

Als je er wat op te zeggen hebt...

Individuele en collectieve arbeidsrelaties van precair werkenden in beeld

Sanne van der Gaag

Publicatie nr. 18



DE BURCHT

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

December 2018

De Burcht
Henri Polaklaan 9
1018 CP Amsterdam
tel: 020-6241166
info@deburcht.nl
www.deburcht.nl

© De Burcht, Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag vermenigvuldigd worden en/of openbaar gemaakt in enige vorm op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Als je er wat op te zeggen hebt...

Individuele en collectieve arbeidsrelaties van precair werkenden in beeld

Sanne van der Gaag

Publicatie nr. 18



DE BURCHT

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Inhoud

Woord vooraf	6
Hoofdstuk 1. Inleiding	9
Hoofdstuk 2. Precair werk	12
2.1 Ontkoppeling werk en bestaanszekerheid	13
2.2 Precair werk en de bredere onderkant van de arbeidsmarkt	14
2.3 Precariteit of precair werk?	16
2.4 Precair werk als multidimensionaal concept	17
2.5 Arbeidsverhoudingen en de bredere relationele dimensie van precair werk	18
2.6 Collectieve arbeidsrelaties	19
2.7 Onderzoeksvragen	21
Hoofdstuk 3. Onderzoeksopzet	23
Hoofdstuk 4. Precair werk op de nederlandse arbeidsmarkt: schoonmaak, horeca en post	26
Hoofdstuk 5. Precair werk door de ogen van precair werkenden	29
5.1 De uitdagingen van onderzoek naar precair werk	30
5.2 De beleving van precair werk	32
5.3 De individuele positie en arbeidsrelaties van precair werkenden	34
5.4 De collectieve arbeidsrelaties bij precair werk	37
Hoofdstuk 6. Conclusies en aanbevelingen	40
6.1 De individuele (onderhandelings)positie van precair werkenden	41
6.2 De collectieve (onderhandelings)positie van precair werkenden	42
6.3 Overwegingen en aanbevelingen voor de vakbeweging	43
Literatuur	47

Woord vooraf

Paul de Beer

*Wetenschappelijk directeur
Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging*

In de afgelopen decennia heeft de Nederlandse arbeidsmarkt een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Behoorde Nederland in de jaren tachtig nog tot de Europese landen met de hoogste werkloosheid en de laagste arbeidsdeelname, inmiddels bevindt Nederland zich ten aanzien van beide kenmerken in de Europese kopgroep. Voor die sterke groei van de arbeidsparticipatie hebben we wel een prijs betaald. Sinds de jaren tachtig zijn de beloningsverschillen fors toegenomen en is er een sterke groei geweest van allerlei vormen van flexibel werk. De groei van de werkgelegenheid is samengegaan met een polarisatie van de arbeidsmarkt. Aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt is er een groeiend segment van banen die niet het inkomen en de (werk)zekerheid bieden die voor een groot deel van de naoorlogse periode als standaard golden in ons land. De overtuiging dat betaald werk de beste garantie biedt voor bestaanszekerheid, die in veel beleidsnota's wordt uitgedragen, geldt niet vanzelfsprekend voor werkenden met een laag betaalde en flexibele baan. Hun werk wordt wel aangeduid als precair, omdat het noch werkzekerheid, noch inkomenszekerheid biedt. Het gaat bijvoorbeeld om uitzendkrachten met een opeenvolging van kortdurende laagbetaalde baantjes of om oproepkrachten die iedere week weer in onzekerheid verkeren voor hoeveel uur zij zullen worden opgeroepen en hoeveel zij zullen verdienen.

Naar dit verschijnsel van precair werk, dat in de internationale literatuur steeds meer aandacht krijgt, is in Nederland nog weinig onderzoek gedaan. Het lijkt erop dat onze overtuiging dat werk de koninklijke weg uit de armoede is, onze ogen heeft gesloten voor het feit dat dit niet per se voor alle soorten werk geldt. Hoewel er wel cijfers zijn over het aantal werkenden dat toch arm is (zie bv. een recent rapport van het SCP 2018), is er in Nederland nog geen systematisch onderzoek gedaan naar de aard van het preciaire werk. Wel zijn er eerder meer journalistieke studies verschenen, zoals die van Wil Tinnemans (2009, 2014). Dit onderzoek van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging beoogt in deze lacune te voorzien. Het is een poging om een beter beeld te krijgen van de aard van het preciaire werk in ons land door degenen die precair werk verrichten, er zelf over te laten vertellen. Dat klinkt vanzelfsprekender dan het is, want in veel onderzoek naar ontwikkelingen op de arbeidsmarkt komen de werkenden zelf niet aan het woord. Sanne van der Gaag heeft mensen met precair werk in drie sectoren – de post, de horeca en de schoonmaak – uitgenodigd zelf te vertellen wat voor werk zij doen, hoe zij dat ervaren en welke mogelijkheden zij zien om hun positie te verbeteren. Dat het bepaald niet eenvoudig was om de precair werkenden bereid te vinden om aan het onderzoek deel te nemen en dan ook nog om hen op hetzelfde moment en op dezelfde plek bij elkaar te brengen om er met elkaar over in gesprek te gaan, zegt al iets over de situatie waarin zij zich bevinden. Dit onderzoek maakt dan ook geen staat op representativiteit en generaliseerbaarheid. Het is in de eerste plaats een verkennende analyse van precair werk in drie specifieke sectoren. In hoeverre de resultaten gelden voor al het preciaire werk in Nederland, zou in vervolgonderzoek moeten worden vastgesteld.

Hoewel de preciaire werkende volop aan het woord komt in dit rapport, staat niet de werkende zelf centraal, maar haar of zijn werk. Het onderzoek richt zich dus niet op de vraag hoe mensen in een preciaire baan terecht zijn gekomen en in welke mate dit een gevolg is van hun eigen kenmerken of hun gedrag dan wel van omstandigheden waarop zij geen invloed hebben.

Het gaat om de situatie waarin zij zich nu bevinden en de gevolgen daarvan. Wat betekent het om in een preciaire baan te werken, met name voor de arbeidsrelatie met de werkgever en de direct leidinggevende? Wat voor mogelijkheden hebben precair werkenden om hun werksituatie te verbeteren? Welke hulp kunnen zij daarbij verwachten van hun collega's, van hun leidinggevende en van de ondernemingsraad of de vakbond – als die al aanwezig is? Die vragen staan centraal in dit onderzoek.

Dit onderzoek zou niet mogelijk zijn geweest zonder de medewerking van de 25 (anonieme) werkenden in de horeca, de schoonmaak en de post die bereid waren hun persoonlijke ervaringen met ons te delen. Wij zijn hen veel dank verschuldigd. Hoewel zij om begrijpelijke redenen anoniem blijven, hopen we niettemin dat deze publicatie de precair werkenden in ons land toch een gezicht geeft.

Hoe belangrijk werk in het algemeen ook is voor volwaardige maatschappelijke participatie en voor het verwerven van een inkomen, het hebben van een baan als zodanig biedt nog geen garantie voor volwaardig werk en inkomen en voor voldoende werk- en inkomenszekerheid. Met dit verkennende onderzoek naar precair werk vraagt het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging aandacht voor het probleem dat er anno 2018 in ons land nog heel wat werk is dat niet aan de eisen voldoet die men aan het werk in een rijke samenleving als de Nederlandse zou mogen stellen.

Hoofdstuk 1

Inleiding

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Parallel aan onder andere globalisering en economische en technologische ontwikkelingen, ontwikkelt ook de arbeidsmarkt zich continu. Dit kan betekenen dat de vraag naar bepaalde typen werk op bepaalde plaatsen afneemt terwijl er gelijktijdig een vraag naar nieuwe typen arbeid voor in de plaats komt. De afgelopen jaren is de arbeidsmarkt ook in rap tempo geflexibiliseerd. Dit verandert vooral de manier waarop het werk wordt ingericht. Deze ontwikkelingen kunnen voor werkenden kansen met zich meebrengen. Vele werkenden vinden aansluiting bij de huidige vraag op de arbeidsmarkt en profiteren volop van de toegenomen vrijheid en autonomie van het moderne werkende leven. Er is echter een groot verschil tussen werk met een hoog salaris en voldoende bestaanszekerheid en werk met een laag salaris dat minder bestaanszekerheid biedt. Voor deze zogenaamde 'onderkant van de arbeidsmarkt'¹ is de laatste jaren steeds meer aandacht, zowel uit wetenschappelijke hoek (de Graaf-Zijl et al., 2015.) als bij beleidsmakers en politici.²

In het licht van maatschappelijke discussies over nieuwe sociale scheidslijnen, een verondersteld polariseringsproces en het verdwijnen van de middenklasse is het niet verwonderlijk dat ook de verhoudingen op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen hieromtrent veel aandacht krijgen. Werk en inkomen zijn immers belangrijke, zo niet de belangrijkste, determinanten van de sociaaleconomische positie die mensen innemen. Minder aandacht is er in de Nederlandse context tot dusver voor een specifiek gedeelte van de onderkant van de arbeidsmarkt: precair werk.

Als laagbetaald werk samengaat met onzekere contracten of een flexibel aantal werkuren kan bestaansonzekerheid het gevolg zijn. Dit soort onzeker werk wordt in de vakliteratuur ook wel precair werk genoemd. Vanwege de toename van onzekere dienstverbanden, flexibele uren en de stagnatie van lonen is precair werk de laatste jaren meer op de voorgrond komen te staan (Kalleberg, 2011 in Olsthoorn, 2015, p.24). Vooral in het buitenland is er zowel vanuit wetenschappelijke als vanuit politieke hoek steeds meer aandacht voor precair werk en bredere maatschappelijke precariseringsprocessen (o.a. Castel, 2003; Dörre, 2009; Standing, 2011, 2014; Tangian, 2009). In de context van de Nederlandse arbeidsmarkt is echter nog aanzienlijk minder onderzoek gedaan naar precair werk. Dat wil zeggen onderzoek naar het preciaire werk zelf en niet naar de mensen die dit werk verrichtten. Er wordt wel veel onderzoek gedaan naar flexibilisering en ook is er de laatste jaren meer aandacht voor wat men de onderkant van de arbeidsmarkt noemt. Er is enige overlap tussen deze zaken. Het gaat bij precair werk, simpel gesteld, om dat deel van het flexibele werk dat zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevindt en ook in bredere zin weinig bestaanszekerheid biedt.

1 Het concept 'onderkant van de arbeidsmarkt' wordt in deze rapportage nadrukkelijk niet gebruikt met de intentie om groepen werkenden te stigmatiseren of om (gebrek aan) waardering voor bepaalde typen werk uit te spreken. 'Onderkant van de arbeidsmarkt' is echter een gangbare en veelgebruikte term om te kunnen differentiëren tussen werk met een hoog salaris (waar doorgaans een HBO- of WO-opleiding voor nodig is) en werk met een lager salaris en ander instapniveau. In het kader van dit onderzoek naar precair werk zal de term 'onderkant van de arbeidsmarkt' daarom worden gebruikt om tot een heldere conceptuele afbakening te komen. Zie hoofdstuk 2 voor precieze definiëring van het concept 'onderkant van de arbeidsmarkt'.

2 Zie in dit kader bijvoorbeeld de vele debatten in de Tweede Kamer over de 'onderkant van de arbeidsmarkt'.

Er is over het algemeen wel enige informatie te vinden over de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud die relevant kunnen zijn voor de bestudering van precair werk in Nederland (o.a. de Graaf-Zijl et al., 2015; SCP, 2016; CBS Statline, 2017). Het gaat bijvoorbeeld om cijfers over lonen, tijdelijke contracten en andere flexibele dienstverbanden, flexibele uren, het kwalificatieniveau van werk en de kans op gezondheidsrisico's die met bepaalde typen werk gepaard gaan. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar precair werk waarin precair werkenden zelf een stem hebben en hun ervaringen en hun reflectie op de positie van precair werk centraal staan. Ook is er nog niet veel kennis over de positie van precair werk in het bredere veld van arbeidsrelaties.

Daarnaast kan kennis over hoe de positie van precair werkenden er in de dagelijkse werkpraktijk uitziet mogelijk handvatten bieden om dit werk te 'deprecariseren'. Het doel van dit onderzoek is daarom tweeledig. Ten eerste is er een theoretisch gestuurde probleembenadering. Voor de kennisontwikkeling op het gebied van individuele arbeidsverhoudingen van precair werk is het interessant om meer inzicht te krijgen in de relationele dimensie van precair werk. Het gaat dan om de positie die precair werkenden in hun dagelijkse werkpraktijk innemen. Ten tweede kan kennis over de positie van precair werkenden en de gevolgen van hun positie voor hun bestaans(on)zekerheid voor vakbonden relevante informatie opleveren. Bovenstaande leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Hoe ziet de positie van precair werkenden er in de dagelijkse praktijk uit en welke (on)mogelijkheden zien zij om hun positie te verbeteren?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn focusgroepinterviews en enkele individuele interviews gehouden met precair werkenden in de horeca, de post en de schoonmaakbranche.

Hierna wordt allereerst nader ingegaan op het concept precair werk, op de theoretische inbedding van de onderzoeksvragen en op de opzet van het onderzoek. Vervolgens wordt er, gebruikmakend van beschikbare data, ingezoomd op de precair werkenden zelf. Hierna wordt tevens ingegaan op de specifieke uitdagingen die het in groepsverband interviewen van precair werkenden met zich meebrengt, op hun individuele en collectieve arbeidsrelaties en op de wegen die precair werkenden kunnen bewandelen om hun positie te verbeteren. In het concluderende hoofdstuk volgt een theoretische reflectie op de onderzoeksvraag waarbij een aantal suggesties voor vervolgonderzoek wordt gedaan. Afsluitend wordt stilgestaan bij de praktische lessen die uit dit onderzoek kunnen worden getrokken en wordt op basis daarvan een aantal suggesties en aanbevelingen voor de vakbeweging gedaan.

Hoofdstuk 2

Precair werk

Zoals in de inleiding is aangegeven wordt werk dat structureel geen bestaanszekerheid biedt ook wel precair werk genoemd. Het concept precariteit – *précarité* – werd in de jaren tachtig en negentig al door Franse wetenschappers gebruikt als verwijzing naar een onzekere en uitgesloten positie op de arbeidsmarkt (o.a. Offredi, 1988). Precair werk is van oudsher een integraal onderdeel geweest van loonarbeid. Het lijkt er echter op dat precair werk in recente jaren weer steeds vaker voorkomt.

2.1 Ontkoppeling werk en bestaanszekerheid

Hoewel het zeker niet voor iedereen gold, bood werk in het leeuwendeel van de twintigste eeuw aan veel werkenden in toenemende mate bestaanszekerheid. Een van de kenmerkende veranderingen die de twintigste eeuw met zich meebracht, was de enorme verbetering van de arbeidsomstandigheden en de welvaart van een groot deel van de werknemers in West-Europa. Ook in Nederland verbeterde de positie van veel werknemers in de eerste driekwart van de twintigste eeuw aanzienlijk. Nadat de Amsterdamse diamantbewerkers hun werkgever in 1894 met forse stakingen voor het eerst tot tariefafspraken wisten te dwingen, kwam de trein snel op stoom. In 1914 werd de eerste landelijke collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afgesloten tussen de Werkliedenorganisatie in de Typografie en de Nederlandse Bond van Boekdrukkers. In 1927 kwam er een Wet op de cao. Daarnaast werd ook de arbeidsduur in de loop van de twintigste eeuw bij wet begrensd. Waar voorheen regelmatig sprake was van een tien- of twaalfurige werkdag, werd in 1919 de Wet aangaande de achturige werkdag aangenomen. Vanaf 1960 was de zaterdag een vrije dag en was de vijfdaagse werkweek een feit. Ten slotte werd in 1968 ook de Wet op het minimumloon ingevoerd die bedoeld was om aan alle werknemers een minimaal gezinsinkomen te garanderen. Ook het sociaal vangnet dat werknemers moest beschermen in geval van ziekte of werkloosheid werd in de eerste driekwart van de vorige eeuw vormgegeven. Onder andere door middel van de Ziektewet uit 1930, de Wachtgeld- en Werkloosheidsverzekering uit 1952 en de Wet Werkloosheidsverzekering uit 1964. De welvaart van veel werkenden nam, vooral in de periode na de Tweede Wereldoorlog, een grote vlucht.

De werknemer in loondienst met een vast contract, een vast aantal uren, ontslagbescherming en tal van andere sociale rechten gold in Europa in de periode na de Tweede Wereldoorlog lange tijd als de norm³ (Vosko, 2010, p. 3). Deze norm lijkt vandaag de dag steeds meer onder druk te staan. Ook in Nederland is dit het geval. Hierbij springt een aantal zaken in het oog. Zo is er door de groei van deeltijdwerk een eerste ontkoppeling van werk en bestaanszekerheid op gang gekomen. In eerste instantie ging het bij deeltijd werken voornamelijk om vrouwen met een voltijds werkende partner die buitenshuis gingen werken om zo het huishoudinkomen aan te vullen. Omdat voor veel van deze huishoudens het inkomen van de in deeltijd werkende vrouw primair een aanvulling op het huishoudinkomen was, hoefde de vraag “kan iemand van zijn inkomen leven?” niet meer altijd met “ja” beantwoord te worden. Daarnaast is er flink gesneden in de sociale zekerheid. Vanaf de jaren tachtig werden de verzorgingsstaatarrangementen in Nederland langzaam versoberd (Van der Veen & Trommel, 1999). Zo werd de uitkering als langdurig vangnet

3 De internationale literatuur noemt dit soort zekere banen die lange tijd als norm golden de ‘Standard Employment Relationship’ (SER); zie o.a. Vosko (2010). In de Nederlandstalige literatuur wordt dit wel aangeduid met de term ‘Standaard ArbeidsVerhouding’ (SAV); zie o.a. Vanroelen et al. (2013).

voor de groep die niet mee kon komen op de arbeidsmarkt versoberd en kwam het ideaal om iedereen aan het werk te krijgen meer op de voorgrond te staan. Na een lange periode waarin werk over het algemeen genomen steeds meer bestaanszekerheid bood, kwam er, gelijktijdig met de versobering van sociale zekerheid, een ont koppeling van werk en bestaanszekerheid op gang (Castel, 2003). Bestaansonzekerheid was tot eind jaren tachtig vooral verbonden aan het niet hebben van werk (Boonstra, Keune en Verhulp, 2012, p. 23). Dat ligt nu anders.

Waar armoede voorheen voornamelijk samenhang met uitkeringsafhankelijkheid is er vanaf de jaren negentig een toename van het aantal werkende armen (Snel, De Boom & Engbersen, 2008). Ook het aantal flexibele banen, zonder vaste aanstelling of vast aantal uren, is de afgelopen decennia aanzienlijk toegenomen (o.a. Kremer, Went & Knottnerus, 2016; De Graaf-Zijl et al., 2015). Met de opmars van tijdelijke dienstverbanden en flexibele uren, zeker als deze samengaan met een laag loon en weinig perspectief op verbetering van de positie, komt de combinatie werk en bestaansonzekerheid steeds vaker voor.

2.2 Precair werk en de bredere onderkant van de arbeidsmarkt

Bij het gebruik van het concept 'precair werk' is niet direct duidelijk wat er precies mee wordt bedoeld. De term 'precair' wordt in de algemene spreektaal gebruikt om een veelvoud aan zaken mee aan te duiden. Onderhandelingen kunnen een 'precair proces zijn', vluchtelingen kunnen zich in een 'precaire positie' bevinden en ook relaties tussen mensen, organisaties of landen kunnen als precair worden aangemerkt. Precair betekent hier zoveel als: onzeker, zorgelijk of instabiel. Ook in de wetenschap wordt de term precair of precariteit gebruikt om situaties en posities te beschrijven die buiten de arbeidsmarkt liggen. Er bestaat bovendien veel overlap tussen het concept precair werk en aanverwante concepten zoals onzeker werk, de onderkant van de arbeidsmarkt, atypisch⁴ werk en flexibel werk. Zeker in Nederland, waar nog relatief weinig onderzoek is gedaan waarin het concept precair werk als zodanig centraal staat, maar waarin wel sterke gelijkenissen met precair werk te vinden zijn, is het niet direct duidelijk wat er precies met precair werk wordt bedoeld. Het is daarom zaak eerst helder te definiëren wat er in het kader van dit onderzoek onder precair werk wordt verstaan. Hierna wordt precair werk daarom allereerst vergeleken met en afgezet tegen bovengenoemde aanverwante concepten.

Nederland is op Europees niveau koploper flexibele arbeidsmarkt (Kremer, Went & Knottnerus, 2016, p.17). Flexibele dienstverbanden vormden samen met zelfstandigen tot begin jaren negentig, met zo'n twintig procent, een redelijk stabiel segment van de Nederlandse arbeidsmarkt. Sindsdien is de flexibele schil echter sterk gegroeid, tot een derde van de werkgelegenheid in 2014 (De Beer, 2016, p.10). Het is dan ook niet verrassend dat er de laatste jaren het nodige onderzoek is gedaan naar de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt. Soms wordt flexibilisering van werk in het publieke debat geframed als een louter negatieve ontwikkeling. De werknemer zou bij flexibilisering aan het kortste eind trekken. De werkelijkheid is een stuk genuanceerder. Binnen de groep mensen die als zzp'er, op een tijdelijk contract of

4 Met atypisch werk wordt werk bedoeld dat afwijkt van de in de inleiding omschreven Standard Employment Relation (SER) ofwel Standaard ArbeidsVerhouding (SAV).

anderszins flexibel werken, bestaan in de praktijk namelijk grote verschillen (Houwing, 2016, p. 26). Inderdaad heeft een deel van de werknemers in de flexibele schil het moeilijk en bevindt zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hiertegenover staat evenwel een groep die bewust heeft gekozen voor dit type werk, er financieel wel bij vaart en het gebrek aan zekerheid niet als een probleem ziet. Er zijn slecht betaalde flexibele banen die weinig bestaanszekerheid bieden en goed betaalde flexibele banen in het hogere segment van de arbeidsmarkt. Een deel van het flexibele werk bevindt zich dus niet aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Daarmee kan flexibel werk niet gelijkgesteld worden aan precair werk dat zich per definitie aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevindt. Flexibiliteit, zowel in de vorm van tijdelijke dienstverbanden als een variabel aantal werkuren, is echter wel een van de kenmerken van precair werk.

Flexibiliteit is ook een van de kenmerken van het bredere concept 'onderkant van de arbeidsmarkt'. 'Onderkant van de arbeidsmarkt' wordt vaak niet nader gedefinieerd. Toch zijn er verschillende definities van de onderkant van de arbeidsmarkt in omloop. Het CPB beschouwt mensen met een laag opleidingsniveau bijvoorbeeld als de onderkant van de arbeidsmarkt (De Graaf-Zijl et al, 2015, p.6). Anderen koppelen de definitie van de onderkant van de arbeidsmarkt daarentegen aan het verdiende loon (CBS, 2014 in Tinnemans, 2009). De Beer (1996) merkt terecht op dat er bij de definitie van de onderkant van de arbeidsmarkt gedifferentieerd moet worden tussen de vraag- en de aanbodzijde. Enerzijds zijn er aan de onderkant van de arbeidsmarkt banen die op één of meerdere aspecten van de kwaliteit van de arbeid slecht scoren. Het gaat hierbij in de regel om laaggekwalificeerd, flexibel werk met een lage beloning (De Beer, 1996, p. 27). Anderzijds zijn er aan de onderkant van de arbeidsmarkt de werknemers, die min of meer vastzitten op dit soort banen. Een relevante vraag, waar verschillende antwoorden op te formuleren zijn, is waar de onderkant van de arbeidsmarkt ophoudt en de midden- of bovenkant begint. Het kan hierbij om een kwalitatieve categorisering gaan, waarbij een harde ondergrens op bepaalde objectieve criteria, zoals de kwalificatie van het werk of de hoogte van het loon, wordt gebaseerd. Of om een kwantitatief afgebakende groep in relatie tot de rest van de arbeidsmarkt, zoals het onderste kwart (De Beer, 1996).

Dit onderzoek richt zich op dat deel van het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt waar het wat betreft bestaanszekerheid het meest wringt: precair werk. In feite kan precarisering van werk worden opgevat als het proces van de-standaardisering van de zekere, vaste baan die lange tijd als norm gold (Bosmans et al., 2016, p.1). Er zijn veel overeenkomsten tussen werkgerelateerde precariteit en de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gaat bij werkgerelateerde precariteit echter om een specifiek deel van de onderkant van de arbeidsmarkt dat op kwalitatieve gronden wordt afgebakend. Naast componenten met betrekking tot de kwaliteit van werk en lage beloning, kenmerkt werkgerelateerde precariteit zich door flexibiliteit, een gebrek aan toegang tot sociale zekerheid, gebrek aan scholing die door de werkgever wordt aangeboden en (bestaans)onzekerheid. Het is door de aard van het werk, de werktijden of het feit dat men voor het werk beschikbaar moet zijn terwijl men toch niet opgeroepen wordt dan niet mogelijk om de baan die niet voldoende bestaanszekerheid oplevert, te combineren met een andere baan om het inkomen aan te vullen. Het gebrek aan bescherming tegen een autoritaire werkgever, het onvermogen om arbeidsrechten daadwerkelijk te effectueren en beperkte inspraak, zeggenschap

en vertegenwoordiging worden ook genoemd als elementen van werkgerelateerde precariteit (Vandenbrande et al., 2013 p. 134; Keune, 2013, p.60). Werkgerelateerde precariteit heeft in ruime zin niet alleen betrekking op de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, maar ook op de bredere bestaansonzekerheid ten gevolge van dit type werk. Boonstra, Keune en Verhulp (2012, p.3) spreken bij hun definitie van werkgerelateerde precariteit, aansluitend bij Rodgers & Rodgers (1989), dan ook over werk dat de werknemer niet in staat stelt om een fatsoenlijk werk- en privéleven te hebben. Precair werk staat hiermee haaks op het soort werk waar vakbond FNV in haar 'gewoon goed werk'⁵ en 'echte banen' campagnes voor strijdt.

2.3 Precariteit of precair werk?

Het onderscheid dat bij de onderkant van de arbeidsmarkt gemaakt moet worden tussen banen en werknemers, is ook bij werkgerelateerde precariteit relevant. Enerzijds zijn er de arbeidsplaatsen, het werk dat op basis van een aantal van de criteria die hierboven zijn uiteengezet, als precair kan worden beschouwd. Anderzijds wordt de term precair ook veelvuldig gebruikt om de werknemers die in structurele bestaansonzekerheid verkeren als zodanig te omschrijven. Hieraan wordt op verschillende manieren invulling gegeven. In de vergelijking tussen werknemers met precair werk en werknemers op een 'standaard'⁶ baan kan worden gesteld dat werknemers met een preciaire baan in feite outsiders op de arbeidsmarkt zijn, terwijl de werknemers met een standaardbaan de insiders zijn. Verdergaand in deze lijn van denken leggen sommige theorieën een koppeling tussen werknemers op een preciaire arbeidsplaats en bredere sociale integratie. De Duitse socioloog Klaus Dörre (2009) heeft in dit kader een typologie gemaakt van het integratiepotentieel van betaalde arbeid. Hierin definieert Dörre negen stadia van integratie. Deze zijn verdeeld over de zone van integratie, de zone van precariteit en de zone van ont koppeling. Dit sluit enigszins aan bij het onderzoek 'Verschil in Nederland' (2014) van het SCP dat de bevolking in zes groepen onderverdeelt. Daarbij bevindt zich aan de absolute onderkant, nog onder de onzeker werkenden, het precariaat. Dit precariaat is "het spiegelbeeld van de gevestigde bovenlaag [en] beschikt over zeer weinig kapitaal, van welke vorm dan ook" (Vrooman, Gijsberts en Boelhouwer, 2014, p.290). Wat bij deze definities opvalt is dat het hierbij niet alleen om de kenmerken van de baan of de sociale positie van mensen gaat. Ook meer individuele persoonskenmerken en/of achtergronden, zoals sociaal en cultureel kapitaal, worden betrokken bij de definitie van precariteit.

Een andere hedendaagse denker die zich veel met precariteit bezig houdt, is Guy Standing, die er twee populaire boeken over heeft geschreven. Ook Standing (2011; 2013) focust sterker op de sociale (des)integratie van mensen die preciaire arbeid verrichten dan op precair werk zelf. Hij gaat hierbij nog een stap verder dan Dörre door preciaire werknemers, die Standing het 'precariaat' noemt, vanuit een politieke invalshoek te typeren als een nieuwe, opkomende sociale

5 De 'Gewoon goed werk' campagne is onderdeel van de internationale 'Decent work agenda' van de ILO waarmee deze de kwaliteit van werk wil verbeteren en onder andere precair werk wil tegengaan; zie bijvoorbeeld http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

6 Het gaat hier om de eerder aangehaalde *standard employment relationship*, de vaste baan in loondienst met een vast aantal uren.

klasse. Precariaat omschrijft Standing (2013, pp. 57-58) als volgt: het precariaat bestaat uit mensen met een onzeker leven die afwisselend werken in onzekere banen en perioden werkloos zijn en daarnaast een onzekere of beperkte toegang hebben tot woonruimte en publieke diensten. Het precariaat van Standing bestaat dus zowel uit werkenden als uit niet-werkenden.

De bredere bestaansomstandigheden van precair werkenden en de maatschappelijke implicaties van de opkomst van precair werk zijn beslist relevant. Desondanks wordt er in dit onderzoek nadrukkelijk voor gekozen om de focus *niet* te leggen op de preciaire werknemers zelf maar op de banen. Precair werk *an sich* staat dus centraal en niet precariteit, het precariaat of andere aanverwante concepten. Het onderzoek gaat dus ook niet over de vraag waarom sommige mensen zijn aangewezen op precair werk. Komt dit door 'ongunstige' kenmerken (lage opleiding, lichamelijke beperking, laaggeletterdheid, etc.) of door ongunstige omstandigheden (discriminatie, gemis van een sociaal netwerk, etc.)? Aan de invloed van persoonlijke kenmerken en externe omstandigheden op de arbeidsmarktpositie van mensen is in ander onderzoek al aandacht besteed.

De motivatie om het onderzoek toe te spitsen op precair werk en niet op precair werkenden is tweeledig. Ten eerste is precariteit of precariaat, vanuit de bestaande literatuur bezien (bijvoorbeeld Dörre, 2009; Standing, 2011;2013; Lorey, 2015), een sterk theoretisch concept dat vatbaarder is voor een subjectieve of gepolitiseerde interpretatie dan precair werk. Precair werk als concept is namelijk meer empirisch afgebakend en leent zich daarom beter voor objectief onderzoek. Daarnaast kan onderzoek naar precair werk ook helpen om meer begrip te krijgen van bredere precariseringsprocessen. Dit onderzoek richt zich daarom primair op het werk, de preciaire banen, en in het bijzonder de relationele aspecten die hier in de dagelijkse praktijk een rol bij spelen.

Precair werkenden zijn echter wel de centrale actoren in dit onderzoek. Door in te zoomen op hun ervaringen met de dagelijkse praktijk van precair werk, hun reële (machts)positie en hun handelingsvermogen met betrekking tot het verbeteren van de kwaliteit van hun werk, kunnen we tot interessante inzichten komen in de relationele dimensie van precair werk. Alhoewel de precair werkenden dus een bepalende rol in dit onderzoek hebben, gaat dit onderzoek niet over deze werkenden zelf, of over hun positie of perspectief. Via hen wordt gepoogd meer te weten te komen over hun werk en de relationele mechanismen die een rol spelen bij de kwaliteit van precair werk.

2.4 Precair werk als multidimensionaal concept

Zoals in de inleiding aangeven is precair werk een multidimensionaal concept. Er bestaan meerdere modellen om de kwaliteit van werk te conceptualiseren. In de Nederlands-Belgische literatuur wordt vaak gebruik gemaakt van het model van de 4 A's: de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. In samenspel met elkaar zijn deze vier dimensies ook bij precair werk te onderscheiden. Bij de conceptualisering van precair werk nemen de arbeidsvoorwaarden, de contractuele dimensie, doorgaans de meest centrale plaats in. Vaak wordt in empirische analyses van precair werk alleen datgene meegenomen dat zich makkelijk kwantitatief laat meten (De Graaf-Zijl et al., 2015, p. 31).

Het eerste kenmerk van preciaire arbeidsvoorwaarden is een laag loon. Daarnaast is er bij precair werk in de regel sprake van flexibiliteit. Het gaat hierbij zowel om contracten met een variabel aantal werkuren, waarmee dus een wisselend loon wordt verdiend, als om werk met een flexibel en dus onzeker dienstverband (tijdelijk contract, uitzendwerk). Een flexibel dienstverband gecombineerd met een laaggekwalificeerde baan waarvoor gemakkelijk een andere werknemer kan worden aangetrokken, maakt dat iemand een hoog risico op werkloosheid kent. Hierbij gaat het enerzijds om het risico de huidige baan te verliezen. Een tijdelijke en onzekere aanstelling biedt immers weinig baanzekerheid. Anderzijds gaat het om de kans op het vinden van een nieuwe baan. De over het algemeen lage kwalificatie van precair werk en het gebrek aan investering in scholing door de werkgever dragen niet bij aan het vinden van een nieuwe baan. Dit gebrek aan investering in scholing door de werkgever is dan ook een van de aspecten van preciaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is er bij precair werk vaak sprake van atypische en flexibele werktijden. Ten slotte gaan sommige vormen van precair werk samen met geen of beperkte aanspraken op sociale zekerheid, zoals een werkloosheids- of ziekte-uitkering en pensioenopbouw (Kalleberg, 2009; Oltshoorn, 2015; Vives Vergana, 2010; Vanroelen et al., 2013). Hierbij gaat het voornamelijk om 'schijnzelfstandigen' die bijvoorbeeld als bezorger of als alfahulp in de thuiszorg werken.

Zoals gezegd is precair werk doorgaans laaggekwalificeerd. Wat betreft de arbeidsinhoud heeft precair werk in de regel een laag instapniveau (Vaughan-Whitehead, 2012). Precair werk is doorgaans weinig specialistisch en de te verrichten handelingen zijn eerder repetitief dan afwisselend. Samenhangend met de arbeidsverhoudingen, waarop hierna wordt ingegaan, heeft de preciaire werknemer zelf weinig invloed op de inhoud van het werk (Kalleberg, 2009). Precair werk gaat daarom vaak samen met een gebrek aan autonomie. Wat de arbeidsomstandigheden betreft, lijkt precair werk vaker samen te gaan met een risicovolle werkomgeving (Underhill & Quinlan, 2011). Dit komt onder andere doordat de precair werkende doorgaans niet lang op dezelfde werkplek werkt (zwakke onderhandelingspositie) en er vaak sprake is van een gebrek aan informatie door de werkgever (dus ook over veilig werken) en van beperkte werknemersvertegenwoordiging. Ook gaat precair werk vaak samen met een hoge werkdruk (Vanroelen et al., 2013). Ten slotte worden bij lager opgeleide flexwerkers, ook door het type werk dat zij verrichten, een verhoogd risico op ongevallen (o.a. bij nachtwerk) en fysiek zwaar werk als gezondheidsrisico's genoemd (Houwing, 2016, p. 30).

2.5 Arbeidsverhoudingen en de bredere relationele dimensie van precair werk

Naast de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden kent het 4A's model ook nog aspecten die betrekking hebben op de arbeidsverhoudingen. Hierbij gaat het om alle betrekkingen tussen werkgever en werknemer, zowel formeel als informeel. In de internationale literatuur neemt de 4A's benadering geen centrale plaats in. Er zijn echter wel modellen waarin dimensies vergelijkbaar met de arbeidsverhoudingen worden meegenomen. Bij het conceptualiseren van de kwaliteit van werk kan bijvoorbeeld worden gedifferentieerd tussen de arbeidsvoorwaarden en de bredere arbeidsrelaties (Eurofound, 2013). Deze arbeidsrelaties of arbeidsverhoudingen worden ook wel de relationele dimensie van werk genoemd, aangezien het hier gaat om werkgerelateerde relaties (Vanroelen et al., 2013). Arbeidsrelaties omvatten alle interacties tussen alle partijen die bij het werk zijn betrokken: de werkgever, de werknemers en

de werknemersvertegenwoordiging. Deze interacties kunnen zowel een formeel karakter hebben, zoals bij collectieve onderhandelingen, als een informeel karakter, bijvoorbeeld in het contact tussen de werknemer en de leidinggevende of bij de mate van sociale steun die werknemers krijgen (Eurofound, 2013, p.3). Anders bekeken kan ook onderscheid gemaakt worden tussen individuele en collectieve arbeidsrelaties. Bij het beoordelen van de kwaliteit van arbeidsrelaties wordt doorgaans gekeken naar de relatieve invloed van werkgever en werknemer op het gehele werkproces (Kalleberg, 2009, p.12).

In de bestaande literatuur komt een aantal aspecten van de relationele dimensie van precair werk naar voren. Ten eerste zijn er de interacties die betrekking hebben op het contact en de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Bij precair werk wordt de positie van de werknemer in relatie tot de werkgever vaak gekenmerkt door wat in het Engels beeldend *lack of voice* heet: het niet in de positie zijn om goed voor jezelf op te komen. Vives et al. (2010) laten bijvoorbeeld zien dat precair werkenden het gevoel kunnen hebben niet in staat te zijn om hun formele arbeidsrechten ook daadwerkelijk te effectueren. Een van de redenen voor de zwakke (onderhandelings)positie van precair werkenden is dat zij, terecht of ten onrechte, bang zijn hun baan te verliezen als zij voor zichzelf opkomen en proberen hun rechten te effectueren. Veel van het precare werk is laaggekwalificeerd, er wordt door werkgevers over het algemeen weinig in scholing van de werknemers geïnvesteerd en aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zijn lager opgeleiden allesbehalve een schaars goed. Hiermee ontstaat een cultuur die ook wel getypeerd wordt met de uitspraak 'voor jou tien anderen' (Tinnemans, 2011). Uit angst om hun baan te verliezen durven precair werkenden hun rechten daarom niet altijd te effectueren.

2.6 Collectieve arbeidsrelaties

Daarnaast zijn er de collectieve interacties. Niet alleen op individueel niveau is de positie van de precair werkende tegenover de werkgever vaak zwak, de internationale literatuur suggereert dat er bij precair werk vaak ook een gebrek aan vertegenwoordiging op de werkvloer is in de vorm van een medezeggenschaps- of ondernemingsraad (MR of OR) (Vanroelen et al., 2013). Soms is er op de werkplek überhaupt geen MR of OR, soms is er wel een MR of OR, maar vertegenwoordigt deze niet de belangen van precair werkenden, bijvoorbeeld omdat alleen werknemers met een vaste aanstelling lid van de MR of OR zijn. Zowel de informatie- als de onderhandelingspositie van een individuele werknemer ten opzichte van de werkgever is zwakker als er geen vertegenwoordiging is door een MR of OR.

In het verlengde hiervan is er de relatie met de vakbond. Er wordt gesteld dat het aantal vakbondsleden onder precair werkenden erg laag is en dat de organisatiegraad van precair werkenden een stuk lager is dan van werknemers in zogenaamde standaardbanen (European Commissions, 2011 in Keune, 2015 p.379). In het algemeen heeft er in Nederland de afgelopen decennia een erosie van vakbondsmacht plaatsgevonden. Dit is onder andere te zien in cijfers met betrekking tot de ontwikkeling van de organisatiegraad van de FNV (De Beer, 2009). In die segmenten van de Nederlandse arbeidsmarkt die een hoge mate van flexibilisering kennen, lijkt er in het bijzonder sprake van een zwakke positie van de vakbond (Boonstra, Keune & Verhulp, 2012, p.2). Niet al het flexibele werk is precair, maar het meeste precare werk is wel flexibel. Dit

strookt met de constatering dat de vakbond juist bij die beroepsgroepen waar sprake is van onzeker of precair werk over het algemeen genomen een zwakke positie heeft.

Hoe valt deze zwakke positie van de vakbond ten opzichte van precair werkenden te verklaren? Enerzijds leken vakbonden zich lange tijd vooral op de zogenaamde *insiders* op de arbeidsmarkt te richten: werknemers op een standaardbaan met een goed loon, goede arbeidsomstandigheden en een hoge baanzekerheid. Zij moesten beschermd worden tegen de opmars van atypisch (precair) werk. De *insiders* en de *outsiders* op de arbeidsmarkt hebben tot op zekere hoogte namelijk tegengestelde belangen: *insiders* willen hun status beschermen en voorkomen dat *outsiders* op hun arbeidsplek doordringen. De doorgaans onzekere aanstelling van *outsiders* maakt daarnaast dat zij voor de *insiders* een buffer vormen wanneer er bij bezuinigingen of reorganisaties mensen worden ontslagen. *Outsiders* willen de zekerheden van *insiders* daarentegen reduceren om zo hun eigen positie op de arbeidsmarkt te verbeteren (Lindbeck & Snower, 1984; 1986). Omdat vakbonden overwegend *insiders* als leden hebben lag het voor de hand dat zij vooral hun belangen vertegenwoordigden (Keune, 2015, p.379). De afgelopen jaren richt de FNV zich echter wel steeds sterker op deze zogenaamde *outsiders* op de arbeidsmarkt; bijvoorbeeld met de campagnes voor 'echte banen' en 'gewoon goed werk' of door via 'organisatie' de positie van werkenden in een preciaire beroepsgroep zoals de schoonmaaksector te verbeteren. De afgelopen decennia had de FNV zich ook al wel ingezet tegen de ont koppeling van werk en bestaanszekerheid,⁷ maar het zwaartepunt lag bij de eigen georganiseerde achterban. Met de focus op werknemers met een standaardbaan zijn precair werkenden als zodanig lange tijd deels buiten de boot gevallen. Daarnaast zijn werknemers op tijdelijke contracten of in andere atypische dienstverbanden, die vaker van baan veranderen, moeilijker lid te maken van een vakbond en lastiger te organiseren en te vertegenwoordigen (Vaugh-Whitehead, 2012, p. 4087). Een complicerende factor is dat precair werkenden die in hetzelfde bedrijf werken als reeds georganiseerde vakbondsleden, door de inzet van uitzendbureaus of andere constructies vaak niet dezelfde formele werkgever hebben.

Er kan ook sprake zijn van een zichzelf versterkend effect: een zwakke positie van de vakbond kan nadelig zijn voor collectieve onderhandelingen of voor het oplossen van individuele problemen (Vanroelen et al., 2013, p.138). De groei van precair werk vanaf het laatste kwart van de vorige eeuw ging samen met de verzwakking van vakbonden in termen van organisatiegraad (Knotter, 2017, p. 7-8). Andersom geldt deze relatie ook. Historisch gezien hebben vooral de organisatie van werknemers in vakbonden en de collectieve interactie met werkgevers tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van het werk geleid. De collectieve arbeidsrelaties lijken dus een sleutelrol te spelen bij de (de)precarisering van werk.

Samenvattend kan op basis van de bestaande literatuur worden verwacht dat er in de relationele dimensie van precair werk sprake is van een sterk asymmetrische machtsverhouding. Deze machtsverhouding tussen werkgever en werknemer heeft invloed op zowel de arbeidsvoorwaarden als de kwaliteit van het werk. In vergelijking met de arbeidsrelaties van

7 Bijvoorbeeld in 1985 al met de werkgroep Marginalisering - Flexibilisering (MarFlex)

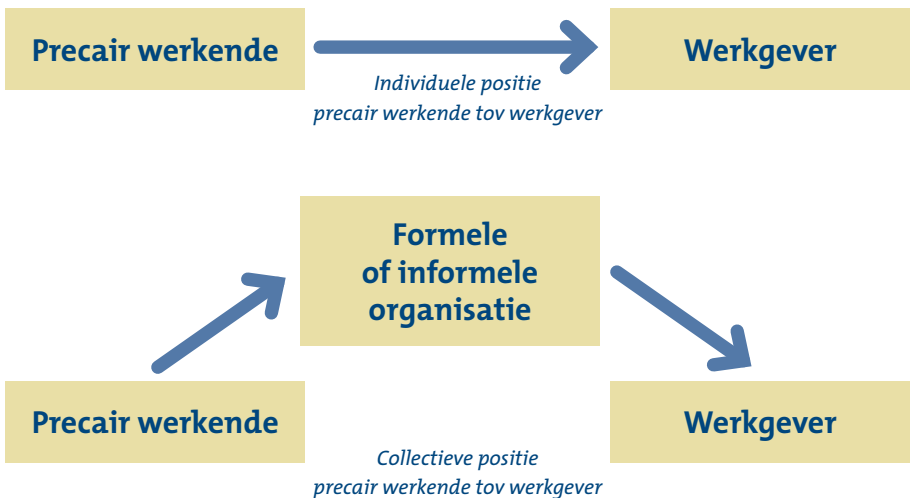
werknemers die geen precair werk verrichten, zijn zowel de individuele als de collectieve positie van de precair werkenden ten opzichte van de werkgever relatief zwak. Dit maakt het voor de precair werkenden lastig om (individuele) problemen aan te kaarten en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Arbeidsrelaties kunnen daarnaast zowel een manifestatie van de preciaire arbeidspositie zijn als een vehikel om de kwaliteit van het werk te verbeteren.

2.7 Onderzoeksvragen

Hierboven is uitvoerig uiteengezet wat er met het concept precair werk wordt bedoeld en welke dimensies van precair werk kunnen worden onderscheden. Ook is duidelijk geworden dat het relevant is om meer kennis te verwerven over de relationele dimensie van precair werk en dan in het bijzonder de positie en de individuele arbeidsrelaties in de dagelijkse werkpraktijk van precair werkenden. Het doel van dit onderzoek is enerzijds om meer te weten te komen over deze individuele arbeidsrelaties en de bredere relationele dimensie ofwel de arbeidsverhoudingen van precair werk in Nederland. Waarom zijn deze verhoudingen zoals ze zijn? Welke mechanismen zijn hier actief? Daarnaast is dit onderzoek bedoeld om op basis van de verkregen informatie over de (on)mogelijkheden van werkenden om arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te verbeteren, een aantal aanbevelingen voor de Nederlandse vakbeweging te formuleren. Concreet geformuleerd beoogt dit onderzoek antwoord te geven op de volgende hoofdvraag: *hoe kunnen de individuele en collectieve arbeidsrelaties bij precair werk in Nederland worden begrepen?*

Deze onderzoeksvraag en het hierboven geschetste theoretische kader kunnen worden uitgesplitst in de volgende twee hoofdrelaties:

1. De individuele (onderhandelings)positie van precair werkenden ten opzichte van de werkgever.
2. De collectieve positie van precair werkenden, door zich informeel gezamenlijk met collega's te organiseren of formeel in de vorm van een vakbond, OR of MR.



Dit leidt tot de volgende deelvragen:

1. *De individuele (onderhandelings)positie van precair werkenden*
 - a. Hoe ziet de individuele relatie tussen de werknemer en de werkgever (leidinggevende) eruit?
 - b. Hoeveel sociale steun krijgen precair werkenden op het werk en ervaren zij voldoende ruimte om (individuele of breder gedeelde) problemen en onveilige werksituaties met de werkgever te bespreken?
 - c. Hoe sterk is de individuele onderhandelingspositie van precair werkenden wat betreft arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en in hoeverre achten precair werkenden zichzelf in staat om formele arbeidsrechten ook daadwerkelijk te effectueren? Welke factoren spelen hierbij een rol?
2. *De collectieve (onderhandelings)positie van precair werkenden*
 - d. Hoe zien de informele en formele collectieve arbeidsrelaties van precair werkenden eruit?
 - e. Welke rol spelen collectieve vertegenwoordiging door de ondernemingsraad, de medezeggenschapsraad en vakbonden in de perceptie van precair werkenden en in hoeverre voelen zij zich door deze organen vertegenwoordigd?
 - f. Hoe ervaren precair werkenden hun collectieve onderhandelingspositie?

Hoofdstuk 3

Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk wordt kort de opzet van het onderzoek geschetst. Het doel van dit onderzoek is, zoals eerder aangegeven, om meer te weten te komen over de (onderhandelings)positie die precair werkenden hebben in hun dagelijkse werkpraktijk. Om een antwoord te geven op deze vraag is ingezoomd op een drietal beroepen waarin precair werk op de Nederlandse arbeidsmarkt veel voorkomt: de post, de schoonmaak en de horeca.

Het onderzoek beoogt antwoord te geven op de vraag hoe de arbeidsverhoudingen bij precair werkenden er uitzien en of de relationele aspecten die in de (internationale) literatuur genoemd worden, inderdaad een rol spelen bij precair werk in Nederland. Ook is onderzocht of er nog andere, tot nog toe minder bekende, relationele aspecten van belang zijn voor de (onderhandelings)positie van precair werkenden. Het onderzoek is in de kern dus verkennend en heeft een begrijpend en inductief karakter.

De hoofd- en deelvragen zijn onderzocht door middel van een combinatie van focusgroep-onderzoek en individuele diepte-interviews. Om participanten over de streep te trekken om mee te doen, kregen zij als dank voor deelname een cadeaubon van twintig euro. In het kader van dit onderzoek zijn 25 precair werkenden bevraagd naar hun ervaringen met en visie op de relationele dimensie van precair werk. Zie tabel 1 aan het einde van dit hoofdstuk voor een overzicht van de participanten.

De motivatie voor een focusgroep-benadering was meerledig. Ten eerste is focusgroep-onderzoek een goede methode om de praktijk op de werkvloer te onderzoeken (Bendell, 2001, p.7). Voor onderzoek naar aspecten van precair werk kan de focusgroep-methode in het bijzonder meerwaarde hebben. Bij het alleen afnemen van klassieke interviews met precair werkenden zou het risico bestaan van onderrapportage vanwege de (veronderstelde) lage sociale status van precair werk. Door gevoelens van schaamte over en/of het stigma van de eigen preciaire arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen zouden deelnemers tegenover één interviewer (die in hun ogen bovendien misschien 'uit een andere wereld komt') wellicht minder open zijn over de dagelijkse praktijk van precair werk. Doordat precair werkenden in de setting van een focusgroep tezamen met anderen worden geïnterviewd met wie zij tot op zekere hoogte de preciaire werkpraktijk delen, wordt de drempel om open over hun ervaringen te spreken mogelijk verlaagd.

Ten tweede kunnen ook de interacties tussen de participanten in een focusgroep, waarbij zij elkaar bevragen en zichzelf tegenover elkaar verklaren, interessante informatie opleveren. Bijvoorbeeld over de mate waarin de deelnemers verdeeld zijn dan wel overeenstemmen over hun preciaire positie en de ervaringen die zij bijvoorbeeld vanuit hun rol bij de vakbond met precair werk hebben. Verschillen tussen de participanten die aan dezelfde sessie deelnemen kunnen in het kader van dit onderzoek relevant zijn. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat de grootte van het bedrijf of de organisatie, de specifieke organisatiecultuur, de mate van werknemersvertegenwoordiging of specifieke vakbondsstrategieën van invloed zijn op de arbeidsrelaties en de precarisering van werk.

Een derde reden om juist bij onderzoek naar precair werk voor de focusgroep-methode te kiezen is dat de methodologische literatuur suggereert dat focusgroepen uitermate geschikt

zijn om een stem te geven aan gemarginaliseerde groepen (Magill, 1993), of zelfs de basis kan zijn voor het 'empoweren' van deelnemers (Padilla, 1993). Daarnaast biedt focusgroep-onderzoek door zijn participatieve en ervaringsgerichte karakter de kans dat het onderzoek niet alleen over precair werk gaat maar ook aan het denken en handelen van deze werknemers zelf een actieve rol toekent. De focusgroep-sessies zijn aangevuld met een beperkt aantal diepte-interviews. Dit bood de mogelijkheid om dieper in te gaan op interessante bevindingen die uit de sessies van de focusgroepen naar voren kwamen of om respondenten te spreken voor wie het praktisch lastig was om enige tijd van tevoren een gezamenlijk interviewmoment af te spreken.

In focusgroep-onderzoek wordt doorgaans gewerkt met groepen van zes tot twaalf deelnemers, omdat er genoeg diversiteit moet zijn in de informatie die wordt gedeeld, terwijl er ook niet te veel deelnemers moeten zijn om te voorkomen dat sommige deelnemers zich niet vrij of comfortabel voelen om informatie te delen. Omdat sommige deelnemers misschien niet gewend zijn om op deze manier kennis en ervaringen te delen, is gekozen voor een relatief klein aantal deelnemers per sessie, om eenieder te stimuleren actief aan de discussie deel te nemen. Bij de focusgroep-sessies waren zowel een gespreksleider als de onderzoeker zelf aanwezig. De gespreksleider die de interviews met de schoonmakers heeft gedaan is een socioloog met een migratieachtergrond. Hier is bewust voor gekozen omdat alle participanten uit de schoonmaak een migratieachtergrond hadden en zij zich met deze gespreksleider mogelijk meer op hun gemak zouden voelen. De gespreksleiders namen zelf niet actief deel aan de discussie, maar zorgden wel dat alle relevante onderwerpen aan bod kwamen. De groepsessies en interviews zijn met toestemming van de participanten opgenomen ten behoeve van data transcriptie. De onderzoeker was ook bij de sessies aanwezig om aantekeningen te maken waarbij vooral gelet is op non-verbaal gedrag en andere relevante zaken die niet op audio worden opgenomen.

Tabel 1 overzicht participanten

Naam *	Functie	Type contract	Leeftijd	Woonplaats
Evert	Barman in strandtent	Tijdelijk, 0-uren	29	Den Haag
Fred	Afwasser strandtent	Vast contract, vaste uren	23	Leiden
Wendy	Bediening grote restaurantketen	Vast contract, mini/maxi	25	Den Haag
Antonio	Kok Italiaans restaurant	Onbekend	36	Amsterdam
Denise	Keukenwerker grote restaurant keten	Tijdelijk, 0-uren	24	Den Haag
Linda	Barmedewerker coffeeshop	Vast, vaste uren	37	Den Haag
Priscilla	Bediening cafe restaurant	Tijdelijk, mini/maxi	32	Leiden
Aysen	Schoonmaker advocatenkantoor	Vast, parttime	37	Den Haag
Gabriëlla	Schoonmaker bedrijfsverzamelgebouw	Vast, parttime	30	Rotterdam
Ali	Schoonmaker bedrijfsverzamelgebouw	Tijdelijk, parttime	36	Schiedam
Nuran	Schoonmaker bedrijfsverzamelgebouw	Onbekend	22	Rotterdam
Magda	Schoonmaker kantoor van een stichting	Vast, parttime	33	Den Haag
Fatima	Schoonmaker advocatenkantoor	Vast, parttime	29	Den Haag
Ilhame	Schoonmaker kantoren financiële dienstverlening	Tijdelijk, mini/maxi	27	Den Haag
Lucia	Schoonmaker bedrijfsverzamelgebouw	Vast, parttime	33	Delft
Janice	Schoonmaker kantoren financiële dienstverlening	Vast, mini/maxi	42	Den Haag
Ferry	Postbezorger	Vast, parttime	41	Den Haag
Piet	Postbezorger	Vast, parttime	59	Den Haag
Astrid	Postbezorger	Vast, parttime	37	Den Haag
Cor	Postbezorger	Vast, parttime	58	Den Haag
John	Postsorteerder	Vast, parttime	37	Den Haag
Jeffrey	Postbezorger	Vast, parttime	33	Den Haag
Gert	Postsorteerder Gert	Vast, parttime	54	Leidschendam
Anja	Postbezorger	Vast, parttime	42	Den Haag
Ramon	Postbezorger	Vast, parttime	37	Den Haag

* Om de anonimiteit van de participanten te waarborgen zijn de namen geanonimiseerd

Hoofdstuk 4

**Precair werk op de Nederlandse
arbeidsmarkt: schoonmaak, horeca en
post**

In voorgaande hoofdstukken is uitvoerig ingegaan op de definitie van precair werk en de afbakening van precair werk in relatie tot onder andere flexibel werk en de onderkant van de arbeidsmarkt. Precair werk laat zich het best omschrijven als werk dat structureel geen of onvoldoende bestaanszekerheid biedt. In hoofdstuk twee is precair werk aan de hand van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen preciezer afgebakend. Samenvattend kan worden gesteld dat precair werk wordt gekenmerkt door een combinatie van een aantal van de volgende kenmerken: een laag loon, flexibiliteit in de vorm van onzekere contracten en/of een variabel aantal werkuren, gebrek aan investering in scholing door de werkgever, beperkte aanspraak op sociale zekerheid, laag instapniveau en weinig specialistisch werk, weinig autonomie en invloed op de inhoud en uitvoering van het werk, risicovolle werkomgeving, relatief lage organisatiegraad in vakbonden en over het algemeen een zwakke informatie- en onderhandelingspositie.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is de verwachting daarom dat precair werk voorkomt in die beroepen waar sprake is van een combinatie van een aantal van de hierboven genoemde criteria. Volgens het rapport 'De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025' van De Graaf-Zijl et al. (2015, p. 42) zijn de grootste risicogroepen voor precair werk: ongeschoold dienstverlenend werk, middelbaar agrarisch werk en hoger cultureel werk. In deze sectoren heeft 36% tot 46% van de medewerkers laagbetaald en onzeker werk. Andere sectoren met een verhoogd risico op precariteit zijn volgens De Graaf-Zijl et al. middelbaar pedagogisch werk, ongeschoold technisch werk, lager dienstverlenend werk, lager verzorgend werk en schoonmaakwerk. Hier heeft 20% tot 31% van de medewerkers laagbetaald en onzeker werk. Vakbond FNV heeft in het kader van de decent work agenda ('gewoon goed werk') een aantal beroepsgroepen aangewezen die zij qua bestaanszekerheid problematisch acht. In de volgende beroepsgroepen komt volgens de FNV precair werk voor: post, schoonmaaksector, vleesverwerking, supermarkten, huishoudelijk werk, de bouwsector en taxi werk (Keune, 2013, p.72). In de Nederlandse literatuur wordt precair werk samenvattend vooral gekarakteriseerd als ongeschoold dienstverlenend werk, zoals schoonmaakwerk, huishoudelijk werk, de post, de horeca en taxi-werk. Daarnaast lijkt precair werk veel voor te komen in de vleesverwerking, in agrarisch werk en in ongeschoold technisch werk.

Deze bevindingen komen overeen met cijfers over lonen en flexibiliteit: de twee meest gebruikte indicatoren voor precair werk. Het CBS geeft onder andere cijfers over het maandloon inclusief overwerk en het uurloon uitgesplitst naar de Standaard Bedrijf Indeling 2008 (SBI 2008). In 2016 sprong de horeca met een gemiddeld uurloon van € 13,00 en een maandloon inclusief overwerk van € 995 er met kop en schouders bovenuit als de bedrijfstak met de laagste lonen. De horeca wordt gevolgd door verhuur en overige zakelijke diensten met een gemiddeld uurloon van € 15,42 en een maandloon inclusief overwerk van € 1578 euro. Andere bedrijfstakken met een laag loon zijn de landbouw, bosbouw en visserij, de handel en cultuur, sport en recreatie (bron: CBS Statline). De sectoren waar flexibel werk het meest voorkomt zijn de landbouw, gevolgd door de bouwnijverheid, horeca, zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening (De Beer & Verhulp, 2017, p.41). Een variabele arbeidsduur (incl. oproepkrachten) komt veel voor bij lagere functies in de horeca, vuilnisophalers, dagbladenbezorgers en kassamedewerkers.

Als de banen met een laag loon en de flexibele banen naast elkaar worden gelegd zien we dat er veel overlap is. Landbouw, horeca, en verschillende lager gekwalificeerde banen in de dienstverlening kenmerken zich zowel door een laag loon als door veel flexibiliteit. Dit komt redelijk overeen met het soort preciaire werk dat in de bestaande literatuur wordt benoemd.

Er is voor gekozen om dit onderzoek toe te spitsen op precair werk in de horeca, de schoonmaak en de post. De horeca komt in verschillende studies naar precair werk en de onderkant van de arbeidsmarkt naar voren. De cijfers laten zien dat er in de horeca sprake is van gemiddeld lage lonen, een hoge mate van flexibiliteit en een lage organisatiegraad van de vakbond. De schoonmaak komt ook naar voren als beroepsgroep waar sprake is van preciaire arbeid, zowel wat betreft loon, de mate van flexibiliteit als de arbeidsinhoud. Het werk bij de post heeft met de liberalisering het afgelopen decennium een precariseringsproces doorgemaakt. Het aandeel kleine en onzekere deeltijdbanen heeft een grote vlucht genomen, mede door het opsplitsen van de oude functie postbode bij Post NL in de functies postsorteerder en postbesteller. Daarnaast is ook het aantal zogenaamde schijnzelfstandigen, dat als zelfstandig ondernemer voor één werkgever vastomlijnde werkzaamheden uitvoert, sterk gestegen.

In de agrarische sector en de vleesverwerking komt ook veel precair werk voor. Hier werken echter relatief veel arbeidsmigranten. In de agrarische sector komt bovendien veel seizoensarbeid voor. In het kader van dit onderzoek naar de relationele dimensie van precair werk zijn deze beroepen minder interessant omdat (tijdelijke) arbeidsmigranten qua arbeidsvoorwaarden en de positie op de werkvloer en de arbeidsrelaties, over het algemeen sterk afwijken van precair werkenden die permanent in Nederland verblijven. De (detail)handel is op grond van de cijfers en de literatuur ook een interessante branche om te onderzoeken. Er is echter gekozen voor de horeca, schoonmaak en post omdat er tussen deze drie beroepsgroepen grote verschillen bestaan in de inzet en de zichtbaarheid van de vakbonden in de afgelopen jaren. Dit maakt het voor onderzoek naar de individuele en collectieve arbeidsrelaties bij uitstek interessant om deze drie beroepsgroepen centraal te stellen.

Hoofdstuk 5

Precair werk door de ogen van precair werkenden

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd en geïllustreerd met interviewfragmenten. Het hoofdstuk begint met een schets van de uitdagingen bij het werven van deelnemers voor het onderzoek onder precair werkenden. Daarna wordt in het algemeen ingegaan op het onzekere karakter van precair werk. Vervolgens wordt ingezoomd op de individuele positie en arbeidsrelatie van precair werkenden. Ten slotte komen de collectieve arbeidsrelaties en de vakbond aan bod.

5.1 De uitdagingen van onderzoek naar precair werk

Het bleek niet gemakkelijk om precair werkenden te werven voor de focusgroepinterviews. Hierbij speelde een aantal zaken een rol. Ten eerste heeft het waarschijnlijk te maken met de achtergrondkenmerken van veel precair werkenden. Precair werk is laag gekwalificeerd werk en veel precair werkenden zijn lager opgeleid. Zeker in de grote steden wordt daarnaast een aanzienlijk deel van het preciaire werk uitgevoerd door werknemers met een migratieachtergrond. De website met een aanmeldformulier die speciaal voor dit onderzoek was gemaakt, oproepen op tientallen plekken op sociale media en de flyers met een oproep tot deelname aan het onderzoek die waren opgehangen bij supermarkten en op tal van openbare werkplekken, zoals bij personeelsruimtes van catering in het onderwijs of ziekenhuizen, hebben niets opgeleverd. Omdat het concept precair werk bij velen niet bekend is, werd in de oproep gesproken over een onderzoek naar onzeker werk. De tekst van de oproep was simpel gehouden "Postwerkers gezocht voor onderzoek naar onzeker werk". Om mensen over de streep te trekken om deel te nemen aan de groepsinterviews werd vermeld dat participanten als dank voor deelname een cadeaubon van twintig euro kregen. Maar deze oproep heeft tot weinig geleid. Om precies te zijn heeft dit alles slechts een handjevol emailberichten opgeleverd van mensen die ofwel dachten dat er een baan in het betreffende beroep werd aangeboden of bijvoorbeeld vroegen of ze als horecabezoeker ook deel konden nemen aan het groepsinterview met horecawerkers.

De volgende stap was het aanspreken van precair werkenden op publieke plekken en hen ter plekke proberen te overtuigen deel te nemen aan het onderzoek. In veel gevallen bleek dat men de vraag of de intentie niet goed begreep ofwel niet geïnteresseerd was in deelname, of huiverig was om het gesprek aan te gaan. Hoe dit in de praktijk verliep, illustreren de volgende veldwerknooties waarin verslag wordt gedaan van het werven van postbezorgers en horecawerkers:

"Met de flyers op zak ben ik door diverse wijken gaan fietsen, op zoek naar postbezorgers. Waar ik een postbezorger aan het werk zag ben ik er heen gegaan om hem of haar aan te spreken. Vaak zag ik in eerste instantie alleen ergens een fiets vol post van een postwerker staan en heb ik mijn eigen fiets geparkeerd en ben ik op zoek gegaan naar de bijbehorende postbezorger. De reacties waren over het algemeen genomen niet heel enthousiast. Sommige postbezorgers die ik op deze manier benaderde spraken niet zo heel goed Nederlands waardoor ze mijn vraag niet goed begrepen. Hierdoor haakten ze doorgaans meteen af, nog voordat ik ze een flyer had kunnen overhandigen. Sommige bezorgers reageerden zelfs schuw en ietwat angstig toen ik hen aansprak. Dit was vooral het geval in bepaalde wijken. Ik heb vanmiddag drie keer een vrouwelijke bezorger aangetroffen en aangesproken die post (onduidelijk of dit post van PostNL of van Sandd

was maar het waren in ieder geval poststukken en geen reclamedrukwerk of huis-aan-huis bladen) vervoerden in een boodschappenkarretje van het type dat men ook wel meeneemt als er boodschappen worden gedaan op de markt. Dit betrof één Aziatische vrouw en twee keer een vrouw uit vermoedelijk Oost-Europa. Deze vrouwen spraken helemaal geen Nederlands en schrokken zichtbaar toen ik hen aansprak. Wat hier precies aan de hand was valt niet vast te stellen maar ik vond het een opvallende observatie.

Bij de meeste bezorgers die ik op de hierboven uiteengezette manier benaderde, had ik het idee dat ze vooral snel door wilden met hun werk. Sommige postbezorgers gaven direct aan niet geïnteresseerd te zijn in deelname aan het onderzoek “nee bedankt”..... Het merendeel van de door mij aangesproken postbezorgers nam de flyer echter wel aan, stelde zelf geen vragen en gaf een reactie in de trant van “bedankt, ik kijk er later nog wel even naar”. Veel ruimte om ze over te halen tot participatie aan het onderzoek boden ze me echter niet want ze gaven aan door te moeten met hun werk. Een wat oudere mannelijke postbezorger gaf ook aan snel door te moeten met zijn werk maar ik mocht wel doorpraten als ik met hem meeliep. Hij vertelde me dat ze bij PostNL werken met een smartphone waarin de tijd wordt bijgehouden en dat hij daarom niet te lang stil wou staan”. (Veldwerknootitie postwerkers)

“De volgende vrouw die ik aanspreek van de catering van deze onderwijsinstelling reageert heel open en enthousiast. Ze bestudeert mijn flyer aandachtig. We raken in gesprek en daaruit blijkt al gauw dat ze weinig Nederlands spreekt. Het gesprek verloopt lastig want ook het Engels is vrij gebrekkig dus we praten in een combinatie van wat woordjes Nederlands en Engels. De vakbeweging kent ze wel. Daar is ze lid van geeft ze aan. Ik probeer uit te leggen dat het wetenschappelijk bureau van de vakbeweging iets anders is dan de vakbond maar dat lukt niet. Vervolgens komen er vragen over of bepaalde zaken op haar werk juridisch wel of niet kunnen en ik probeer nogmaals uit te leggen dat ze daarvoor echt bij de vakbond moet zijn en dat ik niet van de vakbond ben. Ze neemt een stapel flyers mee maar of ze heeft begrepen dat ik vroeg of ze die onder haar collega’s wou verspreiden is zeer de vraag.” (Veldwerknootitie horecawerkers)

Daarnaast maakt ook het onzekere karakter van precair werk het lastig om interviews en vooral groepsinterviews met precair werkenden te plannen. Een deel van de precair werkenden die deelnamen aan de groepsinterviews, werkt met vaste diensten of met een rooster dat een aantal weken van tevoren bekend is. Andere precair werkenden hebben echter geen vaste diensten of een weekrooster. Dit maakt het voor hen lastig om afspraken te maken en bemoeilijkt het in groepsverband interviewen van precair werkenden. Zo vertelt Evert (28 jaar), die als barman op een nulurencontract werkt in een jaarrond geopende strandtent, dat hij van tevoren nooit weet wanneer hij moet werken. Hij staat, zoals hij zelf zegt, eigenlijk altijd beschikbaar. Alhoewel hij in de wintermaanden vaak niet voldoende uren kan maken om aan zijn geld te komen, geeft hij aan dat het hierdoor haast onmogelijk is om zijn werk in de strandtent te combineren met iets anders.

Barman Evert: *“Dan probeer je in de winter ook wel andere horecazaken te vinden waar je dan nog bij kan klussen en zo, maar het is natuurlijk lastig want je werkgever vraagt wel van je dat je*

zeven dagen per week beschikbaar staat... Om tien uur 's avonds hoor ik vaak pas of ik de volgende dag moet werken of niet. Dus wat dat betreft is het eigenlijk gewoon niet te doen om er iets anders naast te vinden."

Ook veranderen er soms op het laatste moment nog dingen in roosters, waardoor het lastig kan zijn om afspraken te plannen.

Postbode Ferry vertelt: *"Net als twee weken geleden dat ik gebeld word van joh kan je dan en dan een extra wijk op vrijdag draaien en ik zeg woensdag kan ik wel een extra wijk lopen maar vrijdag niet en ik kijk vrijdag op mijn rooster en er staat gewoon een extra wijk bij. En dat gebeurt regelmatig. Ook bij collega's".*

Er zijn ook precair werkenden die het wel lukt om meerdere banen met elkaar te combineren. Dit bemoeilijkt het om tot een moment te komen dat meerdere mensen kunnen. Zo wilde bijvoorbeeld een postbezorger in eerste instantie graag deelnemen aan het groepsinterview dat op het eind van de middag, na de laatste bezorgonde, stond gepland. Maar anders dan de andere bezorgers moet hij nagenoeg direct na het bezorgen van de post door naar zijn andere baan, waardoor dit moment van de dag voor hem juist weer niet uitkomt.

Een afspraak regelen met meerdere precair werkenden die op hetzelfde moment aan een groepsinterview kunnen deelnemen, was hierdoor erg lastig. Door bovengenoemde zaken zijn ook enkele keren interviews afgelast of verplaatst. Naast de achtergrondkenmerken die mogelijk een rol spelen, maakt ook de specifieke component van de onzekerheid van inroostering bij precair werk het lastig om precair werkenden te interviewen. Zeker wanneer men dit in groepsverband wil doen.

5.2 De beleving van precair werk

Als precair werkenden werd gevraagd naar hun beleving van 'onzeker werk' bleek dat velen het op zich redelijk naar hun zin hebben op het werk. Bij de horeca, schoonmaak en postwerkers werd vooral de omgang met collega's genoemd als positieve factor. Schoonmaker Aysen: *"Ja, het is onderling heel erg gezellig, de sfeer en zo". Bij de postbezorgers werd de aard van het werk door sommigen als positief ervaren. Zo vertelde postbezorger Ferry, gevraagd naar wat hij van zijn werk vindt: "Nou ja, het buiten werken is voor mij vooral lekker. Om meerdere redenen. Want binnen word ik gewoon letterlijk gek".*

De meeste participanten ervaren vooral de financiële precariteit van hun werk als een probleem. Het probleem zit volgens de participanten niet per se in het uurloon, maar vooral in de onmogelijkheid om voldoende werkuren te maken. Volgens de participanten die deelnamen aan de groepsinterviews met postbezorgers en postsorteerders is het tegenwoordig nagenoeg onmogelijk om genoeg uren bij de post te draaien om een salaris te verdienen waarvan je rond kunt komen. Het oude werk van postbode is uit elkaar gehaald en bestaat nu uit twee functies: postsorteerder en postbezorger. Dit zijn twee aparte contracten en deze contracten mogen in de regel niet met elkaar gecombineerd worden. In de praktijk betekent dit voor de postbezorgers dat

ze niet voldoende uren kunnen maken om van te leven. Postbezorger Piet vertelt dat hij en zijn collega's een kleine tien euro per uur verdienen. Omdat Piet alleenstaand is en er geen contract met meer uren in zit, ontvangt hij een aanvullende bijstandsuitkering.

Postbezorger Piet: *“Er zijn mensen die het zonder de bijstand doen maar die lopen dan misschien ook 15 uur per week en die redden het. Maar dan zitten ze in de armoede. Dan zijn ze, hoe noem je dat, onder de armoedegrens”.*

Postbezorger Astrid geeft ook aan dat zij uit de inkomsten van haar werk alleen geen bestaanszekerheid kan halen: *“Ik zou het in mijn eentje natuurlijk niet kunnen. Ja, ik zou hier niet van rond kunnen komen. Het is dat mijn man fulltime werkt maar anders zou ik inderdaad ook in de bijstand denk ik terecht komen. En ja, dat is het”.*

Ook in de schoonmaak zijn er banen waarin men maximaal een beperkt aantal uur per week kan werken. Een aantal vrouwelijke schoonmakers geeft aan dat zij hun baan vooral zien als een extraatje als aanvulling op het salaris van hun man; van het uurloon en het beperkte aantal uren dat zij in hun huidige baan kunnen werken zouden zij niet kunnen rondkomen. Gabriëlla moet wel zelfstandig rondkomen en combineert haar kleine schoonmaakbaan daarom met een andere deeltijd baan en een aanvullende uitkering: *“Ik ben een alleenstaande moeder en ik heb twee werken plus nog een beetje bijstandsuitkering”.* Schoonmaakster Aysen, die aan hetzelfde groepsinterview deelneemt, vult aan: *“bij schoonmaak is het moeilijk om veel uren te werken, je hebt wel sommig schoonmaakwerk waar dat kan maar bij kantoren kan dat vaak niet”.*

Bij de horeca zijn het met name de strandtentmedewerkers die grote moeite hebben om rond te komen van hun salaris. De twee medewerkers van een grote restaurantketen die deelnamen aan het groepsinterview, zaten aan de andere kant van het spectrum als het gaat om het aantal werkuren. Zij gaven aan eigenlijk altijd het aantal uren te worden ingeroosterd waar ze om vroegen. De situatie van de strandtentmedewerkers, die van de horecamedewerkers de minste bestaanszekerheid uit hun werk lijken te kunnen halen, verschilt vooral van de andere horecamedewerkers doordat de mate waarin zij ingeroosterd worden sterk afhankelijk is van het weer. Strandtentafwasser Fred en barman Evert, die bij verschillende strandtenten werken, herkennen zich sterk in elkaars ervaring. Als in het groepsinterview wordt gevraagd of de participanten voldoende bestaanszekerheid uit hun werk kunnen halen vullen de beide strandtentmedewerkers elkaar aan.

Barman Evert: *“Nee totaal niet. In de zomer kan ik bijvoorbeeld 200 uur per maand werken zeg maar. En dan heb ik wel veel geld. Maar zoals nu dan zit ik soms rustig een week thuis. En dan ja dan heb ik niks om op terug te vallen. Dat is gewoon lastig. En ook een vast contract zit er gewoon niet in. Dus ik kan hier maximaal anderhalf jaar blijven. En dan weet ik ook gewoon dat ik weer naar de volgende strandtent moet om daar weer opnieuw te beginnen. En dat is ook wel tja, dat is m'n carrière zeg maar van strandtent naar strandtent. Ik werk ergens tot het contract op is en dan kan ik weer van vooraf aan beginnen. Dus dat is lastig. Ja. En ik vang telkens zelf de klappen op zeg maar. Alles wat ik in de zomer opbouw dat kan ik in de winter...”*

Afwasser Fred: *“Verbranden?”*

Barman Evert: *“Precies”*

Afwasser Fred: *“Dat heb ik ook, daar zit ik ook al zeven jaar in. Ik ben niet voorruit aan het gaan ik ben alleen maar aan het verdienen en aan het verbranden, aan het verdienen en aan het verbranden. Mijn rekening gaat alleen maar langzaam naar beneden. Ik heb vijf jaar lang geen belasting teruggevraagd als backup. Maar die ben ik er nu doorheen aan het branden”.*

Daarnaast vinden de strandtentmedewerkers de hierboven genoemde onzekerheid over de roosters problematisch, omdat die het voor hen lastig maakt naast hun werk ook andere activiteiten in te plannen. Een ander veelgehoord probleem is de werkdruk. Geïnterviewden uit alle in dit onderzoek betrokken beroepen geven aan last te hebben van hoge werkdruk. Schoonmakers Aysen en Gabriëlla brengen dit meteen naar voren wanneer hen gevraagd wordt wat ze van het werk vinden. Gabriëlla: *“Het is extreem hoeveel je moet doen, het is echt rennen, het is letterlijk rennen voor ons”.* Aysen vult aan: *“ja schoonmaak is fysiek heel zwaar werk”.* De postbezorgers geven aan dat de tijd die je nodig hebt om de post te bezorgen langer is dan de tijd die zij er van hun werkgever voor krijgen, waardoor er een hoge werkdruk ontstaat. In de horeca manifesteren problemen met de werkdruk zich met name in lange diensten en een gebrek aan pauzes. Wendy, die bij een restaurantketen werkt, zegt hierover: *“tijdens een dienst van acht uur is er soms maar vijf minuten pauze. Je kunt niet eens naar de wc”.* En strandtentbarman Evert vertelt over de lange diensten: *“Je kunt niet klagen als je tien uur staat te werken zonder pauze. Dan moet je zeg maar niet gaan janken. Dan moet je maar een andere baan zoeken. Dat zeggen ze ook wel letterlijk”.*

Precair werkenden bevinden zich doorgaans in een lastige arbeidsmarktpositie. Naast de werkdruk is vooral bestaansonzekerheid een probleem. Het feit dat het werk van deze werkenden vraagt uitermate flexibel te zijn zonder daar voldoende bestaanszekerheid tegenover te stellen, maakt dat het voor precair werkenden uitermate lastig is om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Doordat zij vaak (zeer) kort van tevoren horen wanneer zij zijn ingeroosterd en bijna altijd beschikbaar moeten zijn, is het moeilijk dit werk met ander werk te combineren. Ook de manier waarop het werk over de week is verdeeld, levert deze spanning op, bijvoorbeeld in de post waar geen volledige werkdagen kunnen worden gemaakt maar er dagelijks alleen deeltijdendiensten beschikbaar zijn. De werknemers kunnen niet voldoende uren werk worden aangeboden waaraan ze bestaanszekerheid kunnen ontleen, maar zij moeten wel zo flexibel inzetbaar zijn dat het werk zich slecht laat combineren met ander werk om het inkomen aan te vullen.

5.3 De individuele positie en arbeidsrelaties van precair werkenden

Alhoewel er grote verschillen bestaan tussen preciaire beroepen en tussen verschillende bedrijven, komt uit de interviews toch een gemeenschappelijk beeld naar voren van de positie van individuele precair werkenden in de dagelijkse praktijk van hun. Wat hierbij het meest in het oog springt is dat de wegen die werkenden normaal kunnen bewandelen om hun positie te verbeteren voor precair werkenden grotendeels geblokkeerd zijn.

Een van de wegen die werknemers kunnen bewandelen om bijvoorbeeld een loonsverhoging te krijgen, een opleiding te volgen of hun positie binnen het bedrijf anderszins te verbeteren is

de formele route van een functioneringsgesprek. In het functioneringsgesprek is er zowel voor de werkgever als voor de werknemer ruimte om punten te agenderen. Behalve Linda die achter de bar van een café annex coffeeshop werkt en op regelmatige basis functioneringsgesprekken met haar werkgever heeft, geven alle participanten aan in de regel geen functioneringsgesprekken te hebben. Als de postbodes hiernaar gevraagd wordt, antwoordt Piet: *“Ik krijg standaard een briefje: je hebt goed gewerkt”. Waarop Astrid reageert: “Ja? Ik heb nog nooit een functioneringsbrief gekregen over mijn functioneren. Nog nooit! En ik zit er al bijna drie jaar. Ik zou eigenlijk best willen weten wat ze van mijn werk vinden”.* Ook de andere postwerkers geven aan geen formele functioneringsgesprekken te hebben. *Zelfs toen hun contracten werden verlengd, had hierover geen formeel contact plaats met de werkgever. De postwerkers geven aan per mail of brief te zijn geïnformeerd. Dit is bij de andere beroepen niet anders. Denise werkt bijvoorbeeld in de keuken van een restaurantketen.* Op de vraag of zij functioneringsgesprekken heeft, antwoordt ze ontkennend en vertelt dat ze hier wel eens bij haar directe leidinggevenden naar heeft gevraagd: *“I asked my manager about it, if she was at one point going to speak to me about how I'm working and so but she said the only time they are going to speak to you is you're doing something bad. If they call you then you know you're in for it”* (Denise komt uit het Caribisch gebied, verstaat goed Nederlands maar spreekt zelf beter Engels). Door het ontbreken van de doorgaans jaarlijkse functioneringsgesprekken, een gestructureerd individueel formeel gesprek met de werkgever waar ook ruimte is voor de visie van de werknemers, is een van de wegen die werknemers kunnen bewandelen om hun arbeidspositie te verbeteren voor precair werkenden afgesloten.

Een andere manier om wensen met betrekking tot salaris, het aantal werkuren, roosters en problemen bij de uitvoering van het werk kenbaar te maken, is hierover op informele wijze contact met de werkgever aan te gaan. Dus buiten officiële momenten zoals het functioneringsgesprek of een gesprek over contractverlening om met de werkgever spreken. Ruimte voor dit soort contact ontstaat vaak in de dagelijkse werkpraktijk. De direct leidinggevenden waarmee precair werkenden primair contact hebben, vormen in de hiërarchie van de bedrijven waar zij werken vaak slechts een van de vele managementlagen. Hoewel deze direct leidinggevenden soms de enige vertegenwoordiger van de werkgever is waar de precair werkenden mee te maken krijgen, hebben deze zelf vaak ook geen bepalende stem binnen het bedrijf en vormen daarmee niet de relatie waarmee precair werkenden hun positie kunnen verbeteren.

Gevraagd naar de direct leidinggevende geeft postbezorger Piet aan: *“Vier keer per jaar organiseert mijn leidinggevende een werkoverleg. En dan... Nou de laatste keer, nu was het in een bakkerij dus dan kregen we een stukje taart en koffie erbij. De nieuwe leidinggevende die ik nu heb zorgt beter voor z'n mensen. Hij zegt als je weet wat voor diners daarop dat kantoor er doorheen gaan dan mogen jullie dat ook wel hebben. Dus dat vind ik, hij doet het wel goed”.* Postbezorger Cor ziet dit anders: *“Wat er nu aangeroerd wordt is een sociaal aspect. Weet je van ja leuk de presentatie van je werkoverleg maar aanvankelijk als je nou inhoudelijk gaat kijken naar dat werkoverleg en dan daadwerkelijk gaat kijken naar hoe zo'n leidinggevende nou daadwerkelijk functioneert dan is dat abominabel. En een van die voorbeelden. Nou citeert uit mijn vorige werkoverleg, he het gedonder met die uren, maar dat zal zo nog wel aan de orde komen, dat is bijvoorbeeld dat de uren*

worden nu weer gekort. Het welbekende verhaal van de dalende postvolume. En dan gaat daar een leidinggevende staan vertellen 'ja de uren gaan naar beneden maar ik denk niet dat dat kan hoor'. Dus je moet dan ...". Postbode Astrid valt Cor in de rede: "Die is het daar ook niet mee eens". Cor: "Die is het daar niet mee eens maar die staat daar dan een beleid te verdedigen waar die het niet mee eens is". Astrid: "Ja precies! Zo zit het". Cor: "En als je dan aan hem vraagt wat ga je daar dan aan doen? Ik kan daar niets aan doen hoor, ik, nee."

Fatima en Aysen werken als schoonmakers bij een advocatenkantoor. Zij zijn niet in dienst van het advocatenkantoor, maar van een schoonmaakbedrijf. Hun direct leidinggevende is een voorvrouw. Wanneer ze kritiek uiten op de werkgever, geven zij aan dat deze kritiek betrekking heeft op de manager. De manager is echter niet de hoogste managementlaag. Fatima: "Daar boven zit nog weer een rayonmanager en onder die managers zitten nog de voorvrouwen. Dus maar dat van hij heeft altijd gelijk dat is dus de manager". De voorvrouwen zijn degenen die in de dagelijkse praktijk de rol van leidinggevende vervullen, maar de manager heeft het daadwerkelijk voor het zeggen. Aysen: "De manager komt gemiddeld één keer in de maand langs en dan komt hij ook goed". Fatima vult aan: "Precies dan heeft hij van de hele maand alles verzameld en dan komt hij op één dag, en ook al komt hij maar één keer in de maand en weet hij helemaal niet wat er precies is gebeurd, als hij wat zegt dan moet je gewoon ja zeggen". Wanneer het gaat om het verlengen van contracten, wordt de voorvrouwen wel gevraagd of de schoonmakers hun werk goed doen, op tijd komen et cetera, maar de uiteindelijke beslissing ligt bij de manager. Aysen: "Als ze een klik hebben met iemand dan maakt het niets uit hoe iemand werkt of niet, of ze hun werk goed doen maakt niets uit, wat de voorvrouw vindt maakt niets uit, dan wordt die gewoon toch aangenomen".

Linda, die zeven jaar achter de bar bij een café annex coffeeshop werkt, heeft in de dagelijkse praktijk ook te maken met twee managementlagen tussen haarzelf en de eigenaar van de zaak. Zij heeft als een van de weinige participanten goed informeel contact met de eigenaar van het bedrijf. Zij kan in dit contact eventueel ook zaken aan de orde stellen. Linda: "Ik zie hem geregeld, dat 'ie in de zaak zit of even langs loopt, en kan hem zulke dingen ook wel vragen maar eigenlijk is dat niet nodig. De bedrijfsleider regelt alles eigenlijk altijd wel". Strandtentbarman Evert vertelt dat zijn dagelijks leidinggevende de manager is. Wanneer hem wordt gevraagd hoe zijn contact met de manager is antwoordt hij: "Goed. Die staat daar ook voor een klote loon te werken. Weet je dus, we voelen elkaar wel aan. Hij doet z'n werk en ik doe mijn werk en het is wel prima. En de eigenaar is een beetje een hond. Daar heb ik gewoon ook niet zo heel veel contact mee. Dus dat scheelt. Hij krijgt het meer op z'n dak denk ik". Onveilige situaties of problemen bij de uitvoering van het werk kan Evert goed met zijn manager bespreken en daar gebeurt dan vaak ook wel wat aan. Op andere zaken, zoals het aantal uren dat hij kan werken of het krijgen van een vast contract, heeft de manager geen invloed: "Hij is zelf ook bang voor zijn baan". Evert heeft een keer ter sprake gebracht dat hij graag een vaste aanstelling zou willen hebben. De manager gaf toen direct aan: "dat zit er gewoon niet in". Ook bij de restaurantketen waar Denise werkt zijn verschillende managementlagen: "We have several managers. And teamleaders. For every different department like bediening, kitchen. So we have different managers for this things. But I do get along with the teamleader. We are very close because we speak the same language. So that makes it easier for me

to tell if there's a problem. And for the managers I do not get along but I respect them. And I focus on my job and they focus on theirs". Op zich is er veel informeel contact tussen de medewerkers, teamleiders en managers bij de restaurantketen maar het lukt niet om in dit contact andere zaken dan uren of inroostering voor elkaar te krijgen. Bijvoorbeeld pauzetijden. Wendy, die in de bediening van een restaurantketen werkt, vertelt dat ze hun pauze moeten nemen voordat ze daadwerkelijk aan hun dienst beginnen. Ook als dit een lange dienst van acht uur is. Tijdens de dienst kan er geen pauze worden genomen, omdat de lijn dan wordt onderbroken en de andere afdelingen van het restaurant vastlopen. Horecamedewerkers die elders werken, geven ook aan dat gebrek aan pauze een van de grootste knelpunten is in hun dagelijkse werkpraktijk. Op veranderingen in zaken als het pauzebeleid hebben de dagelijks leidinggevenden volgens hen echter geen directe invloed.

Wanneer precair werkenden in hun dagelijkse werk alleen informeel contact hebben met een direct leidinggevende die zelf geen of beperkte invloed heeft op arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden, wordt hiermee een informele route afgesneden die precair werkenden zouden kunnen benutten om hun positie te verbeteren. Als er een tussenlaag is van dagelijks management zonder beslissingsbevoegdheden over de positie van degenen aan wie zij leidinggeven, is dit ongunstig voor de informele onderhandelingspositie van betreffende werknemers.

Waar en wanneer er wel contact is met een leidinggevende met dit soort 'macht', voelen veel participanten uit de horeca en de schoonmaak zich te onzeker over hun positie om voor zichzelf op te komen. Zij hebben het gevoel dat ze zo kunnen worden ontslagen. Dit is in het bijzonder het geval bij de strandtentbarman en parttime restaurantmedewerker die beiden op een nulurencontract werken. Schoonmaker Ilhame is letterlijk met ontslag bedreigd toen ze haar leidinggevende ergens op aansprak. Ilhame vertelt dat ze een keer protesteerde toen ze hoorde dat ze ineens op een andere etage van haar kantoorpand moest gaan werken. Ilhame: *"En ik wou net nog wat gaan zeggen toen zei hij als je er wat op te zeggen hebt, de deur is daar. Dus ik mag niets meer zeggen, ik moet mijn mond houden".* Wendy vertelt over een ervaring met een voormalig werkgever in een café waar zij in de keuken werkte: *"Ik had het gevoel dat ze me continu in de stromt duwde maar wat kon ik zeggen? Ik had het geld echt nodig".*

Ten aanzien van de individuele relationele dimensie van precair werk zijn drie mogelijkheden om hun positie te versterken voor precair werkenden niet of nauwelijks toegankelijk: er vinden geen formele functioneringsgesprekken plaats, er is in de regel sprake van een dagelijks leidinggevende zonder daadwerkelijke beslissingsbevoegdheid en sommige precair werkenden durven door hun onzekere positie geen problemen aan te kaarten of hun formele rechten te effectueren, omdat zij bang zijn dat dit negatieve consequenties voor hen zal hebben.

5.4 De collectieve arbeidsrelaties bij precair werk

Alleen de postwerkers die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd, geven aan dat zij er weet van hebben dat er binnen hun bedrijf een ondernemings- of medezeggenschapsraad is. Dit heeft ook te maken met de grootte van een bedrijf: het is logisch dat een restaurant met vijf

medewerkers geen ondernemingsraad of medezeggenschapsraad heeft, maar een organisatie waar duizenden mensen in dienst zijn wel. Hierop voortbordurend is het opmerkelijk dat de beide medewerkers van de grote restaurantketen geen weet hebben van een ondernemings- of medezeggenschapsraad in hun bedrijf.

In gezamenlijkheid problemen aankaarten of voor arbeidsrechten opkomen, blijkt uit de interviews alleen bij de postsorteerders voor te komen. De postbezorgers gaven aan hun collega's alleen kort te zien wanneer zij de post komen halen, soms een praatje te maken, maar verder weinig contact met elkaar te hebben. Postsorteerders werken wel samen met collega's in het sorteercentrum. Postsorteerder Gert vertelt dat er bij hem in het sorteercentrum een keer spontaan actie is gevoerd door een aantal medewerkers. Gert: *“Als je die pakketten hebt die worden dan met de hand gesorteerd. En je moet dan zoveel pakketten sorteren binnen zoveel tijdsbestek. En op een gegeven moment, om dat te meten, gingen de leidinggevendenden, ja je gaat het niet geloven maar die gingen achter palen staan met stopwatches. En dan tellen hoeveel pakketten je sorteerde. Op een gegeven moment, toen was er één zo'n sorteerder. Die zei, joh ik pik dit eigenlijk niet. Als je mij wilt controleren nou prima. Maar kom dan gewoon hier staan. Weet je, dan kan je zien wat er gebeurt. Maar je gaat niet achter een paal staan. Nee dat zou dan niet meer gebeuren. In diezelfde hal heb je allemaal loopbruggen aan de bovenkant en toen gingen ze daar zitten. Nou ja, dus afijn toen werd op een gegeven moment de directeur erbij gehaald van kan dit niet anders”. Andere participanten geven aan dat zij soms individueel dingen hebben aangekaart, maar niet samen met collega's.*

De meeste participanten zijn geen lid van een vakbond. De meeste postwerkers zijn wel goed bekend met de vakbond. De meesten (en alle bezorgers) zijn geen lid van een vakbond, maar zijn het wel ooit geweest. Als voornaamste reden geven zij aan dat de contributie hen tegenhoudt om lid te zijn van een vakbond. Ze hebben het geld er niet voor. Postbezorger Ferry: *“Ik zeg je eerlijk, ik kan het niet eens meer betalen. Ben lid geweest maar...”*. Postbezorger Anja valt bij: *“Ja, ik heb al veel kosten hè, ik heb ook nog kinderen. Dat kost ook het een en ander”*. Verder vinden zij dat de vakbond wel wat zichtbaarder zou mogen zijn, iedereen ziet wel foldertjes liggen van de vakbond (FNV en eigen bond van de post), maar niet wie die foldertjes daar neerleggen. Cor: *“Vroeger was natuurlijk de ABVAKABO sterk vertegenwoordigd bij PostNL. Tot aan de laatste staking. Daarna is het eigenlijk helemaal mis... Je ziet ze niet meer. Je hoort ze niet meer. Terwijl naar mijn idee, zeker nu, dat je gaat roepen dat het goed gaat met de economie dan. En daar kun je ook nog over discussiëren. Naar mijn idee gaat het helemaal niet goed maar oké. Die mensen, waar ze voor zouden moeten staan nu, die eigenlijk een bescherming nodig hebben. Dat zijn die mensen, nou dat zie je hier. En daar zie je ze gewoon niet”*. Een gesprek over hun werk, met collega's erbij, zoals in het groepsinterview vinden de postwerkers erg prettig. “Gewoon praten” en hun verhaal kunnen doen, dat zijn dingen die ze graag van een vakbond zouden willen zien.

In de horeca is de vakbond niet bij iedereen even bekend. Als er wordt gevraagd of mensen lid zijn van een vakbond, reageert afwasser Fred: *“De vakbond, bestaat dat nog?”*. Antonio, die in de keuken staat van een Italiaans restaurant zegt al zo'n tien jaar in Nederland te wonen en (in de horeca) te werken, maar heeft nog nooit iets met een vakbond te maken gehad. Alleen Evert

is lid van een vakbond. Hij vindt het belangrijk om lid te zijn van een vakbond, maar heeft het gevoel er zelf niet heel veel aan te hebben. Toen hij een arbeidsconflict had met een voormalig werkgever en hij net lid was, verwezen ze hem door naar het juridisch loket. Hij vindt dat hij relatief veel contributie betaalt als hij daar niet eens pauzes voor krijgt. Verder zegt Evert: *“Ik heb ook niet het idee dat er in de horeca-cao de laatste jaren nou zoveel stappen zijn gezet”*. Op de werkplek is de vakbond niet zichtbaar bij de horecamedewerkers die deel hebben genomen aan het groepsinterview. De medewerkers van kleinere horecazaken vinden het wel logisch dat de vakbond niet langs komt op het werk. Zij zien kansen voor de vakbond door beter zichtbaar te zijn door jongeren te informeren. De participanten die bij de restaurantketen werken, denken dat het wel zinvol zou zijn als de vakbond bij hen op het werk langs zou komen, maar dat het niet zoveel opschiet om op de werkvloer werknemers aan te spreken, omdat er altijd managers en teamleiders aanwezig zijn. Op de vraag wat dan wel zou kunnen werken, oppert Wendy dat de vakbond kan langskomen op dezelfde manier als de Warenwetinspecteurs onverwachte bezoeken afleggen *“om de rubbertjes en de bakjes te controleren”*, maar dan op het gebied van werk.

De schoonmakers die deel hebben genomen aan het onderzoek, geven eigenlijk allemaal aan op de hoogte te zijn van het bestaan van de vakbond en zijn relatief positief over de vakbond. De meesten zijn geen lid, maar ook een aantal niet-leden heeft op enig moment sms'jes met uitnodigingen voor vergaderingen en informatie van de vakbond gehad. Schoonmaker Nuran reageert, als iemand de uitnodiging van voor de vakbondsvergadering ter sprake brengt, dat zij die uitnodiging ook heeft gekregen. Nuran: *“Toen ben ik niet geweest, maar de vakbond staat er wel achter de werknemer. Niet achter de werkgever. Dat weet ik wel. Dus bijvoorbeeld als er iets is met de werkgever is dan kan je wel met de vakbond, die staat dan achter je, en die kan je dan helpen”*. Bij de schoonmaaksters op het advocatenkantoor is vakbond FNV nog niet zo lang geleden langs gekomen op de werkplek om met de medewerkers te praten. Ze wilden wel meer vragen stellen, maar durfden dit niet omdat de manager bij het hele gesprek aanwezig was. Aysen: *“Als je een vraag wou gaan stellen dan keek hij zo in je ogen van kijk uit”*. Fatima vult aan: *“Hij stond achter die mensen, toen was er een collega een jongen die net iets wou gaan zeggen en toen gaf hij hem zo'n schouderklop van shut up, weet je wel”*. Dat veel van de schoonmakers, ondanks hun over het algemeen positieve beeld van de vakbond, geen lid zijn van de vakbond, wordt mogelijk verklaard door het feit dat zij allen vrouwen zijn en in deeltijd werken: ze zien het werk ofwel als aanvulling op het salaris van hun man, ofwel hebben ze er een andere baan naast.

Het overgrote deel van de precair werkenden die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd, geeft aan geen lid te zijn van een vakbond. Argumenten om geen lid te zijn van een vakbond lopen uiteen van het veel naar voren gebrachte contributiegeld, dat men niet zegt te kunnen betalen, tot een gebrek aan zichtbaarheid en luisterend oor bij de postwerkers en het gevoel dat vakbondslidmaatschap niet daadwerkelijk zal bijdragen aan het verbeteren van de positie, wat door de horecamedewerkers het meest naar voren werd gebracht. Naast een zwakke individuele onderhandelingspositie blijken precair werkenden ook wat betreft de collectieve arbeidsrelaties relatief zwak te staan.

Hoofdstuk 6

Conclusies en aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk wordt op basis van het theoretisch kader en de resultaten die in het voorgaande hoofdstuk zijn besproken een antwoord geformuleerd op de centrale onderzoeksvraag. Het doel van dit onderzoek was om tot een beter begrip te komen van de individuele en collectieve arbeidsrelaties bij precair werk in Nederland. Door te verkennen hoe de relationele dimensie (ofwel de bredere arbeidsverhoudingen) van precair werk in Nederland eruit ziet, is meer inzicht verkregen in de positie van precair werkenden in de dagelijkse praktijk van hun werk. Voor een systematische reflectie op de centrale onderzoeksvraag wordt hierna teruggekomen op de deelvragen die in dit onderzoek beantwoord zijn. Eerst wordt gereflecteerd op deelvragen die betrekking hebben op de individuele (onderhandelings)positie van precair werkenden en vervolgens komt hun collectieve (onderhandelings)positie aan bod. Na de bespreking van de deelvragen en de centrale onderzoeksvraag wordt ten slotte een aantal overwegingen en aanbevelingen voor de vakbeweging en voor verder onderzoek geformuleerd.

6.1 De individuele (onderhandelings)positie van precair werkenden

Ten aanzien van de individuele (onderhandelings)positie van precair werkenden is in dit onderzoek een aantal deelvragen geformuleerd. Ten eerste was er de vraag hoe de individuele relatie tussen werknemer en werkgever (leidinggevende) eruitziet. Uit de interviews komt een beeld naar voren van een formele werkgever die op grote afstand staat van de precair werkenden. In hun dagelijkse werkpraktijk hebben nagenoeg alle precair werkenden die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, geen of slechts sporadisch contact met deze formele werkgever. Ook formele contactmomenten, in de vorm van periodieke functionerings- of beoordelingsgesprekken, zijn meestal niet aan de orde. In plaats van contact met de formele werkgever hebben de precair werkenden contact met iemand anders binnen het bedrijf die de dagelijkse leiding heeft en in de praktijk de rol van werkgever vervult. Denk hierbij aan een manager, teamleider of voorman/voorzitter. Deze dagelijks leidinggevende kan iemand zijn die direct onder de formele werkgever valt, bijvoorbeeld een manager bij een kleiner horecabedrijf, of iemand die in een grotere organisatie slechts een van de vele managementlagen vormt. De positie die de dagelijks leidinggevende binnen het bedrijf vervult, is ook van belang voor de positie van precair werkenden, omdat zij/hij vaak het enige directe lijntje naar 'de werkgever' vormt. Er is dus vaak geen directe relatie met de formele werkgever en degene die de dagelijkse leiding geeft, is vaak het enige aanspreekpunt voor de precair werkenden voor zaken als de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. De aard van de relatie met de dagelijks leidinggevende verschilt van geval tot geval. Hierbij kunnen persoonlijke aspecten een rol spelen: is er 'een klik' tussen de precair werkende en haar/zijn dagelijks leidinggevende of juist niet? Ook de manier van leidinggeven is van belang voor de kwaliteit van de relatie: de relatie met leidinggevers die zich niet autoritair opstellen en begrip voor hun team tonen, is beter dan de relatie met leidinggevers die een meer autoritaire manier van leidinggeven hebben.

Een tweede deelvraag was hoeveel sociale steun precair werkenden krijgen op het werk en of zij voldoende ruimte ervaren om (individuele of breder gedeelde) problemen en onveilige werksituaties met de werkgever te bespreken. De leidinggevende die het minst ver van de precair werkenden staat, is doorgaans benaderbaar om onveilige werksituaties en andere werkgerelateerde problemen en/of knelpunten te bespreken en deze lijkt hier ook voor open

te staan. De vraag is echter in hoeverre deze leidinggevende bij machte is om deze problemen daadwerkelijk aan te pakken. Of men persoonlijke problemen met deze leidinggevende bespreekt, hangt sterk af van de kwaliteit van de persoonlijke relatie tussen de precair werkende en de leidinggevende. Waar het specifiek gaat om het verbeteren van de eigen positie of om kritiek op arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden ligt dit anders, zeker als hiervoor contact nodig is met de formele werkgever of met iemand die zich een of meerdere managementlagen boven de dagelijks leidinggevende bevindt. Men heeft het gevoel inwisselbaar te zijn en is daarom bang voor repercussies of baanverlies wanneer men zich uitspreekt om de eigen positie te verbeteren of formele rechten te effectueren. Door de angst om hun baan te verliezen zien zij hiervan dan ook vaak af.

De vraag die bij het individuele deel van de relationele dimensie van precair werk centraal stond was hoe sterk de individuele onderhandelingspositie van precair werkenden is wat betreft hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. In hoeverre achten precair werkenden zichzelf in staat om verworven (formele) arbeidsrechten te effectueren en welke factoren spelen hierbij een rol? Uit de gesprekken bleek dat precair werkenden doorgaans op grote afstand van de formele werkgever staan en dat de persoon die in de dagelijkse praktijk als leidinggevende fungeert zelf vaak te weinig invloed heeft om de positie van de precair werkenden te kunnen verbeteren. Wat betreft de informele relationele dimensie zijn voor precair werkenden drie mogelijkheden om hun positie te versterken niet of nauwelijks toegankelijk: er vinden geen formele functioneringsgesprekken plaats, er is in de regel sprake van een dagelijks leidinggevende zonder daadwerkelijke beslissingsbevoegdheid en sommige precair werkenden durven door hun onzekere positie geen problemen aan te kaarten of hun formele rechten te effectueren, omdat zij bang zijn dat dit negatieve consequenties voor hen zal hebben.

6.2 De collectieve (onderhandelings)positie van precair werkenden

Ook wat betreft de collectieve positie van precair werkenden is in dit onderzoek een aantal deelvragen gesteld. De eerste vraag was hoe de informele en formele collectieve onderhandelingspositie van precair werkenden eruit ziet. Hiermee samenhangend werd de vraag gesteld welke rol collectieve vertegenwoordiging door ondernemingsraad, medezeggenschapsraad en vakbonden in de perceptie van precair werkenden speelt en in hoeverre zij zich door deze organen vertegenwoordigd voelen.

De mate waarin precair werkenden zich informeel gezamenlijk met hun collega's organiseren om hun positie te verbeteren of problemen aan te kaarten, verschilt. Bij werkzaamheden die individueel uitgevoerd worden en waarbij er weinig contact is met directe collega's, zoals het bezorgen van post, is er geen sprake van informele collectieve actie. De geïnterviewde precair werkenden geven aan dat er in dit geval simpelweg te weinig contact met collega's is om tot dergelijke collectieve organisatie te komen. Waar wel nauw met collega's wordt samengewerkt, is het in principe wel mogelijk om zich gezamenlijk te organiseren om voor hun gedeelde belangen op te komen. Uit de interviews blijkt echter dat de meeste precair werkenden dit niet doen. Zij bespreken gedeelde problemen op het werk, zoals het gebrek aan pauzes of hoge werkdruk, soms wel met hun collega's, maar er wordt doorgaans geen initiatief genomen om gezamenlijk actie te ondernemen.

Formele collectieve organisatie door middel van de vakbond, medezeggenschaps- of ondernemingsraad is in de regel ook geen weg die precair werkenden bewandelen. Behalve bij de post zijn de precair werkenden die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, niet bekend met een medezeggenschaps- of ondernemingsraad bij hun in het bedrijf. Hieruit volgt dat zij zich door deze organen ook niet vertegenwoordigd voelen. Hiervoor kunnen meerdere verklaringen zijn. Enerzijds kan er in het bedrijf, zeker als dit een klein bedrijf is zoals een strandtent of een klein restaurant, geen medezeggenschaps- of ondernemingsraad zijn. Anderzijds kunnen in een medezeggenschaps- of ondernemingsraad vooral of zelfs uitsluitend werknemers met een vaste aanstelling en betere arbeidsvoorwaarden zijn verkozen. Ten slotte kan ook de zwakke informatiepositie van precair werkenden verklaren waarom zij niet bekend zijn met deze organen.

Het overgrote deel van de precair werkenden die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd, is geen lid van een vakbond. Ook lijkt de route om hun individuele positie te verbeteren via de vakbond onder hen niet erg te leven. Wat betreft de mate waarin zij zichzelf vertegenwoordigd voelen door de vakbond zijn er duidelijke verschillen tussen de beroepen. De schoonmakers hebben, hoewel de deelnemers aan het onderzoek zelf geen vakbondslid zijn, wel sterk het idee dat de vakbond voor de belangen van schoonmakers opkomt en dat de vakbond hier ook goed in slaagt. De meeste postwerkers voelen zichzelf in zeker zin wel vertegenwoordigd door de vakbond, maar het beeld dat zij hiervan hebben is gemengd. Enerzijds vinden postwerkers de vakbond erg belangrijk omdat deze cao-afspraken maakt, anderzijds geven sommige postwerkers aan (vooral degenen die al lang bij de post werken) teleurgesteld te zijn in de vakbonden omdat deze de precarisering van het werk bij de post in hun ogen niet hebben weten te stoppen. De horecamedewerkers voelen zich van de drie geïnterviewde beroepen het minst (of in de meeste gevallen niet) vertegenwoordigd door de vakbond. De vakbond speelt in hun ogen geen rol van betekenis. De precair werkenden in dit onderzoek hebben ten slotte niet het idee dat ze een sterke collectieve onderhandelingspositie hebben, maar daarbij moet worden opgemerkt dat zij ook niet hebben geprobeerd om in collectiviteit, informeel of formeel, hun positie te verbeteren.

6.3 Overwegingen en aanbevelingen voor de vakbeweging

Dit onderzoek laat zien dat precair werkenden zowel op individueel als op collectief niveau een zwakke positie hebben. Zoals op basis van de literatuur werd verwacht, is er bij precair werk sprake van een sterk asymmetrische machtsverhouding. Precair werkenden hebben doorgaans een zwakke individuele onderhandelingspositie. De meeste geïnterviewde precair werkenden zijn financieel afhankelijk van hun werk, maar hebben het gevoel dat zij direct inwisselbaar zijn voor een andere medewerker. Het werk heeft een relatief laag instapniveau en de verhouding tussen vraag en aanbod van werknemers lijkt in het nadeel van precair werkenden uit te pakken. Daarbij komt nog dat een deel van de precair werkenden, met name in de horeca, op een nulurencontract werkt en dus ook in het contract weinig bescherming vindt.

Op individueel niveau zijn drie mogelijkheden die werkenden normaliter zouden hebben om hun positie te verbeteren, voor precair werkenden niet of nauwelijks toegankelijk. Ten

eerste vinden er geen formele functioneringsgesprekken plaats. Ten tweede heeft de dagelijks leidinggevende geen daadwerkelijke beslissingsbevoegdheid en is daardoor niet in staat om precair werkenden te helpen hun positie te verbeteren. Ten derde durven precair werkenden door hun onzekere positie geen problemen aan te kaarten of hun rechten te effectueren omdat zij bang zijn dat dit negatieve consequenties voor hen zal hebben. Dat precair werkenden in de praktijk geen of nauwelijks contact hebben met de formele werkgever zelf of alleen met een vertegenwoordiger van de werkgever die onvoldoende beslissingsbevoegdheid heeft om de positie van precair werkenden te verbeteren, is een nieuw element in de relationele dimensie van precair werk dat uit eerder onderzoek nog niet naar voren is gekomen. Dit kwalitatieve onderzoek is relatief kleinschalig en verkennend van aard. Hoewel de resultaten daardoor niet zonder meer generaliseerbaar zijn, kan dit verkennende onderzoek wel goede aanknopingspunten bieden voor vervolgonderzoek. Het zou interessant zijn om nader te onderzoeken hoe de positie van dagelijks leidinggevendens zich verhoudt tot precair werk en in hoeverre de rol die deze dagelijks leidinggevendens spelen een obstakel vormt voor deprecarisering van het werk.

Ook op collectief niveau hebben precair werkenden een zwakke positie. Zij voelen zich niet vertegenwoordigd door medezeggenschaps- en ondernemingsraden en ook de mogelijkheid om via een vakbond hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te verbeteren lijkt voor precair werkenden niet direct een logische stap. Anders dan bij de individuele relationele dimensie zijn er echter niet zulke directe zwaarwegende redenen die precair werkenden ervan weerhouden om in collectiviteit te proberen hun positie te verbeteren. Het gebrek aan zichtbaarheid van de vakbond op de werkvloer, scepsis over wat de vakbond voor hen zou kunnen betekenen en de kosten van het lidmaatschap zijn de meest gehoorde redenen om deze weg niet te bewandelen. Door de ongelijke machtsverhouding is het voor het merendeel van de geïnterviewde precair werkenden lastig, zo niet onmogelijk, om formele rechten, zoals pauzes, ook te effectueren of om andere problemen of wensen met hun werkgever te bespreken. “Voor jou tien anderen”, zo typeerde één van de participanten het onderhandelingsklimaat met de werkgever bij hem in de strandtent. Terwijl veel precair werkenden in hun werk op problemen en misstanden stuiten, is de individuele route voor het verbeteren van de positie voor veel precair werkenden geblokkeerd. Organisatie in een vakbond is daarom voor veel precair werkenden de enige weg om hun recht te halen en/of hun positie te verbeteren.

Vakbonden zouden zich meer kunnen richten op het organiseren van precair werkenden. Er zijn voor vakbonden zowel argumenten om zich wel of juist niet meer in te zetten voor precair werkenden. Afsluitend volgt hieromtrent een aantal overwegingen. Zoals in het theoretisch kader reeds is besproken, vormden precair werkenden historisch gezien niet het natuurlijke zwaartepunt voor vakbondsactiviteiten. Dit is in zekere zin ook rationeel. Ten eerste is tot op zekere hoogte sprake van een belangentegenstelling tussen precair werkenden en de medewerkers van een bedrijf die wel in vaste dienst zijn, betere arbeidsvoorwaarden hebben en ook vaker lid zijn van een vakbond. Voor de vaste medewerkers kan een flexibele schil van precair werkenden als een buffer fungeren tegen ontslagen wanneer het minder goed gaat met het bedrijf.

Daarnaast is het ook lastig om precair werkenden te organiseren. Precair werkenden hebben vaak geen vast contract en wisselen vaker van werkgever. Ook spelen preciaire carrières zich dikwijls af in verschillende sectoren. Hierdoor is het lastiger om precair werkenden te organiseren dan medewerkers die lang bij hetzelfde bedrijf werken. Ook de eerder beschreven tegenslagen bij de dataverzameling voor dit onderzoek laten zien hoe lastig het is om precair werkenden te organiseren. Door de manier waarop hun werk wordt georganiseerd en de mate van flexibiliteit die van hen wordt gevraagd, is het moeilijk om vooruit te plannen. Ook taalbarrières en de bestaansonzekerheid die een grote druk op precair werkenden legt, kunnen obstakels voor vakbondsorganisatie zijn.

Aan de andere kant kan de belangentegenstelling tussen precair werkenden en de medewerkers die wel in vaste dienst zijn en onder betere arbeidsvoorwaarden werken, ook een reden voor vakbonden zijn om wél meer in te zetten op de organisatie van precair werkenden. Uitzendkrachten en oproepkrachten kunnen door hun flexibele aanstelling, die tot lagere lasten, minder verplichtingen en minder risico's voor de werkgever leidt, oneerlijke concurrentie en daarmee een bedreiging voor 'reguliere' medewerkers vormen; zeker als zij ook nog onder slechtere arbeidsvoorwaarden of slechtere arbeidsomstandigheden hetzelfde werk verrichten. Het organiseren van precair werkenden kan een zinvolle strategie zijn om de race naar beneden te stoppen. Als de vakbeweging erin slaagt om de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van precair werkenden te verbeteren, verkleint dit de kloof tussen precair werk en de overige banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt die net wat meer zekerheid bieden. Hierdoor zouden ook de (financiële) prikkels voor werkgevers verminderen om een groter deel van het werk te precariseren.

De organisatiegraad onder precair werkenden is echter laag, dus als vakbonden zich meer op precair werkenden zouden willen richten, is het de vraag hoe zij hen kunnen organiseren. Om deze vraag te beantwoorden en een aantal aanbevelingen te formuleren lopen we de obstakels langs die precair werkenden zelf naar voren brengen waarom zij geen lid van een vakbond zijn. Het meest gehoorde argument is dat dit puur een financiële afweging is. Zij stellen het geld voor de contributie niet te kunnen missen en daarom geen lid van een vakbond te zijn geworden. Of zij waren in het verleden wel lid, maar konden dit niet meer betalen en hebben daarom hun lidmaatschap opgezegd. Niet iedereen die dit argument aanvoert, is op de hoogte van het werkelijke bedrag dat zij aan contributie zouden moeten betalen als zij lid zouden worden. Duidelijke informatie over de contributie voor het vakbondslidmaatschap en zo mogelijk gereduceerde tarieven voor precair werkenden zouden dit obstakel voor lidmaatschap kunnen verminderen. Een ander punt dat uit de interviews naar voren kwam, is dat een deel van de precair werkenden niet goed bekend is met de vakbond en/ of er niet van overtuigd is dat zij baat zouden hebben bij lidmaatschap van een vakbond.

Gevraagd naar wat de precair werkenden van een vakbond verwachten, kwam sterk naar voren dat ze 'de vakbond' graag zouden willen zien. Participanten gaven aan dat ze zouden willen dat de vakbond zichtbaar en persoonlijk is. Ze willen graag hun verhaal bij een vakbond kwijt kunnen en op een laagdrempelige manier advies krijgen. Alleen al het luisteren naar en

het oog en oor hebben voor de ervaringen van precair werkenden, zonder direct alles voor hen te kunnen oplossen, is voor veel precair werkenden van meerwaarde. Daarnaast zouden de horecamedewerkers graag zien dat een vakbond, naast het aanpakken van grotere issues als het gebrek aan bestaanszekerheid, ook dagelijkse problemen, zoals het niet naleven van pauzeregels, oppakt. Ook bij de andere preciaire beroepen kwamen problemen rond de werkdruk naar voren als punten die de participanten graag zouden willen verbeteren, maar waar zij zich via individuele onderhandelingen niet toe in staat achten.

Als vakbonden op zoek gaan naar de concrete problemen in de dagelijkse werkpraktijk van precair werkenden en die proberen aan te pakken, zullen precair werkenden zich waarschijnlijk meer door vakbonden vertegenwoordigd voelen. Ten slotte kan het zinvol zijn om de rol die de Inspectie SZW speelt bij het controleren van de naleving van wet- en regelgeving, zoals de Arbeidstijdenwet, nader te bezien, aangezien precair werkenden regelmatig worden geconfronteerd met situaties waarin dezen niet worden nageleefd.

Literatuur

Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), pp 621–628.

Beer, P. de (2013). 'Langetermijnperspectieven voor flexwerkers'. *Economisch-Statistische Berichten*, 98(4667), pp. 512-514.

Beer, P. de. (1996). *Het onderste kwart; werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Beer, P. de & R. den Haak (2009). *Onderzoek ledenontwikkeling FNV*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.

Beer, P. de (red.) (2016). *Onzeker werk. Achtergronden, gevolgen en strategie ten aanzien van flexibel werk*. Publicatie nummer 14. Amsterdam: De Burcht

Beer, P. de & E. Verhulp (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.

Boonstra, K., Keune, M.J. & E. Verhulp (2012). *Trade union responses to precarious employment in the Netherlands*. Beschikbaar op [http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSOR IReportTheNetherlands.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSOR%20ReportTheNetherlands.pdf)

Bourdieu, P. (1998). La précarité est aujourd'hui partout. *Contre-feux*, Paris: Liber Raisons d'agir, pp.95-101.

Burgess, J., Connel, J. & J. Winterton (2013). Vulnerable workers, precarious work and the role of trade unions and HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (22), pp. 4083-4093.

Castel, R. (2003). *From Manual workers to wage laborers. Transformation of the social question*. USA: New Brunswick.

Castel, R., Dörre, K. (2009). *Prekarität, Abstieg, AusgrenzungDie soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt: M. Campus.

Eurofound (2013). *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin: Eurofound.

Gibbs, A. (1998) Focus groups. *Social Research Update*, 19

Graaf-Zijl, M. de, Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I. & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: CPB/SCP.

Houwing, H. (2016). *Hoe precair is flexibele arbeid?* In P. de Beer (red). *Onzeker werk: achtergronden, gevolgen en strategie ten aanzien van flexibel werk*. Amsterdam: De Burcht.

Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(2), pp. 1-22.

Knotter, A. (2017). Justice for Janitors Goes Dutch. Precarious Labour and Trade Union Response in the Cleaning Industry (1988–2012): A Transnational History. *International Review of Social History*, 62(1), 1-35.

Kremer, M., Went, R. & A. Knottnerus (red) (2016). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.

Keune, M. (2013). 'Trade unions responses to precarious work in seven European countries', *International Journal of Labour research*, 5(1), pp. 59-78.

Keune, M. (2015). Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective*, 378.

Morgan, D.L. (1996). Focus groups. *Annual Review of Sociology*, 22, pp. 129-152.

Offredi, C. (1988). *La précarité des années quatre-vingt ou un phénomène social en gestation dans la société*.

Olsthoorn, M. (2011). Flexibele werknemers. Een literatuurstudie naar de sociale gevolgen van flexibele arbeid in internationaal perspectief. In P. de Beer (red.) *Flexibilisering. De Balans opgemaakt*. Amsterdam: De Burcht.

Olsthoorn, M. (2015). *Flexible employment, precarious employees? Job-, employer- and institutional explanations for numerical flexibility, and its relation to precarious employment*. Proefschrift Universiteit van Amsterdam.

Onwuegbuzie, A.J., Dickinson, W.B., Leech, N.L. & A. G. Zoran (2009). A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8 (3), pp 1-21.

Powell, R.A., Single, H. M. & K. R. Lloyd (1996). Focus Groups in Mental Health Research: enhancing the validity of user and provider questionnaires. *International Journal of Social Psychology*, 42(3).

Pugliano, V. & N. Doerflinger (2015). 'Sociale bescherming in onzekere tijden', *Sampol*.

SCP (2016). *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP (2018). *Als werk weinig opbrengt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Snel, Erik, Jan de Boom & Godfried Engbersen (2008). The Silent Transformation of the Dutch Welfare State and the Rise of In-Work Poverty. In Andreß, H.J. & H. Lohmann (ed.), *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization* (pp 124-154). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Sol, E. & C. Nysten, C. (2011). Wat is de zekerheid in flex en zeker? *Flexwork research reeks*; no 1. Amsterdam: Flex Work Research Centre, Universiteit van Amsterdam.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. New York: Bloomsbury.

Standing, G. (2014). *A Precariat Charter: from denizens to citizens*. London: Bloomsbury.

Tangian, A.S. (2007). Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. Paper at the Conference of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions together with the Hans Böckler Foundation Flexicurity: *Eine Perspektive für flexible Arbeitsmärkte und soziale Sicherheit?* Berlin, July 5-6, 2007.

Tinnemans, W. (2009). *Onzeker bestaan. Leven aan de rafelrand van de arbeidsmarkt*.

Tinnemans, W. (2014). *De Kwetsbaren. Verdringing en concurrentie aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam Uitgevers.

Underhill, E. & M. Quinlan (2011). How precarious employment affects health and safety at work: the case of temporary agency workers. *Relations industrielles*, 633, pp. 397-421.

Vaughan-Whitehead, D. (red) (2012). *Work inequalities in the crisis: evidence from Europe*. Geneva: International Labour Office.

Vives A. (2010). *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce*. UPF.

Vives A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F.G., & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), pp. 548-555.

Vanroelen, C., Puig-Barrachina, C., Bosman, K. & H. De Witte. (2013). Precair werk voor kwetsbare medewerkers. In Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, V., Huys, R., Van Hootegeem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. en H. De Witte (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Veen, R. van der (1998). *Managed liberalization of the Dutch welfare state: A review and analysis of the reform of the Dutch social security system, 1985–1998*.

Vosko, L.F., & Clarke, M. (2009). Gendered precariousness and social reproduction. In L.F. Vosko, M. MacDonald, & L. Campbell (Eds.), *Gender and the contours of precarious employment*. New York: Routledge.