

Waarom werknemers overuren maken: drie mechanismen getoetst

In dit artikel richten wij ons op de vraag welke baan- en organisatiekenmerken van invloed zijn op de tijd die werknemers aan overwerk besteden. Hiertoe presenteren wij drie mechanismen die kunnen verklaren waarom werknemers overuren maken, namelijk het 'werk-als-hobbymechanisme', het 'crisismechanisme' en het 'tijd-competitiemechanisme'. Daarnaast wordt de invloed van een aantal kenmerken van het huishouden op overwerk onderzocht. De hypothesen worden getoetst met de TNO Arbeidssituatie Survey van 2000 en 2002, waarin van in totaal ruim vijfduizend werknemers gegevens zijn opgenomen over het aantal uren dat zij aan zowel betaald als onbetaald overwerk besteden. Uit onze gegevens blijkt dat ruim zeventig procent van de werknemers betaald of onbetaald overwerk verricht. Uit de resultaten blijkt dat de drie mechanismen overwerk inderdaad gedeeltelijk kunnen verklaren. Werknemers werken vooral over wanneer zij veel belang hechten aan hun werk (werk-is-hobbymechanisme), wanneer zij te maken hebben met een hoge werkdruk en veel gebruikmaken van de mobiele telefoon (crisismechanisme), wanneer er sprake is van onderlinge rivaliteit op het werk (tijd-competitiemechanisme) en wanneer werknemers in hun normale werktijd thuis werk verrichten.

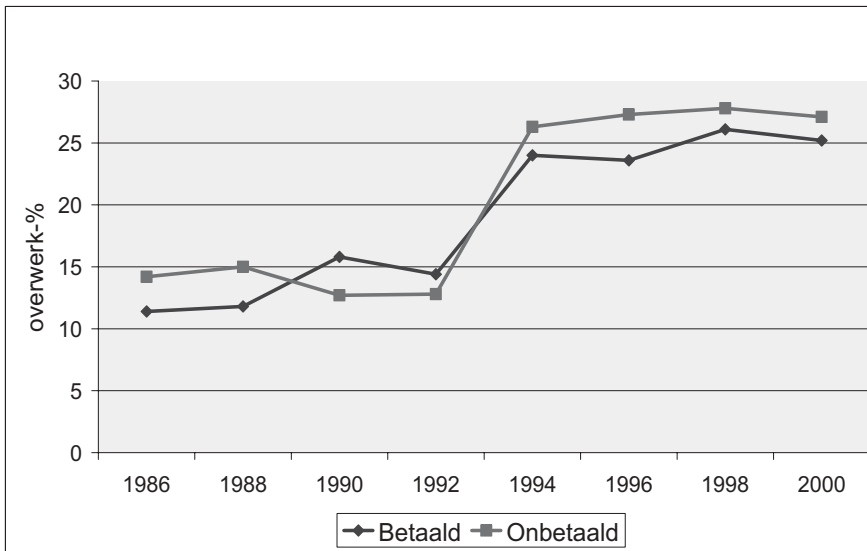
Inleiding

In de Arbeidstijdenwet uit 1996 (Ministerie van SZW, 1995) is geregeld dat werknemers, inclusief overwerk, gemiddeld niet meer dan 48 uur per week mogen werken. De wet is bedoeld om de werknemer te beschermen tegen te lange werkweken die de gezondheid, de veiligheid en het welbevinden van de werknemer kunnen schaden. De lengte van de werkweek wordt echter niet alleen bepaald door de werkgever, maar is ook een keuze van de werknemer zelf. Werknemers zijn bijvoorbeeld vrij in hun keuze om (onbetaald) werk mee naar huis te nemen, wat het aantal uren overwerk kan laten oplopen.

Trends in tijdbesteding laten zien dat werknemers in Nederland de afgelopen decennia steeds kortere werkweken maken (Breedveld et al., 2001; CBS, 2003; Evans et al., 2001). Dat leidt echter gemakkelijk tot de verkeerde con-

clusie. De afname in de lengte van de werkweek wordt namelijk voor ongeveer de helft veroorzaakt door een groeiend aantal mensen – voornamelijk vrouwen – met een deeltijdbaan. De andere helft is het gevolg van de daling van het aantal gewerkte uren door voltijders (Evans et al., 2001; Centraal Planbureau, 2001). De trend in overwerk volgt deze dalende tendens in arbeidstijd slechts gedeeltelijk. De tijd die er gemiddeld in Nederland per jaar per baan aan betaald overwerk wordt besteed, is volgens de Arbeidsrekeningen van het CBS (2003) vanaf 1995 licht gedaald. Figuur 1 laat de trend zien in het percentage werknemers dat betaald of onbetaald overwerk verricht volgens het OSA Aanbodpanel (OSA, 2003). Het percentage werknemers dat overwerkt voor en na 1994 is echter moeilijk vergelijkbaar vanwege een wijziging in de vraagstelling vanaf dat jaar. Rekening houdend met deze trendbreuk laat het percentage werknemers dat betaald over-

* Patricia van Echtelt (p.van.echtelt@ppsw.rug.nl) is assistent in opleiding aan de Universiteit Groningen, vakgroep sociologie/ICS. Peter Smulders (p.smulders@arbeid.tno.nl) is werkzaam bij TNO Arbeid te Hoofddorp.



Figuur 1 Percentage van de Nederlandse beroepsbevolking (16 tot 24 jaar) dat betaald en onbetaald overwerk verricht voor de periode 1986–2000.

Bron: OSA, 2003.

werk verricht een lichte stijging zien, terwijl het percentage onbetaald overwerk vrijwel constant is gebleven.

Naast deze trends in overwerk biedt eerder onderzoek inzicht in de groepen medewerkers die relatief veel overwerk verrichten. In het Permanent Onderzoek Leefsituatie (CBS, 2003) is aan werkenden gevraagd of zij nooit, soms of regelmatig betaald of onbetaald overwerk verrichten. Hieruit blijkt dat mannen vaker aangeven regelmatig tijd te besteden aan overwerk dan vrouwen (tabel 1). Overwerk komt vooral veel voor onder hoogopgeleiden en in de leeftijd van 25 tot 34 jaar. Naarmate werknemers voor meer uren in de week zijn aangesteld, werken zij meer over; voltijders werken twee keer zoveel over als mensen met

een deeltijdbaan. Met name mensen met een hoger beroepsniveau werken relatief veel over. Overwerk komt vooral veel voor in de vervoerssector en de horeca.

De verklaring voor overwerk wordt in de literatuur vaak belicht vanuit het gezichtspunt van de werkgever. In het algemeen wordt verondersteld dat in tijden van economische opleving, wanneer de vraag naar producten en diensten groot is, overwerk meer voorkomt dan in tijden van laagconjunctuur (Hetrick, 2000; Dur, 1999). De reden hiervoor is dat voor werkgevers de vaste arbeidskosten lager zijn wanneer zij bij een toenemende vraag werknemers laten overwerken dan wanneer zij nieuw personeel aannemen. Ook wettelijke arbeidstijdverkorting kan op basis van dit argu-

Tabel 1 Percentage werkenden (15 tot 64 jaar) dat regelmatig betaald of onbetaald overwerk verricht in 2000

Geslacht	%	Leeftijd	%	Opleidingsniveau	%	Arbeidsduur per week	%
Mannen	44	15-24	31	Basisonderwijs	30	12- 19 uur	22
Vrouwen	30	25-34	43	Vbo	36	20-34 uur	28
		35-44	40	Mavo	29	35 uur of meer	45
		45-54	37	Havo/vwo	39		
		55-64	34	Hbo/universiteit	46		

Bron: CBS, 2003.

ment van invloed zijn op de uren die aan overwerk worden besteed (Dur, 1999; Elliot, 1991). Dur vindt voor de Nederlandse situatie een gering effect van wettelijke arbeidstijdverkorting op overuren. Het schatten van het effect van arbeidsduurverkorting en conjunctuur op overwerk wordt echter bemoeilijkt door een gebrek aan betrouwbare data (Dur, 1999).

Naast de keuze van de werkgever om werknemers te laten overwerken, rijst de vraag waarom werknemers er zelf voor zouden kiezen om over te werken. De vraag naar het aantal uren dat mensen aan betaalde arbeid besteden, vindt zijn oorsprong in de micro-economie (Grift, 1998; Smith, 1994). In de economische theorie wordt verondersteld dat mensen voornamelijk werken om inkomen te verwerven. Ieder uurtje extra werken kost een uur vrije tijd maar levert tegelijkertijd inkomen op. Elke werknemer probeert zo zijn ideale combinatie van vrije tijd en inkomen te verkrijgen. Inkomen zou een belangrijk motief kunnen zijn voor overwerk, maar omdat niet al het overwerk wordt betaald, biedt dit slechts een gedeeltelijke verklaring. Casestudies wijzen erop dat niet alleen inkomen maar ook andere baankenmerken verband houden met de uren die werknemers aan werk besteden (Perlow, 1999; Barker, 1993; Hochschild, 1997). Hochschild (1997) voert bijvoorbeeld in haar case-study aan dat bepaalde banen niet alleen geld opleveren, maar ook zoveel voldoening opleveren in termen van status en waardering dat werknemers liever aan het werk zijn dan zich met het gezin bezig te houden. Zonder het uitgangspunt los te laten dat het gedrag van individuen is terug te brengen tot een afweging van kosten en baten op individueel niveau, kan het economisch model gemakkelijk worden uitgebreid zodat de aandacht verschoven wordt naar andere processen binnen de organisatie die tijdbestedinggedrag kunnen verklaren.

In Nederland is de invloed van werk en huishouden op de tijd die mensen aan overwerk besteden nog nauwelijks systematisch onderzocht. Omdat overwerk niet altijd wordt uitbetaald, moeten er naast geld andere redenen zijn die maken dat werknemers extra tijd besteden aan hun werk. De vraag die in dit artikel centraal staat, is welke mechanismen werknemers ertoe brengen om over te werken en welke specifieke kenmerken van het werk hier

bij een rol spelen. Daarnaast wordt onderzocht of kenmerken van het huishouden bijdragen aan de verklaring van overwerk.

Overuren verklaard: drie mechanismen

Werk-als-hobbymechanisme

Een goede reden voor een werknemer om overuren te maken zou kunnen zijn dat hij het werk zo leuk en stimulerend vindt dat hij er geen enkel bezwaar tegen heeft om wat extra uren te draaien. Met name arbeids- en organisatiepsychologen houden zich bezig met arbeidsmotivatie en intrinsieke motivatie. Waar economen zich richten op materiële beloning, leggen psychologen de nadruk op de immateriële doelen die werknemers door middel van werk kunnen bereiken. Bij het werk-als-hobbymechanisme wordt aangenomen dat werknemers niet alleen streven naar inkomen, maar dat zij ook immateriële doelen hebben zoals zelfontplooiing. De mate waarin er sprake is van een werk-als-hobbymechanisme zal afhangen van de werksituatie. Overwerk zal relatief vaak voorkomen in banen die de mogelijkheid bieden om aan de immateriële doelen tegemoet te komen. Hiermee sluiten we deels aan bij motivatietheorieën zoals het *Job Characteristics Model* van Hackman en Oldham (1976) waarin bepaalde kenmerken van het werk, zoals autonomie en variatie in kwalificaties en werkzaamheden, gerelateerd worden aan de motivatie, prestatie en tevredenheid van de werknemer.

In dit onderzoek richten wij ons op twee werkkenmerken waarvan verondersteld wordt dat ze het werk 'leuk' maken en die het werk-als-hobbymechanisme in gang kunnen zetten, namelijk ontwikkelingsmogelijkheden en autonomie. Een werknemer die elke dag achter de lopende band staat, zal zich niet laten verleiden door het werk-als-hobbymechanisme. Voor werknemers die in hun werk steeds nieuwe vaardigheden leren, ligt dat anders, want met elk uur vrije tijd lopen zij het plezier van werken mis. Autonomie verwijst naar de mate waarin de taakuitvoerder in staat is regelend op te treden in het werk, zowel wat betreft de inrichting van werkzaamheden als het tempo waarin het werk wordt uitgevoerd (Smulders et al., 2001). Wij verwachten dat ontwikkelingsmogelijkheden en autonomie bijdragen aan het

werk-als-hobbymechanisme en daardoor een positief effect hebben op het aantal overuren dat werknemers maken.

Crisismechanisme

Het crisismechanisme is grotendeels gebaseerd op een casestudy van Perlow (1999) waarin op een kwalitatieve manier de processen in een 'moderne' organisatie worden beschreven die gemakkelijk tot overwerk leiden. Met de trend naar flexibele organisaties neemt de storingsgevoeligheid van werk steeds meer toe. In moderne organisaties wordt er veel in teams en op projectbasis gewerkt en voltrekken de relaties met klanten zich direct via de werknemer. Bedrijven moeten snel kunnen inspelen op de markt en op de vraag van de klant. In dergelijke organisaties wordt van werknemers verlangd dat zij flexibel en klantvriendelijk zijn en onverwachte problemen het hoofd kunnen bieden. Juist in organisaties waarin het werk hectisch is en er regelmatig storingen optreden in het werk wordt verwacht dat er veel wordt overgewerkt. Een werknemer die zijn werk netjes plant en die planning strikt volgt, kan op tijd naar huis. Anders is het voor de werknemer die een mooie planning maakt, maar steeds wordt geïnterrupteerd door collega's, bazen en cliënten en na twee uur werken al een uur achterloopt op zijn schema.

Werknemers of een team van werknemers die werken met opdrachten of projecten hebben aan de ene kant te maken met deadlines en aan de andere kant moeten ze voortdurend inspelen op onverwachte gebeurtenissen en spoedklussen. In de praktijk komt het er vaak op neer dat de spoedklussen voor alles gaan en dat er voor de geplande werkzaamheden weinig tijd over blijft. Pas wanneer ook de geplande werkzaamheden hun deadlines naderen, zijn ze urgent genoeg om er tijd aan te besteden. Het proces houdt zichzelf zo in stand: de tijd die aan een opdracht besteed had moeten worden, wordt gevuld met onverwachte taken totdat de deadline met rasse schreden nadert en zelf een spoedopdracht is geworden. Het oplossen van onverwachte problemen heeft ook een sociale component. Een werknemer die een crisissituatie het hoofd heeft weten te bieden of op het laatste moment nog een oplossing heeft gevonden voor een urgente situatie wordt alom geprezen. Perlow (1999) spreekt in dit verband van *individual heroics*.

Wij verwachten dat deze processen, die vooral typerend zijn voor de modern georganiseerde bedrijven, juist tot overwerk zullen leiden.

Tijd-competitiemechanisme

Wanneer werknemers met elkaar moeten concurreren voor een goede positie of beloning hebben ze in theorie twee strategieën voorhanden: goedkoop leveren en dus voor een laag loon werken of kwaliteit leveren en dus goed presteren. Het *job competition model* van Thurow (1975) stelt dat in deze competitie de eerste optie in het algemeen niet mogelijk is vanwege vaste salarissen op de arbeidsmarkt als gevolg van onder andere CAO-afspraken. De tweede optie is echter ook niet vanzelfsprekend omdat prestaties in veel banen moeilijk meetbaar zijn en dus moeilijk vergelijkbaar. Wanneer prestaties moeilijk meetbaar zijn, gaat de werkgever op zoek naar andere indicatoren of signalen om een beeld te krijgen van de kwaliteit van een werknemer. De tijd die aan werk wordt besteed, is dan de meest voor de hand liggende indicator (Landers & Rebitzer, 1996). Dit betekent dus dat de werknemers die extra tijd inzetten een grotere kans maken op promotie of beloning. Hierdoor kan een onderlinge competitie ontstaan tussen werknemers waarbij zij elkaar en de werkgever door middel van extra tijdsinzet laten zien dat zij betrokken zijn en dat zij goed zijn in hun werk. Op den duur kan dit leiden tot een situatie waarin overwerk meer regel is dan uitzondering en waarin werknemers die zich strikt aan hun contractuele uren houden eigenlijk ondermaats presteren (Schor, 1992; Frank, 1995).

Ook wanneer de productiviteit of kwaliteit van werknemers wel meetbaar en vergelijkbaar is, kan het tijd-competitiemechanisme optreden. Dit is het geval wanneer werknemers door tijdsinvestering hun productiviteit per uur kunnen verhogen. Iemand die veertig uur per week werkt, doet meer ervaring op dan iemand die twintig uur in de week werkt en kan daardoor op een later tijdstip meer kwaliteit en een hogere productiviteit leveren. Dit doet zich bijvoorbeeld voor in banen waarin het vergaren van achtergrondkennis of het opbouwen van een persoonlijk netwerk van invloed is op productiviteit. De werknemer die de meeste uren investeert, heeft op langere termijn een hogere productie per tijdseenheid en heeft dus meer kans op de beloning of promotie. Wij verwach-

ten dat in organisaties waarin sprake is van het tijd-competiitiemechanisme relatief veel zal worden overgewerkt.

De invloed van overige baankenmerken en het huishouden

Naast deze mechanismen is er een aantal andere kenmerken van het werk waarvan wij verwachten dat zij een invloed hebben op de tijd die werknemers aan overwerk besteden, namelijk thuiswerken, leidinggeven, het aantal contractuele uren en inkomen. Een voorwaarde om over te werken is dat de werknemer de mogelijkheid heeft om buiten contractuele uren om tijd aan het werk te besteden, bijvoorbeeld door verlengde openingstijden van het kantoor of door werk mee naar huis te nemen. In de gegevens die wij tot onze beschikking hebben, is bekend of werknemers al dan niet werkzaamheden thuis verrichten. Wij verwachten dat werknemers die in hun normale werktijd (soms) thuis werken, meer overuren zullen maken dan werknemers die in hun normale uren nooit thuis werken. Daarnaast verwachten wij op basis van eerder onderzoek (CBS, 2003) dat mensen met een hogere positie, met name leidinggevers en mensen met een hoog inkomen, relatief veel overuren maken. Eerder onderzoek (CBS, 2003) laat zien dat voltijders meer overwerken dan deeltijders. Wij verwachten dan ook dat overwerk toeneemt met het aantal contractuele uren.

Daarnaast is het te verwachten dat ook de huishoudsituatie van de werknemer een belangrijke rol speelt bij de keuze om al dan niet over te werken. Het aantal huishoudens waarbij beide partners werken, is de laatste jaren sterk gestegen (CBS, 1999). Met name in gezinnen met kinderen is het nog noodzakelijker geworden om duidelijke afspraken te maken over werktijden. Wanneer een van de partners verwacht langer moet werken, kunnen de opvang van kinderen en andere huishoudelijke taken niet vanzelfsprekend worden overgenomen door de partner. Het is daarom te verwachten dat werknemers met thuiswonende kinderen minder zullen overwerken dan werknemers zonder thuiswonende kinderen. Daarnaast is te verwachten dat werknemers die hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het inkomen binnen het huishouden (dus wanneer

de eventuele partner geen baan of een geringere baan heeft) meer overwerken dan mensen die niet hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het inkomen. Ten slotte wordt onderzocht of mensen met een partner meer of minder overwerken dan werknemers zonder partner. Werknemers met een partner zullen enerzijds gemakkelijker overuren kunnen maken omdat zij huishoudelijke taken en kinderopvang kunnen overlaten aan de partner, maar zullen anderzijds juist minder overuren maken omdat er thuis iemand is met wie rekening moet worden gehouden.

Methode van onderzoek

Voor het testen van de hypothesen is gebruikgemaakt van de TNO Arbeidssituatie Survey uit 2000 en uit 2002 (TNO Arbeid, 2003; Smulders et al., 2001). De data zijn verzameld met behulp van een schriftelijke vragenlijst onder een *random* steekproef van de werkende Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar. In 2002 is een extra steekproef getrokken onder vrouwen en jongeren omdat deze groep bleek te zijn ondervertegenwoordigd in de steekproef. Na weging is de steekproef representatief voor de Nederlandse bevolking. De resultaten van de analyses hebben alleen betrekking op werknemers van 16 tot 65 jaar met een vast of tijdelijk dienstverband van minimaal een uur per week. Een aantal vragen die wij gebruiken in de analyses is wel in de vragenlijst van 2002 opgenomen maar is niet in 2000 gevraagd en andersom. Soms hebben wij daarom aparte analyses uitgevoerd voor 2000 en 2002.

Werktijd en overwerk zijn gemeten door te vragen naar het aantal uren dat de respondent gemiddeld gesproken per week besteedt aan betaald of onbetaald overwerk (exclusief reistijd). Het databestand leent zich dus goed voor onderzoek naar overwerk omdat niet alleen gevraagd is of mensen (regelmatig) overwerken, maar er ook informatie beschikbaar is over het aantal uren dat mensen overwerken. Daarnaast is niet alleen gevraagd naar betaald overwerk maar ook naar onbetaalde overuren.

In de dataset is er een aantal respondenten (ongeveer drie procent van de werknemers) die onwaarschijnlijk veel tijd aan overwerk en/of betaalde arbeid zeggen te besteden. Omdat niet duidelijk is of deze vraag verkeerd is beant-

woord of dat werknemers daadwerkelijk zoveel overuren maken, zijn werknemers die volgens hun contract meer dan 45 uur per week werken samengevoegd tot één categorie '46 uur' (het maximum gemiddeld aantal contractuele uren is conform de arbeidstijdenwet 45 uur per week). Om de eventuele invloed van extreme uitschieters te voorkomen, is ook het maximumaantal uren overwerk per week op 46 uur gezet (2,6 procent van de werknemers). Doordat een groot deel van de respondenten niet overwerkt en slechts een klein aantal van de respondenten erg veel overuren maakt, ontstaat er een scheve verdeling. In sommige analyses is daarom het logaritme van het aantal overuren gebruikt.

Als aanvulling op overwerk in uren is overwerk gemeten als percentage van de totale werkweek (overwerk gedeeld door contractuele uren plus overuren). De reden hiervoor is dat we iets willen zeggen over de mate waarin kenmerken van het werk ertoe leiden dat werknemers meer tijd aan hun werk besteden dan contractueel is vastgesteld. Drie uur overwerk bij een achturige werkweek lijkt bijvoorbeeld meer een indicatie te zijn van werk dat (te) veel van de werknemer vraagt, dan drie uur overwerk bij een voltijdsaanstelling. Deze aanvullende analyses zijn echter minder relevant voor niet-werkgerelateerde factoren zoals huishoudkenmerken, omdat het daarbij gaat om de verdeling van tijd (in absolute uren) tussen huishouden en werk. We verwachten dan ook dat ons totale model een betere verklaring geeft voor overwerk in uren dan voor overwerk als percentage van de totale werkweek.

Het *werk-als-hobbymechanisme* is geoperationaliseerd door de mate van *ontwikkelingsmogelijkheden* en *autonomie* in het werk. Deze vragen zijn ontleend aan de *Job Content Questionnaire* die is ontwikkeld door Karasek (1985). De mate waarin een werknemer de mogelijkheid heeft zich in het werk te ontwikkelen, is gemeten aan de hand van een schaal van vijf items die een benadering beogen te zijn van het begrip *skill discretion* dat werd geïntroduceerd door Karasek (Cronbachs alfa van 0,76). De respondent kon antwoorden op een vierpuntsschaal (1 nooit – 4 altijd); hoe hoger de score op de schaal, hoe meer ontwikkelingsmogelijkheden de werknemer heeft. De mate van *autonomie* is eveneens gemeten aan de hand van een schaal van vijf items (1 nooit –

4 altijd). De schaal wordt door Karasek aangeduid met de naam *decision latitude* (Cronbachs alfa van 0,84). Behalve door baankenmerken is het werk-als-hobbymechanisme gemeten door aan de werknemer te vragen in hoeverre hij helemaal opgaat in het werk (1 bijna nooit – 5 altijd). Dit concept is alleen in 2002 opgenomen in de vragenlijst en is gemeten met behulp van de Utrechtse bevolegenschaal (Schaufeli et al., 2002), bestaande uit tien items (Cronbachs alfa van 0,91). Daarnaast is gevraagd in hoeverre de respondent *belang hecht aan werk*. De manier waarop dit gevraagd is, verschilt tussen 2000 en 2002. In 2002 werd de respondent op een vierpuntsschaal gevraagd in hoeverre hij werk belangrijk vindt ten opzichte van andere belangrijke aspecten in het leven (1 niet erg belangrijk – 4 heel erg belangrijk). In 2000 moest de respondent honderd punten verdelen over vier levensgebieden. De punten uit de vraag in 2000 zijn zodanig omgecodeerd naar de schaal uit 2002 dat in beide jaren ongeveer een gelijke frequentieverdeling ontstaat.

Het *crisismechanisme* is in dit onderzoek gemeten door te vragen naar de *werkdruk*, bestaande uit een schaal van vijf vragen (Cronbachs alfa van 0,83). De werkdruk is een indicatie voor de mate waarin werknemers te maken hebben met druk om het werk binnen korte tijd af te krijgen. De respondent kon antwoorden op een vierpuntsschaal (1 nooit – 4 altijd); hoe hoger de score op de schaal hoe meer werkdruk de respondent ervaart. Daarnaast is werkdruk op een 'kwalitatieve' manier gemeten, namelijk met een schaal van vijf items over de *complexiteit van het werk* (1 nooit – 4 altijd) (Cronbachs alfa van 0,79). Een derde indicator voor het crisis mechanisme is de *onvoorspelbaarheid in het werk*. Dit is alleen gemeten in 2000 door middel van drie vragen waarop de respondent met ja of nee kan antwoorden (1 nee – 2 ja) (Cronbachs alfa van 0,59). Ten slotte is op een vierpuntsschaal gevraagd hoe vaak gebruikgemaakt wordt van e-mail en mobiele telefoon (1 nooit – 4 altijd). E-mail en mobiele telefoon maken dat werknemers continu bereikbaar zijn om adviezen te geven of problemen op te lossen, waardoor ze gemakkelijk worden gestoord in hun bezigheden. We veronderstellen daarom dat deze moderne communicatiemiddelen het crisismechanisme in de hand werken.

Een belangrijke voorwaarde voor het *tijdcompetitiemechanisme* is de mogelijkheid om promotie te maken binnen de organisatie. Wanneer vacatures voor hogere posities bijvoorbeeld altijd van buiten de organisatie worden opgevuld, hebben werknemers geen verwachtingen voor een betere positie en zullen ze zich hier ook niet voor inzetten. De promotiemogelijkheden in een organisatie hangen van veel aspecten af en zijn daarom moeilijk te meten. Voor dit onderzoek is aan werknemers op een vijfpuntsschaal gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn met het loopbaan-, promotie- en doorstromingsbeleid op hun werk (1 zeer ontevreden – 5 zeer tevreden). Verondersteld wordt dat *tevredenheid met het promotiebeleid* een redelijke indicator is voor de verschillende mogelijkheden om promotie te maken binnen de organisatie. Daarnaast is gevraagd of de werknemer wel of niet het risico loopt om zijn baan te verliezen, in de veronderstelling dat *het risico op baanverlies* de onderlinge competitie aanwakkert en zo leidt tot meer overwerk. Tot slot is aan de werknemer door middel van een vijfpuntsschaal gevraagd in hoeverre *onderlinge rivaliteit* van toepassing is op het werkklimaat (1 helemaal niet van toepassing – 5 zeer veel van toepassing). Deze vraag is alleen in de vragenlijst van 2000 opgenomen.

Naast de drie mechanismen is een aantal *overige baankenmerken* in het model opgenomen. *Thuiswerken* is gemeten door de respondent te vragen hoeveel van de normale betaalde arbeid gemiddeld thuis wordt verricht. Voor de analyse is een dichotome variabele gebruikt (0 werkt niet thuis – 1 werkt thuis). Ook voor *leidinggeven* is in de analyse een dichotome variabele gebruikt (0 geeft geen leiding – 1 geeft leiding). Het aantal *contractuele uren* is in 2000 gevraagd door 'voor hoeveel uren per week heeft u een dienstverband (aantal contracturen)?' In 2002 is deze vraag iets anders gesteld, namelijk 'hoeveel uren per week werkt u (bij werknemers: aantal contracturen)?' Het maximale aantal contractuele uren is op 45 gesteld (zie eerder). *Nettomaandinkomen* is zowel in 2000 als in 2002 gevraagd in elf categorieën. De categorieën in de vragenlijst verschillen enigszins tussen beide jaren vanwege het gebruik van guldens in 2000 en euro's in 2002. Om de antwoordcategorieën in euro's ook eenvoudig en mooi afgerond te houden, zijn de categorieën in guldens door twee gedeeld in

plaats van door de precieze wisselkoers.

Naast werkkenmerken zijn ook *huishoudkenmerken* in de analyse meegenomen. Gevraagd is of de respondent *hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor het inkomen*. In 2000 is een vraag opgenomen 'bent u in het huishouden *hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishouden?*' In 2002 is deze vraag iets specifiekier gesteld, namelijk 'bent u in het huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudelijk werk (koken, boodschappen doen, schoonmaken)?' Beide variabelen zijn samen genomen tot één variabele (0 niet verantwoordelijk voor huishouden – 1 verantwoordelijk voor huishouden).

Opleidingsniveau is gevraagd in zes categorieën en in de analyse is dit omgeschaald naar drie categorieën ('geen opleiding, lagere school of lbo', 'middelbaar onderwijs' en 'hoger of academisch onderwijs').

Resultaten

In Nederland besteedt ongeveer zeventig procent van de Nederlandse werknemers tijd aan betaald of onbetaald overwerk (tabel 2). Gemiddeld over 2000 en 2002 wordt er 7,7 uur per week overgewerkt en bestaat ruim 14 procent van de werkweek uit overwerk. Het percentage werknemers dat overwerkt lijkt iets hoger te zijn dan wat er op basis van het OSA Aanbodpanel en het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS wordt gevonden. De gegevens zijn echter maar ten dele te vergelijken vanwege verschillen in methoden van onderzoek (onbetaald versus betaald overwerk, werkenden versus werknemers, overwerk al dan niet in uren).

Tabel 2 laat ook zien dat het percentage vrouwen dat overwerkt minder is dan het aantal mannen (tweederde van de vrouwen tegen driekwart van de mannen) en dat de vrouwen die overwerken minder uren per week overwerken dan de mannen die overwerken. Werknemers jonger dan 26 jaar en ouder dan 55 werken iets minder uren over dan gemiddeld (respectievelijk 7,2 en 6,7 uur per week) en werknemers tussen 46 en 50 jaar werken het meest over (gemiddeld 8,4 uur per week). Wanneer overwerk wordt weergegeven in percentage van de totale werkweek blijkt dat dit percentage daalt naarmate werknemers ouder zijn: van bijna 16 procent

Tabel 2 Percentage werknemers dat overwerkt en gemiddeld aantal overuren per week voor vrouwen en mannen in 2000 en 2002

	2000			2002		
	Totaal n=3382	Mannen n=1972	Vrouwen n=1410	Totaal n=2801	Mannen n=1614	Vrouwen n=1187
Werkt over (%)	71,8	76,4	65,5	68,3	70,1	66,0
Gem. overuren per week	6,4	7,7	4,6	9,1	9,9	8,1
<i>Uren per overwerkende per week</i>	<i>n=2429</i>	<i>n=1506</i>	<i>n=923</i>	<i>n=1911</i>	<i>n=1128</i>	<i>n=782</i>
Minder dan 5 uur	54,9	49,1	64,4	44,1	40,8	49,0
5 tot 10 uur	25,4	29,1	19,5	22,6	27,1	16,1
Meer dan 10 uur	19,7	21,8	16,1	33,2	32,1	34,8

Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002.

van de werkweek voor werknemers jonger dan 26 jaar, tot 13 procent voor werknemers van 55 jaar en ouder. De invloed van geslacht en leeftijd op overwerk komt in grote lijnen overeen met wat er in eerder onderzoek is gevonden.

Uit onze gegevens blijkt dat het aantal uren dat aan overwerken wordt besteed toegenomen is tussen 2000 en 2002. In 2002 werd er gemiddeld 2,5 uur meer overgewerkt dan in 2000 (van 6,4 uur in 2000 tot 9,1 uur in 2002). Hoewel het aantal uren dat aan overwerk wordt besteed gestegen is, is het aantal werknemers dat tijd aan overwerk besteedt iets afgenomen (72% in 2000 en 68% in 2002). Het is echter nog te vroeg om op basis van twee jaren (2000 en 2002) over een trend te spreken.

In tabel 3 is te zien dat het aantal overuren toeneemt met het aantal contractuele uren. Werknemers die een voltijdse werkweek hebben van 38 uur of meer werken gemiddeld het

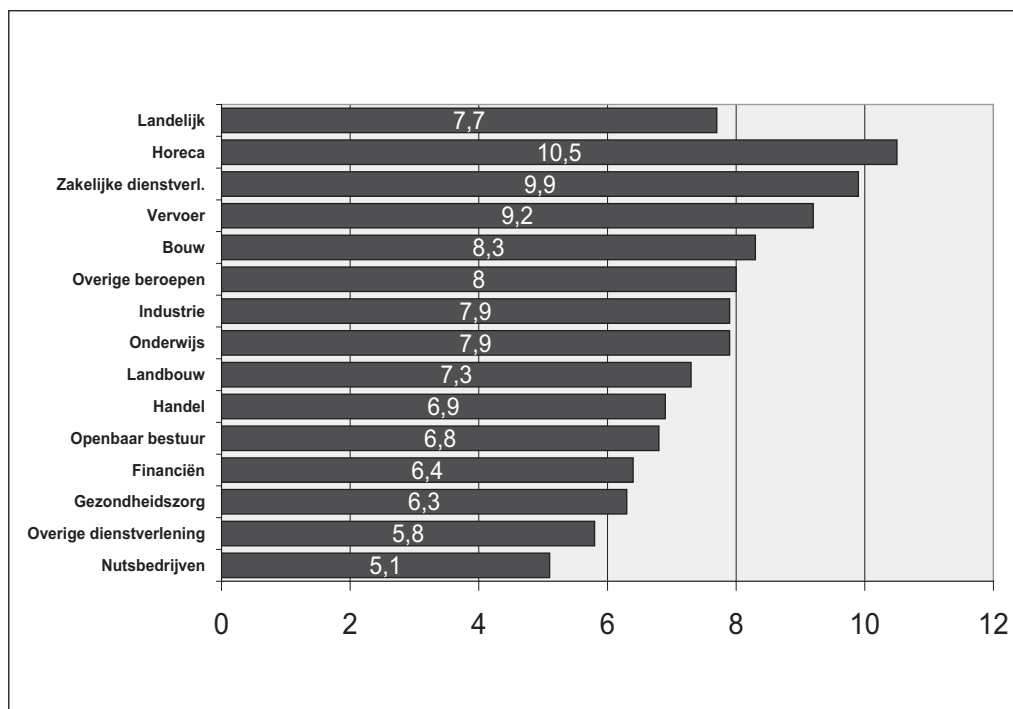
meeste aantal overuren. Dit komt overeen met eerder onderzoek waaruit bleek dat voltijders meer overwerken dan deeltijders. In de tabel is naast overwerk in uren per week ook het percentage overwerk in de totale werkweek weergegeven. In verhouding tot de lengte van de contractuele werkweek werken werknemers die acht uur of minder werken het meest over (ruim 28 procent van hun werkweek is overwerk). Het aandeel overwerk per werkweek neemt in het algemeen slechts in geringe mate af naarmate de contractuele werkweek langer wordt.

Tot slot staan we nog stil bij bedrijfstakverschillen wat betreft overuren (figuur 2). In de horeca worden de meeste overuren gedraaid. Ook in de zakelijke dienstverlening wordt er veel overgewerkt. Met name de bedrijfstategorie computerservice en informatietechnologie is verantwoordelijk voor dit hoge aantal uren (11,6). De vervoerssector is eveneens een sector die hoog scoort op overuren. In nutsbedrijven (energie- en waterleidingbedrijven) worden verreweg de minste overuren gemaakt. Deze bedrijfstakverschillen komen grotendeels overeen met wat in het POLS werd gevonden. Wanneer overwerk wordt weergegeven als het percentage overuren van de totale werkweek, ontstaat ongeveer hetzelfde beeld: in horeca, vervoer en zakelijke dienstverlening is het aandeel overwerk in de totale werkweek respectievelijk 20, 16 en 16 procent. In nutsbedrijven, financiën en openbaar bestuur is overwerk gemiddeld tien procent van de totale werkweek. Het is moeilijk om op het niveau van bedrijfstakken de keuze van werknemers om over te werken te verklaren, mede omdat binnen elke

Tabel 3 Aantal overuren per week en percentage overuren van totaal gewerkte uren (contractuele uren plus overuren) per week naar aantal contractuele uren (n = 6183)

Contractuele uren per week	Gemiddeld aantal overuren	Percentage overwerk van totaal gewerkte uren
1 – 8 uur	5,0	28,7
9 – 16 uur	4,0	15,6
17 – 24 uur	5,8	15,0
25 – 32 uur	6,8	12,7
33 – 36 uur	6,7	11,3
37 – 38 uur	9,0	14,2
39 – 40 uur	9,0	13,8
Meer dan 40 uur	12,8	17,9

Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002.



Figuur 2 Gemiddeld aantal overuren per week van werknemers naar bedrijfssectoren
Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002.

bedrijfstak de directe werkkenmerken nog erg tussen werknemers kunnen verschillen. Om de vraag te beantwoorden waarom werknemers ervoor kiezen om over te werken, richten wij ons in dit artikel daarom primair op kenmerken van de baan en de werkomstandigheden die tot overwerk zouden kunnen leiden.

De mechanismen getoetst

Werk-als-hobbymechanisme

Het werk-als-hobbymechanisme stelt dat mensen overuren maken omdat zij hun werk leuk, uitdagend en stimulerend vinden. De mate waarin werknemers hun werk belangrijk vinden ten opzichte van andere aspecten in het leven, de mate van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk en de mate waarin werknemers in vervoering geraken door hun werk zijn als indicatoren gebruikt om de invloed van het mechanisme te meten. In tabel 4 zijn de kenmerken van de drie me-

chanismen gedichotomiseerd en is weergegeven wat het verschil in overwerk is tussen werknemers die veel en werknemers die weinig met een bepaald aspect te maken hebben. Daarbij is zowel het gemiddeld aantal overuren van beide groepen weergegeven als het percentage overwerk van het totaal aantal gewerkte uren. De tabel laat zien dat werknemers die hun werk (erg) belangrijk vinden meer overwerken dan werknemers die hun werk minder belangrijk vinden (2,0 uur en ruim twee procent van de totale werkweek). Werknemers die aangeven vaak of altijd te maken te hebben met ontwikkelingsmogelijkheden in het werk, werken 1,5 uur meer over dan mensen die de mogelijkheid tot ontwikkeling in hun functie nooit of soms terugvinden. Wanneer overwerk wordt weergegeven als aandeel van de totale werkweek is het verschil tussen deze twee groepen echter niet significant. Ook laat de tabel zien dat mensen met veel autonomie in het werk nauwelijks meer overwerken dan mensen die geen autonomie in het werk hebben.

Daarnaast blijken werknemers die in meerdere mate door hun werk 'in vervoering' geraken gemiddeld twee uur meer over te werken dan werknemers bij wie dat niet of in mindere mate zo is. De werkweek van de eerste groep bestaat voor ruim zeventien procent uit overwerk, terwijl dat bij de tweede groep ruim vijftien procent is.

In tabel 5 is de invloed van deze kenmerken (nu in hun oorspronkelijke schaal) op overwerk weergegeven, gecontroleerd voor alle andere kenmerken in het model. De mate waarin de werknemer zijn werk belangrijk vindt ten opzichte van ander belangrijke aspecten in het leven heeft zowel in 2000 als in 2002 een significant effect op overwerk. De invloed van ontwikkelingsmogelijkheden en autonomie in het werk op overwerk zijn in dit model niet significant. De mate van bevlogenheid heeft een significant effect wanneer overwerk wordt gemeten in uren, maar niet op het aandeel overwerk van de totale werkweek.

Crisismechanisme

In het crisismechanisme wordt verondersteld dat de aard van de werkzaamheden ertoe leidt dat werknemers vaak worden afgeleid in hun bezigheden en te weinig tijd overhouden om aan hun eigenlijke taken toe te komen. In dit onderzoek is het crisismechanisme gemeten door te vragen naar de werkdruk, de onvoorspelbaarheid van het werk, de complexiteit van het werk en het gebruik van mobiele telefoon en e-mail. In tabel 4 zijn ook de kenmerken van het crisismechanisme gedichotomiseerd en is weergegeven wat het verschil in overwerk is tussen werknemers die veel en werknemers die weinig met het mechanisme te maken hebben. Uit de tabel blijkt dat werknemers met een hoge werkdruk 2,0 uur en 3,2 procent van de werkweek meer overwerken dan werknemers die werken onder lage werkdruk. Ook werknemers bij wie het werk in grote mate onvoorspelbaar en complex is, werken meer over dan werknemers bij wie dat niet of in mindere mate het geval is. Werknemers die veel met mobiele telefoon werken, werken gemiddeld 3,6 uur per week en vier procent van de werkweek meer over dan werknemers die weinig met een mobiele telefoon werken. Het gebruik van e-mail heeft wel invloed op het aantal overuren, maar niet op het aantal overuren als percentage van de totale werkweek.

Uit tabel 5 blijkt dat wanneer er gecontroleerd wordt voor alle andere kenmerken in het model de werkdruk, de onvoorspelbaarheid van het werk en het gebruik van de mobiele telefoon zowel in 2000 als in 2002 een significant positief effect hebben op overwerk. Het effect van de complexiteit van het werk wordt in dit model slechts gedeeltelijk door de data ondersteund. Het gebruik van e-mail blijkt tegen de verwachtingen in eerder tot minder dan tot meer overwerk te leiden. Blijkbaar laten werknemers zich door e-mail minder afleiden en leidt het tot minder verstoringen in de dagelijkse werkzaamheden dan bijvoorbeeld de mobiele telefoon.

Tijd-competitiemechanisme

Het tijd-competitiemechanisme stelt dat de extra tijd die aan arbeid wordt besteed een middel is in de competitie tussen werknemers onderling. De mate van onderlinge rivaliteit, promotiebeleid en risico voor baanverlies zijn in dit onderzoek gebruikt om dit mechanisme te meten. Uit tabel 4 blijkt dat wanneer er veel onderlinge rivaliteit is in de werkkring een werknemer ruim twee uur en bijna drie procent van zijn totale werktijd meer overwerkt dan wanneer hier geen of weinig sprake van is. Werknemers die tevreden zijn met het promotiebeleid werken gemiddeld 1,2 uur en 1,3 procent van hun werkweek meer over dan mensen die hier minder tevreden over zijn. Werknemers die aangeven het risico te lopen hun baan te verliezen, werken weliswaar meer over dan werknemers die ontkennend op deze vraag antwoorden, maar dit verschil is niet significant.

Tabel 5 geeft het effect van deze kenmerken weer wanneer gecontroleerd wordt voor andere variabelen in het model. Onderlinge rivaliteit blijkt in 2000 een positief significant effect te hebben op overwerk. De invloed van tevredenheid over het promotiebeleid is wel significant in 2000, maar is niet significant en zelfs negatief in 2002. Ook hier blijkt risico op baanverlies geen effect te hebben op de tijd die mensen aan overwerk besteden.

Uit ons onderzoek komt niet duidelijk naar voren dat er één mechanisme is dat overwerk in Nederland vooral verklaart. Werknemers werken blijkbaar vooral over wanneer zij veel belang hechten aan hun werk (werk-is-hobbymechanisme), wanneer zij te maken hebben met

Tabel 4 Gemiddeld aantal overuren per week en percentage overwerk van totaal gewerkte uren naar (gedichotomiseerde) kenmerken van werk en huishouden (2000 en 2002)

	<i>N (jaar)</i>	<i>Gemiddeld aantal overuren per week</i>			<i>Percentage overwerk van totaal gewerkte uren</i>		
		<i>Hoge score</i>	<i>Lage ^a score</i>	<i>Verskil ^b</i>	<i>Hoge score</i>	<i>Lage ^a score</i>	<i>Verskil ^b</i>
<i>Werk-als-hobbymechanisme</i>							
Belang werk	6102	7,9	5,9	2,0***	14,4	12,2	2,2**
Autonomie	6160	7,7	7,5	0,2	13,8	14,6	−0,7
Ontwikkelingsmogelijkheden	6166	8,0	6,3	1,7***	14,2	13,7	0,5
Bevlogenheid	2791 ('02)	9,8	7,5	2,3***	17,1	15,4	1,7*
<i>Crisismechanisme</i>							
Werkdruk	6153	8,7	6,7	2,0***	15,8	12,6	3,2***
Onvoorspelbaarheid werk	3319 ('00)	7,0	4,3	2,7***	12,9	8,9	4,0***
Complexiteit werk	6166	8,2	5,6	2,5***	14,5	12,6	1,8**
Gebruik mobiele telefoon	6157	10,2	6,6	3,6***	16,9	12,9	4,0***
Gebruik e-mail	6119	8,5	7,0	1,5***	14,5	13,8	0,6
<i>Tijd-competitiemechanisme</i>							
Onderlinge rivaliteit op werk	3365 ('00)	7,9	5,7	2,2***	14,0	11,0	2,9***
Tevredenheid promotiebeleid	6148	8,4	7,2	1,2***	14,9	13,5	1,3**
Risico om baan te verliezen	6123	8,1	7,6	0,5	14,2	13,9	0,2
<i>Overige werkkenmerken</i>							
Thuiswerken	6169	11,2	6,8	4,4***	19,9	12,7	7,2*
Leidinggevend	6170	9,3	7,0	2,3***	15,7 _c	13,5 _c	2,2 _c ***
Werkt voltijd (36 uur of meer)	6183	8,6	5,9	2,7***			
Inkomen (meer dan 1.500 euro)	5908	9,2	6,6	2,6***	14,9	13,7	1,2*
<i>Huishoudkenmerken</i>							
Kinderen	6176	7,6	7,7	−0,1	14,7	13,5	1,1*
Partner	6176	7,6	7,6	0,0	14,2	13,8	0,4
Verantwoordelijk voor inkomen	6145	8,4	6,1	2,3***	13,9	14,4	−0,5
Verantwoordelijk voor huishouden	6139	6,8	8,2	−1,4***	13,7	14,2	−0,4
Geslacht (man vs. vrouw)	6183	8,7	6,2	2,5***	14,3	13,9	0,4
Leeftijd (ouder dan 40)	6183	7,5	7,8	0,3	14,2	14,0	0,2
Opleiding (hbo/universiteit vs. rest)	6075	7,3	7,8	−0,5	14,2	14,0	−0,2
Jaar (2002 vs. 2000)	6183	9,1	6,5	2,6***	16,6	12,0	4,5***

^a Lage score is: op vierpuntschaal 1 – 2,4; op vijfpuntschaal 1 – 2,9; tweepuntschaal 'nee'.

^b T-test voor verschil in gemiddelden, sign. * p < ,05; ** p < ,01; *** p < ,001 ; ns = niet significant.

^c Niet van toepassing, contractuele uren is onderdeel van afhankelijke variabele.

Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002.

een hoge werkdruk en veel gebruikmaken van de mobiele telefoon (crisismechanisme) en wanneer er sprake is van onderlinge rivaliteit op het werk (tijd-competitiemechanisme).

Overige baan- en huishoudkenmerken

Naast de drie mechanismen zijn ook vier andere baankenmerken en kenmerken van het huishouden in het model opgenomen waarvan

wordt verwacht dat zij een significant effect hebben op overwerk. Uit tabel 4 blijkt dat werknemers die thuiswerken meer overwerken dan werknemers die nooit een deel van hun normale arbeid thuis verrichten. Ook werknemers die leidinggeven, werken meer over dan werknemers die geen leidinggevende positie hebben. De tabel zien dat voltijdmedewerkers meer overwerken dan deeltijders (de invloed op het percentage overuren van de totale werkweek is weggelaten omdat het aantal

Tabel 5 Regressieanalyses^a met kenmerken van werk en huishouden als onafhankelijke en overuren en percentage overwerk van totaal gewerkte uren als afhankelijke variabelen (in 2000 en 2002)

	<i>Gemiddeld aantal overuren per week</i>		<i>Percentage overwerk van totaal gewerkte uren</i>	
	<i>2000 (n=2915)</i>	<i>2002 (n=2527)</i>	<i>2000 (n=2915)</i>	<i>2002 (n=2527)</i>
Werk-als-hobby mechanisme				
Belang werk	,110***	,044*	,090***	,017
Autonomie	-,005	-,009	-,019	-,026
Ontwikkelingsmogelijkheden	-,003	-,024	-,011 _b	-,043
Bevlogenheid		,056*		,047
Crisis mechanisme				
Werkdruk	,144***	,127*** _b	,099***	,082*** _b
Onvoorspelbaarheid werk	,015*		,045*	
Complexiteit werk	,052*	,026	,029	-,004
Gebruik mobiele telefoon	,115***	,106***	,099***	,074***
Gebruik email	-,088***	,038	-,109***	,027
Tijd-competitie mechanisme				
Onderlinge rivaliteit op werk	,083***	_b	,073***	_b
Tevredenheid promotiebeleid	,077***	-,005	,099***	-,005
Risico om baan te verliezen	-,018	-,025	-,020	-,010
Overige werkkenmerken				
Thuiswerken	,191***	,154***	,187***	,146***
Leidinggevend	,071***	,038	,046* _c	,010 _c
Contractuele uren	-,022	,029		
Inkomen	,142***	,054	,018	-,063*
Huishoudkenmerken				
Kinderen (ja/nee)	-,008	-,015	,011	,016
Partner	,019	-,019	,035	-,030
Verantwoordelijk voor inkomen	-,024	-,001	-,038	-,033
Verantwoordelijk voor huishouden	,073**	-,033	,107***	-,038
Geslacht (man = 1, vrouw = 0)	,108***	-,031	,066**	-,044
Leeftijd	-,078***	-,117***	,005	-,108***
Lager opgeleid (versus middelbaar)	,034	,035	,033	,054*
Hoger opgeleid (versus middelbaar)	-,058**	-,032	-,044*	-,027
R2	,199	,111	,108	,059

^a * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$ ^b Vraag niet gesteld in dat jaar.^c Niet van toepassing, contractuele uren is onderdeel van afhankelijke variabele.

Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002.

contractuele uren onderdeel is van de te verklaren variabele). Ten slotte werken werknemers die een inkomen hebben van meer dan vijftienhonderd euro meer over dan mensen die vijftienhonderd euro of minder verdienen. Tabel 4 laat ook zien dat er geen verschil is in overwerk tussen werknemers die wel of geen thuiswonende kinderen hebben en al dan niet een partner hebben. Werknemers die hoofdzakelijk

verantwoordelijk zijn voor het inkomen maken relatief veel overuren en werknemers die hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het huishouden maken relatief weinig overuren. Wanneer overuren worden uitgedrukt in het aandeel overwerk ten opzichte van de totale werkweek zijn deze verschillen echter niet significant. Tot slot blijkt uit tabel 4 dat mannen meer overuren maken dan vrouwen, maar dat

het percentage overuren ten opzichte van de totale werkweek niet groter is. In 2002 werd er meer overgewerkt dan in 2000.

Wanneer het effect van deze kenmerken wordt gecontroleerd voor andere variabelen in het model (tabel 5), blijkt vooral thuiswerken een positief effect te hebben op overwerk. Werknemers die een gedeelte van hun normale werkzaamheden thuis verrichten, kunnen waarschijnlijk hun werk gemakkelijk mee naar huis nemen en ook buiten reguliere werktijden tijd aan arbeid besteden. In die zin schept thuiswerken de mogelijkheid tot overwerken, zonder dat daarmee eigenlijk is aangegeven wat de motieven zijn van werknemers om extra tijd aan arbeid te besteden. Leidinggeven en inkomen hebben in 2000 een significant positief effect op overwerk in uren, maar dit effect komt niet naar voren in 2002 en wanneer overwerk als percentage van de werkweek wordt weergegeven. Het aantal contractuele uren blijkt geen invloed te hebben op het aantal overuren wanneer constant wordt gehouden voor andere kenmerken. Kenmerken van de baan die tot overwerk leiden, maken wellicht ook dat werknemers niet in deeltijd gaan werken.

Uit tabel 5 blijkt verder dat wanneer wordt gecontroleerd voor werk- en huishoudenkenmerken het verschil in overwerk tussen mannen en vrouwen niet in beide jaren significant is. Uit het model blijkt dat na controle voor de andere variabelen in het model dat overwerk afneemt naarmate werknemers ouder zijn. Dit komt overeen met wat er in eerder onderzoek werd gevonden. Ook blijkt uit tabel 5 dat hoger opgeleiden minder overwerken dan middelbaar opgeleiden, hoewel dit effect niet in alle jaren significant is. Waarom dit in tegenspraak is met wat in het POLS werd gevonden, is onduidelijk.

Uit tabel 5 blijkt dat de hypothesen over de invloed van huishoudenkenmerken op overwerk niet door de data worden ondersteund. Niet zozeer huishoudenkenmerken maar vooral kenmerken van het werk blijken van belang te zijn bij het aantal overuren dat werknemers maken. Werknemers die hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het inkomen of voor het huishouden werken niet meer of minder over dan andere werknemers. Het hebben van een partner en thuiswonende kinderen heeft eveneens geen effect op overwerk. Blijkbaar maken werk-

nemers die het thuis druk hebben met de zorg voor kinderen en het huishouden niet minder overuren dan andere werknemers.

Conclusie en discussie

De vraag die in dit artikel centraal stond, is waarom werknemers ervoor zouden kiezen om overuren te maken. De achterliggende gedachte hierbij was dat overwerk niet altijd wordt opgelegd door de werkgever, maar vooral ook een keuze is van de werknemer zelf. Bij de afweging tussen kosten en baten van overwerk zouden bepaalde kenmerken van het werk ertoe kunnen leiden dat werknemers voor overwerk kiezen. Uit de resultaten is gebleken dat het werk-als-hobbymechanisme, het crisismechanisme en het tijd-competitiemechanisme overwerk inderdaad gedeeltelijk kunnen verklaren. Wel moet worden opgemerkt dat in onze analyses de verklaarde variantie en de gevonden effecten niet groot zijn. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen of een specifiekere operationalisatie van de drie mechanismen het model kan versterken.

Het onderzoek naar overwerk is in te passen in een breder onderzoeksgebied, namelijk het onderzoek naar tijdbesteding en de toenemende tijdsdruk in de Nederlandse samenleving. De toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wordt veelal als een van de belangrijkste redenen genoemd om de tijdsdruk in Nederland te verklaren. Daarnaast wordt als reden aangevoerd dat niet alleen op het vlak van huishoudens veranderingen gaande zijn, maar dat ook organisaties bezig zijn het werk op een andere manier in te richten. In de drie mechanismen is juist deze 'moderne' manier van organiseren terug te vinden. Het motiveren van werknemers door het werk 'leuk' te maken door onder andere autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, staat in de hedendaagse managementliteratuur voorop. Ook het crisismechanisme zal zich vooral voordoen in de flexibele, moderne organisaties. Ten slotte zal de opmars van prestatiegerichte loopbaansystemen en bonussen om het individuele gedrag van werknemers te belonen de onderlinge rivaliteit en daarmee het tijd-competitiemechanisme aanwakkeren. Hoewel we op basis van onze gegevens geen uitspraken kunnen doen over een langere periode, zou gezien

de resultaten juist deze nieuwe manier van organiseren een bijdrage kunnen leveren aan overwerk en daarmee aan de toenemende tijdsdruk.

Overwerk staat recentelijk volop in de maatschappelijke schijnwerpers. Met name vakbonden willen de toename in overwerk aan banden leggen. In deze maatschappelijke discussie kan onderzoek naar de redenen van werknemers om over te werken van belang zijn. Wanneer zou zijn gebleken dat overwerk vooral een gevolg is van het werk-als-hobbymechanisme, zou het aan banden leggen van overwerk ten behoeve van de werknemer wellicht minder noodzakelijk zijn. Uit de resultaten blijkt echter dat werknemers niet alleen overwerken wanneer zij het werk leuk vinden, maar vooral ook wanneer er sprake is van een hoge werkdruk en een grote mate van onderlinge competitie. Hoewel wij er in ons theoretisch model van uit zijn gegaan dat de keuze voor overwerk bij de werknemer zelf ligt, is deze keuze in de praktijk juist bij het crisismechanisme en het tijd-competitiemechanisme discutabel. De werknemer wordt weliswaar niet verplicht tot overwerk, maar de sociale druk waaraan hij blootstaat, maakt een andere keuze niet gemakkelijk. Juist in modern georganiseerde bedrijven waar overwerk lang niet altijd verplicht wordt gesteld, kunnen deze mechanismen gemakkelijk tot overwerk leiden.

Literatuur

- Barker, J.R. (1993). Tightening the iron cage: coercive control in self-management teams, *Administrative Science Quarterly*, 38, 408-437.
- Breedveld, K., Broek, A. van den, Haan, J. de, et al (2001). *Trends in de tijd: een schets van recente ontwikkelingen in tijdbesteding en tijdsordening*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (1999). Sociaal Economische Maandstatistiek. Den Haag: SDU
- CBS (2003). *Statline.cbs.nl* [webpagina]. Voorburg/Heerlen.
- Centraal Planbureau (2001). *Kwartaaloverzicht arbeids*. Den Haag; CPB.
- Dur, R.A.J. (1999). Arbeidsduurverkorting en overwerk, *Economisch Statistische Berichten*, 84, 4187, 75-77.
- Elliot, R.F. (1991). *Labor Economics. A comparative text*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Evans, J.M., D.C. Lippoldt & P. Marianna (2001). *Trends in working hours in OECD countries. Labour market and social policy – occasional papers no. 45*. Paris; OECD.
- Frank, R.H. & P.J. Cook (1995). *The winner-take-all society*. New York: The Free Press.
- Grift, Y.K. (1998). *Female labour supply. The influence of taxes and social premiums*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Hackman, J.R. & G.R. Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hetrick, R.L. (2000). Overtime hours: analyzing the recent upward surge in overtime hours. *Monthly Labor Review*, 123, 2, 30-33.
- Hochschild, A.R. (1997). *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Karasek, R.A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts, Department of Work Environment.
- Landers, R.M. & J.B. Rebitzer (1996). Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms, *American Economic Review*, 86, 3, 329-349.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1995). *Staatsblad*, 598, 1-43.
- OSA (2003). OSA-arbeidsaanbod panel 1985-2000, <http://pi0736.kub.nl> [webpagina]. Tilburg; OSA.
- Perlow, L.A. (1999). The time famine: towards a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44, 57-81.
- Schaufeli, W.B., M. Salanova, V. González-Romá & A.B. Bakker (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schor, J.B. (1992). *The overworked American. The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.
- Smith, S.W. (1994). *Labour economics*. London: Routledge.
- Smulders, P.G.W., F. Andries & F. Otten, (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- TNO Arbeid (2003). *TNO Arbeidssituatie Survey 2000 en 2002* [databestand]. Hoofddorp: TNO Arbeid.