



Wenstijdwet en krappe arbeidsmarkt

Auteur(s):

Fouarge, D.J.A.G.

Kerkhofs, M.J.M.

Vosse, J.P.M.

*Werkzaam bij de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. De eerste twee auteurs zijn tevens verbonden aan de Katholieke Universiteit Brabant.***Verschenen in:**

ESB, 85e jaargang, nr. 4273, pagina 768, 29 september 2000

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

Leidt de Wet aanpassing arbeidsduur tot verdere verkrapping of juist tot verruiming van het arbeidsaanbod?

Vanaf 1 juli 2000 hebben werknemers een wettelijk recht om korter of langer te gaan werken. De werkgever moet een verzoek tot vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur in principe inwilligen, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van hem of haar kan worden verwacht. Deze wet, de Wet aanpassing arbeidsduur, biedt werknemers extra ruimte om betaald werk te combineren met andere verantwoordelijkheden. Daardoor kunnen werk en zorgtaken beter verdeeld worden tussen mannen en vrouwen, zo luidt althans de toelichting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een nieuwsbericht begin dit jaar.

De wet wordt regelmatig aangeduid als de Deeltijdwet, zelfs door het verantwoordelijke ministerie, maar wat ons betreft zou 'wenstijdwet' als een meer correcte en toch net zo korte aanduiding kunnen dienen. In dit artikel geven wij om te beginnen een korte beschrijving van de huidige arbeidsmarktsituatie, met knelpuntreductie en participatievergroting als resulterend speerpunt voor beleid. Vervolgens wordt nagegaan hoe groot de behoefte is waarin de wenstijdwet hoopt te voorzien en wat een succesvolle werking kan betekenen voor de schaarsteverhoudingen op de arbeidsmarkt. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt blijken nog lang niet alle werknemers een baan op maat te hebben. Het inwilligen van nog levende wensen zal op delen van de arbeidsmarkt tot grotere krapte leiden, tenzij de met de wet beoogde cultuuromslag uitbreiding en uitval reduceert en de arbeidsdeelname bevordert van diegenen voor wie de wet niet in eerste instantie was bedoeld: het potentieel aan (her)intreders op de arbeidsmarkt.

Knelpunten

De Nederlandse economie vertoont sterke en langdurige groei. Sinds eind 1994, toen een relatief milde neergang op zijn eind liep, is de werkgelegenheid jaarlijks met minstens zo'n honderdduizend personen toegenomen. De laatste drie jaar mutaties kwamen zelfs op ongeveer 200.000 uit, zeker als de kleine banen van minder dan twaalf uur per week worden meegeteld. De werkloze beroepsbevolking is inmiddels gedaald tot onder de 300.000, wat overigens gezien de langdurige voorspoed nog steeds aanzienlijk is. Volgens het CBS hebben vooral vrouwen geprofiteerd van de ontwikkelingen, maar zij hadden dan ook wel een inhaalslag te maken. Momenteel heeft iets meer dan de helft van de vrouwen in de arbeidzame leeftijd een baan van minstens twaalf uur per week - in internationaal perspectief nog steeds een matige score. De groei van de werkgelegenheid is in belangrijke mate mogelijk gemaakt door een sterke toename van het arbeidsaanbod, aldus het CPB ¹. Een verdere stijging van de arbeidsdeelname vergt vooral een toename van de participatie van vrouwen, laag opgeleiden, ouderen en allochtonen. Aangezien de groei van de werkgelegenheid met een toename van kwalificatie-eisen gepaard gaat, wordt een dergelijk streven er bepaald niet eenvoudiger op.

Participatie en arbeidsduur

De toegenomen participatie in de jaren negentig is gepaard gegaan met een significante verkorting van de gemiddelde werkweek. Volgens de gegevens uit het OSA-arbeidsaanbodpanel is tussen 1994 en 1998 het gemiddelde aantal gewerkte uren met anderhalf uur gedaald naar 31,5 uur per week. Deeltijdwerk is in de loop van de jaren zowel bij vrouwen als bij mannen populairder geworden maar van de mannen is de overgrote meerderheid nog steeds werkzaam in een voltijdbaan. In 1994 gold dat voor negentig procent van de mannen die in loondienst werkten. In 1998 is dit percentage drie punten lager. Het aandeel voltijdbanen bij vrouwen was al een stuk lager en verloor zelfs nog meer terrein: van 32 procent in 1994 naar 27 procent in 1998. Met de komst van een wettelijk recht op de aanpassing van de arbeidstijd zal deze trend zich naar verwachting doorzetten. Immers, werknemers kunnen nu hun deeltijdwens aan hun werkgever kenbaar maken en deze mag een dergelijk verzoek alleen onder uitzonderlijke omstandigheden weigeren. De werkgever zal dan het verlies aan arbeidsuren moeten ondervangen, bijvoorbeeld door andere medewerkers harder of langer te laten werken of extra personeel aan trekken.

Voorkeuren en wensen

Heeft werknemend Nederland nu dan nog zoveel te wensen? Nou en of. Het contractueel overeengekomen aantal werkuren blijkt bepaald

niet altijd in overeenstemming te zijn met het aantal uren dat de werknemer het liefst zou willen werken. Uit bovengenoemd osa-survey blijkt dat in 1998 niet meer dan driekwart van de mannelijke en tweederde van de vrouwelijke werknemers min of meer tevreden is met de huidige aanstellingsomvang. Om de lat niet te laag te leggen zijn hierbij uitsluitend verschillen van een dagdeel per week of meer meegeteld. De wens om meer of minder uren te werken heeft vooral met de gezinssituatie te maken. Daarnaast speelt de financiële situatie van het huishouden een belangrijke rol. Kennelijk slagen werknemers er niet altijd even goed in hun wensen gerealiseerd te krijgen. Mogelijk beschouwen veel werknemers een eenmaal met de werkgever afgesloten arbeidscontract als niet of nauwelijks heronderhandelbaar. Deze barrière wordt door de wenstijdwet formeel uit de weg geruimd.

In het OSA-arbeidsaanbodpanel wordt aan de respondenten met een betaalde baan gevraagd hoeveel uren zij het liefst per week zouden werken. Bij dit gedachte-experiment moeten zij ervan uitgaan dat het uurloon gelijk blijft. Minder uren werken impliceert dus een lager inkomen. Bovendien moet worden verondersteld dat de arbeidsdeelname van de overige leden van het huishouden niet verandert. Uit [tabel 1a](#) en [tabel 1b](#) blijkt dat zowel bij de vrouwen als bij de mannen in 1998 ongeveer veertien procent van de werkenden minder wil werken. Het merendeel daarvan heeft een voltijdbaan. Uitgaande van een werkzame beroepsbevolking van bijna zeven miljoen gaat het voor de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel om 980.000 werknemers. Daar staat tegenover dat er ook werknemers zijn die juist langer zouden willen werken. Van de mannelijke werknemers in loondienst wil 3,6 procent graag meer uren per week werken, van de vrouwelijke werknemers maar liefst elf procent. Bedenk daarbij wel dat de uitgangssituatie van mannen en vrouwen niet dezelfde is: de gemiddelde werkweek van de mannen in loondienst bedraagt meer dan 36 uur, die van de vrouwen 25 uur. Vertaald naar macroniveau willen naar schatting 480.000 werknemers een langere werkweek dan zij nu hebben.

Tabel 1a

Tabel 1a. Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek, percentages van in loondienst werkende mannen, 1998

Mannen	gewenst 1-12	gewenst 13-24	gewenst 25-34	gewenst > 35
<i>overeengekomen</i>				
1-12 uren				0,4
13-24 uren		2,3		0,8
25-34 uren		0,5	6,1	2,4
35 of meer uren	0,3	1,1	11,7	73,3

percentages tot 0,3 % zijn niet weergegeven

Bron: Trendrapport Aanbod van arbeid 1999, OSA-publicatie A169, Servicecentrum Uitgevers, Den Haag.

Tabel 1b

Tabel 1b. Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek, percentages van in loondienst werkende vrouwen, 1998

Vrouwen	gewenst 1-12	gewenst 13-24	gewenst 25-34	gewenst > 35
<i>overeengekomen</i>				
1-12 uren	11,2	4,0	0,6	0,5
13-24 uren	0,8	31,9	2,9	1,0
25-34 uren		2,8	15,6	1,8
35 of meer uren	0,3	1,9	8,0	16,5

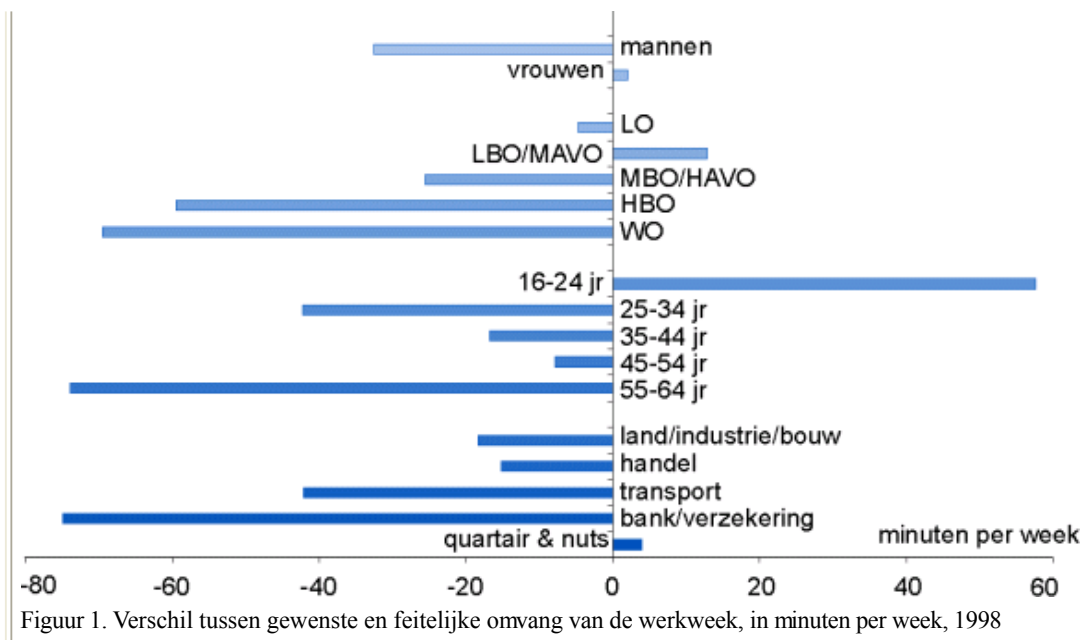
percentages tot 0,3 % zijn niet weergegeven

Bron: Trendrapport Aanbod van arbeid 1999, OSA-publicatie A169, Servicecentrum Uitgevers, Den Haag.

Het aantal werknemers dat méér uren wil werken is dus minder dan de helft van het aantal dat een kortere werkweek wil. Wel is de gewenste aanpassing van de aanstellingsomvang bij degenen die meer willen werken gemiddeld groter dan bij degenen die minder willen werken, maar dit laatste verschil is in verhouding kleiner. Mochten alle werknemers hun wens voor een kortere werkweek doen gelden, dan betekent dit dat de vrijgekomen arbeidsuren maar ten dele kunnen worden opgevuld door werknemers die meer willen werken. Per saldo resulteert deze hypothetische uitruil in een daling van het arbeidsaanbod met ongeveer 58.000 voltijdse arbeidsjaren. Daarbij hoort het voorbehoud dat zij die meer willen werken daadwerkelijk kunnen worden ingezet en dat eventuele belemmeringen voor langer werken worden weggelaten, bijvoorbeeld wat betreft vereiste kwalificaties en beschikbaarheid van kinderopvang.

Wie wil wat?

In [figuur 1](#) is de discrepantie tussen wens en werkelijkheid in arbeidstijd, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector van activiteit ². Dit verschil neemt toe naarmate het opleidingsniveau hoger is. Het realiseren van de bestaande deeltijd- en voltijdwensen zal het tekort aan hoogopgeleiden nog nijpender maken. Jongeren (tot 24 jaar) willen graag meer werken, maar jong volwassenen (25-34 jaar) en vooral oudere werknemers blijken juist veel arbeidstijd in te willen leveren. Verder valt op dat vrouwen gemiddeld genomen redelijk tevreden zijn met het aantal uren dat zij werken terwijl mannen gemiddeld ruim een half uur per week korter willen werken. Afgezien van 16- tot 24-jarigen geven mannen aan, ongeacht hun leeftijd of opleidingsniveau minder te willen werken (zie [tabel 2](#)). Deze gewenste vermindering stijgt met de leeftijd en het opleidingsniveau. Bij vrouwen ligt dit anders. Vrouwelijke werknemers in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 34 jaar geven de voorkeur aan een kortere werkweek. Daarna, in de categorie van 35 tot en met 54 jaar, willen ze juist meer uren werken. Door dit golfpatroon is het van belang dat de wenstijdwet niet alleen betrekking heeft op deeltijdwensen, maar desgewenst ook op uitbreiding van de aanstellingsomvang.



Figuur 1. Verschil tussen gewenste en feitelijke omvang van de werkweek, in minuten per week, 1998

Tabel 2

Tabel 2. Verschil tussen gewenste en feitelijke omvang van de werkweek bij mannen en vrouwen, in minuten per week, 1998

	Man	vrouw
<i>leeftijd</i>		
16-24 jaar	44	69
25-34 jaar	-12	-77
35-44 jaar	-51	31
45-54 jaar	-37	35
55-64 jaar	-86	-47
<i>opleidingsniveau</i>		
lo	-12	14
lbo/mavo	-11	50
mbo/havo	-42	-8
hbo	-64	-54
wo	-60	-91
<i>totaal</i>	-33	2

Thans een wenstijdwet?

Zoals aangegeven, maakt inwilliging van ieders wensen per saldo flink wat arbeidsuren vrij. Maar door wie moeten die uren worden opgevuld? De huidige situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt lijkt nu niet bepaald de meest geschikte voedingsbodem te bieden aan een wenstijdwet. De recente beleidsstukken gericht op de arbeidsmarkt blinken dan ook uit in voorzichtigheid op dit punt. Men vreest kennelijk dat de wet een verdere verkrapping van het arbeidsaanbod tot gevolg zal hebben, met name in segmenten waar men dat liever niet ziet gebeuren ³. Voor zover de wet dus geen oplossing lijkt te bieden voor de meest pregnante arbeidsmarktproblemen van dit moment, zullen we ons moeten afvragen of ze niet op zijn minst als een soort smeermiddel kan dienen voor het allocatieproces.

De vrij te komen arbeidsuren worden idealiter natuurlijk opgevuld door mensen die nu nog niet, of niet meer, actief zijn op de arbeidsmarkt. Opmerkelijk is dat deze categorieën evenmin primair gericht zijn op voltijdse werkweken. Van de niet-werkende werkzoekenden is ruim de helft op zoek naar een kleine deeltijd baan (minder dan 25 uur per week), terwijl ruim dertig procent op zoek is naar een volledige aanstelling. Ook van de inactieven jonger dan 65 jaar die momenteel geen betaalde werkkring zoeken, geeft dertig procent aan in de toekomst een betaalde baan te willen. Tweederde daarvan werkt nu niet vanwege andere zinvolle werkzaamheden thuis of omdat de gezinssituatie het niet toestaat. Zo'n achttien procent geeft gezondheidsproblemen of arbeidsongeschiktheid als voornaamste reden ommomenteel niet te werken. De Wet aanpassing arbeidsduur heeft echter uitsluitend betrekking op mensen die minstens een jaar bij hun huidige werkgever werken. Een eventueel effect op de arbeidsdeelname van inactieven zal daarom het gevolg moeten zijn van een mogelijk door het wettelijk recht teweeggebrachte cultuuromslag ten aanzien van deeltijdwerk.

Ook in andere opzichten kan een verruiming van deeltijd mogelijkheden het arbeidsaanbod stimuleren. Bijvoorbeeld van oudere werknemers en werknemers die onder hoge werkdruk gebukt gaan. Uit de in 1993 en 1995 aan de Rijksuniversiteit Leiden verzamelde cerra-data blijkt dat veel werknemers hun werkzame leven niet abrupt willen beëindigen ⁴. Van de werknemers die aangeven dat zij in de toekomst gebruik gaan maken van een vervroegde-uitredingsregeling zou 44 procent eerst nog een aantal jaren in deeltijd willen doorwerken. In [figuur 1](#) valt te zien dat de gemiddelde werknemer van 55 jaar of ouder ruim een uur korter wil werken dan hij/zij nu doet. Van de werknemers voor wie deze discrepantie nog groter was, zal een groot deel de arbeidsmarkt inmiddels hebben verlaten. De behoefte een stapje terug te doen, doet zich zeker niet alleen bij oudere werknemers voor. Uit recent onderzoek blijkt dat 78 procent van de Nederlanders de werkdruk als de ziekte van deze tijd ervaart ⁵. Wellicht zou de Wet aanpassing arbeidsduur kunnen bijdragen aan een verlenging van het aantal jaren dat werknemers gezond actief zijn op de arbeidsmarkt.

Conclusie

Op het terrein van de aanstellingsomvang zijn er flink wat onvervulde wensen onder werknemers in Nederland. Een effectieve wenswet dreigt dus de krapte op delen van de arbeidsmarkt te verergeren. Of de ontstane tekorten opgevuld kunnen worden door het afremmen van uittreding en het bevorderen van toetreding lijkt onwaarschijnlijk.

De in dit stuk genoemde virtuele verkrapping van de arbeidsmarkt is in het afgelopen decennium overigens al sterk afgenomen. Volgens vergelijkbare berekeningen voor 1992 zouden 90.000 voltijdbanen beschikbaar komen als iedere werknemer zijn of haar gewenste aantal uren zou werken. Dit heeft alles te maken met het feit dat deeltijdwerk in Nederland steeds normaler is geworden. Mede door het uiteenlopen van arbeidstijd en bedrijfstijd hebben bedrijven beter leren omgaan met variatie in werktijden. Bovendien komen werkgevers op de huidige krappe arbeidsmarkt eerder tegemoet aan bij de werknemers levende wensen om te voorkomen dat deze elders hun heil gaan zoeken.

Werkgeversvertegenwoordigers zien hierin voldoende reden om een wettelijk recht overbodig te achten, zeker in geval van verankering in cao-afspraken. Misschien hebben ze daarin gelijk, maar van de andere kant verwordt het mogelijke recht dan toch te zeer tot een gunst die lijdt onder de machtsongelijkheid die de relatie tussen werkgever en werknemer nu eenmaal kenmerkt. Bovendien wordt de ontvankelijkheid voor werknemerswensen gemakkelijk te conjunctuurgevoelig: als het economisch niet uitkomt gaan er als het ware snel twee handen op de voorheen gewillige oren

1 Centraal Planbureau, [Centraal economisch plan 2000](#), Sdu uitgevers, Den Haag, 2000.

2 Ook hierbij zijn alleen verschillen vanaf een dagdeel per week meegeteld.

3 Een enquête van het vakblad *Computable* en FNV Bondgenoten heeft onlangs uitgewezen dat de mogelijkheid tot deeltijdwerk bovenaan staat op de wensenlijst van werknemers in de ict-sector.

4 Zie E. Berkhout, *CERRA vergrijzingsdata*, SEO, Amsterdam, januari 2000.

5 Zie: Driekwart van Nederlanders vindt werkdruk zwaarste last, *de Volkskrant*, 1 juli 2000.