

Christine Baaijens en Didier Fouarge

4.1 Inleiding

Uit verschillende studies komt naar voren dat een deel van de werknemers in Nederland liever meer of minder uren wil werken per week dan zij op dit moment zijn overeengekomen met hun werkgever. Het gegeven dat werknemers ontevreden zijn over de omvang van hun werkweek betekent echter niet altijd dat zij vervolgens daadwerkelijk stappen ondernemen om de door hen gewenste aanpassing te realiseren. Bovendien wordt niet elk verzoek om meer of minder uren te werken gehonoreerd. De vraag is dan in welke mate werknemers er in slagen om de door hen gewenste aanpassing van de arbeidsduur te realiseren. Doel van dit hoofdstuk is om meer inzicht op dit punt te verschaffen, zowel in beschrijvende als in verklarende zin. Voor de empirische analyses wordt gebruik gemaakt van het Arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. De volgende paragraaf bevat een korte beschrijving van de in dit hoofdstuk gebruikte data voor de empirische analyses. Paragraaf 4.3 bevat de uitkomsten van de beschrijvende analyses. In die paragraaf komt eerst aan de orde hoe arbeidsduurwensen van mannelijke en vrouwelijke werknemers zich sinds 1986 ontwikkeld hebben en vervolgens welk deel van de werknemers met een wens om minder (meer) uren te werken twee jaar later daadwerkelijk minder (meer) uren is gaan werken. Paragraaf 4.4 bespreekt de reactie van werkgevers op verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur. Paragraaf 4.5 behandelt de operationalisering en het gehanteerde analysemodel ter verklaring van de kans dat werknemers meer of minder uren zijn gaan werken, dan wel hetzelfde aantal uren zijn blijven werken. Paragraaf 4.6 bevat de uitkomsten van deze analyses. De laatste paragraaf vat de belangrijkste bevindingen samen.

4.2 Data

Ten behoeve van het onderzoek is gebruik gemaakt van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Het betreft een panelonderzoek - herhaalde meting onder dezelfde respondenten - onder een representatieve steekproef van de potentiële beroepsbevolking (alle inwoners in de leeftijd 15-65 jaar). Dataverzameling heeft voor het eerst in 1985 plaatsgevonden en wordt sinds 1986 om het jaar gehouden bij ongeveer 4.500 personen in meer dan 2.000 huishoudens. Bij elke golf wordt door de OSA getracht zoveel mogelijk respondenten van de vorige golf

te betrekken. Voor dit onderzoek zijn negen golven van data gebruikt voor de periode 1986-2002.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden individuele en huishoudkenmerken, zoals leeftijd, opleidingsniveau en gezinssamenstelling geregistreerd. Verder wordt informatie verzameld met betrekking tot de huidige arbeidsmarktstatus en veranderingen daarin in de afgelopen jaren. Werknemers rapporteren daarnaast over kenmerken van hun baan (zoals aanstellingsomvang, het soort contract en het uurloon) en van de arbeidsorganisatie waarvoor zij werken (zoals sector van activiteit en organisatiegrootte).

Het onderzoek dat in dit hoofdstuk wordt gepresenteerd, heeft alleen betrekking op mannen en vrouwen in loondienst in de leeftijd 25-55 jaar. De reden voor deze leeftijdsgrens is dat werknemers onder de 25 jaar vaak een baan combineren met een studie waardoor zij relatief vaker van baan veranderen en/of hun arbeidsduur aanpassen dan werknemers boven de 25 jaar. Dit kan ruis in de data veroorzaken. Werknemers boven de 55 jaar zijn uitgesloten omdat voor hen de kans groter is dat zij tussen twee meetmomenten de arbeidsmarkt verlaten vanwege (vervroegd) stoppen met werken.

FEITELIJKE EN GEWENSTE ARBEIDSDUUR

De in de data aanwezige informatie over de feitelijke en de gewenste arbeidsduur speelt een cruciale rol in dit onderzoek. De feitelijke arbeidsduur is hier gemeten als het aantal uren per week dat een werknemer is overeengekomen met zijn of haar werkgever. Overuren zijn niet meegeteld en waar nodig heeft correctie plaatsgevonden voor arbeidsduurverkorting (adv).

Tussen 1986 en 1998 is aan respondenten gevraagd hoeveel uur zij het liefst per week zouden willen werken. Voor die jaren is het verschil tussen de overeengekomen en de gewenste omvang van de werkweek gebruikt om te bepalen of werknemers minder, evenveel of meer uren willen werken. Vanaf 2000 wordt echter rechtstreeks aan respondenten gevraagd of zij minder, evenveel of juist meer uren willen werken. Vervolgens wordt gevraagd naar het aantal uren dat respondenten meer of minder willen werken. Zowel voor als na de wijziging in de vraagstelling worden respondenten er bij de vraag naar de gewenste arbeidsduur op gewezen dat zij er van uit dienen te gaan dat hun uurloon gelijk blijft, evenals het arbeidsaanbod van overige huishoudleden. Door deze punten te benadrukken worden respondenten ervan bewust gemaakt dat minder (meer) uren werken, een lager (hoger) arbeidsinkomen betekent.

De verandering in de vraagstelling lijkt geen meetbaar effect te hebben gehad op het aandeel werknemers dat zegt minder uren te willen werken per week; de gevonden resultaten voor 2000 en 2002 passen goed in de trendmatige ontwikkeling. Het aandeel werknemers dat zegt wekelijks meer uren te willen werken vertoont daarentegen wel een trendbreuk na 1998; op dit punt komen wij in paragraaf 4.3 terug. Enige voorzichtigheid is daarom geboden bij het vergelijken van voorkeuren aangaande uitbreiding van de werkweek voor en na 1998.

VERANDERING IN DE ARBEIDSDUUR

Of werknemers meer of minder uren zijn gaan werken, dan wel evenveel uren zijn blijven werken, is geconstrueerd door het verschil te nemen tussen de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur op twee opeenvolgende meetmomenten (jaar t en jaar $t+2$). Bij de bepaling of werknemers hun arbeidsduur hebben aangepast, is een ondergrens van vier uur, dat wil zeggen één dagdeel, gehanteerd. Een werknemer is dus minder (meer) uren gaan werken wanneer hij/zij tussen jaar t en jaar $t+2$ minimaal 4 uur minder (meer) per week is gaan werken. Overeenkomstig deze procedure is ook bij de gewenste arbeidsduur een ondergrens van vier uur gehanteerd. Verondersteld wordt dat werknemers minder (meer) uren per week willen werken wanneer het verschil tussen gewenste uren en overeengekomen uren kleiner of gelijk (groter of gelijk) is aan -4 ($+4$).

De dataset biedt daarnaast, voor de golven van 2000 en 2002, de mogelijkheid om het effect te onderzoeken van gepercipieerde belemmeringen op het realiseren van arbeidsduurwensen. In 2000 en 2002 wordt namelijk aan werknemers met een wens om meer of minder uren te werken gevraagd of zij denken hun wens binnen één jaar te kunnen realiseren. Aan werknemers die van mening zijn dat dit niet mogelijk is, wordt bovendien gevraagd wat daar de reden voor is. Aan de hand van deze gegevens is het mogelijk om na te gaan of gepercipieerde belemmeringen van invloed zijn op het gedrag - wel of geen aanpassing van de arbeidsduur - van werknemers.

4.3 Beschrijvende analyses

MEER OF MINDER UREN WILLEN WERKEN

Zijn werknemers in Nederland tevreden over het aantal uren dat zij per week zijn overeengekomen? Niet alle werknemers. Tabel 4.1 laat zien dat anno 2002 bijna een kwart (23 procent) van de mannelijke en vrouwelijke werknemers de werkweek met ten minste vier uur wil aanpassen; 17 procent van de werknemers wil minder uren per week werken, terwijl 6 procent meer uren wil werken. Deze percentages verschillen sterk tussen mannen en vrouwen. Ontevreden mannelijke werknemers willen over het algemeen 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 procent) en degenen die meer uren willen werken (9 procent) meer in evenwicht. Het merendeel van de vrouwelijke werknemers heeft een aanstelling in deeltijd, hetgeen zowel aanpassing naar boven als aanpassing naar beneden mogelijk maakt.

Wat betreft opleidingsniveau blijken zowel de laagst als de hoogst geschoolde werknemers het minst tevreden over hun aanstellingsomvang. Lager opgeleide vrouwen (op of onder LBO/MAVO niveau) willen relatief vaak hun arbeidsaanbod vergroten. Hoger opgeleide vrouwen hebben juist relatief vaker een wens om minder uren te werken. Dit verschil kan worden verklaard door het gegeven dat lager opgeleide vrouwen doorgaans in kleine deeltijdbanen werkzaam zijn, terwijl hoger opgeleide vrouwen vaker voltijds werkzaam zijn. Als vrouwen hun arbeidsduurwensen zouden realiseren, valt dus - in elk geval voor de korte

termijn - te vrezen voor een verlies aan hooggekwalificeerd arbeidsaanbod. Bij mannen valt op dat vooral zij die alleen basisonderwijs hebben genoten relatief vaker minder uren willen werken.

Tabel 4.1: Wens om meer of minder uren te gaan werken, naar geslacht en opleidingsniveau, werknemers 25-55 jaar, 2002 (percentages)

Kenmerken	Minder uren werken	Evenveel uren werken 1)	Meer uren werken
Totaal	17	77	6
Geslacht			
Man	20	77	3
Vrouw	14	76	9
Mannen naar opleidingsniveau			
Bo	28	69	4
Ibo/mavo	20	76	4
Mbo/havo/vwo	20	77	3
Hbo	16	82	2
Wo	22	76	3
Vrouwen naar opleidingsniveau			
Bo	17	71	11
Ibo/mavo	9	79	12
Mbo/havo/vwo	12	80	8
Hbo	19	73	8
Wo	32	62	7

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 2002.

N = 1.506 (mannen), 1.378 (vrouwen).

1) Gewenste verandering per week is kleiner dan plus of min vier uren.

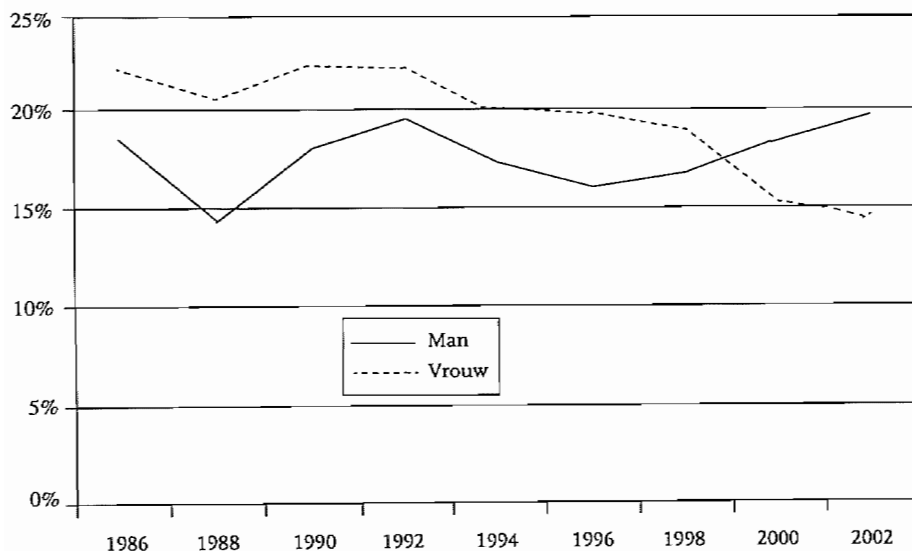
Op welke wijze hebben wensen rondom de arbeidsduur zich de afgelopen jaren ontwikkeld? In figuur 4.1 en figuur 4.2 wordt de ontwikkeling in het percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers dat minder, respectievelijk meer uren wil werken weergegeven voor de periode 1986–2002. Figuur 4.1 laat een dalende trend zien in het percentage vrouwen dat zegt minder uren te willen werken per week. Dit is in overeenstemming met de stijging vanaf de jaren tachtig van het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt. Kennelijk slagen vrouwen - althans op geaggregeerd niveau - er steeds beter in een baan te vinden met een aanstellingsomvang die bij hun voorkeur past.

Onder mannelijke werknemers is juist een trendmatige stijging waar te nemen in het percentage dat zegt de werkweek te willen verkorten. Na 1998 is het percentage mannen dat minder uren wil werken zelfs groter dan het percentage vrouwen met een dergelijke wens. De gestegen voorkeur onder mannelijke werknemers om minder uren te werken per week wordt echter niet vertaald in een stijgend percentage mannelijke deeltijders. Het aandeel mannelijke werknemers met een deeltijdaanstelling is sinds het midden van de jaren tachtig

nauwelijks gestegen. Kennelijk hebben mannelijke werknemers weliswaar een voorkeur om minder uren te werken per week, maar kunnen, willen of durven zij deze voorkeur niet te realiseren (zie Fouarge & Baaijens, 2003: 31-33).

De voorkeur om minder uren per week te werken lijkt verder meer conjunctuurgevoelig te zijn onder mannen dan onder vrouwen. Figuur 4.1 laat tussen 1992 en 1996 een teruggang zien in het percentage mannelijke werknemers dat zegt minder uren te willen werken. Mogelijkerwijs heeft de verslechterde economische conjunctuur in de eerste helft van de jaren negentig een remmend effect gehad op het percentage mannen dat de aanstellingsomvang wil verminderen.

Figuur 4.1: Percentage werknemers 25-55 jaar dat minder uren wil werken per week, naar geslacht, 1986-2002



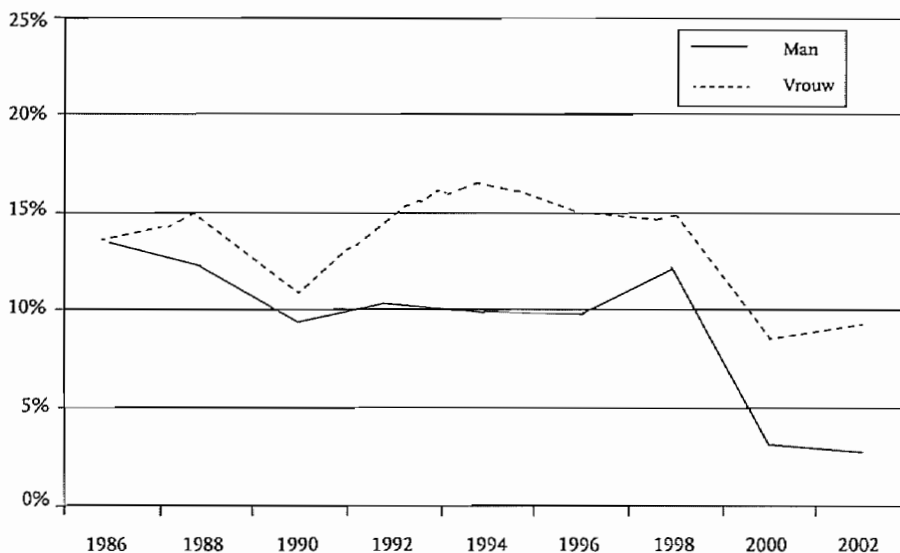
Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002. Werknemers die de werkweek met tenminste vier uur willen verminderen.

Figuur 4.2 laat vervolgens zien hoe, in dezelfde periode, de wens om meer uren te werken zich heeft ontwikkeld. Bij mannen lijkt sprake te zijn van een dalende voorkeur om de werkweek uit te breiden. Deze trend sluit aan bij de hierboven waargenomen stijgende voorkeur onder mannelijke werknemers om minder uren te werken. Onder vrouwelijke werknemers is tot en met 1998 daarentegen eerder sprake van een groeiend percentage werknemers dat meer uren zou willen werken.

De sterke daling in de percentages voor mannen en vrouwen na 1998 kan deels veranderingen in voorkeuren reflecteren, maar is vermoedelijk ook deels

te wijten aan een verandering in de vraagstelling (zie paragraaf 4.2). Vanwege deze verandering in de vraagstelling is enige voorzichtigheid geboden bij het vergelijken van voorkeuren aangaande uitbreiding van de werkweek voor en na 1998. Desalniettemin kan in ieder geval worden geconcludeerd dat gedurende bijna de gehele periode het aandeel vrouwen dat meer uren wenst te werken per week groter is dan het aandeel mannen met een dergelijke wens.

Figuur 4.2: Percentage werknemers 25-55 jaar dat meer uren wil gaan werken per week, naar geslacht, 1986-2002



Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002. Werknemers die de werkweek tenminste vier uur uit willen breiden.

WENSEN EN VERANDERINGEN

Teneinde te bestuderen in hoeverre werknemers succesvol zijn in het realiseren van hun wens om meer of minder uren te werken, zijn tweejaarlijkse veranderingen in de aanstellingsomvang berekend. In tabel 4.2 wordt, voor elke tweejaarlijkse periode, aangegeven wat het percentage werknemers is dat zijn of haar wens om de arbeidsduur aan te passen, heeft kunnen realiseren. Zo valt bijvoorbeeld te lezen dat 21 procent van de werknemers die in 1986 de wens hadden om minder uren te werken inderdaad minder uren zijn gaan werken tussen 1986 en 1988, maar dat de meerderheid (76 procent) evenveel uren is blijven werken.

Een eerste conclusie die op basis van tabel 4.2 kan worden getrokken, is dat de meeste werknemers die ontevreden zijn over hun aanstellingsomvang in het ene jaar, twee jaar later *niet* meer of minder uren zijn gaan werken. Kennelijk

zijn er dus belemmeringen in het spel, hetzij ingegeven door de werkgever, hetzij ingegeven door de werknemer zelf, die een rol spelen bij het realiseren van arbeidsduurwensen. Aanvullende analyses laten echter ook zien dat voorkeuren van werknemers in de loop van de tijd aan veranderingen onderhevig zijn en derhalve niet stabiel zijn. Over de verschillende jaren samen blijkt bijvoorbeeld dat ongeveer de helft van de werknemers die in jaar *t* een wens heeft om de duur van de werkweek aan te passen, maar deze wens twee jaar later niet heeft gerealiseerd, in jaar *t*+2 aangeeft *wel* tevreden te zijn over de omvang van de werkweek.

Tabel 4.2: Wensen om de arbeidsduur aan te passen en gerealiseerde aanpassingen, werknemers 25-55 jaar, 1986-2002 (percentages)

Gerealiseerde verandering						
Gewenste verandering	Minder uren	Evenveel uren ¹⁾	Meer uren	Minder uren	Evenveel uren ¹⁾	Meer uren
	1986-1988			1988-1990		
Minder uren	21	76	3	16	83	1
Evenveel uren ¹⁾	8	88	4	6	88	5
Meer uren	5	73	22	5	76	19
Totaal	10	84	6	8	86	6
	1990-1992			1992-1994		
Minder uren	13	83	4	19	80	1
Evenveel uren ¹⁾	5	89	6	8	88	4
Meer uren	4	68	28	6	73	21
Totaal	6	86	8	10	85	5
	1994-1996			1996-1998		
Minder uren	17	82	2	18	79	3
Evenveel uren ¹⁾	5	92	4	8	86	6
Meer uren	4	77	18	4	64	32
Totaal	7	88	5	9	82	9
	1998-2000			2000-2002		
Minder uren	26	72	2	22	70	8
Evenveel uren ¹⁾	9	82	9	11	76	14
Meer uren	5	62	33	8	56	37
Totaal	12	77	11	12	74	14

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.

1) Gewenste of gerealiseerde verandering is kleiner dan vier uren.

Een tweede conclusie is dat een wens om meer uren te werken gemakkelijker realiseerbaar lijkt te zijn dan een wens om minder uren te werken. Tabel 4.2 laat zien dat slechts 13 tot 26 procent van de werknemers met een wens om minder uren te werken twee jaar later de arbeidsduur heeft aangepast, tegenover 18 tot

37 procent van de werknemers met een wens om meer uren te werken. Het gevonden verschil is, in welvaarttheoretische zin, des te problematischer omdat uit de vorige paragraaf is gebleken dat het aandeel werknemers dat minder uren wil werken aanzienlijk groter is dan het aandeel werknemers dat meer uren wil werken.

Daarnaast kan in tabel 4.2 een conjunctureel effect worden waargenomen. In periodes van economische teruggang, zoals de beginjaren negentig, blijkt een kleiner deel van de werknemers zijn of haar wens om minder uren te werken om te zetten in een daadwerkelijke vermindering van de werkweek. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat dit tijdens economisch slechte jaren als een 'verkeerd' signaal naar de werkgever toe wordt gezien. In periodes van economische bloei, zoals de eindjaren negentig, daarentegen blijkt een groeiend percentage zijn of haar wens om minder uren te werken om te zetten in een daadwerkelijke vermindering van de werkweek. Ook de wens om meer uren te werken wordt dan vaker omgezet in een vermeerdering van de werkweek. Tezamen wijst dit er op dat werknemers in perioden van krapte op de arbeidsmarkt er beter in slagen om hun wensen te realiseren.

Tot slot kan nog worden opgemerkt dat de mate van 'ongewenste' aanpassingen in de arbeidsduur (geen wens om de arbeidsduur aan te passen, maar toch een verandering daarin) in de tweede helft van de onderzochte periode groter lijkt te zijn dan tijdens de eerste helft. Mogelijkerwijs is dit een effect van de toegenomen flexibiliteit van de arbeidsmarkt in deze jaren.

In tabel 4.3 zijn de gegevens over de verschillende jaren gepoold (alle jaren en veranderingen zijn samengenomen) en naar geslacht uitgesplitst. De onderzochte periode overziend, blijkt dat ongeveer een vijfde van de werknemers met een wens om minder te werken twee jaar later inderdaad minder is gaan werken (niet in de tabel). Van de werknemers met een wens om meer te gaan werken is dat ruim een kwart.

Tabel 4.3: Wensen om de arbeidsduur aan te passen en gerealiseerde aanpassingen, werknemers 25-55 jaar, naar geslacht, gepoolde gegevens voor 1986–2002 (percentages)

Gewenste verandering	Gerealiseerde verandering		
	Minder uren	Evenveel uren 1)	Meer uren
Mannelijke werknemers			
Minder uren	9	89	2
Evenveel uren 1)	5	92	3
Meer uren	4	85	11
Totaal	5	91	4
Vrouwelijke werknemers			
Minder uren	34	62	4
Evenveel uren 1)	13	74	14
Meer uren	7	50	43
Totaal	16	68	16

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 1986–2002.

1) Gewenste of gerealiseerde verandering is kleiner dan plus of min vier uren.

Tabel 4.3 laat significante verschillen zien tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Mannen hebben een stabiel patroon wat betreft aantallen gewerkte uren dan vrouwen: slechts 9 procent van de mannelijke werknemers verandert zijn arbeidstijd tussen twee opeenvolgende peilingen, tegenover 32 procent van de vrouwelijke werknemers. Verder blijken mannen die minder uren willen werken aanzienlijk minder vaak geneigd te zijn dat daadwerkelijk te gaan doen dan vrouwen met een dergelijke wens: 9 procent versus 34 procent. Het lijkt er daarmee op dat de wens om minder uren te werken bij mannen langer latent blijft dan bij vrouwen. Op dit punt komen wij aan het einde van dit hoofdstuk terug. Ook de wens om meer uren te werken wordt minder vaak gerealiseerd door mannen dan door vrouwen: 11 procent versus 43 procent. Bij de laatste bevinding dient echter rekening te worden gehouden met het feit dat mannelijke werknemers doorgaans voltijds werkzaam zijn. Derhalve is het voor hen moeilijk om contractueel meer uren te gaan werken per week.

Bovenstaande resultaten leiden tot de vraag wat bepaalt of verzoeken van werknemers om de arbeidsduur aan te passen wel of niet worden gehonoreerd. Deze vraag staat centraal in de volgende paragraaf.

4.4 De reactie van werkgevers op verzoeken om de arbeidsduur aan te passen

Vanuit de standaard economische theorie kan verwacht worden dat de bereidheid van werkgevers om een werknemer meer of minder uren te laten werken afhangt van diens productiviteit in relatie tot de loonkosten. Zo zal een werkgever eerder bereid zijn om een verzoek voor verlenging van de werkweek te honoreren van een productieve werknemer dan van een minder productieve werknemer. Een werkgever zal ook eerder geneigd zijn om in te gaan op het verzoek voor een

kortere werkweek van een minder productieve werknemer. Om de reactie van werkgevers op verzoeken tot aanpassing van de werkweek nader te analyseren, maken wij hieronder gebruik van een verklaringsschema dat als uitgangspunt heeft dat werkgevers twee algemene doelen nastreven: sociale waardering en fysiek welbevinden (Lindenberg & Frey, 1993).

SOCIALE WAARDERING

Werkgevers kunnen op twee manieren sociale waardering verwerven. De eerste mogelijkheid is extern, namelijk via het maatschappelijk aanzien van de organisatie. Hierbij zijn de normen en de waarden van de omgeving van de organisatie van belang. Een onderzoekslijn die zich bezig houdt met dit vraagstuk is binnen de sociologie bekend als 'institutionele theorie' (zie bijvoorbeeld Goodstein, 1994). Toegepast op dit onderzoek impliceert deze onderzoekslijn dat de wijze waarop werkgevers reageren op verzoeken om de arbeidstijden aan te passen mede afhangt van institutionele druk en dat organisaties verschillen in de mate waarin zij daar gevoelig voor zijn (zie ook Barham et al., 1998; Klein et al., 2000). Dit impliceert enerzijds dat werkgevers zich verschillend zullen gedragen omdat zij verschillen in de mate waarin zij belang hechten aan het imago dat zij in de buitenwereld hebben (hun maatschappelijk aanzien) en anderzijds dat werkgevers eerder arbeidstijdwensen in zullen willigen van werknemers waar de maatschappelijke druk groter voor is.

Het kan worden verwacht dat grote organisaties meer vatbaar zijn voor deze druk omdat zij meer in het oog vallen en overheidsorganisaties omdat zij vaker een voorbeeldfunctie willen vervullen. Verder kan worden verwacht dat de maatschappelijke druk om vrouwen toe te staan hun arbeidstijden aan te passen groot is. Ten eerste is acceptatie van deeltijdarbeid voor vrouwen groter dan voor mannen en ten tweede is het ook vandaag de dag nog zo dat mannen nog vaak gezien worden als primaire inkomensverdieners, terwijl vrouwen worden gezien als secundaire inkomensverdieners met primaire verantwoordelijkheid voor het huishouden en zorg voor de kinderen. Behalve maatschappelijke druk ten gunste van vrouwen is ook sprake van steun voor ouders. Onderzoek van bijvoorbeeld Hooghiemstra (2000) laat zien dat Nederlanders van mening zijn dat iedereen vrij zou moeten zijn om zelf te bepalen of ze wel of niet kinderen willen hebben, maar dat als er kinderen zijn in het huishouden, zij prioriteit moeten krijgen. De heersende maatschappelijke norm en de eigen wens om veel aandacht aan de kinderen te besteden is voor veel ouders reden om veel tijd met hun kinderen door te brengen (Knijn, 1997). Het kan worden verwacht dat een verzoek om minder uren te werken om meer tijd te hebben voor de zorg van kinderen meer institutionele steun krijgt dan een verzoek dat wordt gedaan om een ander, persoonlijk belang. Gezien de hierboven geschetste rolverdeling kan worden verwacht dat dit met name voor moeders het geval zal zijn.

De tweede mogelijkheid om sociale waardering te verwerven, loopt via een route binnen de organisatie, namelijk via het minimaliseren van de frequentie van conflicten. Een onderzoekslijn die zich met deze kwestie bezig houdt, is de afhankelijkheidstheorie (Bartol & Martin, 1988). Onderzoekers trachten

aan de hand van de afhankelijkheidstheorie onder andere te verklaren hoe de wijze waarop managers loonsverhogingen toekennen aan ondergeschikten wordt beïnvloed door de mate waarin managers afhankelijk zijn van hun ondergeschikten en door de mate waarin die afhankelijkheid wordt bedreigd. Op basis van deze ideeën kan worden verondersteld dat hoe afhankelijker een werkgever is van zijn werknemer, des te positiever hij zal reageren op een verzoek om de arbeidstijden aan te passen. Een eerste verwachting is daarom dat een werkgever eerder geneigd zal zijn om positief te reageren op een verzoek om de arbeidstijden aan te passen indien het verzoek afkomstig is van een ondergeschikte die goed presteert en/of beschikt over een goed netwerk en/of moeilijk vervangbaar is (zie ook: Klein et al., 2000).

In aanvulling hierop kan worden verondersteld dat naarmate de dreiging groter is dat werknemers de organisatie verlaten als aanpassing van de arbeidstijden niet wordt toegestaan, de kans groter is dat een verzoek wordt toegekend. Eerder is aangegeven dat met name vrouwelijke werknemers arbeid en zorg combineren. De dreiging van ongewenste uitstroom van ingewerkte vrouwelijke werknemers kan er toe leiden dat werkgevers toeschietelijk zijn wanneer verzoeken tot aanpassing van de arbeidstijden afkomstig zijn van deze groep.

Wanneer een verzoek om de arbeidstijden aan te passen wordt afgewezen, kunnen werknemers besluiten om elders een baan te zoeken waar het samengestelde pakket van uren en loon beter aansluit bij de wensen. Uit verschillende onderzoeken in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk komt naar voren dat sommige werknemers inderdaad van baan (werkgever) moeten veranderen om hun gewenste omvang van de werkweek te realiseren (Altonji & Paxson, 1988; 1992; Böheim & Taylor, 2001; Martinez-Granado, 2005). Euwals (2001) vindt vergelijkbare resultaten voor Nederland. We verwachten dat werknemers die tussen twee opeenvolgende meetmomenten van werkgever zijn veranderd via die verandering een deel van hun arbeidsduurwensen zullen hebben vervuld.

FYSIEK WELBEVINDEN

Winst en continuïteit van de organisatie zijn intermediaire doelstellingen voor de werkgever om het doel van fysiek welbevinden te realiseren. Als een werknemer met een verzoek tot verandering van arbeidstijden komt, dan veronderstelt de theorie van de arbeidsvraag dat werkgevers een afweging maken tussen de (verwachte) kosten en de (verwachte) opbrengsten van het verzoek. Een werkgever zal bij het streven naar maximalisatie van de winst een verzoek om de arbeidstijden aan te passen alleen inwilligen als de (verwachte) opbrengsten van het toekennen hoger zullen zijn dan de (verwachte) kosten van het toekennen. Hierbij gaat het om zowel directe als indirecte kosten en baten.

Wanneer werknemers betaalde arbeid combineren met onbetaalde arbeid, kan de coördinatie van beide taken een probleem voor hen vormen. Waarom zouden werkgevers zich om deze problemen bekommeren? De reden is dat wanneer de beschikbare tijd voor arbeid en zorgtaken niet in balans is, dit kan leiden tot stress, een hoger ziekteverzuim, absentie en zelfs uitstroom. Dit brengt niet alleen extra

kosten met zich mee voor de werkgever in de vorm van lagere productiviteit, maar in het geval van uitstroom wordt de werkgever ook geconfronteerd met kosten voor het vervangen van personeel. Het kan daarom verwacht worden dat werkgevers in organisaties waar deze problematiek een belangrijke rol speelt eerder geneigd zullen zijn om toe te geven aan arbeidstijdwensen van werknemers. Daarnaast leidt het feit dat het inwilligen van verzoeken kosten met zich meebrengt, tot de verwachting dat verzoeken makkelijker worden toegekend in organisaties waar winst wordt gemaakt of waar de formatieruimte groot is. Winst biedt immers meer ruimte voor 'maatwerk'.

Tot slot kan nog worden opgemerkt dat sommige organisaties het werken van veel uren als een indicatie gebruiken van betrokkenheid bij de organisatie of een andere kwaliteit die niet direct gemeten kan worden (Landers et al., 1996). Daarnaast wordt volwaardige functievervulling in sommige sectoren en organisaties nog op één lijn gesteld met een voltijdse vervulling. Dit leidt tot weerstand bij werkgevers om hogere en leidinggevende functies in deeltijd te laten vervullen. Binnen dergelijke organisaties kan de heersende bedrijfscultuur het toelaten van werken in deeltijd in de weg staan.

4.5 Operationalisering en model

Met onze data kan niet worden nagegaan of werknemers verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur hebben ingediend bij hun werkgever. Maar wij kunnen wel nagaan of zij meer of minder zijn gaan werken en of dit verband houdt met hun voorkeur voor meer of minder werken. Hierboven is afgeleid van welke categorieën werknemers verwacht kan worden dat zij een grotere kans hebben om de arbeidsduur aan te passen, alsmede binnen welke typen organisaties de kans groter is dat verzoeken om de arbeidsduur aan te passen, worden gehonoreerd. Bij het vertalen van de verwachtingen in paragraaf 4.4 naar de empirie blijkt echter dat met betrekking tot een aantal theoretische grootheden informatie ontbreekt in de data om deze in de empirische analyse op te nemen. Dit betekent dat niet alle geformuleerde verwachtingen getoetst kunnen worden. De onderstaande verwachtingen kunnen *wel* getoetst worden. Het kan worden verwacht dat werknemers een grotere kans hebben om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur gehonoreerd te krijgen:

- naarmate de organisatie waar zij werkzaam zijn groter is;
- indien werknemers werkzaam zijn in de publieke sector.

Daarnaast kan worden verwacht dat de volgende categorieën werknemers er makkelijker in slagen om hun gewenste aanpassing te realiseren:

- vrouwen;
- moeders;
- werknemers die van baan veranderen.

MODEL

Ten einde de kans te bepalen dat een werknemer meer of minder is gaan werken, dan wel evenveel uren is blijven werken, is een multinomiaal logit model geschat,

waarbij de kans om meer of minder uren te gaan werken wordt vergeleken met de kans om evenveel uren te blijven werken. Het model is geschat op een ongebalanceerde dataset en heeft betrekking op werknemers in de leeftijd 25-55 jaar.¹ Er is verder voor gekozen om het model apart te schatten voor mannen en vrouwen, omdat zij sterk verschillen in hun arbeidsmarktgedrag.

OPERATIONALISERING

De kans dat een werknemer tussen t en $t+2$ minder of meer gaat werken wordt verklaard aan de hand van persoonlijke en huishoudkenmerken, baankenmerken, organisatiekenmerken, periode-effecten, baanmobiliteit en preferenties. De meeste verklarende variabelen zijn gemeten in jaar t . Geboorte van een kind en baanmobiliteit meten een verandering tussen t en $t+2$.

a) Persoonlijke en huishoudkenmerken

Leeftijd is de leeftijd van de respondent in het jaar van het interview. Opleidingsniveau kan vijf waarden aannemen: basisonderwijs (BO, dit is de referentiecategorie); LBO/MAVO; MBO/HAVO/VWO; HBO; WO. Met betrekking tot de huishoudsamenstelling zijn vier situaties onderscheiden: paar zonder kind(eren) van zes jaar of jonger (referentiecategorie); paar met kind(eren) van zes jaar of jonger, gescheiden/weduwe(naar); alleenstaand. Kind in tussentijdse periode geeft aan dat de respondent of de partner van de respondent in de periode tussen twee opeenvolgende meetmomenten een kind gekregen heeft. Het aantal gewerkte uren van de partner geeft het contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren van de partner weer; deze variabele neemt de waarde nul aan indien de partner nul uren werkt of indien de respondent geen partner heeft.

b) Baankenmerken

Het uurloon van respondenten wordt weergegeven door het natuurlijk logaritme van het netto uurloon. Verder zijn een aantal dummy variabelen opgenomen om kenmerken van de baan weer te geven: vast contract (1=vast contract, 0=anders); leidinggevende functie (1=leidinggevende functie, 0=anders); zwaar werk (1=respondent geeft aan zwaar werk te moeten verrichten, 0=anders); ontevredenheid met baan (1=respondent geeft aan (helemaal) niet tevreden te zijn met zijn of haar baan, 0=anders); deeltijdbaan (1=deeltijdbaan (baan kleiner of gelijk aan 34 uur), 0=voltijdbaan); overwerk (1=respondent geeft aan (on)betaald overwerk te verrichten, 0= anders).

c) Organiseatiekenmerken

Sector van activiteit laat zien in welke bedrijfstak de respondent werkzaam is. Deze variabele neemt de volgende waarden aan: handel, horeca en vervoer (referentiecategorie); industrie, landbouw, energie en bouw; financiële en zakelijke dienstverlening; overige dienstverlening; openbaar bestuur, onderwijs; zorg en welzijn. Organisatiegrootte is verkregen door aan respondenten te vragen hoe groot de organisatie is waar zij werkzaam zijn en deze gegevens

vervolgens in te delen in drie categorieën: organisaties met 1-9 werknemers; organisaties met 10-99 werknemers; organisaties met 100 of meer werknemers (referentiecategorie).

d) Periode-effecten

Het panel beslaat de jaren 1986 tot en met 2002. Deze jaren zijn samengevat in drie perioden: de periode 1986–1994, de periode 1994–2000 en de periode 2000–2002. De keuze voor deze indeling is gebaseerd op de conjuncturele ontwikkeling in Nederland. De periode 1986–1994 beslaat drie overgangen, te weten de overgang van 1986 naar 1988, van 1988 naar 1990, van 1990 naar 1992 en van 1992 naar 1994. De periode 1994–2000 is de referentieperiode en beslaat drie overgangen, te weten de overgang van 1994 naar 1996, van 1996 naar 1998 en van 1998 naar 2000. De periode 2000–2002 tenslotte beslaat de overgang van 2000 naar 2002. In 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur ingevoerd (Waa). Volgens de Waa hebben werknemers het recht om een verkleining of verruiming van hun aanstellingsomvang binnen hun huidige functie te vragen. Een dergelijk verzoek mag slechts door de werkgever worden geweigerd indien sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Veranderingen in de arbeidsduur na 2000 kunnen dus geïnterpreteerd worden als mogelijke effecten van de Waa. Het kan worden verwacht dat aanpassingen van de arbeidsduur na invoering van de Waa gemakkelijker gerealiseerd kunnen worden dan in de jaren daarvoor. De periode-effecten zijn zelfstandig in het model opgenomen en daarnaast als kruisterm met respectievelijk baanmobiliteit en met voorkeuren van werknemers. Op deze manier is het mogelijk te bestuderen of werknemers er in de periode na de invoering van de Waa wel of niet beter in slagen om hun voorkeuren te realiseren alsmede of aanpassingen wel of niet vaker in de eigen functie plaatsvinden.

e) Baanmobiliteit

Baanmobiliteit is op twee manieren in het model opgenomen, als interne baanmobiliteit en als externe baanmobiliteit. Als de respondent tussen t en $t+2$ van functie veranderd is, maar bij dezelfde werkgever is blijven werken, neemt de dummy interne mobiliteit de waarde 1 aan, anders de waarde 0. Als de respondent tussen t en $t+2$ van werkgever veranderd is, neemt de dummy externe mobiliteit de waarde 1 aan, anders 0.

4.6 Verklarende analyses

In deze paragraaf wordt nagegaan welke kenmerken van de werknemer, van het huishouden waartoe hij of zij behoort, en van de baan c.q. de organisatie waarin de werknemer werkzaam is, bepalen dat een werknemer minder uren gaat werken, evenveel uren blijft werken of meer uren gaat werken per week. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met periode-effecten en het effect van baanmobiliteit en voorkeuren.

In tabel 4.4 worden de schattingsresultaten gepresenteerd voor de kans dat vrouwen in loondienst meer of minder uren gaan werken. Uit de tabel blijkt dat de wens om minder (meer) uren te werken voor vrouwen een sterk voorspellend

effect heeft op de kans om de arbeidsduur te verminderen (uit te breiden). Dit bevestigt de resultaten van eerder onderzoek voor Nederland (Euwals, 2001) en voor Groot Brittannië (Böheim & Taylor, 2004). Er wordt geen verschil waargenomen tussen de drie onderscheiden perioden. Dit betekent dat het in de periode na invoering van de Waa niet makkelijker is om een wens tot aanpassing van de arbeidsduur te realiseren dan in de periode daarvoor. Dit zou wel het geval zijn geweest als de kruisterm tussen de wens om minder (meer) uren te werken en de dummy 2000-2002 een significant positief teken had gehad.

Tabel 4.4 bevestigt dat de huishoudsamenstelling van invloed is op veranderingen in het urenaanbod van vrouwen, althans wat betreft de kans om minder uren te gaan werken. Vrouwen hebben een grotere kans om minder uren te gaan werken na de geboorte van een kind. Vanuit het oogpunt van menselijk kapitaal is een deeltijdaanstelling een aantrekkelijker optie dan gehele uittreding na de geboorte van kinderen. Groot et al. (1988) en Mertens (1998) laten bijvoorbeeld zien dat menselijk kapitaal minder snel aan waarde inboet wanneer - bijvoorbeeld via een deeltijd baan - de band met de arbeidsmarkt behouden blijft, dan wanneer iemand, ook al is dat slechts tijdelijk, de arbeidsmarkt volledig verlaat. Vrouwen met jonge kinderen blijken géén grotere of kleinere kans te hebben om hun uren aan te passen. Vrouwen met jonge kinderen worden over het algemeen maximaal geconfronteerd met de combinatie van arbeid en zorgtaken. Het kan daarom worden verwacht dat zij heel bewust hebben gekozen voor hun huidige urenomvang. Het resultaat in tabel 4.4 sluit hierbij aan.

Ook het aantal uren dat de partner werkt heeft een significant effect op het arbeidsmarktgedrag van vrouwen. Naarmate haar partner meer uren werkt, is de kans kleiner dat een vrouw minder uren gaat werken. Dit lijkt in eerste instantie tegenstrijdig, maar lijkt steun te geven aan de gedachte dat er 'homogamie van uren' bestaat: naarmate werknemers vaker een partner zoeken en vinden met een gelijk opleidingsniveau is de kans groter dat beide partners evenveel uren (willen) werken. Hun arbeidsduurpreferenties zullen dan meer overeenkomen en zij hebben een vergelijkbare verdien capaciteit. Het feit dat vrouwen in Nederland vaker reeds in deeltijd werken, biedt dan een verklaring voor het hier gevonden negatieve effect.

Wat baankenmerken betreft, valt op dat het uurloon zowel van invloed is op de kans om minder uren te gaan werken als op de kans om meer uren te gaan werken. Het negatieve effect op de kans om minder uren te gaan werken, laat zien dat vrouwen kennelijk niet bereid zijn om een hoog inkomen op te geven voor extra vrije tijd en kan er op duiden dat zij zich (nog) niet op het 'backward bending' gedeelte van hun arbeidsaanbodcurve bevinden. Het is echter ook mogelijk dat het uurloon de 'zwaarte' van een functie weerspiegelt en dat vrouwen in zwaardere functies minder geneigd zijn om de arbeidsduur te verminderen.

Dit sluit aan bij de bevinding dat vrouwen met een leidinggevende functie een kleinere kans hebben om minder uren te gaan werken. Bij leidinggevende vrouwen zou overigens ook de heersende organisatiecultuur een rol kunnen spelen: voor vrouwen lijkt het over het algemeen moeilijker te zijn om door te stromen naar leidinggevende posities dan voor mannen, waardoor vrouwen,

Tabel 4.4: Parameters van het multinomiale logit model ter verklaring van de kans om minder uren of meer uren te gaan werken tussen jaar t en jaar t+2, vrouwen in loondienst 25-55 jaar, gepoolde gegevens voor 1986-2002

Referentiecategorie: evenveel uren blijven werken	Coëfficiënten [t-waarde]			
	Minder uren gaan werken		Meer uren gaan werken	
Kenmerken				
Persoonlijke en huishoudkenmerken				
Leeftijd	-0,005	[0,08]	0,061	[0,83]
(Leeftijd*leeftijd)/100	0,002	[0,02]	-0,102	[1,10]
Opleidingsniveau (referentie: basisonderwijs)				
Lbo/mavo	-0,011	[0,04]	-0,012	[0,04]
Mbo/havo/vwo	-0,142	[0,51]	-0,079	[0,29]
Hbo	0,433	[1,41]	0,010	[0,03]
Wo	0,750	[1,77]	-0,368	[0,94]
Huishoudsamenstelling (referentie: paar zonder kind(eren) jonger dan 6 jaar)				
Paar met kind(eren) jonger dan 6 jaar	-0,018	[0,12]	-0,259	[1,87]
Gescheiden/weduwe/weduwenaar	-0,644	[2,27]*	0,205	[0,76]
Alleenstaand	-0,885	[3,72]**	0,041	[0,15]
Kind krijgen 1)	1,505	[9,06]**	-0,179	[0,70]
Aantal gewerkte uren partner	-0,009	[2,42]*	-0,002	[0,43]
Baankenmerken				
Ln(uurloon)	-1,184	[5,10]**	0,596	[2,63]**
Vast contract 1)	-0,292	[1,60]	-0,732	[4,62]**
Leidinggevende functie 1)	-0,373	[2,61]**	-0,350	[2,15]*
Lichamelijk zwaar werk 1)	0,079	[0,60]	-0,114	[0,91]
Ontevreden over werk 1)	-0,038	[0,19]	0,339	[1,95]
Deeltijdaanstelling 1)	-0,233	[1,55]	2,006	[8,16]**
Overwerk 1)	0,170	[1,33]	-0,055	[0,41]
Organisatiekenmerken				
Sector (referentie: handel, horeca en vervoer)				
Industrie, landbouw, energie en bouw	-0,053	[0,25]	0,147	[0,65]
Financiële en zakelijke dienstverlening	-0,199	[0,97]	-0,230	[1,04]
Overige dienstverlening	0,242	[1,01]	0,299	[1,29]
Openbaar bestuur	0,080	[0,35]	-0,019	[0,08]
Onderwijs	0,313	[1,42]	0,271	[1,29]

Zorgen/welzijn	0,208	[1,18]	0,053	[0,31]
Organisatiegrootte (referentie: 100 of meer werknemers)				
10-99 werknemers	0,152	[1,28]	0,409	[3,32]**
1-9 werknemers	-0,085	[0,47]	0,147	[0,84]
Periode-effecten (referentie: 1994-2000)				
1986-1994	-0,338	[1,78]	0,174	[0,91]
2000-2002	-0,511	[2,41]*	0,230	[1,04]
Baanmobiliteit en tijd				
Externe baanmobiliteit 1)	1,531	[6,72]**	1,869	[8,84]**
Externe baanmobiliteit * tijd (referentie: externe baanmobiliteit * 1994-2000)				
externe baanmobiliteit * 1986-1994	-0,237	[0,81]	-0,615	[2,11]*
externe baanmobiliteit * 2000-2002	-0,150	[0,41]	-0,174	[0,48]
Interne baanmobiliteit 1)	0,715	[3,13]**	1,458	[6,67]**
Interne baanmobiliteit * tijd (referentie: interne baanmobiliteit * 1994-2000)				
interne baanmobiliteit * 1986-1994	0,778	[2,53]*	-0,045	[0,14]
interne baanmobiliteit * 2000-2002	0,256	[0,65]	0,187	[0,50]
Voorkeuren				
Wens om minder uren te werken	1,200	[6,42]**	-0,364	[1,16]
Wens om minder uren te werken * tijd (referentie: wens om minder uren te werken * 1994-2000)				
Wens om minder uren te werken * 1986-1994	-0,080	[0,32]	-0,297	[0,61]
Wens om minder uren te werken * 2000-2002	-0,194	[0,56]	0,130	[0,25]
Wens om meer uren te werken	-0,357	[1,03]	1,220	[6,46]**
Wens om meer uren te werken * tijd (referentie: wens om meer uren te werken * 1994-2000)				
Wens om meer uren te werken * 1986-1994	0,479	[1,08]	0,033	[0,12]
Wens om meer uren te werken * 2000-2002	-0,303	[0,47]	-0,286	[0,68]
Constante	1,543	[1,15]	-5,853	[3,85]**
N	3.508			
Log pseudo-likelihood	-2360,0401			

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.

1) dummy variabele (1 indien kenmerk van toepassing).

* significant op 5 procent; ** significant op 1 procent.

eenmaal op een dergelijke positie, minder geneigd kunnen zijn een eventuele deeltijdwens kenbaar te maken. Vrouwen met een leidinggevende functie hebben tevens een kleinere kans om meer uren te gaan werken. De reden hiervoor zou kunnen zijn dat leidinggevend over het algemeen reeds voltijds werkzaam zijn, zodat meer uren werken niet mogelijk is. Zoals verwacht kan worden, hebben vrouwen met een deeltijdaanstelling een grotere kans om meer uren te gaan werken.

Wat betreft organisatiekenmerken blijken vrouwen die werkzaam zijn in middelgrote organisaties een grotere kans te hebben om meer uren te gaan werken dan vrouwen in grote organisaties. Wat betreft de kans om minder uren te gaan werken, wordt geen effect gevonden. Deze resultaten sluiten niet aan bij hetgeen werd verwacht. Naar sector wordt geen verschil waargenomen in de mate waarin vrouwen de arbeidsduur aanpassen.

De kans op vermindering van de werkweek is groter in de periode na 2000 - en daarmee na de invoering van de Waa - dan in de jaren daarvoor. Er wordt geen effect gevonden voor de kans om meer uren te gaan werken. Mogelijkerwijs speelt daarbij een rol dat de Waa een effectiever hulpmiddel is voor wie minder uren wil werken dan voor wie meer uren wil werken.

Tot slot kan worden gekeken naar de mate waarin veranderingen in de arbeidsduur samenhangen met baanmobiliteit. Het blijkt dat vrouwen die van werkgever zijn veranderd een grotere kans hebben om de arbeidsduur aan te passen. Daarnaast blijkt een verandering van functie bij dezelfde werkgever de kans te vergroten om minder uren te gaan werken. Deze resultaten lijken er op te wijzen dat sommige vrouwen inderdaad van baan moeten veranderen om hun arbeidsduur aan te passen. Een wet als de Waa biedt de mogelijkheid om dergelijke arbeidsmarkttransities overbodig te maken; de Waa heeft immers tot doel om aanpassing van de arbeidsduur binnen de eigen functie te vergemakkelijken. Indien aanpassing van de arbeidsduur in de periode na de invoering van de Waa minder vaak gepaard zou gaan met baanmobiliteit (en dus vaker binnen dezelfde functie zou plaatsvinden), dan had de kruisterm tussen externe baanmobiliteit en de dummy 2000-2002, respectievelijk de kruisterm tussen interne baanmobiliteit en de dummy 2000-2002 een significant negatief teken moeten hebben gehad. Dit is echter niet het geval. Een vergelijkbare wet in Duitsland (zie hoofdstuk 9) heeft evenmin effect gehad (Munz, 2004).

Tabel 4.5 laat vervolgens de schattingsresultaten zien voor de kans dat mannen in loondienst hun arbeidsduur aanpassen. Bij mannen geldt dat de wens om meer uren te werken wel een sterk voorspellend effect heeft op de kans om meer uren te gaan werken, maar dat de wens om minder uren te werken géén effect heeft. Daarnaast wordt voor mannen een periode-effect gevonden: na 2000 hebben werknemers met een wens om meer uren te gaan werken een grotere kans om deze wens te realiseren. Dit kan echter ook mede het gevolg zijn van de verandering in de vraagstelling (zie paragraaf 4.2) of van de hoogconjunctuur en de daarmee gepaard gaande schaarste op de arbeidsmarkt.

Mannen blijken, evenals vrouwen, een grotere kans te hebben om hun arbeidsduur te verminderen na de geboorte van een kind; het gevonden effect voor vrouwen is

echter groter. Verder wordt voor mannen gevonden dat het aantal uren dat de partner werkt een significant effect heeft op het arbeidsmarktgedrag. Bij mannen wordt echter een positief effect gevonden. Dit sluit aan bij de hierboven genoemde idee van 'homogamie van uren': naarmate vrouwen meer uren werken - gegeven het feit dat de meeste vrouwen in deeltijd werken - is de kans groter dat mannen minder uren gaan werken, zodat de werkweek van partners elkaar dichterbij nadert. De grotere werkweek van de vrouwelijke partner biedt de mogelijkheid - in termen van financiële restricties - voor mannen om minder uren te gaan werken.

Voor mannen geldt dat de kans om meer uren te gaan werken kleiner is indien een werknemer een vast contract heeft of een leidinggevende positie bezet. Ook bij mannen heeft het uurloon een positief effect op de kans om meer uren te gaan werken. Wat betreft het uurloon is hierboven opgemerkt dat het mogelijk is dat het inkomen 'gewicht' van de functie weerspiegelt. Het is goed mogelijk dat werknemers in hogere functies een grotere kans hebben om meer uren te gaan werken. Werknemers in zwaardere functies werken echter doorgaans al voltijds, hetgeen in de praktijk weinig ruimte laat om meer uren te gaan werken. Ook voor mannen met een leidinggevende functie en/of een vast contract geldt dat zij doorgaans voltijds werken, hetgeen een verklaring biedt voor het gevonden negatieve effect op de kans om meer uren te gaan werken.

Mannen die lichamelijk zwaar werk verrichten hebben een grotere kans om minder uren te gaan werken. Bij hen is het goed mogelijk dat de reductie in de arbeidsduur het gevolg is van lichamelijke klachten. Werknemers met een deeltijdaanstelling hebben zowel een grotere kans om meer uren te gaan werken als ook een grotere kans om minder uren te gaan werken. Bij vrouwen werd alleen een effect gevonden op de kans om meer uren te gaan werken. Een mogelijke verklaring voor het gevonden verschil is dat de meeste mannelijke deeltijders werkzaam zijn in grote deeltijdbanen zodat een verdere reductie reëel is, terwijl vrouwen vaker in een kleine(re) deeltijdbaan werken.

Wat betreft organisatiekenmerken hebben mannen, evenals vrouwen, een grotere kans om de arbeidsduur te vergroten indien zij in middelgrote organisaties werkzaam zijn. Voor mannen speelt verder, anders dan voor vrouwen, de sector van activiteit een belangrijke rol. Mannen in de sectoren onderwijs en zorg en welzijn hebben een grotere kans om minder uren te gaan werken. In de sectoren onderwijs en overige dienstverlening is het daarentegen makkelijker om de arbeidsduur te vergroten. Al met al biedt het onderwijs dus de meeste mogelijkheden aan mannen om de arbeidsduur aan te passen. Dit zou heel goed het gevolg kunnen zijn van de wijze waarop het werk binnen deze sector is georganiseerd en/of de taken worden geroosterd.

Wat betreft baanmobiliteit tenslotte blijkt voor mannen te gelden dat het veranderen van baan de kans vergroot op het aanpassen van de arbeidsduur, maar dat een verandering van functie bij dezelfde werkgever hier géén effect op heeft. Voor mannen wordt verder een effect gevonden voor externe baanmobiliteit in de periode na de invoering van de Waa: mannen die na 2000 van baan veranderen hebben een *kleinere* kans om meer uren te gaan werken.

Tabel 4.5: Parameters van het multinomiale logit model ter verklaring van de kans om minder uren of meer uren te gaan werken tussen jaar t en jaar t+2, mannen in loondienst 25-55 jaar, gepoolde gegevens voor 1986-2002

Referentiecategorie: evenveel uren blijven werken	Coëfficiënten (t-waarde)			
	Minder uren gaan werken		Meer uren gaan werken	
Kenmerken				
Persoonlijke en huishoudkenmerken				
Leeftijd ¹	-0,052	[0,66]	0,044	[0,43]
(Leeftijd*leeftijd)/100	0,127	[1,33]	-0,110	[0,86]
Opleidingsniveau (referentie: basisonderwijs)				
Lbo/mavo	0,307	[1,17]	-0,067	[0,18]
Mbo/havo/vwo	0,383	[1,36]	-0,332	[0,84]
Hbo	0,632	[2,12]*	-0,395	[0,94]
Wo	0,626	[1,68]	-0,722	[1,44]
Huishoudsamenstelling (referentie: paar zonder kind(eren) jonger dan 6 jaar)				
Paar met kind(eren) jonger dan 6 jaar	0,143	[0,89]	-0,041	[0,20]
Gescheiden/weduwe/weduwenaar	0,771	[2,22]*	0,717	[1,23]
Alleenstaand	0,378	[1,76]	0,435	[1,57]
Kind krijgen 1)	0,413	[1,98]*	0,138	[0,53]
Aantal gewerkte uren partner	0,016	[3,41]**	0,010	[1,59]
Baankenmerken				
In (uurloon)	-0,365	[1,81]	1,378	[4,42]**
Vast contract 1)	-0,215	[0,90]	-0,541	[2,27]*
Leidinggevende functie 1)	-0,178	[1,34]	-0,368	[1,98]*
Lichamelijk zwaar werk 1)	0,481	[3,27]**	0,164	[0,85]
Ontevreden over werk 1)	0,144	[0,79]	0,230	[0,88]
Deeltijdaanstelling 1)	0,695	[3,84]**	2,939	[16,01]**
Overwerk 1)	-0,138	[1,11]	-0,085	[0,49]
Organisatiekenmerken				
Sector (referentie: handel, horeca en vervoer)				
Industrie, landbouw, energie en bouw	0,033	[0,18]	0,334	[1,39]
Financiële en zakelijke dienstverlening	0,177	[0,77]	0,029	[0,09]
Overige dienstverlening	-0,094	[0,25]	0,867	[2,40]*
Openbaar bestuur	0,012	[0,05]	-0,193	[0,54]
Onderwijs	1,394	[6,21]**	1,237	[4,16]**
Zorg en welzijn	0,624	[2,56]*	0,234	[0,62]

Organisatiegrootte (referentie: 100 of meer werknemers)				
10-99 werknemers	0,038	[0,30]	0,574	[3,14]**
1-9 werknemers	0,191	[0,95]	0,370	[1,22]
Periode-effecten (referentie: 1994-2000)				
1986-1994	-0,123	[0,64]	0,403	[1,41]
2000-2002	0,148	[0,54]	2,224	[7,87]**
Baanmobiliteit en tijd				
Externe baanmobiliteit 1)	1,017	[3,74]**	1,500	[4,69]**
Externe baanmobiliteit * tijd (referentie: externe baanmobiliteit * 1994-2000)				
externe baanmobiliteit * 1986-1994	0,293	[0,91]	-0,856	[2,14]*
externe baanmobiliteit * 2000-2002	0,230	[0,51]	-1,148	[2,18]*
Interne baanmobiliteit 1)	0,311	[1,01]	0,515	[1,14]
Interne baanmobiliteit * tijd (referentie: interne baanmobiliteit * 1994-2000)				
interne baanmobiliteit * 1986-1994	0,588	[1,62]	0,066	[0,12]
interne baanmobiliteit * 2000-2002	0,665	[1,35]	-0,665	[1,00]
Voorkeuren				
Wens om minder uren te werken	0,380	[1,54]	-0,714	[0,92]
Wens om minder uren te werken * tijd (referentie: wens om minder uren te werken * 1994-2000)				
Wens om minder uren te werken * 1986-1994	0,167	[0,54]	1,002	[1,26]
Wens om minder uren te werken * 2000-2002	0,061	[0,15]	0,708	[0,82]
Wens om meer uren te werken	-0,348	[0,84]	1,642	[5,12]**
Wens om meer uren te werken * tijd (referentie: wens om meer uren te werken * 1994-2000)				
Wens om meer uren te werken * 1986-1994	0,414	[0,83]	-0,186	[0,44]
Wens om meer uren te werken * 2000-2002	0,333	[0,40]	-2,030	[2,42]*
Constante	-3,163	[1,98]*	-9,105	[4,53]**
N	6.352			
Log pseudo-likelihood	-1816,9803			

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.

1) dummy variabele (1 indien kenmerk van toepassing).

* significant op 5 procent; ** significant op 1 procent.

4.7 Afsluiting

Kijkend naar de trend sinds 1986 valt op dat er bij mannen een stijgende voorkeur is om minder uren te gaan werken, terwijl daarvoor bij vrouwen juist een dalende voorkeur valt waar te nemen. Echter, ondanks het feit dat steeds meer mannen aangeven een dagdeel minder per week te willen werken, wordt deze voorkeur nauwelijks vertaald in het percentage mannelijke deeltijders. Blijkbaar hebben Nederlandse mannen weliswaar een voorkeur om minder uren te werken, maar kunnen, willen of durven zij deze latente voorkeur niet te realiseren.

Wanneer vervolgens gekeken wordt welk deel van de respondenten zijn of haar wens om meer of minder uren te werken daadwerkelijk omzet in een aanpassing van de arbeidsduur, dan mag geconcludeerd worden dat dit percentage laag is. Tussen 1986 en 2002 is slechts 13 tot 26 procent van de werknemers met een wens om minder uren te werken in het ene jaar, dat twee jaar later daadwerkelijk gaan doen. Van de werknemers met een wens om meer uren te werken is 18 tot 37 procent dat twee jaar later gaan doen. Een tweede conclusie is dan ook dat een wens om meer uren te werken gemakkelijker realiseerbaar lijkt te zijn dan een wens om minder uren te werken.

Daarnaast worden grote verschillen waargenomen tussen mannen en vrouwen. Uit de resultaten komt naar voren dat mannen een stabiel patroon hebben wat betreft aantallen gewerkte uren dan vrouwen. Mannen werken doorgaans voltijds en blijven dat ook doen. Vrouwen lijken hun arbeidsduur sneller aan te passen aan de levensfase - het hebben of krijgen van een partner en/of kinderen - waarin zij zich op dat moment bevinden. Het een kan overigens samenhangen met het ander: juist omdat vrouwen hun uren makkelijker of sneller aanpassen, laten zij ruimte voor hun mannelijke partners om dit *niet* te doen en/of geven zij hen onvoldoende ruimte om het *wel* te doen. Het is goed mogelijk dat als vrouwen zich minder flexibel op gaan stellen en/of meer ruimte geven aan mannen, dit op termijn resulteert in grotere flexibiliteit bij mannen op het punt van aanpassing van de arbeidsduur. Dit, echter, verdient nader onderzoek.

De resultaten laten verder zien dat werknemers in de periode na de invoering van de Waa niet gemakkelijker hun arbeidsduur lijken aan te kunnen passen dan in de periode daarvoor. Het gegeven dat geen effect van de wet wordt gevonden op de kansen om de werkweek uit te breiden kan als weinig verrassend worden beschouwd, gezien het feit dat de wet van meet af aan bedoeld was als een wet om vermindering van de arbeidsduur te regelen. Met betrekking tot de kansen om de werkweek te verminderen, is het ook niet verwonderlijk dat geen effect wordt gevonden. De Waa is immers ingevoerd in een periode dat deeltijdarbeid al redelijk gebruikelijk was in Nederland. Vanuit dat oogpunt was het dus waarschijnlijk ook niet zozeer de bedoeling om een trendbreuk te forceren, maar was het doel van de Waa eerder om te fungeren als een stok achter de deur, zodat werkgever en werknemer er belang bij hebben om een eventueel 'deeltijdprobleem' op een plezierige wijze op te lossen. Werkgevers weten immers dat als zij zich onredelijk opstellen bij een verzoek om de arbeidsduur aan te passen, een werknemer voor de rechter zijn of haar gelijk kan halen.² Dit is tegelijkertijd echter een oplossing die voor geen van beide partijen naar verwachting een eerste keuze zal

zijn, omdat de gang naar de rechter over het algemeen leidt tot een verstoorde arbeidsrelatie. Niet verrassend, laat onderzoek dan ook zien dat tot op heden relatief weinig rechtszaken zijn gevoerd (Van Beek et al., 2002; Veldman, 2003). Het lijkt er daarmee eerder op dat de overheid met de invoering van de Waa een signaal af heeft willen geven dat zij het normaal vindt dat een werknemer onder omstandigheden minder uren gaat werken. Werknemers hoeven dan ook volgens de wet geen opgave van redenen te geven voor hun verzoek, terwijl werkgevers uitdrukkelijk wel verplicht zijn om een eventuele afwijzing te motiveren. Van Beek et al. (2002) voegen hieraan toe dat zij verwachten dat naarmate de Waa langer van kracht is, er door middel van rechtspraak meer concrete voorbeelden komen van wat wel en niet als zwaarwegende bedrijfsbelangen telt om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te weigeren, die vervolgens kunnen doorsijpelen in de arbeidspraktijk.

NOTEN

- ¹ Dit houdt in dat respondenten, ten einde deel uit te maken van de dataset, niet aan alle negen golven hoeven te hebben deelgenomen, m.a.w. dat het aantal respondenten per golf mag verschillen.
- ² In principe bestond reeds voor de invoering van de Waa de mogelijkheid om in dergelijke gevallen naar de rechter te gaan - via de norm van 'goed werkgeverschap' - maar met de invoering van de wet is het recht op aanpassing van de arbeidsduur explicieter vastgelegd.

LITERATUUR

- Altonji, J.G. & C.H. Paxson (1988). Labor supply preferences, hours constraints and hours-wage trade-offs. *Journal of Labor Economics*, 6-2, 254-276.
- Altonji, J.G. & C.H. Paxson (1992). Labor supply, hours constraints and job mobility. *The Journal of Human Resources*, 27-2, 256-278.
- Barham, L.J., B.H. Gottlieb & E.K. Kelloway (1998). Variables affecting managers' willingness to grant alternative work arrangements. *The Journal of Social Psychology*, 138-3, 291-302.
- Bartol, K.M. & D.C. Martin (1988). Influences on managerial pay allocations: a dependency perspective. *Personnel Psychology*, 41-2, 361-378.
- Böheim, R. & M. Taylor (2001). *Actual and preferred working hours*. ISER Working Paper 2001-06. Essex: ISER, University of Essex.
- Böheim, R. & M.P. Taylor (2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42-1, 149-166.
- Euwals, R. (2001). Female labour supply, flexibility of working hours, and job mobility. *The Economic Journal*, 111-mei, c120-c134.
- Fouarge, D.J.A.G. & C. Baaijens (2003). *Veranderende arbeidstijden: slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* OSA publicatie A199. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Goodstein, J.D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues. *The Academy of Management Journal*, 37-2, 350-382.
- Groot, W., J.J. Schippers & J.J. Siegers (1988). The effect of interruptions and part-time work on women's wage rates. *De Economist*, 136-2, 220-238.
- Hooghiemstra, E. (2000). Denken over verdelen. In: S. Keuzekamp & E. Hooghiemstra (red.), *De kunst van het combineren: Taakverdeling onder partners* (101-123). SCP Publicatie 2000-4. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klein, K.J., L.M. Berman & M.W. Dickson (2000). May I work part-time? An Exploration of predicted employer responses to employee requests for part-time work. *Journal of Vocational Behavior*, 57-1, 85-101.
- Knijjn, T. (1997). Keuze voor en beleving van moederschap en vaderschap. In: M. Niphuis-Nell (red.), *Sociale atlas van de vrouw: Deel 4, Veranderingen in de primaire leefstijl* (223-245). SCP-cahier 141. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Landers, R.M., J.B. Rebitzer & L.J. Taylor (1996). Rat race redux: Adverse selection in the determinants of work hours in law firms. *American Economic Review*, 86-3, 329-348.
- Lindenberg, S. & B.S. Frey (1993). Alternatives, frames, and relative prices: a broader view of rational choice theory. *Acta Sociologica*, 36-3, 191-205.
- Martinez-Granado, M. (2005). Testing labour supply and hours constraints. *Labour Economics*, 12-3, 321-343.
- Mertens, E.H.M. (1998). *Loopbaanonderbreking en kinderen: gevolgen voor de beloning van vrouwen*. Dissertatie, Universiteit Utrecht.

- Munz, S. (2004). *Flexibility of working hours and job mobility in Germany: The role of the part-time and fixed-term act*. TLM.NET conferentie, 25-26 november 2004, Amsterdam (Nederland).
- Van Beek, A.M.L.J., A. van Doorne-Huiskes & A. Veldman (2002). *Wet aanpassing arbeidsduur: voortgangsrapportage*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Veldman, A. (2003). De Waa als instrument voor het combineren van arbeid en zorg. Een voortgangsrapportage op grond van jurisprudentieonderzoek. *Nemesis*, 19-1, 28-32.