

Mevr. Drs. I. de Veer

Deeltijdarbeid¹

1. Inleiding

In dit artikel zal aandacht worden besteed aan de volgende vragen rond het verschijnsel deeltijdarbeid. Wat is deeltijdarbeid? Wat is het profiel van de huidige deeltijdwerker? Wat zijn de voor- en de nadelen van deeltijdarbeid voor de organisatie, de werknemer en de maatschappij? Welke belemmeringen zijn er op dit moment voor deeltijdarbeid en hoe en door wie kunnen die uit de weg worden geruimd?

2. Wat is deeltijdarbeid?

Er zijn van deeltijdarbeid veel definities in omloop, die op verschillende punten van elkaar afwijken.

Een vrij algemeen aanvaarde definitie van deeltijdarbeid is die van de Internationale Arbeids Organisatie (ILO): deeltijdwerk is *regelmatig werk* met een *permanent* karakter dat wordt verricht gedurende een periode die op *vrijwillige* basis *aanmerkelijk* korter is dan de gebruikelijke of wettelijke voorgeschreven arbeidstijd.

Deze definitie behoeft enige toelichting en commentaar (Hallaire, 1968, blz. 15).

- Door het gebruik van de woorden *regelmatig* en *permanent* worden vakantiewerk, seizoenarbeid, uitzendarbeid en ander tijdelijk werk buiten de definitie gehouden.
- Hoewel niet uitdrukkelijk vermeld, bedoelt de ILO met het woord *werk* alleen betaalde beroepsarbeid.
- Door het woord *vrijwillig* toe te voegen worden algemene en arbeidstijdsverkortingen en incidentele werktijdverkortingen onder druk van de economische omstandigheden uitgesloten. Werkgever en werknemer gaan in vrijheid een contract aan voor minder dan de normale werktijd. We kunnen ons echter in gemoede afvragen hoe ‘vrijwillig’ de deeltijdarbeid aanvaard wordt door de gehuwde vrouw, van wie verwacht wordt dat ze het leeuwendeel van de zorg voor de kinderen en de huishouding op zich neemt, door de schoolverlater of afgestudeerde die blij is met een moeizaam verworven baan, zelfs als die in deeltijd verricht moet worden, of door de oudere werknemer die om zijn gezondheid niet in gevaar te brengen minder uren gaat werken².

- Het woord *aanmerkelijk* geeft geen duidelijkheid over het aantal uren dat minder gewerkt wordt. Op dit punt zijn nogal wat uiteenlopende interpretaties mogelijk: sommigen leggen een ondergrens (vaak bij 1/3 van de normale werktijd), anderen een bovengrens (20 uur, 25 uur, 4/5 van de normale werktijd), weer anderen beschouwen iedereen die minder werkt dan 40 uur als deeltijder. In dit artikel zal waar nodig worden aangegeven waar de grenzen voor deeltijdarbeid gelegd worden.

3. Profiel van de huidige deeltijdwerker³

Van alle banen in Nederland wordt 19,1% in deeltijd verricht. Uitgedrukt als percentage van de totale werkgelegenheid neemt deeltijdarbeid echter een veel bescheidener plaats in.

Driehuis (1979) heeft berekend dat de deeltijdbanen van 25 uur of minder, 4,1% van de werkgelegenheid vormen.

Er bestaan duidelijke verschillen in het relatieve belang van deeltijdarbeid, uitgedrukt in procenten van de beroepsbevolking, in de verschillende OECD-landen:

Deeltijdfuncties⁴ in 1977/1978

land	in % van de totale beroepsbevolking	
	mannen	vrouwen
Nederland	1,5	19
Scandinavië	4	46
Engeland	2,5	42,5
Duitsland	1	25
Frankrijk	2	13
Noord-Amerika	9,5	26,5

Bron: Albers, 1983, blz. 24

In vergelijking met het buitenland neemt deeltijdarbeid bij ons een bescheiden plaats in. In alle OECD-landen geldt dat deeltijdarbeid veel meer door vrouwen wordt verricht dan door mannen.

In Nederland zijn deeltijdwerkers voor 83,6% vrouw en voor het merendeel gehuwd. De in deeltijdwerkende vrouwen vormen iets minder dan de helft van de totale vrouwelijke beroepsbevolking. Deeltijdarbeid komt bij mannen vooral na het 45e jaar, bij vrouwen in alle leeftijdsklassen, maar vooral na hun 30e jaar (gezinsverantwoordelijkheid) (Driehuis, 1981, blz. 23, 25).

Deeltijdwerk is vooral in de niet-kapitaalintensieve sector en bij de overheid geconcentreerd (Driehuis, 1979). Relatief veel deeltijdarbeid komt voor in de dienstensector (27,2% deeltijdarbeid), met name de detailhandel en de overige dienstverlening scoren hoog (36,0% en 43,1%).

Bijna 40% van alle deeltijdwerkers werkt minder dan 15 uur en bijna 80% werkt minder dan 25 uur per week. Mannen hebben vaker een kleine deeltijdbaan (minder dan 15 uur per week) dan vrouwen. Een mogelijke verklaring is, dat in deze groep vaak een deeltijdbaan met een andere (deeltijd-)baan gecombineerd wordt.

Het functieniveau waarop deeltijders werkzaam zijn is over het algemeen laag. De Jong c.s. (1974, blz. 127) onderscheiden in hun onderzoek 4 functieniveaus en komen tot de conclusie, dat de werkzaamheden van parttimers voor het grootste deel op niveau I liggen. Niveau I wordt omschreven als: 'eenvoudig werk, waarbij geen of slechts geringe scholing wordt vereist, de vereiste taken zijn doorgaans routinematig'. Hoewel deeltijdarbeid geconcentreerd is in de lagere functieniveaus, worden er op allerlei functieniveaus banen in deeltijd vervuld. (Van Mill, 1980, blz. 61; Nollen, blz. 87). In hogere leidinggevende functies komt deeltijdarbeid echter nauwelijks voor. Uit het onderzoek van Van Mill (1980, blz. 19 en 20) blijkt bovendien dat mannelijke deeltijdwerkers relatief vaker in de hoogste en vrouwelijke deeltijdwerkers relatief vaker in de lagere functieniveaus voor komen.

Moet nu de conclusie van deze kleine profielschets van de huidige deeltijdwerker zijn, dat deeltijdarbeid een marginaal verschijnsel is en gedoemd is dit te blijven? Is deeltijdarbeid typisch vrouwenwerk en typisch eenvoudig werk, vooral voorkomend in de dienstverlenende sector? Of is het zo, zoals Van Mill (1980, hfst. VII) stelt, dat noch in de literatuur, noch in de praktijk enig bewijs te vinden is, dat bepaalde (typen) functies zich niet voor deeltijd zouden lenen? Om deze vragen te kunnen beantwoorden is het zinvol de voor- en nadelen van deeltijdarbeid en de eventuele belemmeringen die een verdere uitbreiding van deeltijdarbeid in de weg staan, te bezien.

4. Voor- en nadelen van deeltijdwerk

In deze paragraaf geef ik een korte opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen van deeltijdwerk, uitgesplitst naar die voor de organisatie, die voor de werknemer en die voor de maatschappij als geheel. De opsomming is niet volledig, maar geeft in grote lijnen de belangrijkste voor- en nadelen aan. In specifieke situaties en individuele gevallen kunnen nog andere aspecten een rol spelen. Achter elk punt in de opsomming wordt met nummers verwezen naar de literatuurlijst aan het eind van dit artikel.

4.1 Voordelen voor de organisatie

- a. De personeelsbezetting kan beter aangepast worden aan fluctuaties in de werkstroom (lit.nrs. 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12).
- b. Managers kunnen door het toepassen van deeltijdarbeid alvast ervaringen opdoen die bij de invoering van aanzienlijke arbeidstijdverkorting van pas kunnen komen.
- c. Mogelijkheid tot gebruik van zeer hoog gekwalificeerde adviseurs die in voltijd te duur zijn, of van een aantal adviseurs uit verschillende disciplines (lit.nrs. 4, 6, 9, 12).
- d. Het merendeel van onderzoeken constateert een geringer verloop en verzuim onder deeltijders. Dokter en tandarts worden in eigen tijd bezocht (lit.nrs. 1, 3, 6, 7, 9, 10, 12, 13).
Soms kunnen waardevolle werknemers, die (door bijvoorbeeld gezinstaken, slechte gezondheid) dreigen weg te gaan, behouden blijven (lit.nrs. 1, 4, 9, 13).

- e. Aan deeltijders die minder dan één-derde van de normale arbeidsduur werken, hoeft niet het wettelijk minimumloon betaald te worden (lit.nrs. 1, 6, 9, 16).
- f. De loonkosten van deeltijders zijn vaak relatief wat lager dan die van voltijders. Dit komt door het werkgeversaandeel in de sociale premies. De premiegrenzen (voor 1983: *f* 68.120 voor de ZW, WAO en WW; *f* 61.150 voor de AWBZ, AKW en AAW en *f* 46.600 voor de ZFW) en de franchise voor de WAO (voor 1983: *f* 24.000) werken hierbij tegen elkaar in. Enerzijds worden bij het opdelen van één voltijd baan in twee deeltijd banen, als het inkomen van de voltijder boven de premiegrenzen uitkomt, de sociale lasten verhoogd, doordat over een groter deel van de loonsom premies verschuldigd zijn. Anderzijds profiteert de werkgever door splitsing tweemaal van de WAO-franchise. Het volgende staatje geeft een idee hoe loonkosten zich ontwikkelen na splitsing van een voltijd baan in twee deeltijd banen van 4 uur per dag. In kolom a. is de loonkostenverandering weergegeven onder de veronderstelling dat de werkgever aan werknemers die niet verplicht verzekerd zijn krachtens de ZFW, een ziektekostenvergoeding uitkeert gelijk aan de maximale werkgeversbijdrage aan de ziekenfondspremie (4,9% van *f* 46.600 = *f* 2.283,40 per jaar). In kolom b. is verondersteld dat een ziektekostenvergoeding gegeven wordt op basis van de ziekenfondspremie, maar naar rato van de werktijd (zoals o.m. bij de overheid gebruikelijk is). In kolom c. is verondersteld dat de werkgever geen ziektekostenvergoeding geeft.

bruto jaarinkomen op voltijdbasis	verandering van de loonkosten*), na splitsing in 2 gelijke deeltijd banen, in procenten		
	a	b	c
<i>f</i> 30.000	-0,4%	-0,4%	-0,4%
<i>f</i> 40.000	-0,9%	-0,9%	-0,9%
<i>f</i> 50.000	-0,9%	-0,9%	+2,8%
<i>f</i> 60.000	-0,1%	-0,1%	+3,0%
<i>f</i> 70.000	+2,1%	+2,1%	+4,9%
<i>f</i> 80.000	+4,8%	+4,8%	+7,3%
<i>f</i> 90.000	+6,9%	+6,9%	+9,3%
<i>f</i> 100.000	+8,4%	+6,4%	+8,4%
<i>f</i> 140.000	+11,0%	+9,4%	+9,6%
<i>f</i> 240.000	+6,2%	+5,3%	+5,4%

*) Uitgegaan is van de werkgeverspremies zoals die gelden voor de tweede helft van 1983: AWBZ 4,45%, AKW 4,75%, AAW 5,05%, ZW 5,05%, WAO 2,95%, ZFW 4,9% en WW 0,45%.

Onder veronderstelling a. en b. (met ziektekostenvergoeding) is splitsing van een voltijd baan in twee deeltijd banen van halve dagen voor functies met een bruto jaarinkomen tot ruim *f* 60.000 goedkoper, onder veronderstelling c. (zonder ziektekostenvergoeding) is deze splitsing voor functies met een bruto jaarinkomen tot *f* 46.600 goedkoper. Als de premiegrenzen nog verder naar boven zullen verschuiven, zullen ook deze grenzen hoger komen te liggen.

- g. Deeltijders krijgen meestal geen toeslagen voor overwerk, weekeinden en avonden (lit.nrs. 1, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 16).
- h. Bij het splitsen van een voltijd baan is het soms mogelijk de taken zo te groeperen over de deeltijd banen, dat het totaal bruto salaris daalt (lit.nrs. 1, 3, 9).
- i. Deeltijders leveren vaak hogere uurprestaties dan voltijders, doordat minder rusttijd nodig is of door verplaatsing van rusttijden naar eigen tijd (lit.nrs. 1, 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13).
- j. Het aanbod van deeltijdwerkers is relatief groot; daardoor is het mogelijk de wervingskosten te drukken. Bovendien blijkt dat veel part-timers op eigen houtje bij bedrijven solliciteren of via mondreclame met het bedrijf in contact komen (De Jong, 1974, blz. 151) (lit.nrs. 3, 6, 9, 10, 12, 13).
- k. Over het algemeen is het opleidingsniveau van in dienst genomen deeltijders relatief hoog (lit.nrs. 1, 6, 7, 13).
- l. Soms zijn op deeltijders de CAO of bepaalde CAO-bepalingen niet van toepassing (lit.nrs. 1, 6, 16).
- m. Door hun activiteiten buiten het werk (verenigingsleven, studie) is de kans op 'bedrijfsblindheid' geringer (lit.nr. 7).
- n. Deeltijders houden vaak in eigen tijd hun vakkennis op peil (lit.nrs. 3, 6).

4.2 Nadelen voor de organisatie

- a. De selectie-, introductie en opleidingskosten kunnen toenemen (lit.nrs. 3, 6, 9, 10, 13).
- b. De reiskosten kunnen stijgen. De Jong (1974, blz. 203) constateert echter dat juist full-timers meer aan reiskostenvergoedingen ontvangen (lit.nrs. 4, 6, 10).
- c. De kosten van de afdeling personeelszaken zullen stijgen (lit.nrs. 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 13).
- d. Afhankelijk van de dienstroosters van de deeltijders (na elkaar of naast elkaar) en de noodzaak om deeltijders een eigen 'werkplek' te geven, zullen de kosten voor huisvesting, outillage en inventaris stijgen (lit.nrs. 3, 4, 6, 7, 9, 12).
- e. De kosten van leiding geven kunnen toenemen:
 - indien de 'span of control' (maximale aantal werknemers waar de betreffende chef leiding aan kan geven) wordt overschreden;
 - doordat meer tijd moet worden besteed aan het opstellen van werk-schema's en dienstroosters en aan het voeren van beoordelingsgesprekken.
 Voor een deel zal echter de extra tijd en aandacht, die van de leidinggevende gevraagd wordt, een éénmalige zaak zijn, namelijk een goede invoering (lit.nrs. 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13).
- f. De kosten van communicatie en informatie kunnen stijgen doordat er meer mensen bij betrokken zijn en doordat over het algemeen werkzaamheden vaker zullen moeten worden overgedragen (lit.nrs. 4, 6, 9, 13).
- g. Door de invoering van deeltijdarbeid kan de bereikbaarheid van de betrokken functionaris, vooral voor derden, worden verkleind (lit.nrs. 3, 6).

- h.* Spanningen tussen voltijders en deeltijders kunnen ontstaan door gevoelens van jaloezie over en weer (lit.nrs. 4, 6, 7, 9, 10). Ook de tegenovergestelde situatie komt voor, namelijk dat deeltijders de nare (avond-, nacht-, weekend-)diensten van de voltijders overnemen (Hallaire, 1968, blz. 54 e.v.).

Bij de voor- en nadelen voor de organisatie moeten de volgende kanttekeningen geplaatst worden.

- a.* Al het empirisch materiaal is (uiteraard) gebaseerd op onderzoek naar het functioneren van de huidige deeltijdwerker. Het aanbod van deeltijdwerkers overtreft nog meer dan bij voltijders de vraag, daardoor is in de meeste gevallen het opleidingsniveau van de deeltijder vrij hoog. Gegevens zijn verder gekleurd door het karakter van het huidige deeltijdwerk: een laag functieniveau en ongelijk verdeeld over de economische sectoren.
- b.* Een aantal voordelen voor de organisatie zijn tevens nadelen voor de werknemer en zijn gebaseerd op voor deeltijders discriminerende bepalingen in de wetgeving en de CAO's. Het is niet alleen de vraag of deze discriminatie vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid gebillijkt kan worden. Het is ook de vraag of zij niet in strijd is met de wetten inzake gelijke behandeling (indirecte discriminatie) en/of met de komende EEG-richtlijn ten aanzien van de gelijkberechting van deeltijdwerkers (zie bijv. Werkgelegenheidsnota, 1983, blz. 41).
- c.* Het onderzoek dat naar deeltijdwerk gedaan is, heeft de vorm van enquêtes. De onderzoekers hebben meestal niet de gelegenheid gehad de uitslagen van de enquêtes aan de werkelijkheid te toetsen. Wel komt uit dergelijke onderzoeken vaak naar voren dat 'niet-gebruikers' deeltijdarbeid negatiever beoordelen en meer barrières zien dan 'wel-gebruikers' (bijvoorbeeld: Nollen, 1978, blz. 171 en Van Mill 1980, blz. 80).

4.3 Voordelen voor de werknemers

- a.* Deeltijdarbeid opent voor hen die niet in voltijd kunnen of willen werken, de mogelijkheid om toch deel te nemen aan het arbeidsproces. Tot deze groep behoren een aantal categorieën.
1. Diegenen die vanwege hun gezondheid niet of niet meer in staat zijn hun functie in voltijd te vervullen. Deeltijdarbeid kan voor hen een alternatief zijn voor het, over algemeen als heel negatief ervaren, thuis zitten.
 2. Mensen met een dubbele belasting. Voor zover vrouwen zijn doorgedrongen op de arbeidsmarkt, betekent dat over het algemeen dat zij naast hun betaalde arbeid volledig of voornamelijk verantwoordelijk blijven voor het huishouden. Om deze dubbele belasting enigszins te verlichten geven zij vaak de voorkeur aan deeltijdbanen. Deeltijdarbeid biedt uiteraard ook de mogelijkheid aan mannen om het betaalde en het onbetaalde werk met hun partner te delen. Tot nu toe wordt daarvan nog niet op grote schaal gebruik gemaakt. Ook alleenstaanden zijn vaak dubbel belast (zorg voor eigen huis-

houding, ouders of familieleden) en ervaren deze combinatie als te zwaar.

3. Mensen die naast hun betaalde werk tijd over willen houden voor studie, sport, hobbies, vrijwilligerswerk, etc. Met name jonge mensen blijken aan hun beroepsarbeid een wat minder overheersende rol te willen toekennen dan tot nu toe gebruikelijk was.
4. Diegenen die al een andere deeltijdbaan hebben (lit.nrs. 1, 4, 6, 7, 9, 13).
- b. Deeltijdwerkers noemen zelf vaak als voordeel dat ze meer ontspannen en meer relativerend ten opzichte van het werk staan (lit.nr. 12).
- c. De netto-beloning per overeengekomen werkuur ligt voor deeltijders hoger dan voor vergelijkbare voltijders, omdat zij minder loonbelasting, WAO-premie en pensioenpremie betalen (lit.nrs. 3, 4, 6, 12).
- d. Doordat premies naar rato van het inkomen geheven worden, zijn deeltijdwerkers met een laag inkomen relatief goedkoop verzekerd tegen ziektekosten. (Dit gaat echter niet op als een voorheen gratis meeverzekerde partner door in deeltijd te gaan werken zelf premieplichtig wordt.) (lit.nrs. 1, 7).

4.4 Nadelen voor de werknemer

- a. Op het moment bestaan er voor deeltijders nogal wat uitzonderingsbepalingen in het arbeidsrecht en de sociale zekerheidswetten.
 - Deeltijders die minder dan eenderde van de normale arbeidsduur werken, vallen niet onder de bescherming van de Wet Minimumloon (art. 2, lid 3, sub b).
 - Deeltijders vallen soms niet onder de CAO, of worden daarin ten opzichte van voltijders in een minder gunstige positie geplaatst.
 - Deeltijders kunnen bij werkloosheid in een aantal gevallen pas na een arbeidsverleden van twee jaar recht doen gelden op een uitkering, omdat er sprake moet zijn van een gebruikelijk arbeidspatroon. Zo niet dan moeten zij zich op straffe van verlies van uitkering ook voor voltijdbanen ter beschikking stellen. Grofweg is de redenering achter deze regel, dat deeltijders die weinig kans maken weer een deeltijdbaan in hun beroep te vinden, hun werkloosheid onnodig verlengen door geen voltijdbaan te accepteren. Is deeltijdarbeid in de betreffende branche een normaal verschijnsel, dan is deeltijdarbeid een gangbaar arbeidspatroon en gaat deze redenering niet meer op (Albers, 1983, blz. 132, 133).
 - Deeltijdwerkers met een onregelmatig arbeidspatroon (afwisselend per week veel en weinig dagen bijvoorbeeld) en deeltijders die minder dan 1,25 dag per week werken, komen moeilijker, respectievelijk niet, in aanmerking voor een WW of een WWV-uitkering door de eis ten aanzien van het aantal dagen waarop men minimaal arbeid moet hebben verricht voorafgaande aan de werkloosheid (bindingsdagen) (Albers, 1983, blz. 136, 137).
 - Voor wie na werkloosheid een deeltijdbaan accepteert, geldt de loon-suppletierегeling niet.
 - Regelingen die een minimumdagloonbepaling kennen (WWV, WW,

WAO), benadelen gezinnen waarbij de partners gezamenlijk het inkomen in deeltijd verdienen (Albers, 1983, blz. 147, 148). Ten aanzien van de grondslagvaststelling voor de AAW geldt hetzelfde (Bruyn-Hundt, 1981).

- De wvw-maximumdagloonbepaling werkt slecht uit voor deeltijden met een hoog uurloon en een gedeeltelijke dagtaak (Albers, 1983, blz. 146).
 - Werknemers die enkele weken per maand werken, zijn gedurende de weken waarin zij niet werken, niet verzekerd krachtens de ZFW (lit.nrs. 1, 2, 6, 9, 16).
- b. Ook in interne regelingen van ondernemingen komt het nogal eens voor dat deeltijders gediscrimineerd worden, bijvoorbeeld bij ontslagvolgorde. In een aantal gevallen zijn zij ook uitgesloten van de in het bedrijf geldende pensioenregeling (lit.nrs. 1, 6, 13, 16).
- c. Voor de voltijders die in deeltijd zouden willen gaan werken bestaat er een drempel in de vorm van pensioenverlies. De meeste pensioenfondsen nemen als pensioengrondslag het laatstverdiende salaris. Iemand die overstapt van voltijd naar deeltijd, krijgt dan eenzelfde pensioen als wanneer hij zijn hele loopbaan in deeltijd had vervuld en navenant minder premie had betaald. Behalve onbillijk is dit ook een belemmering voor mensen die op latere leeftijd (om gezondheidsredenen bijvoorbeeld) in deeltijd zouden willen werken. En dat terwijl deeltijdwerk een middel zou kunnen zijn om de toeloop van oudere werknemers tot de WAO te beperken (lit.nrs. 1, 6, 12, 16).
- d. Deeltijders maken minder kans op promotie, onder andere door het niet of onvoldoende aanwezig zijn van deeltijdfuncties op hogere niveaus (lit.nrs. 1, 6, 9, 12, 13).
- e. Vaak minder informele contacten binnen de organisatie (lit.nrs. 1, 4, 6, 7, 9).
- f. Ontvangen over het algemeen geen overwerktoeslag (lit.nrs. 1, 3, 4, 6, 9, 10, 12, 13).

4.5 Maatschappelijke voordelen

- a. Een vergroting van het aanbod van deeltijdbanen zal de maatschappij in staat stellen om meer van haar tot nu toe ongebruikte arbeidskracht te gebruiken en om het betaalde werk beter te verdelen.

Onder werklozen en arbeidsongeschikten is het gevoel van nutteloosheid zeer groot. Ook de kosten voor het gebrek aan betaalde arbeid drukken zeer zwaar op de maatschappij als geheel. De jeugdwerkloosheid ontnemt een groot deel van de jongere generatie de kans op een zinvol bestaan, werkervaring en opleidingsmogelijkheden, die voor het latere beroepsleven onontbeerlijk zijn.

Er wordt nogal eens opgemerkt, dat deeltijdarbeid de werkloosheid eerder zou vergroten dan verkleinen doordat als er meer deeltijdbanen komen, zich meer gehuwde vrouwen en arbeidsongeschikten zouden aanmelden. Dit lijkt mij echter een drogreden: de verborgen werkloosheid van deze groepen is immers ook werkloosheid, al komt deze niet in de officiële cijfers tot uitdrukking.

- b. Door de werktijden van deeltijders te spreiden zou het verkeer op spijtstijden kunnen worden ontlast.
- c. Ook voorzieningen op het gebied van sport, recreatie- en maatschappelijke dienstverlening zullen minder last hebben van piektijden.

4.6 Maatschappelijke nadelen

Maatschappelijke nadelen zijn er aan deeltijdarbeid eigenlijk nauwelijks verbonden. Mogelijk leidt een groter aantal woon-werk-verplaatsingen tot verkeersproblemen en/of tot een hoger energieverbruik.

5. Belemmeringen voor deeltijdarbeid, hoe raken we ze kwijt?

Er zijn een aantal belemmeringen voor het invoeren van deeltijdarbeid op grotere schaal.

5.1 Sociale zekerheid en arbeidsrecht

Deeltijders zijn vaak slechter af wat betreft hun positie in de sociale zekerheid en in het arbeidsrecht. Een deel van deze nadelen voor de deeltijdwerker zijn tevens voordelen voor de organisatie. Opheffing van dit onderscheid kan dan leiden tot minder aanbod van deeltijdbanen en dus een slechtere positie op de arbeidsmarkt voor deeltijders. We zullen ook af moeten wegen of het middel niet erger is dan de kwaal. Met name voor voltijders die in deeltijd willen gaan werken, zal deze achterstelling belemmerend werken, zij ervaren waarschijnlijk meer dan nieuwkomers op de arbeidsmarkt de grotere sociale risico's van de deeltijdwerker.

- a. Ten aanzien van het zogenaamd éénderde criterium in de Wet op het minimumloon en minimumvakantietoelage (zie punt 4.1e en 4.4a) is het kabinet van mening dat dit een onrechtvaardig verschil tussen deeltijders en voltijders is (Werkgelegenheidsnota, 1983, blz. 41). Het heeft dan ook de SER en de Emancipatieraad om advies gevraagd over het schrappen van dit criterium.
- b. Deeltijders ontvangen meestal geen overwerktoelage (zie punt 4.1g en 4.4f). Overwerktoelagen worden gegeven om het ongemak en de extra inspanning die langer werken dan de overeengekomen arbeidstijd en het werken op ongebruikelijke tijden met zich mee brengt te compenseren. Dit ongemak, en die extra inspanning gelden ook voor deeltijders. Zij werken immers vaak in deeltijd omdat zij elders verplichtingen hebben (studie, andere baan, gezin). Zij dienen derhalve ook in aanmerking te komen voor overwerktoelagen. Alleen als de werknemer zich bij aanvang van de dienstbetrekking uitdrukkelijk beschikbaar stelt voor overwerk binnen de voor voltijders normale werktijden, als met andere woorden een flexibele werklust overeengekomen wordt lijkt mij overwerktoelage niet op zijn plaats. Zo wordt enerzijds voorkomen dat deeltijders, omdat ze zo goedkoop zijn, met al het overwerk worden belast en wordt anderzijds het mogelijke voordeel van deeltijdwerk voor de organisatie niet volledig te niet gedaan.
- c. Ten aanzien van discriminatie van deeltijders in CAO's (zie punt 4.1k en

4.4a) is het kabinet van mening dat dit ongewenst is en dat CAO's die voor verbindendverklaring worden aangeboden, op dit punt getoetst moeten worden (Werkgelegenhedennota, 1983, blz. 41).

- d. De voorwaarde, dat deeltijdarbeid een gebruikelijk arbeidspatroon moet vormen wil de deeltijder een ww-uitkering krijgen (zie punt 4.4a), lijkt mij het gebrek aan deeltijdbanen wat al te sterk op de schouders van de deeltijders te schuiven. Mijns inziens moet rekening worden gehouden met de taken van de deeltijder buiten de betaalde arbeidssfeer. Veel deeltijders werken niet louter voor hun persoonlijk genoeg in deeltijd, maar doen dat om taken in de onbetaalde sfeer (opleiding, gezin, maar ook bepaalde taken in het vrijwilligerswerk) te vervullen. Zolang er nog weinig beroepsperspectieven zijn, moeten hen omscholingsmogelijkheden worden geboden.
- e. Ook diegenen die een deeltijdbaan van minder dan 1,25 dag per week hebben, zouden uitkeringsgerechtigd moeten zijn voor de ww en de wwv (zie punt 4.4a, bindingsdagen ww, wwv). Voor de ww zou daar uiteraard een premieplicht tegenover moeten staan. Naarmate de emancipatie verder voortschrijdt, zullen immers steeds meer gezinnen van twee deelinkomens rond willen komen. Een inkomen uit een werkweek van één dag kan dan niet meer simpelweg als bijverdienste worden afgedaan, maar zal tegen sociale risico's verzekerd moeten worden. Eenzelfde redenering geldt ten aanzien van het onregelmatig arbeidspatroon.
- f. Ook voor deeltijders zou het mogelijk moeten zijn om, als na werkloosheid een baan geaccepteerd wordt met een beduidend lager salaris, een aanvulling via de ww of de wwv te ontvangen, voor zover er ten minste (maar daarin kan de regeling vergelijkbaar zijn met die voor voltijders) sprake is van een keuze tussen verder werkloos blijven of die bepaalde baan accepteren (zie punt 4.4a loonsuppletie).
- g. Er moet bekeken worden in hoeverre de sociale zekerheid belemmerend en/of discriminerend werkt voor mensen die niet in het geijkte arbeidspatroon van 5 dagen in de week en een aantal uren werk passen. Met de toenemende behoefte aan flexibilisering van de inzet van arbeid zullen werkroosters een steeds grotere variëteit gaan vertonen. Het is van belang dat de sociale zekerheid geen rem vormt op deze ontwikkeling (zie 4.4a bindingsdagen, maximumdagloon, ZFW).

5.2 Pensioenen

Pensioenen vormen een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Een aanvullende pensioenvoorziening heeft het karakter van een verzekering: er wordt premie betaald, er bestaat een verband tussen premie en risicodkking. De meest aanvullende pensioenregelingen kennen een franchisesysteem voor de AOW en zorgen ervoor dat de gerechtigde, bij een volledige opbouw inclusief de AOW-uitkering op 70% van het laatstverdiende salaris uitkomt met zijn pensioen.

- a. Het is niet rechtvaardig en werkt belemmerend voor de uitbreiding van deeltijdarbeid dat in sommige gevallen deeltijders worden uitgesloten van pensioenregelingen (zie punt 4.4b).

- b. Om te voorkomen dat oudere werknemers uit angst voor pensioenverlies niet in deeltijd gaan werken, zou elke pensioenvoorziening de mogelijkheid moeten kennen om een zogenaamde 'knip in de dienstlijn' aan te brengen (het ABP kent bijvoorbeeld zo'n mogelijkheid). Door een dergelijke knip wordt het pensioen over twee (of meer) grondslagen berekend, waardoor opgebouwde pensioenrechten bij overschakeling van voltijd naar deeltijd niet verloren gaan (zie punt 4.4c).
- c. Het naar-ratio beginsel zou voor deeltijdwerkers met één deeltijdbaan ten aanzien van het inkomen en niet ten aanzien van de werktijd toegepast moeten worden. Dat wil zeggen pensioenrechten worden opgebouwd afhankelijk van het inkomen ongeacht de arbeidstijd per jaar van de betrokkene. Wordt de AOW-franchise toegepast naar rato van de werktijd (zoals bij de overheid het geval is) dan zijn er twee mogelijkheden. Of de deeltijder ontvangt een relatief hoger pensioen dan de voltijder, of de deeltijder betaalt relatief meer pensioenpremie voor een vergelijkbaar pensioen (vergelijk Albers, 1983, blz. 187 en Mensink, 1983). Beide lijken mij ongewenst.
- d. Zolang er geen weduwnaarspensioen bestaat, zal het met name voor gezinnen met kinderen riskant zijn om de arbeid buitenshuis over twee partners te verdelen. Het gaat te ver om in het kader van dit artikel hier op in te gaan. Bij de politieke discussie rond de individualisering zal de problematiek van het weduwnaars- en weduwpensioen moeten worden opgelost.

5.3 Promotiekansen

Deeltijders hebben minder kans op promotie doordat er vooral in hogere functies vrijwel geen deeltijdbanen beschikbaar zijn (zie punt 4.4d).

- a. In veel organisaties berust het al of niet invoeren van deeltijdarbeid niet op bewust beleid maar op toevalligheden (houding van de leiding, toevallige arbeidsmarktsituatie, verzoeken personeel) (Van Mill, 1980; De Jong, 1974; Nollen, 1978). Het verdient aanbeveling om het onderzoeken van de mogelijkheden voor het vervullen van functies in deeltijd tot structureel onderdeel van het beleid te maken. Bij de Rijksoverheid heeft men daarmee een begin gemaakt (Werkgelegenheidsnota, 1983, blz. 45).
- b. Veel leidinggevendenden menen dat hun functie zich niet leent voor vervulling in deeltijd. Aanwezigheid, eenheid van leiding, overzicht over de organisatie, concentratie van verantwoordelijkheid worden onlosmakelijk met leiding geven verbonden. Niet geheel terecht lijkt mij. Ook de huidige voltijdmanager is niet altijd lijfelijk aanwezig, leidinggevendenden onder of naast hem nemen dan zijn taken over. Ook bij ploegendiensten is het management niet altijd aanwezig als de ondergeschikten werken. Wel zal het in deeltijd opsplitsen van managementfuncties organisatorische creativiteit vragen. Mogelijk moet een managementfunctie gesplitst worden in lijn- en staftaken. Er zal meer gedelegeerd moeten worden, taken en bevoegdheden zullen dan (net als bij voltijdwerkers) duidelijk omschreven moeten worden. De communicatie en informatie zal meer schriftelijk gebeuren. Het invoeren van deeltijdarbeid vormt

een uitdaging, en stimuleert bezinning op de bestaande organisatie en speuren naar vernieuwing en verbetering. Welke organisatie heeft daar geen behoefte aan? Bovendien biedt uitbreiding van het aantal mensen in de managementsfeer de mogelijkheid om meer deskundigheden bij de leiding van de organisatie te betrekken. De kans op stress is geringer, de onderneming kan mee profiteren van kennis, ervaring en contacten die managers in hun vrije tijd opdoen en de onderneming is met meer managers minder kwetsbaar in verband met het uitvallen van personen door verloop, ziekte, overlijden en pensioen.

5.4 *Beeldvorming*

Deeltijdarbeid heeft het imago gekregen van tweederangs, bijbaantjesachtige arbeid. Deze beeldvorming zal doorbroken moeten worden wil zij niet een blijvende belemmering vormen voor de uitbreiding van deeltijdarbeid.

- a. 'Onbekend maakt onbemind' concluderen een aantal onderzoekers (Nollen, 1978; De Jong, 1974; Van Mill, 1980; Albers, 1983). De overheid zou vanuit het oogpunt van herverdeling van arbeid meer voorlichting kunnen verschaffen over deeltijdarbeid aan werkgevers en werknemers. Zeker aangezien het kabinet van mening is dat naast arbeidstijdverkorting deeltijdwerk als middel tot herverdeling van arbeid moet worden gestimuleerd (Werkgelegenheidsnota, 1983, blz. 44).
- b. Deeltijdarbeid zou vooral in hogere functies en in beroepen en sectoren waarin voornamelijk mannen werkzaam zijn, moeten worden gestimuleerd. Ook hierin zou de overheid een voortrekkersrol kunnen vervullen.
- c. Negatieve berichtgeving door de vakbonden doet het beeld van deeltijdwerk geen goed. Zij zijn bang dat bevordering van deeltijdwerk humanisering van de arbeid in de weg staat, en vrezen de ongeorganiseerdheid van deeltijders. Wat dat eerste betreft lijkt mij hun angst niet ongerechtvaardigd. Als arbeid te zwaar en te inspannend is, is vervulling in deeltijd niet de juiste oplossing. Deeltijdarbeid kan leiden tot functie-utholling. Alleen lijkt mij hun reactie - het ontmoedigen van deeltijdwerk - niet juist. Het bestrijden van mogelijke negatieve bijverschijnselen lijkt me meer de geschikte weg.

Ten aanzien van het tweede geldt dat zolang de vakbonden zich zo weinig blijven inspannen voor deeltijders, de deeltijders niet erg gemotiveerd zullen zijn om vakbondslid te worden.

5.5 *Arbeidstijdverkorting*

Het verplicht meedoen van deeltijders met de algemene arbeidstijdverkorting zou voltijders ervan kunnen weerhouden op dit moment in deeltijd te gaan werken. Dit gevolg is strijdig met de algemene doelstelling van de arbeidstijdverkorting.

Deeltijders dienen beschouwd te worden als mensen die een individueel voorschot op de arbeidstijdverkorting genomen hebben. Het is dus ook onbillijk hen mee te laten delen in de algemene arbeidstijdverkorting.

Samenvatting en conclusies

Deeltijdarbeid vindt in Nederland nog maar op beperkte schaal plaats en concentreert zich in de dienstverlenende sector. Deeltijdarbeid wordt voor het grootste deel verricht op een laag functieniveau. De meeste deeltijdwerkers zijn vrouw; met name de categorie gehuwde vrouwen is sterk vertegenwoordigd.

Deeltijdarbeid biedt voordelen doordat een herverdeling van arbeid wordt bewerkstelligd en doordat de mogelijkheid wordt geopend werk buitenshuis met de zorg voor huishouden en gezin te combineren.

De voordelen van deeltijdwerk op het gebied van bezetting, produktiviteit, verloop en verzuim, loon- en andere kosten zijn voor de organisatie talrijk. Het bij iedere vacature overwegen of de functie ook in deeltijd zou kunnen worden vervuld vormt dan ook ten onrechte meestal geen structureel onderdeel van het organisatiebeleid. Daardoor worden mogelijke voordelige alternatieven over het hoofd gezien. Inzet van deeltijdarbeid vergt creativiteit en bereidheid tot veranderen. 'Niet-gebruikers' zien over het algemeen meer problemen dan 'wel-gebruikers'.

De deeltijder wordt in de sociale zekerheid, de arbeidswetgeving, in CAO's en pensioenregelingen en in de bedrijfspraktijk nogal eens gediscrimineerd. Sommige van deze nadelen voor deeltijdwerkers vormen tevens voordelen voor de organisatie bij gebruik van deeltijdwerk. Het opheffen van de ongelijkheid tussen deeltijders en voltijders kan in een aantal gevallen de arbeidsmarktpositie van deeltijders verslechteren. Het verbeteren van de positie van deeltijdwerkers en het bevorderen van deeltijdwerk vormt al een onderdeel van het regeringsbeleid. De komende EEG-richtlijn over gelijke behandeling van deeltijders zal hiervoor een extra stimulans zijn. De overheid zou met name op het gebied van actieve voorlichting over deeltijdwerk dit beleid meer inhoud kunnen geven.

Ook hogere functies zijn geschikt om in deeltijd te worden verricht. Deeltijdarbeid zou met name in hogere functies en beroepen en sectoren waarin voornamelijk mannen werkzaam zijn, moeten worden gestimuleerd wil zij niet gestigmatiseerd blijven als tweede-rangs arbeid.

Het wordt tijd dat de vakbonden deeltijdarbeid als middel tot herverdeling van arbeid naast arbeidstijdverkorting erkennen en hun negatieve houding ten aanzien van deeltijdarbeid laten varen en zich inzetten voor een volwaardige plaats binnen ons arbeidsbestel van deeltijdarbeid.

Noten

1 Schrijfster dankt mevrouw drs. M. Bruyn-Hundt en prof. dr. P. Verburg voor hun kritische kanttekeningen bij eerdere versies van dit artikel.

2 Onder deze omschrijving kunnen zowel werknemers als zelfstandigen vallen. In dit artikel beperk ik mij tot de eerste categorie.

3 Tenzij anders vermeld, zijn alle cijfers in deze paragraaf afkomstig van het CBS (Sociale Maandstatistiek, 1983, nr. 2) en hebben betrekking op oktober 1981. De CBS-cijfers geven als deeltijders alle werknemers weer die geen volledige dag- of weektaak hebben. Zie voor een exacte omschrijving van de populatie de Sociale Maandstatistiek van 1981, nr. 11, blz. 82.

4 De definities van deeltijdarbeid en de methode van tellen verschillen enigszins per land; daardoor zijn de cijfers niet volledig vergelijkbaar.

Literatuurlijst

1. Albers, Mr. O.; H. Huizinga; J.A. Nennie en Mr. J. F. M. Strijbos, 1983: *Deeltijdarbeid*, Kluwer, Deventer
2. Bruyn-Hundt, Drs. M., 1981: *AAW ongunstig voor deeltijdwerkers*, SMA, 1981, nr. 11, Samsom, Alphen aan den Rijn, pp. 796-804
3. Couzijn, Mr. J. C. M.; Drs. J. T. Janssen en Drs. P. J. Welp, 1979: *Deeltijd, wat heb je eraan?* Intermediair, 30 november 1979, pp. 23-31
4. van Dedem, Winemar; John Dolle; Loek Leune; Marijke Sarabèr; Karel Smit en Tea Strijker, 1978: *Concept deeltijdarbeid*, Gemeente Rotterdam
5. Driehuis, W. en M. Bruyn-Hundt, 1979: *Enige effecten van arbeidstijdverkorting*, ESB, 21 maart 1979, pp. 289-300
6. Driehuis, Prof. Dr. W. en Ing. P. A. de Vrije, 1981: *Verslag van een vooronderzoek in het kader van het experiment bevordering deeltijdarbeid*, deel I, Ministerie van Sociale Zaken, 's-Gravenhage
7. Hallaire, Jean, 1968: *Part-time employment, its extents and its problems*, OECD, Parijs
8. van Herwaarden, Floor en Flip de Kam, 1983: *Ambtenaren en deeltijdarbeid. Huidige regeling werkt ontmoedigend*, Intermediair, 25 maart 1983, pp. 21-23
9. Jehoel-Gijsbers, Drs. G. en Drs. C. Broekhof, 1980: *Deeltijdarbeid. Ontwikkeling van een onderzoeksinstrumentarium ten behoeve van organisatorische en kosten/baten aspecten*, I.V.A.; Tilburg
10. de Jong, Dr. Ir. J. R.; Drs. C. J. H. Intven en Drs. P. Visser (Raadgevend Bureau Berenschot), 1974: *Part-time arbeid en het bedrijf*, Stenfert Kroese, Leiden
11. Mensink, W. W., 1983: *Overheid behandelt haar deeltijdwerkers slecht*, Volkskrant, 5 mei 1983, p. 15
12. van Mill, Rudie en Marlise van Schagen-Gelder, 1980: *Deeltijdarbeid op de proef gesteld*, gemeente Rotterdam
13. Nollen, Stanley D., Brenda Broz Eddy en Virginia Hider Martin, 1978: *Permanent Part-Time Employment, The Managers Perspective*, Praeger, New York
14. *Rapportage arbeidsmarkt 1982*, september 1982, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage
15. *Sociale Maandstatistiek*, 1981/11 en 1983/2, CBS, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage
16. *Werkgelegenheidsnota 1983-1984*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1983-1984, 18102, nrs. 1-2, § 4.3.3, § 4.5.3 en Bijlage III