

W 25

Flexibele arbeid:
een werknemerstypologie

drs. W.A. Trommel

's-Gravenhage, september 1987

Exemplaren van deze uitgave zijn te bestellen bij het
Distributiecentrum Overheidspublikaties, Postbus 20014,
2500 EA 's-Gravenhage, door overmaking van f 10,-- op
giro 751 dan wel schriftelijk of telefonisch (070-789880)
onder vermelding van titel en ISBN-nummer en het aantal
gewenste exemplaren.

ISBN: 90 346 1323 2

Publikatie van de Wetenschappelijke Raad voor het
Regeringsbeleid

WOORD VOORAF

In 1985 publiceerde de Raad het rapport "Waarborgen voor zekerheid". Daarin werd aandacht besteed aan de mogelijkheden die een gedeeltelijk basisinkomen biedt voor een flexibeler functioneren van de arbeidsmarkt. Inmiddels heeft het verschijnsel flexibiliteit grote en brede aandacht gekregen als algemene karakteristiek van de moderne economische bedrijvigheid.

Ter nadere exploratie van dit verschijnsel en in aansluiting op eerder genoemd rapport heeft de Raad verdere studies naar flexibiliteit en arbeid laten verrichten en begeleid. Die studies behelsden o.a. de beleving van de flexibele arbeid door werknemers en werkneemsters en de juridische aspecten van flexibele arbeidscontracten. Over dit eerste thema gaat het voorliggende werkdocument.

Het onderzoek is in opdracht van de WRR verricht door de vakgroep Vrouwenstudies van de faculteit der Sociale Wetenschappen van de Rijksuniversiteit te Leiden onder verantwoordelijkheid van drs. W. Trommel.

dr.ir. K. Teer

lid WRR

	INHOUDSOPGAVE	pagina
	VOORWOORD	1
1.	INLEIDING	3
1.1.	Een onderzoek naar de flexibiliseringswensen aan werknemerszijde	5
1.2.	Leeswijzer	5
2.	WERKGEVERS- EN WERKNEMERSFLEXIBILITEIT	7
2.1.	Flexibilisering: een begripsbepaling	8
2.1.1.	Flexibilisering: het toepassingsgebied	8
2.1.2.	Flexibilisering van de arbeid: een aantal verschijningsvormen	10
2.2.	Achtergronden bij een werkgeversstreven	21
2.2.1.	De invoering van nieuwe technologieën	24
2.2.2.	Sociaal-economische aspecten	26
2.3.	De werknemerskant van flexibele arbeid	27
2.3.1.	Flexibilisering en segmentering	29
2.3.2.	Standpunten van de vakbeweging: een defensieve strategie	32
2.3.3.	Flexibilisering en individualisering	35
2.4.	Wensen en behoeften aan werknemerszijde	38
3.	ONDERZOEKSOPZET	40
3.1.	Vraagstelling en uitwerking	40
3.2.	Methode en vragenlijst	44
3.3.	De respondenten	45
3.4.	Analyse	46

	pagina
4. FLEXIBELE WERKERS AAN HET WOORD	48
4.1. Flexibele arbeidskrachten: een drietal groepen	48
4.2. Flexibiliteit als dwang	49
4.2.1. Motieven: 'dan maar flexibel'	50
4.2.2. Rechtspositie: ergernis en onwetendheid	50
4.2.3. Flexibiliteit: ongewenste tijdsaspecten	51
4.2.4. Arbeidsaspecten: de flexibele werker als buitenstaander	53
4.2.5. Het toekomstperspectief: streven naar vast werk	57
4.3. Flexibiliteit als keuze	60
4.3.1. Motieven: waarom kiezen voor flexibel werken?	61
4.3.2. De rechtspositie: omgaan met onzekerheid	65
4.3.3. Flexibiliteit: vrijheid en vrijheidsgevoel	68
4.3.4. Arbeidsaspecten: 'daar kies je nu eenmaal voor of niet?'	70
4.3.5. Het toekomstperspectief: afkeer van voorspelbaarheid	73
4.4. Flexibiliteit als uitkomst	75
4.4.1. Motieven: reproductieve taken als richtsnoer	77
4.4.2. De rechtspositie: een partner als waarborg	80
4.4.3. Flexibiliteit: werkelijke en vermeende voordelen	82
4.4.4. Arbeidsaspecten: uiteenlopende visies	85
4.4.5. Het toekomstperspectief: flexibiliteit en mobiliteit	90
4.5. Enige achtergrondkenmerken	93
4.5.1. Flexibiliteit als dwang	93
4.5.2. Flexibiliteit als keuze	95
4.5.3. Flexibiliteit als uitkomst	96

	pagina
4.6. De verwezenlijking van flexibiliseringswensen: voorwaarden en knelpunten	97
4.6.1. De rechtspositie	98
4.6.2. Arbeidsperspectieven	101
4.6.3. Flexibiliteit	106
4.6.4. De kleine zelfstandigheid	108
4.6.5. Flexibele arbeidscontracten en flexibiliseringswensen	110
 5. OP ZOEK NAAR WERKNEMERSFLEXIBILITEIT	 112
5.1. De flexibiliseringswensen van reguliere arbeidskrachten	112
5.1.1. Algemeen	113
5.1.2. Arbeidstijden en arbeidsduur	113
5.1.3. Deeltijdarbeid	115
5.1.4. Thuiswerk	118
5.1.5. Loopbaanonderbreking	118
5.1.6. Het zelfstandige arbeidsbestaan	119
 5.2. Werknemersflexibiliteit: niet bij losse arbeid alleen	 120
5.2.1. De afstemmingsproblematiek	124
5.2.2. Het afstemmingsvermogen	128
5.2.3. Mogelijkheden voor werknemersflexibiliteit	130
5.2.4. Het zelfstandige arbeidsbestaan: summum van flexibiliteit?	136
 6. BELANGRIJKSTE CONCLUSIES	 138
 GERAADPLEEGDE LITERATUUR	 154
 BIJLAGEN	
 A Vragenlijst	
B Samenstelling van de respondentengroep	

VOORWOORD

Voor u ligt het verslag van een onderzoek naar de wensen van werknemers en werkneemsters rondom het verschijnsel flexibele arbeid. Over de flexibilisering van arbeid is de laatste jaren veel te doen geweest, en nog altijd staat het onderwerp in de belangstelling van politici, vakbondslieden, beleidsmakers, journalisten en wetenschappers. Veel van het onderzoek naar flexibele arbeid wordt echter gekenmerkt door het sterke accent dat is gelegd bij de wensen en motieven van werkgevers ten aanzien van de flexibele arbeid. Dat er ook aan werknemerszijde bepaalde flexibiliseringswensen leven, wordt weliswaar dikwijls verondersteld, over de hoedanigheid van eventuele behoeften op dit punt is niet veel bekend.

Ruim een jaar geleden bleken er drie instanties geïnteresseerd te zijn in nader onderzoek naar het werknemersperspectief in de flexibiliseringsdiscussie, te weten de vakgroep Vrouwenstudies en de werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn, beide van de Rijksuniversiteit Leiden, alsmede de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) te Den-Haag. De WRR wilde opdracht geven tot een dergelijk onderzoek en stelde hiertoe de benodigde financiën beschikbaar. De werkgroep en de vakgroep ontwikkelden een onderzoeksvoorstel. Het onderzoek ging in augustus 1986 van start en werd in juli 1987 afgerond.

De uitvoering van het onderzoek lag bij ondergetekende, onderzoeker bij de werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn. Niettemin zijn ook door anderen belangrijke bijdragen geleverd aan de totstandkoming van het eindresultaat. In de eerste plaats wil ik hiervoor de commissie bedanken die het onderzoek in alle fasen heeft begeleid. Vanuit de werkgroep en de vakgroep waren in deze commissie vertegenwoordigd: mw. drs. M.J. Weggelaar, coördinator van de werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn, mw. drs. G.J. Oldersma, wetenschappelijk medewerker Vrouwenstudies, en mw. prof. dr. J. Outshoorn, hoogleraar vrouwenstudies. De WRR werd in eerste instantie vertegenwoordigd door drs. J.M. Dekkers, die als stafmedewerker bij de WRR verantwoordelijk was voor het project 'flexibele arbeidsvormen'. Zijn deskundigheid was zeer welkom, ook al had dat tot gevolg dat hij gedurende de looptijd van het onderzoek de commissie verlaten moest om elders de uitdaging van een nieuwe functie aan te

gaan. Zoals het echter een flexibele organisatie betaamt werd op soepele wijze in competente vervanging voorzien, in de personen van drs. R.M.A. Jansweijer en dr. W.J. Dercksen. Dat functionele flexibiliteit zonder kwaliteitsverlies gepaard kan gaan, bleek uit hun bijdrage.

In administratieve zin werd het project op voortvarende wijze ondersteund door het secretariaat van de werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn. Voor deze bijdrage gaat een woord van dank uit naar mw. M. Brugman, administratief coördinator, dhr. A.L.R. Beugelsdijk, mw. A.R. Gransjean-Neve en mw. M. Holswilder. Voor de verleende assistentie bij de verwerking van het interviewmateriaal ben ik drs. R. van Dam zeer erkentelijk.

De verantwoordelijkheid voor de nu volgende tekst ligt vanzelfsprekend bij de auteur.

Willem Trommel

1. INLEIDING

Flexibele arbeid, deregulering, versoepeling, arbeid op maat, flexibilisering: zie hier een selectie van begrippen die sinds de aanvang van de jaren tachtig veelvuldig opduiken in politieke discussies, krantenartikelen en sociaal-economische beschouwingen. Vooral in het jargon van hedendaagse ondernemers en werkgevers zijn het geliefde woorden. Met veel verve weet men het huidige klimaat in de ondernemingen af te schilderen als 'star' of 'rigide'. Het arbeidsbestel zou aan veel te veel beperkingen onderhevig zijn, men zou niet goed toegerust zijn om aan de snel wisselende eisen van de economische omgeving te voldoen, een gebrek aan veerkracht en slagvaardigheid zou de Nederlandse economie parten spelen in haar streven de verhevigde concurrentie uit het buitenland goed en wel te weerstaan. Tegenover deze inerte toestand worden dan de dynamisch klinkende termen gesteld als deregulering en flexibilisering, als waren het de bezweringsformules van de moderne tijd.

Nochtans is flexibele arbeid niet bij uitstek een verschijnsel van deze tijd. Diverse vormen ervan bestaan al veel langer dan vandaag; men denke bijvoorbeeld aan de seizoenarbeiders in de agrarische sector of het garnalen pellen als vorm van thuiswerk. Veeleer is de reguliere arbeid zoals we die vandaag de dag kennen, een verschijnsel met een nog niet zo lang verleden. Reguliere arbeid kenmerkt zich door een vaste arbeidsduur van 38 of 40 uur, vaste arbeidstijden, een vaste aanstelling en een aantal beschermende regelingen rondom zaken als ontslag, inkomenszekerheid en sociale zekerheid. Pas later in deze eeuw is het verschijnsel reguliere arbeid op deze wijze uitgekristalliseerd, een ontwikkeling waarbij de vakbonden een belangrijke rol hebben gespeeld. Dat aan arbeid op een andere dan de reguliere wijze vorm kan worden gegeven, is bovendien een idee dat niet louter uit de koker van werkgevers en werkgeversorganisaties afkomstig is. Zo was het bijvoorbeeld de vrouwenbeweging die zich al lang voordat de term flexibele arbeid in de mode raakte, sterk maakte voor 'afwijkende' arbeidspatronen, in de vorm van duobanen en deeltijdbanen. Al veel eerder leefde hier dus het besef dat het 'confectiepak' van de reguliere arbeid niet iedereen zou passen, en dat om die reden een ontwikkeling naar 'arbeid op maat' op gang

gebracht moest worden.

Toch is het streven naar flexibele arbeid op dit moment vooral afkomstig van werkgeverszijde.

De huidige aandacht voor het verschijnsel lijkt gerechtvaardigd, omdat het aantal flexibele werkers ten opzichte van het aantal reguliere werkers sterk toeneemt, omdat er meer variaties in flexibele arbeidsvormen gezocht en gevonden worden, en omdat bovendien de inschakeling van flexibele werkers een permanent karakter lijkt te dragen. (zie bijvoorbeeld Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 1986). De ontwikkeling wordt gepropageerd en geïnitieerd door werkgevers en hun vertegenwoordigende organen, maar ook worden door hen de voorwaarden gesteld waaronder de flexibele arbeidsverhoudingen tot stand komen. Immers, ten tijde van massale werkloosheid neemt de invloed van werknemers en werknemersorganisaties op de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden af. Een en ander betekent dat de flexibiliteit in de factor arbeid, zoals deze thans gestalte krijgt, met name een uiting is van werkgeverswensen hieromtrent. In dit rapport wordt daarvoor dan ook de term 'werkgeversflexibiliteit' gereserveerd.

Betekent de huidige flexibiliseringstendens nu een aantasting van verworvenheden op het vlak van de reguliere arbeid? Of zijn er in deze ontwikkeling wellicht elementen verscholen die ook vanuit een werknemersoptiek als flexibel kunnen worden aangemerkt? Deze vragen staan in dit rapport centraal. Over de manier waarop flexibele werkers hun arbeidsbestaan ervaren, maar vooral over de flexibiliseringswensen van werknemers en werkneemsters is niet veel bekend. In dit rapport stellen we ons ten doel het inzicht hierin te vergroten. De belangrijkste veronderstelling daarbij is dat er naast 'werkgeversflexibiliteit' zoiets bestaat als 'werknemersflexibiliteit', dat er met andere woorden, aan werknemerszijde eveneens wensen en behoeften leven rondom arbeidsvormen die van het reguliere patroon afwijken. We gaan dus op zoek naar werknemersflexibiliteit en gaan na of deze flexibiliteit gevonden kan worden binnen het scala van de thans gangbare vormen van flexibele arbeid. Deze speurtocht verloopt via de weg van het sociaal onderzoek.

1.1. Een onderzoek naar de flexibiliseringswensen aan werknemerszijde

In dit rapport wordt dus verslag gedaan van een onderzoek naar de flexibiliseringswensen van werknemers en werkneemsters. Binnen dit onderzoek is het accent gelegd op de wensen en opvattingen van arbeidskrachten die ervaring hebben met flexibel werken. Gekozen is voor de frequent voorkomende arbeidsvormen als thuiswerk, tijdelijk werk, oproepwerk, uitzendwerk en deeltijdwerk. Daarbij is verondersteld dat eventuele flexibiliseringswensen vooral aangetroffen zullen worden binnen het flexibele segment van de arbeidsmarkt. Ter controle en vergelijking zijn echter ook de wensen geïnventariseerd van een kleine groep reguliere arbeidskrachten.

De onderzoeksbevindingen waarvan verslag wordt gedaan, zijn niet te begrijpen als een representatieve weergave van wensen en ervaringen die onder de beroepsbevolking in dit land leven. Veeleer is getracht het inzicht te vergroten in de samenhang tussen enerzijds bestaande flexibiliseringswensen en anderzijds de persoonlijke levensomstandigheden, perspectieven op de arbeidsmarkt, en de overige wensen die men aangaande de arbeidspositie koestert, bijvoorbeeld rondom de rechtspositie. Met het oog daarop zijn diepte-interviews gehouden met een groep van zesendertig respondenten, waaronder achtentwintig 'flexibelen' en acht 'regulieren'. Bij de samenstelling van deze groep is juist gestreefd naar een zo groot mogelijke verscheidenheid aan arbeidssituaties en achtergronden. Het onderzoek is derhalve exploratief van karakter, bedoeld om inzicht te verkrijgen in de elementen die een rol van betekenis spelen bij de door werknemers en werkneemsters verlangde flexibiliteit. De wijze waarop het onderzoek op verschillende onderdelen is opgezet zal nader worden toegelicht in hoofdstuk 3.

1.2. Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is als volgt:

In hoofdstuk 2 zullen de begrippen 'werkgeversflexibiliteit' en 'werknemersflexibiliteit' nader worden uitgewerkt en tegen elkaar worden afgezet. Aan de hand van bestaande literatuur zal aannemelijk worden gemaakt dat er ten minste een kloof bestaat tussen de flexibiliserings-

wensen van werkgevers en die van werknemers. Over de preciese knelpunten die zich daarbij voordoen, bestaat evenwel weinig kennis.

Hoofdstuk 3 gaat in op de opzet van dit onderzoek. Daarbij komen aan bod: de vraagstelling, de methode, de samenstelling van de onderzochte groep en de analyse.

In hoofdstuk 4 worden de onderzoeksbevindingen gepresenteerd voor wat betreft de groep flexibele werkers. Binnen deze groep zal een drietal subgroepen worden onderscheiden, overeenkomstig de motieven die men aanvoert voor het flexibele arbeidsbestaan. Per subgroep wordt daarna stilgestaan bij opgedane ervaringen met flexibel werken, voor wat betreft de rechtspositie, de flexibiliteit van het werk, arbeidsaspecten (arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -omstandigheden en -verhoudingen) en het toekomstperspectief. Het hoofdstuk besluit met een overzicht van knelpunten die zich voordoen bij de verwezenlijking van flexibiliseringswensen.

Hoofdstuk 5 biedt vervolgens een overzicht van de flexibiliseringswensen onder reguliere werkers. Inmiddels is dan duidelijk geworden dat de flexibiliseringsbehoeften van werknemers en werkneemsters lang niet altijd bevredigd worden door het bestaande aanbod van flexibele arbeidsvormen. In het tweede deel van hoofdstuk 5 willen we dan ook op grond van het onderzoeksmateriaal tot een specifieke omschrijving komen van het begrip 'werknemersflexibiliteit', aan de hand waarvan er voorwaarden gesteld kunnen worden aan arbeidssituaties die deze werknemersflexibiliteit beogen te bieden.

Hoofdstuk 6 biedt tenslotte een overzicht van de belangrijkste conclusies.

2. WERKGEVERS- EN WERKNEMERSFLEXIBILITEIT

De huidige aandacht voor het verschijnsel flexibele arbeid is ontegenzeggelijk afkomstig van werkgeverszijde. Om uiteenlopende redenen zou het doelmatig functioneren van bedrijven en instellingen gebaat zijn bij een zekere flexibilisering van de arbeid en de arbeidsorganisatie. Flexibilisering van de arbeid is dus in de eerste plaats een werkgeversstreven.

De ontwikkeling van wensen en behoeften rondom de flexibilisering van arbeid is echter niet iets dat exclusief is voorbehouden aan werkgevers en hun vertegenwoordigende organisaties. Zelfs kan worden gesteld dat werknemers in de jaren zeventig meer oog hadden voor het fenomeen dan werkgevers: men denke bijvoorbeeld aan het werknemersstreven van destijds, met betrekking tot de flexibiliseringsmogelijkheden als een variabele werktijdenregeling of deeltijdarbeid.

In dit hoofdstuk staat het onderscheid tussen werkgeversflexibiliteit en werknemersflexibiliteit centraal. Allereerst gaan we in op de vraag wat werkgevers eigenlijk verstaan onder de begrippen 'flexibilisering' en 'flexibilisering van de arbeid' (paragraaf 2.1). Daarna zal een groot aantal vormen van flexibele arbeid de revue passeren, waaronder niet alleen de arbeidsvormen die thans gangbaar zijn, maar ook een aantal minder frequent voorkomende vormen, teneinde een indruk te geven van wat er zoal onder de noemer flexibele arbeid schuil kan gaan. In een volgende paragraaf belichten we voorts de achtergronden waartegen het werkgeversstreven naar flexibele arbeid kan worden begrepen (paragraaf 2.2). Daarbij zullen technologische en sociaal-economische factoren een belangrijke rol blijken te spelen.

Dan zal in paragraaf 2.3 de aandacht worden verschoven naar de werknemerskant van de zaak. Dat werkgeversflexibiliteit en werknemersflexibiliteit niet op hetzelfde verschijnsel duiden, moge blijken uit publicaties waarin melding wordt gemaakt van een aantal nadelen waarmee uiteenlopende groepen flexibele werkers te maken hebben. (Bijvoorbeeld: De Beer e.a., 1984; RITEP, 1983; FNV, 1984; Haase, z.j.) In paragraaf 2.3 gaan we eerst in op deze nadelen, waarbij zal worden gewezen op de tendens tot een verdere opdeling van de arbeidsmarkt in afzonderlijke segmenten. Ook wordt daarbij aandacht geschonken aan het standpunt van

de vakbeweging, inzake de problematiek rondom flexibilisering en segmentering.

Niettemin worden door sommigen ook in de thans gangbare verschijningsvormen van flexibele arbeid mogelijkheden gezien voor meer werknemersflexibiliteit (vgl. Albeda, 1986; Wijngaerts, 1986). Zo zou er meer ruimte ontstaan voor arbeids(tijd)patronen die beter zijn toegesneden op de verlangens en voorkeuren van de individuele werknemer of werknemster. Flexibilisering van arbeid zou in die zin deel uitmaken van (vermeende) individualiseringstendensen in de moderne samenleving. Ook op deze gedachtengang wordt in paragraaf 2.3 nader ingegaan. Of de huidige vormen van flexibele arbeid inderdaad iets te bieden hebben op het punt van werknemersflexibiliteit valt evenwel te bezien. In paragraaf 2.4 zal worden ingegaan op de schaarste aan gegevens hieromtrent. Wat onder werknemersflexibiliteit moet worden verstaan, is niet goed aan te geven, omdat het daartoe benodigde inzicht in de flexibiliseringswensen van werknemers en werknemsters ontbreekt. Het voornaamste doel van dit onderzoek is dit inzicht te verschaffen. Hiertoe is echter een voorlopige inhoudsbepaling van het begrip werknemersflexibiliteit noodzakelijk, een kwestie die eveneens in paragraaf 2.4 aan bod komt.

2.1. Flexibilisering: een begripsbepaling

Hieronder zal in een tweetal paragrafen naar een nadere inhoudsbepaling van het begrip flexibilisering worden gezocht. Dit gebeurt in de eerste plaats door het toepassingsbereik te beperken tot ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie (paragraaf 2.1.1.). Daarna zal in kort bestek een verscheidenheid aan flexibele arbeidsvormen de revue passeren, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen interne en externe flexibiliteit (paragraaf 2.1.2).

2.1.1. Flexibilisering: het toepassingsgebied

Hoewel het begrip flexibilisering zo goed als ingeburgerd lijkt, is de inhoud van het begrip weinig bepaald. Waar sommige auteurs het flexibiliseringsverschijnsel op het niveau van de samenleving situeren, spreken anderen uitsluitend van flexibilisering op bedrijfsniveau. Een voorbeeld van het eerste vinden we bij Van Voorden (1986: 310), die flexibilisering omschrijft als een 'proces waarin maatschappelijke ver-

houdingen en regels meer afhankelijk worden gemaakt van sociaal-economische omstandigheden'. In deze opvatting wordt flexibilisering beschouwd als beoogd gevolg van deregulering.

Van Voorden stelt dat sturing van de arbeidsmarkt vanuit rechtvaardigheids- en gelijkheidsbeginselen de laatste jaren meer en meer verdrongen is door een marktconforme benadering. De huidige 'kopersmarkt' brengt met zich mee dat werkgevers zich vooral op de heersende markteisen wensen te concentreren, waarbij de factor arbeid wordt aangepast. Voor de openbare arbeidsbemiddeling betekent dit dat het GAB zich vanaf 1983 vooral heeft toegelegd op allocatie-bevorderende taken in plaats van op verdelende taken. Een dergelijke vorm van marktconformisme in de openbare arbeidsbemiddeling zou de flexibiliteit in het bedrijfsleven doen toenemen. In de definitie van Van Voorden kan het te flexibiliseren object dus gelegen zijn op het niveau van de samenleving, in de aanpassing van maatschappelijke verhoudingen en regels.

Andere auteurs analyseren het flexibiliseringsverschijnsel primair op bedrijfsniveau. Zo stellen Kalverkamp en Markensteijn (1984:8): 'Flexibiliteit is de mate waarin een organisatie in staat is om de inzet van mensen en middelen voortdurend aan te passen aan steeds veranderende eisen die worden gesteld door de omgeving en vanuit de verschillende werkprocessen'. Wijgaerts (1985) stelt dat vanuit het bedrijfsleven 'naar binnen toe' wordt aangedrongen op flexibilisering en 'naar buiten toe' op deregulering. Flexibilisering heeft dan in de eerste plaats betrekking op rigiditeiten die binnen de onderneming zijn vastgesteld, en die een creatief en alert inspelen op gewijzigde economische omstandigheden moeilijk, zo niet onmogelijk maken. (Wijgaerts, 1985: 41). Vanzelfsprekend kan in deze opvatting de flexibilisering in de bedrijven gestimuleerd worden door deregulering, maar zulks hoeft niet persé het geval te zijn. Met andere woorden, in deze definitie wordt een strikt onderscheid gemaakt tussen vergroting van de sociaal-economische en juridische manoeuvreerruimte enerzijds (deregulering) en vergroting van het aanpassingsvermogen in de organisaties anderzijds (flexibilisering). Dat deze processen niet altijd parallel zullen lopen blijkt bij Van Wezel (1986), die stelt dat flexibilisering niet identiek is aan het reduceren van sturing. Sterker nog, flexibilisering zonder sturing zal haar doel voorbij streven, aldus Van Wezel. Flexibilisering zonder sturing zal een arbeidsmarkt met grote fluctuaties creëren en de afzet-

verwachtingen van producenten zullen in onzekerheid toenemen, gezien de grotere onzekerheid in de inkomensvorming van werknemers c.q. consumenten. De vraag of door deregulering de flexibiliteit in arbeidsorganisaties zal toenemen, kan niet op voorhand worden beantwoord.

In dit rapport wordt het begrip werkgeversflexibiliteit dus gereserveerd voor ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie. Daarbij gaan we ervan uit dat de kern van het flexibiliseringsbegrip gelegen is in het streven naar een snelle en effectieve aanpassing aan en benutting van de veranderende (sociaal-economische) omstandigheden (Van Wezel, 1986:1). Het aanpassingsvermogen van een arbeidsorganisatie kan nu betrekking hebben op het product (meer variëteit), de productie (streven naar 'just in time' productie) het machinepark (snellere omschakelingen door nieuwe technologie) en het personeelsbestand en/of -beheer (meer variëteit in arbeidsduur en arbeidstijden, streven naar een bredere inzetbaarheid van het personeel). Gaat het in de organisatie met name om dit laatste aspect dan spreken we van flexibilisering van de arbeid.

2.1.2. Flexibilisering van de arbeid: een aantal verschijningsvormen

Wanneer in arbeidsorganisaties de inzetbaarheid van het personeel wordt vergroot, dan is daarmee de functionele flexibiliteit van de arbeid gediend. Is het streven veeleer gericht op een soepele aanpassing van het arbeidsvolume, dan kan men spreken van numerieke flexibiliteit (Atkinson, 1985). In de praktijk blijkt het streven gewoonlijk op deze laatste vorm van flexibiliteit te zijn gericht. Ook kan een onderscheid worden gemaakt tussen interne en externe flexibiliteit. (De Lange en Maas, 1986) Interne flexibiliteit kan worden nagestreefd door beleid te richten op het vaste werknemersbestand, bijvoorbeeld in de vorm van functieverbreiding, deeltijdarbeid of flexibele werktijden.

Externe flexibiliteit wordt bewerkstelligd door het aangaan van flexibele arbeidsrelaties, bijvoorbeeld in de vorm van uitzendarbeid, oproeparbeid of free-lance arbeid. Hieronder zal nu nader worden ingegaan op de meest voorkomende vormen van interne respectievelijk externe flexibiliteit. Daarnaast zal echter ook enige aandacht worden besteed aan enkele vormen die weliswaar de nodige maatschappelijke belangstelling genieten, maar waarmee nog nauwelijks ervaring is opgedaan, zoals flexibele pensionering en loopbaanonderbreking.

Interne flexibiliteit

Hiervan onderscheiden we een zevental vormen:

1. Functionele flexibiliteit

De inzetbaarheid van het vaste personeel kan worden vergroot door functieverbreding. Functie-omschrijvingen worden ruimer gemaakt en het aantal verschillende functies neemt af. Het summum van functionele flexibiliteit vinden we in Japan: dikwijls zijn daar de functie-omschrijvingen vervangen door omschrijvingen van de kwalificaties waarover werknemers beschikken (Dekkers, 1986). Functionele flexibiliteit kan zowel in horizontale als in verticale richting worden gerealiseerd. Teneinde de functionele flexibiliteit te vergroten, zal door ondernemingen gewerkt moeten worden aan de (bij)scholing van het personeel. Het streven naar functieverbreding gaat dikwijls samen met inspanningen op het gebied van de automatisering. Geïntegreerde productiemethoden laten een strenge arbeidsdeling niet altijd meer toe. Bovendien zal uit een oogpunt van kwaliteitsbewaking de werknemer in een aantal gevallen op de hoogte moeten zijn van het gehele productieproces. Overigens merke men op dat het streven naar functionele flexibiliteit niet noodzakelijk beperkt hoeft te worden tot het vaste personeel.

2. Deeltijdarbeid

Onder deeltijdarbeid verstaan we hier de arbeid die op basis van een vast contract, regelmatig wordt verricht, gedurende een werkweek die korter is dan gebruikelijk. Deeltijdarbeid kan dan bijdragen aan de flexibiliteit van een onderneming, wanneer het gaat om de opvang van voorspelbare pieken in de werkdruk. Het percentage deeltijdbanen is van 1981 tot 1984 gestegen van 19,6% naar 23,7% van het totaal aantal banen in ons land (Rapportage Arbeidsmarkt, 1986). Deeltijdarbeid is met name aan te treffen op de lagere functieniveau's en wordt vooral door vrouwen verricht. In 1985 werd ruim 80 procent van het aantal deeltijdbanen door vrouwen bezet.

Veel aandacht in de flexibiliseringsdiscussie gaat uit naar de zogenaamde 'kleine contracten', waarbij aanstellingen voor slechts enkele arbeidsuren in het geding zijn. In deze gevallen is het 'éénderde criterium' uit de Wet op het minimumloon van belang, waarin bepaald is

dat het minimumloon niet hoeft te worden uitbetaald aan werknemers met een dienstverband van minder dan éénderde van de normale werktijd. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 1986).

3. Overwerk

Wanneer pieken in de werkdruk zich minder gemakkelijk laten voorspellen, is overwerk één van de geschikte flexibiliseringsvormen. Hiervoor is toestemming nodig van de arbeidsinspectie wanneer het gaat om voltijdwerkers. Voorts dienen dan ook overwerktoeslagen te worden betaald. Bij deeltijdwerkers ligt de zaak minder eenvoudig. Wanneer een CAO niet duidelijk is over overwerk door deeltijdwerkers, of wanneer helemaal geen CAO is afgesloten, kan overwerk door deeltijders voor ondernemers een naar verhouding goedkope vorm van overwerk zijn.

4. Flexibele arbeidstijden

De arbeidswet van 1919 stelt aan de werkdag een maximum van 8½ uur, en aan de werkweek een maximum van 48 uur. Daarbinnen kunnen de feitelijke werktijden variëren. Hierin zijn verschillende systemen te onderscheiden (De Lange, 1986). Zo is er een vorm waarbij het aantal werkuren per dag vastligt, maar voor het overige door werknemers in mindere of meerdere mate kan worden gevarieerd. Men spreekt in dat geval van een glijdende werktijdenregeling. Wanneer het aantal te werken uren niet is vastgelegd dan zijn er verschillende variaties mogelijk. Er kan bijvoorbeeld met bloktijden worden gewerkt, perioden waarin aanwezigheid verplicht is; zijn deze er echter niet dan kan men spreken van een vrije werktijdenregeling. Voorts kunnen zich ook variaties voordoen in de wijze waarop meer gewerkte uren worden gecompenseerd (bijvoorbeeld middels het 'tijd voor tijd' principe), en er zullen afspraken gemaakt moeten worden omtrent het aantal 'debeturen' en 'credituren' dat maximaal is toegestaan. Het zal duidelijk zijn dat met flexibele werktijdenregelingen bijna onbeperkt gevarieerd kan worden op basis van elementen als bloktijden, spaarregelingen en dergelijke.

Een geheel andere vorm van flexibele werktijden is tenslotte nog het zogenaamde taaksysteem, een regeling die bepaalt dat het personeel huiswaarts kan keren, zodra een bepaalde, omschreven taak is afgerond. Aan werkgeverszijde is de belangstelling voor flexibele arbeidstijdpa-

tronen de laatste jaren toegenomen. Het biedt immers mogelijkheden de werktijden aan te passen aan zowel pieken als dalen in de werkdruk, zonder de extra kosten van bijvoorbeeld overwerkvergoedingen. In verband met de invoering van algemene arbeidstijdverkorting pleiten steeds meer werkgevers voor de ontkoppeling van bedrijfstijd en arbeidstijd. De flexibiliteit van tal van ondernemingen zou daarbij gebaat zijn, vooral wanneer een dergelijke ontkoppeling gepaard gaat met verruimde mogelijkheden op het gebied van flexibele arbeidstijden. Zo zou het maximum aantal toegestane arbeidsuren niet meer (uitsluitend) per dag vastgesteld moeten worden, maar bijvoorbeeld op jaarbasis, zodat er ruimte ontstaat voor variabele werkdagen en -weken in de bedrijven. In België wordt al enkele jaren geëxperimenteerd met zulke variabele arbeidstijdstelsels. Binnen deze zogenaamde 'experimenten-Hansenne' kunnen bedrijven toestemming krijgen te experimenteren met bijvoorbeeld langere werkdagen of weekendarbeid, mits er door deze bedrijven een bijdrage wordt geleverd aan de bestrijding van de werkloosheid en bovendien een bijkomende arbeidsduurverkorting wordt gerealiseerd voor betrokken werknemers (Denys, 1985). In Nederland is vanaf december 1985 een beperkte afwijking toegestaan op de maximale arbeidsduur per dag (8,5 arbeidsuren mogen er 9 worden), onder enkele voorwaarden die betrekking hebben op het maximum aantal uren per week, de vaststelling van bloktijden, compensatievormen, registratieverplichting en aanmeldingsprocedure (Van Drongelen, 1986).

5. Ploegenarbeid

Ploegendienst is een bijzondere vorm van onregelmatig werk. Er bestaan 2, 3, 4 en 5 ploegendiensten en een gecombineerde 4/5 ploegendienst. Ploegenarbeid kan voor een onderneming van belang zijn teneinde een betere benutting van de kapitaalgoederen te realiseren. Er kan worden gevarieerd in de omvang van de ploegen en de tijdstippen waarop zij worden ingezet. Naarmate de werkdagen langer zijn, bestaan er meer mogelijkheden om met ploegendiensten te variëren.

Ploegenarbeid blijkt gepaard te gaan met specifieke problemen op het fysieke en psychische vlak. In dit verband is veel onderzoek gedaan rondom het begrip 'circadiaan ritme', het etmaalsritme (De Lange, 1986). Over de voor- en nadelen van ploegenarbeid is dan ook het nodige bekend.

6. Flexibele en/of geleidelijke pensionering

Wanneer een werknemer binnen beperkte grenzen zijn of haar eigen pensioenleeftijd kiest, spreekt men van flexibele pensionering. Daarbij kan ook sprake zijn van gedeeltelijk uittreden, zodat een geleidelijke vorm van pensionering ontstaat (Varkevisser, 1986). Met een dergelijk systeem zou een soepeler overgang gerealiseerd kunnen worden van het arbeidsleven naar de pensioenperiode, terwijl het bovendien ook denkbaar is dat nog na de pensioengerechtigde leeftijd (gedeeltelijk) wordt doorgewerkt.

Met deze vormen van pensionering bestaat nauwelijks enige ervaring. In 1982 kwam vanuit de Europese Gemeenschap een aanbeveling over deze zaak, te weten 'de Aanbeveling van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de beginselen van een communautair beleid inzake de pensioenleeftijd'. Daarin worden de lidstaten verzocht de flexibele uittreding als één van de doelstellingen van haar sociaal beleid te erkennen. Voorts is aan de lidstaten verzocht te onderzoeken of het mogelijk is te komen tot een algemene invoering van een flexibele pensioenleeftijd.

De nationale rapportages zouden thans in Brussel moeten zijn.

De problematiek rondom flexibele of geleidelijke pensionering is zeer complex, mede gezien de reeds bestaande problemen met betrekking tot de ouderdom.

Van Kessel (1984: 811) en Wortel (1986: 44) noemen ondermeer:

- . de zogenaamde 'witte vlek': het op sommige plaatsen ontbreken van iedere aanvulling op de AOW;
- . de zogenaamde 'grijze vlek': het ontbreken van sommige aanvullende pensioenregelingen;
- . de pensioenbreuk: het optreden van verlies aan pensioenrechten, onder andere bij verandering van werkgever;
- . ontbreken van samenhang tussen het pensioenstelsel en het sociale zekerheidsstelsel;
- . de betaalbaarheid van ouderdomsvoorzieningen, met name als gevolg van demografische ontwikkelingen;
- . de doorwerking van het beginsel van gelijke behandeling;

- . het kunnen inspelen op 'afwijkende' arbeidssituaties, zoals bijvoorbeeld deeltijdarbeid;
- . de opbouw van pensioenrechten voor werklozen en arbeidsongeschikten.

Vooralsnog zal realisering van flexibele en/of geleidelijke pensionering een uitbreiding van deze reeks aan problemen betekenen, alsmede een intensivering van de reeds bestaande problematiek, aldus Van Kessel (1984). Zo zal flexibele pensionering voor velen een droombeeld blijven, zolang op sommige plaatsen iedere aanvullende regeling op de AOW ontbreekt dan wel ontoereikend is.

7. Loopbaanonderbreking

Wat in Nederland evenmin bestaat, maar in België sinds enige tijd wel, zijn reële mogelijkheden voor loopbaanonderbreking. Sinds januari 1985 is in België een wet van kracht op basis waarvan iedere werknemer zijn beroepsactiviteit voor enige tijd kan onderbreken. De te onderbreken periode kan een half jaar of een jaar duren, hetgeen kan worden herhaald tot een totale duur van vijf jaar (Schils, 1986; Denys, 1985). Tijdens het verlof blijven pensioenaanspraken, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen en dergelijke behouden. Voor de deeltijdwerker gelden dezelfde wettelijke mogelijkheden. Gedurende de loopbaanonderbreking ontvangt men een (kleine) maandelijks uitkering. Loopbaanonderbreking wordt ook wel aangeduid met de termen studieverlof of educatief verlof.

Of het systeem in deze vorm bijdraagt aan de flexibiliteit in bedrijven is twijfelachtig. In ieder geval zal het arbeidsvolume in een bedrijf niet variëren door loopbaanonderbreking, gezien de voorwaarde die in België is gesteld dat de vrijgekomen arbeidsplaats dient te worden bezet door een werkloze.

Een andere vorm van loopbaanonderbreking zou het ouderschapsverlof kunnen zijn. Geldt thans in de meeste gevallen een beperkte zwangerschapsverlofregeling voor vrouwen, sinds enige tijd zijn er regelingen in discussie waarbij onbetaald ouderschapsverlof wordt voorgesteld voor mannen en vrouwen, voor de duur van bijvoorbeeld een jaar. In Nederland heeft de gemeente Hengelo een dergelijke regeling ingevoerd voor haar eigen personeel.

Externe flexibiliteit.

Onder deze noemer vallen de flexibele arbeidscontracten die in de maatschappelijke discussie over flexibilisering de meeste aandacht opeisen. Niettemin komen de begrippen flexibele arbeidsrelatie of flexibel arbeidscontract niet in de wet voor. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 1986.) Alle afwijkingen van het gangbare arbeidspatroon -de fulltime baan in vaste dienst- zouden als flexibele arbeidsrelatie kunnen worden aangemerkt. De juridische duiding van deze afwijkingen is evenwel afhankelijk van de specifieke constructies die in de praktijk worden toegepast. Dit gebeurt door toetsing aan artikel 1617 a BW waar de arbeidsovereenkomst in wettelijke zin wordt gedefinieerd. Van een arbeidsovereenkomst is sprake bij:

1. een overeenkomst
2. volgens welke de ene partij zijn of haar arbeid gedurende een zekere tijd voor de andere partij beschikbaar stelt
3. tegen beloning
4. onder gezag van de andere partij

Wanneer nu bijvoorbeeld uit het contract van een free-lancer zou blijken dat hij of zij nauwelijks over enige vrijheid beschikt jegens de opdrachtgever, -wanneer met andere woorden een gezagsrelatie kan worden aangetoond- dan is het niet uitgesloten dat hier een arbeidsovereenkomst in wettelijke zin in het geding is. Daaruit zou dan voortvloeien dat de free-lancer in kwestie recht heeft op ontslagbescherming, inkomenszekerheid, pensioenopbouw en dergelijke.

De in de wet omschreven arbeidsovereenkomst is in beginsel voor onbepaalde tijd, tenzij aan een aantal voorwaarden wordt voldaan die hieronder nader worden aangegeven. Daarnaast kent de wet nog een tweetal andere arbeidsrelaties, te weten de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten, en de aanneming van werk.

Voor alle overige hieronder te behandelen constructies geldt dus steeds dat eerst door toetsing van de feitelijke situatie aan de wet de juridische status van de arbeidsrelatie in kwestie kan worden bepaald.

We onderscheiden hier een tiental vormen van externe flexibiliteit. Deze vormen zijn lang niet altijd goed van elkaar te onderscheiden. Ook bedenke men zich dat in de praktijk nog andere (meng)vormen voorkomen, en dat er soms zelfs nauwelijks afspraken zijn tussen een werkgever en werknemer. Overigens geldt ook in dat laatste geval (wanneer een werkgever bijvoorbeeld alleen maar een kaarténbakje heeft met daarin enkele namen van oproepkrachten) dat de feitelijke situatie doorslaggevend is bij de juridische duiding van de arbeidsrelatie in kwestie.

1. Aanneming van werk

Wanneer een partij, de aannemer, zich jegens een andere partij, de aanbesteder, verbindt om buiten dienstbetrekking een bepaald werk van stoffelijke aard, tegen een bepaalde prijs tot stand te brengen, is er sprake van een aanneming van werk (artikel 1637 b BW).

Deze contractvorm is bekend in de sfeer van de vrije beroepen. Ook thuiswerk voor verschillende opdrachtgevers, of free-lance werk kunnen onder deze contractvorm vallen. De wet schrijft aangaande deze contractvorm nauwelijks iets dwingends voor. Bepaald is echter wel dat aanneming van werk kan overgaan in een arbeidsovereenkomst wanneer herhaaldelijk soortgelijke overeenkomsten worden afgesloten. (Artikel 1637 c lid 2 BW.)

2. Overeenkomst voor het verrichten van enkele diensten

Het verschil met aanneming van werk is hier dat de betaling van de overeengekomen prijs niet afhankelijk is van het tot stand komen van een bepaald werk; er is geen resultaatverplichting, maar een inspanningsverplichting. Wettelijk gaat het hier om een restcategorie: wanneer geen sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanneming van werk, dan wordt een overeenkomst voor het verrichten van enkele diensten verondersteld. Ook deze overeenkomst komt frequent voor in de sfeer van de vrije beroepen (arts, advocaat en dergelijke).

3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Hiervan is sprake wanneer voldaan is aan alle gestelde eisen ten aanzien van de normale arbeidsovereenkomst en wanneer bovendien een einddatum bepaald kan worden aan de hand van een objectief criterium, dat wil zeggen onafhankelijk van de wilsverklaring van een der partijen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet opnieuw worden afgesloten binnen een termijn van 31 dagen na beëindiging van de vorige overeenkomst.

Tot zover de arbeidsvormen die wettelijk zijn omschreven. Van de externe arbeidsvormen die hieronder nog volgen, valt dus minder goed te zeggen wat de juridische status ervan is. Veelal biedt het etiket dat in die gevallen op de arbeidssituatie is geplakt, de betrokken werknemer weinig houvast.

4. Arbeidsovereenkomst met uitgestelde arbeidsplicht

Op afroep van de werkgever verbindt een werknemer zich persoonlijk arbeid te verrichten tegen loon over de tijd die gewerkt wordt; terwijl de werkgever zich verbindt een oproep te doen wanneer er werk voorhanden is. Het contract kan een 'min/max' karakter dragen, hetgeen wil zeggen dat een minimum arbeidsduur is vastgelegd, maar deze door oproep kan worden verlengd tot een vastgesteld maximum. Wanneer het minimum aantal uren is bepaald op nul, spreekt men wel van een nul-urencontract.

5. Afroepovereenkomst

Hier heeft de werkgever zich niet verplicht de werknemer op te roepen, noch is de werknemer verplicht gehoor te geven aan een oproep van de werkgever. Het is evenwel de vraag of een arbeidsrelatie gecontinueerd zal worden bij veelvuldig weigeren.

6. Voorovereenkomst

Van een voorovereenkomst is sprake wanneer een van de partijen zich heeft vastgelegd. De voorovereenkomst is ook geen arbeidsovereenkomst in de zin der wet.

7. Thuiswerkovereenkomst

Hiervan is sprake wanneer werk is aangenomen dat thuis wordt verricht. De juridische duiding zal per geval moeten worden vastgesteld en hangt af van de specifieke omstandigheden. Wanneer bijvoorbeeld arbeid moet worden verricht die nauwelijks afwijkt van de arbeid die in de onderneming wordt verricht, terwijl ook bepaalde instructies in acht genomen dienen te worden, dan wordt in de rechtspraak soms het bestaan van een arbeidsovereenkomst aangenomen. Anderzijds, wanneer een thuiswerker zich heeft laten inschrijven als zelfstandig ondernemer kan van een arbeidsovereenkomst geen sprake zijn.

8. Uitzendarbeid

De wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten stamt uit 1970. Uitzendbureaus dienen krachtens deze wet over een vergunning te beschikken, alvorens zij arbeidskrachten mogen uitzenden. Ook uitzendwerk is tijdelijk, maar het bijzondere van deze vorm is dat de werknemer niet in dienst is van de onderneming waar arbeid wordt verricht. Over de juridische duiding van het uitzendcontract bestaat geen eenstemmigheid. Het zou kunnen zijn dat de werknemer over een arbeidsovereenkomst beschikt met het uitzendbureau, voor de duur van een uitzending; in de praktijk worden evenwel nooit ontslagvergunningen aangevraagd.

9. Arbeidspools

Een arbeidspool werkt in tegenstelling tot een uitzendbureau gewoonlijk zonder winstoogmerk. Veel arbeidspools hebben werknemers in vaste dienst die worden uitgeleend aan de ondernemingen die de pool beheren. Andere pools werken meer op basis van de uitzendformule. Het meest bekende voorbeeld van de arbeidspool vinden we in de Rotterdamse haven. Wanneer een arbeidspool met vaste werknemers opereert, kan eigenlijk niet meer van flexibele arbeidsrelaties worden gesproken; veeleer lijkt dan een vorm van functionele flexibiliteit in het geding te zijn, omdat de plaatsen waarop arbeidskrachten worden ingezet steeds variëren. Het systeem lijkt op een vorm van intercollegiale uitlening.

10. Uitbesteding van werk

Hier worden arbeidscontracten vervangen door commerciële contracten. Het aanpassingsprobleem van ondernemingen wordt als het ware geëxporteerd. De vereiste flexibiliteit wordt niet in de eigen onderneming aangebracht, maar afgewenteld op toeleveranciers. Deze manier van werken kan in Japan op grote schaal worden aangetroffen. De grote exportbedrijven aldaar drijven op de duizenden kleine bedrijfjes die als toeleveranciers werkzaam zijn. (Vreeman, 1985) Zo worden bijvoorbeeld onderdelen voor de Nissan Autofabricage gemaakt in achterafstraatjes bij kleine huisbedrijfjes. In 1981 waren deze zogenaamde 'sub-contractors' gezamenlijk verantwoordelijk voor maar liefst 65,5% van de industriële productie in Japan.

Naast de export van de risico's die met marktschommelingen samenhangen, kan uitbesteding van werk ook bijdragen aan de reductie van de voorraden. Bovendien blijkt het ook voor te komen dat risico's worden afgewenteld op de toeleveranciers van voorraden (Stokvis, 1983: 313).

Tot zover het overzicht van flexibele arbeidsvormen. In het brandpunt van de huidige flexibiliseringsdiscussie staan veelal de externe vormen van flexibele arbeid, dat wil zeggen de flexibele arbeidsrelaties of -contracten. Deze zouden de meest optimale ondersteuning bieden aan het flexibiliseringsstreven van de werkgevers. Hieronder willen we de achtergronden bij dit steven belichten, teneinde het inzicht in de flexibiliseringsmotieven aan werkgeverszijde te vergroten.

2.2. Achtergronden bij een werkgeversstreven

Al sinds geruime tijd wordt van werkgeverszijde aangedrongen op flexibilisering van het arbeidsbestel. In 1984 stelt VNO-directeur Sociale Zaken, Dhr. M.A. Dortland: 'Ik denk dat met de vergroting van de flexibiliteit het welzijn en de welvaart van de BV Nederland is gediend' (Alink, 1984: 19). Werkgever bij uitstek, Dhr. A. Dreesmann, vindt dat het tijdelijk werk een blijvende zaak is geworden in Nederland. Zijns inziens moet tijdelijk werk een structureel onderdeel uitmaken van goede personeelsvoorziening, vanwege 'de flexibiliteit in de personeelsbezetting die kan worden bereikt, zonder kosten van werving en opleiding van personeel' (Dreesmann, 1986: 871). En tenslotte Dhr. F.C. Rauwenhoff, voorzitter van de Philips hoofddirectie, in een reactie op de Miljoenennota 1987: 'Flexibiliteit is de afgelopen jaren in ons land heel voorzichtig enigszins op gang gekomen. Deze ontwikkeling moet worden bevorderd, niet tegengehouden. Zo zullen flexibelere arbeidscontracten moeten gaan ontstaan (.....) De overheid moet deze grensverleggende ontwikkeling niet met nieuwe regulering verstikken' (Rauwenhoff, 1986: 968).

Het standpunt van werkgevers en hun organisaties laat niets aan duidelijkheid te wensen over. Onder verwijzing naar de noodzaak van 'economisch herstel' wordt een sterk en veerkrachtig bedrijfsleven bepleit. In de huidige situatie zou de slagvaardigheid van vele ondernemingen echter ernstig worden beknot door een aantal rigiditeiten, in en buiten de arbeidsorganisatie. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan:

- . De arbeidswet van 1919. Deze wet legt precies vast op welke uren en dagen wel of geen arbeid verricht mag worden. Betoogd wordt dat ondernemingen zich soepeler aan de sociaal-economische omstandigheden zouden aanpassen wanneer meer flexibiliteit in de arbeidstijden, de arbeidsduur en combinaties daarvan was toegestaan. (Ter illustratie: binnen een stelsel met ruimte voor flexibele arbeidstijden zouden werknemers in piektijden meer, en in rustige tijden minder ingezet kunnen worden.)
- . De bedrijfstijd. Er zouden ruimere mogelijkheden moeten bestaan om bijvoorbeeld ook gedurende weekenden door te werken.

- . Het ontslagrecht. Het ontslag van werknemers zou met veel te veel rechtsbescherming omgeven zijn; een te starre arbeidsorganisatie is volgens werkgevers hiervan het gevolg.
- . De beperkte inzetmogelijkheden van tijdelijk personeel. Tijdelijke krachten zouden vaker en over langere perioden ingeschakeld moeten kunnen worden.
- . De Wet op het minimumloon. Deze wet bepaalt dat een minimumloon moet worden uitgekeerd wanneer arbeid wordt verricht over tenminste een derde deel van de gebruikelijke werktijd. Volgens werkgevers wordt hierdoor iedere collectieve verlaging van de arbeidsduur tegengegaan, omdat er een stijging van de loonkosten mee gemoeid zou zijn.
- . De beloningsstructuur. Starre vormen van salariering zouden leiden tot immobiliteit in de arbeidsorganisatie. Een meer flexibele opzet van de beloningsstructuur zou om die reden gewenst zijn.
- . De organisatie van het productieproces. In veel arbeidsorganisaties zou sneller en effectiever ingespeeld kunnen worden op schommelingen in de marktvraag, wanneer de productie flexibeler was opgezet.
- . Functionele immobiliteit. Werknemers zouden niet in staat of te weinig genegen zijn zich op andere plaatsen in de arbeidsorganisatie in te spannen dan hun gewoonlijke plaats. Bredere inzetbaarheid zou de slagvaardigheid van veel bedrijven doen vergroten.

Kortom, in de visie van de werkgevers is ons arbeidsbestel dringend toe aan versoepeling op meerdere fronten. Om die reden wordt op de overheid een krachtig beroep gedaan om aanzetten tot deregulering te bevorderen. Daarnaast blijkt uit verschillende bronnen dat men in steeds meer bedrijven en instellingen rigiditeit tracht te bestrijden door het inhuren van flexibele arbeidskrachten. Kennelijk weet men ook binnen de huidige wetgeving zijn weg te vinden naar een extensievere inschakeling van allerlei externe flexibelen.

Uit een recent onderzoek van het Bureau Berenschot blijkt dat het aantal flexibele arbeidskrachten de laatste jaren fors is toegenomen. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 1986). Hoewel in het onderzoeksrapport geen representatieve gegevens staan vermeld voor alle sectoren van economische bedrijvigheid, blijkt uit het beschikbare materiaal dat in de periode 1982-1985 het aantal flexibele arbeidskrachten fors is toegenomen en wel als volgt:*

Deeltijders:	+ 14,4%
Uitzendkrachten:	+ 27,5%
Thuiswerkers, freelancers en vrijwilligers:	+ 18,0%
Overige flexibelen (w.o. afroepkrachten):	+ 17,3%

In dezelfde periode blijkt het aantal volletijders met 0,7 procent te zijn afgenomen, dat wil zeggen, naar verhouding zijn de flexibele arbeidsvormen een belangrijker deel van de totale werkgelegenheid gaan uitmaken. Overigens blijkt uit een recente studie (Allaart e.a., 1987) dat de explosieve groei in het aantal flexibelen zich na 1985 heeft gestabiliseerd.

Er zijn verschillende factoren te onderkennen, die aan de recente opkomst van het flexibiliseringsverschijnsel ten grondslag liggen. Daarbij kan een analytisch onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds factoren van technologische aard, en anderzijds factoren van meer sociaal-economische aard. In kort bestek zal hieronder op beide groepen van factoren worden ingegaan.

*) Gebaseerd op onderzoeksgegevens, verzameld bij 72 bedrijven binnen de industrie, de commerciële- en niet commerciële dienstverlening.

2.2.1. De invoering van nieuwe technologieën

De toepassing van micro-electronika ten behoeve van product- en proces-innovatie heeft zich de laatste jaren op grote schaal verbreid. De huidige tendens tot flexibilisering van de arbeid hangt met deze ontwikkeling nauw samen, en wel op verschillende manieren: (zie ook Trommel, 1986)

A. Product en productieflexibilisering

Nieuwe technologieën bieden aan ondernemingen de mogelijkheid om sneller en beter in te spelen op wisselende markteisen. Door procesinnovatie kunnen de doorlooptijden van producten worden verminderd, de ontwikkeling van nieuwe producten kan veel vlotter verlopen, de moderne productie-apparatuur kan sneller worden omgeschakeld naar andere productiefuncties en voorraden worden tot een minimum beperkt.

Een belangrijk kenmerk van de flexibele onderneming is dus de product- en productieplanning op korte termijn. Zodoende kunnen steeds sneller nieuwe producten op de markt worden gebracht, terwijl ook een steeds grotere differentiatie in producttypen tot de mogelijkheden behoort. Starre vormen van massaproductie worden verdrongen door meer consumentgerichte productie van kleinere series of zelfs enkelstuksproductie. Met een dergelijke flexibilisering van de productie gaat nu ook het streven gepaard naar flexibilisering van de arbeid, zowel in de vorm van functieverbreiding, als ook in termen van het arbeidsvolume. (vgl. Dekkers, 1986)

B. Automatisering en reorganisatie

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat in samenhang met automatiseringsprocessen reorganisaties worden doorgevoerd, waarbij met name op de lagere uitvoerende niveaus functies in het leven geroepen worden met een uiterst beperkt en eenzijdig takenpakket (Weggelaar en Trommel, 1986). Het isoleren van deze routinematige, kortcyclische taken in afzonderlijke functies vereenvoudigt de inschakeling van allerhande flexibele arbeidskrachten zoals uitzend- of oproepkrachten. Immers, het belang van specifieke kwalificaties is voor wat betreft

deze functies naar de achtergrond verschoven. De arbeidssociologen Kern en Schumann (1985) wijzen in dit verband op tendensen in de richting van een segmentering tussen 'goede' functies en 'slechte' functies, dus aan de ene kant functies met een tamelijk rijke functie-inhoud en goede arbeidsvoorwaarden (kernfuncties) en aan de andere kant veelal uitgeholde functies met weinig arbeidszekerheid (randfuncties). Tussen 'kernarbeid' en werkloosheid bevindt zich dan het flexibele arbeidssegment.

C. Automatisering en uitstoot van arbeid

Automatisering van bedrijfsprocessen is niet iets dat van de ene op de andere dag plaatsvindt. Meestal gaat het om een langdurig, stapsgewijs proces dat voortdurend wordt bijgesteld. Mede door het hoge tempo waarin nieuwe technologieën worden geperfectioneerd en elkaar afwisselen, is het automatiseringsproces omgeven met tal van onzekerheden. Eén van deze onzekerheden betreft de omvang van het benodigde personeelsbestand, dat wellicht moet inkrimpen als gevolg van de voortschrijdende automatisering. Ook hierdoor doet zich bij het management de behoefte gevoelen om arbeidscontracten af te sluiten voor bepaalde duur. Eventuele inkrimpingen kunnen dan immers geruisloos, zonder gedwongen ontslagen worden bewerkstelligd.

Automatiseringsprocessen brengen bovendien ook tijdelijke werkzaamheden met zich mee, voor organisatie- en automatiseringsdeskundigen, maar ook voor uitvoerende medewerkers, ten tijde van een overgangsfase. De flexibilisering van arbeid wordt ook hierdoor (tijdelijk) bevorderd.

D. Nieuwe technologieën ter ondersteuning van het flexibiliseringsproces

Flexibilisering van arbeid kan ook direct gestimuleerd worden door het gebruik van de nieuwe technologieën zelf. Geautomatiseerde vormen van personeelsregistratie, personeelsplanning en salarisadministratie maken dat de aanwezigheid van diverse flexibele arbeidsvormen binnen een bedrijf niet op onoverkomelijke beheersproblemen stuit. Voorts kan door de aanleg van elektronische communicatiesystemen de mogelijkheid worden geschapen voor thuiswerk.

E. Het kapitaal-intensieve karakter van nieuwe technologieën

De aanschaf van nieuwe technologieën vergt van bedrijven veelal zeer hoge investeringen. Teneinde het rendement van deze investeringen te optimaliseren, is het gewenst dat de nieuwe productiemiddelen zoveel mogelijk in bedrijf zijn. Verlenging van de bedrijfstijd kan dan een uitkomst zijn, met alle consequenties van dien voor de behoefte aan flexibilisering van de arbeid.

2.2.2. Sociaal- economische aspecten

Technologische factoren, zoals deze hierboven beschreven zijn, kunnen niet los worden gezien van de sociaal- economische context waarin ze ingebed zijn. Omwille van de duidelijkheid is evenwel een analytisch onderscheid tussen de technologische en de sociaal- economische factoren gemaakt. Hieronder gaan we in op de sociaal- economische aspecten die een specifieke betekenis hebben in het flexibiliseringsproces.

A. De onzekerheid omtrent toekomstige economische ontwikkelingen

In verschillende ondernemingen is de laatste jaren sprake geweest van enige economische opleving. Desondanks wordt de ruimte voor personeelsuitbreiding niet altijd benut voor de aanstelling van nieuwe, vaste krachten. De economische vooruitzichten zijn onzeker, het tij zou even snel weer kunnen keren, en derhalve lijken sommige ondernemers zich vooralsnog op tijdelijk personeel te verlaten (vgl. Dekkers, 1986).

B. De veranderde markteisen

Hiervoor kwam al ter sprake dat door technologische innovatie een - grotere differentiatie mogelijk wordt in producttypen, zodat beter ingespeeld kan worden op de behoeften van kleinere groepen consumenten. Er vindt dan ook een verschuiving plaats van 'sellers-market' naar 'buyers-market'. Naast factoren als prijsstelling en kwaliteit is flexibiliteit een voorname factor geworden in de concurrentiestrijd. Omdat daarenboven op sommige afzetmarkten de internationale concurrentie is verhevigd, neemt de onzekerheid voor een aantal ondernemingen toe. Voor bedrijven met geringe afzetgaranties lijkt een flexibele productie-organisatie onontbeerlijk te zijn geworden.

C. De veranderde arbeidsverhoudingen

De massale werkloosheid heeft de positie van de vakbeweging de laatste jaren aangetast. Gegeven de zeer ruime arbeidsmarkt, hebben werkgevers zich een grotere invloed verworven op de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden. De toenemende differentiatie in arbeidsvormen maakt bovendien dat het solidariteitsprincipe onder druk komt te staan. De vraag doet zich voor of de verschillende deelbelangen zich nog binnen één kader laten organiseren.

D. Sociaal- economische politiek

De sociaal economische politiek van de afgelopen jaar kenmerkt zich door een straf bezuinigingsbeleid dat zich met name in de gepremieerde en gesubsidieerde sectoren doet gevoelen. De bezuinigingen in deze sectoren kunnen ertoe hebben bijgedragen dat men in de personeelsvoorziening een groter beroep heeft gedaan op tijdelijke c.q. flexibele arbeidskrachten.

Een zelfde effect doet zich bovendien ook voor bij de invoering van algemene arbeidstijdverkorting. Hierdoor wordt een arbeidsorganisatie geconfronteerd met kleine gaatjes in de personeelsbezetting, die dikwijls pas na een reorganisatie opgevuld zouden kunnen worden door voltijdse arbeidskrachten. Eenvoudiger lijkt het echter om voor deze gaatjes een beroep te doen op flexibele werkers, op die momenten dat de werklust te zwaar wordt.

2.3. De werknemerskant van flexibele arbeid

In het voorgaande is het begrip flexibilisering geïntroduceerd als een werkgeversstreven. Met de flexibilisering van arbeid worden verschillende bedrijfseconomische doelen gediend waaronder enkele van vrij recente datum. Werkgeversorganisaties zijn van mening dat de overheid door deregulering de voorwaarden moet scheppen waaronder een verdere flexibilisering van arbeid in de bedrijven kan worden gerealiseerd.

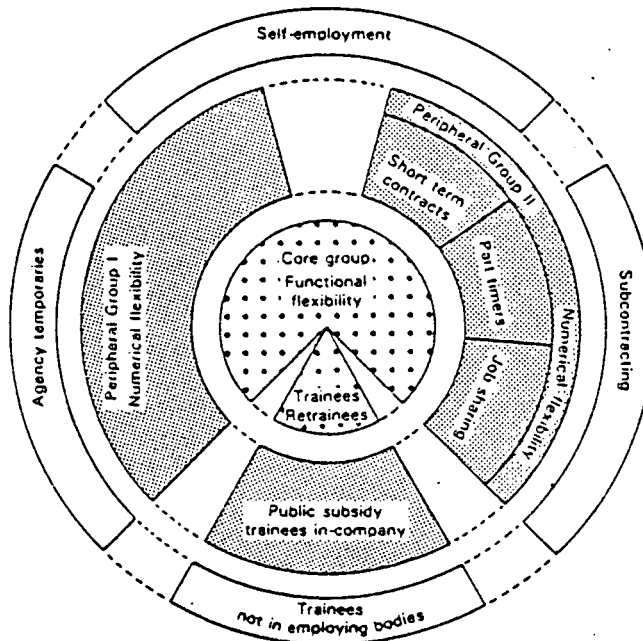
In het nu volgende verlaten we dit werkgeversperspectief om onze aandacht te richten op de werknemerskant van de zaak. Daarbij stellen we ons de vraag hoe werknemers en werknemersorganisaties figureren in de huidige ontwikkeling naar meer flexibele arbeidsvormen.

In de recente literatuur over flexibele arbeidsvormen wordt herhaaldelijk gewezen op voor werknemers negatieve ontwikkelingen zoals een afnemende rechtszekerheid, en een verdere segmentering van de arbeidsmarkt, waarbij de kansen voor flexibele werkers op een vaste, volledige aanstelling steeds geringer lijken te worden. In paragraaf 2.3.1. gaan we op deze ontwikkelingen in. Voorts zal worden getoond dat de positie van vertegenwoordigende organisaties als de vakbonden door de flexibilisering van arbeid steeds neteliger wordt: er bestaat een spanning tussen flexibiliteit en solidariteit, een spanning die de positie van de vakbeweging dreigt te ondergraven (paragraaf 2.3.2.).

Tegenover de negatieve geluiden zijn soms ook positieve geluiden hoorbaar, stemmen die zeggen dat de flexibilisering van arbeid kan bijdragen aan de individualisering van de samenleving. Flexibilisering van arbeid zou kunnen leiden tot een herverdeling van taken over de sexen, en tot patronen van vrije tijdsbesteding die meer op individuele wensen zijn toegesneden. Deze gedachtengang zal worden toegelicht in paragraaf 2.3.3.

2.3.1. Flexibilisering en segmentering

De ontwikkeling naar meer incidentele vormen van werkgelegenheid - zo immers is het flexibiliseringsproces ook te duiden - heeft volgens verschillende auteurs een permanent karakter gekregen. Mangum en Mangum (1986) stellen bijvoorbeeld dat steeds meer ondernemingen tenderen naar wat zij als 'prototype' van de 'flexibele onderneming' zien:



De flexibele onderneming (prototype)
Uit Mangum en Mangum (1966)

We gaan hier niet verder in op de verschillende typen arbeidsvormen die in deze figuur worden onderscheiden - de figuur zou nog aangevuld kunnen worden met een breed scala van flexibele arbeidsvormen -, maar stellen vast dat de flexibele onderneming een structureel onderscheid kent tussen werknemers in 'de kern' en werknemers in 'de periferie'. De vaste 'kernwerknemers' zijn breed inzetbaar, beschikken over arbeidszekerheid, en genieten goede overige arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenvoorzieningen, opleidingsfaciliteiten, loopbaanbegeleiding en dergelijke. De 'randwerkers' moeten het op deze aspecten met veel minder doen. Dekkers (1986) merkt op dat deze tweedeling niet volledig samenvalt met

een differentiatie in opleidingsniveau. In het kernbestand zouden relatief laag gekwalificeerde functies kunnen voorkomen terwijl in de periferie ook hoog gekwalificeerde personen op contractbasis werkzaam zouden kunnen zijn, bijvoorbeeld als automatiseringsdeskundige. Uit onderzoek komt evenwel naar voren dat het overgrote deel van de werkzaamheden in de periferie laag gekwalificeerd, veelal kortcyclisch en routinematig van aard is, terwijl in de kernfuncties een tendens bestaat tot 'upgrading', juist omwille van de functionele flexibiliteit (Kern en Schumann, 1985; Trommel en Van Dam, 1986).

Mangum en Mangum merken voorts op dat 'every person's job security is someone else's insecurity' (a.w.:15). In een steeds minder voorspelbare omgeving, waar flexibiliteit een wapen in de concurrentieslag geworden is, betekent dit simpelweg dat de arbeidszekerheid van werknemers in de vaste kern wordt ontleend aan de onzekerheid van de randgroepen. Kortom, naarmate de flexibele onderneming zich meer en meer ontwikkelt, van ideaaltype naar werkelijkheid, zal een steeds groter beroep worden gedaan op zogenaamde 'buffergroepen' die voor het voortbestaan van een kernbestand onontbeerlijk zijn.

Voor werknemers in de periferie variëren de rechtspositionele consequenties van de huidige flexibiliseringstendens vanzelfsprekend met de arbeidsvorm die in het geding is. Zo kunnen oproepkrachten in sommige gevallen aanspraak maken op ontslagbescherming, uitzendkrachten weer niet. In het ambtelijk werkstuk 'Flexibele Arbeidsrelaties' worden rechtspositionele gevolgen onderscheiden voor wat betreft de inkomenszekerheid, ontslagbescherming, medezeggenschap, arbeidsomstandigheden (de mate waarin de ARBO-wet van toepassing is), sociale verzekeringen en pensioenaanspraken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 1986). In z'n algemeenheid kan worden gesteld dat waar flexibilisering van de arbeidsrelaties plaatsvindt, de rechtszekerheid voor een aantal categorieën werknemers daalt (Van Voorden, 1986). Daarnaast kunnen effecten worden vermoed op andere arbeidsaspecten, zoals taakhoud, kwalificaties, opleidingsfaciliteiten, carrièremogelijkheden, arbeidsbelasting en sociaal verkeer (Wijngaerts, 1985).

Met name waar het gaat om de flexibele arbeidscontracten (de uitzendkrachten, thuiswerkers, oproepkrachten, min-max contractanten, uurloners (en dergelijke) worden verworven rechten aangetast. De macht van

werkgevers neemt toe, de positie van relatief sterke aanbieders op de arbeidsmarkt wordt nog verder verstevigd. Anderzijds lijken nieuwkomers en herintreders op de arbeidsmarkt meer kans te hebben op een baan(tje), zij het bij een minder goede rechtspositie. Of er daadwerkelijk meer mensen in het arbeidsproces worden ingeschakeld door een ruimere aanwezigheid van losse arbeidsvormen is overigens niet bekend (Van Voorden, 1986). Duidelijk is echter wel dat de flexibiliseringsproblematiek met name een aantal zwakkere groepen op de arbeidsmarkt betreft, zoals jeugdigen, buitenlanders en vrouwen. Van alle banen met een werkweek van 35 uur of minder wordt 80% bezet door vrouwen (Rapportage Arbeidsmarkt 1986). Volgens een onderzoek van het CBS (1986) is 65% van het aantal oproepkrachten in ons land vrouw. Thuiswerk is vrijwel uitsluitend een vrouwenaangelegenheid (De Beer e.a., 1984). De Arbeidskrachtentelling van 1983 (CBS) meldt dat 4,5% van de werkzame mannen samen over een tijdelijke baan beschikt, tegenover 9,0% van de vrouwen. Onder jongeren liggen deze percentages nog veel hoger.

Uit het bovenstaande valt af te leiden dat de ontwikkeling naar meer flexibele arbeidsrelaties nauw samenhangt met een verdere segmentering van de arbeidsmarkt. De scheidslijnen tussen verschillende subgroepen werknemers en werkneemsters op de arbeidsmarkt worden scherper, de mobiliteit geringer (Bos en Vaas, 1986). Deze ontwikkeling is ook te typeren als 'sexe-segmentering' (Triest, 1986).

De meest recente gegevens over de samenstelling van de arbeidsmarkt zijn afkomstig uit een trendrapport, samengesteld door de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). In dit rapport (Allaart e.a., 1987) worden de resultaten van twee arbeidsmarktpeilingen vergeleken, die respectievelijk in mei 1985 en oktober 1986 zijn verricht. Op grond daarvan komen de auteurs tot de tamelijk optimistische conclusie dat het wel meevalt met de immobiliteit op de arbeidsmarkt: 61,4 procent van de geënquêteerden die in 1985 over een tijdelijke of flexibele baan beschikten, bleek in 1986 een vaste baan te hebben bemachtigd. Daarbij moet echter worden aangetekend dat van de onderzochte groep tijdelijke/flexibele werkers ruim 30% is getypeerd als 'tijdelijk met uitzicht op vast'. Mogelijke problemen op dit punt lijken er dus juist te bestaan voor specifieke groepen van flexibele arbeidskrachten zoals afroepkrachten of thuiswerkers. Hiertoe zou nader onderzoek ver-

richt moeten worden. Voor de identificatie van probleemgroepen, die structureel zijn aangewezen op het flexibele segment, zou de tijdsspanne tussen de verschillende peildata bovendien ruimer moeten worden genomen dan in het OSA-onderzoek het geval is.

2.3.2. Standpunten van de vakbeweging: een defensieve strategie

Binnen de grootste vakcentrale in dit land, de FNV, is het vooral het 'Secretariaat vrouwelijke werknemers' dat zich al sinds enkele jaren met de problematiek rondom flexibilisering en segmentering bemoeit (zie bijvoorbeeld FNV Secretariaat vrouwelijke werknemers, 1984). Gegeven het feit dat vrouwen zwaar zijn oververtegenwoordigd in de flexibele arbeidsrelaties is dat ook niet verwonderlijk. Door het Secretariaat vrouwelijke werknemers zijn in 1986 eisen geformuleerd aan de overheid betreffende de flexibele arbeidscontracten. We noemen hier de belangrijkste:

1. Nul-uren contracten en afroepcontracten wettelijk verbieden.
2. Afschaffing van het éénderde criterium uit de Wet op het minimumloon. Ook arbeidskrachten die minder uren werken dan éénderde deel van de gebruikelijke arbeidstijd zouden aanspraak moeten kunnen maken op het minimumloon.
3. Ontslagbescherming flexibel personeel verbeteren. Hoewel werknemers niet telkens opnieuw op tijdelijke basis in dienst genomen mogen worden, wordt dit verbod vaak ontdoken door een periode van 31 dagen tussen ontslag en opnieuw aannemen in acht te nemen. Het artikel uit het Burgerlijk Wetboek dat deze mogelijkheid toelaat, zou aangepast moeten worden.
4. Herziening van de Wet op de Thuisarbeid. Thuiswerksters zouden de status van werknemer moeten krijgen.
5. Sociale zekerheid flexibel personeel verbeteren. Ook werknemers die minder dan twee dagen per week werken, dan wel minder dan tweevijfde deel van het minimumloon verdienen, moeten aanspraak kunnen maken op sociale zekerheid.

6. De overheid moet in haar eigen personeelsbeleid het goede voorbeeld geven.

(Uit: Informatiemap FNV Studiedag 'flexibilisering en segmentering' juni 1986)

Door de vakcentrale FNV zijn de eisen met betrekking tot het verbod op de nulurencontracten en het éénderde criterium overgenomen. Verder is het FNV van mening dat de overheid zou moeten overwegen om het aantal zogenaamde 'min/max-contracten' aan een limiet te binden. Het CNV is van mening dat het uitgangspunt voor de overheid moet zijn dat er zoveel mogelijk arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden afgesloten. Tijdelijke contracten zouden volgens het CNV alleen afgesloten mogen worden als de collectieve arbeidsovereenkomst zoiets toelaat in een bepaalde sector. Het CNV wil derhalve niet pleiten voor een verbod op bepaalde contractvormen, maar vindt dat het aan de sociale partners kan worden overgelaten hoe de flexibilisering van arbeid in banen wordt geleid.

Voorstellen van werkgeverszijde omtrent een versoepeling van het ontslagrecht en de arbeidswet worden door de vakbeweging van de hand gewezen. Het CNV laat weten dat een goede ontslagbescherming juist in een tijd van toenemende flexibilisering een noodzaak is. De FNV pleit tenslotte nog voor een betere rechtsbescherming voor thuiswerkers (zie ook Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 1986).

In zijn algemeenheid lijkt de strategie van de vakbeweging er op gericht de uitwassen van het flexibiliseringsproces te bestrijden. De FNV doet daarbij een beroep op de overheid die een aantal contractvormen zou moeten verbieden dan wel zou moeten binden aan maximaal toelaatbare aantallen; het CNV neigt er eerder toe om op eigen kracht werkgevers ertoe over te halen af te zien van de meest ongunstige vormen van flexibele arbeid. De strategie van de vakbeweging is derhalve te karakteriseren als defensief: niet zozeer worden er voorstellen ontwikkeld om tot vormen van flexibilisering te komen die beter stroken met de belangen van werknemers, veeleer heeft de vakbondsstrategie tot doel de meest negatieve verschijningsvormen van flexibele arbeid uit te bannen.

Dat de vakbeweging weinig bereid lijkt om na te denken over alternatieve vormen van flexibilisering, zou te maken kunnen hebben met de manier waarop het huidige ledenbestand van de meeste bonden is opgebouwd (Bunt, 1986). De vakbeweging wordt gedomineerd door de geschoolde, blanke kostwinner van de middenleeftijd. Juist de groepen die bij flexibele arbeidsrelaties in het geding zijn - jongeren, buitenlanders, laag opgeleiden, vrouwen - worden nauwelijks door de vakbeweging bereikt: de organisatiegraad in deze categorieën is zeer laag. De vakbeweging zou dus in de eerste plaats geneigd zijn de belangen van hun leden, de mannelijke fulltimers met een vast dienstverband, voorop te plaatsen. Het streven naar een positieverbetering voor flexibele werkers zou weleens in strijd kunnen zijn met de belangen van het huidige ledenbestand. Immers, we hebben hiervoor gezien dat de zekerheid van werknemers in het kernsegment deels wordt ontleend aan de onzekerheid van de 'randwerkers'.

De vakbeweging verkeert derhalve in een dilemma. Naarmate de verscheidenheid aan arbeidstijden en arbeidsvormen toeneemt, ontstaan er aan werknemerszijde meer en meer deelbelangen. Voorkeuren blijken steeds moeilijker collectief te formuleren (Van Voorden, 1986). Dit gegeven weerhoudt de vakbeweging ervan om een positieve benadering van het probleem te ontwikkelen: gevreesd wordt dat de eenheid in de vakbond verloren zal gaan (Stekelenburg, 1986). Er bestaat, met andere woorden, een spanning tussen flexibiliteit en solidariteit.

Niettemin gaan er het laatste jaar ook in de vakbeweging stemmen op om een meer offensieve koers te varen. Er zou meer aan de belangenbehartiging van flexibele werkers gedaan moeten worden, meer aandacht besteed moeten worden aan de mogelijkheden voor 'werknemersvriendelijke' vormen van flexibilisering en tenslotte zou men zich ook meer moeite moeten getroosten om de flexibele werkers te organiseren. In dit verband wordt wel gesuggereerd dat de huidige, bedrijfstakgewijze organisatiestructuur van de vakbeweging niet toereikend is om de flexibelen te organiseren (Triest, 1986). Zo kan bijvoorbeeld een uitzendkracht in één jaar tijd werkzaam zijn in de industrie, de dienstensector en/of de voedingssector. Wellicht zou ook de vakbeweging zich om die reden flexibeler moeten organiseren, bijvoorbeeld door een organisatievorm te kiezen waarbij de verschillende segmenten op de arbeidsmarkt in afzonderlijke bonden worden ondergebracht. Zo zijn er de laatste jaren steunpunten en

netwerken opgericht - men denke bijvoorbeeld aan het 'steunpunt thuiswerk' - teneinde contact te zoeken met specifieke groepen als afroepkrachten en thuiswerkers. Om een dergelijke aanpak tot officiële organisatievorm te verheffen, stuit echter weer op grote bezwaren vanuit de 'eenheidsgedachte': het doelbewust organiseren van deelbelangen in afzonderlijke bonden werkt versnippering in de hand en is in strijd met het solidariteitsbeginself.

Vooralsnog lijkt men een overwegend defensieve koers te willen blijven varen. Tegenover de verbrokkeling, ofwel segmentering van de arbeidsmarkt, wordt dan de eenheidsfilosofie gesteld.

2.3.3 Flexibilisering en Individualisering

Gaat flexibilisering van arbeid louter gepaard met nadelige gevolgen voor werknemers en werkneemsters? Als we afgaan op de recente publicaties over flexibele arbeidscontracten (waaronder de afroep- nuluren- en tijdelijke contracten) dan lijkt zulks inderdaad het geval te zijn. Niettemin zijn er ook auteurs die flexibilisering van arbeid in verband brengen met meer positieve gevolgen voor werknemers en werkneemsters. Flexibilisering van arbeid zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan wat men noemt 'de individualisering van de samenleving.'

In die zienswijze is ieder individu te beschouwen als een economisch onafhankelijk wezen dat zorg dient te dragen, zowel voor het verwerven van voldoende inkomen als ook voor andere, meer reproductieve taken, in de verzorging van het huishouden en/of de opvoeding van kinderen. Steeds meer mensen zouden vandaag de dag streven naar een herverdeling van taken in privé-, gezins- en familiaal leven (Wijgaerts, 1985). Steeds meer vrouwen zouden streven naar economische zelfstandigheid, uit onvrede met hun huidige positie van financiële afhankelijkheid (Holtmaat, 1987). Steeds meer mensen ook zouden op zoek zijn naar patronen van tijdsbesteding die meer op hun individuele verlangens zijn toegesneden. De huidige massacultuur, geordend rondom vaste patronen van dagelijkse arbeid, loopbaanopbouw, vrije tijdsbesteding, en taakverdeling tussen de sexen, zou met andere woorden onderhevig zijn aan verbrokkeling. Deze veranderingen in de cultuur van de samenleving zouden bovendien aansluiten bij ontwikkelingen in de economie, zoals die in paragraaf 2.2 beschreven zijn. Niet langer staat de massavaardiging van standaardproducten centraal, veeleer is men op zoek naar

de specifieke voorkeuren van individuele consumenten. Kortom, het individu treedt naar voren uit de massa, koopt de produkten die op zijn of haar maat gesneden zijn, creëert zijn of haar eigen patronen rondom arbeid en vrije tijd en overlegt met eventuele partners over een taakverdeling in de privésfeer. Dat, althans, is het ideologisch getinte mensbeeld in een geïndividualiseerde samenleving.

Of we daadwerkelijk op weg zijn naar een dergelijk samenlevingstype is nog maar de vraag. Het is evenwel goed te begrijpen dat men in sommige kringen geneigd is de flexibilisering van arbeid in verband te brengen met individualisering. Immers, een geïndividualiseerde samenleving laat zich niet rijmen met starre arbeidspatronen, vaste werktijden en standaard loopbaanpatronen. Herverdeling van taken in de reproductieve sfeer valt moeilijk te combineren met reguliere banen die weinig tijd laten voor andere bezigheden en verplichtingen. Individualisering betekent dan ook dat mensen meer zeggenschap krijgen over de benutting van hun tijd, meer invloed kunnen uitoefenen op de tijdstippen dat zij arbeiden, kortom dat werknemers en werkneemsters over meer flexibiliteit beschikken teneinde hun arbeidsinspanningen beter af te kunnen stemmen op andere activiteiten, buiten de arbeidssfeer. De Duitse socioloog Teriet (1976) hanteert in dit verband de term 'tijdssouvereiniteit', ter aanduiding van het werknemersstreven naar meer zeggenschap over hun tijdsbesteding.

Bestaat er nu aan werknemerszijde de behoefte aan meer tijdssouvereiniteit? Gaan we een aantal jaren terug in de tijd dan stuiten we inderdaad op ontwikkelingen die hierop wijzen.

Al in 1967 worden in Duitsland de eerste variabele arbeidstijden ingevoerd. Het bedrijf Messerschmidt Bölkow Blohm in Ottobrun gaat hiertoe over vanwege de verkeersproblemen die zich dagelijks voordoen op de (enige) toegangsweg tot het bedrijf. Aan het begin van de jaren zeventig komen steeds meer experimenten van de grond met variabele werktijden, deeltijdbanen en duobanen, ook bij Nederlandse bedrijven en instellingen. Deze ontwikkeling wordt mede vanuit werknemerszijde gepropageerd en heeft kans van slagen, omdat de arbeidsmarkt in die periode gekenmerkt wordt door krapte. Werknemers hebben dan relatief veel invloed op de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, waarbij de nodige animo blijkt te bestaan voor meer flexibele vormen van werken (De

Lange, 1986). De vrouwenbeweging, bijvoorbeeld, is in die tijd een fervent voorstander van deeltijdbanen en duobanen, uit een oogpunt van een mogelijke herverdeling van produktieve en reproductieve taken over de sexen.

Na de oliecrisis van 1973 loopt de belangstelling voor variable arbeidstijdpatronen terug. Deeltijdarbeid krijgt veeleer betekenis als instrument in de bestrijding van de groeiende werkloosheid, en de aandacht voor variabele werktijden ebt weg; sommige bedrijven zetten de experimenten stop. Omdat deeltijdarbeid meer en meer synoniem blijkt te zijn voor arbeid op de lagere functieniveau's -vaak routinematig van aard, zonder veel toekomstperspectief-, wordt ook het enthousiasme hiervoor aan werknemerszijde getemperd.

De huidige aandacht voor flexibele arbeidspatronen, variaties in arbeidsduur en arbeidstijden, is met name afkomstig van werkgeverszijde. De voorwaarden waaronder thans in flexibele arbeidsvormen wordt gewerkt, worden goeddeels door werkgevers vastgesteld.

Niettemin wordt ook vandaag de dag het flexibiliseringsstreven in de bedrijven gerelateerd aan (vermeende) wensen en behoeften bij werknemers en werkneemsters. Zo betoogt Albeda (1986) dat de belangen van werknemers bij een meer individueel bepaalde arbeidstijd wel eens zouden kunnen stroken met het flexibiliseringsstreven van werkgevers. Omdat de noodzaak van gestandaardiseerde arbeidstijden geringer wordt, ontstaat er ruimte voor tijdsbeleid, aldus Albeda. Er ontstaat ruimte om het leven anders te structureren dan rond de vaste patronen van tijdsbesteding die door gestandaardiseerde arbeidspatronen worden ingegeven. Kortom, flexibilisering en individualisering zouden wel eens hand in hand kunnen gaan. Teneinde die ontwikkeling te bevorderen pleiten sommige auteurs dan ook voor een zekere 'individualisering van de arbeidsverhoudingen' (Wijngaerts, 1986). Vergroting van de individuele keuzemogelijkheden kan niet uitsluitend door overleg op centraal niveau tot stand komen: afspraken over arbeidsvoorwaarden en werktijden zouden derhalve (gedeelte)lijk buiten de centrale kaders om gemaakt moeten worden.

2.4. Wensen en behoeften aan werknemerszijde

Het voorgaande roept een aantal vragen op omtrent de houding van (flexibele) werkers jegens de thans gangbare vormen van flexibele arbeid. Waarom bieden mensen zich eigenlijk aan voor een flexibele baan, wat zijn daarvoor hun motieven? Hoe ervaren zij het flexibele arbeidsbestaan, en met welke voor- en nadelen wordt men geconfronteerd. Of, wat ruimer geformuleerd: welke flexibiliseringswensen leven er eigenlijk aan de kant van werknemers en werkneemsters?

Over de flexibiliseringswensen en -behoeften aan werknemerszijde is maar weinig bekend.

In het rapport 'Enige aspecten van Arbeid in de Toekomst' van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP, 1986) wordt geconcludeerd dat er in de arbeidsoriëntatie van de werkende bevolking de laatste jaren geen veranderingen zijn waar te nemen: ondanks de hoge werkloosheid lijkt 'arbeid stevig in de persoonlijkheid te zijn verankerd' (a.w.: 61).

Deze conclusie is gebaseerd op onderzoeksgegevens voor de periode 1975-1983, onder full-time werkenden. Omdat het aandeel van voltijdse banen in de totale werkgelegenheid gedurende die periode is afgenomen, is het dus niet uitgesloten dat de arbeidsoriëntatie in z'n totaliteit niettemin aan veranderingen onderhevig is. Deze veranderingen zouden dan tot uiting komen in het streven van mensen naar andere vormen van arbeid dan de reguliere, voltijdse betrekking. Of dit werkelijk zo is, is evenwel onbekend.

Uit de Arbeidskrachtentelling van 1983 (CBS, 1986) komt naar voren dat een groot deel van de tijdelijke arbeidskrachten in een tijdelijk arbeidsverband werkzaam is, omdat men niet anders krijgen kan: voor de mannen gaat het daarbij om 65%, voor de vrouwen om 62%. Ook blijkt dat 13% van de mannen in een tijdelijk dienstverband hiervoor gekozen heeft, tegenover 20% van de vrouwen. Op grond van welke motieven men dan kiest voor een tijdelijk contract is niet bekend. In diverse publicaties wordt wel gesuggereerd dat met name vrouwen kiezen voor een flexibel arbeidsbestaan omdat dit gemakkelijker kan worden afgestemd op bezigheden in de sfeer van het huishouden en/of de opvoeding van kinderen. Teriet oppert dat een aanpassing van de werktijden aan de behoeften van het gezinsleven voorziet in de gelijkheid van de rollen tussen mannen en vrouwen (Europese Stichting tot verbetering van de levens- en

arbeidsomstandigheden, 1983). Daartegenover staan echter studies die uitwijzen dat vrouwen een verzwaring van de gezinstaken op zich nemen, ook wanneer zij in een flexibel arbeidsverband werkzaam zijn (Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, 1983). Mannen blijken nog maar weinig traditionele vrouwentaken te hebben overgenomen (Aldershoff en Baak, 1986).

Op grond van bestaande inzichten is aan het begrip werknemersflexibiliteit nauwelijks een empirisch gefundeerde invulling te geven. Onder de huidige condities zijn de bestaande vormen van flexibele arbeid vooral te begrijpen als een uiting van werkgeverswensen. De vraag is dus: welke flexibiliseringswensen leven er bij werknemers en werkneemsters en welke arbeidsvormen komen aan deze wensen tegemoet? Analoog aan de omschrijving van werkgeversflexibiliteit zou het begrip werknemersflexibiliteit voorlopig geduid kunnen worden als 'het vermogen van werknemers en werkneemsters om de arbeidssituatie zo soepel en adequaat mogelijk af te stemmen op (veranderende) persoonlijke levensomstandigheden'.

Hoe werknemers en werkneemsters zich dit vermogen voorstellen, welke wensen en behoeften er daaromtrent leven, dat zijn de vragen die in dit onderzoek centraal staan. Omdat op grond van de literatuur (bijvoorbeeld Sociaal Cultureel Planbureau, 1986) verondersteld mag worden dat flexibiliseringswensen vooral gekoesterd worden door de niet-reguliere arbeidskrachten, ligt het zwaartepunt van dit onderzoek bij de wensen en ervaringen van flexibele werkers. Niettemin kan niet op voorhand worden aangenomen dat werknemersflexibiliteit uitsluitend gevonden en gedefinieerd zal kunnen worden binnen het bestaande scala van flexibele arbeidsvormen. Ter controle zijn daarom ook de wensen en ervaringen geïnventariseerd van een kleine groep reguliere arbeidskrachten.

Dan zullen we nu de opzet van dit onderzoek nader toelichten.

3. ONDERZOEKSOPZET

In hoofdstuk 2 is duidelijk geworden dat de flexibiliteit die werkgevers zich wensen in de factor arbeid niet op voorhand gelijk kan worden gesteld aan de wensen die werknemers en werkneemsters hieromtrent koesteren. Over dat laatste is evenwel weinig bekend, reden om er onderzoek naar te verrichten. Hieronder gaan we in op de opzet van dit onderzoek. Daarbij komen achtereenvolgens aan de orde: de vraagstelling, de methode, de samenstelling van de respondentengroep en de analyse.

3.1. Vraagstelling en uitwerking

Het onderzoek waarvan in de nu volgende hoofdstukken verslag wordt gedaan, heeft als doel het inzicht te vergroten in de aanbodsaspecten van de problematiek rondom flexibele arbeidsvormen. Daartoe is empirisch materiaal verzameld over de wensen en behoeften van werknemers en werkneemsters betreffende de flexibilisering van arbeid. Het zwaartepunt is daarbij gelegd bij werknemers en werkneemsters die in een flexibel arbeidsverband werkzaam zijn. Daarnaast zijn echter ook personen bij het onderzoek betrokken die over een vaste en volledige aanstelling beschikken, dit, om ook in deze kring de ervaringen te inventariseren met (interne) vormen van flexibilisering, alsmede de ideeën die daaromtrent leven.

Het onderzoeksvoorstel 'Flexibele arbeidsvormen: wensen van werknemers en werkneemsters' (Rijksuniversiteit Leiden, juni 1986) spreekt van een 'beschrijvend onderzoek' naar de volgende vragen:

- a. Welke behoeften/wensenstructuren vallen te onderscheiden en bij welke categorieën van de beroepsbevolking of toekomstige beroepsbevolking komen deze voor?
- b. Welke factoren beïnvloeden deze behoeften/wensenstructuren (bijvoorbeeld te onderscheiden in persoonlijke factoren, factoren samenhangend met leefsituatie etc.)?
- c. Welke aspecten van de brede maatschappelijke context (bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid) worden gezien als knelpunten ten aanzien van eventuele flexibiliseringswensen? (a.w.:11)

Samengevat: Welke wensen (en behoeften) leven er, en bij wie, welke factoren beïnvloeden deze wensen en wat weerhoudt mensen ervan eventuele flexibiliseringswensen te realiseren?

Uit het voorgaande hoofdstuk komt naar voren dat de bestudering van flexibiliseringswensen aan werknemerszijde inzicht vereist op tenminste vier gebieden:

1. De persoonlijke leefsituatie. Individuele leefomstandigheden kunnen ertoe leiden dat men kiest voor een flexibele arbeidssituatie dan wel dat men uitsluitend op flexibele arbeidsvormen is aangewezen.
2. Arbeidsmarktperspectief. De arbeidsmarkt biedt mogelijkheden voor een flexibel dienstverband, maar legt tegelijkertijd beperkingen op aan de vervulling van bepaalde flexibiliseringswensen. Bovendien lijken de huidige overschotten op de arbeidsmarkt er toe bij te dragen dat sommige groepen van de beroepsbevolking geen ander werk dan flexibel werk vinden kunnen.
3. Arbeidsaspecten. Wijngaerts (1985) noemt een aantal arbeidsaspecten waarop flexibilisering van de arbeid van invloed kan zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan de taakinhoud, de interne communicatie en sociale relaties, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsbelasting, vereiste kwalificaties en arbeidsvoorwaarden. Eventuele flexibiliseringswensen en -behoeften kunnen dus niet los gezien worden van de wensen die werknemers hebben met betrekking tot deze arbeidsaspecten.
4. Sociale wetgeving. In het rapport 'Flexibele arbeidsrelaties' (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 1986) wordt aangegeven dat flexibilisering van de arbeid gepaard kan gaan met verminderde rechtszekerheid voor de betrokken werknemers. Hierbij valt te denken aan de inkomenszekerheid, ontslagbescherming, medezeggenschap, arbeidsomstandigheden, sociale verzekeringen en pensioenaanspraken. Flexibiliseringswensen van werknemers kunnen dus evenmin los worden gezien van de wensen die men heeft op het punt van de rechtszekerheid.

Gegeven nu het feit dat de flexibiliseringswensen en -behoeften van werknemers samenhangen met een veelheid aan verschijnselen, die zich op voornoemde gebieden voordoen, laat een onderzoek naar de voorkeuren van de werkende bevolking zich moeilijk opzetten als een brede behoeftenpeiling alleen.

In de eerste plaats gaat het er namelijk om hoe mensen deze samenhangen zelf zien, en hoe ze er mee omgaan. Zijn bijvoorbeeld thuiswerkers zich bewust van hun minder goede rechtspositie, en is het daarbij dan ook zo dat zij dit nadeel aanvaarden met het oog op een door hen verwacht tijdsvoordeel? Vinden bijvoorbeeld deeltijdwerkers dat zij over minder goede carrièreperspectieven beschikken dan voltijders en hoe gaan zij dan met dat gegeven om? Vragen als deze beogen de flexibiliseringswensen van werknemers en werkneemsters te bezien in de context van de door hen verwachte of ervaren kosten en baten.

In de tweede plaats zou het louter registreren van 'wensen en behoeften' de omstandigheden waaronder deze ontstaan dan wel veranderen buiten beschouwing laten. Echter, juist bij de werknemersproblematiek rondom flexibele arbeidsvormen is het nauwelijks mogelijk deze omstandigheden weg te laten. De context waarbinnen wensen en behoeften tot stand komen -een 'gegeven' arbeidsmarktsituatie, 'gegeven' persoonlijke omstandigheden- drukt een belangrijk stempel op de aard van deze wensen en behoeften. Zo zal iemand die op zich behoefte heeft aan een deeltijdse aanstelling niet geneigd zijn deze wens te formuleren wanneer hij of zij weet dat de arbeidsmarkt hiertoe geen mogelijkheden biedt. Naast een feitelijke registratie van bestaande flexibiliseringswensen zijn in dit onderzoek dan ook vragen gesteld naar de voorkeuren van werknemers en werkneemsters onder alternatieve, vooralsnog denkbeeldige omstandigheden. Daarmee is een dynamisch element in de studie gebracht. Komter (1985) spreekt in dit verband van 'relevant counterfactuals': door het wijzigen van de gebruikelijke context kunnen mensen op het spoor worden gebracht van andere, nieuwe ideeën, voorkeuren en behoeften.

Kortom, de flexibiliseringswensen van werknemers en werkneemsters worden in dit onderzoek tegen een tweetal achtergronden bestudeerd. In de eerste plaats zijn dat de ervaringen en verwachtingen van werknemers en werkneemsters met betrekking tot hun rechtspositie, en andere arbeidsaspecten als veiligheid, sociale contacten en arbeidsvoorwaarden. In de

tweede plaats worden de flexibiliseringswensen gezien vanuit de mogelijkheden die gegeven dan wel zich wijzigende persoonlijke omstandigheden en arbeidsmarktperspectieven bieden.

Een en ander resulteert in een exploratief onderzoek 'in de diepte', waarin de volgende onderzoeksvragen centraal staan:

1. Wat zijn de belangrijkste motieven die mensen doen besluiten een flexibel arbeidsverband aan te gaan?
 - . Welke rol spelen daarbij de persoonlijke leefsituatie en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt?
 - . Welke groepen zijn hierbij in het geding?
2. Hoe ervaren flexibele werkers hun arbeidssituatie (rechtspositie, arbeidsaspecten)?
 - . Welke knelpunten ervaart men, en wat betekent dat voor de flexibiliseringswensen van de verschillende groepen flexibele werkers.
3. Met welke vormen van flexibilisering hebben reguliere werkers ervaring?
 - . Hoe staat men hier tegenover?
4. Welke wensen en behoeften leven er onder reguliere werkers ten aanzien van flexibele arbeid?
 - . Welke rol spelen hierbij de persoonlijke leefsituatie en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt?
 - . Welke verwachtingen leven er omtrent de flexibele arbeidspositie (rechtspositie; arbeidsaspecten) en hoe beïnvloeden deze eventuele flexibiliseringswensen?

3.2. Methode en Vragenlijst

Met het oog op de benadering 'in de diepte' is gekozen voor een 'intensieve methode' (vgl. Komter, 1985), te weten het voeren van deels ongestructureerde, deels half-gestructureerde vraaggesprekken die gemiddeld zo'n anderhalf uur duurden.

De gespreksleidraad werd gevormd door een vragenlijst die als bijlage bij dit rapport is opgenomen (Bijlage A). Voor de flexibele respondenten en de reguliere respondenten zijn afzonderlijke lijsten gebruikt.

In de interviewsituatie is als regel ruimte gelaten voor afwijkingen van het vooropgezette stramien, zoals uitweidingen van de respondent over een door hem of haar relevant geacht thema, afwijkingen van de vraagvolgorde en het doorvragen van de interviewer op door hem belangrijk geachte thema's.

De vragenlijst is in verschillende secties onderverdeeld, te weten:

- . Rechtspositie en arbeidszekerheid (A en B)
- . Arbeidsaspecten (C). Deze aspecten zijn onderverdeeld in vragen omtrent de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen.
- . Persoonlijke omstandigheden (D).
- . Flexibiliseringswensen, -behoeften en -motieven (Deel II vragenlijst)

Bij deze indeling dient te worden aangetekend dat de aspecten die in de eerste vier secties aan de orde zijn geweest steeds terug kunnen komen in deel II van de lijst, zij het in een minder gestructureerde vorm.

3.3. De respondenten

De onderzochte populatie bestaat uit zesendertig personen, waarvan er achtentwintig werkzaam zijn in een flexibel arbeidsverband en acht in een regulier arbeidsverband, dat wil zeggen in een vaste en (bijna) volledige aanstelling.

Bij de selectie van respondenten hebben de volgende criteria een rol gespeeld:

1. Sexe
Verondersteld kan worden dat mannen en vrouwen afwijken in hun oriëntatie op betaalde arbeid, en daarmee in hun beoordeling van het flexibele arbeidsbestaan.
2. Leeftijd
Onderscheid is gemaakt tussen respondenten jonger en respondenten ouder dan 35 jaar. Met de leeftijd hangen vermoedelijk de levensomstandigheden en ook de arbeidsmarktperspectieven samen.
3. Opleidingsniveau
Deze variabele geeft een indicatie van de arbeidsmarktperspectieven van een respondent.
4. 'Privésituatie'
Hier is een onderscheid gemaakt tussen één-persoonshuishoudens, samenwonende dan wel gehuwde kostwinners en de 'niet-kostwinners' (werkende partners).
5. Flexibiliteit
De flexibele werkers zijn onderverdeeld in een viertal groepen, te weten de deeltijders, de tijdelijke contractanten (waaronder ook uitzendkrachten), de thuiswerkers en de variabele contractanten zoals afroepkrachten en 'min/-max-contractanten'.

De respondentengroep is via gerichte zoekacties en de 'sneeuwbalmethode' (via, via) tot stand gekomen. Er zij op gewezen dat hier dus geen sprake is van een zo juist mogelijke afspiegeling van de werkende bevolking. Veeleer is gezocht naar een zo groot mogelijke spreiding in 'typen respondenten'.

Er is op bovenstaande criteria zoveel mogelijk variatie nagestreefd. Enkele kenmerken van de onderzochte populatie zijn opgenomen in bijlage B.

3.4. Analyse

Hieronder staan in een soort van 'stappenschema' de aandachtspunten waarop het interviewmateriaal is geanalyseerd.

A. Flexibele werkers

1. De motieven voor een flexibel arbeidsverband.
2. Indeling naar groepen van flexibele werkers, overeenkomstig de door hen aangevoerde motieven, waarbij:
 - . aandacht voor de achtergrondkenmerken van deze groepen (sexe, leeftijd, opleidingsniveau, privé situatie).
 - . aandacht voor de rol van persoonlijke omstandigheden en arbeidsmarktperspectieven.
3. Ervaringen met flexibel werken, waarbij:
 - . aandacht voor arbeidsaspecten.
 - . aandacht voor rechtspositie.
4. Wensen en behoeften met betrekking tot de flexibiliteit van de arbeid.
5. Op grond van de voorgaande stappen conclusies aangaande:
 - . de mate waarin bestaande vormen van flexibele arbeid stroken met bestaande flexibiliseringswensen.
 - . de knelpunten die zich daarbij voordoen.
 - . de mogelijkheden om die knelpunten op te lossen.

B. Reguliere werkers

1. De ervaringen met (interne) vormen van flexibilisering, waarbij:

- . aandacht voor de waardering ervan.

2. De flexibiliseringswensen, waarbij:

- . aandacht voor de rol van persoonlijke omstandigheden en arbeidsmarktperspectieven.
- . aandacht voor de verwachtingen ten aanzien van rechtspositie en arbeidsaspecten.
- . aandacht voor (vermoede) knelpunten en oplossingen.

4. FLEXIBELE WERKERS AAN HET WOORD

Zoals eerder opgemerkt, ligt het zwaartepunt van dit onderzoek bij de groep flexibele werkers. In dit hoofdstuk willen we dan ook een beeld schetsen van de motieven, wensen en ervaringen die in deze groep zijn aangetroffen. Daartoe laten we de flexibele werkers zelf uitgebreid aan het woord, over steeds wisselende thema's. Voor een goede interpretatie van dit materiaal is het voorts van belang enig inzicht te verwerven in de achtergrondkenmerken van deze respondentengroep. Na de presentatie van de voornaamste interviewresultaten volgt daarom een voorzichtige analyse van de opvallendste kenmerken, waarbij de aandacht uitgaat naar variabelen als sexe, leeftijd, opleidingsniveau en 'privé-situatie'. Het hoofdstuk wordt tenslotte afgerond met een overzicht van knelpunten die flexibele werkers tegenkomen in het streven hun flexibiliseringswensen te verwezenlijken.

4.1. Flexibele arbeidskrachten: een drietal groepen

In het eerste deel van dit hoofdstuk volgt een weergave van de ervaringen die een deel van onze respondenten heeft opgedaan met het flexibele arbeidsbestaan. Daarbij wordt stilgestaan bij een aantal onderwerpen, te weten:

- . de motieven voor een flexibel arbeidsverband.
- . rechtspositionele kwesties.
- . de flexibiliteit van het werk (arbeidsduur, arbeidstijden en de vrijheden daaromtrent).
- . de arbeidssituatie, waaronder begrepen zijn de arbeidsinhoud, -omstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen.
- . het toekomstperspectief, met betrekking tot betaalde arbeid.

Overeenkomstig het doel van dit onderzoek zijn de 'flexibele respondenten' in een aantal groepen verdeeld, op grond van de motieven die zij voor hun flexibele arbeidsbestaan aanvoeren. Daarbij worden drie hoofdgroepen onderscheiden, te weten in de eerste plaats een groep respondenten waarin het flexibele bestaan als een gedwongen situatie wordt ervaren, daarnaast de respondenten die voor een flexibel arbeidsverband gekozen hebben, en tenslotte een groep van respondenten waarin een flexibele arbeidsrelatie wordt beschouwd als een uitkomst, gegeven

persoonlijke omstandigheden die een vaste en volledige aanstelling niet toelaten.

De ervaringen van deze groepen met flexibel werken komen respectievelijk in de paragrafen 4.2, 4.3 en 4.4. aan bod. Daar zullen ook de motieven die tot een flexibel arbeidsleven leiden nader worden toegelicht en uitgewerkt.

4.2. Flexibiliteit als dwang

Voor acht van de achtentwintig flexibele respondenten vormen de beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt de voornaamste reden voor het feit dat zij zich thans op flexibel werk verlaten. In deze groep treffen we een drietal uitzendkrachten aan (2 mannen, 1 vrouw), twee oproepkrachten (2 vrouwen), een free-lancer (1 man), een tijdelijke kracht (1 man) en een thuiswerker (1 vrouw).

Wanneer zij vrij konden kiezen, zouden alle acht op dit ogenblik de voorkeur geven aan een vaste betrekking, alle acht spreken dan ook de hoop uit dat zij via het flexibele werk hun kans op vast werk vergroten. Hoe nu ervaren deze mensen het flexibel werken? De navolgende uitspraken geven alvast een indruk:

De thuiswerkster: 'Ik zit hier maar, inpakken en nog eens inpakken, zie bijna niemand en het gaat maar door
Soms hoop ik dat er geen werk meer is, maar ja, dat kan dan eigenlijk weer niet vanwege het geld'.

De free-lancer: 'Je hebt geen poot om op te staan. Heb je te veel kritiek dan kun je gaan, dan krijg je geen opdrachten meer'.

Een uitzendkracht: 'Een ongeziene gast, dat ben je, een bedreiging voor de vasten. Hoe krijg je nou zekerheid als het je niet lukt er bij te gaan horen?'

4.2.1. Motieven: 'dan maar flexibel'

In het geval dat de flexibele arbeidssituatie primair als dwang ervaren wordt, wekt het wellicht enige bevreemding om van flexibiliseringsmotieven te spreken. Echter door het feit dat men ook zou kunnen besluiten een situatie van werkloosheid te aanvaarden, worden er niettemin redenen aangevoerd voor het flexibele arbeidsbestaan.

Zo kan het zijn dat men dringend behoefte heeft aan inkomsten die boven het niveau van de sociale zekerheid uitkomen. Daarnaast beschouwen de respondenten in deze groep de flexibele arbeidssituatie als mogelijke springplank naar vast werk.

4.2.2. Rechtspositie: ergeis en onwetendheid

De hiervoor geciteerde uitspraken zijn illustratief voor de manier waarop 'gedwongen flexibelen' hun werk ervaren: alle acht respondenten zijn overwegend negatief in hun beoordeling van het flexibel werken. Zo zijn er veel problemen rondom de soms minimale rechtspositie. Eén van de respondenten, werkzaam in het onderwijs, heeft veel moeite met de onduidelijkheid rond haar positie. 'Waar heb ik nu eigenlijk recht op?' Zij was er bijvoorbeeld niet van op de hoogte dat de eerste week als invaller maar voor 90% wordt uitbetaald, veel te laat ook is haar verteld dat ze zich bij het arbeidsbureau moest aanmelden, in verband met een aanvullende uitkering, en dat zij als oproepkracht ook recht heeft op arbeidstijdverkorting heeft ze na vele maanden zelf moeten ontdekken.

Een man die al zo'n vijf jaar geregeld uitzendwerk verricht, beklagt zich over het gebrek aan souplesse bij instellingen als de sociale dienst. 'Als je vijf weken hebt gewerkt, moet je de hele procedure voor het aanvragen van een uitkering opnieuw beginnen dat is niet alleen vervelend, maar soms zit je ook een tijdje zonder inkomen'.

Het regelmatig verwisselen van baan brengt het nodige geregeld met zich mee, vooral wanneer perioden van werk worden afgewisseld met perioden zonder werk.

Een gebrek aan rechtszekerheid wordt in deze groep met name ook ervaren door de thuiswerkster. 'Wat als ik ziek wordt, wat als er geen werk meer is? Ik denk er maar niet aan'. Een al wat oudere uitzendkracht ervaart het als een belangrijk gemis dat er geen pensioenrechten worden opgebouwd.

Een continue zorg in deze groep van gedwongen flexibelen is het gebrek aan arbeidszekerheid. Voor de oproepkrachten keert dit probleem zelfs in een dagelijkse frequentie terug: 'zal ik deze ochtend wel of niet worden opgebeld?' De anderen weten zich gewoonlijk voor een wat langere periode verzekerd van een bepaalde hoeveelheid werk en inkomen; zij houden zich dan ook vooral bezig met de vraag: 'en wat hierna?' 'Wordt het een tijdje sappelen, dan?' Het voornaamste motief voor deze respondenten om vast werk na te streven, ligt dan ook in de behoefte aan zekerheid.

De positie van de free-lancer in deze groep is een goed voorbeeld van de wijze waarop soms met de rechten van flexibele werkers wordt gesold. Vier jaar lang heeft deze respondent gewerkt voor één en dezelfde opdrachtgever, steeds op dezelfde werkplek, waar hij hetzelfde werk deed als een aantal vaste krachten. De werkplek betreft hier één van de departementen in Den Haag, alwaar op een gegeven moment zo'n vijftwintig medewerkers op deze basis werkzaam waren. De juridische afdeling van het departement deed telkens veel moeite de contracten in dusdanige bewoordingen op te stellen, dat iedere schijn van een arbeidsovereenkomst vermeden werd. Hoewel er in feite sprake was van een relatie werkgever-werknemer, is in formele zin slechts de free-lance basis erkend. Toen op zeker moment deze situatie onhoudbaar bleek, heeft men geprobeerd de 'free-lancers' te lozen, door hen een soort van afkoopsom aan te bieden. Onze respondent heeft dit geweigerd en is een juridische procedure begonnen teneinde aan te tonen dat al die tijd sprake is geweest van een gezagsverhouding, en dus van een arbeidsovereenkomst. Omdat deze procedure een slepende kwestie dreigde te worden, de kosten ervan te veel opliepen, en omdat de respondent inmiddels uitzicht had op vast werk elders, heeft hij tenslotte afgezien van verdere juridische stappen.

4.2.3. Flexibiliteit: ongewenste tijdsaspecten

Wanneer aan flexibele arbeid voordelen worden toegeschreven met betrekking tot het tijdsaspect -meer vrije tijd, meer vrijheid in tijdsindeling- dan moeten deze in ieder geval niet worden gezocht onder de gedwongen flexibelen. Met een licht cynische ondertoon zegt de respondent, die al jaren aangewezen is op het uitzendbureau; 'voordelen voordelen, tsja, je kunt wel lekker lang op vakantie'. De free-lancer

is van mening dat zijn tijdsvrijheid een schijnvrijheid is. Omdat hij in feite als werknemer wordt beschouwd, zijn de mogelijkheden maar gering: 'Zeker, het lijkt er op dat ik vrij kan nemen wanneer ik wil, maar als ik dat doe, zeggen ze "voor jou een ander", makkelijk zat'. Ook de thuiswerker zou in principe vrijaf kunnen nemen als het haar zo uitkomt, maar 'liever had ik meer werk, en dus meer geld ik zoek geen vrije tijd, maar geld'. De tijdelijke kracht merkt op dat de besteding van eventuele vrije tijd minder goed vooruit te plannen is. 'Van de zomer wil ik op vakantie, maar dan loopt ook mijn contract af. Dus ga ik nu geen reis boeken want misschien kan ik mijn geld dan wel beter gebruiken, of misschien heb ik wel weer een ander contract, dan kan ik helemaal niet op vakantie'. Met dergelijke planningsproblemen hebben ook de afroepkrachten volop te maken. Zo volgt een van hen een opleiding M.O. Spaans en moet daartoe geregeld studietijd inruimen, enkele lessen volgen, tentamens plannen en voorbereiden. Haar studievoornemens worden evenwel dikwijls gedwarsboomd door een oproep van haar werkgever. Omdat zij bovendien verplicht is gehoor te geven aan een oproep, in verband met een aanvullende uitkering, drukt het flexibele werk een zwaar stempel op de plannings- en bestedingsmogelijkheden van de tijd.

Ook deze problematiek kent bij afroepkrachten een dagelijkse frequentie. 's Ochtens om zeven uur wordt men verondersteld naast de telefoon te zitten, in geduldige afwachting van een mogelijke oproep. Deze zeer korte termijn waarop men te horen krijgt of er werk is, wordt als hinderlijk ervaren. 'Een afspraak om met een vriendin de stad in te gaan, een tandartsafspraken of een paar dagen er tussen uit, allemaal dingen die moeilijk kunnen'. 'Ach, natuurlijk is het lekker om zo af en toe vrije dagen te hebben, maar wat moet je ermee als je van te voren geen plannen kan maken, en bovendien eigenlijk liever zou werken?'

Deze laatste opmerking geeft het perspectief van de gedwongen flexibelen goed weer: hun ervaringen met flexibel werken worden bij voortdurende gekleurd door het streven naar vast werk. Meer vrije tijd is nu eenmaal geen voordeel, wanneer je die niet hebben wilt. Daarbij is het overigens niet zo dat de respondenten in deze groep persé op zoek zijn naar een 38-urige of 40-urige betrekking. Soms wordt een deeltijdbaan geprefereerd, of wordt zelfs uitsluitend een deeltijdbaan nagestreefd. Voorop staat echter steeds de behoefte aan arbeidszekerheid. Het is ook

met het oog op die behoefte dat men een flexibele arbeidsrelatie is aangegaan. Wellicht is dat immers een stap op de weg naar meer zekerheid. Hieronder gaan we in op een aantal aspecten van de huidige arbeidssituatie van de gedwongen flexibelen, aspecten die alles te maken hebben met die door hen beoogde arbeidszekerheid.

4.2.4. Arbeidsaspecten: de flexibele werker als buitenstaander

Geen van de gedwongen flexibelen kan enige aanspraak maken op scholingsfaciliteiten, dit in tegenstelling tot hun collega's met een vast dienstverband. Juist door deze groep respondenten wordt een dergelijk gemis als storend ervaren. Het verhaal van één van de uitzendkrachten hierover is veelzeggend. Zij kwam te werken als documentaliste bij een wetenschappelijke instelling. De functie die zij hier vervulde was vacant en men liet doorschemeren dat zij wellicht in aanmerking zou komen voor een vaste aanstelling. Teneinde zichzelf nog beter voor de functie te kwalificeren, toonde zij de bereidheid en het enthousiasme om een hiertoe geëigende cursus te volgen. De benodigde toestemming bleef evenwel uit en de vaste aanstelling viel uiteindelijk iemand anders ten deel. 'Misschien was het een verkapte proefperiode, misschien ook werd de mogelijkheid van een cursus mij voorgehouden om de motivatie voor het werk te verhogen'. Het eindresultaat was echter demotivatie, iets dat natuurlijk niet heeft bijgedragen aan het maken van een gunstige indruk.

De free-lancer, een uitzendkracht en een afroepkracht werken in de ambtenarij, maar beschikken nochtans niet over de ambtenarenstatus. Die situatie sluit hen dan ook uit van alle faciliteiten die aan deze status ontleend kunnen worden. Voor de opleiding Spaans van de afroepkracht zijn geen vergoedingen beschikbaar, noch in tijd, noch in geld. Hetzelfde geldt voor de uitzendkracht, administratief medewerker bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, die zich heeft toegelegd op het behalen van de benodigde diploma's boekhouden.

Vooruitzichten op vast werk worden gewoonlijk niet geboden, laat staan dat iets als loopbaanbegeleiding tot de mogelijkheden zou behoren. In sommige gevallen wordt duidelijk aangekondigd dat een vaste aanstelling 'er niet in zit'. De free-lancer kreeg te horen dat 'hij zich geen illusies hoefde te maken'. De uitzendkracht bij één van de ministeries werd duidelijk gemaakt dat 'de vasten het in deze tijd al moeilijk genoeg hebben'. Andere respondenten zijn voortdurend in het ongewisse

over de toekomstmogelijkheden bij hun huidige werkgever. Het verhaal van de documentaliste is hiervan een voorbeeld, maar ook de tijdelijke kracht heeft veel moeite met die onzekerheid. 'Je leeft onder een continue spanning, iedere dag opnieuw moet je je waarmaken, in de hoop dat je blijven kan'. Ook de thuiswerkster heeft geen idee wat het bedrijf met haar voorheeft, maar zegt op dit punt realistisch te zijn: 'Wat ze met me voorhebben.....? Niets. Als het werk op is, dumpen ze me'.

Kortom, de meeste respondenten in deze groep hoeven niets te verwachten van één of andere vorm van sociaal beleid die hen aan betere vooruitzichten zou kunnen helpen. Een uitzondering hierop vormt de vrouw die als afroepkracht in dienst is bij de gemeente Den Haag. Zij zou in de toekomst een positie als vaste onderwijskracht in het lagere onderwijs kunnen verwerven, hoewel hieraan een lange weg voorafgaat. De oproepkrachten zijn verdeeld over een 'losse oproeppool' en een 'vaste oproeppool', waarbij de oproepkrachten uit laatstgenoemde pool voorrang hebben boven de losse krachten, zowel wat betreft de toedeling van het werk als ook bij een eventuele doorstroming naar vast werk. De stijngsmogelijkheden in deze hiërarchie worden mede bepaald door de prestaties van de werknemers op de scholen waar zij invallen. Hierin is echter geen enkele sprake van ondersteuning of feed-back. Onze respondent, oproepkracht in de losse pool, beklagt zich hierover: 'Ik heb nooit inzicht gehad in mijn beoordelingen, ik word daarover ook niet op de hoogte gehouden, of op fouten gewezen'. De kans dat deze respondent in de komende jaren een vaste aanstelling zal krijgen, wordt door haar zelf heel laag ingeschat.

Sommige respondenten ergeren zich aan het feit dat zij bij sollicitaties niet als interne kandidaten worden beschouwd. De free-lancer bijvoorbeeld heeft zich vier jaar lang verdienstelijk gemaakt op het ministerie, maar kan nog altijd niet als interne kandidaat, met voorrang, solliciteren naar vacante functies die hem aantrekkelijk lijken. De flexibele arbeidskracht wordt dikwijls gezien als buitenstaander, soms zelfs als indringer. Een uitzendkracht: 'Je bent altijd een vreemde eend in de bijt'. De free-lancer: 'Je wordt buiten de formele circuits gehouden, je mist stafvergaderingen, je staat niet in het telefoonboekje, je krijgt geen memo's en magneetkaartjes, kortom: formeel besta je helemaal niet'. De tijdelijke kracht meldt iets soortgelijks;

zijn aanstelling is in feite 'off the budget', zonder medeweten van het hoofdkantoor gerealiseerd, mogelijk gemaakt doordat er 'wat geld over was'. 'Maar dan moet ik ook niet zeuren over dingen, ik moet blij zijn dat ik er zit, al is het maar tijdelijk'.

De positie als buitenstaander kan ertoe leiden dat men belangrijke informatie mist, en daardoor het werk minder goed kan doen. Ook met het oog op eventuele aanstellingskansen is de rol van 'externe, ingehuurd kracht' weinig gunstig. Vaak is men niet op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen op en rond de werkplek, en men is bovendien niet in de gelegenheid om 'handige contacten' op te bouwen, zoals veel vasten dat wel doen. 'Je moet er altijd voor zorgen een informant te hebben', zegt de free-lancer in dit verband. Voor de thuiswerkster geldt een en ander bijna 'natuurlijk' in versterkte mate: 'Mensen van het bedrijf, die ken ik sowieso niet, en zij mij niet.....waarom zouden ze mij dan vast werk geven?'

De marginale positie van flexibele krachten speelt ook een rol in de sfeer van de informele sociale contacten. De thuiswerkster heeft geen contacten met andere werknemers bij het bedrijf of met collega-thuiswerksters. De free-lancer vertelt dat 'het wel voorkwam dat bij verjaardagen geen gebak werd aangeboden aan de free-lancers'. En ook in tegenovergestelde richting is men soms geneigd de nodige afstand te bewaren. 'Ze zien je als indringer en straks ga je toch weer weg, waarom zou je je dan met hun bemoeien?' De oproepkracht in het onderwijs is van mening dat het geen zin heeft contacten aan te knopen met mensen die je na een tijdje toch niet meer ziet.

Over de zwaarte en de inhoud van het werk is men in deze groep van respondenten ook lang niet altijd tevreden. De uitzendkrachten zijn van mening dat het werk beneden hun niveau ligt. 'Er is geen uitdaging, geen spanning en dat ontmoedigt wel eens...'. 'Het is juist zwaar omdat er niet echt een beroep op je kunnen wordt gedaan'. Vaak ook wordt het werk eentonig gevonden, mede doordat er niet wordt meegedaan aan stafvergaderingen, afdelingsoverleg en dergelijke. Dikwijls is men er puur voor het uitvoerende werk en wordt er een hoge produktiviteit verwacht. De thuiswerkster: 'Dit werk kan een kind doen, kijk nou naar het mijne..'.
..

Als oproepkracht in het onderwijs is men op steeds andere scholen werkzaam, een afwisseling die soms wel wordt gewaardeerd maar waaraan ook veel nadelen kleven. 'Je moet je steeds weer inwerken, je weet niet waar bepaalde materialen te vinden zijn, elke school heeft weer andere regeltjes(...). En dan steeds weer nieuwe collega's, nieuwe kinderen, ja het is heel zwaar'. De oproepkracht in de losse pool ergert zich aan het feit dat zij zo vaak van school moet wisselen: 'Waarom is dat niet wat eerlijker verdeeld met de andere invallers....? Ik weet het niet hoor'. Daarbij is het ook moeilijk om zinnige ervaring op te doen voor de klas, omdat je altijd rekening moet houden met de wensen, gewoonten, en methoden van de leerkracht die vervangen wordt. 'Je kan het werk niet doen zoals je zelf wilt, geen stijl ontwikkelen, je moet altijd rekening houden met die ander'. Ook de tijdelijke kracht heeft tenslotte problemen met de inhoud van het werk. Als schoolverlater vindt hij dat ze hem veel te veel 'laten zwemmen'. 'Ik moet zelf een functieomschrijving maken, en heb soms het gevoel dat ik maar wat doe'. Ook wordt hij bij steeds andere werkzaamheden ingeschakeld en 'misschien straks ook nog op een andere afdeling'.

Uit het bovenstaande blijkt dat er de nodige ontevredenheid leeft onder de gedwongen flexibelen over hun huidige arbeidssituatie. De vraag die dan rijst is welke mogelijkheden hen ter beschikking staan om iets aan die ontevredenheid te doen. Kunnen zij met klachten terecht bij hun werk- of opdrachtgever en heeft dat enig effect?

Ook op dit punt zijn de respondenten niet optimistisch gestemd. 'Je kunt als oproepkracht geen vuist maken, de invalkrachten werken geïsoleerd en zijn slecht geïnformeerd'. Een uitzendkracht merkt op dat hij 'op het punt van de medezeggenschap absoluut rechteloos is'. 'Je zou misschien informeel wat kunnen proberen'. Maar dan wreekt zich wederom de positie van buitenstaander. 'Waarom zouden ze ook luisteren naar iemand die er toch maar tijdelijk is, die bovendien geen medestanders heeft. De thuiswerkster: 'Naar mij luisteren....? Ze luisteren niet eens naar hun eigen mensen...'

De flexibelen proberen eigenlijk niet veel, want als puntje bij paaltje komt 'staan ze toch sterker, dan lig je eruit'. Dat is steeds het simpele, maar doeltreffende machtsmiddel van de werkgever, de dreiging met opzegging van het contract. Immers, uitzendkrachten, oproepkrachten, tijdelijke krachten, thuiswerkers en free-lancers kunnen eenvoudig

aan de kant worden gezet: ze hoeven niet meer te komen, ze worden niet meer opgeroepen, het contract wordt niet verlengd of er wordt geen werk meer aan hen uitbesteed. De free-lancer vertelt dat deze dreiging steeds openlijk werd uitgesproken: 'Als je dat niet doet of vindt, dan kon het wel eens snel afgelopen zijn'. Op dezelfde manier werd ook eventuele kritiek op de free-lance constructie ingedamd: 'Als jullie er ruchtbaarheid aan geven, dan kun je meteen gaan'. En toen uiteindelijk de dienstcommissie van het departement het lot van de free-lancers wilde bespreken, kwam het formele argument: 'de dienstcommissie heeft niets met jullie te maken, want jullie zijn geen ambtenaren'. Een uitzendkracht zegt in dit verband treffend: 'Bij iedere kritiek die in je opkomt denk je "laat maar", want ze kunnen altijd zeggen "je hoeft morgen niet meer te komen"'.
Kortom, de flexibele kracht heeft nauwelijks mogelijkheden om uiting te geven aan gevoelens van ontevredenheid. Een gebrek aan formele rechten, tekort aan informatie, een geïsoleerde positie als buitenstaander en het ontbreken van machtsmiddelen zijn hiervan belangrijke oorzaken. En de vakbonden, kunnen zij dan misschien iets doen? Een uitzendkracht: 'Die lullen te veel en doen te weinig'. 'De vakbonden hebben alleen maar oog voor de vasten, en dus niet voor ons', aldus één van de oproepkrachten.

4.2.5. Het toekomstperspectief: streven naar vast werk

Het is hiervoor al enkele malen benadrukt, het toekomstperspectief van de gedwongen flexibelen staat hoofdzakelijk in het teken van het streven naar vast werk. Waarom is dat eigenlijk zo? Welke motieven liggen aan dit streven ten grondslag?

Voor de free-lancer, één van de uitzendkrachten, en één van de oproepkrachten staat vast dat zij in hun werk verder willen komen, zich meer uitdaging en boeiend werk wensen, iets dat in hun huidige werkkring niet haalbaar is. 'Je blijft maar een oproepkracht, je bent niet echt met het werk bezig, maar zo af en toe, en je wilt toch ook wel eens een volwaardige onderwijskracht worden....?' Voor de overige respondenten is het belang van een regelmatig, en verzekerd inkomen heel groot. Twee van hen staan alleen voor de opvoeding van een klein kind. 'Je wilt zo'n kind toch gewoon wat meer kunnen bieden...?' 'Je ziet alle kosten van tevoren op je af komen, ze wordt steeds groter, dan weer dit, dan

weer dat...daar moet toch iets vast van mij tegenover staan...?' De wisselende inkomsten (thuiswerk, afroepwerk) en de voortdurende dreiging van een terugval in de verdiensten (uitzendwerk) vereisen een terughoudend uitgavenpatroon. 'Je weet niet wat je wel of niet kunt doen'. Voor de tijdelijke kracht speelt deze onduidelijkheid een belangrijke rol. 'Kan ik de cursus marketing die ik nu volg straks nog wel betalen? (.....) Kan ik mij een auto veroorloven, en wat kan ik aan huur opbrengen?' Wat in zijn werksituatie in feite een vereiste is, is dat de nodige terughoudendheid wordt betracht in het opbouwen van een toekomst. Eén van de uitzendkrachten trekt deze conclusie door naar de privésfeer: 'Je kunt eigenlijk geen relatie beginnen, want meer dan drijfzand heb je een vrouw en kinderen niet te bieden....ik zou het onderhand wel graag willen, maar dan moet ik eerst vast werk hebben'.

Het streven naar vast werk wordt dus ingegeven door motieven van werkinhoudelijke en financiële aard. De vraag die nu nog resteert, is welke perspectieven het flexibel werken eigenlijk bieden kan aan deze groep van respondenten. Biedt het flexibel werken dan toch enig vooruitzicht, ondanks alle negatieve ervaringen?

Uit het voorgaande blijkt dat er nauwelijks een kans bestaat op een vaste aanstelling in de huidige werkkring. De flexibele kracht, die uit is op vast werk, lijkt gevangen in een soort van vicieuze cirkel. Wil hij zich ontworstelen aan de positie van buitenstaander, door bijvoorbeeld cursussen te volgen of extra werkzaamheden naar zich toe te trekken, dan krijgt hij veelal te maken met formele afkeuring of informele tegenwerking. Immers, de flexibele kracht kan nu eenmaal geen aanspraak maken op scholingsfaciliteiten, bovendien moet hij zich niet opstellen als een potentiële concurrent van het vaste personeel, want dat behoort hij niet te zijn. Wanneer de flexibele kracht vervolgens gedemotiveerd raakt, niets extra's meer doet, niet meer zo enthousiast overkomt, dan komt hij vanzelf ook niet meer in aanmerking voor een vaste betrekking. Dan gedraagt hij zich zoals het de flexibele kracht betaamt, ingetogen, niet te opdringerig, als een buitenstaander die er nooit bij zal gaan horen. De flexibele kracht lijkt vanzelf in de positie te worden gemanoeuvreed dat hij zich overeenkomstig deze verwachting gaat gedragen. Om problemen op dit punt te voorkomen wordt het de flexibele kracht soms al vroegtijdig aangezegd: 'haal je maar niets in je hoofd'.

Wanneer de flexibele kracht vervolgens probeert buiten het werk om iets te doen aan zijn toekomstmogelijkheden, loopt hij de kans opnieuw het hoofd te stoten. De oproepkracht die denkt te kunnen profiteren van haar vrije tijd, met het volgen van een opleiding, komt er achter dat die tijd toch niet zo vrij is als ze dacht. De tijdelijke kracht die op eigen kosten en in eigen tijd een bedrijfsrelevante opleiding 'marketing' volgt, loopt het risico deze voortijdig te moeten afbreken.

Het is al met al niet verwonderlijk dat de gedwongen flexibelen het nut van hun huidige arbeidsinspanningen ontleenen aan het idee dat zij wellicht meer kans zullen hebben op een vaste aanstelling elders. 'Je hoort nog eens wat, ziet nog eens wat, je doet toch wat ervaring op', aldus één van de uitzendkrachten, die hieraan nog toevoegt: 'ik merk het met solliciteren, het gaat me beter af, je bent toch zelfverzekerder'. En de thuiswerkster zegt: 'je blijft bezig, je hebt het gevoel dat je wat doet(...)Met niksdoen kom je sowieso nooit verder'. Voor de uitzendkrachten speelt ook mee dat zij waarschijnlijk weer makkelijker aan een volgende uitzendbaan komen, en 'het kan toch ook een opstapje zijn naar een vaste baan'. De uitzendkrachten blijven er op hopen dat zij een keer ergens zullen blijven hangen. 'Je hoort dat toch wel vaker'. De tijdelijke kracht oppert dat 'al die verschillende klussen die ik nu doe misschien in de toekomst wel van pas komen'. 'Je wordt wel all-round'. De oproepkracht bij het lager onderwijs beredeneert tenslotte dat je eigenlijk geen keus hebt: 'Het is heel simpel, doe je het niet dan maak je in ieder geval geen kans...'

Het lijken niet meer te zijn dan vage lichtpuntjes, een schrale troost van het type 'je moet toch wat', of 'het is beter dan niks'. Goede vooruitzichten op vast werk zijn het in ieder geval niet. Kortom, als je liever een vaste baan hebt, is flexibel werken helemaal niet leuk.

4.3. Flexibiliteit als keuze

Hieronder worden de ervaringen met flexibel werken besproken van een negental respondenten die bewust gekozen hebben voor een flexibel arbeidsbestaan.

In deze groep treffen we aan: een drietal free-lancers (twee mannen, een vrouw), een uitzendkracht (1 man), een deeltijder in tijdelijke dienst (1 vrouw), een tijdelijke kracht (1 vrouw), een uitzendkracht met daarnaast een tijdelijke deeltijdbaan (1 vrouw), een uitzendkracht met daarnaast werk op free-lance basis (1 man) en tenslotte een 'zwartwerker' met daarnaast een deeltijdbaan in tijdelijke dienst (1 man).

Dat deze respondenten bewust kiezen voor flexibele arbeidsvormen spreekt heel duidelijk uit hun opvattingen over het flexibele bestaan. Ter illustratie enkele uitlatingen daaromtrent:

Een free-lancer: 'Ik hoef geen schapjes op het droge, wat moet ik daar mee? Voor één van m'n opdrachtgevers fotografeer ik wel eens stinkend dure huizen, maar dat betrek ik nooit op mezelf. Het gaat mij om de vrijheid van dit bestaan: zo heb ik het nooit anders gekend, en ik zou het ook niet anders willen, laat staan kunnen'.

Een uitzendkracht: 'Ik moet hoop hebben, spanning en rivaliteit. Elke maand weer rond zien te komen, dat is een uitdaging, dat houdt de spanning erin.....'.

Een tijdelijke kracht: 'Dan weer dit, dan weer dat, dat is toch het mooiste; overal rondkijken, niet vastzitten, niet vastroesten (...) Onzekerheid? Onzeker word ik als ik opgesloten zit'.

Voordat we nu verder ingaan op de wijze waarop deze respondenten het flexibele bestaan waarderen, volgt hieronder eerst een schets van de motieven die tot de keuze voor het flexibele arbeidsverband hebben geleid.

4.3.1. Motieven: waarom kiezen voor flexibel werken?

'Omdat ik zoveel andere dingen leuk vind', zegt de tijdelijke deeltijder, 'muziek maken, schilderen, tekenen. Omdat ik ook wil ontdekken wat ik op die gebieden waard ben. Eigenlijk heb ik met die 20 uur die ik nu werk nog steeds te weinig tijd voor die dingen'.

Voor deze respondent staat vast dat zij nooit een veertig-urige baan zal overwegen, maar altijd tijd zal blijven vrijmaken voor haar hobbies. Van deze hobbies zegt zij vervolgens dat 'deze in de toekomst wel eens tot betaald werk zouden kunnen uitgroeien: 'posters ontwerpen, boeken illustreren, wie weet'. In dat geval zou zij het minder bezwaarlijk vinden om de hele week met het werk in de weer te zijn, omdat het dan 'om mijn eigen dingen gaat, dingen die ik leuk vind'.

Bij een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer heeft deze respondent negatieve associaties: 'Werken heeft altijd een element van dwang, je bent voor een ander bezig, terwijl ik liever voor mezelf bezig ben'. Dat haar huidige dienstbetrekking een tijdelijk karakter draagt, vindt ze dan ook juist plezierig. Een minimale eis die je volgens haar aan betaalde arbeid zou moeten stellen, is dat het geregeld afwisseling biedt. 'Ik heb gewoon grote weerzin tegen altijd maar hetzelfde blijven doen, je leven lang, die sleur (...). Mijn geluk is dat ik van mezelf geen carrière hoef te maken, dus kan ik lekker van baan wisselen als ik daar zin in heb'. In de ogen van deze respondent is een 'vaste baan' ook daadwerkelijk een betrekking 'waar je niet zo snel van afkomt'.

Een voorkeur voor activiteiten die 'uit jezelf komen', een hang naar afwisseling, en een zekere vrijheidsdrang (of: weerzin tegen een gezagsrelatie): dat zijn de voornaamste elementen in de motivatie van deze respondent, elementen die ook steeds weer blijken terug te keren in de drijfveren van andere respondenten in deze groep.

Vrijheidsdrang, bijvoorbeeld, klinkt ook door in de woorden van een doorgewinterde uitzendkracht: 'Ik probeer overal gewoon schijt aan te krijgen, het arbeidsethos, dat je maar moet werken, werken, werken, ze kunnen me wat (...). Kijk, ik doe het gewoon makkelijk, ik pak een uitzendbaantje op z'n tijd, en als het hier niet meer lukt, nou, ik ben geïnteresseerd in klassieke muziek, dan pak ik zo m'n rugzak, ga ik naar Berlijn vanwege de Philharmoniker weet je wel, zoek ik dáár toch werk'. In het verleden is door deze respondent een levensstijl ontwik-

keld waar hij naar eigen zeggen nog maar moeilijk vanaf komt. 'Kijk, het wilde leven heeft zo'n drie jaar geduurd, toen ben ik naar Amsterdam gegaan met het idee van, nou moet ik toch wat aan m'n leven gaan doen, er iets van maken, dus ik ga studeren, twee maanden op de lerarenopleiding, maar dat was toch ook niks, toen gewerkt bij MS Mode, doosjes dichtgeplakt, vier weken lang, al die doosjes dichtplakken, toen was dat ook voorbij -compliment van het uitzendbureau gekregen dat ik het zo lang heb volgehouden, trouwens- en toen ben ik begonnen bij de optiebeurs, toen de effectenbeurs, twee maanden, en nu dan bij de bank (...) Tussendoor nog een tijdje in het slop gezeten, kijk het is wel een goede leerschool, je ziet van alles, komt nog eens ergens, je komt te weten wat je eigenlijk wilt (...) Misschien dat ik nog eens een tijdje voor vast ergens wil, hoewel dan kan ik niet meer reizen; weet je, ik ben gewoon een vrije vogel...!'

Naast een vrijheidsmotief valt bij deze respondent ook te beluisteren dat hij zich door het uitzendwerk heeft kunnen oriënteren, heeft leren ontdekken wat hij nu eigenlijk wil. In veel sterkere mate nog keert een dergelijk motief terug bij een respondent die al enige tijd op het punt staat zijn opleiding te voltooien, maar door het aangaan van allerlei arbeidsrelaties de feitelijke afronding van zijn studie telkens weer uitstelt. Het belangrijkste motief hiertoe is te ontdekken waarop hij zijn 'brede interesse' in de toekomst toe zou willen spitsen. Via tijdelijke aanstellingen doet hij zo nu en dan mee aan projecten die aan zijn eigen vakgebied grenzen, en werkt daarenboven 'zwart' in de horeca gedurende één avond per week. Het resultaat van deze oriëntatiefase lijkt nu evenwel te zijn dat hij ook in de toekomst op projectbasis zou willen blijven werken, in combinatie met een kleine vaste aanstelling. 'Dat is ideaal, je hebt een soort van basis voor enkele dagen per week, en daarboven doe je dan de dingen waar op dat ogenblik je meeste belangstelling naar uit gaat'.

De wens zich te oriënteren in combinatie met een vrijheidsgevoel zien we ook bij een tijdelijke kracht, die een bonte verzameling van banen en baantjes achter de rug heeft in diverse, uiteenlopende sectoren. Zij zegt hierover: 'Dat vind ik nou lekker, de spanning, het moeten knokken voor je poen, dat is toch eigenlijk leven (...) En mocht ik ooit die behoefte aan zekerheid toch krijgen, dan weet ik wel wat ik wil hè, ik heb genoeg gezien om te weten wat ik wel en niet wil'.

Voor de free-lancers is het gevoel van vrijheid eveneens van bijzonder belang. Voor één van hen gaat het daarbij in de eerste plaats om de werkzaamheden. Zich afficherend als veelzijdig 'ontwerper' neemt deze respondent heel uiteenlopende opdrachten aan, nu eens het schrijven van een reclametekst, dan weer het maken van een fotoserie, of het uitdenken van een posterontwerp. De vrijheid om zelf opdrachten uit te zoeken, en zelf ook richting te kunnen geven aan de strekking van die opdrachten, is voor hem de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. 'Je bent in de positie dat je dat allemaal zelf heel goed beïnvloeden kunt, -in welke richting gaat je creatieve ontwikkeling, waar zoek je de zakelijke contacten-, dat is toch prachtig?' Een andere free-lancer is juist bijzonder gesteld op het feit dat zij veel invloed kan uitoefenen op de werkdruk en de tijdstippen waarop gewerkt wordt. Deze respondent was voorheen op deeltijdbasis werkzaam als typiste, nu doet ze tekstverwerking op free-lance basis, een overstap die haar prima is bevallen. 'Ik werd helemaal niet goed van dat negen tot vijf ritme'. Wat voor alle free-lancers in zekere zin bijdraagt aan de motivering is bij deze typiste heel sterk aanwezig, 'de afwezigheid van een baas die over je schouder meekijkt'. Geen werkopdrachten meer, geen toezicht, geen gezeur, geen controle. 'Er komen hier nu mensen over de vloer die vroeger het werk gewoon op m'n bureau dumpten; nu is dat heel anders, de verhoudingen liggen anders, want als ik er geen zin in heb, doe ik het toch niet...'

De derde free-lancer in dit gezelschap is pas op free-lance basis gaan werken na zijn vervroegde uittrekking als voltijdwerker bij een multinational. Voor hem was het een uitgelezen mogelijkheid om nog een aantal jaren aan de slag te blijven, maar dan voor een zelf te bepalen aantal uren, met grotendeels vrije werktijden. Het plan om met werken te stoppen was in zijn ogen 'een schitterende gedachte', zeker nu het de laatste jaren wat moeizamer ging, te veel routine geworden was. De free-lance constructie geeft een 'nieuwe impuls' om op eigen condities nog een tijd werkzaam te blijven. Hoe lang dan nog? Ook dat is vrij te bepalen, dat valt jaarlijks te bezien, en ook dat wordt door deze respondent als een voordeel ervaren.

De laatste twee respondenten die hier ter sprake komen, zijn samen gehuwd. Het centrale element in de gedachtengang van deze twee is de gemeenschappelijke overtuiging dat hun leven steeds ruimte moet laten voor ontwikkelingen in een andere, nieuwe richting. De vrouw is op het moment van onderzoek deels op uitzendbasis, deels als deeltijder in tijdelijke dienst werkzaam, haar man combineert een deeltijdse uitzendbaan met werkzaamheden op free-lance basis. Beiden zijn de opvatting toegedaan dat de arbeidssituatie altijd moet worden aangepast aan de steeds wisselende levensomstandigheden waarin zij verkeren. Zo werkte de man vijf jaar geleden in een vaste betrekking bij de Staatsuitgeverij, een baan die evenwel na enkele jaren werd opgezegd teneinde tijd vrij te maken voor het opzetten van een alternatief restaurant, een project in de vrijwilligerssfeer. Hieraan werd zo'n twintig uur per week besteed, de overige uren van de werkweek gingen op aan free-lance werk in de uitgeversbranche. Als afgestudeerde aan de bibliotheekacademie bleek het mogelijk om op free-lance basis teksten te bewerken manuscripten persklaar te maken en dergelijke.

Ondertussen komen er ook plannen voor een wereldreis, die steeds vastere vorm aannemen. Er is dus geld nodig, er moet gespaard worden. 'Dan heb je geen tijd om werk op je eigen niveau te zoeken, elke werkweek is er eentje, dus pak je alles aan, uitzendwerk, tijdelijk produktiewerk, en ik ging ook in de weekenden en 's avonds free-lancen'. De wereldreis komt er, maar moet later om persoonlijke redenen worden afgebroken. In die tijd ontwikkelt het echtpaar een bijzondere belangstelling voor de antroposofie en neemt zich voor hierin een voltijdse cursus te volgen, waartoe een verhuizing naar een ander deel van het land noodzakelijk blijkt. Enkele maanden nadat dit onderzoek plaats vond zou met deze cursus een aanvang worden genomen. De periode tussen de wereldreis en deze cursus staat wederom in het teken van geld verdienen en sparen, en dus in het teken van de flexibele arbeid.

Straks, wanneer de geplande cursus is voltooid, zal de vrouw een opleiding beginnen van vier jaar aan de Vrije Pedagogische Academie. Dan doet zich dus de noodzaak voor om gedurende die periode over meer inkomenszekerheid te beschikken, reden voor haar man om nu al uit te zien naar een vaste betrekking. Na die vier jaar zullen de rollen echter worden omgedraaid: dan zal hij een opleiding in antroposofische richting beginnen terwijl zij het daartoe benodigde inkomen zal moeten

verwerven. En daarna? 'Daarna ligt het weer helemaal open...'. Over deze levenswijze zegt de vrouwelijke wederhelft: 'Ik hou van afwisseling, vrijheid en uitdaging in het leven; die zaken krijg ik in ruil voor een vaste baan met zekerheid, status en dergelijke(....) Ik wil me als persoon kunnen ontwikkelen, en dat is nu eenmaal onmogelijk in een vaste functie, een vaste omgeving'. Ook haar arbeidsverleden is dan ook grillig te noemen. Na de hotelschool heeft ze een paar jaar in de horeca gewerkt, uitzendwerk gedaan, op schepen gewerkt, totdat ze door een opleiding s.p.d. in de boekhouding terecht kwam. De keuze voor boekhouding werd juist ook ingegeven door de ruime mogelijkheden voor flexibele arbeid in die sector: 'In de horeca is het meestal zes dagen per week hard werken; als s.p.d.-er kom je steeds aan de slag, als uitzendkracht, deeltijder, wat je maar wil...'

Uit het verhaal van dit echtpaar komt als belangrijkste motief naar voren de wens om nieuwe wendingen en ontwikkelingen in het leven mogelijk te maken, dat wil zeggen de levensomstandigheden niet af te laten hangen van vaste loopbaanpatronen in de sfeer van de betaalde arbeid. Dit motief kan worden toegevoegd aan de hiervoor behandelde motieven: het oriëntatie motief, de verlangde vrijheid in arbeidstijden en arbeidsduur, vrijheid in werkzaamheden, weerzin tegen arbeidsdwang en gezagsrelaties, de zucht naar spanning en uitdaging, en de wens om in grotere vrijheid dan voorheen nog werkzaam te blijven na een vervroegde uittrekking. Dat zijn de belangrijkste motieven van een groep mensen die voor het flexibele arbeidsbestaan hebben gekozen. Hoe nu ervaren zij het flexibel werken in de praktijk? Biedt het hen wat ze ervan verwachten?

4.3.2. De rechtspositie: omgaan met onzekerheid

De ontwerper kijkt de interviewer licht geërgerd aan, wanneer deze hem alweer een vraag voorlegt over de onzekerheid van het free-lance bestaan. 'Luister, ik heb soms drie maanden geen inkomen, maar ik ken het niet anders zo, ik heb nooit met iets anders leren leven, voor mij is dat kennelijk geen onzekerheid, maar juist een feit'. Dan legt hij uit dat je als free-lancer moet leren met geld om te gaan. 'Het moeilijkste met inkomen is altijd het teruggaan. Ik kan dat, omdat ik nooit om luxe heb gegeven (....) Je bent begonnen met niks, op een klein kamertje, naar die situatie kan ik altijd terug'. Als free-lancer, zo

maakt hij verder duidelijk, blijkt het bovendien belangrijk te zorgen voor een gedeeltelijk 'vast' opdrachtenbestand: door het leggen van contacten kun je ervoor zorgen dat bepaalde opdrachtgevers geregeld een beroep op je doen. Helemaal onzeker is het dus allemaal niet. 'Voor mij is dit gewoon vast werken', zegt hij tenslotte. 'Ik ben m'n eigen zekerheid'.

De interviewer is hiermee nog niet tevreden. Wat nu als er voor langere tijd, bijvoorbeeld door ziekte, geen inkomsten zijn? Via de kunstenaarsvereniging blijkt deze respondent te zijn verzekerd tegen ziektekosten. Daarnaast is hij lid van het voorzieningsfonds voor freelancers. 'Daaruit kan je leningen of schenkingen krijgen, bij drie maanden ziekte zou je er een beroep op kunnen doen, maar dat is niet echt veel (...) Ik doe er ook liever geen beroep op, want je moet er je hele boekhouding voor prijsgeven. Het is een betere optie om zelf een buffer met geld op te bouwen (...) Het feit dat iemand freelancer is, betekent dat ie het meestal zelf wel rooit, en dus geen beroep op het fonds doet'. Waarom is hij er dan toch lid van? 'In geval van calamiteiten, als echt de nood aan de man zou komen'.

De ontwerper blijkt een houding te hebben ontwikkeld waarmee hij zich goeddeels afschermt van eventuele zorgen over de toekomst. 'Ik leef nu, met m'n toekomst zal ik me wel bezighouden op het moment dat die er is (...) Ik kan toch niet stilstaan bij het feit dat ik wel eens uit de gratie van een opdrachtgever zou kunnen vallen?' Wanneer er wordt doorgevraagd op de vermeende onzekerheid van het freelance werk reageert de respondent in eerste instantie steeds defensief, of ontwijkend, met een grapje. Stel nu eens dat je een tijdje geen werk hebt, wat dan? 'Ik heb gewoon een heel zwak voorstellingsvermogen, geloof ik'. Heb je dan bepaalde garanties? 'Zeg je wilt me toch geen verzekeringen verkopen, hèh?' Vragen als deze zijn voor hem bedreigend, omdat ze dwingen na te denken over risico's die hij liever niet ziet. 'Geen zorgen voor de dag van morgen'. Kenmerkend voor deze levensfilosofie is de manier waarop hij twee jaar geleden toch een pensioenverzekering heeft afgesloten. 'Er kwam iemand langs de deur, en die heeft een verhaal afgestoken dat wel aardig klonk en toen dacht ik, ach waarom niet (...) Nee, ik heb niet het idee nu m'n toekomst te hebben verzekerd, dat blijft toch iets ongrijpbaars'. Kenmerkend ook is dat dit verhaal wordt opgebiecht als een soort van schuldbekentenis, als ware

het verraad aan zijn opvattingen. Geestdriftig kan de ontwerper uitweiden over zijn ideeën, dat men in Nederland te veel heeft geregeld, dat er te weinig ruimte is voor de zelfstandige, dat veel meer mensen flexibel zouden moeten werken. 'Altijd maar dat gezoek naar zekerheid'. Niettemin zegt hij tenslotte, als de situatie ter sprake komt dat het echt mis zou gaan met het free-lancen, 'je leeft toch altijd nog in Nederland hè, verhongeren zal je niet zo gauw'. Wanneer hem wordt gevraagd die sociale zekerheid weg te denken, dan vindt hij dat toch wel 'heel erg beangstigend'.

Voor deze respondent is het free-lance bestaan bijna een natuurlijk gegeven, 'net zoals het feit dat ik ouders heb'. Andere respondenten hebben meer bewust voor het aspect van de onzekerheid gekozen. De tijdelijke kracht, de uitzendkracht, de deeltijder in tijdelijke dienst: zij allen lijken zich niet te bekommeren over de eventuele gevolgen van hun inkomensonzekerheid. 'Er is altijd nog de bijstand', zo luidt het motto van deze respondenten. En over het opbouwen van een pensioen liggen zij al helemaal niet wakker: 'dat zien we dan wel weer'.

Het tweetal getrouwde respondenten heeft een wat minder onbezorgde kijk hierop. Voor hen is immers van belang dat er gedurende sommige perioden een redelijk verzekerd inkomen is. Hierover zegt zij: 'Steeds als ik zekerheid heb, wil ik juist onzekerheid, en andersom (...) Het is een intern gevecht waarin je moet zoeken naar het juiste evenwicht'. Over een eventuele pensioenvoorziening zegt hij: 'Daar maak ik me dus helemaal geen zorgen over. We streven ernaar als we ouder zijn een huis te hebben dat grotendeels is afbetaald, met lage vaste lasten dus. Bij wijze van pensioenvoorziening'. De respondent die zich via verschillende projecten op de toekomst bezint, merkt op dat het juist belangrijk is het pensioen goed te regelen als er vaak van werkgever wordt gewisseld. Wanneer hij op deze basis zal blijven werken, is de respondent voornemens hiertoe de mogelijkheden te onderzoeken.

Voor een tweetal andere respondenten is er in feite geen sprake van onzekerheid. De free-lance typiste is met haar man meeverzekerd tegen ziektekosten en vindt bovendien dat het geen probleem is als haar inkomen tijdelijk weg zou vallen, omdat er al een vast inkomen door haar partner wordt verworven. De free-lancer die vervroegd is uitgetreden, beschikt al over een pensioen. Daarbij merkt hij nog op: 'Vroeger

zou het veel meer een probleem zijn geweest, de kinderen waren nog thuis, je zat op veel hogere lasten, nu kan er gewoon meer speling zijn'.

Een voortdurend terugkomende waarschuwing in deze groep respondenten is dat ervoor gewaakt moet worden om een te hoog bestedingspatroon te ontwikkelen. De tijdelijke kracht, die dan eens een tijdje in een winkel staat, dan weer wat schoonmaakwerkzaamheden verricht of administratief werk, zegt hierover: 'Als je weer eens een tijdje wat meer hebt, moet je het voorzichtig aan doen, geen verplichtingen aangaan, want dan verlies je de vrijheid (...). Al die kredietmogelijkheden, dat is echt de pest, als je daaraan begint, kan het de strop betekenen'.

4.3.3. Flexibiliteit: vrijheid en vrijheidsgevoel

'Free-lancen betekent werken bij slecht weer, en lekker naar buiten als het zonnetje schijnt'.

Een opmerking van deze strekking valt bij alle geïnterviewde free-lancers in deze groep te beluisteren. Niettemin blijkt hun vrijheid met betrekking tot arbeidstijden en arbeidsduur soms aan beperkingen onderhevig. Met name de ontwerper stelt dat het toch wel vaak voorkomt dat er dagen moeten worden gemaakt van meer dan acht uur, en dat er ook 's-avonds en in de weekenden moet worden doorgewerkt. In dit opzicht is er soms weinig verschil met thuiswerk: er is veelal een 'deadline' die gehaald moet worden, hetgeen niet zelden noopt tot een periodieke verhoging van de werkdruk. Daarbij komt ook dat soms tegen stukloon wordt gewerkt, zodat het free-lance werk net zo goed thuiswerk genoemd zou kunnen worden. Dat er dan in principe de mogelijkheid bestaat om dag en nacht door te gaan met geld verdienen kan voor iemand die tijdelijk veel geld verdienen wil een goede uitkomst zijn, zoals in het geval van de free-lancer, met plannen voor een wereldreis.

Het feit dat de free-lancers zelf invloed kunnen uitoefenen op de werkdruk is dus een belangrijk gegeven: voor de een is het een manier om de verdiensten te reguleren, voor de ander een gevoel van vrijheid ook als de werkdruk tijdelijk hoog is. 'Hard werken doe je voor jezelf, je bent zelf het contract aangegaan en je weet ook dat er weer rustiger tijden voor de deur staan'.

Ook de deeltijders beschikken over ruime mogelijkheden hun arbeidstijden te variëren, hetgeen als bijzonder prettig wordt ervaren. 'Je kunt gerust een avondje gaan stappen, lekker in de kroeg blijven hangen als dat zo eens uitkomt'. Wel wijzen zij op het belang om toch een ritme op te bouwen in de arbeidstijden. 'Als je maar wat aanrommelt, krijg je steeds minder zin om er naar toe te gaan. Het is prettig om te weten: dán werk ik, en dán ben ik vrij, anders komt er van allebij niks terecht'. Ook free-lancers houden dikwijls een bepaald werkritme aan. Voor hen is dit vooral ook van belang met het oog op de discipline die moet worden opgebracht om aan het werk te gaan. 'Je moet natuurlijk wel uit jezelf kunnen werken, anders kan je beter een baas opzoeken'.

De uitzendkracht en de tijdelijke kracht voelen zich in hun vrijheidsdrang wel enigszins beperkt door het feit dat zijer meestal kantooruren op na moeten houden. De uitzendkracht: 'Ik ben niet te beroerd om veertig uur te werken, maar ik zou dat veel liever op m'n eigen tijden doen. Kijk, ik ben gewoon 's ochtends en 's avonds op m'n best, 's middags wil ik liever een beetje relaxed klooiën, maar ja...waar vind ik dat nou?'

De deeltijder in tijdelijke dienst, werkzaam in het jongerenwerk, is ontevreden over het feit dat er zo nu en dan moet worden overgewerkt, bijvoorbeeld disco-avonden draaien in het buurthuis. Twintig uur werken zou voor haar ook echt twintig uur werken moeten betekenen. Overwerk is een inbreuk op haar vrije tijd, iets dat ze zelfs kwalijker vindt dan het feit dat ze er niet eens extra voor wordt uitbetaald.

In z'n algemeenheid kan worden gesteld, dat 'vrije flexibelen' tevreden zijn met de vrijheid die ze hebben met betrekking tot de arbeidsduur en arbeidstijden. In sommige situaties blijkt het daarbij met name te gaan om een gevoel van vrijheid. De uitzendkracht die in een 'negen tot vijf' ritme werkzaam is, houdt zichzelf voor dat hij er op ieder willekeurig moment mee stoppen kan. De free-lancer die er tijdelijk een hoog werktempo op na moet houden, denkt 'ik heb er zelf voor gekozen'.

4.3.4. Arbeidsaspecten: 'daar kies je nu eenmaal voor....of niet?'

'Ergens is het natuurlijk waardeloos, doosjes inpakken, zwaar beneden je niveau, je kunt er je ei niet kwijt, of zoals nu bij de bank de hele dag telefoontjes afhandelen'.

Dat de uitzendkracht met zijn MEAO-diploma vaak is aangewezen op 'simpel, monotoon werk', spijt hem toch wel. Als hij ooit eens een vaste baan zou aannemen dan was het daarom, om iets te doen 'wat beter bij me past, niet vanwege het vaste, maar om het werk'. Het simpele werk is nu meestal aanleiding om 'lol te trappen, vaak met de andere uitzendkrachten (....) De meedenkbank is echt de grootste afnemer van Randstad hier in Amsterdam, je hebt dus veel collega's...'. De uitzendkracht heeft een realistische kijk op zijn mogelijkheden om vast werk bij de bank te krijgen: 'Ik heb me natuurlijk niet altijd even netjes gedragen, maar dat doet er niet toe, je hebt toch geen mogelijkheden, ze willen juist losse krachten, nou dan kan je toch maar beter het beste er van maken, gein maken, lachen...'.

Een groter bezwaar van deze respondent is dat ze hem zo op straat kunnen zetten. 'Als vaste kracht kun je ergens tegen ingaan, nu hou je je koest wegens de financiën (....) Kijk, geld daar wil ik nu niet zonder meer zitten, dus als ik een tijdje wil werken, moet het ook wel kunnen, niet dat ze je er zo weer uitgooien....'.

Ook de tijdelijke kracht ziet in dat ze 'met al haar baantjes niet veel verder komt (....) Maar ja, als je daar nou voor kiest (....) Eén keertje heb ik gedacht hier wil ik wel wat langer blijven, stond ik toch mooi als ongeschoolde boeken te verkopen, dat was wel leuk en het ging ook goed....Maar ja, nemen ze toch iemand die er wat van af weet (....) Ach, zo lang zou ik er toch weer niet gebleven zijn, het is nu eenmaal zo dat ik geen rust in m'n kont heb, hè'.

De jongerenwerker, aangesteld voor twintig uur in tijdelijke dienst, is allerminst tevreden over de gang van zaken op haar werk. Het feit dat ze via een tijdelijke overheidssubsidie voor twee jaar in aangesteld, brengt allerlei narigheid met zich mee. 'Ze laten me maar een beetje zwemmen, er is geen taakomschrijving, ze weten eigenlijk ook niet precies wat ze nou willen'. De vaste jongerenwerkers zien haar als een bedreiging, omdat ze min of meer de opdracht heeft gekregen om te kijken hoe het huidige jongerenwerk functioneert. Ze voelt zich daardoor een buitenstaander, vindt geen aansluiting, noch ondersteuning.

Het feit dat ze bovendien in deeltijd werkt, versterkt het gebrek aan 'contact met het buurthuis': deeltijders mogen geen stafvergaderingen meer volgen, want dat zou een te groot deel van de nuttige werktijd opslokken. Daardoor heeft ze het gevoel belangrijke informatie te missen. Omdat ze vooral de eerste dagen van de week werken wil, zegt ze: 'Ik heb het gevoel dat ik elke maandag opnieuw moet beginnen'. Het is daarbij 'ergerlijk dat je door de toename van losse arbeid nooit meer een vast basispakket aan voorzieningen kunt garanderen (...) Wat kan ik nou eigenlijk doen, een langlopend project, bijvoorbeeld een werkproject, dat gaat niet'. Al met al denkt deze respondent niet zo lang meer bij deze werkgever te blijven....

De vraag die deze jongerenwerker het meest kwelt, is of zo'n tijdelijke deeltijd baan nu persé dit soort nadelen moet hebben. Als dat echt zo zou zijn, 'dan moet ik misschien toch eens naar vast werk zoeken, want dit is geen manier van werken...'. Het deeltijdse karakter van haar werk zou ze echter niet willen prijsgeven. 'Dat nooit'.

Ook andere respondenten in deze groep signaleren aspecten in de flexibele arbeidssituatie die door de gedwongen flexibelen als heel nadelig ervaren werden. 'Er zijn geen mogelijkheden voor een carrière, je hebt geen scholingsfaciliteiten, je bent minder verantwoordelijk bezig, je trekt minder dingen naar je toe', aldus de boekhoudster. 'Maar dat is verder geen punt, omdat dat ook allemaal niet hoeft voor mij, het losse werken is tijdelijk, straks komt er weer wat anders'.

En de typiste merkt op: 'De sociale contacten, daar heb je ze weer, iedereen vraagt het aan me, hoe zit het daar nou mee....Weet je, ik hou helemaal niet van mensen, ik wil mensen zien alleen als ik er zelf behoefte aan heb, maar niet uit dwang, op je werk'.

De zwartwerker laat weten dat 'je geen poot hebt om op te staan als er meningsverschillen zijn, bijvoorbeeld over de beloning, je ligt er zo uit als je voet bij stuk houdt, maar goed, je kiest ervoor, je wilt die ervaring opdoen en het is zwart, hè....'.

Naast het signaleren van nadelen, die voor deze respondenten niet altijd nadelen zijn, is er ook meer oog voor de positieve aspecten van de flexibele arbeidssituatie. De ontwerper zegt dat hij zich juist als zelfstandige inhoudelijk beter ontwikkelen kan, de richting van zijn 'loopbaan' beter bepalen kan. 'En de eventuele scholing die ik nodig heb, die zit gewoon in het tarief doorberekend (....) Het is juist prettig dat ik dat allemaal zelf kan regelen'. De tijdelijke kracht, de zwartwerker en de boekhoudster wijzen er op dat je als flexibele kracht soms in functies ervaring op kan doen waar je anders nooit in terecht zou komen. De zwartwerker: 'zo heb ik maandenlang als bedrijfsleider van het café gefunctioneerd, iets waar je normaal gesproken diploma's voor nodig hebt'. De boekhoudster: 'ik kon via het uitzendbureau als hoofd administratie terecht bij een ministerie; daar kan je dan in korte tijd veel ervaring opdoen, en proberen voor vast te blijven als je dat wilt (....) Ervaring speelt bij uitzendbureau's als selectie-eis vaak toch minder een rol'. In dit verband is ook de ervaring van de typiste saillant, die vertelt hoe ze in haar vorige deeltijd baan terecht was gekomen: 'Ik was steeds al aan het solliciteren, maar vanaf je 32^e ben je gewoon te oud, dat is gewoon zo, en ook altijd dat gezeik of je kind misschien ziek kon worden, hoe je dat dan oploste (....) Toen ben ik een uitzendbureau binnen gestapt en had ik twee dagen later werk; geen problemen over een kind of te oud, of te lang eruit geweest, gewoon werken (....) En via die baan kon ik ergens vast komen...'

Via een flexibele arbeidsvorm lijkt het dus soms mogelijk om bestaande patronen in de sfeer van de betaalde arbeid te doorbreken. In dit verband wijst de boekhoudster er op dat 'juist ook organisaties heel star kunnen zijn'. Zij, en ook de ontwerper spreken van 'die diploma-woede', het idee dat iemand wel zal voldoen als hij of zij over bepaalde diploma's beschikt. De ontwerper: 'Officieel mag ik me geen fotograaf noemen, daar heb ik het papiertje niet voor, maar als free-lancer doe ik wel het werk van een fotograaf, ik ben het in de praktijk geworden, en voor bepaalde objecten maak ik betere foto's dan de beroeps, al zeg ik het zelf....'

Met name zij die hun eigen werktijden kunnen bepalen of thuis kunnen werken, de deeltijders en de free-lancers, zijn bijzonder ingenomen met de mogelijkheden die het flexibel werken biedt om het werk te combineren met andere bezigheden.

Een free-lancer: 'als het niet zo vlot met het werk, even strijken, wat boodschapjes doen, er effetjes uit, dat zoiets kan, is toch perfect....?'. Ook als het oorspronkelijke motief niet op dergelijke mogelijkheden was gericht, ligt hierin een deel van de aantrekkingskracht van het flexibele bestaan, een reden om er mee door te gaan.

De typiste wijst tenslotte op een ander voordeel van het 'zelfstandig bestaan': extra werkzaamheden van haar man kunnen nu op haar naam gedeclareerd worden, iets dat voorheen niet mogelijk was.

4.3.5. Het toekomstperspectief: afkeer van voorspelbaarheid

De groep 'vrije flexibelen' kenmerkt zich door een afwijzende houding tegenover zaken als een 'vast carrièrepatroon', 'geëffende loopbaanpaden' en een 'volledig uitgestippelde toekomst'. Deze houding is inherent aan de meeste motieven die door deze groep van respondenten te berde zijn gebracht: men wil de toekomst openhouden.

Niettemin hebben we gezien dat er verschillen bestaan in de mate waarin dat streven beleden wordt. Zo zijn er aan de ene kant de respondenten die zich zelfs over de nabije toekomst weinig ideeën vormen, de mogelijkheid open willen houden om 'morgen met het werk te stoppen' en naar iets anders uit te zien. Hun enige arbeidszekerheid lijkt de onzekerheid te zijn. We kunnen hier denken aan de uitzendkracht bij een bank, de deeltijdse jongerenwerker en de tijdelijke kracht. Zijn er voor deze respondenten nu situaties denkbaar dat zij toch de overstap naar vast werk zouden overwegen? Het is opvallend dat alle drie in dit verband de mogelijkheid opperen van inhoudelijk aantrekkelijker werk; die mogelijkheid zou ooit een reden kunnen zijn om vast werk aan te nemen, hoewel daaromtrent toch veel reserves bestaan. De uitzendkracht voegt hier nog aan toe de mogelijkheid van een relatie, eventueel een huwelijk: 'Tja, als ik zo'n vrouw krijg die zelf niet werkt, dan zal ik toch moeten bekijken of een vaste baan, van veertig uur....tsja, dan zal ik wel moeten, hè'. In de beleving van deze respondenten blijft vast werk toch overwegend geassocieerd met het 'inleveren van vrijheid', en wordt daarom afgewezen. Komen zij niettemin in een vaste baan

terecht, dan zou dat niet het gevolg zijn van een bewuste keuze voor 'vastigheid': 'ik zou het wel eens een tijdje willen proberen' (de uitzendkracht), 'als ik nou tegen een echt leuke klus aanloop, en ik zou er kunnen blijven hangen...'.(de tijdelijke kracht).

In de uitlatingen van deze respondenten klinkt soms ook iets door van een oriëntatiemotief, de wens om de toekomst te verkennen. In een bewustere en meer systematische vorm vinden we dit motief terug bij de respondent die zich via verschillende tijdelijke aanstellingen op zijn toekomst oriënteert. Hoewel ook hier sprake is van een 'vrijheidsdrang', ligt het zwaartepunt bij het verkennen van z'n mogelijkheden als aanstaand chemicus, met een bijzondere belangstelling voor 'chemie en samenleving'. Oorspronkelijk bedoeld als inhoudelijke oriëntatie blijkt het werken op projectbasis hem zo goed te bevallen, dat die aanpak ook het toekomstige stramien moet worden. 'Je doet zoveel contacten op, dat je makkelijk weer van het één in het ander rolt (...)' Als ik daarbij nou ook nog iets van twee of drie dagen vast kan krijgen, is het precies zoals ik het hebben wil'. Ook in de toekomst wil deze respondent ruimte bewaren voor 'de dingen die ik echt leuk vind op een bepaald moment', zoals het 'werken in de kroeg', hetgeen hij dan ook voorlopig zal blijven doen.

De toekomst van de free-lance typiste ligt wat haar betreft open. Zeker is evenwel dat ze nooit meer een vaste werkkring zal opzoeken. Veeleer ligt het voor de hand om het free-lance bestaan uit te bouwen, bijvoorbeeld door de apparatuur aan te schaffen die haar in staat stelt volledig verzorgde rapporten af te leveren, tot en met de reproductie ervan. Ook de ontwerper associeert de toekomst vooral met ontwikkelingen in zijn bestaan als free-lance ontwerper: 'ik geloof niet dat eens de grote doorbraak zal komen, dat ik die beroemde ontwerper word, wel streef ik er naar steeds meer werk naar me toe te trekken dat me echt aanspreekt, waar ik zelf wat aan heb'. Met name voor deze ontwerper is het free-lance bestaan zijn arbeidszekerheid, 'dat is het uitgangspunt, zo werk ik nu eenmaal'.

Dan zijn we tenslotte aanbeland bij een drietal respondenten voor wie de toekomst een meer omlinjnde invulling kent. Voor de vervroegd gepensioneerde free-lancer ligt het in de lijn der verwachting nog een aantal jaren op deze basis door te werken, bij wijze van afbouw van het arbeidsbestaan. De enige onzekere factor is dan nog het moment waarop definitief een punt zal worden gezet achter de betaalde arbeid.

De laatste twee respondenten hebben de zekerheid dat zij zich de komende jaren op persoonlijk vlak willen ontwikkelen, waaraan via cursussen en opleidingen inhoud zal worden gegeven. De arbeidssituatie zal steeds op dit verlangen moeten worden afgestemd, waarbij periodiek, door hem of door haar, een vast inkomen verworven zal moeten worden.

4.4. Flexibiliteit als uitkomst

In het voorgaande hebben we de opvattingen verwoord van respondenten die een flexibel arbeidsbestaan kennen, sommigen van hen omdat de arbeidsmarkt op dit moment geen betere perspectieven bieden kan, anderen omdat zij een flexibele betrekking verkiezen boven een vaste baan. Hieronder willen we tenslotte aandacht besteden aan een derde groep van respondenten, bestaande uit arbeidskrachten die een flexibel arbeidsverband beschouwen als een uitkomst, een oplossing voor omstandigheden die weinig ruimte laten voor een reguliere baan. Het onderscheid met de twee voornoemde groepen is daarbij als volgt te begrijpen:

1. De keuze van flexibel werken volgt hier niet uit de aantrekkingskracht die bepaalde elementen van het flexibele bestaan op de respondent uitoefenen, maar vloeit veeleer voort uit het feit dat specifieke levensomstandigheden de keuze voor een betaalde baan beperken tot een flexibele vorm ervan.
2. Deze omstandigheden worden niet altijd als gewenst ervaren, zodat nog moeilijk van een werkelijke keuze voor flexibel werken kan worden gesproken. Echter, ook blijken in deze groep, de beperkte arbeidsmarktperspectieven tot een situatie van gedwongen flexibiliteit te kunnen leiden, in die zin dat men terecht komt in een ongewenste vorm van flexibele arbeid.

Kortom, de respondenten die hier ter sprake zullen komen, kunnen niet eenduidig als 'gedwongen flexibelen' of als 'vrije flexibelen' worden gekarakteriseerd. In de meeste gevallen is sprake van een samenspel tussen keuze-elementen en dwangelementen; het beste lijkt deze groep van respondenten dan ook te situeren tussen de twee eerder besproken groepen in. Wat dit in de praktijk betekent, zal in de nu volgende paragrafen worden verduidelijkt. Daarbij komen de ervaringen van een elftal respondenten aanbod, te weten:

een uitzendkracht (1 man)
twee afroepkrachten (2 vrouwen)
een oproepkracht/free-lancer/thuiswerker (1 vrouw)
een deeltijder/afroepkracht (1 vrouw)
twee deeltijders (1 vrouw, 1 man)
een deeltijder/afroepkracht/thuiswerker (1 vrouw)
een free-lancer/thuiswerker (1 vrouw)
een free-lancer (1 vrouw)
een thuiswerker (1 man)

Hoe men in deze groep tegen het flexibele werk aankijkt, kan sterk variëren, getuige de twee volgende citaten:

Een afroepkracht:

'Ze noemen het netjes deeltijdarbeid op afroep, maar ik zeg dat het een moderne vorm van slavernij is. Je staat dag en nacht klaar om de baas te behagen, het hele gezin lijdt eronder. Het komt voor dat je een nachtdienst draait, je komt thuis, je gaat slapen en je kunt meteen weer opdraven. Daaraan ga je op den duur kapot (...). En kritiek leveren? Ja, dat kan wel, maar dan hoef je ook niet meer te komen, je bent totaal rechteloos. Slavernij, ik heb er geen ander woord voor'.

Een deeltijder/afroepkracht: 'Dit is echt ideaal, ik kan m'n vak bijhouden en heb toch tijd genoeg voor de andere zaken thuis. Het is een uitzonderlijke mogelijkheid, 16 uur per maand vast en dan nog gemiddeld een dag in de week er bij, maar alleen als het me uitkomt (...) Voor mij is het een permanente entree naar meer werk'.

De wijze waarop men het flexibel werken in deze groep beoordeelt, hangt nauw samen met de levensomstandigheden, en de motieven voor flexibele arbeid die hieraan worden ontleend, alsmede met de mogelijkheden die de arbeidsmarkt te bieden heeft.

We gaan nu eerst in op de motieven van deze groep respondenten.

4.4.1. Motieven: Reproductieve taken als richtsnoer.

Persoonlijke omstandigheden kunnen ertoe leiden dat men in de sfeer van de betaalde arbeid is aangewezen op 'niet-reguliere werkgelegenheid'. Zo is er bijvoorbeeld een respondent die zich na het faillissement van zijn bedrijf onmiddellijk heeft aangemeld bij een aantal uitzendbureau's, teneinde de maandelijks benodigde 'stapel geld op tafel te krijgen'. Zijn gezin, met vier opgroeiende kinderen, en de maandelijkse aflossing van de hypotheek vereisen de nodige continuïteit in het inkomen, hetgeen nu dus door uitzendarbeid gerealiseerd moet worden. 'Na het ontploffen van de tent, ben ik dus direct naar die "uitzendboys" toegestapt, en heb gezegd, 'jongens laat mij maar wat doen'. Omdat deze respondent gelijktijdig besprekingen voert over een eventuele nieuwe functie, een vaste betrekking in loondienst, ziet hij zijn huidige arbeidssituatie als een 'noodgedwongen overlappingsperiode'.

Zijn het voor deze respondent omstandigheden van financiële aard die hem tot een flexibele arbeidsvorm hebben doen besluiten, voor de overige tien respondenten in deze groep zijn het met name taken en verplichtingen in het huishouden en/of de opvoeding van kinderen die aanleiding geven tot een flexibel arbeidsbestaan.

Tien respondenten, -een achttal vrouwen en een tweetal mannen-, die hun arbeidssituatie wensen af te stemmen op hun verantwoordelijkheden in de reproductieve sfeer. Van deze tien zijn er negen getrouwd, en is er één samenwonend. Wat nu zijn hun motieven voor een flexibel arbeidsverband?

De acht vrouwen in deze groep zijn allen ooit werkzaam geweest in een vaste, voltijdse betrekking. Een huwelijk, of de geboorte van het eerste kind deden hen echter besluiten de betaalde arbeid op te geven. Sommigen onder hen wilden niettemin snel weer aan de slag. Een respondent die nu als free-lancer werkzaam is, zegt over die periode: 'Ik deed in die tijd alles, als het maar thuis kon: sleutelhangers maken, lampekapjes, een archief ordenen, ik rolde van het één in het ander'. Twee andere respondenten maken gewag van werkzaamheden als wervingstelefoontjes plegen, rapporten tikken, krantjes vouwen, vormen van thuiswerk die steeds tegen stukloon werden verricht. Het waren evenwel deze arbeidsvormen die hen in staat stelden om bij hun nog kleine kinderen thuis te blijven en niettemin iets aan betaalde arbeid te doen. 'Ik wilde toen niet de crèche-optie kiezen', zegt één van hen, 'nu ligt dat misschien anders, is het wat makkelijker, ik weet niet of ik het nu wel zou doen'. De andere twee zijn vastbesloten in hun afwijzing van die mogelijkheid, zij zouden 'opnieuw voor de kinderen kiezen'. 'Het is toch een ervaring die ik nooit en te nimmer had willen missen'.

Voor één van de mannelijke respondenten is dit ook de reden om thuis te werken. Terwijl zijn vriendin er de voorkeur aan gaf hele dagen in het onderwijs werkzaam te blijven, wilde hij dolgraag de verzorging van hun pasgeboren zoontje op zich nemen. Met een automatiseringsbedrijf heeft hij een thuiswerkcontract kunnen afsluiten voor het schrijven van computerprogramma's, waardoor hij in staat is betaalde arbeid met reproductieve inspanningen te combineren.

Een aantal andere respondenten is pas weer naar betaalde arbeid uit gaan zien toen de kinderen naar school gingen, of toen men na enkele jaren huwelijk de eentonigheid van het huishoudelijke bestaan wilde doorbreken.

Wanneer de gebondenheid aan huis afneemt, nemen de mogelijkheden voor een betrekking buitenshuis toe. Worden de kinderen wat groter en gaan zij bovendien naar school, dan blijken alle geïnterviewde respondenten behoefte te hebben aan een vorm van betaalde arbeid. In die situatie

hecht een aantal van hen er wel aan om hun werktijden te kunnen afstemmen op de schooltijden. 'Je wilt er toch zijn hè, als ze uit school komen, ze willen hun verhalen kwijt, je zet een pot thee, maakt het gezellig, en ook al staat hun hoofd daar dan niet naar, je bent er toch'. De gewenste afstemming tussen school- en werktijden kan worden bereikt door een deeltijdfunctie die binnen de schooltijden kan worden vervuld, of juist ver daarbuiten. Zo zijn er respondenten met schoolgaande kinderen te vinden in banen als verpleegkundige op afroep (voor late diensten of nachtdiensten), free-lance automatiseringsmedewerkster voor twintig uur, gezinsverzorgster voor negen uur en 'produktpromotor' in een supermarkt voor 8 á 14 uur. De wens om rekening te houden met schooltijden kan bovendien ook een reden zijn om werk te zoeken met variabele werktijden: 'Vooral op de middelbare school weet je soms helemaal niet meer waar je aan toe bent, dan zijn ze vroeg vrij, dan weer laat, of soms opeens dat ze weer hele dagen niet hoeven te komen. ..En dat is dan wel lastig'.

Dat de respondenten in deze groep minder arbeidsuren verkiezen dan in een volledige dienstbetrekking gebruikelijk is, heeft vanzelfsprekend te maken met het feit dat er tijd beschikbaar moet zijn voor de werkzaamheden in de reproductieve sfeer. Omdat de echtgenoten van de meeste respondenten werkzaam zijn in een vast en volledig dienstverband, rust de verantwoording voor huishouding en opvoeding grotendeels bij de respondent zelf. In dit verband zeggen zij in koor: 'mijn man helpt ook wel mee in het huishouden, maar het meeste doe ik toch zelf'. Hieruit blijkt de geringe tijdsruimte waarover onze respondenten beschikken, met het oog op betaalde arbeid. Een werkweek van meer dan twintig uur is in deze groep een uitzondering. Deze uitzondering wordt daarenboven gevormd door de tweede mannelijke respondent in het gezelschap, die als projectleider in de automatiseringsbranche een dertig-urige aanstelling geniet. 'Mijn vrouw en ik willen allebei blijven werken, maar er staan ook kinderen op het verlanglijstje (...) Ik zocht dus al lang naar een mogelijkheid om "te parttimen" in dit wereldje, om zodoende ook een stuk opvoeding mee te nemen'. In de ogen van de meeste respondenten zou een volledige betrekking een veel te zware belasting geven: 'Het is fysiek gewoon niet op te brengen met dat huishouden erbij, daar ga je aan onderdoor, en het moet natuurlijk wel leuk blijven'.

De drukte die huishoudelijke en opvoedingstaken met zich mee brengen, doet sommige respondenten verlangen naar flexibele werktijden. 'Je hebt gewoon een hartstikke druk leven, de kinderen, vrienden, het huishouden én je werk, er komt van alles op je af, afspraken tussendoor, dat is allemaal niet altijd te plannen (...) Dan hebben ze iets op school, waar je bij moet zijn of ze worden ziek, dat je ze van school moet halen, ermee naar de dokter, en thuis moet verzorgen. Enfin, als je dan wat kon schuiven met je werk is dat natuurlijk ideaal'. Een andere respondent merkt hierover op: 'Je kan thuis nog zo goed je best doen om alles te regelen, vaste schema's, alles mooi georganiseerd, er kan altijd opeens iets onverwachts gebeuren, wasmachine kapot of fornuis kaduuk; nou, dan moet er weer iemand langskomen (...) Ik heb het wel gehad hoor, stond ik net op het punt naar m'n werk te gaan, stroomt dat ding over, het hele huis onder water, een complete ramp, nou als je dan weet dat je zo'n dag later in zou kunnen halen dan voel je je een stuk geruster, hoef je niet over je werk in te zitten'.

Het is tenslotte opvallend dat de respondenten van wie de kinderen de deur uit zijn, zich juist weer uitspreken voor een regelmatig arbeidspatroon, met vaste werktijden, alsof men nu behoefte heeft aan rust, en uitziet naar de terugkeer van een geregeld leven.

Samenvattend, persoonlijke omstandigheden, zoals een plotselinge werkloosheid en de noodzaak van inkomenscontinuïteit, kunnen aanleiding zijn om een flexibel arbeidsverband aan te gaan. De voorbeelden hiervan vinden we echter vooral bij vrouwelijke respondenten die vanwege huishoudelijke en opvoedingstaken flexibele vormen van werk zoeken: de reproductie als richtsnoer.

Wat zijn de ervaringen van deze respondenten met flexibel werken?

4.4.2. De rechtspositie: een partner als waarborg.

'In mijn situatie is enige zekerheid wel gewenst, en die is er dus niet'.

De ex-ondernemer maakt een laconieke indruk wanneer hij deze constatering doet. Als 'vrije jongen' is hij gewend met onzekerheid te leven, zodat het tijdelijke bestaan als uitzendkracht hem weinig lijkt te deren. 'Echte inkomenszekerheid heb ik eigenlijk nooit gekend'. Niettemin zegt hij dat z'n bedrijf in het verleden wel een steviger basis bood dan het huidige uitzendwerk. Volgens hem is echter het uitzend-

bureau waar hij voor werkt, gespecialiseerd in het bieden van continuïteit. 'Als je ruim van tevoren aangeeft "joh, dan en dan ben ik weer beschikbaar', zoeken zij ook iets nieuws'. Al met al ervaart deze respondent zijn inkomensonzekerheid niet als een grote last: 'het is een leuke periode hoor, weer eens wat anders'.

Een tweetal vrouwelijke respondenten geeft aan meer moeite te hebben met het onzekere inkomen. Eén van hen is als oproepkracht werkzaam bij een dagblad, waar ze is belast met het opnemen van artikelen. Het wisselende aantal arbeidsuren brengt een onregelmatig inkomen met zich mee, hetgeen als 'zeer storend' wordt ervaren, mede gezien de werkloosheid van haar man. Voor de andere respondent zijn het de gebrekkige pensioenvoorzieningen van haar man en de hoge opleidingskosten van haar kinderen die haar doen verlangen naar een zekerder inkomen. Met haar steeds wisselende, kortlopende arbeidsinspanningen als oproepkracht en free-lancer is deze respondent iedere maand weer in het ongewisse over haar verdiensten. 'Ik zou graag willen dat daar eens wat meer vastigheid in zat'.

De deeltijders kennen daarentegen de nodige inkomenszekerheid, terwijl de overige respondenten opmerken dat hun partner over een zeker inkomen beschikt. Dit brengt sommigen van hen ertoe hun eigen verdiensten als 'een zakcentje' te zien, of op te merken dat zij 'niet primair voor het geld werken'. Niettemin wordt in de meeste gevallen 'een gevoel van zelfstandigheid' aan een eigen inkomen ontleend, ook al is het maar net groot genoeg om er 'af en toe cadeautjes van te kopen, of iets extra's mee te doen'. Een tweetal respondenten merkt dan ook op dat wat meer regelmatigheid in het inkomen op prijs gesteld zou worden, ook al gaat het daarbij om een 'bijverdienste'. 'Het is natuurlijk wel zo dat als je er meer van op aan zou kunnen dat je elke maand zoveel verdient, dat je dan de extra uitgaven wat beter kan plannen, je kan op hogere lasten gaan zitten', aldus een verpleegkundige op afroepbasis. En de thuiswerker stelt: 'Natuurlijk, m'n vriendin zorgt hier voor de vastigheid, maar ik doe de "extra dingen" zoals de auto of vakantie, en dat zijn toch eigenlijk ook vaste uitgaven'.

Voor wat betreft de hoogte van het inkomen maakt een tweetal respondenten zich kwaad over 'de Tweeverdienerswet'. Zij vragen zich af of het nog wel zin heeft te werken 'als ze er zoveel van af halen'. Met name de gezinsverzorger met een negen-urige aanstelling maakt zich hierover zorgen. Voor de 'produktpromotor' zou de wet wel eens aanleiding kunnen zijn om naar een uitbreiding te zoeken van haar huidige 8 á 14 urige werkweek. De oproepkracht bij de krant beklagt zich over het feit dat 'de vasten een forse onregelmatigheidstoeslag krijgen'. Bij haar zou dat al in het tarief zitten, maar dat is minder dan de vasten krijgen. De free-lancer in de automatisering krijgt een hoger inkomen dan haar vaste collega's, 'en dat is natuurlijk wel lekker', vooral omdat ze toch niet afhankelijk is van een vaste baan.

Dat men in deze groep van respondenten veelal financieel afhankelijk is van een partner, blijkt ook uit de opvattingen over andere rechtspositionele kwesties. De 'produktpromotor' merkt op dat ze niet krijgt uitbetaald bij ziekte, vakantie of bij minder werkaanbod, maar dat kan haar op dit moment niet zoveel schelen. Komen pensioenvoorzieningen of ziektekostenverzekeringen ter sprake dan wordt geregeld gewezen op de faciliteiten van de partner. Zo blijken de verpleegkundigen die op afroepbasis werken alleen te zijn verzekerd tegen ziektekosten op die dagen dat ze werken. Deze merkwaardige constructie is voor hen evenwel niet zo'n groot probleem, omdat ze zijn meeverzekerd met hun partner. Het terugvragen van de teveel betaalde premie is dan wel 'even lastig, maar niet onoverkomelijk'.

4.4.3. Flexibiliteit: werkelijke en vermeende voordelen.

'Ik ben een roostermens', zegt de deeltijdse schoolarts-assistente, 'ik wil het liefst alles duidelijk geregeld hebben'. Haar huidige deeltijd-baan met vaste werktijden, is in dat opzicht dan ook ideaal. Vroeger, toen de kinderen nog kleiner waren, lag dat anders. Bij ziekte van één van de kinderen kon het gebeuren dat ze 's avonds en 's nachts doorwerkte om het thuiswerk dat ze deed op tijd klaar te krijgen. 'Er was dan helemaal geen regelmaat'.

Andere thuiswerkers hebben identieke ervaringen. 'Dan wacht ik tot m'n vriendin thuiskomt, en op dat moment kan ik gaan werken, daarna snel eten koken, en weer werken (....) Dat geeft wel eens ruzie hoor want je eist wel wat souplesse bij de ander'. De soepele afstemming tussen

'thuis' en 'werk' blijkt bij deze arbeidsvorm niet zelden tegen te vallen. Veeleer lijkt er een extra planningsprobleem te ontstaan: wanneer is er een gaatje om wat te werken, wanneer kan de partner bij andere zaken inspringen, en hoe is daarover een conflict te vermijden?

Ook is de schoolarts-assistente werkzaam geweest als oproepkracht. 'Je wordt dan 's ochtends gebeld en moet met een half uur opdraven. Heel onrustig. In de praktijk gebeurde het wel dat ik 's nachts nog bedden stond te verschonen omdat dat die dag gebeuren moest'. De stenografe bij een landelijke krant is er als oproepkracht 'volledig aan onderdoor gegaan'. Als 'deeltijder op afroep' kon zij worden ingezet in een 22-uurs dienst, telkens voor een dienst van 5 á 6 uur, zonder pauzes. Een deel van haar werktijden werd voor een week vastgesteld, 'nadat de vasten hun voorkeuren hebben uitgesproken'; de overige arbeidsuren werden pas op het laatste moment bekend. 'Ze noemen dit flexibel, maar dat is het natuurlijk niet. Dit zijn vastgestelde werktijden, die door de werkgever worden vastgesteld, en het risico ligt bij jou. Dit is niet flexibel (....) Dit is ploegendienst zonder de rechten die aan ploegendiensten vastzitten'.

De flexibiliteit die deze respondent van de baan verwachtte, bleek ver te zoeken. 'Ik was heel erg verrast hoe deze baan echt in elkaar zat, had ik dat geweten dan was ik het niet aangegaan (....) Er zijn geen afspraken te maken. Het huishouden was altijd wel geregeld, maar dat is in deze baan volledig kapot gegaan. Het hele gezin heeft het mogelijk gemaakt dat ik die baas daar zat te behagen'. Omdat er in de diensten die ze draaide geen regelmaat zat, bleek het haar onmogelijk een werkritme op te bouwen. 'Als ik al thuis was, sliep ik. Rust nemen'.

Ook de twee afroepkrachten in de gezondheidszorg spreken 'van een verzwaring van het huishoudelijk werk'. Eén van hen zegt: 'Ik heb wel een luxe omgeving, omdat de burens vaak de kinderen opvangen. We doen dat over en weer (....) Ik werk ook alleen 's avonds als ik weet dat m'n man thuis is (....) Als ik word opgeroepen, check ik eerst m'n man en de burens of het kan, en dan bel ik later even terug'. De andere verpleegkundige zegt hierover: 'Je moet natuurlijk niet zo'n schemamens zijn. Je moet flexibel zijn, even snel iets kunnen regelen (....) Je man moet het natuurlijk ook accepteren, je hebt tenslotte nog veel van die mannen die om zes uur de aardappels op tafel willen; je man

moet wel meewerken en ook je verdere omgeving, vrienden, kennissen, dat zij de kinderen eens willen opvangen (...) Met kleinere kinderen gaat het ook eigenlijk niet. Nu zeg ik wel tegen ze "je eet maar iets makkeijks vanavond, je zoekt het maar uit".'

Het is voor deze respondenten van veel belang 'dat ze eens een nee kunnen verkopen' als ze worden opgeroepen. Gezien het huidige gebrek aan verpleegkundigen behoort zulks ook tot de mogelijkheden: de arbeidsmarktpositie van verpleegkundigen is momenteel sterk. Ook geven de respondenten van te voren aan als ze in een bepaalde periode minder of juist meer beschikbaar zijn. 'Zo is er toch wel wat te plannen, ook als oproepkracht'.

Eén van de twee verpleegkundigen combineert bovendien het afroepcontract met een deeltijdse betrekking van 4 uur per week, voor dezelfde werkgever. Hoewel de aanstellingsomvang zeer klein is, hecht deze respondent hieraan heel veel waarde, want ook dat is immers een basis om wat vrijer tegenover het afroepgedeelte te staan. 'Je weet dat je in ieder geval die vier uur toch werk hebt, dat je niet de kans loopt alles te verliezen'. Voor haar is deze combinatie dan ook aantrekkelijk: er is vast werk en bovendien de mogelijkheid om meer te werken als het zo uitkomt, 'hoewel je natuurlijk ook niet te vaak moet weigeren, het is geven en nemen'. De andere verpleegkundige zou haar afroepcontract toch liever inruilen voor een vaste deeltijdaanstelling, indien dat mogelijk was.

Deeltijders blijken toch eenvoudiger de beoogde winst op het vlak van de tijdsruimte en tijdsplanning te kunnen realiseren dan thuiswerkers en afroepkrachten. Het aantal uren ligt vast, en soms blijken er ook wel mogelijkheden te zijn om met de werktijden te schuiven.

Als deeltijder moet men er evenwel voor waken dat men niet als een 'gemakkelijk inzetbare overwerker' wordt beschouwd. Zo vertelt de gezinsverzorgster dat 'je zo het dubbele van je eigenlijke aantal uren maakt, als je niet uitkijkt, omdat ze gewoon te weinig mensen hebben'. En: 'Je moet duidelijk je grenzen stellen, voor mij is de vrijdag bijvoorbeeld heilig, dan zal ik nooit werken'.

De grootste vrijheid wat betreft arbeidsduur en arbeidstijden lijkt het free-lance werk te bieden. Een automatiseringsmedewerkster vertelt bijvoorbeeld dat haar werktijden 'vrij indeelbaar' zijn, dat ze ook het aantal uren kan schuiven en daarbij de mogelijkheid heeft thuis te werken als dat zo uitkomt. Eigenlijk wilde deze respondent bij de geboorte van haar tweede kind ophouden met werken, maar toen deze mogelijkheid zich voordeed, zag ze daarvan af. Deze free-lance baan is haar zelfs liever dan een vaste deeltijdbaan, want nu is 'echt alles vrij te bepalen, ook om er weer eens een tijdje mee te stoppen'.

Overigens moet tenslotte wel bij de vermeende vrijheid van het free-lance bestaan worden aangetekend dat er onder deze noemer ook banen schuil gaan die deze vrijheid absoluut niet kennen. Zo werkt de 'produktpromotor' op free-lance basis voor een team dat door supermarkten wordt ingehuurd, haar werktijden zijn afhankelijk van de werkdruk en zijn beslist niet vrij te bepalen. Haar loon wordt per uur uitgekeerd en al met al blijkt het hier dus eerder om een 'uurloondeeltijder' te gaan dan om een free-lancer.

4.4.4. Arbeidsaspecten: uiteenlopende visies

Dat de ervaringen met flexibel werken in deze groep van respondenten niet eensluidend zijn, zal weinig verbazing wekken. In de vorige paragraaf is gebleken dat de beoogde flexibiliteit niet door iedere respondent in dezelfde mate wordt gerealiseerd. In de nu volgende paragraaf zal bovendien blijken dat de behoefte aan flexibiliteit niet voor iedere respondent nog even groot is. Dergelijke verschillen werken door in de waardering die men heeft voor de flexibele arbeidssituatie.

Voor de wat oudere respondenten in deze groep weegt het flexibele karakter van de arbeid niet meer zo zwaar als vroeger. Wanneer de achtenveertigjarige schoolarts-assistente terugkijkt naar haar arbeidsverleden, verwondert het haar waar ze de energie destijds vandaan haalde voor 'al die banen en baantjes die ik heb gehad'. 'Ik heb altijd plannen gehad om weer te gaan werken, zodra de kinderen de deur uit zouden gaan (....) Om in de routine te blijven en ook omdat ik niet alleen het huishouden wilde, deed ik er dus al die dingen bij, thuiswerk en afroepwerk, alles wat er zoal voorhanden was'. Terugblikkend ziet deze respondent de nadelen van dergelijke arbeidsvormen scherper

dan toen: de onregelmatigheid ervan, de planningsproblemen en het feit dat het thuiswerk 'nooit echt af' was. 'Maar ja, toch waren het mogelijkheden om in ieder geval iets te doen'. Dat zij nu een vaste deeltijd baan heeft kunnen krijgen, en nog wel via het werk als oproepkracht, maakt dat deze respondent geen spijt heeft van haar vroegere arbeidsleven. 'Ik zou het weer zo doen, tenzij mijn man ook een halve baan zou nemen, ja dan had ik het wel anders aangepakt...'

Ook de 'free-lance' produktpromotor zou op dit moment liever een vaste baan hebben, maar het lukt haar niet zo iets te vinden. Zij zegt: 'Ik werk nu eigenlijk helemaal voor eigen risico, er is geen zekerheid, het kan zo weer stoppen, ik zou nu eindelijk wel eens iets vast willen. De kinderen zijn zowat zelfstandig, dus die redden zich nu wel (...). Maar ja, waar vind ik op mijn leeftijd (40) nou zo iets?' Een andere, vijftienjarige respondent merkt in dit verband op: 'Als je nog jong bent, en de kinderen zijn nog klein, dan is het wel mooi hoor, 's avonds werken, thuiswerken, maar later merk je er niets mee opgeschoten te zijn, al die baantjes worden dan toch niet als echte ervaring meegeteld (...). Ik heb het allemaal gedaan hoor, voor mij was het ook een uitkomst, maar nu ik liever vast wil, lukt het niet'.

Over haar werk als free-lance enquêtrice merkt deze respondent op: 'je hebt geen vat op je werk, je hoort er niet bij, je weet nauwelijks voor wie je het doet (...). je voelt je eigenlijk rechteloos'. En over haar werk als oproepkracht bij een 'indicatiecommissie bejaardenzorg': 'ik mag alleen de uitvoerende klussen doen, vergaderingen mag ik niet bijwonen; toen ik er een keertje naar toe ging, hebben ze me er echt uitgegooid...'

Voor de oproepkracht bij een landelijke krant is het flexibele werk eveneens niet persé noodzakelijk meer. Zij heeft sinds 1974 op flexibele basis gewerkt in verband met de opvoeding van haar kinderen, die nu evenwel zelfstandig zijn. Flexibel werken betekende voor haar veelal deeltijdarbeid voor niet meer dan 20 uur, waaronder enkele avonden. Het flexibel werken beviel haar goed, totdat ze enkele jaren terug bij de krant terecht kwam: 'Hier manouvreren ze je in een totaal rechteloze positie. Als je meer dan 17 uur werkt, wat dus het geval is, zou je onder de CAO moeten vallen, nou mooi niet. Ze zeggen, dan ga je maar procederen, en roepen je vervolgens niet meer op...Niemand procedeert dus'. Er bestaan voor de zogenaamde 'poa's' (parttimers op afroep) geen

faciliteiten zoals de vaste medewerkers die wel kennen inzake pensioenen, opleidingen en dergelijke. De arbeidsomstandigheden zijn zwaar: lange en onregelmatige diensten die zonder pauzes vervuld worden, 'je werkt je vijf á zes uur te barsten, en dan ben je totaal op, moet je gaan uitrusten voor de volgende dienst (...). Voor hun is het een kwestie van produktiviteitsverhoging'.

De respondent maakt zich in het bijzonder kwaad over de rol van de vakbonden bij dit alles. Volgens haar hebben zij dit systeem getoleerd onder het voorwendsel van de werkgever dat het hier een overgangssituatie betrof, in verband met de ontwikkeling van een geautomatiseerd systeem. Inmiddels bestaat het echter al langer dan tien jaar, 'en het is steeds menonwaardiger geworden'. De vaste medewerkers zien de poa's bovendien als bedreiging, waardoor onze respondent zich een buitenstaander voelt. Zij zou echter nooit een vaste baan bij deze werkgever overwegen: 'Wat ik nu doe, dat is de vuiligheid....Flexibel werken kan voordelen hebben, dat weet ik, maar dit heeft alleen nadelen. Het risico ligt geheel bij de werknemer. Ben ik er een tijdje niet, dan verdien ik ook niets. Denkt de werkgever, zij ziet er slecht uit, dan roepen ze me niet op en kan ik in m'n eigen tijd uitrusten (...). Een kwaliteitskrant noemen ze zichzelf....Maar de arbeidsomstandigheden zijn een puinhoop, de arbeidsvoorwaarden je reinste slavernij'. Na verloop van tijd is deze respondent van het werk bij de krant ziek geworden, ze kreeg gordelroos. Na twee maanden kwam er een briefje van de bedrijfsgeneeskundige dienst 'of ze in het kader van de begeleiding langs wilde komen'. 'Een regelrecht lachertje'. Inmiddels heeft ze ontslag genomen en een vaste baan gevonden, een 40-urige functie die echter door de variabele arbeidstijden 'heel wat flexibeler is dan die rotzooi die ze daar een baan durfden te noemen'.

'Ik heb van het begin af aan het flexibele werk kunnen gebruiken voor de voordelen, en nu dat niet meer nodig is, heb ik gemazzeld dat ik weer een baan heb ook'.

Voor de twee verpleegkundigen is flexibel werken momenteel nog wel degelijk een vereiste, omdat beiden de verantwoording dragen voor de zorg van een tweetal schoolgaande kinderen. Wat betreft de inhoud van het werk wijst één van hen op het feit 'dat je als oproepkracht steeds op andere afdelingen komt te werken; je moet je telkens weer inwerken, je op de hoogte stellen van nieuwe ontwikkelingen, nieuwe gezichten

leren kennen en soms ook nieuwe apparatuur'. Daarmee is het werk haar inziens zwaarder. 'Aan de andere kant wordt je er wel "allround" van, en dat biedt misschien in de toekomst wel voordelen'.

Beide respondenten wijzen op het gemis aan opleidingsfaciliteiten en doorstroomperspectieven: 'daarvoor moet je minstens 32 uur in dienst zijn'. Met name door de respondent die het oproepwerk combineert met een kleine deeltijdse aanstelling, wordt dit laatste betreurd. Eigenlijk zou zij het liefst weer als part-time verpleegkundige aan de slag gaan, als haar man maar bereid zou zijn om ook op deeltijdbasis te gaan werken. Deze vindt echter dat een deeltijdbaai in zijn werk niet kan, en dat zijn vrouw ook nooit in staat zou zijn om de daarmee gepaard gaande inkomensachteruitgang te compenseren. De respondent zegt daarom: 'gegeven de omstandigheden is deze constructie het beste: ik kan m'n vaardigheden bijhouden, het aantal uren een beetje regelen en later misschien weer eens wat meer gaan werken (...). Maar zonde is het ergens wel...'. De andere verpleegkundige wil eveneens via haar huidige afroepcontract 'in het vak blijven, de "touch" behouden', om eventueel later weer eens meer te gaan werken. Om die reden, en vanwege de planningsproblematiek zou ze eigenlijk liever een vaste aanstelling hebben: 'dat je een bepaalde zekerheid wil, hoeft natuurlijk niet altijd iets met geld te maken te hebben, nietwaar?'

Beide verpleegkundigen zijn tenslotte van mening dat het feit dat zij ooit als vaste kracht voor hun huidige werkgever hebben gewerkt het bestaan als oproepkracht 'minder erg' maakt. 'Dat is wel een groot voordeel, anders zou je er als oproepkracht wel heel verloren bijlopen'. Dat deze respondenten door hun huidige werk het contact met (vroegere) collega's in stand kunnen houden, is voor hen een belangrijk punt.

De deeltijdse gezinsverzorgster en de thuiswerkende computerprogrammeur zijn best tevreden met hun huidige arbeidssituatie. Aanvankelijk was de programmeur niet eens van plan om werk te zoeken, maar toen de mogelijkheid zich voordeed, sprak het idee hem toch wel aan: 'Natuurlijk besef ik dat ik er niet veel verder mee kom; als ik was blijven werken zou ik ergens in deze branche veel meer geld kunnen verdienen, dan zou ik wel systeemanalist of zo geworden zijn...Maar met dat thuiswerk blijf je er toch wel een beetje in, weet je zo'n beetje wat er gaande is (...). Ja, dat ik nou geen dure opleidingen meer kan volgen, dat ik

sowieso slechte arbeidsvoorwaarden heb, daar kies ik toch min of meer voor'. Wel heeft deze thuiswerker moeite met het sociale isolement waarin hij naar zijn zeggen verkeert: 'Ik zie dit wel als iets tijdelijks hoor. Als ons kind naar school gaat, ga ik toch ook weer eens rondkijken, want anders verlies je wel het contact met de buitenwereld (...) Alleen maar boodschappen doen, schoonmaken, verzorgen en een beetje op dat schermpje turen, is misschien niet zo gezond'.

De gezinsverzorgster vindt haar kleine deeltijdbaan 'precies goed zo'. Niettemin ziet zij ook nadelen, bijvoorbeeld het feit dat 'ze het werkoverleg nu in je eigen tijd hebben gepland...en daar pas ik dus wel voor'. En ook over het feit dat overuren lang niet altijd worden vergoed, kan deze respondent zich kwaad maken. Maar ook zij zegt, enigszins vergoelijkend: 'het is m'n keuze hè, het komt mij het beste uit zo'.

De twee respondenten die in de automatisering werkzaam zijn, de één als deeltijder en de ander als free-lancer, zijn nog het meest te spreken over hun huidige arbeidssituatie.

De deeltijder wijst erop dat de organisatie waarvoor hij werkt, is afgestemd op het werken met flexibele krachten: 'De projectteams maken onderlinge afspraken wanneer ze elkaar treffen, het is een kwestie van goede afspraken en coördinatie'. De free-lancer, die voor dezelfde organisatie werkt, bevestigt dit. Dat zij wat minder van bepaalde opleidingsfaciliteiten kan profiteren als de deeltijder, wordt in haar ogen ruimschoots gecompenseerd door de hogere beloning. Het werken op steeds wisselende projecten bevalt haar daarbij zeer goed: 'je ontmoet steeds nieuwe mensen, je werkt met steeds andere systemen, dat is leuk en leerzaam'. De mogelijkheden die er bovendien bestaan om zo nu en dan thuis te werken, worden door hen zeer op prijs gesteld. 'Bij ons bedrijf is de standaard werknemer een flexibele arbeidskracht, dat merk je dan ook in de mentaliteit en de organisatie van het werk (...) Hier merk je dat op dat punt alles kan, als je het maar organiseert'.

En dan tenslotte de ex-ondernemer. Hij heeft het als uitzendkracht prima naar zijn zin. Dat wat hij ervan verwacht, de continuering van z'n inkomen, komt er ook uit, en dat is voor hem het belangrijkste. Daarbij vindt hij het een groot voordeel dat het aantal uren niet persé tot veertig is beperkt, zodat hij het inkomen nog verder op

kan voeren, indien dat gewenst is. 'Er is daar werk zat, dus soms ga ik nog veel langer door dan de vaste jongens, en dat levert een leuk extra centje op'. Het werk als uitzendkracht ervaart deze respondent als 'verfrissend': 'Je doet steeds andere klussen, springt overal in....Ze noemen me hier al "de trouble shooter", dat vind ik wel mooi, ja'. In feite, zo meent hij, is hij als ondernemer altijd al 'een flexibele rakker' geweest, 'dat houdt dus in dat je werk en privé niet zo strikt scheidt, dat loopt bij mij in elkaar over'. Dat er in zijn huidige arbeidssituatie bepaalde rechten ontbreken, komt hem helemaal niet vreemd voor. Sprekend over opleidingen, pensioenen, en verzekeringen, zegt hij: 'dat heb ik altijd zelf geregeld, en dat zal ik zo blijven doen'.

Samenvattend, de oordelen over het flexibele arbeidsbestaan lopen in dezegroep uiteen. Dit kan het gevolg zijn van het feit dat sommige arbeidssituaties minder 'die uitkomst' zijn dan men had verwacht, de behoefte aan flexibiliteit kan verminderd zijn, met als gevolg dat het oordeel over flexibele arbeid kritischer is geworden, en tenslotte zijn er ook verschillen in de mate waarin men vrede heeft met de levensomstandigheden waarin men verkeert. Dit laatste heeft alles te maken met het toekomstperspectief dat deze respondenten voor zichzelf zien, in relatie tot de betaalde arbeid. Daarover gaat de nu volgende paragraaf.

4.4.5. Het toekomstperspectief: flexibiliteit en mobiliteit

'Eens flexibel, altijd flexibel': dat schijnt het lot te zijn van enkele respondenten, die tevergeefs op zoek zijn naar een vaste betrekking.

De produktpromotor heeft in het verleden 'alles aangegrepen om aan het werk te blijven'. Zij zegt hierover: 'Daardoor heb ik m'n zelfvertrouwen niet verloren; ik pak gerust dingen aan waarvan ik nog niet alles weet, ik heb het lef om ergens gewoon op af te stappen. Als je een tijd niet meer werkt, dan durf je dat gewoon niet meer...'. Nu de kinderen op eigen benen kunnen staan, is deze respondent weer op zoek naar een vaste kantoorbaan, zoals ze die vroeger ook had.

Maar: 'Ze willen je niet meer als je zo oud bent, je komt er niet meer tussen'. Hoewel ze zegt gaarne bereid te zijn om te leren werken op 'die tekstverwerkende spullen', en zelfs ook bereid zou zijn een veertigurig arbeidsverband aan te gaan, blijkt haar leeftijd van 40 jaar

voor veel werkgevers een groot bezwaar. 'Soms denk ik, ach ja laat die jongeren maar, die komen toch al zo moeilijk aan werk, wat moet ik daar nou nog tussen (...). Maar aan de andere kant, ik ben nu veertig, dan heb ik nog eigenlijk een heel leven voor me, twintig of vijfentwintig jaar om te werken, nog iets op te bouwen, dat is toch heel wat....?' Jongeren zouden in haar ogen wel een extra kans moeten hebben - en daarbij kijkt ze ook naar haar eigen kinderen - maar anderzijds zegt ze zelf in haar jeugd geen kansen te hebben gehad. 'Je werd toch niet gestimuleerd om te leren, je ging trouwen en daarmee automatisch het huishouden in (...). Achteraf zou ik het wel anders hebben gedaan, meer studeren, dan zit je beter op de arbeidsmarkt en het is goed voor jezelf, je ontwikkeling'.

De echtgenoot van deze respondent heeft zijn werk als zelfstandig timmerman moeten opgeven en zit nu, met tegenzin, in de bouw. Beiden voelen er veel voor wanneer zij de komende tijd een volledige baan zou kunnen krijgen zodat hij het huishouden over kan nemen. 'Maar het zit er niet in, geloof ik, waar krijg ik nou zoiets? (...). Voorlopig ga ik maar op de oude voet verder: bruidsparen feliciteren, bollen pellen, typen, het geeft niet wat. Je leert er toch ook veel van, vooral met mensen omgaan...'. De meest ideale vorm zou voor hen tenslotte zijn als beiden halve dagen konden gaan werken. De kans hierop wordt door deze respondent echter nog lager ingeschat.

Voor de free-lance enquêtrice annex oproepkracht in de bejaardenzorg spelen identieke problemen. Ook zij heeft een zeer gevarieerd arbeidsverleden achter zich liggen -wervingstelefoontjes plegen als thuiswerker, enquêtes afnemen als tijdelijke kracht en als free-lancer, uiteenlopende vormen van oproepwerk- maar wanneer zij solliciteert naar een vaste betrekking blijkt dat men alleen naar haar ervaringsjaren kijkt als sociaal werkster in vaste dienst, een ervaring die stamt van vóór 1964. Maar vooral haar leeftijd van 55 jaar speelt haar parten, zo vermoedt ze. Ook aan haar werkervaring als vrijwilliger in het bestuurlijk opbouwwerk wordt in sollicitaties geen waarde gehecht. Wel blijkt een dergelijke ervaring van betekenis te zijn in het 'flexibele circuit': via het vrijwilligerswerk werd ze aangenomen voor het oproepwerk bij de indicatiecommissie bejaardenzorg. Al lange tijd wenst ze zich echter een rustige, vaste deeltijdbaan. 'Voor het huidige oproepwerk moet ik soms m'n badminton clubje afzeggen, het is op mijn leeftijd ook knap vermoeiend, ik zou eindelijk wel eens wat zekerheid willen'.

De oproepkracht bij de krant zegt zich ervan bewust te zijn 'mazzel te hebben gehad' op haar leeftijd (39) nog een vaste baan te hebben gevonden die ook inhoudelijk aanspreekt. Het feit dat veel van haar flexibele werkervaring 'redelijk goede deeltijdbanen' betref, heeft hier volgens haar veel mee te maken. 'Als ik altijd zo gewerkt zou hebben als bij de krant, dan had ik het wel kunnen schudden, denk ik...'. De schoolarts-assistente (48) heeft haar huidige baan bemachtigd via oproepwerk bij de gemeente. 'Door interne sollicitaties ben ik van het een in het ander gerold...Voor deze functie is ook geen advertentie gezet, ik was gewoon de interne kandidaat'.

Blijkbaar kan een flexibele betrekking soms toch ook als opstap fungeren naar vast werk.

De twee verpleegkundigen willen de mogelijkheid open houden om ooit weer in vaste betrekking bij een ziekenhuis werkzaam te zijn. Eén van hen koestert al op dit moment ambities in die richting, maar stuit daarbij op weerstand van haar echtgenoot.

De gezinsverzorgster met een contract voor acht uur per week zegt soms ook met de gedachte te spelen om meer te gaan werken, bijvoorbeeld voor twintig uur op een kantoor. 'Maar met de drukke baan van m'n man kan dat niet zo goed, hij is 's avonds vaak weg en het werk hier blijft dan liggen, hè (....) Ach, ik wil het toch niet echt....Een vrouw blijft toch een vrouw...'. De schoolarts-assistente (48) heeft haar huidige baan bemachtigd via oproepwerk bij de gemeente. 'Door interne sollicitaties ben ik van het een in het ander gerold...Voor deze functie is ook geen advertentie gezet, ik was gewoon de interne kandidaat'.

Wanneer men zinspeelt op een vaste baan, ergens in de toekomst, gaat het meestal om een deeltijdbaan. Omdat de meeste respondenten een belangrijk deel van hun leven zijn aangewezen op flexibele arbeidsvormen, ontstaan er in samenhang daarmee bepaalde leefgewoonten waarvan men liever geen afstand doet. Door diverse respondenten worden activiteiten genoemd als badminton, tennis, vrijwilligerswerk, cursussen en hobbies als handwerken, naaien en dergelijke. Velen hechten hieraan, ook omdat men rondom dergelijke bezigheden sociale contacten opbouwt die men node wil missen. Met andere woorden, eenmaal aangewezen op flexibele arbeidsvormen, wordt het leven zo vormgegeven dat op den duur de mogelijkheid van een voltijdse baan steeds minder aantrekkelijk wordt. Een en ander wordt daarbij versterkt door het feit dat het flexibele arbeidsbestaan vaak geassocieerd wordt met 'erbij werken', 'een zakcentje verdienen' of 'ook iets buitenshuis doen'. Dat het

gezinsinkomen in de meeste gevallen al gewaarborgd is, doet de betekenis van betaalde arbeid in de ogen van onze respondenten dalen. De free-lance automatiseringsmedewerker neemt deze situatie heel expliciet tot uitgangspunt van haar activiteiten: 'Ik doe gewoon wat ik op een bepaald moment leuk vind, na dit project ga ik bijvoorbeeld weer eens een tijdje studeren'.

Het motto 'eens flexibel, altijd flexibel' gaat dus niet alleen op voor wat betreft de kansen op de arbeidsmarkt, maar ook in de privé-sfeer, waar de behoefte aan flexibiliteit door de jaren heen weliswaar steeds andere gedaanten aanneemt, maar nooit lijkt te verdwijnen.

4.5. Enige achtergrondkenmerken

In het voorgaande stonden de ervaringen met het flexibele arbeidsbestaan centraal. Daarin klonk soms iets door van verschillen tussen mannen en vrouwen, jongeren en ouderen of lager en hoger opgeleiden.

Hieronder zullen we thans wat meer systematisch stil blijven staan bij enkele achtergrondkenmerken van de onderscheiden respondentengroepen. Onderscheiden deze groepen behalve door hun motieven zich ook op andere punten van elkaar? Per groep zal aandacht worden besteed aan de persoonlijke achtergrond van de respondenten, het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau en de arbeidsvormen die in het geding zijn.

Gegeven de relatief kleine omvang van het respondentenbestand zal de nodige voorzichtigheid worden betracht bij het doen van uitspraken over (vermeende) groepskenmerken. Bovendien zou de aard van de hieronder te behandelen kenmerken verband kunnen houden met de selecte wijze waarop de respondentengroep is samengesteld. Het navolgende is dan ook uitsluitend bedoeld om het inzicht te vergroten in de flexibiliseringswensen van de verschillende groepen respondenten, en heeft dus vooralsnog geen betekenis in meer algemene zin.

4.5.1. Flexibiliteit als dwang

In deze groep van acht respondenten vinden we evenveel mannen als vrouwen. Bezien we de persoonlijke achtergronden van deze respondenten nu wat nader, dan blijken vrouwen om andere redenen het flexibele bestaan als gedwongen te ervaren dan mannen. Drie van de vier vrouwelijke respondenten brengen terstond hun financiële zorgen te berde om aan te geven waarom zij hun arbeidssituatie ongewenst vinden: persoon-

lijke omstandigheden als een scheiding of een arbeidsongeschikte partner vragen thans om de nodige inkomenszekerheid. Bij de mannelijke respondenten is minder sprake van een onverwachte financiële nood. Hoewel ook zij inkomenszekerheid nastreven, geven deze respondenten veeleer uiting aan een verlangen naar inhoudelijk aantrekkelijker werk, méér mogelijkheden om een loopbaan op te bouwen en méér toekomstperspectief. Voor één van de mannelijke ondervraagden is inkomenszekerheid op de korte termijn gewenst, de overigen gaat het primair om zekerheid voor de (verre) toekomst, dus om de wens zowel in de privé-sfeer als in de arbeidssfeer een zeker bestaan te kunnen opbouwen.

De mannen in deze groep blijken met andere woorden meer op betaalde arbeid georiënteerd te zijn dan vrouwen. De vrouwelijke respondenten in deze groep blijken hun arbeidsbestaan meer op de korte termijn te beoordelen, terwijl de mannelijke respondenten hun behoefte aan inkomenszekerheid op de langere termijn projecteren. De behoefte aan vast werk lijkt bij de vrouwelijke werknemers die door ons zijn ondervraagd, op te komen als een gevolg van min of meer onverwachte omstandigheden, bij mannen behoort deze behoefte veeleer tot het (maatschappelijk) gangbare levenspatroon.

Leeftijd en werkervaring blijken een belangrijke rol te spelen in het streven naar vast werk. Zo bevinden zich onder deze respondenten enkele gescheiden vrouwen die na een aantal jaren uit het arbeidsproces te zijn geweest de draad van de betaalde arbeid wederom op willen pakken. In hun pogingen vast werk te vinden stuiten zij op bezwaren van werkgeverszijde met betrekking tot de leeftijd en het feit dat men niet over aaneensluitende werkervaring beschikt. Respondenten die begin dertig zijn, worden dan al te oud bevonden. Daarnaast vinden we in deze groep geïnterviewden enkele jeugdige schoolverlaters die slechts kans zien op een flexibel contract aan werk te komen.

Voor wat betreft het opleidingsniveau is er een grote spreiding waarneembaar: zowel laag opgeleiden als ook academisch gevormden maken deel uit van deze respondentengroep. Wel lijkt het type kwalificatie waarover een aantal respondenten beschikt samen te hangen met de situatie van gedwongen flexibiliteit. Een landmeetkundige opleiding, een diploma pedagogische academie, een afgebroken dan wel afgeronde studie sociale

wetenschappen zijn hier voorbeelden van kwalificaties die op de huidige arbeidsmarkt geen waarborg bieden voor vast werk. Echter, zelfs wanneer men over een diploma met meer marktwaarde beschikt (bijvoorbeeld een MEAO-diploma) dan blijkt dat door leeftijds- en ervaringsfactoren de kans op vast werk niettemin gering kan zijn.

Tijdelijk werk, uitzendwerk, afroepwerk en thuiswerk zijn de arbeidsvormen die bij een situatie van gedwongen flexibiliteit in het geding kunnen zijn. De free-lance constructie die in dit verband ook werd gesignaleerd, bleek in de praktijk veeleer op een (tijdelijk) dienstverband te duiden.

4.5.2. Flexibiliteit als keuze

Het opvallendste kenmerk van de respondenten die voor het flexibele bestaan zeggen te kiezen, ligt in hun persoonlijke achtergrond. Voor een tweetal respondenten geldt dat zij al over financiële zekerheid beschikken, ontleend aan de vaste betrekking van een partner, dan wel aan het feit dat reeds een pensioen wordt uitgekeerd. Voor een vijftal andere respondenten is van belang dat zij niet gebonden zijn, niet aan een partner waarvoor zij de kost zouden moeten verdienen, noch aan maandelijkse lasten die een hoog en geregeld inkomen vereisen. De meeste respondenten in deze groep brengen tot uiting dat zij nauwelijks over ambitie beschikken om carrière te maken en zeker niet in de betekenis van 'steeds meer geld verdienen'.

Ook in deze groep zijn zowel mannen als vrouwen vertegenwoordigd. Opvallende verschillen doen zich daarbij echter niet voor. De gemiddelde leeftijd lijkt aan de lage kant te liggen.

Het type kwalificatie waarover men beschikt lijkt ook hier van meer betekenis dan het opleidingsniveau, in die zin dat in deze groep een oververtegenwoordiging aanwezig lijkt van kwalificaties die het 'goed doen' op de flexibele arbeidsmarkt. Zo maakt de vroegtijdig gepensioneerde free-lancer gebruik van het feit dat hij een zekere 'know-how' heeft opgebouwd die moeilijk vervangbaar is, en derhalve exploitabel in een free-lance betrekking. Een andere respondent merkt op dat zij juist een s.p.d. opleiding heeft gevolgd met het oog op de ruime mogelijkheden voor flexibele arbeid. De ex-typiste opereert met haar kennis en

vaardigheden op het gebied van tekstverwerking op een groeiende markt. De ontwerper stelt dat zijn kansen op de flexibele arbeidsmarkt aanzienlijk beter liggen dan op de reguliere markt. En ook de uitzendkracht die zich een vrije vogel noemt, meent dat hij met z'n MEAO-diploma betrekkelijk eenvoudig van uitzendbaan naar uitzendbaan trekken kan.

De 'vrije flexibelen' vinden we in uiteenlopende arbeidsvormen, echter niet in de afroepvariant. De meeste onder hen wijzen deze optie dan ook af, omdat het een inbreuk zou betekenen op de zo gewaardeerde tijds-vrijheid. De free-lance constructie lijkt daarentegen juist goed verenigbaar met de wensen van deze respondenten.

4.5.3. Flexibiliteit als uitkomst

In deze groep springt de oververtegenwoordiging van vrouwen onmiddellijk in het oog. Dit houdt vanzelfsprekend verband met het feit dat bezigheden en verplichtingen in de reproductieve sfeer hier de belangrijkste aanleiding zijn voor het flexibele arbeidsbestaan.

De aard van de levensomstandigheden die om een flexibel arbeidsbestaan vragen, lijkt aan leeftijd te zijn gebonden. Uit het onderzoeksmateriaal komt naar voren dat met name de vrouwen met nog kleine kinderen thuis, dan wel met schoolgaande kinderen een druk leven kennen, dat zich nauwelijks met een reguliere baan laat combineren. Wanneer men dan niet in staat, of niet genegen is de benodigde flexibiliteit te ontleen aan alternatieve oplossingen - men denke bijvoorbeeld aan kinderopvang, of een partner die zijn arbeidssituatie aanpast - dan zal deze gezocht moeten worden in de eigen arbeidssituatie. En zo vinden we veel vrouwen, in leeftijd variërend van begin twintig tot half in de veertig, werkzaam in een flexibel arbeidsverband. Er zijn in deze respondentengroep evenwel ook oudere vrouwen vertegenwoordigd voor wie de drukste periode achter de rug is. Maar nog altijd voeren zij hun reproductieve taken aan als belangrijkste reden voor het flexibele arbeidsbestaan. Dit kan gewoonte zijn, een verwijzing naar het verleden, maar wat in ieder geval ook meespeelt is het feit dat men door leeftijds- en ervaringsfactoren weinig uitzicht heeft op vast werk. Sommigen van hen verkeren in dezelfde situatie als enkele vrouwen die hun flexibiliteit als dwang ervaren, een situatie die getypeerd kan worden als de proble-

matiek van herintreders. Bij gebrek aan beter, lijken de respondenten in deze groep die met deze problematiek te maken hebben, terug te vallen op hun oorspronkelijke motieven voor flexibele arbeid.

Voor wat betreft de kwalificaties in deze groep doen zich geen opvallende verschijnselen voor. Het gemiddelde kwalificatieniveau lijkt iets lager te liggen dan in de andere respondentengroepen, een harde conclusie hieromtrent kan echter niet getrokken worden.

Naast deeltijdarbeid, free-lance arbeid en uitzendarbeid vinden we hier tamelijk veel thuis- en afroepwerk. Ook in deze groep kwam het voor dat een dienstverband ten onrechte als een free-lance verhouding werd aangemerkt.

4.6. De verwezenlijking van flexibiliseringswensen: voorwaarden en knelpunten

In deze paragraaf willen we de belangrijkste inzichten die tot dusver uit de onderzoeksbevindingen naar voren zijn gekomen, in een overzicht van knelpunten samenvatten. Gebleken is dat de flexibiliseringswensen die zich binnen de onderscheiden respondentengroepen manifesteren niet zondermeer worden verwezenlijkt. De problemen die daarbij in het geding zijn, worden hieronder op een rij gezet. Daarmee zal dan ook het inzicht groeien in de voorwaarden waaraan de verschillende vormen van flexibele arbeid zouden moeten voldoen, wil er sprake zijn van een bijdrage aan de flexibiliteit van werknemers en werkneemsters. Derhalve zal in het navolgende niet uitsluitend op knelpunten worden ingegaan: hier en daar blijken sommige arbeidsrelaties al aan zulke voorwaarden te voldoen.

Voor wat betreft de aard van de knelpunten blijkt het van groot belang of er al dan niet sprake is van een gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer. Bestaat er zo'n relatie, dan komen er in eerste instantie drie gebieden naar voren waarop zich knelpunten voordoen, te weten de rechtspositie, de (arbeids)perspectieven en de (verlangde) flexibiliteit. Is er daarentegen sprake van een zelfstandig arbeidsbestaan ('de kleine zelfstandigheid'), dan blijken de problemen die zich op voornoemde gebieden voordoen nogal drastisch van karakter te veranderen. Om die reden wordt de kleine zelfstandigheid als afzonderlijke probleemca-

tegorie behandeld. De rechtspositie, de perspectieven, de flexibiliteit en de kleine zelfstandigheid komen respectievelijk aan bod in de paragrafen 4.6.1., 4.6.2., 4.6.3. en 4.6.4. In paragraaf 4.6.5. zal tenslotte worden stilgestaan bij de vraag in hoeverre de verschillende flexibele relaties nu iets bijdragen aan de flexibiliteit van werknemers en werknemers.

4.6.1. De rechtspositie

Met name in de groep van 'gedwongen flexibelen' wordt de relatief slechte rechtspositie frequent bekritiseerd. Gewezen wordt op het ontbreken van ziekengeld, pensioenrechten en inkomenszekerheid, waarbij vooral dat laatste onderwerp is van veel bezorgdheid en kritiek. Zo hebben thuiswerkers, oproepkrachten en ook uitzendkrachten niet zelden moeite met het feit dat de werkzaamheden van de ene op de andere dag weg zouden kunnen vallen. Maar ook als men voor het flexibele arbeidsbestaan kiest, blijkt de afwezigheid van enige ontslagbescherming niet altijd aanvaardbaar. Immers, dikwijls zoeken deze 'vrije flexibelen' toch enige inkomenszekerheid, zij het meestal voor een bepaalde afzienbare periode: dat deze continuïteit dagelijks wordt bedreigd, wordt dan als storend ervaren. Ook wordt kritiek geuit op specifieke rechtspositieve regelingen. Zo blijken deeltijders nogal eens als overwerker te worden ingeschakeld, zonder dat daartegenover extra vergoedingen staan. Oproepkrachten kunnen soms de meest uiteenlopende diensten draaien, zonder dat zij recht hebben op de onregelmatigheidstoelagen die wel aan reguliere krachten worden toegekend.

Zijn er in een CAO beschermende maatregelen opgenomen met betrekking tot de rechtspositie van de flexibele werker, dan blijken deze soms gemakkelijk omzeild te kunnen worden. Zo komt het voor dat een flexibele werker bepaalde rechten worden toegekend (bijvoorbeeld rondom medezeggenschap, onregelmatigheidstoelagen en dergelijke) als diens wekelijkse arbeidsduur meer dan zeventien uur bedraagt. In dat geval kan men ervoor zorgen dat de betrokken arbeidskrachten nooit deze zeventien uur halen. Overigens blijken veel flexibele werkers niet op de hoogte te zijn van eventuele bepalingen in de CAO.

Een belangrijk knelpunt lijkt dan ook de onwetendheid te zijn die er rondom de rechtspositie van de flexibele werker bestaat. Of er aanspraak kan worden gemaakt op een eventuele werkloosheidsuitkering, ziekingeld, een uitkering bij arbeidsongeschiktheid: het zijn vragen waarop men dikwijls geen antwoord weet. Meestal is men niet op de hoogte van het feit dat het in kwesties als deze van veel belang is of er al dan niet een arbeidsovereenkomst in het geding is. Nu heeft onwetendheid alles te maken met onduidelijkheid, het gebrek aan goede voorlichting over de (algemene) rechtpositionele aspecten van de verschillende flexibele arbeidsrelaties. Ook kan het feit dat men bepaalde arbeidssituaties soms ten onrechte aanduidt als free-lance werk versluitend werken. Als er in een organisatie of bedrijfstak specifieke regelingen gelden rondom de rechten van de flexibele arbeidskracht (bijvoorbeeld inzake de beloning, arbeidstijdverkorting, vakantie of het recht op aanvullende uitkeringen), dan zouden deze door de werkgever duidelijk onder de aandacht gebracht moeten worden van de flexibele werkers. Dit blijkt echter lang niet altijd te gebeuren. Daarbij wreekt zich ook het feit dat de werkgevende organisaties niet altijd gebaat zijn bij goede voorlichting. Zo kenmerkte het departement, waar op grote schaal met zogenaamde 'free-lancers' werd gewerkt, zich juist door voorzichtige, juridische manoeuvres. De respondent die uiteindelijk besloot tot het doen van juridische stappen - teneinde een gezagsrelatie aan te tonen - zag zich geconfronteerd met de hoge kosten voor verleende rechtsbijstand. Ook dat kan in dit verband als een knelpunt worden aangemerkt. Overigens zou men juist van de overheid mogen verwachten dat dergelijke praktijken in haar eigen organisatie worden geweerd; de geloofwaardigheid van eventuele voorlichtingscampagnes vanuit de overheid zou daarbij gebaat zijn.

Een aantal flexibele werkers heeft door het steeds wisselende arbeidsbestaan veelvuldig te maken met (kortstondige) perioden van werkloosheid. Bij hen valt te beluisteren dat de regelmatige contacten met instellingen als de sociale dienst, die hieruit voortvloeien, niet altijd even soepel verlopen. Zo is het feit dat men telkens opnieuw onderworpen wordt aan complete aanvraagprocedures voor een uitkering, aan kritiek onderhevig.

De minder gunstige rechtspositie wordt in een aantal gevallen (deels) ondervangen door het feit dat men al over een redelijke financiële basis beschikt, meestal in de vorm van een partnerinkomen. Met name in de groep respondenten die het flexibele arbeidsbestaan als uitkomst ervaart, bleek hiervan meer dan eens sprake te zijn. Daarbij moet evenwel worden opgemerkt dat lang niet alle geïnterviewde vrouwen gelukkig zijn met het feit dat zij zijn aangewezen op flexibele arbeidsvormen. De bestaande rolverdeling in de privé-sfeer brengt met zich mee dat het veelal een taak van vrouwen is om de benodigde flexibiliteit in de gezinssituatie te realiseren. Wanneer zich verwachte of onverwachte omstandigheden thuis voordoen dan is het gewoonlijk aan de vrouw des huizes deze gebeurtenissen op te vangen. Wanneer nu vrouwen de ambitie ontwikkelen om naast hun taken binnenshuis iets te doen in de sfeer van de betaalde arbeid, dat gaat dat veelal gepaard met (extra) planningsproblemen. Deze problemen zouden voorkomen kunnen worden wanneer mannen hun 'afgeschermd' positie verlaten, teneinde een deel van de reproductieve taken over te nemen, zodat de flexibiliteit in de thuissfeer gewaarborgd blijft. Eén van de voornamere problemen hierbij is nu echter juist dat aan vrouwen de eis wordt gesteld om het verlies aan inkomen van de man door haar arbeidsinspanningen weer goed te maken. Maar dan wreekt zich het feit dat vrouwen veelal zijn aangewezen op flexibele arbeidsvormen, die hiertoe onvoldoende, of een te weinig zeker inkomen bieden. Omdat flexibele arbeid dikwijls synoniem is voor slecht betaalde arbeid, arbeid met weinig zekerheid, onder ongunstige rechtspositionele voorwaarden, kunnen veel vrouwen niet aan die eis voldoen.

Er is dus sprake van een paradoxale situatie: enerzijds zijn veel (gehuwde of samenwonende) vrouwen uitsluitend in de gelegenheid betaalde arbeid te verrichten door het bestaan van flexibele arbeidsvormen, anderzijds maakt deze afhankelijkheid van flexibele arbeid een betere taakverdeling in de privé-sfeer onmogelijk, zodat een volwaardige deelname aan betaalde arbeid voor veel vrouwen buiten bereik blijft.

De veronderstelling, dat flexibilisering van arbeid zou bijdragen aan de ontwikkeling naar individualisering en economische zelfstandigheid, (zie paragraaf 2.3.3.), berust niet op juistheid, zolang aan de rechtspositie van de flexibele werkers nog het nodige schort.

4.6.2. Arbeidsperspectieven

De wensen van flexibele werkers blijken geregeld te worden doorkruist door het feit dat het flexibele arbeidsverband gepaard gaat met minder gunstige arbeidsperspectieven. Daarbij spelen twee zaken een belangrijke rol, te weten de doorstroming naar regulier werk en de kwaliteit van het flexibele werk zelf.

A. De doorstroming naar regulier werk

Hier is in de eerste plaats het gegeven van belang dat het flexibele arbeidverband in vele gevallen geen uitzicht lijkt te bieden op doorstroming naar vast werk. Dit knelpunt doet zich het meest gevoelen in de groep respondenten die hun arbeidssituatie als dwang ervaren. Dat de 'gedwongen flexibelen' een flexibel arbeidscontract zijn aangegaan, vloeit voort uit financiële motieven dan wel uit het vermoeden dat daarmee de kans op vast werk wordt vergroot. Enig uitzicht op een reguliere betrekking kan dan ook als een minimale voorwaarde worden gezien die men in deze respondentengroep aan het flexibele arbeidsbestaan wil stellen. Nochtans is gebleken dat aan deze voorwaarde nauwelijks wordt voldaan. In werkelijkheid doen zich maar weinig perspectieven voor, de flexibele werker wordt dikwijls de rol van buitenstaander toegewezen. Juist de flexibele werker in deze respondentengroep zou echter zijn waarde voor de organisatie willen vergroten, bijvoorbeeld door het volgen van cursussen, opleidingen en dergelijke. Maar hiervoor worden dikwijls geen tijd en vergoedingen ter beschikking gesteld aan de flexibele werker. Er lijken niet veel organisaties te bestaan die zich kenmerken door een sociaal beleid, gericht op de ondersteuning van de flexibele werker in diens streven naar vast werk. Als nu echter steeds meer arbeidsorganisaties een structureel gebruik gaan maken van flexibele arbeidskrachten dan zou men toch mogen verwachten dat sociale beleidsinstrumenten als vorming en opleiding, of loopbaanplanning en -begeleiding geleidelijk aan ook op deze groepen van toepassing worden verklaard. Een aantal flexibele werkers zegt juist behoefte te hebben aan begeleiding en beoordelingsgesprekken. In een enkel geval kwamen we de situatie tegen dat ook een oproepkracht kon meedingen naar de bezetting van een reguliere functie.

Zo'n situatie lijkt eerder uitzondering dan regel: zo kregen de verschillende flexibelen in dit onderzoek die bij een overheidsdienst werkzaam waren, nimmer de ambtenarenstatus toegekend.

Naast deze gebreken in het sociaal beleid kan worden gewezen op tal van werkinhoudelijke factoren die de doorstroming naar vast werk belemmeren. Niet zelden is de functie-inhoud tamelijk pover, óf omdat het om strikt uitvoerende, routinematige werkzaamheden gaat, óf omdat de functie is 'uitgekleed' ten opzichte van de gangbare invulling aan de desbetreffende functie. Zo is bijvoorbeeld het takenpakket van een invalkracht niet zelden beperkt tot de meest noodzakelijke werkzaamheden, en is deze kracht ook niet bevoegd daarbuiten te treden. De tijdelijke kracht die op ad-hoc basis of op subsidiegelden is aangenomen, blijkt in sommige gevallen aan handen en voeten gebonden voor wat betreft de uitvoering van het werk: werkzaamheden of projecten die zich over een wat langere periode uitstrekken kunnen bijvoorbeeld niet ontplooid worden. Zulke beperkingen aan de inhoud van het werk maken dat de flexibele werker weinig gelegenheid heeft om vaardigheden op te doen die zijn kans op vast werk zouden vergroten. Daarbij komt voorts ook dat men dikwijls wordt uitgesloten van zaken als werkoverleg, stafvergaderingen, medezeggenschap en ook informele activiteiten. Mede door het feit dat de flexibele werker bovendien vaker afwezig is dan de reguliere kracht, zijn de functionele en sociale contacten lang niet altijd optimaal. Al met al is de positie van de flexibele werker in een aantal gevallen te karakteriseren als die van een buitenstaander, een onvolwaardige functionaris met betrekkelijk weinig vooruitzichten in de organisatie. Wie in zo'n situatie uit is op vast werk, raakt gemakkelijk gedemotiveerd.

Soms lijken arbeidsorganisaties te rigide in hun benadering van de flexibele werker. Al bij voorbaat lijkt men uit te gaan van het concept 'wegwerp-werknemer', een beeld dat zichzelf gemakkelijk versterkt. Het is niet uitgesloten dat hierdoor eventuele talenten en kwaliteiten in het flexibele segment over het hoofd worden gezien en verspild.

Richten we onze blik vervolgens over de grenzen van de afzonderlijke arbeidsorganisatie, en kijken we over een langere tijdsspanne, dan blijken er nog meer knelpunten te bestaan rondom de doorstroming van flexibel werk naar vast werk. Daarbij zijn ook de andere respondenten-

groepen in het geding, zij die het flexibele bestaan als keuze dan wel als uitkomst ervaren. De problematiek die dan aan de orde is, heeft betrekking op het feit dat de kansen op vast werk kleiner lijken te worden, naarmate men langer als flexibele arbeidskracht werkzaam is geweest. De combinatie van flexibele ervaringsjaren en een al gevorderde leeftijd lijken de geroutineerde flexibele werker in een aantal gevallen parten te spelen.

Kiezen voor flexibel werken betekent echter niet dat men een keuze voor de rest van zijn leven maakt. Juist het tegendeel is waar: veelal wenst men de toekomst open te houden, en dus ook de mogelijkheid om ooit een vaste betrekking aan te gaan. Zo zijn er respondenten die nu al weten dat zij over een bepaalde tijd een vaste baan willen hebben of respondenten die na een oriëntatiefase besluiten op zoek te gaan naar een reguliere baan.

En zoekt men in flexibele arbeid een uitkomst, dan gaat het daarbij vaak om een tijdelijke uitkomst. Als de persoonlijke levensomstandigheden op latere leeftijd (weer) ruimte bieden voor een reguliere baan, dan willen sommige respondenten ook van die mogelijkheid kunnen profiteren. Dat dan door werkgevers weinig waarde wordt gehecht aan flexibele ervaringsjaren of ervaringsjaren als vrijwilliger is fnuikend, evenals de afwijzende houding tegenover sollicitanten van een wat oudere leeftijd.

Kennelijk leeft aan werkgeverszijde de opvatting dat een carrière gekoppeld behoort te zijn aan een leeftijds patroon. Daarnaast speelt wellicht ook het argument een rol dat het te duur is om werknemers nog op latere leeftijd aan een loopbaan te laten beginnen. In dat verband zou het de moeite waard zijn nader te onderzoeken welke effecten er uitgaan van een minder strenge koppeling tussen beloning en leeftijd.

Samengevat blijkt de doorstroming naar reguliere arbeid aan verschillende beperkingen onderhevig, te weten:

- . In het sociaal beleid van de arbeidsorganisaties wordt de flexibele werker gewoonlijk niet als potentiële doorstromer beschouwd, met alle consequenties van dien.
- . De vaak magere functie-inhoud, uitsluiting van werkoverleg en dergelijke, het ontbreken van de noodzakelijke werkcontacten, de geringere aanwezigheid van de flexibele werker en het gemis aan medezeggenschap zijn stuk voor stuk factoren die ertoe bijdragen dat de flexibele werker weinig gelegenheid heeft zich op te werpen als geschikte doorstromer.
- . Op de langere termijn lijkt het flexibele arbeidsbestaan zich vanzelf tegen de betrokken arbeidskracht te keren. Bestaande en toekomstige ambities in de richting van reguliere arbeid worden daardoor gedwarsboemd. Ook voor de arbeidskrachten die nu voor het flexibele arbeidsbestaan kiezen, of die nu in de flexibele arbeid een uitkomst zien, zijn dit belangrijke nadelen. Flexibiliteit van een werknemer verlangen is één ding, om daarmee de weg naar reguliere arbeid definitief af te sluiten, is weinig consequent en ook te veel gevraagd.

Nu is door verschillende respondenten wel gewezen op een aantal manieren waarop flexibele arbeid misschien een stap in de richting van reguliere arbeid zou kunnen zijn: het is toch enige werkervaring, het is goed voor het zelfvertrouwen, het biedt de mogelijkheid veelsoortige ervaring op te doen en het levert wellicht contacten op die tot vast werk kunnen leiden. Daarnaast kwam ook naar voren dat de aanvaarding van flexibel werk wellicht de kans vergroot op een volgende flexibele baan. In een enkel geval bleek ook dat een respondent die door haar leeftijd en achtergrond (sexe, kinderen) weinig kans meer leek te hebben op vast werk, juist via het uitzendwerk weer in een regulier arbeidsverband terecht kwam. In dat verband is door enkele respondenten ook gewezen op het feit dat binnen het flexibele segment soms soepeler wordt omgesprongen met kwalificatie-eisen, ervaring, diploma's en dergelijke. Ons inziens gaat het in deze gevallen echter niet om zelfstandige voordelen die aan het flexibele arbeidsbestaan kunnen worden toegeschreven. Veeleer blijken hieruit de rigiditeiten die er rondom de reguliere arbeid bestaan.

B. De kwaliteit van flexibel werk

Hiervoor kwam al naar voren dat de kwaliteit van flexibele arbeid in een aantal gevallen te wensen overlaat. Dit gegeven is niet alleen nadelig met het oog op een eventuele doorstroming naar vast werk, ook blijken hierdoor andere flexibiliseringswensen te worden gefrustreerd.

Zo komt het voor dat respondenten een tijdelijk arbeidscontract of een uitzendbaan waarderen, omdat het de gelegenheid biedt één of meerdere arbeidssituaties te verkennen, alvorens uit te zien naar vast werk. Bij deze respondenten, waaronder enkele schoolverlaters, valt te beluisteren dat zij moeite hebben met het ongestructureerde karakter van het werk: men wordt verondersteld zelf een functie-omschrijving te maken, men wordt op willekeurige wijze ingezet, ten behoeve van allerhande klussen, kortom, vanuit de organisatie telt niet zozeer het oriëntatiemotief van de betreffende arbeidskracht als wel het gegeven dat men voor een bepaalde periode kan beschikken over een breed inzetbare arbeidskracht. In plaats dat de flexibele werker zich volgens een bepaald plan en onder de nodige begeleiding kan oriënteren, is hij dan veeleer een handige kracht die tijdelijk wordt belast met minder plezierige 'restwerkzaamheden'. In deze gevallen blijkt heel duidelijk hoe de flexibiliseringswensen van werkgevers en werknemers kunnen botsen. Een schoolverlater de kans geven om zich tijdelijk op een specifieke arbeidssituatie te oriënteren, vereist meer dan louter financiële middelen.

Kiezen voor flexibel werk betekent niet automatisch dat men af wil zien van inhoudelijk aantrekkelijk werk. Een aantal respondenten stelt weliswaar dat men bereid is af te zien van een carrière in ruil voor de winst in termen van flexibiliteit, hiermee wordt echter niet bedoeld dat het verlangde werk kwalitatief weinig voorstelt. Dat veel uitzendwerk, tijdelijk werk, thuiswerk, afroepwerk en ook deeltijdwerk zich veelal beperken tot de lagere regionen in arbeidsorganisaties, is dan ook een belemmering voor hen die een flexibele baan zoeken met inhoudelijk aantrekkelijke kanten.

Verschillende respondenten die in flexibele arbeid een (tijdelijke) uitkomst zien, hechten er aan om flexibel werk te doen in de functie en/of het vakgebied waarop men tot dan toe werkzaam was. Gebleken is ook dat enkele nadelen van flexibele arbeid, zoals het gebrek aan goede

informatie en informele contacten, ondervangen kunnen worden wanneer men binnen een en dezelfde arbeidsorganisatie de overstap maakt van een reguliere baan naar een flexibele baan. Lang niet altijd blijkt het echter mogelijk om in dezelfde functie te blijven, zodat men genoeg moet nemen met een flexibele betrekking op een heel ander vlak. Omdat een aantal respondenten de ambitie koestert op een later tijdstip de loopbaan voort te zetten in een regulier verband, zouden zij bovendien gedurende de flexibele periode uitzicht willen houden op scholings- en doorstromingsmogelijkheden. Ook deze wensen gaan lang niet altijd in vervulling.

De omstandigheden waaronder een aantal flexibelen werkzaam is, blijken soms in fel contrast te staan met voornoemde wensen. Tijdelijke krachten stuiten niet zelden op weerstand en onwelwillendheid bij hun vaste 'collega's'. Afroepkrachten die telkens op andere posten werkzaam zijn, hebben moeite met de steeds wisselende voorschriften en werkopdrachten, en klagen evenals een aantal thuiswerkers over het sociale isolement waarin men verkeert. De flexibele inzet van arbeidskrachten blijkt soms te betekenen dat men aaneengesloten diensten moet draaien, van vijf of zes uur, zonder pauzes. De minder gunstige rechtspositie impliceert bovendien dat de flexibele werker in de arbeidsorganisatie nauwelijks over enige machtsmiddelen beschikt om op verbeteringen aan te dringen. Steeds is er de vrees het werk dat men heeft, alsnog te verliezen.

4.6.3. Flexibiliteit

De door werknemers en werknemsters verlangde flexibiliteit wordt lang niet altijd gerealiseerd. Soms zelfs is eerder van het tegendeel sprake. Dan ontstaan er in de thuissfeer tal van planningsproblemen die om een oplossing vragen, wil men aan zijn of haar verplichtingen kunnen voldoen. Deze problematiek betreft met name de flexibele werkers die op afroepbasis werkzaam zijn. Een eerste knelpunt daarbij is het feit dat men soms over zeer lange periodes beschikbaar dient te zijn, zonder dat hier geregelde oproepen tegenover staan. Met het oog op de beschikbaarheidsduur van 22 uur per etmaal gebruikte één van de respondenten de term 'slavernij': in de thuissfeer bleek nauwelijks nog iets te plannen, alles stond in het teken van de oproepbaan.

Behalve dat, is een belangrijk knelpunt ook het feit dat men zelden een oproep weigeren kan, op straffe van werkloosheid. Soms is het zelfs

verplicht gehoor te geven aan een oproep, in verband met een aanvullende uitkering. Hierdoor kunnen allerlei andere bezigheden worden verstoord. Zo geven enkele respondenten aan dat de studie-activiteiten die zij in de eigen tijd (en op eigen kosten) begonnen waren, geregeld worden gedwarsboemd door het afroepwerk. Juist voor flexibele werkers die hun kans op vast werk willen vergroten, is dat een belangrijke belemmering. Overigens kan daarbij ook het feit dat men niet over een verzekerd inkomen beschikt fnuikend zijn: het risico bestaat dat de voorgenomen studie om financiële redenen wederom afgebroken moet worden. Opvallend is dat het afroepwerk veel hoger gewaardeerd wordt wanneer het gecombineerd wordt met een vaste aanstelling; in dat geval kan men een eventuele oproep makkelijker weigeren.

De geringe tijdsruimte tussen een oproep en de aanvang van het werk is eveneens een belangrijk knelpunt. Een plotselinge oproep van de werkgever kan tot gevolg hebben dat de betreffende oproepkracht snel van alles regelen moet om gehoor te kunnen geven aan de oproep: soms moeten er afspraken worden afgezegd, kinderen worden ondergebracht of anderszins maatregelen worden getroffen. In verband hiermee dient men over een flexibele omgeving te beschikken, welwillende burens, vrienden of familie. Dergelijke oplossingen zijn echter niet altijd voorhanden, en soms doet zich ook het gemis aan publieke faciliteiten hiertoe gevoelen.

Behalve de oproepkrachten worden ook andere flexibele werkers geconfronteerd met een gebrek aan flexibiliteit. Zo blijken de stuklonen die in het thuiswerk gangbaar zijn, te kunnen leiden tot een jaagsysteem dat weinig met flexibiliteit van doen heeft. Afschaffing van een dergelijk beloningssysteem is dan ook een minimale voorwaarde die aan het thuiswerk gesteld kan worden. Eventueel zou ook het thuiswerk alleen in combinatie met een vaste aanstelling aanvaardbaar zijn.

Meer in z'n algemeenheid blijkt dat de meeste flexibele arbeidsrelaties de arbeidskracht weinig gelegenheid bieden om de arbeidsduur en arbeidstijden af te stemmen op de persoonlijke levensomstandigheden. Dat werknemers in de vaststelling van arbeidsduur en arbeidstijden een doorslaggevende stem hebben is bepaald niet gangbaar.

Een veelal vaste arbeidsvorm als deeltijdwerk lijkt hierin nog het meest te bieden. Maar ook deeltijders worden soms geconfronteerd met bijvoorbeeld verplichte overuren.

De geringe inkomenszekerheid brengt verschillende respondenten ertoe op te merken dat men in financieel opzicht juist weinig flexibel is. Alleen kleine uitgaven, op korte termijn zijn te overzien. Voor de planning van activiteiten over een langere periode kan het onzekere inkomen een belangrijke belemmering zijn. Het is moeilijk om een toekomst op te bouwen, zonder de garantie van zekere verdiensten, aldus deze respondenten. Men wijst erop dat een continue terughoudendheid in het uitgavenpatroon een vereiste is.

4.6.4. De kleine zelfstandigheid

Kiezen voor het flexibele arbeidsbestaan wordt soms vereenzelvigd met kiezen voor een zelfstandig arbeidsbestaan, veelal in de vorm van freelance werk. Deze zelfstandigheid houdt dan in dat men in staat moet zijn een aantal zaken zelf te regelen, zaken die in een regulier arbeidsverband al geregeld zijn. Men denke hierbij bijvoorbeeld aan rechtspositionele kwesties (pensionering, inkomenszekerheid), arbeidstijden, de aanwezigheid van voldoende werk, bijscholing en dergelijke. Sommigen gaan zelfs zover het flexibele arbeidsbestaan te beschouwen als een zeker bestaan, juist omdat men voor wat deze punten betreft op zichzelf is aangewezen en niet op (de willekeur) van anderen. Wanneer het flexibel arbeidsbestaan aldus wordt opgevat als een 'zelfstandig bestaan' dan stelt dat enkele eisen aan de flexibele werker die we hieronder kort zullen toelichten:

A. De rechtpositie

Het zelfstandig bestaan als free-lancer betekent dat men zelf een pensioenvoorziening moet realiseren, indien zulks gewenst is; een arbeidsleven met vele wisselingen en omschakelingen vraagt er eveneens om de pensioenvoorziening in eigen hand te nemen. Zo wijzen enkele respondenten er op dat de aanschaf van een eigen huis als een soort van pensioenopbouw kan worden beschouwd.

Voor wat betreft andere rechtspositionele regelingen, zoals bijvoorbeeld de sociale zekerheidswetgeving, zal men goed op de hoogte moeten zijn. Of, zoals één van de respondenten het zegt: 'Als je veel met

uitkeringsinstanties te maken hebt, moet je weten wat je wilt vragen en aan wie.' Deze respondent merkt daarbij op dat hij altijd bij het GAK informeert naar zijn toekomstige uitkeringsrechten, alvorens nieuw werk te accepteren. Het flexibele arbeidsbestaan is zoveel gemakkelijker als men zijn weg weet in het sociale zekerheidslandschap.

B. Kennis van zaken

Als free-lancer is het van groot belang dat men kan onderhandelen over tarieven, opleveringstermijnen en dergelijke. Onderhandelingsbekwaamheid kan leiden tot een 'vaste' orderportefeuille waarmee men zichzelf wat meer zekerheid omtrent het inkomen verschaft.

Men dient bovendien gevoelig te zijn voor 'de markt', de eisen die bijvoorbeeld worden gesteld aan vaardigheden en kwalificaties. Zo nodig zal de free-lancer zich tijdig bij moeten scholen en ervoor moeten zorgen dat hiertoe het nodige in de tarieven wordt doorberekend. Ook dient daarbij gedacht te worden aan de huur en het onderhoud van werkruimten, het gebruik van materialen enzovoort. Voorts dient rekening te worden gehouden met wettelijke verplichtingen, de afdrachten die men behoort te doen, het in rekening brengen van BTW en dergelijke. Kortom, men moet als zelfstandige in staat zijn 'een eigen winkeltje' te runnen.

C. Arbeidsdiscipline

Wanneer men voor kleine zelfstandigheid kiest zal men ook zelf in staat moeten zijn de nodige arbeidsdiscipline op te brengen. Bovendien moet men ook over de vaardigheid beschikken om werkzaamheden over een langere periode te plannen. Men dient ervoor te waken niet te veel, noch te weinig werk aan te nemen.

Overzien we voornoemde eisen aan de zelfstandigheid van de flexibele werker, dan valt op dat nogal wat gevergd wordt van diens persoonlijkheid en capaciteiten op het commerciële vlak. Met een toename van het aantal flexibele werkers zou derhalve rekening gehouden kunnen worden in de sfeer van de opleidingen. Zo stelt één van de respondenten, de free-lance ontwerper, dat hij in zijn opleiding een schrijnend gebrek aan bedrijfskundige en juridische scholing heeft ondervonden, terwijl

nochtans veel creatief georiënteerde lieden als flexibele arbeidskracht werkzaam zijn.

Het zelfstandige arbeidsbestaan zou als prototype van werknemersflexibiliteit gekenschetst kunnen worden, immers de flexibele werker heeft in dat geval alles in eigen hand. Nochtans is de arbeidssituatie van de kleine zelfstandige niet zondermeer flexibel te noemen: de zelfstandige werker krijgt er de flexibiliteitsproblematiek bij die eigen is aan het vrije ondernemersschap. Op de implicaties van deze constatering komen we in het volgende hoofdstuk nog terug.

4.6.5. Flexibele arbeidscontracten en flexibiliseringswensen

Wat nu hebben de bestaande vormen van flexibele arbeid te bieden op het punt van werknemersflexibiliteit? Dragen de flexibele arbeidsrelaties iets bij aan de verwezenlijking van flexibiliseringswensen aan werknemerszijde?

Wanneer we op zoek gaan naar een antwoord op vragen als deze, dan kan vrij eenvoudig worden gewezen op een aantal lacunes, tekortkomingen en contradicties. Sommige arbeidsvormen lijken helemaal niets van doen te hebben met werknemerswensen; bepaalde varianten van het thuiswerk en afroepwerk bijvoorbeeld stellen de betrokken werknemer voor een planingsproblematiek in de privésfeer waarop het predikaat flexibel bepaald niet van toepassing is. Vanuit een werknemersoptiek lijkt het in die gevallen beter om van rigide arbeid te spreken. Naar andere vormen van flexibele arbeid bestaat weliswaar een zekere vraag -tijdelijk werk, uitzendwerk,- maar in de praktijk blijken deze vormen met veel nadelen omgeven.

De behoefte aan flexibiliteit spitst zich veelal toe op de mogelijkheid te kunnen variëren met de werktijden, een verminderde arbeidsduur of een variabele arbeidsduur. De mate waarin men zeggenschap heeft over deze zaken is dus een belangrijke factor in de waardering van het flexibele arbeidsverband. Deeltijdarbeid lijkt in een behoorlijk aantal gevallen redelijk tegemoet te komen aan dergelijke flexibiliseringswensen, hoewel ook deeltijdarbeid nadelen kent, zoals een minder aantrekkelijke functie-inhoud, gebrek aan doorstroomperspectieven, het ontbreken van overwerkvergoedingen en dergelijke. Het free-lance werk tenslotte, vertoont een aantal eigenschappen die doen denken aan het

zelfstandige beroepsleven. De vrijheid die men van een dergelijk bestaan verlangt, is doorgaans ook aanwezig, maar houdt tegelijkertijd in dat er hoge eisen aan de zelfstandigheid van de free-lancer worden gesteld.

Samengevat, met name aan de flexibele arbeidscontracten lijkt het nodige te schorten. In de meeste gevallen is de arbeidssituatie niet afgestemd op de specifieke verlangens van de werknemer, maar is het juist de werknemer die aan een aantal voorwaarden moet voldoen om 'flexibel' te kunnen werken, bijvoorbeeld:

- . Vaak wordt verondersteld dat de werknemer in kwestie al over een rechtspositionele dan wel financiële basis beschikt, door partnerinkomen of anderszins.
 - . Veelal dient de betrokken werknemer af te zien van carrièreplannen.
 - . Soms wordt een continue beschikbaarheid vereist.
 - . Niet zelden moet men in staat zijn op heel korte termijn de nodige voorzieningen te treffen teneinde te kunnen gaan werken.
- . Welnu, deze en andere voorwaarden laten zien dat het hier vooral gaat om de flexibiliteit van bedrijven en instellingen, en niet die van werknemers. Wanneer er vandaag de dag gesproken wordt over de behoeften van werknemers aan flexibele arbeid, dan worden daaronder eventuele behoeften aan bestaande vormen van flexibele arbeid begrepen. Maar in principe zou werknemersflexibiliteit juist kunnen betekenen dat er geen voorwaarden worden gesteld aan de persoonlijke levenssfeer van werknemers, dat arbeid juist soepel wordt afgestemd op de individuele omstandigheden.

In het volgende hoofdstuk zullen we dan ook nader ingaan op de flexibiliseringswensen aan werknemerszijde, los van de bestaande vormen van flexibele arbeid. Dan zal het gezichtspunt worden omgedraaid: eerst formuleren we de wensen en behoeften van werknemers en werkneemsters, dan pas bezien we de (on)mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarbij zullen dan ook de wensen en ideeën van de reguliere werknemers betrokken worden.

5. OP ZOEK NAAR WERKNEMERSFLEXIBILITEIT

Het zou niet juist zijn de flexibiliteit van werknemers en werknemers uitsluitend in verband te brengen met de zogenaamde flexibele arbeidsrelaties. Sterker nog, we hebben hiervoor gezien dat een arbeidsvorm als deeltijdwerk, -veelal toch een arbeidsvorm die zich kenmerkt door een vast dienstverband- wellicht meer bijdraagt aan werknemersflexibiliteit dan de typische flexibele arbeidsvormen als het oproepwerk of tijdelijk werk. Om die reden gaan we in dit hoofdstuk eerst in op de flexibiliseringswensen van reguliere arbeidskrachten. (paragraaf 5.1.).

Vervolgens wordt het tijd het begrip werknemersflexibiliteit nader te omschrijven. Hoe nu zijn de flexibiseringsmotieven en -wensen van zowel flexibele als reguliere werkers onder één noemer te brengen? Hoe is enige ordening aan te brengen in de grote verscheidenheid aan flexibiliseringswensen? Het antwoord op deze vragen dient ons in staat te stellen tot een omschrijving te komen van (eventueel hypothetische) arbeidsvormen waarmee de flexibiliteit van werknemers en werknemers het meest gediend zou zijn. Met andere woorden, in paragraaf 5.2. gaan we op zoek naar een antwoord op de vragen: wat is werknemersflexibiliteit en hoe kan ze bevorderd worden?

5.1. De flexibiliseringswensen van reguliere arbeidskrachten

In het kader van dit onderzoek is een aantal reguliere arbeidskrachten ondervraagd, te weten vier vrouwen en vier mannen. Alle acht beschikken over een vaste aanstelling, de gemiddelde arbeidsduur ligt rond de 38 à 40 uur per week. In deze groep bevindt zich één respondent met een gemiddelde werkweek van 32 uur: omdat de organisatie waarbij deze respondent werkzaam is geen uitgebreidere aanstellingen kent dan die van 32 uur, en omdat deze respondent bovendien zelf zijn aanstelling beschouwt als een volledig dienstverband, is hij bij de groep reguliere arbeidskrachten ingedeeld.

Gezien de geringe omvang van deze groep zullen hier geen onderverdelingen worden gemaakt naar flexibiliseringsmotieven of achtergrondkenmerken. Het voornaamste doel is hier het algemene karakter te beschrijven

van de flexibiliseringswensen die in deze groep leven. Weliswaar zal ook aandacht worden besteed aan de motieven en achtergronden van de reguliere werkers, echter zonder te suggereren dat zij op basis daarvan in enkele categorieën zijn onder te brengen. De opzet van de bespreking die hieronder volgt, is dan ook primair gebaseerd op het karakter van de flexibiliseringswensen die in deze respondentengroep naar voren zijn gebracht.

5.1.1. Algemeen

Centraal in het behoeftenpatroon van de reguliere arbeidskrachten staat het behoud van de vaste aanstelling. De vaste aanstelling gaat veelal gepaard met een goede rechtspositie waardoor ondermeer de nodige inkomenszekerheid gewaarborgd is. Om uiteenlopende redenen zijn de meesten van de hier ondervraagde respondenten weinig geneigd de inkomenszekerheid op het spel te zetten. Veelal heeft men te maken met maandelijks terugkerende vaste lasten, voortvloeiend uit het bezit of de huur van een huis, de zorg voor opgroeiende kinderen, of anderszins. De flexibiliseringswensen in deze groep hebben in z'n algemeenheid dan ook geen betrekking op arbeidsvormen die geen inkomenszekerheid bieden. Waarop dan wel?

5.1.2. Arbeidstijden en arbeidsduur

De meeste respondenten spreken zich uit voor meer variatie in de arbeidstijden, zij het steeds op voorwaarde dat deze variaties niet worden opgelegd, maar voor een belangrijk deel zelf gekozen kunnen worden. Voor sommigen zou een variabele werktijdenregeling uitkomst kunnen bieden in omstandigheden die dagelijks terugkeren. Zo zou één van de respondenten er de voorkeur aan geven om structureel enkele uren eerder met werken aan te vangen, teneinde het spitsuur in het woonwerkverkeer te omzeilen. Een tweetal vrouwelijke respondenten zou het vooral op prijs stellen wanneer de werktijden in overeenstemming gebracht konden worden met de schooltijden van hun kinderen. Voor anderen zou een variabele werktijdenregeling juist een uitkomst zijn met het oog op omstandigheden die zich onregelmatig of onaangekondigd voordoen, zoals een schoolactiviteit van de kinderen, een feestje, bezoek, onvoorziene gebondenheid aan huis en dergelijke. Een respondent zegt in dit verband: 'Gewoon eens lekker lazerus je bed in kunnen donderen, zonder aan het werk te hoeven denken'.

Het variëren van de werktijden zou volgens enkele respondenten ook mogelijk moeten zijn over langere perioden, zodat in feite de wekelijkse arbeidsduur aan variaties onderhevig wordt. Zo stelt één van de respondenten, administratief medewerkster bij een groothandel: 'Ik zou soms veel langere werkweken willen maken, bijvoorbeeld als m'n man in het buitenland zit, om dan minder te kunnen werken als hij veel thuis zit..'. Anderen zien hierin een goede gelegenheid om de vakantieperiode wat te verlengen, bijvoorbeeld door geregeld ook in de avonden te werken. Altijd echter met het voorbehoud dat zulks niet verplicht wordt gesteld.

Voor één van de respondenten, werkzaam in het opbouwwerk, zijn variabele werktijden een reële mogelijkheid. Als sociaal werker kan hij zo'n 25% van de arbeidstijd vrij indelen, en in overleg met collega's kunnen ook uren worden gespaard en gecompenseerd tot een vastgesteld maximum. Deze respondent zegt beslist niet zonder een dergelijke regeling te willen: 'Als ik altijd netjes op vastgestelde tijdstippen zou moeten werken, zou ik het niet meer zien zitten.(.....) Op deze manier houd je een deel van je eigen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid over-eind'.

Andere respondenten zijn soms wel in de gelegenheid hun werktijden te variëren, maar niet volgens een bepaalde regeling of systeem. Zo zegt één van de respondenten, medewerker bij een groot automatiseringsbedrijf, dat er soms 'wel wat te schuiven valt' afhankelijk van de regels die de organisatie er op na houdt, waar hij op dat moment aan een project werkt. 'Er is dus geen systeem voor... Het liefst hebben ze dat je ieder uur produktief bent. Als je op een bepaald moment meer vrije tijd wilt, dat is dat verdacht, dan denken ze al gauw dat je de kantjes eraf wilt lopen (.....) Er bestaat hier wel de mogelijkheid om arbeidstijdverkortung te kopen, maar dat doet vrijwel niemand, want dat is niet goed voor je carrière, je gooit je eigen glazen ermee in'.

Opmerkingen van dergelijke strekking keren ook bij andere respondenten terug. De werkgever zou zijn controle over het personeel niet willen verliezen, en om die reden weinig geneigd zijn de werknemers invloed te geven op de vaststelling van de arbeidstijden. Ook zou een variabele werktijdenregeling niet altijd functioneel zijn: 'Als je veel moet samenwerken met anderen, dan moeten ze er tot op zekere hoogte van op aan kunnen dat je er op bepaalde tijden bent'. Of: 'Als doktersassis-

tente heb je je nu eenmaal te houden aan de werktijden van de dokter nietwaar'.

Niettemin blijkt dat vrijwel alle respondenten mogelijkheden zien om althans een deel van de werktijd te flexibiliseren. Er blijken altijd wel werkzaamheden te zijn die heel goed op andere, zelf gekozen tijdstippen gedaan zouden kunnen worden, die thans meer als dagvulling fungeren, en zelfs efficiënter op een andere wijze georganiseerd zouden kunnen worden.

Voor een tweetal respondenten tenslotte, is een variabele werktijdenregeling 'helemaal niet nodig'. Door de wat hogere functieniveau's waarop zij werkzaam zijn -als beleidmedewerkster bij een ministerie en als 'product-specialist'- blijken zij over een redelijke zelfstandigheid te beschikken, die hen in staat stelt zonodig de werktijden af te stemmen op persoonlijke omstandigheden. 'Als het zo uitkomt, kan ik wel wat schuiven, het is in mijn positie toch al zo dat je je niet altijd precies aan die veertig uur kan houden'.

Ook wordt door enkele 'tweeverdieners' gewag gemaakt van het feit dat zij hun flexibiliteit zoveel mogelijk kopen, in de vorm van hulp in de huishouding, buitenshuis eten of kinderopvang.

5.1.3. Deeltijdarbeid

Minder werken: het spreekt velen tot de verbeelding. Niet zelden echter wordt gewag gemaakt van bezwaren die het verhinderen naar deeltijdarbeid uit te zien dan wel de verwezenlijking ervan in de weg staan.

Voor een viertal respondenten is de onvermijdelijke inkomensachteruitgang het voornaamste probleem. In deze gevallen moet een gezinsinkomen worden verworven, of is sprake van hoge maandelijkse lasten, die geen inkomensachteruitgang kunnen velen. Wanneer men het leven heeft afgestemd op een bepaald inkomensniveau, blijkt er dikwijls geen weg terug, tenzij 'ergens in de toekomst' wanneer de levensomstandigheden zich zullen wijzigen. Een respondent, een gehuwde man met een tweetal kinderen, zegt hierover: 'Dit is gewoon de duurste periode, met het huis zitten we zwaar, wat je vandaag voor de kinderen koopt kunnen ze morgen al niet meer aan, je hebt een duur leven en dus moet ik hard werken (.....) Maar als het nou straks allemaal wat minder wordt met die kosten, en ik kan een part-time baan krijgen, dan sta ik vooraan in de rij hoor

Vrijwel alle respondenten zijn van mening dat deeltijdarbeid alleen dan een aantrekkelijk perspectief vormt, wanneer zulks in de eigen functie mogelijk is. Volgens sommigen is dat evenwel geen haalbare kaart. 'Als automatiseringsdeskundige kun je geen carrière opbouwen in deeltijd, als je daarom zou vragen, heb je het wel verbruikt hier...!.

Een andere respondent zegt dat zij niet goed inziet hoe ze haar werk als beleidsmedewerkster zou moeten verrichten in minder dan de vastgestelde werktijd. Sommige respondenten hebben voorheen ervaring opgedaan met deeltijdarbeid, waarbij dan bleek dat er altijd meer gewerkt moest worden dan de uren waarvoor men was aangenomen, zonder dat daar beloning tegenover stond. 'Dan maar liever een volledige aanstelling', is hierop de reactie.

Voor sommige werkgevers is de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse aanstelling volstrekt onbespreekbaar. Een voorbeeld hiervan wordt gegeven door één van de respondenten, die als 'product-specialist' werkzaam is en als zodanig belast met het repareren en demonstrieren van medisch-diagnostische computers. Door ontwikkelingen op de markt voor dergelijke apparatuur bleken de werkzaamheden van deze respondent in omvang af te nemen: 'In de praktijk kwam het neer op anderhalve dag per week werken, een halve dag literatuur bijhouden en verder de krant lezen' Omdat deze respondent zich bovendien op totaal andere bezigheden wilde gaan richten, leek het hem een goed idee om minder te gaan werken. Er was een kind op komst, waarvoor hij tijd wilde vrijmaken, en daarnaast had hij zich voorgenomen om als vrijwilliger in het jongerenwerk aan de slag te gaan. Met het redelijk goede inkomen dat hij als product-specialist genoot, en omdat zijn vrouw eveneens betaalde arbeid verrichtte, zou een eventuele inkomensachteruitgang geen problemen opleveren. De respondent stelde zijn werkgever dan ook voor om zijn werktijd terug te brengen tot zeventig procent, waarbij hij zich bereid verklaarde voor de overige dertig procent oproepbaar te blijven, in geval van storingen. Zelfs zag hij ervan af voor die dertig procent een soort van 'waakdienstgeld' te vragen, omdat hij een eventuele goedkeuring aan zijn plan niet in gevaar wilde brengen.

Nadat hij door de president-directeur van het bedrijf enige tijd aan het lijntje was gehouden, kreeg hij tenslotte als reactie op het voorstel te horen: 'belachelijk, in de service-dienst kun je niet part-time

werken.' Na veel aandringen, zonder enig resultaat, nam de product-specialist het heft in eigen handen, ging nog slechts halve dagen naar zijn werk en stelde zich verder telefonisch op de hoogte van eventuele storingsmeldingen. Die situatie heeft enige tijd voortgeduurd, totdat de spanningen hoog opliepen en de respondent in kwestie zich ziek meldde.

Hoewel de product-specialist met minder arbeidsuren zijn werk naar behoren kon verrichten, eventueel in combinatie met een 'oproepgedeelte', bleef de werkgever rigoreus tegenstander van deze aanpak. Naar het inzicht van de respondent berustte het belangrijkste argument van deze werkgever op diens wens de controle over hem te behouden. 'Als ik zeg, dat ik het werk niet meer het allerbelangrijkste vind, dat heeft hij geen stok meer om mee te slaan, dan verliest hij zijn controle over mij (...) Het is die managersmentaliteit van het de mensen moeten kunnen pushen'. In de ogen van het management is het niet voorstelbaar dat mensen zelf bereid zijn hun functie te delen, om macht uit handen te geven, als dus de product-specialist. Voor hem zou de overstap naar een deeltijdbaan waarschijnlijk betekenen dat zijn carrièreperspectieven binnen z'n vakgebied aanzienlijk afnemen. Maar ik wil geen carrièrebaan, ik hoef geen yuppieplanning, ik kies voor meer vrije tijd...'

Het voorbeeld van deze respondent toont hoe moeilijk het kan zijn om op bepaalde functieniveau's en in sommige functies een deeltijdse aanstelling te realiseren. Dat het evenwel ook anders kan, blijkt uit de 32-urige aanstelling van de sociaal werker, die als plaatsvervangend directeur leiding geeft aan een opvangcentrum voor drugsverslaafden. Bij een goede coördinatie, personeelsplanning en projectplanning is werken met deeltijders heel goed mogelijk volgens hem. Hetzelfde geldt voor de variabele werktijdenregeling die door een goede planning nimmer tot problemen leidt. 'Het werken met deeltijders is in deze branche zelfs aan te bevelen, want als je dit weken achter elkaar doet, ga je er zelf aan onderdoor'.

Door opvallend veel respondenten wordt een werkweek van 32 uur als ideaal omschreven. Zij nemen zich dan ook voor een dergelijke aanstellingsomvang na te streven, zodra de omstandigheden dit toelaten. Voor met name de mannelijke respondenten betekent dit dat de maandelijks

lasten lager zouden moeten liggen; werkende vrouwen met een volledig dienstverband brengen een toekomstige overstap naar deeltijdarbeid veelal in verband met het krijgen van kinderen. Voor ouderen is deeltijdarbeid soms een aantrekkelijk perspectief met het oog op een geleidelijke afbouw van het arbeidsleven. Wel vragen zij zich daarbij af 'hoe het dan verder zit met de pensioenopbouw'.

5.1.4. Thuiswerk

Sommige respondenten zijn in de gelegenheid zo nu en dan een deel van het werk thuis te doen, in de normale werktijd. Die mogelijkheid wordt door hen bijzonder gewaardeerd, omdat het de gelegenheid biedt 'even wat boodschapjes te doen', 'een wasje te draaien' of 'thuis te zijn wanneer de kinderen van school komen'. Dergelijke onderbrekingen worden dan ruimschoots gecompenseerd door het feit dat men thuis ongestoord door kan werken, zonder de hinderlijke onderbrekingen die op de werkplek geregeld voorkomen. Overigens zou geen van de respondenten de volledige werktijd thuis willen doorbrengen, omdat men dan de sociale contacten van het werk missen zou. Evenmin voelt geen van de respondenten voor thuiswerk in de gebruikelijke zin van het woord.

5.1.5. Loopbaanonderbreking

Wanneer men jarenlang, dag in dag uit in dezelfde functie en op dezelfde afdeling werkzaam is, blijkt de behoefte aan 'iets anders', aan afwisseling vanzelf te groeien. In dat perspectief ondervindt de mogelijkheid van loopbaanonderbreking veel bijval. Belangrijk vraagpunt hierbij is vanzelfsprekend de financiering van een dergelijke periode. Voor die respondenten, die een inkomensachteruitgang niet dragen kunnen, is een deels zelf gefinancierde onderbreking niet aantrekkelijk. Anderen zijn hiertoe wel bereid. De administratief medewerkster bijvoorbeeld, zegt hierover: 'Ik zou er best wat voor over hebben om een veel langer zwangerschapsverlof op te kunnen nemen, daar wil ik wel aan meebetalen. Als ik de zekerheid heb dat ik daarna weer terug kan komen, dan is dat toch een prima uitkomst, veel beter dan met werken te moeten stoppen'. Door verschillende respondenten worden de bestaande regelingen rondom zwangerschapsverlof op de korrel genomen: een dergelijk verlof zou veel te kort zijn en bovendien ook voor mannen moeten gelden.

Naast studie, rust, zwangerschap en hobby's is ook een eventuele heroriëntatie op de beroepsloopbaan een voorkomend motief voor loopbaanonderbreking. Aan een vaste aanstelling kan nu eenmaal de neiging tot immobiliteit kleven. Voor een aantal respondenten geldt dat zij eigenlijk behoefte hebben aan een andere functie -in een ander bedrijf of andere branche- maar deze stap niet aandurven, gegeven het risico de verworven rechtspositie te verliezen. Juist in een tijd van werkloosheid is men huiverig om elders opnieuw te worden geconfronteerd met een proefperiode of zelfs met tijdelijke aanstellingen.

Welnu, een loopbaanonderbreking zou ook benut kunnen worden om een dergelijke stap wel te wagen; de rechtspositie blijft immers in die periode onaangetaast, omdat men na de onderbreking altijd terug zou kunnen keren naar de oorspronkelijke werkgever. 'Dat zou toch ideaal zijn; je probeert wat anders, kijkt of het bevalt, zo niet dan kan je altijd weer terug. Mensen zouden zelfs onderling van baan kunnen ruilen, voor een tijdje, nu zit iedereen maar vastgebakken op z'n eigen plaats.'

Volgens sommige respondenten zou het in ieder geval mogelijk moeten zijn om af en toe eens onbetaald verlof te nemen. De automatiseringsdeskundige zegt: 'Toen ik dat huis kocht moest er veel aan gedaan worden en heb ik allerlei dure krachten in moeten huren. Als ik nou onbetaald vrijaf had kunnen nemen, had ik veel meer zelf gedaan en was ik nog goedkoper uit geweest (...) Maar ja, dat kan hier niet he.'

Geen van de respondenten heeft ervaring met loopbaanonderbreking. Velen zien het in hun arbeidssituatie ook niet zo snel tot de mogelijkheden gaan behoren. 'Laten we voorlopig maar blij zijn met onze ATV-dagen', zegt één van hen, enigszins mistroostig.

5.1.6. Het zelfstandige arbeidsbestaan

Hiervoor is al opgemerkt dat de reguliere arbeidskrachten er maar weinig voor voelen hun goede rechtspositie op het spel te zetten ten gunste van een meer flexibele arbeidssituatie.

Flexibilisering van de arbeid dient bij voorkeur binnen de huidige arbeidssituatie vorm te krijgen, niet verplicht en met behoud van de rechtspositionele regelingen. Aldus is het standpunt van de reguliere arbeidskracht kort samen te vatten.

Niettemin zijn er enkelen die met de gedachte spelen een meer zelfstandig arbeidsbestaan op te bouwen. De sociaal werker droomt ervan zijn brood te kunnen verdienen met free-lance werk in de creatieve sfeer. De product-specialist en de automatiseringsdeskundige laten geregeld hun gedachten gaan over de mogelijkheid 'voor zichzelf te beginnen'.

Ook in deze gevallen wordt echter weinig risico genomen. De sociaal werker stelt dat hij zijn vrije dag in de week gebruikt om z'n mogelijkheden op het creatieve vlak af te tasten. 'Pas wanneer blijkt dat het zou kunnen, wil ik m'n baan er voor opzeggen'. De andere twee respondenten zien hun huidige werkkring als een basis voor een eventuele sprong naar zelfstandigheid. De automatiseringsdeskundige: 'Eerst moet je heel veel ervaring opdoen, en vooral ook contacten opdoen. Je kan zelfstandig worden als je weet dat je het kan en je moet beginnen met een aantal opdrachten, die moet je gewoon meenemen van het werk ...'.

5.2. Werknemersflexibiliteit: niet bij losse arbeid alleen

Uit de ervaringen van flexibele arbeidskrachten, die in hoofdstuk 4 zijn verwoord, kwam naar voren dat de bestaande vormen van flexibele arbeid niet probleemloos vereenzelvigd kunnen worden met werknemersflexibiliteit. Uit de opvattingen van reguliere arbeidskrachten blijkt nu hetzelfde: flexibele arbeidsrelaties als oproeparbeid, uitzendarbeid of thuiswerk komen nauwelijks tegemoet aan de flexibiliseringswensen van deze respondenten. Uitzonderingen hierop worden gevormd door het deeltijdwerk, mits aangeboden in een vast dienstverband, en in sommige gevallen ook het free-lance werk, mits een hechte basis daarvoor verzekerd is.

In de praktijk valt het onderscheid tussen flexibele arbeid en reguliere arbeid niet zelden samen met de tegenstelling los werk versus vast werk. Het losse werk biedt in sommige gevallen tijdsvoordelen, bij het vaste werk ligt het zwaartepunt veeleer op een goede rechtspositie en gunstige arbeidsperspectieven. Voor de vaststelling van werknemersflexibiliteit blijkt deze tweedeling echter geen goede maatstaf: de flexibiliseringswensen van werknemers en werkneemsters strekken zich uit over de grenzen tussen los werk en vast werk. Werknemersflexibili-

teit veronderstelt veel meer dan de beschikbaarheid van losse arbeidsvormen. Ten aanzien van de huidige beperkingen aan de wensen van werknemers en werkneemsters kan in algemene bewoordingen op een tweetal zaken worden gewezen:

1. De tijdsflexibiliteit die werknemers en werkneemsters zich wensen heeft niet alleen betrekking op tijdsproblematiek die zich in een hoge en geregelde frequentie voordoet. Diverse respondenten wijzen er op dat zij juist hechten aan de mogelijkheid om in de toekomst eventuele doorbrekingen van het tot dan toe gevolgde arbeidspatroon te kunnen verwezenlijken. Voor zover de bestaande vormen van flexibele arbeid ook tijdsvoordelen bieden, hebben deze echter betrekking op kortcyclische planningsproblematiek, dat wil dus zeggen of afwijkingen in het arbeidstijdenpatroon die dagelijks dan wel wekelijks bepaalde 'tijdsvrijheden' bieden (bijvoorbeeld via afroepwerk of deeltijdwerk). In die gevallen dat men voor het flexibele arbeidsbestaan kiest of in de flexibele arbeid een uitkomst ziet, gaat het daarentegen vaak ook om de afstemming van de arbeidssituatie op levensomstandigheden die zich over een langere periode wijzigen. Zo hebben we gezien dat sommige respondenten na een flexibele oriëntatiefase of na een flexibele periode in verband met reproductieve werkzaamheden, hun loopbaan zouden willen voortzetten in een nieuw, wellicht zelfs regulier arbeidspatroon.

Dergelijke vormen van tijdsflexibiliteit worden door de afzonderlijke flexibele arbeidsrelaties niet geboden; zelfs hebben we gezien dat een langdurig verblijf in het flexibele segment juist tot immobiliteit leiden kan.

2. Het is bovendien niet juist om werknemersflexibiliteit uitsluitend te interpreteren in termen van tijdsvoordelen. Zo hebben we bijvoorbeeld gezien dat er respondenten zijn die vanuit door hen gekoesterde flexibiliseringswensen tijdelijk behoefte hebben aan reguliere arbeid, omdat zij tijdelijk over een verzekerd inkomen wensen te beschikken. Het doel van deze reguliere betrekking is dan niet de goede rechtspositie op zichzelf, de rechtspositie is een middel om flexibiliseringswensen op langere termijn te kunnen realiseren. In dit verband kunnen de respondenten in herinnering worden gebracht die via het volgen van opleidingen drastische wendingen in het

arbeids(tijden)patroon mogelijk wilden maken; voor de duur van deze opleidingen bleek de aanwezigheid van verzekerde inkomsten noodzakelijk te zijn. Naast tijdsflexibiliteit bestaat dus ook zoiets als 'financiële flexibiliteit'. Tussen deze twee vormen van flexibiliteit bestaat een hecht verband. Zo kan bijvoorbeeld de opbouw van een pensioen worden begrepen als een voorschot op latere tijdsflexibiliteit. Arbeidskrachten die over veel financiële manoeuvreerruimte beschikken, zijn in staat om zich daarmee de nodige tijdsflexibiliteit te kopen, bijvoorbeeld in de vorm van hulp in de huishouding. Met andere woorden, losse arbeidsvormen die weliswaar de nodige tijdsvoordelen bieden, zijn vanuit een werknemersoptiek niet zondermeer flexibel te noemen. De gedwongen flexibelen en de reguliere arbeidskrachten getuigen hiervan. En zo kan het dan ook voorkomen dat een aantal respondenten een reguliere arbeidssituatie niettemin als 'los' of flexibel ervaart, omdat men deze arbeidssituatie nu eenmaal is aangegaan omwille van specifieke flexibiliseringswensen.

De flexibiliseringswensen van arbeidskrachten blijken bovendien soms ook betrekking te hebben op de behoefte aan ruimte om de eigen arbeidsperspectieven vorm te kunnen geven. Zo'n verlangen kwam met name naar voren bij een aantal free-lancers die de kwaliteit van hun (flexibele) arbeidssituatie in eigen hand wilden houden. Omdat in dat geval de arbeidsperspectieven zo'n belangrijk deel uitmaken van de flexibiliseringswensen, is dan ook weer verklaarbaar dat sommige respondenten hun losse, niet-reguliere arbeidssituatie niettemin als vast ervaren: voor hen lijkt het de enige, bevredigende arbeidsvorm te zijn.

Kortom de schaarse en beperkte tijdsvoordelen die de huidige vormen van flexibele arbeid bieden kunnen, staan niet in verhouding tot de grote verscheidenheid aan flexibiliseringswensen die zich samen laten vatten in het begrip werknemersflexibiliteit. Ons inziens kan de huidige werknemersproblematiek rondom flexibele arbeid goeddeels worden verklaard vanuit de beperkte invulling die aan het begrip tijdsflexibiliteit gegeven wordt, alsmede vanuit het gegeven dat relaties met 'financiële flexibiliteit' en 'flexibiliteit inzake het arbeidsperspectief' nauwelijik worden onderkend.

Nu willen we het in dit rapport niet bij deze constatering laten. Als werknemersflexibiliteit meer veronderstelt dan de beschikbaarheid van losse arbeidsvormen dan moet het ook mogelijk zijn hiervan iets te laten zien. Dan rijst de vraag welke (hypothetische) arbeidsvormen beter tegemoet zouden komen aan de flexibiliseringswensen van arbeidskrachten. In het navolgende stellen we ons dan ook ten doel om hieromtrent enkele opties te formuleren, bij wijze van gedachtenexperiment. De gedachtengang daarbij is als volgt.

In algemene bewoordingen is het begrip werknemersflexibiliteit te omschrijven als 'het vermogen van werknemers en werkneemsters de arbeids-situatie zo soepel en adequaat mogelijk af te stemmen op de (veranderende) persoonlijke levensomstandigheden'. De afstemmingsproblematiek die werknemers en werkneemsters ervaren kan heel uiteenlopende gedaanten aannemen, al naar gelang het karakter van relevant geachte levensomstandigheden. Daarbij is het in de eerste plaats van belang onderscheid te maken tussen de diverse soorten tijdsproblematiek die in het geding kunnen zijn. We stellen ons voor de veelvormige dynamiek die aan het begrip tijdsflexibiliteit eigen is, zichtbaar te maken door te differentiëren naar de voorspelbaarheid en de frequentie waarin zich tijdsproblemen voor kunnen doen. In de tweede plaats gaan we ervan uit dat de afstemmingsproblematiek naast tijdsperikelen ook financiële perikelen kent. Impliciet wordt dus verondersteld dat 'tijd en geld' de belangrijkste elementen zijn van de op te lossen afstemmingsproblematiek. Men realiseer zich dat het 'arbeidsperspectief' door deze veronderstelling in het navolgende op de achtergrond zal blijven.

Allereerst zullen dus de verschillende afstemmingsproblemen worden omschreven, alsmede de flexibiliseringswensen die hieruit voortvloeien. Hieruit volgen nu de eisen die gesteld kunnen worden aan een deugdelijk afstemmingsvermogen. Op grond van deze eisen is het tenslotte mogelijk iets te zeggen over mogelijke vormen van arbeid die bij kunnen dragen aan de flexibiliteit van arbeidskrachten.

Een en ander leidt tot de volgende paragraafindeling. In paragraaf 5.2.1. gaan we in op de verschillende gedaanten die de afstemmingsproblematiek kan aannemen. In paragraaf 5.2.2. komt voorts het afstemmingsvermogen aan bod. Gegeven de constatering dat de bestaande vormen

van (flexibele) arbeid weinig bijdragen aan werknemersflexibiliteit, stellen we ons hier de vraag hoe werknemers en werkneemsters dan wel in de benodigde flexibiliteit voorzien. In dat verband brengen we het 'traditionele flexibiliteitsmodel' ter sprake, dat is gebaseerd op arbeidsdeling in de privé-sfeer. Aan dit model ontleen nog altijd veel mensen het gewenste afstemmingsvermogen. In paragraaf 5.2.3. zal echter worden gezien hoe er vanuit de arbeidssituatie meer aandacht besteed kan worden aan werknemersflexibiliteit. Aan de hand van de verschillende afstemmingsperikelen, en bijbehorende flexibiliseringswensen zijn nu ook verschillende typen in de (gewenste) flexibilisering van arbeid te onderscheiden. De aandacht gaat daarbij met name uit naar mogelijkheden binnen het bestek van een dienstverband tussen werkgever en werknemer. Daarom zal in de slotparagraaf (5.2.4.) afzonderlijk worden ingegaan op de betekenis van aangenomen werk voor de flexibiliteit van arbeidskrachten.

5.2.1. De afstemmingsproblematiek

In ieder huishouden is gewoonlijk sprake van geregeld terugkerende vaste lasten. Om deze via de betaalde arbeid te kunnen dragen kan per huishouden een minimale arbeidsduur worden berekend, gegeven een zeker inkomensniveau. Voorts kan een schatting worden gemaakt van de variabele lasten, die bovenop de vaste lasten komen, en van het hiertoe te werken extra aantal arbeidsuren. De hoogte van de lasten kan per huishouden sterk variëren. Kinderen in de groei, hoge woonlasten, en een hoge levensstandaard kunnen bijvoorbeeld de lasten nogal doen oplopen. Een en ander kan dan ook betekenen dat er een continue en dwingende noodzaak bestaat een belangrijk deel van de tijd aan betaalde arbeid te besteden. Wanneer de lasten aanzienlijk lager liggen, dan is dikwijls ook de directe afhankelijkheid van de betaalde arbeid geringer.

Vanzelfsprekend zijn de periodieke lasten niet een 'gegeven grootheid' waar men nu eenmaal mee leven moet. Een en ander hangt ook sterk samen met het levenspeil dat men zich wenst. Waar het hier met name om gaat, is dat er afstemmingsproblematiek kan ontstaan, omdat veranderingen in de levenssituatie soms gepaard gaan met (voorspelbare) veranderingen in het lastenpatroon: een voorgenomen wereldreis of studie, de komst van een kind of een geleidelijke verandering in de woonlasten. Ook kan men komen te staan voor onvoorziene kosten, die op korte dan wel langere

termijn om extra inkomsten vragen. Wil men deze via de betaalde arbeid verwerven dat dienen hiertoe aanpassingen in de arbeidssituatie mogelijk te zijn en te worden gepleegd. Onvoorziene levensomstandigheden zoals een scheiding of plotselinge werkloosheid kunnen tenslotte een radicale verheving van afstemmingsproblemen in financiële zin teweeg brengen.

Wanneer er in een huishouden (kleine) kinderen zijn dan brengt dat een aantal taken met zich mee die nu eenmaal dagelijks ten uitvoer gebracht moeten worden. Sommige van die taken maken deel uit van een vast patroon, zoals het naar school brengen, of afhalen van de kinderen, de opvang thuis, het naar bed brengen van kinderen, enzovoort. Gaat het om baby's of peuters dan dient rekening te worden gehouden met zorgverplichtingen die zich over een groot deel van de dag uitstrekken. Het huishouden kent voorts tal van voorspelbare bezigheden, zoals de gebruikelijke schoonmaakwerkzaamheden, het doen van inkopen, de bereiding van maaltijden, het wassen van vaatwerk en kleding, enzovoort. Een deel daarvan is aan vaste tijdstippen gebonden, andere werkzaamheden laten zich vrijer plannen.

Daarnaast doen zich in de reproductieve sfeer tal van omstandigheden en gebeurtenissen voor, die nauwelijks voorspelbaar en dus niet te plannen zijn. Kinderen kunnen ziek worden, huishoudelijke apparatuur kan stuk raken, er kunnen werkzaamheden aan de woning noodzakelijk zijn en er kunnen zich anderszins in huiselijke -, familiale - of vriendenkring gebeurtenissen voordoen, die vragen om persoonlijke aanwezigheid en/of gebondenheid aan huis. Deze en andere onvoorziene omstandigheden kunnen een storende invloed hebben op het gebruikelijke levensritme.

Van persoon tot persoon variëren voorts de vaste patronen die zich in de vrije tijd voordoen, per dag, per week, per maand of per jaar. Er kan sprake zijn van een vaste dag in de week die aan vrijwilligerswerk wordt besteed, er zijn er die dagelijks de behoefte voelen een stukje hard te lopen, voor weer anderen is de wintersportvakantie heilig, er kunnen studieverplichtingen zijn die geregeld een beslag op de tijd leggen, of activiteiten in het buurt- en verenigingsleven waaraan maandelijks of jaarlijks tijd wordt besteed. Daarnaast zijn er de onverwachte, spontanere activiteiten in de vrije tijd, bijvoorbeeld in de sfeer van recreatie en ontspanning, of vrienden- en familiebezoek.

Kortom, het leven kent tal van voorspelbare en minder voorspelbare omstandigheden, die zich in uiteenlopende frequenties voordoen, variërend van dagelijkse patronen tot levensritmes die zich over veel langere tijdseenheden bewegen. Nu zal de arbeidssituatie tot op zekere hoogte aan dergelijke omstandigheden aangepast moeten worden. Zo kunnen er verplichtingen rondom arbeidstijden worden aangegaan met het oog op de vaste patronen die zich in het leven van alledag manifesteren, de vaste uitgaven, de regelmatigheden in reproductieve sfeer, studieactiviteiten of anderszins. Daarnaast is een zekere afstemming echter ook gewenst met het oog op de onvoorziene gebeurtenissen die zich in een huishouden kunnen voordoen.

Omstandigheden kunnen zich evenwel wijzigen, patronen kunnen doorbroken worden, en soms zijn ook dergelijke overgangen goed voorspelbaar. Zo hebben we bijvoorbeeld gezien dat er van een behoorlijke lastenverlichting sprake kan zijn, wanneer kinderen ouder worden dan wel het ouderlijk huis verlaten. Ook de zorgverplichtingen zullen daarmee van karakter veranderen of wegvallen. Bij het bezit van een eigen huis kunnen de woonlasten in de loop der jaren geringer worden, en ook bij een toekomstige pensionering zullen de nodige regelmatigheden doorbroken worden. Wanneer eventuele kinderen de leeftijd hebben bereikt dat zij naar school gaan, zullen verzorgende bezigheden zich meer en meer rondom vaste tijdstippen concentreren en neemt de gebondenheid aan huis af. Ook kan het zijn, zoals in het geval van enkele respondenten, dat er een wereldreis is gepland of dat men voornemens is over enkele jaren aan een opleiding te beginnen. Veranderingen als deze zijn alle vroegtijdig voorspelbaar en bij de vormgeving aan een arbeidssituatie zou hierop dus geanticipeerd kunnen worden. Andere ingrijpende veranderingen in het levensritme zijn soms minder voorspelbaar. Zo kan men onverwacht voor een situatie van werkloosheid komen te staan, of er is sprake van een scheiding, situaties die de houding ten opzichte van de arbeidsmarkt drastisch veranderen kunnen. Ook zijn er respondenten die er op wijzen dat zij hun arbeidssituatie zouden willen wijzigen als er kinderen op komst waren, of als zij een relatie aangingen.

Met andere woorden, gedurende de levensloop van mensen kan de op te lossen afstemmingsproblematiek veranderen, van aard en intensiteit, als gevolg van voorspelbare of onvoorspelbare voorvallen en omstandigheden.

Het voorgaande geeft een indruk van de manier waarop incidenten en patronen in de levensomstandigheden van mensen de afstemmingsproblemen met betrekking tot de deelname aan betaalde arbeid beïnvloeden kunnen. Naar onze mening zou het de moeite waard zijn om verder onderzoek naar de flexibiliseringswensen van arbeidskrachten in deze richting voort te zetten. Inzicht in de veelvormigheid van deze afstemmingsproblemen is immers een voorwaarde voor het verwerven van inzicht in de manieren waarop arbeid geflexibiliseerd zou moeten worden, overeenkomstig de wensen aan werknemerszijde.

Uit het materiaal dat het onderhavige onderzoek heeft opgeleverd, komt ons inziens naar voren dat de verschillende afstemmingsperikelen op een bruikbare manier geordend kunnen worden aan de hand van twee criteria, te weten de voorspelbaarheid en de frequentie van deze problematiek. Globaal zouden er dan vier typen levensomstandigheden te onderscheiden zijn, die tot een viertal soorten afstemmingsproblematiek aanleiding geven kunnen:

1. Voorspelbare omstandigheden van een hoge frequentie. Hier denke men bijvoorbeeld aan de vaste lasten die geregeld moeten worden opgebracht, de regelmatigheden in de reproductieve sfeer of andere bezigheden die periodiek het nodige tijdsbeslag op mensen leggen.
2. Voorspelbare omstandigheden van een lage frequentie. Daarbij valt te denken aan omstandigheden die zich bijvoorbeeld één keer per jaar voordoen, een cursus of een vakantie, maar ook aan ingrijpende verschuivingen in de voorspelbare ritmes van het dagelijks leven, zoals een voorgenomen wereldreis, een verandering in de zorgbehoeften van kinderen, of een structurele verandering in het lastenpatroon.
3. Onvoorspelbare omstandigheden van een hoge frequentie. Hieronder vallen veelvuldig voorkomende verstoringen van het vaste patroon die zich in ieder huishouden kunnen voordoen, zoals onverwacht bezoek, stuk geraakte huishoudelijke apparatuur, ziekte van huisgenoten en dergelijke.

4. Onvoorspelbare omstandigheden van een lage frequentie. Hieronder kunnen de sporadische voorvallen worden verstaan die het gangbare patroon kortstondig verbreken, maar ook de onvoorziene wendingen in het leven met ingrijpende consequenties voor de aard van frequente patronen, zoals een scheiding of een plotselinge inkomensachteruitgang.

Zoals opgemerkt, zou dit schematische beeld verfijning behoeven middels nader onderzoek, waarbij veel specifiekere wordt gekeken naar de afstemmingsproblemen die zich in verschillende frequenties en onder uiteenlopende voorspelbaarheidsmarges voordoen. Voor ons gedachtenexperiment biedt het bovenstaande echter een bruikbaar handvat om tot een globale omschrijving te komen van gewenste flexibiliseringsopties. Maar voordat we daartoe overgaan, bezien we nu eerst hoe men onder de huidige condities tot een oplossing poogt te komen van ervaren afstemmingsproblematiek.

5.2.2 Het afstemmingsvermogen

De moderne samenleving kent nog altijd een grote groep van mensen die de afstemming van de arbeidssituatie op de persoonlijke omstandigheden langs traditionele lijnen vorm geeft, en dat wil zeggen: langs sexelijnen. De aanpassingsproblematiek wordt dan opgelost middels arbeidsdeling in de privésfeer, tussen man en vrouw, waarbij de man het vraagstuk van de vaste (en variabele) lasten voor zijn rekening neemt, terwijl de vrouw zich toelegt op de organisatie van de vaste patronen in de reproductieve sfeer en bovendien zorg draagt voor de afhandeling van onvoorziene voorvallen. Deze vorm van arbeidsdeling lijkt op die in de bedrijven, tussen kernarbeiders en randarbeiders waarbij de laatsten vooral een taak hebben in het verrichten van 'restwerkzaamheden', zodat het bedrijf een soepele afstemming op de omgeving kan realiseren.

De benodigde flexibiliteit in huishoudens als deze wordt uiteindelijk ontleend aan een rolverdeling tussen echtelieden of samenwoners, hetgeen getypeerd zou kunnen worden als een traditioneel flexibiliteitsmodel. Overeenkomstig dit model wordt prioriteit verleend aan het vraagstuk van de periodieke lasten. Er is een vaste aanstelling, arbeidstijden en arbeidsduur liggen veelal vast, er wordt een pensioenvoorziening opgebouwd, kortom de arbeidssituatie komt tegemoet aan de opbouw van een financieel zeker leven. Overige bezigheden en verplichtingen worden

ofwel afgestemd op de vastgelegde arbeidstijden en arbeidsduur ofwel in de categorie 'restwerkzaamheden' ondergebracht en overgelaten aan de veerkracht van de levenspartner, veelal de vrouwelijke wederhelft.

Wanneer nu deze vrouw eveneens betaalde arbeid verricht, in een volledige of gedeeltelijke aanstelling, dan kan het zijn dat daarmee wordt bijgedragen aan de bestrijding van de vaste en variabele lasten. Eventuele extra planningsproblemen in de reproductieve sfeer staan in dat geval tegenover een betere afstemming op het 'lastenvraagstuk', er is sprake van een compensatie. Zo gesteld, kan de betaalde arbeid van gehuwde of samenwonende vrouwen dus in overeenstemming zijn met de kenmerken van het traditionele flexibiliteitsmodel.

Anders wordt het evenwel, wanneer het inkomen van deze vrouw primair wordt beschouwd als extra inkomsten, die niet direct noodzakelijk zijn. Deelname aan de betaalde arbeid gaat dan gepaard met extra planningsproblematiek die binnen het traditionele flexibiliteitsmodel geen oplossing kent. Doorbreking van dat model lijkt dan een vereiste, bijvoorbeeld doordat de man meer taken in de reproductieve sfeer op zich neemt, ten koste van het door hem te verrichten betaalde werk. We hebben hiervoor gezien dat zulks wel betekent dan ook de arbeid van diens vrouw bij moet kunnen dragen aan de oplossing van het lastenvraagstuk, met alle gevolgen van dien voor de gewenste structuur van de arbeidsmarkt. Een andere manier om zich de benodigde flexibiliteit te verschaffen is de afwenteling van het afstemmingsvraagstuk op derden, in de vorm van commerciële transacties of het inhuren van arbeidskrachten. Te denken valt daarbij aan kinderopvang, hulp in de huishouding, privé-onderwijs, wasserettes of het restaurantwezen. Dergelijke oplossingen houden vanzelfsprekend in dat de omvang van de lastenproblematiek toeneemt. Goedkopere oplossingen in deze sfeer zijn soms beschikbaar in de gedaante van welwillende kennissen, burens of familieleden.

Veranderde leefvormen en -patronen vragen om nieuwe vormen van werknemersflexibiliteit. De hedendaagse 'twee-relaties' hebben aan duurzaamheid verloren, het aantal vrouwen dat zich op de arbeidsmarkt meldt is nog altijd groeiende, het aantal éénpersoonshuishoudens neemt toe, evenals het aantal 'alternatieve' samenlevingsvormen. Werknemersflexibiliteit zal door ontwikkelingen als deze meer aan andere bronnen ontleend moeten worden dan voorheen. Gedacht kan dan worden aan de

'export' van het afstemmingsprobleem, een dure oplossing die lang niet voor iedereen is weggelegd. Publieke faciliteiten hiertoe, bijvoorbeeld in de sfeer van de kinderopvang, zijn maar weinig ontwikkeld. Uit een oogpunt van werknemersflexibiliteit zouden meer initiatieven op dit terrein, van particulieren of van staatswege, gewenst zijn.

Bovenal lijkt echter de tijd rijp voor een ruimer en gevarieerder aanbod van flexibele arbeidsvormen. Uitgaande van de verschillende 'typen' afstemmingsproblematiek die hiervoor zijn onderscheiden, zullen we hieronder een aantal mogelijkheden naar voren brengen voor flexibilisering van de arbeid, die wellicht bij kunnen dragen aan een soepeler en adequater afstemmingsvermogen aan werknemerszijde.

5.2.3. Mogelijkheden voor werknemersflexibiliteit

Zowel met het oog op de voorspelbare als de onvoorspelbare omstandigheden kan flexibilisering van arbeid de werknemer van dienst zijn. Voor beide situaties worden hieronder enkele flexibiliseringsmogelijkheden besproken, waarbij bovendien ook gelet wordt op de frequentie waarin zich deze omstandigheden voordoen.

A. Voorspelbare omstandigheden

Veelal zal een werknemer of werknemster zich de arbeidssituatie zoeken, die bij zijn of haar opvatting van het lastenvraagstuk past. Daarbij kan het voorkomen dat zich in het patroon van de periodieke lasten voorspelbare pieken of dalen voordoen, hetgeen aanleiding kan zijn voor gewenste veranderingen in het arbeidspatroon. Daarnaast zal de werknemer ook in staat moeten zijn de wekelijkse arbeidstijden en arbeidsduur vast te stellen conform de eisen die de kortcyclische levensomstandigheden stellen. In de praktijk komt dit neer op de beschikbaarheid van (vaste) deeltijdbanen, waarvan de werktijden en aanstellingsomvang bij indiensttreding in overleg worden bepaald. Een additionele eis die soms aan dergelijke arbeidssituaties zal worden gesteld, is dat de werkzaamheden (gedeeltelijk) thuis verricht kunnen worden, zonder dat daarmee ingrijpende wijzigingen in de overige arbeidsvoorwaarden gepaard gaan. Aldus zal de werknemer beter in staat zijn zich te richten op voorspelbare omstandigheden die zich frequent voordoen.

Gaat het om minder frequent voorkomende omstandigheden, dan dient in de eerste plaats gedacht te worden aan arbeidsovereenkomsten die een structurele, periodiek terugkerende afwijking toelaten op het gangbare arbeidspatroon. Daarin zijn tal van variaties denkbaar. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan overeenkomsten die de werknemer ieder jaar een van tevoren bepaalde periode vrijstellen van arbeid of aan overeenkomsten die de werknemer bijvoorbeeld iedere laatste week van de maand ontheffen van diens arbeidsplicht.

Daarnaast gaat het hier om mogelijkheden eventuele voorspelbare afwijkingen in het gewenste arbeidspatroon vast te leggen in een arbeidsovereenkomst. Stel bijvoorbeeld dat een werknemer in verband met diens zorg voor één of meerdere kinderen gedurende een aantal jaren slechts één dag per week werken wil, om nadien (wederom) een uitgebreidere aanstelling na te streven. In een dergelijk geval kan worden gedacht aan een soort van 'groeicontract' dat de desbetreffende werknemer het recht verleent het aantal arbeidsuren binnen een overeengekomen tijdsbestek uit te breiden. Over de preciese invulling van zo'n contract - de periode waarover een 'groeioptie' geldig is, het aantal uit te breiden arbeidsuren-, zou tussen de werkgever en werknemer bij indiensttreding overeenstemming dienen te worden bereikt. Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties zouden kunnen onderhandelen over de marges die in dergelijke contracten aangehouden moeten worden, alsmede over eventuele consequenties voor andere arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld in de sfeer van de beloningen.

Het spreekt vanzelf dat waar groeicontracten bestaan ook krimpcontracten mogelijk zijn. Naar aard en invulling kunnen 'krimp- en groeicontracten' eindeloos variëren, al naar gelang de specifieke levensomstandigheden van betrokken werknemers. Bij de toepassing ervan hoeft niet alleen gedacht te worden aan arbeidskrachten die zich tijdelijk op werkzaamheden in de reproductieve sfeer wensen te concentreren, maar bijvoorbeeld ook aan werknemers die zich wensen te oriënteren, die zich op afzienbare termijn geconfronteerd weten met lastenverlichting of -verhoging, of werknemers die zich voor de toekomst voornemens hebben gesteld op het gebied van studie of hobby's. Een en ander betekent wel dat kleine contracten, van een geringe aanstellingsomvang, mogelijk moeten zijn, ook in functies waar dat tot op heden niet gangbaar was.

Zijn de huidige flexibele arbeidscontracten veelal op de lagere, uitvoerende functieniveau's te vinden, groei en krimpcontracten zullen zich bij voorkeur over de gehele arbeidsmarkt dienen uit te strekken.

De variaties in voornoemde arbeidscontracten zijn gelegen in de arbeidsduur van de aanstelling; in geval van voorspelbare veranderingen in het gewenste arbeidstijdenpatroon, zouden echter ook deze al vroegtijdig in een contract opgenomen kunnen worden, bijvoorbeeld als een werknemer weet dat hij of zij binnen afzienbare tijd niet meer met schooltijden rekening hoeft te houden. Ook dergelijke 'contracten met patroonopties' zouden kunnen bijdragen aan de flexibiliteit van sommige groepen werknemers. Voorts is het ook denkbaar dat er tussen werkgever en werknemer afspraken op langere termijn worden gemaakt, met betrekking tot de aard van het arbeidsverband, waarbij bijvoorbeeld thuiswerkovereenkomsten overgaan in reguliere contracten, of een regulier dienstverband in een free-lance betrekking, al naar gelang hieraan behoeften bestaan. In dit verband valt te denken aan de reguliere arbeidskracht die zich vroegtijdig bereid verklaart bij een eventuele (vervroegde) pensionering als free-lancer dienstbaar te blijven aan diens eerdere werkgever. Dergelijke arbeidsovereenkomsten zouden geduid kunnen worden als 'contracten met opties omtrent het arbeidsverband'. Kortom, er zijn tussen werkgevers en werknemers meer onderhandelingen denkbaar dan die over de arbeidsvoorwaardelijke invulling van de reguliere arbeidsovereenkomsten waarbij de werktijden, arbeidsduur en type arbeidsverband voor altijd vast liggen.

B. Onvoorspelbare omstandigheden

Hier zijn in de eerste plaats arbeidssituaties gewenst die het de werknemer mogelijk maken op korte termijn met werktijden te schuiven, dan wel variaties in de wekelijkse of maandelijkse arbeidstijd te realiseren. Onverwachte voorvallen en gebeurtenissen in het leven van alledag, die zich moeilijk met bestaande arbeidsverplichtingen laten combineren, hoeven aldus niet tot grote problemen aanleiding te geven. Verschillende vormen van variabele werktijdenregelingen kunnen de werknemer hierin tegemoetkomen. Ook hier is dan het overleg tussen werkgever en werknemer van belang, over zaken als de gemiddelde wekelijkse, maandelijkse en jaarlijkse arbeidsduur, eventuele aanwezigheidsver-

plichting en compensatieregelingen.

Daarnaast zijn in dit verband allerlei combinaties denkbaar waarin gevarieerd wordt met de elementen 'los' en 'vast'. Uitgaande van een gedeeltelijk vaste aanstelling, kan een arbeidsovereenkomst worden aangevuld met een afroepgedeelte, free-lancewerk, thuiswerk of een tijdelijke uitbreiding van het dienstverband, al naar gelang de betrokken werknemer geconfronteerd wordt met omstandigheden die zulk aanvulling verlangen dan wel toelaten. Zo kan bijvoorbeeld de arbeidskracht die over een vaste aanstelling voor drie dagen per week beschikt, op basis van een aanvullende afroepovereenkomst wekelijks zelf bepalen in hoeverre eventuele extra werkzaamheden hem of haar uitkomen. Bij dergelijke 'combinatie-contracten' is het van veel belang dat het vaste deel een redelijke rechtspositie waarborgen kan. Zo dient in het geval van afroepwerk dus altijd sprake te zijn van een gedeeltelijk vast arbeidsverband. Er dienen goede afspraken tussen werkgever en werknemer te bestaan inzake rechtpositionele regelingen, bijvoorbeeld wat betreft de beloning (overwerk) en de opbouw van de pensioenrechten. Daarnaast zal onderhandeld moeten worden over de marges in de verhouding tussen vast en los werk, en de mate waarin dergelijke contracten gecombineerd kunnen worden met bijvoorbeeld de krimp en groeicontracten. Het is immers vooral bij zulke combinatiemogelijkheden dat de flexibiliteit van werknemers en werkneemsters is gebaat.

Onvoorspelbare omstandigheden die zich in lagere frequenties voordoen, kunnen aanleiding zijn voor een structurele aanpassing van de arbeidsovereenkomst, qua arbeidsverband, arbeidsduur of arbeidstijden. Bij indiensttreding zou een werknemer met diens werkgever overeen kunnen komen dat een dergelijke aanpassing één of meerdere malen mag worden gepleegd. Daartoe dienen er richtlijnen te bestaan voor de aard van zulke aanpassingen, de marges waarbinnen veranderingen kunnen worden doorgevoerd, de geldigheidsduur van deze opties en de eventuele termijnen die bij de aankondiging van een aanpassing in acht genomen dienen te worden. Voorts kan in dit verband ook worden gedacht aan mogelijkheden voor loopbaanonderbreking.

Het moge duidelijk zijn, er is op het gebied van 'werknemersgezinde flexibilisering van arbeid' in beginsel het nodige mogelijk. Hierboven zijn lang niet alle mogelijkheden de revue gepasseerd. Wanneer de hier uitgezette lijn verder wordt gevolgd kunnen door combinatie en afleiding ongetwijfeld nog andere vormen van flexibilisering getraceerd

worden die het afstemmingsvermogen aan werknemerszijde zouden doen vergroten. Hier is slechts een richting aangegeven waarin dergelijke mogelijkheden gezocht kunnen worden. Wat is nu de waarde daarvan?

In het vorige hoofdstuk hebben we laten zien dat er aan de huidige vormen van flexibele arbeid de nodige knelpunten zijn te onderkennen, en op basis daarvan enkele voorwaarden gesteld waaraan deze vormen zouden moeten voldoen, wil de flexibiliteit van werknemers en werkneemsters bij het bestaan ervan gebaat zijn. In dit hoofdstuk daarentegen wilden we het begrip werknemersflexibiliteit niet opnieuw afleiden van de bestaande arbeidsvormen, maar juist op grond van de kenmerken die het begrip eigen zijn tot een omschrijving zien te komen van enkele gewenste flexibiliseringsvormen. Daartoe hebben we eerst gekeken naar de flexibiliseringswensen van reguliere arbeidskrachten en vervolgens vastgesteld dat de afstemmingsproblematiek zowel tijdsaspecten als geldelijke aspecten kent. Door variaties in de voorspelbaarheid en de frequentie van relevante levensomstandigheden neemt deze problematiek bovendien steeds andere gedaanten aan, zodat dus ook gezocht moet worden naar uiteenlopende mogelijkheden voor flexibilisering van arbeid. Aldus is een beeld ontstaan van de verscheidenheid aan (mogelijke) arbeidsvormen, die de gewenste werknemersflexibiliteit het meeste ten goede zouden komen.

Hebben de hierboven getraceerde mogelijkheden nu ook enige betekenis op de huidige arbeidsmarkt? Zulks lijkt in eerste instantie niet het geval te zijn. Immers, mogelijkheden als loopbaanonderbreking of regelingen omtrent variabele werktijden zijn thans bepaald niet gangbaar, laat staan dat een arbeidsvorm als het krimp- en groeicontract veel perspectief heeft. Niettemin zijn in het bovenstaande punten vervat waarop werkgevers en werknemers overeenstemming zouden kunnen bereiken. Zo kan een 'combinatie-contract', waarin een vaste aanstelling gecombineerd wordt met bijvoorbeeld een afroepovereenkomst, zowel de werkgever als de werknemer enige flexibiliteit bieden. De mate waarin dat het geval zal zijn, hangt voor beide partijen af van de mate waarin men in staat blijkt de invulling van de randvoorwaarden naar eigen hand te zetten. Dit geldt voor de meeste van vornoemde flexibiliseringsmogelijkheden. Zo hangt het welslagen van een krimp- en groeicontract voor de werknemer af van de mate waarin het contract mag groeien dan wel krimpen, de aanzeggingstermijn die hij in acht moet nemen, de geldigheidsduur van

de krimp en groei-opties, en dergelijke. Dat de werkgever uit een oogpunt van diens flexibiliseringsdoeleinden hierin tegengestelde opvattingen heeft, is van weinig belang. Van belang is, dat de flexibiliseringsmogelijkheden steeds zo gesteld zijn dat er onderhandelingsruimte bestaat: van een categorische afwijzing of ondersteuning hoeft dan geen sprake te zijn. Voor elk van de voornoemde flexibiliseringsmogelijkheden geldt steeds dat er marges, richtlijnen en randvoorwaarden geformuleerd moeten worden, waarbij beide partijen, werkgevers en werknemers een (kleine) winst kunnen boeken.

Voor werknemersorganisaties die in het bovenstaande aangrijpingspunten zien voor een beleid inzake de bevordering van werknemersflexibiliteit betekent een en ander dat nagegaan zal moeten worden welke marges en randvoorwaarden nog toelaatbaar zijn. Voorts dient in deze kringen ook bezien te worden in hoeverre andere regelingen op het arbeidsvoorwaardelijke vlak, zoals bijvoorbeeld rondom de beloning, betrokken moeten worden in de onderhandelingen over werknemersgezinde flexibiliseringsvormen. Anderzijds zullen ook werkgeversorganisaties de grenzen vast moeten stellen, die uit een oogpunt van flexibiliteit maximaal toelaatbaar zijn. En tenslotte zal ook moeten worden bezien hoe eventuele afspraken zich verdragen met regulering vanwege de overheid, bijvoorbeeld op grond van de huidige arbeidswetgeving.

Kortom, ons inziens kunnen de in deze paragraaf te berde gebrachte flexibiliseringsvoorstellen als uitgangspunt dienen voor onderhandelingen en afspraken op centraal niveau. Concreet betekent dit, dat men afspraken nastreeft over de randvoorwaarden waaronder variaties in arbeidsduur, arbeidstijden, en type arbeidsverband op korte en lange termijn toelaatbaar zijn. Tegelijkertijd ontstaat daarmee op decentraal niveau een zekere ruimte voor individuele afspraken en contracten tussen afzonderlijke werkgevers en werknemers. Een voorbeeld van beheerste deregulering, derhalve.

In hoeverre de flexibiliseringswensen van werkgevers en werknemers daadwerkelijk met elkaar in overeenstemming gebracht kunnen worden, valt tenslotte niet op voorhand te zeggen. Hiertoe zou in een aantal arbeidsorganisaties nader onderzoek gedaan moeten worden.

5.2.4. Het zelfstandige arbeidsbestaan: summum van flexibiliteit?

De flexibiliseringsopties die tot dusver besproken zijn, vallen alle binnen het kader van een dienstverband tussen werkgever en arbeidskracht. De mogelijkheid van aangenomen werk is in de voorgaande paragraaf uitsluitend naar voren gebracht in combinatie met vast werk. Dat dit zo is, vloeit voort uit het feit dat werknemersflexibiliteit ondermeer een adequaat afstemmingsvermogen veronderstelt op omgevingseisen van financiële aard.

De vraag die nu nog resteert, is of de flexibiliteit van arbeidskrachten niet gemakkelijker kan worden gerealiseerd als zelfstandige dan via de (moeizame) onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Is, met andere woorden, het zelfstandige arbeidsbestaan niet de beste garantie voor optimale flexibiliteit? Immers, de oplossing van afstemmingsproblematiek is dan volledig in handen van de flexibele werker zelf.

Het is opmerkelijk dat veel free-lancers spreken van een grensvervaging tussen arbeid en vrije tijd. Men voelt zich juist dan waarlijk flexibel, omdat de arbeid geheel geïntegreerd raakt in het dagelijks leven. De afstemmingsproblematiek wordt als het ware opgeheven door een synthese tussen arbeid en levensomstandigheden. Die situatie zou getypeerd kunnen worden als het summum van werknemersflexibiliteit. Echter, we hebben ook gezien dat het zelfstandige arbeidsbestaan lang niet voor iedereen is weggelegd: op z'n minst dient men te beschikken over kennis, vaardigheden en/of kwalificaties die als kleine zelfstandige exploitabel zijn. Daarmee wordt het nodige van de zelfstandige werker geveerd, bijvoorbeeld op het commerciële en bedrijfskundige vlak. De zelfstandige arbeidskracht krijgt er in feite de afstemmingsproblematiek bij die eigen is aan het vrije ondernemerschap. De zelfstandige werker is werkgever en werknemer tegelijk. De mate waarin deze werker zichzelf de nodige flexibiliteit als 'werknemer' weet te verschaffen hangt mede af van de mate waarin hij of zij erin slaagt de afstemmingsproblematiek als 'werkgever' op te lossen. Weet de zelfstandige werker bijvoorbeeld niet te voorzien in enige continuïteit in het werkaanbod, dan kan het zijn dat diens flexibiliteit niet groter is dan die van een werkloze: veel vrije tijd, maar een chronisch gebrek aan financiële armsgang.

Het zelfstandige arbeidsbestaan kan al met al niet worden beschouwd als de arbeidsvorm die in alle gevallen de nodige flexibiliteit verzekert. Wel kan in deze arbeidsvorm een mogelijkheid worden ontwaard voor een verdere optimalisering van werknemersflexibiliteit. Wanneer het zelfstandige arbeidsbestaan maatschappelijk ondersteund zou worden, bijvoorbeeld door de introductie van een basisinkomen, is het aan iedere (potentiële) arbeidskracht gegeven zich op te stellen als een zelfstandige aanbieder van arbeid. De hardnekkige problemen op het vlak van de financiële flexibiliteit, die thans met de flexibilisering van arbeid gepaard gaan, zouden langs die weg wellicht bestreden kunnen worden.

Vooralsnog lijkt het evenwel een realistischer perspectief om de bevordering van werknemersflexibiliteit te zoeken in het overleg tussen werkgevers en werknemers.

6. BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

Ten besluit van dit rapport worden hieronder in een aantal passages de voornaamste onderzoeksbevindingen op rij gezet.

I Binnen het segment van de flexibele arbeid blijken zich verschillende groepen arbeidskrachten te bevinden, die zich om uiteenlopende beweegredenen tot het flexibele arbeidsbestaan hebben gekeerd. Ruwweg kunnen er drie groepen onderscheiden worden, te weten zij, die de flexibele arbeidssituatie als dwang ervaren, zij die voor het flexibele arbeidsbestaan gekozen hebben, en tenslotte zij, die de flexibele arbeid als een uitkomst ervaren, omdat de persoonlijke levensomstandigheden weinig ruimte laten voor een regulier dienstverband. Binnen deze groepen zijn steeds specifieke flexibiliseringsmotieven te onderscheiden, die we hieronder in kort bestek noemen:

Flexibiliteit als dwang . Het vergroten van de kans op vast werk.
. Het lenigen van financiële nood.

Flexibiliteit als keuze . Een hang naar afwisseling in de aard van de werkzaamheden.
. Vrijheid om inhoudelijk vorm te kunnen geven aan het werk.
. Vrijheid met betrekking tot arbeidsduur en arbeidstijden.
. Afkeer van gezagsrelaties.
. Het vrijmaken van tijd voor andere bezigheden, als hobby's, werk in de vrijwilligerssfeer, en dergelijke.
. Oriëntatie op de toekomst.
. Een zucht naar spanning en uitdaging.
. De wens om nieuwe ontwikkelingen en wendingen in het leven mogelijk te maken dan wel open te houden.

- Flexibiliteit als uitkomst . De afstemming van betaalde arbeid op reproductieve werkzaamheden, qua arbeidstijden, arbeidsduur en soms ook werkplek.
- . Financiële overbrugging van een afzienbare periode van werkloosheid.
 - . Het op peil houden van bepaalde beroepsvaardigheden.
 - . In contact blijven met één of andere vorm van betaalde arbeid.
 - . Doorbreking van een eenzijdig, louter huishoudelijk bestaan.
 - . Beschikking hebben over een eigen inkomen.
 - . Bij kunnen dragen aan het gezinsinkomen.

II Uit de benaming van voornoemde groepen mag niet worden afgeleid dat flexibele arbeid slechts problemen kent voor de groep van 'gedwongen flexibelen'. De werknemerswensen die uit verschillende flexibiliseringsmotieven spreken, worden niet zondermeer verwezenlijkt, ook niet indien het flexibele bestaan als een gekozen situatie of als uitkomst wordt getypeerd. Dat men eens voor het flexibele bestaan koos, wil niet zeggen dat die situatie voor altijd bevredigend is. Dat men eens in een flexibel arbeidsverband een goede uitkomst dacht te zien, betekent niet dat het in de praktijk ook die uitkomst is, dan wel zal blijven. Tegen de opinie, dat de bestaande vormen van flexibele arbeid louter bijdragen aan de flexibiliteit van werknemers en werkneemsters kunnen in z'n algemeenheid een vijftal bezwaren worden ingebracht, die hieronder worden toegelicht:

1. Voor zover flexibele arbeidsrelaties, als het thuiswerk, tijdelijk werk, afroepwerk en uitzendwerk de werknemer tegemoetkomen in diens streven naar een soepel en adequaat afstemmingsvermogen op de persoonlijke levensomstandigheden, is zulks voornamelijk het geval voor wat betreft de tijds- en planningsaspecten van dit vermogen. Slechts in incidentele gevallen wordt ook in financiële zin soelaas geboden, bijvoorbeeld wanneer een afzienbare periode van werkloosheid overbrugd moet worden, of wanneer men tijdelijk uit is op extra inkomsten. Tijdsflexibiliteit kan echter niet los worden gezien van 'finan-

ciële flexibiliteit' dan wel de flexibiliteit die men zich wenst met betrekking tot het arbeidsperspectief (vrijheid om zelf inhoud aan het werk te geven, doorstroomperspectieven en dergelijke). Uit de flexibiliseringewensen van reguliere werkers komt dan ook naar voren dat men er weinig voor voelt de verworven rechtpositie op het spel te zetten ten gunste van louter tijdsvoordelen.

De gebrekkige rechtpositie, zich uitend in een gebrek aan inkomenszekerheid, sociale zekerheid en pensioenvoorzieningen, is dan ook fnuikend, niet zozeer als een storend bij-effect van overigens flexibele arbeid, maar juist vanuit een oogpunt van werknemersflexibiliteit. Werknemersflexibiliteit houdt nu eenmaal niet alleen een streven naar tijdssouvereiniteit in, het veronderstelt tegelijkertijd een adequaat afstemmingsvermogen bij de werknemer op omgevings-eisen van financiële aard. Dat zich rondom de rechtpositie van de flexibele werker de nodige onduidelijkheid, en daarom ook onwetenschap voor kan doen, maakt de afstemmingsproblematiek voor de betrokken werknemer alleen maar lastiger. Dat het sommige flexibele arbeidskrachten aan middelen ontbreekt om in deze hun recht op te eisen, is in dit verband een cynische constatering.

2. De beloofde winst in termen van tijdssouvereiniteit blijkt bovendien lang niet altijd te realiseren binnen het flexibele arbeidsverband. Soms zelfs is veeleer sprake van het tegendeel, en wordt de betrokken arbeidskracht geconfronteerd met extra planningsproblematiek in de privésfeer, teneinde zijn arbeidsverplichtingen te kunnen nakomen. Zo komt het voor dat een afroepkracht op de meest vreemde en onverwachte tijden op moet draven, waarbij de mogelijkheden om een oproep te weigeren weliswaar bestaan, maar niet overwogen kunnen worden, op straffe van werkloosheid. De stuklonen die in het thuiswerk gangbaar zijn, kunnen leiden tot een tamelijk rigide jaagsysteem dat weinig van doen heeft met werknemersflexibiliteit. Kortom, ook in termen van tijdssouvereiniteit brengen de flexibele arbeidsrelaties soms minder dan ze beloven.

3. Voor zover er niettemin tijdsvoordelen zijn, hebben deze veelal betrekking op kortcyclische, voorspelbare en soms ook onvoorspelbare levensomstandigheden. Deeltijdarbeid, bijvoorbeeld biedt het voordeel van geregeld terugkerende vrije tijd, welke in een vast patroon is gegoten. Wanneer binnen een deeltijdse betrekking met de arbeidstijden geschoven kan worden, heeft zo'n dienstverband bovendien ook voordelen met het oog op zich onverwacht aandienende omstandigheden. Uit het onderzoeksmateriaal komt evenwel naar voren dat de verlangde flexibiliteit niet zelden betrekking heeft op levensritmes van een veel lagere frequentie. Iemand die bijvoorbeeld omwille van reproductieve verplichtingen in een flexibel arbeidsverband werkzaam is, kan na verloop van tijd geconfronteerd worden met dusdanige veranderingen in de structuur van die verplichtingen dat ook het daarop aangepaste arbeidspatroon zich zou kunnen wijzigen. Maar ook valt in dit verband te denken aan arbeidskrachten die bijvoorbeeld geconfronteerd worden met een lastenverlichting, waardoor het gebruikelijke arbeidspatroon aangepast zou kunnen worden. En zo kent het leven tal van overgangen en breuken in de vaste patronen en ritmes, die naar een bepaald soort flexibiliteit doen verlangen, welke echter niet door de huidige vormen van flexibele arbeid geboden wordt. Duidelijk moet zijn dat ook de arbeidskrachten, die voor het flexibele arbeidsbestaan gekozen hebben of het eens als een uitkomst ervaren hebben, op een gegeven moment behoefte kunnen hebben aan weer andere vormen van werk, waaronder de mogelijkheid van regulier werk.

4. Met het voorgaande punt hangt samen dat de bestaande vormen van flexibele arbeid een te weinig mobiele invulling geven aan het begrip werknemersflexibiliteit. De mobiliteit tussen losse arbeid en vaste arbeid is gering, de scheidslijnen zijn des te sterker. In de arbeidsorganisaties vormen de flexibele arbeidsrelaties een tamelijk geïsoleerd segment. Een aantal flexibelen voelt zich een buitenstaander, soms zelfs een indringer. Veelal ontbreekt een sociaal beleid dat erop gericht is de flexibele werker te betrekken bij opleidingsprogramma's of zaken als loopbaanplanning en -ontwikkeling. Vaak ook wordt de flexibele werker niet als interne kandidaat beschouwd bij wervings- en selectieprocessen, staat de flexibele werker buiten de gebruikelijke medezeggenschapsorganen, en wordt hij

tenslotte dikwijls ook niet betrokken bij werkoverleg of stafvergaderingen. Uit deze schets blijkt de tweedeling heel goed, een tweedeling die uiteindelijk kan betekenen; 'eens flexibel, altijd flexibel'. Naarmate men langer in het flexibele segment heeft verkeer, lijkt het moeilijker er weer uit te komen. Met het verstrijken der jaren, wordt het streven naar vast werk niet alleen belemmerd door de leeftijdsfactor, maar vooral ook lijkt een te veel aan flexibele ervaringsjaren de kansen op de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen.

Er is, met andere woorden vanuit werkgeverszijde een tamelijk starre houding jegens de flexibele arbeidskracht ontwikkeld. De flexibele werker wordt voor enige tijd ingezet als een soort 'wegwerp-werknemer'. De flexibele werker dient zich daarbij geen enkele illusie te koesteren omtrent eventuele doorstroombmogelijkheden naar vast werk. En het cynische sluitstuk van deze benadering wordt tenslotte gevormd door het feit dat de flexibele werker zichzelf uiteindelijk diskwalificeert voor het vaste werk, juist omdat hij enkele jaren gehoor heeft gegeven aan het hiervoor gestelde.

Terwijl het begrip flexibiliteit de nodige dynamiek en mobiliteit suggereert, is de feitelijke invulling er van veelal immobiel.

5. Flexibele arbeidsrelaties komen in arbeidsorganisaties ondermeer voor op de lagere functieniveau's. Het takenpakket lijkt doorgaans uitvoerend van karakter, het werk niet zelden monotoon van opzet. Wanneer steeds meer arbeidsorganisaties ertoe overgaan zogenaamde restwerkzaamheden te localiseren, en in afzonderlijke functies onder te brengen, wanneer hiertoe bovendien een structureel en permanent gebruik wordt gemaakt van flexibele arbeidskrachten, dan heeft dat voor de flexibele werker een aantal negatieve consequenties:
 - . De flexibele werker die na een flexibele periode zijn loopbaan wil voortzetten in een regulier arbeidsverband zal merken dat het flexibele werk hiertoe inhoudelijk weinig basis biedt.
 - . De flexibele werker die zich tijdelijk wil oriënteren in een arbeidsorganisatie ziet zich afgescheept met 'restwerkzaamheden', en een gemis aan begeleiding en ondersteuning.
 - . De flexibele werker die bepaalde beroepsvaardigheden via een tijdelijk flexibel arbeidsverband op peil wenst te houden, zal hiertoe lang niet altijd de gelegenheid vinden.

- . De flexibele werker die de nodige vrije tijd wil combineren met inhoudelijk aantrekkelijk werk zal hiertoe binnen het scala van de flexibele arbeidsrelaties weinig mogelijkheden vinden.

De beperking van flexibele arbeidsvormen tot specifieke niveau's in de arbeidsorganisatie houdt voor veel reguliere arbeidskrachten bovendien in dat zij weinig mogelijkheden zien om hun functie in bijvoorbeeld een deeltijdse aanstelling te kunnen vervullen.

In mindere mate komen flexibele arbeidsrelaties ook voor op ander niveau's en in andere functies. Zo zien we bijvoorbeeld in de sfeer van de automatisering veel free-lancers werkzaam; door hun arbeidsmarktpositie zijn zij echter dikwijls in staat om goede arbeidsvoorwaarden te bedingen, bijvoorbeeld in de sfeer van de beloningen. Verder komen we flexibele arbeidsrelaties tegen in bijvoorbeeld dienstverlenende beroepen, als gezinsverzorger, sociaal werker, leraar of verpleegkundige, en ook bij overheidsdiensten. Hierbij spelen bezuinigingen veelal een rol, en opgemerkt moet worden dat ook hier de inhoud van de functie een 'uitgeklede' indruk maakt ten op zichte van de reguliere functie-inhoud in dergelijke beroepen.

Samengevat, aan de huidige invulling van het verschijnsel flexibele arbeid zijn tal van beperkingen verbonden, te weten:

- . De financiële afstemmingsproblematiek van werknemers en werkneemsters wordt geen recht gedaan.
- . De beloofde voordelen in termen van tijdssouvereniteit zijn soms ver te zoeken of blijken zelfs nadelen te zijn.
- . Voor zover er niettemin tijdsvoordelen geboden worden, hebben deze slechts betrekking op een beperkt deel van de levensomstandigheden die om een flexibele arbeidssituatie vragen.
- . Flexibele arbeidsvormen hebben te weinig aansluiting bij reguliere vormen van werk.
- . De inhoud van het flexibele werk laat veelal te wensen over.

In uiteenlopende verschijningsvormen komen deze bezwaren terug, telkens wanneer werknemers en werkneemsters hun flexibiliseringswensen trachten te verwezenlijken. In paragraaf 4.6 van dit rapport is zulks uitvoerig toegelicht.

III Voor de afzonderlijke arbeidsrelaties die in dit onderzoek betrokken zijn, kan dan ook geconcludeerd worden dat zij in het algemeen weinig te bieden hebben op het punt van werknemersflexibiliteit.

Wanneer werknemers zich in de positie bevinden dat zij slechts voor een afzienbare periode werk zoeken, kunnen uitzendwerk en tijdelijk werk een oplossing zijn. Daarbij gaat het echter om sporadische gevallen, en is de te overbruggen periode niet afzienbaar dan gaan als snel de bezwaren tellen die hiervoor zijn behandeld. Ook werknemers die er nu voor kiezen van de ene naar de andere tijdelijke baan te zwerven, wensen de toekomst open te houden voor wat betreft de mogelijkheid van reguliere arbeid.

Uit een oogpunt van tijdssouvereiniteit gaat van arbeidsvormen als het thuiswerk en het afroepwerk in eerste instantie de nodige bekoring uit. Wanneer men om wat voor redenen dan ook aan huis gebonden is, lijkt thuiswerk een op maat gesneden uitkomst; wanneer men zich niet wekelijks kan vastleggen op bepaalde werktijden, lijkt een afroepovereenkomst ideaal. Voor wat betreft het thuiswerk zijn het echter met name de stuklonen die het werk veel van z'n oorspronkelijke aantrekkingskracht doen verliezen, voor wat betreft het afroepwerk is het onder meer de praktische onmogelijkheid om werk te weigeren die de betrokken arbeidskracht parten spelen. De vermeende tijds-vrijheid blijkt dan een schijnvrijheid.

Deeltijdarbeid kan de betrokken werknemer belangrijke tijdsvoordelen bieden. Waar de aanstelling meer dan 13 uur omvat en bovendien voor onbepaalde tijd geldt, is in de eerste plaats de nodige flexibiliteit in financieel opzicht gewaarborgd. Met het oog op levensomstandigheden die zich in kortcyclische, en vaste patronen voordoen, kan deeltijdarbeid daarnaast de nodige tijdsvoordelen bieden. Wanneer daarenboven met de arbeidstijden kan worden geschoven, heeft deeltijdarbeid ook voordelen met betrekking tot zich onverwacht aandienende omstandigheden op de korte termijn. Ten aanzien van langdurige onderbrekingen van het arbeidsleven, of ingrijpende wendingen in de vaste patronen van het leven heeft daarentegen ook deeltijdarbeid weinig te bieden. Voorts kleven ook aan deeltijdarbeid bezwaren omtrent een soms gebrekkige functie-inhoud, een te weinig aan doorstroomperspectieven en een te beperkte toepassing van deze arbeidsvorm. Ook blijken deeltijders herhaaldelijk te worden beschouwd als goedkope overwerkers.

Aanneming van werk, tenslotte, neemt een bijzondere plaats in binnen het geheel van flexibele arbeidsrelaties. De free-lance constructie is op een aantal punten goed vergelijkbaar met het zelfstandige beroepsleven. De flexibiliteit lijkt in een dergelijke arbeidssituatie optimaal, omdat de free-lancer volledige zeggenschap heeft over arbeidstijden en arbeidsduur. Daartegenover staat echter, dat de zelfstandige arbeidskracht geconfronteerd wordt met afstemmingsproblematiek die eigen is aan het vrije ondernemerschap: de rechtspositie moet volledig zelfstandig worden geregeld, men moet over voldoende zakenkennis beschikken, alert en flexibel op marktontwikkelingen in kunnen spelen, en men moet in staat zijn de eigen arbeidsinzet adequaat en gedisciplineerd te organiseren. In micro-formaat tekent zich binnen de free-lance arbeidssituatie dan ook de tegenstelling af tussen werkgeversflexibiliteit en werknemersflexibiliteit, zij het dat zulks niet door de free-lancer als zodanig ervaren wordt, omdat men op beide gebieden de zaken in eigen hand heeft. De flexibiliteit waarover de free-lancer als arbeidskracht beschikt wordt dan ook uiteindelijk bepaald door de mate waarin hij of zij in staat is de afstemmingsproblematiek van het vrije ondernemerschap als zakenmens tot een oplossing te brengen.

De meeste flexibiliteit lijkt al met al afkomstig van een tweemaal arbeidsvormen die het minst tot de eigenlijke flexibele arbeidsrelaties gerekend kunnen worden: deeltijdarbeid in een vast dienstverband, en free-lance werk als zelfstandige arbeidskracht.

- IV Ondanks de vele bezwaren die er tegen flexibele arbeidsrelaties ingebracht kunnen worden, is een groeiend aantal mensen in een dergelijk arbeidsverband werkzaam. Kennelijk heeft men in een groot aantal gevallen geen keus. Uit de gegevens van een recent afgesloten arbeidsmarktonderzoek blijkt dat een ruime meerderheid van de flexibele arbeidskrachten een vaste betrekking zou prefereren (Allaart e.a., 1987). Maar blijkbaar is men soms ook bereid nadelen te aanvaarden of heeft men manieren gevonden nadelen te vermijden of af te zwakken. Zo geldt voor een aantal, merendeels vrouwelijke, flexibelen dat zij een afstemmingsvermogen in financiële zin deels ontlenen kan aan het inkomen van een partner. Dat wil zeggen, een aantal rechtpositionele nadelen wordt teniet gedaan doordat men profiteren kan van de pensioenvoorzieningen, sociale zekerheid en inkomenszekerheid van een echtge-

noot. Hier tegenover staat dat deze echtgenoot het gebrek aan tijdsflexibiliteit in de reguliere arbeidssituatie kan compenseren door de arbeidsdeling die in de privé sfeer is doorgevoerd: diens partner staat dan immers weer borg voor de verrichting van allerlei verwachte en onverwachte werkzaamheden in de thuissfeer. Deze gang van zaken kan worden aangeduid als het traditionele flexibiliteitsmodel. Doorbreking van dit model lijkt op basis van de bestaande flexibele arbeidsvormen nauwelijks mogelijk. Voor de man met een regulier arbeidsverband blijkt een flexibele vormgeving aan de functie niet zelden op bezwaren vanuit de organisatie te stuiten. Voor de 'flexibele partner' is het probleem juist dat er geen financiële zekerheid kan worden gerealiseerd. In die zin kan dan ook niet geconcludeerd worden dat de flexibilisering van de arbeid deel uitmaakt van (vermeende) individualiseringstendensen in de samenleving (zie ook paragraaf 2.3.3. van dit rapport).

Weliswaar kan op enkele maatschappelijke ontwikkelingen worden gewezen die hiermee verband houden - een groeiend aantal vrouwen dat zich op de arbeidsmarkt meldt, een toename van het aantal éénpersoonshuishoudens, de geringere duurzaamheid van traditionele 'twee-relaties' - vooralsnog spelen de flexibele arbeidsrelaties in die ontwikkelingen geen rol.

Wel kan op een bijdrage aan de oplossing van afstemmingsproblematiek worden gewezen in een heel andere richting, te weten de 'uitbesteding aan derden'. Via het aangaan van commerciële transacties of het inhuren van arbeidskrachten probeert men dan de afstemmingsproblematiek deels te exporteren. Te denken valt in dat verband aan kinderopvang, privé-onderwijs, hulp in de huishouding, wasserettes of het restaurantwezen. Dit kunnen betrekkelijk dure oplossingen zijn, te meer omdat publieke faciliteiten op dit punt ontbreken dan wel tekort schieten. Goedkopere oplossingen in deze sfeer zijn soms beschikbaar in de gedaante van welwillende burens, vrienden of familieleden. Zijn dergelijke oplossingen echter niet beschikbaar, en zoekt men het daarom in de commerciële sfeer, dan leidt zulks vanzelfsprekend tot grotere afstemmingsproblematiek in financieel opzicht.

De nadelen van flexibele arbeid doen zich eveneens minder gevoelen wanneer men over kwalificaties beschikt die veelgevraagd zijn op de (flexibele) arbeidsmarkt. In dat geval weet men zich redelijk verzekerd van mogelijkheden om telkens opnieuw werk te vinden, of om een vaste

betrekking aan te gaan. Voor arbeidskrachten met dergelijke kwalificaties kan het zelfstandige arbeidsbestaan een bevredigende flexibiliseringsoptie zijn.

Beschikt men echter niet over een al aanwezige financiële basis, noch over betaalbare faciliteiten, teneinde de afstemmingsproblematiek te kunnen exporteren, en is men bovendien niet in het bezit van gunstige kwalificaties, dan kan tenslotte een deeltijdbaan overwogen worden. Dit kan echter betekenen dat men niet al te hoge eisen moet stellen aan de inhoud van het werk, en de carrièreperspectieven die het werk te bieden heeft.

V Werknemersflexibiliteit kan omschreven worden als 'het vermogen van werknemers en werkneemsters de arbeidssituatie zo soepel en adequaat mogelijk af te stemmen op (veranderende) levensomstandigheden'. Uit het voorgaande komt evenwel veeleer een omgekeerd beeld naar voren: men dient in de persoonlijke levenssfeer aan een aantal voorwaarden te voldoen, wil men überhaupt in de gelegenheid zijn op enigszins bevredigende wijze deel te nemen aan de bestaande vormen van flexibele arbeid. Onder de huidige condities valt aan werknemersflexibiliteit niet veel meer te ontdekken dan de schaarse en beperkte tijdsvoordelen die door sommige flexibele arbeidsrelaties geboden worden aan enkele specifieke groepen op de arbeidsmarkt.

Niettemin zijn in deze arbeidsrelaties elementen verscholen die de flexibiliteit van werknemers en werkneemsters ten goede zouden kunnen komen, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. In algemene termen zijn deze voorwaarden als volgt te omschrijven:

1. Meer dan nu het geval is zou bij de flexibilisering van arbeid rekening gehouden moeten worden met de financiële afstemmingsproblematiek waarmee werknemers en werkneemsters te kampen hebben.
2. De tijdssouvereiniteit die een flexibele arbeidsvorm te bieden heeft, dient te worden gewaarborgd.
3. De flexibiliseringswensen aan werknemerszijde hebben betrekking op uiteenlopende levensomstandigheden. In dit rapport is gesuggereerd dat de verscheidenheid aan afstemmingsproblemen beschreven en nader onderzocht zou kunnen worden langs een tweetal dimensies, te weten

de mate waarin persoonlijke omstandigheden een zekere voorspelbaarheid kennen, alsmede de frequentie waarin zich deze omstandigheden voordoen. Variaties in de voorspelbaarheid en frequentie van de levensomstandigheden geven aanleiding tot verschillende typen flexibiliseringswensen. Flexibele arbeidsvormen dienen derhalve gedifferentieerd van opzet te zijn, gericht op het verschaffen van deze verschillende typen flexibiliteit.

4. Een belangrijke voorwaarde is ook dat de rigide scheidslijnen tussen flexibele arbeid en reguliere arbeid doorbroken zouden moeten worden. Gewenst is een situatie waarin deze twee arbeidsvormen meer in elkaars verlengde liggen, zodat deelname aan flexibele arbeidsvormen een minder definitief karakter draagt.
5. In samenhang met het voorgaande dient tenslotte te worden gesteld dat flexibele arbeidsvormen zich minder eenzijdig zouden moeten beperken tot specifieke functies en functieniveau's in de arbeidsorganisatie.

Uiteraard kan aan bovenstaande voorwaarden niet onmiddellijk en zonder moeite worden voldaan, daarvoor is de huidige tegenstelling tussen werkgeversflexibiliteit en werknemersflexibiliteit te groot. Teneinde tot ruimere mogelijkheden voor werknemersflexibiliteit te komen zou om die reden onderscheiden moeten worden tussen een minimale en een maximale strategie. De minimale strategie is dan gericht op zoveel mogelijk verbeteringen in de bestaande vormen van flexibele arbeid, uitgaande van het thans verworven inzicht in de ervaringen, wensen en motieven van flexibele werkers. De maximale strategie is vooral gericht op de ontwikkeling van arbeidsvormen die zoveel mogelijk werknemers en werknemers (waaronder ook de reguliere), alle soorten van flexibiliteit te bieden hebben, die maar denkbaar en gewenst zijn. Bij die strategie wordt dus niet uitgegaan van de bestaande vormen van flexibele arbeid, maar wordt primair gekeken naar de kenmerken van de typen flexibiliteit die aan werknemerszijde worden verlangd, om vervolgens op grond daarvan de bijbehorende arbeidsvormen te definiëren, en tot ontwikkeling te brengen. Bij de vormgeving aan deze strategieën is vanzelfsprekend van belang dat zij elkaar niet in de weg staan, maar eerder aanvullen en ondersteunen.

VI Een minimale strategie zou zich moeten richten op de meest dringende knelpunten, zoals deze in dit rapport gesignaleerd zijn. Hieronder vatten we deze knelpunten nog eens kort samen.

A de rechtspositie

- . Gebrek aan inkomenszekerheid, sociale zekerheid, pensioenvoorzieningen, ontslagbescherming.
- . Onwetendheid rondom algemene en specifieke rechtspositionele regelingen.
- . Onduidelijkheid over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst.
- . Versluitend taalgebruik, waarbij bijvoorbeeld een dienstbetrekking ten onrechte als free-lance werk wordt aangeduid.
- . Ontbreken of tekort schieten van regelingen rond zaken als overwerk, onregelmatigheidstoelagen en dergelijke.
- . Gebrek aan soepelheid bij uitkeringsinstanties en dergelijke.

B arbeidsperspectieven

- . Uitsluiting van faciliteiten die deel uitmaken van het sociaal beleid in arbeidsorganisaties, waaronder vorming en opleiding, loopbaanplanning en -begeleiding, beoordelingsgesprekken, deelname aan interne wervingsprocedures.
- . Uitsluiting van werkoverleg, stafvergaderingen en dergelijke.
- . Uitsluiting van medezeggenschap.
- . Ongunstige arbeidsomstandigheden, blijkens een gebrek aan informele contacten, hoge werkdruk en steeds wisselende werkplekken en -opdrachten.
- . Gebrek aan machtsmiddelen om positieverbetering na te streven.
- . Gebrekkige afstemming van de organisatie op het werken met flexibele arbeidskrachten, zodat bijvoorbeeld de geringere aanwezigheid van de flexibele werker kan leiden tot coördinatie- en communicatiestoornissen.
- . Beperking van flexibele arbeid tot strikt uitvoerende werkzaamheden, met weinig uitzicht op doorstroming; beperkte invulling aan de flexibele functie, in vergelijking met de gangbare invulling aan de reguliere variant van dezelfde functie.

- . Gebrek aan mogelijkheden om specifieke beroepsvaardigheden op peil te houden.
- . Te kort aan reële oriëntatiemogelijkheden, zonder dat de betreffende arbeidskracht wordt beschouwd als handige 'manus van alles'.
- . De geringe waarde die veelal vanuit werkgeverszijde wordt toegekend aan flexibele ervaringsjaren of ervaringsjaren als vrijwilliger, alsmede de leeftijdsfactor die de doorgewinterde flexibele werker parten kan spelen wanneer hij of zij op zoek gaat naar vast werk.

C flexibiliteit

- . De geringe mogelijkheden die het afroepcontract bieden om werk te weigeren, en dus om werkzaamheden zelf in te delen.
- . De soms onredelijk lange beschikbaarheidsperioden die van een afroepkracht worden verlangd.
- . De soms minimale tijdsruimte tussen een oproep en de aanvang van het werk.
- . De (extra) flexibiliteit die de flexibele werker of diens omgeving soms op moet brengen.
- . De onzekerheden rond tijdsindeling en inkomsten die ertoe leiden kunnen dat bezigheden in de 'vrije tijd' zich nogal moeilijk laten plannen, zowel op korte als langere termijn (men denke bijvoorbeeld aan de planning en financiering van studieactiviteiten).
- . De dwang tot een uitgavenpatroon, dat zich moeilijk op de langere termijn laat plannen.
- . De stuklonen in het thuiswerk die een weinig flexibel jaagsysteem tot gevolg kunnen hebben.
- . Het ontbreken van een traditie op basis waarvan individuele werknemers en werkneemsters invloed hebben op de vaststelling van arbeidstijden en arbeidsduur; de geringe mogelijkheden om hierin tussentijds wijzigingen aan te brengen.

D de kleine zelfstandigheid

De zelfstandige arbeidskracht dient op bovenstaande punten in staat te zijn het nodige zelf te regelen. Dit kan betekenen dat men over kennis en vaardigheden beschikken moet voor wat betreft:

- . Rechtspositionele kwesties (sociale zekerheid, pensioenen).
- . Commerciële aangelegenheden (kennis van de markt, onderhandelingsbekwaamheid, planning van bijscholing en dergelijke) en bedrijfs-economische zaken.
- . De planning en inzet van de eigen arbeidskracht op korte en langere termijn.

Lang niet alle beroepsopleidingen blijken in het bovenstaande te voorzien, hetgeen soms als een belangrijk gemis wordt ervaren. Hoewel het zelfstandige arbeidsbestaan in beginsel model zou kunnen staan voor optimale werknemersflexibiliteit, is deze arbeidsvorm onder de huidige condities slechts voor enkele specifieke groepen een bevredigende flexibiliseringsoptie.

Naast het bestrijden van knelpunten rondom de thans gangbare vormen van flexibele arbeid, zou gedacht kunnen worden aan een maximale strategie, die voorziet in de formulering en ontwikkeling van arbeidsvormen die rechtstreeks aansluiten op de flexibiliseringswensen van arbeidskrachten. Bij wijze van gedachtenexperiment is in dit rapport een aantal opties hieromtrent geformuleerd, die we hieronder nog eens kort weergeven.

1. De ontwikkeling van deeltijdbanen op alle niveau's in de arbeidsorganisatie, waarbij de werktijden, aanstellingsomvang en werkplek onderwerp van onderhandelingen zijn bij indiensttreding.
2. De ontwikkeling van arbeidsovereenkomsten die een structurele, periodiek terugkerende afwijking toelaten op het gangbare arbeidspatroon (bijvoorbeeld: iedere laatste week van de maand wordt niet gewerkt).
3. De ontwikkeling van 'krimp- en groeicontracten'. Hierin worden voorspelbare afwijkingen in de overeengekomen arbeidsduur van te voren vastgelegd in het arbeidscontract. Weet men bijvoorbeeld dat de gewenste arbeidsduur over enkele jaren zal toe- of afnemen dan zijn hierover al bij voorbaat afspraken te maken. Onderhandeld zou moeten worden over de randvoorwaarden en marges die in een dergelijk contract worden opgenomen, bijvoorbeeld omtrent het aantal te variëren arbeidsuren, of de duur van de periode waarin een krimp- en groeiop-tie geldig is.

4. In vergelijkbare zin zou ook geanticipeerd kunnen worden op voorspelbare afwijkingen in het arbeidstijdenpatroon: 'contracten met patroonopties'. In dat geval laat de arbeidsovereenkomst ruimte om tussentijdse wijzigingen aan te brengen in het eerder vastgestelde arbeidstijdenpatroon. Ook hier zal dan onderhandeld moeten worden over marges en randvoorwaarden.
5. Voorts kan gedacht worden aan arbeidsovereenkomsten die veranderingen toelaten op het type arbeidsverband: 'contracten met opties omtrent het arbeidsverband'.
6. Met het oog op de problematiek betreffende onvoorspelbare levensomstandigheden zijn goede regelingen voor variabele werktijden gewenst.
7. In dat verband kan voorts worden gedacht aan de mogelijkheid van 'combinatiecontracten', waarin steeds gevarieerd wordt met de elementen 'los' en 'vast'. Uitgaande van een gedeeltelijk vaste aanstelling kan een arbeidsovereenkomst worden aangevuld met een afroepgedeelte, free-lance werk, thuiswerk of een tijdelijke uitbreiding van het dienstverband.
8. Arbeidsovereenkomsten zouden bovendien ook ruimte kunnen laten voor minder voorspelbare wijzigingen in de aanstelling, type dienstverband, arbeidsduur of arbeidstijden.
9. Tenslotte zijn op basis van voorgaande mogelijkheden allerlei combinaties denkbaar, bijvoorbeeld tussen een krimp- en groeicontract en een contract met patroonopties. Van belang is immers de mogelijkheid om uiteenlopende flexibiliseringsbehoeften te kunnen realiseren binnen één enkele arbeidsovereenkomst.

Uit het bovenstaande blijkt dat er steeds de nodige onderhandelingsruimte bestaat. Voor elk van de genoemde flexibiliseringsmogelijkheden geldt dat er steeds marges, richtlijnen en randvoorwaarden geformuleerd moeten worden, waarbij zowel werkgevers als werknemers winst kunnen boeken in termen van flexibiliteit. Binnen het overleg hierover tussen werkgevers- en werknemersorganisaties zullen wellicht ook andere regelingen op het arbeidsvoorwaardelijke vlak betrokken moeten worden. Voor afzonderlijke werkgevers en werknemers ontstaat er aldus ruimte voor individuele afspraken, binnen de marges die op centraal niveau zijn vastgesteld.

Hiermee is geïllustreerd dat er per slot van rekening meer denkbaar is dan het louter bestrijden of aanpassen van de thans gangbare vormen van flexibele arbeid, en zulks binnen het bestek van een dienstverband tussen werkgever en arbeidskracht.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Albeda, W. Arbeidstijdbeleid. In: Economisch Statistische Berichten. 12-12-1984, blz. 1163.
- Aldershoff, D.E. en W. Baak, Huishoudelijke Produktie in verschillende huishoudenstypen. Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Konsument-aangelegenheden. Onderzoeksrapporten, nr.21. Den Haag, 1986.
- Alink, L. VNO: flexibilisering is goed. In: PW. nr. 7, 1984, blz. 19-21.
- Allaart, P.C., R. Kunnen, J.C. van Ours en H.A. van Stiphout, OSA-trendrapport 1987. Actuele informatie over de arbeidsmarkt. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Voorstudie nr. V 18. Den Haag, 1987.
- Atkinson, J. Flexibility: Planning for an Uncertain Future. In: Manpower Policy and Practice. The IMS Review Volume 1, summer 1985, blz. 26-29.
- Beer, A. de, e.a. Thuiswerk: vrouwenarbeid zonder rechten. De Horstink. Amersfoort, 1984.
- Bos, T. en F. Vaas, red. Flexibilisering en segmentering. Vakbeweging en flexibele arbeid. FNV/Van Arkel. Utrecht, 1986.
- Bunt, R. Voorwoord. In: Bos en Vaas, red., 1986. Utrecht, 1986.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, Arbeidskrachtentelling 1983. Voorburg, 1986.
- Dekkers, J.M. Flexibilisering van de arbeid: gevolgen voor de sociale zekerheid. Paper ten behoeve van Sociologendagen 1986. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag, 1986.

- Denys, J. Nieuwe vormen van arbeidstijdregelingen in België. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 1 (1985) 4 blz. 57-62.
- Dreesmann, A. Tijdelijk werk: een blijvende zaak. In: Economisch Statistische Berichten 10-9-1986, blz. 871.
- Drongelen, J. van, Variabele werktijdenregeling. Van experiment naar Algemene Vergunning. In: Sociaal Maandblad Arbeid 41 (1986) 4, blz. 297-307.
- Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Survey van de Research betreffende werktijd en vrije tijd. Gekonsolideerd rapport. Brussel, 1983.
- FNV Sekretariaat van Vrouwelijke Werknemers. Flexibele arbeid: onder de maat! Amsterdam 1984.
- Haase, B. Vrouwen en flexibilisering van de arbeid. Kronstadt Kollektief. Boskoop, z.j.
- Holtmaat, R. Flexibele arbeid en economische zelfstandigheid. Conceptartikel. Vakgroep Vrouw en Recht, Rijksuniversiteit Leiden, 1987.
- Kalverkamp, D.G. en L. Markensteyn, Flexibel werken. Een rapport over flexibiliteit en arbeidsduur. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag, 1984.
- Kern, H. en M. Schumann Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Beck. München, 1985.
- Kessel, J.G.F.M. van, Individuele en flexibele pensionering. In: Sociaal Maandblad Arbeid 39 (1984) 12 blz. 803-814.
- Komter, A. De macht van de vanzelfsprekendheid. Relaties tussen mannen en vrouwen. Vuga. Den Haag, 1985.
- Lange, W.A.M. de, Arbeidstijdpatronen. Stichting Maatschappij en Onderneming. Den Haag, 1986.

- Lange, W. de en H. Mars, Arbeidstijdverkorting voor leidinggevende en specialistische functionarissen. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986.
- Mangum, G.L. en S.L. Mangum, Temporary Work: The Flip Side of Job Security. In: International Journal of Manpower 1 (1986) 1 blz. 12-20.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Flexibele arbeidsrelaties. Den Haag, juli 1986.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rapportage Arbeidsmarkt 1986. Den Haag, september 1986.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeid op maat. Een rapport over een onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties. Den Haag, december 1986.
- Rauwenhoff, F.C. De miljoenennota 1987: te weinig offensief. In: Economisch Statistische Berichten 1-10-1986, blz. 957-972.
- Rijksuniversiteit Leiden, Flexibele arbeidsvormen: wensen van werknemers en werknemers. Onderzoeksvoorstel vakgroep vrouwenstudies/Werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn. Leiden, 1986.
- RITEP Het afroepcontract RITEP-rapport nr. 9, 1983.
- Schils, R. van, Belgen enthousiast over studieverlof met loon. In: Elseviers Weekblad 30-8-1986.
- Sociaal Cultureel Planbureau Enige aspecten van arbeid in de toekomst. Sociaal-culturele studies, nr. 7. Den Haag, 1986.
- Stekelenburg, J. De organisatie van werkne(e)m(st)ers met een flexibel contract. In: Bos en Vaas, red., 1986.

- Stokvis, R. Industriële rationalisering en uitzendarbeid. In: Sociologisch Tijdschrift 12 (1985) 2. blz. 308-338.
- Teriet, B. Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität. in: Technologie und Politik 8, 1976, blz. 75-111.
- Triest, M. Flexibilisering en Vakbeweging. In: Bos en Vaas, red., 1986
- Trommel, W.A. Technologische innovatie en flexibilisering van de arbeid. Voordracht voor de FNV Dienstenbond, Utrecht 24-11-1986.
- Trommel, W.A. en R. van Dam Vrouwen, Industrie en Automatisering. Industriebond FNV, reeks arbeid en technologie. Amsterdam, 1986.
- Varkevisser, J. Flexibele óf geleidelijke pensionering. In: Sociaal-maandblad Arbeid 41 (1986) 4 blz. 307-315.
- Voorden, W. van, Flexibilisering van de arbeidsmarkt. In: Economisch-Statistische Berichten 19-3-1986, blz. 310-312
- Vreeman, R. Flexibele arbeid: flexibilisering als vorm van herstructurering van de arbeidsverhoudingen. In: Tijdschrift voor Politieke Economie 8 (1985) 2, blz. 7-24.
- Weggelaar, M.J. en W.A. Trommel, Nieuwe technologieën en de arbeid van vrouwen. In: Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 2 (1986) 2, blz. 50-59.
- Wezel, J. van, Flexibilisering in combinatie met sturing. Waarborg voor produktiviteit en bestaanszekerheid. University Press. Tilburg, 1986.
- Wijgaerts, D. Flexibilisering-en deregulering: naar individualisering van de arbeidsverhoudingen? In: Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 1 (1985) 4, blz. 41-56.
- Wortel, M. Flexibele pensionering. Een inventarisatie van verwachtingen, meningen en mogelijkheden. Stenfert Kroese. Leiden, 1986.

BIJLAGE A: VRAGENLIJST

- * naam/adres
- * geslacht
- * leeftijd
- * opleidingsniveau
- * gehuwd/samenwonend/éénpersoonshuishouden/woon (leef) groep (type)
- * kinderen (leeftijd)
- * type en omvang dienstverband/arbeidscontract (sinds wanneer)
- * functie(niveau)
- * werkgever (bedrijfstak)

I FLEXIBELLEN

A. Rechtspositie

1. Valt u onder een CAO?
Zo ja, is uw rechtspositie gelijk aan die van een full-time werker in vaste dienst?
2. Beschikt u over een arbeidscontract (schriftelijk)?
Zo ja, welke aspecten zijn daarin geregeld?
Zo nee, over welke zaken heeft u een mondelinge afspraak?

B. Werktijden, beloning, zekerheid

Afroep, o=contract etc.

3. Welke afspraken zijn er omtrent de werktijden?
 - a. Is het aantal te werken uren vastgelegd? (per week, per maand, per jaar?)

Zo nee, welke variaties kunnen zich voordoen in de arbeidsduur?
Wat vindt u daarvan?
 - b. Werkt u gewoonlijk op vaste tijdstippen of kunnen zich daarin verschuivingen voordoen?

Indien zich verschuivingen voordoen: Hoe lang van te voren krijgt u uw werktijden te horen? Bent u daarmee tevreden?
 - c. Heeft U naar uw mening voldoende tijd om een gegeven hoeveelheid werk af te ronden?

4. Beschikt u over bepaalde garanties ten aanzien van uw inzet?
 - a. Komt het wel voor dat u voor langere perioden geen werk heeft?
 - b. Wat vindt u van het onregelmatige karakter van uw werk?
 - c. Bent u verplicht gehoor te geven aan een oproep van uw werkgever?

5. Beschikt u over garanties ten aanzien van de beloning?
 - a. Ontvangt u uitsluitend een uurloon?
 - b. Hoe verhoudt dit loon zich tot het wettelijk minimumloon?
 - c. Kunt u in tijden zonder werk een beroep doen op uitkeringsinstan-
ties?
 - d. Uw loon kan van tijd tot tijd variëren. Wat vindt u daarvan?

Thuiswerk

6. Welke afspraken heeft u met uw werkgever met betrekking tot uw werkzaamheden?
 - a. Wordt het werk aangeleverd of moet u het zelf afhalen (indien nodig)?
 - b. Hoelang van tevoren is het aanbod van werk u bekend?

Bent u daarmee tevreden?
 - c. Heeft u naar uw mening voldoende tijd om een gegeven hoeveelheid werk af te ronden?

7. Geniet u bepaalde garanties ten aanzien van uw inzet?
 - a. Heeft u geregeld werk?
 - b. Hoe denkt u over de onregelmatigheid die het thuiswerk met zich meebrengt?
 - c. Bent u verplicht elk werkaanbod van uw werkgever te accepteren?

8. Hoe is uw beloning geregeld? (per hoeveelheid afgeleverd werk/per tijdseenheid)
 - a. Kunt u een schatting maken van uw uurloon?
 - b. Geniet u wellicht een bepaalde toeslag voor zaken als electriciteit, materialen e.d.?
 - c. Kunt u in tijden zonder werk een beroep doen op uitkeringsinstansies?
 - d. Uw loon kan van tijd tot tijd variëren. Wat vindt u daarvan?

Part-time

9. Hoeveel uur omvat uw aanstelling?
 - a. Is dit een vaste aanstelling?
 - b. Werkt u op vaste tijdstippen?
Zo niet, hoe lang van te voren zijn uw werktijden bekend?
Bent u daarmee tevreden?
 - c. Heeft u naar uw mening voldoende tijd om een gegeven hoeveelheid werk af te ronden?

10. Is uw arbeidszekerheid even groot als die van een full-timer, denkt u?

11. Is uw beloning evenredig aan die van een full-timer?
 - a. Ontvangt u het minimumloon, of daarboven?
 - b. Hoe is het overwerk geregeld? Is er een overwerkvergoeding?

Uitzend/tijdelijk

12. Over welke periode loopt uw aanstelling?
 - a. Hoeveel uur omvat uw aanstelling?
 - b. Werkt u op vaste tijdstippen?
Zo niet, hoe lang van te voren zijn uw werktijden bekend?
Bent u daarmee tevreden?
 - c. Heeft u naar uw mening voldoende tijd om een gegeven hoeveelheid werk af te ronden?

13. Heeft u enig vooruitzicht op een vaste aanstelling?
 - a. Heeft u al eerder voor dezelfde werkgever in tijdelijke dienst gewerkt?
Zo ja, wanneer was dat? Voor hoe lang?
 - b. Wat vindt u van de onzekerheid die het tijdelijk werk met zich meebrengt?

14. Hoe is uw beloning in verhouding tot die van het vaste personeel?
 - a. Kunt u bij beëindiging van het dienstverband een beroep doen op een uitkering?

C. Arbeidsaspecten (inhoud, omstandigheden, voorwaarden, verhoudingen)

15. Kunt u iets vertellen over uw werk?
 - a. Wat zijn de belangrijkste werkzaamheden?
 - b. Bestaat er naar uw weten een formele omschrijving van uw functie?
 - c. Worden er bepaalde kwalificaties van u verlangd?
 - d. Worden uw werkzaamheden ook wel door vaste (full-time) medewerkers gedaan?
Zo ja, waarom wordt ook van losse arbeidskrachten gebruik gemaakt, denkt u? Wat vindt u daarvan?
Zo nee, waarom denkt u dat er voor deze werkzaamheden geen vaste aanstelling wordt aangeboden?
Wat vindt u daarvan?

16. Kunt u iets vertellen over uw arbeidsomstandigheden?
- a. Zijn er bepaalde omstandigheden te noemen waardoor het werk zwaarder of juist plezieriger wordt?
Zo ja, welke?
 - b. Zoudt u uw werk als zwaar, vermoeiend of juist als licht typeren?
Is er op dat punt verschil met vaste (full-time) medewerkers, denkt u?
 - c. Heeft u geregeld contact met collega's?
Zijn dit voornamelijk voor het werk noodzakelijke contacten, of ook wel meer informele contacten?
Is er op dat punt verschil met vaste (full-time) medewerkers?
Wat vindt u daarvan?
 - d. Brengt het feit dat u een los arbeidscontract heeft nog specifieke problemen met zich mee bij de uitoefening van uw werk? Hoe gaat u daarmee om?
Zijn er ook bepaalde specifieke gemakken te noemen?
17. Veel bedrijven bieden vandaag de dag opleidingsfaciliteiten. Er worden cursussen en opleidingen aan medewerkers gegeven of de medewerkers kunnen op (gedeeltelijke) kosten van het bedrijf elders een opleiding volgen.
- a. Bent u op de hoogte van dergelijke mogelijkheden bij uw bedrijf?
Zo ja, denkt u dat u van die mogelijkheden gebruik kunt maken?
Hebt u daartoe wel eens stappen ondernomen? Met welk resultaat?
Zo nee, zoudt u in principe van dergelijke mogelijkheden gebruik willen maken? Denkt u dat u ervoor in aanmerking zult komen?
 - b. Denkt u dat de mogelijkheden voor vaste medewerkers op dit punt af zullen wijken?

18. Zijn er bij het bedrijf waarvoor u werkt bepaalde banen waarvoor u in aanmerking zouwt willen komen?
- a. Zo ja, welke? (type aanstelling/functieniveau)
Wat trekt u in die functie aan? Denkt u dat u een kans zou maken?
Denkt u dat er op dit punt verschil is met vaste (full-time) medewerkers?
Zo nee, bent u met uw huidige baan tevreden?
 - b. Denkt u überhaupt wel eens over een andere baan?
Zo ja, aan welke eisen zou die baan moeten voldoen? Kunt u die baan omschrijven?
Heeft u het daar met uw werkgever wel eens over? Met welk resultaat?
Zo nee, bent u tevreden over uw huidige baan? Waarover wel/niet?
 - c. Heeft u het idee dat u in uw huidige werk nieuwe vaardigheden opdoet?
Zo ja, denkt u dat u daarmee in de toekomst iets kunt?
Zo nee, houdt u wellicht door uw werk oude vaardigheden op peil?
Welke waarde heeft dat voor u?
19. Voelt u zich betrokken bij het bedrijf waarvoor u werkt?
- a. Bent u op een of andere manier betrokken bij werknemersactiviteiten? (O.R./gezelligheid etc.)
 - b. Als u ergens mee zit, of klachten heeft, wat doet u dan?
 - c. Denkt u dat de mogelijkheden van een vaste (full-time) medewerker op dit punt anders zijn?
20. Als u de positie van een vaste full-time medewerker in z'n algemeenheid vergelijkt met die van losse (part-time) medewerkers, welke conclusie trekt u dan ?

D. Gezin, vrije tijd

21. Naast het werk buitenshuis kunnen huishouden en/of andere huiselijke verplichtingen (huisgenoten, gezin) het nodige beslag op mensen leggen. Kunt u iets vertellen over uw activiteiten op deze terreinen?

Huishouden met meerdere personen

a. Vindt u dat u voldoende tijd en gelegenheid heeft voor het contact met uw huisgenoten?

Zoudt u wellicht veranderingen op dit punt willen nastreven? Hoe?

b. Werkt uw partner(huisgenoten) eveneens buitenshuis?

Zo ja, in wat voor dienstverband?

Zijn er afspraken m.b.t. het huishouden en/of opvoeding van de kinderen?

Wie draagt hierin de meeste verantwoordelijkheid? Bent u daarmee tevreden? Denkt u dat deze situatie altijd zo zal blijven?

Welke veranderingen acht u het meest waarschijnlijk?

Zo nee, wat betekent dat voor de verdeling van taken in de huishouding en/of opvoeding van de kinderen?

Is die situatie naar uw tevredenheid?

Welke veranderingen zou u zich op dat terrein wensen?

c. (Indien kinderen) Maakt u wellicht gebruik van kinderopvang?

Zo ja, hoe bevalt u dat? Zo nee, hoe denkt u daar over?

Zou de mogelijkheid van kinderopvang uw houding (of die van uw partner) tegenover werken veranderen?

Eénpersoonshuishouden

d. Hoe heeft u uw huishoudelijke activiteiten georganiseerd?

Bent u daar tevreden mee? Zoudt u zich op dit punt veranderingen wensen?

e. (Indien kinderen) Hoe heeft u de zorg voor de kinderen geregeld?

Is dat naar wens? Wanneer er (betere) voorzieningen voor kinderopvang waren, zou u daar dan gebruik van maken?

f. Stel dat u met meerdere mensen zou gaan wonen (door te trouwen, samen te wonen etc.) zou u dan verandering willen brengen in uw werksituatie en/of huishoudelijke activiteiten? Welke?

22. Kunt u iets vertellen over uw bezigheden naast werk en huishoudelijke/ en huiselijke activiteiten?
- a. Heeft u hobby's, vrijwilligerswerk of anderszins?
 - b. Hoeveel tijd nemen deze bezigheden in beslag?
Bent u daarmee tevreden?
 - c. Heeft u naar uw mening voldoende tijd en gelegenheid voor contacten met vrienden, kennissen, familie?
Zoudt u daarin veranderingen willen aanbrengen? Hoe?
 - d. Zijn er bepaalde activiteiten die u graag zou doen, maar niet aan toekomt?
Zo ja, heeft u weleens overwogen om daar verandering in aan te brengen? Hoe?

II WENSEN, BEHOEFTE, MOTIEVEN

23. Kunt u iets vertellen over uw arbeidsverleden?
- a. Heeft u al eerder op losse arbeidscontracten gewerkt? (Wanneer en hoe lang?)
Zo ja, wat waren de voornaamste verschillen ten opzichte van uw huidige dienstverband?
Aan welke baan denkt u met het meeste plezier terug. Waarom?
En welke baan beviel u het minst? Waarom?
 - b. Heeft u ook wel eens in een vaste (full-time) betrekking gewerkt? (Wanneer en hoe lang?)
Zo ja, waarom is dat dienstverband beëindigd? Kunt u die vaste aanstelling vergelijken met uw huidige 'losse' vorm van werken?
24. Zijn er vormen van 'losse arbeid' die u zou verkiezen boven uw huidige contract (eventueel voorbeelden)?
- a. Zo ja welke? Wat vindt u de voordelen van die vormen?
Heeft u wel eens geprobeerd op zo'n contract te komen? Met welk resultaat?
Zo nee, waarom vindt u uw huidige contract beter?

25. Wanneer u de kans kreeg een aantal zaken aan uw arbeidspositie te verbeteren, waar zou u dan mee beginnen? En verder?
- Heeft u ooit wel eens iets in die richting geprobeerd? Met welk resultaat?
26. Is het werken op een 'los arbeidscontract' overeenkomstig uw wens, of zou u eigenlijk liever in een vast (full-time) dienstverband werken?
- Indien naar wens, vraag 27.
 - indien liever vast, vraag 28.
27. Welke voordelen heeft een 'los arbeidscontract' voor u boven het vaste (full-time) dienstverband?
- Ziet u ook nadelen? Welke?
 - Wat geeft bij u de doorslag om te kiezen voor een los arbeidscontract?
 - Als er aan de nadelen van het vaste dienstverband iets gedaan kon worden, zou u dan alsnog voor een vast dienstverband kiezen? Zo ja, zoudt u ook bereid zijn daar iets voor in te leveren?
28. Welke voordelen heeft een vast dienstverband naar uw mening boven het losse arbeidscontract?
- Ziet u ook nadelen?
 - Wat geeft bij u de doorslag om te kiezen voor het vaste dienstverband?
 - Heeft u wel eens geprobeerd een vast (full-time) dienstverband te krijgen? Met welk resultaat? Zoudt u bereid zijn iets van uw huidige verworvenheden in te leveren in ruil hiervoor?
 - Zijn er omstandigheden denkbaar dat u toch de voorkeur zou geven aan het losse arbeidscontract? Wat zou er dan moeten veranderen?

29. Als u aan de toekomst denkt, wilt u dan altijd blijven werken?

Zo ja, vast of flexibel?

(Stoppen met werken:) a. Waarom denkt u ooit met werken te stoppen?

b. Waarom werkt u nu?

c. Als u uw eigen omstandigheden helemaal zelf vorm zou kunnen geven, zou u dan plaats inruimen voor een baan? Zo ja, wat voor baan?

(Een vaste, full-time baan:) a. Op welk moment in uw leven denkt u behoefte te hebben aan een vaste full-time baan?

b. Wat is de aard van die behoefte, wat zoekt u in een vaste, full-time baan?

c. Denkt u dat onder bepaalde voorwaarden ook aan die behoefte voldaan kan worden in een losse arbeidsvorm?

d. Denkt u dat de stap van flexibel werken naar een vaste baan gemakkelijk te maken is? Welke problemen ziet u? Zijn er ook voordelen aan het feit dat u eerst flexibel gewerkt heeft?

(Flexibel blijven:) a. Met welke regelmaat zou u in de toekomst willen werken?

b. Denkt u dat dat haalbaar is?

c. Denkt u wel eens na over het ontwikkelen van een loopbaan?

Zo ja, zou u globaal kunnen aangeven hoe die eruit ziet? Denkt u dat losse vormen van arbeid mogelijk zijn in een dergelijke loopbaan?

30. Welke opleidingen heeft u genoten?
- Vindt u dat uw opleiding bij uw werk past?
Zo nee, vindt u dat u te hoog bent opgeleid? Zoudt u om die reden ander werk willen zoeken? Denkt u dat u dan ook op 'losse arbeidscontracten' kunt werken?
 - Zoudt u nog wel eens wat aan scholing willen doen?
Zo ja, waarom?
Zoudt u daar tijd voor willen vrijmaken?
Denkt u dat u daarmee uw kansen op beter werk vergroot? Ook in 'losse arbeidsvormen'?
31. Kunt u zeggen of u het met de volgende uitspraken eens of oneens bent? Of heeft u wellicht geen mening?
- Iedereen moet zelf met een werkgever afspraken kunnen maken over werktijden, beloning en arbeidszekerheid, dus zonder bemoeienis van overheid en vakbonden.
 - Als je alles zelf kon bepalen, dan zou iedereen toch het liefst een vaste baan hebben, met een vast inkomen en zekerheid.
 - Losse arbeidscontracten zijn leuk voor mensen die erbij werken, maar voor anderen die bijvoorbeeld een gezinsinkomen moeten verdienen is het niks. [Doorvragen naar verschillende vormen.]
32. Stel dat u een bepaalde periode wat langer zou kunnen werken zonder daarvoor betaald te worden, zodat u later voor een langere periode vrijaf kunt nemen. Hoe zou u dat vinden?
- Zou u daarvan gebruik maken?
 - Denkt u dat dat in uw werk mogelijk zou zijn?
33. (indien relevant) Stel dat u de mogelijkheid werd geboden om zo nu en dan een langere periode vrijaf te nemen (bijvoorbeeld iedere 5 jaar een half jaar verlof), waarbij u een gedeelte van uw loon zou moeten inleveren.
- Hoe staat u daar tegenover?
 - Denkt u dat zoiets in uw werk mogelijk zou zijn?
 - Hoe zou u de vrijgekomen tijd benutten?

34. (indien relevant) Stel dat uw werktijd per dag of per week kon variëren en wel zo dat de gemiddelde werktijd uitkomt op uw huidige aanstellingsomvang.
- Zou u hiermee accoord gaan?
 - Zou u bepaalde voorwaarden stellen aan een dergelijk systeem? Zoudt u een zekere invloed willen uitoefenen op het bepalen van de werktijden?
35. (indien relevant) Stel dat u voor de pensioengerechtigde leeftijd al een voorschot zoudt kunnen nemen op uw pensioenering, bijvoorbeeld door de mogelijkheid om op uw vijfstigste part-time te gaan werken, waarbij de loonsverandering voor een deel wordt gecompenseerd door een pensioen. (En evt. met de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?)
- Zoudt u daarvan gebruik maken?
 - Onder welke voorwaarden?
36. Kunt u omschrijven wat voor u de aantrekkelijkste verdeling zou zijn tussen werken, huishoudelijke taken en vrije tijd?
- Wat zijn de voornaamste belemmeringen om die combinatie te realiseren
37. Stel dat u verzekerd zou zijn van een maandelijks basisinkomen waarmee u net rond kunt komen, zou die situatie consequenties hebben voor uw huidige arbeidspositie? Wat zou u veranderen?

II NIET->FLEXIBELEN

A. Rechtspositie

1. Valt u onder een CAO?

Zo ja, is er in deze CAO naar uw weten ook iets geregeld ten aanzien van losse (part-time) arbeidskrachten?

2. Beschikt u over een arbeidscontract (schriftelijk)?

Zo ja, welke aspecten zijn daarin geregeld?

Zo nee, over welke zaken heeft u een mondelinge afspraken?

B. Werktijden, zekerheid, beloning

3. Hoeveel uur werkt u per week?

a. Kunnen zich hierin variaties voordoen? (bijv. overwerk)

Zo ja, hoe komen afwijkingen tot stand? Bent u daarmee tevreden?

b. Werkt u op vaste tijden?

Zo nee, hoe komen afwijkingen tot stand? Wat vindt u daarvan?

4. U bent in vast dienst. Hoe zeker bent u van uw werk bij het bedrijf waar u nu werkt?

a. Komt het wel voor dat vaste medewerkers ontslagen worden, of een ander type aanstelling wordt aangeboden?

b. Zoudt u uw arbeidszekerheid kunnen vergelijken met die van losse of part-time arbeidskrachten?

5. Hoe is uw beloning geregeld?

a. Zijn er bepaalde elementen waarvan u zou vinden dat deze meer of juist minder in de beloning tot uitdrukking gebracht zouden moeten worden?

C. Arbeidsaspecten (inhoud, omstandigheden, voorwaarden, verhoudingen)

6. Kunt u iets vertellen over uw werk?
- Wat zijn de belangrijkste werkzaamheden?
 - Bestaat er naar uw weten een formele omschrijving van uw functie?
 - Worden er bepaalde kwalificaties van u verlangd?
 - worden uw werkzaamheden ook wel door losse of part-time medewerkers gedaan? Zo ja, heeft dat een speciale reden? Wat vindt u daarvan?
Zo nee, waarom niet, denkt u? Zou dit in principe wel mogelijk zijn?
7. Kunt u iets vertellen over uw arbeidsomstandigheden?
- Zijn er bepaalde omstandigheden te noemen waardoor het werk zwaarder of juist plezieriger wordt?
Zo ja, welke?
 - Zoudt u uw werk als zwaar, vermoeiend of juist als licht typeren?
Is er op dat punt verschil met losse of part-time medewerkers, denkt u? Wat vindt u daarvan?
 - Heeft u geregeld contact met collega's?
Zijn dit voornamelijk voor het werk noodzakelijke contacten, of ook wel meer informele contacten?
Is er op dit punt verschil met losse (part-time) medewerkers?
 - Ondervindt u bij de uitoefening van uw werk specifieke problemen of gemakken, juist omdat u een vast dienstverband heeft?
8. Veel bedrijven bieden vandaag de dag opleidingsfaciliteiten. Er worden cursussen en opleidingen aan medewerkers gegeven of de medewerkers kunnen op (gedeeltelijke) kosten van het bedrijf elders een opleiding volgen.
- Bent u op de hoogte van dergelijke mogelijkheden bij uw bedrijf?
Zo ja, denkt u dat u van die mogelijkheden gebruik kunt maken?
Hebt u daartoe wel eens stappen ondernomen? Met welk resultaat?
Zo nee, zoudt u in principe van dergelijke mogelijkheden gebruik willen maken? Denkt u dat u ervoor in aanmerking zult komen?
 - Denkt u dat de mogelijkheden voor losse of part-time medewerkers op dit punt af zullen wijken?

9. Zijn er bij het bedrijf waarvoor u werkt bepaalde banen waarvoor u in aanmerking zouwt willen komen?
- a. Zo ja, welke? (type aanstelling/functieniveau)
Wat trekt u in die functie aan? Denkt u dat u een kans zou maken? Denkt u dat er op dit punt verschil is met losse of part-time medewerkers?
 - b. Denkt u überhaupt wel eens over een andere baan?
Zo ja, aan welke eisen zou die baan moeten voldoen? Kunt u die baan omschrijven?
Heeft u het daar met uw werkgever wel eens over? Met welk resultaat?
Zo nee, bent u tevreden over uw huidige baan? Waarover wel/niet?
 - c. Heeft u het idee dat u in uw huidige werk nieuwe vaardigheden opdoet?
Zo ja, denkt u dat u daarmee in de toekomst iets kunt?
10. Voelt u zich betrokken bij het bedrijf waarvoor u werkt?
- a. Bent u op een of andere manier betrokken bij werknemersactiviteiten? (OR/gezelligheid etc.)
 - b. Als u ergens mee zit of klachten heeft, wat doet u dan?
 - d. Denkt u dat de mogelijkheden van een losse (part-time) medewerker op dit punt anders zijn?
11. Als u de positie van een vaste full-time medewerker in z'n algemeenheid vergelijkt met die van losse (part-time) medewerkers, welke conclusies trekt u dan ?

D Thuisituatie, vrije tijd

12. Naast het werk buitenshuis kunnen huishouden en/of andere huiselijke verplichtingen (huisgenoten, gezin) het nodige beslag op mensen leggen. Kunt u iets vertellen over uw activiteiten op deze terreinen?

Huishouden met meerdere personen

- a. Vindt u dat u voldoende tijd en gelegenheid heeft voor het contact met uw huisgenoten?

Zoudt u wellicht veranderingen op dit punt willen nastreven? Hoe?

- b. Werkt uw partner (huisgenoten) eveneens buitenshuis?

Zo ja, in wat voor dienstverband?

Zijn er afspraken m.b.t. het huishouden en/of opvoeding van de kinderen?

Wie draagt hierin de meeste verantwoordelijkheid? Bent u daarmee tevreden? Denkt u dat deze situatie altijd zo zal blijven?

Welke veranderingen acht u het meest waarschijnlijk?

Zo nee, wat betekent dat voor de verdeling van taken in de huishouding en/of opvoeding van de kinderen?

Is die situatie naar uw tevredenheid?

Welke veranderingen zou u zich op dat terrein wensen?

- c. (Indien kinderen) Maakt u wellicht gebruik van kinderopvang?

Zo ja, hoe bevalt u dat? Zo nee, hoe denkt u daar over?

Zou de mogelijkheid van kinderopvang uw houding (of die van uw partner) tegenover werken veranderen?

Eénpersoonshuishouden

- d. Hoe heeft u uw huishoudelijke activiteiten georganiseerd?

Bent u daar tevreden mee? Zoudt u zich op dit punt veranderingen wensen?

- e. (Indien kinderen) Hoe heeft u de zorg voor de kinderen geregeld?

Is dat naar wens? Wanneer er (betere) voorzieningen voor kinderopvang waren, zou u daar dan gebruik van maken?

- f. Stel dat u met meerdere mensen zou gaan wonen (door te trouwen, samen te wonen etc.) zou u dan verandering willen brengen in uw werksituatie en/of huishoudelijke activiteiten? Welke?

13. Kunt u iets vertellen over uw bezigheden naast werk en huishoudelijke/ en huiselijke activiteiten?
- a. Heeft u hobby's, vrijwilligerswerk of anderszins?
 - b. Hoeveel tijd nemen deze bezigheden in beslag?
Bent u daarmee tevreden?
 - c. Heeft u naar uw mening voldoende tijd en gelegenheid voor contacten met vrienden, kennissen, familie?
Zoudt u daarin veranderingen willen aanbrengen? Hoe?
 - d. Zijn er bepaalde activiteiten die u graag zou doen, maar niet aan toekomt?
Zo ja, heeft u weleens overwogen om daar verandering in aan te brengen? Hoe?

II WENSEN, BEHOEFTE, MOTIEVEN

14. Kunt u iets vertellen over uw arbeidsverleden?
- a. Heeft u hiervoor ook in vaste dienstverbanden gewerkt? (wanneer en hoe lang?) Van welke omvang?
Aan welke baan denkt u met het meeste plezier terug? Waarom?
En welke baan beviel u het minst? Waarom?
 - b. Heeft u ook weleens op losse arbeidscontracten gewerkt? (wanneer en hoe lang?)
Zo ja, hoe beviel dat in vergelijking met het vaste dienstverband?
Waarom bent u overgegaan op een vaste betrekking?
15. Is het werken in een vast dienstverband overeenkomstig uw wens, of zou u op dit moment eigenlijk liever op een los of part-time contract werkzaam zijn?
- a. Indien naar wens, vraag 16
 - b. Indien liever flexibel, vraag 17

16. Welke voordelen heeft een vast dienstverband naar uw mening boven het losse dienstverband?
- Ziet u ook nadelen?
 - Wat geeft bij u de doorslag om voor het vaste (full-time) dienstverband te kiezen?
 - Zijn er omstandigheden denkbaar dat u toch de voorkeur zou geven aan het losse arbeidscontract? Wat zou er dan moeten veranderen? Kunt u omschrijven hoe dat contract er dan uit zou moeten zien? (omvang, zekerheid, beloning etc.). Zoudt u dan ook bereid zijn enkele voordelen of verworvenheden in te leveren? (bijv. minder promotiemogelijkheden).
17. Welke voordelen heeft een los (part-time) dienstverband volgens u boven het vaste dienstverband?
- Ziet u ook nadelen? Welke?
 - Wat geeft bij u de doorslag om voor het losse arbeidscontract te kiezen?
 - Heeft u weleens geprobeerd een dergelijk dienstverband te krijgen? Met welk resultaat?
Zoudt u bereid zijn iets van uw huidige voordelen of verworvenheden in te leveren in ruil hiervoor?
 - Als aan de nadelen van het vaste dienstverband iets gedaan kon worden (bijv. betere kinderopvang) zou u dan alsnog voor het vaste dienstverband kiezen?
Zo ja, zou u ook bereid zijn daar iets voor in te leveren?

18. Als u aan de toekomst denkt, wilt u dan altijd blijven werken? Zo ja, vast of flexibel?

[stoppen met werken] a. Waarom denkt u ooit met werken te stoppen?
b. Waarom werkt u nu?
c. Als u uw eigen omstandigheden helemaal zelf vorm zou kunnen geven, zou u dan plaats inruimen voor een baan?
Zo ja, wat voor baan?

[vaste (f.t.)baan] d. Wanneer u helemaal vrij vorm zou mogen geven aan uw eigen leven, uw eigen omstandigheden zou kunnen bepalen, koos u dan nog steeds voor een vaste full-time baan?
Zo ja, waarom?
Zo nee, welke plaats zou betaalde arbeid dan innemen in uw leven?

[flexibel werken] e. Met welke regelmaat zou u in de toekomst willen werken? Hoe zou het contract er ongeveer uit moeten zien?
f. Denkt u dat dat haalbaar is?
g. Denkt u wel eens na over het ontwikkelen van een loopbaan? Zo ja, zoudt u globaal kunnen aangeven hoe die er uit ziet? Denkt u dat losse vormen van arbeid mogelijk zijn in een dergelijke loopbaan?

19. Welke opleiding heeft u genoten?

a. Vindt u dat uw opleiding bij uw werk past?
Zo nee, zou u om die reden ander werk willen zoeken? Denkt u dat u met uw opleiding ook in losse arbeidsvormen kunt werken?
b. Zoudt u nog wel eens wat aan scholing willen doen?
Zo ja, waarom? Hoeveel tijd zoudt u daarvoor vrij willen maken?
Denkt u dat u daarmee uw kans op beter werk vergroot?
Ook in losse arbeidsvormen?

20. Stel dat u een bepaalde periode wat langer zou kunnen werken zonder daarvoor betaald te worden, zodat u later voor een langere periode vrijaf kun nemen. Hoe zou u dat vinden?
- Zou u daarvan gebruik maken?
 - Denkt u dat zoiets in uw werk wel mogelijk zou zijn?
 - Hoe zou u de vrij gekomen tijd benutten?
21. Stel dat u de mogelijkheid werd geboden om zo nu en dan een langere periode vrijaf te nemen (bijvoorbeeld iedere 5 jaar een half jaar verlof), waarbij u een gedeelte van uw loon zou moeten inleveren.
- Hoe staat u daar tegenover?
 - Denkt u dat zoiets in uw werk mogelijk zou zijn?
 - Hoe zou u de vrijgekomen tijd benutten?
22. Stel dat uw werktijd per dag of per week kon variëren en wel zo dat de gemiddelde werktijd uitkomt op uw huidige aanstellingsomvang.
- Zou u hiermee accoord gaan?
 - Zou u bepaalde voorwaarden stellen aan een dergelijk systeem? Zoudt u een zekere invloed willen uitoefenen op het bepalen van de werktijden?
23. Stel dat u uw functie op dezelfde wijze in een part-time aanstelling zoudt kunnen vervullen.
- Zoudt u zoiets overwegen? Voor hoeveel uur?
 - Onder welke voorwaarden zoudt u wel part-time willen gaan werken?
 - Wanneer nu zou blijken dat de omschakeling naar part-time werken zou betekenen dat uw functie minder aantrekkelijke werkzaamheden gaat omvatten. Zoudt u het dan nog doen?
En als het carrièreperspectief minder zou worden?
En als de arbeidszekerheid afneemt?
En als de scholingsmogelijkheden afnemen?
 - Hoe zou u de vrijgekomen tijd benutten?

24. Stel dat u voor de pensioengerechtigde leeftijd al een voorschot zoudt kunnen nemen op uw pensioenering, bijvoorbeeld door de mogelijkheid om op uw vijfstigste part-time te gaan werken, waarbij de loonsverandering voor een deel wordt gecompenseerd door een pensioen.[En waarbij de mogelijkheid bestaat om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.]
- Zoudt u daarvan gebruik maken?
 - Onder welke voorwaarden?
25. Kunt u zeggen of u het met de volgende uitspraken eens of oneens bent? Of heeft u wellicht geen mening?
- Iedereen moet zelf met een werkgever afspraken kunnen maken over werktijden, beloning en arbeidszekerheid, dus zonder bemoeienis van overheid en vakbonden.
 - Als je alles zelf kon bepalen, dan zou iedereen toch het liefst een vaste baan hebben, met een vast inkomen en zekerheid.
 - Losse arbeidscontracten zijn leuk voor mensen die erbij werken, maar voor anderen die bijvoorbeeld een gezinsinkomen moeten verdienen is het niks. [doorvragen naar verschillende vormen]
26. Kunt u omschrijven wat voor u de aantrekkelijkste verdeling zou zijn tussen werken, huishoudelijke taken en vrije tijd?
- Wat zijn de voornaamste belemmeringen om die combinatie te realiseren?
27. Stel dat u verzekerd zou zijn van een maandelijks basisinkomen waarmee u net rond kunt komen, zou die situatie dan consequenties hebben voor uw huidige arbeidspositie? Wat zou u veranderen?

28. Een belangrijk voordeel van losse arbeidsvormen kán zijn de toename van vrije tijd.

Kunt u aangeven ten behoeve waarvan u deze tijd het liefst gebruiken zou door in onderstaande items rangorde aan te brengen?

- studie
- hobby's
- vrienden
- huisgenoten (gezin)
- huishoudelijke taken
- vrijwilligerswerk
- anderszins, nl.....

BIJLAGE B Samenstelling van de respondentengroep

Hieronder volgt de verdeling van de zesendertig respondenten over een aantal kenmerken.

1. Arbeidvorm ¹⁾	reguliere arbeid	8
	uitzendarbeid	7
	tijdelijk werk	5
	afroepwerk	7
	thuiswerk	5
	free-lance werk	8
	deeltijdarbeid	7
2. Sexe	mannen	16
	vrouwen	20
3. Leeftijd	< 35	18
	≥ 35	18
4. Opleidingsniveau	t/m MAVO	12
	vanaf MAVO t/m M.B.O	14
	H.B.O. en academ. opl.	10
5. 'Prive-situatie'	eenpersoonshuishouden	10
	kostwinner	11
	'meewerkende partner'	15

1) Omdat combinaties van arbeidsvormen mogelijk zijn, ligt het totaal aantal betrokken arbeidsvormen hoger dan zesendertig.