



## Te veel werken

**Auteur(s):**

Butter, F.A.G. den

*De auteur is hoogleraar algemene economie aan de Vrije Universiteit te Amsterdam. Deze bijdrage is in overwerk geschreven***Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4074, pagina 794, 25 september 1996

**Rubriek:**

Uit de vakliteratuur

**Trefwoord(en):**

arbeid, beloning, uit, de, vakliteratuur

**Onze minister van Financiën zit elke avond gewoon om zes uur achter de aardappels. Dat beweert minister Zalm althans in het septembernummer van het tijdschrift *Opzij*. Daarmee scoort hij hoog op de feministische meetlat. Zalm maakte in het interview dus niet alleen duidelijk dat hij niet langer wilde werken dan zijn contractuele arbeidstijd, hij zei ook dat niet te doen. Zalm liet zich zien als een goede econoom met een rationeel arbeidsaanbodgedrag.**

Toch is het niet voor iedereen rationeel om net zo lang te werken als men zou willen. In een recent artikel in de *American Economic Review* wordt getoond dat het in bepaalde gevallen vanuit rationeel gedrag verklaarbaar is dat de werknemers langer werken dan hun lief is <sup>1</sup>. De illustratie hiervan wordt niet gevonden in regeringskringen, maar bij advocatenkantoren.

In de advocatuur in de Verenigde Staten, en misschien ook wel in ons land, is het gebruik dat de beste advocaten op het kantoor 'partner' worden. De partners verdelen de winst van het kantoor, en hebben er dus belang bij dat nieuwe partners daaraan voldoende bijdragen. Wie partner wil worden, moet blijken zo'n bijdrage te kunnen leveren. Omdat de kwaliteit van het werk zelf vaak moeilijk meetbaar is, blijft vooral de bereidheid om te werken over als signaal. Deze 'indirecte' kwaliteitsmeting leidt tot averechtse selectie en een inefficiënt arbeidsmarktevenwicht: goede advocaten met een grote hekel aan overwerk worden niet naar waarde geschat.

Natuurlijk kan empirische toetsing van deze theorie slechts op fijnzinnige wijze plaatsvinden. Immers, de ambitieuze jonge advocaten zullen er niet openlijk voor uit komen dat ze langere werktijden maken dan ze zouden willen. Hun geneigdheid om lange werktijden te maken zou dan immers als onoprecht worden ontmaskerd. Vandaar dat de auteurs in een enquête onder medewerkers van twee grote advocatenkantoren op minder directe manier naar de achtergrond van de lange werktijden hebben gevraagd. Zo zijn de reacties van de medewerkers gepeild over een mogelijke wijziging van het aantal gewerkte uren met 5% in het komende jaar. Hierbij kon gekozen worden tussen drie alternatieven, namelijk (1) een vermindering van het aantal gewerkte uren met 5% zonder een wijziging in het inkomen; (2) geen wijziging in het aantal gewerkte uren met een salarisverhoging van 5%; (3) een toename van het aantal gewerkte uren met 5% en een salarisverhoging van 10%.

Een grote meerderheid van de respondenten bleek voor een zelfde salaris 5% minder te willen werken. Een dergelijk resultaat lijkt in overeenstemming met het arbeidsaanbod dat zich op het terugbuigende deel van de arbeidsaanbodcurve bevindt. De preferenties tussen inkomen en vrije tijd zijn daarbij zodanig dat men een deel van het extra te verdienen inkomen wil omzetten in extra vrije tijd. De uitkomst van de enquête bleek echter te resulteren in een negatieve loonelasticiteit van het arbeidsaanbod die vele malen groter is dan in andere studies wordt gevonden. Bovendien hadden in het verleden bij de desbetreffende advocatenkantoren feitelijke salarisverhogingen plaats gevonden die niet of nauwelijks tot een daling van het aantal gewerkte uren hadden geleid. Deze resultaten lijken de hypothese van een inefficiënt evenwicht met te lange werktijden te bevestigen.

Bovendien kregen de onderzoekers via verschillende manieren van vraagstelling de bevestiging dat de bereidheid om, indien gewenst, een lange werktijd te maken, een zeer belangrijke rol speelt in de keuze bij promoties. Van de medewerkers die voor promotie in aanmerking komen beschouwde maar liefst 96% de bereidheid lang te werken als een belangrijke factor in de promotie-beslissing. Dit percentage ligt zelfs nog hoger dan dat van de kwaliteit van het werk, waarvan 90% het belang als factor bij een eventuele promotie inszag. Bij de winnaars in de rat race, de partners, werd de kwaliteit van het werk overigens wel hoger gewaardeerd dan de bereidheid om lang te werken. Dat dergelijke normen ook gemeengoed waren binnen de advocatenkantoren bleek uit de antwoorden op de vraag in welke mate men de eigen werktijd zou aanpassen indien bekend zou worden dat de andere medewerkers van het advocatenkantoor hun werktijd met 5% hadden uitgebreid. In een gebruikelijk arbeidsaanbodmodel zou een dergelijke uitbreiding van de werktijd geen invloed op de preferenties van de anderen moeten hebben. Maar in dit geval bleek een significant deel van de respondenten hun werktijd te willen uitbreiden indien anderen dat ook deden.

Kortom, binnen een cultuur waar, bij gebrek aan de mogelijkheid kwaliteit direct te meten, lang overwerken als een indirect teken van kwaliteit wordt gezien, wordt inefficiënt gewerkt. Het management kan dat doorbreken door duidelijk te maken zelf om zes uur achter de aardappelen te willen zitten, zoals minister Zalm deed. Maar alleen als woorden door daden gevolgd worden, zal dit bijdragen tot een efficiënter functioneren van de arbeidsmarkt binnen de organisatie

1 R.M. Landers, J.B. Rebitzer en L.J. Taylor, Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms, *American Economic Review*, 1996, blz. 329-348.

Copyright © 1996 - 2003 Economisch Statistische Berichten ( [www.economie.nl](http://www.economie.nl) )