

Luuk Wijmans\*

## Van vakman tot typiste

### Automatisering en vrouwen- arbeid in de grafische sektor

Automatisering en de gevolgen voor de werkgelegenheid en de kwaliteit van de arbeid staan veelvuldig in de belangstelling. De aanvankelijke optimistische prognose dat door automatisering een groot deel van de routinematige arbeid zou verdwijnen ten gunste van interessantere, kreatievere werkzaamheden is volgens veel empirisch onderzoek niet in vervulling gegaan.

Deze verwachting is met name te vinden bij technologisch-deterministische benaderingen, die technologie opvatten als een niet te beïnvloeden onafhankelijke variabele. Hiermee is de notie verbonden dat ruim baan voor elke technologische ontwikkeling moet worden gemaakt, omdat deze positieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van de arbeid en grotere deelname aan het arbeidsproces door meer groeperingen mogelijk maakt. Een vergelijkende literatuurstudie naar de effecten van automatisering toont een tegenovergestelde ontwikkeling, vooral waar het beroepen betreft die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend.<sup>1</sup> Wil men tegen een dergelijke degradatietendens kunnen ingaan, dan zal onderzocht moeten worden of en in welke mate die zich voordoet in *specifieke sectoren*. De grafische bond *Druk en Papier FNV* heeft die vraag gesteld en heeft in verband daarmee een onderzoek laten verrichten door een aantal sociologen. In dit artikel wordt een aantal bevindingen belicht.<sup>2</sup>

De industriële activiteiten van de grafische sektor zijn gericht op de vervaardiging en afwerking van *drukwerk*. Samenhangend met het

---

\* FSW-B Universiteit van Amsterdam, vakgroep Arbeid en Organisatie.

1. P. Meurs, M. Rohling en M. Weggelaar, *Micro-electronica en vrouwenarbeid, Deel I. Een literatuurstudie naar de kwaliteit en de kwantiteit van vrouwenarbeid*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag 1982.

2. Het onderzoeksverslag is getiteld *De verdwenen kopij. Automatisering in de grafische industrie en de arbeidspositie van vrouwen* (1985),

onder redactie van T. Bunck, K. Henselmans, M. Heesters en L. Wijmans. Aan het onderzoek werkten voorts mee: B. Engelhard, C. Georgiades, S. Karlgaard, M. Kruijzinga, W. de Kruijff, R. Kuivenhoven, C. Metselaar en G. Poppema. De uitgave is van Druk en Papier FNV. Het onderzoek werd uitgevoerd door een leeronderzoeksgroep aan het Sociologisch Instituut, Vakgroep Arbeid en Organisatie van de Universiteit van Amsterdam.

soort drukwerk kunnen bedrijven worden onderverdeeld in dagblad-, diepdruk-, boekdruk- en vlakdruk- of offset-drukkerijen. Daarnaast behoren dienstverlenende bedrijven zoals loonzetterijen, afwerkings-bedrijven en binderijen tot de grafische sektor.<sup>3</sup> In de bedrijfstak werken zo'n 50.000 mensen, dat is circa vijf procent van de industriële werkgelegenheid. Hoewel de meeste bedrijven klein van omvang zijn, is ruim de helft van de werknemers in deze sector werkzaam in ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

Na een algemeen overzicht staan in dit artikel de gevolgen van reorganisatieprocessen in vier (middel)grote bedrijven centraal. Deze categorie bedrijven is voor nader onderzoek gekozen, omdat zich hier tijdens een periode van verscherpte concurrentie grote met automatisering gepaard gaande herstruktureringen voordoen, waardoor deze bedrijven, onderdelen van concerns, meer marktgericht worden. Het werknemertal is in het kleinste onderzochte bedrijf 70, in het grootste ruim 500. De hoofdactiviteiten van deze bedrijven zijn het diepdrukken van kommercieel drukwerk, drukvormvoorbereiding en in twee bedrijven offset, de meest voorkomende druktechniek in het hedendaagse grafische bedrijf. In alle onderzochte bedrijven hebben zich de laatste drie jaar diepgaande reorganisaties voorgedaan, die bij drie van de vier bedrijven uitstoot van arbeid inhielden. In één bedrijf werd het personeelsbestand vrijwel gehalveerd: na automatisering waren er van de ongeveer 250 werknemers 140 over. De keuze van de case-studies viel niet op kleine ondernemingen, omdat daar de automatisering zich later voordoet en er bovendien nauwelijks vrouwen werken. De onderzochte bedrijven zijn bovendien aan uitgeverijen verbonden. Deze hebben naast de algemeen geldende technologische veranderingen in het productieproces te maken met de gevolgen van de ontwikkelingen op mediagebied, die ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsverhoudingen. De van oudsher relatief sterke *positie van de vakbond* staat onder druk, omdat het terrein daarvan gedefinieerd is in grafisch-technische werkzaamheden en deze juist komen te vervallen. Een proces van ambachtelijkheid naar administratie, waarbij het werkingsgebied van de grafische bonden in het geding is. Welke problemen dat kan opleveren voor de positie van de grafische bond in diens relatie tot andere bonden en tot de werkgevers toont het konflikt in Engeland tussen persgigant Murdoch en de grafische bond aldaar, waar Murdoch gebruik maakt van het verlies aan grafische identiteit en de bond kan passeren.

In dit artikel wordt eerst de werkgelegenheidsontwikkeling in de grafische sektor in het licht van de invoering van nieuwe technologieën

---

3. *Technische en technologische ontwikkelingen in de grafische industrie en hun invloed op de vraag*

*naar arbeid*, Instituut voor Grafische Techniek TNO Amsterdam, juni 1979, 10.

aan de orde gesteld, waarbij het accent valt op *vrouwelijke* arbeidsposities. Vervolgens ga ik in op de kwalitatieve aspecten van deze posities, waar zij gevormd zijn door automatiserings- en reorganisatieprocessen. Hierbij komen arbeidstijd, controle en sociale contacten aan de orde. Op basis van interviews wordt ingegaan op de vraag of automatisering de kansen op beter en zekerder werk heeft vergroot of verkleind. Eén aspect krijgt speciale aandacht: de relatie tussen automatisering en *flexibilisering* als vorm van herstructurering van arbeidsverhoudingen. Aan dit verschijnsel is in dit tijdschrift eerder aandacht besteed door Ruud Vreeman.<sup>4</sup> Hierbij wordt met name naar een typische 'verborgen' vorm van flexibilisering van vrouwenarbeid<sup>5</sup> gekeken: *thuisarbeid*. Van deze grijze of zwarte arbeid is weinig bekend, vooral waar het gaat om ervaringen van betrokkenen. Reden om daarop uitbreider in te gaan.

### *Nieuwe technologieën en werkgelegenheidsontwikkeling*

De nieuwe ontwikkelingen op het terrein van de informatie- en communicatie-industrie hebben ingrijpende gevolgen voor het (voort)bestaan en de organisatie van de grafische bedrijfstak. De toename van informatie- en communicatiemogelijkheden, satelliet-tv, abonnee-tv, teletekst, kabelkrant en viditel kan in de grafische sektor een teruggang van het traditionele grafische product (boeken, kranten en tijdschriften) tot gevolg hebben, zelfs zodanig dat de toekomst voor een groot deel van de grafische industrie op het spel staat.<sup>6</sup> De uitgeverijconcerns trachten hun positie te behouden door zich op de nieuwe mediavormen te richten en een deel van hun activiteiten te verplaatsen ten koste van de grafische onderdelen van het concern. Hun 'huisdrukkerijen' zijn daardoor afgestoten of gereorganiseerd. Een deel daarvan is overgestapt naar productie van commercieel drukwerk voor derden en beperkt zich niet meer tot het vervaardigen van drukwerk voor de uitgeverij.

In samenhang met deze marktontwikkelingen heeft de invoering van nieuwe technologie vergaande gevolgen voor de kwalitatieve en kwantitatieve werkgelegenheid. Het grafische productieproces kan onderverdeeld worden in drie fasen: de drukvormvoorbereiding en -vervaardiging, het drukproces zelf en de afwerking van het product. Niet alle grafische bedrijven richten zich op het gehele productieproces. Er zijn in Nederland ongeveer 160 bedrijven die alleen zetten en/of drukken, en ongeveer 70 bedrijven die zich in de bind- en

---

4. R. Vreeman, Flexibele arbeid. Flexibilisering als vorm van herstructurering van de arbeidsverhoudingen, *Tijdschrift voor Politieke Economie* 8 (2), dec. '84, 7-24.

5. K. Roozmond, Flexibilisering: flexibele vrouwenarbeid, *Tijdschrift*

voor *Politieke Economie* 8(2), dec. '84, 25-43.

6. *Is er nog wel een toekomst voor de grafische industrie? Uitkomsten van een lange termijn-verkenning rond de grafische industrie*, Nehem Den Bosch 1982.

afwerking hebben gespecialiseerd. Daarnaast zijn zetterijen en drukkerijen vaak in een bepaald grafisch procédé gespecialiseerd, bijvoorbeeld hoogdruk, diepdruk of offset. In de jaren zeventig zijn veel ervan overgestapt op het toepassen van meer dan één procédé, om hun marktaandeel te vergroten.

De belangrijkste vorm van automatisering is de invoering van *beeldschermapparatuur* in de *drukvoorbereiding en -vervaardiging*. Het zetten vormt in deze fase een essentieel onderdeel. Traditioneel zet de typograaf letter voor letter. Rondom de eeuwwisseling komt een nieuw systeem in zwang, waarbij de kopij regel voor regel via een mechanisch toetsenbord gezet wordt.<sup>7</sup> Als de computer zijn intrede doet, worden de ponsbanden door zettters of zetsters ingetypt en door de computer gelezen, waarbij de juiste lengte van de regels en het afbreken van woorden aan het eind van de regel door de computer worden gedaan. In de jaren zeventig gaat men vervolgens over op een computergestuurd fotozetsysteem: teksten worden niet langer in lood gezet, maar het netwerk wordt fotografisch vervaardigd. De 'opmaak' verandert daarmee in de montageafdeling: platte opmaaktegels van steen maken plaats voor een soort tekentafel waar men met een mesje stroken fotozetsel, papier of film snijdt, plakt en monteert.

Traditionele apparatuur is dus vervangen door het beeldscherm, het traditionele vakmanschap door typevaardigheden en computerkennis. Gespecialiseerde programma's nemen toe, waardoor korrigeren, redigeren, paginaopmaak en het maken van tabellen door de computer zijn overgenomen. Daardoor zijn delen van de drukvoorbereiding verdwenen of in elkaar geschoven. De huidige software-ontwikkelingen wijzen op een voortgang van dit proces. Door vereenvoudiging van het gebruik van de apparatuur en door koppelingsmogelijkheden voor een groot aantal terminals met een centraal computersysteem over grote afstanden via PTT-lijnen vindt de invoer van teksten steeds meer buiten de grafische industrie plaats en kan deze geheel in handen blijven van de opdrachtgever of direct door redacteuren worden gedaan (redakties on-line). Dit betekent een bedreiging voor het voortbestaan van de afdelingen tekstinvoer binnen de grafische bedrijven.

Met de ontwikkeling van de opmaakbeeldschermen (zowel beeld als tekst) en de rechtstreekse overbrenging van pagina's vanuit het geheugen van het zetsysteem op de drukvorm (de zogenaamde computer-to-plate-toepassing) zal een deel van de werkzaamheden in de drukvormvervaardiging verdwijnen. In de meeste dagbladbedrijven gaat de strijd op dit moment om de opmaakbeeldschermen. Bij de andere uitgeverijgebonden bedrijven, ook de door ons onderzochte

---

7. *Grafische en aanverwante technieken*, Amsterdam 1969, 38.

ondernemingen, zijn deze ontwikkelingen nog in volle gang. Juist in deze sektor zijn dan ook in de komende jaren grote verschuivingen te verwachten.

De technologische ontwikkelingen in het *drukproces* zelf laten verschuivingen zien van de ene druktechniek naar de andere en zijn voornamelijk gericht op beheersing van het drukproces met behulp van elektronische meet- en regelapparatuur ter verbetering van de kwaliteit van het drukwerk en verhoging van de efficiëntie. Daarnaast is er sprake van een verschuiving naar flexibele, kleinere productie-eenheden, die meer aangepast zijn aan een snellere wisseling van typen werk met relatief kleinere oplagen. Hier zijn nieuwe technologieën eerder een aanvulling op de bestaande apparatuur dan een vervanging daarvan. Veel minder dan in de drukvormvoorbereiding en -vervaardiging verwacht men in de drukkerijen een verlies aan arbeidsplaatsen.

Bij het *bindwerk* en de *afwerking* zal in de toekomst een aantal arbeidsplaatsen verdwijnen door een voortgaande toepassing van mikroprocessoren. Al geruime tijd worden deze bij het snijden, vouwen, brocheren, vergaren en naaien gebruikt. De verwachting is dat dit proces zich zal voortzetten ook in de andere onderdelen van bindwerk en afwerking. De nieuwe apparatuur is gericht op snellere omsteltijden, kwaliteits- en kwantiteitscontroles, productie- en managementregistratie en verbetering van de werkomstandigheden aan de machine. Tevens is een ontwikkeling gaande naar een koppeling van de verschillende stadia van afwerking, zodat het produkt steeds meer rechtstreeks van de pers door machines heengevoerd wordt en er kant en klaar uitkomt. Zover is het nog niet, maar in de toekomst zal deze ontwikkeling zich wel doorzetten en arbeidsplaatsen gaan kosten.

De grafische sektor heeft lang een gildeachtig karakter behouden met scherpe toelatingskriteria.<sup>8</sup> Het is van oudsher een (vak)mannenbolwerk, dat zeer laat ontsloten is voor vrouwen. Pas in de periode van economische groei in het begin van de jaren zestig komen meer vrouwen in de grafische industrie te werken op andere functies dan de traditioneel door vrouwen bezette kantoorfuncties. Zij verrichten vooral ongeschoold werk. Tot het begin van de jaren tachtig neemt hun aandeel toe. Zo steeg tussen 1978 en 1981 het percentage vrouwen dat onder de grafisch-technische CAO viel van ongeveer tien procent naar een percentage dat tegen de 15 ligt. Deze stijging valt niet los te zien van de grote veranderingen in de produktiewijze in de grafische sektor.

---

8. J. Ramondt en G. Scholten, *De stille voorhoede. De grafische bedrijfstak temidden van*

*economische en technische turbulentie*, Leiden/Antwerpen 1985.

We hebben gezien dat voor werknemers ingrijpende automatisering in in laatste tien jaar vooral plaatsvond op de drukvormvoorbereiding, in welk deel van het grafisch bedrijf relatief de meeste mensen werkzaam zijn: zo'n 40 procent van de werkgelegenheid in de technische beroepen is te vinden in de drukvormvoorbereiding, ongeveer een kwart in de fase van het drukken en ruim een vijfde in de afwerking.<sup>9</sup> De overgang van loodzetten naar fotozetten, eerst met computers en ponsbanden en later met beeldschermen, heeft de intrede van vrouwen in dit deel van het grafische productieproces tot gevolg gehad. Dit is gepaard gegaan met een verschuiving in kwalificatie-eisen voor de functies van dit deel van de drukvormvoorbereiding. De oude loodzetters werden vervangen door typistes en snel en foutloos typen werd hier belangrijker dan grafische vakkennis. Een illustratie van de grote toename van vrouwen bij het fotozetten vormen de gegevens uit de beroepenquete over 1981. Daaruit kan afgelezen worden dat de sterke groei van vrouwen in de periode van 1978 tot 1981 in de categorieën zit van bediener bandgestuurde fotozetinstallatie (toename van 18,6 procent), bediener beeldscherm (toename 26,3 procent) en bediener toetsenbord gekoppeld fotozetmachine (toename van 12,8 procent).

Sinds 1981 is het aandeel van vrouwen in de grafische sektor aan *daling* onderhevig: in het technische personeel is het gedaald van 15 procent in 1981 naar 12 procent in 1984. Ook het aantal arbeidsplaatsen van mannen verminderde, maar in een lager tempo dan dat van vrouwen. Dit hangt naar alle waarschijnlijkheid samen met het feit, dat vrouwen in sterke mate in die beroepsoorten te vinden zijn die als gevolg van automatisering aan uitstoot en flexibilisering blootstaan. De concentratie van vrouwen in een beperkt aantal beroepsoorten heeft zich in de recente periode versterkt. Volgens de beroepenquete over 1981 is bijna tweederde van het aantal vrouwen in de grafische industrie vertegenwoordigd in vier beroepsgroepen: fotozetwerkzaamheden (12,8 procent), huishoudelijk en kantine personeel (6,8 procent), hulpvakarbeid (15,8 procent) en administratie (25,5 procent). De beroepenquetegegevens van 1984 geven aan dat *driekwart* van het totale aantal van 7732 vrouwen werkzaam is in vier beroepsoorten: 18,5 procent van alle vrouwen — inclusief part-timers — werkt in een van de fotozetberoepen; 11,7 procent in een afwerkingsberoep of daarmee vergelijkbaar beroep in de papierwaren- en plastic-lassektor; 16,2 procent is hulpvakarbeidster en maar liefst 30,9 procent hoort bij het administratief personeel dat

---

9. *Onderzoek naar de relatie tussen technologische ontwikkelingen en arbeidsmarktverhoudingen aan de hand van een pilot study in de grafische industrie*, Studiecentrum

voor Technologie en beleid TNO, Instituut voor Grafische Techniek TNO en Adviesgroep Mens en Organisatie NV, oktober 1982, 12.

onder de CAO valt. In bijna de helft van de beroepskategorieën in het grafisch bedrijf komen nauwelijks vrouwen voor. Zeker in de hogere: minder dan één procent van de chef-functies wordt door vrouwen bekleed.

Tussen 1981 en 1984 is er sprake van een algehele afname van het personeelsbestand. Pas in 1981 gaat het aantal werkzoekenden het getal der vakatures overtreffen, waarbij het aanbodoverschot in de drukvormvoorbereiding het grootst is. Voor vrouwen is de afname tweemaal zo groot: terwijl het aantal mannen met eentiende afnam tussen 1981 en 1984, daalde het aantal vrouwen met zeker een vijfde. De sterke groei in de jaren zeventig van vrouwen bij fotozetwerkzaamheden slaat na 1981 om in een flink verlies. Het percentage vrouwen was op de afdelingen tekstinvoer in 1981 nog 43, terwijl dat in 1984 is gedaald tot 38. De huidige tendensen tot directe tekstinvoer (bijvoorbeeld redakties on-line) en verschuivingen naar flexibele werkvormen vormen juist voor deze functies en voor de hulpvakarbeid een bedreiging.

### *Kwaliteit van de vrouwenarbeid en automatisering*

Aangezien de automatisering van de drukvoorbereiding een totaal ander gezicht geeft aan het grafisch produktieproces, richten we onze aandacht bij het onderzoek naar veranderingen in de kwaliteit van de arbeid vooral op deze afdelingen. "In het segment tekstverwerking is het proces rond de software-ontwikkeling het duidelijkst herkenbaar", stelt een TNO-rapport.<sup>10</sup> Met de intrede van beeldschermen zijn hier de ponsbanden en composers verdwenen. De tekst wordt op beeldscherm zichtbaar en kan met een druk op de knop via de computer worden klaargemaakt voor de verdere verwerking. Het zijn vooral vrouwen die dit werk doen.

In de bedrijven worden verschillende termen gebruikt om de vrouwen op de afdeling tekstinvoer aan te duiden: beeldschermtypiste, teletypiste, fotozetster, inputster en toetsenbordbewerkster. Er zit wel enig verschil in de inhoud van deze termen. Ik zal steeds de term toetsenbordbewerkster gebruiken. De automatiseringsfase die wij hebben onderzocht is de laatst beschreven ontwikkeling: de overgang van composer of ponsbanden naar beeldschermen. De bepalende elementen voor de kwaliteit van de arbeid schets ik naar inhoud van de taak en de kansen op beter werk. De inhoud van de taak splitsen we naar moeilijkheidsgraad, arbeidstijd, autonomie en controle, belasting en gebondenheid aan de werkplek en sociale contacten.

### *Moeilijkheidsgraad*

De taken van de toetsenbordbewerksters vallen qua aantal en moeilijkheidsgraad in twee delen uiteen. Enerzijds het intikken van zogeheten

'platte' eenvoudige tekst en anderzijds het moeilijker werk, zoals anderstalige teksten en tabellen. Sinds de automatisering is hier echter nog een derde taaksoort aan toegevoegd, namelijk het *koderen* van de tekst. Nu is het opvallend dat in de bedrijven waar zowel mannen als vrouwen op de afdeling tekstinvoer werken, de mannen het moeilijker werk en het koderen tot taak krijgen, terwijl de vrouwen alleen platte tekst mogen verwerken. Hierbij moet opgemerkt worden dat in één onderzocht bedrijf alle mannen en slechts één van de vrouwen een grafische opleiding gevolgd hebben. Hoewel deze vrouw wel kan koderen, is haar hierhaaldelijk verboden dit te doen. In een ander bedrijf zei een voormalige toetsenbordbewerkster: "De mannen werden wel met het spul op de hoogte gebracht, met bepaalde koderingen. Dat hebben ze ons nooit gedaan, dat vond de bedrijfsleiding niet nodig, als je maar behoorlijk snel kon tikken dan was de kous af". In het bedrijf echter waar alleen vrouwen op de tekstinvoer-afdeling werken, moeten zij zowel het makkelijke als het moeilijke werk doen en dit ook koderen. Geen van deze vrouwen heeft een grafische opleiding gevolgd, maar zij hebben in de tijd dat er nog grafisch geschoolde vakmensen waren, wel enige grafische kennis via hen verkregen. We mogen daaruit konkluderen dat voor het koderen een grafische opleiding niet per se noodzakelijk is. Het valt op dat er een tendens ontstaat om het eenvoudige werk buiten het bedrijf door *thuiswerksters* te laten doen. Het moeilijke werk kan dan door een paar mensen binnen het bedrijf afgehandeld worden.

### *Arbeidstijd*

De arbeidstijd is in sommige gevallen aangepast aan nieuwe ploegendiensten na automatisering. Reorganisatie door automatisering schept bovendien steeds overwerk. Bij ten minste één bedrijf was er sprake van structureel overwerk op vrijwel alle afdelingen. Bij twee andere bedrijven werd eveneens regelmatig overgewerkt, maar of dit in de toekomst een structureel verschijnsel zal zijn is niet met zekerheid te zeggen. Overwerk is in deze bedrijven een gevolg van onderbezetting, die door reorganisaties en arbeidstijdverkorting is ontstaan, in combinatie met een onregelmatige aanvoer van productieopdrachten. Met de automatisering is vaak reorganisatie gepaard gegaan, waarbij opvalt dat juist veel part-timers (vrouwen) werden ontslagen. Als reden hiervoor gaf de bedrijfsleiding, dat mensen (vrouwen) die minder dan 20 uur per week werkten, niet snel genoeg ervaring aan de nieuwe apparatuur zouden opdoen. Volgens de huidige werknemers is dat niet waar en hadden de ontslagen vrouwen net zo snel de apparatuur kunnen leren bedienen.

### *Autonomie en controle*

De autonomie van de werknemers op de afdelingen tekstinvoer is



vrijwel nihil. Het werk wordt aangeleverd, gekorrigeerd, gecontroleerd en opgehaald door een chef of afdeling die de hele produktie beheerst. Zelf een werking maken is voor de toetsenbordbewerksters dan ook onmogelijk. De taakvoorschriften liggen bij regelmatige terugkerende opdrachten vast in zogenaamde *formats*, terwijl bij onregelmatige orders de klant bepaalt hoe het werk eruit moet zien. Door standaardisering is enige creatieve inbreng van de toetsenbordbewerksters niet mogelijk. Bovendien wordt de autonomie beperkt door de werkdruk. Het belangrijkste taakvoorschrift luidt "het produceren van zoveel mogelijk tekens", aldus een van de toetsenbordbewerksters.

Bij de oude apparatuur ontstond na het intikken van een bepaalde hoeveelheid tekst een rustpauze voor de intikker/ster, omdat de machine de tekst uit moest printen. Nu zijn deze kleine pauzes niet meer nodig en moet aan één stuk doorgewerkt worden.

In één bedrijf is de werkdruk vooral toegenomen door het koppelen van *tellers* aan de beeldschermapparatuur. Door middel van deze tellers wordt het aantal aanslagen gemeten dat een toetsenbordbewerkster verwerkt. Aangezien er een norm van 10.000 aanslagen per uur wordt gehanteerd, is er voor de medewerksters een voortdurende druk om aan de norm te voldoen. Deze tellers zijn na de automatisering ingevoerd om de kosten per order te kunnen bepalen, maar zij worden volgens de toetsenbordbewerksters mede voor hun beoordeling gebruikt. De bedrijfsleiding ontkent dit overigens. Voor *thuiswerksters* wordt zeker gebruik gemaakt van deze controle-mogelijkheid. Zij werken immers op basis van stukloon.

Door taakvoorschriften, tellers, werkbriefjes en prikklokken is de controle op de individuele werkne(e)m(st)er groot, hoewel dat in sommige gevallen niet als zodanig ervaren wordt. Natuurlijk wordt de mate van controle bepaald door het beleid van de bedrijfsleiding, maar de technologische ontwikkelingen leveren wel de mogelijkheid tot een strengere controle.

In een van de onderzochte bedrijven is de controle na automatisering in tegengestelde richting veranderd. Daar was men gewend om het aantal aanslagen te registreren en kreeg men onder meer op grond daarvan jaarlijks een beoordeling. Na automatisering is deze vorm van controle juist verdwenen en vindt beoordeling plaats op grond van snelheid, precisie en omgang met collega's. De controle is daardoor diffuser geworden; inzet en ziekteverzuim bepalen mee hoe de chef over je denkt. "Deze man kan je maken of breken als de relatie met hem of de sfeer op de werkplek slecht is", zegt een van de toetsenbordbewerksters. Vroeger kwam de beoordeling op grond van cijfermatig materiaal tot stand, waardoor de werkne(e)m(st)er zelf inzicht had in het tot stand komen van de beoordeling. Omdat nu ook de sociale controle een belangrijke rol speelt, is het zicht van de werkne(e)m(st)er zelf sterk verminderd.

### *Belasting*

Voor alle door ons onderzochte bedrijven geldt dat dezelfde hoeveelheid werk door minder mensen wordt gedaan, wat zijn gevolgen heeft voor de fysieke en psychische belasting van de individuele werkne(e)m(st)er. De belasting is vooral in het beginstadium van nieuwe technologie groot en vermindert volgens de respondenten na verloop van tijd.

Door standaardisering wordt de *direkte* bediening van de apparatuur steeds technischer en belangrijker, terwijl het werk dat *afhankelijk* van de machine gedaan wordt (bijvoorbeeld inpakken op de brocheerderij), steeds monotoner wordt en door vrouwen en buitenlandse arbeiders wordt verricht. Een voorbeeld hiervan kwamen wij bij een van de bedrijven tegen. Op de brocheerderij was door standaardisering de functie van machinemeester ontstaan. Deze functie hield in het controleren van de machine en ingrijpen als er iets niet goed liep of kapot was. Dit werk wordt nu door mannen gedaan. De overige taken op deze afdeling zijn afgeleid van de machine. Er moet papier ingestopt, verpakt en afgevoerd worden. Dit zware ongeschoolde werk wordt voornamelijk door vrouwen gedaan.

### *Gebondenheid aan de werkplek en sociale contacten*

De gebondenheid aan de werkplek is na invoering van automatisering in geen van de onderzochte bedrijven veranderd. Men was net zo sterk aan de ponsbandmachine of composer gekluisterd als nu aan toetsenbord en beeldscherm. In alle bedrijven zijn de sociale contacten na automatisering verminderd. Waarschijnlijk wordt dit meer veroorzaakt door de reorganisaties die met de automatisering gepaard gingen dan door de automatisering zelf. Door automatisering moest er een aantal arbeidsplaatsen verdwijnen. Door onvoldoende informatie naar de werkne(e)m(st)ers toe ontstonden er 'indianenverhalen' en concurrentie tussen de werkne(e)m(st)ers onderling ("iedereen was bang zijn baan te verliezen"), waardoor de sfeer erg verslechterd is. Bovendien zijn korte informele contacten tussen het werk door niet meer toegestaan.

Met andere afdelingen is er bijna helemaal geen contact. De afdelingen weten van elkaar nauwelijks hoe ze werken. Doordat men op de ene afdeling niet weet wat de andere afdeling precies doet, ontbreekt ook de motivatie om in een andere richting door te leren of om te scholen. Dit geldt met name voor die bedrijven waar het produktiebureau het centrale punt is waar alle informatie over het produktieproces en de orderstroom gekoncentreerd wordt. Met de toename van standaardisering en een vergroting van de werkdruk betekent dit voor de werkne(e)m(st)ers op alle afdelingen, dat zij minder zicht hebben op de orderstroom en dat de informele sociale contacten die voortkomen uit het even wegbrengen of ophalen van kopij, film, standvellen en dergelijke, komen te vervallen.

### ***Kansen op beter werk en zekerder werk door automatisering?***

Opleidingsmogelijkheden en ontplooiingskansen zijn voor het soort functies dat de meeste vrouwen uitoefenen uiterst gering. Omdat het management ernaar streeft de produktiviteit van de bestaande functies zoveel mogelijk op te voeren, is er nauwelijks tijd voor het aanleren van nieuwe vaardigheden of het zelfstandig uitvoeren van bepaalde opdrachten. Promotie is door inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen vrijwel uitgesloten, omdat er vaak een grafische opleiding gevraagd wordt waarover vrouwen niet beschikken. Bovendien is het aantal vrijkomende functies zeer minimaal. Mannen gaan voor bij een interne sollicitatie, zelfs als er vrouwen zijn met de vereiste kwalifikatie. In één geval was er zelfs sprake van degradatie: doorstroming naar functies met een lagere status.

Bovendien is het opleidingsbeleid in de meeste bedrijven vaak uitsluitend gericht op de her- en bijscholing van mannen. Er kan gesproken worden van een ontmoedigingsbeleid ten aanzien van vrouwen, vaak niet bewust, maar wel feitelijk. De leiding verwacht niet veel van vrouwen. Er is een slechte begeleiding van vrouwen die zich willen scholen, omdat een opleiding niet in de praktijk gebracht kan worden of niet extra gewaardeerd wordt en omdat vrouwen niet op belangrijke functies worden aangenomen. Zowel mannen als vrouwen zelf hebben veelal het idee dat een opleiding voor vrouwen niet zo nodig is of moeilijk te verwezenlijken, omdat vrouwen dubbel belast zijn door huishoudelijke en verzorgende taken naast hun werk en zij in de regel een kort dienstverband hebben of omdat zij toch eerder ontslagen worden vanwege het feit dat zij geen kostwinner zijn.

De werkzaamheden binnen het grafische productieproces worden traditioneel als mannenarbeid bestempeld. Uit onze gesprekken met werknemers en werkneemsters is gebleken, dat het drukken vaak als typisch mannelijk wordt beschouwd en dat de tekstinvoer via beeldschermen als typisch vrouwelijk wordt gezien. De argumenten daarvoor (drukken is zwaar lichamelijk werk en typen vereist netheid en vingervlugheid) worden selektief gehanteerd. Dit is een indicatie voor de status van deze soorten werkzaamheden en voor de uitsluiting van vrouwen van bepaalde delen van het productieproces.

Automatisering is een hulpmiddel bij het proces van steeds verdergaande versimpeling van de grafische arbeid en heeft tevens de intrede van vrouwen in een voorheen grafisch gekwalificeerd deel van het productieproces (het zetten) mogelijk gemaakt. Op dit moment wordt het systeem van geautomatiseerd zetten steeds meer verfijnd en vereenvoudigd, waardoor goedkope thuisarbeid en invoer van tekst door gebruikers (zoals redakties) mogelijk wordt gemaakt. Op alle door ons onderzochte afdelingen drukvormvoorbereiding is de inkrimping van arbeidsplaatsen van vrouwen zeer groot. De kwaliteit

van de arbeid wordt hierdoor ernstig bedreigd. Maar niet alleen op deze afdelingen zijn de gevolgen van reorganisatie, waar automatisering een onderdeel van is, te merken. Overal is een toename van werkdruk, bij een onderbezetting aan personeel, te constateren en wordt met het oog op integratie van systemen en standaardisatie van het produktieproces steeds meer belang gehecht aan een klein bestand van hooggekwalificeerd personeel.

De onderzoeksgegevens wijzen op een bevestiging van de zogenaamde *polarisatietendens*: er ontstaat een organisatie met een kern van hooggekwalificeerde, hoofdzakelijk mannelijke, werknemers met een vast dienstverband, terwijl de laaggekwalificeerde arbeidskrachten worden weggeorganiseerd en de eenvoudige, uitvoerende taken worden uitbesteed aan derden, geautomatiseerd of ondergebracht bij flexibele arbeidskontrakten, juist vrouwen. Hieruit blijkt dat de positie van vrouwen in het grafische produktieproces uiterst zwak is; ze zijn niet grafisch geschoold, ze bezetten de laag gekwalificeerde functies en ze vormen een specifieke groep van werknemers waarvan niet verwacht wordt dat zij doorstromen naar hogere functies. Zelf beschouwen zij dat ook niet als een reële mogelijkheid. Het in de praktijk gevoerde beleid versterkt deze zwakke positie alleen maar.

Deze bestaande praktijk van ontmoediging en de heersende opvattingen over vrouwen leiden ertoe dat flexibele arbeid, met name thuiswerk, als uitermate geschikt voor vrouwen wordt bevonden, omdat vrouwen dat beter zouden kunnen combineren met hun huishoudelijke en verzorgende taken. Dit is weer een voortzetting en bevestiging van het ontmoedigingsbeleid en de bestaande arbeidsdeling naar sekse; reden om dieper in te gaan op deze flexibilisering.

### ***Flexibilisering vooral thuisarbeid***

Flexibele arbeidskontrakten zijn *in strijd met de grafische CAO's*. Deze verbieden zogeheten nul-urenkontrakten: kontrakten waarin geen vast aantal uren geregeld wordt. In de CAO-afspraken staat dat het aantal te werken uren per dag, per week of per maand en tevens de tijdstippen waarop gewerkt wordt, moet worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. *Thuisarbeid en uitzendwerk* is zonder dispensatie binnen de CAO-afspraken van de grafische industrie geheel verboden.<sup>11</sup> Voor uitzendwerk via START wordt sinds enige jaren een uitzondering gemaakt. START is een niet-kommercieel uitzendbureau van de overheid, opgezet om werknemers die ten gevolge van reorganisaties werkloos zijn geworden weer aan het werk te helpen. De doelstelling is tijdelijk werk om te zetten in een vaste betrekking.

---

11. Artikel 2.4 en 2.5 van de grafische technische CAO verbieden het verrichten van thuiswerk, evenals het

werken met uitzendbureaus. Er is wel dispensatie mogelijk.

*Ondanks* het verbod op thuisarbeid blijkt thuisarbeid in de grafische industrie veelvuldig voor te komen. In een onderzoek onder OR-leden en vertrouwenslieden van Druk en Papier FNV, gaf bijna 20 procent van de mensen aan dat in hun bedrijf thuiswerk voorkwam. Dit thuiswerk vindt vooral plaats in de drukvoorbereiding (typewerk, computertypewerk en korrektiewerk) en in de afwerking (verpakken, insteken). Daarnaast komt ook incidenteel thuiswerk veelvuldig voor: als een bepaalde order niet op tijd af komt, wordt deze door werknemers mee naar huis genomen; een vorm van overwerk thuis, uitgevoerd door het hele gezin. Vooral de laatste jaren neemt thuisarbeid bij de tekst invoer toe. Aan de zin van het verbod op thuiswerk wordt steeds meer getwijfeld; iedereen weet dat het gebeurt, maar stappen tegen het ontduiken van het verbod worden nauwelijks genomen.

In 1983 verzochten werkgevers het verbod op te heffen. De *Adviesraad Vrouwenarbeid* van Druk en Papier FNV heeft daarop een advies aan het bondsbestuur uitgebracht, dat later na afweging door een studiekommissie in grote lijnen als officieel standpunt overgenomen is. Dit houdt in dat het verbod pas opgeheven zou kunnen worden als voldaan wordt aan bepaalde stringente voorwaarden. De rechtspositie van thuiswerksters zou gelijk getrokken moeten worden met die van werkne(e)m(st)ers in de bedrijven. De *Adviesraad Vrouwenarbeid* pleit tevens voor goede regelingen voor thuiswerksters wat betreft beloning, sociale zekerheid, verplicht lidmaatschap en opzegtermijn. De raad realiseert zich dat werkgevers hier niet op staan te wachten, want een dergelijke reglementering heft de voordelen van thuiswerk grotendeels op. Er is nog steeds geen overeenstemming gekomen tussen werkgevers en werknemers op dit punt en het verbod blijft voorlopig bestaan, net als de thuiswerkpraktijken. Wel is de discussie over thuisarbeid en flexibele contracten binnen de bond op gang gekomen.

Omdat er zo weinig informatie is over flexibele arbeidscontracten en omdat het voornamelijk vrouwen treft, werd in februari 1985 een kaderbijeenkomst van vrouwen in Druk en Papier FNV georganiseerd. Daar bleek dat in de bedrijven waar de aanwezige vrouwen werkten steeds vaker gebruik wordt gemaakt van flexibele krachten: afroepkrachten, thuiswerksters, mensen met contracten voor één of een half jaar en START-krachten.

Flexibilisering wordt volgens de aanwezige vrouwen vaak ingevoerd in samenhang met arbeidstijdverkorting en de met automatisering gepaard gaande reorganisatie. Voor een overbruggingsfase in een automatiseringsproces worden bijvoorbeeld arbeidskrachten van START ingeschakeld of tijdelijke contracten afgesloten. Dit contract kan rechtstreeks gekoppeld zijn aan de met een automatisering gepaard gaande reorganisatie, waarbij wordt vastgelegd dat de

overeenkomst afloopt met het in gebruik nemen van de nieuwe apparatuur. Flexibele arbeidskrachten nemen vaak ook de arbeidsplaatsen in, die vrijkomen door arbeidstijdverkorting. Thuiswerk vormt voor de vaste werknemers binnen de bedrijven veelal een witte plek. Zij kennen de thuiswerksters niet. Over hen wordt heel geheimzinnig gedaan door de bedrijfsleiding. Maar het is hun wel duidelijk, dat steeds meer kopij buiten het bedrijf terecht komt. Bekend waren gevallen, waarbij alle eenvoudige teksten naar thuiswerkcentrales gingen. Voor het zette van deze 'platte' teksten bedroeg de beloning drie gulden of minder per duizend aanslagen. Zelfs werden bedragen genoemd van minder dan een gulden per duizend tekens. Ook zijn er voor de afwerking vaste kontrakten met thuiswerkcentrales, waar precies hetzelfde werk als op het bedrijf gedaan wordt, maar tegen betaling van vier gulden per uur. Hoe staat het met de thuisarbeid in de door ons onderzochte bedrijven?

### *Thuisarbeid in de onderzochte bedrijven*

Hoewel thuisarbeid een belangrijke rol speelt in de onderzochte bedrijven, was het vaak moeilijk om precieze informatie te krijgen. Onder het personeel speelde het thuiswerk als 'hot item', vele geruchten deden de ronde. In één bedrijf was de directeur open over het thuiswerk van vijf personen, in alle vijf gevallen een vrouw. In een ander bedrijf kregen we van OR-leden te horen, dat de tekstinvoer vrijwel geheel verzorgd werd door een thuiswerkbedrijf, nadat de eigen tekstinvoerafdeling was afgestoten. Bij de andere bedrijven was de situatie voor de werknemers onduidelijk. De ondernemingsraden en de werknemers wisten dat er plannen voor (meer) thuiswerk waren, maar werden door de directies niet nader geïnformeerd.

Drie verschillende konstrukties van thuisarbeid troffen we aan: het uitbesteden van werk aan een zelfstandig thuiswerkbedrijf, de oprichting door het bedrijf zelf van een zelfstandige thuiswerk-BV en het in dienst nemen van thuiswerksters met een kontrakt. In het eerste geval maakt het bedrijf gebruik van thuisarbeid, maar niet in eigen beheer. De vroegere 'zetterij' is grotendeels opgeheven. De daar werkende toetsenbordbewerksters zijn ontslagen en de tekstinvoer wordt verricht door een ander bedrijf, dat met thuiswerksters werkt. Slechts moeilijke tekstinvoertaken en korrektie zijn nog binnen het bedrijf gehouden voor enkele manlijke toetsenbordbewerkers. Het gebruik van een reeds bestaand thuiswerkbedrijf is voor een andere drukkerij eveneens het aantrekkelijkst gebleken. Oorspronkelijk wilde de directie een eigen, op papier autonome thuiswerk-BV oprichten, maar de kosten vond zij toch te hoog. Naast uitbesteding heeft de directie geopteerd voor het bevorderen van de verzorging van de tekstinvoer door de klanten zelf. Volgens een manager zullen over enkele jaren van de zestien vrouwen aan de toetsenborden binnen het bedrijf er nog maar een paar in dienst zijn.

Hoewel de direktie het ontkent, wordt er volgens de toetsenbordbewerksters nu al uitgebreid van thuiswerk gebruik gemaakt. Zoals een van hen het uitdrukt: "Er is kopij die we nooit meer terugzien". Thuiswerk speelt ook in een derde bedrijf een rol, waar, zonder dat het hard gemaakt kan worden, vermoed wordt dat ontslagen vrouwen van een opgeheven afdeling als thuiswerksters aan de gang zijn. Eén bedrijf is openlijk overgegaan tot thuiswerk in eigen beheer. Onder de toetsenbordbewerksters is de laatste tijd een verloop geweest, dat niet met nieuw vast personeel is aangevuld. Onderbezetting was het gevolg, uitmondend in veel overwerk en een hoog ziekteverzuim. Het management heeft hierop besloten, dat twee-een-halve funktie voor thuiswerksters moesten worden geschapen, waarbij het hoge ziekteverzuim als legitimatie gold voor deze keuze richting thuiswerk. Vijf thuiswerksters is het streven van de direktie en afbouw van de bedrijfsafdeling tot twee funkties.

### ***Positie en werkomstandigheden van thuiswerksters***

Van de laatstgenoemde thuiswerksters geven we aan de hand van de interviews de werkomstandigheden, rechten en motieven weer, omdat thuiswerk een belangrijke tendens is, waarover weinig konkreet bekend is. Zoals aangeduid is de thuisarbeid voortgekomen uit onderbezetting; zoals de manlijke chef van de tekstinvoerafdeling stelt: "Drie-en-een-half jaar geleden zaten er nog 22 mensen. Nu zijn het er nog maar 14, terwijl de omzet verhoogd is. Er zijn te weinig mensen op mijn afdeling".

Vier vrouwen bezetten de thuiswerkposities, alle zijn gehuwd en hebben kinderen. Deze thuiswerksters zijn buiten de toestemming van de bond om aangetrokken. Zij hebben wel een kontrakt met grafische CAO-bepalingen, waaronder het verplichte vakbondslidmaatschap. Zij zijn ten opzichte van al die grijze en zwarte thuiswerksters die in het kader van ons onderzoek niet te bereiken vielen, in een — relatief — uiterst gunstige positie. Het kontrakt van de betreffende thuiswerksters houdt in, dat ze minstens de helft van de gebruikelijke werktijd beschikbaar moeten zijn. Zij dragen zelf de verantwoordelijkheid voor het transport van de opdrachten tussen thuis en bedrijf, wat betekent dat reisgeld noch telefoonkosten worden vergoed — een ware doorn in het oog van de thuiswerksters. Van het brutosalaris, dat is vastgesteld op een basisbedrag van f 1,— per 1000 aanslagen, worden premies ingehouden, zodat men verzekerd is tegen ziekte.

Voor de thuiswerksters vormt dit kontrakt een dode letter. Op de vraag of ze vakantiegeld kregen, antwoordden twee geïnterviewde vrouwen: "Ik denk, dat het wel in mijn loon zit", en "Ik denk niet dat ik recht heb op vakantiegeld". Over de duur van het kontrakt bestaat ook geen duidelijkheid. Een thuiswerkster meende, dat het kontrakt automatisch ophoudt, als ze drie maanden geen werk aangeleverd krijgt. Uit het kontrakt valt dat niet op te maken. Ook de bepalingen

omtrent ziekte worden niet gekend. Toen zij eens ziek was heeft een thuiswerkster dat niet doorgegeven, omdat ze dacht een bepaalde tijd gewerkt te moeten hebben voor het recht op ziektegeld. De onwetendheid strekt zich uit tot het vakbondslidmaatschap. De verplichting blijkt niet bekend.

Als we het thuiswerk vergelijken met de *kwaliteit van de arbeid* binnen het bedrijf, is er een aantal verschillen. Thuiswerksters krijgen eenvoudiger teksten. "Moeilijke tekst invoer kan alleen binnen het bedrijf gebeuren, want ik heb een display en zij een beeldscherm". Het verschil tussen een display en een gewone tekstverwerker is, dat bij de eerste slechts twee regels van de getypte tekst zichtbaar zijn. Het betere overzicht van het beeldscherm is vooral bij tabelleren van belang.

De thuiswerksters worden betaald op *stukloon*, de mensen van de tekstverwerkersafdeling krijgen een uurloon. Een thuiswerkster: "Ik zou liever op een uurloon willen werken. De druk zou dan minder worden. Ik heb nu het gevoel, dat ik steeds maar door moet werken, zodra ik even tijd heb". De twee geïnterviewde thuiswerksters betwijfelen of het mogelijk is om op uurloon te werken: "Je kunt wel zeggen, dat je van acht tot twaalf hebt gewerkt, maar wie zegt dat dat inderdaad zo is?" Voortdurend schatten zij nu de verdiensten. "Vooral in het begin zat ik tijdens het werk steeds te tellen hoeveel ik al had verdiend". Bovendien "werkt het stukloon niet alleen opjagend, het verdient ook vrij slecht. Het normale werk komt neer op f 15,90 per uur ongeveer. Netto is dat zo'n tientje per uur". En dat geldt dan alleen voor iemand die razendsnel kan tikken.

Interessant is de mening van de chef onder wie de thuiswerksters vallen. "Ik vind thuiswerk een zeer positieve ontwikkeling. Ik wil vrouwen een kans geven om thuis te werken, vooral wanneer ze getrouwd zijn en kinderen hebben. Werken ze op de zaak, dan zijn er veel problemen. Wanneer vrouwen thuis werken, kunnen ze hun eigen tijd indelen. De thuiswerksters klagen niet over het werk". Volgens deze chef heeft de betrekkelijke eenvoudige aard van het werk te maken met de mogelijkheden van de nieuwe apparatuur. Deze worden aangewend om het eenvoudige werk niet meer binnen het bedrijf te laten uitvoeren. "Door de automatisering komt er een verdere scheiding tussen hoog- en laaggekwalificeerd werk. Het laatste soort werk moet in de toekomst buiten het bedrijf plaatsvinden. Binnen het bedrijf zal straks alleen technisch hoogwaardig werk worden verricht". Omdat vrouwen in de ogen van de bedrijfsleiding huiverig staan tegenover techniek, zullen de laaggekwalificeerde functies vooral aan vrouwen toevallen, met name als het om thuisarbeid gaat.

Een ander onderscheid met de werknemers binnen het bedrijf zijn uiteraard de *werktijden*. Gemiddeld werken de thuiswerksters zo'n zes



uur per dag. De tijden waarop zij werken zijn wisselend, afhankelijk van echtgenoot en kinderen. Eén vrouw werkt meestal overdag. Omdat haar man geen werk heeft, kan hij de kinderen opvangen. Het patroon van de andere thuiswerkster wordt als volgt bepaald: "Als ik kan, werk ik iedere dag wat. Mijn man heeft wisseldiensten, de ene keer werkt hij in de morgen, de andere in de avonddienst. Als de kinderen naar bed zijn, zit ik me gewoon te vervelen. Je pakt niet iedere avond een boek en als ik de volgende dag weer moet werken, kan ik toch niet verder lezen. Vaak ga ik dan werken. Wanneer mijn man ochtendienst heeft, ga ik 's middags aan het werk". Bij de kinderopvang worden echtgenoten en familie ingeschakeld. Een opvallend verschijnsel, als we horen, dat de thuiswerksters als grootste voordeel van het werken buiten het bedrijf de mogelijkheid tot aanwezigheid bij hun kinderen zien. In de praktijk echter werken zij wanneer de kinderen op school zijn of naar bed of wanneer er door anderen op ze gepast wordt. Thuisarbeid en kinderen opvangen blijkt helemaal niet samen te gaan.

Een belangrijk verschil tussen het vaste personeel en de thuiswerksters vormt uiteraard het *kontakt* met de mensen en aangelegenheden van het bedrijf. "Ik heb eigenlijk weinig kontakt met het bedrijf. Het moet zijn door een feest of een dagje uit of zo. Toen ik een jaar geleden begon te werken ben ik wel officieel voorgesteld aan de mensen die op de tekstinvoerafdeling werken en ik heb een rondleiding door het bedrijf gehad". De thuiswerksters krijgen ondernemingsraadsverslagen en andere personeelsinformatie. Deze informatie gaat langs hen heen. Zonder kontakten blijkt het opnemen en verwerken van informatie zeer moeilijk. Op de vraag of ze de ondernemingsraadsverslagen kregen toegestuurd, reageerde een van hen: "Volgens mij wel, daar wil ik afwezen, ik zou het echt niet weten".

De inwerktijd was kort. Sommigen hebben een driedaagse opleiding in het bedrijf gehad, anderen zijn ingewerkt door kollega-thuiswerksters. De teksten die de thuiswerksters krijgen zijn voorgecodeerd en er worden uitvoerige instructies gegeven. "In de instructies staat alles wat je nodig hebt. In het begin waren er wel wat problemen, maar daarmee werd door het bedrijf wel rekening gehouden".

Inkomen en kinderen zijn belangrijke motieven voor het verrichten van thuiswerk. Werken in een bedrijf behoort bovendien niet tot de reële mogelijkheden. Werkloosheid van de man en het hebben van kinderen leidt tot een dergelijke keuze. Bovendien: "Alléén het huishouden lijkt mij niets. Ik vind het leuk om daarnaast nog wat om handen te hebben. Je hebt niet de drang achter je, van 'ik moet nog even de deur uit'. Het is ook een leuke bijverdienste".

### *Andere vormen van flexibilisering*

Andere vormen van flexibilisering traden eveneens naar voren in de onderzochte bedrijven. Flexibilisering van arbeidskontrakten betrof

voornamelijk het gebruik van START-uitzendkrachten, uitzendkrachten van commerciële bureaus, free-lance-krachten en overwerk. Dit laatste is naar de letter weliswaar geen vorm van flexibilisering van arbeidscontract, maar heeft in de praktijk hetzelfde effect: werktijden en inkomen variëren met de produktiebehoefte. Binnen één bedrijf wordt op grote schaal gebruik gemaakt van START-krachten. Zij vormen hier een essentiële aanvulling op het vaste personeelsbestand, omdat er met structurele onderbezetting wordt gewerkt. In de andere bedrijven gebeurt dat in mindere mate. Het management heeft geen boodschap aan de werkgelegenheidsbevorderende filosofie van de overheid achter deze instelling. Het snoept de krenten uit de START-pap en maakt zoveel mogelijk gebruik van jongeren. Deze worden als wegwerpkrachten aangewend. Volgens een ondernemingsraadslid zou de bedrijfsleiding nog meer van START gebruik willen maken, maar wordt ze hierin belemmerd door het gebrek aan specifieke vormen van ervaring en scholing. De toename van het aantal START-krachten binnen de bedrijven is niettemin groot.

Groei van structureel overwerk is eveneens opvallend. Zeker wat betreft overwerk van part-timers, die geen overwerktoeslag ontvangen. Free-lance-krachten of uitzendkrachten van partikuliere bureaus kwamen in de onderzochte bedrijven voor, maar op minder belangrijke schaal dan de andere genoemde flexibiliseringsmogelijkheden en hun aantallen groeiden minder snel.

### ***Samenvatting en conclusies***

Zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht is de arbeid van vrouwen in de grafische sektor gedegradeerd gedurende de meest recente periode van ingrijpende technologische innovaties en verstrekkende reorganisaties.

Automatisering versterkt de concentratie van vrouwen in bepaalde beroepen en de uitsluiting uit andere. De fundamentele verandering in het productieproces, de overgang van loodzetten naar beeldschermbediening, heeft een belangrijke fase van het grafisch productieproces van haar ambachtelijke karakter ontdaan. Juist de beroepsoorten waarin deze overgang van technisch vakmanschap naar kantoorarbeid zich het scherpst manifesteerde, werden grotendeels door vrouwen bezet. Tot voor kort nam dit soort beroepen, met name dat van fotozetster, in aantal toe. Huidige technische ontwikkelingen en reorganisaties leiden tot uitstoot van arbeid juist in deze beroepscategorieën. Sinds 1981 daalt de werkgelegenheid voor vrouwen in de grafische industrie snel en drastisch. Het aantal fotozetsters is in drie jaar tijd met bijna eenderde afgenomen. Het empirisch onderzoek in zich reorganiserende bedrijven leert, dat deze afname zich doorzet. Tevens blijkt uit het empirisch onderzoek, dat de kwaliteit van met name het door vrouwen verrichte werk in de grafische sektor daalt

door de herstructurering die wordt mogelijk gemaakt door de nieuwste vormen van automatisering. Automatisering betekent ook in de grafische sektor een scherpere scheiding tussen kwalitatief hoge en lage arbeid: polarisatie. De scheiding naar sekse wordt eveneens scherper in het verlengde van deze splitsing van arbeidsfuncties. Hierbij speelt niet-expliciet beleid een belangrijke rol. De scheiding naar lager vrouwenwerk en beter mannenwerk kan niet geheel worden teruggevoerd op verschillende capaciteiten, zoals opleiding. Bij afwezigheid van mannen worden de kwalitatief hogere, meer creativiteit vereisende banen wel door vrouwen bezet. Er is geen sprake van een duidelijk begin en slot van automatisering. Automatisering is ook in de grafische industrie een voortdurend proces, dat herstructurering van de arbeidsorganisatie mogelijk maakt. De continuïteit van de veranderingen houdt in, dat een groot deel van de uitvoerende arbeidsfuncties een tijdelijk karakter heeft. Juist in die sterk veranderende beroepssoorten zijn vrouwen 'toegelaten'. Deze arbeidstaken staan qua belasting en werkzekerheid het meest onder druk. Marginale, transitionele arbeidstaken worden steeds geschapen in de onderzochte drukkerijen, waar sprake is van een aaneenschakeling van een vier- of vijftal niet scherp van elkaar te onderscheiden automatiserings- en reorganisatiefasen. Deze situatie draagt ertoe bij, dat de werkgeversstrategie om het aantal werknemers in vaste dienst in te krimpen geëffektueerd kan worden. Struktureel overwerk is het gevolg, evenals verhoging van de werkdruk door permanente onderbezetting. De werkgevers vangen onderbezetting liever op door tijdelijke krachten dan door uitbreiding van het personeelsbestand. De vakbond heeft betrekkelijk weinig invloed op de gang van zaken bij reorganisaties.<sup>12</sup>

De daling van de kwaliteit van de arbeid is evident, gezien de verhoging van de werkdruk, het gebrek aan autonomie, de stijging van de controle mogelijkheden op de hoeveelheid werk. Dit geldt met name voor banen die door vrouwen worden ingenomen. Met de onzekerheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats leidt dit alles tot apathie en een relatief hoog ziekteverzuim bij betrekkelijk veel vrouwen. Deze verschijnselen worden in de beleidsbepalende regionen geïnterpreteerd als typisch vrouwelijk en als legitimatiebasis om geen vrouwen aan te nemen of te laten doorstromen naar vaste-kernfuncties. Dit komt tot uiting in het opleidingsbeleid voor vrouwen, dat blijkt te worden gestuurd door een complex van vooronderstellingen en opvattingen over vrouwen, die als vaststaande kenmerken en gegevens gehanteerd worden. Uitsluiting van deelname

---

12. In het onderzoeksrapport wordt hoofdstuk VI aan de positie van de vakbond bij de besluitvorming bij

automatisering en reorganisatie gewijd.

aan opleiding en om- en bijscholing is in de praktijk het gevolg. Vrouwen worden wel geschikt geacht voor het verrichten van thuisarbeid en voor het werken op afroep, beide gekenmerkt door slechte arbeidsvoorwaarden. *Flexibilisering* is in alle bedrijven een toenemend verschijnsel, met thuisarbeid als duidelijkste vorm. Terwijl thuiswerk voorheen voornamelijk in de industriële sektor plaatsvond, valt er in de laatste jaren een verschuiving waar te nemen naar administratief thuiswerk met behulp van mikro-elektronika. De grafische sektor biedt een duidelijk voorbeeld.

De konklusie luidt, dat polarisatie in de arbeidsplaatsenstructuur de kwalifikatie van een groot aantal arbeidsfuncties inhoudt. De beroepen, waarin vrouwen gekoncentreerd zijn vormen het brandpunt van deze de kwalifikatie. Dekwalifikatie is in haar uiterste vorm aan te treffen in geflexibiliseerde arbeidsposities. Polarisation en flexibilisering worden door een drietal interdependente ontwikkelingen teweeggebracht. De economische conjunctuur impliceert *marktontwikkelingen* die het gebruik van nieuwe technologie stimuleren. De mogelijkheden die de *automatisering* biedt maken dat de *herstructurering van de arbeidsorganisatie* zodanig geschiedt, dat zij past in het aktuele werkgeversdoel: een gepolariseerde structuur met een slinkend vast arbeidsbestand en een groeiende flexibele arbeidskracht. Aldus is de gedegradeerde positie van vrouwen, vooral in de vorm van thuiswerk, geen direkt onvermijdelijk gevolg van automatisering, maar de resultante van ontwikkelingen op het gebied van techniek, economische situatie en arbeidsverhoudingen. Hierbij is uiteraard ook de positie en strategie van de *vakbond* in het geding.

De vakbond in de grafische industrie heeft onder invloed van deze ontwikkelingen te maken met nieuwsoortige problemen, die ook voor andere bonden in grote lijnen bestaan. Belangrijk is de herverkaveling van de werkingsgebieden van de bonden. Zo zal in de grafische industrie door de toekomstige direkte tekstinvoer door de klant via thuiswerkende tekstverwerksters de tekstverwerking van werkgever en sektor veranderen, zodat deze arbeid deels buiten de invloedssfeer van de grafische bond komt en de ongrijpbaarheid van dit werk, dat meest in de schemer van geheimzinnigheid plaats vindt, vergroot wordt. In het algemeen zal er met haar 'veronambachtelijking' steeds meer werk komen dat niet als grafisch wordt gedefinieerd. Dit heeft belangrijke gevolgen voor de positie van de vakbonden en hun terreinafbakening. In het onderhavige geval ligt de dwang tot samenwerking van bonden, die met 'de media' te maken hebben voor de hand. Tevens kan de vraag gesteld worden of met name de grafische bond het verbod op thuiswerk volgens de CAO moet loslaten, omdat deze op grote schaal wordt ontdoken. In een wettelijke regeling kan de greep van de bond op deze arbeid vergroot worden en een aantal rechten voor thuiswerksters gegarandeerd. Het uitzendbureau van de overheid START treedt in het onderzoek naar voren als een kweekplaats voor flexibele

krachten en de positie daarvan verdient dan ook heroverweging. In een breder kader kan een dergelijke konstruktie en haar feitelijke effecten als een voorbeeld worden gezien. De opleidingsstructuur waarin de grafische bond met werkgevers en overheid participeert dient wat de vrouwenposities in het bijzonder betreft heroverwogen te worden. Wil de vakbond bij reorganisaties door automatisering de positie van vrouwen in de grafische sektor niet verder laten 'afkalven', dan moet de 'vrouwenkwestie' bij reorganisaties tot specifiek aandachtspunt worden gemaakt en in overeenkomsten worden opgenomen.

---

Over vrouwenarbeid publiceerde TPE eerder onder meer:

Themanummer *Vrouwenemancipatie en ekonomie*. TPE 6/2

Kitty Roozmond, *Flexibilisering: flexibele vrouwenarbeid*. TPE 8/2

Nelly Altenburg, *Flexibele kontrakten in de gezinszorg*. TPE 8/3

Nicole Lucas, *Internationale arbeidsverdeling en vrouwenarbeid*.

TPE 9/1

In de TPE-serie over nieuwe technologieën verschenen voorts:

Geerten Schrama, *Bewerkingsmachines met numerieke besturing*.

TPE 7/4

Rob van Tulder, *De rush op de robotindustrie*. TPE 8/1

Maarten van Klaveren, *Technologische keuze: de noodzaak van nuancering*. TPE 8/2

Jac Christis, *Automatisering in de procesindustrie*. TPE 8/3

Rob Bilderbeek en Paul Kalff, *Programmeerbare automatisering: nieuwe wegen of betreden paden?* TPE 8/4

Frank Pot, *Kantoorautomatisering en de kwaliteit van beeldschermarbeid*. TPE 9/2

Ben Dankbaar, *Nieuwe technologieën op de werkplek. Ervaringen met het Westduitse programma 'Humanisering van de arbeid'*. TPE 9/3