

FLEXIBILISERING VAN DE ARBEID

EEN STAND VAN ZAKEN

D. WIJGAERTS (1)

Flexibiliteit en flexibilisering zijn twee begrippen die de laatste jaren meer en meer in de actualiteit zijn gekomen. In publicaties over de meest uiteenlopende sociale probleemgebieden, bijvoorbeeld het woonrecht, het onderwijs, pensionering, enz., worden de termen aangehaald. Het lijkt wel alsof binnen het sociaal-wetenschappelijk denken nieuwe modewoorden zijn geforceerd die te pas en te onpas gebruikt kunnen worden. Dieper gravend in de gehanteerde terminologie zien we dat het kwantitatief belangrijkste, en inhoudelijk meest uitgewerkte gebruik, zich in de sociaal-economische sfeer situeert en via de dereguleringsproblematiek een nauwe band heeft met sociaal-juridische ontwikkelingen. Het valt dan trouwens op dat deze problematiek minder nieuw is dan op het eerste zicht lijkt (zie bijv. Colpaert, 1984: 2 en De Lange, 1985). Zo kan men bijvoorbeeld de informele markt reeds een bepaalde vorm van sociale deregulering noemen (Albeda, 1984: 10).

Bij het opmaken van een overzicht m.b.t. onderzoek en literatuur over flexibilisering is het meest opmerkelijke dat er verschillende discussiecircuits bestaan. Enerzijds is er het sociaal-wetenschappelijk en beleidsgericht debat, dat soms uitmond in hevige polemieken zoals in de V.S., Nederland en de

B.R.D.. Anderzijds wordt, zoals in België (en meer bepaald Vlaanderen), de discussie vooral binnen sociaal-economische en journalistieke kringen gevoerd. Behalve enkele analyses die door de studiediensten van sociale partners en politieke partijen werden verricht, lijkt er tot nu toe weinig wetenschappelijke aandacht naar flexibilisering te zijn gegaan. Bovendien werd de discussie in Vlaanderen tot nu toe sterk gedomineerd door een tegenstelling tussen de extremen van het sociaal-politieke spectrum. Van werkgeverszijde wordt de nadruk vooral gelegd op "ingrepen in het arbeidsbestel" (IVO, 1984; 1985). Op een zorgvuldige en doordachte wijze worden daarbij argumenten doorspeeld aan de publieke opinie, regering, vakorganisaties en individuele werknemers. De vakbeweging van haar kant moet erkennen dat zij in een moeilijke en defensieve positie is gedwongen. Deze stellingenoorlog wordt momenteel vooral langs de media gevoerd, waarin zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de bestede aandacht sterk kan variëren. Daarbij komt nog dat door de sociale partners een weinig eenduidig woordgebruik wordt gehanteerd in verband met het flexibiliseringsfenomeen. Schematisch kunnen we toch twee grote strekkingen aanduiden. Langs werknemerszijde, en vooral in linkse politieke kringen, bestaat de neiging een aantal maatschappelijke (crisis-)verschijnselen en ontwikkelingen onder één noemer te brengen: flexibiliteit wordt dan meestal gekoppeld aan deregulering (zie Collon, 1985; Colpaert, 1984; SEVI, 1984). Aan werkgeverszijde vinden we een veel meer gedifferentieerd begrippenapparaat, waarin flexibiliteit, regulering, deregulering, herregulering, enz. aan bod komen (zie o.a. IVO, 1985; Van Gerven, 1985). Dit verschil in reikwijdte van de gehanteerde begrippen moet ons inziens geplaatst worden tegen de achtergrond van belangenconflicten zoals die zich in de huidige crisisperiode hebben uitgekristalliseerd. Meestal gaat het immers om de legitimering van posities van de sociale partners.

Tegen de achtergrond van deze sociaal-structurele context, die uitvoerig in kaart werd gebracht in de congresbijdrage over de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen, wordt hier de flexibilisering in relatie met deregulering, doorgelicht.

In het eerste deel van deze bijdrage wordt gepoogd een conceptueel kader te ontwikkelen aan de hand van buitenlands materiaal. Eerst zullen we de begrippen flexibiliteit en deregulering trachten te omschrijven, omwille van eenduidigheid en operationaliseerbaarheid. Daarna wordt een overzicht gegeven van diverse vormen van flexibiliteit en hun functionele interrelatie met deregulering. In het tweede deel wordt een poging gedaan om de impact van flexibiliteit op de arbeidsmarkt te

verduidelijken. De mogelijke (te verwachten) ontwikkelingen op dat vlak moeten verantwoorden waarom een bijdrage over flexibilisering thuishoort op een congres over sociale (on)gelijkheid. In een afsluitende paragraaf wordt expliciet ingegaan op de voorzienbare gevolgen van deze ontwikkelingen. De mogelijke consequenties van flexibilisering op de arbeid zelf, op de arbeidsmarkt(posities) en op de arbeidsverhoudingen worden daarin bestudeerd.

1. Flexibiliteit en flexibilisering

Het gebrek aan conceptuele eenduidigheid in de problematiek rond flexibiliteit (2), hypothekeert iedere ernstige wetenschappelijke analyse van het fenomeen. Om aan dit euvel te verhelpen zullen we pogen flexibiliteit en flexibilisering op een sociologisch verantwoorde wijze in een adequaat begrippenkader te plaatsen. Daarom is het noodzakelijk de macro-sociale en economische omkadering van de flexibiliseringsproblematiek kort aan te geven.

De economische crisis heeft, zoals blijkt uit de bijdrage over arbeidsverhoudingen, ernstige implicaties voor de verhouding tussen de betrokken partijen. We stellen echter vast dat ook aspecten van de interne bedrijfsorganisatie onderwerp van discussie zijn in het streven naar oplossingen voor de economische recessie.

1.1. Aspecten van flexibilisering

Voorlopig uitgaande van een intuïtief onderscheid tussen flexibilisering en deregulering, situeren we flexibilisering in hoofdzaak op het vlak van het interne bedrijfsgebeuren onafgezien van het feit dat de concrete oorzaak eventueel buiten het bedrijf kan liggen. De flexibiliteitsbehoefte ontstaat bij individuele bedrijven in eerste instantie om specifiek bedrijfseconomische redenen (zie bijv. Joris, 1983). Bedrijven worden o.a. geconfronteerd met problemen als het opvangen van marktschommelingen, het sneller aanpassen en inspelen op de markt, het realiseren van een hogere produktiviteit, het omzetten van

vaste kosten in variabele kosten, het verminderen van de afschrijfkosten van kapitaalintensieve produktie-apparatuur, het optimaliseren van de beheersingsstrategieën van het bedrijfsmanagement enz. Voor tal van deze bedrijfsproblemen blijkt flexibilisering een mogelijke oplossing te zijn. Het is dan ook zinvol deze vaststelling als uitgangspunt te nemen bij het zoeken naar diverse types en niveaus van flexibilisering. Een aanzet hiertoe is mogelijk via een doel-middel-gevolg benadering. Types van flexibiliteit moeten in principe in dit doel-middel-gevolg kader situeerbaar zijn.

Schema 1 geeft aan welke bedrijfseconomische doelen met flexibilisering beoogd kunnen worden (of m.a.w. wat geflexibiliseerd moet worden), welke middelen daarvoor aangewend (kunnen) worden en tenslotte wat het gevolg daarvan is op de arbeid en dus op de werknemers. We zullen nu op dit schema verder ingaan.

Schema 1

Flexibiliseringsdoelen	Flexibiliseringsmiddelen	Arbeidsaspecten waarop flexibilisering invloed uitoefenen
produkt produktie	produkt	produkt
machinepark personeelsbestand -beheer	machinepark personeelsbestand -beheer	personeelsbestand -beheer
	produktieproces kwalificatie arbeidscontracten -statuten taakhoud arbeidsorganisatie	produktieproces kwalificatie arbeidscontracten -statuten taakhoud arbeidsorganisatie interne communicatie en relaties arbeidsomstandigheden arbeidsbelasting veiligheid en gezondheid

1.2. De nagestreefde doelen

We onderscheiden vier bedrijfseconomische doelen (3):
twee primaire doelen:

- 1) flexibilisering van de produkten;
- 2) flexibilisering van de produktie;

en twee secundaire doelen:

- 3) flexibilisering van het machinepark;
- 4) flexibilisering van het personeelsbestand en -beheer.

Een nadere omschrijving en enkele voorbeelden verduidelijken wat hieronder moet worden verstaan.

1) flexibilisering van de produkten: overstappen van grote standaardreeksen van identieke produkten naar meer op maat gemaakte produkten of kleine series. Het betreft hier dus produkten die zo zijn ontworpen dat ze -- mits de nodige infrastructurele adaptaties -- vlot aanpasbaar zijn aan de specifieke eisen en wensen van de klant en wat de prijs betreft toch nog concurrentieel blijven. Een voorbeeld hiervan is een wagentype waarbij de koper zijn auto naar eigen behoefte en voorkeur kan personaliseren zonder hiervoor een overdreven meerprijs te moeten betalen.

2) flexibilisering van de produktie: het dusdanig organiseren van de produktie dat vlot kan worden ingespeeld op schommelingen in het aanbod van grondstoffen en/of fluctuaties van de vraag op een bedrijfseconomisch zo gunstig mogelijke wijze. Een concreet voorbeeld: een bedrijf verwerkt non-ferro metalen op basis van recuperatie van grondstoffen uit afval, overschotten en onbruikbaar geworden materialen. Zo'n bedrijf zal niet alleen proberen zoveel mogelijk rekening te houden met de marktwaarde van bepaalde afgeleverde produkten, maar zal bovendien trachten haar produktie zo optimaal mogelijk te plannen op basis van de verwachte toevoer van bepaalde grondstoffen.

3) flexibilisering van het machinepark: dankzij nieuwe technologische ontwikkelingen is het mogelijk het machinepark (of delen ervan) voor meervoudige functies te gebruiken, of snel om te schakelen. Zo kunnen gesofisticeerde robots geprogrammeerd worden om diverse uiteenlopende produkttypes door elkaar te kunnen verwerken (bijv. een puntlasrobot die zonder extern ingrijpen diverse autotypes in een willekeurige volgorde kan bewerken). Andere produktie-apparatuur kan, mits verandering van computerprogramma, omgeschakeld worden

voor verschillende functies. Een lasrobot kan bijvoorbeeld op die manier in de assemblage ingeschakeld worden.

4) flexibilisering van het personeelsbestand en -beheer: afhankelijk van de bedrijfsbehoefte aan arbeidskracht (in functie van bijv. de fluctuerende vraag) wordt het personeel flexibel ingezet terwijl de uitbetaalde loonmassa varieert met de gepresteerde arbeid. Belangrijke dimensies zoals flexibilisering van arbeidstijden en -duur, contracten en lonen moeten hier worden ondergebracht.

Het spreekt vanzelf dat de hier opgesomde flexibiliseringsdoelen eerder ideaaltypes zijn. In praktijk worden meestal meerdere doelen met elkaar gecombineerd.

1.3. De gebruikte middelen

Om deze flexibiliseringsdoelstellingen te realiseren kan de bedrijfsleiding ingrijpen op verschillende aspecten van arbeid en arbeidsorganisatie, zoals in het bovenstaand schema onder "middelen" wordt aangegeven. Het is dus via ingrepen op het gebied van onder andere het personeelsbestand, het productieproces, de taakhoud, de arbeidsinhoud enz. dat de bedrijfsleiding de flexibilisering van één of meerdere doelen (uit schema 1) kan nastreven. Om bijvoorbeeld tot een meer flexibel machinepark te komen volstaat het niet alleen om nieuwe productie-apparatuur te installeren (of bestaande machines anders in te schakelen), maar zullen tevens wijzigingen dienen aangebracht in onder meer het productieproces en de taakhoud van bepaalde functies.

1.4. De gevolgen voor arbeid en werknemer

Tenslotte zal flexibilisering diverse aspecten van de arbeid en langs die weg ook de werknemers beïnvloeden. In schema 1 worden de meest voor de hand liggende "arbeidsaspecten" opgesomd.

Alvorens een idee te geven van de mogelijkheden van deze doel-middel-gevolg benadering toegepast op flexibiliseringen (4), dient er op gewezen dat niet alle beïnvloedbare arbeidsaspecten op dezelfde manier in verhouding staan tot het bedrijfsfunctioneren.

Observatie en secundaire informatie leiden er ons toe drie arbeidssferen te definiëren waarop flexibiliseringsingrepen waargenomen kunnen worden.

De eerste situeert zich rond de arbeid zelf. Hiermee bedoelen we arbeid in de meest strikte zin; de intrinsieke kenmerken van arbeid, de directe beleving van arbeid door de werknemer, enz. De in schema 1 vermelde "arbeidsaspecten" produkt (bijv. inzicht hoe een produkt gemaakt wordt), taakinhoud enz. kunnen in dit verband genoemd worden.

Een tweede arbeidssfeer situeert zich meer op het vlak van de directe arbeidsomgeving. Dit zijn aspecten die de aard en karakteristieken van de (hierboven genoemde) arbeid in grote mate omgeven en als dusdanig gaan bepalen. Hier treffen we de in schema 1 vermelde "arbeidsaspecten" productieproces, interne communicatie en relaties (bijv. isolement enz.), arbeidsomstandigheden, arbeidsbelasting enz. aan. Factoren dus waarmee een werknemer bij het verrichten van zijn arbeid dagelijks op een directe manier te maken heeft.

De derde arbeidssfeer situeert zich meer op het vlak van de indirecte arbeidsomgeving, de globale arbeidsorganisatie van het bedrijf of m.a.w. de organisatorische omgeving van de arbeid. Het betreft hier dus o.a. de in schema 1 vermelde "arbeidsaspecten" arbeidsorganisatie, statuten en personeelsbestand.

2. Technologische en sociale flexibilisering

Het doel-middel-gevolg model en de drie flexibiliseringssferen moeten ons toelaten een aantal uiteenlopende types van flexibilisering in eenzelfde referentiekader te situeren. Een toetsing van dit denkschema kan op twee manieren gebeuren. In eerste instantie kan men nagaan in welke mate verschillende types van flexibiliteit, zoals die in andere onderzoeken worden onderkend, compatibel zijn met het hierboven voorgestelde model. Daarnaast kan het model getoetst worden door het op concrete flexibilisering toe te passen. In de literatuur treft men de meest diverse flexibiliseringstypes aan (Alaluf, 1985b; D'Arvisenet, 1985; De Wolff, 1983; Jansen, 1984; Koole, 1985; Koopman-Iwema, 1984; Leisewitz, 1984; Luca, 1985; Markensteyn en Melles, 1985; Rienstra, 1984; Roozmond, 1984 en Vermeulen, 1985). Meestal hanteert men ad hoc definities en typologieën die bijna uitsluitend bruikbaar zijn voor één

concreet onderzoeksopzet. Ze verliezen echter veel van hun waarde wanneer men de typologieën en definities wenst te hanteren in een andere context. De voornaamste bedoeling van dit overzicht is dan ook de essentie uit de belangrijkste literatuur in kaart te brengen en te classificeren, wat ons moet mogelijk maken om flexibilisering in de arbeidsorganisatie wat nader toe te lichten.

Een belangrijke dimensie waarbinnen flexibiliseringstypes onderscheiden kunnen worden, is het (klassieke) onderscheid tussen mens en machine. Twee types dringen zich dan op: produktie-technologische flexibilisering of technologische flexibilisering en produktie-organisatorische flexibilisering of sociale flexibilisering (naar analogie van de technologische en sociale trajecten van Bilderbeek en Kalff, 1985b: 69 e.v.; Kool et al., 1985). De criteria die hiervoor gehanteerd worden zijn de directe impact op de werknemer (bijvoorbeeld personeelsbestand), de indirecte consequenties voor de werknemer (bijvoorbeeld taakinhoud) en ten slotte de mate van onderhandelbaarheid van de flexibiliseringsobjectieven. Rij drie objectieven van flexibilisering, m.n. "produkt", "produktie" en "machinepark" stellen we vast dat de technologische impact groot is, maar dat de sociale implicaties, ongeacht hun omvang, eerder indirect van aard zijn. De sociale dimensie wordt m.a.w. ondergeschikt gemaakt aan, en functioneel afgestemd op, de bedrijfseconomische doelen. Deze technisch-economische aspecten van de bedrijfsorganisatie zijn ook diegene die tot de exclusieve beslissingsbevoegdheid van de werkgever behoren (Gevers, 1979: 171-172) en slechts op een onrechtstreekse manier bespreekbaar worden gemaakt (bijvoorbeeld via de veiligheids- en gezondheidsproblematiek).

Het vierde flexibiliseringsobjectief, "personeelsbestand en -beheer", is van een fundamenteel andere aard: de technologische impact van de innovatie is hier merkkelijk kleiner dan de directe en indirecte sociale gevolgen. De vooropgestelde bedrijfseconomische doelen worden hier minder nagestreefd door het manipuleren van technische aspecten van de bedrijfsorganisatie, dan wel door een direct ingrijpen in het werknemersbestand en de organisatorische aspecten van het personeelsbeleid.

In deze bijdrage gaat de aandacht hoofdzakelijk naar de "sociale" flexibilisering. Alvorens over te gaan tot een analyse van deze flexibiliseringstendensen, lijkt het echter aangewezen enkele flexibiliseringsdomeinen aan de hand van concrete voorbeelden uit te tekenen, waarbij het gemaakte onderscheid tussen de technologische en sociale dimensies wordt aangehouden.

2.1. Technologische aspecten van flexibilisering

Zoals hierboven is aangegeven, gaat het hierbij vooral om de flexibele aanpassingen van de produktie-technologische bedrijfsorganisatie. De belangrijkste, primaire gevolgen situeren zich in de techn(olog)ische structuur van het bedrijf. De automatisering van productieprocessen door de invoering van informatie-technologieën in het arbeidsproces is hiervan de belangrijkste concrete uitingsvorm. De impact ervan kan in principe op elk niveau van het arbeidsproces en de bedrijfsorganisatie worden teruggevonden. Met name de arbeidstaakconceptie, de feitelijke fabricage en productie, de controle hierop en tenslotte het globale bedrijfsbeheer, zijn in mindere of meerdere mate afhankelijk van de veranderingen in de informatie-technologische processen binnen de onderneming. Het cruciale kenmerk van de invoering van deze informatie-technologieën is de mogelijkheid om de productie-apparatuur door middel van computertechnologie te (her-)programmeren. Bilderbeek en Kalff (1985b) opteren daarom voor de term "programmeerbare automatisering" i.p.v. "flexibilisering van het machinepark" (zie ook Vermeulen, 1985 i.v.m. het begrip "Flexibele Productie Automatisering").

Wanneer we het onderzoek met betrekking tot productie-innovatie overlopen, valt het op dat in een eerste fase vooral industriële settings bestudeerd zijn en veel minder het kantoorwerk en de dienstensector. O.a. daarom moeten de bestaande onderzoeksresultaten ons inziens met enige voorzichtigheid benaderd worden (cfr. Bilderbeek en Kalff, 1985b: 79-80). Meestal steunen de getrokken conclusies immers op exemplarisch onderzoek -- vooral case-studies -- wat maakt dat de bereikte inzichten een eerder tentatief en/of exploratief karakter hebben. Bovendien wordt er meermaals op gewezen dat deze automatisering van productieprocessen nog in haar kinderschoenen staat (Bilderbeek en Kalff, 1985b: 68 en Bilderbeek en Kalff (m.m.v. Prakke), 1985: 63 e.v.), wat algemene conclusies voorbarig maakt. Deze bedenkingen mogen echter niet beletten verder naar vaststelbare transformaties in het arbeidsproces te peilen. De ontwikkelingen die zich op dit domein aandienen zullen immers belangrijke consequenties hebben op de toekomstige structuur van ondernemingen en fabrieken (Besson, 1983; Dekkers en Slagmolen, 1984; Kool et al., 1985 en Leisewitz, 1984).

2.2. Sociale aspecten van flexibilisering

Ook bij het bestuderen van de sociale gevolgen van productie-organisatorische transformaties in het bedrijfsleven als gevolg van flexibilisering, is het wenselijk het onderscheid tussen technologische en sociale flexibilisering aan te houden. Een literatuuroverzicht leert ons dat sociale implicaties van technologische, flexibiliseringsgebonden innovaties vooral op een a-sociologische wijze worden geëvalueerd. De sociale dimensie wordt veelal gezien als een gevolg en/of residuele factor van de bedrijfsinnovatie. Bovendien bestaat, naast het gegeven dat diverse types van flexibiliteit op zeer uiteenlopende gebieden worden onderscheiden, ook het probleem dat het flexibiliseringsonderzoek zeer onsystematisch verloopt. Daarom lijkt het aangewezen om eerst de bestaande publikaties thematisch in kaart te brengen. Daarna kunnen we overgaan tot een gestructureerde beschrijving van concrete flexibilisering.

De literatuur over bedrijfsflexibilisering heeft de laatste jaren een zekere uitbreiding in de diepte en in de breedte gekend. Zowel arbeid, arbeidstijd en -duur, taakinhoud en de arbeidsorganisatie worden in deze discussie betrokken (Koole, 1985; Kruse, 1985; Leisewitz, 1984; Markensteyn en Melles, 1985; Rienstra, 1984; Roozmond, 1984). Van bepaalde aspecten van het bedrijfsfunctioneren, zoals arbeidstijden en -contracten, zijn op dit ogenblik dermate veel varianten bekend, dat reeds typologieën kunnen worden opgesteld. Meestal gaat het daarbij om flexibilisering met een primaire impact op karakteristieken van de indirecte arbeidsomgeving. Lonen, arbeidscontracten en werktijden zijn immers vooral elementen van een flexibel personeelsbeheer en -bestand. Uit het hierboven voorgestelde doel-middel-gevolg schema kunnen we afleiden dat flexibilisering van het personeelsbeheer en -bestand meestal verlopen langs aanpassingen in de arbeidsorganisatie, arbeidsstatuten en de arbeidscontractruimte, m.a.w. flexibilisering met een direct en zichtbaar gevolg op de aard en het karakter van de werkgelegenheid. De flexibilisering van het personeelsbestand en -beheer door middel van een al dan niet geïntegreerde flexibilisering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsstatuten en de arbeidscontractruimte, zal of kan zich laten gevoelen in nagenoeg alle in schema 1 vernoemde arbeidsaspecten.

In principe gebeuren dergelijke flexibilisering bijna volledig vanuit bedrijfseconomische overwegingen. Onder invloed van specifieke bedrijfsbehoeften kunnen flexibiliseringsmiddelen al dan niet worden gecombineerd. In zekere zin vertonen

bepaalde flexibiliseringstypes soms raakvlakken met andere types. Zo stelt Kruse (1985: 347) dat differentiëring naar arbeidstijd in feite als een extreme vorm van loondifferentiatie kan beschouwd worden. De hieruit voortvloeiende invloed op de betrokken "arbeidsaspecten" zal zich dan ook vooral interacterend manifesteren. Deze gevolgen van flexibilisering zullen voor de meest bekende "arbeidsaspecten", met name contracten, arbeidsduur en beloningssystemen, afzonderlijk bestudeerd worden.

2.2.1. Arbeidscontracten

In het geval van flexibilisering van personeelsbestand en -beheer spelen arbeidsstatuten en -contracten een voorname rol (zie bijv. Rudolph, 1982: 100 e.v.). Op die manier is via een manipulatie van arbeidscontracten, rekening houdend met arbeidsorganisatorische vereisten, een optimaal flexibel personeelsbeheer realiseerbaar. Via deze arbeidscontractruimte kan op een minder direct waarneembare wijze aan de arbeidsduur en de arbeidstijden worden gesleuteld. Het is dan ook niet verbazend vast te stellen dat juist op dit gebied heel wat creatief denkwerk in verband met flexibilisering heeft plaatsgevonden. Een opsomming van verschillende "nieuwe" vormen van arbeidsovereenkomsten tussen individuele werknemers en de werkgever kan dit illustreren (Albeda, 1984; Altenburg, 1985: 79 e.v.; Boonman, 1984; Fase, 1984b: 14 e.v.; FNV, 1984: 16 e.v.; Frerichs et al., 1982; Jansen, 1984: 6; Markensteyn en Melles, 1985: 62-63; Stokx, 1984: 3; Van Den Boomen, 1985: 182-184 en Vreeman, 1984: 18 e.v.). Deze nieuwe contracttypes kunnen bij nader inzien worden teruggebracht tot twee fundamentele basisverschuivingen die reeds aanwezig zijn of zich aankondigen.

Enerzijds is er de differentiatie tussen tijdscontracten en taakcontracten (Albeda, 1984). Daarbij niet langer de arbeidstijd of -termijn bepalend voor de aard van het contract (bijv. deeltijdse arbeid of contracten van bepaalde duur), maar wordt de taak of opdracht de essentie van het contract. Daarnaast onderkennen we een onderscheid tussen arbeidscontracten en ondernemingscontracten (Vreeman, 1984: 18). Arbeidscontracten, met strikt omschreven taakspecificaties, rechten en verplichtingen kunnen als eventuele aanloop (vergelijkbaar met de bestaande proefperiode- of stage-systemen) worden afgesloten. Na beëindiging van het contract van beperkte duur wordt dan eventueel een "vaste" betrekking in de onderneming aangeboden (vergelijkbaar met een uitbreiding naar de bestaande contracten van onbepaalde duur).

Onafgezien van het hoofdtype waaronder de nieuwe contractvormen ressorteren, merken we dat de nadruk bij flexibilisering vooral ligt op de bepaling van de arbeidsduur en het arbeidsmoment. Het volgende lijstje is daarvan een illustratie.

Contract van beperkte duur of tijdelijk contract

De werkgever biedt herhaaldelijk, maar niet onmiddellijk op elkaar aansluitend, werk aan voor een bepaalde duur. Naast de klassieke contracten die variëren in arbeidsduur, bestaan nu ook bijvoorbeeld negen-maanden contracten afgesloten op jaarbasis.

Kennismakingscontract

Arbeidsovereenkomst die specifiek op jongeren is gericht en waarbij voor een bepaalde duur (bijvoorbeeld 2 jaar) een bepaald aantal uren per week gepresteerd worden. Als het contract afloopt, vervallen alle rechten en eventuele mogelijke aanspraken op werk in het betrokken bedrijf.

Deeltijdse ingroei- en uitgroei banen

Hier worden deeltijdse aanloop- of uitloophases, afzonderlijk of geïntegreerd, contractueel vastgelegd.

"Kleincontract"

De werknemer werkt minder dan een derde van de normale werktijd, op vaste of variabele tijdstippen.

Oproep- of afroepcontract

De werkgever put, corresponderend met zijn behoeften, uit een opgebouwde arbeidsreserve, waarbij de werknemer komt werken wanneer hij/zij wordt opgeroepen. In principe bestaat de mogelijkheid om werk te weigeren. Een bijzondere variant is het nul-urencontract, waarbij een werknemers een arbeidsovereenkomst voor nul uur per week heeft. De beschikbaarheid van de werknemer wordt door de werkgever al dan niet in samenspraak met de werknemer bepaald.

Min-max contract of variabel contract

Contractueel wordt vastgelegd tussen welke minimum- en maximum-grenzen de werknemer kan of moet werken. De werkgever bepaalt binnen de grenzen wanneer en hoeveel uren

gepresteerd dienen te worden. Een speciale variant hiervan is het 0-40 urencontract, waarbij de werknemer voltijds beschikbaar dient te zijn, maar ook tijdelijk (of definitief) werkloos kan zijn.

Binnen het kader van deeltijd-arbeid merken we ook aandacht voor de interne, functie-specifieke arbeidstaakdeling. Naast minder bekende vormen zoals functiesplitsing, mini-ploeg enz. bestaan koppel- of duo-banen, tweelingfuncties en tandemfuncties. Dit contract-type geldt voor één bedrijfsfunctie en wordt afgesloten met twee werknemers, die allebei de volledige verantwoordelijkheid dragen voor de totale betrekking. Een variant hierop is de zgn. samen-functie, d.i. een analoge arbeidsovereenkomst, maar waarbij de werknemer alleen de verantwoordelijkheid draagt voor zijn eigen, contractueel bepaalde taak.

Naast deze contracten die direct tussen werkgever en werknemer worden afgesloten, bestaan modaliteiten waarbij arbeidscontracten via derden worden afgesloten. De meest bekende en klassieke formules zijn uiteraard inleen- en uitbestedings-systemen zoals interim-arbeid, uitzendwerk en onderaanneming. De werknemer heeft in die gevallen geen arbeidscontract met het bedrijf waarin hij of zij arbeid verricht. Een nieuwe vorm hiervan is de aannemingsovereenkomst waarbij de werknemer in eigen beheer arbeid verricht. De bekendste concrete voorbeelden hiervan zijn enerzijds thuiswerk-overeenkomsten, waarbij de werknemer thuis loonarbeid verricht (produceert, afwerkt of diensten levert) en die zowel stabiele, regelmatige als variabele en onregelmatige opdrachten kunnen omvatten, en anderzijds free-lance-overeenkomsten met een specifieke gedetailleerde omschrijving die niet noodzakelijk een arbeidsovereenkomst hoeft te zijn. De parallellen van dit laatste arbeidscontracttype, de aannemingsovereenkomst, met bestaande systemen zoals de alpha-hulp in de gezinszorg in Nederland, studentenarbeid, seizoenarbeid e.d., maken duidelijk dat het hier niet zozeer om een echte nieuwe regeling gaat, maar veel-er om een uitbreiding van bestaande formules.

2.2.2. Arbeidstijd en -duur

Een andere dimensie in het streven naar een meer flexibeler personeelsbestand en -beheer (al dan niet als doel op zich) heeft direct betrekking op de arbeidstijd- en arbeidsduur-systemen. Zoals hierboven bleek, staan een aantal van deze systemen in functie van een vlotte manipulatie van de externe

arbeidsmarkt afhankelijk van de specifieke bedrijfseconomische behoeften. Het betreft hier dus een soepel gebruik van de arbeidsmarktreserve via de meest uiteenlopende types van minder stabiele kortstondige arbeidsovereenkomsten. Andere contracttypes gaan in op relatief stabielere langdurige arbeidsovereenkomsten. Flexibel personeelsbeheer en -bestand betekent dat ook hier (dus naar het "vast" personeel, de interne arbeidsmarkt, toe) differentiële arbeidstijd- en arbeidsduursystemen gehanteerd worden. De reeks van bekende types en systemen is te uitvoerig om hier verder op in te gaan. Enkele literatuurverwijzingen zullen moeten volstaan (De Wolff, 1983; Fischer, 1980; Gabriel, 1982: 139 e.v.; Jansen, 1984; Lehmann en Hebbelinck, 1978: 83-84; Teriet, 1979; Teriet, 1982: 20-22; Trarbach, 1982: 17 e.v.).

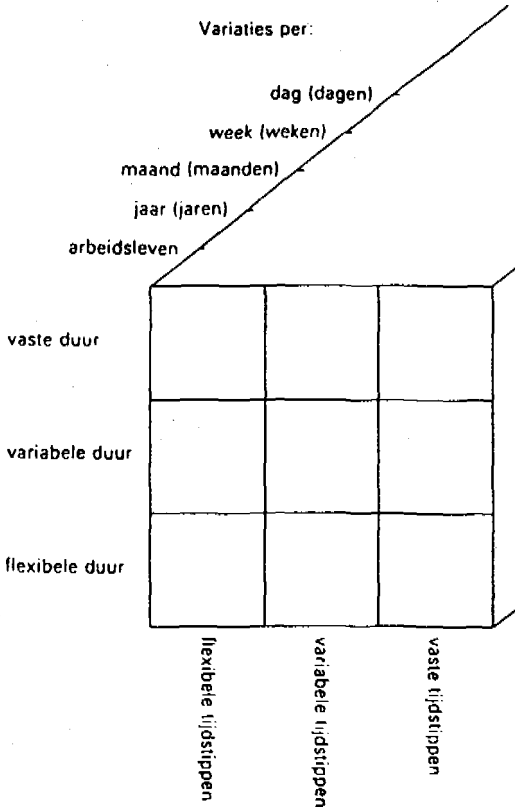
Een nauwkeurige literatuuranalyse maakt echter snel duidelijk dat het in die gevallen meestal gaat om variabelen die reduceerbaar zijn tot enkele basisconcepten, die al dan niet contractueel zijn vastgelegd. Twee daarvan vallen op. Enerzijds manifesteert zich het onderscheid tussen arbeidstijden en bedrijfstijden, waar we duidelijk een tendens vaststellen naar een situatie waarin beide losgekoppeld worden van elkaar (Albeda, 1983: 6 e.v.; Kruse, 1985: 347; Mertens, 1982: 195). Uiteraard wordt ook het onderscheid tussen arbeidstijd en arbeidsduur geïntroduceerd. De Wolff (1983) onderkent in dit verband flexibele of variabele werktijden, flexibele of variabele werkduur en een combinatie van beide. Voorbeelden van flexibele werktijden zijn volgens hem ploegenarbeid en variatietijden. Onder flexibele werkduur verstaat hij zaken als deeltijdarbeid en "prestijd". Prestijd werd afgeleid van "compressed work", waarmee bedoeld wordt dat de wekelijkse arbeidsduur over een kortere periode (bv. vier i.p.v. vijf werkdagen) is verdeeld. Het enorme aantal combinatiemogelijkheden van deze vormen van arbeidstijdregeling verzamelt hij onder de noemer flexitijd.

Jansen (1985) omkadert ons inziens het best de diversiteit van flexibele arbeidstijdregelingen. Vier elementen zijn volgens hem cruciaal bij beschouwingen over arbeidstijd: variaties in de bedrijfstijd, variaties in de gemiddelde arbeidsduur en -tijdstippen, aanpassing aan de eigenschappen van de betrokken personeelsleden, en tenslotte het aspect van de tijdssoevereiniteit of keuzevrijheid. Om de diverse arbeidstijdregelingen overzichtelijk te maken hanteert hij een model dat de enorme reeks mogelijkheden aangeeft (zie figuur 1).

Jansen introduceert drie dimensies waarin variaties kunnen optreden, met name "arbeidsduur", "arbeidstijdstippen" en "arbeidstermijn". Zowel voor "arbeidsduur" als "arbeidstijdstippen" onderscheidt hij drie niveaus: flexibel, variabel en

vast. Het onderscheid tussen flexibel en variabel ligt in de mate van voorspelbaarheid. "Variabel" betekent dat het variatiesysteem vooraf is vastgelegd, en dus in hoge mate voorspelbaar is, terwijl "flexibel" verwijst naar het ontbreken van een vast patroon (per week wordt bv. geregeld dat de werknemer in de ochtend of avondploeg zal werken), wat een geringe voorspelbaarheid impliceert (5).

Figuur 1



Bron: Jansen, 1984: 5.

Flexibele arbeidstijdregelingen beperken zich echter niet tot de werkuren per dag, week, enz., maar kunnen ook betrekking hebben op prestaties tijdens het totale "arbeidsleven". Op dit niveau situeren zich flexibiliseringen zoals roterende of verspreide vakantiesystemen (ROVAK), instap-uitstap plannen (bijvoorbeeld in het sociaal-economische alternatief van de Socialistische Partij), en flexibele pensionering (Schneider en Weber, 1983; Van Kessel, 1984).

2.2.3. Beloningssystemen

Een derde dimensie die gedeeltelijk verbonden is met zowel flexibilisering van het personeelsbestand als met flexibiliteit van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsorganisatie, is de flexibilisering van het beloningssysteem (D'Arvisenet, 1985: 59-62; De Jong, 1984; Financial Times, 1983; FNV, 1984: 5; Kruse, 1985: 346; Luca, 1985: 32-34; Michau, 1984: 6-7; P.T. Aktueel, 1983; Van Schaaik, 1985; Vinke en Thierry, 1984). Over de bestaande types van loonflexibilisering is ons relatief minder bekend. Aan de hand van schema 1 kunnen we niettemin enkele aspecten aangeven. Flexibiliseringen van beloningssystemen kunnen betrekking hebben op het uitbreiden van individuele keuzemogelijkheden inzake de samenstelling van de beloningspakketten, het verhogen van de interne arbeidsmobiliteit en het drukken van personeelskosten vanuit bedrijfs-economische overwegingen. Een voorbeeld van zo'n gepersonaliseerd beloningssysteem is het in Nederland en de VS bekende "Cafeteria-plan" (Vinke en Thierry, 1984). Een centraal idee hierin is dat de werknemer zelf zijn beloningspakket kan samenstellen in functie van zijn persoonlijke voorkeuren en behoeften, waarin dan een salarisgedeelte en een zelf invulbaar "vrij" gedeelte zit vervat. De voornaamste keuzemogelijkheden voor de werknemer worden verder geschetst.

Zowel het "tijd voor geld" als het "geld voor tijd" principe kan door de werknemer als uitgangspunt worden genomen. In het eerste geval komt dit neer op minder (lang) werken en dus minder verdienen, via bijvoorbeeld kortere werkdagen of -weken, extra vakantie- of opspaarregelingen, duobaanssystemen e.d. Het andere geval wordt gekenmerkt door minder conventionele facetten: hier gaat het om "niet-arbeidstijd" (zoals vakantie, na de werkuren,...) waarin wel wordt gewerkt en de werknemer dus wordt uitbetaald. Naast deze directe tijd-geld substitutie, kan in een dergelijk plan uitgebreid aandacht gaan naar andere elementen van de arbeids- en leefsituatie van de betrokken werknemer. O.a. nieuwe arbeidstijdregelingen, meestal onder een of andere vorm van

flexibiliteit, snipperdagen en geldregelingen, zoals bijvoorbeeld spaarplannen, studietoelagen en -fondsen, allerlei aanvullende verzekeringen komen dan aan bod. Deze bloemlezing van de keuzemogelijkheden van het Cafeteria-plan maakt duidelijk dat door een combinatie van de aangeboden faciliteiten de functioneringsmogelijkheden van de individuele werknemers en bedrijven worden uitgebreid. Een belangrijk facet is inderdaad dat, volgens de ontwerpers, gepoogd wordt aan de individuele werknemer een zekere verantwoordelijkheid toe te kennen.

Bij andere plannen in de richting van loonflexibilisering is dit veel minder het geval. Meestal grijpen deze plaats met strikt bedrijfseconomische motieven in het achterhoofd. Hier kondigen zich o.a. de prestatiebeloning en de hersamenstelling van de loonberekening aan. Die zou bijvoorbeeld kunnen plaatsvinden via een drieledige bedrijfsgebonden loonberekening, bestaande uit (zie bv. Evans et al., 1985; Vreeman, 1984: 17-18): een vast deel op basis van de functie van de betrokken werknemer, een soort inzet-beloning van de individuele werknemer of groep werknemers en een bedrijfscomponent bepaald door de kwaliteit en marktpositie van het bedrijf (vergelijkbaar met de deelname in winst/verlies ?).

Uit dit literatuuroverzicht blijkt dat het geïntroduceerde schema rond doelen, middelen en domeinen van gevolgen, nuttig is om in de discussie, zowel op sociaal-wetenschappelijk als politiek-ideologisch niveau, een zekere ordening aan te brengen. O.i. is ook het op bedrijfseconomische overwegingen gebaseerde uitgangspunt nuttig, want daardoor kunnen de actuele strategieën inzake flexibiliteit op een adequate manier omkaderd worden. De economische recessie wordt meestal gebruikt om het zoeken naar aanpassingen in het bedrijfsleven te legitimeren. Werkgevers hebben immers, ondanks het uitgebreide netwerk van overlegorganen, op verschillende niveaus de doorslaggevende stem in dit hele gebeuren. Flexibilisering vertrekken meestal vanuit micro-economische overwegingen en worden in veel gevallen niet gegenereerd door een herwaardering van de individuele werknemer en zijn taak (Wijngaerts, 1985).

Tot slot van dit beschrijvende gedeelte met betrekking tot flexibilisering dient ook te worden gewezen op het onderscheid dat werd gemaakt tussen sociale en technologische flexibiliteit. Ook dit werkte de conceptuele duidelijkheid in de hand. Een interessante onderzoeksvraag in dit verband -- die echter buiten het bestek van dit artikel valt -- behandelt de relatie tussen beide flexibiliteitstypes.

Als we uit het voorgesteld materiaal enkele conclusies trekken, dan stellen we vast dat flexibilisering vooral op twee vlakken duidelijke gevolgen heeft. In de eerste plaats op wat men het "arbeidsproces" is gaan noemen, d.i. de globale organisatorische, technische (en sociaal-politieke) omkadering van de arbeid. Daarnaast heeft flexibilisering ook een toename van de manipulatiemogelijkheden van de (interne en externe) arbeidsmarkt door de werkgever tot gevolg. Op deze conclusies wordt in het laatste gedeelte van deze bijdrage uitgebreider ingegaan. Eerst zullen we pogen de problematiek rond "deregulering" te schetsen en de functionele relatie met flexibilisering aangeven. O.i. kunnen de beide fenomenen immers niet onafhankelijk van mekaar worden beschouwd.

3. De relatie tussen flexibiliteit en deregulering

Uit voorgaande blijkt reeds dat een aantal belangrijke dimensies van flexibilisering betrekking hebben op elementen (arbeidsduur, arbeidstijden, enz. ...) die arbeidsrechtelijk zijn vastgelegd. Het wettelijk kader van de sociale wetgeving speelt dus een doorslaggevende rol in de omvang en de aard van de flexibiliseringsruimte in de bedrijven. De werkgevers vragen in dit verband met aandrang een grotere bewegingsruimte via aanpassingen van de sociale wetgeving (6). Werkgeversvoorzitter Leysen (1984: 5) stelde (in dit verband) op een studiedag over flexibiliteit: "... maar er zijn nog heel wat muren te slopen. Dit land is overgereguleerd. De rigiditeiten worden opgestapeld tot een Perlijnse muur. Steeds meer tussenkomsten op de shop-floor werken verstikkend voor iedere innovatie".

Hier stelt zich echter duidelijk een probleem van begripsomschrijvingen. De verschillende actoren in deze dereguleringsdiscussie geven vaak erg uiteenlopende inhouden aan het begrip deregulering en introduceren al dan niet verwante begrippen. Alvorens echter in te gaan op deze discussie rond de begripsbepaling i.v.m. deregulering in België, is het nuttig de problematiek in een bredere context te plaatsen. In het buitenland lijkt deze discussie verder gevorderd dan in België en vooral in de Verenigde Staten en Nederland heeft zij aanleiding gegeven tot een aanzienlijke hoeveelheid wetenschappelijke, juridische literatuur en beleidsrapporten (en het oprichten van speciale beleidsgeoriënteerde commissies). Het gebied

is daar ook ruimer gedefinieerd dan in België. I.p.v. het belangenconflict tussen de sociale partners, zoals in België het geval is, wordt in Nederland bijvoorbeeld de algemene regel-
dichtheid van het maatschappelijk leven als probleemveld gedefinieerd, waarvan de sociaal-economische en sociaal-juridische dimensies uitlopers zijn (Berg, 1985; Kraan, 1982; Miltenburg, 1985; NRC-Handelsblad, 1983; Suurland, 1982; Uitermark, 1982; Van Doorn, 1982; Van Duyn, 1982; Van Nispen en Van Der Tak, 1984; Van Schendelen, 1982). Het ontslagrecht lijkt in dit verband een boeiend toepassingsveld te zijn (bijvoorbeeld Duk, 1984; Fase, 1984a; Meyerink, 1984; Van Den Heuvel, 1985; Van Grieken, 1984; Van Waarden, 1984; Weemhoff, 1985). Dit algemene maar heterogene discussieveld maakt een overzicht vrijwel onmogelijk; toch kan worden vastgesteld dat met de kwantitatieve groei van het debat ook de variatie m.b.t. de inhoud van het begrip "deregulering" toeneemt.

Een boeiende uiteenzetting op dit vlak is van de hand van Van Nispen en Van Der Tak (1984). In dit artikel komen de auteurs -- vooral op basis van Amerikaanse ervaringen (7) -- tot de vaststelling dat deregulering blijkt over te gaan in herregulering, d.i. het vervangen van regels door andere regels, met -- als objectief "het verhogen van de doelmatigheid en doeltreffendheid van bestaande regels en het terugdringen van de hoeveelheid 'paperwork'" (Van Nispen en Van Der Tak, 1984: 368). Daarnaast tonen zij, via een analyse van het milieubeleid in Nederland, aan dat dergelijke herreguleringen meestal een intern karakter hebben: externe reguleringen worden vervangen door interne reguleringen.

De discussie in België is van een fundamenteel andere aard omdat ze zich vooral afspeelde op het (sociaal-)juridische niveau. Toch vindt ook stilaan in bredere wetenschappelijke kringen de term deregulering ingang. We constateren hier dat sociale deregulering (8) in zijn breedste betekenis "alle" verschuivingen omvat, die zich (de laatste jaren) in de sociale verhoudingen onder invloed van diverse krachten manifesteren. Vaak wordt hiermee impliciet bedoeld dat een aantal structurende regels, gewoonten en tradities zoniet blijken te verdwijnen, dan toch aanzienlijk versoepeld worden en aldus hun regulerend effect verliezen. In die zin wordt deregulering een term die doelt op de resultante van ontwikkelingen als trilateralisering, flexibilisering, individualisering, desyndicalisering, enz.

Zo'n omschrijving van het begrip deregulering impliceert dat ervan uitgegaan wordt dat deze verschuivingen van fundamentele aard zijn en dus verder reiken dan de voorheen gekende "evolutionaire" veranderingen en verschuivingen.

Deregulering wordt dus in eerste instantie begrepen als een "ontregeling" die nadelige gevolgen heeft op het functioneren van het systeem van collectieve verhoudingen. Het is niet verbazingwekkend dat deze brede begripsomschrijving juist in bepaalde vakbonds- en politieke kringen wordt gehanteerd (zie Caprasso, 1985). Bepaalde auteurs hanteren het begrip deregulering ook in die zin (zie bijv. Vilrocx en Hancké, 1985: 37 e.v.). Bundervoet spreekt in dit verband van "de ontwikkeling van een nieuwe (neo-liberale) reguleringswijze die de oude (Keynesiaanse) reguleringswijze hetzij aanvult, hetzij geleidelijk gaat vervangen" (Bundervoet, 1984: 941). Inhoudelijk sluit deze "neo-liberale" reguleringswijze nauw aan bij de hierboven vermelde deregulering, alhoewel Bundervoet de term zelf niet hanteert.

Anderen opteren voor een meer strikte begripsomschrijving gecentreerd rond het sociaal-juridisch kader, met al dan niet een directe, functionele band met een bepaald industrieel overheidsbeleid. Zo omschrijft bijvoorbeeld Reinsma deregulering als "het opheffen van sommige van kracht zijnde wettelijke bepalingen en verplichtingen (...) waaraan bedrijven gebonden plegen te zijn, ten einde de economie te stimuleren" (Reinsma, 1983). In werkgeverskringen wordt in die zin verder een onderscheid gemaakt tussen "deregulering", waaronder een vermindering van overheidsregulering wordt verstaan en "herregulering" waarmee een vereenvoudiging van overheidsregulering wordt bedoeld (IVO, 1985: 54). Serroyen blijkt in eerste instantie dit overheidsoptreden als een reguleringsoperatie te beschouwen (Serroyen, 1985: 322). Volgens weer andere auteurs, zoals de juristen Taquet en Watiez, hoeft niet elke ogenschijnlijk afbouwende ingreep in het bestaande reguleringsstelsel a priori een deregulerend effect te hebben. Ze trachten aan te tonen dat de door de regering ingevoerde veranderingen in de reglementering m.b.t. ontslagprocedures in feite niet sociaal deregulerend zijn (Taquet en Watiez, 1984). Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat de hele definiëringdiscussie vrij complex is. Ook iemand als de voormalige Minister van Financiën Vandeputte blijft een duidelijk antwoord schuldig: hij komt niet verder dan te wijzen op het feit dat aan deregulering aspecten verbonden zijn van zowel formele als fundamentele aard (Vandeputte, 1984).

Binnen het kader van de besproken -- en nog verder uit te werken -- probleemstelling definiëren we deregulering of de herschikking van het sociaal-juridisch kader (onder andere in functie van de flexibiliteitsproblematiek) als het zodanig aanpassen en veranderen van het sociaal-rechtelijk kader dat de autonome handelingsruimte van individuele werknemers en bedrijven wordt vergroot en uitgebreid. Op dit vlak -- m.n.

de verruiming van het arbeidsrecht of zoals het wel eens plastisch genoemd wordt "het weer losmaken van vastgeroeste grendels" -- heeft de huidige Minister van Arbeid en Tewerkingstelling Hansenne een toch voor Belgische normen opmerkelijk en ongewoon beleid gevoerd (zie bijv. Geerts, 1984; Hansenne, 1982). Op tal van vlakken is de arbeidswetgeving gedurende zijn ambtstermijn gewijzigd, waarbij het meestal gaat om maatregelen ter bestrijding van de economische crisis (zie Stalport en Desolre, 1984 voor een overzicht).

Een heel bijzondere plaats in het optreden van de huidige regering wordt ingenomen door de "experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid", beter bekend als de experimenten Hansenne (9). De experimenten Hansenne zijn een duidelijk voorbeeld van de interrelatie tussen de herschikking van het sociaal-juridisch kader met het oog op het vergroten van de handelingsruimte van werknemers en ondernemingen en de flexibiliseringsbehoefte en -wensen van bepaalde bedrijven.

Zoals hierboven reeds is gesteld, worden deze flexibiliseringen in eerste instantie gedragen door specifieke bedrijfseconomische overwegingen. In praktijk blijkt echter voor de aandachtige waarnemer dat in bepaalde situaties ook andere krachten en belangen in dit proces kunnen meespelen. We denken bijvoorbeeld in dit verband aan het gegeven dat de overheid zich, juist via deze flexibiliserings-dereguleringsproblematiek, een actieve (contracterende) rol in de sociale relatieruimte weet toe te eigenen (Serroyen, 1985: 321) en aan het (mogelijke) instrumenteel misbruik van deze flexibiliserings- en dereguleringsproblematiek door een van de sociale partners ten nadele van de andere (zie bijv. Leisewitz, 1984: 179). In het kader van de experimenten Hansenne bestaat zo bijvoorbeeld wettelijk de mogelijkheid om, bij afwezigheid van een syndicale delegatie op bedrijfsniveau, overeenkomsten voor aanpassingen in de arbeidstijd af te sluiten op basis van de handtekening van een zgn. "werknemersvertegenwoordiger" (Sociaal Recht in de Praktijk, 1984: 5).

4. Sociale gevolgen van flexibiliteit

Bedrijfs- en arbeidsflexibilisering enerzijds en deregulering anderzijds, hebben een belangrijke impact op het arbeidsbestel. Bij het bestuderen van de literatuur over die gevolgen

valt het op dat de meeste conclusies betrekkelijk eenduidig in dezelfde richting wijzen. Tussen onderzoekers en andere waarnemers lijkt een relatieve consensus te bestaan over de reikwijdte en de kwalitatieve implicaties van de huidige informatie-technologische ontwikkelingen en de daaraan verbonden flexibiliseringsmogelijkheden: zowel de arbeid zelf, de arbeidsorganisatie, de bedrijfsstructuur als het totale arbeidsbestel komen onder druk te staan. Het gemaakte onderscheid tussen "technologische" en "sociale" flexibilisering aanhoudend, stellen we vast dat deze sociale gevolgen van flexibiliteit zich parallel op verschillende vlakken manifesteert. Technologische flexibiliseringen lijken een primaire impact op de arbeid en de interne arbeidsmarkt te hebben. De gevolgen van de sociale flexibiliseringen lijken zich daarentegen vooral op de externe arbeidsmarkt en de structuur van arbeidsverhoudingen te uiten. Ook op het vlak van de interne arbeidsmarkt zijn deze gevolgen, bijvoorbeeld in het geval van loonflexibiliseringen, zeer duidelijk waarneembaar. De parallel tussen deze empirisch waarneembare gevolgen op verschillende vlakken en de drie arbeidssferen die we hoger onderscheiden hebben, maakt een theoretische omkadering van flexibiliteit mogelijk (zie Vilrocx, 1985 en aansluitend daarop Wijgaerts, 1985 voor een aanzet tot een dergelijke theoretische omkadering). We bespreken achtereenvolgens beide flexibiliseringen.

4.1. Technologische flexibilisering en de gevolgen op de arbeid

Omdat technologische flexibiliseringen in een direct verband staan met technologische innovaties en er op het vlak van de gevolgen van informatie-technologieën reeds een immense hoeveelheid onderzoek -- van soms erg uiteenlopende aard en kwaliteit -- verricht werd en wordt, zou men geneigd kunnen zijn te veronderstellen in dit verband tot betrouwbare uitspraken i.v.m. de gevolgen van technologische flexibiliseringen te kunnen komen. Toch betwijfelen we of, gezien de andere accenten die in het onderzoek naar de impact van nieuwe technologieën worden gelegd, de flexibiliseringsgevolgen voldoende aan bod komen. In dit artikel gaan we bewust niet in op de werkgelegenheidseffecten van nieuwe technologieën of op de discussie rond de taakverrijkende vs. dekwalificerende gevolgen op arbeid noch op de polariseringsthese e.d.

Wat veel minder aan bod is gekomen in dit soort literatuur is de functionele inschatting van de produktiefactor arbeid, een probleem dat door flexibiliteit en flexibilisering zeer duidelijk

aan de orde wordt gesteld. Flexibilisering gezien binnen de globale context van de economische crisis, de daarmee corresponderende micro- en meso-economische behoeften en de technologische ontwikkeling, leidt nu reeds tot ingrijpende wijzigingen in de arbeidsinhoud en -organisatie (Alaluf, 1985a en 1985b; Bilderbeek en Kalff, 1985a en 1985b; Bilderbeek en Kalff (m.m.v. Prakke), 1985; Dekkers en Slagmolen, 1984; Dorr et al., 1983; Durand, 1984; Frosch, 1978; Janssens, 1985; Leisewitz, 1984; Moerman, 1985; Oechsler, 1979; Schrama, 1984; Sinoo, 1985; Vermeulen, 1985; Vreeman, 1984). Twee dimensies daarvan zijn belangrijk genoeg om hier afzonderlijk te vermelden. In de eerste plaats gaat het om de ontwikkelingen op het vlak van personeelsinformatie-systemen en de potentieel toenemende controle op werknemers (Evers en Van Hees, 1985; Leisewitz, 1984; Van Dullemen, 1984). De taylorisering van de arbeid zou daarmee kwalitatief en kwantitatief kunnen uitbreiden (Lacomblez et al., 1985; Leisewitz, 1985: 189). Janssens (1985: 77) geeft bovendien uitstekend aan dat flexibele automatisering, meer nog dan het fordisme en taylorisme, het dominante patroon van bedrijfsorganisatie zou kunnen worden. Deze nieuwe ontwikkelingen komen globaal gezien neer op een verdergaande arbeidsdeling (en taakdifferentiatie), gekoppeld aan een verder doordringen van de werkgever in de centrale aspecten van de arbeid door de uitbreiding van geïnformatiseerde arbeidscontrole mogelijkheden. De andere relevante dimensie heeft betrekking op de functie van arbeid als "flexibiliserende" factor "om tegemoet te komen aan de eisen die worden gesteld aan het aanpassingsvermogen van de organisatie" (Bilderbeek en Kalff, 1985b). De auteurs wijzen erop dat "daar waar het produktiesysteem faalt, beroep wordt gedaan op de "human factor" die bij normaal functioneren van het systeem juist zoveel mogelijk wordt uitgeschakeld" (Bilderbeek en Kalff, 1985b: 77). Ook de observaties van Durand (1985) in de automobieliindustrie wijzen in deze richting.

4.2. Sociale flexibilisering en de gevolgen op de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen

De (exploratieve) zoektocht naar mogelijke andere gevolgen van flexibilisering op arbeid verderzettend, kunnen ook "bedrijfs-externe" elementen in rekening worden gebracht: de (externe) arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen.

Op het niveau van de arbeidsmarkt speelt vooral het individua-
liseringsfenomeen een cruciale rol (in het flexibilisering- en
dereguleringsdebat) (Kruse, 1985; Wijgaerts, 1985). Vanuit
diverse hoeken wordt met veel energie en vindingrijkheid
aangegeven welke voordelen men van een meer individu-gerich-
te benadering van de arbeidsrelaties mag verwachten. In dit
verband is er een boeiend debat ontstaan rond de voor- en
nadelen van flexibiliteit voor de betrokken partijen. Een
aanzienlijk gedeelte van dit debat wordt ingenomen door
studies en hedenkingen m.b.t. flexibilisering van arbeidstijden
en -duur (10). Ook bedrijfseconomische evaluaties van nieuwe
vormen van arbeidsorganisatie (zie bijv. Oechsler, 1979 en
Trarbach, 1982: 60-69) en het al dan niet werkgelegenheids-
scheppende karakter van flexibiliteit (en vooral van arbeids-
tijd-flexibiliteit) (11) maken deel uit van deze discussie.

De discussie draait vooral rond het reëel bestaan van indivi-
duële keuzemogelijkheden voor de werknemers. In de publika-
tie waarnaar hierboven werd verwezen (Wijgaerts, 1985),
hebben we getracht aan te tonen dat bij een meer diepgaande
analyse van de argumenten in het debat, deze individuele
keuzemogelijkheden sterk gekwalificeerd dienen te worden.
Binnen dezelfde problematiek situeert zich ook de impact van
sociale flexibilisering en deregulering op het vlak van de
arbeidsstatuten en -lonen, de arbeidscontractruimte en de
hiermee corresponderende arbeids- en bedrijfstijdconcepten.
De rode draad doorheen deze (verwachte) veranderingen, is de
verdere segmentering van de arbeidsmarkt. De invoering van
talrijke nieuwe vormen van arbeidscontracten, waarvan hier-
boven een illustratie werd gegeven, zou een dergelijke ontwik-
keling mogelijk maken (Alaluf, 1985b: 29 e.v.; Bundervoet,
1984: 940 e.v.; Gabriel, 1982: 138; Goosen en De Gruyter,
1984; Koole, 1985: 177-178; Vobruba, 1982: 224; Zijderveld,
1983). In dit verband denken we bijvoorbeeld aan de ver-
schuivingen van tijdsarbeidscontracten naar taakarbeidscon-
tracten als mogelijke aanloop naar ondernemingscontracten
(Albeda, 1984; Vreeman, 1984: 18 e.v.). Dit soort arbeids-
contracten "à la carte" zal onmiskenbaar een vergroting van de
kloof in de hand werken tussen enerzijds een groep werk-
nemers die een zeer vast en voordelig contractstatuut met hun
onderneming hebben (hoofdzakelijk hooggeschoolde werknemers)
en anderzijds een waarschijnlijk veel grotere groep van werk-
nemers die in een veel losser verband (meestal lager geschool-
den) en vaak voor bepaalde duur of beperkte uren voor het
bedrijf zal werken (Evans et al., 1985: 127 e.v.; Gabriel,
1982: 137; Vreeman, 1984: 9, 15 en 21). De toename van de
precaire arbeidsstatuten dient in dit verband vermeld te wor-
den (Alaluf, 1985b: 29 e.v.; Kruse, 1985: 348) alsook de

gevolgen van nieuwe arbeidsvormen en -regelingen op de sociale zekerheidsstelsels (Kruse, 1985).

Andere verwachte gevolgen van flexibilisering en deregulering, al dan niet rechtstreeks verbonden met (grootschalige) invoering en gebruik van nieuwe technologieën, manifesteren zich (voorlopig) minder duidelijk. Toch kunnen op bedrijfsniveau een grotere interne mobiliteit (Gabriel, 1982: 137 e.v.), grotere loonverschillen tussen en binnen personeelsgroepen (Michau, 1984: 6; Vreeman, 1984: 17 e.v.) en een toenemende controle op de werknemer (zie bijv. Evers en Van Hees, 1985: 10; Leisewitz, 1984; Van Dullemen, 1984) nog genoemd worden. Onderzoek en analyse van het bestaande materiaal wijst uit dat vooral vrouwen onder invloed van de flexibiliserings-, deregulerings- en individualiseringstendensen, in een verdere secundaire positie terecht zullen komen (Altenburg, 1985; Colpaert, 1985; FNV, 1984; Gerzen et al., 1985; Lacomblez, 1984; Linthorst, 1985; Roozmond, 1984; Van den Boomen, 1985). Bovendien wordt erop gewezen dat flexibilisering differentiële "baten" voor verschillende niveaus in het bedrijf genereert: hogere hiërarchische niveaus zouden anders gebruik kunnen maken van de nieuwe regelingen dan lagere niveaus (Gabriel, 1982: 138).

Parallel met de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt lijken wijzigingen op het niveau van de arbeidsverhoudingen tot stand te komen. Vooral de problemen voor de collectieve en solidaire benadering van de arbeid worden daarbij aangehaald. Auteurs wijzen op het desolidariserend effect van flexibilisering en (individuele) arbeidstijdflexibilisering in het bijzonder (o.a. Engfer et al., 1983; Kruse, 1985: 348; Gabriel, 1982: 145; Hinrichs et al., 1982: 21; Zoll, 1982: 112-113) en op de ongunstige gevolgen ervan voor de vakbeweging en haar doelstellingen. Vreeman (1984: 24) benadrukt in dit verband o.a. het potentiële gevaar van segmenteringen binnen de vakorganisaties en de destabilisering die daaruit kan voortvloeien.

Besluit

Hopelijk is aan het gebrek aan eenduidigheid in de conceptualisering en argumenten rond flexibilisering en deregulering in dit overzicht tegemoet gekomen. We hebben gepoogd deze literatuur op een systematische manier in kaart te brengen,

waardoor flexibiliteit niet langer een exclusief domein van de managementsliteratuur is, maar ook sociologisch omkaderd kan worden. De enorme verscheidenheid van de (mogelijke) flexibiliseringën verantwoordt ons inziens onze benadering via het voorgestelde conceptueel kader. De aandacht ging daarbij vooral naar de bedrijfseconomische component waardoor flexibiliteit op een instrumenteel-rationele manier (doel-middel-gevolg) gesitueerd kon worden. Ook het aangeven van de functionele interrelatie met de dereguleringsproblematiek leek verhelderend, omdat daardoor de band met de sociaal-economische macro-structuur kon gelegd worden. In die optiek is deze bijdrage dan ook te beschouwen als complementair met het overzichtartikel betreffende de recente ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen binnen het congres-subthema Arbeid. Facetten van de collectieve relaties die verbonden zijn met de flexibiliteit en dereguleringsproblematiek zijn gemakkelijk terug te vinden. De belangrijkste aanknopingspunten lijken ons de verlagings van de onderhandelingsniveaus in het overleg, de legitimitieitsproblemen binnen de vakbonden, de verschuiving in de onderhandelingsmaterie en de technologische innovaties. Deze probleemvelden hebben inderdaad als gemeenschappelijk element dat zij zowel op het vlak van de structuur van arbeidsverhoudingen als op het vlak van de arbeidsorganisatie en het arbeidsproces belangrijke consequenties kunnen hebben.

NOTEN

- (1) Deze bijdrage kwam tot stand binnen de TESA-werkgroep van het Centrum voor Sociologie, dank zij de steun van de Onderzoeksraad van de VUR in het kader van het project "Medezeggenschap, technologische ontwikkeling, flexibilisering van arbeidscontracten en arbeidstijden". Een intense samenwerking met Bob Hancké, kritische opmerkingen van Jacques Vilrocx en logistieke steun van Mark Leys hebben dit artikel mogelijk gemaakt. Verder bedanken we de leden van de werkgroep "Arbeid - Congres Sociale (On)gelijkheid" voor hun inbreng.
- (2) Zie in dit verband bijvoorbeeld volgende onvolledige reeks begripsomschrijvingen: Alaluf, 1985b; Altenburg, 1985: 75; D'Arvisenet, 1985: 54; Jansen, 1984; Markensteyn en Melles, 1985: 61-62; Vermeulen, 1985.

- (3) Het onderscheid tussen primaire en secundaire doelen berust op het vage niveauverschil tussen enerzijds primaire doelen, die steeds autonome doelen zijn, en anderzijds secundaire doelen, die in bepaalde gevallen autonoom kunnen zijn maar in andere situaties ook als flexibiliseringsmiddel kunnen voorkomen.
- (4) Voor een meer uitvoerige illustratie van de bruikbaarheid van deze drie arbeidssferen in het kader van deze doel-middel-gevolg benadering verwijzen we naar Wijngaerts (1985).
- (5) In deze context vermelden we enerzijds nog het onderscheid dat vooral in de Westduitse onderzoeksmiddelen wordt gemaakt tussen chronologische en chronometrische flexibilisering (zie Bäcker en Seifert, 1982: 244; Gabriel, 1982: 138; Heinze et al., 1979: 281-284; Hinrichs et al., 1982: 16; Zoll, 1982: 110) en anderzijds hun onderzoeks aandacht voor het "tijdssoevereiniteit"-concept (Fischer, 1980: 46; Rinderspracher, 1982: 238 e.v.; Zoll, 1982: 110 en 113). Voor een Belgische bijdrage in dit "tijds-debat", zie Elchardus (1982).
- (6) Voor juridische en andere "hinderpalen" die een ver door-gedreven flexibilisering in de weg staan, zie: Dopchie (1984: 3 e.v.); Joris (1983: 15 e.v.); Leysen (1984: 6 e.v.) en Teriet (1982: 26).
- (7) Voor meer informatie over de flexibiliserings- en dereguleringsproblematiek op de als toch al erg flexibel bekend staande Amerikaanse arbeidsmarkt verwijzen we naast Van Nispen en Van Der Tak (1984) naar Intermediair (1984) en Dimicoli (1985). Voor een voorbeeld van financiële deregulering, zie Jonker-Dorila (1985).
- (8) Van Gerven (1985: 345 en 352) maakt een onderscheid tussen sociale en financiële deregulering. Sociale deregulering is volgens hem "het bewerkstelligen van meer flexibiliteit in bedrijfs- (o.m. werktijd-) organisatie en in de arbeidswetgeving". Financiële deregulering daarentegen, "beoogt een grotere flexibiliteit inzake vaststelling van interestvoeten en commissievergoedingen maar ook inzake de onderscheiden wettelijke statuten voor financiële tussenpersonen (...), nationaal en internationaal". Colpaert (1984) onderscheidt sociale van economische deregulering.
- (9) Wetenschappelijk onderzoek over de experimenten is in opdracht van het Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid uitgevoerd door het Hoger Instituut voor de Arbeid (Denys e.a., 1985) en in opdracht van de Koning Boudewijnstichting door het I.I.V.O. (S'Jegers, 1985).

- (10) We beperken ons tot het vermelden van volgende (onvolledige) lijst van referenties: Feiters (1975); Frerichs e.a. (1982); Friedrich (1982: 93); Hoff (1982: 204 e.v.); IVO (1984); Kohl en Seifert (1980: 13 en 14); La Vie au Bureau (1978); Lehman en Hebbelinck (1978); Mendius (1982); Ott, 1982; Rinderspracher (1982: 233 e.v.); Sartin (1980); Trarbach (1982); Vobruba (1982: 223) en Wade (1973).
- (11) Zie hiervoor o.a. Buyck en Van Overtveldt (06-01-1983); De Galan (1984); Engfer e.a. (1983: 13); Hansenne (1982 en 1984); en Heinze e.a. (1979).

BIBLIOGRAFIE

- ALALUF, M., Robotique et emploi: des rapports complexes. La recherche de la flexibilité dans la production guide autant les méthodes d'organisation du travail que les technologies mises en oeuvre, in Athena, 1985a, 11: 3-6.
- ALALUF, M., Politique sociale et flexibilité de l'emploi, in Revue d'action sociale, 1985b (10), 40: 26-31.
- ALBEDA, W., Arbeidstijdverkorting, een weg uit de depressie. Tilburg, NSAV-conferentie, 15-16 december 1983.
- ALBEDA, W., Relatie tussen arbeid en tijd ligt al op de helling, in Elseviers Weekblad, 06-10-1984: 25.
- ALTENBURG, N., Flexibele kontrakten in de gezinszorg. Tegenstrategie van de ondernemingsraden, in Tijdschrift voor Politieke Economie, 1985 (8), 3: 74-87.
- BÄCKER, G. en H. SEIFERT, Arbeitszeitpolitische Kontroverse: Individuelle Flexibilität oder tarifvertragliches Regelsystem, in OFFE, C. e.a. (hrsg.), 1982: 244-259.
- BEKEMANS, L. (ed.), The organisation of working time. Maastricht, European Centre for Work and Society, 1982.
- BERG, E.L., Column. Regels voor deregulering, in Economische Statistische Berichten, 1985 (70), 3502: 384.
- BESSON, P., L'atelier de demain. Perspectives de l'automatisation flexible. Lyon, Presses Universitaires, 1983.

- BILDERBEEK, R. en P. KALFF, Flexibele automatisering: rekken en erbij blijven, in Wetenschap en Samenleving, 1985a, 3: 39-44.
- BILDERBEEK, R. en P. KALFF, Programmeerbare automatisering. Nieuwe wegen of betreden paden ?, in Tijdschrift voor Politieke Economie, 1985b (8), 4: 68-87.
- BILDERBEEK, R. en P. KALFF (m.m.v. F. PRAKKE), Automatisering van de fabricage. Een verkenning van technische, economische en sociaal-organisatorische aspecten. Deventer, Kluwer, 1985.
- BOONMAN, K., Flexibiliteit. "Veel mensen zijn er gelukkig mee", in Elseviers Weekblad, 28-04-1984: 5.
- BUNDERVOET, J., Komt er een nieuw arbeidsbestel ?, in Kultuurleven, 1984 (51), 10: 934-946.
- BUYK, C. en J. VAN OVERTVELDT, Illuzies rond werktijd, in Trends, 06-01-1983: 26-32.
- CAPRASSE, G., Une mode ou un tournant ?, in Le Peuple, 11-05-1985: 2.
- COLLON, M., Dossier flexibiliteit, in Solidaire, 12-delige reeks verschenen tussen 06-03-1985 en 05-06-1985 (nrs. 9-23).
- COLPAERT, T., Flexibiliteit en deregulering, Brussel, ABVV, ongepubliceerd werkdocument, 1984.
- COLPAERT, T., Deeltijdse arbeid, in Socialistische Standpunten, 1985 (32), 1: 18-30.
- D'ARVISENET, P., Le flexibilité: de quoi parle-t-on ?, in Chroniques d'actualité de la SEDEIS, 1985 (32), 2: 53-65.
- DE GALAN, C., Doelstellingen en consequenties van arbeidstijdverkorting, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1984 (39), 1: 7-11.
- DE JONG, J.R., Keuze afhankelijk van werksituatie. Variabele beloning, in De Gids, 1984 (63), 12: 34-39.
- DEKKERS, J.M. en G. SLAGMOLEN, Flexibele automatisering: kansen op beter werk. Den Haag, Sociaal-Economische Raad (Commissie voor ontwikkelingsproblematiek van bedrijven), 1984.
- DE LANGE, W., Seizoenarbeiders: voorlopers of achterblijvers ?, in Intermediair (Ned.), 1985 (21), 10: 61-65.

- DENYS, J., G. HEDEBOUW en M. LAMBERT, Nieuwe vormen van arbeidstijdregeling. De experimenten Hansenne. Leuven, HIVA, 1985.
- DE WOLFF, L., Werkgevers willen flexibele werktijden. De machteloosheid van de vakbeweging, in Intermediair (Ned.), 1983 (19), 38: 15-21.
- DIMICOLI, Y., La flexibilité aux Etats-Unis, un entretien avec N. Bernheim, in Economie et Politique, 1985 (98, 371): 3-9.
- DOPCHIE, J., Arbeid "à la carte". Brussel, IVO, studiedag 'Flexibele arbeidsorganisatie', 1984.
- DÖRR, G., E. HILDEBRANDT en R. SELTZ, Veränderung betrieblicher Kontrolle durch computergestützte Produktionsplanung und -steuerung. Berlin, Wissenschaftszentrum (West)Berlin, 1983.
- DUK, R.A.A., De duur van ontslagprocedures, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1984 (39), 12: 781-784.
- DURAND, J.P., Organisation du travail, nouvelles technologies et crise. Information de la production et division du travail, in Cahiers d'analyse et documents économiques, 1984, 13: 54-55.
- ELCHARDUS, M., Werktijdverkorting, kwaliteit van de arbeid en de sociale betekenissen van de tijd, in SCHOLLIERS, E. en P. SCHOLLIERS, 1983: 131-153.
- ENGFER, U., K. HINRICHS, C. OFFE en H. WIESENTHAL, Arbeitszeitflexibilisierung. Alternative zu allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen ?, in Aus Politik und Zeitgeschichte, 1983 (B34): 3-13.
- EVANS, J., G. KARLSSON en R. NEDZYNSKI, Flexibilité et emploi -Mythes et réalités-. Bruxelles, ISE, 1985.
- EVERS, G.E. en G.B. VAN HEES, Personeelsinformatie-systemen. Een nieuw controlesysteem in de organisatie ?, in M&O Tijdschrift voor Organisatiekunde en Sociaal Beleid, 1985 (39) 4: 271-286.
- FASE, W.J.P.M., Deregulering of ontregeling van het ontslagrecht ?, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1984a, 7-8: 465-475.
- FASE, W.J.P.M., Versoepeling van ontslagbescherming ? Flexibele arbeidsrelaties voor een flexibel personeelsbestand, in De Gids, 1984b (63) 12: 12-16.

- FEITERS, C., Administratieve en organisatorische aspecten en consequenties van keuzewerktijden gebaseerd op een aantal experimenten in Nederland bij Philips, in Maandblad Bedrijfsadministratie en Organisatie, 1975 (79) 942: 364-367.
- FINANCIAL TIMES, Tebbit to press idea of "flexibility wages", 31-10-1983: 9.
- FISCHER, R., Arbeitszeitverkürzung - ein Weg zur Humanisierung des Arbeitslebens?, in Personal. Mensch und Arbeit, 1980 (32), 2: 43-47.
- FNV, Werkmap: "Vrouwenarbeid in de marge", Amsterdam, FNV-Sekretariaat voor Vrouwelijke Werknemers, 1984.
- FRERICHS, J., R. FRIESS, K. HRAHN, M. SCHWARZ en J. ULBER, Job-sharing und individuelle Arbeitszeitflexibilisierung. Tendenzen und Auswirkungen flexibler Arbeitszeitsysteme, in W.S.I.-Mitteilungen, 1982 (35), 3: 175-183.
- FRIEDRICH, W., Arbeitszeitverkürzung und flexiblere Arbeitszeiten. Urteile und mögliche Reaktionen der Unternehmer - Ergebnisse von Unternehmensbefragungen, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 82-97.
- FROSCH, A., Flexible Automation und Arbeitsorganisation, in Mehrwert, 1978, 15-16.
- GABRIEL, J., "Neue Arbeitszeitpolitik" als Resultat unternehmerischer Interessen in der Oekonomischer Krise, in Prokla, 1982 (12), 1, Heft 46: 134-146.
- GEERTS, P., De verbeelding aan de macht, in De Morgen, 06-09-1984: 4.
- GERZER, A., M. JAECKEL en J. SASS, Flexibele Arbeitszeit - vor allem ein Frauenthema. Die Beispiele Ikea und Kaufhaus Beck, in SCHMID, T. (Hrsg), 1985: 97-127.
- GEVERS, P., Grondtrekken van 60 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, in Politisering en Professionalisering, 1979: 166-178.
- GOOSEN, P. en J. DE CRUYTER, Wie de jeugd heeft, heeft de werkloosheid, in Elseviers Weekblad, 25-02-1984: 14-17.
- HANSENNE, M., Les possibilités d'un autre aménagement du temps de travail. Quel scénario pour la Belgique?, in L'Entreprise et l'Homme, 1982 (54), 4: 215-217.

- HANSENNE, M., Travailler plus, travailler autrement... La flexibilité dans l'organisation du travail, in L'Entreprise et l'Homme, 1984 (56), 1: 9-10.
- HEINZE, R.G., K. HINRICHS, H.W. HOHN, C. OFFE en T. OLK, Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument - Wirkungen und Grenzen neuer Arbeitspolitik, in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 1979, 12: 276-288.
- HINRICHS, K., C. OFFE en H. WIESENTHAL, Der Streit um die Zeit - Die Arbeitszeit im gesellschaftspolitischen und industriellen Konflikt, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 8-31.
- HOFF, A., Warum sind die Gewerkschaften gegen flexible Arbeitszeitregelungen ?, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 204-218.
- INTERMEDIAR, Amerika's flexibele arbeidsmarkt: misschien is het in Europa aantrekkelijker om niet te werken. 1984, 24: 23-26.
- IVO, Studiedag: Flexibele arbeidsorganisatie, Brussel, 20-06-1984.
- IVO, Studiedag: Ondernemen in 1985. Commissie II: Flexibiliteit: een steeds grotere uitdaging, Brussel, 06-06-1985: 38-68.
- JANSEN, B., Flexibiliteit van arbeidstijden, in De Gids, 1984 (63), 12: 4-8.
- JANSSENS, F., Van chronometer tot robot. Industriële arbeid en bedrijfsorganisatie in beweging, in POLEKAR, 1985: 63-82.
- JONCKER-DORILA, M.E., Deregulering of re-regulering van de Amerikaanse bankwetgeving, in Economische Statistische Berichten, 1985 (70), 3509: 576-578.
- JORIS, A.M., Reorganisatie van de arbeidstijd en de sociaal-rechterlijke hinderpalen. Brussel, IVO, 1983.
- KOHL, H. en H. SEIFERT, Ueberlegungen zu einer zukunftsbezogenen Arbeitszeitpolitik, Gesellschaftsarbeitsmarkt- und betriebspolitische Grundfragen, in WSI-Mitteilungen, 1980 (33), 1: 4-18.

- KOOL, P., E. ROSSEEL en J. VILROKX, Robots and New Production Systems: Prospects of FMS-applications in Belgian Industry. Brussels, VUB, Project FAST II, TWE 7, 1985.
- KOOLE, W., 'Flexibiliseert, flexibiliseert !! dat is Mozes en de Profeten!' De crisis van de loonarbeid, in Marge, 1985 (9), 4: 176-181.
- KOOPMAN-IWEMA, A.M., Geen confectie, maar maatwerk. Flexibele taakvervulling door flexibel, maar functioneel overleg, in De Gids, 1984 (63), 12: 9-11.
- KRAAN, J., Deregulering: een begripsbepaling, in Beleid en Maatschappij, 1982 (9), 8: 177-181.
- KRUSE, F.H.A.M., Individualisering en flexibilisering van de arbeidsmarkt, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1985 (40), 5: 344-349.
- LACOMBLEZ, M., La déréglementation, nouveau mode d'élimination de discriminations sexuelles dans la vie professionnelle, in L'Année Sociale, 1984, 3: 69-70.
- LACOMBLEZ, M., M. STROOBANTS, A. VAN HEERSWYNGHELSEN en D. WIJGAERTS, Technologie de l'information, travail et emploi. Pré-enquête. Faisabilité d'une méthode d'évaluation des répercussions sur l'organisation du travail, les conditions de travail et la structure de l'emploi, de l'introduction de la technologie de l'information. Bruxelles, I.R.T.E., 1985, rapport intern.
- LA VIE AU BUREAU, Horaires variables: satisfaction dans l'ensemble, 1978, 2: 167.
- LEHMANN, J.T. en J.L. HEBBELINCK, Les conséquences de l'application de l'horaire variable, in L'Entreprise et l'Homme, 1978 (50), 2: 83-89.
- LEISEWITZ, A., Flexibilisierung und Kontrolle. Neue Technologien und Veränderungen der Betriebsstrukturen am Beispiel der Automobilindustrie, in Marxistische Studien, Jahrbuch des ISMF, 1984, 7: 175-193.
- LEYSEN, A., Voordracht Studiedag "Flexibele arbeidsorganisatie", IVO, Brussel, 1984.
- LINTHORST, M., Arbeidstijdverkortung en de 'keuzevrijheid' van vrouwen, in Socialisme en democratie, 1985 (42), 1: 31-35.

- LUCA, C., La flexibilité patronale. La stratégie de l'araignée, in Economie et Politique, 1985, (98,371): 32-34.
- MARKENSTEYN, L. en F.G. MELLES, Flexibel werken. Een bijdrage aan rendementsherstel en arbeidsduurverkorting, in Economisch Statistische Berichten, 1985 (70), 3489: 61-65.
- MENDIUS, H.G., Kürzere Arbeitswoche oder früher in Pension? Folgen für Arbeitskräfte, Gewerkschaften und Unternehmen, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 173-186.
- MERTENS, D., Das Steuerungspotential "alter" und "neuer" Arbeitszeitpolitik, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 187-203.
- MEYERINK, W., Ons ontslagstelsel onder het (deregulerings-) mes: een pleidooi voor een voorzichtige behandeling, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1984 (39), 12: 796-802.
- MICHAU, J.L., Le temps remunere sur l'ensemble de la vie, Studiedag "Flexibele arbeidsorganisatie", IVO, Brussel, 1984.
- MILTENBURG, W., De deregulering in de startblokken (I) en (II), in Tijdschrift voor Openbaar Bestuur, 1985 (11), 7: 127-131 en 8: 151-155.
- MOERMAN, P.A., De bedrijfseconomische en meso-economische consequenties van CIM/FMS voor de organisatie van de besluitvorming, in M&O, Tijdschrift voor Organiseatiekunde en Sociaal Beleid, 1985 (39): 244-270.
- NRC-HANDELSBLAD, discussie, feb.-maart 1983.
- OECHSLER, W.A., Auswirkungen neuer Formen der Arbeitsorganisation, in Zeitschrift für Organisation, 1979 (48), 2: 83-88.
- OFFE, C., K. HINRICHS en H. WIESENTHAL (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik, Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt, Campus, 1982.
- OTT, E., "Neue Arbeitszeitpolitik" und jobsharing. Bedingungen, Interessen und Gefährdungen einer Individualisierung der Arbeitszeit, WSI-Mitteilungen, 1982 (35), 3: 163-176.
- POLEKAR, Het laboratorium van de crisis. Debat over een nieuwe maatschappelijke ordening. Leuven, Kritik, 1985.

- POLITISERING EN PROFESSIONALISERING. Wilrijk, Congresboek Vlaams-Nederlands Sociologencongres, UIA, 1979.
- P.T.-AKTUEEL, FME bepleit invoering van variabel werken en belonen, 09-11-1983: 1 en 4.
- REINSMA, R., De taal van de recessie, in NRC-Handelsblad, 06-07-1983, bijlage "Mens en Bedrijf": 1.
- RIENSTRA, L., Flexibiliteit. Commentaar, in Personeelsbeleid, 1984 (20), 12: 422.
- RINDERSPRACHER, J.-P., Humanisierung der Arbeit durch Arbeitszeitgestaltung ?, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 233-243.
- ROOZEMOND, K., Flexibilisering: flexibele vrouwenarbeid. Verslag van een enquête over flexibilisering gehouden onder de bij de FNV aangesloten bonden, in Tijdschrift voor Politieke Economie, 1984 (8), 2: 25-43.
- RUDOLPH, H., Zwischen "Präferenzen" und Profit: Zur bedingten Flexibilität teilzeitarbeitender Frauen, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 98-105.
- SARTIN, P., Le travail temporaire, in Travail et méthodes, 1980, 380: 47-56.
- SCHMID, T. (Hrsg), Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexibelen Arbeitszeit. Berlin, Wagenbach, 1985.
- SCHNEIDER, T. en A. WEBER, Verkürzung der Lebensarbeitszeit - eine arbeitsmarktpolitische Alternative ?, in Personal, Mensch und Arbeit, 1983 (35), 5: 176-180.
- SCHOLLIERS E. en P. SCHOLLIERS, Werktijd en werktijdverkorting. Acta van het colloquium gehouden op 15 en 16 oktober 1982. Brussel, VUB, 1983.
- SCHRAMA, G., Bewerkingsmachines met numerieke besturing, in Tijdschrift voor Politieke Economie, (7), 4: 96-108.
- SERROYEN, C., De versukkeling van het sociaal overleg, in De Gids op Maatschappelijk Gebied, 1985 (76), 3: 319-335.
- SEVI, Flexibiliteit. Brussel, SEVI, 1984, ongepubliceerd werkdocument.
- SINOO, J.A., Management-aspecten van C.A. technologieën, in Economisch en Sociaal Tijdschrift, 1985, 3: 325-337.

- S'JEGERS, R., De Hansenne-Experimenten: naar een nieuwe organisatie van de arbeidstijd ?. Brussel, Koning Boudewijnstichting - TIVO, 1985.
- SOCIAAL RECHT IN DE PRAKTIJK, Experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, 1984, 20, 1.3.3.12: 1-16.
- STALPORT, J.L. en G. DESOLRE, Dérégulation et déstabilisation sociales (1984: Une année 'Orwellienne' pour les travailleurs ?), in L'Année Sociale, 1984, 2: 47-60.
- STOKX, J., Flexibele arbeidsorganisatie: economische bedenkingen, Studiedag 'Flexibele Arbeidsorganisatie', IVO, Brussel, 1984.
- SUURLAND, J.A., Kosten van regulering, in Beleid en Maatschappij, 1982 (9), 8: 220-227.
- TAQUET, M. en C. WANTIEZ, 'Dérégulation' sociale ou réalisme, in Le Soir, 24-10-1984: 1.
- TERIET, B., Arbeitszeitverkürzung als Herausforderung für ökonomische Theorie und Praxis, in Wirtschaftspolitische Blätter, 1979 (26), 4: 48-58.
- TERIET, B., Alternative workpatterns, in BEKEMANS, L. (ed.), 1982: 15-30.
- TRARBACH, J.C.M., Deeltijdarbeid. Mogelijk of onmogelijk ? Alphen aan de Rijn, Samson, 1982.
- UITERMARK, P.J., Sociaal-economische ordening. Notities over motieven voor regulering en deregulering, in Beleid en Maatschappij, 1982 (9), 8: 203-212.
- VAN DEN BROECK, J. e.a., ROVAK. Proeve tot herorganisatie van werk- en vakantietijd. Antwerpen, RUCA, 1983.
- VAN DEN BOOMEN, M., Buigen of barsten. Flexibilisering en vrouwenarbeid: de kneedbaarheid van een categorie, in Marge, 1985 (9), 4: 182-187.
- VAN DEN HEUVEL, L.M., Deregulering of herziening van het ontslagrecht ?, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1985 (40), 2: 97-108.
- VANDEPUTTE, R., Wat is dereguleren, in De Standaard, 04-12-1984: 3.

- VAN DOORN, J.A.A., Maatschappelijke krachten achter regulering. Een rechtssociologische bijdrage, in Beleid en Maatschappij, 1982 (9), 8: 182-189.
- VAN DUIJN, J.J., Macro-economische gevolgen van deregulering, in Beleid en Maatschappij, 1982 (9), 8: 213-219 (+ 227).
- VAN DULLEMEN, M., Computer. Gepeild in hart en nieren. De doorzichtige werknemer, in De Nieuwe, 05-01-1984: 6-8.
- VAN GRIEKEN, N., Versnellen van ontslagprocedure kan ook zonder deregulering, in Elseviers Weekblad, 16-06-1984: 29.
- VAN GERVEN, W., Herijken van economische wetgeving. Over reguleren en dereguleren, in Ondernemen, 1985 (41), 7: 345-353.
- VAN KESSEL, J.G.F.M., Individuele en flexibele pensionering, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1984 (39), 12: 803-814.
- VAN NISPEN, F.K.M. en Th. VAN DER TAK, Herregulering, in Beleid en Maatschappij, 1984 (11), 12: 367-372.
- VAN SCHAAYK, M., Starre beloningsverhoudingen, starre werkloosheidsverhoudingen, in Maandschrift Economie, 1985 (49), 1: 56-59.
- VAN SCHENDELEN, M.P.C.M., Politieke achtergronden van deregulering: een suggestieve bruidschat van de politiek aan het bedrijfsleven, in Beleid en Maatschappij, 1982 (9), 8: 190-202.
- VAN WAARDEN, J.A., Deregulering van het ontslagrecht mede in verband met de BBA-procedure, in Sociaal Maandblad Arbeid, 1984 (39), 12: 785-795.
- VERMEULEN, A.A.M., Organisatiekunde. Flexibel produceren, in De accountant, 1985 (91), 6: 359-361.
- VILROKX, J., Technologische ontwikkeling en atomisering van de arbeid, in De Nieuwe technologieën in de Belgische sociaal-economische context, Brussel, EEG, 1985.
- VILROKX, J. en B. HANCKÉ, Crisisgedrag in cijfers. Verhouding werkgever-werknemer sinds 1973, in De Nieuwe Maand, 1985 (28), 2: 36-43.
- VINKE, R.H.W. en H.K. THIERRY, Flexibel belonen. Van cafetariaplan naar praktijk. Deventer, Kluwer, 1984.

- VOBRUBA, G., Interessendifferenzierung und Organisations-einheit. Arbeitszeitflexibilisierung als gewerkschaftliches Organisationsproblem, in OFFE, C. e.a. (Hrsg.), 1982: 219-232.
- VREEMAN, R., Flexibele arbeid. Flexibilisering als vorm van herstructurering van de arbeidsverhoudingen, in Tijdschrift voor Politieke Economie, 1984 (8), 2: 7-24.
- WADE, M., Flexible working hours in practice. Essex, Gower Press, 1973.
- WEEMHOFF, R., Ontslagrecht: sneller en soepeler ?, in Gids. Personeelsbeleid Arbeidsvraagstukken Sociale Verzekering, 1985 (64), 5: 31-33.
- WIJGAERTS, D., Flexibilisering en deregulering: naar een individualisering van de arbeidsverhoudingen ?, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1985 (1), 4.
- ZIJDERVELD, A.C., Het einde van het arbeidsbestel. Tilburg, NSAV-conferentie, 15-16 december 1983.
- ZOLL, R., Zeiterfahrung und Gesellschaftsform, in Prokla, 1982 (12), 1: 103-117.