

Drs. G.H. Terpstra

Een schat aan gegevens over deeltijdarbeid



Onbekend maakt onbemind. Managers met ervaring met deeltijdarbeid oordelen positiever dan werkgevers in bedrijven waar deeltijdarbeid niet voorkomt. Per saldo oordelen ondernemers met ervaring gunstig. Het CDA Tweede Kamerlid Terpstra bespreekt een bundel onder redactie van Lei Delsen, getiteld 'Deeltijdarbeid; een mythe en realiteit'. De bundel is uitgegeven door Presses Inter-universitaires Européennes voor het Europees Centrum voor Werk en Samenleving en kost f 37,50.

Aan het einde van de jaren zeventig en het begin van de jaren tachtig is er in ons land veel gesproken en geschreven over het bevorderen van deeltijdarbeid als instrument voor de bestrijding van de werkloosheid. Binnen het CDA is deeltijdarbeid in dit kader sterk verdedigd door Steef Weijers die er onder meer de brochure *Delen van banen, een hels karwei* (juni 1981) aan wijdde.

De overheid probeerde in die tijd deeltijdarbeid te bevorderen door middel van subsidies. In Zuid-Limburg werd in 1983

een experiment gestart onder leiding van het management-adviesbureau Twynstra-Gudde. Dit experiment werd onder andere gestimuleerd door Gedeputeerde Staten van Limburg.

Naast en ter ondersteuning van dit experiment verstrekke Gedeputeerde Staten van Limburg een opdracht aan het Europees Centrum voor Werk en Samenleving om een literatuuronderzoek te starten over alle aspecten van deeltijdarbeid. Deze studie die werd uitgevoerd door Lei Delsen is vorig jaar gepubliceerd. Voor een ieder die in deeltijdarbeid is geïnteresseerd, levert deze uitgebreide studie een grote schat aan gegevens op.

Wat is deeltijdarbeid?

De studie omschrijft deeltijdarbeid als dié arbeid die vrijwillig, regelmatig en volgens arbeidscontract wordt verricht gedurende een gedeelte van de dag, week of maand dat korter is dan de gebruikelijke arbeids-

Drs. G.H. Terpstra (1940) is CDA Tweede Kamerlid en lid van de sectie sociale vragen van de Raad van Kerken.

duur voor de betreffende bedrijfstak of organisatie, en beloond wordt naar rato van het aantal gewerkte uren.

Uit een internationale vergelijking blijkt dat in bijna alle Westerse landen deeltijd in de jaren zeventig belangrijk is toegenomen. Tevens blijkt dat met name gehuwde vrouwen in deeltijd werken. In 1981 bijvoorbeeld werkte 20% van alle werknemers in ons land in deeltijd. Voor mannen was dit percentage 8,5 en voor vrouwen 45. In 1973 werkte nog maar 1% van de mannen en 15,5% van de vrouwen in deeltijd. Landen met naar verhouding veel deeltijdwerkers zijn onder andere Groot-Brittannië en de Scandinavische landen. Deeltijdarbeid komt voorts veel meer voor in de dienstverlenende sectoren dan in de industrie.

De stijging van het relatieve aandeel van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid komt door de groei van het aantal werknemers dat in deeltijd wil werken (met name jongeren en vrouwen in het algemeen), alsmede door de absolute daling van het aantal voltijdbanen in de industrie. Deeltijdarbeid is door de oververtegenwoordiging in de dienstverlening dus meer crisisbestendig gebleken, althans in de jaren zeventig.

De ontwikkeling naar deeltijdarbeid is veel sneller verlopen dan algemeen werd verwacht. In 1977 publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid een studie over de (toen) komende vijfentwintig jaar. Daarin achtte hij een deeltijdpercentage van 25 van alle werknemers mogelijk in het jaar 2000. In de loop van de jaren tachtig is dit cijfer echter al gehaald.

In de studie behandelt Delsen deeltijdarbeid vanuit verschillende gezichtspunten. Hij beziet deeltijdarbeid vanuit de onderneming, vanuit de overheid en vanuit de individuele werknemer. Daarnaast behandelt hij deeltijdarbeid in de arbeidsmarkt, in de arbeidsvoorwaarden en in de sociale zekerheid. In dit artikel zal ik proberen speciaal te letten op onderwerpen

die van belang zijn voor de politiek, met andere woorden die zaken, waar de overheid speciale belangstelling voor zou kunnen hebben.

Enkele kleine punten van kritiek

In veel toespraken en recensies wordt begonnen met veel lof en waardering uit te spreken om daarna met kritiek te komen. Hier wil ik de volgorde omkeren.

Slechts over twee punten van ondergeschikt belang wil ik een opmerking maken:

- het boek is zeer gedetailleerd. Voor het hoofdstuk over sociale zekerheid waarin alle uitkeringen en premies voor 1986 zijn opgenomen, betekent dit een zeer snelle veroudering. Dit speelt des te meer nu het stelsel voor wat betreft de werknemersverzekeringen drastisch is gewijzigd.
- voor wat betreft de maatschappelijke organisaties valt het op dat alleen de FNV of FNV-bonden worden genoemd. Ook het CNV heeft in dezelfde periode een rapport over deeltijd gepubliceerd terwijl binnen de politiek vooral Steef Weijers actief is geweest. Ook zijn brochure wordt niet vermeld. Toch moet de schrijver veel aan het CDA of het CNV hebben gedacht omdat hij consequent schrijft over 'het' FNV in plaats van 'de' FNV.

Naast deze twee kleine punten heb ik alleen maar waardering voor het uitgebreide onderzoek dat Lei Delsen heeft verricht.

Wat wil en kan de politiek?

Uit de brochure van Steef Weijers van 1981 en het voorwoord van gouverneur Kremers bij de studie van Delsen blijkt dat de overheid destijds geloofde in de mogelijkheid deeltijdarbeid daadwerkelijk te stimuleren. In de latere jaren is het geloof in de sturingsmogelijkheden van de overheid steeds kleiner geworden. Veel meer dan toen wordt nu gemikt op het creatieve vermogen van de sociale partners en de individuele ondernemers en werknemers.

Dit betekent voor de studie alleen maar dat niet alleen de overheid maar ook alle beleidsmakers in het bedrijfsleven kennis van de resultaten zouden moeten nemen. Uit de studie blijkt overduidelijk dat het adagium 'onbekend maakt onbemind' ook voor deeltijdarbeid geldt.

Deeltijd en werkgelegenheid

Het onderzoek toont aan, dat heel weinig voltijdwerkers overgaan op deeltijdbanen. Subsidie van de overheid om dit te stimuleren helpt dan ook niet. Wel werken veel werknemers die beginnen met een baan, liever in deeltijd, om meer vrijheid te krijgen, teneinde meer te kunnen studeren of om de baan te kunnen combineren met het hebben en verzorgen van kinderen. In dit licht is het niet verwonderlijk dat vooral jeugdigen en gehuwde vrouwen graag een deeltijdbaan willen hebben.

Het is niet zeker of deeltijdarbeid leidt tot minder werkloosheid.

Zeker is dat deeltijdarbeid meer mensen in het betaalde arbeidsproces kan brengen. Hoeveel de werkloosheid daalt is niet direct te berekenen omdat het verschijnsel deeltijd ook weer nieuwe mensen aantrekt die anders niet zouden zijn gaan werken. Dit laatste leidt ertoe dat de werkloosheid onder deeltijdwerkers stijgt ondanks de sterke groei van het aantal deeltijdbanen. Voor vrouwen geldt hetzelfde verschijnsel. Zowel het aantal vrouwen met een baan als het aantal werkloze vrouwen neemt toe. Deeltijd bevordert

werkgelegenheid. Of het de werkloosheid bestrijdt is veel minder zeker.

Deeltijd en emancipatie

Daar deeltijdarbeid de mogelijkheden voor gehuwde vrouwen om een baan te krijgen sterk bevordert, zou een positieve invloed op de emancipatie mogen worden verwacht.

Tegengestelde argumenten kunnen echter worden ontleend aan het feit dat deeltijd vaak voorkomt in de laagbetaalde functies en deeltijd het verzorgen van kinderen toelaat of beter gezegd mogelijk maakt waardoor een bestaande rolverdeling wordt bevestigd.

Het op grote schaal bevorderen van deeltijd bij mannen bijvoorbeeld via jeugdwerkplannen en 32-uursbanen alsmede een verbetering van het scholings- en promotiebeleid ten aanzien van deeltijdbanen in het algemeen kunnen belangrijke stappen zijn in de goede richting.

Deeltijd en onderneming

Uit de onderzoeken blijkt dat managers met ervaring met deeltijd positiever over deeltijd oordelen dan managers in bedrijven waar deeltijd niet voorkomt. Onbekend maakt ook hier onbemind.

Als belangrijkste voordelen van deeltijdarbeid worden genoemd:

- grote flexibiliteit van de organisatie;
- hogere produktiviteit van de deeltijdwerker;
- later ziekteverzuim.

De nadelen liggen meer in de sfeer van de extra administratie- en wervingskosten. Per saldo oordelen de ondernemers met ervaring met deeltijdarbeid vrij positief.

Deeltijd en ATV

Met name de FNV heeft zich tegen deeltijdarbeid verzet omdat deze schadelijk zou zijn voor de invoering van arbeidstijdverkorting voor iedere werknemer. Uit de studie blijkt dat beide vormen van herverdeling van arbeid elkaar aanvullen. Sommige schrijvers gaan met een verwijzing

naar de grotere flexibiliteit zelfs verder door te stellen dat deeltijdarbeid een voorwaarde is voor arbeidstijdverkorting voor iedereen. Ook op dit punt heeft het CNV altijd een realistisch koers gevaren door deeltijdarbeid en arbeidstijdverkorting beide te propageren.

Deeltijd en de individuele werknemer

Uit het feit dat veel werknemers graag in deeltijd willen werken zou men kunnen afleiden dat er geen problemen zijn. Toch is dit niet het geval. Problemen liggen met name op het gebied van:

- de rechtszekerheid die bij bepaalde vormen van deeltijdarbeid veel te wensen overlaat;
- de geringe kansen op scholing en promotie;
- de soms te geringe betaling ten opzichte van voltijdwerkers;
- de rekenmethodiek bij de overheid met betrekking tot de inhouding die ertoe leidt dat deeltijdwerkers bij de overheid netto minder overhouden dan werknemers in de particuliere sector. Het Comité Verontruste Deeltijders is met name op dit punt actief. De bonden van overheidsperoneel hebben voor 1986 dit punt voorgelegd aan de Commissie Albeda. Deze acht de overheid echter op dit punt niet fout.

Uit de groeiende belangstelling voor deeltijdwerk valt af te leiden dat voor veel werknemers de voordelen groter zijn dan de nadelen. Daarbij zijn de vakbonden steeds actiever in het regelen van allerlei zaken ook voor deeltijdwerkers in de CAO.

Deeltijd en de arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden worden gedeeltelijk bij wet geregeld en gedeeltelijk bij CAO. In een drietal wetten worden deeltijdwerkers anders behandeld dan voltijdwerkers.

Dit is het geval bij de Wet Minimumloon, de Wet Ondernemingsraden voor Kleine Ondernemingen (minder dan 100 werknemers) en delen van de Arbeidswet. De

kritiek richt zich met name op het uitsluiten van deeltijdwerkers van de minimumloonbescherming indien zij minder dan een derde van de normale werktijd werken. De SER heeft over dit punt verdeeld geadviseerd terwijl het Kabinet nog een besluit moet nemen. Juridisch is het verschil opgeheven omdat de Wet Gelijk Loon een gelijke beloning voorschrijft aan mannen en vrouwen ongeacht de arbeidsduur. Via deze wet heeft de kleine deeltijdwerker toch recht op het minimumloon.

Veel belangrijker is de CAO voor het arbeidsvoorwaardenbeleid. In 1981 heeft de Stichting van de Arbeid de CAO-partijen geadviseerd deeltijdwerkers en voltijdwerkers naar rato gelijk te behandelen. In de meeste CAO's is dit ook het geval. In een aantal CAO's bijvoorbeeld de Bouw en de Zuivel komen nog afwijkende bepalingen voor.

Onzekerheid kan er verder nog bestaan op bepaalde gebieden waar niets bijzonders voor deeltijdwerkers is geregeld. Dit kan het geval zijn met betrekking tot:

- proeftijdbepalingen;
- definitie van vakantiedagen voor verschillende vormen van deeltijd;
- recht op buitengewoon verlof;
- vergoeding van reiskosten;
- regelingen om minder te mogen werken voor oudere werknemers.

Ondernemingen kunnen het beste zelf deeltijdarbeid bevorderen.

Het probleem op dit gebied is de definitie van naar rato of naar evenredigheid. Meer

principiële problemen bestaan er met betrekking tot het overwerk. Volgens de werkgeversorganisaties begint overwerk pas boven de voor de bedrijfstak geldende normale arbeidsduur bijvoorbeeld 38 uur. Volgens de vakbeweging moet overwerk en dus overwerkvergoeding beginnen bij een aantal uren dat meer is dan het afgesproken aantal bijvoorbeeld 20 uur.

Een extra moeilijk punt heeft betrekking op de pensioenen. Zolang deeltijd niet goed is geregeld in de pensioensfeer zullen vooral oudere voltijdwerkers er weinig voor voelen om in deeltijd te gaan werken.

Wie moet de deeltijd bevorderen?

De beste mogelijkheden voor de bevordering van deeltijdarbeid liggen binnen de ondernemingen en de organisaties. Vooral de visie van de leiding is van groot belang. Knelpunten kunnen daarnaast opgelost worden door de ondernemingsraad en de bonden samen met de leiding.

Delsen spreekt in dit verband van een actieplan ter bevordering van deeltijd.

Het voorgaande geldt uiteraard ook voor de overheid in de rol als werkgever. Delsen durft in dit verband nog te spreken over een voortrekkersfunctie. In de rol als wetgever kan de overheid belemmeringen wegnemen die met name liggen op het gebied van de sociale zekerheid.

Tot slot

Delsen heeft op basis van een uitgebreide literatuurstudie een handig naslagwerk geschreven voor iedereen die geïnteresseerd is in deeltijdarbeid en in de factoren die verdere invoering van deeltijdarbeid kunnen beïnvloeden.

