

Reactie op: Het effect van telewerk op de arbeidsmarktpositie van vrouwen

Tim Berretty en Olivier Tanis laten in ESB 96(4601) zien dat telewerkers een hoger uurloon ontvangen dan niet-telewerkers.

Bovendien stellen zij dat telewerk het negatieve effect van kinderen op de arbeidsduur van vrouwen beperkt. Het stimuleren van telewerk zou daarom een bijdrage leveren aan de doelstellingen van het emancipatiebeleid.

De bevinding dat werknemers die telewerken meer verdienen kan op verschillende manieren worden verklaard. Telewerk kan de reden zijn dat werknemers meer verdienen, of werknemers die meer verdienen, kiezen er eerder voor om te gaan telewerken. Berretty en Tanis bepleiten het eerste. De redenering is dat telewerk werknemers, met name vrouwen, in staat stelt meer te werken, zodat zij meer menselijk kapitaal opbouwen en dus een hoger uurloon ontvangen. Echter, dit biedt geen verklaring voor een aantal belangrijke resultaten. Het blijft onduidelijk waarom mannen en vrouwen meer verdienen wanneer zij telewerken, terwijl er geen significante directe relatie bestaat tussen telewerken en arbeidsduur.

Een plausibele verklaring is dat werknemers met een hoger uurloon eerder gaan telewerken. Belangrijk is dat niet gemeten eigenschappen van de werknemer, ook binnen soortgelijke banen en bedrijven, een grote rol spelen. Werknemers die beter presteren en een betere relatie met hun leidinggevende hebben, hebben een betere onderhandelingspositie (Bailey en Kurland, 2002). Over het algemeen zijn de beste werknemers dan ook meer in staat toegang te krijgen

tot allerlei flexibele werkarrangementen (Golden, 2008). Het is evident dat werknemers met deze kenmerken meer verdienen. De positieve relatie tussen telewerk en uurloon die Berretty en Tanis vinden, betekent dus niet noodzakelijk een positief effect van telewerk op de arbeidsmarktpositie. Een analyse op basis van een longitudinaal databestand zou meer inzicht kunnen geven in de daadwerkelijke effecten van telewerk op arbeidsduur en uurloon. Omdat de effecten van telewerk onzeker zijn, valt het te betwijfelen of het stimuleren van telewerk een bijdrage levert aan de doelstellingen van het emancipatiebeleid. Mogelijk heeft telewerk zelfs negatieve effecten voor werknemers. Zo vervaagt telewerken de grens tussen werk en privé, wat kan leiden tot meer combinatiedruk en, soms onbetaald, overwerk (Peters en Van der Lippe, 2007). De baten in termen van meer flexibiliteit worden dus beperkt door de kosten in termen van meer stress en hogere werklasten. De netto effecten van telewerk zijn dus onduidelijk. Er moet daarom voorzichtig worden omgegaan met beleidsaanbevelingen.

LITERATUUR

- Bailey, D.E. en N.B. Kurland (2002) A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Golden, L. (2008) Limited access: disparities in flexible work schedules and work-at-home. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(1), 86-109.
- Peters, P. en T. van der Lippe (2007) The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430-447.

THOMAS VAN HUIZEN

Promovendus aan de Universiteit Utrecht

DANIEL POSSENRIEDE

Promovendus aan de Universiteit Utrecht

Naschrift door Tim Berretty en Olivier Tanis

Volgens Thomas van Huizen en Daniel Possenriede vormt het feit dat telewerk een positief effect heeft op het uurloon, maar geen effect heeft op de arbeidsduur een aanwijzing dat niet telewerk het uurloon beïnvloedt, maar de causaliteit omgekeerd is. Dit kan heel goed waar zijn, maar hierover gaat het artikel niet. De hypothese van het artikel is dat door telewerk vrouwen met kinderen meer kunnen werken en een hoger uurloon verdienen, al is dit laatste slechts zwak significant. Wanneer iemand geen kinderen heeft, of geen negatieve hinder van kinderen ondervindt (wat het geval is voor bijvoorbeeld veel mannen) is het best mogelijk dat telewerk geen invloed heeft op de arbeidsduur. Enige nuancering is daarbij wel degelijk op zijn plaats. Het model ondersteunt de hypothese dat door telewerk vrouwen met kinderen meer kunnen werken en een hoger uurloon verdienen. Het onderzoek bekijkt echter niet of de verhoging in het uurloon wordt veroorzaakt door de verhoging in de arbeidsduur. Dit is echter naar onze mening de meest voor de hand liggende verklaring, maar andere verklaringen zijn evengoed mogelijk. In

het model zijn diverse contextvariabelen opgenomen, zoals leeftijd, ervaring, opleidingsniveau en -type, beroepsniveau en -type, sector en de omvang van de organisatie. Zachte kenmerken, zoals motivatie, stress, sociale vaardigheden en de relatie met leidinggevers kunnen hier zeker een aanvulling op vormen. Telewerk biedt vaak meer flexibiliteit, maar kan ook meer verantwoordelijkheid en werkstress met zich meebrengen. Een gegevensbestand waarin zachte kenmerken zijn opgenomen biedt de mogelijkheid om in kaart te brengen hoe de gunstige netto-effecten zich verhouden tot de gunstige en ongunstige kwaliteitsaspecten van telewerk. Bovendien is het goed mogelijk dat de aangetoonde relatie veroorzaakt wordt door ontbrekende variabelen zoals motivatie en organisatievermogen. Gemotiveerde en georganiseerde mensen krijgen eerder de optie van telewerk aangeboden en kunnen beter met combinatiestress omgaan. Het opnemen van dit soort kenmerken kan dit uitsluiten. Daarnaast kan ook een longitudinaal bestand helpen meer algemene inzichten te bieden in de effecten van telewerk.

De redactie behoudt zich het recht voor inzending voor de rubriek reactie te wijzigen, in te korten, aan te passen of te redigeren ten behoeve van de leesbaarheid en argumentatie.