

Spitsuur in de levensloop: tijd voor verscheidenheid

R. DE LEIJ

Mensen hebben het druk. We hebben tijd nodig om te werken, te zorgen, te verzorgen, te leren, te sporten, te ontspannen, enzovoort. Economische ontwikkelingen zoals het onvervuld blijven van vacatures en demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing, dwingen echter tot een verhoging van de arbeidsparticipatie. VNO-NCW stelt daarom onder andere voor om allerlei zorgtaken, klussen in en om het huis en dergelijke uit te besteden aan professionals. Dus: de kinderen kunnen naar een kinderdagverblijf en de tuin wordt onderhouden door een hoveniersbedrijf. De gemaakte kosten zijn af te trekken als 'bedrijfskosten voor het huishouden'. Een dergelijke oplossing valt te verkiezen boven de invoering van een levensloopverzekering.

Studies van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NiDi), van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en van vele anderen laten geen ruimte voor misverstand. Het leven van burgers en daarmee het aanzien van de Nederlandse samenleving is in de laatste 35 jaar méér dan ingrijpend veranderd. Pogingen om hun actuele leefsituatie te 'vangen' in vergelijkbare termen als waarin hun leefsituatie in de periode 1950-1965 gevangen kan worden, doen de werkelijkheid groot geweld aan. De actuele situatie is er één van nog steeds toenemende verscheidenheid'.

De verscheidenheid in leefsituaties tussen personen en de variabiliteit van de leefsituatie van één persoon in de loop van zijn leven², maken het voeren van klassiek, sturend beleid in toenemende mate onmogelijk. Pogingen om dat toch te doen, leiden al snel tot de presentatie van confectie-oplossingen voor vraagstukken waarmee misschien wel velen in de loop van hun leven geconfronteerd kunnen worden, ieder echter in een unieke situatie en in unieke omstandigheden. Op de golven van welvaart en emancipatie hebben burgers de bus van eenvormigheid massaal verlaten en kiezen zij met eigen middelen hun eigen (levens)bestemming. In dienstbaarheid aan de samenleving is het aan de overheid om zich in de levensloop van burgers niet meer als buschattuffeur, maar als begeleider op te stellen.



R. W. P. A. M. DE LEIJ

Standaardmodellen lossen massieve vraagstukken niet op

Passen we dit toe op de vraagstukken van arbeidsparticipatie en de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. Dit zijn massieve vraagstukken, waarvoor standaardmodellen en -oplossingen gelden die stuiten op de toenemende verscheidenheid in leefsituaties.

Standaardmodellen overheersen zowel in de sferen van onderwijs en opleiding, in de sfeer van werken als in de sfeer van zorg en verzorgen. Ofschoon Nederland internationaal koploper is op het gebied van deeltijdwerken, zijn het overwegend vrouwen – en daarbinnen weer vrouwen met (jonge) kinderen – die in deeltijd werken. De oorzaak daarvan ligt in elk van de drie standaardmodellen. Bovenhandse (*topdown*) aanpassingen in elk van deze modellen komen moeizaam tot stand, omdat ook die aanpassingen al gauw weer een gestandaardiseerd ('geconfectioneerd') - en daarmee vooral op beheersing van de verscheidenheid en behoud van overzicht - gericht karakter dragen.

Het standaardmodel in de sfeer van de betaalde arbeid is de voltijdbaan, waarbij de werkzaamheden op een vaste werkplek onder direct toezicht van leidinggevenden (werkgeversgezag), op vaste dagen en tijden wordt verricht en beloning plaatsvindt op basis van de contractuele arbeidstijd. Geen oneigenlijk model voor machine-gebonden arbeid van laaggeschoolde werknemers.

Wat echter, wanneer 'voltijd' een mystiek begrip wordt, enerzijds omdat het in nominale zin al tal van variaties (40, 38, 36 uur, enz.) en talloze berekeningsvormen kent (wel of niet meetellen van adv-dagen, vakantiedagen, feestdagen, enzovoort) en anderzijds omdat hoofdarbeid zelden met het bedienen van de prik-klok begint en eindigt (functiecontracten)?

'Deeltijd' suggereert dat de betreffende functie een in elk opzicht tijdsevenredige afgeleide is van een voltijd-functie. Soms is dat zo bij machine-gebonden arbeid van laaggeschoolde werknemers. Op die vooronderstelling is de Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur (VOA) gebaseerd die een ander dan tijdsevenredig onderscheid op basis van arbeidsduur verbiedt. Daarvoor is begrip op te brengen wanneer het om deeltijdwerken in laaggeschoolde machine-gebonden arbeid gaat. Gaat het echter om andere vormen van arbeid, dan is diezelfde wetgeving een krachtige rem op de ontwikkeling van kansrijke combinatievormen van betaald en onbetaald werk die bovendien op gespannen voet staat met de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA)¹. 'Deeltijd' is een vol glas met een eigen (tijds)volumen, zonder voorspellende waarde over de uitwerking van de inhoud. In elk – genoemd en ongenoemd – aspect van het standaard arbeidsmodel zijn variaties mogelijk, nodig én bevorderlijk voor accommodatie van de verscheidenheid in voorkeuren en situaties van mensen. Daarbij is elke variatie zijn

eigen thema. Dit vraagt om een grondige herbezinning op de rechtsorde van arbeid.

Effectieve arbeidsparticipatie van vrouwen broodnodig

In vergelijkbare termen moeten we durven denken over het afscheid nemen van de standaardmodellen in de sfeer van onderwijs en opleiding en in de sfeer van zorgen. Pas dan zullen we er in slagen om de horizon te overschrijden van vraagstukken die het gevolg zijn van de aanhoudende botsingen tussen variabele leefsituaties en standaardmodellen. Die botsingen gaan met hoge maatschappelijke kosten gepaard in de vorm van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en de nog immer bij die van mannen verblekende effectieve arbeidsparticipatie van vrouwen.

Een stijging van de effectieve arbeidsparticipatie van vrouwen is dringend noodzakelijk, zoals ook over het geheel een stijging van de effectieve arbeidsparticipatie dringend noodzakelijk is. Daarvoor zijn tenminste twee redenen. De eerste reden betreft de voorzienbare demografische ontwikkeling. In de komende vijftiëntwintig jaar stijgt het aandeel vijftigplussers in de beroepsbevolking naar 27% (tegen 15% in 1995). Een reeds langere tijd voorziene ontwikkeling die temeer zorgen baart, nu uit recent onderzoek door een samenwerkingsverband van de Universiteit Utrecht, de Erasmus Universiteit en het NiDi blijkt dat de macro-rationaliteit van een verhoogde arbeidsdeelname van ouderen nog geenszins samenvalt met de hardnekkig tegengestelde micro-rationaliteit⁴.

De tweede reden betreft de economische ontwikkeling, die reeds nu gehinderd wordt door het onvervuld blijven van vacatures. Maar meer nog dan dat is het de structurele *revival* en betekenis van de inzet en inspanning van mensen in het economisch proces die tot verhoging van de arbeidsparticipatie (én tot verdere verhoging van de scholingsgraad én tot voortdurende bijscholing) dwingt⁵.

Wie denkt dat de actuele participatiecijfers (netto 65% van de beroepsbevolking en netto-gemiddeld 1350 arbeidsuren per jaar⁶) daar ampele ruimte en belangstelling voor bieden, komt bedrogen uit.

Het OSA-Trendrapport 'Aanbod van arbeid 1999' meldt dat in 1998 14% van zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers een voorkeur voor korter werken uitsprak; een voorkeur voor langer werken werd slechts door 3,6% van de mannen en 11% van de vrouwen uitgesproken. Het meest recente tijdbestedingsonderzoek door het SCP meldt over de afgelopen 25 jaar een per persoon in de leeftijd van 18 tot 65 jaar gemiddeld toegenomen tijdsdruk over het totaal van betaald werk, studie, huishoudelijk werk en de verzorging van kinderen van 43 naar 45,6 uur⁷. Achter dit gemiddelde gaat een meer dan aanzienlijke spreiding over leef-

Een stijging van de effectieve arbeidsparticipatie van vrouwen is dringend noodzakelijk, zoals ook over het geheel een stijging van de effectieve arbeidsparticipatie dringend noodzakelijk is.

tijdscategorieën en gezinssituaties schuil. Het spitsuur in het leven situeert zich tussen 30/35 – 50 jaar en is aanzienlijk drukker in tweeverdienershuishoudens met (jonge) kinderen dan in kostwinnersgezinnen. Waar halen we de tijd vandaan om met meer mensen langer te werken?

Bedacht moet worden dat ons daarbij vooral een verhoging van de effectieve arbeidsparticipatie voor ogen moet staan; dat is een verhoging van daadwerkelijk gewerkte uren dan wel – onder verwijzing naar mijn eerdere opmerkingen met betrekking tot het standaard arbeidsmodel – een verhoging van de feitelijke arbeidsprestatie. Dit dwingt ertoe grote vraagtekens te zetten bij oplossingen voor de combinatieproblematiek van werken, (bij)scholen en zorgen die erop neer komen dat het ene gat met het andere wordt gevuld⁸. Daarbij wordt steeds weer het vulmateriaal verkregen door gaten te graven in de effectieve arbeidsparticipatie, wordt het (maatschappelijk) belang van arbeidsparticipatie gereduceerd tot economische zelfstandigheid van burgers en het belang van het hebben van een baan tot continuïteit van inkomen.

Hoe kunnen we tijd vrij maken?

De vraag die we onszelf moeten stellen is of we tijd kunnen creëren door onze individuele en collectieve productiviteit te verhogen? Daarvoor moeten we de verschillende, elk om een aandeel in de tijd strijdende, levenssferen in aanmerking nemen en ons niet langer tot de levenssfeer van de betaalde arbeid beperken. Laten we ons daarbij vooral afvragen of in elk van deze levenssferen effectieve prikkels aanwezig zijn om onze schaarse tijd zowel individueel als collectief efficiënt te besteden.

In de sfeer van de betaalde arbeid zijn deze prikkels – met name in de marktsector – permanent krachtig aanwezig, ook al worden zij in een neergaande conjunctuur nog krachtiger ervaren dan in opgaande conjunctuur. Kennen de overige levenssferen vergelijkbare prikkels?

Mij beperkend tot de levenssfeer van de onbetaalde arbeid is dat slechts gedeeltelijk het geval (het ervaren van tijdsdruk is zo'n prikkel) en door politieke keuzes zijn die prikkels deels zelfs tegengesteld. Een voorbeeld ter illustratie. Nederland kent een dichtgeweven net van bouwmarkten en tuincentra in combinatie met een scherp toegenomen bezit van eigen huizen (en tuinen)⁹. Hoe efficiënt gaan we individueel en collectief met onze tijd om voor wat betreft de verzorging en het onderhoud van onze huizen en tuinen? Wie de doe-het-zelver aanspreekt op het feit dat hij ten opzichte van een vakman een veelvoud van de tijd nodig heeft voor het klaren van dezelfde klus en daarbij ook nog – soms aanzienlijke – gezondheidsrisico's loopt, krijgt een verzameling van rationalisaties tegengewor-

De vraag die we onszelf moeten stellen is of we tijd kunnen creëren door onze individuele en collectieve productiviteit te verhogen?

pen. De tegenwerping 'Het is mijn hobby!' lijkt een krachtig verweer, mits de aanhoorder niet te lang in de buurt blijft.

Krachtiger is het micro-rationele, economische verweer: *grosso modo* dient de gemiddeld verdienende Nederlander het netto-inkomen van vier arbeidsuren te betalen voor één uur arbeid van de vakman en tegen de gezondheidsrisico's is hij van sociale zekerheidswege verzekerd. Het gaat niet aan om burgers in hun private tijdsbesteding dwingend te sturen, maar de macro-rationaliteit is ver te zoeken, zelfs wanneer de door uitbesteding (persoonlijke dienstverlening) vrijkomende uren niet in het proces van betaalde arbeid worden herbested. Het betreft immers in de regel arbeid met een lager opleidingsvereiste, wat met name kansen biedt voor sociale insluiting en economische zelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bedrijven die arbeid uitbesteden, mogen de rekening die zij daarvoor ontvangen terecht als bedrijfskosten aanmerken. Het is ondenkbaar dat dit anders zou zijn en bewerkstelligt een rationele en efficiënte arbeidsverdeling over de grenzen van individuele ondernemingen heen. Zou een, in algemene zin geldend, gelijksoortig beginsel voor uitbesteding van arbeid door particulieren niet een aanzienlijke bijdrage leveren aan het bevorderen van een zowel micro- als macro-rationele arbeidsverdeling over personen en van tijdsefficiëntie in het spitsuur van het leven?

De consequenties van een dergelijke, niet sturende maar geleidende, benaderingswijze zijn moeilijk te overzien. Dat kan en mag geen reden zijn om die benaderingswijze niet te verkennen als alternatief voor falend en achter de feiten en problemen van verscheidenheid aanlopend beleid.

Zowel in de sferen van werken, als studeren¹⁰, als zorgen en verzorgen moeten mensen gestimuleerd en moet aan hen ruimte geboden en gelaten worden om zelf, in eigen verantwoordelijkheid die oplossingen te vinden die passen bij hún situatie, hún omstandigheden en hún voorkeuren. Alleen op die manier kan het maatwerk gestalte krijgen dat de verscheidenheid in onze samenleving en ons levenstempo maximaal accommodeert. Daarbij maakt het de introductie van complexe nieuwvormingen in de sociale zekerheid (levensloopverzekering) als ook het voortijdig trekken van wissels op de (pensioen)toekomst¹¹ overbodig.

R.W.P.A.M. de Leij is Hoofd Strategische Beleidsontwikkeling VNO-NCW / AWWN

Noten

1. Wie, bijvoorbeeld, de Nederlandse samenleving anno 2001 kenmerkt als een samenleving van anderhalfverdieners erkent daarmee de meerderheid (58%) van de meerpersoonshuishoudens maar miskent de circa 32% meerpersoonshuishoudens die één kostwinner hebben.
2. In de sfeer van het werken (onderdeel van de leefsituatie) mag er niet van uitgegaan worden dat achter elke werkende wel een werkgever zal staan en zo die er (nog) staat is dat zeker niet meer dezelfde werkgever van het begin tot het einde van de arbeids-carrière. Rekening moet voorts gehouden worden met tijdsvolgordelijke en gelijktijdige afwisseling van loonafhankelijke en zelfstandige arbeid. Daaraan moet de consequentie verbonden worden dat niet de eventuele arbeidsverhouding, maar de persoon zelf (continuïteits)drager dient te zijn van arrangementen ter waarborging van zijn bestaans-zekerheid.
3. De WAA geeft werknemers een – geclausuleerd – recht tot verlaging of verhoging van de contractuele arbeidsduur. De Wet VOA dwingt ertoe die verlaging of verhoging tijds-evenredig in de beloning te vertalen. Is dat ook een juiste vertaling van waarde-verandering voor de onderneming (rechtlijnig versus kromlijnig verband tussen arbeidsduur en waarde voor de onderneming)?
4. *'Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers'*, Rapport nr. 61, NiDi, 2001.
5. Zie bijvoorbeeld het OECD-rapport *'Knowledge, work organisation and economic growth'*, febr.2001.
6. Bron: CBS.
7. SCP, 1999.: *Naar andere tijden?* De toename van tijd gemiddeld aan betaald werk besteed is met name het gevolg van de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen.
8. Gedacht moet worden aan de veelheid van verlofrechten die in stelling is gebracht ter verlichting van de combinatieproblematiek. Weliswaar kan hierdoor een deel van de thans niet-participerenden 'over de streep' getrokken worden met voor deze groep per saldo een verhoging van de effectieve arbeidsparticipatie; de verlofrechten gelden ook voor de veel grotere groep van thans reeds werkenden en resulteert bij gebruik in een vermindering van hun effectieve participatie. Omdat de laatste groep aanzienlijk groter is dan de eerste, moet rekening gehouden worden met een per saldo van beide groepen dalende effectieve arbeidsparticipatie.
9. Recente berichten in de media melden een sterke stijging van het aantal doe-het-zelf-markten in Frankrijk sinds de invoering van de 35-urige werkweek.
10. Korthedshalve: vraagsturing in het onderwijs.
11. Nyfer, *'Tijd voor arbeid en zorg'*; juni 2001.