

Een nieuwe toekomst voor deeltijdarbeid

De sterke groei van de werkgelegenheid in ons land gedurende de afgelopen jaren is voor een belangrijk deel te danken aan de toename van het aantal deeltijdbanen. De laatste tijd is de groei van het aantal deeltijdbanen echter vertraagd. Daarmee valt een belangrijk middel om de beschikbare arbeid zo rechtvaardig mogelijk over de beroepsbevolking te verdelen weg. In dit artikel worden de opvattingen van werkgevers, werknemers en overheid op het punt van deeltijdarbeid besproken. De auteur pleit voor nieuwe impulsen om deeltijdarbeid te bevorderen.

DRS. L. DELSEN*

Momenteel wordt door de sociale partners in de Stichting van de Arbeid overlegd over nieuwe aanbevelingen met betrekking tot het bevorderen van deeltijdarbeid. De groei van het aantal deeltijdbanen stagneert en blijft daarmee fors achter bij de ramingen van het kabinet. Volgens deze ramingen zal in de huidige kabinetsperiode (1986-1990) het aantal deeltijdwerkers met 295.000 toenemen. In het regeerakkoord wordt er bovendien van uitgegaan dat boven op deze voorspelde autonome groei, een groei van 50.000 extra deeltijdbanen bij de overheid en de collectieve bedrijvensector mogelijk moet zijn¹. Uit recent onderzoek blijkt echter dat een groei van 200.000 deeltijdbanen, waarvan hoogstens 90.000 voor rekening van het particuliere bedrijfsleven, veel realistischer is². Ondanks de stagnatie in de groei van deeltijdarbeid wenst minister De Koning van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen nieuwe maatregelen te treffen. Hij wil niet tussenbeide komen, zolang werkgevers en werknemers nog overleggen. "De sociale partners moeten zelf bepalen of ze op die weg doorgaan", aldus de minister³. Het besluit van de sociale partners is na de zomer te verwachten.

In dit artikel wordt betoogd dat als gevolg van een aantal ontwikkelingen die op de arbeidsmarkt kunnen worden waargenomen, de bevordering van deeltijdarbeid (weer) relevant is en dat bevordering van bepaalde vormen van deeltijdarbeid past binnen de beleidsdoelstellingen van zowel werkgevers- en werknemersorganisaties als de overheid. Vervolgens zal worden aangegeven hoe deeltijdarbeid op een effectieve wijze door gezamenlijke actie van de sociale partners en de overheid kan worden bevorderd. Allereerst zal een korte schets worden gegeven van een aantal historische en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen.

Arbeidsmarktontwikkelingen

Bezien we de Nederlandse arbeidsmarkt gedurende de afgelopen 15 jaar, dan kan zowel aan de vraag- als aan de

aanbodzijde een aantal belangrijke historische trends worden gesignaleerd. Met betrekking tot de vraagzijde kan worden geconstateerd dat zich een verschuiving voordoet in de structuur van de werkgelegenheid van de industriële sector in de richting van de dienstensector. Ten aanzien van het arbeidsaanbod kunnen twee tegengestelde trends worden waargenomen. De participatiegraad van mannen op de arbeidsmarkt vertoont een dalende trend vanaf de tweede wereldoorlog, terwijl die van vrouwen een stijgende trend laat zien. Het eindresultaat zal een gelijke participatiegraad van mannen en vrouwen zijn.

Onder invloed van deze ontwikkelingen kan een toename worden waargenomen van het aantal 'flexibele arbeidscontracten', dat wil zeggen arbeidscontracten die op een aantal essentiële punten afwijken van de 'traditionele' en meer gangbare vormen van arbeidscontracten. Daar mag worden aangenomen dat de gesignaleerde historische trends in de werkgelegenheid en het arbeidsaanbod ook in de komende tien jaren en daarna zullen doorzetten, kan worden gesteld dat deze flexibele arbeidscontracten geen tijdelijk, maar eerder een permanent karakter hebben.

Gedurende de jaren zeventig is een verschuiving opgetreden van volletijdarbeidscontracten naar meer deeltijdarbeidscontracten en sinds het begin van de jaren tachtig naar meer tijdelijke contracten. De netto werkgelegenheidsgroei sinds de eerste oliecrisis bestaat in Nederland – maar ook daarbuiten – voor een belangrijk deel uit deeltijdbanen. Het aandeel van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid stijgt van ruim 4% in 1973 tot bijna 19% in 1981 en tot ruim 23% in 1985. In 1987 bedraagt het aandeel ruim 24%. Er is dus sprake van een afzwakking van de groei (zie tabel 1). Hoewel de huidige hoge werkloos-

* Vakgroep Toegepaste Economie, Faculteit der Beleidswetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen.

1. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Beleidsnota deeltijdarbeid*, 's-Gravenhage, 1987, blz. 7-9.

2. C.C.P.M. van Ginneken, *De ontwikkeling van de vraag naar deeltijdarbeid*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 's-Gravenhage, 1988.

3. *De Volkskrant*, 27 mei 1988.

Tabel 1. Deeltijdwerkgelegenheid in procenten van de totale werkgelegenheid

Jaar	Percentage
1973	4,4
1981	18,8
1983	21,6
1985	23,5
1987	24,4

Bron: OECD, *Employment outlook*, 1983; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage arbeidsmarkt*, 1987.

heid haar invloed heeft op de mate waarin deeltijdarbeid voorkomt op de arbeidsmarkt, geldt dat de overgrote meerderheid van de deeltijdbanen vrijwillige deeltijdbanen zijn. De belangrijkste factor achter de groei van deeltijdarbeid is de behoefte van vooral vrouwelijke werknemers⁴.

Het aandeel van de tijdelijke werkgelegenheid in de totale werkgelegenheid stijgt van bijna 6% in 1983 tot 10 à 12% in 1986 (zie tabel 2). Volgens de OESO kan meer dan de helft van de verandering in het aantal loon- en salaristekkers worden toegeschreven aan de groei van het aantal tijdelijke banen⁵. Onderzoek laat echter zien dat meer dan driekwart van de mensen met een tijdelijk arbeidscontract een vaste baan prefereert⁶. Tijdelijke arbeidsrelaties hebben dus – in tegenstelling tot deeltijdarbeid – in belangrijke mate een onvrijwillig karakter. De motivering om arbeid tijdelijk in te zetten komt voornamelijk van werkgeverszijde.

De werkgevers

Het standpunt van werkgevers en hun organisaties laat niets aan duidelijkheid te wensen over. Al sinds geruime tijd wordt van werkgeverszijde aangedrongen op flexibilisering van het arbeidsbestel⁷. Ondernemingen worden op de markten waarop zij opereren geconfronteerd met onzekerheden. Deze onzekerheden kunnen worden gedefinieerd in termen van output, factorprijzen en produktietechnologie. De onzekerheid op korte termijn is de voornaamste reden van de vraag naar flexibiliteit. Overschotten op de arbeidsmarkt bieden de mogelijkheid om deze flexibiliteit te realiseren. Daarbij kan flexibiliteit worden gedefinieerd als de mate waarin een organisatie in staat is om de inzet van mensen en middelen voortdurend aan te passen aan steeds veranderende eisen vanuit de omgeving en de verschillende werkprocessen⁸.

Het onderwerp flexibiliteit heeft de afgelopen jaren meer aandacht gekregen dan voorheen. Kennelijk doen zich omstandigheden voor die er toe leiden dat voor nagenoeg alle arbeidsorganisaties de onzekerheden zijn toegenomen⁹. Hierop is overwegend gereageerd met numerieke flexibiliteit, dat wil zeggen met uitzendkrachten en tijdelijke contracten. Tijdelijke arbeid geeft de mogelijkheid de vaste kosten te reduceren door een deel van de arbeidskosten variabel te maken en daarmee de onzekerheid over te hevelen van de werkgever naar de werknemer. Een dergelijke doorschuiving van onzekerheid is echter, aannemende dat de werknemer in ten minste dezelfde mate een risicomijder is als de werkgever, alleen mogelijk bij afwezigheid van alternatief werkaanbod. Zij kan bij de werknemer leiden tot een lage motivatie, hoog ziekteverzuim, een hoog verloop en groeiende informele activiteiten. Dit flexibiliseringsproces leidt tot een opdeling van de werkzame arbeidskrachten in kernwerknemers en periferiewerknemers. Als gevolg daarvan kunnen een verlies aan stabiliteit en gebrek aan loyaliteit met de onderneming optreden.

Tabel 2. Tijdelijke werkgelegenheid in procenten van de totale werkgelegenheid

Jaar	Percentage
1983	5,8
1985	9,1
1986	10 à 12

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage arbeidsmarkt*, 1987; Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *OSA-trendrapport 1987*.

Bovendien zijn er geen aanwijzingen dat deze z.g. flexibele ondernemingen succes hebben bij het bereik van lagere arbeidskosten. Van Ham c.s. wijzen erop dat organisatorische, management- en trainingsproblemen van periferiewerknemers de arbeidskosten per eenheid zelfs doen stijgen¹⁰. Daar komt nog bij dat de arbeidskosten vaak slechts een gering deel zijn van de totale kosten in de industrie. Deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid kunnen als substituten van elkaar worden beschouwd. Beide soorten arbeid voorzien in dezelfde behoefte: het drukken van de kosten en het vergroten van de flexibiliteit van de organisatie. Echter, daar waar deeltijdarbeid is gerealiseerd zijn de ervaringen positief. Deeltijdarbeid leidt tot grotere flexibiliteit en grotere produktiviteit, tot hogere kwaliteit en hogere arbeidsmotivatie, en tot lagere kosten en lager verzuim. Voor de organisatorische problemen die zich als gevolg van de (verdere) invoering van deeltijdarbeid kunnen voordoen op het gebied van leiding geven, coördinatie en communicatie, zijn veelal afdoende oplossingen te vinden. Uit de literatuur blijkt bovendien dat de weerstanden tegen deeltijdarbeid met name bij de leidinggevenden zelf liggen¹¹.

Het streven van werkgevers vaste werknemers te vervangen door tijdelijke kan behalve uit het streven naar kostenreductie eveneens worden verklaard uit de behoefte te ontsnappen aan het door veel werkgevers als knellend ervaren regime met betrekking tot het ontslagrecht. De belangrijkste regeling betreft het Besluit Bijzondere Arbeidsverhoudingen 1945 waarin is vastgelegd dat de werkgever toestemming van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau behoeft om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd rechtsgeldig te kunnen beëindigen. Deze preventieve ontslagregeling ontmoet principieel bezwaar bij werkgevers, omdat zij de vrijheid van de werkgever met betrekking tot zijn keuze van werknemers die hij in dienst wil hebben en houden, aantast. Werkgevers pleiten voor afschaffing van deze ontslagregeling¹². Uit recent onderzoek

4. L. Delsen, *Deeltijdarbeid: mythe en realiteit*, Presses Interuniversitaires Européennes, Maastricht, 1986.

5. OECD, *Employment outlook 1987*, Parijs, 1987, blz. 40.

6. P.C. Allaart e.a., *OSA-trendrapport 1987*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 's-Gravenhage, 1987; R.C. van Geuns e.a., *Flexibele werknemers*, *ESB*, 23 maart 1988, blz. 311-314.

7. Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties, *Discussienota arbeidsduur*, 's-Gravenhage, 1980; Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, *De flexibele onderneming*, 's-Gravenhage, 1985; Verbond van Nederlandse Ondernemingen, *Groei is werk*, 's-Gravenhage, 1985.

8. T. Baak e.a., *Flexibel werken, een rapport over flexibiliteit en arbeidsduur*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage, 1984.

9. Zie J.C. van Ham, J. Paauwe, A.R.T. Williams, *Flexibiliteit en stabiliteit van de arbeidsorganisatie*, *ESB*, 3 december 1986, blz. 1196-1200.

10. J. van Ham e.a., *Human resources flexibility – some necessary conditions for success*, *Personnel Review*, 1987, no. 2, blz. 27-30.

11. Delsen, op. cit.

12. NCW, *De flexibele onderneming*, 's-Gravenhage, 1985; VNO, *De medewerker van straks*, 's-Gravenhage, 1985.

blijkt echter dat arbeidsbureaus in zeker negen van de tien gevallen een ontslagvergunning verlenen. De in werkgeverskringen geponeerde stelling dat het toetsen van ontslagaanvragen door het Gewestelijk Arbeidsbureau onevenredig zwaar is en belemmerend werkt op het in dienst nemen van nieuwe arbeidskrachten, wordt niet door feiten gestaafd. Wel gaat er een preventieve werking uit van de toetsing. Het voorkomt dat een werkgever al te lichtvaardig tot ontslag besluit, omdat deze stap moet worden gemotiveerd¹³.

Het ontbreken van een goed doordacht deeltijdarbeid-beleid is een van de redenen dat deeltijdarbeid tot nu toe marginaal en secundair is gebleven en dat de deeltijdwerker vaak niet voor vol wordt aangezien in het bedrijf. Een voor iedereen herkenbaar beleidsplan om het imago van deeltijdarbeid te verbeteren is van essentieel belang om de weerstanden tegen deeltijdarbeid te overwinnen. De leiding zal zich moeten overtuigen van het recht op deeltijdarbeid voor de werknemer en de voordelen van deeltijdarbeid voor de organisatie. De leiding moet zich dus grondig op de hoogte stellen van alle aspecten van deeltijdarbeid. Alle betrokkenen dienen uitvoerig over het beleidsvoornemen te worden ingelicht. Van belang is overlegorganen als de ondernemingsraden en de bonden in een vroeg stadium daarbij te betrekken.

De vakbeweging

Het beleid van de Nederlandse vakbeweging ten aanzien van flexibele arbeidscontracten kan als defensief en afwijzend worden bestempeld. Deze houding komt voort uit het feit dat het merendeel van de vakbondsleden uit voltijdwerknemers bestaat. Flexibele arbeidscontracten worden eveneens met reserve benaderd, omdat zij de positie van de individuele werknemer verzwakken. Dergelijke contracten worden vaak als 'onvrijwillig' bestempeld door de vakbeweging. Bovendien kan de afwijzende houding van de vakbeweging deels worden verklaard uit de vrees voor het ontstaan van arbeidsmarktsegmentering¹⁴. Echter, een deel van deze gevreesde arbeidsmarktsegmentering kan worden toegerekend aan de door de vakbeweging gevoerde politiek ten aanzien van deze contracten. Hierbij is sprake van een vicieuze cirkel. Afwijzing door de vakbeweging stimuleert werknemers met flexibele arbeidscontracten niet om actief lid te worden. Zij blijven buiten de vakbeweging. Het feit dat de vakbeweging nauwelijks leden heeft onder deze categorieën met een zwakke arbeidsmarktpositie leidt er toe dat zij hun belangen niet vertegenwoordigt. Wanneer de vakbeweging echter haar pretentie wenst waar te maken dat zij de belangen van grote categorieën werknemers vertegenwoordigt, kan zij de verschillen in belangen tussen categorieën niet ontkennen.

Door de in het voorgaande gesignaleerde toekomstige toename van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen zal de behoefte aan deeltijdarbeid toenemen. Ook de structurele verschuiving van de werkgelegenheid in de richting van de dienstensector zal een prikkel zijn voor meer deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid. De vakbeweging zal haar politiek aan deze onomkeerbare trend moeten aanpassen; zij zal haar weerstand tegen deze vormen van werkgelegenheid moeten overwinnen en haar energie wijden aan de bescherming van de rechten van degenen die noodgedwongen op tijdelijke arbeidscontracten werken en zij zal de vrijwillige deeltijdarbeid moeten bevorderen. De mening van de vakbeweging dat bepaalde vormen van flexibele arbeidscontracten, zoals oproep- en nul-uren-contracten, verboden dienen te worden, past binnen de vakbeweging als democratische institutie. Nodig is dan echter dat, in die gevallen waarin werkgevers de voorkeur geven aan goed-

kope flexibele arbeidskrachten, de vakbeweging een alternatief kan bieden. Deeltijdarbeid kan dit alternatief zijn. De bevordering van deeltijdarbeid kan een beperking inhouden van de omvang van onvrijwillige en ongewenste tijdelijke arbeid, daar beide in dezelfde behoeften op ondernemingsniveau voorzien, namelijk reductie van de kosten en vergroting van de flexibiliteit van de organisatie. In de dienstensector wordt deeltijdarbeid inderdaad vaak gebruikt als alternatief voor tijdelijke arbeid¹⁵.

Bevordering van deeltijdarbeid kan daarnaast een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen die momenteel nog laag is en aan het terugdringen van de werkloosheid onder vrouwen. Hiermee kan de promotie van bepaalde vormen van deeltijdarbeid fungeren als politiek tot vergroting van de organisatiegraad van vrouwen en dus tot versterking van de vakbeweging. Momenteel is de vakbondspolitiek nog steeds gericht op voltijdwerkers en wordt algemene arbeidstijdverkorting nog steeds als het enige instrument gezien om zowel de werkgelegenheids-situatie als de levens- en arbeidsomstandigheden van loontrekkenden en hun gezinnen te verbeteren¹⁶. Vergelijkend onderzoek laat echter zien dat de effecten van collectieve en individuele arbeidstijdverkorting gelijk zijn en dat deeltijdarbeid op een aantal punten, zoals het terugdringen van de informele sector en het beperken van overwerk, zelfs beter past binnen de vakbondsdoelstelling¹⁷.

De overheid

De toekomstige stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, die resulteert in een stijging van de vraag naar deeltijdwerk, maakt een verandering in het gevoerde overheidsbeleid wenselijk en noodzakelijk, in die zin dat ter bestrijding van werkloosheid in de toekomst de promotie van deeltijdarbeid relevanter wordt. Bevordering van deeltijdarbeid is te meer van belang daar de huidige groei van het aantal deeltijdbanen stagneert en daarmee fors achterblijft bij de ramingen van het kabinet en bovendien de werkloosheid zich op een hoog niveau lijkt te stabiliseren. In het verleden heeft de overheid op diverse manieren deeltijdarbeid bevorderd. Deeltijdarbeid werd daarbij gezien als één van de wegen waarlangs herverdeling van arbeid en daarmee een vermindering van de werkloosheid tot stand gebracht kon worden. Voorts werd deeltijdarbeid geacht een bijdrage te leveren aan een evenwichtiger verdeling van taken tussen mannen en vrouwen, thuis en buitenshuis. Uit diverse evaluatiestudies blijkt dat financiële ondersteuning van werkgevers en werknemers ineffectief is geweest en dat het merendeel van de gecreëerde deeltijdbanen de 'traditionele' deeltijdbanen betrof, dat wil zeggen lagere functies bezet door (gehuwde) vrouwen¹⁸. Een ander project

13. NRC Handelsblad, 28 april 1988.

14. Zie bij voorbeeld *Het CNV en flexibele arbeidsrelaties*, CNV, Utrecht, 1986; *Flexibele arbeid: onder de maat!*, FNV-vrouwenscetaariaat, Amsterdam, 1987.

15. Twijnstra Guddé NV, *Eindrapportage project bevordering deeltijdarbeid in Zuid-Limburg*, Maastricht, 1987, blz. 20.

16. European Trade Union Institute, *Flexibility of working time in Western Europe*, Brussel, 1986.

17. L. Delsen, *Flexible labour contracts and inflexible trade unions*, Paper for the spring-conference "Trade unions in market economics: deficiencies and developments in the economic theory of trade unions" of the "Arbeitskreis Politische Oekonomie", Maastricht, 10-12 juni 1988.

18. F.J.M. Crone e.a., *Experiment bevordering deeltijdarbeid; deel 2: Onderzoek*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage, 1982; B. Casey, Staatlichen Massnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit: Erfahrungen in Belgien, Frankreich, Grossbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, nr.4, blz. 414-426.

binnen de kwartaire sector laat zien dat algemene voorlichting en gerichte organisatorische ondersteuning van instellingen een aanzet geeft tot beleidsvorming en dat in tegenstelling tot de aanpak van premieverlening de gerichte ondersteuning zowel op korte termijn als op middellange termijn tot een feitelijke toename van het aantal deeltijdbanen heeft geleid. De gecreëerde banen betroffen echter eveneens vooral de 'traditionele' deeltijdbanen. Beide aanpakken hebben eerder rolbevestigend dan roldoorbrekend gewerkt¹⁹.

Het is niet deeltijdarbeid op zich die dient te worden bevorderd, maar bepaalde vormen ervan. Indien de overheid de 'gemakkelijke' weg kiest van promotie van deeltijdarbeid met slechte rechten dan zal het zeer onwaarschijnlijk zijn dat de geregistreerde werklozen door deze banen worden aangetrokken. De overheid doet er beter aan de arbeidsvoorwaarden en rechten van deeltijdwerknemers te verbeteren zodat deeltijdarbeid een goed alternatief wordt voor zowel de werkende als de werkloze. Het tweederangs-stigma dat deeltijdarbeid heeft, dient te worden verwijderd. Duobanen, met alle arbeidsrechten en -plichten van de voltijd baan, vormen in dit verband een goed bruikbaar model. Deze vorm van deeltijdarbeid is bovendien op alle functieniveaus mogelijk.

De duobaan kan eveneens van belang zijn in verband met de herbezinning op de pensioensituatie in Nederland. Niet alleen vanuit organisatorische, maar ook vanuit sociaal-psychologische overwegingen geniet een geleidelijke beëindiging de voorkeur boven een abrupte beëindiging van het werkzame leven. Een van de manieren om deze soepelere overgang tot stand te brengen is de toepassing van het systeem van geleidelijke vervroegde vrijwillige uit-treding. Bovendien kan met een dergelijke regeling de werkgelegenheid voor jongeren worden bevorderd. Bij deze deeltijd-VUT-regeling gaat de werknemer in de laatste jaren van het werkzame leven minder uren per week, per maand, werken. De werknemer wordt naar rato van het aantal gewerkte uren betaald. Voor de niet gewerkte tijd ontvangt de werknemer een gedeeltelijk pensioen. In navolging van Denemarken en Finland kan worden aangesloten bij het Zweedse systeem van partiële vervroegde pensionering. Dit systeem wordt zowel door werkgevers als werknemers aldaar als positief ervaren²⁰.

Deeltijdarbeid kan – zeker bij aanvulling met een gedeeltelijk pensioen – eveneens een positieve bijdrage leveren aan de (her)integratie van gehandicapte werknemers in het reguliere arbeidsproces. Dit is met name van belang nu in het kader van de stelselherziening sociale zekerheid de arbeidsmarktcomponent uit de arbeidsongeschiktheidsuitkering is gehaald. Het aanwenden van de resterende verdien-capaciteit in loonvormende deeltijdarbeid vormt het enige alternatief om te ontkomen aan een aanvullende werkloosheidsuitkering²¹. Ook kan deeltijdarbeid preventief werken. Werknemers zullen op latere leeftijd minder snel hoeven af te haken. Elders heb ik betoogd dat preventie van arbeidsongeschiktheid niet alleen in het belang van werknemers is, maar eveneens in het belang van werkgevers en de overheid²². Ervaringen in Zweden laten zien dat het aantal gedeeltelijke-arbidsongeschiktheidsuitkeringen als gevolg van de deeltijd-VUT inderdaad afneemt²³.

Zowel de sociale partners als de overheid zijn tegen informele arbeid. Informele arbeid wordt gezien als een vorm van oneerlijke concurrentie die de formele sector zou kunnen ondermijnen. Uit de literatuur blijkt dat bevordering van deeltijdarbeid een bijdrage leveren kan aan het beperken van de (groei van) informele arbeid. Collectieve arbeidstijdverkortung, die gepaard gaat met een ongewenste inkomensachteruitgang, en flexibele arbeidscontracten, die leiden tot inkomensonzekerheid, vormen daarentegen wel een prikkel voor informele arbeid²⁴.

Conclusies

Gelijkwaardige benadering van deeltijdarbeid en voltijdarbeid is noodzakelijk, wil deeltijdarbeid als middel gebruikt worden om de beschikbare arbeid rechtvaardig te verdelen. Deze gelijkwaardigheid dient zowel betrekking te hebben op het ondernemingsbeleid, de arbeidsvoorwaarden als op het stelsel van sociale zekerheid. Tot op heden zijn deze drie vooral gericht op de voltijdwerker en wordt deeltijdarbeid als een marginaal verschijnsel beschouwd. De hieruit resulterende benadeling van deeltijdarbeid vormt een belangrijke belemmering voor de individuele werknemer om op vrijwillige basis in deeltijd te gaan werken. De belemmeringen kunnen worden ondervangen door in cao-afspraken, in het stelsel van sociale zekerheid, in het arbeidsrecht, in pensioenregelingen enz. meer aandacht te schenken aan deeltijdarbeid. De overheid kan door wettelijke erkenning van het recht op deeltijdarbeid en voltijdarbeid en door het innemen van een voortrekkersfunctie een belangrijke voorwaardenscheppende taak hebben. Het recht op deeltijdarbeid zal zijn uitstraling hebben op bovengenoemde terreinen waardoor de acceptatie van deeltijdarbeid wordt bevorderd.

Bij de voortrekkersfunctie van de overheid kan gedacht worden aan een gelijkere behandeling op het gebied van de arbeidsvoorwaarden van in deeltijd en in voltijd werkende ambtenaren, alsmede aan het doen van aanbevelingen en voorstellen ten behoeve van de sociale partners bij de concrete cao-invulling. Verbetering van de wettelijke status van deeltijdarbeid zal in veel gevallen ook een direct effect hebben op de wettelijke status van flexibele arbeidscontracten.

L. Delsen

19. L. Delsen, Bevordering van deeltijdarbeid, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1986, nr. 4, blz. 78-83.

20. P. Blyton, *Changes in working time – an international review*, St. Martin's Press, New York, 1985; M. Fellemus, *Partial pension and flexible retirement age – an evaluation of the Swedish system*, Swedish National Insurance Board, 1984.

21. L. Delsen, Gehandicapten aan het werk, *Sociaal Maandblad Arbeid*, 1988, nr. 1, blz. 32-41.

22. L. Delsen, *Disability prevention policy on firm level*, Research Memorandum 8705, Economisch Instituut, Katholieke Universiteit Nijmegen, 1987.

23. Blyton, op. cit.; Fellemus, op. cit.

24. L. Delsen, Deeltijdarbeid en informele economie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1988, nr. 1, blz. 37-46.