

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

This full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/14483>

Please be advised that this information was generated on 2014-11-11 and may be subject to change.

schappelijk' en niet 'intrapsychisch' te noemen. Overigens doet deze kritiek niets af aan het belang van het boek van Felling c.s. ten aanzien van het bieden van een verklaringsmodel voor etnocentrisme; wel geeft zij aan dat de wetenschapstheoretische fundering voor de keuze van de theoretische perspectieven niet sterk is.

Mijn conclusie is dat het boek van Felling c.s. een aanrader is voor onderzoekers op het gebied van politieke en culturele opvattingen.

W. Meeus

Claudia Biegel, Anita Bocker en Kennet Tjoen-Tak-Sen, **Rassendiscriminatie... tenslotte is het verboden bij de wet**. Tjeenk Willink, Zwolle 1987, 159 p.

Uit allerlei onderzoeken is genoegzaam bekend geworden dat etnische minderheden in Nederland regelmatig met discriminatie van de zijde van Nederlanders te maken krijgen. Discriminatie is sinds 1971 wettelijk strafbaar. Bij nader onderzoek bleek evenwel dat de antidiscriminatieartikelen uit het Wetboek van Strafrecht weinig toegepast worden, terwijl de mogelijkheden om aangifte te doen van discriminatie juist de laatste jaren uitgebreid zijn. De drie onderzoekers, verbonden aan het Instituut voor Rechtssociologie te Nijmegen, verrichtten in opdracht van het ministerie van Justitie onderzoek naar de vraag waarom zo weinig discriminatieklachten uiteindelijk voorgelegd worden aan een strafrechter. Zij gingen na welke selectiemomenten en selectieoverwegingen toegepast worden door respectievelijk mensen die zich op enigerlei wijze gediscrimineerd voelen (klagers), instanties die deze klachten in behandeling nemen (intermediaire organisaties, zoals advocaten en gemeentelijke en particuliere meldpunten), de politie en het Openbaar Ministerie.

Uit het onderzoek blijkt dat klagers reeds veelvuldig discriminatie ervaren hebben alvorens zij aangifte doen van een geval van discriminatie waar zij naar hun gevoel niet meer om heen kunnen. Naar schatting wordt minder dan 30% van de grieven inzake discriminatie omgezet in klachten. Intermediaire organisaties selecteren ook streng voordat zij besluiten om een klacht aan een strafrechtelijke instantie voor te leggen, hetgeen met ongeveer 25% van de geregistreerde klachten gebeurt. Deze organisaties doen dat pas wanneer de klacht relatief duidelijk is: wanneer er bij voorbeeld getuigen en/of bewijzen voorhanden zijn. De politie krijgt weinig te maken met klachten over discriminatie. En wanneer dat gebeurt, heeft zij de neiging om deze klachten te transformeren naar andere strafrechtelijke noemers (vernietiging of bedreiging), welke dan routinematig afgehandeld worden. Klachten over de politie zelf worden veelal informeel afgehandeld. Zowel de politie als de intermediaire organisatie blijken met name terughoudend wanneer de discriminatie zich voordoet in voortdurende relaties (tussen burens bij voorbeeld), omdat zij verwachten dat het strafrecht dan polariserend zal werken. Het Openbaar Ministerie seponereert 50% van de discriminatiegevallen, veelal wegens gebrek aan wettig bewijs. Ook het Openbaar Ministerie is terughoudend om klachten over discriminatie binnen voortdurende relaties door te sluisen. Daarentegen blijken vooral klachten over discriminatie in het uitgaansleven wel voorgelegd te worden aan de strafrechter.

Bij vrijwel alle betrokkenen bestaat onduidelijkheid over de definitie van discriminatie. De betreffende wetsartikelen bieden veel ruimte voor interpretatie. Deze onduidelijkheid leidt tot onzekerheid bij betrokkenen: is dit nu wel of geen discriminatie en zijn er nu wel of niet voldoende bewijzen voor? Daarom is de belangrijkste aanbeveling van het boek gericht aan officieren van justitie: zij zouden duidelijkheid moeten scheppen over de inhoud van de wettelijke antidiscriminatie-norm.

Deze studie is uniek in Nederland. Het is de auteurs gelukt om hun vragen duidelijk te koppelen aan de rechtssociologische theorievorming. Zij slagen er steeds in om de op creatieve wijze verzamelde gegevens te verbinden met de onderzoeksvragen. De resultaten worden, waar mogelijk, vergeleken met studies in andere landen. De studie is in zeer heldere bewoordingen gesteld. Het informatiegehalte is hoog. Deze studie is niet alleen van belang voor vertegenwoordigers van de strafrechterlijke macht; wellicht nog meer voor vertegenwoordigers van de intermediaire organisaties die verscheidene logistieke adviezen aangereikt krijgen.

Peer Scheepers

M. Akkermans, H. Doorewaard en F. Huijgen (red.), **Autonomie als arbeidssociologisch vraagstuk**. Kerckebosch BV, Zeist 1987, 237 p.

J.A.P. van Hoof zal in 1963 niet hebben vermoed dat bijna vijftientig jaar later het thema 'autonomie' centraal zou staan in de vriendenbundel die hem is aangeboden ter gelegenheid van zijn afscheid als hoogleraar in de Sociologie van Arbeid en Bedrijf aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. De keuze van het thema is niet alleen een vriendelijke verwijzing naar zijn interessante proefschrift *Autonomie en motivatie van arbeiders in industriële bedrijven*. Autonomie staat in de jaren tachtig internationaal meer dan ooit in het centrum van arbeidssociologisch onderzoek en krijgt veel aandacht in het maatschappelijk debat over nieuwe vormen van werkorganisatie. Zoals te verwachten was, wordt het begrippenkader uit Van Hoofs dissertatie in de afscheidsbundel uitvoerig geciteerd. Bovendien wordt vastgesteld dat het nog steeds hout snijdt. Opmerkelijk is echter dat deze theoretische noties in het recente debat over autonomie vrijwel geen rol hebben gespeeld, ook niet in het werk van de nu citerende auteurs. Je moet kennelijk vertrekken om weer ontdekt te worden.

De bundel bestaat uit vijftien bijdragen van negentien schrijvers. Na inleidende stukken (redactie, Van Dijk) over Van Hoof en over de ontwikkeling van het autonomiebegrip wordt autonomie als arbeidssociologisch vraagstuk onder vier gezichtspunten beschouwd. Het eerste is 'autonomie en kwaliteit van de arbeid'. Bij dit gezichtspunt zijn artikelen ondergebracht over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid (Geurts, Hövels, Van Onna) en over professionele arbeid (Mok). Het tweede gezichtspunt is 'autonomie en medezeggenschap'. De artikelen gaan over de invloed van ondernemingsraden op de flexibele organisatie (Warmerdam, Kraaijkamp, Van den Berg, Heijink), bepalingen over de organisatie van het werk in CAO's (Wouters, Akkermans) en over de dialectische relatie tussen ondernemingsraad en vakbond (Akkermans, Wouters). Ten derde wordt autonomie beschouwd vanuit het gezichtspunt 'kwaliteit van de organisatie'. De Sitter beschrijft de beheersingsstructuur van de voorbereidende en ondersteunende functie; Van Westerlaak behandelt ervaringen met kwaliteitskringen en kwaliteitszorg in relatie tot autonomie en motivatie van medewerkers; Buitendam verkent de randvoorwaarden voor flexibiliteit in ambtelijke organisaties; Hamaker vergelijkt oud en recent onderzoek naar het wervingsbeleid van bedrijven. Het vierde gezichtspunt is autonomie in relatie tot 'sociale beheersingsstrategieën van het management'. Huijgen geeft een inleiding in deze problematiek en vervolgens vergelijken Doorewaard, Regtering en Riesewijk het begrip 'positionele motivatie' van Van Hoof met het begrip 'gereguleerde identiteit' uit de arbeidsprocesbenadering. De redacteurs van het boek hebben afgezien van het schrijven van een integrerende slotbeschouwing, een activiteit waarin Van Hoof een meester is. De lezer moet dus zonder hulp zelf de balans opmaken.