

Thuiswerk binnenkort onder hoede van Arbowet?

M. van der Riet

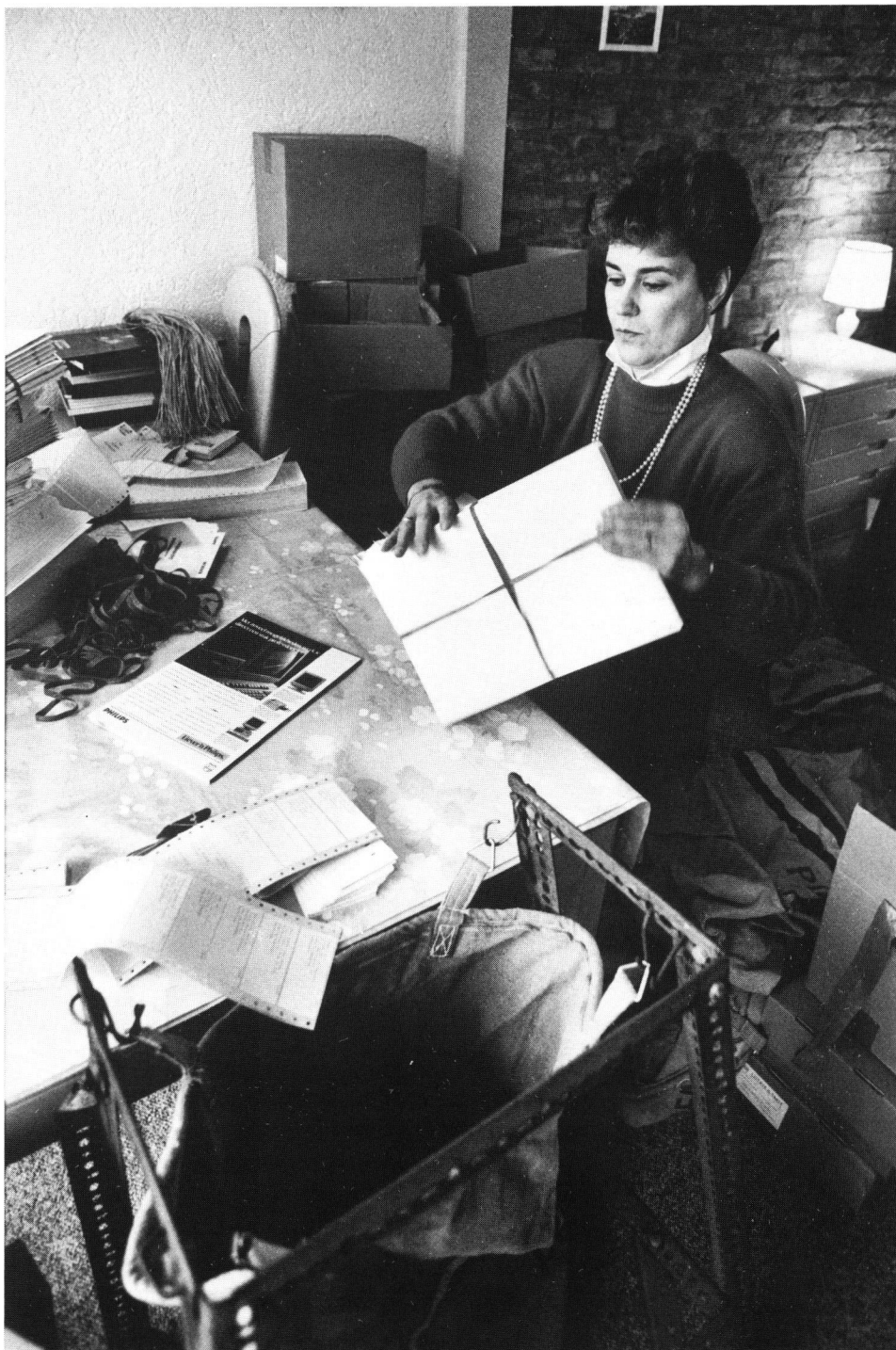
Huisarbeid heeft een lange geschiedenis. In het verleden werd veel arbeid verricht in of om de woning. Door de industrialisatie is dit veranderd. Momenteel wordt niet meer gesproken van huisarbeid maar van

thuiswerk. Het thuiswerk neemt in het bedrijfsleven een marginale plaats in, hoewel er bedrijven bestaan waarvan de productie voornamelijk in thuiswerk plaatsvindt.

Thuiswerk wordt momenteel voornamelijk door vrouwen verricht. Het betreft veel vrouwen van Nederlandse afkomst, maar het aandeel van de thuiswerkende allochtone vrouwen neemt toe. Met de opkomst van het zogenaamde telework kan ook het aantal mannelijke thuiswerkers toenemen.

Thuiswerk is vrijwel nooit een middel voor de thuiswerkende vrouw om volledige financiële onafhankelijkheid te bereiken. De oorsprong hiervan ligt ongetwijfeld in de culturele achtergrond dat vrouwen binnenshuis niet-loonvormende arbeid verrichten, terwijl de man buitenshuis het gezinsinkomen verwerft. Belangrijkste formele oorzaak hiervan is het zogenaamde 2/5e criterium. Op grond van dit criterium is het niet noodzakelijk voor werkgevers om sociale lasten af te dragen voor werknemers die minder dan 2/5e minimumloon verdienen. Deze werknemers zijn dan ook niet verzekerd voor de Ziektewet en dergelijke. Deze regeling is voor werkgevers die thuiswerk aanbieden aantrekkelijk omdat de loonkosten daarvoor aanzienlijk gedrukt worden. De inkomsten van een thuiswerkster bedragen zelden meer dan 2/5e minimumloon.

Aan de bescherming van de arbeidsomstandigheden van thuiswerksters is in het verleden weinig aandacht besteed. Officieel is de zorg daarvoor in de Huisarbeidswet van 1930 geregeld. Op grond van deze wet is de controle voor de arbeidsomstandigheden, toen nog voornamelijk veiligheid, in handen van de Arbeidsinspectie (AI). In praktijk heeft deze controle tot nu toe niet of nauwelijks gewerkt. Een van de redenen daarvoor is dat een woning, ook al wordt daar arbeid verricht in de zin van de Veiligheidswet of de Arbowet, niet zonder toestemming van de bewoner betreden mag worden door controleurs van de AI. Dit in tegenstelling tot bedrijfsruimten.



► De rol van de Arbeidsinspectie is op het gebied van thuiswerk altijd zeer gering geweest. Foto: Chris Pennarts

Momenteel is het zo dat controle via de Huisarbeitswet niet werkt en dat thuiswerk niet onder de Arboret valt. In de zomer van 1990 is door de minister van SZW een adviesaanvraag gedaan bij de Emancipatieraad en de Arboraad betreffende een concept-besluit arbeidsomstandigheden thuiswerk. In dit concept-besluit wordt voorgesteld dat thuiswerk, via wijziging van de in artikel 1 gebruikte definities voor werknemers en werkgevers, onder de Arboret gaat vallen, en dus ook onder de controle van de AI. Daarnaast wordt voorgesteld een

chines. Deels zijn dit machines die normaliter niet in de huishouding gebruikt worden, deels kan het machines, bijvoorbeeld naaimachines, betreffen die ook in de huishouding gebruikt (kunnen) worden. Voor wat betreft de aard van de werkzaamheden lijkt het erop dat de zuiver handmatige werkzaamheden vrijwel altijd routinematige kort-cyclische werkzaamheden zijn. Bij de werkzaamheden die met behulp van machines uitgevoerd worden, kan de aard ervan zuiver routinematig zijn (bijvoorbeeld het uitstansen van

Binnen de traditionele vormen van thuiswerk is het onvoorspelbaar of op korte of middellange termijn veranderingen, bijvoorbeeld in de omvang, te verwachten zijn. Het is niet aanmerkelijk te verwachten dat werkmethoden binnen korte termijn zullen veranderen. Deze twee zaken, omvang en werkmethoden, zijn wellicht afhankelijk van te nemen wettelijke maatregelen, zoals de eventuele afschaffing van het 2/5e criterium en de invoering van een arbeidsomstandighedenbesluit thuiswerk.

Het aspect omvang is ook onvoorspelbaar bij het zogenaamde telework. Allerlei bronnen, variërend van kranteberichten tot wetenschappelijke rapporten (NRC 1 februari 1990, Weijers en Weijers 1986) voorspellen een forse toename van telework, met name op het meer professionele niveau. Gegevens uit de praktijk hierover ontbreken echter. Daarbij moet worden opgemerkt dat de directe autoriteitsrelatie tussen werkgever en werknemer ingrijpend verandert bij een scheiding van werkplekken. Dit verhoogt de onvoorspelbaarheid van de omvang van het thuiswerk op hoog niveau.

Arbidsomstandigheden en thuiswerk

In alle discussies met betrekking tot de totstandkoming van de Arboret is het thuiswerk weinig tot niet aan de orde geweest. In 1982 heeft mevrouw Beckers (toen PPR) een kamervraag gesteld naar aanleiding waarvan een vooronderzoek is gedaan. De belangrijkste conclusie van dit vooronderzoek was dat een representatief onderzoek naar thuiswerk moeilijk tot onmogelijk was. In 1988 is daarna een onderzoek gedaan door medewerkers van de AI naar arbeidsomstandigheden van thuiswerksters (Anoniem, 1988). Dit onderzoek is gericht aan de hand van vragenlijsten die naar werkgevers gestuurd werden en materiaal dat beschikbaar gesteld werd door het Steunpunt Thuiswerk. Deze studie heeft gediend als basis voor het concept arbeidsomstandigheden thuiswerk zoals dat momenteel ter advisering bij de Arboraad en de Emancipatieraad ligt.

Hierna wordt op basis van genoemde rapporten en aanvullend materiaal de arbeidsomstandigheden van thuiswerksters besproken. Deze bespreking wordt in drieën gedeeld. Deze driedeling is aangebracht omdat het juist deze elementen zijn die expliciet in de Arboret genoemd worden en ze de mogelijkheid geven het werk van diverse kanten te belichten. Daarnaast zijn voor alle drie de aspecten redelijke werkdefinities binnen de wet geregeld.



De (thuis)werkzaamheden zijn vrijwel altijd van routinematige kort-cyclische aard. Foto: Chris Pennarts

apart arbeidsomstandighedenbesluit thuiswerk in te stellen, min of meer in navolging van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen (VBF) en het Restgroepenbesluit.

Soorten thuiswerk

In het algemeen zijn twee soorten thuiswerk te onderscheiden, de traditionele vorm en een moderne vorm. Bij de traditionele vormen is vaak sprake van routinematige bezigheden. Bij de moderne vorm is relatief vaker sprake van hooggekwalficeerde arbeid, hoewel ook hier routinematige werkzaamheden als thuiswerk voorkomen. Strikt gesproken is de traditionele vorm van thuiswerk in tweeën te delen. Een deel van het werk is zuiver handmatig, bij het andere deel wordt gebruik gemaakt van ma-

onderdelen, het maken van buttons) maar een grotere vorm van differentiatie binnen het werk is ook mogelijk (zoals bij het naaien van kleding en het bereiden van maaltijden). Hierbij wordt de grens tussen het hier besproken thuiswerk en het zelfstandig uitoefenen van een beroep minder duidelijk. Bij de moderne vormen van thuiswerk is altijd sprake van arbeid met behulp van computers. De aard van de werkzaamheden kan variëren tussen het uittypen van manuscripten op een personal computer tot het interactief met een thuiscomputer programmeren binnen een bedrijfscomputer. Een voorbeeld van telework met behulp van meerdere vormen van communicatie is het telefoonbeantwoordsysteem van een postorderbedrijf.

1. Veiligheid

Over de specifieke veiligheidsaspecten van thuiswerk is weinig bekend.

Ongevallen worden niet aan de werkgever noch aan de AI gemeld. In het geval er sprake is van defecte apparatuur ten gevolge van een ongeval zal alleen de werkgever in kennis worden gesteld indien hij zorg draagt voor de reparaties. Dat is in lang niet alle gevallen zo.

Een organisatie die zich bezig houdt met thuiswerk en thuiswerksters is het Steunpunt Thuiswerk. Er bestaan een aantal steunpunten in ons land, maar die in Hengelo heeft een landelijke functie. Dit steunpunt wordt gefinancierd door de overheid en de vakbeweging. Het functioneert als vraagbaak en belangenbehartiger. De gepubliceerde gegevens van het steunpunt (bijvoorbeeld in: Anoniem 1988 en Dogan e.a. 1988) bevatten weinig aanknopingspunten voor een beoordeling van de situatie met betrekking tot veiligheid. Het is de vraag of de formele verplichting tot bijvoorbeeld het melden van ongevallen zoals verwoord in het conceptbesluit arbeidsomstandigheden thuiswerk, het inzicht in de veiligheidsaspecten van het werk beïnvloedt. De meeste thuiswerksters krijgen geen ziekingeld in geval zij het werk verzuimen ten gevolge van ziekte of ongeval. In het conceptbesluit arbeidsomstandigheden thuiswerk staat dat ongevallen aan de werkgever gemeld moeten worden. Het is onduidelijk of het hier de ongevallen met verzuim betreft die gemeld moeten worden, naar analogie van de verplichting volgens artikel 9 Arbowet of alle ongevallen.

Beide opties leveren problemen op. In het ene geval zal een bruikbare definitie van verzuim gehanteerd moeten worden, hetgeen in deze omstandigheden nogal eens erg moeilijk kan zijn, in het andere geval moet een ongeval duidelijk omschreven worden. In beide gevallen is het onduidelijk wat het belang van een melding voor de meldster is. Voor 'gewone' werknemers is deze verplichting lichter: volgens artikel 9 is de werkgever verplicht een register van ongevallen (met verzuim of aanzienlijke materiële schade) bij te houden. Impliciet is het ook de verantwoordelijkheid van de werkgever om te organiseren dat een dergelijk register correct is.

2. Gezondheid

Ten aanzien van de gezondheidsaspecten van het werk zijn iets meer gegevens voorhanden. Het rapport van het DGA (Anoniem 1988) meldt, op grond van door het steunpunt

geleverde gegevens, onder andere hoofdpijnklachten, arm-, rug-, en nekklachten bij thuiswerksters ten gevolge van verrichte werkzaamheden. De indruk is dat het hier gaat om spontaan gemelde klachten. Het feit dat er dan nog zoveel klachten zijn, kan betekenen dat veel thuiswerksters gezondheidsklachten hebben ten gevolge van de verrichte werkzaamheden. Het signaleren van een klacht en het aan een bepaalde oorzaak koppelen en dan ook aan een instantie melden, zijn drie tamelijk hoge drempels. Een representatieve inventarisatie van gezondheidsklachten bij (groepen van) thuiswerksters is niet gevonden.

3. Welzijn

Het welzijnsaspect van het thuiswerk komt af en toe in de onderzochte publikaties ter sprake. Gesproken wordt over de geïsoleerde positie van thuiswerksters, van de vaak hoge werkdruk en van de eenvoud van verschillende taken die in thuiswerk verricht worden. Daarnaast wordt regelmatig gewezen op de slechte rechtspositie van thuiswerksters als voorbeeld van slechte arbeidsomstandigheden. Een gerichte analyse, bijvoorbeeld aan de hand van het WEBA-model, ontbreekt.

Regelgeving en voorgenomen wijzigingen

Momenteel geldt voor thuiswerk de Huisarbeitswet. Belangrijkste kenmerk van deze wet lijkt zijn onbekendheid te zijn. In praktijk betekent dit dat er weinig tot geen controle is op de arbeidsomstandigheden van thuiswerksters. Uit diverse publikaties van het Steunpunt Thuiswerk te Hengelo blijkt dat arbeidsomstandigheden bij de thuiswerkster zelf een lagere prioriteit genieten dan hun rechtspositie.

Door het Ministerie van SZW is een wijziging van de regelgeving ten aanzien van thuiswerk voorbereid. Deze wijziging houdt in: intrekking van de Huisarbeitswet, een wijziging van artikel 1 van de Arbowet zodat ook thuiswerk onder deze wet valt, en een concept-besluit arbeidsomstandigheden thuiswerk. Dit concept-besluit arbeidsomstandigheden thuiswerk is de tegenhanger op het gebied van thuiswerk voor het VBF voor industriële arbeid en het Restgroepenbesluit voor andere dan industriële arbeid.

Het van toepassing verklaren van de Arbowet op thuiswerk brengt een aantal voordelen met zich mee waarvan de mogelijkheid tot het afdwingen van goede arbeidsomstandig-

heden waarschijnlijk de belangrijkste is. De vraag die zich direct voordoet is of het thuiswerk wel zó ingericht kan worden dat het aan de bepalingen en de geest van de Arbowet voldoet.

Het van toepassing worden van de Arbowet op thuiswerk betekent bijvoorbeeld dat ook voor dit werk artikel 3 zal gaan gelden. Een veel genoemde reden door werkgevers om gebruik te maken van thuiswerk is de eenvoud van bepaalde taken. Deze eenvoud zou het onmogelijk maken om de werkzaamheden in een reguliere bedrijfssituatie te organiseren. Het is zelden de bedoeling dat thuiswerksters een hele werkdag aan hun werkzaamheden besteden. Daarom wordt het uitbesteden in thuiswerk een hanteerbaar alternatief gevonden. Overigens is niet bekend hoeveel uren thuiswerksters werken. Hun verdiensten zijn vrijwel altijd gebaseerd op stukloon. De stukprijs is in het bedrijf berekend aan de hand van een bijvoorbeeld 10 minuten durende proef. Op basis van het aantal 'geproduceerde' stukken in deze tien minuten wordt een stukloon bepaald. Het tempo dat gedurende tien minuten vol te houden is, is echter zelden een heel uur of langer vol te houden, zeker bij dergelijke eenvoudige bezigheden. Onderbreking, en daardoor langere 'werktijden', zouden daardoor weleens noodzakelijk kunnen zijn. Het van toepassing worden van artikel 3 zal inzet van inspecteurs van de AI vereisen, en ondersteunend onderzoek. Gekeken moet worden of voor thuiswerk dezelfde normen gehanteerd kunnen/moeten worden als voor reguliere arbeid. Of met andere woorden: hoe ver moet men het begrip redelijkerwijs oprekken om thuiswerk in het licht van artikel 3 acceptabel te maken?

Het idee van een arbeidsomstandighedenbesluit thuiswerk naar analogie van het VBF en het Restgroepenbesluit is een goed idee. Het is alleen jammer dat de opstellers ervan dit concept niet meer naar analogie van de twee genoemde besluiten hebben opgesteld. De aandacht voor chemische stoffen is in het besluit ruim aanwezig, maar het ontbreken van ergonomische eisen, zoals eisen aan de ruimte, de ventilatie, de verlichting en de technisch-ergonomische inrichting van de werkplek ontbreken. Deze eisen behoeven in het geval van thuiswerk specifieke bespreking van de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers. Indien de ergonomische eisen niet in het arbeidsomstandighedenbesluit zelf vermeld worden, zal de branchegerich-



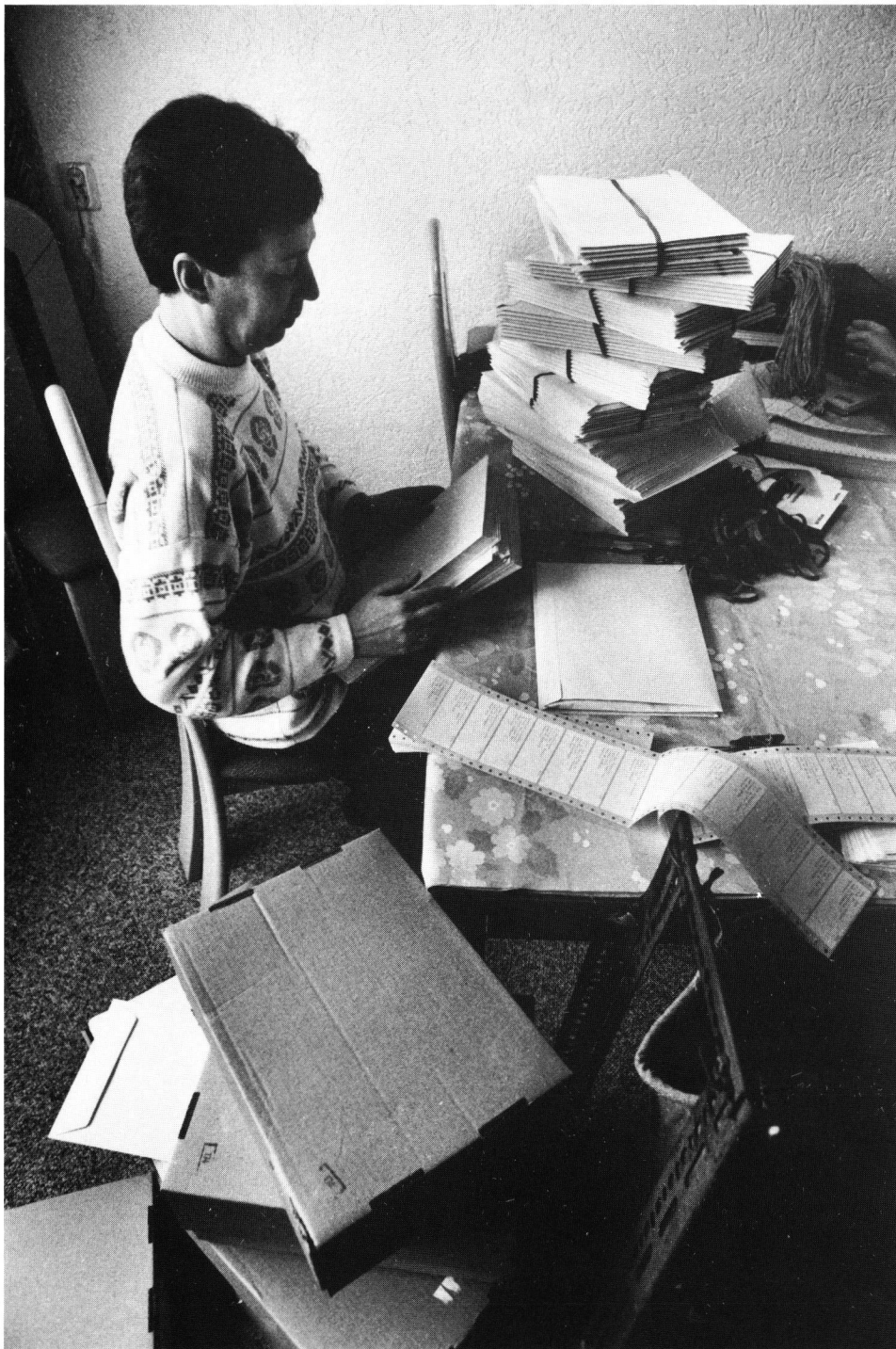
te uitwerking van de voorstellen belangrijker worden. Vraag is echter of toch niet een aantal algemene eisen in het concept-besluit arbeidsomstandigheden thuiswerk zelf moeten staan, zodat de branchegericht uitwerking beter op de wet kan steunen.

In het algemeen moet iets gezegd worden over de organisatie van de controle op naleving van de wet. In de huidige voorstellen worden de controles uitgevoerd bij de werkgever. Deze is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. Ten eerste is dit in strijd met het harmo-

niebeginsel waarop de wet is gebaseerd. Ten tweede moet men zich afvragen of dit niet een wel heel grote verantwoordelijkheid voor de werkgever schept. In het algemeen is het voor werkgevers moeilijk inzicht te krijgen in de specifieke eisen die goede arbeidsomstandigheden stellen. Veel (grotere) werkgevers laten zich hierin dan ook bijstaan door deskundigen, zoals veiligheidskundigen, bedrijfsartsen en veelal personeelsmedewerkers. Werkgevers die thuiswerk uitbesteden zijn in het algemeen te klein om dergelijke hulp tot hun beschikking te hebben. In een be-

drijfssituatie kan een werkgever nog, indien hij niet wordt gehinderd door bedrijfsblindheid, kijken naar de arbeidsomstandigheden en of en waarom er iets niet aan zou kloppen. Deze mogelijkheid bestaat niet bij thuiswerk, want werkgevers mogen niet zomaar de woning van een thuiswerkster betreden. Daarnaast kan een werkgever of diens afgevaardigde in bedrijfssituaties toezicht uitoefenen op werknemers en ook hen op hun verantwoordelijkheden wijzen. Bij thuiswerk kan dit ook niet. Het zal grote inzet van de AI vereisen om zowel werkgevers als werknemers te wijzen op de mogelijke gevaren van werkzaamheden. Controle op de naleving van de voorschriften is nauwelijks mogelijk. Want hoe kan de AI controleren dat alle noodzakelijke maatregelen en middelen door de werkgever verstrekt zijn en dat deze ook daadwerkelijk en correct door de werknemers gebruikt worden als zij niet de mogelijkheid heeft dit ter plekke te bekijken?

De belangrijkste conclusie bij de voorgestelde wettelijke maatregelen is dat het welslagen ervan vooral af zal hangen van het te ontwikkelen branchegerichte beleid. Bij de huidige voorstellen alleen is er de vraag of thuiswerksters met dit voorstel ook daadwerkelijk beschermd worden. Het blijft een feit dat veel thuiswerksters geen arbeidscontract hebben en niet verzekerd zijn tegen ziekte of ongevallen. Op grond van de Arbowet kan een thuiswerkster weliswaar zonder vrees voor de continuering van haar werk klagen over de arbeidsomstandigheden bij de AI, maar zonder arbeidscontract en zonder afspraken over de hoeveelheid werk en dergelijke is het nog veel moeilijker dan in een normale bedrijfs-situatie om te controleren of klaagster ook werkelijk geen negatieve gevolgen van haar klacht ondervindt. Het instellen van een besluit mag niet een manier zijn om de problemen bij thuiswerk nog verder aan het gezicht te onttrekken. Het mag dan in het kader van de deregulering positief zijn een niet-werkende wet in te trekken, vraag is of de positieve werking blijft bij het instellen van een besluit dat niet werkt. De branchegerichte uitwerking kan een dergelijk gevaar voorkomen. Het huidige concept-besluit arbeidsomstandigheden thuiswerk, inclusief het uit te werken branchegerichte beleid, stelt hoge eisen aan de kennis en waakzaamheid van AI-inspecteurs. De vraag kan gesteld worden of zij in staat zullen zijn, om zonder personele consequenties bij de instelling van dit



Het zal grote inzet van de AI vereisen om zowel werkgevers als werknemers te wijzen op de mogelijke gevaren. Foto: Chris Pennarts

besluit hun taak naar behoren uit te voeren.

Binnen bedrijven is het gebruikelijk om aan de hand van werkplekonderzoeken te bepalen of een werkplek veilig/onveilig, gezond/ongezond is. Een oriëntatie alleen op grond van klachten is niet toereikend, te meer daar op grond van klachten alleen geen verbeteringsmogelijkheden voor te stellen zijn. Mijns inziens is het dan ook een juiste stap om na de algemene regels zoals die worden verwoord in het concept-besluit arbeidsomstandigheden en thuiswerk, een branchespecifiek beleid op te zetten. Voor de algemene regelgeving is het geen bezwaar dat zij is gebaseerd op gesprekken met werkgevers en incidentele klachtenmeldingen. Maar deze algemene regels moeten uitgebreid worden, het liefst aan de hand van werkplekonderzoek. Voor werkplekonderzoek gelden andere onderzoeksregels dan voor statistisch onderzoek. Bij werkplekonderzoek is representativiteit van de steekproef geen *conditio sine qua non*, zoals bij statistisch onderzoek. Werkplekonderzoek is een hulpmiddel bij het bepalen van te nemen maatregelen, niet per definitie een statistisch wetenschappelijk onderzoek. Evenals Fruytier e.a. in 1984 al constateerden moet ik ook nu constateren dat het onmogelijk lijkt om in de sector thuiswerk een representatief onderzoek te doen naar de omstandigheden waaronder thuiswerksters hun werk doen. Het mag echter geen belemmering zijn om toch te proberen binnen het branchegerichte beleid voorstellen te doen op grond van werkplekonderzoek. Het is wel zo dat noch AI, noch werkgevers zonder toestemming van de thuiswerkster het huis mogen betreden waar het thuiswerk plaatsvindt, maar bij een goede onderzoeksprocedure, waarbij de anonimiteit van de onderzochte werkplek naar de werkgever toe gewaarborgd wordt, lijkt er geen bezwaar te bestaan voor de AI het verzoek tot het verlenen van medewerking bij een dergelijk onderzoek te richten tot thuiswerksters. Een dergelijk onderzoek moet uitgevoerd worden bij verschillende thuiswerksters en bij iedere werksoort die in thuiswerk verricht wordt. Aandacht daarbij moet gericht zijn op de technische inrichting van de werkplek, de plek die deze werkplek binnen de huishouding inneemt, het bestaan van onveilige of ongezonde of in potentie onveilige of ongezonde situaties, zowel voor de werksters zelf als voor de overige leden van de huishouding, en op het welzijnsaspect

van het werk (monotonie, eenvoud, autonomie ed).

Als aparte 'arbeidsomstandigheid' zal de rechtspositie van de thuiswerkster meegenomen moeten worden. Een goede of slechte rechtspositie is vaak al dan niet een bezwarende omstandigheid die tot heel wat stress kan leiden.

Een andere factor die niet binnen bedrijven speelt, maar in het geval van thuiswerk wel een beperkende factor kan zijn, is de feitelijke situatie rond de zorgfunctie. Voor vrouwen die buitenshuis werken zijn de twee functies, de professionele en de zorgende, ruimtelijk gescheiden. Buitenshuis werkende vrouwen worden in principe op hun werk niet lijfelijk met hun zorgtaak geconfronteerd. Voor thuiswerksters is dit anders. Hoe deze omstandigheid uitwerkt op de produktiviteit, arbeidstijd en bijvoorbeeld motivatie van deze vrouwen, is niet bekend. Daarnaast is er niets bekend over de keuzes die thuiswerksters maken ten aanzien van hun werk en/of zorgplicht. Thuiswerksters delven inkomen indien zij zich ziek melden. Hoe zwaar wordt de verantwoordelijkheid het werk toch af te maken ondanks een slechte fysieke conditie? En in hoeverre dient de wetgever rekening te houden met deze bijzondere omstandigheden van deze werkneemstercategorie?

Zoals reeds eerder werd gesteld, is het wenselijk dat extra aandacht wordt besteed aan de inhoud van het werk. Op grond van artikel 3 is kort-cyclische arbeid verboden. Deze eis geldt voor werkplaatsen, omdat er daar van uitgegaan wordt dat de mensen die dergelijk werk verrichten, dit 8 uur per dag achtereen moeten doen. De aard van thuiswerk kan soms binnen de omschrijving kort-cyclische arbeid vallen, maar het is zelden het geval dat dit werk gedurende 8 uur per dag, 40 uur per week wordt verricht. Aandacht moet worden besteed aan de onontkoombaarheid van dergelijke werkzaamheden en de toepasbaarheid van artikel 3.

De auteur

Mevr. M. van der Riet is werkzaam bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

Literatuur

- Adviesaanvraag arbeidsomstandigheden en thuiswerk, wijziging Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidsomstandighedenbesluit thuiswerk.
- Adviesaanvraag door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Arboraad en de Emancipatieraad, van 9 juli 1990.

– Anoniem; Arbeidsomstandigheden van thuiswerksters, een inventariserend onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van thuiswerksters. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Voorburg, 1989.

– Dogan, M., D'have, C., Heumakers, H.; Balans van thuiswerk. Steunpunt thuiswerk Hengelo, Hengelo, 1988.

– Fruytier, B., Valkenburg, F.; Het verschijnsel thuiswerk. Een methodologisch vooronderzoek. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Voorburg, 1984.

– Weijers, T., Weijers, S.; Telework, een overzichtsstudie naar recente trends en toekomstperspectieven. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Voorburg, 1986.