

Nelly Altenburg\*

# Flexibele kontrakten in de gezinszorg

## Tegenstrategie van ondernemingsraden

In de gezinsverzorging werden het laatste jaar steeds meer flexibele kontrakten afgesloten. Kontrakten waarbij sprake is van een versoepeling van arbeidstijden, arbeidsuren, beloning en soms ook andere arbeidsvoorwaarden.

Helemaal nieuw is deze ontwikkeling niet. Ze werd rond 1980 in gang gezet met het invoeren van de zogenaamde *alpha-hulp*. Daarvóór werd er uitsluitend gewerkt met vaste kontrakten waarbij arbeidsuren en arbeidstijden zijn vastgelegd en waarop de CAO-Welzijn van toepassing is op het punt van de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden. Het grootste gedeelte van het personeel in de gezinsverzorging werkt nog steeds met zo'n contract.

Uitzonderingen hierop worden gevormd door de alpha-helpsters en door personeel dat werkt met een *afroepcontract* of *nulcontract* of een *min-max-contract*. Ook is er de laatste twee jaar personeel aangenomen voor avond- en weekendhulp, zonder dat er over (extra) beloning iets geregeld was in de CAO. In dit artikel zal ik ingaan op al deze flexibele kontrakten en de invoering ervan binnen de gezinsverzorging schetsen. Maar eerst wil ik nog enige meer algemene opmerkingen over deze ontwikkeling maken.

74

De gezinsverzorging is niet de enige sektor waar we steeds meer flexibele kontrakten tegenkomen. In andere verzorgende beroepen, in het grootwinkelbedrijf en in de grafische industrie bijvoorbeeld zien we een soortgelijk beeld. Het gaat dan vooral om laaggeschoold werk; werk waarbij het geen probleem is als iemand het slechts een dagdeel of een uur doet; en werk dat meestal door (gehuwde) vrouwen gedaan wordt.

Het invoeren van deze flexibele kontrakten past in de door werkgevers

---

\*Schrijfster is werkzaam als emancipatiewerkster bij de Vrouwenbond FNV. Was daarvoor vier jaar werkzaam als cursusleidster in de gezinsverzorging en was daar lid van de ondernemingsraad. Dit artikel is een bewerking van inleidingen, gehouden op studiedagen

van het Comité Waakzame Vrouwen (16 maart en 6 april 1984) en op de studiedag 'Vrouwenarbeid in de marge' (22 september 1984), georganiseerd door het FNV-sekretariaat voor vrouwelijke werknemers.

en overheid gewenste flexibilisering. Een begrip dat staat voor het versoepelen van (CAO-)regelingen rondom arbeidsuren, arbeidstijden, beloning en dergelijke, maar ook voor het versoepelen van functies en functie-inhouden. In dit artikel beperk ik me tot het eerste deel van deze definitie. Omdat deze vorm van flexibilisering tot uiting komt in het arbeidscontract, of juist het ontbreken ervan, heb ik het dan ook over flexibele contracten.

Werkgevers en overheid verwachten veel van flexibilisering.

Veranderingen in een bedrijf of instelling kunnen er snel en met beperkte kosten mee worden doorgevoerd; de totale loonsom kan ermee verkleind worden; slappe tijden en piekmomenten kunnen soepel en goedkoop opgevangen worden. Deze ontwikkeling gaat ten koste van de zekerheid van werknemers. In dit artikel zal ik me niet uitputten in het toelichten van de belangen van werkgevers, maar vooral kijken naar de onzekerheden die flexibilisering voor werknemers met zich meebrengt.

Het gaat in dit artikel niet om werknemers in hun algemeenheid.

Vooral (gehuwde) vrouwen die een tijd uit het betaalde arbeidsproces zijn weggeweest en besloten hebben weer voor een aantal uren terug te keren op de arbeidsmarkt, krijgen met flexibele contracten te maken. Omdat deze vrouwen *zelf* kiezen voor een klein contract of met een flexibel contract akkoord gaan, wordt vaak gekonkludeerd dat dergelijke contracten tegemoet komen aan hun wensen. Een redenering die zeker niet alleen van werkgeverszijde komt en bovendien een redenering die ertoe leidt dat verzet van vrouwen tegen flexibele contracten niet zonder meer gesteund wordt door collega's. Ook het feit dat deze vrouwen meestal een partner hebben die voor het gezinsinkomen zorgt wordt geregeld tegen hen gebruikt, in plaats van dat men dit gegeven juist eens kritisch bekijkt.

Ik ga ervan uit dat deze financiële afhankelijkheid niet gekozen is door vrouwen en dat vrouwen met het kiezen voor een betaalde baan onder andere aangeven dat ze hierin veranderingen willen aanbrengen. Ze kiezen voor betaald werk, niet voor werk met een onzeker en laag inkomen of voor werk waarbij onzekerheid bestaat met betrekking tot de arbeidstijden en de arbeidsuren. Gezien de ruime arbeidsmarkt is het vinden van een betaalde baan geen eenvoudige opgave. Voor vrouwen komt daar vaak bij dat ze maar een beperkt aantal uren beschikbaar zijn, omdat ze de zorg voor huishouden en kinderen hebben. Ook wat betreft het soort werk zijn er beperkingen. De meeste vrouwen komen alleen maar in aanmerking voor laaggeschoold werk, omdat (recente) opleiding en ervaring ontbreekt.

Als vrouwen kiezen voor kleine en flexibele contracten, dan zegt dat iets over hun wens om betaald werk te hebben, maar meer nog over hun maatschappelijke positie. Een positie waarin de keuzes beperkt zijn en waarin ze vaak niet anders kunnen dan maar te accepteren:

beter iets dan niets.

De geringe keuzemogelijkheid voor vrouwen als het gaat om betaald werk betekent al veel langer dat het werk van vrouwen zich afspeelt in de marges van de betaalde arbeidsmarkt. Worden er op grote schaal flexibele contracten ingevoerd, dan zal het werk van vrouwen een nog marginaler karakter krijgen. Reden temeer om juist wel uiterst kritisch naar deze ontwikkeling te kijken.

Een kritische benadering betekent niet dat in dit artikel alleen naar de negatieve aspecten van deze contracten gekeken wordt. Dat zou al snel leiden tot een afwijzing ervan en, in uiterste konsekventie, tot de stelling dat vrouwen hun moeizaam verworven plek op de arbeidsmarkt maar weer op moeten geven. Het zoeken naar mogelijkheden om de positie van vrouwen met flexibele contracten te verbeteren en naar mogelijkheden om de groei van deze contracten te beperken, doet meer recht aan de belangen van vrouwen.

Uitgaand van het voorbeeld van de gezinsverzorging bespreekt dit artikel vooral de mogelijkheden die *ondernemingsraden* hebben om op bedrijfsniveau deze belangen te behartigen. Zij hebben vrij vergaande bevoegdheden op het punt van de invoering van flexibele contracten. Het laatste gedeelte van het artikel geeft suggesties voor het gebruik van deze bevoegdheden.

### *Een beeld van de gezinsverzorging*

Gezinsverzorging is een van de eerstelijnsvoorzieningen, een die veel te maken heeft met andere eerstelijnsdisciplines zoals huisartsen, wijkverpleging en maatschappelijk werk. Met deze voorzieningen wordt onder andere door wijkoverleggen samengewerkt.

Het ministerie van WVC financiert de gezinsverzorging.<sup>1</sup> Vanaf 1980 zijn forse bezuinigingen doorgevoerd in deze sector. Jaarlijks moest er 63 miljoen worden ingeleverd (het budget in 1980 was 1,29 miljard), in 1982 kwam hier nog eens 45 miljoen extra bij. Vanaf 1983 is men gespaard gebleven voor verdere bezuinigingen.

Gezinsverzorging biedt hulp thuis bij mensen die door ziekte, handicap of ouderdom huishoudelijke of verzorgende werkzaamheden niet meer zelf kunnen verrichten. Door die hulp kunnen mensen thuis blijven wonen of wordt opname bekort of uitgesteld. Gezinsverzorging geeft aanvullende hulp. Werkzaamheden die cliënten, of hun huisgenoten, nog zelf kunnen verrichten worden niet overgenomen door de hulp. Dat geldt ook voor werkzaamheden waarbij familie en burens altijd al meehielpen. Instellingen voor gezinsverzorging hebben een verwijzende taak als een vraag van de cliënt

---

1. De vier grote steden worden inmiddels gefinancierd door de gemeenten. Het beleid inzake de

financiën wordt echter nog steeds bepaald door WVC.

niet onder de doelstelling van de gezinsverzorging valt. Verplegend werk bijvoorbeeld wordt doorverwezen naar de wijkverpleging, klusjes in huis zijn voor de klussendienst en in een situatie waarin psychische hulp nodig is wordt verwezen naar het maatschappelijk werk of het RIAGG.

Door veranderde opvattingen over hulpverlening en zelfredzaamheid, maar niet in de laatste plaats door de bezuinigingen, wordt er in de laatste jaren meer verwezen en meer een beroep gedaan op vrijwilligers(organisaties).

Binnen de gezinsverzorging zijn vier vormen van hulpverlening te onderscheiden. De bejaardenzorg, de langdurige hulpverlening, de tijdelijke hulpverlening en de alpha-hulpverlening. De *bejaardenzorg* is sinds de jaren zestig door de sterke toename van het aantal thuiswonende bejaarden gegroeid en vormt nu verreweg het grootste onderdeel. *Langdurige hulpverlening* richt zich op mensen die onder de 65 jaar zijn en door ziekte of handicap gedurende lange tijd hulp nodig hebben. Bij de *tijdelijke* hulpverlening gaat het om cliënten die korte tijd hulp nodig hebben; meestal wordt uitgegaan van drie maanden. Deze drie vormen van hulpverlening worden de traditionele hulpverlening genoemd. Voor al deze vormen geldt dat de uitvoerende krachten huishoudelijk, verzorgend en begeleidend werk doen onder verantwoordelijkheid van een leidinggevende.

Voor de *alpha-hulpverlening* geldt dat er alleen huishoudelijke hulp gegeven wordt, meestal aan ouderen. Een alpha-hulp werkt zelfstandig, zonder begeleiding vanuit de instelling. De alpha-hulp onderscheidt zich verder van de traditionele vormen door de rechtspositie van degenen die erin werkzaam zijn; daarover verderop in dit artikel meer.

In totaal zijn er zo'n 260 instellingen voor gezinsverzorging. Er werken circa 80.000 bejaarden- en gezinshelpsters en er zijn ongeveer 40.000 alpha-hulpen (cijfers CBS over 1982; voor de alpha-hulpen geldt dat hun aantal in 1982 27.247 bedroeg; sindsdien is dat aantal echter sterk toegenomen). Het grootste gedeelte van hen werkt maar een gering aantal uren per week, kontrakten van 6, 9 of 12 uur zijn heel gewoon in de gezinsverzorging. De oorsprong van deze kleine kontrakten (de Centrale Raad voor Gezinsverzorging spreekt over 55.000 kontrakten kleiner dan 14 uur<sup>2</sup>) ligt in de jaren zeventig. Door de sterke groei van de gezinsverzorging destijds ontstond er personeelsgebrek; door middel van het aanbieden van kleine kontrakten konden gehuwde vrouwen worden aangetrokken.

Het werk in de gezinsverzorging is voor het grootste gedeelte

ongeschoold werk. Een aantal vrouwen heeft een opleiding tot gezins- of bejaardenverzorgende, maar dit zijn er maar enkele.

Makkelijk werk is het zeker niet; gezinsverzorging staat bekend als een zwaar beroep.<sup>3</sup> Dit heeft verschillende achtergronden:

– meestal hebben helpsters drie of meer cliënten per week; overall moet het huishouden worden gedaan. Onder dit huishoudelijk werk valt ook het zware werk, zoals dweilen, schrobben en keukens soppen; lichte huishoudelijke werkzaamheden kunnen cliënten vaak zelf nog wel;

– helpsters komen vaak in complexe situaties terecht. Voorbeelden hiervan zijn ernstige ziekte of overlijden, verslavingsproblemen, depressiviteit, huwelijksproblemen. Van helpsters wordt een luisterende en adviserende rol verwacht bij deze problemen. Steunend optreden en tegelijkertijd proberen de problemen van de cliënt niet mee naar huis te nemen, dat is voor helpsters één van de knelpunten van het werk;

– er wordt een groot beroep gedaan op het verantwoordelijkheidsgevoel van de helpster. Ook al wéét je dat een wasbeurt niet bij je taak hoort, of dat je om twaalf uur naar huis mag, in een directe konfrontatie met de cliënt kunnen dit soort punten toch spanningen opleveren;

– men heeft geen collega's in de omgeving om problemen mee door te praten; dat kan alleen achteraf in de werkbeprekingen.

De bezuinigingen hebben het werk van de helpsters zwaarder gemaakt. De invoering van de alpha-hulp betekende voor de traditionele helpsters dat ze vrijwel altijd in moeilijke situaties terecht komen. De gemakkelijke adressen, meestal die waar alleen huishoudelijke hulp nodig is, gaan naar de alpha-hulp.

Verder is de taakverzwaring te vinden in het aantal uren hulp dat wordt gegeven. Er wordt scherper geïndiceerd dan in het verleden het geval was. De begeleiding is in een aantal instellingen minder geworden doordat de leiding minder tijd heeft en doordat er minder cursussen voor helpsters gegeven worden. Uitvoerig onderzoek naar de gevolgen van de bezuinigingen voor de taak van de helpster is gedaan in opdracht van het Stedelijk Overleg van Ondernemingsraden in Amsterdam (Blom e.a., 1984).

De beloning voor het werk van een gezins- en bejaardenhelpster ligt op het niveau van het minimumloon. Ook andere arbeidsvoorwaarden zoals onkostenvergoeding, opleidings- en bijscholingsmogelijkheden zijn minimaal. Dit heeft alles te maken met het feit dat gezins-

---

3. Op de zwaarte van het werk wijzen de volgende gegevens:  
– het ziekteverzuim bedraagt meer dan 20%;  
– vrijwel alle instellingen vinden

een werkweek van 32 uur het maximaal haalbare, meestal nemen ze geen helpster aan voor meer dan 32 uur.

verzorging een *vrouwen*beroep bij uitstek is (en vrouwenberoepen worden lager betaald dan mannenberoepen), maar uiteraard ook met het feit dat het werk ongeschoold is, voortkomt uit vrijwilligerswerk en met de lage organisatiegraad.

De uitvoerende krachten in de traditionele hulpverlening werken onder verantwoordelijkheid van een leidinggevende. Deze heeft onder andere als taken: het organiseren van de hulpverlening; het begeleiden van helpsters; het deelnemen aan overleggen met andere instellingen; het vaststellen van de hulpindicatie; het geven van advies en begeleiding aan cliënten als dat voor de hulpverlening van belang is. Naar de helpster toe heeft de leiding naast een begeleidende rol ook een werkgeversrol.

Instellingen voor gezinsverzorging zijn hiërarchisch gestructureerd. De leiding heeft de verantwoordelijkheid voor de helpsters; de hoofdleiding voor een team leidinggevenden. De leiding van een instelling berust bij directie en bestuur. Zij worden geadviseerd door de hoofdleiding en door staffunktionarissen (deze laatsten zijn er bijvoorbeeld op het gebied van personeelsbeleid, deskundigheidsbevordering, administratie). In sommige instellingen nemen hoofdleiding en staf-funktionarissen ook deel aan de besluitvorming.

Insprakmogelijkheden op het terrein van het hulpverleningsbeleid zijn er voor helpsters via de (groeps)werkbesprekingen en voor de leiding via de teamvergadering. Met name voor helpsters is het moeilijk om echt invloed uit te oefenen; ze beschikken vaak niet over alle informatie en de verhouding met de leiding bepaalt wat er besproken wordt en of de mening van de helpsters doorgespeeld wordt.

Medezeggenschap op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid is er via ondernemingsraden.

In deze beschrijving van de gezinsverzorging is al een en ander gezegd over de gevolgen van de bezuinigingen als het gaat om de hulpverlening en de arbeidsomstandigheden. Die bezuinigingen hebben daarnaast geleid tot de invoering van de eerste flexibele contracten in deze sector: de alpha-hulp.

### *De alpha-hulp*

Om de al eerder genoemde bezuinigingsbedragen te realiseren, moest de oplossing gevonden worden in het terugdringen van de personeelskosten. Het experiment alpha-hulp, dat sinds 1973 bestaat, bood hiervoor mogelijkheden.

Voor alpha-hulpen geldt een aantal bepalingen van de sociale verzekeringswetten niet en het ontslagrecht is niet van toepassing op deze groep

- doordat alpha-hulpen voornamelijk huishoudelijk werk doen;
- doordat alpha-hulpen in dienst zijn van de cliënt (een private of natuurlijke persoon volgens de wet) en

– doordat alpha-hulpen nooit langer dan 12 uur per week, verspreid over twee dagen, bij één cliënt werken.

De sociale wetgeving stelt dat degenen die doorgaans op minder dan drie dagen per week, maximaal 12 uur bij dezelfde werkgever in de huishouding werkzaam is, niet verzekerd is volgens de Ziektewet, de WAO en de Werkloosheidswet. In het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen uit 1945 is een bepaling opgenomen, dat er geen ontslagvergunning nodig is voor vrouwelijke werknemers die hoofdzakelijk huishoudelijke en persoonlijke diensten verrichten in private huishoudens.

Voor de instellingen van gezinsverzorging betekent dit, dat zij geen sociale premies hoeven te betalen en geen begeleiding hoeven te geven, omdat de alpha-hulp niet in dienst is van de instelling. Dit werkt kostenbesparend: 1 uur traditionele hulpverlening kost evenveel als 1,25 uur alpha-hulp.

Voor de alpha-hulpen zelf heeft het verschillende gevolgen:

- dat ze van hun salaris op het niveau van het minimumloon zelf premies AOW, AKW, AWBZ en AAW en inkomstenbelasting moeten betalen;
- bij ziekte heeft men twee wachtdagen en alleen de eerste zes weken ziekte worden uitbetaald;
- alpha-hulpen zitten niet in het ziekenfonds;
- er zijn geen rechten op WW en WAO;
- er is geen ontslagbescherming; bij opzegging van de overeenkomst tussen cliënt en hulp geldt een termijn van een week;
- alpha-hulpen hebben geen recht op begeleiding;
- alpha-hulpen vallen niet onder de CAO en ook sekundaire arbeidsvoorwaarden als studiefaciliteiten, buitengewoon verlof en medezeggenschap gelden niet voor hen.

80

Er waren niet veel voorstanders van alpha-hulp binnen de gezinsverzorging. Voor zover ze er waren, motiveerden zij hun standpunt door te stellen dat er cliënten waren die uitsluitend huishoudelijk hulp nodig hadden en die zelfstandig genoeg waren om werkgever te zijn. Ook signaleerden zij een groep helpenden die begeleiding vanuit de instelling niet nodig vonden. De tegenstanders van alpha-hulp baseren hun standpunt niet zozeer op hulpverleningsmotieven, maar op de rechtspositie van de alpha-hulp. Alle zekerheden die andere werknemers hebben gelden niet voor hen en bovendien is het inkomen betaling van premies en belasting uiterst klein.

Door de gezinsverzorging en de vakbeweging is heftig geprotesteerd tegen invoering van de alpha-hulp. Dit leverde uiteindelijk alleen op, dat invoering ervan niet verplicht werd voor de instellingen voor gezinszorg. In de praktijk was er echter geen keuze; het was kiezen voor alpha-hulp of voor vermindering van de hulpverlening en/of inkrimping van het personeelsbestand.

Vrijwel iedere instelling voor gezinszorg kent inmiddels dan ook alpha-hulp. Hoewel er nog steeds velen zijn die voor afschaffing zijn, is alpha-hulp de enige vorm van hulpverlening die sinds 1980 een sterke groei vertoont.

Afschaffen van alpha-hulp lijkt dan ook niet meer tot de mogelijkheden te horen. Het beperken van het aantal hulpen en het langzamerhand proberen de positie van deze hulpen te verbeteren lijkt een haalbaarder strategie. *Ondernemingsraden* kunnen hierop enige invloed uitoefenen. Zij kunnen afspraken maken met de werkgever over het maximale aantal alpha-hulpen in hun instelling. In een aantal instellingen zijn er inmiddels overschotten (hoeveel is niet bekend, ook is niet vast te stellen om hoeveel instellingen het gaat); wellicht kunnen deze overschotten worden aangewend om een deel van de alpha-helpsters een normaal kontrakt aan te bieden.

Voor de vakbeweging en de vrouwenbeweging zou de derde EEG-richtlijn omtrent gelijkberechtiging van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid mogelijkheden kunnen bieden om langs de weg van klachten en procedures de rechtspositie van alpha-hulpen te verbeteren.

### *Nog meer flexibele kontrakten*

Bij de invoering van nulkontrakten en min-max-kontrakten binnen de gezinsverzorging valt op, dat deze in tegenstelling tot de alpha-hulp niet onmiddellijk te maken hebben met bezuinigingen. De achtergronden zijn te zoeken in bepaalde veranderingen binnen de eerste-lijnsvoorzieningen. Veranderingen die erop gericht zijn, cliënten beter dan voorheen te helpen, via een gerichtere samenwerking tussen de instellingen en door cliënten de hulp te geven die ze nodig hebben, en wel op de momenten dat ze er behoefte aan hebben. In officiële nota's, zoals de *WVC-Nota flankerend bejaardenbeleid*, komen we deze ontwikkeling tegen als 'zorg op maat' of 'hulp op maat'. Door deze 'hulp op maat' hoopt men cliënten zo goed mogelijk thuis te helpen en zolang mogelijk zelfstandig te laten zijn. Op zichzelf is daar niets tegen, maar het is, met de bezuinigingen op ziekenhuizen en bejaardentehuizen in het achterhoofd, natuurlijk wel de vraag of het doel inderdaad zo nobel is.

Hoe het ook zij, hulpverlening thuis is een van de taken van de gezinsverzorging en het is dan ook niet vreemd dat men daar op zoek is naar vormen van hulpverlening die meer recht doen aan de behoefte van de cliënten, zoals avond- en weekendhulp en akute hulpverlening. Tevens wordt op dit moment de samenwerking met andere eerstelijnsvoorzieningen geïntensiveerd.

De ontwikkelingen in de richting van 'hulp op maat' betekenen voor de gezinsverzorging een zekere vernieuwing van het werk. Ze kunnen zeker ook voor de vrouwen die er werken aantrekkelijke kanten hebben. Zo werkt het echter nog niet. De enige resultaten die al zicht-



baar zijn voor de werknemers zijn de aanpassingen die er in de arbeidsvoorwaarden doorgevoerd zijn of gaan worden. Dit is zeker niet alleen te wijten aan de werkgevers binnen de gezinsverzorging; de bezuinigingen, maar ook de voortdurende verandering in het financieringssysteem en een steeds weer uitgestelde decentralisatie, maakten dat zij de afgelopen jaren een ad-hoc-beleid moesten voeren. De nieuwe ontwikkelingen vragen om een tegengesteld beleid, wil het aantrekkelijk zijn voor werknemers. Ze vragen òm een gedegen inhoudelijk beleid òm een zorgvuldige afweging van personele belangen. Daar is nauwelijks tijd voor, terwijl ook de middelen ontbreken. De overheid weigert tot nu toe extra geld te steken in de vernieuwing van de gezinsverzorging. Bij deze opvatting lijkt men zich in het veld wat al te snel neer te leggen. Het ligt toch juist voor de hand, de bereidheid tot verandering en uitbreiding van taken te laten samengaan met een vraag naar meer middelen. Dergelijke eisen zijn tot nu toe echter nauwelijks door de instellingen naar voren gebracht.

#### *Afroepkontrakten, nulkontrakten, min-max-kontrakten*

Een exakt beeld van het aantal flexibele kontrakten en van de soorten die er zijn binnen de gezinsverzorging valt niet te geven. Het Comité van Waakzame Vrouwen binnen de gezinsverzorging verzamelt zoveel mogelijk informatie hierover, maar is daarbij afhankelijk van wat er uit het land gemeld wordt. De indruk van het comité is dat er vrijwel in alle instellingen gepraat wordt over nieuwe vormen van hulpverlening en dat deze discussies altijd gepaard gaan met voorstellen voor flexibele kontrakten. In een deel van de instellingen zijn deze kontrakten – afroepkontrakten, nulkontrakten, min-max-kontrakten – al ingevoerd, meestal gekoppeld aan avond- en weekendhulp of akute hulp.

De kontrakten die hierboven genoemd zijn kenmerken zich door onzekerheden op verschillende punten voor de werknemers:

– *het inkomen*: bij een 'nulcontract' oftewel een afroepcontract heb je geen enkele zekerheid over het inkomen. Bij een min-max-contract heb je een deels wisselend inkomen. Geen van beide kontrakten bieden in de praktijk mogelijkheden om zoveel te verdienen, dat je er zelfstandig van kunt leven;

– *de arbeidsuren*: voor beide soorten kontrakten geldt dat je niet (ruim) van te voren weet hoeveel uur je moet gaan werken. Het minimum is vastgelegd, maar het uiteindelijke maximum is onbekend. Meestal wordt er een grote beschikbaarheid geëist;

– *de arbeidstijden*: op welke uren er gewerkt moet gaan worden is niet of in bepaalde gevallen hoogstens gedeeltelijk vastgelegd. Dat kan betekenen, dat de arbeidsuren uitsluitend in avonden en weekenden vallen;

– *uitkering bij ziekte en ontslag*: de ziekte-uitkering is afhankelijk van het aantal gewerkte uren in de afgelopen drie maanden. De voorwaarden voor uitkeringen bij ontslag liggen nog veel

ingewikkelder; minimale voorwaarde is dat men in de afgelopen twaalf maanden minstens 65 dagen moet hebben gewerkt.

Vaak blijken deze onzekerheden te leiden tot problemen die in eerste instantie niet voorzien waren door degene die zo'n kontrakt aanging. De vrijheid om zelf het aantal arbeidsuren te bepalen blijkt een onvrijheid te zijn, als je steeds thuis moet zijn om de telefoon op te nemen. Nee zeggen als het je niet uitkomt om te gaan werken betekent na een paar keer, dat je achter in de kaartenbak komt en niet meer wordt opgeroepen. Omdat dat geen ontslag heet, is het moeilijk om ertegen te protesteren, of om een uitkering aan te vragen.

Dit alles betekent echter niet dat er altijd problemen zullen ontstaan en dat men in zo'n situatie als afroepkontraktante of min-max-kontraktante rechteloos is.<sup>4</sup> Ook betekent het niet dat er bij ieder flexibel kontrakt dat afgesloten is of wordt in de gezinsverzorging, sprake is van grote onzekerheid voor werkneemsters. Sommige instellingen hebben goede afspraken met betrekking tot het telefonisch contact; weer andere instellingen betalen een paar uur uit, ook al is er niet gewerkt; de variabele uren die het min-max-kontrakt kenmerken zijn soms uiterst klein; en in een aantal gevallen is bepaald dat men nooit voor een uurtje wordt opgeroepen, maar altijd voor minstens een dagdeel. Op deze wijze probeert men de nadelen van deze kontrakten zoveel mogelijk te beperken. Het omgekeerde gebeurt ook, een heel extreem voorbeeld is het voorbeeld van een helpster die in het weekend moest werken, een uur reisde en vervolgens een uur werkte en uiteindelijk slechts een uur betaald kreeg. Een andere helpster bij een andere instelling zou volgens de voor haar geldende afspraken voor hetzelfde een toeslag gekregen hebben van 50% en een reiskostenvergoeding. Er bestaan zoveel verschillende afspraken over afroepkontrakten en min-max-kontrakten, dat het er maar net van afhangt bij welke instelling je werkt. Die situatie vraagt, nog even los van de nadelen die er toch al zitten aan deze kontrakten, om verbetering. Aan deze wirwar van regelingen kan het beste een einde komen door het vastleggen van één regeling, die dan in de CAO zou moeten worden opgenomen. Zolang het nog niet zo ver is, kunnen *ondernemingsraden* in hun eigen instelling zorgen voor goede afspraken.

83

#### *De taak van de ondernemingsraden*

In instellingen waar flexibele kontrakten zijn ingevoerd heeft men, ook daar waar het gaat om kontrakten met veel nadelige

---

4. Zie hiervoor bijv. de brochure *Afroepkrachten hebben meer rechten dan ze denken!* van de Rechtswinkels

Utrecht/Leiden en de Vrouwenrechtswinkel Utrecht.

konsekwenties, het personeel weten mee te krijgen. Soms omdat er gezien de positie van de instelling geen keuze was, soms door een sterk beroep te doen op de verzorgende en liefdevolle talenten van vrouwen. In minstens evenveel gevallen werd het personeel gepasseerd en kon er pas veel later worden geconstateerd dat er vrouwen waren aangenomen op andere dan de gangbare kontrakten.

Hoewel ondernemingsraden een vrij sterke positie hebben waar het gaat om kwesties als de invoering van flexibele kontrakten en het werken op andere tijden dan kantooruren, is dat niet altijd te merken in de huidige situatie. Hiervoor zijn de volgende oorzaken aan te geven:

- de meeste ondernemingsraden in de gezinsverzorging zijn na 1980 ingesteld en hebben nog geen sterke positie in het bedrijf weten op te bouwen. Gekombineerd met de bezuinigingen, waarbij de keuze vaak was: slikken of stikken, valt dat ook wel te verklaren;
- ondernemingsraden zijn altijd afhankelijk van informatie uit de wandelgangen. Het grote deel van de OR-leden in de gezinszorg werkt bij de cliënten thuis en komt zelden in de instelling. Achterban-bijeenkomsten heffen dit probleem niet helemaal op;
- vrouwen laten zich gemakkelijk aanspreken op de behoefte van cliënten; klaar staan voor anderen en je eigen belangen vergeten is hun goed geleerd. Dat betekent dat je als OR niet altijd de strijdbare achterban hebt die je zou willen, maar ook dat er OR-leden zijn die zich te gemakkelijk voor de oneigenlijke keuze tussen de belangen van de cliënt en die van het personeel laten stellen;
- in de gezinszorg worden weinig procedures aangespannen door ondernemingsraden. Hierdoor zijn deze vaak machtelozer dan nodig zou zijn. Voor een deel komt dit doordat men een procedure niet aandurft, maar het heeft ook te maken met een gebrek aan faciliteiten.

Goed opkomen voor personeelsbelangen vraagt een scherpere opstelling van de ondernemingsraden dan deze tot nu toe hebben laten zien. Zo is er geen enkele reden aan te geven waarom de OR zich zou moeten laten passeren door de werkgever. Voor alle terreinen genoemd in artikel 27 van de WOR (instemmingsrecht) geldt dat de nietigheid van een besluit kan worden ingeroepen binnen een maand. Voor de in artikel 25 genoemde terreinen (adviesbevoegdheid) geldt dat de werkgever de uitvoering van zijn besluit een maand moet opschorten als de OR een van de werkgever afwijkende mening heeft. In deze maand kan de OR bij de bedrijfskommissie in beroep gaan.

Vaak zijn dit geen eenvoudige procedures en inschakeling van een jurist of een andere deskundige is dan ook meestal nodig. Die mogelijkheden heeft de OR; feitelijk zijn er dus weinig belemmeringen om deze procedures aan te gaan. Ze versterken de positie van de OR en er gaat een voorbeeldwerking van uit.

### ***Flexibilisering en het adviesrecht van ondernemingsraden***

Hierboven is al aangegeven dat flexibele contracten te maken hebben met het invoeren van *nieuwe vormen* van hulpverlening. Dat betekent dat ondernemingsraden op grond van artikel 25 lid 1 sub d van de WOR in de gelegenheid moeten worden gesteld advies uit te brengen over de veranderingen. In de adviesaanvragen wordt nogal eens verzuimd om de behoefte van cliënten aan deze hulpvormen te konkretiseren en aan te geven in hoeverre de gezinsverzorging hieraan kan voldoen. De taak van de gezinshulp op avonden en weekenden wordt in een adviesaanvraag ook meestal niet beschreven; duidelijk is in ieder geval wel, dat het op die momenten niet zal gaan om huishoudelijk werk en het valt ook niet aan te nemen dat dergelijke hulp bedoeld is om even gezellig langs te gaan bij een cliënt die daar aan behoefte heeft. Vermoedelijk gaat het bij de voorstellen voor nieuwe vormen van hulpverlening dan ook om verandering van taken voor de gezinszorg en voor het personeel.

Voor ondernemingsraden is het dan ook belangrijk om vóór een beoordeling van een adviesaanvraag antwoord te krijgen op bovengenoemde vragen. Het gevaar is immers niet denkbeeldig, dat de gezinsverzorging taken op zich neemt die nu verricht worden door beter betaalde en beter opgeleide krachten, zoals wijkverpleegkundigen. Een taakverzwaring zonder aanpassing van het salaris is niet redelijk; een negatief advies ligt in zo'n geval voor de hand. Als de uitbreiding van de hulpverlening samenhangt met de behoefte van cliënten en er geen verschuiving van taken optreedt, is er reden voor een positief advies, evenveel gekoppeld aan een aantal voorwaarden. Te denken valt daarbij aan voorwaarden op het gebied van begeleiding en opleiding; voorwaarden die regelen dat men niet teveel cliënten op één dag of in één week krijgt; een goede reis- en onkostenvergoeding; duidelijke functieomschrijvingen; het werven van personeel op basis van vrijwilligheid.

### ***De instemmingsbevoegdheden van de ondernemingsraad***

Na de adviesprocedure zal de werkgever met nieuwe voorstellen moeten komen over de wijze van invoering van nieuwe hulpvormen. Hierbij komen de contracten ter sprake. Er kunnen voorstellen gedaan worden tot invoering van nulcontracten/min-max-contracten en voorstellen over de rechtspositie van hen die buiten kantooruren gaan werken. Bij al deze zaken is de instemming van de OR vereist, want het gaat om aanstellingsbeleid en verandering van werktijden (onderwerpen c en f uit artikel 27 WOR).

Het lijkt niet nodig om in te stemmen met *afroepcontracten* of *nulcontracten*. In de gezinsverzorging kunnen problemen bij ziekte en piekmomenten heel best anders opgevangen worden. Er zijn instellingen met een vaste groep invallers. Zij hebben een contract waarin zowel arbeidstijden als de hoeveelheid uren zijn vast-

gelegd. Is er te weinig werk, dan krijgt men de kontrakturen normaal uitbetaald, is er teveel werk, dan wordt gevraagd of men meer wil werken. Voor die extra uren krijgt men dan ook extra uitbetaald. Voor de gezinsverzorging met een ziektepercentage van ongeveer 20% is het de enige manier om continuïteit in de hulpverlening te garanderen en voor de werknemers biedt zo'n kontrakt meer zekerheid dan een afroepkontrakt.

Aan *min-max-kontrakten* zitten wat minder nadelen dan aan afroepkontrakten. Ze kennen in elk geval de zekerheid van een minimum aantal uren. Tegen instemming is dan ook minder bezwaar, mits de onzekerheid in deze kontrakten zo klein mogelijk is. Dat geldt niet voor een kontrakt van 0-24 uur, want dat werkt net zo als een afroepkontrakt. Een kontrakt van 6-30 heeft als nadeel, dat het aantal flexibele uren zo hoog is dat men steeds beschikbaar moet zijn. Een laatste probleem dat zich voordoet bij min-max-kontrakten is dat men steeds voor een uurtje wordt opgeroepen. Door te eisen dat er telkens minstens een dagdeel (3 of 4 uur) aaneen gewerkt wordt, kan ook dit nadeel worden voorkomen.

Het zojuist bedoelde probleem doet zich ook voor bij *avond- en weekendhulp*. Men krijgt dan wel een kontrakt met een vastgesteld aantal uren, maar er wordt verwacht dat deze uren gespreid worden over alle dagen van de week. Het maken van een rooster ligt voor de hand, maar het komt veel voor dat een ondernemingsraad de werkgever nog moet attenderen op deze mogelijkheid.

Rond avond- en weekendhulp zijn inmiddels regelingen opgenomen in de CAO. Onder druk van vrouwen in de gezinsverzorging en goedwillende werkgevers is het eerste voorstel hiervoor verworpen en vervangen door een betere regeling, waardoor zogenaamde inkonveniënte uren volgens vaste percentages worden uitbetaald. Het eerste voorstel had ook deze bedoeling, maar had zeer veel mogelijkheden tot ontduiking in zich. Nu deze regeling in de CAO is opgenomen, heeft de OR geen instemmingsbevoegdheid meer ten aanzien van de honorering van inkonveniënte uren. De CAO schrijft echter niet vóór dat iedere instelling nu op avonden en weekenden moet gaan werken. De OR heeft dus nog steeds instemmingsbevoegdheid bij het invoeren van deze werkvormen, ten aanzien van de wijze waarop en de mate waarin een ander wordt ingevoerd. Of ondernemingsraden voor het *werken buiten kantooruren* instemming zullen geven zal afhangen van het standpunt van het personeel in dezen. Vermoedelijk zullen er, nu de betaling is geregeld, niet zoveel weerstanden meer leven tegen invoering van deze vormen van hulpverlening.

### *Tot slot*

Het voorbeeld van de toeslag op de inkonveniënte uren geeft aan hoe er omgegaan kan worden met flexibele kontrakten en alles wat eraan

vast zit. Te verkiezen boven regels per instelling zijn uiteindelijk deugdelijke CAO-regelingen. Maar daar hoeft niet op gewacht te worden; als de OR zijn bevoegdheden gebruikt kan hij in de tussentijd goede regelingen afdwingen, ontoelaatbare praktijken voorkomen en afspraken maken met de werkgever over het percentage flexibele contracten.

Afstemming van het beleid van de verschillende ondernemingsraden is een belangrijke voorwaarde om uiteindelijk goede CAO-bepalingen mogelijk te maken. Er wordt op dit punt binnen de gezinsverzorging gebruik gemaakt van verschillende kanalen. Het Comité Waakzame Vrouwen bundelt informatie en organiseert studie- en aktiedagen; er bestaan stedelijke of regionale OR-overleggen en er is een landelijk overleg tussen ondernemingsraden en de AbvaKabo. Langs deze wegen moet er heel wat te bereiken zijn en kan ook de overheid beïnvloed worden ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de gezinsverzorging.

### Literatuur en bronvermelding

- Annemieke Blom e.a., 1984, *Gezinsverzorging in Amsterdam, onderzoek naar de effecten van bezuinigingen*, Universiteit van Amsterdam, subfakulteit Andragologie.
- Rechtswinkel Utrecht/Leiden, Vrouwenrechtswinkel Utrecht, 1984, *Afroepkrachten hebben meer rechten dan ze denken!*, brochure.
- Nieuwsbrief Comité Waakzame Vrouwen in de Gezinsverzorging*, jan. 1984 en mei 1984.

Voorts maakte ik gebruik van alles wat me bijgebleven is uit mijn periode in de gezinsverzorging. Naast cijfermateriaal gaat het daarbij om de vele gesprekken die ik met helpsters voerde tijdens kursussen. Ook studiedagen georganiseerd door het Comité Waakzame Vrouwen en het FNV-sekretariaat voor vrouwelijke werknemers leverden materiaal op. De rest van het materiaal zamelde ik bijeen door enkele telefoontjes met ex-kollega's.

