

Op zoek naar een functionalistische theorie van de arbeidsverhoudingen

DRS. J. VEENMAN — DRS. W. A. ARTS*

Bij de bestudering van de arbeidsverhoudingen gedurende de laatste decennia hebben sociologen een belangrijke rol gespeeld. Het systeem van arbeidsverhoudingen omvat een samenspel tussen werkgevers, werknemers en overheid binnen een institutionele structuur, dat zich moeilijk in zuiver economische begrippen laat vatten. In dit artikel passeren enkele van de belangrijkste bijdragen die sociologen hebben geleverd aan de leer van de arbeidsverhoudingen, de revue. Met name wordt aan Nederlandse auteurs aandacht besteed. Het blijkt dat er bij de meesten sprake is van een min of meer functionalistische benaderingswijze, maar dat van een samenhangende theorie van arbeidsverhoudingen niet kan worden gesproken.

Inleiding

In de al weer enige decennia durende discussie over de ontwikkelingen in de naoorlogse Nederlandse arbeidsverhoudingen hebben sociologen bij voortduring een belangrijke rol gespeeld. Ook nu is het weer een socioloog, Ramondt, die probeert deze discussie, naar zijn mening wat stilgevallen, nieuw leven in te blazen. Hij doet dit in een boekje met de titel *Spelende elites*, waarvan de inhoud een bewerkte versie is van zijn openbare les 1). De auteur geeft hierin een overzicht van een aantal (d.i. de meest aandachttrekkende) publikaties op het terrein van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Hij bespreekt de inhoud van deze publikaties op kritische wijze en plaatst er enige eigen opvattingen over „de verhoudingen op het centrale niveau der Nederlandse arbeidsverhoudingen” tegenover.

Hoewel Ramondt in zijn analyse vooral de nadruk legt op het theoretische aspect van de verschillende publikaties, is het jammer dat hij, nu hij de moeite heeft genomen het werk van anderen bij elkaar te brengen, nalaat de verschillende bijdragen werkelijk op hun theoretische merites te beoordelen. Daardoor laat hij de gelegenheid ongebruikt datgene diepgaand te beschouwen wat ook in ons land, althans in de sociologische bijdragen, lijkt uit te groeien tot een „traditie”: de functionalistische benaderingswijze van arbeidsverhoudingen.

In dit artikel zullen we proberen aan te geven op welke wijze deze leemte kan worden gevuld. Centraal daarbij staat de vraag of binnen de functionalistische benaderingswijze een theorie van arbeidsverhoudingen kan worden ontwikkeld. Wie zulk een vraag stelt, móet wel van oordeel zijn dat zo'n theorie thans niet voorhanden is. Het is dan ook onze eerste opdracht aan te geven waarop dit oordeel berust. We dienen daarom ruime aandacht te besteden aan het werk van auteurs die zich, binnen en buiten Nederland, vanuit functionalistische optiek hebben beziggehouden met arbeidsverhoudingen. Eerst volgt een reconstructie van deze bijdragen. Vervolgens gaan wij in op de waarde van de functionalistische benaderingswijze van de arbeidsverhoudingen. Ten slotte mag de lezer het antwoord verwachten op de door ons gestelde vraag.

Functionalistisch georiënteerde auteurs

Alvorens het werk van verschillende functionalistisch georiënteerde auteurs te beoordelen op hun bijdrage aan een theorie van arbeidsverhoudingen, zullen we eerst duidelijk moeten aangeven wat we daaronder verstaan. In publikaties op het terrein van de arbeidsverhoudingen wordt doorgaans vrij gemakkelijk gesproken over „theorie” en „theorievorming”. Het lijkt alsof men zich daarbij bedient van een onderscheid uit het dagelijks taalgebruik: tegenover de „praktijk” van beleidvoerders en onderhandelaars staat de „theorie” van degene die deze praktijk beschrijft en inzichtelijk probeert te maken. Zo ruim willen wij de term theorie niet gebruiken. Over wat de betekenis ervan dan wel is, bestaat verschil van opvatting. Wij kunnen ons vinden in de volgende omschrijving: een logisch samenhangend geheel van toetsbare uitspraken met het karakter van een algemene wetmatigheid.

Ook de term „arbeidsverhoudingen” wordt in de literatuur slechts zelden duidelijk omschreven, en als gevolg daarvan nogal „losjes” gebruikt. Blijkbaar gaan de diverse auteurs er van uit dat algemeen bekend is wat er „zo ongeveer” onder moet worden begrepen. Wij zullen hier onder arbeidsverhoudingen verstaan: het geheel van relaties tussen (organisaties van) werkgevers, (organisaties van) werknemers en overheidsfunctionarissen dat betrekking heeft op in dienstverband verrichte arbeid. We kiezen voor deze ruime omschrijving, omdat zij goed bruikbaar is bij een bespreking van verschillende auteurs. Een *theorie van arbeidsverhoudingen* zal moeten voldoen aan de kenmerken die worden opgesomd in de beide begripsomschrijvingen in deze paragraaf.

Een nadere beschouwing van de functionalistische benaderingswijze van arbeidsverhoudingen is niet zonder problemen. Veel van de sociologische bijdragen aan de literatuur over arbeidsverhoudingen zijn namelijk rijkelijk vaag bij de formulering van problemen, theorieën, hypothesen en be-

*De auteurs zijn verbonden aan de vakgroep Sociologie van de Economische Faculteit van de Erasmus Universiteit Rotterdam.
1) J. Ramondt, *Spelende elites*, Alphen a/d Rijn, 1980.

grippen. Ter bestrijding van onzorgvuldigheden en meerduidigheden in deze formuleringen kan men preciseringsstrategieën toepassen. Eén van deze strategieën, van groot belang in de empirisch-theoretische wetenschappen, is de *explicitatie of rationele reconstructie* 2). Het gaat er daarbij niet om de bedoelingen van de auteur zo goed mogelijk weer te geven (z.g. interpretatie). Zelfs hoeft men geen recht te doen aan de oorspronkelijke argumentatie. Waar het wel om gaat, is uit het werk die elementen te selecteren, die het bruikbaarst lijken bij de formulering van een vruchtbare theorie. Men past daarbij een bepaald „explicitatiecriterium” toe. Toetsbaarheid en informatiegehalte komen hier als maatstaven in aanmerking, maar wat ons thans veel meer interesseert, is de aansluiting bij de algemene functionalistische theorievorming. We zullen bij onze reconstructie het oog dan ook hierop gericht houden. Bij het beoordelen van de gereconstrueerde theorie kunnen de andere criteria altijd nog aan de orde komen.

Dunlops systeemtheorie

Wie zich wenst bezig te houden met de functionalistische benaderingswijze van arbeidsverhoudingen kan niet voorbijgaan aan het door sommigen als een „klassiek werk” bestempelde *Industrial relations systems* van de Amerikaan John Dunlop 3). Dit in 1958 verschenen boek komt de verdienste toe dat daarin voor het eerst een theoretisch kader wordt geboden voor de bestudering van arbeidsverhoudingen. Dunlop ontleent dit kader aan het systeemtheoretische werk van Talcott Parsons, de grondlegger van het Amerikaanse functionalisme.

In het eerste hoofdstuk van zijn boek geeft Dunlop een schets van datgene wat onder een systeem van arbeidsverhoudingen wordt verstaan. Hij ziet het als een maatschappelijk subsysteem dat evenals ieder ander systeem wordt gekenmerkt door een zekere eenheid. Veranderingen in een deel van het systeem hebben een directere invloed op de andere delen van dat systeem dan op andere systemen. In sociologische termen: de interdependentie tussen delen van een systeem is groter dan de interdependentie tussen deze delen en eenheden buiten het systeem.

Meer specifiek is het systeem van arbeidsverhoudingen op te vatten als een analytisch subsysteem van een industriële samenleving op hetzelfde logische niveau als het economisch (sub-)systeem. Deze systeemopvatting wordt door Dunlop ingevoerd om greep te krijgen op de complexe interacties tussen groepen en personen in een moderne industriële samenleving. Het door hem geboden theoretische kader moet beschrijving vergemakkelijken en verklaring mogelijk maken. Weliswaar, zo merkt Dunlop op, zijn problemen met betrekking tot arbeidsverhoudingen niet voorbehouden aan de moderne industriële maatschappij, maar typisch voor deze samenleving, van welke politieke vorm ook, is wel dat een onderscheiden groep van werknemers en werkgevers is ontstaan. De betrekkingen tussen hen, en tussen hun organisaties, worden in de industriële samenleving formeel buiten de verwantschapssystemen om en los van de politieke instituties geregeld.

Kort samengevat is het systeem van arbeidsverhoudingen bij Dunlop een gedachtenconstructie waarin die relaties tussen werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties) en gespecialiseerde overheidsinstellingen zijn vervat die gericht zijn op het tot stand brengen van regels. Deze betreffen niet alleen de arbeidsplaats en de arbeidsgemeenschap, maar ook de betrekkingen tussen de drie genoemde partijen. Voorts rekent Dunlop ertoe de procedures voor vaststelling en toepassing van deze regels.

Zoals uit het voorgaande mag blijken, vormen de regels de kern van het systeem van arbeidsverhoudingen. Anders geformuleerd: voor Dunlop zijn zij de afhankelijke variabelen van het model. Ze dienen te worden verklaard in termen van de overige elementen van het systeem van arbeidsverhoudingen. Dit zijn:

- de actoren van het systeem (a): de eerder genoemde drie partijen;
- de context van het systeem, onderscheiden in: de economische omgeving (de randvoorwaarden van de markt of de budgettaire beperkingen) (e), de technologische omgeving (t) en de politieke omgeving (machtenverhoudingen buiten het systeem van arbeidsverhoudingen) (p);
- de ideologie van het systeem (i). Deze ideologie is het geheel van opvattingen dat de partijen gemeenschappelijk hebben en dat als zodanig het systeem van arbeidsverhoudingen tot een eenheid maakt. Dunlop erkent dat elk der partijen (ook) een eigen ideologie kent, doch voegt hier onmiddellijk aan toe dat deze partijgebonden opvattingen zo zeer met elkaar overeen dienen te stemmen dat een gemeenschappelijke ideologie wordt gearandeerd. Is aan deze functionele vereiste niet voldaan, dan zal het systeem van arbeidsverhoudingen desintegreren.

Het voorgaande kan als volgt in een formule worden weergegeven 4):

$$r = f(a, e, t, p, i)$$

Opgemerkt moet worden dat de economische, technologische en politieke omgevingsfactoren voor Dunlop beslissend zijn voor veranderingen in de regels. Zij vormen met elkaar de exogene variabelen die van buitenaf op het systeem inwerken en als zodanig bepalend zijn voor wijzigingen in de afhankelijke variabele: de regels. De betekenis van de ideologie (hierboven toegelicht), maar ook die van de actoren, wordt hiermee sterk gerelativeerd. In feite beperken de werkzaamheden van de drie partijen zich tot het aanpassen van de regels aan de invloeden die van buitenaf op het systeem inwerken.

Hiermee is aangegeven wat Dunlop noemt „de structuur van het systeem van arbeidsverhoudingen”. Deze gedachtenconstructie is toepasbaar op verschillende abstractieniveaus: niet alleen op nationale schaal, maar ook op het niveau van de bedrijfstak of dat van het individuele bedrijf.

Op de gedachten van Dunlop komen we hierna nog terug. Eerst willen we aangeven op welke wijze zijn denkbeelden Nederlandse auteurs op het terrein van de arbeidsverhoudingen hebben beïnvloed.

De Jong

Het meest uitgesproken komt Dunlops invloed tot uiting in het proefschrift van De Jong (1974) 5). Deze auteur probeert de veranderingen in het naoorlogse systeem van arbeidsverhoudingen te verklaren onder gebruikmaking van, wat hij noemt, „de theorie van Dunlop”. Zijn onderzoek is bedoeld om een drietal, in de discussie over die veranderingen veel gehoorde uitspraken te toetsen, te weten:

- er zou sprake zijn van een tendens tot decentralisatie;
- er zou sprake zijn van toenemende verharding van de relaties tussen de deelnemers aan het systeem van arbeidsverhoudingen;
- er zou sprake zijn van afnemende overheidsinvloed op de uitkomsten van het systeem van arbeidsverhoudingen.

2) Zie bij voorbeeld: K-D. Opp., *Methodologie der Sozialwissenschaften*, blz. 246-255; I. Lakatos, *Falsification and the methodology of scientific research programmes*, in: I. Lakatos en A. Musgrave (red.), *Criticism and the growth of knowledge*, Cambridge, 1970, blz. 91-196.

3) J. Dunlop, *Industrial relations systems*, New York, 1958.

4) Deze formule is terug te vinden bij A. N. J. Blain en J. Gennard, *Industrial relations theory — critical review*, in: *British Journal of Industrial Relations*, jg. 8, nr. 3, 1970, blz. 389-407.

5) J. de Jong, *Het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen*, Rotterdam, 1974.

De Jong vat deze uitspraken op als betrekking hebbend zowel op de ontwikkelingen in de relaties binnen het systeem van arbeidsverhoudingen als op de regulering van die relaties. De veranderingen die zich in de regulering (dat is: in de regels) hebben voorgedaan wil hij met behulp van het model van Dunlop verklaren. Hij is dus niet uit op toetsing van Dunlops uitspraken 6). Wat hij in feite doet, is het bekijken van de ontwikkelingen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen door de bril die Dunlop hem aanreikt. De Jong onderwerpt de verschillende elementen uit Dunlops model, door hem in navolging van Blain en Gennard gedynamiseerd, aan een nadere beschouwing, en beschrijft op grond daarvan de Nederlandse situatie 7).

Hij is van oordeel dat het aantal variabelen in het model te gering is. In het bijzonder persoonlijkheidsvariabelen moeten eraan worden toegevoegd, zo meent De Jong, opnieuw in overeenstemming met Blain en Gennard. Op basis van een uitgebreid pakket van verklarende variabelen (met name betreffende de politieke en economische componenten van de context) probeert hij ten slotte te komen tot voorspellingen over de mate van centralisatie, verharding van relaties en overheidsinvloed.

De door De Jong geuite kritiek is marginaal te noemen. Overeenkomstig de kritiek wordt het model uitgebreid. Van een poging tot weerlegging is geen sprake. Wel noemt hij een algemeen bezwaar tegen „de theorie van Dunlop”, en dat is dat zij „leeg” is. Per geval — land, bedrijfstak of onderneming — moet „de theorie” worden „ingevuld”. Laat men dit na, dan is in de woorden van De Jong „een verklaring van het onderzochte geval” niet mogelijk.

Peper

Wordt De Jong in het boekje van Ramondt niet eens genoemd, aan het werk van Peper wordt tamelijk veel aandacht besteed. Nu gaat deze auteur ook door het leven als degene die als eerste trachtte de Nederlandse arbeidsverhoudingen op meer systematische, meer „theoretische” wijze te analyseren. Gaat De Jong in zijn analyse expliciet uit van Dunlops model, bij Peper gebeurt dit impliciet. Zijn analyse is, zonder deze geweld aan te doen, uitstekend te reconstrueren in termen van Dunlops theoretische kader.

In een reeks van artikelen, die zo'n driekwart decennium bestrijken, ontwikkelt Peper een drietal modellen waarmee hij de veranderingen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen inzichtelijk wil maken 8). Hij gaat daarbij uit van een systeem van arbeidsverhoudingen dat steeds in interactie is met zijn omgeving. Hij motiveert dit als volgt: „Daarbij ga ik er uiteraard van uit dat de verhoudingen tussen partijen zich maatschappelijk zo verzelfstandigd hebben dat er kan worden gesproken van een systeem”. Deze uitspraak heeft betrekking op de drie partijen die we ook bij Dunlop tegenkwamen: de overheid, de werkgevers (organisaties) en de werknemers (organisaties). Uitgangspunt bij Peper is dat deze partijen elkaar voor de realisering van hun doeleinden nodig hebben. Er bestaan daardoor als het ware „gedwongen relaties”, waarin een zekere structuur te onderkennen valt. Vandaar dat er sprake is van een systeem van arbeidsverhoudingen waarin partijen de status hebben van subsystemen. Voor het functioneren van dit systeem, zo stelt Peper, zijn alle drie de partijen onmisbaar. Door non-coöperatie van één van hen raakt het systeem van arbeidsverhoudingen ontregeld.

Het duidelijkst komen de overeenkomsten met Dunlop aan het licht in Peper's meest recente artikel over de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Daar betreft hij expliciet een drietal omgevingsfactoren in het betoog, die de lezer zich zal herinneren uit onze samenvatting van Dunlops benadering: technische ontwikkelingen (mechanisatie, automatisering); sociaal-economische ontwikkelingen (o.a. afnemende economische groei, werkloosheid, fusies in het bedrijfsleven en fusies van vakverenigingen); en politieke ontwikkelingen (o.a. ontzuiling, polarisatie en kabinetwisselingen). De opstelling van de verschillende partijen binnen het systeem van arbeidsverhoudingen moet, naar de mening van Peper,

uit deze ontwikkelingen worden afgeleid. Een gemeenschappelijke ideologie over de positie en de rol van de actoren (nodig om het systeem van arbeidsverhoudingen te doen functioneren) alsmede de krachtsverhoudingen tussen de partijen completeren, net als bij Dunlop, het geheel.

Is het bij Dunlop de ideologie van het systeem (de gemeenschappelijke opvattingen van de drie partijen!) die zorgt voor eenheid, bij Peper zijn het „externe en interne integratieve krachten” die het harmonieuze karakter van het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen bewerkstelligen. Volgens Peper deden deze krachten hun werk vooral in de eerste periode na de oorlog. Toen was het de Duitse bezetter die onze samenleving een externe bindingskracht meegaf, terwijl korte tijd daarna de koude oorlog sterk integrerend werkte. Deze beide extern-integratieve krachten hebben aanleiding gegeven tot het ontstaan van een wederopbouw-ideologie en een koude-oorlogs-ideologie. Juist deze ideologieën zijn ervoor verantwoordelijk dat de aanwezige belangen-tegenstellingen in ons land naar de achtergrond werden verdrongen. Als interne integratieve kracht noemt Peper de gemeenschappelijke sociaal-culturele en politieke geschiedenis, die haar neerslag zou hebben gevonden in een soort pacificatie-ideologie. De overeenkomst met Dunlop, waar het ons hier om gaat, blijkt opnieuw wanneer Peper stelt dat zich een crisis in het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen voordoet op het moment dat de wederopbouw-ideologieën de koude-oorlogs-ideologie hun kracht verliezen. We komen daarop zo dadelijk terug.

Eerst is het goed te benadrukken dat ook bij Peper regels de afhankelijke variabele vormen. Door middel van de geleide loonpolitiek en bepaalde instituties als de SER, de Stichting van de Arbeid, het College van Rijksbemiddelaars en de Wet op de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie werd gepoogd een oplossing te vinden voor de problemen die de wederopbouw stelde ten aanzien van het terrein van de arbeidsverhoudingen. Institutioneel en organisatorisch vond de integratie van het systeem van arbeidsverhoudingen haar neerslag in genoemde instellingen en wetgeving. Het zijn pogingen tegenstellingen in opvattingen en/of belangen op te lossen of onder de hoede te brengen van een compromis door het gedrag van de betrokkenen verregaand aan normen en regels te binden. Men vergelijkte Dunlops „procedures”.

Tegen het eind van de jaren vijftig zien we dat het centrale probleem, de wederopbouw, is opgelost. De gemeenschappelijke doelstellingen zijn daardoor (ten dele) verwezenlijkt. Ook de andere extern-integratieve kracht (de koude oorlog) verliest volgens Peper in die tijd haar betekenis. Voorts is de industrialisering (een combinatie van interne en externe integratie) voltooid en zet de ontzuiling in. Op dat moment ontstaan de moeilijkheden voor het systeem van arbeidsverhoudingen. De instituties zijn immers in het leven geroepen om het centrale probleem op te lossen en de gezamenlijke doelstellingen te verwezenlijken. De randvoorwaarden voor het goed functioneren van die instituties zijn nu echter verdwenen. Anders gezegd: door het wegvalLEN van de externe en interne integratieve krachten gaat het systeem van arbeidsverhoudingen desintegratieve trekken vertonen.

6) Zie ook: W. F. M. de Nijs, De systeemtheoretische benadering der kollektieve arbeidsbetrekkingen. Kanttekeningen n.a.v. een studie door J. de Jong, in: *Sociale Wetenschappen*, jg. 18, nr. 2, 1975, blz. 171-188.

7) Idem.

8) A. Peper, De overgangsjaren van de Nederlandse arbeidsverhoudingen, *ESB*, 13 januari 1971, blz. 28-35; A. Peper, De Nederlandse arbeidsverhoudingen: coalitiemodel in wording, *ESB*, 11 oktober 1972, blz. 960-977 (beide artikelen eveneens afgedrukt in: A. Peper (red.), *De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering*, Rotterdam, 1973); A. Peper, Macro-sociologische ontwikkelingen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen, *Tijdschrift voor vennootschappen, verenigingen en stichtingen*, jg. 18, nr. 1, 1975, blz. 9-18; en A. Peper, Coöperatie, conflict en coalitie. De Nederlandse arbeidsverhoudingen 1970-1980: veranderingen, constanten en perspectieven, *ESB*, 19/26 december 1979, blz. 1359-1372.

Veranderingen in de arbeidsverhoudingen kunnen volgens Dunlops model niet zonder gevolgen blijven voor het institutioneel-organisatorische bouwwerk dat is opgetrokken om deze te regelen. Peper merkt op dat een geïndustrialiseerde maatschappij niet zo eenvoudig te vatten is in een corporatief jasje dat hoort bij een agrarisch-ambachtelijke maatschappij. Nieuwe regels zijn nodig, dus ook een nieuwe institutioneel-organisatorische vormgeving van de arbeidsverhoudingen. Doordat er sprake is van een „institutional lag”, een vertraagde aanpassing, geraken de Nederlandse arbeidsverhoudingen in een crisis.

Door het wegvallen van de integratieve krachten is er volgens Peper een ontwikkeling ingezet van het naoorlogse harmoniemodel naar het onder de nieuwe omstandigheden beter „passende” coalitiemodel. Of we uiteindelijk (?) bij het conflictmodel terecht zullen komen, durft Peper in 1973 nog niet te zeggen. In 1979 stelt hij echter onomwonden dat zulks niet waarschijnlijk is. Partijen zijn er niet op uit een fundamenteel andere orde te scheppen.

Bij het afbakenen van zijn modellen heeft Peper bijzondere aandacht voor de opvattingen en de positie van de partijen. Een model is voor Peper „een werkbasis, een complex van veronderstellingen, die ons in staat stellen begripsmatig een sociaal verschijnsel te benaderen”. Idealiter zijn in zo'n model de belangrijkste kenmerken van dat verschijnsel opgenomen, zo voegt hij eraan toe. Als zodanige kenmerken gebruikt hij:

1. de mate van overeenstemming (consensus) tussen partijen over de doelstellingen op langere termijn;
2. de mate van onafhankelijkheid (functionele autonomie) van de partijen;
3. de mate van samenwerking of conflict; en
4. de aard van de conflictoplossende mechanismen.

Kenmerken 3 en 4 zijn afgeleide kenmerken. Peper beschouwt ze als „de meer operationele (zichtbare) dynamische en procesmatige uitdrukking” van de modellen. Kenmerken 1 en 2 zijn dus de hoofdkenmerken, waarbij vooral het culturele aspect (consensus over doelstellingen) aandacht krijgt. Daarop werken immers de externe en interne integratieve krachten in. De structurele factor (functionele autonomie) is daarmee in feite ook een „afgeleide factor”. Men herkent hierin de idealistisch georiënteerde functionalistische verklaringwijze.

Zoals blijkt, kan Peper's analyse op eenvoudige wijze gereconstrueerd worden in termen van Dunlops model. Wel moet worden opgemerkt dat Peper, meer dan Dunlop, oog heeft voorrijvingen tussen partijen en voor belangen tegenstellingen (zie kenmerk 3). Wat echter niet verschilt van Dunlops benadering is dat regelvorming voor conflictbeheersing sterk de aandacht krijgt (zie ook kenmerk 4).

Ter Hoeven

Bij Ter Hoeven, die zich evenals Peper mag verheugen in uitgebreide belangstelling van Ramondt, ligt de zaak minder eenvoudig dan bij de andere hier besproken auteurs. Meer dan zij doen, schenkt hij aandacht aan belangentegenstellingen tussen partijen. In een reeks van publikaties geeft hij hiervan blijk (9). Deze publikaties laten evenwel een opmerkelijke accentverschuiving zien.

In zijn in 1969 verschenen boek *Arbeiders tussen welvaart en onvrede* en in het artikel *Op weg naar een nieuw arbeidsbestel* (1972) laten zich min of meer marxistische noties herkennen als „klassentegenstelling”, „klassegebonden handelen”, „emancipatie van de arbeiders” en „het historisch proces naar de bevrijding van de arbeid”. In *De voortschrijdende ontworpening van het arbeidsbestel* (1977) echter kiest Ter Hoeven, na een vergelijking met Marx' visie, uitdrukkelijk voor de zienswijze van Durkheim, één van de grondleggers van het functionalisme. In het bijzonder diens anomiebegrip wordt nu door Ter Hoeven centraal gesteld.

Ter Hoeven is van oordeel dat ontwikkelingen in de technologische en de economische sfeer hiaten zichtbaar maken in het netwerk van normen en regels. Er is sprake van ver-

ouderende instituties. Oude regels werken niet meer, nieuwe regels zijn nog onvoldoende ontwikkeld, daardoor groeit een toestand van „normloosheid”. Deze anomie herkent Ter Hoeven ook in de definitieproblemen die partijen hebben wanneer zich arbeidsconflicten voordoen.

Is hiermee de functionalistische oriëntatie van deze auteur aangegeven, ook het hierboven genoemde artikel uit 1972 over het systeem van arbeidsverhoudingen (door Ter Hoeven ook wel aangeduid als het arbeidsbestel) is door eenzijdig het accent te leggen op de functionalistische elementen te reconstrueren tot Dunlops model. Evenals Peper meent Ter Hoeven dat het systeem van arbeidsverhoudingen, na de periode 1945-1960 die opvalt door een ongekende intensieve samenwerking tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties, aan herziening toe is. Die samenwerking werd volgens Ter Hoeven vooral bewerkstelligd door een samenwerkingsideologie, dat wil zeggen een besef van wederzijdse afhankelijkheid. Vanaf 1960 nemen moeilijkheden en conflicten echter toe. Op allerlei plaatsen komen „breukvlakken” in het systeem van arbeidsverhoudingen te voorschijn, zelfs zodanig dat er gesproken kan worden van een crisis in dit systeem. Grondslag van deze crisis is — evenals bij Peper — de aantasting van de samenwerkingsideologie. Op verschillende gebieden blijkt dat het oude systeem van arbeidsverhoudingen, dat wil zeggen de institutioneel-organisatorische vormgeving van de betrekkingen tussen de drie partijen, niet langer voldoet aan de eisen die de nieuwe situatie stelt. Dit heeft er toe geleid dat samenwerking en conflict thans „in een soms wonderlijke mengeling” naast elkaar voorkomen. Het systeem van arbeidsverhoudingen desintegreert (nog) niet: er is eerder sprake van om-institutionalisering dan van de-institutionalisering, terwijl „de echte crisis voornamelijk een crisis in het denken is”.

De overeenkomsten met het werk van Peper zullen de lezer niet zijn ontgaan. Mede daardoor is ook de parallel met de benadering van Dunlop eenvoudig te trekken, ofschoon Ter Hoeven minder expliciet aandacht schenkt aan de omgevingsfactoren dan deze auteur doet. In een voetnoot merkt Ter Hoeven op dat hij gebruik heeft gemaakt van Dunlops benadering, hoewel hij deze „als geheel weinig bevredigend” noemt. Een toelichting op deze uitspraak ontbreekt. Voor ons een reden te meer ons te buigen over de bruikbaarheid van Dunlops gedachten.

Waardebepaling van de functionalistische benaderingswijze

In de vorige paragraaf van dit artikel gebruikten we Dunlops benaderingswijze als leidraad bij de reconstructie van de functionalistische theorie „van de Nederlandse arbeidsverhoudingen”. In deze paragraaf willen we het theoretisch kader van Dunlop aan een nadere beschouwing onderwerpen. Belangrijk daarbij lijkt de vraag in hoeverre Dunlops inzichten overeenstemmen met het functionalistische paradigma van Parsons, op welke auteur Dunlop zich zegt te baseren. In het nu volgende staat deze vraag centraal. Het antwoord daarop is van belang voor de beantwoording van onze probleemstelling of binnen de functionalistische benaderingswijze een theorie van arbeidsverhoudingen kan worden ontwikkeld.

9) P. J. A. ter Hoeven, *Arbeiders tussen welvaart en onvrede*, Alphen a/d Rijn, 1969; P. J. A. ter Hoeven, *Op weg naar een nieuw arbeidsbestel*, in: P. J. A. ter Hoeven (red.), *Breukvlakken in het arbeidsbestel*, Alphen a/d Rijn, 1972, blz. 9-65; P. J. A. ter Hoeven, *De herleefde strijd om het arbeidsbestel*, in: G. E. van Vliet (red.), *Vakbond en bedrijf*, Rotterdam, 1976, blz. 173-188; en P. J. A. ter Hoeven, *De voortschrijdende ontworpening van het arbeidsbestel*, in: J. J. J. van Dijk en P. J. A. ter Hoeven (red.), *Het vermoede arbeidsbestel*, Alphen a/d Rijn, 1977, blz. 13-28.

In hetzelfde hoofdstuk waarin Dunlop zijn gedachten ontvouwt omtrent het systeem van arbeidsverhoudingen, brengt hij een onverhulde ode aan de invloedrijke Amerikaanse functionalist Parsons. Hij spreekt de hoop uit dat hij het werk van Parsons goed heeft begrepen, omdat hij zich daarop wenst te baseren. Geconstateerd kan worden dat Dunlops begrip niet volmaakt is. Hij wijkt namelijk op verschillende punten af van Parsons' visie, zonder dit duidelijk met redenen te omkleden. Voor ons zou dit niet interessant zijn zolang het slechts gaat om marginale modificaties. Maar sommige afwijkingen lijken juist de „harde kern” van Parsons' functionalistische wetenschapsprogramma te raken.

Wil men vooruitgang boeken binnen dat functionalistische programma — hier door specificatie van de algemene theorie op een bepaald deelterrein — dan is zulk een aantasting van de „harde kern” uit den boze, zeker volgens Lakatos' methodologie van wetenschappelijke onderzoeksprogramma's 10).

In die visie kennen onderzoeksprogramma's twee soorten methodologische regels: de positieve en de negatieve heuristiek. Door zijn handelwijze overtreedt Dunlop de regels van de negatieve heuristiek. Deze dient namelijk ter bescherming van de „harde kern” van het programma. Zo'n harde kern bestaat doorgaans uit een aantal uitspraken die een oriënterend karakter bezitten en „bij beslissing” onweerlegbaar zijn gemaakt. Zij zijn het onbetwistbare uitgangspunt bij het formuleren van hypothesen. Onderzoeksbevindingen die de harde kern lijken te weerspreken, worden „opgevangen” in een beschermende gordel van hypothesen en modellen. De positieve heuristiek geeft aanwijzingen over de beste vorm en inhoud van deze hypothesen en modellen.

Grofweg omschreven komt de harde kern van Parsons' wetenschapsprogramma op het volgende neer 11). Vertrekpunt is de gedachte dat systemen ernaar tenderen hun evenwicht op homeostatische wijze te bewaren. In deze opvatting kennen systemen een proces van zelfregulering. Van belang is nu te onderzoeken hoe gestandaardiseerde gedragspatronen en instituties bijdragen tot de voor bepaalde sociale systemen specifieke wijze van zelfregulering.

Potentiële evenwichtsverstoringen (van binnenuit en van buitenaf) confronteren elk systeem met een aantal fundamentele problemen die opgelost dienen te worden, wil het systeem voortbestaan. Om die reden moet worden voldaan aan bepaalde functionele vereisten. Dit gebeurt door de vervulling van essentiële functies. Ter illustratie: cultuuroverdracht aan nieuwe leden is noodzakelijk voor het voortbestaan van een sociaal systeem; het is een functionele vereiste. Mede door het gezin wordt de essentiële functie van socialisatie vervuld.

Van een systeem dat voortbestaat, kan worden aangenomen dat het bij voortdurende op consistente wijze het hoofd biedt aan de fundamentele problemen. Wanneer de problemen op deze wijze worden opgelost, zullen de „oplossingspogingen” worden geïnstitutionaliseerd. Met andere woorden: bepaalde fundamentele functies zullen worden vervuld door instituties en gestandaardiseerde gedragspatronen. Kenmerkend voor meer gedifferentieerde en complexe sociale systemen, en zeker voor maatschappijen als geheel, is dat voor de vervulling van deze functies min of meer specifieke subsystemen ontstaan, die „gespecialiseerd” zijn in het oplossen van één probleem. Het hierboven gegeven voorbeeld kan opnieuw dienen als illustratie. In meer ontwikkelde samenlevingen wordt de socialisatiefunctie van het gezin voor een belangrijk deel overgenomen door het onderwijs(sub)systeem.

Van dit gedeelte van de harde kern van het functionalistische wetenschapsprogramma wijkt Dunlop niet af. Wel echter van Parsons' zogenaamde AGIL-paradigma. In dat paradigma wordt er namelijk van uitgegaan dat het aantal fundamentele problemen waarmee systemen worden geconfronteerd, evenals het aantal daarmee corresponderende functionele vereisten, vier in getal bedraagt. Het zijn: aan-

passing, doelverwezenlijking, integratie en ten slotte patroonhandhaving en spanningsregulering.

De eerste twee problemen hebben betrekking op de relaties van het systeem met zijn omgeving. Wil een systeem zich handhaven, dan is het nodig dat enerzijds doeleinden worden geformuleerd en verwezenlijkt, en anderzijds middelen worden gemobiliseerd en benut ten einde deze doeleinden te kunnen verwezenlijken. De doelverwezenlijkingsvereiste is vooral het domein van bestuur en beleid (politiek subsysteem). De aanpassingsvereiste, dat wil zeggen de afstemming op de omgeving met als doel het verwerven van middelen die door het systeem kunnen worden aangewend, is het domein van de economie (economisch subsysteem).

De andere twee problemen hebben te maken met de relaties binnen het systeem. Zo is het voor het voortbestaan nodig dat de handelingen van de verschillende onderdelen van het systeem op elkaar worden afgestemd. Het gaat hierbij om het coördineren en handhaven van de samenhang tussen de verschillende onderdelen van het systeem. Deze integratieve vereiste bestrijkt een betrekkelijk diffuus terrein. Zij vindt onder andere haar uitdrukking in sociale beheersing, waaronder b.v. de rechtspraak (integratief subsysteem) valt. De vierde vereiste waaraan moet worden voldaan, is die van de patroonhandhaving en spanningsregulering. Dit is vooral het terrein van het ontwikkelen en handhaven van waarden. Zij wordt met name verzorgd door socialiseringsinstituties als het gezin en het onderwijs. Vorming en overdracht van waarden en waarde-oriëntaties vinden echter ook elders plaats, bij voorbeeld in politieke en religieuze instituties (cultureel-motivationeel subsysteem). Schematisch kan het AGIL-paradigma nu als volgt worden weergegeven:

A(daptation) Economisch subsysteem	G(goal attainment) Politiek subsysteem
L(latent pattern maintenance) Cultureel-motivationeel subsysteem	I(integration) Integratief subsysteem

Volgens het AGIL-paradigma laat de evolutie van maatschappijen in de loop van de geschiedenis een steeds verdergaande structurele differentiatie zien 12). Gespecialiseerde eenheden gaan ieder een deel van de oorspronkelijke taak vervullen wanneer deze voor één (ongedeeld) systeem te omvangrijk of te complex wordt. De aldus ontstane subsystemen kennen een zekere mate van (relatieve) autonomie: zij leveren een eigen bijdrage tot het functioneren van het gehele systeem en handhaven daardoor een eigen identiteit, maar zij staan niet los van elkaar. Er is een voortdurende relatie met andere subsystemen. Kenmerkend voor deze relaties is dat zij niet op enkelvoudige ruil zijn gebaseerd, doch een proces van dubbele uitwisseling (input-outputrelaties) vormen.

Ook subsystemen worden geconfronteerd met de hierboven geschetste vier fundamentele problemen. Zeker wanneer de subsystemen min of meer duidelijk gestructureerde instituties vormen, kan opnieuw differentiatie plaatsvinden langs de lijnen van het AGIL-paradigma. Men vergelijkte dit met de afbeelding van de verpleegster op de cacao bus van Droste, die zelf weer een cacao bus vast houdt waarop

10) I. Lakatos, op. cit.

11) Parsons heeft zijn ideeën in een groot aantal boeken en artikelen neergelegd. Een korte samenvatting van zijn werk is te vinden bij: P. Nijhoff, Talcott Parsons, in: L. Rademaker en E. Petersma (red.), *Hoofdfiguren uit de sociologie*, deel 2, Utrecht/Antwerpen, 1977, blz. 23-38, en bij: J. E. Ellemers, *Functionele analyse*, in: L. Rademaker en H. Bergman (red.), *Sociologische stromingen*, Utrecht/Antwerpen, 1977, blz. 27-54.

12) T. Parsons, *The evolution of societies*, Englewood Cliffs, 1977.

waarop een afbeelding staat van een verpleegster met een cacao's enz. In beginsel kan het proces van differentiatie zich steeds weer herhalen, waarbij — analytisch beschouwd — elk subsysteem op ieder niveau als een afzonderlijk te bestuderen systeem kan worden opgevat. Schematisch kan dat aldus worden weergegeven:

Adaptation			Goal attainment
A	G	G	G
L	I		
L		I	I
L			

Latent pattern maintenance

Integration

Dunlop opnieuw gezien

De vraag die ons bezighoudt is in hoeverre Dunlop afwijkt van het AGIL-paradigma. Wood e.a. hebben drie belangrijke afwijkingen gesignaleerd die alle betrekking hebben op de relatie van het systeem van arbeidsverhoudingen met de andere subsystemen die zijn omgeving vormen. Voorts hebben zij getracht deze afwijkingen zodanig te corrigeren dat de harde kern van Parsons' wetenschapsprogramma geen geweld wordt aangedaan 13).

De eerste afwijking betreft de suggestie van Dunlop dat het doel van het systeem van arbeidsverhoudingen de overleving en/of stabiliteit van het systeem van arbeidsverhoudingen zelf is. Wood e.a. wijzen er echter op dat het doel van een subsysteem binnen Parsons' functionalistische wetenschapsprogramma juist het voldoen aan een functionele vereiste van een ander systeem is. Zij hebben daarin gelijk, maar het een sluit het ander niet uit. Zoals we hierboven hebben aangegeven, kan elk subsysteem op ieder niveau als afzonderlijk te bestuderen systeem worden opgevat. Zelfhandhaving is kenmerkend voor ieder systeem. Dunlop ziet evenwel over het hoofd dat elk systeem „open” is. Zowel input- als output-relaties met de omgeving (andere sociale systemen) moeten daarom in de beschouwing worden betrokken. De laatste, de outputrelaties van het systeem van arbeidsverhoudingen, worden door Dunlop verwaarloosd. De correctie van Wood e.a. is dan ook juist: de functie van het systeem van arbeidsverhoudingen wordt binnen het AGIL-paradigma geïnterpreteerd als het bevredigen van de functionele behoefte aan orde binnen het productiesysteem. Meer specifiek voldoet het systeem van arbeidsverhoudingen dan aan de functionele vereiste van integratie van de produktiekracht arbeid binnen het economisch systeem.

De tweede, hiermee samenhangende afwijking betreft Dunlops stelling dat een systeem van arbeidsverhoudingen een analytisch subsysteem is van een industriële maatschappij en zich op hetzelfde logische niveau bevindt als het economische systeem en het politieke systeem. Ook dit is een aantasting van de harde kern van het AGIL-paradigma. Wanneer een vijfde subsysteem wordt toegevoegd, moet automatisch ook worden voorzien in een vijfde fundamenteel probleem en een vijfde functionele vereiste. Dit opent de weg voor anderen om op vrij willekeurige wijze subsystemen en functionele vereisten aan het paradigma toe te voegen. Wood e.a. corrigeren deze afwijking door het systeem van arbeidsverhoudingen op te vatten als het integratieve subsysteem van het productiesysteem, dat op zijn beurt weer het politieke subsysteem vormt van het economisch systeem. Hoewel Parsons zelf nergens de term „systeem van arbeidsverhoudingen” vermeldt, zijn er in zijn werk wel passages aan te geven die in de richting van deze interpretatie gaan 14).

Een derde afwijking bij Dunlop is dat hij de verschillende door hem onderscheiden systemen (het economische, het

politieke en het systeem van arbeidsverhoudingen) elkaar (gedeeltelijk) laat overlappen. Ook dit is iets wat in het AGIL-paradigma niet voorkomt. De vier subsystemen zijn daarin verschillend en onderscheiden van elkaar, maar ze overlappen elkaar niet. Wood e.a. merken op dat deze afwijking van het AGIL-paradigma vermoedelijk berust op een door elkaar halen van concrete en analytische eenheden. Vindt in het analytische schema geen overlapping plaats, in de werkelijkheid is dit wel het geval. Mensen vervullen immers verschillende rollen en instituties zijn vaak multifunctioneel van karakter. De mate waarin overlapping plaatsvindt, is afhankelijk van de mate van differentiatie. In een betrekkelijk ongedifferentieerde maatschappij zullen instituties vaak verschillende functies tegelijkertijd vervullen.

Bovenstaande correcties brengen Dunlops model weer in de pas met Parsons' functionalistische wetenschapsprogramma. Men kan zich afvragen of ze niet te veel geweld doen aan Dunlops eigen opvattingen, die we als leidraad hanteerden bij de reconstructie van de functionalistische „theorie” van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Bij de eerste en derde correctie zal dit niet het geval zijn, omdat de afwijkingen in feite op misverstanden berusten. Bij de tweede correctie lijkt het antwoord minder eenvoudig. Toch is er in het werk van Dunlop wel enige ondersteuning voor te vinden. Immers, volgens hem ontstaat er pas in de industriële samenleving een onderscheiden systeem van arbeidsverhoudingen. Eerst dan worden volgens zijn zeggen de betrekkingen tussen werknemers en werkgevers formeel buiten het gezin om geregeld. In het agrarisch-ambachtelijke maatschappijtype zou dit nog niet het geval zijn. Daar neemt de institutie gezin zowel de economische als de socialisatiefunctie voor haar rekening; er is nauwelijks sprake van een scheiding van gezins- en bedrijfshuishouding. Eerst met de industriële revolutie treedt deze differentiatie op grote schaal op. We herinneren ons uit de uitzetting van Parsons' wetenschapsprogramma dat een kenmerk van complexere sociale systemen is, dat specifieke subsystemen ontstaan die zich toelagen op de oplossing van één probleem. Dunlops opvattingen omtrent het ontstaan van een systeem van arbeidsverhoudingen zijn hiermee dus niet in strijd. De herinterpretatie van de plaats van dit systeem is dienovereenkomstig weinig ingrijpend en zeker niet fundamenteel te noemen.

Geconcludeerd kan worden dat het theoretisch kader van Dunlop, op bovenomschreven wijze gecorrigeerd, bruikbaar is bij de reconstructie van de functionalistische „theorie” van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Met opzet wordt de term *theorie* tussen aanhalingstekens geplaatst. In het begin van dit artikel spraken we immers onze twijfel erover uit of hier wel sprake is van een theorie in de zin van een logisch samenhangend geheel van toetsbare uitspraken met het karakter van een algemene wetmatigheid. Wij menen dat dit niet het geval is. Later komt deze kwestie aan de orde. Eerst willen we echter kort aandacht schenken aan enkele punten van kritiek die van buiten het functionalisme zijn ingebracht tegen Dunlops benadering.

Kritiek op Dunlop

In de loop van de tijd zijn nogal wat kritische kanttekeningen geplaatst bij Dunlops veelbesproken benaderingswijze. Soms betreffen deze de helderheid van gebruikte begrippen („regels”, „ideologie”), dan weer gaat het om het a-historische karakter of de breedte van Dunlops visie (er zou sprake zijn van een willekeurige keuze uit het ruime scala van relevante variabelen). Hier ontbreekt de ruimte om uitgebreid in te

13) S. J. Wood e.a., The „industrial relations system” concept as a basis for theory in industrial relations, *British Journal of Industrial Relations*, jg. 12, nr. 3, blz. 296/297.

14) Zie bij voorbeeld: T. Parsons en N. J. Smelser, *Economy and society*, Londen, 1956, blz. 199-211.

gaan op al deze punten van kritiek 15). We zullen ons beperken tot enkele, voor ons betoog relevante zaken.

In de eerste plaats is er het bezwaar dat in Dunlops model de nadruk te zeer ligt op conflictbeheersing, terwijl naar de oorzaken van (arbeids)conflicten niet wordt gevraagd. Dit is een gevolg van het feit dat het accent bij Dunlop ligt op evenwichtshandhaving en -herstel binnen het systeem van arbeidsverhoudingen. Uitgangspunt daarbij is, zo stellen de critici, consensus (zie de gemeenschappelijke ideologie) en niet klassentegenstellingen, hoewel de laatste zouden behoren tot „de realiteit van de arbeidsverhoudingen” 16).

Een tweede algemeen kritiekpunt betreft de veronachtzaming van „persoonlijkheidsfactoren”. Ruimer gesteld luidt deze kritiek dat de drie partijen te zeer worden gezien als „regelaanpassers” ná veranderingen in de omgevingsfactoren. De partijen worden slechts beschouwd als „structureel gegeven”; van een eigen inbreng bij de aanzet tot regelvorming is geen sprake 17).

Opgemerkt kan worden dat beide kritiekpunten komen van buiten het functionalisme. Het zijn bezwaren die, meer algemeen geformuleerd, wel vaker worden ingebracht tegen de functionele analyse. In de verschillende hier gememoreerde bijdragen aan de discussie over de Nederlandse arbeidsverhoudingen is aan deze kritiek, soms op impliciete (Peper, Ter Hoeven), soms op expliciete wijze (De Jong) tegemoet gekomen. Peper en Ter Hoeven blijken meer dan Dunlop oog te hebben voor belangentegenstellingen en wrijvingen tussen partijen; De Jong vult het model aan met persoonlijkheidsvariabelen.

Omdat deze aanvullingen van buiten het functionalisme komen, zijn zij niet zonder problemen. Het problematische is niet zo zeer gelegen in de inhoud van de aanvullingen, als wel in de betrekkelijk pragmatische wijze waarop ze geschieden. Zodra een deel van de werkelijkheid van de arbeidsverhoudingen niet meer adequaat kan worden geanalyseerd met behulp van het model van Dunlop, worden ad hoc nieuwe elementen in de analyse ingevoerd. Volgens Lakatos' methodologie is het gebruik van hypothesen ad hoc voor de redding van de harde kern van een wetenschapsprogramma een onjuiste zaak. De redding had op systematische wijze moeten geschieden door gebruik te maken van de positieve heuristiek van het functionalistische programma. Daarin zijn namelijk aanwijzingen te vinden voor de inhoud van te ontwikkelen hypothesen.

Theorie of model?

Een volgend bezwaar tegen Dunlops werk kwamen we reeds tegen in de paragraaf over de dissertatie van De Jong. Hij stelt dat de „theorie van Dunlop” per geval moet worden ingevuld. Men zou dit ook zo kunnen verwoorden: Dunlops benaderingswijze staat het doen van voorspellingen niet toe; zij is slechts bruikbaar voor verklaringen ex post (en als zodanig toonde De Jong zich er tevreden mee).

Nu is het onduidelijk welke theoretische status Dunlop zelf aan zijn benaderingswijze toekent. Soms lijkt hij er aanspraak op te maken dat zij een „algemene theorie” vormt. Dan weer lijkt het hem veeleer te gaan om een hulpmiddel bij verklaring („om interpretatie mogelijk te maken en begrip te verkrijgen”), of om een taxonomie („een systematisch geheel van ideeën voor het ordenen en interpreteren van bekende feiten”) 18).

Bekijken we de benaderingswijze zelf, dan blijkt dat Dunlop geen theorie heeft geformuleerd doch een aanzet tot theorievorming, dat wil zeggen: een *model*. Er is geen sprake van toetsbare algemene uitspraken met een logisch onderling verband (er wordt geen onduidelijk onderscheid gemaakt tussen afhankelijke en onafhankelijke variabelen, een heldere aanduiding van de onderlinge verbanden ontbreekt, voorspellingen zijn inderdaad niet mogelijk). Wat Dunlops gedachtenconstructie wel bevat, zijn oriënterende uitspraken die weliswaar de aandacht richten op een bepaalde klasse van objecten en kenmerken op het gebied van de arbeids-

verhoudingen, maar die als geheel slechts een cluster onge-specificeerde variabelen vormen. Ze zijn niet toetsbaar en bezitten geen informatiegehalte. Daarmee is Dunlops benaderingswijze nog niet zinloos; zijn oriënterende uitspraken kunnen namelijk in beginsel worden uitgewerkt tot hypothesen die wel toetsbaar zijn en informatie bevatten over de arbeidsverhoudingen. Maar meer dan een mogelijke aanzet tot theorievorming is zij niet. Als zodanig heeft ze heuristische betekenis, maar ook niet meer dan dat.

Onze conclusie kan dan ook alleen maar luiden dat Dunlop geen theorie van arbeidsverhoudingen heeft ontwikkeld. Hetzelfde geldt voor degenen die zijn benaderingswijze als grondslag kozen voor de eigen analyse. Hiermee willen we deze paragraaf besluiten. Vrij uitvoerig is de waarde bepaald van de functionalistische benaderingswijze van arbeidsverhoudingen. Voor de volgende afsluitende paragraaf resteert de vraag of een „theorie van arbeidsverhoudingen”, zoals omschreven in het begin van ons artikel, tot de reële mogelijkheden behoort.

Besluit

Een functionalistische theorie van arbeidsverhoudingen

Het zal de lezer na het voorgaande niet verbazen dat wij op dit moment weinig optimistisch zijn over het antwoord op de vraag of binnen de functionalistische benaderingswijze de ontwikkeling van een informatieve theorie van arbeidsverhoudingen tot de reële mogelijkheden behoort. We schetsen uitvoerig welke bezwaren kleven aan de bij uitstek functionalistische benadering van arbeidsverhoudingen, zoals geconstrueerd door Dunlop. Zijn uiterst abstracte gedachten vormen met elkaar niet meer dan een model, zonder voorspellingskracht of informatie. Weliswaar zijn er met enige goede wil enkele op zich zelf staande uitspraken over de (ontwikkelingen van de) arbeidsverhoudingen uit af te leiden, maar van een logisch samenhangend geheel van toetsbare uitspraken is geen sprake. Dit is niet verwonderlijk wanneer men bedenkt dat Dunlop zich volledig baseert op het (nog abstractere) paradigma van Parsons. Diens AGIL-schema is, zoals we zagen, een voorbeeld van een gedachtenconstructie die eventueel bruikbaar is bij theorievorming, maar die zelf niet voldoet aan eisen die we mogen stellen aan een theorie. Het schema geeft aanwijzingen omtrent problemen die kunnen worden gesteld, variabelen die daarbij van belang zijn, en onderzoek dat moet worden verricht. Zo ook moet men volgens ons het theoretische kader van Dunlop beschouwen.

Wil men, onder gebruikmaking van dit theoretisch kader, toch komen tot een „theorie van arbeidsverhoudingen”, dan lijkt het vruchtbaarder de weg te volgen die een andere vooraanstaande functionalist, Merton, heeft gewezen. Het is de weg die loopt via, wat hij noemt, „theories of the middle range” 19). Dit zijn theorieën die wat hun reikwijdte betreft staan tussen dicht bij de realiteit blijvende hypothesen die stoelen op empirisch onderzoek enerzijds, en allesomvattende, uiterst abstracte gedachtenconstructies als die van Parsons anderzijds. De door Merton aanbevolen theorieën, die een

15) Zie o.a. A. N. J. Blain en J. Gennard, op. cit.; A. N. J. Blain, *Approaches to industrial relations theory; an appraisal and synthesis, Labour and Society*, jg. 3, nr. 2, april 1978, blz. 199-216; en B. Keller en M. Groser, „Industrial and labor relations” als interdisciplinair Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode, *Zeitschrift für Soziologie*, Band 9, Heft 4, oktober 1980, blz. 396-415. 16) Zie G. Bain en H. Clegg, Strategy for industrial relations research in Great Britain, *British Journal of Industrial Relations*, jg. 12, nr. 1, 1974, blz. 92-95; en M. P. Jackson, *Industrial relations*, Londen, 1977, blz. 20.

17) De Jong, op. cit.; De Nijs, op. cit., blz. 183 en Jackson, op. cit., blz. 20-22.

18) Wood e.a., op. cit., blz. 292.

19) R. K. Merton, *Social theory and social structure*, New York/Londen, 1968, blz. 39-73.

algemene strekking hebben maar dicht genoeg bij waargenomen feiten blijven om de afleiding van toetsbare hypothesen mogelijk te maken, zouden een vruchtbare werkbasis vormen. Door hun verbondenheid met de werkelijkheid zullen ze empirisch onderzoek stimuleren, hetgeen tot accumulatie van kennis zal leiden. Langs deze indirecte weg is dan misschien verheldering en concretisering van „grand theories” mogelijk.

Voor de studie van arbeidsverhoudingen houdt dit in dat de theorievorming zich in eerste instantie zal moeten richten op een minder hoog abstractieniveau. De inspanningen zouden kunnen worden geconcentreerd op het tot stand brengen van clusters van algemene uitspraken omtrent collectief overleg, arbeidsconflicten, medezeggenschap, organisatievraagstukken van partijen in de arbeidsverhoudingen enz. *afzonderlijk*. Door accumulatie van kennis, voortdurende vergelijking van ontwikkelingen op deze „deelterreinen” en uiteindelijk het samenbrengen van verschillende theoretische inzichten binnen een ruimer kader, zal mogelijk datgene worden bereikt wat we thans nog niet realiseerbaar achten: de formulering van een theorie van arbeidsverhoudingen binnen de functionalistische benaderingswijze.

Een individualistische benadering

Het is geenszins de bedoeling van dit artikel te suggereren dat een sociologische theorie van arbeidsverhoudingen specifiek binnen de functionalistische benaderingswijze ontwikkeld dient te worden. Indien de positieve heuristiek van het functionalistische programma onvoldoende vruchtbaar zou blijken bij het oplossen van de opgeworpen problemen, dan ligt het voor de hand uit te kijken naar een concurrerend programma. Zoals Ramondt ook suggereert, zou een individualistische benadering eventueel als alternatief kunnen dienen (20).

Het is hier niet de plaats deze benaderingswijze nader uit te werken. Dat had Ramondt moeten doen. Wij willen het laten bij enkele opmerkingen. Men zal binnen de individualiserende benadering niet snel geneigd zijn het geheel van relaties

tussen werknemers, werkgevers en overheid op te vatten als een systeem met een strikte arbeidsindeling waarin aan de leden nauwkeurig omschreven regels worden opgelegd, die hen slechts een beperkte autonomie laten (21). Misschien benaderen de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau dit beeld van een functioneel systeem nog het meest, maar op het niveau van de bedrijfstak en op nationale schaal hebben de arbeidsverhoudingen meer weg van een wankel evenwicht, dat het resultaat is van gelijktijdig optredende ongelijksoortige ontwikkelingen. Weliswaar brengt de institutioneel-organisatorische component een zekere eenheid in de relaties aan, maar dit betekent nog niet dat de arbeidsverhoudingen op deze niveaus een functioneel geheel vormen.

Binnen de individualiserende benadering zal men de arbeidsverhoudingen primair analyseren vanuit de handelingen van individuen of individuele partijen. Het gaat er dan om na te gaan hoe die handelingen, zich afspelend op het terrein van de arbeidsverhoudingen, sociaal worden bepaald en vooral welke rol de instituties hierbij spelen. Daarnaast dient te worden onderzocht hoe en onder welke omstandigheden de gedragingen van een veelvoud van individuen bepaalde collectieve verschijnselen (cao's, stakingen) tot gevolg hebben. Een verklaring van deze collectieve verschijnselen loopt dan via het doelgerichte gedrag van individuen, zulk gedrag wordt niet slechts als aanpassingsgedrag opgevat maar is wel aan beperkingen onderhevig, opgelegd door interactiepatronen en institutionele regelingen. Deze beperkingen staan een zekere vrijheidsmarge toe, waaruit individuen kunnen trachten profijt te trekken. Daarmee wordt in deze visie de benadering van arbeidsverhoudingen tot een studie van strategische interactie.

Justus Veenman
Wil Arts

20) Zie W. Raub en Th. Voss, *Individuelles Handeln und gesellschaftliche Folgen. Das individualistische Programm in den Sozialwissenschaften*, Darmstadt/Neuwied, 1981.

21) Zie R. Boudon, *De logica van het sociale*, Alphen a/d Rijn, 1981, blz. 54-75.