

Kitty Roozmond*

Flexibilisering: flexibele vrouwenarbeid

Verslag van een enquête over flexibilisering gehouden onder de bij de FNV aangesloten bonden

Inleiding

Het verschijnsel 'flexibilisering' grijpt op de arbeidsmarkt en in ondernemingen snel om zich heen. Het gaat daarbij om flexibilisering van de arbeidstijd en andere arbeidsvoorwaarden. Terwijl dit van werkgeverszijde van harte wordt gestimuleerd, wordt in FNV-bonden en -beleidsorganen inmiddels intensief hierover gediscussieerd. Op initiatief van de vrouwenkommissie is de discussie ook in het Europees Verbond van Vakverenigingen aangekaart. Een in EVV-verband opgestelde enquête, bedoeld om een scherper beeld te krijgen van alle vormen van flexibilisering teneinde een duidelijke strategie te kunnen ontwikkelen, is door de FNV toegezonden aan de aangesloten bonden. Een zevental bonden heeft hierop gereageerd.**

De ontvangen antwoorden worden hier zonder veel commentaar of toelichting beknopt weergegeven. Voorzover nodig of interessant is af en toe meer specifiek het antwoord van een bepaalde bond weergegeven.

Enige voorzichtigheid bij hantering van de resultaten is wel geboden: niet alle bedrijfstakken worden bestreken, en de enquête was vrij beperkt van vraagstelling (niet alle facetten en aspecten aan flexibilisering zijn bekend).

Flexibilisering en vrouwenarbeid

Alvorens de resultaten van de enquête weer te geven volgt nu eerst een nadere aanduiding van het verschijnsel flexibilisering, waarbij deze ontwikkeling met name vanuit het perspectief van de arbeidsmarktpositie van vrouwen wordt bekeken. Het gaat om een eerste

* Beleidsmedewerkster Vrouwenarbeid bij de FNV.

**De volgende bonden hebben gereageerd op het verzoek de vragenlijst in te vullen: AbvaKabo, Dienstenbond FNV, Druk & Papier, Industriebond FNV, Kappersbond,

Vervoersbond (voor drie van zijn bedrijfsgroepen) en Voedingsbond FNV. De Horecabond reageerde zonder de vragen afzonderlijk te beantwoorden: flexibiliteit bestaat in de horeca al jaren, derhalve achtten het niet nodig de vragen afzonderlijk te beantwoorden.

terreinverkenning, probleemaanduiding en aanzet voor verdere discussie.

Flexibilisering is 'in', het is een trend die zich in de hele westerse wereld voordoet. Werkgevers, behoudende en technokratische politici zien in flexibilisering een soort tovermiddel voor economisch herstel. Flexibilisering wordt in verschillende vormen en ten aanzien van verschillende aspecten nagestreefd: arbeidstijden, arbeidskontrakten, personeelsbestand, inkomens. Vaak gaat het om al die vormen tegelijk: een bedrijf wenst zijn personeelsbestand te flexibiliseren en doet dat door aan een deel van de (vooral gehuwde, vrouwelijke) werknemers alleen nog afroepkontrakten aan te bieden, waardoor dit deel van het personeel alleen op die tijden wordt ingezet dat de werkgever dat noodzakelijk of profijtelijk acht. We lopen deze vormen c.q. aspecten nu kort langs.

Arbeidstijden

Flexibilisering van arbeidstijd neemt vele vormen aan. Zo bestaan er in Nederland sinds kort CAO's waarin over een geheel jaar genomen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgelegd (38 uur), die echter per week kan variëren van 35 tot 45 uur. Deze vorm is nog met redelijke zekerheden omgeven.

Deeltijdarbeid neemt in dit verband een enigszins andere plaats in. We kunnen het beschouwen als de meest konstante, voorspelbare variant van flexibele arbeidstijden. Het voldoet in zekere mate aan de individuele mogelijkheden en behoeften van de werknem(e)st(er)s zelf; van talloze andere vormen kan dat niet worden gezegd. Een verontrustende ontwikkeling bij deeltijdarbeid is echter wel dat de banen met een (zeer) korte arbeidsduur in aantal snel toenemen. Vrouwen worden dan voor welomschreven, specifieke taken voor slechts enkele uren ingezet.

Het 'voordeel' dat deze deeltijdbanen toch nog hebben boven andere flexibele-arbeidstijdvormen is dat de werknemsters recht hebben op een overeengekomen aantal uren en dat doorgaans ook bekend is op welke tijdstippen zij aanwezig moeten zijn. De nieuwere varianten kennen zelfs deze zekerheid niet. Steeds vaker worden kontrakten afgesloten waarin is overeengekomen dat de werknemsters (het gaat eigenlijk altijd om vrouwen) van 0-30 of van 12-24 uur per week werken. Deze kontrakten worden wel *min-max-kontrakten* genoemd. Je moet minimaal x uur werken, maar als er veel werk is kan dat met een aantal uren worden uitgebreid tot maximaal y uren.

Een andere hierop sterk gelijkende vorm is het zogenaamde *afroepkontra*kt. Het minimum wordt bijvoorbeeld op 1, 2 of 5 uur per week gesteld. Voor extra uren kan de werknemster op enig ogenblik een telefoontje van de chef verwachten. Het gaat dus om kontrakten die noch inkomenszekerheid noch rechtszekerheid bieden. De werknemster mag opdraven als het de werkgever uitkomt. Daarbij

zal het om piektijden in het bedrijf of de instelling gaan en bijvoorbeeld om vervanging bij ziekte van vaste krachten.

Dat hieraan grote financiële voordelen voor de werkgever verbonden zijn moge duidelijk zijn. Voor de werkneemster is grote onzekerheid het gevolg. Het gaat ook steeds om banen die een laag, maar flukterend inkomen inleveren. 'Echt vrouwenwerk' dus, dat geen economisch zelfstandig bestaan mogelijk maakt.

De gevolgen voor de sociale zekerheid van de betrokken vrouwen zijn diep ingrijpend. De gevolgen voor de sociale-verzekeringssystemen zijn nog niet te overzien.

Werkgevers worden op dit terrein steeds inventiever. Onder het mom van het op het lijf snijden van een individuele arbeidstijdverkortung worden bijvoorbeeld *modulensystemen* voorgesteld. Het idee is de werkdag in 3 of 4 blokken van bijvoorbeeld 2, 3 en 3 (en 3) uur op te splitsen. Wil iemand 25 uur per week werken, dan kiest zij de blokken 1 en 2. Wie 30 uur wil werken kiest 2 en 3 of 3 en 4.

Meer of minder uitgesproken speelt de discussie over tweeverdieners hier mee. Een en ander wordt aangeprezen onder het motto van 'elk wat wils' en 'vrijheid, blijheid'. Bedoeld of onbedoeld is er sprake van uitholling van rechten en wordt vrouwen en jongeren een volledige baan ontzegd. En niet in de laatste plaats staat werkgevers kennelijk voor ogen, een einde te maken aan kollektieve afspraken. Flexibilisering als vondst om een algemene voor ieder geldende arbeidstijdverkortung tegen te houden.

Arbeidsovereenkomsten/personeelsbestand

In het bovenstaande werden al twee in omvang snel toenemende flexibele kontrakten genoemd. Het gaat telkens om mogelijkheden voor de ondernemer om extra personeel 'in dienst' te nemen enkel en alleen op het moment dat het hem rendabel voorkomt.

Aan de diverse flexibele kontrakten kleven in versterkte mate de nadelen die ook deeltijdarbeid kent: geen uitzicht op promotie, slechte regelingen voor (studie)verlof, reiskosten, overwerkvergoeding, pensioenrechten en dergelijke. Met daarboven op nog de grote onzekerheid over te werken uren en inkomen, waardoor ook overige activiteiten nauwelijks te plannen zijn. Konservatieve overheden wakkeren dit vuurtje gretig aan. Zo schrijft de Nederlandse regering in de *Miljoenennota 1984* (toelichting op de rijksbegroting) over thuiswerk, afroepkontrakten, tijdelijke arbeidskontrakten, free-lancewerk deze te beschouwen als "een passende invulling van de geringere financiële mogelijkheden van de arbeidsorganisatie."

Waarmee we zijn gekomen bij soorten kontrakten die niet eens meer een arbeidsovereenkomst zijn: *thuiswerk* en *free-lancewerk*. Het is van groot belang op dit terrein een beleid te ontwikkelen, omdat al gebleken is dat door de introductie van nieuwe technologieën thuiswerk en free-lancewerk in omvang toenemen.

Het lijkt geen reële optie alle bestaande thuiswerk te verbieden. Als al dat werk binnen de bedrijven zou moeten worden uitgevoerd, zou al snel blijken dat het dan goedkoper door machines kan worden gedaan. Mensen die zijn aangewezen op thuiswerk ter aanvulling van het tekortschietende (gezins)inkomen, zouden dat additionele inkomen verliezen. Veel beter kan de energie gericht worden op het verbeteren van de voorwaarden waaronder dat thuiswerk wordt gedaan en op het tegenhouden van uitbreiding van thuiswerk. Wat niet mag gebeuren is dat vaste krachten worden ontslagen om hetzelfde werk vervolgens door thuiswerksters te laten verrichten (een ontwikkeling die zich bijvoorbeeld in de textiel- en leerindustrie al heeft voltrokken).

Inkomens

Kollektieve afspraken over beloning zijn werkgevers ook al langere tijd een doorn in het oog. Zoals de voorzitter van de metaalwerkgevers in Nederland Ter Hart het uitdrukte: "Flexibiliteit is het wachtwoord van nu en de toekomst (...). Flexibiliteit in zowel werktijden als beloning heeft, op langere termijn gezien, een positief werkgelegenheidseffekt (...). Bereidheid tot verandering van het systeem van de arbeidsorganisatie is van het allergrootste belang voor de ondernemers zelf." In de visie van de werkgevers is de beloningsverhouding volstrekt verward en verouderd. Het inkomen zou moeten variëren, al naar het resultaat van de onderneming, althans voor een bepaald deel. Dit moet dan tegelijk tot grotere betrokkenheid van de werknemers leiden. Over het vrije deel (het variabele deel boven een vast loon) zouden geen sociale-verzekeringspremies moeten worden geheven.

Het is fraai gezegd, maar waar het ook hier om gaat is weer de vrijheid van de ondernemers ten koste van de zekerheid van de werknemers. De werknemers zullen gestimuleerd worden, zij krijgen prikkels, om een ouderwetse, korporatistische verhouding tot het bedrijf tot stand te brengen. Bovendien wordt via een achterdeur het jaagsysteem van loon naar prestatie weer binnengehaald. Werknemers worden tegen elkaar uitgespeeld, het recht van de sterkste (doorgaans de – gehuwde – blanke man tussen de 25 en 40 jaar) viert hoogtij. De solidariteit van de werkenden onderling en van de werkenden met zieken en andere uitkeringsgerechtigden wordt op het spel gezet.

Resultaten van de enquête: het algemene beeld

Enkele belangrijke grote lijnen uit de respons op de enquête leveren tezamen het volgende beeld op.

*Flexibilisering van arbeidsverhoudingen neemt vooral de vorm aan van

– flexibele arbeidsovereenkomsten met individuele werknemers ('kleine contracten');

– variatie van arbeidstijden binnen een vastgestelde totale arbeidsduur over een langere periode, waarvoor kollektief afspraken worden gemaakt.

*Flexibilisering van arbeidstijden leidt tot

– variatie van de duur van de werkweek/-dag;

– werken in het weekeinde;

– concentratie van arbeidstijdverkorting in 'slappe tijden'.

*Het motief aan werkgeverszijde is telkens besparing op arbeids- en produktiekosten door een efficiëntere inzet van produktiefactoren, zowel kapitaal als arbeid.

*Flexibilisering doet zich voor in alle sectoren, zij het in uiteenlopende mate.

*Flexibilisering betreft vooral mensen die het lagere, uitvoerende (ongeschoolde) werk verrichten.

*Nieuwkomers worden als eersten gedwongen flexibele arbeidsvormen te aanvaarden. Onder hen zijn vrouwen in de meerderheid.

*De CAO wordt unaniem aangewezen als het meest geëigende instrument om flexibilisering binnen de (aanvaardbare) perken te houden.

*Wat betreft de organisatie van 'flexibele werknemers' wordt gewezen op de noodzaak van specifieke belangenbehartiging, opdat deze categorie aangemoedigd wordt de stap naar kollektieve behartiging van werknemersbelangen te zetten en dus naar de vakbond.

Resultaten van de enquête: beantwoording per vraag

1. Vorm en karakter flexibilisering

Geef aan van welke vorm en karakter de door uw bond gesignaleerde flexibilisering is, inclusief voor wat betreft:

– *arbeidstijd, duur, spreiding der arbeidsuren over de werkweek;*

– *arbeidsovereenkomsten. Worden nu bijvoorbeeld vaker overeenkomsten voor (korte) bepaalde duur afgesloten?*

– *verschillen in de beloning op grond van de aard der arbeidsovereenkomsten (ontvangen personen met kontrakten voor korte duur meer loon dan personen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; stuk-/prestatieloon;*

– *elke andere vorm van door de werkgever opgelegde flexibilisering (thuiswerk).*

Flexibilisering van de *soorten arbeidsovereenkomsten* en van arbeidstijden wordt algemeen gesignaleerd. Voor zover het *motief voor de werkgevers* wordt genoemd, is dat steeds verlaging van arbeids- en produktiekosten (voor rekening van de werknemer) en ook verzwakking van de rechtspositie van de werknemers.

Alle responderende bonden geven aan dat het aantal afroep-/oproepkontrakten aanzienlijk toeneemt. Door sommige wordt die toename explosief genoemd. Ook de arbeidsovereenkomst voor (korte)

bepaalde duur mag zich in steeds grotere populariteit bij de werkgevers verheugen. Evenzeer neemt het aantal kontrakten toe voor deeltijdwerkenden, die vooral op piekuren worden ingezet. Veelal treedt een combinatie van twee of meer soorten flexibiliteit op: de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst zien daar in hun arbeidsvoorwaarden en -tijden flexibel vastgelegd. Bij tijdelijk werk gaat het dan om afroepkontrakten, min-max-kontrakten en dergelijke. In het streekvervoer is een tendens waarneembaar dat ondernemingen uitwegen zoeken door middel van dagkontraktanten, die niet rooster-gebonden inzetbaar zijn. Vermeld wordt voorts de toename in het inzetten van uitzendkrachten en van zwart werk.

De toename van tal van flexibele arbeidskontrakten, het zo veel mogelijk vermijden van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur en voor de in de onderneming gebruikelijke werktijd, is de meest in het oog springende ontwikkeling die bonden in hun reactie op de enquête aanwijzen. De tweede is de flexibilisering van *arbeidstijden*. Wat die arbeidstijden betreft is de inzet van werkgevers er vooral op gericht om in de kollektieve arbeidsovereenkomsten het aantal arbeidsuren *over een (zeer) ruime periode* op te nemen. Daarbij moet er in de dagelijkse en/of wekelijkse gemiddelde arbeidstijd kunnen worden gevarieerd; veelal wordt er tevens een aanpassing van de *overwerk* bepalingen aan gekoppeld, zodanig dat pas van overwerk sprake is als die (totale) urenlimiet wordt overschreden. Onregelmatige of bijzondere werktijden en gebroken diensten komen meer dan voorheen voor in bijvoorbeeld de trendvolgende sectoren. De *Industriebond* wil over flexibilisering van arbeidstijden binnen te stellen grenzen onderhandelen alleen als er tevens arbeidstijdverkorting wordt overeengekomen. Erkend wordt dat werkgevers door variatie in arbeidstijden rond een gemiddelde arbeidsduur, op basis van een totale arbeidsduur over een lange periode, het aantal 'dure' uren willen verminderen, doch dat het ingaan op deze wens een tegemoetkoming aan de atv-wensen van de bond zal vergemakkelijken. Ook onder meer de *Dienstenbond* wordt in zijn sectoren gekonfronteerd met flexibilisering van arbeidstijden in de bovenbedoelde zin van een kontraktuele totale arbeidsduur over een lange periode met variërende gemiddelden per week/dag. In het grootwinkelbedrijf textiel is de bond akkoord gegaan, waar een gemiddelde arbeidstijd van 38¼ uur over dertien weken is vastgesteld met een maximale duur van de werkdag van negen uur. In enkele andere CAO's wist de bond zodanige grenzen te stellen, dat naast het aantal arbeidsuren per vier weken ook het maximum aantal uren per week wordt vastgesteld (in andere CAO's hield de Dienstenbond flexibilisering van arbeidstijden geheel tegen). Er wordt druk uitgeoefend op de bond om in te stemmen met openstelling op

zaterdag van bankfilialen.

Samengevat: druk van werkgevers om tot flexibilisering van arbeidstijden te komen doet zich in (praktisch) alle sectoren voor en betreft:

- variatie van de arbeidsduur per week en per dag;
- het mogelijk maken van werken in het weekeinde;
- concentratie van arbeidstijdverkortingen in slappe tijden (waarbij de *Voedingsbond* opmerkt dat dit vooral bij het instrument van rooster-vrije dagen geldt).

Verschillen in *beloning* op grond van de aard der arbeids-overeenkomsten of prestatiebeloning treden uit de antwoorden niet als algemeen – gerealiseerd – verschijnsel naar voren. Wel oefenen werkgevers in vele sectoren druk uit om het prestatie-element (sterker) in de beloning tot uitdrukking te brengen.

Een voorbeeld van afwijkende beloning van personeel met een flexibel contract geeft de *Dienstenbond*: bioskoopremplaçanten ontvangen 10% extra bij een contract op afroepbasis. *Druk & Papier* constateert dat voor 'kleine contracten' (met name tijdelijk werk) zeker niet meer loon wordt betaald. De *Dienstenbond* vermeldt voorts dat vrijwel alle CAO's in zijn werkgebied (zeker voor zover het de particuliere sektor betreft) minimumgarantieschalen kennen, waarvan de werkgever naar believen naar boven kan afwijken. Daarbij zou prestatie een element voor de beloning kunnen vormen, maar of en in hoeverre dat ook het geval is, is onbekend.

De *Voedingsbond* zegt dat voor zover het gaat om arbeidsovereenkomsten die onder de CAO vallen, in het algemeen geen verschillen in beloning worden geconstateerd. Contracten die buiten de CAO vallen, afroepcontracten bijvoorbeeld, worden in de praktijk lager beloond. 'Kleine contracten' vallen in de laagste loonschalen. Soms is er sprake van stuk- en prestatieloon.

Overige fenomenen van of in verband met flexibilisering die worden geconstateerd zijn *uitbesteding* van werkzaamheden, *deeltijdcontracten* waarbij mensen alleen op piektijden werken en *zwart werk*.

Dat thuiswerk in sommige sectoren toeneemt wordt door verschillende bonden signaleerd. Dit verschijnsel wordt in verband gebracht met technologische ontwikkelingen, waardoor naast het eenvoudige administratieve (tik)werk nu of binnenkort in toenemende mate ook andere werkzaamheden thuis kunnen worden verricht.

De toename van thuiswerk in de grafische sektor heeft een ad-hoc-kommissie ertoe gebracht het bestuur van *Druk & Papier* te adviseren opheffing van het verbod op thuiswerk te overwegen, zij het onder een aantal voorwaarden.

2. Lokatie van flexibilisering

Waar verschijnt flexibilisering in eerste instantie?

– In welke sectoren en branches? Speelt het meer in de ene regio dan in de andere?

– Welke beroepen worden het meest getroffen?

– In grote of kleine ondernemingen?

– Op werkplekken met een hoge of lage organisatiegraad?

De reacties op deze vraag leveren zeer uiteenlopende antwoorden op, waaruit niettemin een paar grote lijnen kunnen worden getrokken.

(De *Industriebond* beantwoordde deze vraag niet, omdat het begrip flexibilisering onvoldoende gedefinieerd zou zijn.)

Flexibilisering, zo komt uit de reacties naar voren, 'is overal'. In de partikuliere sektor, in de trendvolgende sectoren, maar ook bij rijks- en gemeentelijke overheden.

In de sektor spoorwegen wordt het hanteren van deeltijdarbeid als flexibiliseringsmaatregel gebruikt. De *Vervoersbond* noemt in dit verband voorts de uitbesteding in de infrastructurale sektor bij het spoor. De *Dienstenbond* wijst op het verband van flexibilisering met de aanwezigheid van een directe relatie tussen werknemers en cliënt (in de detailhandel zijn flexibele arbeidstijden al lang praktijk). De *Voedingsbond* noemt ruim tien van de door hem bestreken sectoren. Het gaat telkens voornamelijk om sectoren, waar de rechtspositie van oudsher niet sterk is geregeld.

Een verband met de *regio* wordt niet genoemd respectievelijk aangetoond. Wel wordt in een tweetal reacties gesteld, dat een relatie met de regionale arbeidsmarktsituatie bestaat. De streken waar sprake is van een bovengemiddeld werkloosheidsniveau zouden het meest worden getroffen.

Algemeen is het beeld dat flexibilisering in eerste instantie het lagere en uitvoerende werk betreft. De scholingsgraad voor de beroepen waar flexibilisering ingevoerd wordt is over het algemeen laag. Gesteld wordt voorts dat het in meerderheid gaat om functies die van origine door vrouwen worden vervuld.

Het antwoord van de *Kappersbond* op de vraag naar grote of kleine ondernemingen geven we in zijn geheel weer, omdat het representatief is voor alle gegeven antwoorden, een interessante interpretatie geeft en bovendien een verband legt met registratie en controle op productie en tijden van werknemers:

"*Grote of kleine ondernemingen* is nauwelijks een bruikbaar onderscheid wat betreft de invoering van flexi-werk. Wel blijkt dat kleine ondernemingen dergelijke maatregelen doorvoeren om het hoofd boven water te houden (defensief).

Grote bedrijven benaderen dit onderwerp offensiever. Hebben vaak

(meer) investeringsruimte om de markt te vergroten (ten koste van kleine bedrijven).

Bovendien hebben de groten meer personeel in dienst, waardoor verschillende vormen van flexi-werk mogelijk zijn. Voorts kennen grote bedrijven het verschijnsel receptioniste die tot taak heeft allerhande gegevens in kaart te brengen. Zoals omzet (snelheid) per werknemer, piektijden, meest voorkomende behandelingen etc.

Op dergelijke gegevens wordt de vorm van flexi-werk vastgesteld. Dat valt onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsleider, die vaak weggekocht is bij toeleveringsbedrijven (Wella, Schwarzkopf e.d.) en nu met personeel schuift, zoals hij dat vroeger met dozen shampoo deed."

Uit de reacties van de andere bonden blijkt ook dat flexibilisering van arbeidstijden en -kontrakten zowel in grote als kleine ondernemingen voorkomt.

De vraag naar de organisatiegraad op werkplekken waar wordt geflexibiliseerd levert uiteenlopende antwoorden op. Een algemene konklusie is hieruit onmogelijk te trekken. Vermelding behoeft nog de opmerking van de *Voedingsbond*, dat georganiseerden, over het algemeen mannen met een vast contract, voornamelijk niet door flexibilisering getroffen worden.

3. Flexibilisering van de interne arbeidsmarkt

De derde vraag informeerde naar de categorieën op de interne arbeidsmarkt die vooral door flexibilisering worden geraakt:

Als flexibilisering in een arbeidsorganisatie wordt ingevoerd, raakt zij daar vooral:

– nieuw aangestelde personen (nieuwkomers)? Zijn dat in meerderheid vrouwen?

– reeds langer daar werkzame personen, aan wie men deze mogelijkheid 'aanbiedt'? (Zijn dit in meerderheid vrouwen, met name met gezinsverantwoordelijkheid?)

– andere vormen van arbeidsovereenkomsten. (Bijvoorbeeld: wordt er druk uitgeoefend om voltijd- in deeltijdbanen om te zetten, of deeltijdbanen in afroepkontrakten?)

De *nieuwkomers* zijn de duidelijkst aanwijsbare groep die met flexibilisering van arbeidsovereenkomsten wordt gekonfronteerd. De antwoorden bevestigen voorts het al bestaande, sterke vermoeden dat het in (grote) meerderheid om vrouwen gaat.

Het gaat – kort gezegd – om 'gehuwde vrouwen en andere (potentiële) dubbelverdieners' (jongeren, en onder jongeren vooral meisjes).

Nieuw aangestelde personen wordt in de kappersbranche flexibel werk opgedrongen op straffe van ontslag in de proeftijd. Ook in de vervoerssector, in het bijzonder in het streekvervoer, gaat het om de nieuw-

komers. Daar zijn het voornamelijk mannen (wat wellicht evenveel zegt over het aantal vrouwen dat daar te werk is of wordt gesteld).

Personeel dat reeds in dienst is heeft met flexibilisering van het arbeidskontraakt veel minder te maken.

Kappersbond: "Incidenteel worden wij door werkgevers benaderd om mee te werken aan de invoering van flexi-werk (voor reeds in dienst zijnd personeel), waarbij ons allerhande worsten worden voorgeschoteld (bijdrage aan kontributie van leden etc.). Als tegenprestatie wordt dan van ons verlangd het bestaande personeel (al dan niet georganiseerd) in een flexibel keurslijf te wringen." De bond werkt daaraan niet mee.

De responderende bonden signaleren dat omzetting van volletijd- in deeltijdbanen op grote schaal voorkomt. Ook (op tijdelijke basis) voor reeds in dienst zijnd personeel. Omzetting van een volletijd- in een deeltijdbaan gebeurt soms onder dwang, soms op eigen verzoek van de werkneemster. Het meest wordt echter melding gemaakt van omzetting van een volletijdbaan in een deeltijdbaan (al of niet op afroep) als de eerste vakant wordt. Deze tendens treft weer vooral de vrouwen onder de nieuwkomers.

4. Waardering van flexibilisering

Waardeert u flexibiliteit/flexibilisering als positief of als negatief? Geef alstublieft één of twee voorbeelden van de invoering van 'slechte' en/of 'goede' vormen.

Deze vraag levert een verscheidenheid van interessante antwoorden op. Beargumenteerd vanuit de belangen van verschillende groepen werknemers komen de bonden tot verschillende oordelen. Zou men toch willen proberen een algemene konkluderende samenvatting van de antwoorden te geven dan zou deze zich bewegen tussen '(tamelijk) negatief' en 'niet zonder meer negatief, maar dan wel onder voorwaarden'.

Centraal staan vooral de voorwaarden waaronder flexibilisering, vooral ten aanzien van de *arbeidstijden*, wordt ingevoerd. "Wat we in een kontraakt vastleggen, kunnen we verdedigen. Wat buiten ons om gebeurt, is altijd fout", aldus kort en krachtig het antwoord namens de *Industriebond*. De puur individueel gerichte vormen van flexibilisering, met andere woorden de flexibilisering van de *arbeids-overeenkomst*, wordt door de bonden niet positief gewaardeerd. De *Dienstenbond* waardeert flexibilisering in welke vorm dan ook negatief. Positieve voorbeelden kan hij niet geven.

De *Voedingsbond* noemt een hele reeks van slechte voorbeelden: afroepkontrakten, tijdelijke kontrakten en vormen van flexibilisering waarbij de lengte van werkdagen en werkweek in hoge mate varieert, afhankelijk van de hoeveelheid werk. Vanwege de onzekere rechts-

positie, het dito en ook nog lage inkomen, de mogelijke lengte van de werkdagen/-weken en omdat het de werkgever is die bepaalt wanneer arbeid moet worden verricht, wijst men de genoemde en andere vormen van flexibilisering af. Een konkreet 'goed' voorbeeld heeft men niet. Een goede vorm van flexibilisering zou meebrengen dat daardoor mannen en vrouwen in de gelegenheid worden gesteld om betaalde arbeid met huishouden/verzorging te combineren. Een systeem van variabele werktijden in combinatie met arbeidstijdverkortung zou een goede vorm zijn naar de mening van de Voedingsbond.

De *Kappers-* en de *Vervoersbond* laten hun oordeel ervan afhangen om welke kategorie werknemers respektievelijk welke sektor het gaat. Flexibilisering voor de bedrijfstak van de kappers bijvoorbeeld zou positief uitpakken voor het oudere vrouwelijke personeel, dat doorgaans door de (relatief) hoge loonkosten geen emplooi vindt. Het belang van deze kategorie zou gelegen zijn in aangepaste werktijden, in verband met schoolgaande kinderen. Het belang van de werkgever is de mogelijkheid, ervaren personeel met een hoge werksnelheid op piekuren in te zetten (de hoge produktiviteit weegt dan op tegen de hogere uurloonkosten).

Enigszins pikant is de opmerking dat flexibel werken goed uitpakt voor zwartwerkers in het kappersvak. De flexibele werkne(e)m(st)ers houden dan namelijk meer tijd over voor hun eigen klantenkring, maar blijven door hun werk in de salon op de hoogte van de snel veranderende mode. Vroeger gold dit als bezwaar van de werkgevers tegen deeltijdwerk. Dat is op het ogenblik minder het geval. Werkgevers hebben over het geheel gezien meer voordelen dan nadeel van een flexibel personeelsbestand.

De *Kappersbond* geeft als algemeen oordeel dat flexibel werk negatief uitwerkt op de werkgelegenheid in de bedrijfstak en het bovendien het proces van arbeidstijdverkortung frustreert.

Op grond van het feit dat in de toersector flexibiliteit (in de zin van de vaststelling van arbeidstijden op jaarbasis) ertoe kan leiden dat in plaats van seizoenkontrakten meer vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan, beoordeelt de *Vervoersbond* flexibele arbeidstijden in deze sektor positief. Wat het streekvervoer aangaat beoordeelt de bond flexibilisering negatief; het enige positieve resultaat daar is een goede regeling van de sociale zekerheid voor de werknemers.

5. Strategie ten aanzien van flexibilisering

De vijfde vraag is die naar de meest wenselijke of best mogelijke strategie:

Op welke wijze wil uw organisatie de eis van de werkgevers naar grotere flexibiliteit tegemoet treden?

– *Regeling bij kollektieve arbeidsovereenkomst? Hebt u daarvan al voorbeelden?*

– *Door te pogen in de arbeidswetgeving minimumregelingen vastgesteld te krijgen?*

– *Andere middelen?*

De CAO geniet bij alle zeven bonden uitdrukkelijk de voorkeur om afspraken ten aanzien van flexibilisering te maken en de belangen van de betreffende werkn(e)em(st)ers te behartigen. De opmerkingen over regeling bij wet respectievelijk met betrekking tot wetswijzigingen betreffen:

- wijziging van de *Arbeidswet*: verlagen van de wettelijke maximale duur van de (normale) arbeidsweek van 48 naar 40 uur;
- schrapping van het zogenaamde éénderde-kriterium in de *Wet minimumloon*, dat aan werknemers die minder dan eenderde van de gebruikelijke arbeidstijd arbeid verrichten een aanspraak op een evenredig deel van het wettelijk minimumloon onthoudt;
- wijziging van het *Werktijdenbesluit verpleging*;
- de maximale dagelijkse arbeidstijd verlengen tot negen uur (de *Voedingsbond* wijst verlenging van de arbeidsdag af).

Uit de reacties spreekt dat de bonden de flexibilisering aan banden willen leggen door afspraken bij CAO. Voor zover er al een bondsbeleid is ontwikkeld, betreft dit vooral de opstelling ten aanzien van de arbeidstijden. Uit de beantwoording op vraag I bleek dat de *Industriebond* flexibilisering binnen grenzen aanvaardt, om realisering van zijn atv-beleid te versoepelen en beter ingang te doen vinden bij werkgevers. De positie van de *Dienstenbond* is eveneens gedetailleerd uitgewerkt en is de volgende:

“Bij voorkeur kiezen wij voor regeling in de kollektieve arbeidsovereenkomst.

36

Inzet is afwijzen van vormen van flexibilisering. Vanuit deze redenering zijn wij binnen onze bond ten aanzien van flexibilisering van arbeidstijd tot de volgende standpuntbepaling gekomen.

De *Dienstenbond FNV* wijst flexibilisering van arbeidstijd af voor zover deze geen verband houdt met het feit dat bij handhaving van bedrijfstijd en verkorting van de arbeidstijd enige flexibilisering per periode noodzakelijk / gewenst is.

Indien de betreffende ledengroepen en het landelijke groepsbestuur hiermee instemmen, kan van dit uitgangspunt worden afgeweken als specifieke bedrijfssonderdelen dit noodzakelijk maken.

De *Dienstenbond FNV* zal een beleid voeren waarin hij zelf bedrijfstijdverlenging niet nastreeft. Zo dit in direkte relatie met arbeidstijdverkorting aan de orde komt, zal bedrijfsverlenging:

- beoordeeld worden tegen het licht van de effecten op de herverdeling van arbeid;

- beoordeeld worden aan de hand van de vraag of zij een zelfstandige financieringsbron van atv kan zijn;
- niet leiden tot arbeid voor 7.00 uur of na 19.00 uur;
- niet leiden tot arbeid op zaterdag , en zo dat al moet, dan behoort daar extra vergoeding tegenover te staan;
- de instemming van betreffende leden moeten hebben;
- niet leiden tot een langere werkdag dan 8 uur, tenzij de leden uitdrukkelijk instemmen met een verlenging tot maximaal 9 uur om een minder aantal werkdagen per week te bereiken;
- tijdig een rooster voor een periode van vier weken bekend moeten zijn, zodat ieder tijdig vooraf zijn of haar werktijden kent. Deze laatste voorwaarde geldt overigens ook indien bij arbeidstijdverkorting de bedrijfstijd gehandhaafd blijft.”

De *Voedingsbond* zal in de onderhandelingen van dit jaar pogen flexibele arbeidskontrakten bij CAO aan banden te leggen. In enkele gevallen is men daarin ook al geslaagd.

De grafische bond *Druk & Papier* heeft in reeds afgesloten CAO's duidelijke grenzen afgebakend wat betreft de arbeidstijd en de spreiding van arbeidsuren over de werkweek. De grafische CAO heeft grenzen van 36 tot 40 uur per week. In een uitwerking van de CAO-afspraken is aangegeven welke mogelijkheden er zijn om dat in te vullen. In de CAO's van de aanverwante sectoren zijn deze afspraken over het algemeen gevolgd. Alleen de CAO voor fotoafwerkcentrales heeft al langere tijd over een jaar gespreid grenzen van 36-42 uur, die per seizoen verschillend worden ingevuld. Dit gebeurt wel volgens vaste roosters. Uit een en ander blijkt dat Druk & Papier in wil gaan op de wens van werkgeverszijde naar meer flexibiliteit, maar de arbeidstijden strak vastlegt in vaste roosters.

De *Voedingsbond* wijst op de noodzaak om met (kader)leden te discussiëren over de positie van zwakke arbeidsmarktkategorieën, zoals vrouwen, jongeren en buitenlanders. Aan de (kader)leden moet het gevaar van toenemende marginalisering van bepaalde groepen werknemers duidelijk gemaakt worden. In dat licht zou flexibilisering besproken moeten worden.

6. Flexibilisering en sociale zekerheid

Het EVV stelde ook een vraag naar de in de landen optredende en te verwachten konsekventies voor de sociale zekerheid, vooral in verband met toetredingseisen (minimumverdiensden, minimale arbeidsduur) en naar het aantal mensen dat door flexibilisering de bescherming van sociale zekerheid geheel of gedeeltelijk zal verliezen. Deze vraag is intern voor beantwoording voorgelegd aan de beleidsgroep sociale zekerheid van de FNV.

Kunt u aangeven of en hoe de bond via deelname aan de besturen van bedrijfsverenigingen en door hun opstelling daarin, iets in deze

kan bewerkstelligen?

Verschillende vragen en problemen rondom dit thema zijn duidelijk, de beantwoording respectievelijk oplossing daarentegen (nog) niet. Zoals is gebleken hebben afroepkontraktanten, min-max-kontraktanten en andere werknemers met kleine contracten doorgaans

- een laag inkomen
- een wisselend inkomen
- waarvan de hoogte veelal pas achteraf exakt kan worden vastgesteld (omdat men vooraf niet weet hoeveel uren arbeid men zal verrichten). Bovendien zal er niet altijd sprake zijn van een arbeidsovereenkomst of van een dienstbetrekking.

Het is daarom een nog niet beantwoorde vraag of en wanneer werknemers met een klein contract recht hebben op verzekering respectievelijk recht hebben op een uitkering krachtens de ZW, WW, AAW/WAO en ZFW. Binnen de FNV wordt onderzocht wat er op dit moment hieromtrent wettelijk geregeld is en welk beleid de bedrijfsverenigingen kunnen en moeten voeren. Vragen in overvloed dus.

Omtrent de toetredingseisen tot de werknemersverzekeringen ZW, WAO, WW, bestaat uiteraard bekendheid. Een voorwaarde voor verzekering is dat er sprake is van een dienstbetrekking. Onder dienstbetrekking wordt onder meer verstaan dat er persoonlijk arbeid wordt verricht op doorgaans minstens twee dagen per week voor een bruto-inkomen dat per week ten minste tweevijfde van het minimumloon bedraagt, dat alles langer dan een maand achtereen.

Van een dienstbetrekking is geen sprake op dagen dat men geen arbeid verricht en geen loon ontvangt, behalve als het gaat om een beperkt aantal uitzonderingen, die voor de categorieën geflexibiliseerde werknemers nauwelijks of nooit van toepassing zullen zijn.

De werknemersverzekeringen kennen elk weer bijzondere voorwaarden, die hier niet alle kunnen worden weergegeven, maar waarvan wel kan worden gesteld dat zij de toegang tot verzekering van werknemers met kleine contracten zullen verzwaren of verhinderen (de referentie-eisen ten aanzien van het aantal gewerkte dagen om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, bijvoorbeeld).

Wat betreft de rol die bonden zelf in deze kunnen spelen geven de respondenten in meerderheid aan, hiertoe weinig mogelijkheden te ontwaren. De beleidsvrijheid die bedrijfsverenigingen hebben wordt niet groot geacht.

De *Industriebond* stelt dat flexibele werknemers werknemers in de zin der sociale verzekeringswetten horen te zijn, anders werkt de bond niet mee. Bonden kunnen bijvoorbeeld met ontslagen of ziek geworden flexibele werknemers te maken krijgen, zonder dat zij bij het tot

stand komen van flexibele arbeidsvormen betrokken zijn geweest en daar enige zeggenschap in hebben gehad.

De *Voedingsbond* stelt dat het mogelijk is om via de besturen van bedrijfsverenigingen 'iets te doen' aan de sociale-zekerheidspositie van mensen met een flexibel arbeidscontract. In twee bedrijfsverenigingen heeft men er nadrukkelijk mee te maken gehad.

De *Vervoersbond* geeft aan dat een aanpassing van het dagloon via de bedrijfsvereniging moet worden geregeld.

De *AbvaKabo* noemt het grote probleem van de pensioenverzekering bij een korte(re) arbeidsduur.

7. Organisatie en belangenbehartiging van flexibele werknemers

Zijn er mogelijkheden 'flexibele werknemers' te organiseren en hun belangen te behartigen?

Met uitzondering van *Druk & Papier* wordt deze vraag steeds beantwoord in de trant van: 'Ja, het zijn immers werknemers en dus horen zij ook bij de vakorganisatie. Maar de praktijk is weerbarstig.' Vooral de werknemers met flexibele arbeidscontracten zoals afroepkrachten blijken nauwelijks te organiseren. Wat niet hoeft te verwonderen, aangezien het om zeer 'geïndividualiseerde' zoniet geatomiseerde werknemers zal gaan, voor wie kollektieve belangen niet onmiddellijk herkenbaar zijn.

Hun onregelmatig arbeidspatroon maakt hen voor (de kaderleden van) de bond moeilijk bereikbaar.

De *Voedingsbond* geeft suggesties om deze moeilijk te organiseren categorie voor het vakbondslidmaatschap /-werk te interesseren:

- het besteden van aandacht aan de positie van deze groep in het arbeidsvoorwaardenbeleid
- het leggen van kontakten, c.q. het oprichten van (belangen-)groepen.

Omdat 'flexibele werknemers' vooral vrouwen zijn, beveelt de *Voedingsbond* aandacht aan in het CAO-beleid, maar ook het inschakelen van het vrouwenwerk (bedoeld wordt waarschijnlijk de verantwoordelijke bestuurder, bondsvrouwengroep, vrouwensekretaris enzovoorts). Er moet niet gewacht worden tot 'flexibele werknemers' de stap naar de vakorganisatie zetten, de bond moet zelf initiërende stappen nemen.

In de grafische sektor geldt ook voor flexibele werknemers het verplichte lidmaatschap. Voor de part-timers-op-afroep is een regeling getroffen om ze onder het laagste contributietarief te laten vallen. Bij de thuiswerk-diskussie in *Druk & Papier* is het aspekt van de belangenbehartiging voor die specifieke groep uitdrukkelijk aan de orde.

De *Kappersbond* wijst erop, dat het organiseren van flexibele werknemers ook konsekventies heeft voor de interne bondshuishouding.

De leden die een flexibel kontrakt hebben betalen minder contributie, maar de hoeveelheid werk blijft hetzelfde of neemt toe, omdat zij met andere problemen bij de bond aankloppen, die weer extra tijd, menskracht en denkwerk opeisen. De Kappersbond kent een aparte contributieregeling voor leden die minder dan 24 uur per week werken. Als zij echter (weer) langer gaan werken, wordt dat vaak niet opgegeven. Zo kan inkomstenverlies optreden, zonder dat sprake is van ledenverlies.

Ten slotte: strategie en beleid

Uit de hier gepresenteerde stand van zaken ten aanzien van flexibilisering op diverse terreinen moge zijn gebleken dat met flexibilisering vooral of alleen het ondernemersbelang gediend is. Men doet alsof iedere werknemer naar eigen voorkeur wordt bediend, maar de effecten zijn voor de werknemers telkens nadelig.

Grote belangen van de vakbeweging zijn in het geding. Vrouwelijke (potentiële) werknemers hebben specifieke belangen bij een goede belangenbehartiging op dit punt door hun vakbond. Zij vormen de meerderheid van de mensen die door flexibilisering worden bedreigd. Daaraan zal onder meer niet vreemd zijn dat zij veelal uitkeringsrechten ontberen, waardoor (vooral gehuwde) vrouwen niet in de positie verkeren deze arbeidsvormen te weigeren.

In de FNV en de bij haar aangesloten bonden wordt intensief gewerkt aan opvattingen, standpunten en strategieën ten aanzien van flexibilisering. Op 22 september 1984 organiseerde het FNV-sekretariaat voor vrouwelijke werknemers een bijeenkomst met de titel *Vrouwenarbeid in de marge*, waar aan een groot aantal concrete beleids- en belangenbehartigingsopties werd gewerkt. Op die dag werd unaniem een resolutie aanvaard. De volledige tekst hiervan is opgenomen als bijlage bij dit artikel.

40

Tijdens het FNV-kongres van 2 tot en met 4 oktober 1984 speelde flexibilisering in de bijdragen van praktisch alle bonden en van het federatiebestuur een belangrijke rol. Ook in het gekoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV-bonden is flexibilisering een van de kernpunten. In de door het FNV-kongres aanvaarde resolutie *Arbeid en Solidariteit* is de volgende paragraaf (par. 2.8) over flexibilisering opgenomen:

“Meer flexibiliteit in de arbeidsorganisatie kan een grotere flexibiliteit op het gebied van de werktijdenregelingen noodzakelijk maken. Een dergelijke flexibilisering is alleen te verdedigen als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

a) de werknemers moeten kunnen meebeslissen over de omvang en de aard van hun werk. Het is uit den boze om de last van de flexibilisering uitgerekend af te wentelen op de (groepen) werknemers in de ondernemingen, overheidsdiensten en instellingen, die – in de

praktijk – het verst van de beslissingen over de aard en de omvang van het werk afstaan en daar het minst van allen invloed op kunnen uitoefenen;

b) als er tot flexibilisering wordt overgegaan zal dat – in beginsel – vooral alle werknemers moeten gelden en de grenzen zullen nauwkeurig moeten worden vastgesteld. Bepaalde vormen van flexibilisering (wat de beloning betreft de herinvoering van prestatiebeloning en wat de werktijden betreft de invoering van tijdelijke contracten en 'afroepcontracten' die geen enkele zekerheid bieden over de te verrichten hoeveelheid werk) zal de FNV met kracht bestrijden;

c) er moet sprake zijn van een volwaardige rechtspositie van het hele personeel, vastgelegd in een overeenkomst tussen partijen. De FNV zal zich met kracht verzetten tegen de invoering of uitbreiding van verschillende rechtspositieregelingen voor afzonderlijke (groepen) werknemers zoals bijvoorbeeld verschillende ontslagregelingen of verschillende zeggenschapsregelingen."

De vakbeweging zal een actief en doeltreffend beleid moeten voeren om te voorkomen dat de rechtspositie van werknemers en de mogelijkheid tot kollektieve belangenbehartiging worden aangetast. Dat beleid zal evenzeer (uitbreiding van) ongelijkheid binnen ondernemingen, diensten en instellingen en daarmee tevens het ontwijken van het verbod op ongelijke beloning en ongelijke behandeling van mannen en vrouwen moeten verhinderen.

Daarmee is, zoals uit dit artikel moge blijken, een goed begin gemaakt, dat in de CAO-onderhandelingen een stevig vervolg moet krijgen.

Resolutie studiedag 'Vrouwenarbeid in de marge'

"Wij, 120 vrouwelijke leden van verschillende FNV-bonden, bijeen op de conferentie 'Vrouwenarbeid in de marge' op 22 september 1984 in Utrecht.

A. Constaten:

- dat steeds meer werkgevers flexibilisering zien als een mogelijkheid om de loonkosten te drukken en het personeelsbestand eenzijdig aan te passen aan de behoefte van de onderneming;
- dat werkgevers dat o.a. doen door het invoeren en hanteren van afroepcontracten, min-max-contracten, freelancecontracten, tijdelijke contracten, contracten voor minder dan 13 uur, alpha-hulp, thuiswerk;
- dat bovengenoemde soorten werk in de meeste gevallen noch inkomenszekerheid noch rechtszekerheid bieden, maar vaak wel een grote beschikbaarheid eisen;
- dat het vooral vrouwen (en dan met name gehuwde vrouwen) en jongeren zijn die in dit werk terecht komen;
- dat het voor veel vrouwen de enige mogelijkheid is om aan betaald werk te komen;

— dat op deze manier de gevolgen van de crisis opnieuw worden afgewenteld op vrouwen en andere groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie.

B. Constaten verder:

— dat in de discussie over flexibilisering op dit moment de meeste aandacht uitgaat naar flexibilisering van het vaste werknemersbestand;
— dat de vakbeweging immers van oudsher weinig aandacht heeft besteed aan 'randgroepen' op de arbeidsmarkt, omdat de betrokkenen veelal niet georganiseerd waren en zijn;
— dat een voortgaande ontwikkeling naar twee soorten werknemers de positie van de vakbeweging zal ondergraven.
De c.a.o. zal nog slechts voor een kleine groep 'vaste' (en hooggeschoolde) werknemers gelden. Grote groepen laag- of ongeschoolde werknemers met allerlei kleine, flexibele of tijdelijke contracten vallen er buiten. Zij zijn dan vrijwel rechteloos. En de vakbeweging krijgt steeds minder 'greep' op de onderneming en de arbeidsvoorwaarden.

C. Zijn van mening:

— dat ieder mens recht heeft op werk en economische zelfstandigheid;
— dat dit grondrecht niet ingevuld wordt met genoemde kleine arbeidscontracten.

D. Spreken als haar oordeel uit:

— dat de vakbeweging beleid moet gaan ontwikkelen t.a.v. de hierboven geformuleerde problematiek van flexibilisering en marginalisering van de arbeid;
— dat de bonden moeten zoeken naar manieren om het lidmaatschap ook voor mensen met kleine en tijdelijke banen aantrekkelijk te maken;
— dat de bonden meer aandacht moeten besteden aan de belangenbehartiging van deze groepen.

42

E. Spreken voorts haar oordeel uit:

— dat genoemde soorten arbeidscontracten (en thuiswerk) in principe af te keuren zijn omdat geen sprake is van werk onder volwaardige arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
— dat drastische arbeidstijdverkortung, gepaard gaande aan een echt herbezettingsbeleid, herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, positieve actie, uitbreiding van betaald werk en uitbreiding van collectieve voorzieningen, meer recht doet aan het streven van vrouwen zich een positie op de arbeidsmarkt te veroveren;
— dat de bonden t.a.v. dit marginale werk vooralsnog een beleid van regulering moeten voeren.

F. Roepen de bonden op:

— alle werknemers (ook thuiswerksters) onder de c.a.o. te brengen, ongeacht de aard en grootte van hun contract;
— met werkgevers afspraken te maken over registratie van en

- informatie over afroepcontracten, thuiswerk en ander marginale arbeid, zodat we meer inzicht krijgen in aard en omvang;
- uitwassen uit te bannen door eisen te ontwikkelen voor een basispakket van arbeidsvoorwaarden (basis rechtszekerheid en inkomenszekerheid);
 - te bevorderen dat de overheid d.m.v. wetgeving deze problematiek te lijf gaat;
 - verdere afbraak van vaste arbeidsplaatsen tegen te gaan;
 - het scheppen van nieuwe vaste arbeidsplaatsen te bevorderen.”

Over vraagstukken rond vrouwenarbeid publiceerde TPE eerder:
Hettie Pott-Buter en Joop Odink, *Het eigen arbeidsinkomen van gehuwde vrouwen*. TPE 5/3

Themanummer *Vrouwenemancipatie en economie*. TPE 6/2

Jacques Siegers, *Uurloonverschillen tussen mannen en vrouwen en de arbeidsverdeling binnen het huishouden*. TPE 7/3

Lenie Kootstra, *Emancipatie en inkomensbeleid*. TPE 7/4