

Working time preferences

Citation for published version (APA):

Loog, B. (2014). *Working time preferences*. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20141114bl>

Document status and date:

Published: 01/01/2014

DOI:

[10.26481/dis.20141114bl](https://doi.org/10.26481/dis.20141114bl)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Samenvatting (Summary in Dutch)

Het proefschrift

Dit proefschrift is geschreven rondom de vraag hoeveel uur per week werkende mensen willen werken. Hierbij schenken we aandacht aan twee aspecten.¹ Het eerste aspect heeft betrekking op het verschil tussen het aantal uren dat personen werken en het aantal uren dat ze aangeven te willen werken. Het tweede aspect heeft te maken met de vraag hoe voorkeuren voor arbeidsduur worden gevormd.

In de eerste twee inhoudelijke hoofdstukken (Hoofdstukken 2 en 3) staat het verschil tussen het aantal gewerkte en het aantal gewenste arbeidsuren centraal. Deze hoofdstukken zijn beschrijvend van aard, en geven inzicht in hoe personen met verschillende kenmerken van elkaar verschillen met betrekking tot de wens om meer of minder uren per week te willen werken.

In de laatste twee inhoudelijke hoofdstukken (Hoofdstukken 4 en 5) worden fundamentele vragen beantwoord omtrent de vorming van de voorkeuren met betrekking tot de wekelijkse arbeidsduur. In dit afsluitende hoofdstuk worden de resultaten van de in dit proefschrift gepresenteerde analyses samengevat en besproken.

Hoofdstuk 2

In Hoofdstuk 2 wordt bekeken hoe werkende vrouwen in Nederland aankijken tegen hun wekelijkse arbeidsduur. De aanleiding voor dit onderzoek was de wens van het

¹Hoewel uitsluitend mijn naam op de voorkant van dit boekje staat, schrijf ik hier en in de rest van het proefschrift bewust 'we'. 'We', omdat een groot deel van dit proefschrift gebaseerd is op samenwerking met Thomas Dohmen en Maarten Vendrik.

toenmalige kabinet (Balkenende IV) dat vrouwen meer uren zouden gaan werken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008). In dit hoofdstuk wordt daarom specifiek onderzocht in hoeverre werkende vrouwen in Nederland meer of minder uren willen werken, en hoe de verschillen tussen de feitelijke en gewenste uren afhangen van persoonskenmerken, zoals het opleidingsniveau, leeftijd, en de positie in het huishouden. Doel daarvan is om te onderzoeken of het verstandig is alle werkende vrouwen te stimuleren om meer uren per week te gaan werken.

Met behulp van informatie afkomstig uit een internetpanel wordt de wens om meer of juist minder uren te werken in beeld gebracht. Uit de resultaten blijkt dat reeds een groot deel van de werkende vrouwen in Nederland juist minder uren wil werken, maar dat er ook een groep bestaat (kleiner in omvang) die juist meer uren wil werken.² Interessant om te zien is dat deze twee groepen met betrekking tot achtergrondkenmerken duidelijk van elkaar verschillen. De eerste groep bestaat voor meer dan de helft uit hoger opgeleiden (hbo en wo) die op het moment van het invullen van de vragenlijst ook meer uren per week werkten, gemiddeld 34 uur.³ De tweede groep bestaat voor minder dan een kwart uit hoger opgeleiden en heeft vaker ten hoogste een vmbo opleiding afgerond, werkt doorgaans minder uren (21 uur per week), en heeft in een vijfde van de gevallen ongeschoold of laaggeschoold werk.

Uit deze resultaten volgt dat het laten toenemen van de arbeidsduur onder werkende vrouwen voor een groot deel van de vrouwen geen punt van discussie lijkt, omdat zij zelfs minder willen werken dan ze al doen. Voor een ander deel van de groep is het ook niet zozeer een punt van discussie, maar is het probleem eerder dat men wel meer wil werken, maar dit mogelijk niet gerealiseerd krijgt. In Hoofdstuk 2 wordt daarom beargumenteerd dat bij het maken van beleid deze verschillen in achtergrondkenmerken en gewenste arbeidsduur op een juiste manier in beschouwing genomen moeten worden. Voor de ene groep is het belangrijk te achterhalen waar de problemen zitten met betrekking tot de wens om de arbeidsduur uit te breiden, terwijl er bij de andere groep in eerste instantie moet worden achterhaald welke mogelijkheden er zijn om het aantal gewerkte uren niet te doen afnemen.

Hoofdstuk 3

In Hoofdstuk 2 ligt de nadruk op hoe personen met verschillende achtergrondkenmerken hun arbeidsduur zouden willen aanpassen. In Hoofdstuk 3 ligt de nadruk op de wens om meer of minder uren te werken binnen groepen personen met vergelijkbare kenmerken. Het uitgangspunt van de analyse in Hoofdstuk 3 is eerder onderzoek van Booth and Van Ours (2013) waaruit blijkt

²Men heeft antwoord gegeven op de vraag: “Hoeveel uren per week zou u in totaal willen werken? Het gaat om het aantal uren in alle banen die u hebt, bij elkaar genomen.”

³De onderliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 2.1.

dat personen die relatief weinig uren werken hun arbeidsduur doorgaans willen verhogen, terwijl mensen die relatief veel uren werken, hun arbeidsduur vaker willen laten afnemen. Ergens tussen deze twee uitersten in bestaat er een aantal uren per week waarbij men gemiddeld genomen niet meer of minder uren wil werken. Het werk van Booth en Van Ours toont aan dat dit ‘evenwicht’ voor gehuwde en samenwonende vrouwen in Nederland rond de 21 uur per week ligt.⁴

In Hoofdstuk 3 laten we in het eerste deel van de analyse zien dat het punt waarbij men de arbeidsduur gemiddeld genomen niet wil aanpassen afhangt van achtergrondkenmerken. Zo ligt het hierboven beschreven ‘evenwicht’ voor ongeschoolde of laaggeschoolde vrouwelijke werknemers in de leeftijd van 16 tot 35 jaar bij ongeveer vier voltijd dagen (32 uur per week). Bij 55-plussers die geschoolde arbeid verrichten ligt dit ‘evenwicht’ bij ongeveer 16 uur per week. Dit betekent dat bij een arbeidsduur tot aan 32 uur per week personen in de eerstgenoemde groep gemiddeld genomen meer uren willen werken. Voorbij de 32 uur verandert dit (gemiddeld genomen) in een wens om de arbeidsduur te laten afnemen. Bij de laatstgenoemde groep doet dit zich al voor vanaf 16 uur per week. Het ‘evenwicht’ met betrekking tot gewerkte uren hangt dus af van achtergrondkenmerken.

In het tweede deel van de analyse wordt bekeken hoe de verdeling van de arbeidsduur eruit ziet binnen groepen met verschillende achtergrondkenmerken. Wanneer een groot aandeel van de personen binnen een bepaalde groep minder uren werkt dan het ‘evenwicht’ behorende bij die groep, betekent dit dat (wederom, gemiddeld genomen) personen binnen die groep vaak de wens zullen hebben om hun arbeidsduur uit te breiden. Het stimuleren van het arbeidsaanbod bij een dergelijke groep zal weinig effect hebben op het aantal gewerkte uren van een dergelijke groep, aangezien een groot deel van de personen binnen een dergelijke groep de arbeidsduur reeds wil uitbreiden.

De resultaten van Hoofdstuk 3 laten dus zien dat de wens om de arbeidsduur te veranderen niet alleen verschilt *tussen* groepen met verschillende achtergrondkenmerken (Hoofdstuk 2), maar dat het verschil in de arbeidsduur *binnen* die groepen ook in ogenschouw moet worden genomen.

Hoofdstuk 4

In Hoofdstuk 4 wordt onderzocht of voorkeuren met betrekking tot de wekelijkse arbeidsduur worden beïnvloed door zogenaamde referentie-effecten. Verschillende theorieën voorspellen namelijk dat de eigen arbeidsduur (gewoontevorming) en/of de arbeidsduur van andere personen in een referentiegroep (interpersonele

⁴Het gaat hierbij *niet* om een evenwicht zoals dat doorgaans in de economische theorie besproken wordt, namelijk een situatie waarin geen van de personen zijn of haar manier van handelen zou willen aanpassen, gegeven het handelen van de andere personen in de economie.

afhankelijkheid van voorkeuren) van invloed kunnen zijn op de vorming van de voorkeuren van een individu.⁵

Om een dergelijke onderzoeksvraag te beantwoorden is doorgaans een experiment nodig. Dat wil zeggen: Idealiter zouden we mensen in een laboratoriumsetting plaatsen, en vervolgens hun arbeidsduur veranderen. Vervolgens zou onderzocht kunnen worden of en hoe de verandering van de arbeidsduur de voorkeuren verandert. Het is echter heel lastig (en onethisch, bovendien) om mensen te dwingen een exact aantal uren per week te werken. In Hoofdstuk 4 maken we daarom gebruik van een zogenoemd natuurlijk experiment. In dat experiment verandert de lengte van de standaardwerkweek van ambtenaren (*Beamte*) en werknemers (*Angestellte*) van de Duitse overheid. In het hoofdstuk wordt onderzocht in hoeverre deze verandering in wetgeving de voorkeuren met betrekking tot gewenste uren heeft beïnvloed.

De resultaten laten zien dat de standaardwerkweek, bovenop de leeftijd, het uurloon en de huishoudsamenstelling, een significante invloed heeft op de gewenste wekelijkse arbeidsduur. Helaas is het aan de hand van de data die we tot onze beschikking hebben niet mogelijk om exact te achterhalen welke van de verschillende door de theorie voorspelde mechanismen het effect van de standaardwerkweek op de gewenste arbeidsduur verklaren. Zo voorspelt de theorie van de gewoontevorming dat een verandering van de eigen arbeidsduur leidt tot een verandering van de voorkeuren met betrekking tot diezelfde arbeidsduur. De theorie van de interpersonele afhankelijkheid van voorkeuren (IAV) voorspelt dat een verandering van de arbeidsduur van een referentiegroep, bijvoorbeeld collega's, een direct effect heeft op individuele voorkeuren. Omdat men doorgaans als groep collega's getroffen wordt door een verandering in de standaardwerkweek, en nooit als individu, is het lastig om binnen een groep collega's (zoals *Beamte* of *Angestellte*) het potentiële effect van gewoontevorming te onderscheiden van het effect van IAV.

Hoofdstuk 5

Zoals besproken in de vorige paragraaf is het lastig om te achterhalen hoe het mechanisme, of de combinatie van mechanismen, achter het effect van de standaardwerkweek op de voorkeuren voor de arbeidsduur exact werkt. Eén van de mogelijke mechanismen is interpersonele afhankelijkheid van voorkeuren (IAV). Dit betekent dat de arbeidsduur van personen in iemands referentiegroep een direct effect heeft op de voorkeuren met betrekking tot de arbeidsduur van die persoon.

In Hoofdstuk 5 wordt onderzocht of de voorkeuren met betrekking tot de arbeidsduur van personen die zelf geen verandering in de standaardwerkweek

⁵In het inhoudelijke hoofdstuk en het conclusiehoofdstuk worden verschillende andere mogelijke manieren besproken waarop een dergelijke verandering van de (standaard) arbeidsduur van invloed kan zijn op voorkeuren.

ondergaan worden beïnvloed door de arbeidsduur van collega's, die wel een dergelijke verandering ondergaan. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het feit dat *Beamte* (ambtenaren) en *Angestellte* (andere werknemers in het publieke domein) onder andere regelgeving vallen met betrekking tot de lengte van de standaardwerkweek, maar wel vaak collega's zijn. Zo kon er in de periode tussen 2003 en 2009 dus een situatie ontstaan waarin *Beamte* wel een verandering van de standaardwerkweek ondergingen, terwijl een dergelijke verandering voor *Angestellte* niet gold.

Door dit verschil in regelgeving hebben we kunnen onderzoeken in hoeverre de voorkeuren van *Angestellte* hebben gereageerd op een verandering van de gewerkte uren van *Beamte*, zonder dat zij zelf veranderingen in hun arbeidsduur ondergingen. Dit is een interessant vraagstuk, omdat hier één van de andere mogelijke verklaringen van de relatie tussen de standaardwerkweek en de voorkeuren met betrekking tot gewenste uren, namelijk gewoontevorming, kan worden uitgesloten als verklaring.

De resultaten laten zien dat een verandering van de standaardwerkweek van *Beamte* heeft geleid tot een toename van hun arbeidsduur en dat deze toename in de arbeidsduur van de groep *Beamte* heeft geleid tot een kleine verhoging in de gewenste arbeidsduur van *Angestellte*.