

In deze rubriek worden (al dan niet recent verschenen) boeken besproken die een 'must' zijn voor iedere personeelsmanager

## Beyond Employment: changes in work and the future of labour law in Europe

Ritchie de Blicke

***Beyond Employment* is een rapport dat in opdracht van de Europese Commissie is geschreven. Doelstelling van de opdracht was de toekomstige ontwikkeling van het arbeidsrecht in Europa te bepalen. Dit is voor de Europese Commissie en nationale overheden interessant, het staat wat verder af van de HRM'er in de praktijk. Toch is *Beyond Employment* ook voor hem een lezenswaardig boek. Supiot en zijn collega-experts schetsen de enorme veranderingen die de afgelopen 20 jaar hebben plaatsgevonden in de werkrelaties en daarmee samenhangende HR-praktijken. Deze ontwikkelingen worden geplaatst in hun economische, sociale en institutionele context. Hierbij worden de verschillen en overeenkomsten tussen de belangrijkste Europese landen belicht. De resultaten van deze comparatieve studie worden als illustraties rond bepaalde thema's in het verhaal verweven.**

Het vertrekpunt van de studie is een beschrijving van het klassieke arbeidsmodel uit de industriële periode. Ondernemingen zijn in die tijd met name gericht op massaproductie van standaardgoederen. Productieprocessen zijn ingericht volgens de principes van Ford. De standaardarbeidsrelatie is gebaseerd op een gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer. De werknemer heeft weinig training nodig voor de te ver-

richten werkzaamheden, is man en kostwinner en wordt ingehuurd voor het uitvoeren van taken die in zijn functiebeschrijving staan. Vakbonden zijn georganiseerd naar businesssectoren. Het voornaamste onderhandelingsniveau is dat van de bedrijfstak, met uitzondering van Groot-Brittannië. De staat is Keynesiaans, nationaal en uit op compromissen met sociale partners. Het arbeidsrecht, en de sociale bescherming die dit biedt, heeft een standaardkarakter. Het biedt bescherming voor een strak gedefinieerde arbeidsverhouding (arbeid onder gezagsrelatie) en biedt werknemers een passieve individuele veiligheid, uniforme arbeidstijden, relatief onafhankelijke onderhandelingsmacht en een aparte status voor ambtenaren op grond van de eisen die aan publieke dienstverlening worden gesteld.

Dit model staat echter aan alle kanten onder druk. De productieprocessen zijn gewijzigd, er worden minder standaardproducten geproduceerd. De arbeidsrelaties zijn daarvoor meer flexibel geworden en er is langdurige of zelfs continue scholing vereist. Vrouwen zijn massaal de arbeidsmarkt opgekomen en hebben het patriarchale model ondermijnd. Stabiele werkgelegenheid is vervangen door meer losse contracten. Vakbonden hebben zich onder druk van toenemende werkloosheid op hun rol moe-

ten herbezinnen. Ze zijn zich gaan bezighouden met werkgelegenheid, overlevingsstrategieën voor ondernemingen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De staat heeft zijn Keynesiaanse politiek verruild voor beleid gericht op behoud van concurrentiekracht. En de soevereiniteit is beperkt door regionale ontwikkelingen en het ontstaan van Europese autoriteit.

Al deze veranderingen zijn ingegeven door toenemende concurrentiedruk voor ondernemingen, het continue streven naar meer efficiency en effectiviteit in de publieke dienstverlening, de veranderde rol van vrouwen in de samenleving en het verlangen naar meer individuele keuzevrijheid voor medewerkers.

Deze ontwikkelingen op zich zullen voor geen enkele HRM'er nieuw zijn. Wat het boek interessant maakt, is dat de trends zijn beschreven rond een aantal voor het arbeidsrecht, maar ook voor de HR-praktijk belangrijke issues. De onderscheiden thema's zijn de gezagsrelatie, het lidmaatschap van de beroepsbevolking (statut professionnel), tijd, collectieve organisaties, de rol van de staat en seksediscriminatie.

Per thema wordt een schets gegeven van de relevante trends en ontwikkelingen en de wijze waarop deze in de verschillende Europese landen al dan niet zijn vertaald in het

arbeidsrecht en de arbeidsverhoudingen. De auteurs verkondigen hun visie op de plaats die werk heeft in de huidige maatschappij en op de rol die de overheid op dit terrein zou moeten spelen. Vanuit die visie doen ze aanbevelingen voor regelgeving op Europees niveau. Ze suggereren dat het juridische kader erkenning moet bieden voor het feit dat organisaties niet alleen productiecentra zijn, maar ook trainingscentra. Daarnaast vinden ze het belangrijk dat werk in een sociale context wordt geplaatst en ruimer wordt gedefinieerd dan de status 'in dienst'. Het gaat hen om een opeenvolging van verschillende activiteiten, werk, zorgtaken, maatschappelijke taken in een arbeidzaam leven. Tot slot zouden individuele keuzen meer moeten worden gefaciliteerd.

*Beyond Employment* is weliswaar vrij ingewikkeld en taai om te lezen, er staat echter een schat aan informatie in die ook voor de HR-beleidspraktijk relevant is. Het boek nodigt uit om bij het ontwikkelen van beleid rond arbeid en verlof, voorzieningen rond arbeidsongeschiktheid, employability en flexibilisering van arbeidsrelaties afstand te nemen van de dagelijkse praktijk en de context van brede maatschappelijke ontwikkelingen in ogenschouw te nemen.

---

Bibliografische gegevens:

Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.  
ISBN 0-19-924305-0