



Verandering van arbeidsduur en baan

Auteur(s):

Baaijens, C
Fouarge, D. J.A.G.

De auteurs zijn respectievelijk verbonden aan de Universiteit Utrecht en aan de Universiteit van Tilburg en OSA. c.baaijens@econ.uu.nl

Verschenen in:

ESB, 88e jaargang, nr. 4416, pagina 496, 17 oktober 2003

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

Aanpassingen van werktijd gaan doorgaans gepaard met een verandering van werkgever of van functie. Met de WAA is getracht dit te doorbreken. Dat doel is nog niet bereikt.

In Nederland is het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemer de afgelopen decennia gestaag afgenomen. Tevens is het aandeel deeltijders sterk gegroeid. Deze groei heeft zich in vrijwel alle West-Europese landen voorgedaan, maar nergens werken zo veel mannen en vrouwen in deeltijd als in Nederland. Desondanks is het aantal uren dat men werkt lang niet altijd gelijk aan het aantal uren dat men bij voorkeur zou willen werken. Dit is ook een zorg van de overheid. Zo geldt sinds 1 juli 2000 het recht van werknemers om hun arbeidsduur aan te passen. Volgens de Wet aanpassing arbeidsduur (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.

Tegen de achtergrond van de binnenkort te verschijnen evaluatie van de WAA door het Ministerie van szw staat in dit artikel de vraag centraal in hoeverre de WAA aanpassing van de arbeidsduur tot dusverre heeft vergemakkelijkt. Hiertoe zullen we kijken naar de mate waarin werknemers ontevreden zijn met hun de omvang van hun aanstelling en in hoeverre zij erin slagen om hun gewenste arbeidsduur te realiseren. Voor de analyses is gebruik gemaakt van het osa-Arbeidsaanbodpanel¹. Dit is een tweejaarlijks grootschalig arbeidsaanbod-onderzoek, WAArbij bij elke peiling telkens dezelfde respondenten worden benaderd. Voor dit artikel maken we gebruik van de jaren 1986-2002. Het blijkt dat ook na de invoering van de WAA aanpassingen in de arbeidsduur even vaak gepaard gaan met een verandering van werkkring of functie als in de periode voor invoering.

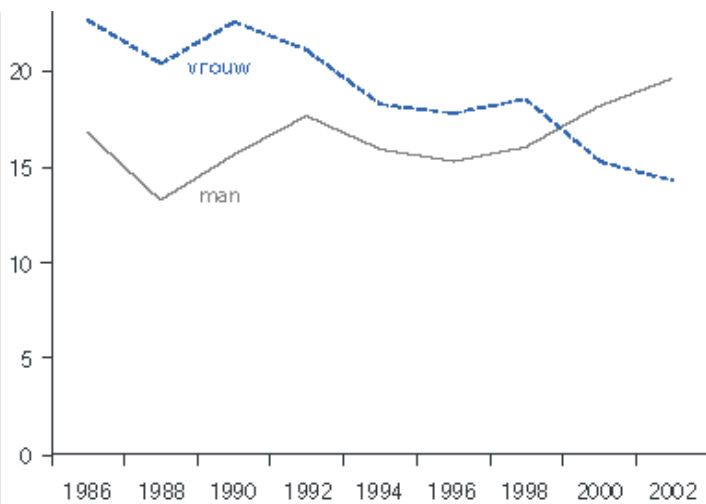
Wensen van werknemers

In hoeverre zijn werknemers in Nederland niet tevreden met hun arbeidsduur? Voor de vaststelling van de gewenste arbeidsduur is in het OSA-Arbeidsaanbodpanel aan werknemers in loondienst gevraagd hoeveel uur per week zij het liefst zouden willen werken. Bij deze wensvraag zijn werknemers er op gewezen dat minder uren werken een lager loon betekent en meer uren werken een hoger loon. Bovendien zijn zij 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 te zijn 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 (veertien procent) en degenen die meer uren willen werken (negen procent) meer in evenwicht. Het merendeel van de vrouwelijke werknemers heeft een aanstelling in deeltijd, zodat aanpassing naar boven en naar beneden mogelijk is. In 2000 hebben Fouarge en anderen in dit blad uitgerekend dat indien werknemers gebruik zouden maken van deze 'Wenstijdwbtt' om hun geprefereerde arbeidstijd te realiseren dit, in ieder geval in eerste instantie, tot een substantiële daling van het arbeidsaanbod zou kunnen leiden². Dit blijkt nu nog steeds het geval te zijn, vooral onder oudere en laag opgeleide werknemers die alleen basisonderwijs hebben genoten, maar ook onder hoog opgeleide werknemers die wetenschappelijk geschoold zijn.

Aanpassing arbeidsduur

Wanneer we naar de trend van de afgelopen vijftien jaar kijken, dan zien we bij mannen een stijgende voorkeur om minder uren te werken, terwijl we bij vrouwen een dalende voorkeur WAArnemen (zie [figuur 1](#)). Echter, ondanks het feit dat steeds meer mannen aangeven graag een dagdeel minder te willen werken, wordt deze voorkeur niet vertaald in het percentage mannelijke deeltijders. Dit percentage is sinds 1987 redelijk stabiel gebleven. Blijkbaar hebben Nederlandse mannen weliswaar een voorkeur om minder uren te werken, maar kunnen, durven of willen zij deze latente voorkeur niet realiseren. De vraag is nu in hoeverre werknemers er in slagen om hun wens om meer of minder uren te werken daadwerkelijk 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 onzetten in een daadwerkelijke aanpassing van de werktijd van minstens een halve dag.



Figuur 1. Werknemers in loondienst die minder uren wensen te werken, als percentage van het totaal, 1986-2002

Tabel 1. Wensen en feitelijke aanpassingen in arbeidstijd, gemiddelde percentages voor 1986-2002 rijen tellen op tot honderd procent

<i>mannen a</i>			
minder	10	87	3
evenveel	5	92	3
meer	4	82	14
totaal	6	90	4
<i>vrouwen b</i>			
minder	33	62	5
evenveel	13	73	14
meer	6	50	44
totaal	16	67	17

a. Populatie mannen 8.107

b. Populatie vrouwen 4.785

Bron: osa-Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.

De eerste conclusie die op basis van [tabel 1](#) getrokken kan worden, is dat de meerderheid van de werknemers die ontevreden zijn met hun aanstellingsomvang in het ene jaar, hun feitelijke aanstellingsomvang twee jaar later niet heeft veranderd. Een tweede conclusie is dat het realiseren van een wens om meer uren te gaan werken gemakkelijker lijkt dan het realiseren van een wens om minder uren te gaan werken. Dit is problematisch omdat, zoals hierboven aangegeven, het aandeel werknemers dat minder uren wil werken veel 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. Onze analyses van de door de werknemers gepercipieerde belemmeringen laten zien dat met name mannelijke werknemers hun baan ("baan laat het niet toe") of hun werkgever ("werkgever heeft het liever niet") als belangrijkste belemmering aanwijzen bij het niet realiseren van hun wens om minder uren te werken. Om welke aspecten van de baan of WAAROM de werkgever het niet toelaat kunnen we met onze data echter niet analyseren. Het is bovendien de vraag of deze perceptie terecht is. Eerder onderzoek heeft namelijk laten zien dat werknemers met name terughoudend zijn in het ondernemen van pogingen om hun arbeidstijd te veranderen, maar dat die pogingen vaak wel redelijk succesvol zijn³.

Wie past aan?

Wij constateren 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. Het een 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.

Ter verklaring van de feitelijke aanpassingen in de arbeidsduur is een model geschat om te achterhalen welke factoren van invloed zijn op de kans dat werknemers, gegeven hun voorkeur, hun arbeidsduur aanpassen (zie [tabel 2](#)). In dit artikel concentreren wij ons op de kans om minder te gaan werken. Bij gewone regressie-analyse is de te verklaren variabele continu. Omdat de te verklaren variabele hier dichotoom is (wel of niet minder uren gaan werken) is probit-analyse de meest geëigende techniek. Hiermee wordt de kans dat een respondent minder gaat werken bepaald aan de hand van een aantal relevante variabelen. 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. Hiermee lijkt de specialisatiehypothese - men zal zich specialiseren in de activiteiten waar men het hoogste rendement behaalt - van Garry Becker op te gaan⁴. Voor mannen doet het hebben van een partner er niet toe, maar zij zetten, evenals vrouwen, een wens om minder te werken vaker door wanneer zij vader zijn geworden.

Tabel 2. Resultaten van een probit-model ter verklaring van de kans om minder uren te gaan werken tussen twee opeenvolgende meetmomenten, 1986-2002

	mannen a	vrouwen a
paar zonder kind (referentiecategorie: alleenstaand)	-0,296	1,110 b
paar met kind	-0,208	1,068 b
gescheiden/weduwe (naar)	-0,153	0,565 c
kind krijgen in tussenliggende periode	0,540 b	1,095 b
aanpassing arbeidsduur vond plaats na 2000	-0,069	0,376
verandering van werkgever	0,479 b	0,724 b
verandering van functie bij dezelfde werkgever	0,395 b	0,609 b
verandering van werkgever na 2000	0,481	-0,613
verandering van functie bij dezelfde werkgever na 2000	0,201	-0,447

a De populatie bestaat uit werknemers met een voorkeur om minder uren te werken. Populatie mannen 1.190, populatie vrouwen 836.

b. Significant op één procentniveau.

c. Significant op vijf procentniveau;

Bron: osa-Arbeidsaanbodpanel, 1986-2002.

Selectie van parameters: het volledige model is op verzoek bij de auteurs verkrijgbaar.

Effect van de WAA

Het aantal uren dat men werkt is niet alleen de uitkomst van een aanbodbeslissing op individueel of huishoudniveau, 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 is⁵. Ook hier vinden wij dat externe mobiliteit (verandering van werkgever) en interne mobiliteit (verandering van functie bij dezelfde werkgever) van groot belang zijn bij het realiseren van een wens om minder uren te gaan werken ([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 veranderingen van werkkring of functie. 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. In [tabel 2](#) hebben zowel "verandering van werkgever na 2000" als "verandering van functie bij dezelfde werkgever na 2000" géén significant teken, hetgeen betekent dat veranderingen in de arbeidstijd na invoering van de WAA (2000) niet significant vaker of minder vaak gepaard zijn gegaan met baan- of functieveranderingen dan in de periode daarvoor.

Of het ontbreken van effectiviteit van de WAA te wijten is aan de omslaande conjunctuur valt te betwijfelen. Immers, we meten geen verandering in het patroon van baanmobiliteit en van aanpassingen van de arbeidsduur tussen de periode van hoogconjunctuur (vóór 2000) en de periode van laagconjunctuur daarna.

Discussie

Thans lopen er heel wat werknemers rond met onvervulde wensen ten aanzien van hun arbeidsduur, maar slechts een deel daarvan slaagt er in om de arbeidsduur aan te passen. 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. Uit onze analyse blijkt dat deze doelstelling voorsnog niet gehaald is. Voorzichtigheid is hier uiteraard geboden omdat de in dit artikel aangeduide 'na-WAA' periode betrekkelijk kort is (twee jaar). 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. Het is ook goed mogelijk dat de WAA op den duur zal leiden tot behoud van arbeidskrachten. Met name vrouwen met zorgtaken zullen verzoeken om een vermindering van hun aanstellings-omvang in plaats van volledig te stoppen. Een evaluatie op langere termijn wordt echter bemoeilijkt door veranderingen in omgevingsvariabelen.

De heersende bedrijfscultuur kan er toe leiden dat bij werknemers een soort van zelfcensuur ontstaat om zelfs maar aan te geven dat zij minder uren willen werken. Voor managementfuncties bijvoorbeeld lijkt nog steeds een norm van voltijdse beschikbaarheid te gelden. Bovendien geldt in sommige organisaties dat het aantal uren dat men werkt een maatstaf is voor de loyaliteit en toewijding aan de organisatie. Het kan goed zijn dat werknemers dit beeld in hun hoofd hebben wanneer zij aangeven dat de werkgever het liever niet heeft of dat de baan het niet toelaat. Of het aanpakken van deze beeldvorming tot het takenpakket van de overheid behoort, valt echter te betwijfelen. Dit neemt niet weg dat ook werkgevers het belang van deeltijdarbeid steeds beter in lijken te zien, niet alleen als een vorm van flexibilisering, maar ook als een vorm van behoud van personeel. Deeltijdarbeid maakt immers het combineren van arbeid met zorgtaken mogelijk. Vanuit dat perspectief is het ook aannemelijk dat zij doorgaans bereid zullen zijn om verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur in te willigen. Ook de conjunctuur speelt een rol. Bij schaarste op de arbeidsmarkt zullen werkgevers liever verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur inwilligen dan personeel met een dergelijke wens te zien vertrekken. Dan komen werkgever en werknemer er ook zonder wet wel uit. Wanneer het economisch slechter gaat en de arbeidsmarkt ruimer wordt, zullen werknemers daarentegen minder geneigd zijn dergelijke verzoeken in te dienen omdat het een verkeerd signaal zou afgeven. De aanwezigheid van de WAA-stok achter de deur zal daar niet veel aan veranderen.

Christine Baaijens en Didier Fouarge

Deze bijdrage is gebaseerd op D. Fouarge en C. Baaijens, Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?, OSA-publicatie a199, Tilburg, 2003.

2 D. Fouarge, M. Kerkhofs en J. P. Vosse, *Wenstijdwet en krappe arbeidsmarkt*, *ESB*, 29 september 2000, blz. 768-770.

3 Zie bijvoorbeeld A. Boelens, Meer en minder willen werken, *Sociaal Economisch Maandstatistiek*, jrg. 5, 1997, blz. 26-28.

4 G. Becker, Human capital, effort and the sexual division of labour, *Journal of Labour Economics*, jrg. 3, 1985, blz. s33-s58.

5 Zie bijvoorbeeld J. Altonji en C. Paxson, Labor supply, hours constraints and job mobility, *The Journal of Human Resources*, jrg. 27, 1992,