

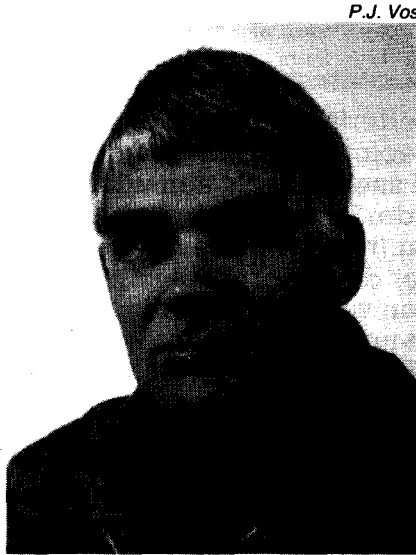
Arbeidsverhoudingen

Als de produktie zou worden verricht in éénmansbedrijven, als alle producenten zelfstandig werkzame mensen zouden zijn die onderling geen andere betrekkingen onderhouden dan als elkaars afnemer of leverancier dan wel als elkaars concurrent, dan waren er geen werkgevers en geen werknemers, geen bazen en geen knechten, geen vakbonden, geen arbeidsmarkt en geen arbeidsverhoudingen. Ik zou niet weten wat er dan nog gedecentraliseerd, geflexibiliseerd en gedereguleerd zou kunnen worden. Integendeel, in die hypothetische situatie lijkt de enig denkbare ontwikkelingsrichting die naar een produktie in georganiseerd verband, compleet met coördinatie en centrale regelgeving en met verlies aan zelfstandigheid voor de individuele producenten in een vertikaal gestructureerde arbeidsorganisatie.

In feite is de ontwikkeling ook zo geweest. De reden daarvoor is dat de ontwikkelingslijnen van de produktie samenlopen met die van de vervolmaking van de verdeling van arbeid in gespecialiseerde deeltaken. Zonder dat zouden sommige produktieprocessen eenvoudig onmogelijk zijn geweest en zouden andere te veel tijd hebben gevraagd. Vooral de scheiding van voorbereidend en uitvoerend werk is een mijlpaal in die geschiedenis. Ze heeft de weg geëffend voor machinale produktie, sterke produktiviteitsstijging en welvaarts-groei, tegen de prijs evenwel van een toenemende behoefte aan centrale regelgeving en verlenging van de hiërarchische lijnen ter oplossing van de beheersingsproblematiek.

Deze geschiedenis van de produktie-organisatie gaat hand in hand met die van de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen. Deelneming aan de produktie hield de aanvaarding in van onderschikking, niet aan de signalen van de markt maar aan de regels van de organisatie. Zo ontstond het begrip werknemer, iemand die door de arbeidsmarkt en de produktie-organisatie werd gescheiden van de produktmarkt, een markt waarvoor hem geen verantwoordelijkheid werd toebedeeld. De gevoeligheid voor ontwikkelingen op deze markt, de flexibiliteit, werd een functie van het ontwerp van de totale produktie-organisatie. Is in de structuur van die organisatie niet in flexibiliteit voor zien dan kan dat gebrek niet door flexibiliteit op de arbeidsmarkt worden verholpen.

De hiërarchie binnen de bedrijfsvoort plant zich gemakkelijk voort tot ver daarbuiten omdat de zekerheid van



P.J. Vos

het bestaan berust op het hebben van een baan. Men kan het duidelijk aan de student in de eerste fase van het wetenschappelijk onderwijs zien dat – in tegenstelling tot in de jaren zestig – de vraagzijde van de arbeidsmarkt nu het terrein beheerst. Niet alleen die student trouwens, het hele onderwijsaanbod richt zich naar de vraagzijde. Volledig in lijn daarmee is de ontwikkeling naar vraaggerichte arbeidsbemiddeling van de arbeidsbureaus. Ook hun marktaandeel hangt af van het dienstbetoon aan de vragers op de arbeidsmarkt.

De arbeidsverdeling en de hiërarchische vorm van de arbeidsorganisatie hebben niet alleen kommer en kwel gebracht, maar ook de huidige welvaart en daarmee de materiële basis voor individuele emancipatie. Omgekeerd had de ontwikkeling van de produktie-organisatie op basis van arbeidsverdeling niet zo'n hoge vlucht kunnen nemen zonder de voortgezette welvaarts-groei. Het ontwerp van de organisatie is meer op groeiende dan op veranderende markten afgestemd. In aanvulling op de ontwikkelingen binnen het produktieproces zelf was daarom een overheidsbeleid nodig dat de voorwaarden schiep voor voortgezette groei en spreiding van de welvaart.

De groei van de collectieve sector, de ontwikkeling van de sociale zekerheid, de hantering van de macro- produktiviteits-groei als maatstaf voor de loonontwikkeling, de bureaucratisering van de beloningsverhoudingen in systemen van functieclassificatie, eigenlijk alle regelgeving op centraal niveau in het driehoeksverkeer van overheid, werkgevers(organisaties) en vakbeweging, het kan allemaal worden

gezien als een voortzetting van het centralisatieproces dat in het hart van de produktie-organisaties zelf zijn aanvang heeft genomen. Het centrale niveau werkte niet verstarrend, maar schiep de ruimte die voor verdere ontwikkeling van de produktie-organisatie nodig was. En zolang het werkte, was het goed. Maar zo werkt het niet meer. De efficiencywinst van verdergaande arbeidsverdeling weegt niet langer op tegen de kosten van toenemende complexiteit en afnemende flexibiliteit. Zoals men al eerder wist dat machinearbeid niet oneindig deelbaar is, zo loopt men thans aan tegen het feit dat ook aan de deelbaarheid van menselijke arbeid grenzen zijn gesteld.

In publikaties over de arbeidsverhoudingen wordt doorgaans veel belangstelling getoond voor de relatieve (machts)posities van de beleidsmakers, overheid, werkgevers(organisaties) en vakbeweging. Men onderzoekt het effect van verschuivingen in die posities op de transacties die in het driehoeksverkeer door de beleidsmakers worden gesloten. Arbeidsverhoudingen zijn in die benadering gereduceerd tot machtsverhoudingen op institutioneel niveau, die van belang zijn vanwege het feit dat ze de inhoud van de transacties bepalen. In dat verband wordt wel de uitdrukking 'transactie-model' gehanteerd. In aanvulling op die benadering zou een grotere belangstelling op zijn plaats zijn voor de visie dat de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen een proces is dat op micro-niveau in belangrijke mate wordt bepaald door veranderingen in de structurele vormgeving van de produktie-organisatie.

