

Deel 5

Herverdelen is een kunst

Houdingen van werknemers ten aanzien van diverse vormen van arbeidsherverdeling

Jeannine Hooge (HIVA)

Hans De Witte (HIVA)

Dit onderzoek sluit aan bij de onderzoeksopdracht die in 1994 door VIONA aan het HIVA en het RIAT werd uitbesteed. In dat onderzoek werd een vragenlijst ontwikkeld waarmee de houding van de werkenden ten aanzien van diverse formules van arbeidsherverdeling in kaart kon worden gebracht (Denis & Pollet, 1995). In het huidige onderzoek wordt deze vragenlijst bij een representatief staal werkenden afgenomen. Daartoe werd de vragenlijst verder aangepast.

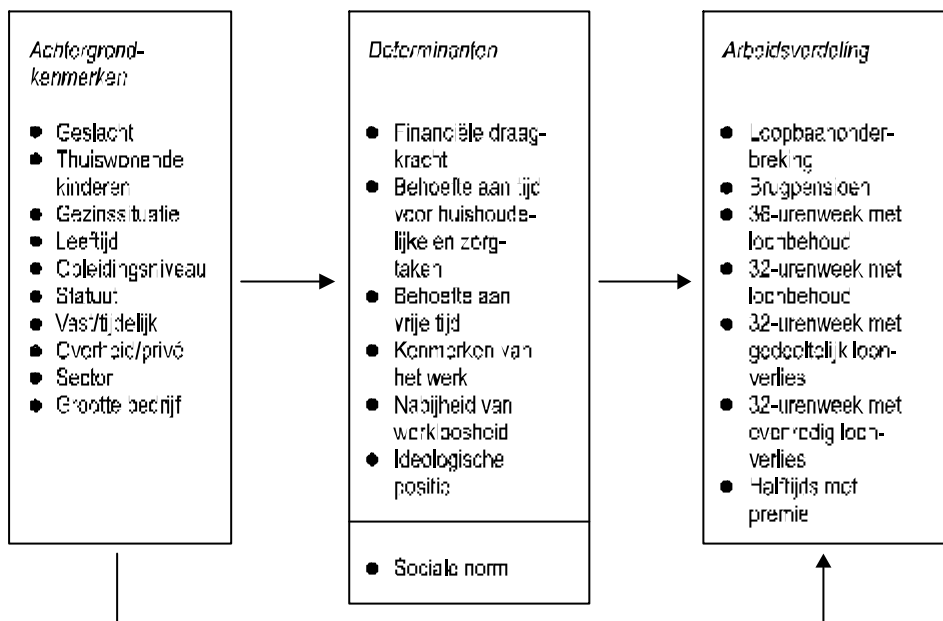
1. Onderzoeksopzet

1.1 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de houding van voltijds werkenden ten aanzien van arbeidsherverdeling. Drie vragen staan hierbij centraal. Ten eerste wordt de *houding* van de voltijds werkenden ten aanzien van arbeidsherverdeling nagegaan. Hierbij gaan we na hoe de werknemers de diverse formules van arbeidsherverdeling evalueren als een oplossing voor het werkloosheidsprobleem. Ook wordt gevraagd in welke mate ze bereid zijn in de verschillende vormen van arbeidsherverdeling te stappen. De tweede vraag betreft het *profiel* van de voor- en tegenstanders van arbeidsherverdeling. Wie zijn de voor- en tegenstanders van arbeidsherverdeling? Om het profiel uit te tekenen worden de voor- en tegenstanders vergeleken op vlak van hun kenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau enzovoort. De derde onderzoeksvraag betreft dan de *verklaring* van de houdingen en voorkeuren ten aanzien van arbeidsherverdeling. Wat zijn de determinanten die een rol kunnen spelen in de houding ten aanzien van arbeidsherverdeling?

Drie soorten variabelen komen in ons onderzoek aan bod (zie schema 1). In eerste instantie wordt de houding (beoordeling en bereidheid) ten aanzien van arbeidsherverdeling gemeten. Vervolgens wordt nagegaan welke kenmerken van de voltijds werkenden (het profiel) een invloed hebben op de beoordeling en de bereidheid tot arbeidsherverdeling. In een volgende stap worden de determinanten geanalyseerd: in welke mate verklaren zij de relatie tussen de kenmerken van voltijds werkenden en hun beoordeling en bereidheid tot arbeidsherverdeling? Tot slot werden enkele samenvattende analyses gedaan, waarin alle variabelen werden samengebracht.

Schema 1 De verschillende variabelen en onderzochte verbanden in het onderzoek



1.2 Steekproef

De steekproef bij voltijds werkenden werd in twee stappen samengesteld. In een eerste stap werden telefonische interviews afgenomen. Eerst werden op toevallige wijze 41 gemeentes, gestratificeerd naar provincie en het aantal werknemers per gemeente, geselecteerd. Uit die gemeentes werden op toevallige wijze personen opgebeld. In de telefonische enquête werden via een filtervraag de voltijds werkenden aangesproken met de vraag deel te nemen aan het eigenlijke onderzoek. 5682 personen werden opgebeld. 888 voltijds werkenden verklaarden zich bereid deel te nemen aan het onderzoek. Deze personen werden dan thuis bezocht voor een mondeling interview. Uiteindelijk hebben 501 werknemers daadwerkelijk aan het onderzoek deelgenomen.

De steekproef van 501 voltijds werkenden werd vergeleken met de voltijds werkenden in de beroepsbevolking (SEB, 1996). In onze steekproef zijn de vrouwen wat ondervetegenwoordigd, net als de werknemers jonger dan 30 jaar. Naar opleidingsniveau is onze steekproef wel representatief voor de beroepsbevolking. De secundaire sector is in onze steekproef iets sterker vertegenwoordigd, ten nadele van de tertiaire sector.

2. Samenvatting van de resultaten

Eerst gaan we in op de algemene beoordeling van de arbeidsherverdelende maatregelen en op de bereidheid tot die maatregelen. In een volgend punt wordt het profiel van de voor- en tegenstanders uitgetekend. In een derde punt wordt nagegaan welke determinanten een verklaring kunnen geven voor de houding ten aanzien van arbeidsherverdeling. Vervolgens worden alle elementen in één analyse gebracht en wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken en/of determinanten belangrijk zijn in de bereidheid ten aanzien van arbeidsherverdeling.

2.1 Houding ten aanzien van arbeidsherverdeling

2.1.1 Beoordeling van arbeidsherverdeling als maatregel om de werkloosheid te bestrijden

De voltijds werkenden dienden zeven vormen van arbeidsherverdeling (zie tabel 1) te beoordelen als 'maatregel om de werkloosheid te bestrijden'. Met andere woorden, welke vormen van arbeidsherverdeling bieden een goed antwoord op het werkloosheidsprobleem? Het brugpensioen krijgt de beste beoordeling: 77% van de voltijds werkenden vinden dit een goede tot zeer goede maatregel om de werkloosheid op te lossen. Ongeveer de helft van de respondenten oordeelt ook zo over de 36-urige werkweek en de 32-urige werkweek met loonbehoud en over loopbaanonderbreking.

Wanneer de beoordeling van de zeven vormen van arbeidsherverdeling wordt vergeleken met andere oplossingsscenario's, doet het brugpensioen het nog steeds goed. Enkel het verminderen van de loonkost ziet men als een betere maatregel. Investeren in beroepsopleiding beschouwt men als een even goede maatregel als het brugpensioen. De andere arbeidsherverdelende maatregelen scoren relatief laag in vergelijking met de andere oplossingsscenario's. Men ziet arbeidsherverdeling dus niet als de beste oplossing om het werkloosheidsprobleem op te lossen. Zo staat bv. halftijds met premie op de derde laatste plaats. Deze maatregel kreeg toch nog een neutrale (noch goede, noch slechte) beoordeling.

2.1.2 Bereidheid tot arbeidsherverdeling

Bijna 71% van de voltijds werkenden vindt dat de bestaande arbeid zou moeten worden herverdeeld. Op de vraag of men zelf minder zou willen werken, antwoordt 65% positief. De belangrijkste redenen om minder te werken, die spontaan werden opgegeven, zijn vrije tijd voor zichzelf en voor het gezin. Een andere belangrijke reden is kansen geven aan werkzoekenden. De belangrijkste reden om niet minder te werken is het inkomen. De respondenten die niet minder willen werken, vrezen dat ze niet meer zullen rondkomen als ze minder gaan werken en dus minder verdienen. Ook is voor velen onder hen het werk op zich belangrijk omdat ze het graag doen en zich anders zouden vervelen.

Twee derde van de voltijds werkenden geeft aan minder te willen werken. In welke vorm willen zij minder werken? In de bereidheid tot de zeven vormen van arbeidsherverdeling is er heel wat differentiatie te vinden (zie tabel 1). De meerderheid van de voltijds werkenden (85%) is bereid voltijds brugpensioen te nemen (ongeacht of dit al dan niet mogelijk is binnen hun bedrijf). Nog iets meer voltijds werkenden (87%) geven aan bereid te zijn tot de 32-urige werkweek met loonbehoud. Ook de 36-urige werkweek met loonbehoud scoort goed. Wanneer er loonverlies met de kortere werkweek gepaard gaat, daalt de bereidheid aanzienlijk. Toch is nog steeds meer dan de helft van de voltijds werkenden bereid tot de 32-urige werkweek met gedeeltelijk loonverlies. De voltijds werkenden zijn het minst bereid tot halftijds werken met premie. Desalniettemin blijft toch nog 20% van de voltijds werkenden hiertoe bereid.

Bij de drie vormen van de 32-urige werkweek werd tevens nagegaan in hoeverre de bereidheid van de werknemers samenhangt met de sociale norm (d.i. de goedkeuring door de sociale omgeving om in een maatregel te stappen). Er bleek een sterke samenhang te zijn. Naarmate de goedkeuring door de partner, directe chef, collega's en vrienden stijgt, vinden we een grotere bereidheid onder de voltijds werkenden.

Tabel 1 Diverse formules van arbeidsherverdeling: beoordeling en bereidheid (%).

	Beoordeling: goed→zeer goed	Bereidheid: eerder wel→zeker wel
<i>Loopbaanonderbreking</i>	49,0	
Voltijds		24,4
Deeltijds		37,3
<i>Brugpensioen</i>	76,6	
Voltijds		85,1
Halftijds		59,6
<i>Arbeidsduurverkorting</i>		
36-urige werkweek met loonbehoud	49,6	83,4
32-urige werkweek met loonbehoud	50,0	86,9
32-urige werkweek met gedeeltelijk loonverlies	46,1	58,6
32-urige werkweek met evenredig loonverlies	43,5	35,8
Halftijds met premie	42,7	19,6

2.2 Voor- en tegenstanders van arbeidsherverdeling

Om het profiel van de voor- en tegenstanders te schetsen, werden volgende kenmerken van de voltijds werkenden geanalyseerd: (1) *gezinssituatie*: geslacht, thuiswonende kinderen, het al dan niet hebben van een werkende partner; (2) *leeftijd*; (3) *de beroepspositie*: diploma, statuut, contract en (4) *het bedrijf*: soort bedrijf (privé of overheid), sector en grootte van het bedrijf waar men werkt. De analyses die hier kort worden samengevat zijn univariaat van aard. Dit wil zeggen dat het effect van het ene kenmerk niet werd gecontroleerd voor het effect van de andere kenmerken.

De bereidheid tot de kortere werkweek (36 of 32 uren) met loonbehoud is het grootst, gevolgd door het brugpensioen. De kenmerken die het meest differentiëren in de bereidheid tot arbeidsherverdeling zijn het *statuut* en de *gezinssituatie*. Het opleidingsniveau van de voltijds werkenden speelt hier minder sterk door.

Hogere bedienden tonen de grootste bereidheid tot voltijdse loopbaanonderbreking, kaderleden het minst. Arbeiders zijn het meest bereid tot voltijds brugpensioen, kaderleden het minst. Kaderleden tonen eveneens minder bereidheid tot halftijds brugpensioen, in tegenstelling tot de gewone bedienden. Kaderleden zijn evenmin erg bereid in een 36-urige werkweek of een 32-urige werkweek met loonbehoud te stappen. Deze laatste maatregel is dan vooral aantrekkelijk voor de ongeschoolde arbeiders. De ongeschoolde arbeiders zijn wel minder bereid tot de 32-urige werkweek met gedeeltelijk loonverlies. Voor deze vorm van arbeidsherverdeling tonen de bedienden zich meer bereid. Ongeschoolde arbeiders tonen zich wel meer bereid tot halftijds werken dan de bedienden en vooral de kaderleden. Maar deze bereidheid blijft voor deze maatregel op een beperkt niveau.

Vrouwen met een werkende partner en in iets mindere mate de alleenstaanden (van wie de meerderheid ook vrouwen zijn) zien in loopbaanonderbreking een aantrekkelijk alternatief. De voltijds werkenden met een partner zonder betaalde job, zijn hiertoe minder bereid. De vrouwelijke voltijds werkenden met een werkende partner, zijn ook iets meer bereid tot halftijds brugpensioen. De gezinssituatie speelt enkel een rol voor de arbeidsduurverminderende

maatregelen die gepaard gaan met loonverlies. Opnieuw tonen de vrouwen met een werkende partner de grootste bereidheid tot de 32-urige werkweek met (gedeeltelijk) loonverlies of tot halftijds werken.

2.3 Wat verklaart de houdingen ten aanzien van arbeidsherverdeling?

Financiële draagkracht

De werknemers met lage nettolonen zijn meer bereid tot loopbaanonderbreking, brugpensioen en de 36-urige werkweek of 32-urige werkweek met loonbehoud. Ook tonen ze meer bereidheid tot halftijds werken. Het wekt verbazing dat de voltijds werkenden met een laag gezinsinkomen, net als de voltijds werkenden uit de hoogste gezinsinkomens, minder bereid zijn in een kortere werkweek met loonbehoud te stappen. Toch is hun bereidheid nog hoog (3,2 op een vierpunten-schaal). Anderzijds is het ook zo dat hoe lager het gezinsinkomen van de betrokkenen is, hoe minder ze bereid zijn in een 32-urenweek met gedeeltelijk loonverlies te stappen. De subjectieve appreciatie van het gezinsinkomen hangt vooral samen met de maatregelen waar loonverlies aan te pas komt. De voltijds werkenden die tevreden zijn met hun inkomen (wat veeleer bij de hogere gezinsinkomens het geval is), zijn wat meer bereid tot een kortere werkweek met (gedeeltelijk) loonverlies. Het zicht op de financiële toekomst is enkel belangrijk voor de loopbaanonderbreking: wie goede vooruitzichten heeft, is iets meer bereid de loopbaan tijdelijk te onderbreken.

(Vrije) tijd

De grootste behoefte bleek de behoefte aan vrije tijd te zijn, gevolgd door de tijd die men aan de kinderen wil besteden. Dit laatste tijdsaspect toont echter weinig verband met de bereidheid tot arbeidsherverdeling. Wellicht is het zo dat men sowieso altijd tijd maakt voor de kinderen en dan voornamelijk ten koste van tijd voor zichzelf. Dat zou dan maken dat de behoefte aan tijd voor de kinderen niet de doorslag geeft in de bereidheid tot arbeidsherverdeling, maar wel de behoefte aan vrije tijd (voor zichzelf). Wie aangeeft meer vrije tijd te willen, toont zich dan ook meer bereid tot loopbaanonderbreking en alle vormen van arbeidsduurvermindering. De behoefte aan tijd voor het huishouden speelt een soortgelijke rol: het doet de bereidheid tot loopbaanonderbreking en arbeidsduurvermindering stijgen. Ook de tevredenheid met het aantal dagen jaarlijkse vakantie is hier belangrijk. Wie vindt dat het aantal dagen jaarlijkse vakantie (zeker) genoeg is, toont zich minder bereid tot de verschillende vormen van arbeidsherverdeling.

Kenmerken van het werk

De resultaten beantwoorden aan de verwachtingen dat de werknemers in lagestatusjobs eerder bereid zullen zijn tot arbeidsduurvermindering met loonbehoud dan de werknemers uit de hogerestatusjobs. Hoe boeiender de jobs, hoe minder men bereid is in loopbaanonderbreking, brugpensioen of de kortere werkweek met loonbehoud te stappen. Wie tevreden is met de job die hij uitvoert, is eveneens minder bereid tot arbeidsherverdeling.

Als het inkomen één van de belangrijkste redenen is om te werken (instrumentele arbeidsoriëntatie), is men wel bereid tot brugpensioen, maar niet halftijds, en is men ook niet bereid tot de kortere werkweek als die loonverlies impliceert. Dit laatste is niet zo verwonderlijk: een sterke instrumentele arbeidsoriëntatie gaat immers niet samen met een daling van het inkomen. De voltijds werkenden die hun werk op zich als heel belangrijk ervaren, willen dit werk niet opgeven in de vorm van loopbaanonderbreking of een 32-urige werkweek.

De werknemers die zich in hun werk onvervangbaar achten, zijn minder bereid tot de deeltijdse vormen van loopbaanonderbreking en brugpensioen. Ze tonen zich eveneens minder bereid tot de 36-urige werkweek en de 32-urige werkweek met loonverlies.

Tot slot is ook het aantal overuren dat gepresteerd wordt belangrijk. Let wel, hier gaat het enkel over die voltijds werkenden die overuren presteren. Hoe meer overuren men maakt, hoe minder men bereid is tot een kortere werkweek met loonbehoud.

Nabijheid van werkloosheid

De elementen rond werkloosheid tonen weinig verbanden met de bereidheid tot arbeidsherverdeling. De meeste voltijds werkenden lieten zich positief uit over hun werkzekerheid. De inschatting van de eigen kans op werkloosheid toont dan ook weinig effecten. De voltijds werkenden die hun kansen op werkloosheid iets hoger inschatten, alsook de werknemers die de werkloosheid voornamelijk als een structureel probleem ervaren, zijn meer bereid tot brugpensioen. De voltijds werkenden die de werklozen aanwijzen als verantwoordelijken voor het werkloosheidsprobleem, voelen zich dan ook weinig solidair met hen, wat zich uit in een lagere bereidheid tot een kortere werkweek met (gedeeltelijk) loonverlies.

Ideologische positie

De progressieve werknemers op sociaal-economisch vlak zijn meer bereid tot brugpensioen en arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Wanneer er loonverlies bij komt, verdwijnen de verschillen tussen de progressieven en de veeleer conservatieven. De voltijds werkenden die extern georiënteerd zijn en zich dus machteloos voelen iets te veranderen aan de situatie, zijn eveneens meer bereid tot brugpensioen en arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Zij kanten zich wel duidelijker tegen de 32-urige werkweek met (gedeeltelijk) loonverlies.

2.4 Bereidheid tot arbeidsduurvermindering: wat geeft de doorslag?

Er is veel samenhang te ontdekken tussen de achtergrondkenmerken, de determinanten en de bereidheid tot arbeidsherverdeling. In het begin hebben we gesteld dat de determinanten wellicht de relatie tussen de bereidheid en de achtergrondkenmerken zullen verklaren. Maar wat bepaalt nu de houding ten aanzien van arbeidsherverdeling? Zijn het de achtergrondkenmerken? Of wordt hun invloed volledig verklaard door de invloed van de determinanten? En speelt de sociale omgeving van de werknemer daar een rol in? Om dit na te gaan werden multivariate analyses uitgevoerd. Deze analyses werden uitgevoerd voor vier maatregelen, nl. de 32-urige werkweek met loonbehoud, met gedeeltelijk loonverlies, met evenredig loonverlies en halftijds werken met premie. Een overzicht van de resultaten is weergegeven in tabel 2.

Ook hier blijkt weer de grote differentiatie van elementen die een rol spelen in de bereidheid tot arbeidsduurvermindering. Voor elke vorm van arbeidsduurvermindering spelen verschillende elementen een rol. Een eerste belangrijke vaststelling is dat twee achtergrondkenmerken van de voltijds werkenden een rol spelen in de bereidheid, onafhankelijk van de intermediaire invloed van de determinanten. De *vrouwelijke werknemers met een werkende partner* zijn meer bereid tot de 32-urige werkweek met evenredig loonverlies en tot halftijds werken. Naast dit kenmerk speelt ook het *statuut* een rol. Hoe lager het niveau waarop men werkt, hoe meer bereid men is tot de 32-urige werkweek met loonbehoud en hoe meer bereid men is om halftijds te gaan werken.

De belangrijkste determinant is de *subjectieve perceptie van het gezinsinkomen*. Vindt men dit inkomen voldoende om rond te komen, dan is men meer bereid tot de kortere werkweek met

(gedeeltelijk) loonverlies of tot halftijds werk. Ook de *behoefte aan vrije tijd* speelt door in de bereidheid tot arbeidsduurvermindering. Naarmate de behoefte aan vrije tijd groter wordt, stijgt ook de bereidheid tot de 32-urige werkweek, al dan niet met loonverlies. Deze behoefte speelt evenwel geen rol in de bereidheid tot halftijds werken.

Tabel 2 Belangrijkste achtergrondkenmerken en determinanten in relatie tot de bereidheid voor de diverse formules van arbeidsduurvermindering

	32-urige werkweek met loonbehoud	32-urige werkweek met gedeeltelijk loonverlies	32-urige werkweek met evenredig loonverlies	Halftijds met premie
<i>Achtergrondkenmerken</i>				
Vrouw met werkende partner			+	+
Statuut	-			-
<i>Determinanten</i>				
Subjectief inkomen		++	++	+
Behoefte aan vrije tijd	+	+	+	
Kenmerken van het werk	--	-	-	-
Regering verantwoordelijk voor werkloosheid	-	-		
Sociaal-economisch progressief	+			

+ : een positieve relatie met de bereidheid; - : een negatieve relatie met de bereidheid

De *kenmerken van het werk* hangen ook samen met de bereidheid tot minder werken. De resultaten zijn ook divers: het ene kenmerk speelt bij deze maatregel een rol, het andere kenmerk bij een andere maatregel. Algemeen genomen kunnen we stellen dat hoe meer *overuren* men maakt en hoe meer men zich op het werk onmisbaar acht hoe minder men bereid is minder te werken. De meningen over het werkloosheidsprobleem en meer concreet de *verantwoordelijkheid die men bij de overheid* legt, werken de bereidheid tot de 32-urige werkweek met loonbehoud of met gedeeltelijk loonverlies tegen. De voltijds werkenden die zich *progressief* opstellen en zich tegen sociale ongelijkheid kanten, zijn meer bereid om in een 32-urige werkweek met loonbehoud te stappen. Hun progressieve opstelling weegt echter niet door in de bereidheid tot een andere vorm van arbeidsduurvermindering.

De belangrijkste invloed op de bereidheid tot arbeidsduurvermindering komt echter vanuit de *sociale omgeving* van de werknemers (de sociale norm). Vooral de goedkeuring van de partner om in een van deze maatregelen te stappen stimuleert de bereidheid. Wanneer rekening wordt gehouden met deze goedkeuring, verklaart dat bijna alle verschillen tussen de voltijds werkenden in bereidheid. Voor de 32-urige werkweek met loonbehoud is de goedkeuring door partner en collega's belangrijk, voor de 32-urige werkweek met (gedeeltelijk) loonverlies is de goedkeuring door partner en vrienden belangrijk. Voor deze twee laatste maatregelen, nl. de 32-urige werkweek met gedeeltelijk of met evenredig loonverlies, blijft ook het subjectieve inkomen belangrijk. Dus als de arbeidsduurvermindering ook loonverlies impliceert, blijft de subjectieve perceptie van het gezinsinkomen naast de sociale norm een rol spelen. Men moet in zekere mate

tevreden zijn met het huidige gezinsinkomen voor men de stap wil zetten naar een kortere werkweek met loonverlies.

3. Conclusies

- Voltijds werkenden zijn bereid tot arbeidsherverdeling -

De beoordeling van arbeidsherverdeling als oplossing voor het werkloosheidsprobleem is overwegend positief voor het brugpensioen, maar meer genuanceerd voor de andere maatregelen. De voltijds werkenden geven aan minder te willen werken om 'anderen een kans te geven'. Maar ze liggen er niet echt wakker van. Betere oplossingen voor de werkloosheid vinden ze bv. het verminderen van de loonkost of het investeren in een beroepsopleiding. Ook het beperken van de overuren wordt als een goede maatregel beschouwd.

Toch tonen de voltijds werkenden een grote bereidheid tot arbeidsherverdeling. 65% van de voltijds werkenden gaf aan minder te willen werken. Naargelang de vorm van de arbeidsherverdeling steeg of daalde het aantal werknemers dat minder wilde werken. Bijvoorbeeld, 86% van de mannen en 89% van de vrouwen toont zich bereid tot een 32-urige werkweek met loonbehoud. Dat aantal daalde tot 31,7% respectievelijk 48,4% bij een 32-urige werkweek zonder loonbehoud.

Indien elke man en elke vrouw die zich bereid toont tot een 32-urige werkweek met loonbehoud dit ook werkelijk zou doen, zou dit respectievelijk 179.310 en 82.334 extra jobs (32-uren) opleveren. Voor de instap in een 32-urenweek met evenredig loonverlies daalt het aantal jobs naar 65.789 respectievelijk 45.028. Puur theoretisch gezien zit er een enorm aanbod aan werkgelegenheid onder de voltijds werkenden. Een eerste praktische bedenking hierbij is de vraag of er voor die nieuwe werkgelegenheid voldoende aanbod is, met de nodige kwalificaties, op de arbeidsmarkt. Voorts moeten deze positieve cijfers als de bovengrens van bereidheid geïnterpreteerd worden. We vroegen immers naar de bereidheid tot arbeidsherverdeling en niet de intentie, ongeacht of het mogelijk was in het bedrijf of niet. Wellicht verandert het beeld als deze vraag tot bereidheid daadwerkelijk zou moeten worden uitgevoerd. Daarnaast bleek ook dat in veel bedrijven de arbeidsherverdelende maatregelen niet (kunnen) worden toegepast.

Dat de bereidheid tot arbeidsduurvermindering niet onaanzienlijk is, blijkt ook uit de vijf subgroepen die werden gevonden (op basis van hun bereidheid). Niet minder dan één op drie van de voltijds werkenden is bereid tot een kortere werkweek, al dan niet met loonverlies. Halftijds gaan werken ligt wat moeilijker. En nog eens evenveel voltijds werkenden zijn bereid in een 32-urige werkweek te stappen met volledig of gedeeltelijk loonbehoud.

-Er is een grote differentiatie in de bereidheid tot arbeidsherverdeling-

Er is een grote differentiatie in de bereidheid tot arbeidsherverdeling. De ene werknemer toont zich meer bereid tot brugpensioen, een andere meer tot een kortere werkweek. De kenmerken die een belangrijke rol in deze verschillen spelen, zijn het statuut en de gezinssituatie (geslacht gecombineerd met werkende partner).

In Vlaanderen is er reeds een groot aantal vrouwen dat deeltijds werkt. Ongeveer 35% van de vrouwelijke loontrekkenden heeft een deeltijdse job (Jaarboek Arbeidsmarkt, 1997, p. 88). Toch lijkt er voor de vraag naar deeltijdse arbeid nog geen verzadiging op te treden. Ook hier vinden we bij vrouwen een grotere bereidheid tot minder werken. En deze bereidheid vinden we voornamelijk bij de vrouwen die een werkende partner hebben. Zij zijn eerder bereid tot een kortere werkweek met loonverlies of tot halftijds werk.. Deze vrouwen kunnen dan ook

terugvallen op een tweede inkomen, wat het loonverlies voor hen minder belangrijk maakt. Dat zou ook kunnen gelden voor de mannen met een werkende partner, maar die tonen zich niet meer bereid tot arbeidsherverdeling. Voor de mannen met een deeltijds werkende partner geldt wellicht dat één deeltijder per gezin voldoende is. Voor de mannen met een voltijds werkende partner is het inkomen dan misschien weer belangrijker. *Deeltijds werken is en blijft dus aantrekkelijker voor vrouwen dan voor mannen.* In feite wordt de bereidheid op dit vlak wat onderschat aangezien we minder vrouwen in onze steekproef bevestigd hebben, dan het werkelijk aandeel van voltijds werkende vrouwen in de beroepsbevolking. Wellicht moeten dan ook vooral de mannen gesensibiliseerd worden om minder te gaan werken.

Arbeiders zijn meer bereid tot arbeidsherverdeling, vooral in de vorm van brugpensioen en de kortere werkweek met loonbehoud. Bedienden tonen zich iets meer bereid tot een kortere werkweek ook als er een deel van hun loon afgaat. Kaderleden tonen zich op alle vlak minder bereid om een deel van hun werk af te geven. Wellicht hangt het voor de arbeiders vooral samen met hun inkomen, voor de kaderleden dan weer meer met het gepercipieerde belang van hun job.

Wanneer echter rekening wordt gehouden met deze aspecten van inkomen en kenmerken van de job, blijft het effect dat de arbeiders meer bereid zijn tot de kortere werkweek met loonbehoud. Ook tonen ze zich meer dan de kaderleden bereid tot halftijds werk. Wellicht wordt er te vaak aangenomen dat de hogere functies ondeelbaar zijn. Vaak wordt bij hogere functies een grote inzet verwacht en een volledige beschikbaarheid van de werknemer. Het verzet tegen deeltijds werken op hoger niveau is vaker van psychologische dan van praktische aard (Wedderburn, 1995, p. 45). Bij de invoering van deeltijds werk voor kaderleden is het belangrijk na te gaan onder welke condities het werk kan worden georganiseerd. Een oplossing ligt bv. in de mogelijkheden tot vergaande delegatie van verantwoordelijkheden (Pollet en Sels, 1996). Dit vergaand delegeren zou ook een antwoord kunnen bieden op het probleem dat er vaak knelpuntvacatures voorkomen bij kaderpersoneel (Jaarboek Arbeidsmarkt, 1997, p. 445). Er zijn immers maar weinig hooggeschoolden in de arbeidsreserve die de vrijgekomen plaatsen zouden kunnen invullen. Toch blijkt er een tendens ingezet te zijn dat vrouwelijke kaderleden meer bereid zijn tot minder werken. Zij willen dan voornamelijk in deeltijdarbeid stappen (32-urige werkweek) en niet zozeer overschakelen op halftijds. We mogen echter niet uit het oog verliezen dat het aantal bevestigde vrouwelijke kaderleden heel beperkt is (nl. 11).

-Subjectieve perceptie van het inkomen en de behoefte aan vrije tijd zijn belangrijk-

De beide kenmerken, statuut en gezinssituatie, blijven een rol spelen, ook al wordt er naar verdere verklaringen gezocht. Wanneer we de profielen bekijken van de voor- en tegenstanders lijken deze ook samen te hangen met het feit of de maatregelen al dan niet loonverlies impliceren. Dit blijkt ook uit het feit dat het al dan niet kunnen *rondkomen met het gezinsinkomen* een van de belangrijkste factoren in die bereidheid is. Opvallend is dat niet zozeer het (gezins)inkomen op zich een belangrijke rol speelt in de bereidheid, maar vooral de perceptie of dit inkomen wel voldoende is om rond te komen. Dit laat vermoeden dat bij het doorvoeren van arbeidsherverdelende maatregelen niet alleen de individuele werknemer in acht moet worden genomen, maar dat ook met de gevolgen op gezinsniveau rekening moet worden gehouden. Dat vermoeden wordt enigszins versterkt door de invloed die de gezinssituatie op de bereidheid heeft. Ook is het belangrijk dat er een *win-winsituatie* gecreëerd wordt. Dat betekent dan dat de werknemer minder gaat werken, maar daarbij niet een evenredig deel van het loon verliest. Dit zou bv. mogelijk zijn door de verschillende premiestelsels (federaal, Vlaams en/of sectoraal) toe te passen bij arbeidsduurvermindering.

De *behoefte aan vrije tijd* is een belangrijke stimulans om over te gaan tot een kortere werkweek. Wie meer behoefte heeft aan vrije tijd, is zelfs bereid korter te werken met loonverlies. Het stimuleren van de opname van vrije tijd of tijd voor zichzelf, zou de overstap naar een arbeidsherverdelende maatregel kunnen bevorderen.

-Overuren-

Een goede maatregel ter bestrijding van de werkloosheid was volgens de voltijds werkenden het beperken van de overuren. Meer dan de helft van de voltijds werkenden maakt gemiddeld zeven overuren per week. We hebben echter niet gevraagd in welke mate ze zelf op hun overuren willen inleveren.

We kunnen veronderstellen dat werknemers die veel (onbetaalde) overuren moeten presteren, uiteraard minder bereid zullen zijn in een kortere werkweek te stappen. Want dit impliceert wellicht meer nog uren (over)werken voor minder loon. Dit valt meer voor bij hogere functies. Bij arbeiders worden de overuren meestal gecompenseerd. Gezien het grote aantal overuren dat de kaderleden presteren, is het toch denkbeeldig dat daar ook een belangrijk deel van de werkcreatie kan liggen? Dan moet echter wel het beeld van 'ondeelbaarheid' doorbroken worden. Ook bij de arbeiders is er nog een groot potentieel aan werkgelegenheid, aangezien zij ook een niet onbelangrijk aandeel in de overuren hebben. Maar daar ligt de bereidheid tot arbeidsherverdeling al een stuk hoger dan bij de kaderleden. Het beperken van de overuren is echter niet zo een evident gegeven. Uit het statistisch jaarverslag (Jaarboek Arbeidsmarkt, 1997) blijkt immers dat de arbeidsduur stijgt. Niet alleen het aantal 'officiële' arbeidsuren stijgt, maar eveneens het aantal overuren dat wordt gepresteerd. Op vier jaar tijd blijkt het aantal personen dat overuren presteert gestegen te zijn met bijna een kwart (p. 199).

- De mening van de partner is belangrijk -

Hierboven wezen we er reeds op dat arbeidsherverdeling niet alleen op de individuele werknemer zou moeten worden gericht, maar dat de gezinssituatie ook in acht moet worden genomen. Dit bleek uit het feit dat de gezinssituatie (het al dan niet hebben van een werkende partner) bepalend is voor de bereidheid, naast het subjectieve gegeven van het gezinsinkomen. Dit wordt echter nog duidelijker als we zien welke invloed de mening van de partner heeft op de bereidheid tot arbeidsduurvermindering. Als de partner de overstap naar een kortere werkweek goedkeurt, stijgt de bereidheid tot een kortere werkweek. En dit geldt zowel voor de 32-urige werkweek met of zonder loonverlies. Deze goedkeuring verklaart in niet onbelangrijke mate waarom men al dan niet korter wil werken.

-De bereidheid tot arbeidsherverdeling is moeilijk te vatten-

Het verschil in de bereidheid blijft afhankelijk van het loonverlies. De kortere werkweek lijkt voor velen een goed alternatief, maar dan is het belangrijk na te denken hoe het loonverlies ingecalculereerd moet worden (win-win situatie). Het is evenwel onmogelijk aan een collectieve arbeidsduurvermindering zonder enige loonvermindering te denken. Maar het inkomensaspect moet in het oog gehouden worden en bemoeilijkt ook wel een eventuele collectieve toepassing van een of andere maatregel. Arbeid herverdelen kan ook impliceren dat men minder overuren presteert. Wanneer de overuren beperkt worden, creëert dit wellicht ook mogelijkheden voor nieuwe banen.

Misschien moet men niet enkel denken aan arbeidsduurvermindering, maar veeleer aan differentiatie van de arbeidsduur, zoals het in Nederland wordt gepromoot. Via het bevorderen van deeltijds werk, maar ook door de vergroting van differentiatie in arbeidsduur, wil men tot een

‘grotere pluriformiteit van de arbeidsduurpatronen’ komen. Er wordt dan rekening gehouden met mogelijke wisselingen in arbeidsduur: niet alleen vermindering van de arbeidsduur, maar ook eventueel verlenging van de arbeidsduur naargelang van de wensen van de werknemers. Het is immers mogelijk dat werknemers tijdelijk minder willen gaan werken, bv. in gezinnen met kleine kinderen, maar dat men na verloop van tijd weer langer wil gaan werken. De Stichting van de Arbeid (1997) wijst hierbij op ‘een groeiende behoefte van werknemers om hun arbeidsduur aan te passen aan individuele, in de loop van het arbeidsleven veranderende omstandigheden, hetgeen niet alleen de vraag naar het verkorten, maar ook die naar het (weer) verlengen van de arbeidsduur, oproept’. Daarbij moet dan de mogelijkheid bestaan om gemaakte afspraken over arbeidsduur en arbeidstijden (op termijn) te wijzigen. Dit zou leiden tot een grotere flexibiliteit voor werknemers en werkgevers.

REFERENTIES

- De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1997*. Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid & Vorming (WAV), Leuven.
- Denis, B. & Pollet, I. (1995). *Houdingen ten aanzien van arbeidsherverdeling: een conceptueel kader en een vragenlijst*. RIAT & HIVA, Antwerpen - Leuven.
- Pollet, I. & Sels, L. (1996). Arbeidsherverdeling in organisaties: problemen en oplossingen. In: *Arbeidsherverdelende programma's: instrumenten voor/tegen emancipatiebeleid?* Centrum voor Vrouwenstudies UIA, Provinciebestuur Antwerpen, studiedag 8 juni 1996.
- Stichting van de Arbeid (1997). Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen. Persbericht 10 oktober 1997.
- Wedderburn A. (ed.) (1995). Part-time work. Bulletin of European Studies on Time. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.