

De herontdekking van de individuele prestatie

Voor veel landgenoten werkt de term nivellering als een rode lap op een stier. In hun ogen heeft het nivelleringsbeleid van de jaren zeventig alles te maken met de economische crisis en het trage herstel. De politiek heeft dit signaal opgepikt. Een van de doelstellingen van het huidige kabinet is het vergroten van de inkomensverschillen. Recent enquête-onderzoek wijst uit dat de Nederlandse bevolking nog steeds heel anders denkt over de inkomensverdeling dan het kabinet. Zonder dat men de rangorde wil wijzigen is een meerderheid voor kleinere inkomensverschillen. Prestatiecriteria als rechtvaardigingsgrond voor inkomensverschillen worden naar de geest van de tijd onderschreven.

**PROF. DR. J. BERTING – DRS. A.J. STEIJN –
DRS. M.C. DE WITTE***

Recente kranteberichten geven aan dat de discussie over de versterking van het principe loon naar individuele prestatie in volle gang is. Zo experimenteert men bij Shell met prestatiebeloning voor de hoogste inkomenscategorieën. De bedoeling is deze experimenten uit te breiden naar de lagere inkomensgroepen. Tegelijkertijd ontwikkelt het Minister van Binnenlandse Zaken plannen om de vaste periodieke salarisverhogingen voor ambtenaren af te schaffen. In plaats daarvan wil men alleen ambtenaren die uitstekende prestaties verrichten in aanmerking laten komen voor één of meer extra periodieken. Door de vakbond van hoger personeel (NCHP) is positief op deze ontwikkelingen gereageerd. Deze vakbond is zelfs van plan tijdens cao-onderhandelingen te pleiten voor beloning naar prestatie 1).

Het is niet toevallig dat in deze tijd juist een vakbond van hoger personeel zich uitspreekt voor versterking van het prestatieprincipe. De discussie over het principe van loon naar individuele prestatie vindt volgens De Kam plaats in een periode dat de feitelijke inkomensverschillen groter worden. Dit is een doelstelling waar volgens hem het tweede kabinet-Lubbers bewust op aanstuurt. Na een analyse van de consequenties van de beleidsuitgangspunten van het kabinet voor de koopkracht van ambtenaren, werknemers, zelfstandigen en uitkeringstrekkers, concludeert hij dat een denivelleringstendens duidelijk aanwezig is 2).

In dit artikel gaan we in op de vraag wat de Nederlandse werknemers en uitkeringsgerechtigden van dergelijke ideeën vinden. Zij zullen immers de consequenties van een op deze ideeën gebaseerd beleid direct ondergaan, voor zover dat niet al enige tijd het geval is. Derhalve gaan wij het volgende na:

1. hoe denkt de Nederlandse bevolking op dit ogenblik over het idee de inkomens te denivelleren?
2. wat vindt de Nederlandse bevolking van het idee inkomensverschillen sterker dan voorheen te verbinden met individuele prestatie?
3. bestaat er onder de bevolking overeenstemming over de vraag wat men in dat verband onder individuele prestatie moet verstaan?

4. leidt de versterking van het prestatieprincipe inderdaad tot de door de voorstanders verwachte positieve gevolgen?

Bij het beantwoorden van deze vragen zullen we gebruik maken van gegevens ontleend aan twee representatieve steekproeven uit de Nederlandse bevolking. Wij hebben aan de personen in die steekproeven vragen voorgelegd via het Nipo-Telepanel 3). Ook zullen we gebruik maken van eerder door ons verzameld materiaal in het kader van het Prebasmo-onderzoek 4). Dit onderzoek is gebaseerd op een representatieve steekproef van bijna 500 respondenten uit de Rotterdamse bevolking in de periode oktober 1985-april 1986.

Het nivelleringsethos

Szirmai heeft de opvattingen over inkomensverhoudingen van tot de actieve beroepsbevolking behorende Nederlanders in 1980 onderzocht. Hij concludeert op basis van zijn onderzoek dat er in Nederland sprake is van een

* De auteurs zijn verbonden aan de vakgroep Algemene Sociologie van de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Zij danken de heer L. van Doorn (NIPO-telepanel), de heer P. Huzen (afd. O & O, EUR), de heer J. Vink (sectie SOA, EUR), mevrouw M. Groeneweg en mevrouw M. Otte (secretariaat vakgroep) voor de geleverde assistentie bij het tot stand komen van dit artikel.

1) Zie o.a. *de Volkskrant* van 27-11-1986 en 10-1-1986.

2) F. de Kam, Denivelleren mag weer, *Intermediair*, 9 januari 1987, blz. 45-55.

3) Het eerste onderzoek via het NIPO-telepanel vond plaats in oktober 1986 onder 415 personen. Het tweede in februari 1987 onder 872 personen.

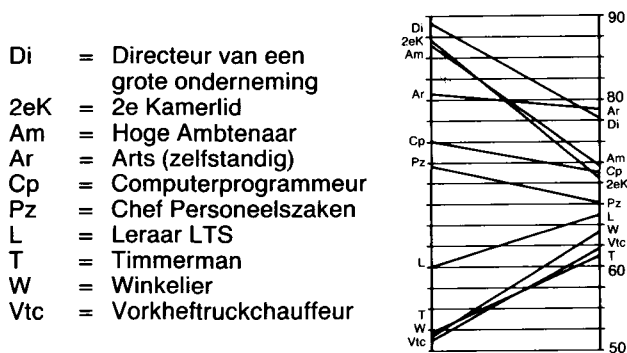
4) Zie voor een verslag van dit onderzoek: J. Berting, A.J. Steijn en M.C. de Witte, *Rotterdamers over sociale ongelijkheid*, Erasmus Universiteit Rotterdam, A.S. Working Papers nr. 3, 1986.

nivelleringsethos 5); in alle lagen van de bevolking bestaat brede steun voor verdere inkomensnivellering. Tweederde van de respondenten opteert daarbij voor het Robin-Hood-principe: men neemt van de 'rijken' en geeft aan de 'armen'. Opmerkelijk is hierbij wel dat de meeste respondenten niet verwachten dat deze nivellering ten koste zal gaan van hun eigen inkomen. Zelfs in de hogere inkomensgroepen verwacht men geen negatieve gevolgen voor het eigen inkomen 6).

Dit nivelleringsethos bestaat nog steeds. Begin februari 1987 was 69% van de door ons benaderde respondenten van mening dat de inkomensverschillen in ons land (veel) te groot zijn. Slechts 6% vond ze (veel) te klein. Niet verbaazingwekkend is dat er een sterke, significante samenhang bestaat tussen de mate van nivelleringsgeneigdheid en politieke voorkeur. Over het totale politieke spectrum vinden wij de opvatting sterk verbreid dat de bestaande inkomensverschillen (veel) te groot zijn. Stemmers op klein links en de PvdA zijn deze mening het meest toegedaan (respectievelijk 88,2% en 86,8%). Hierbij vergeleken blijven klein rechts en VVD-stemmers duidelijk achter: 41,7% en 32,9% is hier van mening dat deze verschillen (veel) te groot zijn. De CDA- en D66-kiezers nemen met 60,5% en 63,5% een middenpositie in. De opvatting dat de huidige inkomensverschillen (veel) te klein zijn, komt weinig voor (7%). Wij vinden deze opvatting vooral bij de aanhangers van klein rechts en de VVD (resp. 20,8 en 22%). Ter illustratie merken wij hierbij op dat deze opvatting in het geheel niet voorkomt bij klein links en slechts bij 1% van de PvdA-kiezers.

Gaat dit nivelleringsethos samen met de wens te komen tot een andere inkomensverdeling over de diverse beroeps categorieën? Op deze vraag kan het antwoord zonder meer ontkennend luiden. Szirmai concludeert op basis van zijn onderzoek in 1980 dat de Nederlanders op het terrein van de inkomensverhoudingen minder van hetzelfde wensen 7). Met behulp van het door ons in Rotterdam in 1985 en 1986 verrichte onderzoek kunnen wij illustreren wat hiermee wordt bedoeld. In dit Prebasmo-onderzoek is de respondenten gevraagd een tiental beroeps categorieën naar inkomenshoogte te rangschikken 8). Zij dienden deze beroeps categorieën zowel te rangschikken naar verschillen in inkomen zoals die naar hun oordeel in onze samenleving bestaan, als naar de inkomensverschillen zoals die volgens hen zouden behoren voor te komen.

Figuur. Beoordeling van een tiental beroeps categorieën naar het waargenomen en het gewenste inkomen



De figuur laat de beoordeling van 10 beroeps categorieën naar het waargenomen en gewenste inkomen zien. Het nivelleringsethos à la Robin Hood valt af te leiden uit de wijze waarop de beroepen op de gewenste verdeling worden samengedrukt. Tegelijkertijd zien we dat het idee van ongelijke beloning voor verschillende beroepen wordt aanvaard. Er blijft een hiërarchie over die bovendien vrij aardig overeenkomt met die welke betrekking heeft op de waargenomen inkomensverdeling. De gewenste nivellering leidt ertoe dat de bestaande verdeling ineen wordt gedrukt zonder dat er noemenswaardige veranderingen in de rangorde zelf optreden. Het gaat dus over 'minder van

hetzelfde'. Wij concluderen dat de tendentie tot denivellering en de wens daartoe zoals die van de kant van werkgevers blijkt, door de Rotterdamse bevolking niet wordt ondersteund. Er zijn geen aanduidingen dat dit voor de Nederlandse bevolking anders ligt.

Dit wordt bevestigd door nadere analyse van de (beroeps)groepen die volgens onze respondenten in aanmerking dienen te komen voor inkomensverbetering dan wel inkomensmatiging. In februari 1987 hebben wij hen daartoe een tweetal vragen voorgelegd. De eerste vraag luidde: stel dat er in ons land ruimte zou zijn voor een beperkte inkomensverbetering. Welke van de onderstaande groepen zou dan naar uw mening in aanmerking moeten komen voor een verhoging van hun inkomen? De tweede vraag haakte in op de omgekeerde situatie. Hier werd gevraagd aan te geven welk van de genoemde groepen bij het noodzakelijk blijken van verdere inkomensmatiging het eerst in aanmerking zouden moeten komen voor een vermindering van hun inkomen. De ondervraagden werd verzocht uit een tiental groepen er twee te kiezen, of aan te geven dat men wenste de eventuele inkomensverbetering respectievelijk -matiging gelijkmatig over alle groepen te verdelen.

Tabel 1. Welke categorieën komen volgens de Nederlandse bevolking in aanmerking voor inkomensverbetering of voor -matiging?, N = 872

Groepen	Percentage genoemd voor inkomensverbetering	Percentage genoemd voor inkomensmatiging
1. Ongeschoolde arbeiders	15,4	1,0
2. Mensen met verzorgend beroep	12,6	0,3
3. Computer-, automatiseringsspecialisten	0,9	3,1
4. Uitkeringsgerechtigden	11,4	1,7
5. Kleine zelfstandigen	7,8	0,6
6. Topfunctionarissen (bedrijfsleven)	0,7	35,6
7. Ambtenaren (hoog-laag)	7,1	3,8
8. Geschoolde arbeiders	11,0	1,0
9. Middenkader in ondernemingen	3,7	1,1
10. Vrije beroepen	0,7	30,4
11. Gelijke verdeling over alle groepen	28,8	21,3
12. Totaal	100,0	100,0

In tabel 1 beperken wij ons tot de groepen die als eerste werden genoemd. Een analyse van de groepen die als tweede gekozen werden, levert nauwelijks andere resultaten op.

Hoewel een belangrijk deel van de respondenten inkomensverbetering c.q. -matiging gelijkmatig wenst te verdelen (28,8 resp. 21,3%), valt vooral het streven tot verdere nivellering op. Extra inkomen verdienen (beroeps)groepen die veelal gekenmerkt worden door een laag inkomen, een lage sociale status en ongunstige werkomstandigheden (b.v. on- en geschoolde arbeiders en uitkeringsgerechtigden). Inkomensmatiging wensen de respondenten diegenen toe die een hoog inkomen paren aan een hoog maatschappelijk aanzien en gunstige werkomstandigheden (71% is van mening dat topfunctionarissen en vrije-beroepsbeoefenaren in de eerste plaats moeten matigen). Het adagium 'de sterkste schoulers moeten de zwaarste lasten dragen' geldt blijkbaar nog steeds. In feite gaan onze respondenten daarmee in tegen veel van de plannen van het huidige kabinet en het bedrijfsleven. Deze gaan immers vaak uit van het extra belonen van topambtenaren, computerdeskundigen, enz. De ondervraagden wensen eerder het tegenovergestelde.

5) A. Szirmai, Nivelleringsethos, *Sociologisch Tijdschrift*, jg. 9, nr. 2, oktober 1982, blz. 175-212 en A. Szirmai, *Inequality observed. A study of attitudes towards income inequality*, Enschede, 1986.

6) Szirmai, op.cit., 1986, blz. 132.

7) Idem, blz. 126 en Szirmai, op.cit., 1982, blz. 193.

8) Berting e.a., op.cit., blz. 35 e.v.

Rechtvaardigheidsprincipes

Uit het voorgaande blijkt dat de Nederlandse bevolking verdere nivellering ondersteunt. Tegelijkertijd aanvaardt men het idee van ongelijke beloning voor verschillende beroepen. Dan rijst de vraag in welke omstandigheden men verschillen in inkomen wel aanvaardbaar vindt. Wat vindt men in dat verband van loon naar individuele prestatie?

Wij hebben onze respondenten via het Nipo-telepanel in oktober 1986 en in februari 1987 een aantal uitspraken voorgelegd. In elk van deze uitspraken wordt een verschillend rechtvaardigheidsprincipe ter legitimering van beloningsverschillen verwoord (9). De respondenten werd gevraagd aan te geven in welke mate men het eens dan wel oneens was met deze uitspraken. Hierbij kan opgemerkt worden dat de uitspraken 1, 3, 6 en 7 in enigerlei vorm beloning naar prestatie meten.

Tabel 2. Welke rechtvaardigheidsprincipes behoren een rol te spelen bij inkomensverschillen? a)

Uitspraken	Percentage (zeer) mee eens	Percentage (zeer) mee oneens	(1) - (2)	Rangorde op grond van (3)
	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Resultaten	57	6	51	2
2. Behoeften	14	53	-39	7
3. Opleiding	56	12	44	3
4. Werkt/werkloos	14	56	-42	8
5. Gelijkheid	12	65	-53	9
6. Inspanning	44	15	29	5
7. Initiatief	52	16	36	4
8. Werkomstandigheden	69	4	65	1
9. Bedrijfswinst	19	42	-23	6

a) Criteria 1 tot en met 7: N = 415, criteria 8 en 9: N = 872.
Meting: oktober 1986, februari 1987.

Tabel 2 geeft de resultaten weer. In de tabel staat per uitspraak het percentage respondenten dat zegt het met de uitspraak (zeer) eens te zijn, vergeleken met het percentage dat het met die uitspraak (zeer) oneens is. Een overgrote meerderheid blijkt de voorkeur te geven aan het principe 'werkomstandigheden'. Verder blijken de principes die 'beloning naar prestatie' uitdrukken populair. De overige principes (die meer behoefte en gelijkheid impliceren) scoeren niet zo hoog.

Deze resultaten wijzen erop dat er in de Nederlandse bevolking een duidelijke steun aanwezig is voor de gedachte de beloning meer in overeenstemming te brengen met het prestatieprincipe. Daarbij moet men wel bedenken dat compensatie voor ongunstige werkomstandigheden de meeste ondersteuning ondervindt. Dat uitgangspunt heeft weinig met individuele prestatieverschillen van doen. In dit verband is het van belang dat Van Wijngaarden er reeds in 1983 op heeft gewezen dat onaangename werkomstandigheden in bestaande functiewaarderingssystemen ondergewaardeerd worden (10).

Uit ons onderzoek blijkt dat in de bevolking weinig overeenstemming bestaat over wat onder prestatie moet worden verstaan. Gaat het om de resultaten die men als individu in het werk bereikt, om de geleverde inspanning in het werk, om het getoonde initiatief, om eerder geleverde inspanningen in opleidingen, of om in het beroepsleven verworven bekwaamheden? Het prestatiedenken is een vorm van kosten-batendenken. Tegenover investeringen komen opbrengsten te staan. Maar wat zijn nu de investeringen, wat de opbrengsten? Op dergelijke problemen gaan wij de volgende paragraaf in.

Een laatste in deze paragraaf te beantwoorden vraag is of de aanhang voor een bepaald rechtvaardigheids criterium samenhangt met bepaalde kenmerken van de onderzochte respondenten. Zijn bepaalde groepen in de bevolking meer of minder prestatiegericht dan andere groepen? Aangezien wij bij het schrijven van deze bijdrage

pas een paar dagen over de data beschikken heeft deze analyse een voorlopig karakter.

De analyses duiden erop dat in de volgorde van de gekozen principes niet veel verschil bestaat in opvattingen tussen diverse groepen. Of het nu mannen of vrouwen, werkenden of werklozen, werknemers of ambtenaren, leidinggevenden of werknemers op uitvoerend niveau, aanhangers van de oppositie dan wel van de regeringscoalitie betreft, steeds weer scoren werkomstandigheden het hoogst, gevolgd door de criteria die verbonden zijn met het idee van individuele prestatie. De overige principes volgen steeds op grote afstand. Kleine verschillen zijn er natuurlijk wel: het prestatieprincipe 'inspanning ongeacht resultaat' scoort bij voorbeeld onder aanhangers van de oppositiepartijen, werknemers op uitvoerend niveau en niet-werkenden hoger dan onder aanhangers van de regeringspartijen, leidinggevenden en werkenden. Evenzo staan vrouwen, niet-werkenden en ambtenaren minder afwijzend tegenover de solidaristische criteria (met name uitspraken 4 en 5) dan mannen, werkenden en werknemers in het bedrijfsleven. Voorts bleek uit eerder onderzoek in grote bedrijven dat werknemers werkzaam in functies met betrekkelijk veel autonomie in sterkere mate prestatiegerichtere criteria ondersteunen dan werknemers die functies hebben waarin zij weinig gelegenheid hebben zelfstandig beslissingen te nemen (11).

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat de Nederlandse bevolking van mening is dat het verband tussen inkomen en werk niet kan worden verbroken. Integendeel. Onaangename werkomstandigheden moeten in de beloning tot gelding worden gebracht. Maar ook de criteria die met verschillen in prestatie in verband kunnen worden gebracht, moeten bij de inkomensvorming een rol spelen.

Interpretatie en conclusies

Bovenstaande analyses van de opvattingen van Nederlanders over de bestaande inkomensverdeling leveren twee conclusies op. In de eerste plaats kunnen we vaststellen dat het nivelleringsethos dat Szirmai voor 1980 vaststelde nog steeds voortduurt. Met handhaving van de bestaande hiërarchie in de inkomensverdeling bestaat er voorkeur voor herverdeling volgens het Robin-Hood-principe. In de tweede plaats blijkt er grote ondersteuning te bestaan voor prestatiecriteria ter legitimering van beloningsverschillen. Dit overigens naast zeer brede instemming met de idee van compensatie van ongunstige werkomstandigheden.

9) De volgende uitspraken zijn voorgelegd:

1. wie in zijn werk betere *resultaten* behaalt dan een ander, behoort ook meer te verdienen;
2. ook al doet men ongeveer hetzelfde werk, wie meer behoeften heeft (b.v. door gezinssituatie) behoort ook meer te verdienen;
3. degene die een *werkkring* heeft waarvoor een langere opleiding is vereist dan in andere werkkringen, behoort meer te verdienen;
4. het mag voor je inkomen eigenlijk niet uitmaken of je *werkt* of *werkloos* bent. Tenslotte blijven je uitgaven ongeveer gelijk;
5. aangezien alle mensen een gelijk recht behoren te hebben op een menswaardig leven, zouden alle inkomens eigenlijk *gelijk* moeten zijn;
6. wie zich in hun werk even hard *inspannen*, behoren evenveel te verdienen, ook al zijn de resultaten niet gelijk;
7. wie in zijn werk niet meer doet dan wat van hem of haar wordt gevraagd, behoort minder te verdienen dan degene die in zijn werk *initiatief* toont;
8. wie in zijn werk wordt blootgesteld aan ongunstige *werkomstandigheden*, zoals lawaai, grote vochtigheid, hitte, koude, schadelijke chemische stoffen, behoort meer te verdienen dan degene die niet onder dergelijke omstandigheden werken;
9. wie in een bedrijf werkt waar veel winst wordt gemaakt, behoort meer te verdienen dan werknemers die werken in *bedrijven* waar minder winst of verlies wordt gemaakt.
- 10) P.J. van Wijngaarden, *Rechtvaardige verdeling in de verzorgingsstaat*, 's-Gravenhage, 1983, blz. 80.
- 11) J. Berting, *Stratificatieonderzoek en maatschappijbeelden*, Erasmus Universiteit Rotterdam, A.S. Working Papers nr. 1, 1985.

Wanneer wij de huidige renaissance van de discussie over het prestatieprincipe bezien, dan kunnen wij vaststellen dat deze slechts gedeeltelijk aansluit bij datgene wat onder de bevolking leeft. Enerzijds sluit deze aan bij de meerderheid van de respondenten, die van mening is dat beloningsverschillen gebaseerd dienen te zijn op prestatiecriteria. Anderzijds voldoet deze op geen enkele wijze aan het verlangen de huidige inkomensverschillen verder te verkleinen. Bovendien is er een ander duidelijk verschil. In de bevolking leeft duidelijk de opvatting dat de inkomensverschillen niet alleen moeten worden verkleind, maar ook dat er meer rechtvaardigheid moet bestaan als het aankomt op de vraag wie wat krijgt. De kleinere verschillen moeten derhalve beter worden gelegitimeerd op grond van de genoemde criteria. De roep om meer beloning naar prestatie van de zijde van het hogere management en de rechtse politieke partijen heeft daarmee weinig uit te staan.

De huidige plannen - zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid - impliceren immers een vergroting van de inkomensverschillen. Men koppelt het prestatieprincipe aan de werking van de 'vrije markt'. In de visie van de betrokken ministers en werkgevers schijnen alleen werknemers die al een hoog inkomen hebben en bovendien over (op grond van de huidige marktverhoudingen) schaarse kwaliteiten beschikken (zoals computerdeskundigen, topambtenaren en leidinggevende functionarissen) prestaties te leveren. Toepassing van prestatiecriteria, zoals volgt uit onze onderzoeksgegevens, zou leiden tot vooral een inkomensverbetering van de lager betaalde functies.

De discussie over het prestatieprincipe is gedoemd vooral een ideologisch karakter te hebben, zolang tenminste niet nauwkeurig wordt vastgelegd wat men onder het prestatieprincipe verstaat en zolang men deze discussie niet koppelt aan de analyse van de aard van de functies en werkomstandigheden waarop dit principe van toepassing wordt verklaard. Voorts moet worden verduidelijkt op welke gronden men verwacht dat inkomensdifferentiatie op grond van prestatieverschillen leidt tot gedragsveranderingen bij de betrokken werknemers. Versterking van het marktcomponent heeft weinig met individuele prestatie en rechtvaardigheid te maken, maar alles met de wisselvalligheden van het spel van vraag en aanbod.

In de vorige paragraaf hebben we kunnen zien dat respondenten onder prestatie verschillende zaken verstaan, die elkaar soms tegen lijken te spreken. Dit spoort met een analyse die Berting eerder heeft gemaakt van de verschuivingen in betekenis die het prestatieprincipe sedert het eind van de vorige eeuw heeft ondergaan (12). In navolging van deze analyse kunnen we stellen dat prestatie in de tweede helft van de negentiende eeuw vooral verbonden werd met de 'self-made' man. Iemand die door eigen inspanning en talenten een onderneming tot bloei wist te brengen, oogstte maatschappelijk gezien succes. Met de opkomst van de grote ondernemingen en overheidsbureaucratieën is deze invulling van prestatie wat meer op de achtergrond geraakt. Prestatie werd meer verbonden met het maken van carrière in de onderneming. Inzet en vooral resultaat bepaalden mede deze carrière. Ook deze invulling van prestatie is minder en vogue, zonder overigens te zijn verdwenen. Tegenwoordig is het maken van carrière en het bereiken van een bepaalde positie veel afhankelijker geworden van de aard en de duur van de formele schoolopleiding, genoten voor het betreden van de arbeidsmarkt. Deze formele opleiding bepaalt voor een belangrijk deel het niveau en de grenzen waarbinnen de carrière zich kan afspelen.

Prestatie kan niet alleen verschillende dingen betekenen, zij is ook moeilijk te meten. Diverse auteurs zijn al uitvoerig ingegaan op de veranderingen die in de organisatie-structuur van ondernemingen hebben plaatsgevonden, waardoor leidinggevenden niet goed meer kunnen beoordelen wat afzonderlijke werknemers presteren (13). Immers, voorheen was het zo dat toezichthoudend en leidinggevend personeel opklom uit lagere posities en daardoor het te verrichten werk op lager niveau goed kon beoordelen. Nu een belangrijk deel van het midden en ho-

ger kader direct wordt gerecrueteerd uit degenen die zich na hun opleiding met bepaalde onderwijskwalificaties aandienen, ontbeert men deze ervaringskennis. Daarbij komt dat in veel organisaties het werk zo is georganiseerd dat werknemers door eigen inspanningen en inzichten het resultaat van hun handelingen nauwelijks kunnen beïnvloeden. Het productieproces is daarvoor teveel voorgestructureerd. De resultaten zijn mede daarom moeilijk te herleiden tot de bijdragen van individuele werknemers in het productieproces. Miller stelt dat dit niet alleen geldt voor het lager en middelbaar echelon, maar ook voor de hogere echelons. „In the theory of organised society, however, each person is seen as a part of a corporate group which collectively supplies goods and services. It is impossible, therefore, to measure individual deserts by the separate value of each man's products. How then can desert be estimated and rewarded?" (14).

Het lijkt in zeer veel gevallen niet eenvoudig iemand te belonen op grond van datgene wat hij of zij in de arbeidssituatie presteert. Bovendien levert doorzetting van de plannen nog een ander gevaar op. Wie moet als beoordelaar gaan optreden? Binnen de huidige arbeidsverhoudingen zullen dat leden van het midden en leidinggevend kader zijn. Het gevaar bestaat dat zij zich bij deze beoordeling zullen baseren op de normen, waarden en belangen die geïnstitutionaliseerd zijn in de bestaande organisationele structuur. Men loopt dan de kans het bestaande potentieel aan creativiteit eerder af te remmen dan te stimuleren. Terwijl het doel van prestatiebeloning flexibilisering van arbeid heet te zijn, is de kans groot dat het uiteindelijke effect tegenovergesteld zal zijn.

De richting die het huidige bedrijfs- en overheidsbeleid inslaat kan wel eens minder verstandig zijn. Het streven om meer prestatie-elementen in de beloningsstructuur in te bouwen wordt door de bevolking ondersteund. Maar men moet beseffen dat het hier om zeer verschillende zaken gaat. Het komt ons voor dat de discussie zou zijn gediend door, ten eerste, het wegscheuren van de ideologische sluiers; ten tweede, het scherper analyseren van het probleem van de verhoudingen tussen prestatiecomponenten en beloningsverschillen binnen onderscheiden werksituaties en daarmee, ten derde, de prestatiediscussie te verbinden met vraagstukken van organisatorische veranderingen in de bedrijven en bureaucratieën. Zolang werkgevers en overheid hier geen duidelijkheid over verschaffen, laadt men de verdenking op zich onder het mom van het prestatieprincipe het ideologische stokpaardje van de denivellering en versteving van de vrije markt te berijden. Zoals wij gezien hebben bestaat voor de gedachte van denivellering onder de Nederlandse bevolking geen steun. Het is ons inziens zinloos om hiervoor een verscherping van de toch al niet optimale arbeidsverhoudingen te riskeren.

Als men de prestaties van werknemers wil stimuleren dan liggen maatregelen gericht op compensatie van ongunstige werkomstandigheden, bevordering van de werkgelegenheid en humanisering van de arbeid door wellicht ingrijpende organisatorische veranderingen meer voor de hand. Nu geldt immers voor vele werknemers dat het gebrek aan autonomie in de werksituatie een belemmering vormt voor het leveren van prestaties. Om over de vele honderdduizenden werklozen maar te zwijgen. Zij worden in het geheel niet in staat gesteld om in het arbeidsproces prestaties van welke aard dan ook leveren.

**J. Berting
A.J. Steijn
M.C. de Witte**

12) J. Berting, De prestatiesamenleving, in: J. Berting en C.A. Verrips-Roukens, *Inleiding in de sociologie*, Leereenheid 5, Open Universiteit, 1986, Heerlen, blz. 80-97.

13) C. Offe, *Industry and inequality. The achievement principle in work and social status*, New York, 1976.

14) D. Miller, *Social justice*, Oxford, 1976, blz. 308.