

Wanneer gaan mannen minder werken?

De invloed van organisatiecontext en individuele variabelen op de lengte van de werkweek

Hetty van Emmerik en Piet Hermkens¹

Summary

When are men going to work less?

The influence of structural and personal factors on the length of the working week

The last decennia have shown a tremendous growth in part-time work in Western society. This has triggered much research into the causes and consequences of part-time work, particularly of women. However, most studies have taken the perspective of the individual only. Moreover, the growth in part-time work cannot only be attributed to the increasing share of part-time working women. Increasingly, men are also reducing the length of their working week. Consequently, this paper focuses on differences between men and women with respect to the effects of individual and structural factors on the length of the working week. Data from a representative sample of the Dutch employees (OSA Labor Supply Panel) have been analyzed (1423 men and 913 women). The results show that personal factors such as household situation do not affect men's labor market behavior. With respect to structural determinants, the length of the working week of men is smaller in sectors with an internal labor market and in sectors with a high ratio of part-time workers. The employer's responsiveness turns out to be of greater importance in explaining the length of the working week of women compared to that of men. Research findings and policy implications are discussed.

1. Inleiding

Parttime werken komt steeds vaker voor. In de meeste westerse landen is het parttime werken de laatste jaren meer toegenomen dan het fulltime werken (Rosenfeld & Birkelund, 1995). Echter, ook al is er bijna overal sprake van een groei van parttime werk, voornamelijk blijft Nederland behoorlijk koploper. Op een totaal van bijna zes miljoen banen in Nederland blijken er meer dan anderhalf miljoen (28%) in deeltijd vervuld te worden. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt voor de Nederlandse man inmiddels 36,6 uur en voor de Nederlandse vrouw 26,5 uur. In totaal blijkt 62,3% van de vrouwen en 14,3% van de mannen parttime te werken (CBS, 1996). Parttime werken heeft de wind mee. De voordelen van parttime werken, voor zowel werkgevers als werknemers, worden op dit moment immers van alle kanten bena-

drukt (zie bijvoorbeeld Bielenski, 1994) en ook bestaan er allerlei hooggespannen verwachtingen over de mogelijkheden die parttime werken biedt voor het combineren van betaalde arbeid en zorgtaken (De Jonge & Geurts, 1997). Met de toename van deeltijdarbeid is ook het imago ervan verbeterd, alhoewel de meeste van de kleine deeltijdbanen zich nog steeds aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden (Dekker & Dorenbos, 1997). Maar vooral de grotere banen en de meer permanente vorm van parttime werken worden in toenemende mate als een volwaardig alternatief van de traditionele fulltime baan beschouwd (Hakim, 1997).

Vooraf vrouwen werken parttime. Van oudsher was het ook niet gebruikelijk dat mannen parttime werkten. Parttime werken is daardoor wel zoeer geassocieerd met vrouwenwerk dat ook in onderzoek vaak alleen vrouwelijke werknemers betrokken worden (Barker, 1993; Blossfeld & Hakim, 1997; Rosenfeld & Birkelund, 1995; Tijdens, 1996). Naast deze beperking qua onderzoekspopulatie, geldt ook dat de keuze om parttime te werken vrijwel altijd verbonden wordt met individuele kenmerken zoals financiële motieven, menselijk kapitaal of de thuissituatie en dat structurele kenmerken van de arbeidssituatie minder gewicht krijgen. Daarom geven wij in dit artikel aandacht aan de vraag onder welke condities mannen minder gaan werken en de vraag of die condities verschillen van de omstandigheden waaronder vrouwen minder gaan werken. Daarvoor zullen in paragraaf 2 allereerst drie benaderingen kort de revue passeren, die de nadruk leggen op de individuele kenmerken om parttime werken te verklaren. Maar omdat we in dit artikel vooral de rol van structurele kenmerken op de omvang van de werkweek van mannen in beeld willen brengen, wordt in paragraaf 3 ingegaan op de invloed van structurele kenmerken en worden verwachtingen geformuleerd met betrekking tot de vraag onder welke condities mannen minder gaan werken.

2. Individuele benaderingen

2.1. Socialisatieprocessen en mogelijkheden om inkomen en status te verwerven

Een eerste benadering om de omvang van de werkweek te verklaren wijst naar allerlei socialisatieprocessen. Socialisatieprocessen spelen immers een rol bij de vraag op welke manier het individu status en aanzien zal willen bereiken (zie Lindenberg, 1996). Door deze socialisatieprocessen zijn mannen vooral geneigd om inkomen en status via betaalde arbeid te verwerven. Voor vrouwen geldt echter dat inkomen en status zowel via betaalde arbeid als via de partner verworven kunnen worden. Zij kunnen dus gebruik maken van substitutie, wat ook wel wordt aangeduid met het dubbele levensperspectief dat vrouwen hebben (Sanders, 1991). Wel geldt dat tegenwoordig een dergelijke vaste rolverdeling veel minder gebruikelijk is. Met de toename van het aantal tweeverdieners wordt het moeilijk om de beslissing om fulltime of parttime te werken voornamelijk te blijven toeschrijven aan gegroeide rolpatronen.

2.2. Investerings in menselijk kapitaal

In de tweede plaats gaat het om investeringen in menselijk kapitaal. Parttime werken in termen van het menselijk kapitaal model betekent minder werkervaring opdoen, dus minder menselijk kapitaal opbouwen. Kritiek op het menselijk kapitaal model betreft de wat eenzijdige nadruk op opleiding en werkervaring als het gaat om parttime werken en de geringe aandacht voor variabelen die niet direct aan het werk gerelateerd zijn. Toch wordt ook in het menselijk kapitaal model de thuissituatie niet genegeerd. In Beckers theorie (1993) geldt namelijk wel dat het investeringspatroon ook een rol speelt binnen huishoudens, want degene die over het meeste menselijk kapitaal beschikt gaat de arbeidsmarkt op en dat is vaak de man.

2.3. Mate van werkbelasting van de werknemer

In de derde soort individuele benadering om de omvang van de werkweek te verklaren staan de achtergrond van de werknemer en de thuissituatie centraal. Parttime werken wordt hier opgevat als een copingstrategie om de werklast aan te kunnen of aan te blijven kunnen. Als in het geval van een te grote werkbelasting parttime werken niet tot de mogelijkheden zou behoren zouden werknemers moeten kiezen voor andere, vooral negatieve, copingstrategieën zoals absentisme of het staken van de deelname aan betaalde arbeid. Maar deze kosten en baten van parttime werken zijn niet gelijkmatig over de levenscyclus verdeeld en bovendien niet hetzelfde voor verschillende groepen werknemers. Onderzoek laat zien dat een driedeling gemaakt kan worden in groepen werknemers. (1) Een eerste te onderscheiden groep met een speciale kosten-baten analyse betreft werknemers met jonge kinderen. De werklast van de combinatie van betaalde arbeid en onbetaalde arbeid is in deze periode groot. Daarom reduceren vrouwen vaak hun arbeidsuren, maar worden mannen in die situatie juist gepusht om een beter betalende functie te zoeken (Pfeffer & Ross, 1982). (2) Een tweede groep betreft oudere werknemers. Voor deze groep geldt dat zij de keuze voor parttime werken zullen maken als de werkbelasting in deze levensfase te hoog wordt of als men zodoende het tijdstip van pensionering denkt uit te kunnen stellen. Parttime werken door oudere werknemers wordt op die manier gebruikt als overgangperiode naar pensionering (Hakim, 1997). (3) Een derde groep werknemers met een speciale kosten-baten analyse is de groep met een fysiek/mentaal zware functie. De ervaren werklast wordt immers ook beïnvloed door de zwaarte van de functie. In bedrijven met routinematig, eentonig of geestelijk zwaar werk, blijkt het aandeel van deeltijders naar verhouding groot (Gravensteijn-Lighthelm & 't Hoen, 1992).

3. Combinatie van een individueel en structureel uitgangspunt

In hoeverre persoonlijke voorkeuren en de uitkomst van kosten-baten afwegingen op het gebied van parttime werken gerealiseerd kunnen worden is afhankelijk van de vraag in hoeverre de werkgever werknemers tegemoet wil komen om hun persoonlijke keuze daadwerke-

lijk te realiseren. Als werknemers hun werkweek willen reduceren, maar de werkgever dat niet mogelijk maakt, kan er geen sprake zijn van parttime werken. Om te verklaren onder welke condities mannen minder gaan werken en of deze verschillen van de condities waaronder vrouwen minder gaan werken, richten we ons op twee soorten factoren. Analoog aan Gravensteijn-Lighthelm & 't Hoen (1992) willen we daarbij een onderscheid maken tussen objectieve en subjectieve (responsiviteit van de werkgever) kenmerken van de arbeidscontext.

3.1. Structurele kenmerken

In een omgeving met overwegend mannelijke werknemers zoals bijvoorbeeld in hogere en managementfuncties, kan parttime werken een heel andere lading krijgen dan in een omgeving met overwegend vrouwelijke werknemers. Vrouwen zouden juist voor een bepaalde sector kiezen waar ze parttime kunnen werken zonder al te veel nadelen (bijvoorbeeld Holden & Hansen, zie Glass & Camarigg, 1991). We verwachten dat mannen in een dergelijke omgeving, waar veel vrouwen werken, er ook eerder toe over zullen gaan om een minder lange werkweek te maken.

Hypothese 1:

Hoe hoger de concentratie van vrouwen in een bepaalde economische sector, des te korter de lengte van de gemiddelde werkweek van mannen.

Het aandeel parttime werken is niet evenredig verdeeld over de verschillende sectoren. Sectoren waar vooral veel in deeltijd gewerkt wordt zijn de gezondheidszorg en het onderwijs. In de industrie, de vervoerssector en de bouwnijverheid echter, treffen we bijna geen deeltijdarbeid aan (Gravensteijn-Lighthelm & 't Hoen, 1992). We verwachten dat mannen juist ook in sectoren waar veel parttime gewerkt wordt er eerder toe over zullen gaan om ook minder uren per week te gaan werken.

Hypothese 2:

Hoe hoger de concentratie van parttimers in een bepaalde economische sector, des te korter de lengte van de gemiddelde werkweek van mannen.

In sectoren waar sprake is van een interne arbeidsmarkt verwachten we dat dit een langere werkweek in de hand werkt, omdat daar parttime werken als negatief signaal opgevat zal worden. Omdat parttime werken in een dergelijke context eerder opgevat wordt als een gebrek aan ambitie, verwachten we dat de werkweek van mannen in sectoren waar meer sprake is van interne mobiliteit langer zal zijn.

Hypothese 3:

Hoe hoger de interne mobiliteit in een economische sector, des te langer de gemiddelde werkweek van mannen.

Een vierde structureel kenmerk dat van belang is om het parttime werken van individuen te verklaren, is de grootte van de organisatie. Er blijkt een duidelijk positief verband te bestaan tussen het aandeel deeltijdarbeid in een organisatie en de bedrijfsgrootte (Gravensteijn-Lighthelm & 't Hoen, 1992), wellicht omdat in grotere bedrijven de implementatie van allerlei maatregelen beter mogelijk is. In grotere organisaties verwachten we dan ook dat het voor mannelijke werknemers makkelijker is om minder lange werkweken te maken.

Hypothese 4:

Hoe groter de organisatie, des te korter de gemiddelde werkweek van mannen.

3.2. Responsiviteit van de werkgever

Subjectieve indicatoren van structurele kenmerken zullen we hier aanduiden als responsiviteit van de werkgever. Een responsieve werkgever biedt een zorgvriendelijke werkplek (Kluwer, Boers, Heesink, & Van de Vliert, 1997) zoals mogelijkheden tot flexitime, thuis kunnen werken en het aanbieden van bedrijfskinderopvang. Organisaties die een concreet beleid voeren op sociaal gebied blijken ook inderdaad relatief meer deeltijdarbeid in te zetten (Gravensteijn-Lighthelm & 't Hoen, 1992). Ook kan men verwachten dat binnen organisaties waar meer aandacht is voor de specifieke behoeften van de werknemer, parttime werken minder als een negatief signaal wordt opgevat. Kortom, hoe responsiever de werkgever op dit soort behoeften is des te meer mogelijkheden heeft het individu om parttime te gaan werken (gegeven dat de werknemer dat zou willen). Dat leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 5:

Hoe responsiever de werkgever is op de specifieke behoeften van de werknemer, des te korter de gemiddelde werkweek van mannen.

4. Methode**4.1. Populatie**

Voor de data van dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van het arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). De OSA verzamelt gegevens over de situatie op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktgedrag van de (potentiële) beroepsbevolking. Het onderzoek betreft een enquête onder huishoudens, gericht op personen in de leef-

tijdscategorie van 16 tot 65 jaar die geen dagonderwijs volgen en die niet in militaire dienst zijn (zie voor een uitgebreide beschrijving van het bestand Kunnen et al., 1995).

Het OSA-aanbodpaneel over het jaar 1994 bestaat uit 4538 personen. Van deze 4538 personen worden alleen werknemers met een vast aantal uren geselecteerd, omdat van werknemers met een flexibel aantal uren geen gemiddeld aantal uren per week bekend is. Op die manier blijven de gegevens van 1423 mannen en 913 vrouwen over voor de analyse; 159 (11%) mannen en 614 (67%) vrouwen werken parttime (dat wil zeggen minder dan 38 uren per week). Tabel 1 geeft een overzicht van de geselecteerde populatie waarbij voor elke variabele die in de analyse is opgenomen beschrijvende statistiek gegeven wordt.

Tabel 1: Beschrijvende statistiek voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers naar parttime versus fulltime werken (OSA94, n=2336).^a

	Mannen (n=1423)				Vrouwen (n=913)			
	Parttimers (n=159)		Fulltimers (n=1264)		Parttimers (n=614)		Fulltimers (n=299)	
	gem	sd	gem	sd	gem	sd	gem	sd
Omvang van de werkweek	30,08	7,55	43,66	6,52	22,03	8,94	41,48	4,07
Beroepsprestigescore	44,17	18,56	46,47	18,01	38,91	16,43	45,96	15,63
Netto uurinkomen (log)	2,69	0,88	2,65	0,78	2,48	0,75	2,44	0,70
Aanwezigheid partner	0,71	0,45	0,79	0,41	0,83	0,37	0,55	0,50
# Uren betaalde arbeid partner	14,16	11,98	12,50	13,02	32,72	11,91	31,60	9,94
# Kinderen 0 t/m 4 jaar	0,22	0,51	0,20	0,50	0,20	0,50	0,06	0,29
# Kinderen 6 t/m 12 jaar	0,32	0,69	0,39	0,74	0,36	0,69	0,08	0,38
Ouder dan 54 jaar	0,13	0,33	0,05	0,22	0,05	0,22	0,02	0,14
Index zwaarte van de functie	0,30	0,34	0,32	0,35	0,17	0,25	0,16	0,25
Index wisselende werktijden	0,28	0,39	0,23	0,33	0,24	0,35	0,20	0,33
Opleidingsniveau	2,60	1,10	2,53	1,01	2,51	0,92	2,91	0,94
# Jaren in huidige functie	4,72	6,13	6,96	7,91	4,01	4,89	3,91	5,02
Leidinggeven aan werknemers	0,44	1,00	0,89	1,39	0,21	0,68	0,44	0,97
# Gevolgde cursussen	1,57	1,97	2,30	3,00	1,44	1,85	2,10	2,76
Cursussen door organisatie	0,58	0,50	0,69	0,46	0,57	0,49	0,65	0,48
# Bijkomende voordelen	1,39	1,33	1,50	1,21	0,86	1,02	1,44	1,16
# Financiële steun bij volgen cursus	1,07	1,58	1,52	1,87	0,71	1,30	1,29	1,77
Onderdeel van grotere organisatie	0,55	0,50	0,53	0,50	0,42	0,49	0,54	0,50
# Werknemers in de vestiging	389,64	944,16	314,06	669,23	263,17	643,67	261,66	571,30
Mogelijkheden flexitime	0,23	0,42	0,30	0,46	0,20	0,40	0,23	0,42
% Vrouwen in sector	33,01	23,99	25,30	21,52	46,18	24,23	36,61	25,66
% Intern mobiele werknemers in sector	3,14	1,36	3,27	1,44	3,37	1,25	3,34	1,33
% Parttimers in sector	17,72	17,64	12,92	14,24	30,88	21,68	23,28	19,71

a) Fulltimers \geq 38 uur per week, parttimers $<$ 38 uur per week.

4.2. Variabelen

Omvang van de werkweek. Om de omvang van de werkweek te berekenen is een aantal antwoorden uit de OSA-lijst opgeteld: het aantal uren dat de respondent betaalde arbeid per week verricht, alsmede het aantal onbetaalde en het aantal betaalde overuren.

Variabelen voortkomend uit individuele benaderingen. Omdat het de bedoeling is om de extra bijdrage van responsiviteit van de werkgever en structurele kenmerken naast de invloed van individuele kenmerken te analyseren, zijn de variabelen ontleend aan de individuele modellen als eerste in de analyses opgenomen.

Om status/aanzien van de huidige beroepsuitoefening te meten is gebruikgemaakt van de beroepsprestigeschaal van Ultee & Sixma (Sixma & Ultee, 1983). Omdat parttime werken natuurlijk ook een afweging is die binnen huishoudens gemaakt wordt, zijn de aanwezigheid van een partner en het aantal uren betaalde arbeid door de partner opgenomen (waarbij indien de respondent geen partner heeft de gemiddelde score op deze variabele is toegekend). Tevens werd de logaritme van het netto inkomen per uur berekend.

Om het menselijk kapitaal in kaart te brengen werden verschillende variabelen gebruikt. De eerste variabele is het opleidingsniveau van de werknemer. Het gaat hier om de hoogste voltooide dagopleiding: (1) alleen lager onderwijs, (2) lbo/mavo, (3) mbo/havo/vwo (4) hbo, (5) wo. Ook werden het aantal gevolgde cursussen, het aantal jaren dat men de huidige functie vervult en het aantal personen waaraan leiding gegeven wordt als variabelen in het model opgenomen.

De werkbelasting is gemeten aan de hand van de volgende factoren: zowel het aantal kinderen van 0 t/m 4 jaar als het aantal kinderen van 6 t/m 12 jaar in het huishouden van de respondent zijn geteld. Er is een dummy gemaakt voor 55 jaar of ouder (1) of jonger dan 55 jaar (0). De fysieke zwaarte van de functie is een index die samengesteld is uit items over enkele kenmerken van het werk: het werken onder belastende omstandigheden als stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen, het werken met gevaarlijke stoffen, het werken onder gevaarlijke omstandigheden en het hebben van lichamelijk zwaar werk. De index levert een 1-factor oplossing bij factoranalyse met principale componenten analyse (eigenwaarde 2,18, 55% verklaarde variantie. Cronbachs' alpha is .72) waarbij (1) verwijst naar een fysiek belastende functie en (0) naar een fysiek niet belastende functie. De index wisselende werktijden is samengesteld uit items over het hebben van onregelmatige werktijden (door de werkgever bepaald), werken op zaterdag, werken op zondag, ploegendienst en wisselende diensten. Ook deze index levert een 1-factor oplossing (eigenwaarde van 2,61, 65% verklaarde variantie, Cronbachs alpha is .82) waarbij (1) betekent veel wisselingen en (0) geen wisselingen.

Structurele variabelen. Qua structurele kenmerken is gebruik gemaakt van het wel (1) of geen (0) onderdeel zijn van een grotere organisatie en de totale grootte van de vestiging. Op basis van CBS-categorieën voor bedrijfssectoren werden drie aanvullende maten gemaakt (CBS,

1993a; CBS, 1993b; Praat, Smulders, & Van Werkhoven, 1996): (a) het percentage vrouwenbanen in een sector, (b) het percentage intern mobiele werknemers per jaar in een sector en (c) het percentage parttimers in een sector.

Omdat responsiviteit van de werkgever opgevat wordt als een complex van mogelijkheden waarmee de werkgever ingaat op de behoeften van de werknemers, is het begrip met behulp van de volgende variabelen in kaart gebracht. Het totaal aantal bijkomende financiële voordelen (fringe benefits) naast het vastgestelde salaris is gemeten met de vraag 'Heeft u de afgelopen 12 maanden naast uw normale loon nog een of meer van de volgende financiële voordelen in uw organisatie ontvangen?' Geteld werden: het krijgen van goedkope of gratis artikelen of goedkoop/gratis reizen, een spaarloonregeling, financieel voordeel vanwege een autoregeling, vergoeding woon-werkverkeer, regelmatig een extra toeslag vanwege ploegendienst en een gratificatie of 13e maand. Het aantal malen dat de organisatie bijdroeg aan het volgen van een cursus is ook geteld. De vraag in hoeverre de organisatie zelf wel (1) of geen (0) cursussen verzorgt werd gebruikt. Flexitime werd gecodeerd als (1) wel en (0) geen mogelijkheden om zelf begin- en eindtijden te bepalen.

4.3. Data-analyse

Om uitspraken te kunnen doen over de determinanten van de omvang van de werkweek van mannen is ervoor gekozen om de analyses niet alleen voor mannen maar ook voor vrouwen uit te voeren om op die manier ook de specifieke effecten op de omvang van de werkweek van mannen te kunnen belichten. Daarvoor zijn afzonderlijke lineaire regressieanalyses voor vrouwen en mannen uitgevoerd om het parttime werken te verklaren. Hierbij zijn de variabelen in twee stappen in de regressievergelijking ingevoerd. In de eerste stap zijn de variabelen uit de drie individuele benaderingen opgenomen. In de tweede stap zijn de responsiviteit van de werkgever en structurele kenmerken toegevoegd. Dat leverde de mogelijkheid om voor zowel vrouwen als mannen de extra bijdrage van deze structurele factoren te meten.

5. Resultaten

Tabel 2a laat de resultaten van de lineaire regressieanalyse voor mannelijke werknemers zien. Model 1 (individuele benaderingen) blijkt 9% van de variantie in het aantal werkuren te verklaren. Toevoeging van de variabelen uit model 2 (contextuele variabelen) levert 4% extra variantie op.

Tabel 2a: Resultaten regressie op omvang van de werkweek voor mannelijke werknemers (OSA94, n=1423).

	Model1 (individuele verklaringen)				Model2 (contextuele verklaringen)			
	B	Beta	t	sig t	B	Beta	t	sig t
Beroepsprestige niveau	0,015		1,001	0,317	0,018		1,175	0,24 0
Netto-inkomen								
per uur (log)	0,019	0,002	0,069	0,945	-0,060	-0,006	-0,228	0,82 0
Aanwezigheid partner	1,389	0,072	2,486	0,013*	1,235	0,064	2,235	0,026*
# Uren betaalde uren								
door partner	-0,012	-0,020	-0,745	0,456	-0,008	-0,014	-0,518	0,604
Aantal kinderen								
0 t/m 4 jaar	-0,506	-0,032	-1,207	0,227	-0,478	-0,031	-1,160	0,246
Aantal kinderen								
5 t/m 12 jaar	-0,040	-0,004	-0,136	0,891	0,006	0,001	0,021	0,983
Ouder dan 54 jaar	-4,448	-0,135	-5,034	0,000**	-4,171	-0,127	-4,775	0,000**
Index zwaarte van								
de functie	0,871	0,038	1,296	0,195	0,569	0,025	0,836	0,403
Index wisselende tijden	1,216	0,052	1,919	0,055	1,970	0,085	3,027	0,003**
Opleidingsniveau	0,039	0,005	0,157	0,875	0,219	0,028	0,881	0,378
# Jaren in huidige								
functie	-0,020	-0,020	-0,733	0,464	0,004	0,004	0,162	0,872
# Werknemers waaraan								
leiding gegeven wordt	1,283	0,220	8,016	0,000**	1,208	0,207	7,611	0,000**
# Gevolgde cursussen	0,047	0,017	0,646	0,519	0,069	0,025	0,667	0,505
Cursussen door								
organisatie					0,265	0,016	0,553	0,58 0
# Bijkomende voordelen					0,100	0,016	0,534	0,594
Financiële steun bij								
volgen van cursus					-0,032	-0,007	-0,186	0,852
Onderdeel van grotere								
organisatie					-0,005	0,000	-0,012	0,990
Grootte van de vestiging					0,000	-0,043	-1,639	0,101
Flexitime mogelijk					2,229	0,132	4,827	0,000**
% Vrouwelijke werk-								
nemers in de sector					0,004	0,010	0,192	0,848
% Intern mobiele werk-								
nemers in de sector					-0,582	-0,105	-2,903	0,004**
% Parttimers in de sector					-0,075	-0,140	-2,763	0,006**
% Verklaarde variantie	8,7				13			
% Verandering	8,7				4,2			
F-waarde	10,368**				9,481**			

* $p < ,05$, ** $p < ,01$

Voor de individuele variabelen geldt dat het hebben van een partner en het vervullen van een leidinggevende functie bij mannen leidt tot een langere werkweek. Ouder zijn dan 54 jaar is de enige individuele variabele die leidt tot minder uren per week werken. Bij de toevoeging van de contextuele variabelen (model 2) blijkt dat de mogelijkheid om flexitime te werken – in tegenstelling tot de verwachting – een positieve invloed op de omvang van de werkweek van mannen heeft. Ook blijkt dat het hebben van wisselende werktijden bijdraagt aan een groter aantal uren werken per week. Hypothese 1 ondervindt met deze resultaten geen ondersteuning. Hypothese 2 ondervindt wel ondersteuning. Verrassend is dat er voor hypothese 3 juist sprake is van een omgekeerde relatie: in sectoren waar sprake is van een hoog percentage interne mobiliteit is sprake van een kortere werkweek voor mannen. Voor hypothese 4 en 5 wordt geen ondersteuning gevonden. In tegenstelling tot de verwachting zorgt bijvoorbeeld flexitime juist voor een langere werkweek.

De resultaten van de regressieanalyse voor vrouwen worden in tabel 2b weergegeven.

Tabel 2b: Resultaten regressie op omvang van de werkweek voor vrouwelijke werknemers (OSA94, n=913).

	Model 1 (individuele verklaringen)				Model 2 (contextuele verklaringen)			
	B	Beta	t	sig t	B	Beta	t	sig t
Beroepsprestige niveau	0,170	0,235	6,192	0,000**	0,174	0,240	6,344	0,000**
Netto-inkomen per uur (log)	-0,926	-0,057	-2,013	0,044*	-0,974	-0,060	-2,188	0,029*
Aanwezigheid partner	-6,438	-0,237	-8,085	0,000**	-6,220	-0,229	-8,032	0,000**
# Uren betaalde uren door partner	-0,049	-0,047	-1,628	0,104	-0,057	-0,054	-1,946	0,052
Aantal kinderen 0 t/m 4 jaar	-4,073	-0,152	-5,359	0,000**	-4,121	-0,154	-5,594	0,000**
Aantal kinderen 5 t/m 12 jaar	-4,724	-0,247	-8,715	0,000**	-4,174	-0,281	-7,869	0,000**
Ouder dan 54 jaar	-5,138	-0,086	-2,980	0,003**	-3,536	-0,590	-2,109	0,035*
Index zwaarte van de functie	3,896	0,080	2,618	0,009**	3,880	0,080	2,670	0,008**
Index wisselende tijden	-0,071	0,000	-0,067	0,946	0,186	0,005	0,173	0,863
Opleidingsniveau	1,259	0,100	2,756	0,006**	1,413	0,112	3,162	0,002**
# Jaren in huidige functie	0,002	0,001	0,029	0,977	0,025	0,010	0,381	0,703
# Werknemers waaraan leiding gegeven wordt	2,124	0,141	4,907	0,000**	2,128	0,142	5,075	0,000**
# Gevolgde cursussen	0,471	0,087	3,072	0,002**	-0,078	-0,014	-0,376	0,713
Cursussen door organisatie					0,394	0,016	0,520	0,603
# Bijkomende voordelen					1,639	0,151	5,089	0,000**

Tabel 2b: Resultaten regressie op omvang van de werkweek voor vrouwelijke werknemers (OSA94, n=913) (vervolg).

	B	Beta	t	sig t	B	Beta	t	sig t
Financiële steun bij volgen van cursus					0,595	0,075	1,860	0,063
Onderdeel van grotere organisatie					0,429	0,018	0,638	0,524
Grootte van de vestiging					0,001	0,055	2,009	0,045*
Flexitime mogelijk					-1,596	-0,055	-1,969	0,049*
% Vrouwelijke werknemers in de sector					-0,010	-0,022	-0,268	0,788
% Intern mobiele werknemers in de sector					0,102	0,011	0,223	0,824
% Parttimers in de sector					-0,060	-0,107	-1,381	0,168
% Verklaarde variantie	32,7				38,1			
% Verandering	32,7				5,4			
F-waarde	33,589**				24,882**			

* $p < ,05$, ** $p < ,01$

Model 1 (individuele benaderingen) blijkt 33% van de variantie in het aantal werkuren per week te verklaren. Toevoeging van de variabelen uit model 2 (de variabelen die te maken hebben met de kenmerken van de structuur en met de responsiviteit van de werkgever) levert 5% extra verklaarde variantie op.

Naarmate het beroepsprestige hoger is, is de omvang van de werkweek van vrouwen groter. Het hebben van een partner heeft een negatief effect op de omvang van de werkweek. Een lager uurloon treffen we vooral aan bij vrouwelijke werknemers met een kleiner aantal werkuren. Het aantal uren betaalde arbeid door de partner speelt echter geen rol, waarschijnlijk omdat daar relatief weinig variatie in zit. Voor variabelen met betrekking tot individuele werkbelasting geldt dat zowel het aantal kinderen van 0 t/m 4 jaar als van 5 t/m 12 jaar, en een leeftijd boven de 54 jaar de omvang van de werkweek reduceren. De zwaarte van de functie blijkt in tegenstelling tot de verwachting omgekeerd te werken. Voor de menselijk kapitaal variabelen geldt dat opleidingsniveau, het hebben van een leidinggevende functie en het aantal gevolgde cursussen een positief effect hebben op de omvang van de werkweek. Toevoeging van contextuele variabelen uit model 2 laat zien dat het totaal aantal bijkomende voordelen, de grootte van de vestiging en het onderdeel zijn van een grotere organisatie, de omvang van de werkweek voor vrouwen positief beïnvloedt. Geen van de drie sectorvariabelen is van invloed op de omvang van de werkweek van vrouwelijke werknemers. Wel blijkt in model 2 dat het aantal gevolgde cursussen niet meer significant is, wellicht omdat dit een substituuat is voor de variabele 'bijkomende voordelen': het volgen van cursussen kan blijkbaar opgevat worden als een bijkomend voordeel.

6. Conclusies en discussie

Om de omvang van de werkweek te verklaren blijken voor mannen heel andere structurele factoren van belang te zijn dan voor vrouwen. De omvang van de werkweek van mannen wordt beïnvloed door structurele verhoudingen binnen de economische sector, terwijl voor vrouwen juist geldt dat bijkomende voordelen en de grotere organisatie de omvang van de werkweek beïnvloeden. Dit onderzoek laat ook duidelijk zien dat individuele variabelen veel beter de omvang van de werkweek van vrouwen dan van mannen verklaren. Dat is overigens niet ongebruikelijk in dit soort onderzoek (zie bijvoorbeeld Van der Lippe, 1997): voor mannelijke werknemers is er immers minder variantie, dus er is minder te verklaren. Maar misschien moet ook wel de conclusie getrokken worden dat het arbeidsmarktgedrag van mannen (nog steeds) weinig beïnvloed wordt door de thuissituatie.

Uit dit onderzoek blijkt dat mannelijke werknemers een kortere werkweek kennen in een omgeving waar parttime werken veel voorkomt, maar niet in een omgeving waar veel vrouwen werkzaam zijn. Daarbij moet overigens opgemerkt worden dat sectoren waar veel vrouwen werken en sectoren waar veel parttime gewerkt wordt een behoorlijke overlap vertonen. Het is echter ook mogelijk dat in sectoren waar veel vrouwen werken werkgevers juist minder geneigd zijn om de mogelijkheden van het combineren van betaalde arbeid en zorgtaken te verbeteren omdat ze niet nog meer geconfronteerd willen worden met ouderschapsverlof en loopbaanonderbrekingen (Glass & Camarigg, 1991). Dit idee, dat eigenlijk voortkomt uit het statistische discriminatie model (zie Bielby & Baron, 1986), kan ook ten grondslag liggen aan het onderzoeksresultaat dat juist het werken in een sector met een hogere mate van interne mobiliteit een reducerende werking heeft op de lengte van de werkweek van mannelijke werknemers. Dat zijn immers sectoren waar van oudsher veel minder vrouwen werken en waar werkgevers het misschien wel aantrekkelijker vinden om vrouwelijke werknemers te werven en te behouden door meer mogelijkheden tot een kortere werkweek aan te bieden.

In tegenstelling tot de verwachting blijkt flexitime een positieve invloed te hebben op de omvang van de werkweek. Wellicht is flexitime daarmee een substituut voor parttime werken. In dit onderzoek vonden we verder geen aanwijzingen dat responsiviteit van de werkgever een reducerende werking heeft op de lengte van de werkweek. Misschien komt dat door een wat beperkte operationalisatie van het begrip, maar het kan ook zo zijn dat responsiviteit van de werkgever voor mannen en vrouwen een verschillende betekenis heeft (zoals ook Kluwer et al., 1997 vonden). Toekomstig onderzoek zou dan ook gebaat zijn bij het ontwikkelen van specifieke indicatoren om het parttime werken van mannen te kunnen bestuderen. Een andere oorzaak kan zijn dat responsiviteit toch een behoorlijke overlap kent met getalsverhouding – responsiviteit treffen we vooral aan in een omgeving waar dat ook op prijs gesteld wordt, en dat is nog steeds een context waar sprake is van een hoge concentratie vrouwen.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een representatieve steekproef van de Nederlandse werkende bevolking. Dat leverde een mooi overzicht op van verschillende facetten van parttime en fulltime werken. Toch moet hier gewaarschuwd worden voor een te ruime interpretatie van de onderzoeksresultaten. Er is sprake van selectie doordat alleen personen die op

het moment van meten een betaalde baan hebben in het onderzoek zijn opgenomen. Werknemers die de werkbelasting terug hebben gebracht door helemaal te stoppen met werken zijn niet opgenomen in deze analyses.

In het verleden werd nogal eens onderzoek verricht naar verschillen in arbeidsmarktgedrag tussen mannen en vrouwen, waarbij voor mannen gebruik gemaakt werd van een job model (dat wil zeggen alleen werkgerelateerde variabelen) en voor vrouwen van een gender model (dat wil zeggen zowel werkgerelateerde als aan de thuissituatie gerelateerde variabelen). Daardoor werd vergeleken tussen mannen en vrouwen natuurlijk sterk bemoeilijkt. In de hier uitgevoerde analyse is gekozen voor een stapsgewijze regressieanalyse met dezelfde variabelen voor mannen en vrouwen om de relatieve bijdrage daarvan op de omvang van de werkweek in kaart te brengen. Het hier gebruikte design maakt wel een vergelijking mogelijk en laat zien dat het zinvol is om variabelen buiten de directe arbeidssituatie te gebruiken om de omvang van de werkweek te verklaren.

De gebruikte variabelen beïnvloeden de omvang van de werkweek niet altijd in dezelfde richting. Vooral de variabelen die voortkomen uit financiële verantwoordelijkheid en werkbelasting zorgen voor een reductie van de werkweek. Terwijl de menselijk kapitaal en responsiviteitsvariabelen met name andersom werken. Analyses die alleen werkgerelateerde investeringsoverwegingen centraal stellen leiden daarom wellicht snel tot een onderschatting van de effecten van deze investeringen. Werkgevers die de investeringen rendabel willen maken moeten met de tegenstrijdige werking van deze variabelen rekening houden wanneer zij faciliteiten als verlofregelingen en kinderopvang overwegen. Dat is dan ook des te meer een pleidooi om een verschijnsel als parttime werken niet geïsoleerd van andere ongelijkheid bevorderende mechanismen te bestuderen.

Responsiviteit van de werkgever in de vorm van een goed sociaal beleid zoals het aanbieden van voorzieningen die de combinatie betaalde arbeid en zorgtaken (beter) mogelijk maken is verhoudingsgewijs een gemakkelijker manipuleerbare factor dan de van oudsher gegroeide opvattingen die vooral in de individualistische verklaringen doorklinken. Maar responsiviteit moet niet los van de organisatiecultuur en de waarden die leven in de organisatie bekeken worden. Dat pleit wél voor actie op twee fronten, namelijk verder onderzoek naar indicatoren van sociaal beleid c.q. responsiviteit en verder onderzoek naar wat werkgevers kunnen bieden aan responsiviteit. Dergelijke informatie kan gebruikt worden om de werknemers die parttime willen werken, maar dat op dit moment niet kunnen of mogen, toch perspectieven te bieden en om de vraag te beantwoorden wanneer mannen nu eindelijk ook eens parttime gaan werken.

Ten slotte, de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wordt vaak gebruikt als een indicator om de vermindering van hun ongelijke positie ten opzichte van mannen te staven (zie De Graaf & Vermeulen, 1997). Naar aanleiding van dit onderzoek willen wij een andere indicator voorstellen: de toename van deeltijdwerk door mannen als indicator voor een verbetering van de positie van vrouwen. Het kunnen combineren van betaalde arbeid met zorgtaken gaat immers een steeds belangrijker rol spelen. Vooral het parttime werken van mannelijke werknemers zou daarbij weleens van cruciaal belang kunnen zijn. Het reduceren van de werktijd van vaders heeft namelijk waarschijnlijk zelfs meer effect op de arbeidsdeelname

van vrouwen dan het aanbod aan kinderopvang (Van Dijk & Remery, 1997). Het antwoord op de vraag 'Wanneer gaan mannen minder werken?' is daarmee als volgt: alhoewel mannen parttime werken vaak alleen als overgang naar hun pensionering gebruiken, blijkt daarnaast dat zij wel degelijk gevoelig zijn voor voorbeelden in hun omgeving. In een omgeving waar veel parttime gewerkt wordt, wordt ook de omvang van hun werkweek geringer. Goed voorbeeld doet goed volgen.

Noot

1. Hetty van Emmerik en Piet Hermkens zijn als universitair hoofddocent verbonden aan de vakgroep Sociologie van de Universiteit Utrecht, Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht, tel. 030-2532101, email: H.vanEmmerik@fss.uu.nl, respectievelijk P.Hermkens@fss.uu.nl.

Literatuur

- Barker, K. (1993). Changing assumptions and contingent solutions: the costs and benefits of women working full- and parttime. *Sex Roles*, 28(1/2), 47-71.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and women at work: sex segregation and statistical discrimination. *American Journal of Sociology*, 91(4), 759-799.
- Bielenski, H. (1994). *New forms of work and activity. Survey of experience at establishment level in eight European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities /European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Blossfeld, H.-P., & Hakim, C. (1997). Introduction: A comparative perspective on part-time work. In H.-P. Blossfeld & C. Hakim (Eds.), *Between equalization and marginalization. Women working part-time in Europe and the United States of America* (pp. 1-21). Oxford: Oxford University Press.
- CBS. (1993). *Standaard bedrijfsindeling (sbi 1993). Overzicht en schakelschema's*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS. (1993). *Statistisch Jaarboek 1993*. Voorburg/Heerlen Centraal Bureau van de Statistiek.
- CBS. (1996). *Statistisch Jaarboek 1996*. Voorburg/Heerlen Centraal Bureau van de Statistiek.
- De Graaf, P., & Vermeulen, H. (1997). Female labour-market participation in the Netherlands: developments in the relationship between family cycle and employment. In H.-P. Blossfeld & C. Hakim (Eds.), *Between equalization and marginalization. Women working parttime in Europe and the United States of America* (pp. 23-70). Oxford: Oxford University Press.
- De Jonge, J., & Geurts, S. A. E. (1997). Gevolgen van flexibilisering van de arbeid. Een tussentijdse balans. *Gedrag en Organisatie*, 10(4), 195-211.
- Dekker, R., & Dorenbos, R. (1997). Flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13(2), 103-112.
- Glass, J., & Camarigg, V. (1991). Gender, parenthood, and job-family compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131-151.
- Gravensteijn-Lighthelm, J. H., & 't Hoen, N. B. J. G. (1992). *Vraagbepalende factoren van deeltijdarbeid* (werkdokument 97): OSA.
- Hakim, C. (1997). A sociological perspective on part-time work. In H.-P. Blossfeld & C. Hakim (Eds.), *Between equalization and marginalization. Women working parttime in Europe and the United States*

- of America (pp. 23-70). Oxford: Oxford University Press.
- Kluwer, E. S., Boers, S. A., Heesink, J. A. M., & Van de Vliert, E. (1997). Rolconflict bij tweeverdieners. De invloed van een 'zorgvriendelijke' werkomgeving. *Gedrag & Organisatie*, 10(4), 223-241.
- Kunnen, R., Praat, W. C. M., Smulders, H. R. M., de Voogd-Hamelink, A. M., Vosse, J. P. M., & van Werkhoven, J. M. (1995). *Tendrapport aanbod van arbeid 1995*. Den Haag: OSA.
- Lindenberg, S. (1996). Continuities in the theory of social production functions. In H. Ganzeboom & S. Lindenberg (Eds.), *Verklarende sociologie: opstellen voor Reinhard Wippler* (pp. 169-184). Amsterdam: Thesis Publishers.
- Pfeffer, J., & Ross, J. (1982). The effects of marriage and a working wife on occupational and wage attainment. *Administrative Science Quarterly*, 27(1), 66-80.
- Praat, W. C. H., Smulders, H. R. M., & Van Werkhoven, J. M. (1996). *Tendrapport vraag naar arbeid 1996* (22). Den Haag: OSA.
- Rosenfeld, R. A., & Birkelund, G. E. (1995). Women's part-time work. a cross-national comparison. *European Sociological Review*, 11(2), 111-134.
- Sanders, K. (1991). *Vrouwelijke pioniers. Vrouwen en mannen met een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding aan het begin van hun loopbaan*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen (academisch proefschrift).
- Sixma, H., & Ultee, W. (1983). Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig. *Mens en Maatschappij*, 58(4), 360-382.
- Tijdens, K. (1996). *Explaining women workers' working time*. Utrecht: WESWA congres.
- Van der Lippe, T. (1997). Verdeling van onbetaalde arbeid, 1975-1995. In H. Niphuis-Nell (Ed.), *Sociale atlas van de vrouw. Deel 4* (pp. 117-157). Rijswijk: SCP.
- Van Dijk, L., & Remery, C. (1997). Arbeidsdeelname en kinderopvang. Een gecombineerde analyse voor vrouwen met jonge kinderen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13(2), 132-143.