

# Ten geleide

## Ziektewet en arbeidsverhoudingen

De thans afgeronde parlementaire discussie over de afschaffing van de Ziektewet heeft de schijnwerper gericht op meerdere, nauw verbonden ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen. Om te beginnen de tempoversnelling in het proces van flexibilisering, met name de groei van flexibele arbeidsrelaties. Tot voor kort werd aangenomen dat het aandeel van zulke banen in het totaal van de werkgelegenheid rond de 10% gestabiliseerd was. De economische terugval van 1993 en 1994 heeft flexibilisering echter onmiskenbaar gestimuleerd. De recente (nu weer afvlakkende) groei van de werkgelegenheid bestaat voor een zeer groot deel uit flex-arbeid (Kwartaalbericht Arbeidsmarkt, 3e kwartaal 1995). Het kabinet ging er bij het voorstel om de Ziektewet af te schaffen van uit dat 15% van de beroepsbevolking in flexibele dienstverbanden werkt. Recent onderzoek van het Bureau voor Economische Argumentatie doet vermoeden dat dit nog aanzienlijk meer is (NRC, 17-01-96). Het feit dat de werkgever in de toekomst opdraait voor de kosten van de zieke werknemers zal verdere flexibilisering in de hand werken.

Opmerkelijk is ook het weinig overtuigende verzet van de vakbeweging tegen de regeringsvoornemens. Geen honderdduizenden vakbondsleden de straat op, zoals in 1982 toen Den Uyl een bescheiden aanpassing van de Ziektewet voorstelde. Het vermoeden rijst dat de vakbeweging zich al min of meer heeft neergelegd bij een gedeeltelijke privatisering van de sociale zekerheid en zich opmaakt om via CAO-onderhandelingen het verloren terrein te herwinnen. Er wordt bijvoorbeeld door de Industriebond FNV al gesproken van het 'cappuccino-model': een wettelijk geregelde basisvoorziening (de koffie), bovenwettelijke CAO-afspraken (de room) en des-

gewenst daaroverheen nog een individuele verzekering (cacao-poeder). Dat lijkt ook een keuze voor versterkte belangenbehartiging voor de leden. Veelzeggend is de uitspraak van Abva-Kabo voorzitter Vriens in de Groene Amsterdammer van 21-02-1996 dat slechts een minderheid van de beroepsbevolking slachtoffer wordt van de afschaffing van de Ziektewet. 'En voor die minderheden, zo schatte het federatiebestuur in, gaan geen honderdduizenden mensen de straat op'. Zo wordt een koerswijziging van de vakbeweging zichtbaar die vergaande consequenties voor de arbeidsverhoudingen zal hebben.

De afschaffing van de Ziektewet zal nog een andere tendens versterken, namelijk die welke Bolweg de 'internalisering' van de arbeidsverhoudingen noemde (Bolweg, 1989). Bedrijven zijn er meer dan vroeger op gericht om zich los te maken uit de knellende banden van al te strakke regels met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden. Illustratief is de toenemende discussie over de starheid van functiewaarderingssystemen, waar Peeters in zijn artikel in dit nummer op ingaat. CAO-afspraken veranderen van karakter en bieden individuele bedrijven veel meer speelruimte dan vroeger. Daarmee importeren, aldus Bolweg, de bedrijven echter ook steeds meer potentiële conflictstof. Naast flexibele beloning en flexibele werkroosters verschijnt nu ook verzuimbestrijding als een beladen onderwerp op de agenda van het personeelsmanagement en de ondernemingsraden. Het ziet er naar uit dat de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau de komende jaren stevig op de proef zullen worden gesteld.

We stuiten hier op een probleem dat al zo oud is als de bedrijfs- c.q. arbeidssociologie zelf: de vraag hoe gegeven de vaak divergerende belan-

\* Prof dr J.J. van Hoof is voorzitter van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.

gen van het management en de verschillende groepen werknemers er binnen de arbeidsorganisatie toch een zekere sociale samenhang tot stand gebracht dan wel gehandhaafd kan worden. Die vraag lijkt weer volop actueel. Aan de ene kant zetten veranderingen als de zojuist genoemde de integratie van bedrijven en andere arbeidsorganisaties onder druk. Aan de andere kant wordt meer dan ooit een beroep gedaan op betrokkenheid en inzet van de werknemers om de nieuwe economische uitdagingen het hoofd te bieden.

Eerder heb ik in dit tijdschrift de aandacht gevraagd voor een mogelijk toenemende discrepantie tussen wensen en verwachtingen van werknemers en de eisen en tegenprestaties van werkgevers, alle optimistische geluiden over de Nieuwe Werknemer ten spijt (Van Hoof, 1991). Het zal niet makkelijk zijn, zo schreef ik indertijd, een nieuwe balans tussen gevraagde prestaties en verwachte tegenprestaties te vinden. Dat geldt natuurlijk a priori voor die categorieën die thans genoeg moeten nemen met een tweedetrangs positie binnen arbeidsorganisaties, zoals vrouwen en allochtonen. Het artikel van Dagevos waarmee deze aflevering van TvA opent laat nog eens zien hoe groot de achterstand van verschillende groepen allochtonen ten opzichte van autochtonen in de functiestructuur is, ook als men rekening houdt met verschillen in opleiding en werkervaring.

Er zijn zeker ook andere ontwikkelingen te noemen die de sociale samenhang van arbeidsorganisaties nadelig beïnvloeden, zoals de toenemende heterogeniteit in dienstverbanden tussen de personen die voor een en dezelfde organisatie werken en die naast belangentegenstellingen ook aanzienlijke coördinatieproblemen met zich mee brengt. Geconfronteerd met zulke middelpuntvliedende krachten reageren veel arbeidsorganisaties op een vrij klassieke

manier: door het belang van de bedrijfscultuur als samenbindend element te benadrukken. Een nogal moralistische manier dus, waarmee de moderne ondernemer zich ook de trekken van een 'moral entrepreneur' probeert aan te meten. Toch betwijfel ik of die strategie op de wat langere termijn succesvol zal zijn, zeker als tegelijkertijd de verzakelijking van de werkgever-werknemerrelatie via het verder doorvoeren van prestatiebeloning, het opvoeren van de werkdruk en het afbouwen van life-time employment wordt doorgezet.

Integratie is niet alleen afhankelijk van een gedeelde cultuur, maar minstens evenzeer van het bestaan van een zeker machtsevenwicht en institutionele bescherming. En juist deze lijken thans binnen organisaties in gevaar te zijn, getuige bijvoorbeeld de moeite die ondernemingsraden moeten doen om niet achter de feiten aan te lopen en de problemen die vakbonden ondervinden als zij invloed proberen te krijgen op het ondernemingsgebeuren. Kea Tijdens en Noor Goedhard laten in hun bijdrage in dit nummer zien hoe moeilijk het voor werknemers en hun organisaties is om in een door en door geflexibiliseerde sector als de schoonmaakbranche tegenspel te geven tegen het beleid van werkgevers met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Een extreem voorbeeld? Mischien, maar op het gebied van flexibilisering staat ons nog wel het een en ander te wachten.

## Literatuur

- Bolweg, J.F. (1989). Internalisering van de arbeidsverhoudingen en politisering van het personeelsmanagement. In: J.F. Bolweg en F. Kluytmans (red.) *De noodzaak van nieuwe verhoudingen?* Deventer (Kluwer).
- Hoof, J.J. van (1991). Balanceren tussen prestaties en tegenprestaties. In: *TvA* 7/3, blz. 56-63.

