

Arbeidstijdwens en aanpassing van de arbeidsduur in Nederland

Fouarge, D. & Baaijens, C. (2003). *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* Tilburg: OSA.

Het aantal uren dat men werkt is niet altijd gelijk aan het aantal uren dat men bij voorkeur zou willen werken. Het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemer is de afgelopen decennia in Nederland gestaag afgenomen. De afname lijkt eind jaren negentig te zijn gestabiliseerd, maar vanaf begin jaren zeventig tot halverwege de jaren negentig daalde de werktijd met gemiddeld één procent per jaar. Een tweede in het oog springende ontwikkeling in Nederland is de sterke groei van het aandeel deeltijders. Deze groei heeft zich in vrijwel alle West-Europese landen voorgedaan, maar nergens werken zo veel mannen en vrouwen in deeltijd als in Nederland. Bij wijze van illustratie werkte in 2001 ongeveer 20% van de mannen en 71% van de vrouwen in deeltijd in Nederland (European Commission, 2002). Ter vergelijking: in België werkte in dat zelfde jaar 5% van de mannen en 37% van de vrouwen in deeltijd. Ondanks een sterke toename van deeltijdarbeid in Nederland is het aantal uren dat men werkt lang niet altijd gelijk aan het aantal uren dat men bij voorkeur zou willen werken. Het wettelijk recht van Nederlandse werknemers om bij hun huidige werkgever hun arbeidsduur aan te passen blijkt vooralsnog geen effect te hebben.

Wet aanpassing arbeidsduur

Sinds 1 juli 2000 hebben Nederlandse werknemers een wettelijk recht om hun arbeidsduur aan te passen. Volgens de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) hebben werknemers het recht om te vragen

om een verkleining of verruiming van hun aanstellingsomvang binnen hun huidige functie. Zo een verzoek mag slechts door de werkgever worden geweigerd indien sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De wet is bedoeld voor structurele aanpassingen van de arbeidsduur: indien een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur wordt gehonoreerd, wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd. De wet is van toepassing op zowel de publieke sector als de marktsector. In dit artikel staan drie vragen centraal: (1) In hoeverre zijn werknemers ontevreden met hun aanstellingsomvang? (2) In welke mate slagen werknemers er in om hun gewenste arbeidsduur te realiseren? (3) In hoeverre heeft de WAA aanpassing van de arbeidsduur tot dusverre vergemakkelijkt?

Wensen van werknemers

Zijn er werknemers in Nederland die niet tevreden zijn met hun arbeidsduur? Dat blijkt zeker het geval te zijn. Voor de vaststelling van de gewenste arbeidsduur is in het OSA-Arbeidsaanbodpanel aan werknemers in loondienst gevraagd hoeveel uur zij het liefst zouden willen werken per week. Bij deze wensvraag werden werknemers er op gewezen dat minder

uren werken een lager loon betekent en meer uren werken een hoger loon. Bovendien werd hen gevraagd er van uit te gaan dat het arbeidsaanbod van overige leden van het huishouden gelijk blijft. Anno 2002 blijkt dan bijna een kwart van de mannen en de vrouwen niet tevreden met de omvang van hun werkweek. Het gaat hierbij om werknemers die minstens een halve dag meer of minder per week willen werken. Het merendeel van de 'ontevreden' mannen wil minder uren werken. Dit is overigens niet verwonderlijk gezien het feit dat mannen doorgaans een voltijdse aanstelling hebben. Bij vrouwen is de verhouding tussen degenen die minder uren willen werken (14%) en degenen die meer uren willen werken (9%) meer in evenwicht. Het merendeel van de vrouwelijke werknemers heeft een aanstelling in deeltijd, zodat aanpassing naar boven en naar beneden mogelijk is. Per saldo zou een hypothetische uitruil tussen degenen die meer en degenen die minder willen werken een substantiële vermindering van het arbeidsaanbod betekenen, vooral onder oudere en laag opgeleide werknemers (met alleen basisonderwijs) maar ook onder hoog opgeleide werknemers (met wetenschappelijk onderwijs). Tevens blijkt het potentiële arbeidsaanbod van werkzoekenden ontoereikend om het verlies van arbeidsaanbod te compenseren.

Meer of minder?

Er werd een econometrisch model (multinomiaal logit model) gebruikt om de factoren te bepalen die van invloed zijn op de voorkeur van mannen en vrouwen om meer of minder uren te werken. Uit onze schattingen blijkt dat bij vrouwen het hebben van een partner zeer bepalend is voor preferenties aangaande de arbeidsduur, terwijl we bij mannen geen effect vinden. Dit wijst er op dat mannen meer autonome voorkeuren ontwikkelen. Bij mannen speelt juist het opleidingsniveau en de sector van activiteit een rol. De aanwezigheid van kinderen blijkt noch bij vrouwen, noch bij mannen een rol te spelen. Wij vermoeden daarbij dat vrouwen met kinderen ofwel hun uren reeds hebben aangepast, ofwel zich reeds hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt.

Leeftijd en ontevredenheid met werk hebben een positief effect op de wens om minder uren te wer-

ken. Voorkeuren voor meer uren werken hangen positief samen met het hebben van een vast contract, het hebben van een leidinggevende functie of het werken in een grote arbeidsorganisatie. Verder vinden we zowel voor mannen als voor vrouwen dat het arbeidsaanbod van de partner en de eigen arbeidsduur van invloed zijn op de voorkeursvorming. Het significante effect van het arbeidsaanbod van de partner laat zien dat respondenten een zeker mate van substitutie zien tussen hun eigen arbeidsaanbod en dat van hun partner. Hoe meer uren de partner werkt, des te groter de kans dat de respondent zelf minder uren wil werken. Bij vrouwelijke werknemers vinden we tevens dat een groter arbeidsaanbod van de partner de kans verkleint dat de respondent meer uren wil werken. Hiermee lijkt de specialisatie hypothese van Becker (1985) op te gaan (men zal zich specialiseren in de activiteiten waar men het hoogste rendement behaalt), tenminste als het om de individuele voorkeuren gaat.

Aanpassing van de arbeidsduur

Kijkend naar de trend van de afgelopen 15 jaar, dan zien we bij mannen een stijgende voorkeur om minder uren te werken, terwijl we bij vrouwen een dalende voorkeur zien. Ondanks het feit dat steeds meer mannen aangeven graag een dagdeel minder te willen werken, zien we deze voorkeur echter niet vertaald in het percentage mannelijke deeltijders. Sinds 1987 is het aandeel mannelijke deeltijders min of meer gelijk gebleven. Kennelijk hebben Nederlandse mannen weliswaar een voorkeur om minder uren te werken, maar kunnen, durven of willen zij deze voorkeur niet realiseren.

In hoeverre slagen werknemers er wel in om hun wens om meer of minder uren te werken, te realiseren? In tabel 1 wordt, voor alle tweejaarlijkse transities in de periode 1986-2002, aangegeven wat het percentage respondenten is dat zijn of haar wens om meer of minder te werken heeft kunnen omzetten in een daadwerkelijke aanpassing van de arbeidsduur (van minstens een halve dag). Op basis van de tabel kan worden geconcludeerd dat de meerderheid van de werknemers die ontevreden is met hun aanstellingsomvang in het ene jaar, hun feitelijke aanstellingsomvang twee jaar later niet heeft veranderd. Daarnaast kan worden geconclu-

deerd dat het realiseren van een wens om meer uren te gaan werken gemakkelijker is dan het realiseren van een wens om minder uren te gaan werken. Nog geen 20% van de werknemers met een wens om minder uren te werken, is inderdaad minder gaan werken twee jaar later. Van de werknemers met een wens om meer uren te werken is dat 27%. Het gevonden verschil is des te problematischer omdat, zoals hierboven aangegeven, het aandeel werknemers dat minder uren wil werken groter is dan het aandeel werknemers dat meer uren wil werken. Kennelijk zijn er dus belemmeringen in het spel, hetzij ingegeven door de werkgever, hetzij ingegeven door de werknemer zelf, die daar een rol in spelen. We hebben aan werknemers gevraagd wat de belangrijkste barrière vormt bij het niet kunnen realiseren van hun wens om minder uren te werken. Het blijkt dan dat met name mannelijke werknemers hun baan of hun werkgever als belangrijkste belemmering aanwijzen. Het kan hierbij heel goed mogelijk zijn dat het met name gaat om de angst dat de werkgever het niet goed vindt en of de gedachte dat het in de huidige functie niet mogelijk is. Het is de vraag of een dergelijke perceptie terecht is. Eerder onderzoek heeft name-

lijk laten zien dat werknemers met name terughoudend zijn in het ondernemen van pogingen, maar dat die pogingen vaak wel redelijk succesvol zijn (Boelens, 1997).

Wie past de arbeidsduur aan?

Wij vinden grote verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om de feitelijke aanpassing van de arbeidsduur. Mannen hebben een stabiel patroon in aantallen gewerkte uren dan vrouwen: mannen werken doorgaans voltijds en blijven dat ook doen, ongeacht hun voorkeur. Slechts 10% van de mannelijke werknemers verandert zijn arbeidstijd tussen twee opeenvolgende jaren, tegenover 33% van de vrouwelijke werknemers. Het één kan overigens samenhangen met het ander: juist omdat vrouwen hun uren makkelijker of eerder aanpassen, laten zij ruimte voor hun mannelijke partners om dit niet te doen. Het is goed mogelijk dat als vrouwen zich minder flexibel op gaan stellen, dit op termijn resulteert in grotere flexibiliteit bij mannen.

Om de factoren te bepalen die van invloed zijn op de kans dat werknemers hun arbeidsduur aanpassen aan hun voorkeuren, hebben we gebruik gemaakt van een econometrisch model (probit-model). Daarbij hebben we gebruik gemaakt van het panelkarakter van de data om de tweejaarlijkse veranderingen in de arbeidsduur te modelleren. Er is tevens gecorrigeerd voor selectiviteit als gevolg van het feit dat wij enkel de respondenten in beschouwing nemen die op twee opeenvolgende peilingen werknemer in loondienst waren. Vrouwen lijken hun arbeidsduur sneller aan te passen aan de levensfase – het hebben van een partner, het krijgen van kinderen – waarin zij zich op dat moment bevinden (zie tabel 2). Voor mannen vinden we dit effect niet, maar zij zetten, evenals vrouwen, een wens om minder te werken vaker door wanneer zij vader zijn geworden.

Voor zowel mannen als vrouwen vinden we een positief effect van het uurloon en een negatief effect van het hebben van een vast contract op de kans om een wens tot uitbreiding van de werkweek te realiseren. Voor mannen vinden we bovendien een sectoreffect. Werknemers in de dienstverlening en in het onderwijs hebben een

Tabel 1.

Gewenste en feitelijke verandering in arbeidsduur, mannen en vrouwen, gemiddelde percentages voor 1986-2002 (rijen tellen op tot 100 procent).

Gewenste verandering	Feitelijke verandering		
	Minder	Evenveel	Meer
Minder	19	77	4
Evenveel	8	85	7
Meer	5	68	27
Totaal	10	82	8
Mannen			
Minder	10	87	3
Evenveel	5	92	3
Meer	4	82	14
Totaal	6	90	4
Vrouwen			
Minder	33	62	5
Evenveel	13	73	14
Meer	6	50	44
Totaal	16	67	17

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.

grotere kans om hun wens om meer uren te werken te realiseren dan werknemers in andere sectoren. De gezinssituatie blijkt noch bij mannen, noch bij vrouwen van invloed op hun kans om een wens om de werkweek te verlengen door te zetten.

Werkt wetgeving faciliterend?

Het aantal uren dat men werkt is niet alleen de uitkomst van een aanbodbeslissing op individueel of huishoud niveau, maar wordt ook bepaald door vraagfactoren. Derhalve kan worden verwacht dat werknemers in sommige gevallen van baan zullen moeten veranderen indien zij hun arbeidsduur wensen aan te passen. Eerder onderzoek heeft al aangegeven dat dit inderdaad het geval is (Altonji & Paxson, 1992; Euwals, 2001). Ook in dit onderzoek vinden wij dat verandering van werkgever (externe mobiliteit) en verandering van functie bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit) van groot belang zijn bij het realiseren van een wens om meer of minder uren te gaan werken. Vooral bij vrouwen die hun arbeidsduur willen aanpassen gaat de feitelijke aanpassing vaak gepaard met een verandering van baan of functie. Voor mannen vinden we alleen een effect op de kans om de wens tot minder uren werken te realiseren (zie tabel 2).

Een belangrijk aspect van de WAA is dat het aanpassingen in de arbeidsduur binnen de huidige functie afdwingbaar maakt. Derhalve zou kunnen worden verwacht dat als gevolg van de invoering van de WAA, aanpassingen in de arbeidsduur minder vaak gepaard gaan met baanmobiliteit. Om die reden is in de analyses gekeken of veranderingen in de arbeidsduur in de periode na invoering van de WAA inderdaad minder vaak gepaard zijn gegaan met veranderingen van werkkring of functie dan in de periode daarvoor. Dit blijkt in de eerste twee jaar na invoering van de WAA echter noch bij mannelijke, noch bij vrouwelijke werknemers het geval te zijn geweest. Zoals de coëfficiënten in tabel 2 laten zien, zijn veranderingen in de arbeidstijd na 2000 niet significant minder vaak gepaard gegaan met baan- of functieveranderingen dan daarvoor.³ Of het ontbreken van effectiviteit van de Nederlandse WAA te wijten is aan de omslaande conjunctuur valt te betwijfelen. In dat geval zouden we een verschil moeten meten in het patroon van aanpassingen van de arbeidsduur tussen de periode van hoogconjunctuur (vóór 2000) en de periode van laagconjunctuur daarna. We meten echter geen significant verschil.

Tabel 2.

Resultaten van een probit-model ter verklaring van de kans om aanpassing van de werkweek te realiseren tussen twee opeenvolgende meetmomenten, 1986-2002, alleen mannen en vrouwen met een voorkeur om minder, resp. meer uren te werken.

	Mannen		Vrouwen	
	Minder uren	Meer uren	Minder uren	Meer uren
Paar zonder kind (referentie: alleenstaand)	-0,296	-0,428	1,110**	-0,033
Paar met kind	-0,208	-0,544	1,068**	0,315
Gescheiden/weduwe	-0,153	-0,019	0,565*	0,343
Kind krijgen in tussenliggende periode	0,540**	-0,057	1,095**	-0,319
Aanpassing in arbeidsduur na 2000	-0,069	0,024	0,376	0,104
Verandering van werkgever	0,479**	0,199	0,724**	0,566**
Andere functie bij dezelfde werkgever	0,395**	0,056	0,609**	0,526**
Verandering van werkgever na 2000	0,481	–	-0,613	–
Andere functie bij dezelfde werkgever na 2000	0,201	–	-0,447	–

* significant op 5%; ** significant op 1%.

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.²

Nog veel onvervulde wensen?

Het aantal uren dat men feitelijk werkt is niet altijd gelijk aan het aantal uren dat men bij voorkeur zou willen werken. Thans lopen er heel wat Nederlandse werknemers rond met onvervulde wensen ten aanzien van hun arbeidsduur. Volgens onze berekeningen had in 2002 ongeveer een kwart van de werknemers graag een ander aantal arbeidsuren willen werken dan hun feitelijk aantal uren. Met name oudere werknemers en werknemers in de laagste en hoogste opleidingscategorie ervaren een grote frictie tussen wens en werkelijkheid. Slechts een deel van de werknemers dat ontevreden is over zijn of haar aanstellingsomvang slaagt er in om de arbeidsduur aan te passen: 19% van degenen die minder willen werken en 27% van degenen die meer willen werken. Dergelijke aanpassingen gaan doorgaans gepaard met een verandering van werkgever of van functie. De overheid had gehoopt via de invoering van de WAA aanpassingen van de arbeidsduur bij de eigen werkgever gemakkelijker te maken. Deze doelstelling is, zo blijkt uit onze analyses, vooralsnog niet gehaald. Voorzichtigheid is hier uiteraard geboden omdat de in dit artikel aangeduide 'na-WAA' periode betrekkelijk kort is (iets meer dan twee jaar tussen de invoering van de WAA in juli 2000 en het begin van de laatste enquête in september 2002). Het kan zijn dat een wet als de WAA een langere doorlooptijd nodig heeft om haar vruchten af te werpen. Op termijn kan de WAA wellicht een neveneffect hebben in termen van de beeldvorming rondom deeltijdarbeid en zo een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere normalisering van werken in deeltijd. Maar dat is geen doelstelling van de wet. Het is ook goed mogelijk dat de WAA op den duur zal leiden tot behoud van, met name vrouwelijke, arbeidskrachten. Deze langetermijneffecten op het arbeidsaanbod en het arbeidsvolume zijn echter moeilijk na te gaan.

Christine Baaijens
Universiteit Utrecht

Didier Fouarge
OSA en Universiteit van Tilburg

Noten

1. Ter beantwoording van deze vragen is gebruik gemaakt van het OSA-Arbeidsaanbodpanel, een tweejaarlijks longitudinaal onderzoek onder werknemers in Nederland (zie www.uvt.nl/osa). Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van de jaren 1986–2002 (in totaal negen golven, met ongeveer 3 300 werknemers in loondienst per meting).
2. Selectie van parameters: het volledige model is op verzoek bij de auteurs verkrijgbaar.
3. Wegens geringe aantallen niet uitgerekend voor de kans om, naar wens, meer uren te gaan werken.

Bibliografie

- Altonji, & Paxson (1992). Labor supply, hours constraints and job mobility. *The Journal of Human Resources*, 27, 256-278.
- Becker, G. (1985). Human capital, effort and the sexual division of labour. *Journal of Labour Economics*, 3, 33-58.
- Boelens, A. (1997). Meer en minder willen werken. *Sociaal Economische Maandstatistiek*, 5, 26-28.
- European Commission. (2002). *Employment in Europe 2002: Recent trends and prospects*. Luxembourg: Office for official publication of the European Communities.
- Euwals (2001). Female labour supply, flexibility of working hours, and job mobility. *The Economic Journal*, 111, 120-134.