

Technologie-overeenkomsten vergeleken

Onderhandelen over technologie en arbeidsorganisatie in Engeland, West-Duitsland, Zweden en Nederland

Het verschijnsel 'technologie-overeenkomsten'¹ heeft betrekkelijk onlangs zijn intree gedaan in de arbeidsverhoudingen van een reeks Westeuropese landen. Hoewel ze herhaaldelijk voorwerp van verhitte (vakbonds)politieke debatten zijn, hebben deze overeenkomsten nog vrij weinig aandacht van wetenschappelijke kant gekregen.

In dit artikel doen we een poging om, op basis van een inventarisatie van ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen van een viertal landen, een interpretatiekader aan te bieden voor een nadere analyse van dit fenomeen. We geven daartoe een beeld van de opkomst van dergelijke overeenkomsten in vier landen: Engeland, West-Duitsland, Zweden en Nederland.² Hun inhoud analyseren we op basis van drie gezichtspunten, nl. via een vergelijking tussen landen, een vergelijking tussen sectoren en een vergelijking tussen de strategische concepten die vakbonden bij het streven ernaar hanteren. We komen dan uit bij een bespreking van een aantal strategische problemen waarmee de Westeuropese vakbeweging zich geconfronteerd ziet bij pogingen om een eigen technologiebeleid van de grond te brengen.

1. Inleiding

De opbouw van dit artikel is als volgt. In par. 2 leggen we de basis voor onze analyse. Daar geven we een beeld van de opkomst en verbreiding van technologie-overeenkomsten in Engeland, West-Duitsland, Zweden en Nederland. De belangrijkste feitelijkeheden zijn daarin te vinden. We proberen bovendien die opkomst te relateren aan aard en context van de belangrijkste automatiseringsprocessen die zich in industrie en dienstverlening aftekenen, waarbij we bijzondere aandacht schenken aan de veranderingen daarin t.o.v. de jaren zestig. In par. 3 beginnen we onze analyse van dit materiaal aan de hand van twee van de drie vergelijkende gezichtspunten die we daarbij hanteren, nl. via een vergelijking tussen landen en via een vergelijking tussen sectoren. In par. 4 vervolgen we deze benadering, als we ingaan op de strategische concepten die vakbonden kunnen hebben bij het streven naar het afsluiten van technologie-overeenkomsten.

We zijn ons ervan bewust dat aan onze inventarisatie een aantal beperkingen kleef (kan kleven). In de eerste plaats kan ons basismateriaal onvolledig zijn. Dat ligt ook wel voor de hand. Er is nog weinig systematisch onderzoek op dit terrein verricht. Engeland is het enige land van de vier waarvoor overzichtsstudies inzake afgesloten technologie-overeenkomsten voorhanden zijn. Voor de drie andere landen waren we op meer verspreide bronnen aangewezen. Daar komt bij dat het een recente en soms snelle ontwikkeling betreft. Dat kan inhouden dat het materiaal niet steeds 'up to date' meer is.

In de tweede plaats benadrukt onze inventarisatie de formele kant van de zaak. We zijn niet in staat de gehele, zich ontwikkelende, praktijk van vakbonden en zeggenschapsorganen in de besproken vier landen op het vlak van de beïnvloeding van technologie en arbeidsorganisatie te 'vangen'. Dit impliceert dat onze interpretaties strikt genomen soms verder gaan dan het gebruikte materiaal toelaat. We voelen ons hiertoe gerechtigd, niet alleen omdat het hier om een eerste inventarisatie gaat, maar ook omdat we verder onderzoek op dit terrein willen stimuleren.

We trachten op drie 'fronten' vergelijkend te werk te gaan, en wel via:

1. een vergelijking tussen landen. Elk van de vier bestudeerde landen heeft een eigen systeem

* Drs. J. Christis is wetenschappelijk medewerker Stichting Coördinatie van Communicatie met betrekking tot Gegevens voor Onderzoek inzake Ziekteverzuim (CCOZ) te Amsterdam.

** M. van Klaveren is onderzoeksmedewerker Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Amsterdam.

*** Drs. F. Pot is wetenschappelijk medewerker Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg (NIPG/TNO) te Leiden.

van arbeidsverhoudingen, met tradities die op het terrein van het onderhandelen over technologie en arbeidsorganisatie sterk uiteenlopen. In par. 3 belichten we kort de belangrijkste verschillen tussen deze systemen en bezien we hoe technologie-overeenkomsten in de diverse systemen worden ingepast;

2. *een vergelijking tussen sectoren.* Op de achtergrond hiervan staat onze opvatting dat automatisering met vrucht geanalyseerd kan worden als een proces van differentiatie en segmentatie. Of dat, anders geformuleerd, automatisering ernaar tendeert, bij te dragen aan een vergroting van reeds bestaande verschillen of aan het ontstaan van nieuwe scheidslijnen tussen categorieën werkne(e)m(st)ers en tussen economische eenheden (bedrijven, ondernemingen, sectoren, landen). Wij kiezen bij deze gelegenheid voor het bestuderen van differentiaties tussen sectoren. We gaan daarbij van de (grove) veronderstelling uit dat een sector wordt gekenmerkt door eenzelfde economische context en eenzelfde 'soort' productieproces. Dit maakt het voor-de-hand-liggend dat de aard en intensiteit van de problemen zoals ze door werkne(e)m(st)ers worden ervaren, uiteenlopen: verschillen in invoeringstempo (geleidelijk of schoksgewijs), verschillen in gevolgen (vooral kwantitatief of meer kwalitatief), verschillen in beïnvloedbaarheid van de technologie zelf enz. We veronderstellen een samenhang tussen sectorspecifieke problemen en het patroon van opkomst en inhoud van technologie-overeenkomsten;
3. *een vergelijking tussen de strategische concepten die aan de kant van de vakbeweging ten grondslag liggen aan technologie-overeenkomsten.* Hiertoe onderscheiden we uiteenlopende strategische perspectieven en bezien we, welke kansen op resultaat die perspectieven bieden en welke beperkingen eraan kleven.

We hopen langs deze weg bij te dragen tot een realistische en genuanceerde beoordeling van de bijdrage die technologie-overeenkomsten kunnen leveren aan de maatschappelijke beïnvloeding van de ontwikkeling en de toepassing van nieuwe technologie. Overigens hanteren we bij het gebruik van de term 'technologie-overeenkomst' geen maatlat. We rangschikken hieronder alle overeenkomsten die door de betrokken partijen als zodanig (of met een equivalent, zie noot 1) zijn betiteld of, waar dat niet is gebeurd, toch duidelijk en in de eerste plaats betrekking hebben op de invoering van nieuwe technologie.

2. De opkomst van technologie-overeenkomsten

Technologie-overeenkomsten zijn, zoals opgemerkt, een relatief nieuw verschijnsel in de arbeidsverhoudingen van een aantal Westeuropese landen. Ze vormen een van de (mogelijke) antwoorden op de bedreiging die van automatisering uitgaat zowel voor belangenposities van werknemers als voor het functioneren van de vakbeweging als zodanig. Wil men de opkomst van dit nieuwe element preciezer plaatsen binnen die arbeidsverhoudingen, dan is het zinvol, de discussie zoals die nu gevoerd wordt over automatisering en de sociale gevolgen daarvan, te vergelijken met de discussie ter zake uit het begin van de jaren zestig. Er komen dan een aantal overeenkomsten en verschillen naar voren, die het ontstaan van technologie-overeenkomsten begrijpelijker kunnen maken.

De discussies over automatisering in de jaren zestig betroffen, evenals nu, de kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen ervan. Van wetenschappelijke zijde werden — ook een parallel met het heden — zowel optimistische als pessimistische opvattingen naar voren gebracht. Echter, destijds vormde automatisering een veel beperkter verschijnsel: het betrof voornamelijk, onder invloed van ontwikkelingen in de meet- en regeltechniek, automatisering in de procesindustrie, verder in de industrie de eerste introductie van NC (numeriek bestuurd)-machines en daarbuiten de toepassing van grote computers voor administratieve processen als het voeren van een boekhouding, een bonadministratie enz. Bovendien vonden deze automatiseringsprocessen in het algemeen plaats in een context van economische groei. Deze twee factoren: het beperkte karakter van de processen en de groeisituatie, waren er goeddeels voor verantwoordelijk dat de aandacht voor de wetenschappelijke discussie snel wegebde. Geen van de partijen in de arbeidsverhoudingen van de Westeuropese landen zag automatisering als een probleemgebied ten aanzien waarvan een expliciet technologiebeleid ontwikkeld zou moeten worden.

Op dit moment liggen de zaken anders. De voorname verschillen zijn, kort samengevat:

- automatisering vindt nu in belangrijke mate plaats dank zij de ontwikkeling van een nieuwe basistechnologie: de micro-elektronica;
- het toepassingsgebied hiervan is uitermate omvangrijk geworden, zowel in de 'breedte' (toepasbaarheid in alle sectoren van de economie) als in de 'diepte' (toepasbaarheid in alle fasen van het productieproces);
- waar koppeling mogelijk wordt met de zich

evenzeer snel ontwikkelende datacommunicatie, komen nieuwe geïntegreerde processen (technische systemen) tot stand, met verbindingen tussen informatie- en produktstromen uit tot voor kort gescheiden subsystemen;

- te zamen met een snel gunstiger wordende prijs-prestatieverhouding impliceert dit een hoge diffusiesnelheid van de meeste nieuwe vormen van automatisering en een levenscyclus van daartoe of op basis daarvan vervaardigde produkten die snel korter wordt;
- deze ontwikkelingen treden op in een periode van economische crisis, een crisis die te zamen met verschuivingen in de wereldeconomie en met demografische ontwikkelingen zorgt voor grote problemen op het vlak van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin;
- deze problemen worden nog versterkt door het overwegende gebruik van de micro-elektronica voor procesinnovaties, in plaats van de produktinnovaties.

Veranderingen t.o.v. de ontwikkelingen 20 jaar eerder hebben dus niet alleen betrekking op het automatiseringsproces zelf (aard, tempo en verspreiding ervan), maar ook op de economische en arbeidsmarkt-context daarvan. Met name voor de vakbeweging zijn de problemen vergeleken met de eerdere periode dan ook aanzienlijk vergroot. Het probleem-bewustzijn neemt eveneens toe, al betreft dit – globaal gesproken – in de eerste plaats de kwantitatieve werkgelegenheidsproblemen, in mindere mate de kwalitatieve problemen die met automatisering samenhangen en pas in de derde plaats de gevolgen ervan voor de vakbeweging zelf. De technologie-overeenkomst is één van de antwoorden op deze problemen.

In Engeland zijn inmiddels enkele honderden technologie-overeenkomsten gesloten. Dat is vooral gebeurd in de periode 1980-1982. Deze overeenkomsten bestaan er vrijwel uitsluitend op decentraal niveau: er is geen centrale overeenkomst en we kennen er maar één op sectorniveau.

Opmerkelijk genoeg heeft juist de doorgaans vrij onmachtige vakcentrale TUC de stoot gegeven tot het afsluiten van '(New) Technology Agreements'. Een TUC-rapport uit 1979, aanvaard op het Congres van hetzelfde jaar, zette de lijnen uit voor de nieuwe praktijk. Het Congres riep op, te komen tot 'krachtige overeenkomsten met overheid en werkgevers inzake de invoering van nieuwe technologie', zijnde 'het meest effectieve onderhandelingswapen van de vakbeweging'. Het

aanbevolen instrument kreeg al snel zijn min of meer definitieve vorm. Vooral van de, al in 1975 gesloten, Noorse Nationale Overeenkomst omtrent op Computers Gebaseerde Systemen lijkt een voorbeeldwerking te zijn uitgegaan. Zo vaardigde de bond ASTMS (Association of Scientific, Technical and Managerial Staff) direct na het TUC-Congres van 1979 richtlijnen voor onderhandelaars uit, waaraan de tekst van die overeenkomst was toegevoegd.

Ook een zestal andere vakbonden kwam snel met dergelijke richtlijnen of met model-overeenkomsten. Het gaat voornamelijk om bonden in witteboorden beroepen en in machinebouw en elektronica. In 1982 bleek de helft van alle technologie-overeenkomsten in die laatste sector te zijn afgesloten; verder was het verzekeringswezen goed vertegenwoordigd. Nadien kwamen vooral overeenkomsten met de lagere overheid tot stand. De Engelse technologie-overeenkomsten zijn in hoge mate procedureel. Dat wil niet zeggen, dat de grote nadruk op procedures veelvuldig tot afspraken heeft geleid die de werkgevers sterk binden. Zo is 'wederkerigheid', d.w.z. de (vrij vergaande) afspraak dat veranderingen alleen doorgevoerd mogen worden met wederzijds goedvinden, slechts in een kleine minderheid van de Engelse technologie-overeenkomsten vastgelegd: Williams en Moseley vonden in 1982 8 gevallen. Zij traceerden 7 overeenkomsten (van de 100) waarin de bond(en) werd(en) ingeschakeld in de planning-fase van een automatiseringsproject, terwijl in 23 sprake was van de besluitvormingsfase: ook vrij kleine aantallen. Aanvankelijk waren de afspraken over informatieverschaffing zeer gebrekkig; later werden ze wat beter, maar volgens Williams en Moseley ontbraken ze in 1982 nog geheel in eenderde van de overeenkomsten. Volgens 119 van de in dat jaar door het LRD geturfde 225 technologie-overeenkomsten moest het management informatie verschaffen over minimaal enkele gevolgen van de nieuwe technologie. Waar de kwaliteit van de arbeid in de Britse overeenkomsten wordt aangeraakt, gebeurt dat voornamelijk – en in ruim eenderde van alle 'agreements' – in termen van beloning en functiewaardering. Meer kwalitatieve eisen slaan grotendeels op veiligheid en gezondheid bij het werken met beeldschermen: in 1982 ongeveer 40% van het totaal. Het ontwerp van arbeidsplaatsen is zelden expliciet in overeenkomsten opgenomen (wij kennen er slechts 4 van), al komt er in 1981-1982 wel meer aandacht voor de gevaren van de kwalificatie en monotonie. Het LRD telde 37 overeenkomsten die de noodzaak vermeldden

van het vermijden hiervan; we moeten aanne-
men dat dit zelden verder ging dan een intentie-
verklaring. In deze situatie lijkt sindsdien weinig
verandering te zijn gekomen.

In *West-Duitsland* komen sinds een zevental jaren
twee typen technologie-overeenkomsten voor.
Het ene bestaat uit paragrafen over nieuwe tech-
nologie die onderdeel zijn van de collectieve over-
eenkomsten die werkgevers en vakbonden op
federaal en 'Länder'-niveau sluiten. De enige uit-
gebreide overeenkomst over de invoering van
nieuwe technologie heeft betrekking op de grafi-
sche industrie. Die werd voor het eerst in 1978,
na omvangrijke stakingen (en uitsluitingen), ge-
sloten. Daarnaast kent een aantal sector-overeen-
komsten beschermende bepalingen t.a.v. een aan-
tal gevolgen van technologische veranderingen,
die beperkt blijven tot een (tijdelijke) ontslagbe-
scherming voor bepaalde categorieën werkne-
mers en een verbod op lagere inschaling voor ou-
deren. Meer kwalitatieve bepalingen, zoals die
welke reeds in 1973 in de metaal-overeenkomst
van Noordbaden-Württemberg werd opgenomen
inzake een minimale duur van de arbeidscyclus,
zijn in de Bondsrepubliek uitzonderingen ge-
bleven.

Deze situatie is in belangrijke mate veroorzaakt
door de in West-Duitsland gegroeide praktijk om
de lokale onderhandelingen over automatisering
te delegeren aan de ondernemingsraden ('Betriebs-
räte'). Veel van de aldus gesloten bedrijfsovereen-
komsten bevatten aanvankelijk voornamelijk be-
palingen rond de gezondheidsaspecten van het
werken met beeldschermen, maar breidden zich
sinds 1981 uit, met name met bepalingen aan-
gaande het gebruik van personeelsinformatie-
systemen en andere controlemogelijkheden van
het management. Al met al is ook dit type over-
eenkomsten nog tamelijk procedureel, maar er
komen in toenemende mate openingen om in de
toekomst bepalingen aangaande arbeidszekerheid
en arbeidsinhoud substantiëler te maken. Vaak
liggen hier van de kant van de werknemersverte-
genwoordiging model-overeenkomsten van de
bonden aan ten grondslag. In 1984 waren er on-
geveer 100 van dergelijke bedrijfsovereenkomsten.

In *Zweden* vormden de jaren zeventig een breek-
punt in het systeem van arbeidsverhoudingen.
Voordien werd alles geregeld d.m.v. vrijwillige
basisovereenkomsten tussen werkgevers- en werk-
nemersorganisaties, met een minimum aan staats-
interventie. Na 1970 richtte de vakbeweging zich
met nadruk op wetgeving, om zo het onderhan-

delingsspectrum te verbreden: het 'arbeidswet-
gevingsoffensief'. Een zevental wetten kwam in-
derdaad tot stand, waaronder, in 1976, de mede-
zeggenschapswet. Deze wet geeft de vakbonden
recht op:

- onderhandelingen binnen het bedrijf over alle
onderwerpen die voor hen van belang zijn;
- alle informatie over productie, financiën en
personeelsontwikkeling die voor hen relevant
kan zijn;
- het afsluiten van een collectieve medezeggen-
schapsovereenkomst.

Technologie-overeenkomsten zijn in feite nadere
invullingen van deze medezeggenschapsovereen-
komsten. De wetgeving geeft een kader, niet meer
dan dat: partijen moeten via het sluiten van over-
eenkomsten op de verschillende niveaus (grote
sector, bedrijfstak, bedrijf) de inhoud daarvan
nader bepalen.

Centrale overeenkomsten die gelden voor grote
sectoren zijn inmiddels allereerste gesloten. De
eerste werd in 1978 overeengekomen voor de
overheidsdienstverlening, en was meteen al
breed. Ze noemde 6 gebieden die in lokale over-
eenkomsten uitgewerkt zouden moeten worden:
rationalisatie, controle op het werk, mobiliteit
van werknemers, planning, loopbaan-planning en
informatieverschaffing. Naderhand zijn verdere
overeenkomsten tot stand gekomen, zoals in
1982 voor de particuliere sector, overeenkomsten
die overigens minder breed zijn. Wel gaan ze
steeds op onderdelen verder dan de wet gebiedt.
Op bedrijfstak-niveau verschillen de medezeggen-
schapsovereenkomsten nauwelijks van die op cen-
traal niveau, met één uitzondering: die in de
grafische industrie. Die is gesloten voor de perio-
de 1980-1986 en betreft uitsluitend de invoering
van nieuwe technologie. Ze bevat uitgebreide om-
scholingsbepalingen, uit te werken op lokaal
niveau.

Lokale technologie-overeenkomsten zijn in Zwe-
den na 1980 gesloten tussen de ambtenarenbond
en de Nationale Loon- en Pensioenraad, de Na-
tionale Telecommunicatie-Beheersraad en de Post-
girodienst. Alle drie overeenkomsten bevatten be-
palingen omtrent de doelstellingen van de nieuwe
technologie, algemene normen t.a.v. arbeid en ar-
bidsorganisatie en procedurevoorschriften. Voor-
al de Postgiro-overeenkomst is interessant. Het is
een project-overeenkomst waarin is vastgelegd
dat bij het ontwikkelen van het nieuwe produk-
tiesysteem ook normen van werknemerskant in
acht moeten worden genomen. Deels is ze een
uitvloeisel van een aan vakbondskant vanaf

1979 opgebouwd proces van het ontwikkelen van gedetailleerde eisen aan technologie en organisatie bij de Postgiro, een proces dat eind 1983 leidde tot een overeenkomst over een nieuwe organisatiestructuur. Een dergelijke 'projectaanpak' blijkt de laatste jaren ook elders in Zweden tot organisatievernieuwing en kwaliteit van de arbeid te leiden die door de betrokken werknemers positief wordt gewaardeerd.³

In *Nederland* zijn de eerste technologie-overeenkomsten afgesloten in de grafische sector; toen nog, in 1975, 'avant la lettre', en met voornamelijk bepalingen inzake de informatieverstopping aan ondernemingsraden en bonden bij (voorgenomen) veranderingen in produktie-apparatuur met gevolgen voor de werkgelegenheid. Twee jaar later volgden uitgebreide regels voor o.m. 'niet-grafische arbeid', en weer een jaar later kwamen bepalingen inzake beeldschermarbeid in de grafische cao's.

Het duurde tot 1982 voordat in andere bedrijfstak-overeenkomsten afspraken inzake de invoering van nieuwe technologie werden opgenomen. Deze zijn, zoals het automatiseringsprotocol in de bank-cao, lichter van karakter en bevatten voornamelijk verplichtingen voor de werkgever om informatie te verschaffen en (soms) onderhandelingen te openen. Deze ontwikkeling heeft zich in 1983 en 1984 voortgezet. In het laatste jaar heeft met name de FNV getracht deze ontwikkeling te versnellen en te verdiepen, o.m. door op haar Congres van oktober 1984 veel aandacht te besteden aan een meer bedrijfsgericht eigen technologiebeleid. Daar was ook wel aanleiding toe: in dezelfde maand telde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid slechts 7 ondernemings-cao's met speciale bepalingen inzake nieuwe technologie. Nu dekt dat niet de hele onderhandelingspraktijk in Nederland op dit front. Immers, in toenemende mate komen aanvullende overeenkomsten tot stand met dergelijke bepalingen. Wij schatten het aantal hiervan vroeg in 1985 op 35. Ongeveer de helft hiervan gaat terug op pogingen om management-beleid door werknemersplannen te beïnvloeden; in de andere gevallen berust het initiatief bij vakbondsonderhandelaars, vaak op districtsniveau. Er is voor dit soort overeenkomsten geen wettelijke basis.

Wij kennen geen overzicht van de inhoud van deze aanvullende overeenkomsten. Nadere beschouwing van een (willekeurig) zestal leert het volgende. Procedureel zijn ze niet ver uitgewerkt. Wel bevatten ze meestal een verplichting voor de werkgever om, alvorens tot automatisering over

te gaan, informatie te verschaffen en te overleggen met de vakbonden, maar een concretere aanduiding van het stadium waarvoor dat dient te gelden, ontbreekt vrijwel. De meest vergaande afspraken m.b.t. de omvang van de werkgelegenheid bepalen dat deze niet verder zal teruglopen dan is vastgelegd. Vaak worden op dit punt voorwaardelijke formuleringen gehanteerd. In slechts één aanvullende overeenkomst werden enigermate substantiële, kwalitatieve normen vastgelegd, zoals m.b.t. de vorming van semi-autonome groepen en het gebruik van beeldschermen.

3. Technologie-overeenkomsten vergeleken

3.1. Technologie-overeenkomsten en nationale arbeidsverhoudingen

In deze paragraaf staan de verschillen tussen landen voorop: we bekijken hoe technologie-overeenkomsten ingepast zijn in de verschillende nationale systemen van arbeidsverhoudingen. Daarvoor moeten we aangeven:

- het bijzondere karakter van technologie-overeenkomsten, vergeleken met andersoortige overeenkomsten c.q. 'strijdterreinen' van de vakbeweging, en
- de belangrijkste verschillen in arbeidsverhoudingen.

Over het laatste punt komen we in de loop van ons betoog te spreken, op het eerste gaan we nu al in.

Twee kenmerken van technologie-overeenkomsten zijn in dit verband van belang. In de eerste plaats is het onontkoombaar dat zij, willen ze effect sorteren voor de werknemers, raken aan de organisatie en de verdeling van de arbeid, en dat zij het 'managementprerogatief', het alleenrecht van het management om hierover te beslissen, terugdringen. We noemen eisen op dit terrein kwalitatieve eisen, en beschouwen het stellen hiervan als relatief nieuw. Ter toelichting het volgende. Tot het gebied van de arbeidsverhoudingen behoren twee 'strijdterreinen', dat aangaande de koop en verkoop van de arbeidskracht en dat aangaande de inrichting en organisatie van het arbeidsproces. Deze twee terreinen zijn met elkaar verbonden (Mok, 1980). Op beide gaat het ook om machtsrelaties; de betrokken markten zijn zowel media van macht als media van ruil. Op het eerste terrein bestaat in de beschouwde landen tussen werkgevers en vakbonden evenwel een gelegitimeerde onderhandelingsstructuur, terwijl dat op het tweede terrein (nog) niet het geval is. Daarop heerst vooral het alleenrecht

van het management, al worden aan dat recht door wetgeving en door informele processen van machtsvorming zekere beperkingen gesteld.

Bovendien kan de invoering van nieuwe technologie worden gekarakteriseerd als een heterogeen verlopend proces, dat sectorspecifiek maar vooral ook bedrijfsspecifiek is. Willen vakbonden hun eisen op dit terrein effectueren, dan zullen zij moeilijk kunnen ontkomen aan bedrijfsspecifieke, anders gezegd: decentrale, vormen van optreden — voor het formuleren van eisen, het mobiliseren van hun leden/werknemers, het onderhandelen over overeenkomsten en het controleren van de naleving ervan.

We gaan nu in op de verschillende wijzen waarop de diverse nationale systemen van arbeidsverhoudingen kunnen reageren op de druk om te komen tot decentrale onderhandelingen over kwalitatieve eisen. Theoretisch gesproken bestaan hiervoor de volgende mogelijkheden:

- weerstanden van of binnen partijen — werkgevers, overheid, maar óók van of binnen de vakbeweging — zijn te groot om dit element in de arbeidsverhoudingen op te nemen. Hetzelfde kan gebeuren indien het vermogen tot instrumentering van (één van de) partijen te klein is (vergelijk in Nederland het lot van de Arbeidsplaatsovereenkomst-strategie);
- kwalitatieve 'issues' worden omgezet in kwantitatieve eisen die opgenomen kunnen worden in traditionele onderhandelingspatronen (bijv. behoud van loon bij verlaging van functie-niveau);
- er ontwikkelt zich in een praktijk van onderhandelingen over de nieuwe kwalitatieve 'issues', maar deze blijft buiten en los van de traditionele, overheersende onderhandelingspatronen;
- het onderhandelen over kwalitatieve onderwerpen vindt niet plaats door de vakbonden zelf maar door medezeggenschapsorganen zoals de ondernemingsraden;

- onderhandelingen over kwalitatieve vakbondseisen vormen een logisch en geïntegreerd onderdeel van het systeem van arbeidsverhoudingen.

Welk patroon nu in werkelijkheid zal ontstaan, hangt in sterke mate af van enkele kenmerken van de verschillende systemen:

- de aard van de vakbondsorganisatie, vooral of daarin het zwaartepunt ligt op organisatie naar bedrijfstak dan wel naar beroep (hetgeen doorgaans correspondeert met de aanwezigheid van veel resp. van weinig vakbonden op bedrijfsniveau);
- de mate waarin de arbeidsverhoudingen door wetgeving gereguleerd worden. Wetgeving kan hierbij functioneren als aanvullende of secundaire machtsbron: bij onderhandelingen kan dan een beroep worden gedaan op collectief verworven of door de staat ingestelde instituties en regelingen. Zijn die er niet, dan is men op primaire machtsbronnen, 'op eigen kracht', aangewezen. Die primaire bronnen komen voort uit de (wisselende) afhankelijkheidsverhouding tussen werkgevers en werknemers, waarin het bezit van strategisch belangrijke en relatief schaarse kwalificaties van groepen werknemers tot nog toe een element van gewicht vormt;
- de aard van de wetgeving, waarbij het kan gaan om kaderwetgeving, door partijen nader in te vullen, of om gedetailleerde wetten. Conflicten over invulling van de wetgeving komen vooral in het eerste geval voor, conflicten over interpretatie in het tweede;
- de mate waarin die wetgeving de regulering van conflicten op decentraal niveau toewijst aan specifieke medezeggenschapsorganen dan wel overlaat aan (vrije) vakbondsonderhandelingen;
- de mate waarin een traditie van decentraal onderhandelen bestaat.

Op basis van deze kenmerken kunnen we de 4 landen schematisch typeren:

	<i>Bonden</i>	<i>Wetgeving</i>	<i>OR-en</i>	<i>Decentrale trad.</i>
Engeland	veel	weinig	geen	ja
West-Duitsland	weinig	veel, gedet.	belangrijk	neen
Zweden	weinig	veel, kader	marginaal	neen
Nederland	weinig	veel, gedet.	belangrijk	neen

Overzien we de ontwikkelingen in *Engeland*, dan kunnen we constateren dat de Engelse vakbeweging ook op het vlak van de beïnvloeding van nieuwe technologieën op eigen (lokale) kracht is aangewezen. De centrale werkgeversorganisatie CBI heeft in 1980 op het laatste moment een centrale overeenkomst inzake nieuwe technologieën afgehouden. De wetgeving geeft weinig steun voor het onderhandelen over automatisering. Dit zijn enkele (niet alle) redenen waarom technologie-overeenkomsten een beperkte en geïsoleerde plaats innemen in het klassieke onderhandelingspatroon. Zo is het opmerkelijk dat bijna alle afgesloten overeenkomsten betrekking hebben op employés⁴ en dat driekwart ervan slechts één bond als ondertekenaar kent. Dit 'ondanks het feit dat nieuwe productie- en administratieve systemen in toenemende mate traditionele demarcatielijnen tussen beroepen en sectoren overschrijden' (Williams en Moseley, 1982, blz. 10). (En, kunnen we daaraan toevoegen, ondanks de Engelse onderhandelingstraditie.)

Dit alles wijst op een nieuwe arbeidsdeling in de Engelse arbeidsverhoudingen. Onderhandelen over automatisering vormt er een nieuw element buiten het traditionele patroon, met weinig institutionele verbindingen daarmee.⁵ Dit impliceert nog niet dat de *wijze van onderhandelen* over automatisering wezenlijk verschilt van de traditionele. Integendeel, ons materiaal laat zien dat vooral klassieke 'issues' (beloning, bezettingsnormen, arbeidsomstandigheden) op goeddeels klassieke wijze, d.w.z. nadat aan managementzijde het besluitvormingsproces is afgerond, behandeld worden. Dit blijkt ook daaruit, dat in weinig overeenkomsten rechten van de bonden zijn vastgelegd om vroeg in het besluitvormingsproces informatie te verkrijgen en onderhandelingen te starten.

In *West-Duitsland* worden, zoals aangegeven, de onderhandelingen over automatisering grotendeels gedelegeerd aan de ondernemingsraden. In dit land hebben de OR-en betrekkelijk uitgebreide wettelijke rechten en bevoegdheden. Daartoe hoort ook het recht om bedrijfsovereenkomsten ('Betriebsvereinbarungen') af te sluiten. Hoewel formeel de OR-en zelfstandige medezeggenschapsorganen zijn, bestaat er in feite een grote mate van samenwerking en ook een overlap in activiteiten tussen vakbond en OR. Zo wordt de uitwerking van delen van de cao vaak, door middel van openingsclausules, gedelegeerd aan de OR en niet aan de vakbondsorganisatie op bedrijfsniveau. Het in *West-Duitsland* vaak bepleite con-

cept van 'bedrijfsnabije' cao-politiek heeft er in de vakbeweging noch in de arbeidsverhoudingen voet aan de grond gekregen.

Derhalve gaat het bij de meeste technologie-overeenkomsten om door de OR-en afgesloten bedrijfsovereenkomsten. De enige uitzondering betreft de grafische industrie, die ook in de Duitse arbeidsverhoudingen een heel specifieke plaats inneemt. We kunnen concluderen dat onderhandelen over automatisering in *West-Duitsland* relatief soepel geïntegreerd is in het bestaande systeem van arbeidsverhoudingen, door de delegatie ervan aan de OR-en. Of dit ook de meest effectieve oplossing is om technologie annex arbeidsorganisatie vanuit werknemersdoelstellingen te beïnvloeden, staat nog te bezien.

Met betrekking tot *Zweden* hebben we er al op gewezen dat technologie-overeenkomsten daar in feite invullingen zijn van de medezeggenschapswetgeving. Ook andere wetten geven de vakbonden uitgebreide informatie – en onderhandelingsrechten. Ze bevatten echter geen regels die bepalen dat onderhandelingen tot overeenstemming moeten leiden – en bij ontbreken daarvan heeft de werkgever uiteindelijk het laatste woord. De effectuering van de Zweedse wetgeving levert duidelijk moeilijkheden op. Zo heeft het maar liefst zes jaar van onderhandelen geduurd totdat (in 1982) een medezeggenschapsovereenkomst voor de private sector kon worden getekend. Opvallend is dat de ons bekende technologie-overeenkomsten op bedrijfsniveau alle uit de (semi-)overheidssfeer afkomstig zijn. Niettemin levert recent Zweeds onderzoek gevallen in de overheids- én de private sector op, waarin het ontwikkelen van concrete eisen aan technologie en organisatie door groepen werknemers blijkt te zijn geholpen door de nieuwe wetgeving, in combinatie met sectorale overeenkomsten. Daar stond weer tegenover dat de steun vanaf nationaal vakbondsniveau hiervoor (te) beperkt bleef, zoals meer algemeen realisatie van de geformuleerde doelstelling om op bedrijfsniveau te komen tot afspraken inzake 'kwaliteit' lijkt te worden gered door de centralistische traditie van de Zweedse vakbeweging (Levie en Moore, 1984a, blz. 20 en 104; Sandberg, 1984).

Vergelijken we *Nederland* met de drie besproken landen, dan lijken de mogelijkheden voor het decentraal onderhandelen over automatisering hier vooralsnog klein te zijn. Een wettelijke verplichting à la *Zweden* voor de werkgevers om bij technologische veranderingen met de bonden om de

tafel te gaan zitten, ontbreekt geheel en al. De Nederlandse OR-en hebben op dit terrein duidelijk minder rechten en bevoegdheden dan hun Westduitse collega's. En ten slotte beschikt de Nederlandse vakbeweging niet over een uitgebreide ervaring met lokaal onderhandelen. Het vakbondswerk in de bedrijven – waarvoor de wettelijke positie trouwens nog steeds niet geregeld is – gaat steeds meer functioneren als ondersteuning van het OR-werk. Ook dit wijst er op dat het afsluiten van technologie-overeenkomsten in Nederland vooralsnog op grote moeilijkheden zal stuiten. De beste kansen liggen hoogstwaarschijnlijk daar waar het (lokale) management voordelen ziet in het afsluiten van dergelijke overeenkomsten, bijv. om de acceptatie van technische en organisatorische veranderingen te bevorderen.⁶

3.2. Technologie-overeenkomsten en de ongelijke ontwikkeling per sector

In de inleiding hebben we gesteld dat automatisering beschouwd kan worden als een differentiatieproces en dat dit proces op verschillende niveaus geanalyseerd kan worden. Hier doen we dat op sectorniveau, uitgaande van de veronderstelling dat er een relatie bestaat tussen sectorspecifieke gevolgen van automatisering en de vakbondspolitiek ten aanzien daarvan in de desbetreffende sectoren. Daarmee ontkennen we bepaald niet dat, in samenhang met de in hoog tempo oprukkende technische integratie, 'sectoroverstijgende' vormen van automatisering steeds belangrijker worden, evenals, aan de kant van de vakbeweging, nieuwe vormen van coördinatie die daarop zijn toegesneden.

De *grafische industrie* vervulde in drie van de vier landen een voortrekkersrol wat betreft het afsluiten van technologie-overeenkomsten. Dit kan worden verklaard uit de heel specifieke geschiedenis van de arbeidsverhoudingen in deze sector. Hierin was in alle landen de bescherming van de relatief geprivilegieerde positie van de grafische vakman al vroeg het belangrijkste kenmerk van de onderhandelingspraktijk. Op basis van de strategische positie die de grafici in het productieproces innamen – of, anders geformuleerd, op basis van hun monopolie over strategisch belangrijke kwalificaties – waren de grafische bonden in staat een status quo af te dwingen. Daarbinnen oefenden zij in belangrijke mate controle uit op de interne arbeidsmarkt, de materiële arbeidsvoorwaarden en de prestatienormen. Echter, automatisering begon in deze sector reeds

vroeg in de jaren zeventig een acute bedreiging te vormen voor zowel de kwalificaties van de grafische beroepsgroep als voor de daarop gebaseerde machtspositie van de grafische bonden. De bonden voelden zich dan ook toen reeds gedwongen, een antwoord te geven. Dit antwoord is maar ten dele succesvol gebleken. Tot nog toe zijn nergens alternatieven op technisch en/of arbeidsorganisatorisch gebied doorgevoerd die de tendens tot dekwalficatie tegengaan. Daar staat tegenover dat de bonden in de nieuwe situatie een zekere controle hebben weten te handhaven over recrutering, opleiding en beloning. We houden echter onze twijfel over de effectiviteit van de gevolgde aanpak op langere termijn, als niet ook controle wordt verworven over de toepassing van de technologie en over de arbeidsorganisatie. Soortgelijke twijfels hebben bij de Scandinavische grafische bonden geleid tot een stoutmoedig initiatief: het ontwerpen van een technologisch alternatief voor de tekst- en beeldverwerking in met name de krantendrukkerij. Dit 'Utopia'-project, dat van 1981-1985 is uitgewerkt in samenwerking met kaderleden en onderzoeksteams, zou zowel kwalificaties in stand moeten houden als technisch en economisch moeten kunnen concurreren met traditionele systemen.⁷

In de *commerciële dienstensector* hebben vakbonden in alle vier landen relatief veel activiteiten ondernomen. Deze variëren van het opstellen van beleidsnota's en het uitvoeren van omvangrijke scholingsprogramma's tot het afsluiten van centrale (Zweden) of decentrale overeenkomsten. Problemen die hier centraal staan zijn de negatieve werkgelegenheidseffecten voor vooral vrouwen, de dekwalficerende invloed die van centrale afdelingen voor tekst- en gegevensverwerking op kantoorfuncties uitgaat, en de gezondheidsaspecten van het gebruik van beeldschermen. Gevoegd bij de grote weerstand onder de werkgevers om technologie-overeenkomsten af te sluiten, radicaliseerden deze sombere vooruitzichten de posities van traditioneel gematigde bonden als BIFU (Banking, Insurance and Finance Union) en APEX (Association of Professional, Executive, Clerical and Computer Staff) in Engeland en wellicht ook de Dienstenbond FNV en, in West-Duitsland, de IG Druck und Papier (vgl. Robins en Webster, 1982; Fietzek en Weber-Deutschmann, 1984). De duidelijke activiteiten en resultaten betreffen regelingen rond het gebruik van beeldschermen. Dit ligt om een aantal redenen ook voor de hand. In alle vier landen biedt wetgeving m.b.t. de arbeidsomstandigheden aangrijpingspunten. Intus-

sen zijn overal richtlijnen – hoofdzakelijk ergonomische – uitgevaardigd. Soms biedt ook de medezeggenschapswetgeving kansen: in Nederland en West-Duitsland hebben de ondernemingsraden instemmingsbevoegdheid bij maatregelen ter bescherming van de gezondheid. Een voordeel voor de bonden is dat er vrij veel en scherp met elkaar concurrerende aanbieders van beeldschermen opereren; evenzo dat het gaat om een gestandaardiseerde technologie, waarbij normen meestal kwantificeerbaar zijn. Eisen op dit terrein passen gemakkelijk in traditionele onderhandelingsstrategieën, waarbij centraal geformuleerde eisen of richtlijnen decentraal worden toegepast. Bovendien konden de bonden rekenen op de betrokkenheid van veel leden, tegen de achtergrond van de verhalen die over de gezondheidsrisico's van het werken met beeldschermen de ronde deden.

Wat betreft de *overheidssector* kunnen we constateren dat in Zweden (op centraal en lokaal niveau) en in Engeland (op lokaal niveau) belangwekkende overeenkomsten zijn afgesloten, terwijl in beide andere landen nog weinig tot stand is gekomen. Blijkbaar wenst de Zweedse overheid een zekere voortrekkersrol te vervullen bij de invulling van haar eigen medezeggenschapswetgeving. In Engeland heeft met name NALGO (National And Local Government Officers Association) een aantal interessante overeenkomsten af weten te sluiten, gebruik makend van de relatieve autonomie van de Engelse gemeenten en kennelijk ook van de 'Labour'-signatuur van veel gemeentebesturen. Zo was NALGO betrokken bij meer dan de helft van de (37) Engelse technologie-overeenkomsten die reppen over de noodzaak om de kwalificatie en/of monotonie in de arbeid te vermijden (LRD, 1982, blz. 11).

De indruk is dat de Zweedse, Westduitse en Nederlandse vakbonden in de *metaalindustrie* in hun officiële uitgangspunten meer de nadruk leggen op het belang van automatisering voor economisch herstel dan op een beleid t.a.v. de negatieve sociale gevolgen ervan. Hierbij moet echter worden bedacht, dat in deze organisaties een arbeidsdeling is ontstaan waarbij bepaalde afdelingen – zoals de automatiseringsafdeling van de IG Metall en de scholingsafdeling van de Industriebond FNV – veel doen op het gebied van scholing en ondersteuning van OR-werk en vakbondswerk in het bedrijf t.a.v. automatisering. Herhaaldelijk zijn hierin aanzetten te vinden voor het effectueren van invloed op technologie en arbeids-

organisatie.⁸ Ook zijn in de metaalindustrie de verschillen tussen kadergroepen en bondsbestuurders wat betreft kennis van automatisering en motivatie om daarover met werkgevers te onderhandelen, vaak heel groot. Niettemin komen technologie-overeenkomsten in deze sector betrekkelijk weinig vóór; voorzover ze wél voorkomen, geldt dat – zoals in de Westduitse metaal – in meerderheid met het oog op kantoorautomatisering en dan vooral met het oog op het gebruik van beeldschermen.

Sectorale verschillen in aantal en inhoud van afgesloten technologie-overeenkomsten blijken vooral samen te hangen met verschillen in concurrentiedruk, in aard van de technologie en in weerstanden van werkgeverskant. Of er overeenkomsten worden afgesloten, is uiteraard ook afhankelijk van het vakbondsbeleid en van de ontwikkelde vakbondskracht. Die laatste factoren verschillen evenwel aanzienlijk *binnen* sectoren.

Globaal gesproken is de concurrentiedruk – zowel binnenlandse als internationaal – het grootst in de metaalindustrie. Vakbonden willen hier het verbeteren van de concurrentiepositie vaak niet teveel frustreren door het stellen van veel eisen. De grafische industrie en de commerciële dienstverlening hebben vooral te maken met concurrentie op de binnenlandse markt. Overheidsinstellingen kennen weinig directe concurrentie, behalve waar het gaat om niet-monopolistische overheidsbedrijven. En al is de druk tot privatisering en deregulering momenteel in alle vier landen voelbaar, toch impliceert een en ander, dat in het algemeen bij overheidsinstellingen en in de commerciële dienstverlening, zoals in het bank- en verzekeringswezen, meer tijd is voor geleidelijke automatisering.

De aard van de technologie maakt beïnvloeding van werknemerskant in de grafische industrie, vooral in de krantendrukkerijen, erg moeilijk. Hier gaat het om een totale verandering van het productieproces via technologie die elders is ontwikkeld en wereldwijd wordt toegepast. In de metaalindustrie is beïnvloeding van de arbeidsorganisatie bij gebruik van robots en CNC-machines in principe goed mogelijk, maar de oprukken-de integratie – met bijv. CAD/CAM-systemen – maakt dat in de directe productie moeilijker. Bij kantoorwerk zijn apparatuur en programmatuur tegenwoordig zo flexibel, dat zich alternatieve arbeidsorganisatorische oplossingen laten denken. De weerstanden van werkgevers tegen het afsluiten van technologie-overeenkomsten blijken in het algemeen het minst bij lokale overheden en in

de commerciële dienstverlening. Voor een deel zal dat een afgeleide zijn van geringe concurrentiedruk en grotere beïnvloedbaarheid van technologie en arbeidsorganisatie.

4. Strategische problemen

Tot besluit gaan we in op de samenhang tussen het streven naar technologie-overeenkomsten en de opvattingen die vakbonden kunnen hebben over automatisering: de noodzaak en de gevolgen ervan, en op de strategieën die daaruit (mede) kunnen voortvloeien. Ook bezien we een aantal andere factoren die van invloed zijn op de keuze voor een strategie. We onderscheiden drie centrale opties.

Een eerste noemen we een *optimistische optie*. In deze optie streeft de vakbeweging naar economisch herstel en economische groei door actieve ondersteuning van automatiseringsprocessen. Ze is bereid daarvoor met de werkgevers samen te werken en ze beschouwt de negatieve gevolgen ervan als onvermijdelijke maatschappelijke kosten op de korte termijn. Het resultaat van deze optie is voorzichtige aandacht voor automatisering. Een vakbeweging die hiervoor kiest, speelt strategisch gezien hoog spel. Ze ziet af van machtsvorming op decentraal niveau en kwalitatieve eisen nú, terwijl de resultaten van zo'n strategie in de verdere toekomst hoogst onzeker zijn. Ze loopt een gerede kans, zichzelf hiermee te veroordelen tot een marginale positie in het maatschappelijk krachtenveld. Technologie-overeenkomsten zijn in deze optie eigenlijk onnodig.

Een tweede optie noemen we *pessimistisch*. Dan heerst onder vakbondsmensen de opvatting dat er aan automatisering onoverkomelijke bezwaren kleven. Daarom probeert men, voorzover mogelijk, het tegen te houden. Het perspectief van een dergelijke strategie ligt natuurlijk in de toevoeging 'voorzover mogelijk'. Het succes ervan blijkt gering. Een voorbeeld: de gevolgen van de houding die de vier Engelse grafische bonden aan het eind van de jaren zeventig tegenover technische vernieuwing aannamen. Ook deze optie zal, op haar manier, de vakbeweging tot een marginale factor maken.

Een derde lijn is dat de vakbeweging zich *sceptisch* opstelt tegenover de technische ontwikkeling. Een open oog voor de negatieve sociale gevolgen staat hierbij centraal. Waar automatisering geaccepteerd wordt, tracht men daarop invloed uit te oefenen. Deze invloed kan twee strategi-

sche vormen aannemen: variant 1, die gebaseerd is op een verdelingsperspectief, en variant 2, die uitgaat van een producentenperspectief.

Bij een *verdelingsperspectief* ligt het accent op het opvangen, compenseren en eventueel rechtvaardig verdelen van voor de werknemers negatieve effecten. Eisen worden dan gesteld t.a.v. arbeidszekerheid, van de beloning (behoud van loonniveau bij verandering van functie-inhoud of overplaatsing), afvloeiingsregelingen bij ontslag, de benodigde omscholing e.d. Op het eerste gezicht lijkt dit perspectief een attractieve positie. Traditionele, beproefde vormen van onderhandelen en vakbondsactie kunnen hiervoor worden ingezet. Eisen op bovenstaande terreinen kunnen op centraal niveau geformuleerd en als model-overeenkomsten gepubliceerd worden. De verdeling van bevoegdheden aan beide zijden van de onderhandelingsstafel is duidelijk. Echter, met deze variant kunnen slechts beperkte en kortetermijnsuccessen worden geboekt. In de eerste plaats is het een defensieve strategie: ze verwijst uiteindelijk naar (systeemconforme) economische groei als oplossing. Doel is niet controle over de technologische (en economische) ontwikkeling, maar regulering en verdeling van de gevolgen daarvan. In de tweede plaats selecteert deze strategie alleen die eisen die in het bestaande onderhandelingspatroon passen (centraal formuleren, lokaal toepassen). Ten derde blijft de controle op de overeengekomen zaken problematisch.

Bij het opereren vanuit een *producentenperspectief* (variant 2) ligt de nadruk niet alleen op het vermijden van negatieve gevolgen, maar ook op het verwerven van greep op de kwaliteit van de arbeid en de geproduceerde goederen of diensten. Een dergelijk technologiebeleid van de vakbeweging vormt een onderdeel van een streven naar kwalitatieve groei. Dat probeert men met deze 'politiek van de produktie' op bedrijfs-/instellingsniveau vooral te bereiken door in een vroeg stadium invloed uit te oefenen op het ontwerp van produktietechniek en arbeidsorganisatie. Aanzetten voor zo'n strategie vormen nu reeds het 'Utopia'-project, het vakbondswerk bij de Zweedse Postgiro en andere Zweedse bedrijven, en technologie-overeenkomsten inzake beeldschermen en personeelsinformatiesystemen (PIS). Bij deze overeenkomsten worden immers op grond van eigen normen eisen gesteld aan de hardware (ergonomische normen), de software (welke gegevens mogen in data-bestanden worden ingebracht, welke koppelingen mogen worden gemaakt) en de arbeidsorganisatie (gemengde ar-

beidsplaatsen bij beeldschermen). Het internationale onderzoek *The Control of Frontiers* geeft aan dat het ontwikkelen van een gedetailleerde inzet bij veranderingen in technologie en arbeidsorganisatie een voorwaarde is voor het realiseren van dergelijke kwalitatieve eisen, maar tevens dat dit heel hoge eisen aan structuur en strategie van de vakbonden stelt. Een 'projectaanpak' lijkt nogal eens tot succes te kunnen leiden, als de pijlers daaronder goed gefundeerd zijn: uitgebreide vakbondsscholing, gecombineerd met eigen onderzoek, het verder ontwikkelen van een onderhandelingsrelatie met het management (Levie en Moore, 1984a; Levie, 1985a; Van Klaveren, 1985a). Het sluiten van een technologie-overeenkomst biedt vooraf, zo lijkt het ons, geen enkele garantie voor het welslagen van zo'n aanpak. Wel kan dit voorwaarden verbeteren in de sfeer van vroegtijdige informatieverstopping, verplichting tot vroegtijdig en per fase vastgelegd overleg en verdere faciliteiten (vergaderen in werktijd, ontbreken geheimhouding, inschakelen externe deskundigen enz.). Ook zal het voor de bonden veelal aanbeveling verdienen, in de loop van een onderhandelingsproces inhoudelijke verworvenheden vast te leggen. Sommige Zweedse overeenkomsten laten het belang hiervan zien.

De keuze voor een bepaalde strategische benadering hangt, behalve van in de vakbeweging bestaande opvattingen en structuren, natuurlijk van verschillende andere factoren af. Een drietal is in onze ogen cruciaal: de aard van de arbeidsverhoudingen, de beïnvloedbaarheid van de produktietechniek en de beïnvloedbaarheid van de arbeidsorganisatie. Ter afronding gaan we daarop kort in.

De aard van de arbeidsverhoudingen. Van belang is hierin vooral de mate waarin het mogelijk is om in een vroeg stadium van automatisering(splannen) informatie te verkrijgen van en overleg te starten met het management. Zoals ook naar voren komt uit *The Control of Frontiers*, zijn de formele mogelijkheden hiertoe het beste aanwezig in Zweden. West-Duitsland en Nederland nemen een tussenpositie in. Toch kunnen werkgevers in deze twee landen, door een beperkte interpretatie van informatie-, advies- en instemmingsrechten, automatisering buiten het overleg met de OR houden. De vakbonden kunnen evenmin op een hierop toegesneden wettelijk kader terugvallen. Dat betekent dat het werknemersvertegenwoordigers wordt bemoeilijkt, te komen tot een allengs meer precieze inzet bij veranderingen

in technologie en organisatie. De Engelse arbeidsverhoudingen geven in deze nog de minste formele aangrijpingspunten.

Informatie en overleg in een vroeg stadium vormen voor beide strategievarianten overigens wezenlijke voorwaarden. Het zal duidelijk zijn, dat in een situatie waarin de vakbeweging toch al in het defensief is gedrongen, het ontbreken van verplichtingen voor werkgevers om die voorwaarden te vervullen, belemmerend werkt. Daarmee is bepaald niet gezegd dat het wél vervuld-zijn ervan linea recta leidt tot succesvolle beïnvloeding. Er zijn immers nog meer factoren in het geding.

Beïnvloedbaarheid van de produktietechniek. We willen vermijden het ene dogma, dat van het technologisch determinisme, in te ruilen voor een ander, dat zegt dat er steeds technologische alternatieven voorhanden zijn. Analyses van technologische keuzemogelijkheden moeten in onze opvatting gebaseerd zijn op een gedifferentieerd concept van technologie. Daarbij moeten in het bijzonder in de beschouwing worden betrokken (Van Klaveren, 1984):

- de concurrentiestructuur van het aanbod van technologieën. Uitersten zijn gestandaardiseerde, wereldwijd beschikbare technologieën geleverd door monopolisten enerzijds en gespecialiseerde, afzonderlijke apparaten geleverd door een groot aantal aanbieders anderzijds (globaal: de grafische industrie versus delen van de metaalsector);
- de mate van technische integratie en technische complexiteit van geautomatiseerde systemen. Uitersten zijn in dit opzicht kleine, toegevoegde controlesystemen enerzijds en technisch geïntegreerde, omvangrijke produktiesystemen anderzijds;
- de mate waarin systeem- en software-ontwikkeling 'binnenshuis' plaatsvindt. Als dat het geval is, gaat het vaak om langdurige processen die niet zonder kennis en medewerking van grotere groepen personeel succesvol afgerond kunnen worden.

Beïnvloedbaarheid van de arbeidsorganisatie. Het is bekend dat de marges op dit vlak theoretisch ruim zijn. Dat houdt in, dat bij een aantal technologieën negatieve sociale gevolgen vermeden kunnen worden door veranderingen in de arbeidsorganisatie. Standaard-voorbeelden zijn hier inmiddels geworden de gemengde arbeidsplaatsen bij administratieve arbeid aan beeldschermen en de verschillende arbeidsorganisatorische opties bij de invoering van CNC-machines (programme-

ren in een aparte afdeling; programmeren door de machinebedieners; een tussenoplossing, waarin het testen en optimaliseren van de programma's aan de machinebedieners wordt toevertrouwd). Of dergelijke speelruimte ook meer algemeen bestaat én in praktijk gebracht kan worden is sterk afhankelijk van de ideeën en de druk die de vakbeweging in deze richting wenst te ontwikkelen. Pas bij zo'n gerichte inzet zal ze in veel meer gevallen *zichtbaar* kunnen worden (en zal het relatieve belang dat werkgevers bij dergelijke nieuwe organisatievormen kunnen hebben, in blijvende verbeteringen voor de werknemers kunnen worden omgezet).

In feite hebben we in de laatste paragraaf aangegeven welke factoren een overgang bemoeilijken van de – vooralsnog in de Westeuropese arbeidsverhoudingen overheersende – strategievariant 1 van de sceptische opvatting naar variant 2, die tot dusver de uitzondering is. Ofwel, welke factoren bemoeilijken dat technologie-overeenkomsten door werknemers en vakbonden effectiever ingezet gaan worden voor het verwerven én vasthouden van invloed op technologie en arbeidsorganisatie. □

Noten

1. We gebruiken in dit artikel 'technologie-overeenkomsten' als verzamelnaam voor contracten die per land en soms ook binnen een land uiteenlopende benamingen kennen (vgl. in ons land 'automatiseringscontract').
2. We kozen deze landen omdat zij interessante ontwikkelingen op dit terrein leken te vertonen. Dat geldt niet exclusief voor deze landen, maar voorts met name ook voor Italië en Noorwegen. Zie voor Italië o.m. Butera en Rollier, in: Fricke en Schuchardt, 1984; Alf, in: Warneke, 1985, en de op dit land betrekking hebbende gedeelten in Levie en Moore, 1984a; voor Noorwegen o.m. Fjalestad en Thorsrud, in: Fricke en Schuchardt, 1984.
3. Zie voor de Postgiro verder: Levie en Moore, 1984b, blz. 26-35; en voor bijv. de 'case' van de Zweedse melkfabriek: idem, blz. 36-45. Eindrapporten over deze 'cases' zijn te bestellen bij Arbetslivscentrum, Box 5606, 11486 Stockholm.
4. In het onderzoek van LRD (1982) 217 van de 224 overeenkomsten.
5. Een stelling die door ons is aangescherpt door en na een discussie met Richard Hyman op het EGOS-Colloquium 'Trade Unions in Europe – The Organizational Perspective' (Amersfoort, 10-11 okt. 1984), waar wij een eerdere versie van dit artikel presenteerden.
6. Zoals ten onzent scherp zichtbaar was in het 'geval' Smit Ovens: zie Hendriks en Van Klaveren, 1984.

7. Zeer recent is een beknopt Engelstalig verslag van het 'Utopia-project' beschikbaar gekomen, en wel als Graffiti nr. 7 (aan te vragen bij o.m. Arbetslivscentrum, van waaruit P. Ehn als projectleider optrad).
8. Voorbeelden zijn Janzen, 1983; Industriebond FNV, 1984, en de automatiseringsbrochures die deze bond vanaf 1983 heeft uitgebracht.

Literatuur

Algemeen

- Fricke, W. en W. Schuchardt (red.), *Beteiligung als Element gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Erfahrungen aus Norwegen, Italien, Schweden und der Bundesrepublik*, Bonn, 1984.
- Klaveren, M. van, 'Technologische keuze: de noodzaak van nuanceren', in: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 8, 2, dec. 1984, blz. 44-63.
- Levie, H. en R. Moore, *The Control of Frontiers. Workers and New Technology: Disclosure and Use of Company Information. Final Report*, Ruskin College, Oxford, 1984a.
- Levie, H. en R. Moore, *The Control of Frontiers. Appendix to Final Report: Summaries of Case Studies*, Ruskin College, Oxford, 1984b.
- Levie, H., 'The Control of Frontiers. Werknemers, bedrijfsinformatie en veranderingen in technologie en arbeidsorganisatie', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2, 1985a, blz. 67-78.
- Mok, A.L., 'Arbeidstaakbeheersing, kwalificatie en beroep', in: J.J.J. van Dijk e.a., *Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning*, Leiden/Antwerpen, 1980, blz. 21-42.
- Padmos, P., F.D. Pot, J.J. Vos en E.C. de Vries-de Mol, *Gezondheid en welbevinden bij het werken met beeldschermen. I. Verslag van een vooronderzoek*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1985.
- Visser, J., 'Vakbondsgroei en vakbondsmacht in W-Europa', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, 1985, blz. 18-38.
- Warneke, P. (red.), *Technischer Wandel und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa*, Berlin, 1985.

M.b.t. technologie-overeenkomsten in Engeland

- Europees Vakbondsinstituut (EVI), *Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën*, Brussel, 1982.
- Labour Research Department, *Bargaining Report 22. Survey of New Technology*, Londen, 1982.
- Levie, H. en R. Williams, 'User Involvement and Industrial Democracy: Problems and Strategies in Britain', in: U. Briefs, C. Ciborra, L. Schneider (red.), *Systems Design for, with and by the Users*, Amsterdam, 1983.
- Levie, H., 'Arbeitnehmer, Gewerkschaften und technischer Wandel in Grossbritannien', in: Warneke, 1985, blz. 127-143 (1985b).
- NALGO, *Analysis of NALGO New Technology Agreements* (letter of General Secretary), Londen, 1983.

- NEDO/Electronics EDC, *The Introduction of New Technology*, Londen, 1983.
- Robins, K. en F. Webster, *New Technology: the Trade Union Response*, Oxford, 1982.
- TUC (Trades Union Congress), *Employment and Technology*, Londen, 1979.
- Williams, R. en F. Stewards, *Negotiating New Technology: Technology, Organisation and Strategy in Decision-Making over Technological Change*, Paper 2nd Aston/UMIST Conference on the Organisation and Control of the Labour Process, Birmingham, 28-30 maart 1984.
- Williams, R. en R. Moseley, *Technology Agreements: Consensus, Control and Technical Change in the Workplace*, Paper EEC/FAST Conference: The Transition to an Information Society, Londen, 27 jan. 1982.

M.b.t. technologie-overeenkomsten in de Bondsrepubliek Duitsland

- EVI, *Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën*.
- Fietzek, L. en C. Weber-Deutschmann, *Zur Entwicklung der qualitativen Tarifpolitik der IG Druck und Papier*, Berlijn, 1984.
- IG Druck und Papier, *Betriebsvereinbahrungen RTS Tarifvertrag*, Stuttgart, 1982.
- Janzen, K.-H., 'Maschinen wollen sie – und Menschen nicht', in: *Rationalisierung in der Metallwirtschaft*, IG Metall, Frankfurt am Main, 1983.
- Kendall, P.M.H., A.M.J. Malecki, W. Alexander, A.S. Wallace en T.F. Wheatley (Metra Consultants), *The Impact of Chip Technology on Conditions and Quality of Work*, Ministry of Social Affairs and Employment, 's-Gravenhage, 1982.
- Kilian, W., *Personalinformationssystemen in deutschen Grossunternehmen*, Berlijn, 1982.
- Sedenoo, F., M. Wendt en W. Knetsch, *Bildschirm-Arbeitsplätze; Vergleich geltender Betriebs- und Dienstvereinbahrungen*, Berlijn, 1981.
- Trautwein-Kalms, G., 'Zur Auseinandersetzung um Bildschirmarbeit am Beispiel betrieblicher Vereinbahrungen', in: *WSI-Mitteilungen*, 1981/2, blz. 90-99.
- Trautwein-Kalms, G., 'Rationalisierung in Büro und Verwaltung: Angestellte auf dem Sprung in die kollektive Interessenvertretung', in: *WSI-Mitteilungen*, 1983/2, blz. 119-132.

M.b.t. technologie-overeenkomsten in Zweden

- Brostrom, A., *Industrial and Economic Democracy in Sweden*, Stockholm, 1982.

- EVI, *Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën*.
- Forsebäck, L., *Industrial Relations and Employment in Sweden*, Uppsala, 1980.
- Göranson, B. (red.), *Job Design and Automation in Sweden. Skills and Computerisation*, Arbetslivscentrum, Stockholm, 1982.
- Hammarström, R., *Trade Union Consultation*, Paper Quality of Working Life Conference, Düsseldorf, mei 1983.
- Sandberg, A., 'Trade union-oriented Research for Democratization of Planning in Working Life – Problems and Potentials', in: *Journal of Occupational Behaviour*, nr. 4, 1983, blz. 59-71.
- Sandberg, A., *Technological Change and Codetermination in Sweden. Draft*, Stockholm, 1984.
- Wolff, R., 'Arbeitsorganisatorische Veränderungen in Schweden', in: *Soziale Welt*, nr. 3, 1982.
- Kontrakten afgesloten door en beleidsnota's van diverse Zweedse vakbonden.

M.b.t. technologie-overeenkomsten in Nederland

- Asch, A. van en R. Vreeman, 'Vakbeweging en nieuwe technologieën', in: *Te Elfder Ure*, 33, 1 mei 1983, blz. 119-149.
- EVI, *Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën*.
- FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), *Vakbeweging & Automatisering*, Discussienota, Amsterdam, 1985.
- Gelder, W.J. van, *Automatisering de baas*, Dienstbond FNV, Woerden, 1983.
- Hendriks, H. en M. van Klaveren, *Automatisering, werknemersbelangen en bedrijfsinformatie. Deel 4. Case-study Smit Ovens & Gasgeneratoren*, Stafafdeling Onderzoek FNV, Amsterdam, 1984.
- Industriebond FNV, *Bondswerk in het bedrijf en kwaliteit van de arbeid*, Amsterdam, 1984.
- Klaveren, M. van, *Automatisering, werknemersbelangen en bedrijfsinformatie. Deel 1. Samenvatting en achtergronden*, Stafafdeling Onderzoek FNV, Amsterdam, 1985a.
- Klaveren, M. van, 'Technischer Wandel und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer in den Niederlanden', in: Warneke, 1985b, blz. 163-178.
- Contracten, afgesloten door diverse Nederlandse vakbonden.

Discussie

Uniforme of heterogene reacties op werkloosheid? De beleidsrelevantie van sociaal-psychologische theorievorming

Een commentaar op Becker en Vink (1985, nr. 1)

I.P. Spruit*, F. Tazelaar**, H. Verkleij*

In hun artikel 'Een nieuwe maatschappelijke tweedeling? Over de leefsituatie van werklozen' in het eerste nummer van dit tijdschrift, komen Becker en Vink, op basis van hun SCP-onderzoek en op basis van een beschouwing van ander recent Nederlands onderzoek, tot een aantal uitspraken over de leefsituatie van werklozen die een kritische beschouwing verdienen vanwege de verstrekkende consequenties voor het beleid ten aanzien van werklozen.

Becker en Vink schrijven, dat in de persreacties op de SCP-publicatie een belangrijk resultaat onderbelicht is gebleven, namelijk de uniformiteit in werkloosheidsreacties onder de verschillende sociaal-demografische categorieën. Daarmee doen zij op de bevinding, dat geslacht, leeftijd, opleiding, duur van werkloosheid, inkomensklasse en kostwinnerschap onder werklozen niet van invloed zijn op de mate waarin een aantal problemen voorkomt, die mogelijk veroorzaakt zijn door werkloosheid. Het maken van schulden, vervreemding, fatalisme, misantropie, (dis)satisfactie, stress, eenzaamheid, verveling en politieke (des)interesse komen in verschillende subcategorieën bijna evenveel voor.

Deze conclusie heeft een duidelijke beleidsimplicatie, namelijk dat één algemeen werkloosheidsbeleid gevoerd kan worden; een beleid voor subcategorieën, apart gericht op jongeren, ouderen, mannen en vrouwen, kort- en langdurig werklozen, hoger en lager opgeleiden, is niet nodig. In tijden waarin de economische situatie minder rooskleurig is, is zo'n onderzoeksuitkomst het beleid vermoedelijk uiterst welgevallig.

De eerste vraag die gesteld moet worden, is naar

de juistheid van de conclusies die Becker en Vink uit hun onderzoek trekken. Concentreren we ons eerst op de kerntabel van hun artikel (tabel 1, blz. 83). Daarin staat de mate waarin de genoemde problemen voorkomen bij subcategorieën werklozen. Deze tabel is helaas zo uitgevoerd, dat een beoordeling van de analyse niet goed mogelijk is. Per sociaal-demografische factor is per probleemgebied, door middel van plussen, minnen en nullen, aangegeven of een bepaalde subcategorie afwijkt van de totale steekproef. Aantallen, gemiddelden, standaarddeviaties, noch significantieniveaus staan vermeld. Ook in de oorspronkelijke publicatie zijn deze gegevens niet te vinden. Vanzelfsprekend maakt dat het trekken van eigen conclusies door de lezer wel erg moeilijk. De tabel nodigt hiertoe uit, omdat de auteurs zelf enkele onverwachte conclusies trekken. Zo besluiten zij tot een verband tussen opleidingsniveau enerzijds en eenzaamheid en verveling anderzijds (blz. 83), hetgeen wij niet uit de tabel zouden concluderen. Belangrijker zijn echter de twee volgende methodologische kanttekeningen die men bij de analyse van Becker en Vink kan plaatsen. Allereerst vergelijken de auteurs subcategorieën met de *totale* steekproef (blz. 82: '... dat een bepaald probleem bij een subgroep van werklozen significant meer voorkomt dan bij alle werklozen') en niet met de andere subcategorieën. Dit maakt de mogelijkheid van het vinden van verschillen kleiner,

* Instituut voor Sociale Geneeskunde, Rijksuniversiteit te Leiden.

** Vakgroep Theoretische Sociologie en Methodenleer, Rijksuniversiteit te Utrecht.

en wel kleiner naarmate de randtotalen schever verdeeld zijn. Zo wijken in tabel 1 vrouwen twee keer in negatieve zin af van het gemiddelde. Mannen wijken beide keren niet af. De lezer is hier natuurlijk benieuwd naar de randtotalen: in hoeverre wordt het totaal gemiddelde door de scores van de mannen bepaald? Toetsing onder onafhankelijkheid, tussen subcategorieën, ligt meer voor de hand.

In de tweede plaats — en deze kanttekening is nog wezenlijker — maken zij in de betreffende analyse geen vergelijking met een controlegroep van werkenden. Daarmee verwarren de auteurs 'uniforme reacties' met 'uniforme resultaten op basis van, mogelijk heterogene, reacties'. Een voorbeeld: in leefsituatie-survey's wordt steeds gevonden dat vrouwen meer stress-klachten uiten dan mannen. Zij zijn ofwel 'minder belastbaar' dan mannen, of staan doorgaans al bloot aan een grotere 'belasting' (verg. Ormel, 1980). Becker en Vink vinden dat vrouwelijke werklozen minder stress uiten dan werklozen in het algemeen. Die bevinding is dus wel degelijk bijzonder te noemen en behoeft zeker nadere aandacht van de auteurs. Becker en Vink concluderen echter eenvoudigweg (blz. 84), dat mannen en vrouwen, waar het de psychologische gevolgen van werkloosheid betreft, bijna niet van elkaar verschillen. Zelfs al zouden Becker en Vink in hun steekproef geen enkel verschil vinden in de mate waarin mannelijke en vrouwelijke werklozen stress uiten, dan nog is dat, in het licht van het algemeen stress-onderzoek, een bijzondere bevinding, die juist *niet* wijst in de richting van een uniforme reactie. Wat ons betreft staat dit voorbeeld niet op zichzelf: in leefsituatie-survey's worden gewoonlijk op meerdere levensgebieden verschillen gevonden tussen sociale categorieën die blijkens de SCP-studie onder werklozen weggevallen zouden zijn.

Ten slotte bespreken Becker en Vink nog enkele andere recente Nederlandse onderzoeken, onder andere die van ondergetekenden, en wijzen erop dat de resultaten daarvan hun bevindingen versterken. Die conclusie is om de volgende redenen merkwaardig.

In de eerste plaats blijkt uit een aantal van de door hen besproken onderzoeken duidelijk, dat van uniforme reacties op werkloosheid eigenlijk *niet* gesproken kan worden. Daarvoor zijn de verschillen in reactie, zowel tussen verschillende categorieën werklozen als binnen die categorieën, te groot. Het is juist om die reden, dat in recent sociaal-wetenschappelijk onderzoek naar de ge-

volgen van werkloosheid relatief sterk de nadruk wordt gelegd op de cognitief-motivationele verklaring van de verschillen in reactie. Uitgangspunt is daarbij, dat een uniform reactiepatroon niet te onderscheiden is en dat *de* werkloze in feite niet bestaat. Goed beschouwd wordt daarmee de draad weer opgepakt die bijna vijftig jaar geleden, na de grote 'klassieke' werkloosheidsonderzoekingen, is neergelegd. De verschillen in reactie werden toen al onderkend en in de jaren dertig is meer dan eens gepoogd conditionerende hypothesen te formuleren en te toetsen, o.a. met een verwijzing naar de duur van de werkloosheid (denk aan de 'reactie-stadia' en de 'fasen-hypothese' bij o.a. Beales en Lambert, 1934; Zawadski en Lazarsfeld, 1935; Eisenberg en Lazarsfeld, 1938; Bakke, 1940). Inmiddels weten we, dat ook die hypothesen bij relatief veel werklozen zijn weerlegd (zie Fryer, 1984) en dat we, voor een mogelijke verklaring van die weerlegging, (opnieuw) te rade moeten gaan bij sociologische en sociaal-psychologische gedragsdispositietheorieën. Becker en Vink blijken daar echter geen liefhebbers van te zijn. In feite maken zij bezwaar tegen de strategie die in enkele van de door hen beschreven onderzoeken is gekozen om uit de hiervoor geschetste theoretische problemen te geraken. Daarin wordt namelijk gebruik gemaakt van individualistische hypothesen en theorieën en staan, dat is nauwelijks te voorkomen, sociaal-psychologische kenmerken centraal.

Allereerst zouden, volgens Becker en Vink, deze kenmerken niet beleidsrelevant zijn, omdat de aldus afgebakende categorieën niet duidelijk voor het beleid herkenbaar zijn (blz. 86). Hierin verschillen wij met hen van mening. In de eerste plaats is het ons inziens niet veel moeilijker om vast te stellen hoe iemands werkloosheidsbeleving en dispositie t.o.v. herintreding is, dan om bijv. in het kader van de Bijstandswet de hoogte van iemands gezinsinkomen te bepalen. In de tweede plaats, en dat is belangrijker, moet men natuurlijk niet de fout maken te denken dat onderzoeksuitslagen die gebaseerd zijn op het gebruik van individualistische theorieën uitsluitend uitspraken op het niveau van individuen toelaten en daarom niet beleidsrelevant zijn. Uitspraken over categorieën werklozen, bijv. naar (een combinatie van) de eerdergenoemde achtergrondkenmerken, kunnen natuurlijk ook worden gedaan; er is alleen wel een extra vertaalslag voor nodig. De inhoud van beleidsmaatregelen dient zich juist te baseren op de sociaal-psychologische processen die zich bij werklozen voordoen. Dat geldt in nog meerdere mate voor de individuele hulpverlening.

In feite gebeurt dat ook. De afschaffing van de sollicitatieplicht voor oudere werklozen is o.a. gebaseerd op sociaal-psychologische effecten van die plicht voor diegenen die weinig kansen op de arbeidsmarkt maken. Een ander voorbeeld. Tazelaar en Sprengers vinden, dat er bij werklozen, zolang zij nog tot terugkeer in het arbeidsproces gedisponeerd zijn (d.w.z.: zolang zij nog de wens uiten op korte termijn in het arbeidsproces terug te keren, zolang zij nog voordelen aan werken boven werkloosheid percipiëren, zolang zij nog mogelijkheden tot terugkeer zien en zolang zij zich in hun verlangens nog enigszins sociaal ondersteund menen), nauwelijks van 'sociale isolatie' gesproken kan worden. Als zij zich al uit hun sociale relaties terugtrekken, verminderen eerder de contacten met niet-werkenden dan de contacten met werkenden. Met het verdwijnen van de herintredingsdispositie vermindert ook de contactfrequentie met werkenden: men trekt zich, met andere woorden, terug uit contacten die 'mentaal bedreigend' zijn. Volgens de redenering van Becker en Vink zou een dergelijke bevinding weinig beleidsrelevantie hebben. Toch kan men gemakkelijk een aantal maatregelen bedenken waarbij deze bevinding van belang is, al was het maar in het negatieve: de bevinding is niet onbelangrijk voor de gebleken problemen bij het opzetten van werkloosheidsorganisaties en zelfhulpgroepen. Een ander bezwaar dat Becker en Vink tegen de sociaal-psychologische theorieën hebben, betreft de causaliteitsanalyse. Zij schrijven letterlijk: 'het gebruik van sociaal-psychologische gegevens als achtergrondkenmerken blokkeert de causale analyse, omdat de tijdsvolgorde niet meer is vast te leggen' (blz. 86). Tazelaar c.s. baseren hun conclusies echter op longitudinaal onderzoek waarin tijdsvolgorden tussen sociaal-psychologische kenmerken zeer wel traceerbaar zijn. Verkleij c.s. baseren hun hypothese over de invloed van werkloosheidsbeleving op de gezondheid weliswaar op een transversaal onderzoek, maar zij besteden in de analyse veel aandacht aan het uitsluiten van de tegengestelde selectie-hypothese, die zegt dat een slechte gezondheid tot werkloosheid kan leiden. Bovendien doen zij momenteel een follow up studie waarin hun hypothese in een longitudinaal onderzoek wél streng getoetst kan worden. In tegenstelling hiermee wijden Becker en Vink, ook waar dat wél nodig is, geen woord aan de mogelijkheid van zelfselectieprocessen, bijv. wanneer zij het verband tussen werkloosheidsduur en de probleemgebieden bespreken.

Afsluitend: onze reactie is bedoeld om enerzijds te waarschuwen tegen een te gemakkelijke knip-

oog naar een beleid dat alle werklozen over één kam kan scheren. De kans op onterechte stereotypieën neemt daardoor toe. Wij menen aangetoond te hebben, dat noch de SCP-studie, noch de andere Nederlandse werkloosheidsonderzoeken overtuigend wijzen op uniforme reacties op werkloosheid. Ons inziens heeft het juist weinig zin te denken in termen van 'de' werklozen. Anderzijds is onze reactie gericht op het zoeken naar de beste weg om inzicht te krijgen in de processen die zich in de reacties op werkloosheid voordoen. Daarbij staan verklaringsvragen centraal. Niet alleen: 'hoe komt het dat verschillende categorieën werklozen verschillend op werkloosheid reageren?', maar ook: 'hoe is te verklaren dat — binnen categorieën — de ene werkloze op de ene wijze reageert en de andere op een andere?'. Met wisselende theoretische diepgang zien we hetzelfde uitgangspunt in de Angelsaksische literatuur in toenemende mate opduiken (verg. Warr, 1984). Van het onderzoek, waarin in eerste instantie wordt nagegaan wat de rol is van moderator-variabelen met betrekking tot de gevolgen van werkloosheid, zijn de resultaten, zoals Becker en Vink stellen, inderdaad nog niet altijd even duidelijk. Een reden te meer, dunkt ons, het onderzoek niet te laten verzanden in sociaal-demografische beschrijvingen, maar uit te breiden met micro-economische, sociologische én sociaal-psychologische verklaringen voor verschillen in reacties. De subjectieve definitie van de situatie zou dan wel eens belangrijker kunnen blijken te zijn dan de objectieve situatie. Om in de verklaringen meer 'diepte' te krijgen zijn in dat kader sociaal-psychologische theorietoepassing en -vorming eenvoudigweg onmisbaar. □

Literatuur

- Bakke, E.W., *The Unemployed Man*, Nisbet, Londen, 1940.
- Beales, H.L. en R.S. Lambert, *Memoirs of the Unemployed*, Gollancz, Londen, 1934.
- Becker, J.W. en R. Vink, Een nieuwe maatschappelijke tweedeling? Over de leefsituatie van werklozen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, 1, blz. 79-88, 1985.
- Fryer, D., *Stages in the psychological response to unemployment: a (dis)integrative review article*, Memo 564, The University Sheffield, 1984.
- Eisenberg, P. en P.F. Lazarsfeld, 'The psychological effect of unemployment', in: *Psychological Bulletin*, 35, 1938, blz. 358-390.
- Ormel, J., *Moeite met leven of een moeilijk leven*, Een vervolgonderzoek naar de invloed van psychosociale belasting op het welbevinden rond 300 Nederlanders, Konstapel, Groningen, 1980.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Tazelaar, F. en M. Sprengers, 'Werkloosheid en sociaal isolement', in: <i>Sociologische Gids</i>, 31, 1, 1984, blz. 48-79. – Verkleij, H., I.P. Spruit, J.P.A.M. Bastiaansen en M.G. van Nieuwenhuizen, 'Gezondheidsklachten en hulpvragen van werklozen', in: <i>Medisch Contact</i>, 45, 1985, blz. 1435-1441. | <ul style="list-style-type: none"> – Warr, P., 'Economic recession and mental health: a review of research', in: <i>Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg</i>, 62, 8, 1984, blz. 298-308. – Zawadzki, B. en P.F. Lazarsfeld, 'The psychological consequences of unemployment', in: <i>Journal of Social Psychology</i>, 6, 1935, blz. 224-251. |
|---|---|

Dupliek van J.W. Becker en R. Vink

In hun reactie op het artikel 'Een nieuwe maatschappelijke tweedeling?' maken Spruit, Tazelaar en Verkleij bezwaar tegen de conclusie volgens welke de reacties op werkloosheid van belangrijke subgroepen van werklozen weinig van elkaar zouden verschillen. Zij maken daarbij nog een aantal andere opmerkingen, onder meer over de beleidsrelevantie van sociaal-psychologische theorie. Wij, van onze kant, maken graag gebruik van de gelegenheid tot een korte dupliek, die de redactie ons heeft geboden.

Volgens Spruit c.s. wordt het gebrek aan significante verschillen – getoetst op het gebruikelijke vijf procentsniveau – veroorzaakt door de gevolgde procedure. Zij kiezen de verdeling naar geslacht als voorbeeld en wijzen erop dat de groep werklozen uit veel meer mannen dan vrouwen bestaat, dat de mannen dus in hoge mate het gemiddelde van een afhankelijke in de hele steekproef bepalen, en dat het dus moeilijk is om voor die afhankelijke een verschil tussen de mannelijke werklozen en de gehele steekproef te vinden. Verder wijzen Spruit c.s. erop, dat er – afgezien van deze scheve verdelingen – ook nog een procedure gevolgd had kunnen worden, die vaker significante verschillen oplevert. Dat is alle twee waar. Maar de verdelingen voor de andere gebruikte 'demografische' gegevens zijn veel minder scheef dan die naar geslacht. Overigens geeft de bijlage van de oorspronkelijke publikatie hier wel degelijk enige informatie over. Verder is het gebruik van een strenge toetsingsprocedure een kwestie van voorzichtigheid. Een onderzoeker wil graag een fraai gedifferentieerd patroon vinden. Hij verwacht dit ook. Wij vonden het daarom beter om 'van ons af te rekenen'. Het verkregen beeld is verder zo duidelijk, dat een andere toetsingsprocedure er waarschijnlijk weinig verandering in zal brengen.

De controlegroep van werkenden is niet betrokken bij de analyse in kwestie, hetgeen Spruit c.s. betreuren. De vraagstelling of er verschillen tussen subgroepen van werklozen bestonden, maakte het in eerste instantie niet noodzakelijk verschillen onder dezelfde subgroepen bij werkenden na te gaan. Bovendien zou het gegeven *duur van de niet-activiteit* dan weer moeilijk in de analyse in te passen zijn geweest. Achteraf be-

schouwd is deze beperking jammer, dat willen wij Spruit c.s. wel toegeven. Er ontbreekt een mogelijkheid tot interpretatie, welke lacune in een komende publikatie echter zal worden opgevuld. Die interpretatie zou overigens – maar dit terzijde – inderdaad belangwekkend kunnen zijn. Als er onder *werklozen* geen verschillen bestaan die onder *werkenden* wel aangetroffen worden, egaliseert de werkloosheid dan de beleving en hoe gaat dat in zijn werk?

Ter afsluiting van deze argumentatie over de al dan niet bestaande verschillen nog een enkele opmerking. Wij hebben met behulp van de gebruikelijke achtergrondvariabelen gezocht naar verschillen tussen globaal afgebakende, administratief makkelijk herkenbare groepen. Die verschillen vonden wij niet en wij vonden ze evenmin overtuigend aangetoond in vergelijkbare publikaties. Onze conclusies hebben dan ook uitsluitend betrekking op dit type achtergrondvariabele. Ook wij sluiten echter niet uit dat er met *sociaal-psychologische* criteria afgebakende groepen bestaan die *wel* verschillend op werkloosheid reageren. Wij zouden hierbij aan verschillende 'leefstijlen' kunnen denken. Het is zelfs noodzakelijk hier verder onderzoek naar te verrichten, omdat de predictieve waarde van de gebruikelijke achtergrondgegevens voor attitudes en gedragingen lijkt af te nemen. Dergelijk onderzoek heeft zijn eigen moeilijkheden, die met een aangepast design (longitudinaal) overwonnen kunnen worden. Hier hebben Spruit c.s. gelijk aan. Met dit onderzoek komen wij misschien wetenschappelijk verder, de beleidsrelevantie ervan zal echter vooralsnog gering zijn. Dat het sociaal-psychologisch onderzoek, zoals Spruit c.s. voorstaan, weinig beleidsrelevant is, houden wij namelijk staande. Voor de

goede orde, dat is geen verwijt. Als er op vragen alleen niet-beleidsrelevante antwoorden gegeven kunnen worden, is dat jammer, maar daardoor is het antwoord nog niet ongeldig. Behalve hetgeen wij er al over hebben gezegd, zijn er nog enkele opmerkingen te maken.

— Ten eerste is de afbakening van groepen op grond van sociaal-psychologische criteria sterk afhankelijk van de vraagstelling. Spruit c.s. zeggen, dat bij de aanvraag van een bijstandsuitkering de hoogte van het gezinsinkomen moeilijk vast te stellen kan zijn. Zulke moeilijkheden bestaan er echter niet overal in de sociale zekerheid. Het is bijv. duidelijk of iemand 65 jaar wordt, hoeveel kinderen iemand heeft en of iemand na een jaar Ziektewet arbeidsongeschikt is verklaard.

— Ten tweede zijn sociaal-psychologische variabelen als oorzaken geen instrumentvariabelen. Als een bepaalde werkloosheidsbeleving oorzaak is van een negatieve gezondheidsbeleving, dan is het nog zeer de vraag of de overheid over middelen beschikt om de werkloosheidsbeleving te veranderen en langs die weg de gezondheidsbeleving te beïnvloeden. Als de overheid dat laatste al zou willen.

— Ten derde laten sociaal-psychologische variabelen zich in een beleid moeilijk kwantificeren. Men kan bijv. concluderen dat voorlichting een bepaalde mentaliteit zou kunnen veranderen. Maar dan is nog niet duidelijk *hoeveel* voorlichting er voor zo'n verandering nodig is.

— Ten vierde hebben Spruit c.s. misschien wat al te veel vertrouwen in het beleid als het om de toepassing gaat van sociaal-psychologische kennis. Zij wijzen op de afschaffing van de sollicitatie-

plicht voor werklozen van 57,5 jaar en ouder. Het is ons echter niet bekend dat een sociaal-psychologisch inzicht in de leefsituatie van die groep daar het doorslaggevend motief voor is geweest. Dat de betreffende groep tegelijkertijd niet meer werd meegeteld in de werkloosheidsstatistiek, geeft te denken.

— Spruit c.s. geven voorbeelden van sociaal-psychologische kennis die voor het beleid bruikbaar zou kunnen zijn. Daar is ten minste één voorbeeld tegenover te stellen van een bekende, gevalideerde theorie die niet is gebruikt. Uit studies over migranten is bekend, dat er van de tweede generatie protestgedrag te verwachten is. In kringen van stafambtenaren — zeker die van CRM — bestond dan ook de mening, dat er van de tweede generatie Molukkers moeilijkheden te verwachten waren. Toch is er in het beleidscircuit nooit iets met dit inzicht gedaan.

— Ten slotte moet men de waarde van sociaal-wetenschappelijke theorie — dat gaat natuurlijk verder dan de sociale psychologie alleen — ook om een andere reden niet verabsoluteren. Sociaal-wetenschappelijke inzichten zijn afhankelijk van tijd en plaats. In de jaren vijftig wist men bijv. in bepaalde sectoren van de overheid heel goed wat onmaatschappelijkheid was. Dit begrip was ook door de sociale wetenschappen gevoed. Op grond van dit inzicht werden gezinnen als onmaatschappelijk gekarakteriseerd en liepen zij de kans geplaatst te worden in 'levensscholen', waar hen een meer burgerlijke levenswijze werd bijgebracht. Toen was dat een volledig geaccepteerde maatregel. Tegenwoordig zou men hem als ondemocratisch en schadelijk voor de privacy afwijzen. □

Medezeggenschap in Nederlandse bedrijven*

Commentaar op boekbespreking Looise (1985, nr. 3)

C.J. Lammers**

In een recensie in dit tijdschrift (jrg. 1, 1985/2) over ons verslag van het Nederlandse deel van het IDE (= Industriële Democratie in Europa)-project vraagt Looise zich af of het de moeite waard was nu nog 'een dergelijke gedateerde en dure (f 70) publikatie uit te brengen'. Uiteraard is dit voor mij en mijn mede-auteurs een pijnlijke gewetensvraag die ik kan, noch wil ontwijken. Hebben wij onze toch al zo schaarse werktijd beschikbaar voor onderzoek vermorst en fondsen van de Universiteit, van ZWO en van de Koninklijke Nederlandse Akademie voor Wetenschappen (die deze uitgave bekostigde) verspild?

Voor al met het oog op die lezers die voor dit boek wellicht inmiddels f 70 neertelden en dank zij Looise's recensie zich nu zwaar bekocht voelen, wil ik gaarne van de mij geboden gelegenheid gebruik maken om de uitslag van mijn gewetensonderzoek hier te rapporteren.

Welnu, ik moet dan bekennen een aantal uitkomsten van het Nederlandse deel van het IDE-onderzoek zodanig interessant en relevant te vinden, dat ik geneigd ben Looise's vraag bevestigend te beantwoorden. Diverse gegevens werpen een nieuw licht op verschillende aspecten van het Nederlandse OR-wezen, of bevestigen met nieuw feitenmateriaal inzichten die hetzij bij wijze van vermoedens, hetzij in de vorm van conclusies uit onderzoek al eerder in de literatuur werden vermeld. Bovendien werd in het kader van het IDE-project een nieuwe methodiek voor het meten van participatie en invloed ontwikkeld en ook om die reden is het zinvol verslag uit te brengen van onze ervaringen met dat instrumentarium.¹ Uiteraard was en ben ik mij ervan bewust dat ons onderzoek plaatsvond vóór de wijziging van de WOR in 1979. Is hierdoor ons onderzoek 'gedateerd'? Ja, voorzover men deze studie opvat als een soort opiniepeiling waaruit valt af te lezen hoeveel procent van welke categorie betrokkenen een bepaalde mening heeft over dit of dat aspect van de OR of de medezeggenschap in haar huidige vorm. Neen echter, voorzover het gaat — en dáár gaat het natuurlijk om! — om *algemene tendenties* in de beeldvorming der betrokkenen over hun OR of over de OR in het algemeen of om het vaststellen van bepaalde *verbanden* (bijv. tussen opvattingen en achtergrondgegevens der respondenten, of tussen indices van het OR-functioneren en bepaalde bedrijfs- of bedrijfstakken-

merken). Natuurlijk is het denkbaar dat de uitbreiding van zijn bevoegdheden en de 'verzelfstandiging' van de OR krachtens de WOR van 1979 bepaalde algemene tendenties of verbanden versterkt of afgezwakt hebben. Gezien de ervaringen met replicatie-onderzoek in de sociaal-wetenschappelijke research op dit punt, is het echter bijzonder onwaarschijnlijk dat een wetswijziging in het tijdsbestek van een paar jaar ingrijpende veranderingen teweeg zou brengen in het algemeen patroon van reacties op de OR of in de samenhangen der factoren in kwestie. Niettemin is het geboden om waar mogelijk de uitkomsten van ons onderzoek uit 1976/1977 te vergelijken met soortgelijke latere bevindingen en dat zal ik dan ook doen.

Enige jaren geleden, tijdens het vervaardigen van het manuscript van de gewraakte publikatie, heb ik voor mijzelf eens opgeschreven welke uitkomsten van het Nederlandse IDE-onderzoek volgens mij in het kader van de voortgaande politieke discussies over de medezeggenschap, in verband met allerlei beleidsvragen (van overheid, vakbeweging en werkgevers) rondom de OR-praktijk en last but not least met het oog op verder sociaal-wetenschappelijk onderzoek over deze problematiek, de moeite waard waren. Helaas kan ik in het bestek van dit artikel de lezer slechts een selectie van de punten die op mijn lijstje prijken, voorzetten. Ik hoop echter dat de ter zake geïnteresseerde lezer hierdoor gestimuleerd wordt om niet slechts deze punten kritisch te bezien, maar ook eens te kijken of hij in ons rapport niet nog méér van zijn gading vindt.

1. De betekenis van wetgeving voor de OR-praktijk

Hierover is het nodige in ons rapport te vinden (Andriessen c.s., 1984, blz. 69-71). Zo blijkt o.a. de invloed van de OR op 16 verschillende soorten beslissingen te correleren met de wettelijke rege-

* *Mijn hartelijke dank aan Ad Teulings voor het ter beschikking stellen van gegevens uit zijn OR-onderzoek van 1980.*

** Prof.dr. C.J. Lammers, Rijksuniversiteit, Leiden.

lingen op die gebieden. Dit vormt een aanwijzing, naar mijn weten nog niet eerder aangetroffen in Nederlands onderzoek, dat het toekennen van wettelijke bevoegdheden effect sorteert. In het internationale IDE-onderzoek kwamen wij eveneens tot de conclusie dat er verband is tussen medezeggenschapsregelingen en invloed van medezeggenschapsorganen. Dat verband werd in de internationale analyse echter op een heel andere wijze vastgesteld en slaat dan hoofdzakelijk op verschillen tussen landen in nationale regelingen. Het was dus mogelijk dat deze correlatie een gevolg zou zijn van andere internationale verschillen (bijv. in stelsel van arbeidsverhoudingen, medezeggenschapscultuur e.d.). Verder stond, zelfs als dit niet het geval zou zijn, geenszins vast dat deze conclusie ook voor Nederland opgeld deed. Zoals altijd bij het sociaal-wetenschappelijk onderzoek kan men achteraf gemakkelijk zeggen: 'dat wisten we al!' Degenen die dat beweren bedoelen meestal 'dat vermoedden wij reeds', want echt wetenschappelijk wéten konden zij het niet! Hoe het ook zij, *ik* vermoedde het in elk geval niet, want in de jaren zestig en zeventig had ik — evenals trouwens naar mijn stellige overtuiging vele andere sociale wetenschappers — de indruk dat de medezeggenschap het bepaald niet in de eerste plaats moest hebben van formele regelingen, maar veeleer van krachtige vakbondsdruk, van een 'geschikte' stijl van bedrijfsvoering enz. Overigens wijzen onze gegevens nog uit dat de OR m.n. op strategische beslissingen minder invloed uitoefent dan wettelijk mogelijk is. Op zich is dit geen nieuwe bevinding, want Teulings (1981) kwam ook reeds tot de conclusie dat vele OR-en sporadisch gebruik maken van bepaalde rechten. Dit laatste onderzoek vond echter plaats in het jaar ná de invoering van de nieuwe wet in 1979. Aangezien wij ons onderzoek verrichtten 5 à 6 jaar na de wetgeving van 1971, kunnen we nú met een redelijke mate van zekerheid vaststellen dat Teulings' bevindingen op dit punt niet moeten worden toegeschreven aan onwennigheid van OR-en-nieuwe-stijl die nog niet weten hoe ze met hun bevoegdheden moeten en kunnen ompringen, maar aan meer structurele oorzaken die blijkbaar een meer permanente 'onderbenutting' door OR-en van hun wettelijke middelen teweeg brengen.

Naar mijn smaak zijn beide conclusies (wetgeving heeft vermoedelijk wél effect, maar OR-en doen zich minder gelden dan rechtens mogelijk is) niet alleen voor het beleid, maar óók voor het verdere onderzoek van belang. Dergelijke uitkomsten immers vormen evenals Teulings' bevindingen een

stimulus om antwoord te krijgen op vragen als: onder welke condities zijn wat voor soort regelingen een effectief middel tot bevordering van bepaalde vormen van (mede)zeggenschap? Onder welke omstandigheden — en waarom? — maken werknemersvertegenwoordigers meer en minder gebruik van de mogelijkheden die de wet hen biedt?

2. De visie van betrokkenen op de OR: overleg- of onderhandelingsorgaan?

Van oudsher lopen de meningen in Nederland uiteen over het antwoord op de vraag of OR-en in de praktijk nu meer in de weer zijn met het ondernemingsbelang (d.w.z. fungeren als een *adviesorgaan* voor de directie) dan wel zich inzetten voor werknemersbelangen (d.w.z. de gedaante vertonen van een *onderhandelingsorgaan*). Nog sterker botsten (en botsen) de visies over de kwestie hoe in het algemeen OR-en zouden moeten functioneren. Althans in kringen van sociale wetenschappers was en is de controverse er een tussen voorstanders van de zgn. 'monistische' visie — de OR moet zich uitsluitend of vooral bezighouden met het behartigen der personeelsbelangen — en de 'dualistische' visie: een OR moet een *overlegorgaan* zijn, d.w.z. actief zijn zowel met het oog op de werknemersbelangen, alsook een bijdrage leveren tot het bedrijfsbelang. Vreemd genoeg is zelden onderzocht wat OR-leden en hun achterban daar nu zelf van vinden.² Daarom hebben wij in het Nederlandse IDE-onderzoek een poging gewaagd er achter te komen waar de voorkeur van de betrokkenen naar uitgaat en hoe ze de feitelijke situatie op dit punt in hun bedrijf inschatten. Ook op dit punt waren de resultaten, althans voor mij en mijn mede-onderzoekers, verrassend, maar ik geef toe, ook nu weer kan iedere lezer met de 'wisdom of hindsight' verzuchten: 'dat wist, of vermoedde ik al!'. Daarom is het misschien goed wanneer u, lezer, nu nog *niet* kijkt naar de uitkomsten in de verderop afgedrukte tabel, maar eerst eens opschrijft wat volgens u werknemers in Nederlandse metaal- en verzekeringsbedrijven geantwoord hebben op de volgende vragen.

a. Wat doet de OR in dit bedrijf vooral?

- De belangen van de werknemers tegenover de directie behartigen.
- Samen met de directie overleggen en plannen maken.
- Allebei.

b. Wat zou een OR volgens u vooral moeten doen?

- De belangen van de werknemers tegenover de directie behartigen.

- Samen met de directie overleggen en plannen maken.
- Allebei.

De uitkomsten vat ik samen in tabel 1 waarin tevens zijn opgenomen gegevens uit Teulings' onderzoek onder OR-leden van 1980.³ Hieruit blijkt dat steeds een meerderheid van de respondenten een 'dualistische' OR voorstaat, een overlegorgaan dus dat de belangen van personeel en bedrijf *beide* wil behartigen. Gevraagd naar hun indruk wat de OR in hun bedrijf eigenlijk in de praktijk doet, komt een duidelijk verschil tussen leidinggevend en uitvoerend personeel aan het licht. Leidinggevende functionarissen vinden vaker dan de uitvoerende werknemers dat de OR in hun bedrijf een onderhandelingsorgaan is, terwijl de 'lageren' weer frequenter dan de 'hogeren' het erop houden dat hun OR als adviesorgaan van de directie fungeert!

In beide kampen komen dus nogal wat mensen voor die benadrukken (overdrijven?) die aspecten van de OR die ze niet wenselijk vinden. Dan is dus niet zozeer de wens, maar de vrees de vader van de gedachte! Of is er sprake van een soort 'tactiek' om je distantie van de OR, je gebrek aan interesse, of je anti-OR-houding te legitimeren? Intussen is er altijd nog een flinke minderheid (30 à 40%) van beide partijen van mening dat de OR beide taken vervult.

Weer andere gegevens (Andriessen c.s., 1984, blz. 100, tabel 4.11) wijzen uit dat de meeste werknemers vinden dat hun OR én voor het bedrijf én voor henzelf, toch wel de nodige vruchten afwerpt. Ook op dit punt kloppen de gegevens

uit Teulings' onderzoek met die van de IDE-enquêtes. Wel is het zo dat de door Teulings ondervraagde OR-leden de voordelen van het OR-werk én voor het personeel én voor het bedrijf hoger aanslaan dan onze respondenten in 1976/1977.⁴ Trouwens, dezelfde OR-leden (uit Teulings' onderzoek) schrijven in 1980 in veel groter getale dan onze respondenten drie à vier jaar eerder de OR een dubbele functie toe (zie tabel 1). OR-leden in 1980 geven veel vaker (62% vs. 32%) dan hun collega's in 1976/1977 aan dat naar hun mening de OR in hun bedrijf het een (behartigen der werknemersbelangen) doet zonder het ander (met directie overleggen en plannen maken) te laten. Dit zou kunnen betekenen dat diverse ontwikkelingen op het eind van de jaren zeventig (verslechtering van arbeidsvoorwaarden, ontslagen, rationalisaties e.d.) menige OR als het ware dwongen tot 'partij kiezen' (zie hierover Teulings, 1981, blz. 142-145) en dus de belangenbehartigingsfunctie van vele OR-en stimuleerden, zodat nu inderdaad meer OR-en dan vroeger beide functies vervullen.

Al met al lijken mij ook deze bevindingen niet van belang ontbloeit, of doet het er voor de opinievorming omtrent de gewenste opstelling van de OR niet toe wat de betrokkenen er zelf van vinden? Blijkbaar zien de mensen in de praktijk beide functies veelal als redelijk verenigbaar, misschien zelfs als onlosmakelijk met elkaar verbonden. In ieder geval zou ik aan deze resultaten de aanbeveling willen ontleenen voor verder onderzoek om te bestuderen hoe meer 'objectieve' indices van de onderscheiden OR-functies te con-

Tabel 1. Visies over de feitelijke en de gewenste functies van de OR

	IDE ('76/'77)				Teulings (1980)	IDE ('76/'77)				Teulings (1980)
	OR-leden		Niet-OR-leden		OR-leden	OR-leden		Niet-OR-leden		OR-leden
	uitv.	leid. (feitelijk)	uitv.	leid.		uitv.	leid. (gewenst)	uitv.	leid.	
Belangen- behartiging	40	63	30	46	30	35	7	30	20	24
Beide	32	29	40	36	62	52	86	54	54	63
Beraad	28	8	30	18	8	13	7	16	26	13
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: IDE-gegevens, zie Andriessen c.s. 1984, blz. 101, fig. 4.5. Gegevens Teulings' onderzoek ter beschikking gesteld door Teulings (onderzoek 1980 *OR-Blad* over 'Macht- en conflicthantering van ondernemingsraden').

strueren zijn en wat de achtergronden en gevolgen (bijv. voor de arbeidsverhoudingen in het bedrijf en in de sector) zijn van de verschillende wijzen van functioneren van een OR. Voorts doen de gegevens over de beeldvorming betreffende de OR bij OR-leden, uitvoerend personeel en leidinggevenden de vraag rijzen of hier sprake is van stereotypering en wat daarvan de consequenties zijn voor het bedrijfsbeleid engagement van de werknemer, voor de arbeidsverhoudingen, voor de vakbeweging enz.

3. De OR als kameleon?

Een jaar of tien geleden dacht ik dat een OR een soort 'kameleon' was, een orgaan dat de schutkleuren van zijn omgeving aannam. In lezingen beweerde ik dan dat 'elk bedrijf of elk management de OR krijgt die het verdient', daarmee bedoelend dat het organisatiebeleid van een bedrijf of instelling in hoge mate bepalend zou zijn voor de opzet en werkwijze van de OR aldaar. Uit het IDE-onderzoek blijkt hiervan echter geen sprake te zijn. Noch in het internationale, noch ook in het Nederlandse onderzoek, vertonen organisatiekenmerken een nauwe samenhang met indicatoren van OR-invloed.⁵ Een van de weinige variabelen die samengaan met de invloed van de OR is het percentage vakbonds- en (oud-)OR-leden per bedrijf. Dit gegeven plus de al eerder vermelde bevinding omtrent de effectiviteit van wetgeving op dit terrein, wekken de indruk dat een OR niet zozeer, althans niet alleen, als een intern *ondernemingsorgaan* functioneert, maar (tevens) als een *politiek* orgaan dat (mede) gevormd wordt door een krachtenveld waarin de nationale en sectorale context van grote betekenis zijn. Dit perspectief is door Teulings (1981) reeds krachtig gepousseerd. Niettemin is het frappant en vermeldenswaard als gegevens uit een andere studie dan de zijne, eerder en op andere wijze verzameld en bewerkt, tot soortgelijke conclusies leiden.

Zelfs in Nederland is wetenschappelijk onderzoek over OR-en en medezeggenschap nog altijd vrij schaars. Derhalve vind ik dat onderzoekers zonder meer moreel verplicht zijn, indien maar enigszins mogelijk, een verslag van hun studie te publiceren, zodat andere wetenschappers en ook een breder publiek daarvan kennis kunnen nemen. Of men dat dan doet in de vorm van artikelen in vaktijdschriften dan wel in de vorm van een boek of rapport, is een kwestie van pragmatische overwegingen. Dat wij in dit geval meenden niet te kunnen volstaan met een paar artike-

len, had niet alleen te maken met onze overtuiging dat de bevindingen teveel 'nieuws' bevatten voor een summier rapportage, maar tevens met de overweging dat het internationale verslag van het IDE-onderzoek alleen de algemene resultaten presenteert van een analyse van alle gegevens van alle landen *te zamen*, slechts hier en daar per land gespecificeerd. Derhalve is in deze publikatie (IDE, 1981) weinig of niets te vinden over:

- de analyse van verbanden tussen variabelen apart voor Nederland;
- resultaten van vragen/indices die alleen in Nederland waren (op)gesteld (zoals bijv. de hier gereleveerde vragen over de functies van de OR);
- de Nederlandse versie van het onderzoeks-instrumentarium.

Dit laatste alleen al zou een reden moeten zijn om zo'n onderzoeksverslag te publiceren. Men realiseer zich nl. dat in het internationale IDE-project de 'standaardversie' van het internationaal overeengekomen onderzoeks-instrumentarium de Engelse was. In elk land zijn de vragen en instructies dus vertaald in de eigen landstaal en veelal ook aangepast aan de specifieke situatie van de bedrijfssector in zo'n land. Inmiddels is al in vele landen een soort 'tweede generatie IDE-onderzoek' op gang gekomen en gaan onderzoekers bepaalde IDE-vragen of IDE-schalen in hun onderzoeksopzet inbouwen. Met het oog op Nederlandse onderzoekers die IDE-onderzoeksinstrumenten willen gebruiken, dient dus de Nederlandse versie hiervan gepubliceerd te zijn met natuurlijk tevens de resultaten van de toepassing ervan in dit eerste IDE-onderzoek. Dit stelt dan anderen in staat om desgewenst hun resultaten met die van IDE-onderzoek in Nederland elders te vergelijken.

Summa summarum, als onderzoeker op dit terrein zou ik best *f* 70 voor deze publikatie over hebben en verder zou ik het zeker aanbevelen voor aanschaffing door de bibliotheek van ons Instituut, maar . . . ik moet toegeven dat ik als 'autorecensent' niet de aangewezen figuur ben om in deze een 'objectief' oordeel te vellen. □

Noten

1. Looise veronderstelt ten onrechte dat Tannenbaums 'control graph' in wat ontwikkelder vorm, de hoeksteen vormde van de IDE-methodiek. De merites van beide methoden nu daargelaten, constateer ik slechts dat bij de operationalisering van participatie en in-

vloed de IDE-indices wél – en die van Tannenbaum juist niet – gebaseerd zijn op de gedachte dat de meeste respondenten slechts kunnen oordelen over hun *eigen* invloed op specifieke beslissingen waar zij bij betrokken zijn, en dat alleen 'sleutelpersonen' voldoende 'deskundig' zijn om een vergelijkend oordeel te vellen over de invloed van *diverse* groeperingen op specifieke beslissingen.

2. Het enige voorbeeld dat ik mij kan herinneren waarin dit wel gebeurde, is het onderzoek van Drenth en Van der Pijl (1966), die een 'overleg-strijd-schaal' construeerden. Teulings (1970) toonde later aan dat 'overleg' en 'strijd' niet de uiteinden van een continuüm vormen, maar twee (van de drie) aparte dimensies zijn waaruit deze schaal bestaat.
3. Deze gegevens stammen uit het onderzoek van Teulings (1981) maar werden door hem niet eerder gepubliceerd.
4. Ook deze gegevens zijn afkomstig van Teulings' OR-onderzoek en nog niet eerder gepubliceerd. De percentages 'positieve' antwoorden (vergelijkbaar met die in Andriessen c.s. 1984, blz. 100, tabel 4.11) zijn: 89 (personeel weet beter), 89 (beslissingen makkelijker aanvaard), 82 (betere beslissingen genomen), 96 (personeelsbelangen behartigd), 59 (werknemers meer te zeggen), 42 (beslissingen kosten meer tijd), 71 (groter begrip en vertrouwen) en 54 (invloedsverschillen minder). In al deze gevallen – evenals bij de antwoorden (zie tabel 1) op de vragen over wat een OR doet en zou moeten doen – laten de gegevens van Teulings geen sterke correlatie zien tussen de antwoordpercentages in kwestie en de indicator van het 'FNV-gehalte' van een OR.

5. Het is uiteraard altijd mogelijk – maar m.i. niet bijster aannemelijk – dat onze indicatoren van organisatiekenmerken te grof waren of dat we niet de juiste gebruikt hebben. Voor de Nederlandse gegevens zie Andriessen c.s. 1984, blz. 73-79 en blz. 143-146.

Literatuur

- Andriessen, J.H.T.H., P.J.D. Drenth en C.J. Lammers, *Medezeggenschap in Nederlandse bedrijven. Verslag van een onderzoek naar participatie- en invloedsverhoudingen*, Verhandelingen der Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, Afd. Letterkunde, Nieuwe Reeks, Deel 121, Noord-Hollandse Uitgevers Maatschappij, Amsterdam, 1984.
- Drenth, P.J.D. en J.C. van der Pijl, *De ondernemingsraad in Nederland; verslag van een sociaal-psychologisch onderzoek naar attitudes t.o.v. en opinies over de aard en het functioneren van de ondernemingsraad bij een aantal bedrijven in Nederland*. Den Haag, COB/SER, 1966.
- IDE-International Research Group, *Industrial Democracy in Europe*, Clarendon Press, Oxford, 1981.
- Teulings, A.W.M., 'Kanonische diskriminant-analyse ofwel: de toepassing van de multivariate procedures voor analyse op het mesoniveau', in: *Sociologische Gids*, 17e jrg., 1970, blz. 19-33.
- Teulings, A.W.M., *Ondernemingsraadpolitiek in Nederland. Een onderzoek naar de omgang met macht en conflict door de ondernemingsraad*, Van Gennep, Amsterdam, 1981.

M. Akkermans*

In het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken nr. 3, 1985, blz. 32 e.v. heeft Teulings in zijn beschouwing over mijn dissertatie ('De teloorgang van het pluralistisch radicalisme in de vakbeweging') enige misverstanden verwerkt die dermate fundamenteel zijn dat ze tot een onjuist oordeel over mijn conclusie leiden. Ik neem aan dat een aantal lezers het proefschrift nog niet heeft bestudeerd en daarom zal ik mijn reactie moeten beginnen met in het kort uiteen te zetten waar het in mijn onderzoek om te doen was. Teulings heeft die intenties blijkbaar uit het oog verloren en daardoor heeft zijn kritiek enigszins het karakter van een windmolengevecht. Vervolgens zal ik het een en ander moeten zeggen over mijn onderzoeksmethode, want de pijlen die mijn opponent daarop richt komen in de verkeerde schietschijf terecht. Ik zal tot slot de gelegenheid gebruiken om een enkele opmerking te maken over de mogelijkheden en taken die er mijns inziens liggen voor de vakbondssociologie.

Wat waren nu de oogmerken van het onderzoek? Deze waren historisch en theoretisch van aard en in beide gevallen negatief. Een poging tot falsificatie – denkend aan Popper – van populaire historische en theoretische opvattingen stond nl. op het programma. De in zwang zijnde historische opvatting (bij historici, sociologen, journalisten enz.) is dat de Nederlandse vakbeweging, met name het NVV en in het bijzonder de Industriebond-NVV, zo rond 1970 is geradicaliseerd. Die mening leek mij op grond van mijn theoretische en praktische kennis nogal overdreven. Het is mijn overtuiging dat de sociale wetenschappen o.a. tot taak hebben met wetenschappelijke argumenten ideologie, modieuze en luie etikettenplakkerij te bestrijden. Dit is te meer zo in een tijd dat de dag- en weekbladjournalistiek zich vergenoegt met narrig gepeuter. Een voorbeeld van een brok om heden de tanden in te zetten is het overdreven gedoe met 'beleid': elke organisatie en instantie (van bedrijf tot bisdom) heet tegenwoordig beleid te voeren, terwijl wij weten dat er minstens evenveel chaos, routine en voortploeteren door modder bestaat als het stelselmatig nastreven van heldere doeleinden. Behalve de tweede radicalisering van de Industriebond-(voorheen: Metaalbedrijfsbond-)NVV worden in mijn dissertatie nog op de korrel genomen: ledendruk (= pressie door leden van de bond op het bestuur) én een (wederom: in de literatuur enz.) verondersteld causaal verband tussen ledendruk en beleidsradicalisering.

De lezer die bekend is in Jeruzalem zal een soort Nijmeegse school zien opdoemen: ook Huijgen heeft in zijn dissertatie de strijd aangeboden met

een volkse wijsheid (in zijn geval in de sfeer van het management-beleid) en met het causale denken.

Dan moet ik nu enkele onderdelen van de gehanteerde onderzoeksmethode aan de orde stellen en de pijlen die Teulings daarop richt. De kernbegrippen van het onderzoek, te weten beleid, beleidsradicalisering en ledendruk heb ik gepreciseerd en geoperationaliseerd. Daarbij is het van belang vast te stellen, dat de auteurs die over de zgn. radicalisering enz. van de Industriebond-NVV schrijven, allesbehalve eensluidende 'concepten' blijken te hanteren. Ik heb zelf een aantal dimensies onderscheiden en daarvoor indicatoren aangegeven. De dimensies heb ik gevonden in een inhoudsanalyse van de literatuur.

De hypothesen zijn getoetst door middel van een samenstel van 20 cases die kwalitatief zijn beschreven. Deze beschrijving is schematisch samengevat in enkele 'tussenstanden' en 'eindstanden' waarin is geturfd op welke dimensies van beleidsradicalisering en ledendruk in welke cases is gescored. Teulings heeft deze tussenstanden en schema's kennelijk met veel belangstelling bestudeerd en ze *opgevat als tabellen* waarin ordinale schalen worden gehanteerd. En nu komt het, in verband met de beleidsradicalisering schrijft hij, dat 'in 18 van de 20 cases (90%) van radicalisering in enigerlei vorm sprake' blijkt te zijn. Hierbij merkt hij op: '90% is een zeer hoge score, indien men de methoden en evaluaties van Akkermans zelf aanvaardt'.

Ter zake van de ledendruk constateert Teulings dat 'in 12 gevallen van enigerlei vorm van directe ledendruk sprake (is), d.i. 60%'. Hij vervolgt: 'Akkermans komt tot 22%, omdat hij er – blijkens de gevolgde berekeningswijze – vanuit gaat

* Dr. M. Akkermans, Katholieke Universiteit, Nijmegen.

dat in elke case alle mogelijke vormen van ledendruk tegelijkertijd moeten worden uitgeoefend'. Welnu, Akkermans komt tot geen enkel percentage want hij volgt geen 'berekenningswijze'. Ik heb daar nu juist uitdrukkelijk tegen gewaarschuwd: 'Deze schema's beogen slechts indicaties te geven van de grote lijnen van de beleidsontwikkeling en het ledengedrag. Ze behelzen niet meer dan nominale schalen en bedacht moet worden dat de cases elkaar ook op een aantal plaatsen overlappen' (blz. 184).

Behalve aan dit misverstand laboreert het relaas van Teulings nog aan een ander euvel. Hij komt tot een hoge 'score' qua radicalisering en qua ledendruk door 'de vraag of er in een "case" sprake was van beleidsradicalisering bevestigend te beantwoorden indien op ten minste een van de genoemde dimensies gescored wordt'. Maar op zo'n manier ben je natuurlijk wel bezig appels en peren bij elkaar op te tellen, of minstens appels en papfels. Je telt namelijk de score in termen van de ene auteur op bij de score in termen van de andere. Vanwege de te beperken omvang van deze reactie moet ik hier volstaan met een verwijzing naar mijn blz. 42 (waarop is samengevat welke dimensies de bestudeerde auteurs onderkennen) en blz. 185 (waarop mijn bevindingen aangaande de beleidsradicalisering bijeen zijn gezet).

Al met al zijn mijn conclusies dus allesbehalve omvergeworpen. Het beleid van het Bondsbestuur van de Industriebond-NVV in de periode 1968 tot 1975 is in tegenstelling tot de in de literatuur overheersende mening slechts partieel, tijdelijk, deels ex post en tegenstrijdig geradicaliseerd. In elk geval kan niet worden volgehouden dat er zonder meer radicalisering optrad. Datzelfde geldt voor de druk van de leden: in de onderzochte periode is deze er slechts in zeer beperkte mate geweest. In beide opzichten behoeft de geschiedschrijving (Windmuller c.s.) dus nuancering. Als we het daarover eens zijn dan kunnen we bovendien signaleren dat de relatie tussen de twee fenomenen toch minder simpel ligt dan auteurs als Harmsen en Reinalda (e.a.) blijkbaar menen: bij deze bond was radicalisering kennelijk niet altijd *rechtstreeks* het *gevolg* van alleen maar *druk van de leden*. Een meer adequate weergave van de relatie kan mijns inziens in de lijn van de 'strategic choice' ofwel de 'actionalistische' benaderingswijze worden gevonden. Poppe heeft er in *Socialisme en Democratie* (juli/aug. 1985) terecht op gewezen dat mijn voorstel nog schetsmatig is. Hier ligt een belangrijke klus voor de theoretische vakbondssociologie, waarbij de his-

torisch gegroeide scheiding van de organisatie-sociologie ongedaan moet worden gemaakt.

De beschouwing van Teulings bevat ook hele stimulerende passages, voorstellen die het vak echt verder kunnen brengen. Zijn knappe indicatie bijvoorbeeld van 'haarden van radicalisme' (c.q. groepen van radicalen) verdient het uitgewerkt te worden in de geschiedschrijving van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Deze zou daarmee wat van haar steriliteit verliezen, spannender worden.

Verder zijn wij het erover eens dat comparatief onderzoek moet worden aangevat, in de klassieke zin (Ferguson e.a.) van zowel historische als geografische vergelijking. Ik heb zelf gepleit voor vergelijking van de Industriebond-FNV met bonden als Abva/Kabo en Voedingsbond-FNV in de periode sinds ± 1975.

Teulings laat, ook in andere publikaties, blijken oog te hebben voor de symboolfunctie van vakbondsbeleid en voor de betekenis van het ontwikkelen van beleid voor de integratie van de organisatie — zeker op het niveau van de (professionele) bestuurders. Dat is echter een ander verhaal waard. □

Nogmaals 'pluralistisch radicalisme'

Reactie op commentaar Akkermans

A.W.M. Teulings

Akkermans' reactie begint met nog eens zijn intenties en onderzoeksdoelstelling weer te geven. In mijn bespreking had ik dat al gedaan (TAV 3, blz. 32, 1e kolom: 'Het onderzoek heeft ten doel ...' en 2e kolom: 'A. wil de "idée reçue" van een "radicale vakbond" doorbreken'; en voorts vanaf blz. 35 uitvoerig). In zijn reactie wordt hieraan niets toegevoegd en de kwalificatie 'windmolengevecht' is niet serieus te nemen.

Dan resteert de onderzoeksmethode. Ik moet bekennen dat ik het opgeef nog eens in detail uit te leggen waar het om gaat. Mijn kritiek is eenvoudig. Akkermans 'turft' (zoals hij zelf zegt) op blz. 185, geaggregeerd over cases en dimensies gelijktijdig. Dat is niet toegestaan om de reden die hij

aangeeft (appels en pappels). Ik laat zien waar je wel mag 'turven': per dimensie over cases, en gebruik daartoe twee overzichten die (gelukkig) elders in zijn studie werden aangetroffen. Waar geturfd mag worden mag ook worden opgeteld. Als mag worden opgeteld mag worden gepercentreerd. Waarom neem ik al die moeite, en doe werk wat de auteur eigenlijk had moeten verrichten? Omdat Akkermans' studie een voorbeeld is van een soort studie dat alleen kan worden ondernomen als je over de nodige veldkennis beschikt, veldkennis is schaars maar bij hem volop aanwezig. Toch werd die veldkennis onderbenut: de auteur is vooral blindgevaren op vergelijkende literatuurstudie bij de formulering van zijn hypothesen en operationalisering. Vervolgens lijkt Akkermans uit angst voor het maken van fouten in de toepassing van (simpele) methoden en technieken, analyses achterwege te laten die wel geoorloofd (en zelfs vereist) zijn,

om vervolgens — gedwongen door het feit dat hij tenslotte ook nog conclusies moet trekken — weer dingen te doen die absoluut niet mogen. Akkermans neemt zijn veldkennis niet meer serieus zodra hij een academisch citaat tegenkomt; hij neemt zijn materiaal niet meer serieus zodra hij in het stadium van de analyse is gekomen, want analyse betekent toepassing van methoden en technieken, en dat is toch een terrein vol voetangels en klemmen? Hij analyseert en telt dus wel, maar wil er niet op worden aangezien: het is alleen maar wat 'turven'. Gegeven het materiaal dat Akkermans heeft verzameld en in kaart gebracht is er niet alleen de mogelijkheid maar ook de verplichting tot nauwgezette analyse; ordening en kwantificering leiden tot elaboratie en specificatie van de centrale conclusies van het onderzoek, zo niet tot verwerping van enkele centrale hypothesen. □

Boeken

A.L. van Schelven, Onderneming en familisme. Opkomst, bloei en neergang van de textielonderneming Van Heek & Co te Enschede, Martinus Nijhoff, Leiden, 1984

In Nederland bestaat een betreurenswaardige institutionele scheiding tussen sociologen en historici. Een onmogelijke eigenlijk. Beiden houden zich immers met hetzelfde bezig: de dynamiek van de samenleving. De gangbare taakverdeling: sociologen — het heden; historici — het verleden, is maatschappij-theoretisch zinloos. Het heden bestaat immers niet. Het wordt continu verleden. Eigenlijk is de taakverdeling dan ook een andere: sociologen houden zich met korte-termijnveranderingen in het recente verleden bezig; historici met veranderingen over korte of langere termijn in het wat verdere verleden. En sociologen zijn vaak meer geïnteresseerd in het algemene en historici in het ideosyncratische.

Verwerving van inzicht in het algemeen functioneren van bedrijfsorganisaties vereist echter toch een studie van langere termijnontwikkelingen van zulke organisaties. Arbeids- en organisatiesociologen zouden er daarom goed aan doen om regelmatig kennis te nemen van de sociaal-economisch historische literatuur en met name van de recent ook in Nederland in opkomst zijnde specialisatie bedrijfsgeschiedenis. Een goed en recent voorbeeld is de bedrijfsgeschiedenis van het Twentse textielbedrijf Van Heek & Co door dr. A.L. van Schelven.

Dit Enschedese katoenbedrijf is niet het eerste het beste. Met de katoenindustrie begon in Nederland — evenals in de meeste andere landen — de industrialisatie en dus ook de ontwikkeling van grote fabrieksorganisaties, gekenmerkt door massaproductie, arbeidsdeling en toepassing van stoomkracht. Enschede was het belangrijkste centrum van de Nederlandse katoenindustrie en binnen Enschede was Van Heek & Co verreweg het grootste en machtigste bedrijf. Met haar 2800 personeelsleden (1915) was ze ruim twee-

maal zo groot als het in omvang volgende bedrijf en behoorde ze tot de grootste textielondernemingen van Europa in die tijd. Het bedrijf was in de ogen van de tijdgenoten solider dan De Nederlandsche Bank. C.T. Stork schreef in 1888: 'Zolang Enschede bestaat zal Van Heek onsterfelijk zijn'. Ook in de ogen van de firmanten zelf was dat het geval. Die konden zich in die tijd niet voorstellen dat het bedrijf ooit verlies zou lijden. Bij het opstellen van het firmacontract van 1888, waarin de rechten en plichten van de verschillende firmanten waren geregeld, werd wel een verdeelsleutel van de winst opgenomen, maar werd bij het voorstel van het artikel dat 'de verliezen steeds worden gedragen in dezelfde verhouding als waarin de winsten worden gedeeld' opgemerkt dat dat wel kon vervallen. Tot 1930 werd er inderdaad in geen enkel jaar verlies geleden, zo blijkt uit de studie van Van Schelven. Na de crisissen herstelde het bedrijf zich weer even maar inmiddels was het bedrijf een reus op lemen voeten geworden. In 1967 stortte het als eerste grote Twentse textielbedrijf tot ieders verbazing ineen. Dit massa-ontslag, toentertijd nog een uitzondering, zette het einde van het textieltijdperk in Nederland in.

Het bedrijf was één van de weinige dat niet door faillissement aan haar einde kwam. Het werd netjes geliquideerd, hetgeen nog tot 1981 duurde. Alle crediteuren werden betaald, alle leningen afgelost en de aandeelhouders kregen nog 37% op hun aandelen terug. Nog vóór de ontbinding van de vennootschap werd uit de opbrengst door de aandeelhouders een som afgezonderd en in de Stichting Textielgedenkboek ondergebracht. Van Schelven kreeg van deze stichting de opdracht een gedenkboek te schrijven, niet ter viering van een 100-jarig bestaan zoals meestal het geval is met zulke gedenkboeken, maar ter gelegenheid van het overlijden van het bedrijf.

Dat heeft ontegenzeggelijk zijn nut gehad voor de wetenschappelijke waarde van het boek. Door de wat grotere afstand was men wat vrijer in het ter beschikking stellen en het gebruik mogen maken

van vroeger vertrouwelijke bedrijfsdocumenten. Missen de gebruikelijke gedenkboeken aan betrouwbare informatie wat ze teveel hebben aan lofzangen op de oprichters en directeuren, dit boek bevat gedetailleerde informatie over bijv. de financiële verhoudingen en de beleidsvorming in de directie, die men in andere gedenkboeken meestal mist. Er is wel enig eerbetoon aan de Van Heeks — de heer Van Schelven had met een stichtingsbestuur te stellen, dat toezicht op zijn werk hield — maar het is sober gehouden.

Het boek is dan ook in de eerste plaats van waarde als bronnenmateriaal. Het bevat veel informatie over de familieverhoudingen, de juridische vormen waarin die relaties gegoten werden, de regeling van de opvolging, het netwerk van familielaties tussen de verschillende Twentse bedrijven waaronder de Twentsche Bank, de besluitvorming rond investeringen, de hiërarchische organisatie van een vroege massa-industrie, de hiërarchische verhoudingen tussen fabrikanten onderling in een regionaal sterk geconcentreerde bedrijfstak, de macht van de fabrikanten in de regio, enz. Ook besteedt Van Schelven relatief veel aandacht aan de arbeid-kapitaalverhouding in het bedrijf. Teveel eigenlijk, in verhouding tot de aandacht voor de commerciële, technische en arbeidsorganisatorische kenmerken en veranderingen in het bedrijf. Over sociale verhoudingen in Twente is immers al veel geschreven, maar over de andere kanten van het bedrijf veel minder. Dat neemt niet weg dat Van Schelven met zijn informatie, ontleend aan bedrijfsdocumenten, nuttige nieuwe kennis toevoegt aan de literatuur over sociale verhoudingen. Bovendien biedt deze beperking hem een aardig thema voor ordening van zijn stof. De chronologische hoofdstukken heten achtereenvolgens: handwevers en fabrikeurs; volk en patroons; arbeiders en fabrikanten; werknemers en werkgevers; en personeel en directeuren. Met die titels suggereert hij veranderingen in posities van die partijen en in hun onderlinge relaties, die echter in de tekst zelf wat onvoldoende uitgewerkt worden.

Interessante informatie bieden vooral ook de thematische hoofdstukken, die volgen op de chronologische. Zo bevat het boek een nagenoeg volledig overzicht over de periode 1859-1964 van de vermogensinbreng van de firmanten/aandeelhouders, de balansverhoudingen en de rentabiliteit. Daaruit blijkt nog eens hoeveel er met eenvoudige massa-productie voor de koloniale handel verdiend werd; ruim voldoende om de investeringen te financieren. De belangrijkste gegevens zijn in

jaarreekstabellen opgenomen. Jammer genoeg zijn uitgebreidere balans- en exploitatie-overzichten niet in bijlagen gepubliceerd. Een troost voor de onderzoeker is echter de wetenschap dat deze ter inzage liggen in het bedrijfsarchief dat bij het Rijksarchief Overijssel in Zwolle is gedeponeerd. Want, en dat is nog een positieve kant van de studie van Van Schelven, deze is er wellicht aanleiding toe geweest dat het bedrijfsarchief bewaard is gebleven.

Het boek is echter meer dan alleen een ordening van bronnenmateriaal. Het aardige ervan — en het interessante voor sociale wetenschappers — is dat het niet alleen een chronologisch verhaal vertelt, zoals de andere gedenkboeken, maar tevens analyseert; dat het niet alleen het ideosyncratische van één bedrijf beschrijft — dat doet het zeker — maar het bedrijf Van Heek & Co behandelt als exemplarisch voor de invloed van familie-eigendom en -beheer op de ontwikkeling van een onderneming.

Wanneer Van Schelven de oorzaken van opkomst en ondergang van dit voor de Nederlandse sociaal-economische geschiedenis zo belangrijke bedrijf behandelt, besteedt hij daarbij veel aandacht aan bedrijfsinterne factoren, van interesse voor de arbeids- en organisatiesocioloog, zoals centrale/decentrale organisatie van de productie, produktinnovatie, markt- versus produktoriëntatie, financieringspolitiek, bedrijfshiërarchie en besluitvorming in de directie. Centraal in zijn analyse staat echter de invloed van de familie-eigendom. In navolging van o.a. prof. Van Heek en de bekende Duitse historicus Kocka hanteert hij in dit verband de term familisme: een waardenstelsel dat het kapitalistische winststreven ondergeschikt maakt aan de bloei, het prestige en de continuïteit van een dynastie van kapitaalverschaffers. Bijvoorbeeld: het bedrijf handhaafde jarenlang de juridische structuur van firma om de persoonlijke verantwoordelijkheid van de familie te benadrukken en vreemde invloeden te weren, ook al leverde de NV-vorm veel grotere fiscale voordelen en dus een hogere winst op. Deze nadruk op continuïteit van het familiebezit heeft de geleidelijke kapitaalaccumulatie in familiehanden en zo de financiering van de industrialisatie mogelijk gemaakt. Het heeft versplintering van het familiebezit bij overerving verhinderd. Het heeft de leiding echter ook weerhouden om steun van elders te zoeken toen het slechter ging, zowel financiële steun als bedrijfseconomische steun en marketing-kennis. Zoals Van Schelven het stelt: 'In tijden van voorspoed werkte dit fa-

milisme stuwend positief, in tijden van neergang remmend negatief.

Het boek is vlot geschreven, van een hanteerbare omvang (252 blz.), geïllustreerd — zij het wat saai — en gezien de uitvoering beslist niet duur, dank zij subsidie uit de familie-erfenis van de Van Heeks. □

Drs. B.F. van Waarden
Rijksuniversiteit Leiden

J.G.P. Rieken, Bestuur en organisatie in sociale zekerheid en arbeidsvoorziening. Een organisatiekundige en bestuurskundige analyse van het beleid inzake de sociale zekerheid en de arbeidsvoorziening, Kluwer, Deventer, ISBN 90 312 03130

Dit proefschrift geeft inzicht in de ontwikkelingen in de sociale zekerheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de periode 1967 tot 1985. Als aanloop tot deze periode wordt een uitvoerige historische schets van de sociale zekerheid en — in iets mindere mate — van het arbeidsvoorzieningsbeleid gegeven. Kern van de studie vormt de poging om de veranderingen en voorgenomen veranderingen in de sociale zekerheid en op het gebied van de arbeidsvoorziening te typeren aan de hand van bestuurs- en organisatiekundige modellen. Vooruitlopend op de toepassing op beide materiële objecten (sociale zekerheid en arbeidsvoorzieningsbeleid) wordt in het tweede deel van de studie uitvoerig aandacht besteed aan deze bestuurs- en organisatiekundige modellen. Bestuurskundig staan tegenover elkaar het rational-comprehensive model en het incrementele model. Het rational-comprehensive model wordt gekenmerkt door een alomvattende, grootschalige — topdown — aanpak, met nadruk op integratie en rationaliteit, waarin eerst doelen worden gekozen en vervolgens middelen gezocht. Het incrementele model gaat uit van een meer flexibele, kleinschalige step-by-step benadering, die vertrekt van de bestaande situatie en waar doelen en middelen niet zijn gescheiden. Tussen deze uitersten worden drie tussenmodellen onderscheiden. Het mixed scanning model dat op hoofdlijnen rational-comprehensive en op details incrementeel is; het optimale beleidsmodel dat sterk procesmatig is en door de veronderstelling van lerend vermogen en terugkoppeling sterk op wisselwerking tussen sturing en uitvoering is gericht; en ten slotte het communicatieve model

dat uitgaat van het zelforganiserend vermogen van actoren, een bottom-up aanpak heeft en flexibel en kleinschalig van aard is. Achter deze modellen worden — op een nog hoger abstractie-niveau — enige denkrichtingen behandeld waaruit zij voortspuiten. Voorts worden twee concurrerende organisatie modellen uit de literatuur op dit gebied gedestilleerd:

- het systeem- of structuurmodel; centralistisch, hiërarchisch, gericht op de organisatie als geheel, nadruk op status quo en
- het partijen- of actormodel; decentralistisch, semi-autonome actoren in de organisatie, nadruk op verandering, conflicten tussen actoren als veranderingsbron.

Beide worden vervolgens gekoppeld aan de onderscheiden bestuursmodellen.

Het rational-comprehensive model gaat samen met het systeemmodel uit de organisatiekunde, het incrementele en het communicatieve model worden verbonden met de partij- of actorbenadering, terwijl synthese-achtige benaderingen als mixed scanning en optimaal beleid modellen uit de bestuurskunde worden gekoppeld met een geïntegreerde systeem- en actorbenadering. Met deze gereedschapskist ontleedt Rieken sociale zekerheid en arbeidsvoorzieningsbeleid.

De wijze waarop de stelselherziening in eerste instantie is aangepakt komt het sterkst overeen met het rational-comprehensive model. Hetzelfde geldt voor de recent ingezette stelselherziening, die vooruitloopt op de wijziging van de organisatie. De tussentijdse voorstellen voor organisatie-structurele wijzigingen in de sociale zekerheid zijn eveneens het best getypeerd door het rational-comprehensive model, met name uit SER-oogpunt. Op het terrein van de arbeidsvoorziening is het al niet veel anders. De ontwikkeling van het arbeidsbureau nieuwe stijl, in eerste instantie op grond van een blauwdruk, vertoont typisch rational-comprehensive trekken. De daarna ingezette action-research aanpak laat zich moeilijk inpassen, hoewel Rieken op niet geheel duidelijke gronden overeenkomsten met het mixed scanning model onderkent.

Gegeven de in abstracto aangelegde koppeling tussen het (bestuurskundige) rational-comprehensive model en het (organisatiekundige) systeemmodel wekt het geen verwondering dat de veranderingen in de sociale zekerheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid het best passen in het systeemmodel.

Na deze taxonomische duiding volgt een moeilijk inpasbaar intermezzo over de resultaten van een evaluatie-onderzoek van het functioneren van Regionale Coördinatie Commissies. Moeilijk inpasbaar om twee redenen. Ten eerste worden los van de ontwikkelde modellen en begrippen nieuwe modellen, begrippen en variabelen ingevoerd, die het zicht op de samenhang (en daarmee op de relevantie) belemmeren. Ten tweede gaat het om een relatief klein object (experimentele, regionale coördinatie commissies) in het totale veld van sociale zekerheid en arbeidsvoorziening. Uit dit empirisch onderzoek concludeert Rieken dat er eigenlijk twee regionale netwerken naast elkaar bestaan: het GAB, het perifere kantoor van de GMD en het districtskantoor van het GAK enerzijds en de Gemeentelijke Sociale Diensten anderzijds, waarbij het GAB als brug functioneert.

In de uitleiding ten slotte presenteert Rieken een nieuw model: de interactieve beleidsbenadering die meer dan de andere modellen uitgaat van het primaat van de politiek – zowel op landelijk, provinciaal en gemeentelijk niveau – in het bepalen van de koers en de kaders van het beleid. Daarnaast is het zelforganiserend en -sturend vermogen van individuen, groepen en organisaties een belangrijk element.

Mijn oordeel over de studie is niet positief. Waardevol is met name het beschrijvende deel over de sociale zekerheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid. Voorts is de studie interessant in de poging theorie, onderzoek en beleidsadvisering met elkaar te verbinden. Helaas is Rieken daarin, door onvoldoende samenhang tussen deze delen aan te brengen, niet geheel geslaagd.

Theoretisch is wel breed in modelmatige benaderingen uitgehaald, maar niet diep is gestoken naar variabelen die hun ontstaan verklaren. De analyse via typering met modellen is voornamelijk taxonomisch duidend en niet verklarend, sterk formeel en weinig inzichtelijk. Het analytisch deel is weinig strak, met nogal wat wollige formuleringen die het enerzijds moeilijk maken aanwijsbaar onjuistheden te signaleren, anderzijds evenwel door hun abstracte leegheid de auteur gelegenheid bieden naar believen te bewijzen, aan te geven, te verklaren zonder een methodisch-technisch gedegen bewijsvoering.

Het opknippen van een beleidsontwikkelingsproces in afzonderlijke fasen (sociale zekerheid in drie fasen: 'stelsel', 'organisatie' en 'stelselherziening voor organisatie' en arbeidsvoorzieningsbeleid in 'blauwdruk-aanpak' en 'action-research aanpak') die stuk voor stuk modelmatig worden

getypeerd, miskent in hoge mate de historische betekenis van eerdere fasen voor latere. Dit valt te meer op omdat Rieken in de beschrijving van de voorgeschiedenis op uitstekende wijze de (wortels van de) wording van de sociale zekerheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in Nederland toont.

Al eerder merkte ik op dat het onderzoek naar regionale coördinatie commissies niet of nauwelijks is verbonden met de andere delen van de dissertatie.

Aan het eind van het boek wordt een eigen model: de interactieve beleidsbenadering gepresenteerd die is bedoeld richtinggevend te zijn voor toekomstig beleidshandelen op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsvoorzieningsbeleid. De bemoeienis van parlement en politieke partijen dient intensiever te worden; aan sociale partners moet minder invloed worden gegeven. Het probleem is, dat noch als synthese uit de andere modellen, noch uit de historische beschrijving deze benadering 'als vanzelf' naar voren komt. Eerder kan men stellen, dat het onvermogen van de overheid op het gebied van sociale zekerheid wijzigingen door te voeren uit weerstand van sociale partners en andere gremia in de sociale zekerheid is te verklaren. Wie dan een model presenteert, dat noch op theoretische deductie, noch op empirisch materiaal is gebaseerd en van het primaat van de politiek uitgaat, kan worden verweten dat kennelijk de wens de vader van de gedachte is geweest, maar dat nochtans de plausibiliteit van zo'n model en de instrumenten om het maatschappelijk te implementeren uitvoerige aandacht zouden moeten krijgen. De betekenis van machtsrelaties in de sociale zekerheid en de sterke positie van maatschappelijke organisaties daarin, die Rieken enkele malen benadrukt, maken de hantering van andere benaderingen (bijv. pressiegroepstheorieën) aannemelijker dan een nieuwe bestuurskundige (interactieve) benadering.

Ten slotte is er een onevenwichtigheid in de behandeling van sociale zekerheid en arbeidsvoorzieningsbeleid. Anders dan de titel suggereert is de aandacht voor het arbeidsvoorzieningsbeleid in verhouding tot de sociale zekerheid gering. De sociale zekerheid is in den brede (stelselherziening en uitvoeringsorganisatie) onder de loep genomen, terwijl de ANS-operatie op het niveau van het GAB staat voor het gehele arbeidsvoorzieningsbeleid. Afgezien van de vraag of het arbeidsvoorzieningsbeleid daarmee wel goed is getypeerd (de Memories van Toelichting op de

begrotingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geven een rijker beeld), vormt de ANS-operatie binnen het GAB als onderdeel van het ministerie een in hoge mate intra-organisatieel vraagstuk, terwijl in de sociale zekerheid vooral interorganisatiele problemen steken. Dit verschil doet mij twijfelen aan de zin beide vraagstukken met bestuurskundige modellen te analyseren. □

Dr. W. van Voorden
Erasmus Universiteit Rotterdam

Tijdschrift voor Sociologie, nummer 1/2 zesde jaargang 1985¹

Het Vlaamse *Tijdschrift voor Sociologie* heeft de eerste aflevering van zijn zesde jaargang in een dubbelverpakking geheel gewijd aan wat de hoofdredacteur Jan Vranken noemt: de nieuwe technologieën. De aanleiding hiervoor is de tweede manifestatie van het Vlaamse bedrijfsleven – getiteld ‘Flanders Technology’ – waarop het Vlaamse kunnen op het gebied van met chip uitgeruste producten en productieprocessen wordt aangeboden.

In de inleiding tekent A. Martens aan waarom dit themanummer is samengesteld zoals het aan ons is gepresenteerd. Aanvankelijk lag het in de bedoeling een reeks trendrapporten over de sociaal-culturele en sociaal-economische gevolgen bij invoering van nieuwe technologieën te publiceren, aangevuld met een reeks daarop aansluitende verslagen van empirisch onderzoek naar deze gevolgen. Men is hiervan afgestapt en heeft gekozen voor een serie artikelen over technologie, arbeid, organisatie en samenleving en over verklaringsmodellen die betrekking hebben op de geldigheid van het technologisch determinisme.

Steeds komt de vraag op of technologie als een onafhankelijke of als een afhankelijke variabele moet worden beschouwd. Wie de organisatie-sociologische literatuur op dit punt kent, m.n. de contingency-theorieën, zal snel tot een antwoord op deze vraag komen. Technologie is een omgevingsvariabele die a.h.w. van buitenaf op de organisatie afkomt en waar de organisatie in haar structurele setting rekening mee moet houden. Maar technologie is ook een structuurvariabele die van binnenuit in de organisatie haar werking heeft.

R. Kesteloot stelt in zijn bijdrage ‘Veranderingen in interpretatiemodellen en verruiming van de onderzoeksthematiek’, dat naarmate men zich meer

op het niveau van de organisatie en van daaruit naar de werkplek begeeft, de aangeboden technologie een determinerend karakter heeft. De beslissingsruimte om nog zelf op het niveau van de werkplek enige creatieve bijdragen aan het systeemontwerp te kunnen leveren, is veelal beperkt. Ook de socio-technische systeembenadering heeft daarin in de praktijk van alledag weinig verandering gebracht, alhoewel de boodschap van deze benadering wel gehoord maar niet gevolgd wordt.

Het technologisch determinisme verliest haar wenkend perspectief, indien we naar de besluitvormingsprocessen kijken die betrekking hebben op de invoering van nieuwe technologieën. Technologie is dan één van de variabelen, die het management hanteert om vorm te geven aan de arbeidssituatie.

Dat sociale machtsverhoudingen een belangrijke rol spelen bij de wijze waarop technologie de arbeidssituatie beïnvloedt, wordt uiteengezet door P. Berckmans in zijn artikel ‘Technologie: een dynamisch analyse-model’. Dit betekent dat technologie per definitie geen neutrale factor is, maar het resultaat is van waardengebonden beslissingen.

P. Baert bekijkt het idee van ‘technologisch determinisme’ vanuit een historisch perspectief. Met name heeft de cultuursociologie – in het werk van Lenski en Ogburn – groot belang gehecht aan het technologisch determinisme. In de arbeidssociologie vond de thesis van het technologisch primaat vooral haar voedingsbodem in de werken van Blauner en Woodward. Baert vraagt zich af wat de ideologische functie van dit idee is geweest. Technologie verschijnt in het model van het technologisch determinisme slechts als een materieel artefact, zonder dat daarbij wordt gelet op haar organisatorische facetten. De praktijk van m.n. het overheidsbeleid gaat juist in een andere richting waarbij aandacht wordt besteed aan de ‘maakbaarheid’ van technische systemen. Het Vlaamse onderzoek naar de gevolgen van nieuwe technologieën heeft zich in de afgelopen jaren geconcentreerd op methodes om taakkenmerken te meten. We zien dit in de bijdrage van P. de Ceuster. Met dit instrumentarium hoopt de onderzoeker over een geldig en betrouwbaar middel te beschikken om taakveranderingen tengevolge van technische ontwikkelingen te meten.

De Ceuster stelt vast dat gebruik van computersystemen heeft geleid tot een toename in de afwisseling van het werk en een toename in de snelheid waarmee fouten in het werk ontdekt kunnen worden. Dit laatste is verklaarbaar, omdat

computersystemen de beheersingsgraad van het productieproces verhogen. Afwijkingen van vooropgestelde normen kunnen snel worden gesignaleerd. Wat het eerste betreft: er zijn onderzoeken aan te wijzen waaruit juist voortschrijdende arbeidssplitsing, arbeidsspecialisatie en taakverarming blijken.

De auteur P. van der Auwera sluit hierbij aan: de technologie kan zowel een kwaliteitsbelemmerende als een kwaliteitsbevorderende factor zijn. De auteur meent dat de richting waarin de technologie op de kwaliteit van de arbeid uitwerkt, vooral bepaald wordt door de positionering van de betrokken werknemers in het netwerk van het bedrijf. Ook hier speelt de machtsfactor een rol. Uw recensent heeft in eigen onderzoek bemerkt, dat de factor cultuur een belangrijke interveniërende variabele is tussen technologie en kwaliteit van arbeid. Het gaat daarbij om leiderschapsstijl, opvattingen over inrichting van de arbeidsorganisatie en het organisatorisch klimaat.

In een drietal bijdragen worden besluitvormingsprocessen in enkele cases in Vlaanderen onderzocht: welke factoren kunnen het innovatiebeleid stimuleren; welke rol speelt de vakbeweging bij invoering van automatisering? En: welke invloed heeft automatisering op de bureaucratistische systemen van m.n. overheidsdiensten? De auteurs L. Goorden, P. van der Hallen en C. Festjens-Van Raemdonck trachten deze vragen te beantwoorden.

De laatste auteur gaat na hoe de kwaliteit van de arbeid van ambtenaren wordt beïnvloed indien gebruik wordt gemaakt van nieuwe informatie- en communicatiesystemen. Zij concludeert dat dit vooral afhangt van de positie en het niveau waarop de betrokkene functioneert. Het uitvoerend niveau lijdt aan functieverlies, het middenkader tracht zich te weren tegen verdere uitholling van taken en het top-management blijft buiten schot als het om taakverarming gaat.

P. van der Hallen neemt het door Wim van Gelder uitgewerkte model (Dienstenbond FNV) als uitgangspunt voor zijn verhandeling over de vraag op welke wijze de vakbeweging als actor bij automatisering aan gewicht kan winnen. Hij analyseert een aantal technologie-overeenkomsten waaruit blijkt dat alleen in de Scandinavische landen iets van het Van Gelder-model terug te vinden is.

Goorden onderzoekt de factoren die een rol hebben gespeeld bij de ontwikkeling van regionale innovatieprojecten.

De eindredacteur van dit speciaalnummer van het *Tijdschrift voor Sociologie*, A. Martens, sluit af met na te gaan wat de knelpunten en de toekomst zijn voor het sociaal-wetenschappelijk onderzoek over nieuwe technologieën in Vlaanderen. Hij tekent daarbij aan dat het technologisch determinisme zich in nieuwe vormen zal presenteren en derhalve object van wetenschappelijk onderzoek zal blijven. Onderzoek naar de inhoud van de mens-machinerelatie en derhalve naar de effecten van nieuwe technologieën op de kwaliteit van de arbeid blijft vragen om valide meetinstrumenten. Tenslotte zullen besluitvormingsprocessen rondom de invoering van nieuwe technologieën een geliefkoosd onderwerp blijven. Van een gecoördineerd onderzoeksplan is echter geen sprake. □

Dr. T. Wentink

Katholieke Hogeschool Tilburg

Noot

1. Verscheen als boek onder de titel *De dans met de silicon-duivel*, A. Martens (red.), uitgegeven bij Acco te Leuven/Amersfoort.

Summaries

Adolescent unemployment: a longitudinal study

J.P. Jaspers and J.A.M. Heesink

This paper describes a longitudinal research project into the effects of and attitudes towards unemployment on/of high school graduates. 187 young people were interviewed (by questionnaire) three times, once when still in school, and again one and two years after graduation, on personality characteristics, psychological and general wellbeing, and attitudes towards (un)employment. Comparison of the results of the different groups (still in school, employed, unemployed) reveals that the relatively speaking stronger negative feelings among the unemployed result largely from positive attitude changes in the employed group.

Youth unemployment in Belgium

L. Deliens

This article contains a sociological and economical analysis of the evolution and the duration of youth unemployment in Belgium. Use was made of the statistics of the National Employment Office (N.E.O.). These Belgian unemployment statistics are based on administrative operations resulting from the application of unemployment insurance regulations. Likewise, the statistical definitions used are determined by the principles which form the basis of this system (rule governing admissibility to unemployment benefits, rule concerning duration, etc.). As a result any analysis based upon these statistics has a limited scope. Therefore the youth unemployment category defined by the N.E.O. as 'fully unemployed receiving benefits' should be comprehended as a minimalistic category. In order to correct the picture and the size of youth unemployment, complementary data are being used: separate

records kept by the N.E.O. of other categories of youth in search of jobs (young workers in temporary jobs created by the government, temporary stagiaires, etc.) and survey-research. The outcome of this analysis is a surveyable and shaded picture of youth unemployment, and the conclusion that the total number of youth 'confronted' with unemployment is in fact much larger than the registered statistics of the N.E.O. indicate.

Evaluation of labour market measures

G.L.M. van Egmond

Ex-post evaluation represents a weakly developed link in the chain of public policy. The number of publications on the subject of evaluation of labour market measures appears to point out an auspicious exception. The results of these evaluation-activities have to be judged however as insufficient from the policy point of view. Improvement is pursued by the development of an evaluation-programme. The systematic preparation of evaluation of individual measures does not result only in an evaluation-plan, but may also lead to an adjustment of the measure itself. In this article this preparation is clarified by the example of the Centre for Vocational Training of Adults. In this way evaluation(-research) becomes a rationalization tool for policy.

Flexibilisation and deregulation: towards an individualisation of industrial relations?

D. Wijgaerts

In this article, flexibility and deregulation, two major issues in current social debate in Belgium, are analysed. First of all, the connections between flexibility and deregulation are studied. Next, they are situated within a wider conceptual framework ('atomisation'). From this analysis, it

appears that both are different sides of the same phenomenon, i.e. the trend towards individualisation in industrial relations. Finally, some remarks on the impact of flexibilisation and deregulation on the positions of workers, unions and employers in industrial relations are made.

The 'Hansenne experiments'

J. Denys

In this article, the most well-known of the new (flexible) working time systems in Belgium, 'the Hansenne experiments' are described and analysed. In the article, they are viewed in the context of the economic policies of the Belgian government, and the results of 10 case-studies are given. Finally, the unions', the workers' and the employers' views on the subject are presented.

Technology agreements

J. Christis, M. van Klaveren and F. Pot

This article traces the recent emergence and contents of technology agreements (TA's) in the UK, West-Germany, Sweden and The Netherlands, and compares them in three ways: cross-national, sectoral and by a comparison between the strategic concepts of the trade unions that try to negotiate TA's. The sectoral distribution of workers' perspectives as well as the content of TA's prove to be very uneven, and are strongly related to the influence of international competition and to the degree of technical integration. The negotiation of TA's in early phases turns out to be no guarantee at all for more workers' influence, although preconditions for further negotiations might be improved. The best practice, including the effective use of formal agreements, develops where unions start from a producers' perspective on production, combining an extension of their own trade union work with (the strife for) comparatively good co-determination laws, as is especially suggested by the Swedish case.