

Themadag, 20 november 1996

Flexibel werken, de arbeidsmarkt van de toekomst.

Inleiding dagvoorzitter: door de heer Gijs Rijdsijk.

Namens het bestuur van Defensie Vrouwen Netwerk heet ik u, en de al aanwezige inleiders, hartelijk welkom op de themadag: '**Flexibel werken, de arbeidsmarkt van de toekomst?**'

Een onderwerp dat niet alleen de Defensie organisatie raakt, maar ook bijzonder actueel is in het bedrijfsleven. Denk aan het dreigend conflict bij de Spoorwegen en aan de gevoerde acties vorig jaar in de bouw.

Mijn naam is Gijs Rijdsijk en ik ben gevraagd om deze themadag voor te zitten, hetgeen ik met plezier doe. Als lid van het Bondsbestuur van de Bouw en Houtbond FNV en als onderhandelaar bij diverse CAO's, o.a. bij de Industrie en Handelskanten. Als onderhandelaar word ik bijna dagelijks geconfronteerd met vraagstukken op het terrein van flexwensen en hoe de reeds bestaande arbeidsvoorwaarden kunnen en moeten worden omgebouwd naar de eisen van vandaag. Tenminste dat willen de werkgevers. Of het ook de wens is van de werknemers is maar de vraag.

Daarom is het ook meer de vraag voor wie is het: '*de arbeidsmarkt van de toekomst?*'

Wie beslist er over en onder welke omstandigheid?

De vraag luidt dan; wie werkt?

Man en/of vrouw, vrouw en/of man.

Op welke tijd en wanneer de organisatie vraagt?

Of wanneer de thuis organisatie het vraagt?

Of wanneer de thuis organisatie het toelaat?

Zal de toekomstige arbeidsmarkt rekening houden met het sociale samenlevingsmodel zoals wij dat kennen in West- en Noord Europa. Momenteel werkt ca. 10% reeds flexibel, per sector kan dit overigens wel verschillen.

Zal de werkcultuur van het verre oosten met haar concurrentie vermogen ons dwingen de arbeidsmarktcultuur aan te passen.

Of kiezen we voor juist flexibel werken om deze situatie te vermijden.

Als we de situatie van kort na de oorlog nemen met een werkweek van gemiddeld 48 uur, terwijl nu voor veel werknemers een 36-urige werkweek via de CAO geregeld is. Dan kunnen we toch spreken van een behoorlijke verandering. Eens te meer omdat ook de koopkracht enorm is toegenomen.

Ontwikkelingen in het bedrijfsleven op de terreinen van de arbeidsmarkt raken ook de werkcultuur van Defensie zowel voor de Beroeps Onbepaalde Tijd alsmede Beroeps Bepaalde Tijd. Defensie is nu eenmaal een onderdeel van de Nederlandse samenleving en cultuur met haar opvattingen over inspraak en democratische werkverhoudingen.

Vandaag deze bijeenkomst te mogen leiden heeft eveneens voor mij aantrekkelijke kanten. Ook ik ben benieuwd naar de bijdrage van de inleiders. Het geeft mij ook de kans kennis te nemen van de opvattingen die buiten de sfeer liggen van mijn eigen werkkring de Bouw en Houtbond FNV.

De sprekers/inleiders van vandaag vertegenwoordigen diverse disciplines en dat maakt deze themadag bijzonder interessant.

De eerste spreker is Dhr Junggeburgt van het Uitzendbureau Randstad. Het uitzendwezen die in woord en geschrift niet nalaat te benadrukken dat zij de sleutel zijn tot de wensen van het bedrijfsleven en werknemers inzake flexibiliteit in de werksituatie. In het recente advies van de Stichting van de Arbeid 'flexibiliteit en zekerheid', door Minister Melkert in hoofdlijnen onderschreven, zijn aanzetten gegeven tot normalisering voor de arbeidssituatie van uitzendkrachten.

Tussen nu en een aantal jaren zien we diverse veranderingen in het uitzendwezen.

En zou het in de toekomst zo kunnen zijn dat wanneer het contract van een BBT-er erop zit, hij of zij als ex-militair via het uitzendwerk toch nog beschikbaar blijft voor Defensie? Militaire uitzendkrachten oproepbaar voor o.a. een vredesmissie?

Na de lunch is het woord aan Dhr. Völkers, Directeur Arbeidsvoorwaardenbeleid Defensie. Zijn opvattingen over dit thema zullen hopelijk licht werpen op het beleid van Defensie naar de toekomst toe. Wordt het interne- of externe flexibiliteit, een deeltijd of duobaan en hoe is het in de toekomst gesteld met het ouderschapsverlof?

De laatste bijdrage van Dhr. Van de Valk van het Georganiseerd Overleg zal ongetwijfeld elementen bevatten die ingaan op uw positie als werknemer, en als vrouw in de Defensie organisatie.

Gekozen is voor een programma opzet die u elke keer de gelegenheid geeft in te gaan op de bijdrage van de inleider en/of te discussieren met elkaar.

Ik wens u een plezierige dag en hierbij is de themadag geopend en geef graag het woord aan de spreker, dhr Junggeburgt.

' Defensie in beweging'

door : de heer J.H.F. Junggeburgt.

Inleiding.

Ontwikkelingen in de wereld en in het bijzonder binnen Europa hebben ertoe geleid dat het veiligheidsbeleid binnen Nederland drastisch is gewijzigd. Het wegvallen van de directe dreiging vanuit het oostblok heeft geleid tot een nieuwe kijk op de inzet van de krijgsmacht. De oriëntatie wijzigde zich van inzet gericht op verdediging van het eigen en bondgenootschappelijk grondgebied naar inzet in crisisbeheersingsomstandigheden en humanitaire hulpverlening over de gehele wereld.

Doelstelling personele functiegebied.

Bij bovengenoemde ontwikkelingen blijft het voor het personele functiegebied van belang om aan de hoofddoelstelling te voldoen: het te allen tijde en onder alle omstandigheden laten beschikken over de gewenste aantallen en voor hun taak berekende en gemotiveerde personeelsleden tegen - en dat is nieuw - zo laag mogelijke kosten.

De realisatie van deze personele taakstelling dient aldus te geschieden onder een heel ander gesternte.

- Life-time employment wordt vervangen door flexibiliteit.
- Defensie wordt een 'open' organisatie: Defensie dient zich als werkgever op de arbeidsmarkt te profileren. Het vervallen van de opkomstplicht houdt in de concurrentie met andere werkgevers.

Vraagstellingen.

- Is Defensie te flexibiliseren?
- Hoe verhoudt zich flexibiliteit en loyaliteit binnen Defensie?

Een kritische blik vanuit het bedrijfsleven!!

'Hoe flexibel is de mens'

door ; de heer B.J.H.M. Völkers, Directeur Arbeidsvoorwaarden Overleg.

Flexibiliteit is in. De ontwikkelingen wijzen daarop. Mijn eerste vraag is daar eigenlijk al mee beantwoord. De ontwikkelingen reageren namelijk op geconstateerde behoeftes bij de mens.

Wat belangrijker is, is het antwoord op de tweede vraag. Is de organisatie flexibel genoeg om hiermee om te gaan? Zeker wanneer het gaat om een organisatie gerund door, voor het merendeel, heren op leeftijd die in ieder geval niet meer al te lenig zijn.

Ik zal in het kort enkele algemene ontwikkelingen schetsen. Vervolgens de mogelijke gevolgen voor Defensie aangeven. Tot slot zal ik nog enkele mogelijkheden, ideeetjes voor de toekomst aanstippen.

Om welke ontwikkelingen gaat het hier? Ik wil er enkele uitlichten. Ten eerste de nota 'Flexibiliteit en Zekerheid'. Hierin geeft het Kabinet aan hoe het, met behoud van een adequaat beschermingsniveau, de flexibiliteit van het arbeidsbestel wil vergroten. Er wordt vanuit gegaan dat een bestendige arbeidsverhouding een vaste aanstelling kent. Het begin en einde moeten voldoende flexibel geregeld zijn. Dat geldt ook voor de arbeidsduur en werktijden daarbinnen. Op dit punt kom ik later terug. Het gaat erom de zogenaamde interne flexibiliteit te vergroten waardoor de noodzaak van externe flexibiliteit (vormen van tijdelijke arbeid als oproep-, uitzend- en thuiswerk) vermindert. Hoewel primair gericht op de marktsector, geldt een en ander ook voor de overheid.

De tweede ontwikkeling hangt nauw samen met de eerste. De behoefte aan meer flexibiliteit en differentiatie in de arbeidsduur, zoals hiervoor al genoemd, wordt mee ingegeven door de groeiende behoefte aan combinaties van arbeid met zorgtaken of andere maatschappelijke activiteiten. Overheidswerknemers willen daarom korter werken en hebben andere vormen van verlof nodig (of een andere invulling van het bestaande verlof). De nota 'Om kwaliteit van arbeid en zorg; investeren in verlof' gaat op deze ontwikkeling in. In deze nota ventileert het Kabinet een aantal voornemens om de combineerbaarheid van betaalde arbeid met andere verantwoordelijkheden te bevorderen.

Eén aspect uit deze nota wil ik er even uitlichten, namelijk het ouderschapsverlof. Ik kom daarmee meteen op de gevolgen van genoemde ontwikkelingen voor Defensie. In de Tweede Kamer ligt op dit moment een wetsvoorstel tot wijziging van de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof. Wat behelst die wijziging? Ten eerste flexibilisering van de opname mogelijkheden. Daardoor wordt het mogelijk niet alleen zes maanden 50% ouderschapsverlof op te nemen, maar ook drie maanden 100%, of twaalf maanden 25%. Defensie kent deze mogelijkheid al, zowel voor burger- als militair personeel. De andere wijzigingen behelzen het uitbreiden van de aanspraak ook voor deeltijders en het verlengen van de periode waarin ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot 6 - in plaats van 4 - jarige leeftijd van het kind. Deze wijziging zal Defensie ook overnemen. Een voorstel tot wijziging van het AMAR en BARD ligt klaar voor aanbieding aan het overleg. Een wijziging die wij niet van plan zijn over te nemen is het opheffen van de territoriale beperking. In het buitenland blijft voor Defensie de situatie gelijk: geen aanspraak op ouderschapsverlof. Operationele inzetbaarheidseisen maken deze afwijking noodzakelijk. De wet biedt trouwens de mogelijkheid hiertoe.

Hebben genoemde ontwikkelingen nog meer gevolgen voor Defensie? Waarschijnlijk niet al te veel. Want, het klinkt misschien wat verwaand, bij Defensie (en de overheid in het algemeen) bestaan al vrij veel regelingen als voorgestaan door het Kabinet met ook een redelijk flexibel karakter. Dit in vergelijking met de marktsector. Enkele voorbeelden. Zorgverlof. Zowel het AMAR als het BARD kennen bepalingen die maatwerk in deze mogelijkheden zoals ouderschapsverlof (zeker met flexibilisering), zorgverlof en buitengewoon verlof van lange duur in het persoonlijk belang.

Een aspect dat in dit kader ook van belang is, is de arbeidsduur. In grote delen van de overheid geldt vanaf 1 januari 1997 een 36-urige werkweek, die op verschillende manieren kan worden ingevuld. Per week, per twee weken, per jaar en zelfs een spaarvariant over zeven jaar. Voor de sector Defensie geldt dit niet. In het laatste Arbeidsvoorwaardenakkoord is wel afgesproken dat in de contractperiode een onderzoek zou plaatsvinden naar de mogelijkheden van een regime van meer flexibele werktijden in combinatie met herverdeling van arbeid. Het resultaat hiervan maakt deel uit van het volgende arbeidsvoorwaarden onderhandelingen, volgend jaar. U zult begrijpen dat ik hier niet op vooruit kan en wil lopen.

Waar ik nog niet over heb gesproken maar wat in de hele discussie over flexibiliteit wel degelijk een rol speelt is deeltijd. Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen burgers en militairen. Over burgers kan ik kort zijn. Sinds het, weliswaar geclausuleerde, recht op deeltijd in het BARD opgenomen is, bestaan er voor burgers nauwelijks nog belemmeringen om in deeltijd te gaan werken. Voor militairen ligt dit iets anders. Voor militairen zijn de mogelijkheden om deeltijdverlof te genieten nog steeds begrensd. Enige jaren geleden is in ieder geval de belemmering weggenomen dat militairen met een dienverplichting geen deeltijdverlof kunnen genieten. Daarmee is deeltijdverlof ook mogelijk geworden voor met name BBT-ers. Niet onbelangrijk. Op dit moment zijn wij bezig een andere belemmering ongedaan te maken. Namelijk de tienjaren termijn. Deeltijdverlof is in de huidige situatie niet mogelijk in de periode tien jaar voorafgaande aan de ontslagleeftijd. In de praktijk komt dit meestal neer op de periode na de 45-jarige leeftijd. Dit hangt samen met de UKW- en pensioenwetgeving. In voorbereiding is een regeling die het onder bepaalde voorwaarden mogelijk maakt ook in de periode van pakweg 45 jaar tot de ontslagleeftijd deeltijdverlof te genieten. Het weghalen van de overige belemmeringen ligt wat moeilijker. Die bal ligt in eerste instantie bij de krijgsmacht, waarbij factoren als beheersbaarheid en inzetbaarheid een grote rol spelen. Het gegeven dat deeltijdverlof alleen mogelijk is voor 19 uur per week hangt hier ook nauw mee samen.

Dat voor wat betreft er is of aan staat te komen. Zie ik verder nog mogelijkheden voor de toekomst? Even er nog ideeën om verdere flexibilisering mogelijk te maken? Ja, die zijn er altijd. Een voorbeeld.

Bij de behandeling onlangs in de Tweede Kamer van het voorstel tot wijziging van het ouderschapsverlof deed de CDA-fractie een suggestie. De mogelijkheid tot een knip in het ouderschapsverlof. Bedoeld wordt hier het scheppen van de mogelijkheid het ouderschapsverlof in de 'aanspraak-periode' van zes jaar bijvoorbeeld in twee keer op te nemen. Iets om over na te denken. Daarnaast levert misschien de discussie over de arbeidsduur in het arbeidsvoorwaardenoverleg volgend jaar wel de nodige mogelijkheden op tot verdergaande flexibilisering.

Als ik zo het hele veld overzie, ben ik niet ontevreden. Er is sprake van een groot aantal regelingen en bepalingen die flexibiliteit mogelijk maken. Bovendien kan niet worden ontkend dat wij ook constant bezig zijn te bezien hoe wij in kunnen spelen op ontwikkelingen en behoeftes. Dit laatste natuurlijk binnen de grenzen van de mogelijkheden die een specifieke organisatie als Defensie toch kent. Echter, flexibiliteit van regelingen staat of valt met de flexibiliteit van de gebruikers en de toepassers. Zowel de beslisser als de consument. Er moet sprake zijn van een constant proces van afweging van wederzijdse belangen, die van de organisatie zowel als die van de werknemer. Deze belangen lopen niet altijd parallel. Flexibiliteit van beide partijen hierbij is noodzakelijk. Niet alleen de organisatie moet oog hebben voor de belangen van de werknemer, maar andersom geldt dit net zo en misschien nog wel meer.

'Flexibilisering van de arbeidsduur; ja, mits of nee, tenzij'

door : Luitenant-kolonel der Militaire Administratie J.A. Valk,

Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg van de Nederlandse Officieren Vereniging.

Een lange titel die wellicht nog te kort is. Want feitelijk zou ik dit onderwerp tevens moeten plaatsen in het licht van de verkorting van de arbeidsduur tot een gemiddelde van 36 uur per week, zoals deze in een aantal van de sectoren van de overheid met ingang van 1 januari 1997 van kracht worden. Wat dat voor de titel van mijn voordracht zou hebben betekend mag u zelf invullen.

Ik ben overigens van mening dat op zich de arbeidsduur los gezien kan worden van de flexibilisering en wil me daar dan ook in de eerste plaats op richten.

Op 8 maart 1995 hield de Staatssecretaris van Defensie, de heer Gmelich Meijling een toespraak tot uw organisatie. Daarin richtte hij zich voornamelijk op het emancipatiebeleid bij defensie en betrok de stelling dat, ondanks de verregaande herstructurering en verkleining van de defensie organisatie, gestreefd diende te worden naar een zo dicht mogelijk volgen van wat 'maatschappelijk gebruik' is.

Bovendien sloot hij een soepelere toepassing van de regelgeving met betrekking tot de deeltijdarbeid niet uit, aangezien dit de aantrekkingskracht voor vrouwen om bij defensie te komen werken naar verwachting zou kunnen vergroten. Hij sprak dan ook de verwachting uit dat de bonden van militair personeel met voorstellen over een meer flexibele arbeidsduur zouden komen in het komende arbeidsvoorwaarden overleg.

Dat was dus in maart 1995, en enkele weken later werden de eerste schermutselingen rond de arbeidsvoorwaarden geleverd. Ik zal direct toegeven dat de bonden de 'handreiking' van de werkgever niet hebben opgepakt.

Weliswaar werd tijdens de langdurige onderhandelingen regelmatig over vormen van flexibiliteit gesproken, maar om allerlei redenen is er uiteindelijk vrijwel geen resultaat op dat gebied bereikt. De belangrijkste reden daarvoor was dat daar waar binnen de overheid sprake was van CAO-afspraken over de vormen van flexibiliteit, deze direct waren gekoppeld aan een verkorting van de arbeidsduur met als randvoorwaarde niet een adequaat te achten herbezetting maar een toename van de doelmatigheid.

In gewoon Nederlands: de ambtenaren moesten hun taak voortaan verrichten in minder, maar wel op wisselende uren.

In mijn ogen dan ook een afspraak met een hoog win-gehalte aan werkgeverszijde, want de nu reeds aftekenende gevolgen laten langere openingstijden van overheidsinstanties zien, avondopenstellingen worden ingevoerd en zelfs wordt werken op zaterdagen overwogen. Dit alles binnen de reguliere, maar geflexibiliseerde arbeidstijd en derhalve niet meer aangemerkt als overwerk. De vraag is dan ook of deze vormen van flexibilisering nu zullen bijdragen aan de aantrekkelijkheid voor vrouwen tot deelname aan het arbeidsproces binnen de overheid.

Het kernbegrip van de afspraken binnen de overheid was dus meer doelmatig. Nog meer, voor een defensie organisatie die als gevolg van defensie- en prioriteitennota in een ingrijpend proces van herstructurering en verkleining verkeerde en zojuist was geconfronteerd met de doelmatigheidsoperatie als aangekondigd in november 1994?

Nee, dat was ook voor de bonden een brug te ver en uiteindelijk werd niet verder gekomen dan een - in het contract over arbeidsvoorwaarden vastgelegde - afspraak, om in de contractperiode te onderzoeken of bij Defensie een regime van meer flexibele werktijden verantwoord zou kunnen worden geïntroduceerd. Daarbij zou dan tevens de vraag dienen te worden beantwoord, hoe zo'n regime de werkgelegenheidseffecten van de reorganisatie bij Defensie zou kunnen mitigeren.

Naar aanleiding hiervan besloot een aantal van de bij de CMHF aangesloten belangenorganisaties, de KVMO, NOV en Vereniging van middelbaar en hoger burgerpersoneel, een werkgroep in het leven te

roepen, die de mogelijkheden tot flexibilisering van arbeidsduur zou onderzoeken. Dit om voorbereid te zijn op de discussie die in de loop van 1996 toch zeker gevoerd zou gaan worden.

Of ik u nu gerust- of teleurstel: deze discussie is tot op heden nog niet gevoerd en ik zou u werkelijk niet kunnen voorspellen wanneer deze wel gevoerd zal gaan worden.

Dit neemt niet weg dat ik u graag deelgenoot wil maken van de overweging die, in de zojuist door mij genoemde werkgroep, aan de orde zijn geweest en die zijn neergelegd in het rapport dat medio dit jaar werd uitgebracht aan de besturen van de reeds genoemde vereniging.

Flexibilisering.

Sprekende over flexibilisering moet allereerst worden vastgesteld dat de inzet van arbeid wordt aangepast aan veranderingen in de omgeving met als doel het vergroten, spreiden of op andere wijze meer effectief inzetten van de capaciteit (b.v. mensenkracht) in een organisatie.

Daarbij zullen voor de werkgever kostenbeheersing en/of betere productcapaciteit veelal leidende motieven zijn.

In de optiek van de werknemer gaat het daarbij primair om de hoeveelheid werk en de tijdstippen waarop gewerkt kan worden nader af te stemmen op de privé omstandigheden.

Geconstateerd kan worden dat er een toenemende vraag van beide zijden is ontstaan naar meer flexibele inzet van arbeidstijd.

Enkele oorzaken daarvan zijn :

- Snelle technische ontwikkelingen maken meer flexibiliteit in arbeidsrelaties gewenst. Daarbij spelen aspecten als doorgroei in de organisatie, bredere inzetbaarheid en het optimaal gebruik van de nieuwe technologie een rol (technische factoren).
- De toenemende kosten van arbeid vragen om een meer efficiënte inzet van het personeel. Bovendien is door de economische groei en het om verschillende redenen daarbij achterblijven van de infrastructuur sprake van toenemende behoefte aan spreiding van arbeidstijden (economische factoren).

- In toenemende mate is er sprake van een algemene participatie op de arbeidsmarkt waardoor het steeds moeilijker wordt het privé leven te combineren met de klassieke arbeidstijden en daardoor een sterke behoefte ontstaat aan andere patronen (sociale factoren).

In het regeerakkoord van het huidige Kabinet zijn een aantal doelstellingen geformuleerd die hierop zouden moeten inspelen.

- Verruiming van de arbeidsdeelname.
- Stimuleren van flexibiliteit en variatie in arbeidspatronen gedurende de gehele levensfase van werknemers.
- Activering van de werking van het sociale stelsel.
- Ruimte maken voor geëmancipeerde en economische zelfstandige burgers.

Het Kabinet is er daarbij voorstander van dat werkgevers en werknemers zelf zoeken naar mogelijkheden om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen van betrokkenen. Het gaat om maatwerk, dat per organisatie of bedrijfstak het best kan worden beoordeeld. Inmiddels komt dit beleid tot uitwerking als we kijken naar het snel groeiend aantal CAO's (waaronder bij de overheid) waarin partijen tot afspraken over flexibilisering komen. (Tegelijkertijd gaat dit met forse schokgolven gepaard, want mogelijk ligt volgende week het treinverkeer in Nederland volledig stil, oorzaak de wens van de NS-directie om de arbeidsduur drastisch te flexibiliseren.)

En hier ligt dan, in ieder geval optisch, een koppeling met de 36-urige werkweek, aangezien deze verkorting van de arbeidsduur vorm kan krijgen in herkenbaar meer vrije tijd, hetgeen afspraken over flexibilisering kan vergemakkelijken.

Een aantal vormen van flexibiliteit is, ook bij Defensie, reeds beschikbaar, maar daarvan wordt, althans dat is de indruk, maar op beperkte schaal gebruik gemaakt. De vraag is dan ook of de cultuur binnen Defensie zich op dit moment leent om op grotere schaal van deze mogelijkheden gebruik te maken.

Natuurlijk mag daarbij niet uit het oog worden verloren dat de specifieke taken van defensie - met name in de direct operationele taken het meest duidelijk worden - de onbeperkte toepassing van de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie of defensieambtenaren te belemmeren. Maar dat is nooit anders geweest, en toch is de bestaande rechtspositie van militairen, om met de Staatssecretaris te spreken, 'maatschappelijk gebruik'.

Geen reden in ieder geval om binnen de sector defensie niet tot afspraken over verdergaande vormen van flexibilisering te spreken.

De door mij reeds eerder genoemde werkgroep komt tot de stelling dat in de eerste plaats dient te worden uitgegaan van interne flexibilisering, dus binnen de bestaande arbeidsrelaties in de defensie organisatie.

Natuurlijk kan ook gekeken worden naar externe flexibilisering, maar dat laatste lijkt met name voor een organisatie als de onze niet direct voor de hand te liggen omdat daarbij sprake is van het aantrekken van werknemers op losse of tijdelijk basis en er geen vaste relatie met de organisatie zal ontstaan (uitzendkrachten).

De CMHF wil de discussie voeren onder een aantal voorwaarden:

- De huidige aanspraken en verplichtingen vormen de basis, zodat iedere verslechtering van de arbeidsvoorwaarden aantoonbaar dient te worden gecompenseerd.
- Sprake dient te zijn van een normale loon- en prijsontwikkeling.
- De regelgeving rond flexibilisering dient niet ingewikkeld te zijn.
- Individuele invulling van de arbeidsduur per dag tot het maximum opgelegd in de arbeidstijdenwet moet mogelijk zijn, ook indien dit leidt tot een 4-daagse werkweek.
- Uitgegaan dient te worden van het principe 'Ja, mits', hetgeen dient te gelden voor alle functies, waarna de werkgever kan aangeven welke functies absoluut niet voor flexibilisering in aanmerking komen.

Aan welke vormen van flexibilisering kan dan worden gedacht.

Binnen de werkgroep zijn zo'n 30 vormen van flexibilisering besproken, waarvan uiteindelijk een vijftal overbleef in een afweging van de belangen van werknemers, mogelijk tot invoering binnen de defensie organisatie en het realiteitsgehalte van de vormen.

Dit zijn :

- Time-banking; registratie van uren boven de overeengekomen arbeidsduur, opname individueel te regelen.
- Compensatie in tijd; overwerk herkenbaar en erkend conform de arbeidstijdenwet, opnemen in time-banking.
- Deeltijdarbeid.
- Loopbaanonderbreking; gelegenheid enige tijd 'uit te treden' met terugkeergarantie.
- Verlofregelingen; betere vorm aan ouderschapsverlof en harmonisatie met burgerregeling.

Eén van de vormen wil ik er speciaal uitlichten, aangezien ik van oordeel ben dat daarmee goed zou kunnen worden ingespeeld op het vrouwenintegratie beleid bij defensie, dat, ondanks de goede

voornemens nooit echt van de grond is gekomen als we de cijfers van de deelname door vrouwen aan het arbeidsproces bij defensie bekijken.

Dit betreft deeltijdarbeid, waarbij ik teruggrijp op een voortreffelijke aantekening over dit onderwerp, welke al in maart 1995 geschreven werd door de beleidsmedewerker van de sector defensie van de SMHF en de KVMO; Mevrouw Marion Lijmbach.

Alhoewel deeltijdarbeid bij defensie onder de al veelzeggende titel 'deeltijdverlof' is ingevoerd, kent deze regeling een dusdanig aantal beperkingen dat een drastische ombuiging noodzakelijk wordt geacht.

Wellicht dat de door de Staatssecretaris vorig jaar bedoelde aantrekkingskracht voor vrouwen om bij defensie te komen werken dan uiteindelijk meer, maar in ieder geval beter gestalte kan krijgen.

Zo blijkt er grote behoefte om 24 of 32 uur te werken en bestaat er grote moeite met de bepaling dat tenminste 10 jaar voor het leeftijdsontslag weer 100% dient te worden gewerkt, dit om het recht op UKW 'te gelde' te kunnen maken.

Bovendien wordt elk jaar opnieuw moeten aanvragen van het deeltijdverlof ervaren als een blijk van onderwaardering, hoewel bekend is dat dergelijke verzoeken in de praktijk altijd worden gehonoreerd.

De werkgever heeft bij deze regeling altijd de opvatting gehanteerd dat de regeling deeltijdverlof is bedoeld voor vrouwen die een gezin willen stichten en dat zij dus op die basis van tijdelijkheid van deze regeling gebruik zouden maken.

In die filosofie zou dan na enige tijd de reguliere en voltijd baan dan weer opgepakt worden.

Anno 1996 lijkt me dit geen doorslaggevend argument meer.

Voldoende tijd, in te delen naar eigen believen, is een maatschappelijk aanvaard gegeven. Het blijven koppelen van deeltijdverlof/arbeid aan het stichten van een gezin (bedoeld is natuurlijk het krijgen van kinderen) is niet langer actueel.

Sprake is dus van een kloof tussen theorie en praktijk. Om hieraan iets te doen zou sprake moeten zijn van een omslag in het denken, ik durf sinds Van Kooten en De Bie het woord 'cultuuromslag' bijna niet meer te hanteren, maar toch is dat woord hier nu juist wel op zijn plaats.

Deze omslag zou moeten zijn dat ook hier geldt, dat in beginsel alle functies voor deeltijd in aanmerking komen, tenzij de operationele inzetbaarheid in gevaar komt en wellicht behoudens een aantal specifieke functies.

Dus weer: Ja, tenzij

Voorts dient deeltijdverlof te worden vervangen door deeltijdarbeid, zodat openlijk in de rechtspositie het **recht** op deeltijdarbeid wordt verankerd.

Daarnaast zou de bepaling over de laatste tien jaar voor leeftijdsontslag nader moeten worden gezien. Deeltijd UKW zou dan in beeld dienen te komen, maar, mede gelet op de gevoeligheden rond dat onderwerp, wil ik daar vandaag niet bij stilstaan.

Hoe kan een dergelijk voorstel nu passen op de operationele functies?

De situatie nu is, dat de loopbaan van iedere militair wordt gekenmerkt door het functie roulatie systeem. Iedere 2 - 3 jaar vindt een verandering van functie plaats in een mix van vredesfuncties (bureaufuncties, staffuncties) en operationele functies. In het begin van de carrière ligt het accent daarbij op de operationele functies, in de hogere rangen valt een verschuiving waar te nemen naar de vredesfuncties.

Vanuit de organisatie bekeken is deze wisseling een vereiste voor de multi-inzetbaarheid van de militair. Voor een vlot verloop van de loopbaan is dit systeem van belang voor de militair, met andere woorden: zou de militair alleen vredesfuncties willen vervullen (en dus maximaal gebruik willen maken van mogelijkheden tot flexibele arbeidstijden), zal dit consequenties hebben voor de loopbaan.

Ik denk dat ik op dit punt verder niet hoeft uit te weiden, aangezien u allen precies weet hoe het systeem werkt.

Waar het om gaat is hoe dit kan worden doorbroken, zonder dat dit ten koste van de loopbaan gaat. Teneinde vrouwen in de krijgsmacht een kans te geven optimaal te integreren en te laten functioneren, lijkt het wenselijk om te komen tot een flexibelere afwisseling van vredes- en operationele functies.

Daarbij zal op individuele basis bekeken moeten worden, of het voor betrokkene niet wenselijk is om in bepaalde periodes de vredesfuncties elkaar sneller te laten opvolgen en op een ander moment het accent te leggen op de operationele kant van het bedrijf.

Ik realiseer me dat dit een forse aanpassing van de organisatie vergt, maar het is wel een organisatie die zichzelf, zeker de laatste jaren, nadrukkelijk als flexibel heeft geafficheerd.

Ik rond af.

Natuurlijk zal er nog het nodige water naar de Noordzee stromen, voordat bij Defensie sprake is van een flexibele arbeidsduur zoals we die in de wereld om ons heen aantreffen of beginnen aan te treffen.

Ik realiseer me ook, dat de aard van onze organisatie zich nu eenmaal minder gemakkelijk leent voor het toepassen van alle verworvenheden van de moderne maatschappij of het inspelen op de ontwikkelingen die zich nu reeds aftekenen.

De discussie over het invoeren van een gemiddeld 36-urige werkweek zal nog een uiterst moeizame worden, maar dat wil ik toch los blijven zien van de noodzaak tot flexibilisering. Echter zal, niet alleen door de organisatie waar ik voor sta, maar door **alle** belangenorganisaties van militair personeel, voortdurend gewezen moeten worden op het credo 'zoals maatschappelijk gebruikelijk' en in die filosofie past slechts de uitspraak:

Flexibele arbeidsduur bij Defensie? Ja, mits of nee, tenzij