



De (on-)gemakkelijke bestudering van arbeidsverhoudingen

DR. H. J. VAN DE BRAAK

Inleiding

Onlangs werd tijdens een conferentie in Cambridge het sterfjaar van Charles Darwin (1882) herdacht. Een van de aanwezige biologen — D. L. Hull (Wisconsin, VS) — betoogde dat de formuleringen van Darwin in zijn *Origin of species* vooral daarom van knapheid getuigen, omdat zij meestal juist zijn ondanks het feit dat hij maar een fractie bezat van de biologische kennis die momenteel beschikbaar is. Wat Darwin bij voorbeeld niet wist, was hoe eigenschappen van levende organismen werden overgeërfd. Hij dacht dat kinderen zo ongeveer het midden zouden houden tussen hun vader en moeder. Ook was hij van mening dat eigenschappen, verworven tijdens het leven, op een of andere manier zouden worden doorgegeven aan de nakomelingen. Met de ontdekking van de erfelijkheidswetten bleef er van dit Darwinistische wereldbeeld nog maar weinig over. Eigenschappen zijn immers constant, ze vermengen zich niet, en ze worden doorgegeven via de geslachtscellen. De bewijzen die Darwin, bij voorbeeld aan de hand van fossielen, aanvoerde voor zijn theorie over selectiedruk en teeltkeus waren ondanks zijn geweldige inspanningen betrekkelijk pover. Pas achteraf zijn de bewijzen allemaal geleverd, terwijl toch zijn formuleringen over het ontstaan der soorten correct waren. Eerder genoemde bioloog trok een vergelijking tussen het beeld dat mensen van wetenschap hebben en de wijze waarop wetenschappelijke kennis, ook die van Darwin, feitelijk tot stand komt: „Wetenschap is nu eenmaal geen honkbal, waar bij alle honken in de juiste volgorde aangeikt moeten worden. Op de lange duur zal dat wel gebeuren, maar de volgorde is vaak willekeurig: de theorie, de empirische feiten, de evidenties en de filosofische implicaties. Bij de evolutietheorie is dat maar al te duidelijk gebleken. Darwins critici begonnen uiteraard bij het thuishonk, terwijl Darwin zelf nauwelijks over empirische feiten beschikte” 1).

Mij dunkt dat deze treffende vergelijking ook aardig opgaat voor de bestudering van arbeidsverhoudingen. Alle hon-

ken zijn als het ware bezet, maar de volgorde waarin zij worden aangetikt is tamelijk willekeurig. De laatste jaren bestaat er op dit vakgebied echter toenemende aandacht voor de theoretische stand van zaken, het thuishonk om zo te zeggen. En zelf heb ik eerder in deze rubriek, maar ook elders, gesproken over de theoretische armoede van wat gemeenlijk de leer der arbeidsverhoudingen wordt genoemd 2). In onderstaande beschouwing wil ik enige kanttekeningen plaatsen bij het kennisobject en de bestudering van arbeidsverhoudingen.

Opmerkelijk is in de eerste plaats dat de termijn arbeidsverhoudingen doorgaans in *collectieve* zin wordt gehanteerd. Zo vermeldt de achtste en meest recente druk van de *Grote Winkler Prins Encyclopedie* samenvattend dat de leer der arbeidsverhoudingen een jonge tak van wetenschap is die de min of meer vastgelegde relaties tussen werkgevers, werknemers en overheid alsmede de daardoor opgeroepen verschijnselen tracht te ordenen en te verklaren. Afgezien nog van het feit dat hier eigenlijk sprake is van een cirkeldefinitie (verhoudingen-relaties, arbeid-werk), moet benadrukt worden dat de term arbeidsverhouding gemakkelijk verwarring kan wekken, voor zover men daar in arbeids-

1) Rob Biersma, *Honderd jaar na Darwin*, *NRC Handelsblad*, 15 juli 1982.

2) Bij voorbeeld Nicholas Blain, *Approaches to industrial relations theory: An appraisal and synthesis*, *Labour and Society*, jg. 3, 1978, blz. 199-216; Berndt Keller en Manfred Grosz, „Industrial and labor relations” als interdisziplinärer Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode, *Zeitschrift für Soziologie*, jg. 9, 1980, blz. 396-415; J. Veenman en W. A. Arts, Op zoek naar een functionalistische theorie van de arbeidsverhoudingen, *ESB*, 22 juli 1981, blz. 692-699; H. J. van de Braak, *Arbeidsverhoudingen en maatschappelijke ruil*, *ESB*, 12 maart 1980, blz. 324; Idem, *Overheid, arbeidsverhoudingen en neo-corporatisme*, in: W. van Voorden (red.), *Arbeidsverhoudingen uit model*, Alphen aan den Rijn, 1981, blz. 113.

rechtelijke zin onder pleegt te verstaan: de relatie tussen de *individuele* arbeidsverrichter en zijn/haar opdrachtgever 3). Een tweede punt waar ik nader op wil ingaan is de vraag hoe men zich de theoretische armoede in het vakgebied der arbeidsverhoudingen eigenlijk moet voorstellen. Of, zoals Richard Marsden het kortelings heeft geformuleerd: „There has been a lot of head scratching and an anguished wringing of hands in the journals but, as yet, no one seems to have fathomed out the cause of the lack of theory” 4).

Definitiekwesties

In zijn recente handboek over de Nederlandse arbeidsverhoudingen, dat als een welkome aanwinst mag worden begroet, merkt Reynaerts terecht op dat definities — in dit geval ter zake het vakgebied der arbeidsverhoudingen — of te krap of te ruim zitten en vrijwel nooit volledig passen 5). Dit gebrek aan eenstemmigheid onder de betreffende wetenschapsbeoefenaren is zeker niet uniek voor het studieterrain der arbeidsverhoudingen, maar geldt evenzeer voor de meeste sociaal-wetenschappelijke disciplines en specialismen, waar nu eenmaal uiteenlopende opvattingen en werkwijzen opgeld doen. Het heeft bovendien weinig zin een *passende definitie* te ontwerpen — als ware het een maatkostuum — omdat zo'n academische onderneming maar al te gauw afhoudt van het eigenlijke wetenschappelijke werk in de zin van theoretische arbeid en empirisch onderzoek. Om die reden hanteert Reynaerts dan ook een pragmatische definitie, die eerder het karakter heeft van een confectiepak: „de leer der arbeidsverhoudingen beschrijft, ordent, en verklaart de processen van interactie — i.c. groepsvorming, coöperatie, competitie en conflict — tussen werkgevers en de overheid naar de achterliggende oorzaken, in hun ontwikkeling en naar hun resultaten voor de positie van de factor arbeid in onderneming en maatschappij” 6). Deze omschrijving van het vakgebied lijkt mij acceptabel, te meer omdat zij inderdaad de eenzijdige aandacht van de institutionalisten voor de regelzetting en voor de officiële organisaties van werkgevers en werknemers vermijdt. Bovendien stipuleert zij uitdrukkelijk dat interactie verscheidene verschijningsvormen kent, alsook het feit dat arbeidsrelaties in organisatieverband onderhevig zijn aan maatschappelijke invloeden. Zonder afbreuk te hoeven doen aan bovengenoemde omlijning van het studieveld der arbeidverhoudingen, meen ik dat een nadere beschouwing van bepaalde definitieonderdelen — met name de term *arbeidsverhouding* — op zijn plaats is. Zulke analyse werpt immers een licht op vanzelfsprekendheden en eventuele eenzijdigheden bij de gebruikelijke benadering van het kennis-

object. Als startpunt diene daarbij de geleide tekst die Van der Ven destijds heeft geschreven voor de Nederlandse vertaling van Windmullers studie over *Labor relations in the Netherlands* (1969). Van der Ven — nestor van de leer der arbeidsverhoudingen in Nederland — merkt aldaar op dat het vakgebied „industrial and labor relations” zich heeft ontwikkeld uit een economische specialisatie t.w. „labor economics”, uitgebreid met een juridisch-institutioneel facet, genaamd „labor problems”. In de wassende stroom vakliteratuur, verrijkt met sociologische invalshoeken, verschijnen dan de „relations” naast de „problems”. De economisch-getinte denkwijze had weliswaar niet afgedaan, maar de publicaties handelen over „labor relations” en „industrial relations”, al dan niet uitdrukkelijk gelieerd met de „labor economics”. Hoe de scheidslijn tussen beide analysevelden precies moet worden getrokken, staat niet onomstotelijk vast. In hoofdzaak, aldus Van der Ven, worden onder „labor relations” de externe collectieve betrekkingen tussen „management” en „labor”, begrepen, terwijl „industrial relations” mede de interne individuele betrekkingen tussen bedrijfsleiding en personeel omvat. Inmiddels wordt de term arbeidsverhoudingen vooral in collectieve zin gehanteerd („labor relations”) en slaat zij op het driehoeksverkeer tussen werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en overheid. Op die manier wordt eigenlijk geabstraheerd van de arbeidsrechtelijke traditie in de leer der arbeidsverhoudingen die onder arbeidsverhouding verstaat: de relatie tussen individuele arbeidverrichter en zijn/haar opdrachtgever. Op zich zelf ligt het weliswaar voor de hand om de term arbeidsverhouding vooral in collectieve zin te hanteren voor zover het met name overheid en erkende belangenorganisaties zijn die het sociaal-economische krachtenveld domineren. Desondanks schuilt er iets te vanzelfsprekends en ook eenzijdigs in deze macro-opvatting, aangezien ontwikkelingen op microniveau allesbehalve onbelangrijk kunnen worden genoemd. Ik bedoel daar dus mee de arbeidsverhoudingen zoals die door Van der Ven in arbeidsrechtelijke zin zijn aangeduid als relaties tussen individuele arbeidverrichters en opdrachtgevers.

Dat valt — met verwijzing naar de talrijke publicaties die ik daaraan heb gewijd — als volgt te adstrueren. Sedert de jaren zestig heeft zich in ons land een stormachtige ontwikkeling voorgedaan met betrekking tot de zogeheten *uitzendarbeid*, waar de „bemiddelende” figuur als formele, juridische werkgever fungeert en de opdrachtgevende figuur als materiële, economische werkgever. Het gaat hier in essentie om een type tijdelijke arbeid dat beantwoordt aan eisen van flexibiliteit en deelbaarheid, zowel aan de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Ofschoon dit type arbeid

kwantitatief niet indrukwekkend is, staat het toch min of meer model voor kwalitatieve ontwikkelingen die de individuele verhouding tussen arbeidverrichter en opdrachtgever reguleren. Daarbij gaat het om gewijzigde arbeidsmoraal, achterhaalde onderschikkingsverhoudingen, verstarring op de arbeidsmarkt en zo meer. Opvallend wat het laatste betreft, is bij voorbeeld dat vraag- en aanbodverhoudingen op de deelmarkt voor tijdelijk personeel bepaalde cycli schijnen te vertonen die ca. één jaar vooruitlopen op de officiële cijfers van de arbeidsmarkt inzake geregistreerde arbeidsreserve en openstaande vraag 7). Hoe dat verder ook zij, de opkomst van uiteenlopende vormen van tijdelijke en vrijblijvende arbeid (uitzendbanen, doorstroomplaatsen, projectarbeid, arbeidscontracten enz.) vormt een uitdaging voor het vigerende arbeids(overeenkomsten)recht voor zover dit type arbeidsverhouding moeilijk valt in te passen in de beschikbare rechtsfiguren 8). Anders gezegd, in een tijdsgewricht waar de herverdeling van arbeid hoog staat genoteerd, klemt de vraag of en in hoeverre het arbeidsrecht wel voldoende evenwicht bewaart tussen eisen van doelmatigheid en rechtvaardigheid, bij voorbeeld waar het gaat om verworven rechten, kwesties van passende arbeid, ontslag enz.

Een andere vraag, die zich daarmee vanuit onze vraagstelling voordoet is of en in hoeverre een arbeidsverhouding wel samenvalt met een (of andere vorm van) arbeidsovereenkomst? Gaan we te rade bij Van der Ven, dan is het antwoord op die vraag twijfelachtig. Deze auteur meent dat een arbeidsverhouding in arbeidsrechtelijke zin een *rechtsverhouding* is tussen een arbeidend subject en een subject voor wie de arbeid of het resultaat van de arbeid is bestemd. De maatschapsverhouding, geregeld in het vennootschapsrecht, valt niet onder het begrip arbeidsverhouding. Evenmin hoort de structuur van de arbeidspro-

3) Zie F. J. H. M. van der Ven, Tengeleide, in: John P. Windmuller, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht/Antwerpen, 1970, blz. 11.

4) Richard Marsden, *Industrial relations: a critique of empiricism*, *Sociology*, jg. 16, blz. 232.

5) W. H. J. Reynaerts en A. G. Nagelkerke, *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk*, deel I, Leiden/Antwerpen, 1982, blz. 10.

6) Idem, blz. 16.

7) F. J. D. Goldschmeding, Nieuw fenomeen op de arbeidsmarkt, *Economenblad*, jg. 2, 1980, blz. 2.

8) Meest recente bijdrage aan de discussie: T. Jongbloed, Civielrechtelijke verhoudingen rond uitzendarbeid, *Ars Aequi*, jg. 31, 1982, blz. 43-52.

duktiecoöperatie onder dit begrip. Alleen wanneer arbeid rechtens wordt georganiseerd in de vorm van een verhouding tussen arbeidende en degene voor wie die arbeid of het resultaat daarvan bestemd is, spreekt Van der Ven van een arbeidsverhouding 9). Dit standpunt — maar Van der Ven zal er inmiddels wel anders over denken — lijkt mij zowel eenzijdig als achterhaald. Verderop in zijn betoog valt in ieder geval te lezen dat de rechtsopvatting heeft geleerd van de sociologie. Dat wil zeggen, het (arbeids-) recht spreekt zich weliswaar uit over *het behoorlijke*, het normatieve karakter van een arbeidsverhouding, maar kan zich niet straffeloos onttrekken aan *het feitelijke*, sociaal-economische karakter van verhoudingen tussen arbeidverrichters en opdrachtgevers: „Men gaat begrijpen, dat het „behoren” — niet als vage idee, maar als concreet gegeven — alleen in de historiciteit van het feitelijke kan worden opgespoord, m.a.w. dat het feitelijke het recht medebepaalt. De arbeidsverhouding als rechtsverhouding moet dus niet slechts vanuit de „regels” bestudeerd worden, doch ook vanuit de rechtswerkelijkheid van de verhouding zelf” 10).

Gelet op het voorgaande, kunnen er naar mijn oordeel ten minste twee conclusies worden getrokken. In de eerste plaats kan de leer der arbeidsverhoudingen zich onmogelijk beperken tot het collectieve of macro-aspect van de juridische vormgeving en sociaal-economische groepsvorming met betrekking tot de factor arbeid. Zij dient een scherp oog te hebben voor het individuele of micro-aspect, gelegen in de bilaterale relatie tussen arbeidverrichter en opdrachtgever. Het fenomeen tijdelijke arbeid (-plaats) leert dat kleinschalige ontwikkelingen van belangrijke kwaliteit kunnen zijn. Waar de herverdeling van beschikbare arbeid hoge, maatschappelijke prioriteit geniet, stuit men onherroepelijk op de stuurcapaciteit van het arbeidsrecht, bij voorbeeld waar het gaat om de inperking van gehonoreerde nevenactiviteiten of de verschaffing van meer rechtszekerheid aan de verrichters van tijdelijke arbeid. Voor wat betreft de deelbaarheid van arbeid zou men bij de beleidsuitvoering gebruik kunnen maken van modules („job-sharing”, „working year contract” e.d.) zoals deze inmiddels zijn ontwikkeld 11). In de tweede plaats kan de leer der arbeidsverhoudingen zich onmogelijk onttrekken aan de omstandigheid dat zulke verhoudingen niet vanzelfsprekend identiek zijn aan rechtsverhoudingen, dat wil zeggen verhoudingen zoals die door het vigerende arbeids(overeenkomsten)recht worden bestreken. Het valt eigenlijk niet in te zien waarom bij voorbeeld de relatie tussen (mannelijke) kostwinner en (vrouwelijke) kostganger in de gezinshuishouding geen analyse-objekt zou kunnen zijn van de leer der arbeidsverhoudingen. Wat mij betreft goed nieuws dus voor de vrouwenbeweging. Het gaat

hier — maar natuurlijk ook in vele andere gevallen (gezondheidscentrum, ministeriaal enz.) — immers om betrekkelijk duurzame verhoudingen tussen arbeidverrichters en opdrachtgevers, los van de vraag of die verhoudingen rechtens zijn georganiseerd danwel economisch zichtbaar zijn op de arbeidsmarkt. Toegegeven, hiermee vindt een forse verruiming plaats van het gebruikelijke studie-objekt van de leer der arbeidsverhoudingen, maar dat is naar mijn mening onontkoombaar bij een realistische definiëring van de term arbeidsverhouding.

Empiricisme

Voor een historisch-sociologische benadering van arbeid(-sverhoudingen) fundeert en rechtvaardigt mijns inziens bovenbedoelde objectverruiming van de leer der arbeidsverhoudingen. Met name Van der Ven heeft destijds die benadering uitgewerkt en daarbij op erudiete wijze aangegeven hoe de huidige rechtsvormen van arbeid (arbeidsovereenkomst, aanneming van werk, overeenkomst tot het verrichten van diensten) wortelen in Romeins- en Germaans-rechtelijke verhoudingen 12). Resteert nu de tweede, in onze inleiding vermelde vraag, namelijk wat men zich voor moet stellen bij de theoretische armoede van de leer der arbeidsverhoudingen. Even terzijde latend wat nu precies onder theorie valt te verstaan, zou men de erkenning van die leer (letterlijk: min of meer afgesloten geheel van regels m.b.t. een tak van wetenschap of kunst) als zelfstandig, academisch studiegebied in navolging van M. Levenbach kunnen verbinden aan een *drietal minimale voorwaarden*: 1. de aanwezigheid van voldoende stof; 2. de mogelijkheid die leerstof theoretisch en praktisch voldoende af te bakenen; en 3. voldoende innerlijke samenhangende karakteristiek, waaruit blijkt dat het niet slechts om een uiterlijke samenhang tussen andere leerstoffen gaat. De eerste twee voorwaarden leveren waarschijnlijk weinig bezwaren op. Problematischer ligt het met de derde voorwaarde, zulks in tegenstelling tot Reynaerts die meent dat de leer der arbeidsverhoudingen voldoende samenhang vindt in het driehoeksverkeer tussen de overheid, de werkgevers en de werknemers: „De leer der arbeidsverhoudingen vormt geen verzameling van leerstof uit andere disciplines zonder innerlijk verband. Het gaat er juist om de door deze disciplines aangereikte inzichten om te smeden tot een nieuw, op zichzelf staand geheel van kennis en inzichten waardoor het mogelijk wordt een samenhangend probleemgebied in al zijn aspecten transparant te belichten” 13). Voorwaar, een tot de verbeelding sprekende tekst, maar toch niet echt overtuigend doordat zij te zeer een sfeer van „wishful thinking” uitademt. Men kan immers moeilijk volhouden dat bij voorbeeld de typisch-economische vraagstel-

ling — hoe optimeer ik mijn nut? — zich in de leer der arbeidsverhoudingen heeft samengesmeed tot de typisch-sociologische vraagstelling — wat houdt ons bij elkaar? Daarvoor doen zich vooralsnog te veel theoretische, methodologische en wellicht ook ideologische verschillen voor tussen economen en sociologen, ook al valt niet te ontkennen dat zich gelukkig steeds meer raakvlakken en samenwerkingsmogelijkheden voordoen tussen beide disciplines 14).

In het voorgaande hebben we even terzijde gelaten wat nu precies onder theorie valt te verstaan respectievelijk onder theoretische armoede. Alhoewel hier de ruimte ontbreekt om bevredigend uit de doeken te doen wat relevante disciplines daarover te berde brengen, kan misschien worden volstaan met de stelling dat verklaring daarvan de kern uitmaakt. En bij verklaring gaat het niet om „ad hoc”- of „ex post facto”-verklaringen, maar om empirisch getoetste hypothesen, die verwijzen naar een uitdrukkelijk theoretisch kader in de vorm van axioma's, proposities, correspondentieregels, transformatieregels e.d. Beknopt, maar dan vanuit de sociologie gereedeerd, zou men met Raymond Boudon kunnen zeggen: „The question concerns what happens to the customary rules of reasoning when the propositions derived from observations are presented typically as: „if A, then more frequently B”, rather than in the form: „if A, then B”” 15). Volgens dit strenge criterium is er in de leer der arbeidsverhoudingen inderdaad sprake van theoretische armoede, omdat er bij voorbeeld geen afdoende verklaring van het stakingsverschijnsel beschikbaar is. Genoeg speculaties, „ad hoc”-hypothesen, empirisch materiaal, maar géén verklaring waarom in het ene land, bedrijfstak of welke andere analyse-eenheid méér wordt gestaakt dan in het andere. Ten behoeve van de vraag naar de theoretische armoede kunnen we tevens te rade gaan bij een recent en belangwekkend artikel van Richard Mars-

9) F. J. H. M. van der Ven, *Typologie en problematiek der arbeidsverhoudingen*, *Sociale Wetenschappen*, jg. 1, 1958, blz. 76.

10) Idem, blz. 81.

11) Bij voorbeeld B. Teriet, *The socio-economic aspects of temporary work in the Federal Republic of Germany*, in: W. Albeda, R. Blanpain en G. M. J. Veldkamp (red.), *Temporary work in modern society*, deel II, Deventer, 1978, blz. 42 e.v.

12) F. J. H. M. van der Ven, *Geschiedenis van de arbeid* (3 delen), Utrecht/Antwerpen, 1965/1967/1968. Typend is de openingszin: „Misschien had de titel van dit boek moeten luiden: „Historische sociologie van typen van arbeidsverhoudingen in de Westerse cultuurkring”. Maar de welwillende lezer zal bereid zijn in te stemmen, dat zulk een uitvoerige titel weinig aantrekkelijk is” (blz. 7).

13) Zie: Reynaerts, op. cit., blz. 2 respectievelijk, blz. 33-35.

14) Bij Van Veeman en Arts, op. cit., blz. 699.

15) Raymond Boudon, *The logic of sociological explanation*, Harmondsworth, 1974, blz. 7.

den. In diens visie moet het gebrek aan theorievorming vooral worden toegeschreven aan de neiging tot empiricisme. *Empiricisme is dan een epistemologie of filosofische kennisleer volgens welke men feiten waarneemt, beschrijft, ordent, verklaart alsof zij voor zich zelf zouden spreken. Met andere woorden: „Empiricists tend to assume that theory will somehow arise from the facts „like steam from the kettle”. But facts are never given, they are selected or produced by theory”* 16). Typerend voor het feit dat de leer der arbeidsverhoudingen een impliciete kennisleer hanteert, is volgens Marsden de onkritische omarming van de systeemtheorie zoals deze door John Dunlop (1958) is geïntroduceerd ten dienste van de bestudering van arbeidsverhoudingen. Afgezien van de omstandigheid dat de systeembenadering een a-historische strekking heeft en de regelzetting eenzijdig behandelt als afhankelijke variabele, lijkt het er sterk op dat Dunlop zijn inspiratiebron — t.w. Talcott Parson's sociologische systeemtheorie (1951) — verkeerd heeft gelezen, althans begrepen. Men kan voor het gemak of „faute de mieux” de verhoudingen tussen werknemers, werkgevers en overheid wel als een systeem voorstellen, maar het is nog heel iets anders om aan te tonen dat zo'n systeem werkelijk bestaat, inclusief de markering van systeemgrenzen, de lokalisering van „input”, „through put”- en „output”-variabelen, om nog maar te zwijgen over de ingewikkelde „feed back”. Anders gezegd, het systeemdenken fungeert onwillekeurig als theoretische kapstok of sterker nog als ideologische „passe partout”. Het systeemdenken alsook het daaraan geestverwante, modieuze modeldenken onder Nederlandse beoefenaren van de leer der arbeidsverhoudingen verhuult ideologische achtergronden, althans verhindert uitdrukkelijke theorievorming. Het is bij voorbeeld opmerkelijk dat Bram Peper in zijn stimulerende en scherpe analyse van de naoorlogse arbeidsverhoudingen heeft verzuimd om zich te verdiepen in het begrip sociale verhouding en betrekking. Een snelle blik in het Aulaboek van Van Doorn en Lammers leert al dat zulke begrippen — vertaald in termen van interactie — kunnen worden verbonden met de microsociologische ruiltheorie 17). Een grondige bezinning op dit soort theoretische achtergronden en implicaties van veelgehanteerde begrippen had de Nederlandse leer der arbeidsverhoudingen wel eens verder kunnen brengen dan de doorgesloten journalistiek, waartoe dit studieveld menigeeen verleidt.

Afsluiting

De diagnose van Richard Marsden over het theoretische mankeren van de leer der arbeidsverhoudingen — namelijk de neiging tot empiricisme in dit vakgebied — lijkt mij niet ver bezijden de

waarheid. Zij is zeker de moeite van een nadere bestudering waard. Maar ook van nuancering bij voorbeeld waar Marsden zich in een van de voetnoten aan regelrechte overdrijving bezondigt: „Industrial relations as an academic study... developed not because of the needs of sociology or economics but because some businessmen thought that academia should contribute towards the solution to the problem of labour „discontent”... Having established as a field of „applied knowledge”, industrial relations looks to theory for some intellectual foundation; the quest for a theory of industrial relations becomes a frantic hunt for academic justification” 18). Misschien schuilt er een historische kern van waarheid in deze provocerende tekst, maar bewijsvoering levert Marsden niet. Een meer voor de hand liggende verklaring voor het gewraakte empiricisme lijkt mij het feit dat de leer der arbeidsverhoudingen geen discipline is in de gebruikelijke zin van het woord, maar veeleer een interdisciplinair vakgebied waar disciplines als economie, sociologie en rechtswetenschap elkaar ontmoeten. Op zo'n ongemakkelijk trefcentrum ligt het in de rede dat men elkaar geen monodisciplinaire referentiekaders opdringt, maar op zoek gaat naar een gemeenschappelijk vocabulair. Bij gebrek daaraan ligt het ge-

vaar van empiricisme — d.i. theorieleze en theorie-arme feitenverzameling — levensgroot op de loer. Alles bijeen is de bestudering van arbeidsverhoudingen bepaald geen gemakkelijke onderneming, niet in het minst omdat de behandelde onderwerpen waardegeladen zijn, en omdat zij de inbreng van meerdere disciplines en dus „teamwork” vergen. Zolang dat onvoldoende van de grond komt, zal de erkenning van de leer der arbeidsverhoudingen als zelfstandig, academisch studiegebied uitblijven. Dat gebrek aan universitaire erkenning leidt er thans toe — ik beaam in dat opzicht Peper en Reynaerts 19) —, dat vele sociologen, economen, juristen en andere geestverwanten de universiteit verlaten zonder een behoorlijke kennis van het sociaal-economische krachtenveld.

H. J. van de Braak

16) Richard Marsden, blz. 234.

17) A. Peper (red.), *De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering*, Rotterdam, 1973; J. A. A. van Doorn en C. J. Lammers, *Moderne sociologie: systematiek en analyse*, Utrecht/Antwerpen, 1959, blz. 45 e.v.

18) Richard Marsden, op. cit., blz. 248.

19) A. Peper, Een nieuwe fase in de studie der arbeidsverhoudingen, *Sociaal Maandblad Arbeid*, 1980, blz. 608; W. H. J. Reynaerts, op. cit., blz. 34.