



GESLACHT, WERKGELEGENHEID EN VOORKEUREN VOOR WERKTIJDEN IN EUROPA

In 1998 liet de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden een grootschalige enquête uitvoeren 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 werd gezocht waren: wie wil er werken, wanneer en waarom? Ondervraagd werden mensen die op het moment van de enquête betaald werk verrichtten of van plan waren binnen vijf jaar de arbeidsmarkt te betreden. In deze brochure worden de voornaamste bevindingen samengevat over de voorkeuren van mannen en vrouwen voor een langere of kortere werkweek.

Voornaamste bevindingen

- De duur van de werkweek komt voor een groot deel van de Europese werkenden op dit moment niet overeen met hun voorkeur. De helft (51 %) van de werkenden zou graag korter werken in ruil voor lager loon, en 12 % zou graag langer werken.
- Zowel mannen als vrouwen met een zeer korte deeltijdse werkweek (minder dan 20 uur) of een lange voltijdse werkweek willen over het geheel genomen hun werktijden veranderen: langere deeltijdse werkweken (20-34 uur) of kortere voltijdse werkweken (35-39 uur) zijn de meest geliefde opties.
- Werkende mannen hebben een voorkeur voor een werkweek van gemiddeld 37 uur en werkende vrouwen voor een werkweek van 30 uur. De voorkeuren van „werkzoekenden” zijn vergelijkbaar met die van werkenden.
- 22 % van de mannen en 37 % van de vrouwen die nu een voltijd baan hebben, zouden liever in deeltijd werken. In totaal willen 26 % van de werkende mannen en 53 % van de werkende vrouwen graag in deeltijd werken of blijven werken.
- Bij vrouwen met jonge kinderen is deze voorkeur voor deeltijdwerk het meest uitgesproken. Moeders van oudere kinderen verkiezen een iets langere werkweek.
- Vaderschap heeft weinig invloed op het aantal uren dat mannen willen werken. Niettemin zou ruim een op de vijf vaders graag in deeltijd werken.
- Er zijn echter ook werkenden die een voorkeur hebben voor een volledige werkweek, onder andere een deel van de deeltijders dat liever voltijds zou werken (24 % van de mannen en 18 % van de vrouwen die nu in deeltijd werken).
- Overwerk is wijd verbreid onder werknemers met een volledige baan, en ook veel deeltijders vertonen deze vorm van flexibiliteit ten behoeve van hun werkgever. Iets meer dan de helft van degenen die overwerk verrichten, kunnen daarvoor compensatie krijgen door een vorm van „tijdbankieren” of flexibele werktijden.
- 23 % van alle werknemers verklaarde dat zij met onbetaald verlof zouden gaan als die mogelijkheid werd aangeboden; hun aandeel steeg tot 30 % als 50 % van het nettoloon zou worden doorbetaald.



Inleiding

Werktijden en de balans tussen werk en privé-leven is een onderwerp dat sterk in de belangstelling staat. Het aantal gewerkte uren is een belangrijk onderdeel van dit debat, evenals verwante onderwerpen als de organisatie of indeling van werktijden. In deze brochure richten we ons op de huidige en gewenste duur van de werkweek van mannen en vrouwen. Willen zij een kortere of langere werkweek? Hoeveel uren zouden zij dan eigenlijk willen werken? Zijn er verschillen tussen de situatie en de voorkeuren van werkenden met en zonder kinderen? Zijn er verschillen tussen zelfstandigen en werknemers in loondienst, of tussen werknemers in verschillende functiecategorieën?

Voorkeuren voor werktijden vormen geen „harde” of perfecte maatstaf voor toekomstig gedrag; beperkte mogelijkheden en andere prioriteiten zijn immers ook van invloed op de situatie. Zo zouden niet alle respondenten die verklaren liever in deeltijd te werken, dat onmiddellijk doen als hun de mogelijkheid geboden werd. Niettemin zijn de voorkeuren van mannen en vrouwen van invloed op hun plannen, beslissingen en gedrag. Voorkeuren vormen ook een aanwijzing voor de kwaliteit van arbeidsomstandigheden, want een te lange of te korte werkweek kan beschouwd worden als een onbevredigende situatie en een potentiële bron van ontevredenheid over het werk.

Voorkeuren verschuiven ook wanneer levensomstandigheden en beleid veranderen. Een van de factoren die van invloed zijn op de voorkeur van vrouwen voor een kortere werkweek is bijvoorbeeld of zij jonge kinderen hebben en of er passende kinderopvang beschikbaar is om hen te ontlasten. Naarmate hun kinderen ouder worden of als er door nieuwe beleidsmaatregelen meer kinderopvang beschikbaar komt, waardoor het gemakkelijker wordt

om werk en gezin te combineren, verschuift de voorkeur van vrouwen naar langere werkweken.

Gegevens over de voorkeuren van mannen en vrouwen en de redenen voor deze voorkeuren kunnen dus licht werpen op het soort beleid dat Europeanen graag zouden zien. Met behulp van analyses van de wijze waarop voorkeuren samenhangen met de gezinssituatie en arbeidsomstandigheden krijgen we zicht op de omstandigheden en beleidsomgeving waarin de voorkeur voor bepaalde arbeidstijden zou kunnen toe- of afnemen.

Tabel 1 — Voorkeuren van mannen en vrouwen voor de duur van de werkweek

Wens	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Totaal (%)
Huidige werkweek handhaven	34	40	37
Korter werken	57	44	51
Langer werken	9	16	12
Totaal	100	100	100

Basis: werkenden van 16 tot en met 64 jaar in de 15 EU-lidstaten en Noorwegen, 1998.

Aanpassingen van de werkweek

Bijna twee op de drie werkenden zouden graag de duur van hun werkweek veranderen (tabel 1). De helft (51 %) zou graag korter werken (waaronder slechts 2 % die het liefst helemaal zou willen stoppen met werken) in ruil voor lager loon, en 12 % zou graag langer werken. Werkende mannen verlangen zelfs nog vaker naar kortere werktijden dan werkende vrouwen. Daarentegen is onder werkende vrouwen het percentage van degenen die meer zouden willen werken hoger (16 %). In het algemeen willen mannen vaker hun werktijden wijzigen dan vrouwen, waaruit blijkt dat zij minder

Tabel 2 — Gewenste aanpassing van de werkweek

Wens	Minder dan 20 (%)	20-34 (%)	35-39 (%)	40-49 (%)	50 + (%)	Allen (%)
15+ uur minder werken	1	2	9	10	56	16
5-10 uur minder werken	5	10	22	43	25	27
Maximaal 4 uur minder werken	1	4	15	9	*	8
Totaal dat minder wil werken	7	16	46	62	81	51
Totaal van de werkenden die hun huidige werkweek willen behouden	40	54	46	34	18	37
Maximaal 4 uur meer werken	7	3	4	1	*	2
5-15 uur meer werken	20	17	4	3	1	6
15+ uur meer werken	26	10	*	*	*	4
Totaal dat meer wil werken	53	30	8	4	1	12
Totaal	100	100	100	100	100	100

* minder dan 0,5 %.

Basis: werkenden van 16 tot en met 64 jaar in de 15 EU-lidstaten en Noorwegen, 1998.

vaak de ideale situatie hebben gevonden op de arbeidsmarkt. Een ander deel van de verklaring is dat vrouwen vaker dan mannen helemaal stoppen met werken om kinderen op te voeden en andere zorgtaken op zich te nemen, als zij korter willen werken maar er niet in slagen daarvoor een regeling te treffen.

Er is een duidelijke correlatie tussen de wens om de werktijden te veranderen en de duur van de huidige werkweek (tabel 2). Het percentage mensen dat korter wil werken groeit met de duur van de huidige werkweek, vooral bij degenen met een volledige baan. Meer dan 80 % van degenen met zeer lange werkweken (50 uur of meer) zou graag korter werken. Onder deeltijders, vooral onder degenen met korte deeltijdse werkweken (20 uur of minder), is de groep die langer wil werken het grootst. Meer dan de helft van degenen met een korte deeltijdse werkweek en bijna een derde van degenen met een langere deeltijdse werkweek (20-34 uur) zouden graag meer werken.

Zowel mannen als vrouwen met zeer korte of zeer lange werkweken zouden hun situatie willen veranderen. Tegelijkertijd weerspiegelt deze voorkeur het bestaande patroon van geslachtsgerelateerde verschillen in de werktijden. Vrouwen werken momenteel gemiddeld korter dan mannen, omdat ze kortere voltijdse werkweken hebben en ook vaker in deeltijd werken. Wanneer vrouwen een volledige baan hebben, willen zij nog vaker dan mannen met een vergelijkbare werkweek korter gaan werken. De minderheid van de mannen die in deeltijd werkt, wil nog vaker dan vrouwelijke deeltijders langer gaan werken.

De duur van de werkweek van veel deeltijd- en voltijdwerkers in Europa komt duidelijk niet overeen met hun wensen. De minst geliefde regelingen zijn zeer korte en zeer lange werkweken. Anders gezegd,

mannen en vrouwen met langere deeltijdse werkweken (20-34 uur) of kortere voltijdse werkweken (35-39 uur) willen het minst vaak hun werkweek veranderen. Niettemin willen ook sommige werkenden die nu in deze middengroep vallen de duur van hun werkweek veranderen, meestal van beperkte voltijdaanstellingen naar deeltijd of omgekeerd.

De veranderingen die de meeste mensen zouden willen zijn aanzienlijk, vooral wanneer ze worden beschouwd als percentage van de huidige uren (zie tabel). Uit tabel 3 blijkt dat werkende mannen gemiddeld 37 uur per week willen werken en vrouwen gemiddeld 30 uur. Dat komt neer op gemiddeld zes uur minder voor mannen en vier uur minder voor vrouwen. Als deze veranderingen werden doorgevoerd, zouden onder andere de verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de lengte van de werkweek kleiner worden. De gewenste werktijden variëren sterk, maar het algemene beeld is dat de mannen en vrouwen die hun huidige situatie willen veranderen een werkweek ambiëren van 20-39 uur, de middencategorie. De voorkeuren van „werkzoekenden” zijn vergelijkbaar met die van werkenden.

Tabel 4 — Familieverplichtingen van de beroepsbevolking

• 33 % heeft een kind in het huishouden van 14 jaar of jonger
• 9 % heeft een kind in het huishouden van minder dan 3 jaar oud
• 14 % van de moeders en 3 % van de vaders zijn alleenstaande ouders zonder een inwonende partner
• 11 % zorgt voor oudere verwanten of andere hulpbehoevende volwassenen. Voor de beroepsbevolking van 50 jaar en ouder is dit bijna een op de vijf
<i>Basis:</i> werkenden en werkzoekenden van 16 tot en met 64 jaar in de 15 EU-lidstaten en Noorwegen, 1998.

Tabel 3 — Spreiding van huidige en gewenste werkweken

Duur werkweek (in uren)	Werkende mannen		Werkzoekende mannen	Werkende vrouwen		Werkzoekende vrouwen
	Huidige situatie (%)	Gewenste situatie (%)	Gewenste situatie (%)	Huidige situatie (%)	Gewenste situatie (%)	Gewenste situatie (%)
Minder dan 20	3	4	5	14	11	9
20-34	6	19	21	25	44	44
35-39	22	34	26	26	26	19
40-49	44	34	43	28	17	27
50 of meer	25	9	5	7	2	1
Totaal	100	100	100	100	100	100
Gemiddeld	43	37	35	34	30	30

NB: De analyse is gebaseerd op de personen die gegevens hebben verstrekt over hun huidige en gewenste werkweek. „Werkzoekenden” zijn personen die nu of binnen vijf jaar de arbeidsmarkt willen betreden.
Basis: de bevolking van 16 tot en met 64 jaar in de 15 EU-lidstaten en Noorwegen, 1998.

Kinderen en zorgtaken

Op elk moment heeft een groot deel van de werkenden kinderen of anderszins zorgtaken die beslag leggen op een deel van hun tijd. De meeste mensen nemen gedurende een bepaalde periode in hun leven deze verplichtingen op zich (tabel 4). Het grootste deel van deze zorgtaken wordt door vrouwen verricht, maar de bijdrage van de mannen groeit langzaam dankzij de modernisering van geslachtsrollen door een combinatie van veranderende economische omstandigheden en sociale normen. Vooral alleenstaande ouders, meestal vrouwen, worden geconfronteerd met problemen bij het combineren van werk en de verzorging van kinderen. Wanneer kinderen opgroeien vergt hun verzorging minder tijd, maar vaak neemt in deze levensfase de zorgbehoefte van oudere of hulpbehoevende ouders juist toe. Beleid om de balans tussen werk en privé-leven te verbeteren is dus van belang voor het grootste deel van de beroepsbevolking, en zeker voor hun kinderen en andere hulpbehoevende verwanten.

Tabel 5 — Gewenste werkweek van werkende en werkzoekende moeders

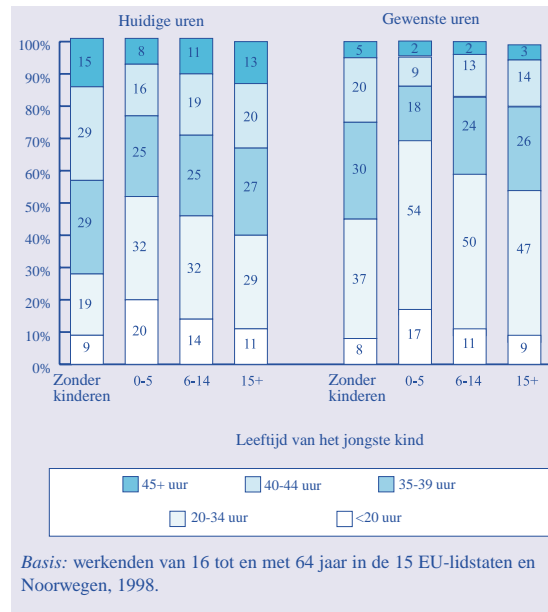
	Gemiddelde duur van de werkweek (in uren)		
	Werkende vrouwen		Werkzoekenden
	Huidige situatie	Gewenste situatie	Gewenste situatie
Zonder kinderen	36	33	32
Kind < 6	30	27	28
Kind 6-14	32	29	28
Kind > 15	34	31	30

Basis: werkenden en werkzoekenden van 16 tot en met 64 jaar in de 15 EU-lidstaten en Noorwegen, 1998.

Het is algemeen aanvaard dat moeders van kleine kinderen minder vaak werken. Als ze werken, is dat vaak in deeltijd of in kortere voltijd dan mannen of vrouwen zonder kinderen. Vrouwen gaan gewoonlijk meer werken wanneer hun kinderen ouder worden en hun verzorging minder tijd vergt (zie figuur 1). Werkende moeders hebben vaker deeltijdwerk (minder dan 35 uur) en minder vaak lange of zeer lange werkweken dan vrouwen zonder kinderen. Werkende moeders met kinderen jonger dan 6 jaar werken het kortst.

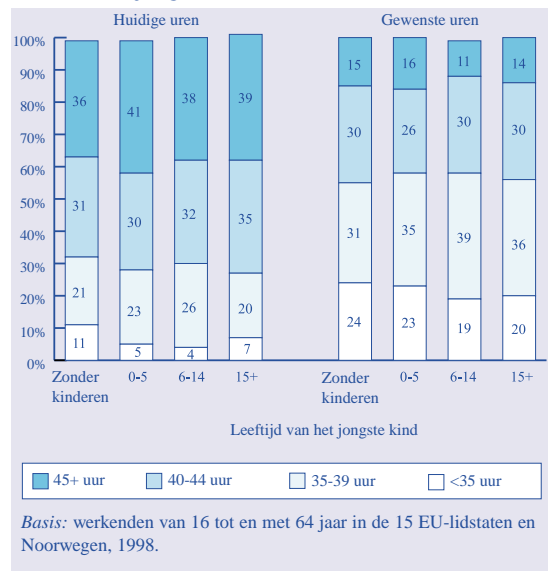
Deze invloed van de leeftijd van het jongste kind op de werkweek van vrouwen komt ook tot uiting in de werktijden van hun voorkeur. Vrouwen met jonge kinderen kiezen het vaakst voor deeltijd. Naarmate hun kinderen ouder worden groeit hun voorkeur voor langere werkweken. Vrouwen zonder kinderen kiezen het vaakst voor werkweken van 40 uur of meer. Niet minder opvallend is echter dat het percentage vrouwen dat een langere deeltijdse

Figuur 1 — Huidige en gewenste werkweek van werkende moeders, naar leeftijd van het jongste kind



werkweek ambieert groter is dan het percentage vrouwen dat momenteel een langere deeltijdse werkweek heeft, ongeacht of zij kinderen hebben of wat de leeftijd van hun jongste kind is. Daar staat tegenover dat het percentage vrouwen dat graag 40 uur of meer zou werken kleiner is dan het percentage dat nu dergelijke werkweken heeft, zelfs

Figuur 2 — Huidige en gewenste werkweek van werkende vaders, naar leeftijd van het jongste kind



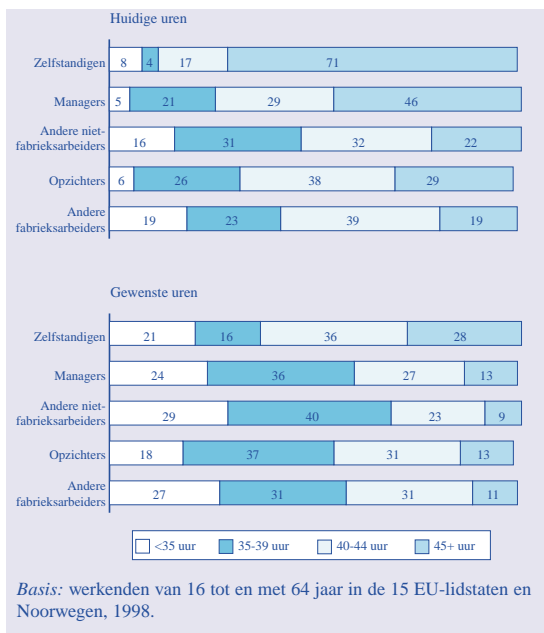
onder vrouwen zonder kinderen. De meeste vrouwen geven dus de voorkeur aan langere deeltijdse of kortere voltijdse werkweken, ongeacht hun ouderlijke zorgtaken. De voorkeur van moeders die niet werken maar in de komende vijf jaar wel graag willen gaan werken, is vergelijkbaar met die van werkende moeders (tabel 5).

Vaders werken iets meer dan kinderloze mannen, maar over het geheel genomen heeft het vaderschap weinig invloed op het aantal uren dat mannen werken of willen werken (figuur 2). Het overheersende beeld bij de mannen is de wens om niet langer zeer lange werkweken te maken, of zij nu kinderen hebben of niet. Een aanzienlijke minderheid van de vaders – veel meer dan het huidige aantal met een deeltijdwerkweek – zou echter graag in deeltijd werken, waardoor ze in principe meer tijd beschikbaar zouden hebben om de verzorging van kinderen met hun partners te delen.

Verschillen tussen landen

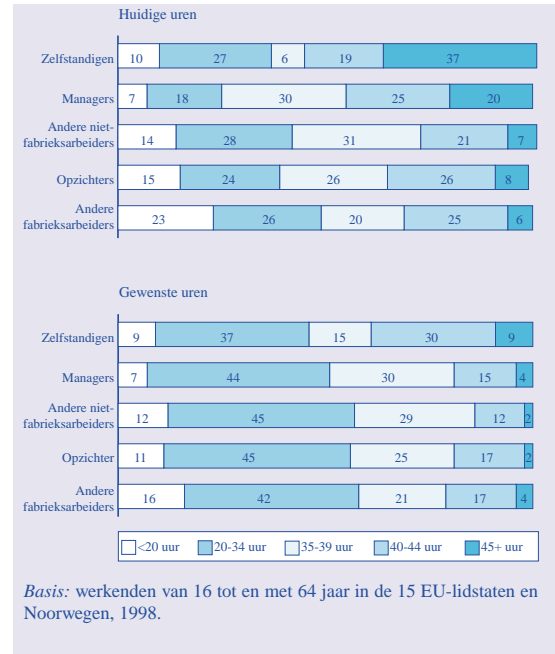
Binnen dit gemiddelde beeld voor de 15 EU-lidstaten en Noorwegen bestaan nationale verschillen in de huidige regelingen voor werktijden of het „werktijdregime”. Deze verschillen worden veroorzaakt door de verschillende nationale beleidskaders. Werktijdregelingen, loonstructuren, fiscale stimuleringsregelingen en kinderopvangsystemen spelen daarbij in het bijzonder een rol. Een voorbeeld van een verschil tussen landen is de spreiding in het aantal door voltijders en deeltijders gewerkte uren, zowel bij mannen als bij vrouwen. Een ander belangrijk verschil is de arbeidsparticipatie en werksituatie van vrouwen in de periode dat zij kinderen opvoeden. In de noordse landen, waar kinderopvang en gezinsverlof het sterkst zijn ontwikkeld, is de arbeidsparticipatie van vrouwen met kleine kinderen bijvoorbeeld het hoogst. In Nederland en in het Verenigd Koninkrijk hebben werkende moeders meestal een korte deeltijdse werkweek, in Zweden een langere

Figuur 3 — Huidige en gewenste werkweek van werkende mannen, uitgesplitst naar zelfstandigen en werknemerscategorieën



deeltijdse werkweek en in een aantal landen, waaronder Finland en Portugal, hebben ze in de regel een volledige baan.

Figuur 4 — Huidige en gewenste werkweek van werkende vrouwen, uitgesplitst naar zelfstandigen en werknemerscategorieën



Zijn er verschillen in de gewenste werkweken tussen de landen? Over het geheel genomen is er minder nationale variatie in de gewenste werkweken dan in de huidige werktijden. In elk land ligt de gewenste werkweek in de middenzone van langere deeltijdse of kortere voltijdse werkweken. Het gemiddeld aantal uren dat werkenden en werkzoekenden willen werken is overal minder dan het huidige gemiddelde, zowel voor mannen als voor vrouwen. Bij mannen varieert het gewenste gemiddelde van iets meer dan 34 uur in Denemarken tot 38 uur in Portugal en Oostenrijk. Bij vrouwen ligt het gemiddelde van de gewenste werkweek in 12 landen tussen 29 en 34 uur, terwijl Griekse vrouwen 35 uur per week willen werken en vrouwen in het Verenigd Koninkrijk en Nederland korter (respectievelijk 28 en 25 uur).

Beroeps- en werksituatie

Zelfstandigen werken gemiddeld het langst, gevolgd door werknemers met management- of toezichhoudende taken (figuur 3 en 4). De beroepsgebonden variatie in de huidige werktijden is groter dan in de gewenste werktijden (tabel 6). De gemiddelde mannelijke zelfstandige werkt nu 52 uur per week en zou graag 39 uur werken. De mannen met de kortste gemiddelde werkweek zijn de fabrieksarbeiders; zij werken gemiddeld 38 uur per week en zouden graag 36 uur werken. In elke beroeps categorie werken vrouwen korter dan mannen, maar net als bij mannen werken

Tabel 6 — Huidige en gewenste werkweek, uitgesplitst naar professionele status

Professionele status	Werkende mannen		Werkende vrouwen	
	Huidige situatie	Gewenste situatie	Huidige situatie	Gewenste situatie
Zelfstandigen	52	39	39	33
Managers	45	37	37	32
Andere niet-fabrieksarbeiders	39	35	32	30
Opzichters	42	38	32	30
Andere fabrieksarbeiders	38	36	30	29

Basis: werkenden en werkzoekenden van 16 tot en met 64 jaar in de 15 EU-lidstaten en Noorwegen, 1998.

vrouwelijke zelfstandigen en managers langer dan andere vrouwen. Vrouwelijke zelfstandigen geven de voorkeur aan gemiddeld langere werkweken dan vrouwen in loondienst, maar met 33 uur is dat maar 4 uur meer dan het gemiddelde van 29 uur dat vrouwelijke fabrieksarbeiders willen werken.

Zoals verwacht na de analyse van tabel 2 is de animo om de werkweek te verkorten onder zelfstandigen en managers groter dan onder werknemers in andere beroeps categorieën; dit vloeit voort uit hun langere gemiddelde werktijden. Fabrieksarbeiders daarentegen willen het vaakst hun werkweek verlengen. Dit komt voort uit financiële overwegingen: arbeiders krijgen meestal het minst betaald, en laagbetaalden of degenen met financiële problemen zijn het minst bereid om loon in te leveren in ruil voor een kortere werkweek.

Overwerk, verlofperiodes en deeltijdwerk

Overwerk is wijd verbreid onder werknemers in loondienst: 67 % van de mannen in loondienst en 58 % van de vrouwen werken over; een op de vijf werkt regelmatig over (minstens eenmaal per week). Een groot deel van de werknemers met lange werkweken werkt regelmatig over. Werknemers met deeltijdbanen werken minder vaak over, maar ook bij hen komt overwerk redelijk vaak voor. Dat wijst erop dat ook deeltijders zich flexibel opstellen. Iets meer dan 10 % van de deeltijders werkt ten minste

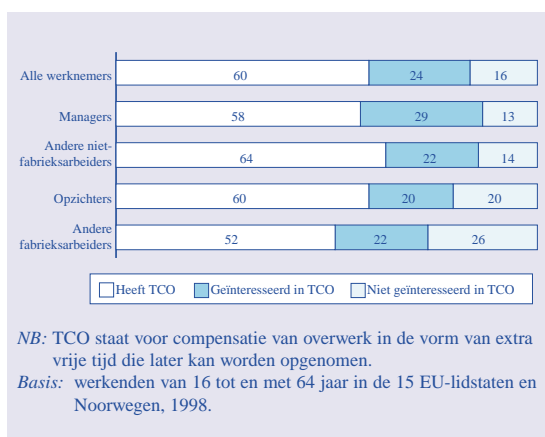
eenmaal per week over en meer dan een op de drie op minder regelmatige basis.

Iets meer dan de helft van degenen die overwerken (57 % van de mannen en 60 % van de vrouwen) kan daarvoor compensatie krijgen door een vorm van „tijdbankieren” of flexibele werktijden. Compensatie van overwerk met vrije tijd komt het vaakst voor bij de overheid en bij grote ondernemingen in de particuliere sector. Voor fabrieksarbeiders is een dergelijke regeling het minst gebruikelijk. Een kwart van alle werknemers werkt over zonder deze vorm van compensatie, maar zou een compensatieregeling verwelkomen. Dat geldt met name voor managers (figuur 5). Fabrieksarbeiders waren het minst geïnteresseerd in compensatie van overwerk met vrije tijd, waarschijnlijk omdat veel van hen het salaris dat zij krijgen voor overwerk niet kunnen missen.

Sabbaticals (langere verlofperiodes met het recht om terug te keren in de huidige functie) waren populair, met weinig verschillen tussen mannen en vrouwen. Meer dan de helft (58 %) van de werknemers leek een verlofperiode nuttig, meestal voor een periode van 3 tot 12 maanden. Van alle werknemers verklaarde 23 % geïnteresseerd te zijn in onbetaald verlof; als 50 % van hun nettoloon zou worden doorbetaald, steeg dat percentage tot 30 %.

Ten slotte komt het aanbod van deeltijdwerk op de arbeidsmarkt niet overeen met de vraag van de beroepsbevolking. Ruim één op de vijf mannen die nu een volledige baan hebben, zou liever in deeltijd werken (22 %), evenals 37 % van de vrouwen met een volledige baan. Zij zouden liever in deeltijd werken om meer tijd voor zichzelf en hun gezin te hebben, vaak tijdelijk en niet voor onbepaalde tijd. De belangrijkste redenen voor deze voltijdwerkers om niet over te schakelen op deeltijdwerk was het vermoeden dat ze bij hun huidige werkgever op weerstand zouden stuiten of dat hun functie niet in deeltijd zou kunnen worden vervuld. Lager loon en angst voor een verslechtering van de sociale bescherming en arbeidsrechtelijke positie werden ook genoemd, maar minder vaak. Gevoegd bij degenen die al in deeltijd werken en uitdrukkelijk

Figuur 5 — Compensatie van overwerk met vrije tijd



verklaren dat zij om verschillende redenen geen volledige werkweek willen, geeft 26 % van de werkende mannen en 53 % van de werkende vrouwen de voorkeur aan deeltijdwerk, evenals 38 % van de werkzoekenden.

Deze cijfers doen vermoeden dat een uitbreiding van de mogelijkheden om in deeltijd te werken in Europa door veel mannen en vrouwen verwelkomd zou worden. De wensen van het resterende deel van de beroepsbevolking mogen echter niet uit het oog worden verloren. De meerderheid van de voltijdwerkers wil voltijs blijven werken, hoewel zij over het geheel genomen een voorkeur hebben voor een kortere werkweek. Daarnaast werken sommigen „onvrijwillig” in deeltijd omdat de alternatieven op de arbeidsmarkt beperkt zijn: 24 % van de mannen en 18 % van de vrouwen met een deeltijdbaan verklaarden dat zij hun deeltijdbaan hadden aangenomen omdat zij geen volledige baan konden vinden.

Conclusies

Uit deze enquête blijkt dat veel voltijders graag aanzienlijk korter zouden willen werken en bereid zijn daarvoor loon in te leveren. Onder deze groep bevindt zich een vrij groot aantal voltijders die graag meer mogelijkheden zouden zien voor deeltijdwerk. Tegelijkertijd willen veel deeltijders meer werken, en sommigen werken in deeltijd omdat zij geen volledige baan hebben kunnen vinden. De gewenste werkweek valt in de regel in de categorie langere deeltijd (20-34 uur) of kortere voltijd (35-39 uur), terwijl korte deeltijdse of lange voltijdse werkweken weinig geliefd zijn. Regelingen voor werknemers om de werktijden gedurende een langere periode aan te passen — bijvoorbeeld verlofperiodes of vrije tijd in ruil voor overwerk — zijn ook populair.

Deze bevindingen bieden een aantal aanknopingspunten voor werkgelegenheidsbeleid,

waaronder collectieve verkorting van de volledige werkweek, meer en beter deeltijdwerk en de ontwikkeling van andere regelingen om ouders te helpen werk en gezin te combineren. Deze combinatie van ontwikkelingen zou het evenwicht tussen werk en privé-leven van de beroepsbevolking verbeteren, aangezien het mensen meer mogelijkheden zou bieden om gedurende hun werkzame leven de duur van de werkweek aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Op een aantal punten is verder onderzoek noodzakelijk om onze kennis te vergroten over de voorkeuren en over de offers die de beroepsbevolking bereid is te brengen in ruil voor korter werken, bijvoorbeeld of zij bij de volgende onderhandelingsronde prioriteit geven aan kortere werkweken boven loonsverhogingen of tot welk type werkreorganisatie zij bereid zouden zijn in ruil voor kortere werkweken. Het is ook van belang bij afwegingen over de gewenste werkweek de meningen over andere werktijdregelingen na te gaan.

Het is moeilijk voor werknemers om door middel van individuele onderhandelingen met hun huidige of nieuwe werkgever hun werkweek daadwerkelijk te verkorten. Een openbaar debat en collectieve actie door sociale partners en maatschappelijke pressiegroepen is nodig om het werktijdenbeleid te verruimen. In sommige landen waar regulering van de werktijden van oudsher een aanvaarde praktijk is, zijn dergelijke acties al waar te nemen. In Frankrijk bijvoorbeeld heeft de staat door middel van de wet-Aubry een verkorting van de volledige werkweek afgedwongen en in Nederland neemt als gevolg van overheidsbeleid en collectieve onderhandelingen de duur van de voltijdse werkweek af, terwijl tegelijkertijd het aanbod van deeltijdwerk toeneemt. In sommige landen daarentegen, bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, is het debat nog maar net op gang gekomen. In deze landen is het risico van een groeiende onbalans tussen zeer lange voltijdse werkweken en marginale deeltijdbanen het grootst.

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

Deze enquête is uitgevoerd in opdracht van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in samenwerking met het Noorse ministerie van Werkgelegenheid. Het is een representatieve enquête onder ruim 30 000 personen in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar uit de 15 lidstaten van de EU en Noorwegen. In elk van deze landen zijn in 1998 aan de hand van een standaardvragenlijst computerondersteunde telefonische vraaggesprekken gevoerd. De steekproef van huishoudens kwam tot stand door middel van willekeurige selectie van telefoonnummers. Binnen de huishoudens werd een willekeurige keuze gemaakt uit de in aanmerking komende personen. Het veldwerk en de voorbereiding van de gegevens werd gecoördineerd door Intratest Burke Sozialforschung.

Gebruikte definities

De gegevens over de huidige en gewenste werkweek van de ondervraagde personen werden

verzameld met behulp van twee vragen: „Hoeveel uur in totaal werkt u gemiddeld per week?” (vraag 55) en „Stel dat u (en uw partner) mochten kiezen hoeveel uur u per week zou werken, rekening houdend met uw inkomensbehoefte: hoeveel uur zou u dan momenteel per week willen werken?” (vraag 56).

De gebruikte maat voor werktijden is de huidige gemiddelde werkweek, inclusief overwerk. De volgende categorieën werden onderscheiden: „korte deeltijdse werkweek” (minder dan 20 uur), „langere deeltijdse werkweek” (20-34 uur), „kortere voltijdse werkweek” (35-39 uur), „lange voltijdse werkweek” (40-49 uur) en „zeer lange voltijdse werkweek” (meer dan 50 uur).

„Werkzoekenden” zijn personen die verklaarden nu of binnen vijf jaar de arbeidsmarkt te willen betreden. Een „opzichter” is een arbeider met toezichthoudende taken.

Deze brochure is samengesteld door dr. Colette Fagan van de Universiteit van Manchester en dr. Tracey Warren van de Universiteit van Nottingham, en is gebaseerd op hun verslag *Gender, employment and working time preferences in Europe*, uitgegeven door de Stichting in 2001. De auteurs zijn dank verschuldigd aan Mia Latta en Agnès Parent-Thirion, onderzoeksmanagers van de Stichting, voor hun waardevolle opmerkingen.

NADERE INFORMATIE

Informatie over de publicaties van de Stichting is beschikbaar op de website van de Stichting: <http://www.eurofound.ie>. Voor informatie over andere publicaties uit de serie *Opties voor de toekomst op het terrein van de werkgelegenheid* kunt u contact opnemen met

Dimitrios Politis,

informatiecoördinator

Tel. (353-1) 204 41 40 Fax (353-1) 282 64 56 e-mail: dmp@eurofound.ie

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, Dublin 18, Ierland

Tel. (353-1) 204 31 00

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

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/01/49/NL



BUREAU VOOR OFFICIËLE PUBLICATIES
DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0118-8



9 789289 701181