

Aanbod en benutting van deeltijdwerk

Als aan de gewenste werktijden van het arbeidsaanbod tegemoet kan worden gekomen, zijn er per saldo ruim 100.000 extra banen te verdelen. Met name afsplitsing van taken is een mogelijkheid om vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer banen te creëren.

Verhoging van de arbeidsparticipatie staat hoog genoteerd op de politieke agenda. Nog steeds is het betrekken van meer mensen in het arbeidsproces een van de belangrijkste doelstellingen van beleid. De recente economische ontwikkelingen lijken echter voorlopig een streep te zetten door dit streven. In de sociaal-economische berichtgeving zetten teleurstellende groeicijfers, sombere vooruitzichten en ingrijpende bezuinigingsplannen momenteel immers de toon.

Verbreding van de deelname aan betaalde arbeid zou echter ook via een andere verdeling van de bestaande arbeid kunnen worden bewerkstelligd. Hiermee wordt geen arbeidstijdverkorting of opgelegde groot-schalige herverdelingsoperatie bedoeld, maar een vorm van vrijwillige arbeidsdeling. Daartoe blijken in principe mogelijkheden aanwezig. Deze worden geboden door de fricties die op micro-niveau zijn te constateren tussen de feitelijke en de gewenste omvang van de wekelijkse arbeidsduur van werknemers. Indien werknemers er in zouden slagen eens feit meer met elkaar in overeenstemming te brengen, blijkt namelijk dat zij gemiddeld de voorkeur geven aan een geringere arbeidsduur.

Dit artikel gaat nader in op dergelijke mogelijkheden ter vergroting van

de arbeidsparticipatie uitgedrukt in werkzame personen. De benodigde gegevens zijn afkomstig uit de arbeidsaanbodenquête die de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek (OSA) tweejaarlijks houdt onder een representatieve steekproef uit de potentiële beroepsbevolking. Voor de laatste maal vond deze plaats rond november van het afgelopen jaar. Recentelijk is over de resultaten van deze gegevensverzameling uitvoerig gerapporteerd in het *Trendrapport Aanbod van arbeid 1993*¹.

Het artikel is als volgt opgebouwd. Gestart wordt met een paragraaf met recente gegevens over de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen. Vervolgens worden de wensen van de participanten betreffende de baan-omvang in uren per week geconfronteerd met de feitelijke situatie. Verder wordt een indicatie gegeven van de omvang van de potentieel vrij te maken werkgelegenheid, vergezeld van enkele kanttekeningen betreffende de realiseerbaarheid. Ten slotte worden suggesties gedaan om de fricties tussen wenselijke en feitelijke situatie te verminderen.

Arbeidsparticipatie

Volgens het OSA-arbeidsaanbodpanel is het aandeel werkenden in de po-

tentiële beroepsbevolking in de periode van eind 1990 tot eind 1992 gestegen met 1,4 procentpunt, van 66,3% tot 67,7%. Deze stijging is geringer dan de 2,6 procentpunt in de periode 1988-1990. Opmerkelijk zijn de verschillen naar geslacht. Het aandeel mannelijke werkenden vertoont een lichte daling (van 85,3% naar 84,5%), die grotendeels geconcentreerd is bij de oudere leeftijdscategorieën, terwijl zich bij vrouwen een aanzienlijke stijging heeft voorgedaan: van 47,7% naar 51,4%. Deze toename van de arbeidsparticipatie bij vrouwen is bepaald niet evenredig verdeeld over de verschillende omvangsklassen van de werkweek. Het aandeel kleine deeltijdbanen (tot twintig uur) is licht toegenomen. Het aandeel van de grote deeltijdbaan is fors gestegen. Dit alles is ten koste gegaan van het aandeel voltijdwerkenden. Voor mannen verandert er op dit front weinig (zie tabel 1).

Gewenste arbeidsduur

In het licht van de huidige economische situatie zou het een gemiste kans zijn wanneer werkenden hun wekelijkse arbeidsduur zouden willen reduceren, maar daartoe niet de mogelijkheid krijgen. Dit kan immers tal van voordelen opleveren: werknemers blijven tevredener in het arbeidsproces participeren, omdat zij de wekelijkse arbeidsduur hebben kunnen afstemmen op de persoonlijke behoefte. Tegelijkertijd wordt de kans op werk voor anderen verruimd: werklozen wordt de mogelijkheid geboden werkervaring op te doen, terwijl een groot aantal vrouwen de wens van herintrede op de arbeidsmarkt (eerder) kan realiseren. Het is dan ook zinvol te bekijken hoe, onder werkenden, de wensen qua baanomvang zich verhouden tot de feitelijk overeengekomen aantallen uren.

Kort geleden is in dit tijdschrift verslag gedaan van het onderzoeksproject *Hoe zoeken werkzoekenden?*, opgezet door het Centraal Bureau Arbeidsvoorziening². Naast interessan-

Tabel 1. Overeengekomen arbeidsduur in urenklassen, 1990-1992 (in %)

	Werk < 20 uur	Werk tussen 20-35 uur	35 uur of meer
Mannen			
1990	0,9	6,8	92,3
1992	0,9	7,2	91,8
Vrouwen			
1990	24,6	32,9	42,5
1992	26,3	36,1	37,6

1. P.C. Allaart, R. Kunnen, W.C.M. Praat, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse, *Trendrapport Aanbod van arbeid 1993*, OSA-rapport 17, 1993.

2. W. Schouten en A. van der Zwan, *Hoe zoeken werkzoekenden?*, *ESB*, 21 april 1993, blz. 363-366.

te gegevens over de zoekkanalen, gebruikt door werkloze en werkende werkzoekenden, wordt ook informatie verschaft over de gewenste omvang van de gezochte baan. Het artikel vermeldt, dat ongeveer tweederde van deze werkende werkzoekers een tijdelijke baan of een kleine deeltijdbaan heeft. Vervolgens wordt geconstateerd, dat zo'n driekwart van de deeltijdwerkers uit is op een grote baan dan zij nu hebben. Per saldo wil van alle werkzoekenden met een baan slechts 5% minder en 29% juist meer uren werken, terwijl de resteren de 66% het aantal uren constant wil houden. "Ondanks alle fraaie gedachten over herverdeling van arbeid, zijn de werkenden als totaliteit er nog steeds op uit de gemiddelde omvang van hun banen te vergroten. De vraag naar deeltijdbanen komt grotendeels van nieuwe (her-)intreders", zo wordt geconcludeerd. Het gaat hier echter niet om "de werkenden als totaliteit", maar slechts om dat deel van hen dat expliciet heeft aangegeven werkzoekend te zijn.

De resultaten van het OSA-arbeidsaanbodpanel betreffen wel alle werkenden en laten juist een tegengesteld beeld zien. De tabellen 2 en 3 geven dit weer, resp. voor mannen en vrouwen. Een groot deel van de respondenten is tevreden met het uren-aantal: zo'n driekwart van zowel de mannen als de vrouwen. Dit blijkt uit de diagonaalelementen van de tabellen, waarin bovendien te constateren is, dat het bij mannen veelal om voltijd- en bij vrouwen vaker om grote en in mindere mate om kleine deeltijdbanen gaat. Interessanter zijn de andere cijfers, waaruit blijkt in welke mate men wat anders wil dan men heeft. Dan blijkt dat, opgeteld, ruim 13% van de mannen korter werken dan nu het geval is zou prefereren. Daartegenover staat een lager percentage, ruim acht, dat juist uitbreiding van baanomvang wenst. Bij vrouwen luiden de percentages 14,5 ten opzichte van bijna tien.

De tabellen 2 en 3 suggereren dat per saldo arbeidsuren beschikbaar kunnen komen voor degenen die nu langs de kant staan. Indien immers ieders wensen ingewilligd zouden worden, worden er meer uren ingeleverd dan het aantal waarop anderen aanspraak zouden willen maken. Dit alles zonder dat op andere fronten compensatie wordt verlangd. De vraagstelling van de OSA houdt de

Tabel 2. Overeengekomen versus gewenste aantallen arbeidsuren, mannen, 1992 (in %)^a

	Gewenst			
	0-19	20-34	35-44	45+
Overeengekomen				
0-19	0,8	-	-	-
20-34	-	5,6	1,4	-
35-44	-	12,8	70,8	6,8
45+	-	-	0,4	0,8

a. De zestien cellen geven percentages van de steekproef. Percentages beneden 0,3 zijn niet vermeld.

Tabel 3. Overeengekomen versus gewenste aantallen arbeidsuren, vrouwen, 1992 (in %)^a

	Gewenst			
	0-19	20-34	35-44	45+
Overeengekomen				
0-19	19,4	6,1	0,6	-
20-34	1,7	31,3	3,1	-
35-44	-	12,8	24,1	-
45+	-	-	-	-

a. De zestien cellen geven percentages van de steekproef. Percentages beneden 0,3 zijn niet vermeld.

respondent namelijk duidelijk voor dat minder werken naar rato minder loon oplevert en dat de eventuele arbeidsinspanning van andere gezinsleden constant verondersteld dient te worden. Deze vraagstelling verschilt van onderzoeken waarin partners binnen huishoudens in onderlinge samenspraak de optimale verdeling van betaalde arbeid kunnen vaststellen³. De vraagstelling uit het OSA-panel leidt derhalve waarschijnlijk tot een onderschatting van het feitelijke aantal potentieel her te verdelen uren.

De omvang van de fricties

Indien de wensen van werkenden in loondienst volledig gehonoreerd zouden worden, kan worden berekend dat er ongeveer 90.000 volledige arbeidsjaren beschikbaar komen. Bij de (nu nog) geldende personen-arbeidsjarenratio komt dit overeen met ongeveer 110.000 vrij te maken banen. Deze extra werkgelegenheid komt tot stand omdat werkenden in loondienst gemiddeld de arbeidstijd met zo'n 1,8% teruggebracht zouden willen zien. Voor de werkende mannen leidt namelijk vermindering van de arbeidsduur met gemiddeld 2,1% tot een potentiële herverdeling die circa 74.000 arbeidsjaren oplevert. De frictie voor vrouwen is geringer. Zij zouden gemiddeld 'slechts' 1% minder

willen werken, hetgeen leidt tot een mogelijke opbrengst van ongeveer 16.000 arbeidsjaren.

Het is interessant om na te gaan in welke beroepen en sectoren de berekende 90.000 arbeidsjaren zouden kunnen worden gerealiseerd. Tabel 4 laat zien, dat bijna driekwart van de arbeidsplaatsen die zouden ontstaan, indien de wensen van werknemers worden vervuld, te vinden is in de zakelijke en de overige dienstverlening. Binnen de laatstgenoemde sector zijn het voornamelijk de overheids- en onderwijssector waar werkgelegenheid zou vrijvallen. Daarnaast zouden er bijna 20.000 full-time banen in de industrie kunnen worden verdeeld. In de handel en horeca daarentegen wensen de werknemers per saldo gemiddeld een iets grotere arbeidsduur (0,5%). Naar beroep gezien liggen de grootste herverdelingsmogelijkheden bij de wetenschappelijke en andere vakspecialistische functies en de administratieve beroepen.

Kansen voor werkzoekenden?

Na deze indicatie van het potentieel aan werkgelegenheid dat in het idea-

3. Zie bij voorbeeld A. Kersten, C. van Rijn, W. Saris en J. Visser, *Herverdeling van betaalde arbeid*, Universiteit van Amsterdam, in opdracht van de FNV, juni 1990.

Tabel 4. Potentiële herverdeling van betaalde arbeid naar sector en beroep

Sector	
Landbouw en delfstoffenwinning	-400
Industrie	18.900
Openbare nutsbedrijven	1.800
Bouwnijverheid	5.700
Handel, horeca en reparatie	-4.300
Transport	2.700
Zakelijke dienstverlening	30.400
Overige dienstverlening	35.200
waarvan overheid	16.900
onderwijs	14.400
Beroep	
Wetenschappelijke e.a. vakspecialisten, kunstenaars	43.300
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	10.900
Administratieve functies	38.400
Commerciële functies	-6.800
Dienstverlenende functies	-4.400
Agrarische functies	4.500
Ambachts-, industrie-, transport beroepen en verw. functies	4.100

le geval beschikbaar zou kunnen komen, dringen zich in ieder geval twee vragen op. De eerste vraag is of hier daadwerkelijk van een in economische zin rendabel te benutten ruimte sprake is. Ten tweede kan de vraag gesteld worden in welke mate werkloze arbeidskrachten, gezien hun kwalificaties, in staat zouden zijn die ruimte feitelijk in te vullen.

Voor het eerste punt is cruciaal welke belemmeringen aan werkgeverszijde worden ervaren. In dit kader is vooral te denken aan de organisatorische problemen ten gevolge van de variabiliteit in arbeidsduren van werknemers. Een zekere homogeniteit in arbeidsduren, -voorwaarden en -contracten binnen een organisatie biedt immers de gewenste overzichtelijkheid en structuur, gebaseerd op een maximale inzetbaarheid en aanspreekbaarheid van de werknemers.

Hoewel de herverdeling gepaard zal gaan met kosten is er reden om de mogelijkheden van vrijwillige herverdeling niet te onderschatten. Nederland behoort namelijk reeds tot de koplopers op het gebied van deeltijdarbeid en tot nu toe zijn er weinig signalen opgevallen dat dit tot serieuze problemen binnen de arbeidsorganisatie aanleiding heeft gegeven. Evenmin is gebleken, dat de produktiviteit en flexibiliteit van deeltijders onder zouden doen voor die van voltijders⁴. Voor leidinggevenden bij

voorbeeld, voor welke categorie werknemers in dit kader bij uitstek problemen te verwachten zouden zijn, blijken zelfs positieve ervaringen de boventoon te voeren⁵.

Een en ander veronderstelt echter wel, dat de door werknemers beschikbaar te stellen arbeidsuren zodanig kunnen worden gegroepeerd dat er voor de (aan te trekken) werknemers functies van enige omvang en inhoud uit voortvloeien. Indien bij voorbeeld slechts een beperkt aantal werknemers binnen een organisatie, verspreid over verschillende afdelingen, elk niet meer dan een handvol uren te vergeven heeft,

kan de vereiste inspanning tot herverdeling al snel verspilde moeite blijken.

Met betrekking tot de inhoud van de te creëren functies is vervolgens de vraag naar de kwalificaties van werklozen aan de orde. Op basis van de gegevens van tabel 4 lijkt het niet voor de hand te liggen, dat degenen die nu langs de kant staan geruisloos de vrij te maken arbeidsplaatsen kunnen innemen. Het niveau van de te creëren functies zal op het eerste gezicht immers veelal boven de vaardigheden liggen van de arbeidskrachten die momenteel niet werkzaam zijn. Ook aanvullende scholing zal voor deze groep wellicht het niveau niet voldoende kunnen ophogen om inschakeling in deze functies mogelijk te maken. Juist het gebrek aan banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is dan ook een van de grotere problemen waar de Nederlandse economie mee worstelt.

In dit licht zal derhalve ook aan andere mogelijkheden gedacht moeten worden. Met name de gedachte van taakafplitsing lijkt hierbij aan de orde⁶. Met taakafplitsing wordt bedoeld, dat een groot aantal functies kan worden opgesplitst in een deel van het takenpakket waarvoor een goed opgeleide, ervaren arbeidskracht noodzakelijk is en een deel dat door een minder geschoolde werknemer kan worden gedaan.

Taakafplitsing wordt beschouwd als een mogelijkheid om vooral voor on- en laaggeschoolden meer werkgelegenheid te creëren. Tevens wordt beoogd de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures op hoger niveau aan te pakken: na afsplitsing van eenvoudige taken blijven er per saldo minder functies van hoger niveau over (die dan volledig met taken van hoog niveau zijn ingevuld).

Beleidsimplicaties

De belangrijkste uitkomst van dit artikel is, dat een aanzienlijk aantal werknemers een deel van hun uren beschikbaar wil stellen. Ook wanneer de zittende werknemers die méér uren willen als het ware de eerste rechten zouden hebben, valt er nog een overschot te verdelen. Niet in de laatste plaats liggen hier wellicht ook nog mogelijkheden voor degenen die op korte termijn met ontslag worden bedreigd. Op deze manier zou de uitstroom richting werkloosheid kunnen worden beperkt.

Uiteraard kunnen onder meer de organisatorische consequenties voor de werkgever en de kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt tot gevolg hebben dat het hier gesignaleerde potentieel aan verruiming van werkgelegenheid zich economisch moeilijk laat benutten. Mede gezien de economische situatie is een extra beleidsinspanning gerechtvaardigd.

In eerste instantie is het daartoe noodzakelijk om de problematiek, en daarmee de omvang van een potentiële vrijwillige herverdelingsoperatie, op het niveau van de arbeidsorganisatie in kaart te brengen. Niet iedere werkgever zal er immers van op de hoogte zijn dat zo'n 25% van de werknemers eigenlijk niet tevreden is met de feitelijke omvang van de baan.

In principe zou elke werkgever zelf deze wensen tot verandering binnen

4. Zie onder meer NEI, *Flexibele arbeid: vormen, motieven en effecten*, Rotterdam, juli 1990; en *Vraagbepalende factoren van deeltijdarbeid*, april 1992, OSA Werkdocumenten W76 respectievelijk W97.

5. C. de Olde, *Leidinggeven in deeltijd: ervaringen uit de praktijk*, juni 1992, in opdracht van de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken.

6. Zie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale nota 1993*, par. 7.5.3.

de organisatie kunnen inventariseren. Daarmee kan dan worden nagegaan of er ten behoeve van een grotere baantevredenheid van de zittende werknemers eigenlijk arbeidskrachten bij moeten. De haalbaarheid van daarop aansluitend beleid kan dan beter worden ingeschat.

Op afstand beschouwd zouden de kosten van zo'n beleid voor de werkgever binnen de perken moeten kunnen blijven. Het totaal aantal uren dat in de organisatie wordt ingezet wordt door een dergelijke operatie immers niet veranderd. Er gaan wel meer personen deze uren invullen, hetgeen tot extra kosten voor overhead en faciliteiten op de arbeidsplaats leidt. Daartegenover staat dat eenvoudige taken, die nu, relatief duur betaald, verricht worden door hoger opgeleiden, mogelijk lager betaald door lager gekwalificeerden kunnen worden uitgevoerd.

Taakafsplitsing is een van de schaarse mogelijkheden om ook voor lager gekwalificeerden passende arbeid te scheppen. Met de medewerking van die werknemers die prefereren hun aanstellingsomvang te verminderen en dus in hun takenpakket te schrappen zal het wellicht beter lukken om dergelijke functies ook daadwerkelijk vorm te geven. Het valt immers te verwachten, dat zij juist de meer routinematige werkzaamheden beschikbaar willen stellen.

Met deze aanpak wordt een invulling beoogd van het 'maatwerk' dat minister De Vries prefereert boven bij voorbeeld een wettelijk recht op deeltijdarbeid⁷. Voor de overheid is in deze opzet ook niet meer dan een informerende en voorwaardenschepende rol weggelegd. Daarbij valt bij voorbeeld te denken aan de verbetering van de rechtspositie van deeltijdwerkers en ondersteuning bij het inventariseren van de mogelijkheden binnen de arbeidsorganisatie.

William Praat

Jean Paul Vosse

De auteurs zijn werkzaam bij de Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Het artikel is op persoonlijke titel geschreven.

7. B. de Vries, *Maatwerk vereist bij flexibilisering arbeid*, toespraak tijdens symposium "Van 9 tot 5; uit de tijd?", 7 april 1993, Rijksuniversiteit Groningen.