



ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE: NU EN IN DE TOEKOMST

Opties voor de toekomst op het terrein van de werkgelegenheid

In de zomer en herfst van 1998 heeft de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden een groots opgezette enquête uitgevoerd in de 15 lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen met als titel „Opties voor de toekomst op het terrein van de werkgelegenheid”. De voornaamste vragen waar een antwoord op gezocht werd, waren: wie wil er werken, wanneer en waarom? Ondervraagd werden mensen die op het moment van de enquête betaald werk deden of die van plan waren binnen vijf jaar de arbeidsmarkt te betreden. In deze brochure zijn de belangrijkste bevindingen samengevat in verband met arbeidsmarktparticipatie.

Voornaamste bevindingen

- Uit de enquête blijkt dat een groot deel van de niet-werkende bevolking binnen vijf jaar betaald werk zou willen gaan verrichten.
- Hoewel de doelgroepen, met name herintredende vrouwen en werklozen, over ruime werkervaring beschikken, blijken velen lange tijd niet te hebben gewerkt.
- 35 % van de werkenden is tevreden met zijn huidige werkrooster, 11 % zou meer willen werken, en ongeveer 54 % minder.
- Onder herintredende vrouwen bestaat een grote vraag naar deeltijds werk (65 %), maar de meesten van hen willen een ruim aantal uren (20 tot 35 per week). Momenteel is slechts 25 % van de herintredende vrouwen bereid binnen vijf jaar een voltijdse baan te nemen. Hiervoor bestaan verschillende redenen, onder meer het gebrek aan kinderopvang.
- Werkzekerheid blijft bij twee van de drie doelgroepen een doorslaggevend argument bij het zoeken naar een baan. Alleen jonge mensen die tot de arbeidsmarkt toetreden, hebben geen moeite met een tijdelijk contract.
- Toetreders en herintreders zijn over het algemeen flexibeler in sommige van hun voorkeuren. Ten minste 30 % van elke doelgroep is bereid de status van zelfstandige te overwegen, en meer dan 80 % is bereid deeltijds te gaan werken.
- De meeste jonge instappers en herintredende vrouwen hebben geen haast om werk te vinden, al is viervijfde van de werklozen momenteel op zoek naar werk.
- Betrokkenen hebben er lang niet altijd vertrouwen in dat zij werk zullen vinden, maar er wordt over het algemeen weinig beroep gedaan op hulp en advies in verband met de arbeidsmarkt.



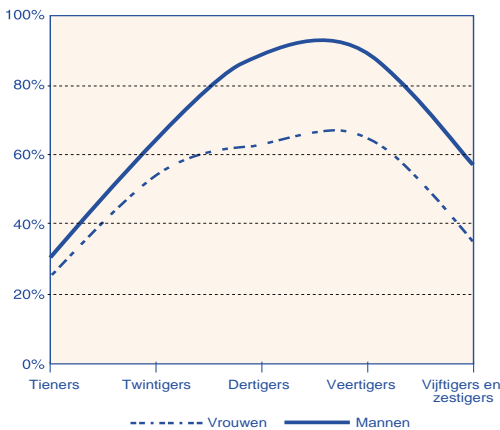
Wie heeft momenteel werk en wie niet?

De invloed van leeftijd en geslacht

Zoals algemeen bekend, is de participatie in betaald werk niet alleen sterk afhankelijk van plaats, maar ook van persoonlijke omstandigheden en keuze. Participatie is met name afhankelijk van leeftijd, zoals blijkt uit figuur 1: eerst is er een stijgende lijn, daarna een dalende. Ook het geslacht is bepalend. Vrouwen participeren over het geheel minder in betaald werk dan mannen. Deze verschillen worden duidelijker naarmate het nettotoetredingspercentage van vrouwelijke twintigers wegzakt, terwijl dat van hun mannelijke leeftijdsgenoten blijft stijgen. Het gevolg is dat bijna alle mannen betaald werk verrichten (90 %) bij het naderen van de middelbare leeftijd, maar meer dan eenderde van de vrouwen niet. Op latere leeftijd eisen ziekte, ontslagen en pensionering hun tol en verrichten zowel mannen als vrouwen minder betaalde arbeid. De kloof tussen de geslachten wordt daardoor smaller.

Uiteraard geven deze curven, gezien de ruime leeftijdsgroepen en het feit dat er meerdere generaties samengenomen worden, geen nauwkeurig beeld van levenservaring en verwachtingen, maar ze geven wel een ruwe schets van de huidige situatie. Wat eruit naar voren komt, is dat de wensen en voorkeuren van de mensen wellicht worden beïnvloed door de start die ze op de arbeidsmarkt gehad hebben, en die is sterk afhankelijk van leeftijd en geslacht.

Figuur 1 Participatie in betaald werk naar leeftijd en geslacht

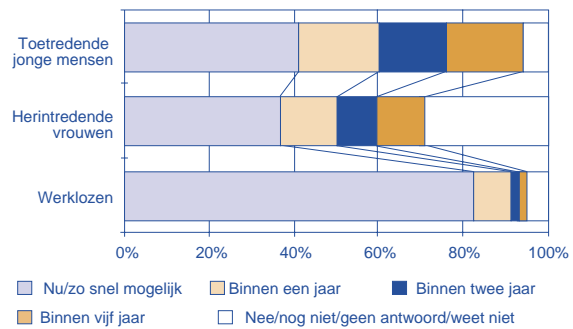


Al bedraagt de werkloosheidsgraad momenteel ongeveer 8 %, uit de enquête blijkt dat ruim eenderde (39 %) van de beroepsbevolking in de lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen momenteel geen betaald werk verricht. Tussen de 16 landen bestaan grote onderlinge verschillen die het gevolg zijn van zeer uiteenlopende arbeidsmarktstructuren, maar zelfs in de landen waar het aantal niet-werkenden het laagst is (Denemarken, Zweden en Noorwegen), bedraagt dit aantal meer dan een vijfde. In sommige landen bedraagt het aantal niet-werkenden zelfs meer dan 50 % (Italië en Spanje).

Een algemene wens om te werken

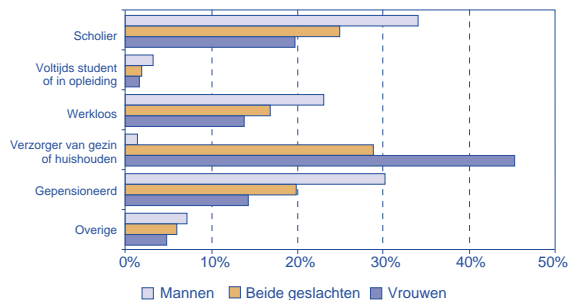
Niet alleen het aantal niet-werkenden verschilt sterk van land tot land, ook de samenstelling van deze groep loopt uiteen. De persoonlijke omstandigheden van de betrokkenen verschillen daarom bijzonder sterk. Niettemin heerst onder niet-werkenden de algemene wens om te gaan werken (figuur 2). Dit geldt met name voor werklozen, van wie 82 % van plan is zo snel mogelijk betaald werk te gaan verrichten. Van deze groep wil 92 % dit binnen een jaar, en 95 % binnen vijf jaar. Het percentage toetredende jonge mensen dat binnen vijf jaar aan de slag wil, is redelijk vergelijkbaar (95 %) – zelfs om totaal andere redenen – terwijl het aantal van hen dat dit binnen een jaar wil gaan doen maar half zo groot is (41 %). Van de herintredende vrouwen wil 38 % binnen een jaar weer aan de slag, maar dat aantal verdubbelt bijna voor een periode van vijf jaar (71 %).

Figuur 2 Termijn waarbinnen betrokkenen betaald werk willen aanvatten/hervatten



Ondanks de zeer sterke krachten die het aantal niet-werkenden gelijk houden of zelfs doen toenemen – zoals langduriger voltijds onderwijs of vervroegd pensioen –, is er een aanzienlijk potentieel om het aantal werkenden bij bepaalde bevolkingsgroepen te laten stijgen, en dit zonder negatieve sociale gevolgen. Deze tendensen werken elkaar dus niet tegen, integendeel, dankzij de demografische situatie kunnen de factoren die mensen uit het arbeidsproces verwijderen of houden (zoals vervroegd pensioen, kortere werktijden, langere studieperioden en permanente educatie, meer vrije tijd enz.), gecombineerd worden met de krachten die meer mensen ertoe aanzetten betaald werk aan te nemen.

Figuur 3 Situatie van respondenten die momenteel geen betaald werk verrichten

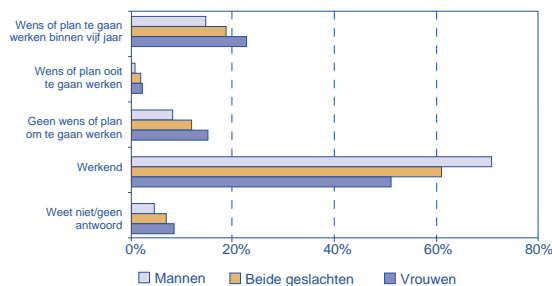




Uit figuur 3 (blz. 2) blijkt dat de niet-werkende mannen redelijk gelijk verdeeld zijn over drie grote blokken (scholieren of studenten, werklozen en gepensioneerden; samen vertegenwoordigen zij 90 % van deze groep). Niet-werkende vrouwen daarentegen verzorgen meestal gezin of huishouden. Daarbij gaat het om bijna net zoveel vrouwen als voor de drie andere blokken samen. Interessant is dat de „nieuwe man” nog niet gemakkelijk te vinden is: slechts 1,5 % van de niet-werkende mannen geeft aan dat zij voornamelijk actief zijn in het gezin of huishouden (dit levert het schamele getal op van minder dan een half procent van alle ondervraagde mannen). Met dit in het achterhoofd is het opmerkelijk dat ongeveer evenveel niet-werkende vrouwen als mannen betaald werk willen gaan verrichten (figuur 4). Hoewel dus de meeste vrouwen en mannen al of niet voor het eerst aan de slag willen, doen zij dit vanuit totaal verschillende uitgangsposities.

Wat een voordeel lijkt op de lange termijn – het arbeidspotentieel kan nog aanzienlijk groeien, zelfs al staat het onder druk om te krimpen – kan een ernstig probleem lijken op korte termijn. Wanneer de werkloosheid hoog is en nog toeneemt, ligt het

Figuur 4 Arbeidssituatie en plannen of wensen van de beroepsbevolking



namelijk niet voor de hand om nieuwe instappers als een voordeel te zien. Dit vereist enige tact van de beleidsmakers: als zij nieuwe gegadigden aanmoedigen tot het arbeidsproces toe te treden, dreigen zij de huidige werklozen de kans op werk min of meer definitief te ontzeggen, en dat kan moeilijk te verdedigen zijn. Bovendien lijkt het er op het eerste gezicht niet op dat maatregelen ten gunste van nieuwe gegadigden iets uithalen voor diezelfde werklozen.

Gezien het bovenstaande is een beleid vereist dat gebaseerd is op een juist inzicht in de omstandigheden en aspiraties van alle niet-werkenden, of het nu gaat om werklozen of om hen die nog niet werken. Zo'n beleid moet erop gericht zijn de gelijktijdig verlopende maar verschillende zoektochten naar werk van deze twee groepen te stimuleren.

Ervaring op de arbeidsmarkt

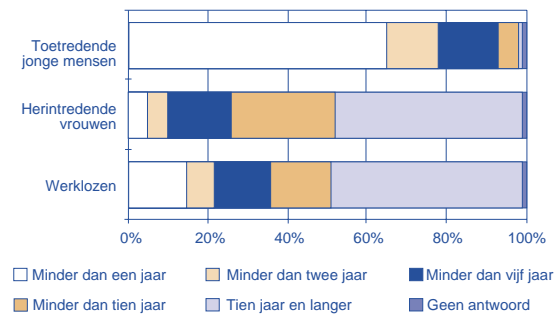
Meer kans maken op een baan

Hoe makkelijk mensen een baan vinden als zij terugkeren in het arbeidsproces, is in sterke mate

afhankelijk van hun ervaring. Als zij een interessante hoeveelheid werkervaring hebben opgedaan, opleidingen hebben gevolgd, diploma's en getuigschriften kunnen overleggen en over goede referenties beschikken, worden zij aantrekkelijker voor potentiële werkgevers. Als zij bovendien goed bekend zijn met de arbeidswereld en erop vertrouwen hun plaats in de werkomgeving te vinden, maken zij meer kans op een baan.

Wat duidelijk blijkt, is dat een aanzienlijk deel van de doelgroepen over dat soort ervaring beschikt (figuur 5). Bijna de helft van de herintredende vrouwen en werklozen kan bogen op een werkervaring van tien jaar of meer, en betrekkelijk weinigen van hen hebben maar kort gewerkt. Zelfs beginnende jonge mensen hebben vaak al enige ervaring, wat erop wijst dat er een groep bestaat die zich naast de opleiding vertrouwd maakt met de arbeidswereld en de impliciete en persoonlijke vaardigheden die daarbij horen.

Figuur 5 Duur van de voorafgaande werkervaring



Onderbrekingen van de loopbaan

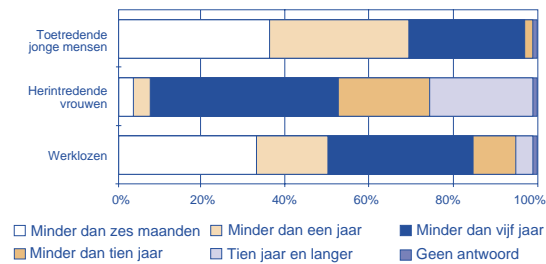
Langdurige loopbaanonderbrekingen komen vaker voor onder vrouwen dan onder mannen (zie figuur 6 op blz. 4). Van onze respondenten die momenteel geen betaald werk verrichten maar dit wel ooit hebben gedaan, bleek 30 % van de vrouwen hun loopbaan vijf jaar of langer onderbroken te hebben. Bij mannen was dit percentage minder dan half zo groot. Bij beide geslachten neemt de duur van deze onderbrekingen aanzienlijk toe met de leeftijd, maar bij vrouwen zet dit proces vroeger in (wellicht omdat zij hun loopbaan onderbreken om voor hun kinderen te zorgen) en zet het op middelbare leeftijd door. Bij de dertigers heeft slechts 10 % van de niet-werkende mannen ooit meer dan vijf jaar niet gewerkt, en bijna eenderde van de niet-werkende vrouwen. Bij de vijftigplussers is dat 13 % voor de mannen en 30 % voor de vrouwen.

Overeenkomsten en tegenstellingen met bestaande arbeidspatronen

Mobiliteit op de arbeidsmarkt

Als nieuwelingen en herintreders op de arbeidsmarkt de mogelijkheden aantreffen die ze zoeken, wordt de overgang een stuk soepeler. Ouder worden leidt er zowel bij vrouwen als bij mannen bijvoorbeeld toe dat zij het betaalde arbeidscircuit voortijdig en tegen

Figuur 6 Hoe lang geleden eindigde uw laatste betrekking?



hun wil moeten verlaten. In bepaalde omstandigheden kunnen zij hun werktijd vrijwillig, geleidelijk en over een langere periode verminderen, maar het komt maar al te vaak voor dat zij tegen hun wil compleet worden buitengesloten, zonder dat zij nog erg veel kans maken op herintreding.

Niet veel mensen hebben de vrije keuze op de arbeidsmarkt. De grote meerderheid krijgt te maken met de volgende beperkingen: 1) het vrij beschikbare aanbod en 2) het inkomen dat zij nodig hebben. Niettemin zijn deze beperkingen niet dwingend. Veel mensen hebben toegang tot een hele reeks vacatures (anders was er geen vrijwillig verloop), en heel wat mensen zouden ook van minder kunnen rondkomen (al beslissen ze misschien om dat niet te doen).

De participatie van vrouwen in betaalde arbeid wordt aanzienlijk gehinderd door het feit dat de kinderopvang slecht aansluit bij de manier waarop wij gewend zijn banen in te delen en aan te bieden. Hoewel er op dit vlak de laatste jaren sprake is van aanzienlijke verbeteringen, blijft de participatie van vrouwen in het arbeidscircuit zowel kwalitatief als kwantitatief sterk achter. Een van de manieren waarop vrouwen hun gezinstaken met betaald werk combineren, is deeltijds werk. Deeltijds werk blijft grotendeels een vrouwenzaak.

De wens minder te werken

Voltijds werk blijft het overheersende arbeidstijdprofiel voor mannen en vrouwen, met 35 tot 40 uur per week of nog langer voor de arbeidsmarkt als geheel. Vrouwen werken over het algemeen korter, mannen langer. Hoewel er per land hier aanzienlijke afwijkingen van dit algemene

patroon bestaan, werkt maar een arbeidskracht op vijf minder dan 35 uur per week, en meer dan de helft tussen 35 en 45 uur per week (figuur 7).

Tekenend is dat veel mensen volgens de enquête korter willen gaan werken, zowel onmiddellijk als binnen vijf jaar. 35 % van de werkende bevolking is tevreden met zijn huidige werktijden, 11 % zou graag meer willen werken en meer dan de helft (ongeveer 54 %) minder. Als deze voorkeuren in de praktijk werden gebracht, zou dit als nettoresultaat een werkweek opleveren van 34,5 in plaats van 39 uur.

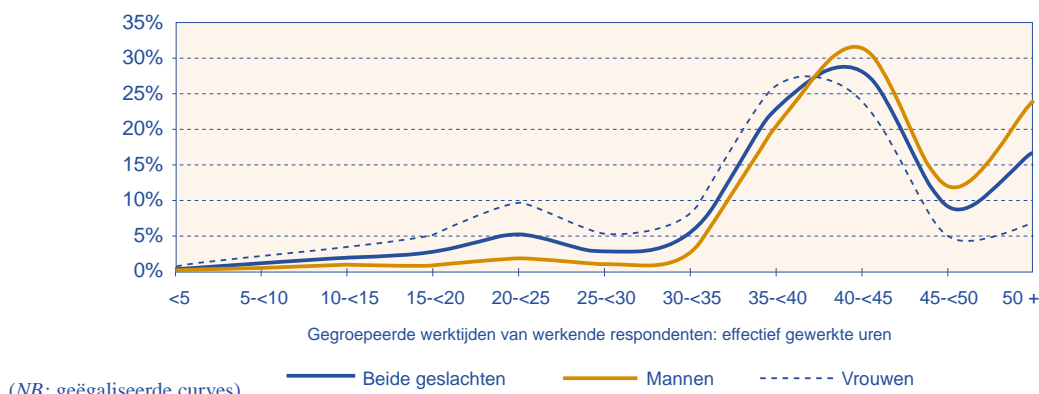
42 % van de werkende bevolking zou zijn huidige arbeidsduur met meer dan vijf uur willen verminderen. Slechts 7 % van de werkenden wil minder dan vijf uur korter werken, maar dat is wel 15 % van het aantal mensen dat korter wil werken.

De meeste respondenten willen dus een aanzienlijke verkorting van hun arbeidsduur. Hiervoor zullen grondige veranderingen nodig zijn, ofwel van de kant van de betrokkene – die bijvoorbeeld van baan moet veranderen of met de werkgever moet onderhandelen over kortere werktijden – ofwel via wetgeving. Het gewenste resultaat zou naar verwachting zijn dat zowel erg lange als erg korte werktijden zeldzaam worden, en dat er een fikse toename komt van het aantal mensen dat deeltijds werkt met een ruim aantal uren.

Herintredende vrouwen geven de voorkeur aan deeltijds werk

De voorkeuren op het vlak van werktijden bij toetredende jonge mensen en werklozen komen grotendeels overeen met die van de werkende bevolking. Daar staat tegenover dat er onder herintredende vrouwen een zeer grote vraag bestaat naar deeltijds werk. Er is dus een duidelijk onderscheid tussen wat zij willen en wat er momenteel beschikbaar is. Hetzelfde geldt trouwens voor degenen die al werk hebben. Uit figuur 8 (blz. 5) blijkt dat herintredende vrouwen minder geneigd zijn meer dan 35 uur te werken dan mensen die al werken. Daarentegen tonen zij meer nog dan thans werkenden interesse in deeltijds werk met een „ruim” aantal uren. De door hen gewenste gemiddelde arbeidstijd is echter iets korter (een aanzienlijk deel opteert voor 20 tot 30 uur).

Figuur 7 Huidige arbeidstijdprofielen



(NB: geëgaliseerde curves)

Bovendien tonen zij iets meer belangstelling voor „kort” deeltijds werk dan thans werkenden.

Momenteel is slechts 25 % van de herintredende vrouwen bereid binnen vijf jaar een voltijdse baan op zich te nemen, om wat voor reden dan ook (bv. persoonlijke omstandigheden of gebrek aan kinderopvang). Dit houdt in dat de huidige arbeidspatronen, met overwegend voltijdse werkweken van meer dan 35 uur, absoluut niet overeenkomen met de specifieke verlangens van deze vrouwen. We hebben hier te maken met een continue stroom herintredende individuen die indertijd tijdelijk uit een – meestal – voltijdse betrekking zijn gestapt. Nu zij terugkeren in het arbeidsproces, wil de overgrote meerderheid van hen deeltijds gaan werken en dat blijven doen in de jaren dat de kinderen opgroeien. Voorzover deze wens te maken heeft met factoren als toegang tot kinderopvang en gezinspatronen en dergelijke, lijkt de beperkte bereidheid van vrouwen om terug te keren naar een voltijdse baan dus bijzonder significant, omdat dit wijst op 1) een discrepantie tussen de bestaande werktijden en de behoefte aan een grotere vrouwelijke arbeidsparticipatie, en 2) de behoefte aan meer vrouwvriendelijke maatregelen in het algemeen, met als een van de onderdelen kortere werktijden.

Werkzekerheid is bepalend

Uit de enquête blijkt dat voor twee van de drie doelgroepen de werkzekerheid (tijdelijk contract of contract van onbepaalde duur) bepalend is bij het zoeken naar een baan. Alleen toetredende jonge mensen zijn in betrekkelijk ruime mate bereid een tijdelijke betrekking te aanvaarden, namelijk bijna de helft (47 %).

Voor herintredende vrouwen en werklozen ligt de zaak volkomen anders. Bij deze groepen komt het zelden voor dat iemand bij voorkeur op zoek gaat naar een tijdelijke betrekking (bij elke groep ongeveer eentiende), al zouden veel meer van hen in dezelfde mate bereid zijn een tijdelijke betrekking te accepteren als een permanente. Een springplankhypothese lijkt hier het meest plausibel: beide groepen willen terugkeren in het arbeidscircuit, en gaan er wellicht vanuit dat zij niet sterk genoeg staan om de beste posten te krijgen.

Daarom zijn zij in eerste instantie bereid genoeg te nemen met een tijdelijke betrekking als springplank naar een vaste baan.

Het feit dat beginnende jonge mensen bereid zijn tijdelijk werk te nemen, kan drie redenen hebben. Ten eerste is het zonder veel werkervaring moeilijk een vaste baan te vinden. Ten tweede hebben beginnende jonge mensen meestal hoge verwachtingen met betrekking tot hun mobiliteit, en daarom is het mogelijk dat zij zich niet op een bepaalde baan willen vastleggen aan het begin van hun loopbaan. Ten derde kan het personeelsbeleid er in sommige sectoren op gericht zijn jonge beginners slechts tijdelijke betrekkingen aan te bieden.

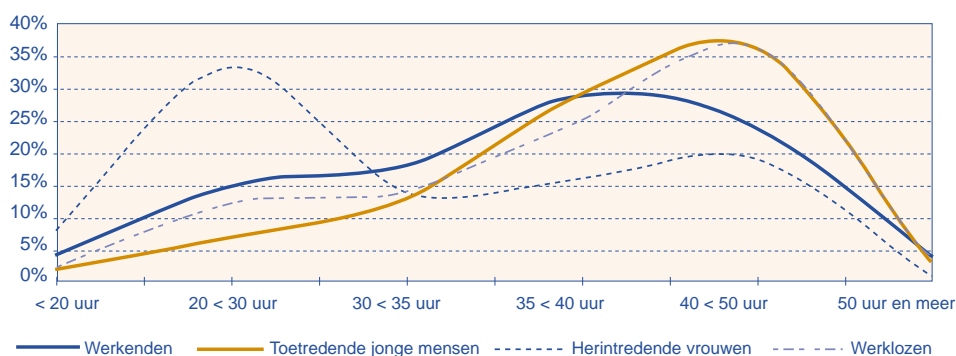
Uit de bestaande verdeling van tijdelijke en vaste betrekkingen onder werkenden komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Minder dan een vijfde van de werkenden (17 %) had een tijdelijk dienstverband ten tijde van de enquête, en wat deze arbeidskrachten gemeen hebben, is hun jonge leeftijd. Voorts blijkt het percentage jonge instappers dat bereid is een tijdelijk statuut te accepteren (47 %) meer dan twee keer zo hoog te zijn als het percentage werkenden dat zo'n statuut daadwerkelijk heeft (17 %). Bij herintredende vrouwen en werklozen ligt de zaak omgekeerd: het deel van hen dat bereid is tijdelijk werk te zoeken (8 %) is maar ongeveer half zo groot als het deel van de werkende bevolking dat tijdelijk werk heeft. Bij herintredende vrouwen is het verschil tussen beide categorieën overigens minder uitgesproken dan bij werklozen, maar het blijft van betekenis.

Ondanks deze verschillen blijkt uit figuur 9 (blz. 8) dat instappers en herintreders over het algemeen erg flexibel zijn in hun voorkeuren: meer dan 30 % van elke doelgroep is bereid een bestaan als zelfstandige te overwegen, en meer dan 80 % staat open voor een deeltijdse betrekking. Maar er zijn ook werktijden en/of contractvormen die voor sommige groepen niet in aanmerking komen, zelfs niet als tweede keus.

Termijn en haalbaarheid van de werkplannen

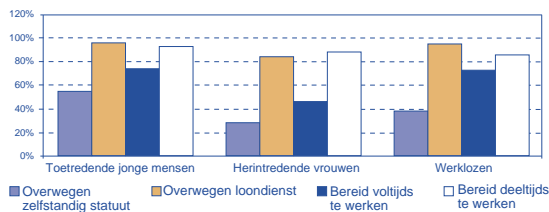
Toetredende jonge mensen en herintredende vrouwen hebben niet veel haast om werk te vinden,

Figuur 8 Arbeidstijden die werkenden, toetredenden en herintredenden in de toekomst wensen



(NB: geëgaliseerde curves)

Figuur 9 Flexibiliteit van de voorkeuren bij jonge toetredenden en herintreders



al is van de werklozen viervijfde op zoek naar werk. Alleen al van deze 21 % van de populatie als geheel, is 40 % momenteel op zoek naar een of andere vorm van werk. Werklozen koesteren dus een uitgesproken wens om op korte termijn aan de slag te gaan.

Kijken we echter naar de drie groepen instappers en herintreders die binnen vijf jaar aan het werk hopen te zijn, dan zien we dat zij er vaak weinig vertrouwen in hebben dat dit ook zal lukken.

Verwachtingen over het vinden van werk

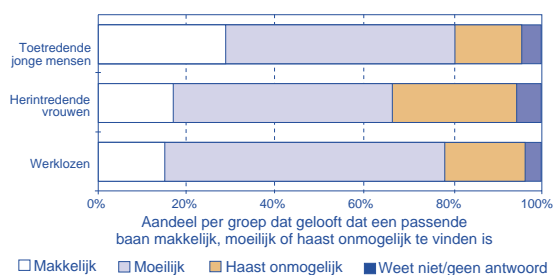
Slechts een kleine minderheid van alle ondervraagden (21 %) denkt dat het eenvoudig zal zijn om een passende betrekking te vinden. Hoe harder iemand bovendien op zoek is naar werk, hoe minder hij gelooft dat hij het makkelijk zal vinden, zoals blijkt uit figuur 10.

Opvallend genoeg doen jonge instappers de minste moeite om werk te vinden en hebben zij er het meeste vertrouwen in dat zij een baan zullen vinden. Bijna eenderde (28 %) denkt dat het eenvoudig is een passende baan te vinden. 52 % denkt dat dit moeilijk is. Dit hangt samen met het optimisme en het gebrek aan ervaring bij deze groep, maar het is ook een gevolg van de grote beschikbaarheid van banen in de dienstverlening (zij het banen van lage kwaliteit en niet in elk land) die vooral bestemd zijn voor jonge kandidaten.

Wat meer aanleiding geeft tot bezorgdheid is het zeer grote aandeel werklozen dat ervan uitgaat dat passend werk moeilijk te vinden is: bijna tweederde (65 %). Nog eens bijna een vijfde denkt dat het zo goed als onmogelijk is.

Herintredende vrouwen geven een iets ander beeld te zien. Ook zij hebben er over het algemeen weinig vertrouwen in een passende baan te kunnen vinden, maar daar komt bij dat een erg groot deel van hen (28 %) denkt dat dit zo goed als onmogelijk is. Deze constatering moet in correlatie gebracht worden met het feit dat mogelijk slechts een kwart van de herintredende vrouwen betaald werk zal gaan

Figuur 10 Verwachtingen over het vinden van een baan



verrichten in de vorm waarin dat nu wordt aangeboden, namelijk voltijds met werkweken van meer dan 35 uur. Anders dan bij de werklozen hangt dit niet zozeer samen met de duur van de onderbreking in de loopbaan, maar met een voorkeur voor deeltijds werk.

Benutting van voorlichting en advies

Van de gehele onderzochte groep, inclusief de werkenden, had slechts 20 % in het afgelopen jaar informatie of advies gevraagd of gekregen over het zoeken naar werk of het veranderen van baan. Bij werkende respondenten valt zo'n laag cijfer te verwachten; velen van hen zullen hoogstens vrijblijvend geïnteresseerd zijn in een andere werkkring. Onder toetredenden en herintredenden mogen we echter een veel hoger getal verwachten, zelfs al zijn velen van hen momenteel niet op zoek naar een betrekking. Een grote meerderheid van de herintredende vrouwen (55 %), driekwart van de werklozen (75 %) en de meeste toetredende jonge mensen (90 %) gaven in de vraaggesprekken aan te verwachten dat zij binnen vijf jaar betaald werk zouden verrichten.

Zelfs van de werklozen, van wie er momenteel 82 % op zoek is naar werk, beweert slechts 39 % advies of informatie gevraagd of gekregen te hebben over hoe zij dit het beste kunnen aanpakken. Bij herintredende vrouwen en jonge instappers ligt dat cijfer veel lager (respectievelijk 20 % en 25 %).

Implicaties voor maatschappij en beleid

Aan de aanbodzijde wordt de keuze van het individu om betaald werk te verrichten bepaald door een heel complex van factoren. Houden we bovendien rekening met de factoren die aan de vraagzijde spelen – zoals de behoefte aan bepaalde kwalificaties en vaardigheden bij werkgevers, het aantal nieuwe banen dat geschapen wordt, de locatie van die nieuwe banen –, dan wordt de situatie nog ingewikkelder. Aan de aanbodzijde spelen twee belangrijke en elkaar overlappende factoren: enerzijds de specifieke omstandigheden waarin de doelgroepen – gekozen vanwege hun nabijheid tot de arbeidsmarkt – op een gegeven ogenblik verkeren, en anderzijds meer algemene langetermijnfactoren als leeftijd, geslacht en gezinssituatie. Deze laatste beïnvloeden of en hoe iemand participeert in betaald werk, of hij nu binnen, dichtbij of helemaal buiten de arbeidsmarkt staat.

De eerste les die uit het voorgaande getrokken kan worden, is dat veel mensen, zowel mannen als vrouwen, erg graag op korte termijn aan het werk willen.

Uit de enquête blijkt dat de grootste hindernissen de volgende zijn: de discrepantie tussen de heersende arbeidstijden en de wens van herintredende vrouwen om deeltijds te werken met een ruim aantal uren; de nog altijd bestaande langdurige werkloosheid en, bij werklozen, het gebrek aan vaardigheden waar vraag naar is. Afgezien van deze hindernissen bestaat er een sterke wil om deel te nemen aan het arbeidsproces. Beleidsmakers zouden hierop moeten inspelen door deze belemmeringen voor een



efficiënte toevoer van arbeidskrachten op te heffen, al is dit helaas niet eenvoudig. Concreet zouden er drie dingen moeten gebeuren:

1. de wensen en mogelijkheden in verband met de tijdsindeling van vrouwen en mannen, jongeren en ouderen gedifferentieerder benaderen en het aanbod hier beter mee in overeenstemming brengen.
In eerste instantie dient daarbij aan herintredende vrouwen gedacht te worden. Hun beschikbaarheid zou bijvoorbeeld verhoogd kunnen worden door maatregelen op het gebied van kinderopvang en een betere verdeling van de taken in het huishouden. Ook aan het banenaanbod kan iets gedaan worden, bijvoorbeeld door het stimuleren van geschiktere werktijden;
2. verdere maatregelen ter bestrijding van langdurige werkloosheid nemen op het gebied van onderwijs, werkgelegenheidsbeleid en specifieke opleidings- en scholingsprojecten; en
3. advies en bijstand voor instappers en herintreders beter toegankelijk maken, zodat zij hun keuzes beter kunnen motiveren en gemakkelijker passend werk vinden.

Les twee is dat erg veel mensen iets minder zouden willen werken. Deze wens kan niet zomaar worden afgedaan als een ondoordachte voorkeur van mensen zonder rekening te houden met hun financiële behoeften, of als een gevoel dat alleen leeft onder mensen die slechts marginaal bij het betaalde arbeidsproces betrokken zijn.

In dit verband lijken de volgende beleidspunten zich op te dringen:

1. er moet gezocht worden naar mogelijkheden om deze wens van velen op grote schaal in de praktijk te kunnen brengen zonder de kwaliteit van werk en loopbaan te schaden; momenteel lijken deze niet te bestaan. Wettelijke voorschriften leggen doorgaans uitsluitend buitensporig lange werktijden aan banden; collectieve arbeidsovereenkomsten gelden niet voor de hele beroepsbevolking, en doeltreffende regelingen tussen individuele werkgevers en werknemers lijken alleen gericht te zijn op het behouden van de beste en gevestigde werknemers; en
2. de aldus vrijgekomen arbeidstijd dient zodanig te worden herverdeeld, dat zij die momenteel geen toegang hebben tot de arbeidsmarkt er als eersten baat bij hebben. Ook hier zijn te weinig doeltreffende mechanismen voorhanden, omdat de drang naar productiviteitsverhoging dergelijke mogelijkheden vaak blokkeert. Het is dus noodzakelijk nieuwe en meer vindingrijke vormen van positieve interventie in de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Niet alleen moeten buitensporig lange arbeidstijden worden voorkomen, het individu moet een echte keuze geboden worden, elk individu, en niet alleen de *insiders*.

De enquête „Opties voor de toekomst op het terrein van de werkgelegenheid”

Deze enquête is uitgevoerd door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in de zomer en herfst van 1998. Uit alle 15 lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen werden 30 557 personen in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar telefonisch ondervraagd. De enquête biedt inzicht in hoe mensen momenteel werken en hoe zij hun werk in de toekomst gestalte willen geven. Van de benaderde werklozen gaf 43 % (7 749 van de 17 908) te kennen over vijf jaar niet te willen werken. Deze groep is verder niet bij het onderzoek betrokken. In de eerste etappe van het onderzoek zijn vier hoofddoelgroepen gedefinieerd.

Werknemers in loondienst: personen die verklaren werknemer in loondienst te zijn of die „ja” antwoorden op de vraag of zij de voorgaande week hebben gewerkt (N = 12 649).

Toetredende jonge mensen: personen jonger dan 30 jaar aan het begin van hun beroepsleven die nog geen werkervaring van betekenis hebben opgedaan (bv. wegens studie) (N = 3 932).

Herintredende vrouwen: vrouwen die terug willen naar betaald werk na een onderbreking van hun loopbaan. Zij hebben al eerder werkervaring opgedaan en zijn minstens een jaar niet actief geweest op de arbeidsmarkt. Een kortere onderbreking wordt alleen in aanmerking genomen als de respondente haar laatste betrekking heeft afgebroken om te bevallen of omdat zij een oudere, zieke of invalide moest verzorgen (N = 3 499).

Werklozen: personen die verklaren werkloos te zijn (N = 2 537).

Definities van in de tekst gehanteerde termen:

deeltijds = minder dan 35 uur per week (tenzij anders vermeld);

voltijds = 35 uur of meer per week;

tijdelijk werk: niet-vaste arbeidsbetrekkingen (inclusief contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten);

zelfstandigen: personen die verklaren zelfstandige te zijn.

Deze brochure is samengesteld door John Atkinson, Institute of Employment Studies, universiteit van Sussex, in samenwerking met Matthieu de Nanteuil, Mia Latta en Agnès Parent-Thirion, van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden.



PUBLICATIES

De publicaties van de Stichting zijn te koop bij uw plaatselijke boekhandel, de officiële verkoopbureaus van de EU of het Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, L-2985 Luxemburg (website: www.eur-op.eu.int). Als geen prijzen worden aangegeven, is de publicatie gratis verkrijgbaar via de website van de Stichting op het adres www.eurofound.ie/publications/ of op aanvraag bij de Stichting.

- | | | |
|---|--|---|
| <p>1. Werken als zelfstandige: vrije keuze of noodzaak? (samenvatting)
EF/00/22
ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI en SV</p> <p>2. Voltijds of deeltijds werk: stand van zaken en mogelijkheden (samenvatting)
EF/00/21
ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI en SV</p> <p>3. Het combineren van gezin en werk (samenvatting)
EF/00/25
ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI en SV</p> | <p>4. Employment options and labour market participation (verslag)
EF/00/26
DE, EN en FR</p> <p>5. Tijdsdruk en autonomie op het werk in de Europese Unie (samenvatting)
EF/97/43
ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI en SV</p> <p>6. Sekse en arbeidsomstandigheden (samenvatting)
EF/97/59
ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI en SV</p> <p>7. Bulletin of European Studies on Time — BEST
DE, EN en FR
Verschijnt tweemaal per jaar.</p> <p>8. Reduction in working time: a literature review
EF/98/11
DE, EN en FR
EUR 18</p> <p>9. Supporting employability: guides to good practice in employment counselling and guidance
EF/98/34
EN, FR, IT en FI</p> | <p>10. Managing an ageing workforce: a guide to good practice
EF/98/65
ES, DE, EN, FR en FI</p> <p>11. Tegengaan van leeftijdsgrenzen in arbeidssituaties (samenvatting van het onderzoek)
EF/97/18
ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI en SV</p> <p>12. Linking welfare and work
EF/98/53
Uitsluitend beschikbaar in het EN</p> <p>NADERE INFORMATIE
Meer informatie over de enquête „Opties voor de toekomst op het terrein van de werkgelegenheid” is te vinden op de website van de Stichting (www.eurofound.ie) of verkrijgbaar bij:
Dimitrios Politis
Informatiecoördinator
Tel. (353-1) 204 31 40
Fax (353-1) 282 64 56
E-mail: dmp@eurofound.ie</p> |
|---|--|---|

Copyright: Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Behalve voor commerciële doeleinden is reproductie toegestaan op voorwaarde van bronvermelding en toezending van een bewijsexemplaar aan de Stichting.



Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ierland

Tel. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/00/19/NL



BUREAU VOOR OFFICIËLE PUBLICATIES DER
EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

L-2985 Luxemburg