

Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren

200013864

Relatief weinig is bekend van de factoren die van invloed zijn op de gewenste arbeidsduren in Nederland. Evenzo geldt dit voor de factoren die van invloed zijn op het beleid dat bedrijven voeren dienaangaande. Eind 1998 is onderzoek verricht onder een representatieve steekproef van 2501 werknemers, waarbij hun feitelijke en gewenste werktijden, als ook het deeltijdbeleid van hun werkgevers is vastgelegd.

Het onderzoek toont aan dat in dat jaar gemiddeld 35,1 uur per week gewerkt werd; mannen werkten 41,5 uur per week, vrouwen 26,2 uur. Voorts laten multivariate analyses zien dat de typische 'lang-werker' een hoogopgeleide jongere man is, die in een hogere functie werkt, geen zorg voor kinderen heeft en wiens inkomen prestatieafhankelijk is. De typische 'kort-werker' is een lager opgeleide vrouw in een relatief lage functie, met zorg voor kinderen en met een partner die betaald werk verricht.

Mannen willen volgens ons onderzoek gemiddeld drie uur per week minder werken dan ze in feite werken, vrouwen willen gemiddeld het aantal uren houden dat ze hebben. De multivariate analyses laten echter zien, dat de werknemer die korter wil werken, vooral iemand is die al lange werkweken maakt en dat zijn vaak mannen. Als gekeken wordt binnen de categorieën die al kort resp. lang werken (dus indien als het ware de huidige arbeidsduur onder controle wordt gehouden), dan blijken de vrouwen nog méér behoefte aan korter werken te hebben dan mannen. Daarnaast wordt de wens tot korter werken vooral aangetroffen bij degenen met zorg voor kinderen. Verder bestaat in alle bedrijfstakken een substantiële wens tot korter werken, behalve in de horeca (+0,3 uur) en de gezondheidszorg (-0,1 uur).

Ten slotte is van een beperkt aantal bedrijfsgebonden factoren nagegaan wat hun invloed is op het deeltijdbeleid van bedrijven. Daarbij blijkt dat met name branches als het onderwijs, de gezondheidszorg, de horeca en het openbaar bestuur veel deeltijdwerk toestaan. Ook bedrijven met een CAO en een OR staan positiever tegenover deeltijdwerk dan hun tegenpolen.

De resultaten worden mede bediscussieerd tegen de achtergrond van eerder onderzoek.

Inleiding en vraagstelling

Een kleine honderd jaar geleden, in 1905, was de gemiddelde, contractueel overeengekomen, arbeidsduur 61,5 uur per week, in 1920 49 uur per week en in 1960 48 uur per week (CBS, 1994). De personele bezetting in fabrieken en kantoren was in de jaren na de Tweede Wereldoorlog op elk uur van de dag zo ongeveer gelijk en de productie werd gelijkmatig over de week verdeeld. Tijdens (1999) noemt dit de periode

waarin de 'techniek van het uitsmeren' hoogtij vierde. In de laatste decennia van de vorige eeuw werd de officiële werkweek in Nederland snel korter, tot 38,5 uur per week in 1993. Nog iets later, in 1998, werkten nog maar 70 procent van alle werkenden 35 uur of meer per week, 22 procent 20-34 uur en acht procent 12-19 uur per week (CBS, 1999).

Gezien de korte werkweken die Nederlandse werkenden maken, waarover verderop meer, lijkt het er op dat bij ons de 'techniek van het

* De auteurs zijn werkzaam bij TNO Arbeid, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp; E-mail: p.smulders@arbeid.tno.nl. Dit artikel is tot stand gekomen in het kader van de aan TNO toegewezen overheidsfinanciering op het terrein van het ministerie van SZW.

uitsmeren van de productie over de week' geheel verdrongen is door de 'kunst van het optimaliseren', namelijk van de belangen van werkgevers en werknemers (Tijdens, 1999).

In hoeverre is dat optimaliseren van de belangen van de sociale partners nu gelukt? Laten we, alvorens de onderzoeksliteratuur er op na te slaan, eens kijken naar de stemmen in de pers. Werkgevers hebben nooit enthousiast gereageerd op de wens tot werktijdverkorting en deeltijdwerk. Toch leert de geschiedenis dat zij steeds verder tegemoet gekomen zijn aan deeltijdwensen, onder meer omdat dit paste in de eigen wens om flexibeler te kunnen produceren. Maar ook nu zijn aan werkgeverskant nog sterk afwijzende geluiden te horen. De voorzitter van MKB-Nederland maakt in een interview duidelijk hoe moeilijk het voor kleine bedrijven is om op grote schaal tegemoet te komen aan deeltijd- en zorgverlof-wensen en komt tot de conclusie: 'Ik erger me kapot aan deeltijd en zorgverlof' (Elsevier, 13 november 1999). Bij werknemers komt deeltijdwerk enerzijds tegemoet aan de wens om arbeid en zorg beter te kunnen combineren en anderzijds om in de vrije tijd meer te kunnen ontsnappen aan de druk van de geïntensiverde arbeid. De intrede van de computer en de werkdruk-effecten daarvan (zie Smulders, 2000) heeft waarschijnlijk mede bijgedragen aan de hier beschreven deeltijdwensen. Zijn werknemers nu tevreden met het aantal uren dat ze werken? Blijkens de discussiepagina's in de pers, is er onder werknemers nog steeds grotere behoefte aan deeltijdfuncties, flexibele werktijden, kinderopvang en verlofregelingen. 'Het woord is aan de mannen' kopt bijvoorbeeld een blad als PW (24 januari 1999). Daarin wordt geconcludeerd dat er pas echt een doorbraak naar meer gelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen komt, als mannen korter gaan werken.

Tot voor kort was deeltijd en arbeidsduurverkorting nodig met het oog op de verlaging van de werkloosheid. Maar in het recente verleden is juist weer gepleit voor arbeidsduurverlening in plaats van verkorting. 'In het onderwijs is arbeidsduurverlenging nodig om gebrek aan personeel en overwerk op te vangen' (Volkskrant, 1 mei 1999). En: 'Verkorting van de arbeidsduur in het onderwijs zou volgens de onderwijsspecialisten van VVD en D66 hogere werkdruk en ziekteverzuim tot gevolg hebben' (Financieel Dagblad, 29 oktober 1999). Met het

oog op de emancipatie wordt dus gepleit voor korter werken en met het oog op economie en organisatie voor langer werken.

Het parlement heeft inmiddels individuele arbeidsduurverlening en verkorting wettelijk mogelijk gemaakt. Per 1 juli 2000 hebben werknemers in bedrijven met meer dan tien personen namelijk een mondiaal gezien uniek-wettelijk recht om in deeltijd te gaan werken of juist langer te gaan werken, tenzij het bedrijfsbelang wordt geschaad door korter of langer werken (Wet Aanpassing Arbeidsduur). Door de vakbonden zijn in het najaar van 2000 de duur van en de zeggenschap over de arbeidstijden inzet van het CAO-overleg gemaakt (Volkskrant, 19 september 2000).

Deze politiek-maatschappelijke discussie roept de vraag op wat de werkenden zelf eigenlijk willen. Over de gevolgen van korte en lange werktijden op arbeidssatisfactie, gezondheid en verzuim is relatief veel bekend (zie bijv. Sparks et al, 1997 en Smulders, 1993). Over gewenste werktijden, het deeltijdbeleid van bedrijven en zeker over de factoren die deze beïnvloeden is veel minder bekend. Dat zal in de volgende paragraaf ook onderbouwd worden. Tegen de achtergrond van boven geschetste arbeidstijdontwikkelingen, staan daarom in dit artikel vier vragen centraal, die gesteld worden vanuit twee invalshoeken, namelijk de aanbodkant en de vraagkant van arbeid.

Aan de aanbodkant gaat het om:

- 1 Hoeveel uren per week werken Nederlanders in feite?
 - 2 Hoeveel uren per week zouden Nederlanders willen werken?
 - 3 Welke persoons-, arbeidssituatie- en bedrijfskenmerken zijn van invloed op de feitelijke en gewenste aantallen werkuren per week?
- En aan de vraagkant gaat het om de vraag:
- 4 Welke bedrijfskenmerken spelen mee in het deeltijdbeleid van bedrijven?

Eerder onderzoek

De feitelijke arbeidsduur

Eerst lopen we het feitenmateriaal en eerder empirisch onderzoek op dit terrein langs, beginnend met recente publicaties die ingaan op de feitelijke arbeidsduur.

Uit gegevens van de Labor Force Survey van Eurostat (zie Tabel 1) blijkt dat er geen land in

Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren

Tabel 1 Gemiddeld aantal werkuren per week in de hoofdbaan in 1999 (werknemers en zelfstandigen samen)

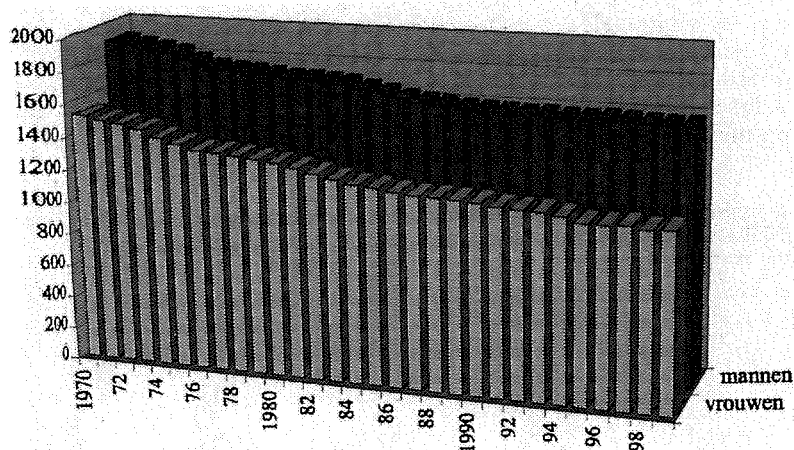
	mannen en vrouwen	mannen	vrouwen
Griekenland	43,1	45,0	39,9
Spanje	40,2	42,1	36,7
Portugal	40,0	42,0	37,6
Italië	39,2	41,3	35,4
Finland	38,6	40,8	36,3
Luxemburg	38,5	41,4	34,2
Oostenrijk	38,5	41,2	35,1
Ierland	38,1	42,3	32,7
Verenigd Koninkrijk	37,8	43,5	30,9
Frankrijk	37,7	40,7	34,2
België	37,2	40,6	32,6
Duitsland	37,2	41,1	32,1
Zweden	36,6	39,3	33,7
Denemarken	35,8	38,5	32,7
Nederland	32,2	37,4	25,1
EUR-15	37,9	41,5	33,2

Bron: European Commission/Eurostat, Labor Force Survey, 1999

Europa is waar de werkweek zo kort is als in Nederland. Zowel mannen als vrouwen maken de kortste werkweek, namelijk ruim 37 uur en ruim 25 uur per week, in beide gevallen in de hoofdbaan.

Tot zover de situatie van Nederland binnen Europa. Hoe zijn de arbeidsduur-ontwikkelingen in Nederland de laatste decennia geweest? Figuur 1, gebaseerd op door het CBS verzamelde bedrijfsgegevens over de wekelijkse ar-

beidsduren en aantallen vakantiedagen en gepubliceerd in de Arbeidsrekeningen, laat zien dat Nederlandse *werknemers* de laatste 30 jaar elk jaar opnieuw minder uren per jaar zijn gaan maken. Mannen zijn van bijna 1900 uur per jaar teruggegaan naar bijna 1600 uur per jaar. Bij vrouwen liepen de uren terug van ruim 1500 uur naar bijna 1100 uur per jaar. Voor 1999 komen deze cijfers uitgaande van 52 weken per jaar - neer op circa 30 uur per week



Figuur 1 Trend in arbeidsduur (in uren per jaar), 1970-1999 (CBS, 1996 en later)

voor mannen en circa 21 uur per week voor vrouwen.

Bij deze jaarmaat zijn vakantie- en feestdagen in mindering gebracht, maar is er geen rekening gehouden met overwerkuren. Het CBS (CBS, 1996) geeft als belangrijkste oorzaak van de terugloop in aantal uren per jaar: de toename van het aantal deeltijd- en flexibele banen, de arbeidsduurverkortings- en de groei van het aantal vakantiedagen.

Concrete gegevens over het exacte aantal uren dat mannen en vrouwen *per week* aan werk besteden, zijn niet te destilleren uit de data van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS, waar ook de OSA zich op baseert. Daarvoor moet men terecht bij de tijdsbestedingsonderzoeken van het SCP. Van den Broek et al. (1999) baseerden zich op de vijfjaarlijkse Tijdsbestedingsonderzoeken (TBO-en), die in 1975 voor het eerst en in 1995 voor de vijfde keer werden gehouden. De respondenten (in 1975 ruim 500, oplopend tot ruim 1500 in 1995) rapporteren voor dit onderzoek gedurende één week in oktober hun bezigheden in een dagboek. De gemiddelde arbeidsduur per week per werkende (werknemers en zelfstandigen tezamen, inclusief overwerk, nevenbaan en woon-werkvervoer) bleef in de periode 1975-1995 volgens het SCP tamelijk constant. In 1975 was de gemiddelde duur 33,6 uur per week, in 1985 33,0 uur per week en in 1995 34,6 uur per week (Tabel 2).

Zelfs valt in Tabel 2 te zien dat de werkweek van mannen, inclusief overwerk, etc. in de periode 1975-1995 met vier uur toegenomen is. De auteurs wijten de stabiliteit in de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur door de jaren heen, aan het feit dat het hier gaat om werknemers én zelfstandigen (veronderstellend dat zelfstandigen lange werkweken zijn blijven maken, hetgeen

juist is, zie Smulders & Evers, 2000). Ook menen ze dat de recente arbeidsduurverkortingen, niet overschat moeten worden en dat het ziekteverzuim aanzienlijk gedaald is, waardoor er juist weer méér gewerkt wordt. Ten slotte is het volgens de auteurs mogelijk dat de vermindering van de gemiddelde contractuele arbeidsduur van werkenden (naar 38 uur in 1980 en 36 uur in 1995), niet gebruikt wordt in een gemiddelde week maar bijv. voor vakantie.

Ook in de VS is de gemiddelde werkweek per werknemer van 1975 tot 1995 nauwelijks veranderd. In 1995 was deze voor mannen 42,1 uur en voor vrouwen 35,8 uur (Ronen et al., 1997). Hierbij gaat het ook om de som van de hoofdbaan en eventuele bijbanen. In de VS heeft namelijk zes procenten van de werkenden meer dan één baan. De werkweek per baan is er wel afgenomen (Kirkland, 2000).

Wat betreft de trends in arbeidsduur, kan men wel concluderen dat van enige verwarring sprake is. In dat verband zij ook opgemerkt dat de jaar-maat uit Figuur 1 niet te vergelijken is met de week-maten die in Tabel 1 en 2 door resp. Eurostat en SCP gebruikt worden. In Figuur 1 gaat het alleen om werknemers, terwijl het in Tabel 1 en 2 ook om zelfstandigen gaat, die zoals gezegd - over het algemeen langere werkweken maken. Voorts zijn in Figuur 1 en Tabel 1 de overwerk-uren en de woon-werk-uren niet meegerekend, terwijl dat in Tabel 2 weer wel is gebeurd. Ten slotte gaat het in Figuur 1 en Tabel 1 alleen om de hoofdbaan, terwijl in Tabel 2 de uren van de hoofd- en bijbanen zijn opgeteld.

De volgende algemene conclusies lijken juist te zijn:

- Er is geen land in Europa waar in *de hoofdbaan per week per werknemer* zo kort gewerkt wordt als in Nederland (zie Tabel 1);

Tabel 2 Gemiddelde feitelijke arbeidsduur per week per werkende in uren, inclusief overwerk, nevenbaan en woon-werkvervoer (SCP, 2000; Tijdsbestedingsonderzoek 1975-1995, Website SCP januari 2000)

	1975	1980	1985	1990	1995
mannen	36.4	35.8	37.3	38.8	40.8
vrouwen	25.1	22.0	23.7	24.2	24.7
12-19 jaar	33.6	29.3	29.3	31.5	24.3
20-34 jaar	36.1	33.2	33.7	35.1	36.2
35-49 jaar	31.1	32.0	33.5	33.6	34.1
50-64 jaar	32.5	28.1	30.6	30.3	33.0
totaal mannen en vrouwen	33.6	31.7	33.0	33.7	34.6

- Het aantal uren dat Nederlandse werknemers *per jaar in hun hoofdbaan* werken is de laatste 30 jaar met rond twintig procent afgenomen (zie Figuur 2);
- Het aantal uren dat Nederlandse werknemers en zelfstandigen *in totaal per week werken (inclusief overwerk, tweede baan en woon-werkverkeer)* is echter de laatste 25 jaar gelijk gebleven (zie Tabel 2).

Kijken we nog even naar de arbeidsduur naar leeftijd en geslacht. Uit Tabel 2 blijkt dat 20-34 jarigen er in de leeftijdsklassen uitspringen met lange werkweken. Volgens dit SCP-onderzoek, neemt de lengte van de werkweek iets af bij het ouder worden. In de VS is op basis van breed opgezet landelijk onderzoek van de Current Population Survey van het Department of Labor ook geconcludeerd dat jongeren, ouderen en vrouwen korter werken dan mensen in de middelbare leeftijdsklassen en mannen (Snyder, 1995).

Baaijens (1999, 2000) presenteerde deeltijdgegevens (minder dan 35 uur per week) uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS, waaruit bleek dat bij mannen deeltijd vooral voorkomt aan het begin en het eind van de arbeids-carrière. Bij jonge mannen is de reden van deeltijdwerk vaak het volgen van een opleiding en bij oudere mannen is het vaak de gezondheid. Bij vrouwen vanaf 25 jaar is de belangrijkste reden het kunnen combineren van arbeid en zorg (huishouden, gezin). Met name bij mannen blijkt deeltijdarbeid vooral op lagere beroepsniveaus voor te komen. Bij vrouwen is de relatie deeltijdarbeid-beroepsniveau veel minder sterk aanwezig. Echter ook bij vrouwen blijkt het moeilijk om in deeltijd promotie te maken en door te stromen naar leidinggevende posities, aldus de conclusie van Baaijens (1999).

Voorts wordt in het OSA-Tendrapport Aanbod van Arbeid 1999 (Fouarge, et al. 1999, p. 9-10 en Fouarge, 2000) met gegevens van 4780 personen - geconcludeerd dat zo'n 87-90 procent van de mannen 35 uur of meer per week werken; voor de vrouwen ligt dit percentage tussen 27 en 32 procent. Precieze schattingen van de omvang van de werkweek worden in het OSA-rapportages niet gedaan.

Ten slotte valt op te merken dat arbeidsduurgegevens grotendeels ontbreken naar functie-niveau, type aanstelling, branche en bedrijfs-grootte.

De arbeidsduur-wensen

Op basis van gegevens van 1879 werkenden en niet-werkenden, gingen Van den Putte en Pelzer (1993) na wat de wensen zijn ten aanzien van de arbeidsduur. Van alle respondenten ver-richtte 40 procent geen betaald werk, 20 procent had een baan van 1-34 uur en 40 procent had een baan van 35 uur of meer. Als de wen-sen van de ondervraagden zouden worden gere-aliseerd zouden deze percentages zijn: 10 pro-cent, 74 procent en 16 procent. Indien moge-lijk, zouden er dus veel meer niet-werkenden en voltijd werkenden voor deeltijdwerk kiezen. Bij vrouwen blijkt het hebben van een partner als ook thuiswonende kinderen samen te gaan met minder uren werken. Bij mannen is het precies andersom: mannen met partner en kinderen werken vaker in voltijd in plaats van in deeltijd; deze mannen werken voor 85 pro-cent 35 uur of meer. Dus burgerlijke staat en de aanwezigheid van kinderen bepalen in ster-ke mate het aantal gewenste werkuren.

Grift et al. (1995) kwamen tot de conclusie dat 60 procent van de vrouwen méér uren wil werken, dat 16 procent minder uren wil wer-ken en dat 24 procent tevreden is over het aan-tal uren dat ze werken. Bij de mannen zijn deze percentages: twaalf procent wil méér wer-ken, 41 procent wil minder werken en 46 pro-cent is tevreden. Als oplossingen om de wen-sen te kunnen realiseren worden bepleit: ouderschapsverlof, kraamverlof en wettelijk recht op deeltijd.

Met behulp van data van de Enquêtes Be-roepsbevolking 1994-1996, liet Boelens (1997) zien dat ongeveer elf procent van de werknem-ers - met een baan van twaalf uur of meer per week - *minder* wil gaan werken dan ze doen. Bij de mannen was dit percentage tien procent en bij de vrouwen veertien procent. Circa 8 procent van de werknemers wil juist *méér* gaan werken. Bij de mannen was dit percentage 6 procent en bij de vrouwen 11 procent. Man-nen zijn derhalve meer tevreden over het aan-tal uren dat ze werken dan vrouwen, resp. 84 procent versus 75 procent. Vrouwen willen zo-wel vaker méér werken dan mannen (elf pro-cent ten opzichte van zes procent) als vaker minder werken dan mannen (veertien procent ten opzichte van tien procent).

Ook enige factoren die bij die wensen een rol spelen werden door Boelens (1997) belicht. Degenen die *minder* willen gaan werken zijn

vooral ouderen (45 jaar en ouder) en vrouwen met een baan van 35 uur of meer per week. Onder de werkenden die langer willen werken zijn relatief veel jongeren, alsmede mensen met een deeltijdbaai of een flexibele arbeidsrelatie (contract voor minder dan een jaar of wisselend aantal uren per week).

Tegen de achtergrond van de gedachte dat mannen achterblijven wat betreft het realiseren van hun wensen ten aanzien van deeltijdarbeid en calamiteitenverlof, ondervroeg Spaans (1997) 503 mannen en 198 vrouwen, om inzicht te krijgen in de wijze waarop deze groep zijn deeltijdwens en/of wens tot opname van calamiteitenverlof trachtte te realiseren en de belemmeringen die men daarbij tegenkwam. Uit het onderzoek bleek dat 22 procent van de mannen en 35 procent van de vrouwen met een vast dienstverband voor twaalf uur of meer, de wens heeft om minder te gaan werken (Spaans, 1997). Onduidelijk uit dit onderzoek is welk deel van het resterende percentage meer wil werken of het aantal uren gelijk wenst te houden. Kenmerken van werknemers die volgens Spaans (1997) korter willen werken zijn: in de leeftijd waarop men doorgaans kinderen krijgt of zich voorbereidt op de pensionering, vaker een lagere functie hebben en vaker in een groter bedrijf (100+ bedrijf) werken. Kenmerken van werknemers die niet korter willen werken zijn: jonger zijn dan 26 jaar, vaker een hogere of middenkader functie hebben, vaker in een klein bedrijf (een tot tien werknemers) werken.

Fouarge, et al. (1999, 2000) komen op basis van gegevens van 4780 personen tot de conclusie dat zowel zo'n veertien procent van de mannen als veertien procent van de vrouwen minder zou willen werken. Aan de ander kant wil vier procent van de mannen en elf procent van de vrouwen méér werken. Van de mannen wil 82 procent het aantal werkuren houden wat het heeft. Van de vrouwen is 75 procent tevreden met het aantal werkuren.

De bevindingen van Boelens (1997), Spaans (1997) en Fouarge (1999, 2000) met betrekking tot meer en minder willen werken van mannen en vrouwen, zullen we aan het slot van dit artikel contrasteren met onze eigen bevindingen.

Op het punt van wensen is nog van belang het onderzoek van Goslinga en Klandermans (1996) te memoreren. Door middel van een te-

lefonische enquête onder 313 werknemers van één concern, is door hen nagegaan wat de opvattingen en wensen waren met betrekking tot flexibiliteit van de arbeid, zoals flexibele aanvangstijden, flexibele uittreding, uitvoeren van taken van anderen, belonen van scholing, inzetbaarheid en prestatie, verschillen in inkomen, pensioenleeftijd en arbeidstijd. Verschil van mening tussen werknemers over deze arbeidsvoorwaarden hangt samen met leeftijd, sekse, inkomenshoogte en al dan niet vakbonds lid. Over het algemeen zijn vakbondsleden minder voorstander van individuele arbeidsvoorwaardelijke keuzemogelijkheden en flexibele arbeidsvoorwaarden.

Baaijens (1999) bespreekt ook onderzoek naar wensen ten aanzien van arbeidstijd. Belangrijkste redenen van mannen om niet in deeltijd te gaan werken zouden zijn: inkomensverlies, de onmogelijkheid van deeltijdarbeid bij de huidige werkgever en in de huidige functie en het mogelijk verslechteren van carrièrekansen.

Ook Keuzenkamp et al. (2000), die zich vooral richtten op verschillende verdienertypen bij paren, konden uit de gegevens van de Aanvullend Voorzieningen Onderzoek (AVO) uit 1999 concluderen dat bij mannen de gerealiseerde en de gewenste arbeidsduur wat vaker overeenkomen dan bij vrouwen. Bij grofweg 65-75 procent van de mannen is dat het geval. Bij vrouwen willen vooral voltijdwerkers een grote deeltijdbaai en kleine deeltijdbaners veelal juist een grote deeltijdbaai. Keuzenkamp et al. trekken de conclusie dat er nog een 'groot veranderingspotentieel' is onder de werkenden.

Ten slotte valt nog te vermelden dat ook internationaal aandacht besteed is aan werktijd-wensen. De European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin (2000) deed in 1998 in de vijftien EU-landen en Noorwegen onderzoek naar dit type wensen en concludeerde dat 35 procent van alle werkenden tevreden was met het aantal uren dat men werkte. Daarnaast zou elf procent méér willen werken en 48 procent minder. De resterende zes procent had geen mening. De gemiddelde Europeaan werkte in dit onderzoek 39 uur per week en zou als hij/zij een vrije keus kon maken 34,5 uur willen werken. Minder willen werken is dus een pan-Europese wens.

Een theoretische conclusie rond werktijd-wensen

Samengevat kan uit het hier beschreven empirisch onderzoek geconcludeerd worden 1) dat vrouwen ontevredener zijn over het aantal uren dat ze werken dan mannen; mannen willen het aantal uren dat ze hebben veel meer consolideren dan vrouwen; 2) dat vrouwen gemiddeld, meer dan mannen, zowel korter willen werken als langer willen werken; 3) dat factoren die invloed hebben op de wens tot korter of langer werken zijn: leeftijd, sekse, een partner hebben, thuiswonende kinderen hebben, de pensioneringsleeftijd bereiken, functieniveau, bedrijfsgrootte, de gepercipieerde effecten van de keuze (zoals inkomens- en carrière-effecten).

Theoretisch gezien lijken er vanuit de werknemer vier keuzebeïnvloedende factoren inzake de duur van de werkweek een hoofdrol te spelen.

- *Ten eerste bepaalt de feitelijke thuis- of gezinssituatie of men lang dan wel kort kan of wil werken. Het gaat hier met name om het hebben van een partner en/of kinderen.*
- *Ten tweede speelt de aantrekkelijkheid van de werksituatie een beïnvloedende rol: hoe minder aantrekkelijk de baan, hoe eerder de neiging zal bestaan vast te houden of over te gaan naar een kortere werkweek.*
- *Ten derde bepalen inkomens- en carrière-effecten de wens tot korter en langer werken.*
- *Ten vierde zal het belang dat gehecht wordt aan gezin, vrije tijd en loopbaan of carrière een determinant zijn. Hierbij gaat om het normen en waardensysteem van de werknemer.*

Deze theoretische invalshoeken zullen in dit artikel ten dele ook getoetst worden op houdbaarheid.

Empirie en theorie inzake besluitvorming over werktijden

Slechts drie eerdere onderzoeken werden er gevonden die besluitvorming rond werktijden onder de loep namen. De Lange et al. (1996) en later Ng-A-Tham (1999) deden dat in Nederland. De Lange et al. bekeken de situatie in 300 particulieren bedrijven en in 100 (semi-)overheidsinstellingen. Tevens voerden de auteurs bij 23 organisaties casestudies uit. Geconcludeerd werd dat bij bedrijven in de

marktsector de belangen van de werkgever wat betreft de arbeidsduur overheersen. In de overheidssector hebben de werknemers meer invloed en bestaat er meer evenwicht tussen de belangen van de sociale partners. In de marktsector hebben middenkader en staf-functionarissen meer invloed op het besluitvormingsproces rond werktijden. In de quaire sector hebben ondernemingsraden, vakbonden en andere partijen (speciale werkgroepen, teams, commissies, etc.) meer invloed.

Keuzenkamp et al. (2000) deelden, op basis van CAO-gegevens over ouderschapsverlof, deeltijdwerk, kinderopvang en dergelijke, bedrijven in in meer en minder emancipatoire bedrijfsgroepen. Tot de eerste categorie behoren het openbaar bestuur, de zorgsector en financiële dienstverlening. Tot de laatste categorie behoren de detailhandel en de zakelijke dienstverlening. De andere bedrijfsgroepen zitten tussen de uitersten in. Zij konden vervolgens constateren dat er een samenhang is tussen het arbeid- en zorgbeleid van bedrijven en de samenstelling van het personeelsbestand, in termen van verdienertypen. De meest emancipatoire bedrijfsgroepen herbergen bijvoorbeeld de mannen en vrouwen uit het grote-anderhalfverdienertype en de minst emancipatoire bedrijfsgroepen de mannen en vrouwen uit het kleine-anderhalfverdienertype.

In de Verenigde Staten testten Klein et al. (2000) een 'afhankelijkheidstheorie' inzake het tegemoet komen aan of afwijzen door werkgevers van parttime wensen van werknemers. Conform de theorie, die zegt dat werkgevers met name tegemoet komen aan de wensen van werknemers, waar ze het meest afhankelijk van zijn, bleek inderdaad dat het door werknemers waarschijnlijk gevonden werd dat de wensen ingewilligd zouden worden van degenen die goed presteren, degenen die moeilijk te vervangen zijn, degenen die goede banden hebben binnen de organisatie en degenen die zouden dreigen te vertrekken indien hun verzoek zou worden afgewezen. Conform de zgn. 'institutionele normen en waarden theorie' bleek dat de werknemers verwachtten dat part-time wensen van vrouwen eerder ingelost zouden worden dan van mannen en dat zulke wensen eerder ingewilligd zouden worden indien het zou gaan om het verzorgen van een kind dan als het zou gaan om een ander persoonlijk belang.

Zowel de afhankelijkheidstheorie als de institutionele normen en waarden theorie zijn dus geschikt om de besluitvorming van werkgevers te verklaren, in dit geval inzake de toekenning van deeltijdwerk.

Ook de plausibiliteit van deze twee theoretische invalshoeken zal verderop in dit artikel aan de hand van eigen resultaten beoordeeld worden.

Methode van onderzoek en analyse

In november 1998 is een telefonische enquête afgenomen bij 2501 werknemers in Nederland. De steekproef was samengesteld uit *werknemers in loondienst (dus geen zelfstandigen)* in de twaalf grootste bedrijfstakken in Nederland met een leeftijd van achttien jaar of ouder en een arbeidsduur van minimaal één uur. Niet in de steekproef waren opgenomen: werknemers uit de delfstoffenwinning, van de energie- en waterleidingbedrijven en personeel in dienst van huishoudens. Dit betekende dat 99 procent van alle werknemers in de steekproef vertegenwoordigd waren. Ten behoeve van de beoogde bedrijfstakvergelijkende analyse is er bij de opbouw van de steekproef een ondergrens van 50 respondenten per bedrijfstak aangehouden. De bedrijfstakverdeling in de steekproef van 2501 werknemers blijkt goed overeen te komen met die in de Enquête Beroepsbevolking. Naast het bedrijfstak-criterium is ook een leeftijdscriterium van achttien jaar en ouder gehanteerd.

De vragenlijst bestond uit vragen over a) de demografische, taak- en bedrijfsgegevens van de werknemer, b) feitelijke en gewenste situatie met betrekking tot werktijden, begin- en eindtijden, kinderopvang, langdurig zorgverlof, inzetbaarheid (scholing, functieverandering, etc.) en resultaat-afhankelijke beloning. Het onderzoek werd op hoofdlijnen gerapporteerd door Verboon et al. (1999). Voor dit artikel is gebruik gemaakt van de werknemer-, bedrijfs- en de arbeidsduurgegevens. De arbeidsduurvragen luiden als volgt:

- Hoeveel uur werkte u gemiddeld per week (in het laatste half jaar)? (antwoord in uren)
- Is dit ook het aantal uur dat u bij voorkeur wilt werken? (antwoordmogelijkheden: ja; nee)
- Zo nee, hoeveel uur per week zou u bij voor-

keur willen werken? (antwoord in uren)

- Staat uw werkgever voor iedereen het werken in deeltijd toe? (antwoordmogelijkheden: ja voor iedereen; ja, maar niet voor alle functies in het bedrijf; nee; weet niet)

Een paar kanttekeningen bij deze vragen zijn op zijn plaats. Bij de vragen zijn geen instructies of verduidelijkingen gegeven over het meetellen van overwerk, tweede baan, woon-werkverkeer, etc. We gaan er dus vanuit dat de antwoorden van de respondenten betrekking hebben op hun hoofdbaan, zonder dat rekening is gehouden met overwerk en tijd besteed aan woon-werkverkeer. Overigens is uit de Amerikaanse studie van Jacobs (1998) bekend dat 'self-reports' van werktijden als goed betrouwbaar aangemerkt kunnen worden.

Wat betreft de wensvraag, kan tegengeworpen worden dat daarbij de respondent niet gevraagd is rekening te willen houden met de praktische consequenties (van met name de keuze voor langer werken, bijv. omdat geen opas voor de kinderen beschikbaar is) of de financiële en/of carrièreconsequenties (van met name de keuze voor korter werken). Het effect van deze omissie in de vraagstelling valt niet volledig in te schatten. Waarschijnlijk zal het niet-meewegen door de respondenten van de consequenties van hun keuzes, leiden tot een overschatting van zowel de wens tot korter als de wens tot langer werken.

Drie typen analyses zullen verderop aan de orde komen. Ten eerste zal de feitelijke en gewenste arbeidsduur naar leeftijd, geslacht en bedrijfstak gerapporteerd worden. Ten tweede zal door middel van lineaire regressie-analyses licht geworpen worden op de invloed van leeftijd, geslacht, branche en andere persoons- en bedrijfskenmerken op feitelijke en gewenste arbeidsduur. Daar zal het gaan om de invloed van een achttiental persoons-, taak- en bedrijfsgebonden determinanten, waarvan ten dele in eerder onderzoek vastgesteld is dat ze van belang zijn voor de arbeidsduur. Ten derde zal door middel van logistische regressie-analyse nagegaan worden welke bedrijfsfactoren invloed uitoefenen op het deeltijdbeleid van bedrijven.

Resultaten

Feitelijke en gewenste werktijd

In de onderste regel van Tabel 3 valt te zien dat in Nederland gemiddeld 35,1 uur per week gewerkt wordt en dat de wens op 33,1 uur per week ligt. Gemiddeld is de wens dus twee uur per week minder te werken.

Voorts is de conclusie uit Tabel 3 dat mannen veel meer uren per week werken dan vrouwen (41,5 uur versus 26,2 uur). Leeftijd heeft een 'kromlijnige' invloed op het aantal uren dat gewerkt wordt: in de leeftijdsklasse vijftien tot negentien jaar wordt, vanwege onderwijsverplichtingen, het minst lang gewerkt, daarna loopt het aantal werkuren per week snel op, waarna het aantal uren per leeftijdsklasse min of meer stabiel blijft met een lichte neergang bij de 60-64 jarigen. Bij de vrouwelijke werknemers is er bovendien nog een leeftijdsdip in de periode dat kinderen opgevoed worden (30-45 jaar).

Daarnaast is in Tabel 3 duidelijk te zien dat mannen in alle leeftijdsklassen (behalve bij vijftien tot negentien jaar) meer uren *minder* willen werken dan vrouwen, gemiddeld namelijk 3,1 uur minder bij de mannen versus 0,3 minder bij de vrouwen. Bij de multivariate analyses verderop zal blijken dat het feit dat mannen al een langere werkweek hebben dan vrouwen veel met deze wens tot arbeidsduurverkortening te maken heeft.

In Tabel 4 kijken we naar de relatie tussen

het feitelijk aantal uren dat er in Nederland gewerkt wordt en naar de wensen van de kort- en langwerkers.

In Tabel 4 zien we meteen de waarschijnlijke hoofdinvoer op de wens tot korter werken: zij die veel werken willen *minder* werken en zij die weinig werken willen *méer* werken. De werknemers die van 25 tot en met 36 uur werken, zijn het meest tevreden met het aantal uren dat ze werken, zij willen de minste verandering. Maar zij die slechts vijf tot zes uur werken, willen wel negen tot veertien uur werken en zij die 64-68 uur werken willen terug naar 53-59 uur per week.

Ook valt bovenaan Tabel 4 te zien dat kortwerkende mannen *méer* uren *méer* willen werken dan kortwerkende vrouwen. Daarentegen is er weinig verschil tussen de wensen van lang werkende mannen en lang werkende vrouwen; beide groepen willen ongeveer evenveel aantal uren minder werken.

Ten slotte staan we nog stil bij de bedrijfstakverschillen wat betreft feitelijk en gewenst aantal werkuren per week (zie Tabel 5). In de bouw, de landbouw, de industrie en het vervoer wordt het langst gewerkt (39 tot 41 uur per week). In de gezondheidszorg, de horeca en de overige dienstverlening wordt het minst lang gewerkt (26-31 uur per week). In de bedrijfstakken waar het langst gewerkt wordt, treft men globaal gesproken, ook het sterkst de wens aan om korter te werken. De horeca en de gezondheidszorg zijn de enige bedrijfstakken waar men gemid-

Tabel 3 Feitelijk aantal werkuren, gewenst aantal werkuren en verschil tussen feitelijk en gewenst aantal werkuren per week, naar leeftijd en geslacht

leeftijd	Feitelijk aantal werkuren per week			Gewenst aantal werkuren per week			Verskil in aantal werkuren per week			n allen
	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen	allen	
15-19 jaar	24,7	20,8	22,6	28,5	24,5	26,3	+3,8	+3,7	+3,7	32
20-24 jaar	39,4	34,4	37,1	39,3	34,9	37,2	-0,1	+0,5	+0,2	131
25-29 jaar	41,9	30,5	35,9	39,3	29,8	34,3	-2,6	-0,7	-1,6	291
30-34 jaar	43,2	24,8	35,1	40,2	24,1	33,1	-3,0	-0,7	-2,0	471
35-39 jaar	42,2	23,3	35,1	38,3	23,4	32,7	-3,9	+0,1	-2,4	451
40-44 jaar	41,2	24,5	34,1	37,5	24,0	31,7	-3,7	-0,5	-2,3	413
45-49 jaar	41,2	26,8	35,7	38,1	27,0	33,9	-3,1	+0,2	-1,8	319
50-54 jaar	41,5	26,2	35,0	37,8	25,8	32,7	-3,7	-0,4	-2,3	254
55-59 jaar	41,5	23,6	36,8	38,0	22,9	34,0	-3,5	-0,7	-2,8	109
60-64 jaar	36,5	24,0	34,1	33,8	24,8	32,1	-2,7	+0,8	-2,0	26
allen	41,5	26,2	35,1	38,4	25,9	33,1	-3,1	-0,3	-1,9	2497
n	1447	1050	2497	1447	1050	2497	1447	1050	2497	

Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren

Tabel 4 Feitelijk aantal en gewenste aantal werkuren per week, alsmede het verschil tussen gewenst en feitelijk aantal werkuren per week, voor mannen en vrouwen apart

werkt thans: aantal uren	Gemiddeld feitelijk aantal werkuren per week			Gemiddeld gewenst aantal werkuren per week			Verschil tussen feitelijk en gewenst aantal werkuren per week			n	
	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen
1-8	4,8	5,8	5,7	14,1	9,3	9,7	+9,3	+3,5	+4,0	6	64
9-16	13,5	13,5	13,5	21,0	15,4	15,8	+7,5	+1,9	+2,3	15	158
17-24	20,3	20,8	20,8	25,3	21,6	21,9	+5,0	+0,8	+1,1	23	298
25-32	30,8	29,1	29,5	30,3	28,3	28,8	-0,5	-0,8	-0,7	69	212
33-36	35,7	35,5	35,7	35,1	34,2	34,8	-0,6	-1,3	-0,9	210	111
37-40	39,4	39,1	39,3	37,8	37,0	37,6	-1,6	-2,1	-1,7	625	154
41-48	44,4	44,4	44,4	39,5	38,5	39,4	-4,9	-5,9	-5,0	200	31
50-58	51,6	51,4	51,6	43,3	41,5	43,2	-8,3	-9,9	-8,4	216	16
60-80	63,6	68,6	64,1	52,3	58,9	52,9	-11,3	-9,7	-11,2	78	7
allen	41,5	26,2	35,1	38,4	25,9	33,1	-3,1	-0,3	-1,9	1450	1051

deld niet korter wil werken; in de horeca zou men zelfs iets langer willen werken.

Beïnvloedende factoren bij feitelijk en gewenst aantal werkuren

Tot zover de 'ongecontroleerde' resultaten naar leeftijd, geslacht en bedrijfstak. De vraag die nu beantwoord moet worden is: wat zijn de meer en minder sterkere beïnvloedende factoren voor feitelijke en gewenste werktijd. Daarbij wordt overgegaan van bivariate naar multivariate determinantenanalyse, en worden zowel de demografische of persoonsgebonden

kenmerken als de taak- en bedrijfsgebonden kenmerken onder de loep genomen. Dat is ook nodig omdat er allerlei verbanden zijn tussen de verklarende persoons-, taak- en bedrijfskenmerken onderling. Geslacht is bijv. gerelateerd aan functie-niveau (mannen hebben een hoger functieniveau), aan branche (mannen werken minder in de dienstensector dan vrouwen), aan het feit of de partner werkt (meer bij vrouwen), aan vakbondslidmaatschap (meer bij mannen). Leeftijd is gerelateerd aan het feit of men dagelijkse zorg voor kinderen heeft, aan vakbondslidmaatschap (meer bij ouderen), aan een vaste

Tabel 5 Feitelijk aantal werkuren, gewenst aantal werkuren en verschil tussen feitelijk en gewenst aantal werkuren per week, naar bedrijfstak

	Gemiddeld feitelijk aantal werkuren/ week			Gemiddeld gewenst aantal werkuren/week			Verschil in aantal werkuren/week			n
	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen	allen	mannen	vrouwen	allen	allen
landbouw	42,7	35,0	40,2	39,8	33,1	37,6	-2,9	-1,9	-2,6	50
industrie	41,9	28,9	39,5	38,9	28,5	37,0	-3,0	-0,4	-2,5	431
bouw	42,3	26,1	41,0	40,0	27,3	38,9	-2,3	+1,2	-2,1	172
handel	42,5	24,3	33,3	39,2	24,4	31,7	-3,3	+0,1	-1,6	384
horeca	34,9	25,9	28,9	34,9	26,3	29,1	0	+0,4	+0,2	64
vervoer & comun.	43,4	28,3	39,2	39,9	28,2	36,6	-3,5	-0,1	-2,6	169
financiële dienstverl.	40,7	30,4	36,7	37,9	29,5	34,6	-2,8	-0,9	-2,1	106
zakelijke dienstverl.	42,5	27,8	36,6	38,8	26,2	33,7	-3,7	-1,6	-2,9	258
openbaar bestuur	40,5	27,5	36,2	37,6	27,1	34,1	-2,9	-0,4	-2,1	238
onderwijs	41,6	29,5	35,4	36,0	28,2	32,0	-5,6	-1,3	-3,4	172
gezondheidszorg	36,4	23,8	26,1	35,0	24,0	26,0	-1,4	+0,2	-0,1	367
overige dienstverl.	37,9	23,7	31,1	34,1	23,5	29,0	-3,8	-0,2	-2,1	90
allen	41,5	26,2	35,1	38,4	25,9	33,1	-3,1	-0,3	-1,9	2501
n	1450	1051	2501	1450	1051	2501	1450	1051	2501	

of tijdelijke aanstelling (tijdelijk meer bij jongeren). Onderwijsniveau is natuurlijk gecorreleerd met functieniveau ($r=.43$) en bedrijfs-grootte is gecorreleerd met leeftijd en geslacht en met het feit of een bedrijf een OR heeft ($r=.50$) en het feit of het bedrijf een CAO heeft ($r=.17$). Alle andere correlaties tussen de verklarende variabelen zijn merendeels niet hoger dan $r = .20$, zodat er geen sprake van is dat twee of meer variabelen min of meer hetzelfde meten.

In Tabel 6 worden acht persoonkenmerken (leeftijd, geslacht, zorg voor kinderen of partner betaald werk verricht, autochtoon/allochtoon, opleiding en vakbondslidmaatschap) gebruikt en negen arbeidssituatie-kenmerken (functieklasse, type aanstelling, type werktijden, bedrijfsgrootte, branche of men al dan niet onder een CAO werkt of het bedrijf waarin men werkt een OR heeft, of de werknemer de laatste jaren scholing heeft gevolgd en of de het inkomen van de werknemer afhankelijk is van de eigen prestaties). Een deel van deze variabelen is ook gebruikt in eerder onderzoek inzake

feitelijke en gewenste werktijden (Putte & Pelzer, 1993; Goslinga & Klandermans, 1996; Boelens, 1997; Spaans, 1997; Baaijens, 1999).

De argumenten voor de keuze van de laatste twee variabelen (het volgen van scholing en prestatie-afhankelijkheid van inkomen) is als volgt. De mate van gevolgde scholing beschouwen we als een indicatie van de waarde die de werknemer voor het bedrijf heeft (verworven). Er wordt voorts vanuit gegaan dat zij die scholing gevolgd hebben, dat te gelde willen maken door relatief lange werkuren te maken. Een alternatieve aanname zou kunnen zijn: de werknemers die lang werken (de 'fulltimers') mogen meer scholing volgen. In deze aanname is scholing geen oorzaak maar gevolg (van langwerken). Indien voorts het inkomen van een werknemer mede afhankelijk is van eigen prestatie, wordt er ook vanuit gegaan dat dat gepaard gaat met langere werkuren. Hier lijkt de alternatieve aanname (voltijders krijgen vaker prestatie-afhankelijke beloning) minder plausibel.

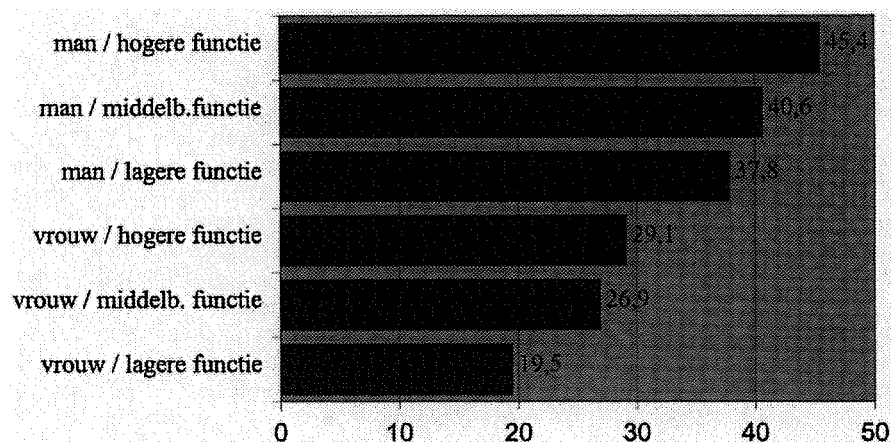
Een in het onderzoek helaas ontbrekende variabele is het inkomen van de respondent en

Tabel 6 Invloeden op feitelijk aantal werkuren per week en op het verschil tussen het gewenste en het feitelijk aantal werkuren per week (resultaten van twee lineaire regressie-analyses in bèta-coëfficiënten)

	<i>Feitelijk aantal werkuren per week</i>	<i>Gewenst aantal werkuren per week (lopend van minder uren naar meer uren)</i>
Feitelijk aantal werkuren per week	niet gebruikt	-.56**
Geslacht (vrouw resp. man)	.50**	.12**
Leeftijd (in drie groepen: 15-34, 35-44, 45-64)	-.07**	-.06*
Zorg voor kinderen tot 12 jaar (ja-nee)	.16**	.10**
Zorg voor kinderen van 12 jaar en ouder (ja-nee)	.04*	.04
Partner verricht betaald werk (ja-nee)	.05**	.04
Zelf en/of ouders geboren in buitenland (ja-nee)	-.04*	-.02
Opleiding (in drie groepen: lager-middelb.-hogere)	.04*	-.05*
Vakbondslid (ja-nee)	-.02	-.03
Functie (in drie groepen: lagere-middelb.-hogere)	.18**	-.06*
Type aanstelling (vast-tijdelijk)	-.06**	.03
Type werktijden (standaard-afwijkend)	.01	-.01
Bedrijfsgrootte (in vijf groepen: 1-10 t/m 1001-9999)	.02	.02
Branche (diensten resp. industrie)	.08**	.04*
Bedrijf heeft CAO (ja-nee)	.06**	.00
Bedrijf heeft OR/personneelsvertegenwoordiging (ja-nee)	-.01	.01
Werknemer volgde functiegerichte scholing (ja-nee)	-.06**	-.02
Werknemer's inkomen prestatie-afhankelijk (ja-nee)	-.09**	-.01
Multipale correlatie	.69	.50
n	2268	2268

** $p < .01$ * $p < .05$

Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren



Figuur 2 Huidig aantal werkuren per week bij mannen en vrouwen naar functieniveau (gestandaardiseerd voor leeftijd en zorg kinderen)

van de partner (of het gezinsinkomen). Vooral het inkomen van de partner kan verondersteld worden, met name bij vrouwen, invloed te hebben op de keuze voor langer of korter werken.

In Tabel 6 worden alle relevante variabelen tegelijkertijd ingevoerd in twee lineaire regressie-analyses. Hoe hoger de regressie-coëfficiënt (bèta), hoe sterker het verband tussen verklarende en afhankelijke variabele, rekening houdend met de invloed van de andere verklarende variabelen.

De analyses (Tabel 6, linker kolom) geven het volgende beeld van de typische 'lang-werker' (factoren in volgorde van belang, waarbij alleen de bèta's van .07 en hoger worden gebruikt). Het is vaker:

- een man;
- iemand die in een hogere functie werkt;
- die relatief jong is;
- die geen zorg voor jonge kinderen heeft;
- wiens inkomen prestatie-afhankelijk is;
- die in de industriële dan in de diensten-sectoren werkt.

De typische 'kort-werker' is dus vooral een relatief jonge vrouw, met zorg voor kinderen, in een lagere functie, werkzaam in de diensten-sector.

Dat mannen in hogere functies de typische 'lang-werkers' zijn, wordt in Figuur 2 nog eens grafisch belicht. Te zien valt dat mannen in hogere functies (bij correctie voor de twee belangrijkste andere variabelen, leeftijd en zorg voor kinderen tot twaalf jaar) de veel-werkers zijn;

zij werken ruim 45 uur per week. Daarentegen zijn vrouwen in lagere functies de typische weinig-werkers; zij werken gemiddeld slechts 19,5 uur per week.

De multivariate analyses laten daarnaast (ook Tabel 6, rechterkolom) zien, dat de werknemer die korter wil werken als volgt getypeerd kan worden. Deze is vaker:

- iemand die al relatief lange werkweken maakt,
- een vrouw,
- iemand met zorg voor kinderen tot twaalf jaar,
- iemand uit de hogere leeftijdsklassen,
- iemand met hogere opleiding en een hogere functie.

Deze resultaten vergen nog enige toelichting. Eerder hebben we vastgesteld dat mannen de lang-werkers zijn en dat ze gemiddeld 3,1 uur minder willen werken. Vrouwen zijn de kort-werkers die gemiddeld slechts 0,3 uur minder willen werken. Toch laten de multi-variate regressie-analyses zien, dat vrouwen relatief méér minder willen werken dan mannen. Het meer en minder willen werken is namelijk vooral sterk afhankelijk van het aantal uren dat al gewerkt wordt en het al dan niet hebben van zorg voor jonge kinderen.

In het gemiddelde van beide seksen weegt dus door dat er veel meer mannen zijn die al lang werken en veel meer vrouwen die al kort werken. Men kan ook zeggen: door het feit dat vrouwen al zo kort werken wordt aan het oog

onttrokken dat ze verhoudingsgewijs nog korter willen werken dan het geval is dan dat bij mannen het geval is.

Beïnvloedende bedrijfsfactoren bij het deeltijdbeleid van werkgevers

In Tabel 7 worden de resultaten gepresenteerd met betrekking tot de vraag welke factoren bepalen of een bedrijf deeltijdwerk toestaat of niet. Dit geschiedt met logistische regressie-analyse omdat bij deeltijdbeleid de afhankelijke variabele een dichotomie betreft (ja-nee = 0-1). De uitkomst van een logistische regressie-analyse is een *Odds Ratio* per categorie van een onafhankelijke variabele. Deze *Odds Ratio* kan waarden aannemen tussen 0 en + oneindig. Een *Odds Ratio* groter dan 1 betekent dat de betreffende categorie een hogere score op de afhankelijke variabele heeft (1 is de hoogste score, dan zeggen alle respondenten 'nee') dan de referentie categorie, een *Odds Ratio* kleiner dan 1 impliceert dat de betreffende categorie een lagere score op de afhankelijke variabele heeft dan de referentie categorie (0 is de laagste score, dan zeggen alle respondenten 'ja'). Afwijkingen van *Odds Ratios* (boven of beneden de 1) worden op significantie getest.

In de analyse zijn vier bedrijfskenmerken opgenomen: bedrijfsgrootte, bedrijfstak, of het bedrijf onder een CAO werkt en of het bedrijf een OR heeft. Een deel van deze kenmerken werd ook opgenomen in het besluitvormings-onderzoek waarover De Lange et al. (1996) rapporteerden.

De vergelijkingscategorieën staan in Tabel 7 vermeld. Bij bedrijfstak werd gekozen voor de branche waarin werkgevers het meest deeltijdwerk toestaan, namelijk het onderwijs. Alle andere bedrijfstakken werden dus vergeleken met deze sector onderwijs.

In Tabel 7 zien we welke factoren van invloed zijn op het deeltijdbeleid van bedrijven:

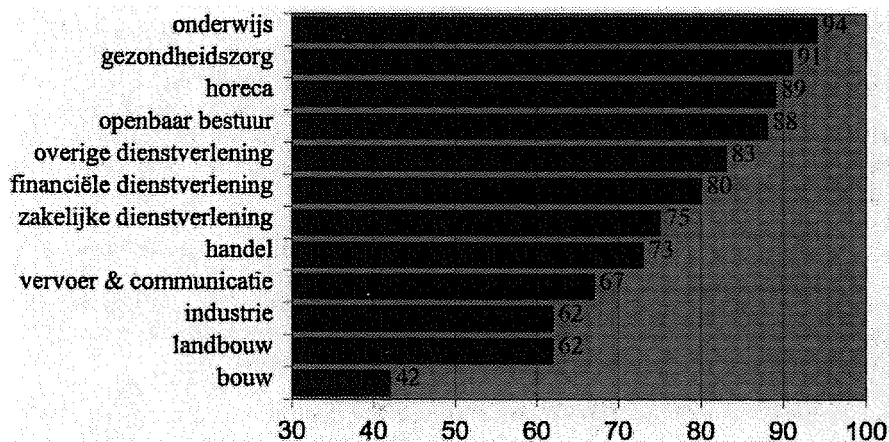
- als het hebben van een OR, het werken onder een CAO en type branche onder controle wordt gehouden, dan lijkt er niet al te veel verschil tussen grotere en kleine bedrijven in deeltijdbeleid; bedrijfsgrootte heeft dus slechts een marginale invloed op deeltijdbeleid, wel staan bedrijven met 11-100 personeelsleden minder deeltijdwerk toe dan heel kleine bedrijven (een tot tien personen);
- bedrijven in het onderwijs, de gezondheidszorg, de horeca en het openbaar bestuur staan significant méér deeltijdwerk toe dan

Tabel 7 Determinanten van deeltijdbeleid van bedrijven: resultaten van logistische regressie-analyses met deeltijdbeleid als afhankelijke variabele, uitgedrukt in *Odds Ratios* (n=2136)

Verklarende variabelen	werkgever staat deel-tijdwerk toe (ja-nee, 0-1)
Bedrijfsgrootte (referentie categorie: 1-10 personen)	
11-100 personen	1,43 *
101-250 personen	1,33
251-1000 personen	1,16
1001 + personen	0,86
Type branche (referentie categorie: Onderwijs)	
Landbouw	7,03 **
Industrie	8,26 **
Bouw	17,19 **
Handel	4,17 **
Horeca	1,69
Vervoer & Communicatie	6,53 **
Financiële dienstverlening	3,29 **
Zakelijke dienstverlening	3,55 **
Openbaar bestuur	2,06 *
Gezondheidszorg	1,45
Overige dienstverlening	2,63 *
Bedrijf kent CAO (referentie categorie: wel CAO)	
geen CAO	1,76 **
Bedrijf heeft OR/personeelsvertegenw. (referentie categorie: wel OR)	
geen OR/personeelsvertegenwoordiging	1,52 **

* p < .05 ** p < .01

Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren



Figuur 3 Mate waarin de werkgever deeltijdwerk toestaat (naar branche, in procenten)

bedrijven in andere branches (88-94 procent, zie Figuur 3); de andere bedrijfstakken zijn terughoudender met het toestaan van deeltijdwerk (42-80 procent, zie Figuur 3), met name in de bouw, de landbouw en de industrie wordt deeltijdwerk niet makkelijk toegestaan; in grote lijnen blijkt de non-profit sector coulanter in deeltijdbeleid te zijn dan de profitsector;

- bedrijven met een CAO staan significant meer deeltijdwerk toe dan bedrijven zonder CAO (78 procent versus 62 procent);
- bedrijven met een OR of personeelsvertegenwoordiging staan significant meer deeltijdwerk toe dan bedrijven zonder OR (79 procent versus 65 procent).

Figuur 3 illustreert het deeltijdbeleid per branche.

Samenvatting en discussie

Eind 1998 is onderzoek verricht onder een representatieve steekproef van 2501 werknemers, waarbij hun feitelijke en gewenste werktijden als ook het deeltijdbeleid van hun werkgevers is vastgelegd.

Een zeventiental werktijdbeïnvloedende variabelen (persoon, thuis en werksituatie) die in eerder onderzoek relevant zijn gebleken, zijn in onderhavig onderzoek opgenomen. Het feit dat de resultaten multivariaat geanalyseerd zijn, is een tweede sterke kant van dit onderzoek, want in nogal wat eerder onderzoek ont-

brak dit er aan. Ten slotte is de grote omvang van de steekproef een sterk punt. Een zwakte in dit onderzoek is dat informatie over het inkomen van de respondent en zijn/haar partner ontbreekt. Ook met de mogelijke effecten van keuzes voor korter of langer werken op thuis, inkomen en carrière (waar Baaijens, 1999, op wees) is bij de ondervraging in dit onderzoek geen rekening gehouden. Ten slotte is het aantal in kaart gebrachte bedrijfskenmerken tot een viertal wel belangrijke - beperkt gebleven. Een niet-opgenomen factor als de financieel-economische positie van een bedrijf zou mogelijk van invloed kunnen zijn op de werktijden van het personeel. Bij vervolgonderzoek is het waard om aan deze drie aspecten expliciet aandacht te besteden.

De cijfers uit dit onderzoek tonen aan dat in Nederland gemiddeld 35,1 uur per week gewerkt wordt. Mannen werken 41,5 uur per week, vrouwen 26,2 uur. Deze cijfers vallen hoger uit dan de vergelijkbare cijfers over Nederland in de Labor Force Survey 1999. Ze komen wel redelijk overeen met de resultaten van het Tijdbestedingsonderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2000), waarin geconstateerd werd dat mannen in 1995 40,8 uur per week werkten en vrouwen 24,7 uur. Maar in die SCP-cijfers ging het om werknemers en zelfstandigen samen.

Multivariate analyses laten zien dat dertien van de zeventien ingevoerde werknemer- en bedrijfsvariabelen van invloed zijn op de feitelijke arbeidsduur van werknemers. Op basis

van eerder onderzoek stelden we vast dat arbeidsduurgegevens naar functieniveau, type aanstelling, branche en bedrijfsgrootte grotendeels ontbreken. In die lacune kunnen we met dit onderzoek voorzien.

Een aantal van die dertien factoren springen er uit. Daarom kan geconcludeerd worden dat de typische 'lang-werker' een hoog-opgeleide jonge man is, die in een hogere functie werkt, geen zorg voor kinderen heeft en wiens inkomen prestatieafhankelijk is. De typische 'kort-werker' is dus een lager opgeleide vrouw in een relatief lage functie, met zorg voor kinderen en met een partner die betaald werk verricht. Deze resultaten bevestigen deelresultaten van met name Baaijens (1999) en het SCP (2000).

Niet van invloed op arbeidsduur zijn gebieden: vakbondslidmaatschap, type werktijd (alleen overdag werken versus ook in het weekend, in de avond of nacht), bedrijfsgrootte en of het bedrijf al dan niet een OR heeft.

Vanwege het grote aantal determinerende factoren, kan arbeidsduur met recht getypeerd worden als een multiconditioneel verschijnsel. Eerder in dit artikel werd een viertal veronderstellingen geformuleerd rond de bepaling van de arbeidstijd, namelijk dat de feitelijke thuis- of gezinssituatie, de aantrekkelijkheid van de werksituatie, de verwachte inkomens- en carrière-effecten en ten slotte het belang dat gehecht wordt aan gezin, vrije tijd en loopbaan of carrière belangrijke determinanten zijn. Over de verwachte inkomens- en carrière-effecten en de belangen die de betreffende werknemers koesteren ten aanzien van werk, gezin en vrije tijd was in dit onderzoek geen informatie beschikbaar. De twee andere veronderstellingen konden bevestigd worden.

Wat betreft de gewenste situatie, werd ook in eerder onderzoek op basis van niet voor leeftijd of functie gecorrigeerde cijfers - nagegaan

in welke mate werkenden méér of minder wilden werken (zie Tabel 8). In ons onderzoek wil gemiddeld 6 procent van de werkenden meer werken en 24 procent minder. De percentages liggen bij de vrouwen en de mannen echter nogal verschillend. Bij de mannen wil vier procent meer werken en bij de vrouwen negen procent. Bij de mannen wil 31 procent minder werken en bij de vrouwen veertien procent, zie onderste regel van Tabel 8.

De resultaten van ons onderzoek lopen voor de vrouwen dus redelijk parallel met eerdere onderzoeksresultaten. Bij de mannen zien we dat onze steekproef een hoger percentage 'minder willen werken' oplevert, namelijk 31 procent versus 10-22 procent. Dit zal voor een deel te maken hebben met onze wat 'gevoeliger' meetmethode. In tegenstelling namelijk tot de OSA rekenden we de wens om één uur meer of minder willen werken al mee, terwijl de OSA vier grove categorieën hanteerde (1-12 uur, 13-24 uur, 25-34 uur en +35 uur) en afwijkingen daarin alleen meetelde. Bovendien baseerden we ons op de data van alle werkenden, dus inclusief degenen die slechts één uur werken, terwijl bij enkele andere onderzoeken alleen degenen die minimaal twaalf uur per week werkten in de steekproef opgenomen waren.

Om nog preciezer te zijn, kon met betrekking tot de gewenste situatie, op basis van de ongecorrigeerde cijfers vastgesteld worden dat mannen gemiddeld drie uur per week minder willen werken dan ze in feite doen. Vrouwen willen gemiddeld ongeveer het aantal uren houden dat ze hebben. De daaropvolgende multivariate analyses laten echter een ander beeld zien. Werknemers die korter willen werken zijn namelijk vooral degenen die al lange werkweken maken en dat zijn vaak mannen. Als gekeken wordt binnen de categorieën die al kort resp. lang werken (dus indien als het ware

Tabel 8 Vergelijking van de resultaten van dit onderzoek met die van eerdere onderzoeken inzake meer of minder willen werken.

	Jaar van meting	mannen			vrouwen		
		meer	gelijk	minder	meer	gelijk	minder
Boelens (1997)	1996	6 %	84 %	10 %	11 %	75 %	14 %
Spaans (1997)	1995-1996			22 %			35 %
Fouarge et al. (1999)	1998	4 %	82 %	14 %	11 %	75 %	14 %
Dit onderzoek	1998	4 %	65 %	31 %	9 %	77 %	14 %

huidige arbeidsduur onder controle wordt gehouden), dan blijken de vrouwen nog meer behoefte te hebben aan korter werken dan mannen! Deze invalshoek is in eerder onderzoek nog nergens aangetroffen en is een unieke bijdrage van deze studie.

Het feit dat als gecontroleerd wordt voor het aantal uren dat men al werkt de deeltijdwensen van mannen beperkter zijn dan van vrouwen, zou te maken kunnen hebben met de vrees onder mannen dat hun carrièreperspectieven geschaad worden door deeltijdwerk, zoals eerder gesuggereerd is, bijv. door Baaijens (1999).

Spaans (1997) vond ook dat werknemers uit grotere bedrijven korter en werknemers uit kleinere bedrijven eerder langer wilden werken. Dat resultaat konden wij met onze multivariate analyses niet bevestigen. Uit onze data blijkt dat bedrijfsgrootte sterk samenhangt met opleiding, leeftijd en geslacht. In grote bedrijven werken namelijk verhoudingsgewijs meer hoger opgeleide en iets oudere mannen. Indien voor deze variabelen wordt gecontroleerd, verdwijnen de verbanden tussen bedrijfsgrootte en feitelijke en gewenste werktijden.

Behalve met name onder vrouwen wordt de wens tot korter werken aangetroffen bij de personen met zorg voor kinderen, bij personen uit de hogere leeftijdsklassen en bij de hoger opgeleiden en de hogere functies. Deze resultaten sporen, wat betreft leeftijd, wel met die van Spaans (1997) en wat opleidings- en functieniveau niet met die van deze auteur. Dat mensen in lagere functies korter zouden willen werken, blijkt namelijk niet uit ons onderzoek. *Het tegendeel is het geval, de lageropgeleiden en de personen in de lagere functies willen juist méér werken.* Hier speelt mogelijkerwijs het loonperspectief een rol. Lager opgeleiden en mensen in lager functies kunnen zich blijkbaar gewoon niet veroorloven om korter te gaan werken. Arbeidsduur wordt dus blijkbaar zoals we eerder in dit artikel veronderstelden - niet alleen bepaald door 1) de thuis-gezinssituatie en 2) de aantrekkelijkheid van werk, maar ook door 3) loon- en salarisafwegingen.

Beleidsmatig valt derhalve niet te ontkennen dat dit impliceert dat de arbeidsparticipatie gemiddeld gesproken, gestimuleerd kan worden door het aantrekkelijk maken van het werk en door een zekere vorm van loon- en sa-

larisinjecties. Dat dit laatste weer bedrijfsmatige neveneffecten kan hebben is een andere zaak.

Onze conclusie, namelijk dat er een algemene tendens is naar minder willen werken, met als algemeen gemiddeld optimum een werkweek van rond 25-28 uur, komt globaal overeen met die van de eerdere onderzoeken. Als alle wensen van de huidige werkenden werkelijkheid worden, zullen bedrijven grootscheeps nieuw personeel moeten gaan aantrekken of in de personele problemen komen. In dit verband is het zinnig te memoreren dat de Wet Aanpassing Arbeidsduur sinds 1 juli 2000 van kracht is. Deze wet geeft werknemers het recht om korter of langer te gaan werken, tenzij dit door de werkgevers, op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, niet mogelijk wordt geacht. De wet biedt werknemers de kans om arbeid en zorg beter te combineren. Hoe passen onze onderzoeksresultaten daar nu bij? Op basis van onze resultaten mag men verwachten dat in bijna alle bedrijfstakken (behalve de horeca en de gezondheidszorg) nog meer drang zal ontstaan naar korter werken. Onze resultaten bevestigen de gedachte dat de korterwerken-drang van vrouwen met zorg voor kinderen zal komen. *Maar ook mannen, die langer dan 24 uur werken, willen korter werken.* Veel van de wensen ten aanzien van de arbeidsduur hangen samen met het aantal uren dat men al werkt. We lieten zien dat zowel mannen als vrouwen met een werkweek van 24 uur of minder juist meer willen werken. Daarnaast konden we aantonen dat de korterwerken-wens meer leeft bij oudere werknemers dan jongere werknemers en meer bij hoger dan bij lager opgeleide werknemers. Jongere, lager opgeleide mannen zijn degenen die juist méér willen werken. In ons onderzoek zijn er geen verschillen in werktijd-wensen tussen autochtonen en allochtonen.

Vanuit arbeidsmarktperspectief is het in Nederland een algemeen geaccepteerde gedachte dat vooral het aandeel ouderen, vrouwen, laag opgeleiden en allochtonen toe moet nemen in de werkzame beroepsbevolking. Onze onderzoeksresultaten laten echter zien dat die toename zo goed als niet verwacht moet worden van het huidig werkende deel van deze groepen. Onze analyses laten zien dat vrouwen en ouderen juist eerder korter dan langer willen werken. De beste mogelijkheid zit in het aan-

spreken van het arbeidspotentieel van lager opgeleide jonge mannen. Probleem is echter dat bedrijven en kantoren weinig emplooi voor dit type personeel blijken te hebben.

Voorts is het van belang stil te staan bij het deeltijdbeleid van bedrijven. In alle bedrijfstakken bestaat de wens tot korter werken in substantiële mate, lopende van 1,6 uur per week tot 3,4 uur per week gemiddeld, behalve in de horeca (+0,3 uur) en de gezondheidszorg (-0,1 uur). In ons onderzoek bleek dat met name bedrijven in het onderwijs, de gezondheidszorg, de horeca en het openbaar bestuur veel deeltijdwerk toestaan en bedrijven in de industrie, bouw, landbouw en het vervoer weinig deeltijdwerk toestaan. In grote lijnen zien we hier een non-profitsector versus profitsector opdeling. Het verschil in beleid tussen profit en non-profit heeft mogelijkerwijs te maken met de personeelsbestanden van deze bedrijfstakken. In de branches die veel deeltijdwerk toestaan zijn verhoudingsgewijs veel vrouwen werkzaam, terwijl de branches die weinig deeltijdwerk toestaan min of meer 'mannen-bolwerken' zijn. Blijkbaar hebben branches al ingespeeld op de wensen van hun personeelsbestanden.

Door De Lange et al. (1996) werd geconcludeerd dat bij bedrijven in de marktsector de belangen van de werkgever inzake werktijden overheersen. In de overheidssector hebben de werknemers meer invloed en bestaat er meer evenwicht tussen de belangen van de sociale partners. Onze resultaten lijken die van De Lange et al. (1996) te bevestigen en te concretiseren. Met name het resultaat dat het werken onder een CAO en het hebben van een OR meer deeltijdmogelijkheden oplevert, lijkt aangrijpingspunten voor (nieuw) beleid op te leveren voor overheid en sociale partners. Het institutioneel kader van deeltijdbeleid (medezeggenschapsregelingen en collectieve arbeidsvoorwaarden) lijkt naast het demografisch kader (de invloed van sekse, zorg voor kinderen en levensfase) van groot belang.

Voorts kan op dit punt in de herinnering geroepen worden dat Klein e.a. (2000) een 'afhankelijkheidstheorie' en een 'institutionele normen en waarden theorie' testten inzake het tegemoet komen aan of het afwijzen van parttime wensen van werknemers door werkgevers. De afhankelijkheidstheorie stelt dat werkgevers tegemoet komen aan de wensen van werk-

nemers, waar ze het meest afhankelijk van zijn. De 'institutionele normen en waarden theorie' stelt dat algemeen-maatschappelijke normen en waarden in een bedrijf een beïnvloedende rol spelen in het toestaan of afwijzen van parttime wensen. Uit onze data kunnen we niet opmaken of bedrijven aan categorieën werknemers, waarvan ze afhankelijk zijn, eerder het werken in deeltijd toestaan. Ook de institutionele theorie kon niet exact getoetst worden, omdat onbekend is of vrouwen eerder parttimewerk toegestaan werd dan mannen. Wel bleken er sterke aanwijzingen voor de relevantie van de 'institutionele theorie'. Er bleken namelijk significante verschillen in parttimebeleid tussen bedrijfstakken te bestaan. In het onderwijs en de gezondheidszorg waar relatief veel vrouwen werken is het deeltijdbeleid het meest 'toegeeflijk' en in de bouw, landbouw en industrie waar veel mannen werken het meest terughoudend. Ook bedrijven met een CAO en een OR staan positiever tegenover deeltijdwerk dan hun tegenpolen. Men zou kunnen stellen dat CAO's en Ondernemingsraden uitingen zijn of bewakers zijn van normen en waardenstelsels in bedrijven en kantoren, ook wat betreft deeltijdbeleid, hetgeen de institutionele normen en waarden theorie inzake deeltijdbeleid van Klein et al. (2000) ondersteunt.

Literatuur

- Arbeidsinspectie (1999). Deeltijdarbeid in CAO's. Den Haag, Elsevier.
- Baaijens, Chr. (1999). Deeltijdarbeid in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 15, 6-18.
- Baaijens, Chr. (2000). Werkgevers en de wensen rond arbeidstijden bij werknemers in Nederland. *Sociale Wetenschappen*, 73-97.
- Broek, A. van den, W. Knulst & K. Breedveld (1999). Naar andere tijden? Tijdsbesteding en tijdsordening in Nederland, 1975-1995. *Sociale en Culturele studies*, nummer 29. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, 1999.
- Boelens, A.M.S. (1997). Meer en minder uren willen werken. *Sociaal-economische Maandstatistiek*, nr. 5, 26-28.
- CBS (1994). 1899-1994 *Vijfennegentig jaren statistiek in tijdsreeksen*. Den Haag, SDU-uitgeverij / CBS-publikaties.
- CBS (1996). *Tijdsreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993; 25 jaar banen en arbeidsduur van werknemers*. Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek.

Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren

- CBS (1999). *Enquête Beroepsbevolking 1998*, Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- European Commission/Eurostat, *European social statistics Labour force survey results 1999*, Luxemburg, 1999.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000). *Full-time or part-time work: Realities and options*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Fouarge, D.J.A.G., M. Kerkhofs, M. de Voogd, J.P. Vosse, Ch. de Wolff (1999). Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999, OSA (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek), OSA-publicatie A 169, Servicecentrum Uitgevers, Den Haag.
- Fouarge, D.J.A.G., M.J.M. Kerkhofs & J.P.M. Vosse (2000). Wenstijdwet en krappe arbeidsmarkt. *Economisch-Statistische Berichten*, 85, 4273, 768-770. 29 september 2000
- Goslinga, M. & B. Klandermans (1996). Flexibilisering en individualisering van arbeidsvoorwaarden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 12, 155-164.
- Grift, Y.K., E.H.M. Mertens, J.J. Schippers & J.J. Siegers (1995). Op weg naar geëmancipeerde arbeidspatronen; een onderzoek naar de voorkeuren voor arbeidstijden van vrouwen en mannen. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 50, 222-233.
- Jacobs, J.A. (1998). Measuring time at work: Are self-reports accurate? *Monthly Labor Review*, 121, 42-53.
- Keuzenkamp, S., E. Hooghiemstra, K. Breedveld & A. Merens (2000). *De kunst van het combineren; taakverdeling onder partners*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kirkland, K. (2000). On the decline in average weekly hours worked, *Monthly Labor Review*, 123, 26-31.
- 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, 85-101.
- Lange, W.A.M., M.H. van Eijk & J.E.E. Ng-A-Tham (1996). De besluitvorming over werktijden en arbeidstijdpatronen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 12, 140-154.
- Ng-A-Tham, J. (1999). *Verandering van arbeidstijden; besluitvormingsprocessen en uitkomsten bezien vanuit een contingentieperspectief*. Amsterdam.
- Putte, B. van den & A. Pelzer (1993). Wensen, motieven en belemmeringen ten aanzien van de arbeidsduur. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 48, 487-495.
- Ronen, Ph.L., R.E. Ilg, J.M. Gardner. (1997). Trends in hours of work since the mid-1970s. *Monthly Labor Review*, 120, 3-14.
- SCP Sociaal en Cultureel Planbureau (2000). *Tijdschetsingsonderzoek 1975-1995*. Website januari 2000.
- Smulders, P.G.W. (1993). Absenteeism of part-time and full-time employees. *Applied Psychology: An international review*, 43, 239-252.
- Smulders, P.G.W. (2000). Computergebruik op het werk in de Europese Unie; determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16, 259-277.
- Smulders, P.G.W. & G.E. Evers (2000). Wie wordt zelfstandige en wie werknemer en wat zijn de effecten? resultaten van een 15-landen studie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16, 320-334.
- Snider, S. (1995). Characteristics of the part-time work force and part-time employee participation in health and pension benefits. *Journal of Labor Research*, 16, 239-248.
- Spaans J. (1997). *Tussen wens en realiteit; onderzoek naar de wijze waarop mannelijke werknemers hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren en de belemmeringen daarbij*. Den Haag, VUGA, 1997.
- Sparks, K., C. Cooper & Y. Fried (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
- Tijdens, K. (1999). Arbeidstijden en arbeidsduur in Nederland in relatie tot bedrijfstijden. *FACTA, sociaal-wetenschappelijk magazine*, 7, 20-22.
- Tijdens, K. (1998). Zeggenschap over arbeidstijden; de samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting. Den Haag, Welboom.
- Verboon, F.C., M.G. de Feyter & P.G.W. Smulders (1999). *Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning; het werknemersperspectief*. Hoofddorp, TNO Arbeid.