

# HRM in Australië: 'casual work'

Karin Sanders

COLUMN

Tien maanden werken bij de School for Industrial Relations and Organisational Behaviour (University of New South Wales, UNSW) in Sydney biedt alle gelegenheid een andere cultuur van dichtbij te leren kennen en maakt dat je kinderen het je nog tijdenlang kwalijk nemen dat je geen moeite hebt gedaan om een baan in Australië te vinden ('Ik had toch gezegd dat ik daar wilde blijven!'). Het is een ongekende luxe om 'dag-in-dag-uit' aan een artikel te kunnen werken zonder gestoord te worden door studenten, onderwijs en (staf) vergaderingen. Een luxe die ik sinds mijn aio-tijd niet meer heb gekend, en ik heb er elke minuut van genoten. Al met al was het een grandioze ervaring. Bovendien blijkt een 'sabbatical' ook nog te leiden tot een uitnodiging voor het schrijven van een column.

Wat valt er te vertellen over het HRM-beleid en de arbeidsmarkt in Australië? Dat de aboriginals een bevolkingsgroep vormen die het land bewoonde en nauwelijks zichtbaar is op de arbeidsmarkt is waarschijnlijk niet nieuw. Maar schrijnend is het wel! Om maar een concreet voorbeeld te noemen: Sydney, een stad met bijna vier miljoen inwoners, kent ongeveer vier procent aboriginals, maar bij de UNSW zijn op ongeveer 20.000 medewerkers slechts zes aboriginals te vinden, waarvan twee met een vaste baan.

Dat de 'industrial relations' belangrijker zijn dan de verhoudingen binnen de ondernemingen zal, gegeven de Engelse origine van het land, ook niemand verbazen. Wellicht wel nieuw is dat er naast nationale wetten en regels ook regels en wetten van de verschillende staten zijn, die soms tegen elkaar in werken. Zo zijn er nog talloze verschillen met Nederland te noemen, maar wat mij werkelijk het meest heeft getroffen is de mate en het effect van 'casual work'.

De definitie van 'casual work' is niet eenduidig. In het algemeen is het te vergelijken met wat wij kennen als oproepkrachten en nuluren-contracten: de 'medewerker' moet te allen tijde beschikbaar zijn, op het moment dat hij of zij wordt opgeroepen en werkt wordt er loon uitbetaald, maar er is geen recht op vakantiegeld, laat staan dat je wordt betaald als je ziek bent. Sinds de jaren 80 is het percentage 'casual workers' van de totale beroepsbevolking gestegen van 18 naar bijna 30, en vanaf 1988 is maar liefst 54 procent van alle nieuwe banen ingevuld met *casual workers* (Australian Bureau of Statistics, 2003). Hoewel sommigen beweren dat dit fenomeen goed is voor de economie, is nagenoeg iedereen het erover eens dat hierdoor een nieuwe onderklasse, onder de noemer 'working poor', is gecreëerd.

In tegenstelling tot veel Westerse landen komt dit type contract in Australië niet alleen veel vaker voor, maar ook is het niet specifiek voor bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt of voor bepaalde groepen medewerkers. Zo kent ook het hogere personeel binnen de universiteiten niet altijd een fulltime, vast contract. Ook 'associate' professors' kunnen worden aangesteld als 'casual' en kunnen worden opgeroepen en betaald al naar gelang er werk is. Bijvoorbeeld als er onderwijs gegeven moet worden of er een bepaalde onderzoeksopdracht is binnengehaald, valt de kost te verdienen. En zo hard als het klinkt, is het ook werkelijk. Natuurlijk zijn er uitzonderingen en zijn er groepen die 'kiezen' voor 'casual' work – bijvoorbeeld studenten die naast hun studie wat bijverdienen – , maar het merendeel van de 'casual workers' binnen de universiteit en binnen andere organisaties kent deze privileges niet.

Aan de andere kant geldt, in veel sterkere mate dan in Nederland het geval is, dat de departementen binnen de universiteit afhankelijk zijn van de inkomsten van de studenten. Studenten betalen per (afgesloten) cursus; meer cursussen per trimester betekent dus meer uitgaven voor een student, en dit geld wordt vrijwel geheel naar de departementen doorgesluisd. Het gevolg is

dat departementen in hoge mate concurreren op de klantvriendelijkheid naar de studenten. Studenten die klagen of wellicht afhaken zijn daarmee een mogelijk gevaar voor het voortbestaan van het departement. Hierdoor worden docenten, ook al hebben ze een 'casual' contract, min of meer gedwongen elk moment beschikbaar te zijn voor extra overleg met studenten, en in sommige gevallen te moeten bedelen om de positieve aandacht van studenten. Waar vroeger dergelijke dwangcontracten aan de aboriginals waren voorbehouden, lijkt dit nu ook voor de rest van de bevolking van Australië te gaan gelden. Tussen de dwangcontracten en de gevraagde betrokkenheid van de medewerkers ligt een uitdaging voor HRM: aan de ene kant veel van 'casual workers' vragen, maar ze aan de andere kant nauwelijks wat bieden. De toekomst zal leren hoe HRM deze rol gaat oppakken. Kortom, Australië is een geweldig mooi land met een schitterende natuur, aardige mensen en een geweldig klimaat, maar of hun arbeidsmarkt wel zo aantrekkelijk is valt sterk te bezien.

---

Prof.dr. K. Sanders is (vanaf 1 september 2004) hoogleraar Arbeid & Organisatie Psychologie aan de Universiteit van Twente.