



Deeltijdarbeid in de Europese Unie

Achtergrondnotitie

Inleiding

In de afgelopen twee decennia is het aantal deeltijdwerkers in Europa toegenomen, vooral in landen waar beleidsmakers en sociale partners afspraken hebben gemaakt over verschillende arbeidstijdregelingen om de flexibiliteit te vergroten. Deeltijdarbeid in de breedste zin van het woord kan voor- en nadelen hebben voor zowel werknemers als werkgevers. Voor sommige werknemers is het een goede manier om werk en privéleven in bepaalde levensfasen in evenwicht te houden, anderen voelen zich in hun werk benadeeld ten opzichte van collega's die voltijds werken. Vaak wordt beweerd dat er voor hoogopgeleid personeel geen deeltijdbanen beschikbaar zijn. Voor werkgevers kan deeltijdarbeid van grote waarde zijn in het arbeidsproces, maar het kan ook hogere arbeidskosten met zich meebrengen. In dit verslag worden de resultaten van twee onderzoeken op Europese schaal samengevat, die een momentopname van deeltijdarbeid bieden. Hierbij komen de standpunten van zowel werkgevers als werknemers aan bod.

Context van het beleid

Deeltijdwerk valt onder Richtlijn 97/81/EG betreffende de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die in 1997 door de sociale partners (Unice, CEEP en EVV) is gesloten. Deze raamovereenkomst beoogt een einde te maken aan discriminatie van deeltijdwerkers, de kwaliteit van deeltijdarbeid te verbeteren, deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en bij te dragen aan een flexibele organisatie van de werktijden waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers. Daarnaast zijn van belang Richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, met voorschriften voor de werkuren die de gezondheid en veiligheid van werknemers ten goede moeten komen, alsmede Richtlijn 75/117/EEG inzake gelijke beloning. In laatstgenoemde richtlijn wordt bepaald dat ieder onderscheid op grond van geslacht wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

De Europese Commissie is in maart 2010 begonnen met een grootschalig onderzoek naar de Arbeidstijdenrichtlijn. Een van de doelstellingen van dit onderzoek is een beter evenwicht tussen werk en privéleven, waardoor deeltijdarbeid opnieuw in het brandpunt van het beleidsdebat staat.

Belangrijkste conclusies

Literatuuronderzoek bevestigt dat deeltijdarbeid zowel positieve als negatieve gevolgen heeft, die voor werknemers, werkgevers en de economie als geheel verschillend zijn.

Positieve aspecten:

- deeltijdarbeid heeft een positief effect op de arbeidsparticipatie, aangezien meer vrouwen aan het arbeidsproces zouden deelnemen;
- werkgevers kunnen in bepaalde periodes door middel van deeltijdarbeid het aantal werknemers tijdelijk aanpassen;
- voor werknemers kan het een oplossing zijn voor een betere combinatie van werk en gezinsleven, waardoor ouders meer tijd met hun kinderen kunnen doorbrengen, terwijl ze kunnen blijven werken.

Negatieve aspecten:

- deeltijdarbeid kan bij bedrijven tot hogere arbeidskosten leiden door de bestaande vaste lasten;
- deeltijdwerkers hebben gemiddeld lagere lonen en minder doorgroeimogelijkheden;
- uit sommige resultaten blijkt dat de kwaliteit van deeltijdbanen gemiddeld lager zou zijn dan die van voltijdbanen, hoewel de arbeidstevredenheid van deeltijdwerkers en voltijdwerkers over het geheel genomen gelijk is.

Over het aantal deeltijdwerkers in Europa en hun profiel kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- in de afgelopen twintig jaar is het aantal deeltijdwerkers onder zowel mannen als vrouwen evenredig toegenomen;
- het percentage vrouwen met een deeltijdbaan (32%) is echter vier maal zo hoog als dat van mannen met een deeltijdbaan (8%);
- mannen met een deeltijdbaan zijn voornamelijk vertegenwoordigd in de jongste en oudste leeftijdscategorieën, het aantal vrouwen met een deeltijdbaan neemt echter toe naarmate ze ouder worden. In de overgang van deeltijd naar voltijd is dus een verschil te zien tussen mannen en vrouwen;
- Europese landen kennen grote verschillen in het percentage werknemers in een deeltijdbaan en de organisatie van deeltijdarbeid.

De verklaring van de verschillen in het aantal deeltijdwerkers kan liggen in verschillende sociaaleconomische factoren. Aan een laag percentage deeltijdwerkers kunnen verscheidene economische aspecten ten grondslag liggen, zoals:

- het ontbreken van vraag naar deeltijdarbeid, of verzet van werknemers tegen onvrijwillige deeltijdarbeid;
- een gebrek aan regelgeving;
- een tekort aan deeltijdbanen van goede kwaliteit;
- zwartwerk in deeltijd.

Een hoger aantal vrouwelijke deeltijdwerkers kan echter ook duiden op obstakels bij bijvoorbeeld toegang tot betaalbare kinderopvang. Cultuurverschillen wat betreft arbeidsuren kunnen ook van invloed zijn op de bereidheid van mensen om in deeltijd te werken.

Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsomstandigheden van deeltijdwerkers niet gelijk zijn aan die van voltijdwerkers:

- deeltijdwerkers zullen minder snel complexe taken toegewezen krijgen;
- deeltijdwerkers zijn minder optimistisch over hun kansen op bevordering;
- deeltijdwerkers hebben minder kans op het volgen van cursussen en het leren van nieuwe dingen op de werkplek;
- voltijdwerkers zullen hun baan eerder als een intellectuele uitdaging zien dan deeltijdwerkers.

Bij Europese ondernemingen valt wat betreft deeltijdarbeid onderstaand patroon waar te nemen:

De meeste deeltijdwerkers zijn te vinden in de sectoren waar overwegend vrouwen werken, zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en het maatschappelijk werk. Over het algemeen leidt een hoger percentage vrouwelijke werknemers in veel bedrijven tot meer deeltijdwerkers, die meestal een vast aantal uren per dag werken. Andere vormen van deeltijdarbeid winnen echter terrein, waardoor er voor zowel werkgevers als werknemers meer mogelijk wordt. In sommige ondernemingen werken nu ook leidinggevenden en andere hoogopgeleide werknemers vaker in deeltijd. Over het geheel genomen gaat het echter nog om uitzonderingsgevallen: bij driekwart van alle bedrijven zijn in deze functies geen deeltijdwerkers werkzaam.

Beleidsadviezen

Deeltijdarbeid hoort, met zijn positieve en negatieve aspecten, bij het moderne arbeidsleven. Het is daarom van belang dat beleidsmakers deeltijdarbeid mogelijk maken voor diegenen die dat willen, man of vrouw. Tegelijkertijd moeten er ook voldoende mogelijkheden zijn voor mensen die een voltijdfunctie willen en kunnen bekleden.

Beleidsmakers moeten zich richten op het terugdringen van de verschillen in arbeidsomstandigheden bij deeltijd- en voltijdwerkers. Vooral het verschil in scholingsmogelijkheden moet worden teruggedrongen.

Naast het werken van een paar uur per dag winnen nieuwe vormen van deeltijdarbeid terrein. Deze nieuwe opties kunnen verder worden uitgewerkt en uitgedragen, aangezien ze bijdragen aan meer flexibiliteit van de arbeidstijd voor zowel werkgevers als werknemers. Het onderkennen en uitwisselen van goede praktijken wat betreft de organisatie van deeltijdarbeid voor zowel bedrijven als werknemers zou ook waardevol zijn.

Managers en hoogopgeleide werknemers werken zeer zelden in deeltijd, wat een meer gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen in deze functies in de weg kan staan. Ook op dit punt is dus het onderkennen en uitwisselen van goede praktijken van belang.

Aanvullende informatie

Part-time work in the European Union
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm

Eszter Sandor, onderzoeksmedewerker:
esa@eurofound.europa.eu