

Deeltijdarbeid in Nederland en België

Tussen bescherming en betutteling

Mieke Van Haegendoren en Tensie Steijvers

Gewoon hoogleraar aan het Limburgs Universitair Centrum en licentiaat Toegepaste Economische Wetenschappen (LUC)

Het is een oud verhaal: in België is de werkloosheid hoog, vooral van laaggeschoolde vrouwen, de arbeidsmarkt is rigide, de arbeidskosten rijzen de pan uit. Daartegenover staat dan het alomgeprezen Poldermodel, met als redenen van succes: de volgehouden loonpolitiek en de grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt, onder andere dankzij de wijde verspreiding van de deeltijdarbeid. Nogal melig wordt er dan aan toegevoegd dat die Nederlandse deeltijdarbeid toch maar een onvolwaardige arbeidsvorm is, slecht beloond en slecht beschermd. Zonder te ontkennen dat deeltijdarbeid in het algemeen inderdaad minder promotiekansen en dergelijke kan bieden, willen we in dit artikel specifiek nagaan of de Nederlandse deeltijder slechter af is dan de Belgische, juist omdat er minder reglementering is, waardoor vooral de kleine deeltijd (minder dan 10 uur per week) zou gepromoot worden.

Concreet zoeken we een antwoord op volgende vragen. Spreken we in beide landen wel over hetzelfde: wat is deeltijdarbeid in België en Nederland? Wat is de situatie van de deeltijdarbeid in beide landen, in het bijzonder bij vrouwen? Waarom is deeltijdarbeid in Nederland zo'n succesverhaal? Is de Belgische deeltijder echt beter af dan de Nederlandse dankzij de strenge reglementering? Kan België iets leren van Nederland, of vice versa?

Wat is deeltijdarbeid in Nederland en België?

In België is deeltijdarbeid een modaliteit van de gewone arbeidsovereenkomst, maar de prestatie mag niet minder dan 3 uur per dag bedragen; bovendien mag de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds werknemer niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur

van de voltijdse werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Van deze minimumduur kan afgeweken worden in een CAO. In de praktijk betekent dit dat een groot bedrijf - indien daartoe de behoefte bestaat - een bedrijfs-CAO zal afsluiten en dat een KMO het probleem zal oplossen via het bekende kunst- en vliegwerk.

Ook in het socialezekerheidsrecht bestaat geen specifieke definitie voor deeltijdarbeid: hij is bijgevolg volledig onderworpen aan de algemene regeling van de sociale zekerheid. Hierop bestaat één uitzondering: de dienstboden. Maar bijna niemand weet dit, en wie het weet maakt geen gebruik van deze mogelijkheid. In de praktijk betekent dit bijgevolg dat de kleine deeltijdarbeid in België in feite enkel in het informele circuit gebeurt.

Arbeidsovereenkomsten die ook wel "op-roepcontracten" of "stand by" worden genoemd, waarbij de werknemer arbeidsprestaties zal verrichten waarvan de draagwijdte wordt bepaald door de werkgever, worden door de wet niet toegelaten. In deze contracten, waarbij het aantal te presteren uren in functie staat van de wisselende behoeften van het bedrijf, krijgt de werknemer geen enkele zekerheid omtrent het aantal te presteren uren, noch omtrent de tijdstippen waarop die zullen plaatsvinden. Sommige werkgevers lossen dit probleem op door de werknemer te engageren in het statuut van (valse) zelfstandige. In koerierbedrijven is dat nogal eens het geval.

Dit artikel is de herwerking van de eindverhandeling: Tensie Steijvers, *Deeltijdse arbeid: een vergelijkende literatuurstudie tussen België en Nederland*, Limburgs Universitair Centrum, Faculteit TEW, 1998.

In Nederland hanteert men een andere definitie: deeltijdarbeid is alle arbeid die afwijkt van de normale, gebruikelijke arbeidsduur, zoals in de CAO geregeld of in de praktijk als standaard gehanteerd. Er is geen sprake van een minimum arbeidsduur per dag of per week. Werkgever en werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst afsluiten voor de arbeidsduur die hen het best past. In de meeste gevallen voldoen de deeltijders ook aan de criteria die hun laten genieten van sociale zekerheidsrechten. Voor bepaalde deeltijdse werknemers wordt daarop een uitzondering gemaakt. We sommen ze hieronder op.

De eerste categorie zijn de thuiswerkers. In hun contract wordt het woord "arbeidsovereenkomst" nergens vermeld en hun loon bedraagt minder dan 2/5 van het wettelijk minimumloon per week. In de praktijk gaat het om telemarketing, inpakwerk, typewerk. In België werken deze mensen ofwel in het informele circuit, ofwel in het statuut van zelfstandige.

Werknemers in de thuiszorg of bejaardenhulp zijn uitgesloten van de sociale zekerheid als zij minder dan 8.000 gulden per jaar verdienen. Deze vorm van tewerkstelling wordt door de Nederlandse overheid aangemoedigd. In België bestaat dit niet. Wel zijn er de zogenaamde onthaalmoeders; zij verdienen geen loon, ontvangen alleen een "onkostenvergoeding", en zijn sociaal beschermd via afgeleide rechten. Bejaardenhulpsters in België werken vaak deeltijds, in het statuut van DAC of GESCO. In de praktijk komt dat erop neer dat zij geen sociale zekerheidsbijdragen betalen; als werkloze genieten zij wel sociale bescherming.

Huishoudelijke hulpen die minder dan drie dagen bij dezelfde werkgever arbeiden zijn in Nederland ook uitgesloten van de sociale zekerheid. In België werken zij in het informele circuit; ook zij zijn uitgesloten van sociale rechten, maar genieten, zoals in Nederland, afgeleide rechten.

Zowel in Nederland als in België zijn bovengenoemde werknemers niet onbeschermd: het gaat hier om werknemers die via de afgeleide rechten van partner of ouders sociaal beschermd zijn, en - aldus de Tweede Kamer - "geen behoefte hebben aan inkomensbescherming in ge-

val van ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid".

Deeltijdarbeid bij vrouwen

We weten dat deeltijdarbeid in heel Europa sedert de jaren '70 in de lift zit door de tertialisering van de economie en de wens van meer en meer gehuwde vrouwen om buitenshuis te werken. Omdat deeltijdarbeid hoofdzakelijk vrouwenarbeid is, beperken we ons hieronder in hoofdzaak tot deze groep.

Het is heel riskant de omvang van de deeltijdarbeid in Nederland en België te vergelijken. De definitie is in beide landen immers verschillend. Bovendien gebeurt - zeker in België - nogal wat deeltijdarbeid, vooral van vrouwen, in het informele circuit. Daardoor is die arbeid niet terug te vinden in de officiële statistieken. Er is wel de door het NIS jaarlijks georganiseerde *Enquête naar de Beroepsbevolking* [1], maar de terminologie van de vragen is dusdanig dat de ondervraagde zich niet uitgenodigd voelt iets te vertellen over activiteiten die hij of zij verricht buiten de officiële arbeidsmarkt.

Desondanks doen we een poging tot vergelijking van deeltijdarbeid door vrouwen. Ons basierend op de enquêtes van de beroepsbevolking die zowel door het Belgische NIS als het Nederlandse CBS gebeuren, stellen we onderstaand plaatje samen. Hieraan voegen we toe dat recente ontwikkelingen in Nederland duiden op een toename van zowel de zeer kleine als de grote deeltijdbanen.

Wat leren we hieruit? Kleine deeltijdarbeid is in België in de geregistreerde arbeid quasi onbestaande; in Nederland werkt daarentegen bijna 1 vrouw op 5 in dat systeem. In België komt deeltijdarbeid vooral voor als een grote deeltijd-

Tabel

Percentage vrouwelijke werknemers in België en Nederland, opgedeeld naar het aantal uren arbeid verricht per week

	België	Nederland
minder dan 10 uur	3	21
11-29 uur	32	47
meer dan 30 uur	65	32

baan: bijna 2/3 van de vrouwen in geregistreerde deeltijd werken meer dan 30 uur per week. In Nederland neemt deeltijdarbeid daarentegen veel meer de vorm aan van een halftijdbaan: meer dan de helft van de deeltijders werkt minder dan 30 uur per week.

Vroeger onderzoek aan het LUC [2] wees echter uit dat kleine deeltijdarbeid in België - in tegenstelling tot bovenstaande tabel - wél zeer frequent voorkomt, maar dan in het informele circuit: het gaat om bijna 70.000 voltijdse equivalenten in het Vlaams Gewest. Vermits het hier meestal gaat om kleine deeltijdbanen, is het zeker niet overdreven te stellen dat meer dan 100.000 vrouwen in Vlaanderen in feite beroepsactief zijn, zonder dat we dit terugvinden in de officiële gegevens. Daar staat dan tegenover dat - volgens de gegevens van de Enquête naar de Beroepsbevolking van het NIS - meer dan 300.000 vrouwen geregistreerde deeltijdarbeid verrichten.

Wat kunnen we leren uit dit verwarrende verhaal? Ook in België werkt een aanzienlijk aantal vrouwen in een kleine deeltijdbaan, maar door de strakke reglementering en door de traditie hier te lande om huishoudelijke hulp terug te dringen in het informele circuit, denken we ten onrechte dat Nederland de kampioen is van de deeltijdarbeid voor vrouwen, vooral dan de halftijdarbeid en de kleine deeltijdarbeid. In de praktijk zou het wel eens kunnen zijn dat er veel meer overeenkomsten zijn en dat ook in België veel vrouwen zich (moeten) tevreden stellen met een kleine deeltijdbaan. Het succes van de (kleine) deeltijdarbeid in Nederland is voor een groot deel een statistische illusie.

Oorzaken van het succes van deeltijdarbeid in Nederland

In Nederland hebben de sociale partners een veel positievere houding ten opzichte van deeltijdarbeid. Dat is toch wel cruciaal. In 2/3 van de Nederlandse CAO's komt een clausule voor die deeltijdarbeid promoot, vaak in de vorm van een conditioneel recht op deeltijdarbeid. Op die manier kunnen meer mensen hun wens om deeltijds te gaan werken in vervulling zien gaan. Een werkgever kan het verzoek van zijn werknemer om deeltijds te gaan werken slechts weigeren als

hij de onmogelijkheid ervan werkelijk kan aantonen. Zomaar beweren "het kan niet" is niet genoeg. In België komt een dergelijke clausule veel minder voor: slechts in 25% van de sectorale CAO's en in 8,2% van de ondernemings-CAO's is er sprake van een recht op deeltijdarbeid.

Is dat de reden waarom we in Nederland zoveel deeltijds werkende mannen terugvinden in de industrie? Ook de quatrijde sector is zo'n uitschieter: in het Nederlandse onderwijs bijvoorbeeld werkt 31% van de mannen in een deeltijdbaan. Ook in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en cultuur en overige dienstverlening werkt 1 op 4 van de mannen in een deeltijd job.

Het Nederlandse beleid heeft trouwens, in tegenstelling tot België, aandacht voor de mogelijkheden van deeltijdarbeid op hogere niveaus in het bedrijf. Men tracht dit te stimuleren door het geven van subsidies aan bedrijven die de mogelijkheid tot toepassing ervan wensen te onderzoeken. Zo zijn er reeds heel wat oplossingen gevonden om met succes leiding te kunnen geven in een deeltijdbaan. Deeltijdarbeid in hooggekwalificeerde banen komt dan ook reeds veel voor in Nederland en groeit nog steeds. Deeltijdwerk wordt er beschouwd als een volwaardige job.

In België daarentegen staan managers, zowel in de privé-sector als bij de overheid, weigerachtig tegenover een deeltijdbaan in een hogere functie. Zij achten dit vaak onmogelijk.

Wetgeving

Wanneer we de evolutie in de wetgeving inzake deeltijdarbeid bekijken, stellen we vast dat de Belgische wet gedurende vele jaren voor was op de Nederlandse, wat betreft arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming van deeltijders. Maar ondertussen heeft de Nederlandse wetgeving een evolutie gekend waardoor de benadeling van deeltijders grotendeels weggevoerd is. Zo werd in België in 1981 reeds een wet gestemd die stelt dat een deeltijdwerknemer die gelijksoortig werk verricht en tot dezelfde categorie van werknemers behoort als een voltijdwerknemer, in verhouding hetzelfde

loon moet ontvangen als een voltijdwerknemer. Halverwege de jaren '80 genoten de Belgische voltijd- en deeltijdwerknemers reeds nagenoeg dezelfde rechten en bescherming. In Nederland werd een soortgelijke wet pas ingevoerd in 1993, waardoor één van de grootste ongelijkheden tussen voltijders en deeltijders werd weggewerkt. Door deze wet werd het één-derde-criterium afgeschaft, waardoor werknemers die minder dan één derde van de normale arbeidstijd werken geen recht hadden op een minimumloon.

Ook op andere vlakken is de wetgeving in beide landen geëvolueerd naar een niet-discriminerende wetgeving. Zo is bijvoorbeeld in beide landen de pensioenregeling aangepast, waardoor Nederlandse deeltijders konden instappen in pensioenfondsen en waardoor Belgische deeltijders recht kregen op een aantal bonusjaren.

Wanneer we de Belgische met de Nederlandse wetgeving vergelijken, stellen we hoe dan ook vast dat in België een strengere regeling geldt: een deeltijdwerknemer mag niet minder dan 3 uur per dag presteren en de wettelijke arbeidsduur mag niet lager zijn dan 1/3 van de wettelijke arbeidsduur van de voltijdwerknemer die in de onderneming tot dezelfde categorie behoort. Hiervan kan enkel afgeweken worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. In Nederland is er geen sprake van een minimum arbeidsduur. Werkgever en werknemer mogen vrij het aantal te presteren uren vaststellen. Er wordt dan ook vaak gesteld dat het succes van de deeltijdarbeid in Nederland te danken is aan de weinige belemmeringen. In België zijn er meer administratieve verplichtingen, zoals het verplicht geschreven uurrooster en de minimum arbeidsduur. Dit vormt voor de werkgever een belemmering om deeltijdwerknemers voor enkele uren aan te werven in het officiële circuit.

Het meest opvallende is eigenlijk het verschil in overheidstussenkomst. De rol van de Nederlandse overheid is ondersteunend, terwijl in België een contradictorische politiek gevoerd wordt van restrictie en stimulering: enerzijds een reglementering die sterk remmend werkt, anderzijds financiële stimuli die deze remmen zouden moeten opheffen.

Is de Belgische deeltijder echt beter af met de strengere reglementering?

Voor de strenge reglementering in België worden steevast twee argumenten aangehaald: het ontmoedigen van zwart werk en het beschermen van de deeltijdwerknemer. Beide argumenten gaan slechts gedeeltelijk op.

Het bloeiende informele circuit van de kleine deeltijdarbeid in België toont aan dat er weinig kruid gewassen is tegen dit soort praktijken en dat een soepele wetgeving (zoals in Nederland) niet noodzakelijkerwijze het zwart werk in de hand werkt. Daarnaast zou het de moeite lonen na te gaan in welke beroepen we de zogenaamde valse zelfstandigen terugvinden en via welk statuut deze mensen tewerkgesteld zijn in Nederland.

Uit een recent Europees rapport [3] blijkt dat België, na Griekenland en Italië, het slechtst scoort op het vlak van het aantal zwartwerkers. Het zwart werk in België wordt geschat tussen 12% en 21% van het BBP. Nederland zou daarentegen heel wat minder zwartwerkers tellen: tussen 5% en 14% van het BBP. Samen met de Noord-Europese landen behoort Nederland daarmee tot de landen met een lagere graad inzake zwart werk. Om ook op dat niveau te geraken zou België minstens 1/3 van zijn zwart werk moeten uitschakelen of aan de oppervlakte brengen.

Daarnaast is het zeer de vraag of de Belgische deeltijder dankzij de strenge reglementering beter beschermd zou zijn. Daarbij moeten we een onderscheid maken tussen de verloning en de sociale bescherming. Wat de verloning betreft, hebben we gezien dat zowel in België als in Nederland de discriminaties op dit vlak opgeheven zijn. Op het vlak van de sociale zekerheid stellen we vast dat de Nederlandse deeltijders, omdat ze een arbeidsovereenkomst hebben, onderworpen zijn aan de sociale zekerheidswetgeving. Er wordt alleen een uitzondering gemaakt voor de groepen die we boven vermeld hebben: thuiswerkers, thuisverzorgers en huishoudelijke hulpen. Dit zijn de groepen die in België in het informele circuit (huishoudelijke hulp), als zelfstandige (thuiswerk) of als deeltijd-GESCO (gezins- en bejaardenhulp) werken en bijgevolg

een vorm van sociale bescherming genieten, eventueel via afgeleide rechten. Maar per saldo is het zeker niet zo dat de Nederlandse deeltijder minder sociaal beschermd zou zijn. Er is zelfs meer: wie in België door omstandigheden niet anders kan dan een kleine deeltijd baan aanvaarden, ziet zich er wel toe verplicht uit te wijken naar het informele circuit of anders thuis in zijn luie zetel te blijven zitten.

Wat kunnen we leren van Nederland?

Wij gaan er vooreerst vanuit dat een voltijd baan gedurende een hele loopbaan een illusie geworden is: mensen zullen meer en meer gedurende bepaalde perioden in hun leven niet voltijds werken. Eén inkomen per gezin is voor de meeste huishoudens onvoldoende om te overleven, maar anderzijds komen twee inkomens uit voltijdarbeid gedurende een volledige loopbaan niet frequent voor. Gezinnen zijn dynamisch en onstabiel, zowel wat hun samenstelling als wat hun inkomensverwerving betreft. Deeltijdarbeid kan een middel zijn om het in bepaalde perioden van het leven kalmer aan te doen. Vooral grote deeltijdbanen zijn in dit verband een aantrekkelijke optie.

Wij pleiten bijgevolg voor een soepele opstelling tegenover deeltijdarbeid en voor een reglementering die - met een minimale betutteling - beter rekening houdt met de behoeften van zowel de werknemers als de werkgevers, zonder afbreuk te doen aan de bescherming van de werknemer. Hieronder formuleren we dat meer concreet.

De sociale partners zouden minder negatief moeten staan tegenover deeltijdarbeid; deeltijdarbeid zou, in de mate van het mogelijke, een recht van de werknemer moeten zijn. De Nederlandse wetgeving lijkt ons wat dit betreft redelijker: er is geen recht op deeltijdarbeid, maar indien de werkgever een desbetreffende vraag van de werknemer weigert, moet hij hiervoor gefundeerde redenen kunnen geven.

Het management zou zich moeten realiseren dat werknemers meer en meer heterogeen worden en dat ook in een aantal leidinggevende functies niet-voltijdbanen mogelijk zijn. Onderzoek daarnaar is noodzakelijk. Zowel mannen als

vrouwen leven niet heel hun leven alleen voor hun werk.

Er mogen geen verschillen bestaan in (netto)-loonvoorwaarden tussen voltijds en deeltijds werkenden en ook de sociale zekerheidsrechten moeten dezelfde zijn, behalve voor kleine deeltijders in bepaalde sectoren en beroepen, uitgaande van de redenering dat deze werknemers sociale bescherming genieten via de afgeleide rechten. Vergelijkend onderzoek tussen Nederland en België kan ons vermoedelijk leren over welke beroepen en sectoren het zou kunnen gaan. Kleine deeltijdjobs zijn niet per definitie en voor iedereen hamburgerjobs: voor sommige gehandicapten, studenten, ouderen, moeders met kleine kinderen, kan een kleine deeltijd baan een - eventueel tijdelijke - uitweg zijn.

Controle en strenge straffen (vooral ten aanzien van de werkgevers) moeten samengaan met een soepele reglementering. De minimum arbeidsduur per dag en per week moeten afgeschaft worden: werkgever en werknemer bepalen in onderling akkoord hoeveel uren per week zal gewerkt worden. Zo gebeurt het in Nederland.

Noten

- [1] *Enquête naar de beroepsbevolking 1997*, Nationaal Instituut voor de Statistiek, Sociale Statistiek, Brussel.
- [2] Mieke Van Haegendoren en Greet Verreydt, *Informele economie in het dagelijks leven van vrouwen*, Diepenbeek, LUC, 1993.
- [3] Geciteerd door G. Tegenbos, "Getreuzel in strijd tegen zwartwerk", *De Standaard*, 6 april 1998.

Literatuurlijst

- W. Chevalier, C. Deneve, *Praktische handleiding voor sociaal recht*, UGA, 1996.
- De Grip, J. Hoevenberg, E. Willems, *L'emploi atypique dans l'Union européenne*, in: *Revue internationale du travail*, 1997, 1, blz.64.
- K. Henkens, J. Siegers, K. Van Den Bosch, *Het arbeidsaanbod van gehuwde vrouwen in België en Nederland: een vergelijkende studie*, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1992, 1, blz.56-67.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, *Het federaal werkgelegenheidsbeleid: Evaluatierapport 1997*, Brussel, 1997.