

Bibliografische gegevens

Titel: Op eigen kracht. Arbeidsrelaties na de verzorgingsstaat

Auteur: Kees Korevaar

Uitgever: Nelissen, Amsterdam, 2011

ISBN: 978 90 244 0077 5

De onafhankelijke werknemer

Willem de Lange

In het boek *Op eigen kracht staan 'onafhankelijke werknemers' centraal. Daarmee worden bedoeld werknemers die economisch en qua beleving onafhankelijk zijn van de werkgever, omdat zij een stevige positie hebben op de arbeidsmarkt en geen beroep hoeven te doen op de verzorgingsstaat.*

Het gaat onder meer om de vakman en vakvrouw 'die net iets meer kan', de zelfredzame gehandicapte en de oudere die ondanks zijn leeftijd nog eens van baan verandert. Kortom, medewerkers die net een stap meer doen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen loopbaan. Aansluitend op de trend van individualisering en decentralisatie van arbeidsverhoudingen onderzoekt de auteur de wijze waarop nieuwe arbeidsrelaties gestalte kunnen krijgen. Hij wil praktische oplossingen aanreiken voor de arbeidssituatie en de

regelgeving. Management, de HR-functie en de vakbeweging vormen zijn doelgroep. Korevaar neemt daarbij een aantal duidelijke standpunten in, zoals de keuze voor het Rijnlandse model (en dus niet het Angelsaksische), en dat de oplossingen voor nieuwe arbeidsmarkt vraagstukken moeten komen van het bedrijfsleven en de werknemers, en niet van de overheid. Hij ziet daarbij een belangrijke rol weggelegd voor de vakbonden en voor sector CAO's. Ook het model van flexicurity wordt omarmd.

Bouwstenen

Het boek bestaat uit zeventien korte hoofdstukken, die zijn verdeeld over vier delen. In het eerste deel worden de bouwstenen voor onafhankelijkheid geschetst, in het tweede wordt ingegaan op de arbeidsorganisatie, deel 3 gaat over de CAO en medezeggenschap en

deel 4 over de dialoog tussen werkgever en werknemer.

Als bouwstenen voor onafhankelijkheid worden gezien vakmanschap, inrichting en gebruik van collectieve voorzieningen, het benutten van kansen op de arbeidsmarkt en de beschikbaarheid van financiële reserves. Vakmanschap wordt gedefinieerd als een combinatie van ervaring, scholing en herscholing. De bron is gelegen in de werknemer zelf, maar de ontplooiingsmogelijkheden worden bepaald door de arbeidsorganisatie enerzijds, en de institutionele omgeving – met name het onderwijs, het arbeidsmarktbeleid en de sociale zekerheid – anderzijds. Daarbij zouden werknemers zelf meer aandacht moeten besteden aan het opbouwen van financiële reserves die hen in staat stellen om aanvullende studies te doen. Ook scholingsfondsen en pensioenfondsen en werkgevers (via de CAO) zouden moeten bijdragen aan het creëren van mogelijkheden voor een tweede loopbaan.

In deel 2 wordt aandacht besteed aan de inrichting van de arbeidsorganisatie, in het bijzonder het arbeidsproces, de technologie en de organisatiecultuur. Daarbij laat Korevaar zich onder meer inspireren door ideeën uit de sociotechniek. Aan de hand van een aantal cases wordt beschreven hoe de bedrijfscultuur kan worden veranderd in de richting van een grotere eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, bijdragen aan innovatie in het bedrijf en meer ondernemerschap. Van hieruit wordt het thema ‘nieuw vakmanschap’ verder uitgewerkt.

In het derde deel geeft de auteur zijn visie op moderne CAO's en de rol van de vakbeweging. De kern daarvan is, dat CAO's minder gedetailleerd zouden moeten worden en meer kaderstellend, waardoor er meer ruimte komt voor het maken van individuele keuzes en flexibiliteit. “De onafhankelijke werknemer kent een CAO voor zijn primaire rechtszekerheid, maar onderhandelt zelf over zijn salaris met de persoonlijke ontwikkeling als maat-

staf”, zo wordt gesteld. Vakbonden blijven in de ogen van Korevaar belangrijk. Zij kunnen volgens hem een ‘trendsettende rol’ vervullen door te sturen op innovatie “en niet alleen op belangenbehartiging”. Dat vereist meer visie op de lange termijn van de vakbeweging. Ten slotte deel 4. Daarin worden drie methoden beschreven voor de dialoog tussen werkgever en werknemers: focusgroepen, gesprekken met groepen van oudere werknemers en gesprekken met groepen werknemers over de toekomst van het vak vanuit een persoonlijk loopbaanperspectief.

Vakbondsman

Hoewel Korevaar al een aantal jaren weg is bij de vakbond – hij is vele jaren als bestuurder werkzaam geweest bij FNV Bondgenoten – blijft hij een vakbondsman in hart en nieren. Het is dan ook niet vreemd dat hij nog altijd een belangrijke rol toekent aan de vakbeweging in het arbeidsvoorwaardenoverleg en de verdere vormgeving aan nieuwe arbeidsrelaties en –verhoudingen en dat hij zich verbindt aan het Rijnlandse model. Deze ideeën doordeesemen het boek. Hij neemt daarbij wel een modern standpunt in, waarmee hij voortbouwt op zijn dissertatie van 2000. Maar het blijft vreemd om een vakbondsman te zien spreken over “te ver doorgevoerde uitingen van ‘collectief denken’.” Dat zou moeten plaatsmaken voor zelfstandigheid en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Hij gaat daarbij voorbij aan de vraag in hoeverre werknemers – zeker in sectoren met een ruime arbeidsmarkt en ook als het gaat om werknemers met een laag opleidingsniveau – in staat zijn om voldoende tegenspel te bieden aan werkgevers in de salarisonderhandelingen die zij (volgens hem) zelf zouden moeten gaan voeren, als de beschermende rol van de vakbond wegvalt. Want hoe zit het met de werknemer die niet in staat is om ‘dat stapje extra te zetten’? Over dat dilemma, waarmee de meeste bonden momenteel worstelen, doet Korevaar geen uitspraken.

Het nieuwe vakmanschap

De meeste ideeën die in het boek worden neergelegd zijn niet nieuw, maar ze worden wel op een goede en overzichtelijke wijze met elkaar verbonden. Het boek is vooral een warm pleidooi voor 'het nieuwe vakmanschap' en dat is wellicht het meest waardevolle element. Hij legt daarbij een verbinding met het gedachtegoed van de sociotechniek en plaatst het in de bedrijfsmatige en de institutionele setting.

Het boek heeft een logische opbouw en de korte hoofdstukjes maken het goed te 'beheppen'. Hier en daar zouden standpunten wat beter onderbouwd en ondersteund mogen worden met cijfermateriaal. In het boek ontbreken cijfers volledig. Zo wordt bijvoorbeeld de afbrokkelende organisatiegraad van werknemers genegeerd, alsmede de onevenwichtigheid in de leeftijdopbouw van de vakbondsleden. Het is dan ook de vraag of de vakbeweging de rol zal kunnen spelen die Korevaar denkt.

Een ander gemis betreft de ontwikkeling op het gebied van ict. Wat is daarvan de betekenis voor het vakmanschap en de arbeidsverhoudingen? Dat heeft wellicht te maken met de keuze van de bedrijven en sectoren die in het boek zijn opgenomen. Deze zijn voornamelijk traditioneel en voor het merendeel

industriëel. De verschuiving in de richting van een diensteneconomie krijgt daarmee onvoldoende aandacht. Daar staat weer wel tegenover, dat in de moderne literatuur de aandacht misschien juist te veel wordt gelegd op de 'nieuwe economie', waarmee de traditionele branches ten onrechte worden verwaarloosd. Het vierde en laatste deel van het boek is het zwakste. Opmerkelijk is de keuze van de auteur voor een drietal methoden, die eigenlijk allemaal varianten zijn van groeps gesprekken. Je zou verwachten dat, waar het accent sterk wordt gelegd op zaken als het wederzijds expliciet maken van verwachtingen tussen werkgever en werknemer, de eigen verantwoordelijkheid van werknemers en het zelf voeren van (salaris)onderhandelingen, hier de dialoog tussen werkgever en de individuele werknemer zou worden uitgewerkt, i.c. de gesprekkencyclus. Dat gebeurt niet en dat is een gemiste kans.

Zo blijft er altijd wat te wensen. Dat laat onverlet dat Op eigen kracht een waardevol boek is dat – in veel opzichten – goed aansluit bij belangrijke maatschappelijk trends.

Dr. W. de Lange is hoofdredacteur van het Tijdschrift voor HRM.