

A-typische arbeidsrelaties en arbeidsverhoudingen in Nederland

Lei Delsen*

1 Inleiding

In dit artikel wordt ingegaan op de praktijk van de a-typische arbeid in Nederland. A-typische arbeidsrelaties zijn arbeidsrelaties die afwijken van de standaard norm, i. e. voltijd loonarbeid voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van deze a-typische arbeidsrelaties wordt hier een onderscheid gemaakt tussen deeltijdarbeid aan de ene kant en tijdelijke arbeid aan de andere kant. Deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid vormen de ruime meerderheid van de a-typische arbeidsrelaties en een deel van de overige a-typische vormen van arbeid kan worden gerangschikt onder deeltijd- en/of tijdelijke arbeid.

De opzet van dit artikel is als volgt. Allereerst worden enkele ontwikkelingen en trends in de a-typische werkgelegenheid geschetst. Vervolgens wordt de invloed van a-typische arbeidsrelaties op het systeem van arbeidsverhoudingen bediscussieerd. Daarna wordt het door de werkgeversorganisaties, de vakbonden en de overheid gevoerde beleid ten aanzien van deze vormen van arbeid besproken en becommentarieerd. Het artikel sluit af met een vooruitblik op de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren negentig.

2 Ontwikkelingen in de a-typische werkgelegenheid

Het overgrote deel van de a-typische werkgelegenheid in Nederland wordt gevormd door deeltijdbanen. Deze laatste zijn in vergelijking tot andere Europese landen sterk in aantal toegenomen na de eerste oliecrisis. In 1975 bedroeg het aandeel deeltijdwerkers 14,7%; in 1981 werkte 18,8% van de werkzame personen in deeltijd, in 1987 24,4%

* Lei Delsen is werkzaam bij de Vakgroep Toegepaste Economie, Faculteit der Belciidswetenschappen van de Katholieke Universiteit Nijmegen.

en in 1990 33,0%⁴⁵ (SoZaWe, 1984-1991). Nu is het aandeel van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid het hoogste in de Europese Gemeenschap. Ongeveer driekwart van de deeltijdwerkgelegenheid is geconcentreerd in de dienstensector. De overgrote meerderheid van alle deeltijdwerknemers zijn vrouwen, waarvan het merendeel gehuwd is. Een derde van de in deeltijd werkende vrouwen heeft een baan van minder dan 11 uur per week. Het aandeel van kleine deeltijdbanen onder vrouwen in Nederland is hoger dan in andere EG-landen.⁴⁶

Deeltijdarbeid heeft gedurende de afgelopen twee decennia een belangrijke bijdrage geleverd aan de netto werkgelegenheids groei. In de periode 1973-1979 bestond 45% van de werkgelegenheids groei in Nederland uit deeltijdbanen. Gedurende de jaren tachtig was deeltijdarbeid de dominante bron van de algemene werkgelegenheids groei. In de periode 1981-1985 nam het aantal deeltijdwerknemers toe met 25%, terwijl het aantal voltijdwerknemers afnam met 5%. Recentelijk is de groei van deeltijdarbeid in Nederland gestagneerd. In de periode 1986-1988 waren drie van de vier nieuwe banen deeltijdbanen; in de periode 1989-1990 was dit één op twee. Deze additionele werkgelegenheid heeft vooral betrekking op vrouwen (SoZaWe, 1986-1990). Voor de periode 1990-1995 wordt een toename van het aandeel van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid verwacht van 1,5 tot 3%-punten (OSA, 1990).

De snelle groei van deeltijdarbeid gedurende de afgelopen twee decennia kan worden toegeschreven aan zowel vraag- als aanbodfactoren op de arbeidsmarkt. Aan de vraagzijde is de voortdurende verschuiving van de werkgelegenheidsstructuur in de richting van de dienstensector een belangrijke factor. De interesse van werkgeverszijde voor deeltijdarbeid houdt vooral verband met de behoefte aan een betere afstemming van de personele bezetting aan het werkaanbod. Deeltijdarbeid voorziet in de noodzakelijke van flexibiliteit bij de inzet van arbeid in veel dienstverlenende activiteiten. Arbeidskostenoverwegingen spelen eveneens een belangrijke rol bij de verklaring van de groei van deeltijdarbeid. Het uurloon van deeltijdwerknemers is vaak lager dan van voltijdwerknemers. Deeltijdwerknemers hebben bovendien niet altijd recht op dezelfde secundaire arbeidsvoorwaarden als voltijdwerknemers en bepaalde groepen deeltijdwerknemers worden niet beschermd door de arbeidswetgeving en vallen buiten de dekking door het stelsel van sociale zekerheid. Aan de aanbodzijde is de groeiende participatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt de belangrijkste factor. Deze trend is vooral waarneembaar voor gehuwde vrouwen. Er bestaat een enge relatie tussen de algemene participatievoet van vrouwen en de ontwikkeling van deeltijdarbeid. Een belangrijke ontwikkeling op de Nederlandse arbeidsmarkt is de groei van de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt die bijna op het gemiddelde niveau binnen de Europese Gemeenschap is gekomen, terwijl deze in het verleden beduidend lager was. Factoren die hierbij een rol spelen zijn naast de behoefte tot aanvulling van het (gezins-)inkomen, de vermindering van het aantal kinderen per gezin, een betere

⁴⁵ Als gevolg van wijzigingen in de definitie van deeltijdarbeid en veranderingen in de enquëtering zijn de onderlinge cijfers niet geheel vergelijkbaar.

⁴⁶ Het grote aantal kleine deeltijdbanen in Nederland hangt samen met de manier waarop in de Enquëte Beroepsbevolking naar werkzaamheden werd gevraagd. Hierdoor worden scholieren met veelal kleine bijbaantjes eerder gemeld dan elders. (Zie SoZaWe 1990, 38-39).

opleiding en gewijzigde opvattingen omtrent rolpatronen in de samenleving. Veel van de participerende vrouwen werken in deeltijd. Bovendien zijn dit in belangrijke mate banen met een beperkte omvang. Het merendeel van deze kleine deeltijdbanen zijn onvrijwillige deeltijdbanen. Banen van minder dan 15 uur per week worden vooral gecreëerd op initiatief van werkgevers; zij voorzien voornamelijk in de behoefte van bedrijven (Grift en Siegers, 1988; Van Ginneken, 1988; SoZaWe, 1990). Ook het gevoerde sociaal beleid heeft bevorderd dat bepaalde groepen werknemers een deeltijdbaan zoeken. Hierbij kan worden gedacht aan "intreedbanen" voor jongeren en "uitreedbanen" voor ouderen. Tot slot hebben eveneens de door de overheid genomen maatregelen ter bescherming van deeltijdwerknemers en initiatieven gericht op de bevordering van deeltijdarbeid in de vorm van experimenten bijgedragen aan de groei van de deeltijdwerkgelegenheid. Hoewel de werkgelegenheidssituatie van invloed is op de ontwikkeling van het aantal en aandeel vrijwillige en onvrijwillige deeltijdbanen, wordt de belangrijkste factor achter de groei van deeltijdarbeid gevormd door het verzoek hiertoe door (vrouwelijke) werknemers. Het merendeel van de deeltijdwerknemers in Nederland werkt op vrijwillige basis in deeltijd, hoewel onvrijwillige deeltijdarbeid relatief meer voorkomt dan in andere landen (Grift en Siegers, 1988; Gravesteijn-Ligthelm et al., 1989; CBS, 1988-1991; SoZaWe, 1990).

Vanaf het begin van de jaren tachtig kan een toename van het aantal tijdelijke banen (contracten voor bepaalde duur; uitzendarbeid en oproeparbeid) worden waargenomen. Tijdelijke banen zijn geconcentreerd in de agrarische en de dienstensector. Vooral vrouwen en jongeren vervullen deze banen. De macro-economische betekenis van tijdelijke arbeid in Nederland is gering. Het aandeel van tijdelijke arbeid in de totale werkgelegenheid steeg evenwel van bijna 6% in 1983 tot 10-12% in 1988 en is daarmee het hoogst binnen de Europese Gemeenschap. Hoewel tijdelijke arbeid slechts een klein deel van de totale werkgelegenheid vormt, is haar bijdrage aan de werkgelegenheidsveranderingen aanzienlijk. Tussen 1983 en 1985 bestond meer dan de helft van de totale verandering in het aantal loon- en salaristrekken uit personen die hun baan als tijdelijk beschouwden. Uit een studie naar flexibele arbeidsrelaties (Bolweg et al., 1986) blijkt dat in de periode 1982-1985 het aantal volletijdwerknemers in de onderzochte sectoren daalde met 0,7%; het aandeel van deeltijdcontracten nam toe met 14,4%, van oproepcontracten met 17,3%, van uitzendarbeid met 27,5% en free-lancers en thuiswerkers met 18,0%. Ook in de periode 1985-1988 steeg het gebruik van tijdelijke arbeid. Het aandeel van oproeparbeid in de totale werkgelegenheid steeg van 1,2% in 1985 tot 1,6% in 1988. Ook het aantal uitzendkrachten is gedurende de afgelopen jaren toegenomen. In 1982 was een volletijdequivalent van 25.400 werkzaam via uitzendbureaus; 0,6% van de actieve bevolking. In 1986 was dit 1,3% en in 1988 91.300 (1,7%). Dit cijfer is het hoogst binnen de Europese Gemeenschap.⁴⁷ Voor de komende

47 Diverse studies wijzen op een zekere mate van stabilisering van het aantal flexibele arbeidsrelaties in Nederland in de tweede helft van de jaren tachtig (Zie Gravesteijn-Ligthelm et al., 1990, 25). Op basis van de Enquête Beroepsbevolking (CBS, 1988-1991) kan een daling worden vastgesteld in het aantal tijdelijke banen na 1988. Het aantal uitzendkrachten is evenwel ook in 1989 en 1990 toegenomen. Gravesteijn-Ligthelm et al. (1990) vinden een toename van het percentage flexibele arbeid. De groei die zij constateren komt vooral voort uit de toegenomen inzet van deeltijd- en oproepkrachten.

jaren wordt een geringe groei verwacht van het aantal tijdelijke banen. De groei van oproepcontracten zal ten koste gaan van het volume van de uitzendarbeid. Bedrijven verwachten dat het gebruik van uitzendarbeid zal dalen (De Roos et al., 1989; Gravestijn-Ligthelm et al., 1990).

Er zijn vier belangrijke factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt die hebben bijgedragen aan de groei van de verschillende vormen van tijdelijke arbeid in Nederland. Ten eerste de conjuncturele situatie: het aandeel van tijdelijke arbeid fluctueert procyclisch; werkgevers ontslaan tijdelijke werknemers als eerste in een neergaande conjunctuur en nemen hen daarna weer aan in een opgaande conjunctuur. Ten tweede bestaat er een trend naar meer tijdelijke arbeid parallel aan de structurele verschuiving van de werkgelegenheid in de richting van de dienstensector. Ten derde is er de wens van werkgevers om nieuwe werkgelegenheidspraktijken te introduceren. Geconfronteerd met een grotere onzekerheid omtrent de vraag naar produkten en groeiende arbeidskosten, waaronder de secundaire arbeidsvoorwaarden van tewerkstelling van vaste werknemers, zoeken werkgevers in toenemende mate hun toevlucht tot tijdelijke arbeid als een manier om hun inzet van arbeid beter te laten aansluiten bij de seizoen- en cyclische schommelingen van de vraag en de "vaste" arbeidskosten te reduceren. Werkgevers zien de bestaande preventieve ontslagbescherming als een prikkel tot het gebruik van atypische contracten. Ten vierde subsidieert de Nederlandse overheid tijdelijke werkgelegenheid, met name voor jeugdige en langdurig werklozen en voert zij een beleid gericht op deregulering en flexibilisering van de arbeidsmarkt door onder meer de wettelijke mogelijkheden voor het gebruik van tijdelijke arbeid te vergroten.

Aanbodfactoren zijn eveneens van invloed op de omvang van tijdelijke arbeid. Sommige werknemers zoeken tijdelijke arbeid omdat de flexibiliteit ervan hen in staat stelt werk te combineren met andere activiteiten, zoals kinderverzorging of het volgen van een opleiding. Anderen kunnen aangetrokken worden door de hogere loontarieven die soms te verdienen zijn in tijdelijke banen, in het bijzonder in de professionele beroepen. Echter, voor velen betekent tijdelijk werk een vorm van "underemployment" in die zin dat zij de voorkeur geven aan een vastere baan, maar deze niet kunnen vinden. De meerderheid van zowel mannen als vrouwen met een tijdelijke baan in Nederland aanvaardde deze banen omdat er geen vaste baan beschikbaar was. Slechts een kleine minderheid wilde een tijdelijke baan (Allaart et al., 1987; Van Geuns et al., 1987; CBS, 1988-1991).

Geconcludeerd kan worden dat de groei van deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid kan worden toegeschreven aan dezelfde vraag- en aanbodfactoren. Echter, het relatieve gewicht van deze factoren varieert aanzienlijk. In tegenstelling tot deeltijdarbeid is de meerderheid van de tijdelijke banen onvrijwillig. De omvang van de atypische werkgelegenheid in Nederland is hoog in vergelijking tot andere Europese landen. Vier redenen kunnen hiervoor worden genoemd: de toename van de arbeidsmarktparticipatievoet van vrouwen; de uitsluiting van bepaalde rechten en voorzieningen; de ruimere mogelijkheden voor dergelijke contracten binnen de wetgeving in verhouding tot andere landen (met name voor uitzendarbeid en tijdelijke contracten) en de ontslagbescherming.

3 Invloed op arbeidsverhoudingen

A-typische arbeidsrelaties hebben invloed op zowel de individuele als de collectieve arbeidsverhoudingen. Wat de individuele arbeidsverhoudingen betreft is er sprake van een verslechtering van de arbeidsomstandigheden. Dit is vooral het gevolg van het feit dat deze vormen van arbeid uitgesloten zijn van bescherming door de Nederlandse arbeidswetgeving en het sociale zekerheidstelsel, evenals van bepaalde rechten binnen Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's). Alle drie zijn (nog) steeds gericht op volletijdarbeid. Hierdoor bevinden a-typische werknemers zich in een nadelige positie. Bijvoorbeeld, werknemers die minder dan 1/3 van de normale arbeidstijd werken hebben geen recht op het wettelijk minimumloon.⁴⁸ Bovendien bezitten zij, volgens de Wet op de Ondernemingsraden in middelgrote en kleine bedrijven, noch het passieve noch het actieve kiesrecht.⁴⁹ Om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering dient de werknemer tenminste vijf of ten minste de helft van de arbeidsuren te hebben verloren en in de 26 weken onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid ten minste een dag in de week gewerkt te hebben. De duur van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. In de weken dat de werknemer niet werkt is hij/zij niet verzekerd krachtens de Ziektewet en de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM) en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) sluiten werknemers met een loon of werktijd beneden een bepaald minimum uit van deelname. Hierdoor worden met name kleine deeltijdbanen en korte tijdelijke banen uitgesloten. Marginale deeltijdwerknemers en korte tijdelijke werknemers zijn eveneens uitgesloten van bepaalde regelingen vastgelegd in CAO's. Dit geldt met name ten aanzien van bovenwettelijke regelingen, zoals aanvullende uitkeringen bij ziekte en vakantie en premies bij overwerk, nachtdienst of ploegenarbeid, maar ook voor voorziening als vervroegde uittrekking. Deze uitsluiting kan tot versnippering leiden en moedigt de groei van marginale banen aan (Delsen, 1991).

De verbreiding van a-typische vormen van arbeid vormt eveneens een bedreiging voor het fundament van de collectieve arbeidsverhoudingen. Immers, de expansie van a-typische arbeidsrelaties leidt tot een inkringing van het aantal volletijdbanen. A-typische werknemers hebben een afwijkend gedrag en houding die resulteren in lage organisatiegraden. De organisatiegraad in Nederland daalde van 39% in 1980 tot 29% in 1985-1987 en bedraagt in 1989 24%⁵⁰. De toename van het aantal a-typische werknemers is

48 Medio 1990 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Tweede Kamer (stuk nr. 21655) onder meer een wetsontwerp aangekondigd tot wijziging van de Wet minimumloon en -vakantiebijslag, inhoudende het schrappen van het 1/3 criterium.

49 Deze uitsluiting wordt gemotiveerd met de onbewezen stelling dat werknemers die voor slechts een gering aantal uren in de onderneming werkzaam zijn, onvoldoende bij het wel en wee van de onderneming betrokken zijn. Echter, de belangrijkste reden is de vermindering van de kosten voor kleinere bedrijven.

50 Recentelijk is door het CBS de berekening van de organisatiegraad herzien. Nu wordt bij de berekening het aantal georganiseerden gerelateerd aan de totale afhankelijk beroepsbevolking, inclusief werknemers met een baan < 20 uur, wat voordien niet het geval was. Hierdoor daalt de organisatiegraad van 29 naar 24 in 1987. Hoewel het aantal georganiseerden vanaf 1987 is toegenomen, bedraagt de organisatiegraad in 1989 nog steeds 24.

een van de oorzaken van de lage en dalende algemene organisatiegraad. De beschikbare gegevens over de organisatiegraad van deeltijd- en tijdelijke werknemers in Nederland zijn zeer beperkt en fragmentarisch. Bij het merendeel van de bonden wordt in hun ledenbestand geen onderscheid gemaakt naar soort contract van de werknemers. Daar te betalen contributie vaak gerelateerd is aan het inkomen van de betreffende werknemer, is voor een aantal bonden het aandeel deeltijdwerknemers in hun bestand wel te traceren. Gemiddeld genomen bestaat rond 10% van de vakbondsleden in Nederland uit deeltijdwerknemers. Echter omdat ook de leden met een uitkering een lagere contributie betalen is er vaak van vermenging sprake. Een en ander gaat uiteraard ten koste van de betrouwbaarheid van de cijfers. Over de organisatiegraad van tijdelijke werknemers zijn geen cijfers voorhanden. Meer inzicht in de organisatiegraad van deeltijd- en tijdelijke werknemers is evenwel een *conditio sine qua non* voor een verantwoord vakbondsbeleid gericht op deze werknemers.

Naast de aantasting van de individuele en collectieve arbeidsverhoudingen heeft de groei van a-typische arbeid eveneens de arbeidsverhoudingen doen verschuiven van onderhandelingen op nationaal niveau of sectorniveau in de richting van onderhandelingen op bedrijfsniveau.⁵¹ Dit neemt niet weg dat ook momenteel de Nederlandse arbeidsverhoudingen nog steeds in belangrijke mate gekenmerkt worden door sectorsgewijze onderhandelingen.⁵²

4 Houding werkgevers

Evenals in andere Europese landen zijn de werkgevers en hun belangrijkste vertegenwoordigers (VNO en NCW) in Nederland voorstanders van flexibilisering en deregulering (Delsen, 1988). De door werkgevers gestelde eis te komen tot een grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt was een direct antwoord op door vakbonden verlangde algemene verkorting van de arbeidstijd. Eind 1982 sloten werkgevers en vakbonden in Nederland een basisakkoord over vormen van herverdeling van arbeid, vooral door de verkorting van het aantal gewerkte uren. In de twee jaren die volgden na dit basisakkoord, werden in de meeste CAO's voorzieningen opgenomen voor collectieve arbeidstijdverkorting (zonder volledige looncompensatie). Werkgevers wezen de collectieve arbeidstijdverkorting niet van de hand. Zij stelden flexibeler arbeidstijdregelingen voor, bijvoorbeeld dat het totale aantal jaarlijkse arbeidsuren in een CAO diende te worden vastgesteld, en dat het aan het bedrijf werd overgelaten te onderhandelen over details met de vakbonden. Deze voorstellen werden door de vakbonden onder bepaalde voor-

51 Grotere flexibiliteit in de werkgelegenheid is niet de enige factor achter deze verschuiving. Ook technologische vooruitgang, de nieuwe kwalificaties en vaardigheden van de loontrekkenden, veranderingen in de mentaliteit en de recessie hadden hun invloed.

52 Deze sectorsgewijze onderhandelingen kunnen worden gezien als een compromis tussen de centralistische opvattingen van de vakbeweging en de decentralistische opvattingen van de werkgeversorganisaties.

waarden aanvaard, bijvoorbeeld onder begrenzing van het aantal arbeidsuren per dag. Een compromis diende te worden uitgewerkt tussen de bijna volledige flexibiliteit nagestreefd door de werkgevers en de zekerheid van vaste arbeidsuren die de vakbonden hadden veroverd na jarenlange strijd en die zij niet graag opgaven. In 1984 werd het in 1982 afgesloten akkoord echter niet vernieuwd. Werkgevers verzetten zich tegen verdere arbeidstijdverkorting (Albeda, 1985). Ook gedurende de onderhandelingsronden van 1986 en 1987 bleven werkgevers zich verzetten tegen verdere algemene verkorting van de arbeidsuren. In plaats daarvan zochten zij naar flexibeler uurregimes (Visser, 1989).

Voor werkgevers is de mate waarin zij in staat zijn de kosten van arbeidstijdverkorting te compenseren van essentieel belang. Dit heeft geleid tot meer flexibele arbeidscontracten met als doel een betere aansluiting te verkrijgen met de fluctuaties in de vraag. Deels als antwoord op het centrale akkoord over arbeidstijdverkorting uit 1982 onderstreepten werkgevers de behoefte aan flexibeler arbeidsrelaties. Werkgevers vroegen om nieuwe vormen van arbeid, zoals oproepcontracten en nulurencontracten. Werkgever vroegen eveneens om kortere ontslagprocedures, die zij gedeeltelijk hebben gekregen, en maken meer gebruik van tijdelijke contracten. Volgens Visser bestaat er geen twijfel dat de belangrijkste doorbraak in de overeenkomsten van de afgelopen jaren niet de afschaffing is geweest van de 40-urige werkweek, maar de standaardisatie van de contracten en de uurregimes. Hierdoor werd het voortgaande proces van decentralisatie van de Nederlandse arbeidsverhoudingen bevorderd. Werkgevers zien CAO's in hun huidige vorm als minder geschikt dan overeenkomsten binnen bedrijven. Om dit laatste doel te bereiken werd door enkele werkgevers, bijvoorbeeld in de metaalindustrie of bij Philips, het idee naar voren gebracht dat de met de vakbonden onderhandelde overeenkomst beperkt diende te blijven tot zaken betreffende het loon. Zij geven de voorkeur aan "home-made" afspraken met de ondernemingsraden. Tot op heden zijn vakbonden niet erg bereid geweest veel onderhandelingsruimte over te laten aan de ondernemingsraad. Een van de traditionele argumenten van de vakbeweging tegen onderhandelingen binnen bedrijven, in tegenstelling tot consultatie, is steeds geweest dat harde onderhandelingen met de werkgever mensen vereist die niet op zijn loonlijst staan. Maar deze houding heeft natuurlijk ook bijgedragen aan het ontstaan van zwakke instituties binnen bedrijven. In het algemeen onderhandelen werkgevers met degenen die de echte macht hebben (Visser, 1989). Bovenstaande causale relatie tussen decentralisatie en differentiatie is eveneens omkeerbaar. Decentralisatie van de onderhandelingen is een voorwaarde voor de reorganisatie van het werk. Decentralisatie resulteert in een grotere mate van differentiatie van arbeidsvoorwaarden, die rekening houdt met specifieke belangen van specifieke groepen werknemers; het heeft de standaardisatie gestimuleerd.

Een flexibel arbeidscontract biedt de mogelijkheid de "vaste" kosten te reduceren en daarmee de onzekerheid over te hevelen van de werkgever naar de werknemer. Een dergelijke doorschuiving van onzekerheid is echter, aannemende dat de werknemer in tenminste dezelfde mate een risicomijder is als de werkgever, alleen mogelijk bij afwezigheid van alternatief (beter) werk aanbod. De bevordering van zekere deeltijdarbeid kan resulteren in een vermindering van de omvang van onvrijwillige en ongewenste tijde-

lijke arbeid, daar zij op bedrijfsniveau in dezelfde behoeften voorzien: vermindering van de kosten en een grotere flexibiliteit van de organisatie. Onderzoek toont aan dat tijdelijke en deeltijdwerknemers tot op zekere hoogte substituten zijn, in die zin dat hoe hoger het aandeel van het personeel dat in deeltijd werkt, hoe lager de waarschijnlijkheid dat een bedrijf tijdelijke werknemers inzet. Bovendien toont de praktijk aan dat daar waar deeltijdarbeid is geïntroduceerd de voordelen meer dan opwegen tegen de kosten, terwijl tijdelijke arbeid zeer wel contra-productief kan zijn. Deze negatieve invloed van tijdelijke arbeid kan op een viertal terreinen worden gevonden: efficiëntie, interne stabiliteit, de kwaliteit van eindproducten en de kosten. In het algemeen zijn uitzendkrachten duurder dan vaste werknemers of tijdelijke werknemers. Ook veel free-lance diensten worden beter betaald, omdat zij betrekking hebben op gespecialiseerd en hoog geschoold werk. Door relatief veel uitzendkrachten in te schakelen kan het slecht functioneren van een personeelsafdeling, met name op het gebied van personeelsplanning en werving, worden versluierd (Delsen, 1989a).

In het Besluit Bijzondere Arbeidsverhoudingen 1945 is vastgelegd dat een werkgever toestemming van de directeur van het Arbeidsbureau behoeft om een overeenkomst voor onbepaalde tijd rechtsgeldig te kunnen beëindigen. Werkgevers zijn tegen deze preventieve ontslagbeschermingswetgeving, omdat hierdoor hun vrijheid van handelen wordt beperkt. Zij wordt gezien als een prikkel tot het aanbieden van contracten zonder werkgelegenheidsbescherming en als een belemmering op het in dienst nemen van nieuw personeel. Echter, in zeker negen van de tien gevallen wordt een aangevraagde ontslagvergunning door de betreffende directeur van het arbeidsbureau verleend (Delsen, 1988). Werkgelegenheidsbescherming is niet alleen in het belang van werknemers, maar eveneens in het belang van werkgevers. Arbeidsbescherming leidt er toe dat werknemers relatief meer betrokken zijn bij hun bedrijf en daarmee wordt hun produktiviteit verhoogd. Bovendien zijn zij meer bereid zich flexibel op te stellen bij de uit te voeren taken en meer bereid te investeren in scholing. Hierdoor kunnen de arbeidskosten worden verlaagd. Stabiele en zekere arbeidscontracten kunnen een bijdrage leveren aan de flexibiliteit van een organisatie. Aanstelling op basis van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd kan een zekere mate van vertrouwen en samenwerking tussen manager en werknemers voortbrengen, waardoor het veranderings- en aanpassingsproces wordt vergemakkelijkt. Waar werknemers vrij kunnen worden ontslagen zal het voor een bedrijf, dat het hoofd moet bieden aan inkrimping van haar traditionele markt, verleidelijk zijn haar problemen op de korte termijn op te lossen, door de kosten te drukken om weer winstgevend te worden. Indien deze mogelijkheid niet bestaat zal er waarschijnlijk een sterkere prikkel bestaan tot diversificatie in enkele nieuwe produktlijnen om het beste uit de werknemers te halen die hoe dan ook tewerkgesteld moeten worden. Als gevolg van de afwezigheid van korte termijn numerieke flexibiliteit zijn bedrijven gedwongen meer nadruk te leggen op personeelsplanning en scholing, dat wil zeggen middellange en lange termijn functionele flexibiliteit. Japan en Zweden kunnen in dit verband als voorbeelden dienen.

5 Houding vakbeweging

De houding van de vakbeweging in Nederland ten aanzien van flexibele arbeidsrelaties verschilt niet veel van die in andere Europese landen (Delsen, 1990). De Nederlandse vakbeweging verzet zich tegen dit soort contracten, hoewel de houdingen van de belangrijkste vakcentrales (FNV en CNV) niet volledig convergeren. Vakbonden hebben de neiging flexibele arbeidsrelaties te zien als een bedreiging voor de voltijdbanen. Flexibele arbeidsrelaties worden met aanzienlijke reserve benaderd daar zij niet alleen de positie van de individuele werknemer verzwakken maar tevens de mogelijkheid voor vakbonden verkleinen over lonen en arbeidsvoorwaarden te onderhandelen. Bovendien wordt de invloed van het management op het arbeidsproces en op de werknemers er door vergroot. De FNV en het CNV vrezen de segmentering van de arbeidsmarkt als gevolg van de groei van het aantal deeltijd- en tijdelijke banen. Echter een deel van deze arbeidsmarktsegmentering kan worden toegeschreven aan de vakbondspolitiek ten aanzien van deze a-typische arbeidsrelaties. Afwijzing door de vakbonden resulteert in een zwakke arbeidsmarktpositie van deze categorieën werknemers. Hier is sprake van een vicieuze cirkel. De afwijzing van dergelijke contracten door de vakbonden stimuleert het personeel met flexibele arbeidscontracten niet om actieve vakbondsleden te worden. Zij blijven buiten de vakbeweging. Het feit dat de vakbeweging nauwelijks leden telt onder werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie heeft tot gevolg dat zij hun belangen niet vertegenwoordigt. Bovendien hebben de bonden in de onderhandelingsronden arbeidstijdverkorting geruild voor flexibiliteit. Diverse onderzoeken in Nederland tonen aan dat de doorvoering van arbeidstijdverkorting de groei van a-typische arbeid heeft gestimuleerd (LTD, 1986; 1987; 1988).

Gedurende de jaren tachtig zijn diverse CAO's afgesloten waarin wordt ingegaan op deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid. Parallel aan de algemene verkorting van de arbeidstijd, bevatte de overeenkomsten van 1983 en 1985 regelingen voor duo-banen. Echter, het aantal CAO's dat maatregelen bevatte om deeltijdarbeid te bevorderen is beperkt. De in 1984 afgesloten overeenkomst in de verwerkende industrie met betrekking tot de werkgelegenheid en scholing van jonge werknemers voorzag in de versterking en uitbreiding van het leerlingwezen en de ontwikkeling van deeltijdbanen en groei-banen, i. e. banen die na een bepaalde periode overgaan van deeltijdbanen (leerling) naar voltijdbanen (Albeda, 1985; Visser, 1989). Groei-banen werden ook geïntroduceerd via CAO's in de bank- en bouwsector. Andere CAO's (ziekenhuizen; banken) staan het personeel toe over te gaan van een voltijdbaan naar deeltijdbaan. In een aantal CAO's (zuivel; grafische sector en kappers) zijn studies naar de mogelijkheden tot stimulering van deeltijdarbeid overeengekomen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986). Recentelijk zijn overeenkomsten bereikt over deeltijd vrijwillige vervroegde uit-treding in de metaalsector en voor werknemers van architectenbureaus (Delsen, 1989b). Ook het aantal CAO's dat wordt gebruikt om het aantal flexibele en tijdelijke arbeidsrelaties te reguleren (beperken of controleren) is gering. De laatste jaren is dit onderwerp echter regelmatig door vakbonden als punt in de CAO-onderhandeling naar voren gebracht (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989). Het gebruik van uitzendarbeid is verboden in de bouw, in het wegtransport en in de grafische sector. Oproepcontracten zijn eveneens door een beperkt aantal CAO's verboden, bijvoorbeeld in de vleesgroothandel en exportslagerijen, in de detailhandel in meubelen en woning-textiel en in de pluimveehandel en -industrie.

A-typische arbeid is geen marginaal verschijnsel meer. Deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid vormen een aanzienlijk deel van de totale werkgelegenheid. De vakbonden, als democratische instituties, zijn genoodzaakt hun wantrouwen tegenover dit soort werkgelegenheid te overwinnen en hun krachten aan te wenden voor de verbetering van de rechten van tijdelijke werknemers en de bevordering van deeltijdarbeid. De mate waarin de vakbonden bij het herzien van hun strategieën rekening zullen houden met de veranderingen in het gedrag en de verwachtingen van de werknemers, zal beslissend zijn voor de toekomst van de vakbeweging in Nederland. Bovendien geldt dat het effect van de verspreiding van niet-standaard vormen van arbeid minder "nadelig" zal zijn voor werknemers, indien deeltijd-, tijdelijke en onregelmatige arbeid onderwerp worden van actieve bescherming door de vakbeweging. Vakbonden moeten niet alleen maar flexibiliteit ruilen tegen arbeidstijdverkorting, maar een alternatief bieden aan de werkgevers in het onderhandelingsproces. Het alternatief voor onstabiele en ongewenste tijdelijke arbeidscontracten kan zeer wel de stabiele en zekere deeltijdarbeidscontracten zijn. Deze laatste voorzien in de behoefte van een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking en kunnen, op gelijke wijze als een algemene arbeidstijdverkorting, bijdragen aan de herverdeling van de arbeid en de vermindering van de werkloosheid. De bevordering van deeltijdarbeid kan zelfs leiden tot een vermindering van het aantal onvrijwillige tijdelijke banen. Bovendien is de bevordering van deeltijdarbeid een effectief beleid gericht op het organiseren van de nieuwe (vrouwelijke) toetreders tot de arbeidsmarkt.

Een vraag die gesteld kan worden is of de huidige structuur van de vakverenigingen wel geschikt is om de belangen van flexibele werknemers te vertegenwoordigen. Gedurende de afgelopen jaren zijn in onderhandelingen over een verkorting van de arbeidstijd de besluiten meer op instellingsniveau genomen dan op nationaal niveau. De toenemende decentralisatie van de onderhandelingen versterkt de segmentering tussen werkenden en werkzoekenden. In de onderhandelingen op ondernemingsniveau zullen op de eerste plaats de belangen van de aanwezige en de vertegenwoordigde personeelsleden worden behartigd. Deelname van personeel met flexibele arbeidsrelaties - deeltijdwerknemers en tijdelijke werkers - is meestal gering op bedrijfsniveau. Het valt niet te verwachten dat hun belangen op bedrijfsniveau worden behartigd door de vakbonden en ondernemingsraden. Zoals reeds aangegeven wordt dit deels veroorzaakt door de wettelijke uitsluiting van kleine deeltijdwerknemers van stemrechten in relatie tot de ondernemingsraden. De tegenwoordige sectorale vakbondsstructuur is niet langer in overeenstemming met de flexibiliteit van grote groepen van werknemers. Andere dan de bestaande besluitvormingsstructuren binnen de vakbeweging zijn nodig om flexibele werknemers de gelegenheid te bieden dat besluitvormingsproces te beïnvloeden. Het grootste probleem voor de vakbonden is natuurlijk de belangen van al deze groepen te integreren in één beleid. Twee strategieën kunnen hier worden genoemd: afzonderlijke verenigingen voor deeltijdwerknemers, tijdelijke werknemers, arbeidsongeschikten, etc., los van de sector waarin zij werken, en één ongedeelde vakcentrale waarin een einde is gemaakt aan de bestaande sectorale structuur. In de laatstgenoemde heeft iedere doelgroep (deeltijdwerknemers, gepensioneerden, werklozen enz.) zijn eigen projectgroep welke voor zijn specifieke behoeften zal zorgen.

6 Houding overheid

Eind jaren zeventig was de Nederlandse overheid voorstander van een herverdeling van banen door middel van een uitbreiding van deeltijdarbeid als een manier om de werkloosheid te bestrijden. Diverse maatregelen - financiële en organisatorische ondersteuning - werden geïntroduceerd om het splitsen van voltijdbanen in deeltijdbanen te bevorderen. Geleidelijk werd in het overheidsbeleid minder rekening gehouden met de belangen van de werknemers en werden de belangen van werkgevers meer benadrukt. De overheid en de werkgevers waren van mening dat flexibilisering en deregulering van de arbeidsmarkt, zoals voorgesteld door aanbodeconomen, goed bruikbare wapens zijn in de strijd tegen de werkloosheid. Verwacht werd dat het losser maken van de regelgeving een positief werkgelegenheidseffect zou hebben, zowel in personen als in uren gemeten. Werkgevers verkregen grotere vrijheid van handelen. Het werd gemakkelijker gemaakt personeel aan te nemen en te ontslaan en de beperkingen op het gebruik van uitzendarbeid en contracten voor bepaalde tijd werden afgezwakt. Met ingang van 1 juli 1985 is door alle arbeidsbureaus in Nederland een uniforme ontslagprocedure ingevoerd, die een stroomlijning en verkorting (4 tot 6 weken) beoogt. De maximum duur van uitzendarbeid is in 1985 uitgebreid van 3 naar 6 maanden. Eveneens in 1985 heeft de Nederlandse regering de Sociaal-Economische Raad (SER) advies gevraagd over een herziening van het ontslagrecht, met als doel te komen tot deregulering, flexibilisering van de arbeidsmarkt en lastenverlichting. In 1988 heeft de SER diverse voorstellen gedaan die kunnen worden getypeerd als een compromis tussen de uiteenlopende posities van werkgevers en werknemers. De belangrijkste voorstellen zijn (SER, 1988): een verkorting van de termijn waarbinnen in beroep kan worden gaan in geval er geen overeenstemming is over ontslag tot twee maanden (thans zes maanden); vereenvoudiging van het wettelijke systeem met betrekking tot opzeggingstermijnen en het opzeggingstijdstip; een eenmalige verlenging van een contract voor bepaalde tijd zonder recht op ontslagbescherming.⁵³ Verwacht wordt dat deze voorstellen op korte termijn tot wet zullen worden. Naast deze wetswijzigingen subsidieert de Nederlandse overheid tijdelijke banen voor jeugdige en langdurig werklozen, in het kader van speciale werkgelegenheidsprogramma's.

Onderzoek in Nederland naar de werkgelegenheidseffecten van flexibilisering van arbeid is zeer beperkt. Door Bremer (1986) is onderzoek gedaan in de bouwsector naar de vraag in hoeverre een flexibele personeelsvoorziening bijdraagt tot een vergroting van de werkgelegenheid (efficiënte allocatie) en in hoeverre een meer flexibele personeelsvoorziening een rechtvaardiger verdeling op de arbeidsmarkt stimuleert. Geconcludeerd wordt dat de bijdrage van een flexibele inzet van personeel aan de uitbreiding van de werkgelegenheid en een betere (arbeids)kostenbeheersing in bouwbedrijven aantoonbaar, maar slechts bescheiden is en dat de grotere numerieke flexibiliteit heeft geleid tot een meer ongelijke verdeling op de arbeidsmarkt in de bouw. Dit sluit echter niet uit dat flexibilisering wel kan leiden tot grotere doorstroming op de

⁵³ In het SER-advies is gekozen voor handhaving van de preventieve toetsing van ontslag door de directeur van het Arbeidsbureau.

arbeidsmarkt. Uit een enquête (Allaart et al., 1987) blijkt dat van degenen die in een tijdelijke baan werkzaam waren in mei 1985 bijna 56% een vaste baan had in oktober 1986; rond 36% had nog steeds een tijdelijke aanstelling en 7% had geen werk. Deze gegevens wijzen op een aanzienlijke doorstroming naar vaste banen, hoewel een significante minderheid hun tijdelijke status behield. Over de netto werkgelegenheidseffecten van de in 1985 genomen wettelijke maatregelen ter bevordering van tijdelijke arbeid in Nederland zijn geen resultaten beschikbaar.⁵⁴ Wat de netto werkgelegenheidseffecten van de speciale tijdelijke werkgelegenheidsprogramma's van de overheid (loonkostensubsidies) betreft, wijzen recente studies in Nederland er op dat deze beperkt zijn als gevolg van substitutie- en "dead-weight"-effecten (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987; 1988). Zij hebben vooral geleid tot een herverdeling van de werkloosheid en een verschuiving van het wervingspatroon van bedrijven in de richting van gesubsidieerde tijdelijke banen.

Uitsluiting van bescherming door de arbeidswetgeving is een additionele prikkel voor het creëren van meer marginale banen. Deze trend zal bovendien worden versterkt door de totstandkoming van de Europese interne markt. Er zijn aanzienlijke verschillen in behandeling van deeltijdarbeid, van contracten voor bepaalde tijd en van uitzendarbeid door de arbeidswetgeving en in de sociale zekerheidssystemen tussen de Europese landen. Deze verschillen kunnen na 1992 leiden tot een toename van de concurrentievervalsing en het gebruik van speciale vormen van arbeid aan een kant van de grens. In dit verband kan eveneens worden gedacht aan grensoverschrijdende activiteiten van uitzendbureaus. Een nationaal systeem van werkgelegenheidsbescherming kan worden tot een van de factoren om investeringen en dus banen vanuit het buitenland aan te trekken. In theorie zijn er twee reacties mogelijk: volledige deregulering en harmonisatie. Naar mijn mening dient de arbeidswetgeving het evenwicht te herwinnen tussen bescherming van de belangen van werknemers en bescherming van de belangen van bedrijven, dat wil zeggen terugkeer van de klassieke functie van garanderen van een minimumniveau van bescherming aan werknemers.

7 Vooruitblik

De jaren tachtig kunnen worden gekarakteriseerd door consensus tussen werkgevers en overheid. De werkgevers en de overheid in Nederland zijn voorstanders van decentrale onderhandelingen. De recessie en de roep om flexibiliteit hebben de trend in de richting van onderhandelingen op bedrijfstak- en bedrijfsniveau versneld. In feite was het het Centrale Akkoord van 1982 dat volledig decentrale onderhandelingen op bedrijfstak- en bedrijfsniveau introduceerde. Naar de mening van werkgevers en vakbonden dienen vrije onderhandelingen op decentraal niveau te worden gegarandeerd. Centrale richtlijnen passen niet in dit plaatje. In december 1989, nadat de Partij van de Arbeid was toegetreten tot de regering, is een Gemeenschappelijk Beleidskader (GBK) tot stand

⁵⁴ Onderzoek in de Bondsrepubliek Duitsland en Frankrijk toont aan dat de vermindering van de arbeidsbescherming door middel van een vergroting van de mogelijkheden voor tijdelijke contracten niet tot meer werkgelegenheid heeft geleid (Zie Delsen, 1991).

gekomen tussen de overheid en de sociale partners, ten aanzien van belangrijke onderdelen van het sociaal-economisch beleid. Dit GBK bevat slechts algemene intenties en aanbevelingen en is veel minder bindend dan het Akkoord van 1982. De invloed van de aanbevelingen op de onderhandelende partners is dan ook beperkt.

In Nederland vinden onderhandelingen in belangrijke mate op sector niveau plaats. Bij dergelijk decentrale onderhandelingen kunnen partijen makkelijk veronderstellen dat andere sectoren in de economie zorg moeten dragen voor de heersende werkloosheid: zij kunnen trachten dit probleem af te wentelen op de rest van de economie. In geen enkele sector zal dan voldoende ruimte worden gemaakt voor scholing en garanties voor arbeidsplaatsen. Bovendien kunnen decentrale loononderhandelingen problemen veroorzaken in een krappe arbeidsmarkt, bijvoorbeeld een loon-prijsspiraal. Centraal overleg is een middel om externe effecten, die bestaan wanneer, bij decentrale onderhandelingen, de partijen geen rekening houden met de effecten van hun acties op anderen, te internaliseren. De relatie tussen corporatisme en economische resultaten is gedurende de jaren tachtig onderwerp geweest van veel onderzoek en discussie (Zie Delsen en Van Veen, 1991). De resultaten wijzen in de volgende richting. Zowel in hoge mate gecentraliseerde als in hoge mate gecentraliseerde onderhandelingen leiden tot betere economische resultaten (ten aanzien van reële loonflexibiliteit, werkloosheid en inflatie), dan de tussenliggende gevallen, i. e. sectorgewijze onderhandelingen.

Op dit moment vindt weer enige discussie plaats over een terugkeer naar centrale onderhandelingen. Bijvoorbeeld, Albeda en Van Veen (1990) pleiten voor een nieuw tripartiet centraal akkoord. Ook van de zijde van de vakbeweging, die haar verloren terrein weer aan het terugwinnen is, is er belangstelling voor meer bindende centrale afspraken (Inja en Sips, 1990).⁵⁵ Hoewel de Nederlandse overheid niet ingrijpt in de onderhandelingen tussen de sociale partners, behoudt zij toch een bepaalde mate van verantwoordelijkheid voor de uitkomst van deze onderhandelingen; voor het creëren van minimum voorwaarden in de private sector. Als gevolg van de recentelijk doorgevoerde tripartisering van de arbeidsvoorziening zijn de drie partijen tot elkaar veroordeeld en zullen zij het eens moeten worden over belangrijke vragen in het sociaal-economisch beleid. De overheid kiest op dit moment nog steeds de kant van de werkgevers, maar minder dan voorheen. Toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen zullen deze recente wijziging een verder prikkel geven. Functionele flexibiliteit van arbeid zal belangrijker worden. Met name de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking, het stijgende aantal (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten, de afname van de arbeidsmarktparticipatievoet van mannen en de tekorten in bepaalde delen van de arbeidsmarkt zal inhouden dat zowel de werkgevers als de overheid een beleid dienen te voeren dat meer dan nu in het belang is van het arbeidsaanbod, dat wil zeggen de werknemers, evenals een actie-

⁵⁵ Ook Premier R. Lubbers acht het nodig een centraal akkoord te sluiten met de werkgevers en de vakbonden. Met een dergelijk akkoord wil hij bereiken dat de lonen opnieuw worden gematigd en de ongewenste loon-prijsspiraal kan worden voorkomen. Werkgevers weigeren vooralsnog mee te werken aan centrale afspraken met het kabinet en de werknemers. De grootste vakcentrale FNV voelde eerder wel voor een akkoord, maar zegt nu af te wachten (de Volkskrant, 15 juni 1991, 1).

vere betrokkenheid van de Nederlandse overheid bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden. Ook de gesignaleerde groei van de a-typische vormen van arbeid zal aanzetten tot stappen in deze richting. Een tendens in de richting van meer betrokkenheid is reeds merkbaar. Recentelijk heeft de regering plannen aangekondigd om de drempel in de Wet minimumloon- en -vakantiebijslag op te heffen. Met als doel excessen in het gebruik van flexibele arbeid uit te bannen is eveneens recentelijk (22 september 1989) door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een adviesaanvraag betreffende een wettelijke regeling van flexibele arbeidsrelaties aan de SER voorgelegd. Kernpunt van die wettelijke regeling is dat voor oproepkrachten die zich verbonden hebben zich voor een oproep beschikbaar te houden, zonder dat er directe zekerheid op een oproep bestaat, jegens de werkgever een aanspraak bestaat op betaling van 20 uur loon over iedere kalendermaand dat de arbeidsrelatie heeft geduurd. Het minimumbedrag van die aanspraak bedraagt f. 150,-. De wettelijke maatregel zal niet gelden voor contracten waarin een vaste arbeidsduur per week is neergelegd, maar niet bepaald is op welke tijdstippen het werk moet worden verricht. Bezien wordt of het nodig of wenselijk is om scholieren van de werkring van de wettelijke maatregel uit te sluiten. Bij CAO of regeling van een publiekrechtelijk orgaan kan worden afgeweken van de hoogte van het bedrag per uur en het aantal uren waarop aanspraak op vergoeding bestaat. Bovendien, met als doel het arbeidsaanbod te vergroten, kunnen vanaf 1 januari 1991 mannen en vrouwen die ten minste een jaar bij een werkgever in dienst zijn en kinderen onder de vier jaar hebben een onbetaald deeltijd ouderschapsverlof van maximaal zes maanden opnemen. De wekelijkse arbeidstijd kan in die periode worden teruggebracht tot minimaal 20 uur per week. Beide ouders kunnen afzonderlijk gebruik maken van het ouderschap. De jaren negentig worden waarschijnlijk de jaren van consensus tussen overheid en vakbonden, dat wil zeggen het decennium van reregulering in plaats van deregulering.

Literatuur

- Albeda, W., 1985, Recent Trends in Collective Bargaining in the Netherlands, *International labour Review*, Vol. 124(1), 49-60.
- Albeda, W. en A.P. van Veen, 1990, Pleidooi voor een ander centraal akkoord, *Economisch Statistische Berichten*, 25 april, 372-374 en 378.
- Allaart, P.C., R. Kunnen, J.C. van Ours en H.A. van Stiphout, 1987, *OSA-Trendrapport 1987*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Bolweg, J.F., L. Geut, W.G.J.M. van der Graaf, J.P.Th.M. Mutsaerts en A.T. Teekamp, 1986, *Arbeid op maat. Een rapport over een onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Bremer, W., 1986, *Flexibilisering van arbeid; mogelijkheden en effecten. Een onderzoek met de bouw als voorbeeld*, OSA-voorstudie nr. 11, Den Haag.
- CBS, *Enquête Beroepsbevolking*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg, Heerlen, diverse jaren.
- Delsen, L., 1988, Een nieuwe toekomst voor deeltijdarbeid, *Economisch-Statistische Berichten* 73, 697-700.

- Delsen, L., 1989a, *Flexible Labour Contracts: the Employers Perspective*, Paper for the 8th World Congress of the IIRA, Brussels.
- Delsen, L., 1989b, *Deeltijd-VUT in Europa*, OSA-werkdocument, W 60, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Delsen, L., 1990, European Trade Unions and the Flexible Workforce, *Industrial Relations Journal*, 21(4), 260-273.
- Delsen, L., 1991, A-typische arbeidsrelaties en overheidsbeleid in Europa, *Sociaal Maandblad Arbeid*, Januari, 9-26.
- Delsen, L., en T. van Veen, 1991, The Swedish Model Relevant for Other European Countries?, *British Journal of Industrial Relations* (nog te verschijnen).
- Geuns, Van, R.C., J.W.M. Mevissen en J.H. Neve, 1987, *De Andere Kant van Flexibilisering*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Ginneken, van, C.C.P.M., 1988, *De Ontwikkeling van de Vraag naar Deeltijdarbeid*, OSA-werkdocument, W 47, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Gravesteyn-Ligthelm, J.H., J. de Koning en M. Koss, 1990, *Flexibele Arbeid: Vormen, Motieven en Effecten*, OSA-werkdocument, W 76, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Grift, Y. en J. Siegers, 1988, *Aanboddeterminanten van deeltijdarbeid*, OSA-werkdocument, W 46, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Inja, C. en C. Sips, 1990, Een nieuw model voor het centraal overleg in de jaren negentig, *Economisch-Statistische Berichten*, 13 juni, 536-539.
- LTD, 1986, *De concrete invulling van arbeidstijdverkorting*, Loontechnische Dienst, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- LTD, 1987, *Organisatorische aspecten van arbeidstijdverkorting*, Loontechnische Dienst, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- LTD, 1988, *Kwalitatieve aspecten van oproepcontracten*, Loontechnische Dienst, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986, *Deeltijdarbeid in CAO's*, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987, *Evaluatie van het JOB-plan*, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1988, *Evaluatie van de Wet Vermeend/Moor*, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989, *Flexibele Arbeidsrelaties in CAO's*, Den Haag.
- OSA, 1990, OSA-Rapport 1990. *Arbeidsmarktperspectieven*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Roos, de, H.J., H.H.M. Scholtes, S.D. Sweerman en E.O. Zoetmulder, 1989, *Comparative Study of Organized Temporary Work in the Countries of the European Community*, Diemen.
- SER, 1988, *Advies Herziening Ontslagrecht*, Sociaal-Economische Raad, Den Haag.
- SoZaWe, *Rapportage Arbeidsmarkt*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, diverse jaren.

Visser, J., 1989, *New Working Time Arrangements in the Netherlands*, in A. Gladstone, R. Lansbury, J. Stieber, T. Treu, M. Weiss (Eds.), *Current Issues in Labour Relations. An International Perspective*, De Gruyter, Berlin.