

Van het halve werk naar het betere werk

TRA 2022/1

Column



Dr. S. Bekker

Nederland lijkt nog steeds in de ban van het personeelstekort. Het UWV rapporteert in september 2022 dat de arbeidsmarkt voor alle beroepen krap tot zeer krap is. Hoewel de slechtere economische resultaten over een tijdje wellicht gaan leiden tot een stijging van de werkloosheid, wordt er nog volop ingezet op het verlichten van de krapte. In het basisonderwijs starten experimenten met een voltijdbonus die de deeltijder moet verleiden om meer uren te gaan werken. Deeltijdwerk komt in Nederland immers veel voor. Driekwart van de werkende vrouwen heeft een deeltijdbaan, maar ook een vijfde van de werkende mannen. Men wil dus af van het halve werk door te trekken aan het aanbod van arbeid. Dit lijkt een wat al te gemakzuchtige strategie. De arbeidsmarkt kent immers niet alleen een aanbodkant, maar ook een vraagkant. Bovendien laat een te nauwe blik op deeltijdwerkers een veel belangrijker vraagstuk onbesproken: de grote noodzaak om in te zetten op betere banen.

Laten we daarom voor de volledigheid ook eens kijken naar de vraagkant van de arbeidsmarkt. In welke mate bieden werkgevers voltijdbanen aan? En zijn deze voltijdbanen ook vol te houden? In het huidige debat wordt vaak aangenomen dat mensen niet voltijds willen werken, maar dat de arbeidsmarkt gevuld is met verwende prinsjes en prinsesjes. Maar als je je afvraagt waarom werknemers in deeltijd werken, blijkt dat daar weinig over bekend is. Van de grootste groep deeltijders in Nederland is niet bekend waarom zij in deeltijd werken (40% van de deeltijders - Eurostat data uit 2020). 30% zegt in deeltijd te werken wegens zorg voor gezinsleden en een ongeveer even grote groep combineert deeltijdwerk met scholing of training.

Het zou goed zijn om hier nader naar te kijken. Welke obstakels komen werkenden tegen? Wat hebben zij nodig om meer uren te werken? En als zij meer uren willen werken, krijgen zij die uren dan ook aangeboden? Zo zijn er beroepen waarin bijna alle vrouwen in deeltijd werken. Voor hen is de voltijdbaan uitgestorven. In de beroepsgroep schoonmakers werkt 96,2% van de vrouwen in deeltijd. In de persoonlijke dienstverlening is dat 92,2% (TRA 2021/80). Ook onder mannen in deze beroepen komt deeltijdwerk twee tot drie keer vaker voor dan gemiddeld. Is dat een kwestie van aanbod of van vraag naar arbeid? Een verkenning van het UWV (2019 & 2020) wijst uit dat van alle beroepsgroepen, schoonmakers het vaakst zeggen méér uren te willen werken. Helaas voor hen blijkt het aanbod bij de meeste vacatures voor schoonmakers slechts om enkele uren per dag te gaan. Tegelijkertijd meldt het UWV in het 1e kwartaal van 2022 dat het voor werkgevers in de schoonmaak steeds moeilijker is om vacatures te vervullen. Meer dan de helft van de schoonmaakbedrijven ervaart problemen door een tekort aan personeel. In deze sector bestaat dus de gekke combinatie van krapte, werkenden die meer uren willen werken en werkgevers die slechts kleine baantjes aanbieden. Het CBS (2022) vult aan dat in de horeca, waar ook krapte is, 14% van de deeltijders tussen 15 en 75 jaar direct beschikbaar is om meer uren te werken. Daarnaast zijn er in de kraptesectoren onderwijs (7,8%) en de gezondheids- en welzijnszorg (7,4%) heel wat deeltijders die graag meer uren zouden willen werken.

Wanneer werknemers meer uren willen werken dan hun werkgever aanbiedt, kunnen ze er een baantje bij nemen. En dat is precies wat een flink aantal deeltijders doet. Heel wat deeltijders hebben twee of meer banen. TRA berichtte al eens dat in de totale economie 10% van de vrouwen met een deeltijdbaan meer dan één baan heeft. Binnen de beroepsgroep schoonmakers heeft 14% van de vrouwen meer dan één deeltijdbaan. Het CBS (2017) rapporteert dat er diverse redenen zijn voor het combineren van banen. Uiteraard zijn er werkenden, vooral zzp'ers, die banen combineren voor de extra uitdaging of verdieping. Maar werkenden in loondienst hebben vaak twee banen puur en alleen om financieel rond te komen of om geld voor iets extra's te verdienen. Met de huidige hoge energiekosten ligt het voor de hand dat er meer werkenden zijn die twee of meer banen moeten combineren om rond te komen. Het is cru dat het stapelen van banen hiervoor nodig is, zeker in sectoren die zeggen een tekort aan personeel te hebben.

Daarnaast zijn er heel wat werkenden die regelmatig overwerken. In een persbericht van CBS (2018), met als titel 'Meer dan de helft van de managers werkt regelmatig over', wordt gemeld dat deeltijders óók regelmatig overwerken. Binnen de groep van deeltijdwerkers werken vrouwen (23%) vaker over dan mannen (17%). Overwerk onder deeltijders komt ook voor binnen beroepen waarin schaarste is, zoals in het onderwijs en in gezondheidszorg en welzijn. Onbekend is om hoeveel uur overwerk dit gaat en of overuren betaald worden. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 van TNO wordt geschat dat werknemers een dikke drie uur per week overwerken. WOinActie schat dat docenten in het academisch onderwijs twaalf tot vijftien uur per week overwerken. Het Rathenau Instituut (2022) houdt het op zo'n 10 uur per week overwerk voor de grootste groep universitair medewerkers die overwerkt. (Laat dit getal even op u inwerken: dit betekent een tot twee dagen overwerk per week!). Een overmaat aan overuren heeft een negatief effect op het welzijn van werknemers. Hoewel een overgang naar een voltijdbaan een positief effect zou kunnen hebben op werkdruk, kan het ook zijn dat werknemers uit zelfbescherming kiezen voor een deeltijdbaan, zodat ze overspannenheid kunnen vermijden. Het UWV (2020) berekent bijvoorbeeld dat een derde van de leerkrachten in het basisonderwijs vindt dat het leraarschap te veeleisend is voor een voltijdbaan. Zij denken hun werk langer vol te kunnen houden als ze dat in deeltijd doen. Ook hier ligt een groot vraagstuk over de manier waarop voltijdbanen vormgegeven worden, inclusief oog voor de limieten die een werkweek en het menselijke vermogen kent.

De minister wil samen met ondernemers, werkgevers en werkenden de arbeidsmarkt toekomstbestendig maken. De ruwe randjes van het flexwerk worden er vanaf geschaafd, en men wil mensen altijd uitzicht op nieuw werk gaan geven. Een breed herontwerp van de arbeidsmarkt is hard nodig. Elke baan zou een baan moeten zijn die toegang geeft tot een langdurig verblijf op de arbeidsmarkt, mogelijkheden biedt tot ontwikkeling en uitzicht verschaft op doorstroming naar betere banen. Banen die leiden tot langdurige onzekerheid of die op den duur gezondheidsklachten veroorzaken, zouden uitgebannen moeten worden. In tijden van schaarste moet er geen plaats zijn voor werk dat werknemers uitput en geen perspectief biedt. Omdat sectoren verschillende uitdagingen hebben, kunnen ook de sectorale sociale partners met een 'deltaplan werk' komen in hun cao. Bied ruimte voor voltijdbanen en voorkom kruimelbaantjes aan de randen van de dag. Verhinder dat om personeel schreeuwende sectoren uitstroom bevorderen door tijdelijke contracten te beëindigen. Zorg ervoor dat een voltijdbaan vol te houden is, ook in combinatie met een gezin, en voorkom een te hoge werkdruk met te veel overuren. De huidige schaarste aan arbeid moet tot innovatieve oplossingen kunnen leiden. We moeten afstappen van het halve werk, en op weg naar betere banen.