

Tijdconcurrentie: een individueel of maatschappelijk probleem?

Beconcurreren werknemers in het arbeidsbestel elkaar met de inzet van tijd? En is dit schadelijk voor de sociale welvaart? In dit artikel worden de argumenten voor deze stelling verkend. Daarmee geven we aan het begrip 'tijdconcurrentie' een meer specifieke inhoud dan in de overige projecten van het aandachtsgebied waarvan dit themanummer verslag doet. Het concurreren met tijd zou volgens de literatuur vooral worden gestimuleerd door de geflexibiliseerde processen van de 'post-fordistische' arbeidsorganisatie. Hierin worden werknemers meer persoonlijk verantwoordelijk gesteld voor het behalen van hun resultaten, waarbij de grenzen tussen werk en privé vervagen. Hoewel dit uitdrukkelijk geen onderzoeksartikel is, waarin deze stelling empirisch wordt bewezen, presenteren we aan het eind enkele eerste onderzoeksresultaten die aangeven dat het vermoeden niet uit de lucht gegrepen is.

Trefwoorden: tijdsdruk, sociale welvaart, status-competitie, post-fordistische arbeidsorganisatie

Inleiding

In maart 2003, tijdens de kabinetsformatie van wat toen nog een CDA-PvdA-coalitie moest worden, deed de econoom Frank Kalshoven in zijn befaamde Volkskrantrubriek *Het spel en de knikkers* een leuk experiment. Hij vroeg de lezers zelf een beknopt regeerakkoord samen te stellen op grond van door henzelf te kiezen beleidsprioriteiten en budgettaire uitgangspunten. Op 15 maart besprak hij de resultaten, waarbij hij sommige amateur-formateurs prees om hun creativiteit en anderen kapittelde om hun gebrek aan meetbare doelstellingen. Maar er was één groep voorstellen die hem duidelijk in het verkeerde keelgat schoten. Het is de moeite waard zijn ontstemming volledig weer te geven:

'Maar er is ook een categorie waar ik ernstig tegen moet protesteren. Noem het *feel good politics*. Een van de formateurs schreef bijvoorbeeld, ik pa-

rafraseer, dat wij Nederlanders te hard werken en te weinig genieten en dat we bij onszelf te rade moeten gaan wat we nu liever willen: een *ratrace* of een kwalitatief hoogwaardig bestaan met tijd voor gezin, familie en vrienden.

Dat kan allemaal wel wezen, zeg ik dan streng, maar dat moet u lekker zelf uitzoeken: daar gaan we het kabinet niet mee lastigvallen. Een beetje behoorlijk besturen en de publieke sector efficiënt en doelgericht runnen is al lastig genoeg. Nederland zit niet te wachten op politici die ons helpen bij het maken van persoonlijke keuzes.' (*De Volkskrant*, 15 maart 2003).

Sommige lezers zullen nu zeggen 'typische economenpraat', maar dat maakt het extra interessant op te merken dat Kalshovens gerenommeerde vakgenoot Richard Layard er heel anders over denkt. In de *Lionel Robbins Memorial Lectures*, die hij hield in dezelfde maand als Kalshoven zijn formateurs aanstuurde, maakt hij een zwaar punt van de mogelijkheid dat

* Arie Glebbeek is werkzaam bij de Vakgroep Sociologie/ICS, Rijksuniversiteit Groningen. Tanja van der Lippe is werkzaam bij de Capaciteitsgroep Sociologie/ICS, Universiteit Utrecht. Correspondentieadres: Arie Glebbeek, Vakgroep Sociologie/ICS, RUG, Grote Rozenstraat 31, 9712 TG Groningen, a.c.glebbeek@ppsw.rug.nl.

mensen elkaar ongewenste keuzes opdringen. Met name via het statusmechanisme zouden we worden aangezet om langer en harder te werken dan we eigenlijk zouden willen en goed is voor onszelf en onze naasten. 'The rat race is for income and when each of us works more and earns more, this imposes a genuine loss of happiness on others. *It is a form of pollution*' (New Statesman, 3 maart 2003, onze cursivering).¹

Dit contrast is belangrijk. Het werpt de vraag op of de toenemende tijdsdruk in de westerse landen moet worden gezien als een individueel of een maatschappelijk probleem. Is het een kwestie van individuen (en huishoudens) die maar moeten zien te kiezen uit een steeds breder scala van mogelijkheden – en daarover niet moeten zeuren – of doen zich zodanige coördinatieproblemen voor dat de uitkomsten suboptimaal kunnen worden? Dit maakt de kwestie tot een klassieke vraag van welvaarts-theorie.

Tijd en sociale welvaart

Tijd is een sleutelcategorie in de maatschappelijke welvaart. Het is wel omschreven als de meest fundamentele schaarse hulpbron in de economie (Juster & Stafford, 1991: 471), waarvan de schaarste bovendien niet of nauwelijks kan worden terug gedrongen. Bij alles wat we doen, plannen en ambiëren, lopen we uiteindelijk tegen het gegeven op dat er niet meer dan 24 uren in een dag gaan. 'Time, unlike other human resources, cannot be accumulated', schreef Linder al in zijn klassieker over de gehaaste medemens (1970: 2).

De schaarste aan tijd kan niet worden teruggedrongen, maar we kunnen wel leren er efficiënter mee om te gaan. Stijging van de arbeidsproductiviteit in zowel bedrijven als huishoudens betekent niets anders dan dat hun goederen en diensten met de inzet van steeds minder tijd kunnen worden voortgebracht. De verwachting van futurologen in de jaren zestig van de vorige eeuw was dan ook dat we met de voortgang van de technologische ontwikkeling in een vrijetijdssamenleving terecht zouden komen.

Nu is de totale hoeveelheid gewerkte uren over een mensenleven ook wel afgenomen,

maar het is (a) minder dan verwacht en (b) ongelijkmatig gespreid over de levensloop (Ester & Vinken, 2000; Gershuny, 2000; Peters, 2000; Van Hoof, 2001; Breedveld & Van den Broek, 2001). Voor heel wat individuen en huishoudens zijn een jachtig bestaan en een nijpend tijdgebrek meer de ervaring van alledag dan het voorgespiegelde vrijetijdsparadijs (vgl. Van Veldhoven, 2001). Is dit het leven dat zij willen leiden?

Het standaardantwoord uit de economische wetenschap is 'ja'. Volgens de leer van de 'revealed preference' komen in het gedrag van mensen hun werkelijke voorkeuren tot uitdrukking. Als mensen zo hard werken, is dat omdat ze het resultaat verkiezen boven alle andere mogelijkheden. En dat is een vrije keuze. We leven tenslotte niet meer in een slavernij en onze goedwillende overheid heeft ons zelfs het wettelijk recht op deeltijdarbeid bezorgd.

Daarmee is niet ontkend dat er aan de gemaakte keuzes kosten zijn verbonden. Integendeel, in het economisch wereldbeeld is niets zonder prijs. Maar alles wat wij opofferen in ons werken en streven, wordt goedge maakt door wat we er uiteindelijk mee bereiken. Waarom zouden we anders dergelijke keuzes maken?

Om te bezien of hiermee toch niet iets mis kan gaan, is het allereerst van belang na te gaan waartoe tijd zoal dient. Tijd is niet alleen noodzakelijk voor economische productie (en uiteraard voor consumptie en 'vrije tijd'), maar ook voor de productie van zaken die niet in het nationale inkomen worden meegeteld. Als we welvaart conventioneel opvatten als de behoeftebevrediging met inzet van schaarse middelen, valt de maatschappelijke welvaart uiteen in een 'gemeten' deel (de economische welvaart) en een 'ongemeten' deel (uiteenvallend in de informele economie, de natuurlijke welvaart en de sociale welvaart). Met deze terminologie conformeren we ons aan het dagelijks spraakgebruik, dat geen recht doet aan het feit dat het economische welvaartsbegrip zich theoretisch gezien niet beperkt tot het door het nationale inkomen gemeten deel.

Sociale welvaart is al het genoeg dat wij ontnemen aan onze relaties met anderen. Net als in de economie gaat het hier om schaarse goederen, omdat tijdsinzet en andere inspanningen zijn vereist om deze relaties tot bloei te brengen (Robison et al., 2002), maar geld

brengt ons hier niet verder. Liefde, vriendschap en waardering zijn niet te koop en wie denkt dat dat wel zo is, komt op een dag bedrogen uit. Zorg en aandacht zijn ten dele wel financieel te verkrijgen, maar door hun verwevenheid met betekenis en affectie zal de op de markt gekochte variant toch al gauw als minder worden ervaren dan wat spontaan wordt verschaft. Bovendien zijn de meest zorgbehoevende mensen in onze samenleving – kinderen, zieken en ouderen – geen marktpartij in strikte zin. Kinderen niet omdat ze geen geld hebben of handelingsonbekwaam zijn, zieken en ouderen niet omdat hun de energie ontbreekt om als assertieve consument op de zorgmarkt te shoppen. Ze hebben anderen nodig om voor hun behoeften op te komen.

De Vos (2003) wijst er terecht op dat economische groei, sociologisch gesproken, voor een deel niet anders is dan de omzetting van informele relaties in marktrelaties. Wat er in dat proces aan sociale welvaart verloren gaat, is in zijn ogen veel belangrijker dan wat er aan materieel gewin voor terugkomt. Een aanwassende stroom empirische bevindingen ondersteunt dit inzicht. Geluksonderzoek wijst keer op keer uit dat, voorbij een bepaald minimum, individuen en volkeren niet gelukkiger worden van nog meer inkomen of bezittingen (Veenhoven, 2002; Easterlin, 2003). Er komen daarentegen steeds meer aanwijzingen dat bevredigende sociale relaties de basis vormen voor ieders welbevinden. 'It is people, not money, who make people happy', zo vat Robert Lane de zaak kernachtig samen (2000: 23).

Deze sociale welvaart is vaak het bijproduct van andere activiteiten en wordt ongetwijfeld voor een belangrijk deel op het werk gevonden. Wat is er leuker dan met een aardige collega een artikel te schrijven? Er is dan ook niet bij voorbaat een tegenstelling tussen werken en welbevinden, al dreigt hier in de ogen van Arlie Hochschild wel een *viciëuze cirkel* te ontstaan. Toenemende tijdsdruk heeft huishoudens hun toevlucht doen nemen tot diverse tijdsbesparings- en tijdmanagementtechnieken, waardoor in feite een 'taylorisering' van het huishouden in gang is gezet. Geen wonder dat mannen en vrouwen aan deze gestreste plaats proberen te ontsnappen en liever wegvlugten in hun betaalde banen, waardoor de 'omgekeerde wereld' ontstaat waarin 'work becomes home and home becomes work' (Hochschild, 1997).

Het eminente belang van sociale welvaart doet ons eens te meer beseffen dat er veel ongemeten blijft in het nationaal inkomen. Dit besef is onomstreden, maar de hoofdvraag is hoe het gemeten en ongemeten deel zich tot elkaar verhouden. Het voorlopige antwoord is dat economen denken dat economische welvaart en sociale welvaart positief (of ten minste nul) zijn gecorreleerd (vgl. Scitovsky, 1976: 88). De toegenomen productie verschaft meer mogelijkheden om ook van de andere aspecten van het leven wat te maken. Beslissend voor de gebruikelijke interpretatie van een stijging van het nationaal inkomen als welvaartsstijging is de aanname dat de gemeten en ongemeten delen niet negatief gecorreleerd zijn.

Zo'n negatieve correlatie wordt wel als mogelijkheid erkend waar het natuurlijk milieu in het geding is. Layard's vergelijking met vervuiling is daarom extra relevant. Is er een analogie tussen het natuurlijk milieu waarin wij leven en het 'milieu' van de tijd? 'Time is to relationships what shelters are to families, not capital to be invested, but a habitat in which to live', zo verwoorde Hochschild eerder deze verwantschap (1997: 52). Kan onze druktemakerij in de geldeconomie ons 'sociale milieu' op dezelfde manier vervuilen als het natuurlijke milieu?

Op het eerste gezicht wringt de vergelijking. Het natuurlijk milieu is onmiskenbaar een collectief goed, dat door de ongecoördineerde handelingen van miljoenen individuen in gevaar gebracht kan worden. Tijd is niet zo'n collectief goed. Consequenties van tijdskeuzes liggen in eerste instantie op individueel niveau, waar de handelende persoon zelf wat aan kan doen. Tegengeworpen kan daarom worden dat individuen de met hun tijdsinzet te realiseren sociale welvaart hebben opgenomen in hun nutsfunctie en deze meewegen in hun beslissingen. Als baan A meer sociale opbrengsten heeft dan baan B, zullen mensen liever voor baan A kiezen en voor baan B een hoger loon verlangen. Als moeders het plezieriger vinden meer tijd met hun kinderen door te brengen, zullen zij minder uren gaan werken en het lagere inkomen wegstrepen tegen de hogere sociale opbrengsten. Uiteraard gebeurt het afwegingsproces in de praktijk niet zo expliciet en bewust, maar dat geldt ook voor de normale afwegingen binnen de markteconomie. De essentiële vraag blijft dus staan: waarom zouden

verstandige mensen keuzes maken die afbreuk doen aan hun eigen sociale welvaart?

Een mogelijkheid die we willen noemen maar die verder buiten het bestek van dit artikel valt, is dat welvaartsverlies het gevolg is van overheidsfalen. Dit houdt in dat niet individuen maar de overheid de verkeerde dingen stimuleert. 'Concurrentiekracht' en 'draagvlak' zijn op dit moment de twee belangrijkste verleiders die tot suboptimale keuzes kunnen leiden. De 'gevaarlijke metafoor' van concurrentiekracht schrijft voor dat landen niet kunnen kiezen wat ze het liefst willen, maar hun keuzes moeten laten bepalen door het gedrag van anderen. Het rijke Nederland zou zich in deze opvatting niet kunnen veroorloven het wat kalmer aan te doen dan de belangrijkste handelspartners. De misvatting schuilt hierin dat landen, anders dan bedrijven, niet in een dergelijke concurrentieverhouding staan (Krugman, 1994). Het draagvlak onder de sociale zekerheid is de andere oneigenlijke beweegreden. Een hogere arbeidsparticipatie wordt mede nagestreefd om dit draagvlak te verbreiden: bij meer werkenden zijn de relatieve afdrachten lager dan bij minder werkenden en dat heeft een aantal praktische voordelen (WRR, 2000). Hoewel dit beleid nagenoeg onomstreden lijkt, is het belangrijk te beseffen dat de groei van de arbeidsparticipatie hier geen welvaartsbevordering dient, maar de oplossing van een uitvoeringsprobleem. Vanuit welvaartsgezichtspunt is deze motivering bedenkelijk, temeer omdat er verschillende alternatieven zijn (De Beer, 2001: 85-93).

Tijd als coördinatieprobleem

Maar terug naar de hoofdlijn. Is het aannemelijk dat er zodanige factoren in het spel zijn dat individuen tot tijdskeuzes worden aangezet die niet in hun belang zijn? Juliet Schor, één van de voornaamste vertolkers van de opvatting dat er in de westerse landen te veel gewerkt wordt, is dit absoluut van mening: 'Key incentives structures of capitalist economies contain biases toward long working hours' (Schor, 1992: 7). En: 'There may well be a lower hours, lower income path which gives people more satisfaction and higher well-being. One they would truly prefer, if they had the choice' (1998: 12, onze nadruk). Maar waarom hebben ze niet de keus?

In de onderzoeksliteratuur komt nogal eens naar voren dat mensen, ook met verlies van inkomen, graag minder uren willen werken dan ze feitelijk doen. Het aantal (mannelijke) werknemers dat graag korter zou werken is in elk geval ver in de meerderheid ten opzichte van degenen die langer willen (Plantenga et al., 1999). In een recent OSA-onderzoek is longitudinaal nagegaan of werknemers erin slagen hun voorkeuren te realiseren (Fouarge & Baaijens, 2003). Het is gebaseerd op gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel over de periode 1986-2002. Het blijkt dat bijna een kwart van de werknemers zijn of haar arbeidstijd zou willen aanpassen, vooral in neerwaartse richting. Het panelkarakter van de data maakt het mogelijk om na te gaan of van die wens ook wat terecht komt. Dat blijkt doorgaans niet het geval te zijn. Dit roept de intrigerende vraag op wat hier aan de hand is. Bewijst het dat het vragen naar preferenties zinloos is of staan er reële barrières in de weg?

We vinden in de literatuur in hoofdzaak vier argumenten waarom de tijdskeuzes die mensen maken individueel of geaggregeerd tot niet gewilde uitkomsten leiden en daarmee de sociale welvaart bedreigen. Ze zijn onder de noemer te brengen van een coördinatieprobleem: hoe hebben onze keuzes effect op anderen?

1 *Systematisch vertekende keuzes*. Omdat economische welvaart in geld kan worden uitgedrukt en sociale niet, is de eerste meer zichtbaar en dit kan mensen ertoe verleiden hieraan een onevenredig gewicht te hechten. Bovendien zijn materiële opbrengsten meestal op korte termijn zichtbaar en het eventuele verlies aan sociale opbrengsten pas op lange. Het bekende gezegde dat mensen het terugkijkend op hun leven zelden betreuen dat ze te weinig tijd op kantoor hebben doorgebracht (maar wel te weinig tijd met familie en vrienden) is een uitdrukking van een vertekend beslissingsproces. 'We are cognitively so limited that only some situational aspects will have our full attention while others only operate peripherally', zo vat Lindenberg (1998: 78) het concept van 'framing' samen. Op grond hiervan zou je kunnen zeggen dat in de marktsamenleving keuzes aan mensen voortdurend zo worden voorgeschoteld dat het materiële aspect zich op de voorgrond dringt. De neiging om van anderen te willen

leren en elkaars gedrag te imiteren doet dan de rest. Van de auteurs die waarschuwen dat het met de sociale welvaart in de westerse landen de verkeerde kant opgaat, bedienen met name Lane en Easterlin zich van dit argument. Lane stelt onomwonden dat mensen helemaal geen goede beoordelaars van hun eigen welvaart zijn. Ze maken voortdurend verkeerde keuzes, waartoe ze mede worden uitgenodigd door de opdringerige cultuur van de markteconomie (Lane, 2000: 9). Ook Easterlin meent dat mensen systematisch het nut dat zij duurzaam aan nog meer geld en goederen zullen ontleen overschatten en navenant dat van een goed gezinsleven en gezondheid onderschatten. 'Once it is recognized that individuals are unaware of some of the forces shaping their choices, it can no longer be argued that they will successfully maximize their well-being' (Easterlin, 2003: 11182).

2 *Externe effecten.* Dit argument komt erop neer dat niet zozeer de eigen welvaart als wel die van derden wordt bedreigd door toenemende participatie in de geldeconomie. Vooral de zorg voor kinderen en ouderen zou lijden onder het chronisch tijdgebrek van drukbezette volwassenen. In feite was dit argument al naar voren gebracht door Linder, toen hij voorzag dat 'there will be increasing hardships for those whose welfare does not primarily require abundant goods but the scarce time of their fellow creatures' (1970: 144). Naarmate door de stijgende uurlonen de opportuniteitskosten van sociale activiteiten toenemen, hangt aan tijd besteed aan anderen een steeds hoger prijskaartje. Een groot deel van de literatuur over hedendaagse tekorten in sociale welvaart behoort tot deze categorie. Bijvoorbeeld Oliver James (1997), in een alarmerend boek over de 'low-serotonin society', spreekt in krachtige termen over *losers in love*: sleutelkinderen en eenzame ouderen die de slachtoffers zijn van een door economische groei geobsedeerd tijdperk.

3 *Status en positionele goederen.* Als mensen zich meer bekommeren om hun relatieve dan om hun absolute positie, kan het al gauw gebeuren dat ze zich in allerlei vormen van wedijver begeven die weliswaar een hoop tijd en middelen vergen, maar op de lange termijn geen hogere welvaart brengen

(Hirsch, 1977; Frank, 1998; Schor, 1998). Ten einde 'to keep up with the Joneses' komen ze in een vicieuze cirkel van werken en consumeren terecht, die hun weinig tijd overlaat te genieten van de dingen die ze hebben gekocht. Status en inkomenspositie zijn de bekendste voorbeelden van dergelijke positionele goederen, waarvan de schaarste per definitie niet kan worden opgeheven. Maar ook meer absolute goederen kunnen een positioneel karakter krijgen als een van nature beperkt aanbod een soort 'sociale congestie' doet ontstaan (Hirsch, 1977). Tweeverdieners drijven de prijzen van exclusieve huizen op en leggen beslag op schaarse vervoerscapaciteit, waardoor mensen zich gedwongen voelen meer uren betaalde arbeid te verrichten en bovendien meer tijd in de file staan. Wanneer ze daarnaast ook nog hun relatieve inkomens waarderen, doet de groei van het aantal tweeverdieners een vliegwieleffect ontstaan dat het traditionele kostwinnersgezin (en straks het anderhalfverdienersgezin?) uit de markt drijft en tijd tot een steeds schaarser goed maakt. Zoals we al zagen baseert Layard (2003) zich uitdrukkelijk op dit statusmechanisme. De implicatie is een authentiek coördinatieprobleem. We willen in inkomen en consumptie niet achterblijven bij anderen, maar zouden beter af zijn als iedereen een stapje terug deed.

4 *Tijdconcurrentie.* Op de arbeidsmarkt en binnen arbeidsorganisaties concurreren mensen ook door de inzet van tijd. Dat is weliswaar niet in alle beroepen en onder alle omstandigheden het geval, maar er zijn redenen om aan te nemen dat de condities die dit stimuleren zich aan het verbreiden zijn. Vooral waar werknemers ten opzichte van elkaar worden beoordeeld en persoonlijk verantwoordelijk worden gesteld voor het halen van 'targets' en 'deadlines', ligt het gevaar van elkaar opjagen op de loer. Hetzelfde geldt voor situaties waarin banen boven de marktprijs worden betaald, waardoor werknemers elkaar beconcurreren om deze te mogen bezetten, bijvoorbeeld met de hoeveelheid arbeidsuren voor het vaststaande loon. In de arbeidssociologische literatuur wordt vrij algemeen verondersteld dat dergelijke op 'commitment' gebaseerde beheersstructuren in opmars zijn in het 'post-fordistische' bedrijfsleven (Cappelli et al., 1997; Sennett,

1998; Buitendam, 2001). In de hierdoor geschapen context van onzekerheid over hun baan of carrière zullen werknemers *op safe* gaan spelen en meer uren werken dan hun strikte afweging tussen geld en vrije tijd zou inhouden. Van de auteurs die zich zorgen maken over een misallocatie van tijd, baseert met name Schor zich op dit concurrentiemechanisme: 'As long as there are even a few workaholics, competition will force others to keep up' (Schor, 1992: 70).

Deze reeks van argumenten is niet toevallig. Ze vertegenwoordigen de drie theoretische mogelijkheden dat ongunstige maatschappelijke uitkomsten het gevolg zijn van individuele irrationaliteit (1), individuele rationaliteit met collectieve irrationaliteit (3 en 4) en individuele rationaliteit met veronachtzaming van derden (2). Sociaal-wetenschappelijke verklaringen van ongewenste effecten baseren zich gewoonlijk op één van deze drie redeneerlijnen.

Tijdconcurrentie behoort zo beschouwd tot de klasse van statuscompetitie. Het gaat uiteindelijk om dezelfde dingen: de relatieve positie in de sfeer van geld en aanzien. Maar we zullen zien dat tijdconcurrentie het mechanisme wat uitvoeriger specificeert door niet alleen naar de consumptiekant, maar ook naar de productiekant te kijken. In de opvatting van Layard, Hirsch en Frank worden mensen ongelukkig als hun buurman een hoger inkomen krijgt. In het argument van tijdconcurrentie is het vooral de onzekerheid over de toekomstige verhouding tot buurmans inkomen die hen aanzet tot hun harde werken. Aan het rechtstreekse mechanisme van positionele consumptie wordt dus het indirecte mechanisme van positionele concurrentie in de arbeidsorganisatie toegevoegd. In het eerste geval mag worden verwacht dat overwerk en tijdsdruk zich algemeen manifesteren bij werknemers die geld prefereren boven tijd, in het tweede geval dat dit zich met name zal voordoen bij degenen die werken onder omstandigheden die tijdconcurrentie stimuleren. De collectieve uitkomst getuigt overigens in beide gevallen van de irrationaliteit die eigen is aan positionele goederen. 'The choice facing the individual in a market or market-type transaction in the positional sector, in a context of material growth, always appears more attractive than it turns out to be after others have exercised their choice' (Hirsch, 1977: 52).

Of deze argumenten Frank Kalshoven zouden overtuigen dat er toch iets heel maatschappelijks schuilt in onze schijnbaar 'persoonlijke keuzes' staat nog te bezien. Niet iedereen zal onder de indruk zijn van de relevantie van de hier veronderstelde processen. Het 'vertekende keuzes'-argument heeft het bezwaar dat het, hoe dan ook, een beroep doet op een duurzame irrationaliteit van individuen, een aanname waar met name economen pas in laatste instantie hun toevlucht toe willen nemen. Het 'externe effecten'-argument heeft het bezwaar dat dit veelal geen zuivere gevallen van externe effecten (dat wil zeggen effecten op andere huishoudens) zijn. Tegengeworpen kan daardoor worden dat ouders de belangen van hun kinderen en familieleden zullen meewegen in hun tijdsbepalingen, als deze belangen al niet deel uitmaken van hun eigen nutsfunctie.

Het argument van tijdconcurrentie heeft het voordeel dat het stevig is verankerd in de beheersstructuren van de arbeidsorganisatie. Hiervan is het meest aannemelijk dat ze voor individuen een 'dwingend' karakter hebben. Omdat in het aandachtsgebied waarvan dit themanummer verslag doet met name dit pad verder wordt verkend, gaan we er hier nader op in.

Tijdconcurrentie

Een bekend economisch inzicht is dat wanneer lonen en prijzen inflexibel zijn de competitie verschuift van prijsconcurrentie naar kwaliteitsconcurrentie. Het beroemde 'job-competition model' van Thurow (1975) is op deze verschuiving gebaseerd. Maar behalve tot kwaliteitsconcurrentie kan deze situatie ook leiden tot *tijdconcurrentie*. Zeker wanneer de uren boven de marktruimende prijs liggen, zullen individuen elkaar beconcurreren met de bereidheid om meer dan de contractuele hoeveelheid uren te werken. Het is duidelijk dat een dergelijke bereidheid bij uitstek invulling geeft aan het begrip 'efficiency wages'. Schor (1992) baseert haar analyse van de 'overworked American' uitdrukkelijk op zo'n efficiëntelonargument. In een situatie van gerantsoeneerde (goede) banen zijn werknemers maar al te bereid om lange werkweken te maken om die banen te verkrijgen en te behouden. En voor het maken van promotie is het niet-klagen over avond- en weekendwerk evenzeer te adviseren.

Dat de inzet van tijd coördinatieproblemen kan opleveren en het gevaar bestaat dat werknemers elkaar op een ongezonde manier concurreren, is van oudsher een overtuiging geweest van de vakbeweging. Het is dan ook niet voor niets dat er binnen het arbeidsbestel diverse *tijdinstituten* bestaan die de inzet van tijd reguleren en beperkingen opleggen aan de tijdconcurrentie tussen werknemers. De invoering van de achturedag is het oudste en historisch meest beladen voorbeeld (Karsten, 1989), maar aan deze icoon van de klassenstrijd kan inmiddels een hele rij kleine en grotere eerbewijzen worden toegevoegd: collectieve rustmomenten, veertigurige werkweek, overwerk- en onregelmatigheidstoelagen, verplichte vakantiedagen, verlofregelingen voor persoonlijke omstandigheden, recht op deeltijdarbeid.

Deze instituten zijn aan verandering onderhevig: het verbod op nachtarbeid voor vrouwen verdween, het recht op deeltijdwerk kwam en de CAO's à la carte bieden individuele werknemers weer iets meer keuzeruimte binnen de collectieve restricties. Intellectueel zijn deze instituten al tijd omstreken geweest: voorstanders van de vrije markt voeren aan dat ze onnodige beperkingen opleggen aan de verdienmogelijkheden van werknemers met een laag uurloon of afwijkende preferenties. In de woorden van één van de voornaamste vertolkers van dit denken: '... such regulation is an instrument used by some groups of workers to advantage themselves at the expense of other workers' (Rottenberg, 1995: 97).

Tussen de westerse landen bestaan er flinke verschillen in dit institutionele kader. In Amerika, van waaruit in de jaren negentig de meest alarmerende geluiden over 'time squeeze' kwamen, is de regulering het geringst. Maar met de komst van de geflexibiliseerde 'high commitment' arbeidsorganisatie doet zich de vraag voor of de regulerende kracht van de tijdinstituten ook in de meer corporatistische landen afneemt.

Officieel kan een Nederlandse werknemer in een selectieproces voor een baan geen voordeel boeken door te stellen dat hij geen vakantie hoeft te hebben: de werkgever is verplicht iedere werknemer een bepaald aantal vakantiedagen te geven. Officieus kan dat anders liggen. En nog gemakkelijker kan een officieuze praktijk ontstaan met betrekking tot het werken buiten kantoortijden of het op dood spoor

zetten van deeltijdwerkers. Voor werknemers met vaste lonen, die buiten het regime van de overwerkvergoeding vallen, is er weinig dat hen beschermt tegen de gulzige aanspraken van hun arbeidsorganisatie. Als we af mogen gaan op de hausse aan verhalen over tijdsdruk en werkstress die de laatste jaren in de pers en de vakbladen zijn verschenen, lijkt een werkweek van vijftig of zestig uur in bepaalde beroepen de realiteit – en de informele norm – te zijn geworden.

Maar het beeld is verbrokkeld. Verhoogde tijdsaanspraken en een informele overwerkcultuur zijn zeker niet van toepassing op alle werknemers. Dat maakt het noodzakelijk wat nauwkeuriger toe te zien op de arbeidskenmerken die het verschil maken. Wat is het in de moderne arbeidsorganisatie dat haar gulzigheid voor sommigen heeft doen toenemen? Welke kenmerken van banen zijn vooral uitnodigend voor tijdconcurrentie?

De eerste ingang is te kijken naar veranderingen in de wijze waarop het werk wordt vormgegeven en de werknemers worden aangestuurd. Elke arbeidsorganisatie maakt gebruik van een reeks van technische, sociale en bureaucratische arrangementen die beogen een optimale inzet van het personeel te bewerkstelligen (Sørensen, 1994; Lazear, 1998). Deze 'beheersstructuren' vormen de context waarbinnen werknemers hun afwegingen maken en beslissen hoeveel tijd zij op welke momenten voor hun organisatie wensen in te zetten. De vier belangrijkste componenten van deze beheersstructuren zijn *arbeidscontracten*, *arbeidstaken*, *beloningssystemen* en *loopbaansystemen*. Zij hebben door hun vormgeving directe implicaties voor de tijdskeuzes waarvoor werknemers komen te staan:

- *Arbeidscontracten* verschillen naar de mate van baanzekerheid en daarmee naar de mate waarin werknemers investeringen en opbrengsten in de tijd kunnen verschuiven.
- *Arbeidstaken* variëren naar de mate waarin het werk op voorgeschreven plaatsen en binnen strikte tijdsgrenzen dient te worden verricht en daarmee naar de mate waarin werken privé-tijd in elkaar kunnen overlopen.
- *Beloningssystemen* lopen uiteen naar de mate waarin het voor een werknemer mogelijk is door een extra tijdsinspanning meer geld mee naar huis te brengen.

– *Loopbaansystemen* verschillen naar de mate waarin (a) zij een afvalrace vormen dan wel 'nieuwe ronde nieuwe kansen' bieden en (b) eenmaal veroverde posities 'betwistbaar' of 'gegarandeerd' zijn.

Elk van deze alternatieven draagt direct bij aan de structurering van de keuzesituatie van de werknemers en vormt daarmee een belangrijke invloed op de tijdsafwegingen die zij moeten maken.

Een voorbeeld om de gedachten te bepalen. Stel dat een vader meer tijd aan zijn kinderen wil besteden en overweegt om parttime te gaan werken. Conform de logica van de arbeidseconomische theorie kan hij het inkomensverlies afwegen tegen het plezier dat hij ontleent aan het zien opgroeien van zijn kinderen. Maar wat als deze kosten niet bekend zijn, bijvoorbeeld omdat het onzeker is wat 'korter werken nu' betekent voor de loopbaankansen in de toekomst? En wat als het loopbaansysteem van de organisatie op deze onzekerheid inspeelt door promotiekansen als een 'tournooi-model' te structureren? (Rosenbaum, 1984; Sørensen, 1994; Lazear, 1998). In deze gevallen kan gemakkelijk een vertekening in de afwegingen ontstaan die maakt dat de vader meer uren aan betaalde arbeid besteedt dan hij feitelijk zou willen. Aldus heeft het loopbaansysteem van een organisatie of een beroepsgroep een sterke invloed op de mogelijkheden van werknemers om toekomstige kosten en baten van tijdskeuzes in te schatten. Het systeem bepaalt of hun afweging plaatsvindt in een context van zekerheid, risico of onzekerheid.

De traditionele tayloristisch-bureaucratische arbeidsorganisatie schiep op deze wijze andere afwegingskaders dan de moderne, post-fordistische arbeidsorganisatie. Kenmerkende elementen van deze laatste die in de literatuur (onder andere Cappelli et al., 1997; Buitendam, 2001) worden genoemd zijn:

- a een afgenomen baan zekerheid en groei van flexibele arbeid;
- b de verantwoordelijkheid voor het bereiken van productiedoelstellingen wordt meer bij de werknemer zelf gelegd;
- c een toename van resultaatafhankelijke beloningscomponenten;
- d voorspelbare loopbaanpaden maken plaats voor meer onzekere en competitieve carrièrevormen.

De gulzigheid van deze nieuwe beheerssyste-

men komt vooral tot uitdrukking in het verva-gen van de grenzen tussen werk en privé als gevolg van het feit dat werknemers zelfstandig verantwoordelijk worden gemaakt voor het behalen van resultaten. Richard Sennett (1998), die inspirerend schrijft over de persoonlijke consequenties van het werken onder deze nieuwe verhoudingen, legt veel nadruk op de nieuwe, geflexibiliseerde controlemechanismen van 'targets' en 'deadlines', die met zich meebrengen dat werknemers maar moeten zien hoe ze op hun eigen manier en in hun eigen tijd de gestelde doelen realiseren. 'Time in institutions and for individuals has been unchained from the iron cage of the past, but subjected to new, top-down controls and surveillance. (...) If flextime is an employee's reward, it also puts the employee in the institution's intimate grip' (Sennett, 1998: 58-59).

Op het niveau van de arbeidsplaatsen is het belangrijk onderscheid te maken tussen banen waarin de productiviteit moeilijk of gemakkelijk meetbaar is (Sørensen, 1994). Als dat moeilijk is, kan een werkgever zijn toevlucht nemen tot vormen van relatieve beoordeling (bijvoorbeeld 'rank-order tournaments'), die de competitie tussen werknemers aanwakkeren, of afgaan op signalen van 'commitment' waartoe in bepaalde gevallen puur de hoeveelheid op het werk doorgebrachte tijd wordt gerekend. Het beruchte Japanse verschijnsel van de *karoshi* (dood door overwerk) wordt hier wel toe gerekend, evenals de gang van zaken in sommige advocatenkantoren (Landers et al., 1996). Ook Leslie Perlow nam in haar studie van de software-ontwikkelaars in een 'hightech'-onderneming waar, dat de loutere zichtbaarheid van 'dag en nacht werken' meetelde in de relatieve beoordeling door hun managers (1998: 343-344). In haar ogen is een dergelijke eis van toewijding in toenemende mate het lot van alle in teams en projecten samengebrachte kenniswerkers. 'The grueling schedules that used to be typical only of top corporate management and self-employed people are becoming common in one occupation after another' (1998: 331).

Als de productiviteit wel goed meetbaar is, wordt vooral haar verhouding tot de hoeveelheid gewerkte tijd van belang. Banen verschillen in de mate waarin de inzet van meer tijd bijdraagt aan de productiviteit van de werknemer. Hoewel er natuurlijk altijd boven- en onder-

grenzen zijn, kunnen we in dit opzicht drie typen banen onderscheiden: *uitputtende* banen (waarin het verband negatief is), *routinematige* banen (waarin het verband vlak is) en *leerzame* banen (waarin mensen beter of sneller worden naarmate ze meer uren per week werken). Het is niet onaannemelijk dat binnen de 'kenniseconomie' die Nederland is of moet worden het laatste type in betekenis toeneemt.

Een voorbeeld dichtbij huis vinden we in het lot van de geleerde: hoe meer zij leest, hoe knapper zij wordt. Hetzelfde geldt voor mensen wier meerwaarde schuilt in de variatie aan ervaringen die zij opdoen, zoals voor consultants veelal het geval is, of in de omvang van het netwerk dat zij hebben opgebouwd. In banen van dit type hebben workaholics duidelijk een concurrentievoordeel. Als het aandeel van dit type banen in de beroepsstructuur toeneemt, valt te verwachten dat meer en meer mensen geconfronteerd worden met de dilemma's die een structuur van tijdconcurrentie met zich meebrengt.

Deze variërende arbeidskenmerken kunnen een verklaring bieden voor de uiteenlopende mate waarin werknemers te kampen hebben met tijdsdruk en werkstress. Maar ze kunnen in onze ogen nooit de volledige verklaring vormen. Niet alle individuen zijn immers even goed in staat tot tijdconcurrentie. Het best in staat zijn diegenen die, in aanvulling op de genoemde arbeidskenmerken, hun thuissituatie zo kunnen organiseren dat ze een grote hoeveelheid uren aan hun werk kunnen besteden. In een eerdere casestudy werd de conclusie getrokken dat werknemers hetzij op hun werk hetzij thuis de routines moeten introduceren die hun leven beheersbaar houden (Tap et al., 2001). Dit brengt ons bij de cruciale rol van het *huishouden* en de 'boundary control' tussen werk en privé die daarin op enigerlei wijze plaatsvindt (Perlow, 1998). In het nwo-aandachtsgebied *Time Competition* is daarom voor de beheersstructuren binnen het huishouden een even grote plaats ingeruimd als voor die van het bedrijfsleven.

Tijdsdruk in Nederland

Er zijn aanwijzingen dat het voorgaande niet op fantasie berust. Hoewel dit in de deelprojec-

ten van het aandachtsgebied nader zal worden geanalyseerd, duidt een eerste verkenning van de *Time Competition*-data op ondersteuning van de gedachtegang. Er is een hoge tijdsdruk bij deze categorie werknemers, de meerderheid werkt meer dan ze zou willen, en beide zaken houden verband met de gepercipieerde tijdconcurrentie en de relatie tussen tijd en productiviteit in de banen. De tabellen 1 en 2 getuigen van dit patroon.

Om te beginnen moet worden geconstateerd dat tijdcoördinatie een wezenlijk probleem is in deze werknemersgroep. (Zie het inleidende artikel van *Van der Lippe et al.* voor de kenmerken van de populatie en het onderzoek.) Ongeveer een derde van de ondervraagden geeft te kennen moeite te hebben de verschillende taken in de werk- en privé-sfeer met elkaar in evenwicht te brengen. Eveneens een derde heeft een hoge score op de door Garhammer (2002) ontworpen tijdsdruckschaal. De items van deze schaal (zie tabel 1) vertonen onderling een goede samenhang ($\alpha = 0,79$) en duiden één onderliggende factor aan. Gemiddeld genomen geven werknemers aan regelmatig onder tijdsdruk te staan en tijdsdruk te ondervinden van anderen. Veel minder vaak rapporteren zij gezondheidsklachten op basis van tijdsdruk. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn er alleen bij de items over gezondheidsklachten op basis van tijdsdruk. Vrouwen geven meer aan onder zoveel tijdsdruk te staan dat hun gezondheid er onder lijdt en dat zij minder goed kunnen herstellen.

Ook in dit onderzoek vinden we weer terug dat een groot deel van de werknemers minder zou willen gaan werken tegen inlevering van een evenredig deel van het salaris. Hier gaat het om 31,7% van de werknemers die te kennen geeft de contractuele werktijd te willen bekorten. In de meeste gevallen is het hun wens een halve dag minder te gaan werken en in ongeveer een kwart een dag minder. Met de resultaten van Fouarge en Baayens (2003) in gedachten mogen we aannemen dat hier in de praktijk niet veel van terecht zal komen, zodat de werkgevers niet bevreesd hoeven te zijn voor een uittocht van hun personeel. Toch blijft dit systematisch terugkerende onderzoeksresultaat opmerkelijk. Een veel groter deel van de werknemers, ruim 60%, geeft aan minder te willen werken dan ze feitelijk doen. Dat is ook

Tabel 1 Door mannelijke en vrouwelijke werknemers gerapporteerde tijdsdruk (in percentages, N=1114)

		<i>nooit</i>	<i>soms</i>	<i>regelmatig</i>	<i>vaak</i>	<i>altijd</i>	<i>Verskil?</i> ^a
Ik krijg niet voldoende slaap	Man	13.7	50.7	22.4	10.7	2.5	
	Vrouw	10.5	50.0	23.9	13.4	2.3	
Ik sta onder tijdsdruk	Man	9.8	41.5	27.3	18.1	3.2	
	Vrouw	9.0	38.5	24.6	24.0	3.8	
Ik zou meer tijd voor mezelf willen hebben	Man	10.0	43.9	22.9	18.0	5.3	
	Vrouw	7.6	42.4	20.6	23.5	5.9	
Anderen bezorgen mij tijdsdruk	Man	11.0	40.3	23.2	21.7	3.7	
	Vrouw	12.4	40.8	23.7	20.4	2.7	
Ik kan belangrijke zaken niet goed afhandelen door tijdsgebrek	Man	24.9	54.2	14.2	6.3	0.3	
	Vrouw	25.6	55.5	10.3	7.3	1.3	
Ik kan niet goed herstellen van ziekte door tijdsgebrek	Man	72.3	20.4	3.4	3.1	0.8	**
	Vrouw	58.1	27.2	8.0	5.4	1.3	
Ik sta onder zoveel tijdsdruk dat mijn gezondheid eronder lijdt	Man	65.7	26.8	5.1	1.5	0.8	*
	vrouw	57.4	34.2	5.2	2.7	0.6	

a: * significant op 5% niveau, ** significant op 1% niveau

Bron: Time Competition, Survey, 2003.

niet verwonderlijk, omdat ruim 55% van de ondervraagden zegt meer te werken dan contractueel is overeengekomen. Dit meestal onbetaalde overwerk beslaat in de helft van de gevallen meer dan een halve dag en in een kwart meer dan een dag per week.

We zijn door middel van kruistabellen nagegaan of deze resultaten samenhangen met kenmerken van de door de respondenten verrichte arbeid (zie tabel 2). Als eerste kijken we daarbij naar het niveau van de functiegroepen, zoals geïndiceerd door de opleidingssamenstelling. Het is eerder vastgesteld dat juist de hoger opgeleiden in de afgelopen decennia hun vrije tijd hebben zien verminderen (Peters, 2000: 118-119). Omdat het ons om organisatiekenmerken te doen is, hebben we de werkgevers gevraagd de opleidingssamenstelling van de functiegroepen aan te geven. Zo komen we tot vier categorieën op basis van het percentage hoger opgeleiden (HBO en WO) dat in de betreffende functiegroep werkzaam is. Een tweede kenmerk, eveneens door de werkgever ingeschat, is de hiervoor besproken tijd-productiviteitsrelatie van de banen. Aan de drie onderscheiden typen is in de vragenlijst een vierde toegevoegd om de mogelijkheid van een 'optimum' af te dekken. In dit 'belvormige' type

is de relatie tussen tijd en productiviteit over een flink gebied positief (de maximale werkweek was op 60 uur gesteld), zodat hij in de rangordening op de derde plaats kan worden gezet. Het blijkt dat dit type veel antwoorden naar zich toe heeft getrokken, maar dit maakt de inschatting van de andere drie typen waarschijnlijk des te zuiverder.

Een bijzondere variabele betreft de mate van tijdconcurrentie zoals die door de werknemers wordt ervaren. Deze is geïndiceerd door een viertal stellingen: 'Deeltijdwerkers hebben minder kans om hogerop te komen'; 'Er is sprake van een sterke onderlinge concurrentie'; 'Als je het voor je veertigste niet hebt gemaakt kun je het wel vergeten'; en 'Collega's die meer uren werken dan ik, hebben meer kans op promotie'. Deze items vormen een schaal met een alpha van 0,64 die loopt van minimaal 4 tot maximaal 20. Scores van 15 en hoger duiden op een sterke mate van tijdconcurrentie, scores van 10 tot 14 op een gemiddelde mate. Het blijkt dan dat een sterke tijdconcurrentie is geconcentreerd bij een kleine minderheid van de werknemers (circa 8,5%). Dat maakt het extra interessant om te zien of deze kleine groep een groot deel van de problemen in zich verenigt.

Tabel 2 Probleemindicatoren inzake tijdsdruk en tijdskeuzes, uitgesplitst naar enkele kenmerken van de betaalde arbeid

		<i>Hoge ervaren tijdsdruk</i>	<i>Moeilijkheden werk-privé</i>	<i>Werktijd onbalans</i>	
				<i>overwerk</i>	<i>minderwens</i>
TOTAAL	(N=1114)	30,4	33,4	55,9	61,7
Functiegroepniveau ¹					
≤ 25% HO	(30) (355)	22,4	32,7	31,6	46,9
25-50% HO	(8) (129)	37,8	34,1	51,6	60,5
50-75% HO	(6) (101)	30,7	34,7	70,3	73,3
≥ 75% HO	(37) (420)	34,8	33,8	76,2	73,3
<i>Kendall's tau</i> ³		.16**	.06*	.32**	.18**
Tijd-productiviteitsrelatie ¹					
negatief	(21) (180)	30,3	33,9	32,8	49,4
constant	(12) (129)	27,1	31,8	32,8	43,8
belvormig	(45) (696)	30,6	33,2	63,7	66,4
positief	(5) (62)	38,7	40,3	80,6	79,0
<i>Kendall's tau</i> ³		.03	.02	.21**	.13**
Tijdconcurrentie ²					
gering	(473)	21,1	29,4	51,4	58,9
gemiddeld	(540)	36,3	34,8	58,7	64,1
sterk	(97)	43,3	46,4	62,9	63,9
<i>Kendall's tau</i> ³		.18**	.10**	.05*	.03

* $p < .05$ ** $p < .01$ ¹ Volgens de werkgever. De werkgever heeft dit aangegeven per functiegroep (N=89). Het eerste getal tussen haakjes heeft betrekking op het aantal functiegroepen, het tweede op het aantal daartoe behorende respondenten.² Volgens de werknemer.³ De associatiematen zijn berekend over de afhankelijke variabelen in hun zuivere vorm, dus niet gedichotomiseerd.

Bron: Time Competition Survey, 2003.

De resultaten wijzen uit dat de in dit artikel besproken vermoedens omtrent de post-fordistische arbeidsorganisatie niet uit de lucht gegrepen zijn. Alle drie hieraan verwante kenmerken van de arbeid vertonen in de verwachte richting een samenhang met één of meer van de probleemindicatoren. Dat geldt om te beginnen voor het gehalte kenniswerkers binnen de functiegroep. Alle door de werknemers aangegeven problemen laten een significant verband zien met het gemiddelde opleidingsniveau van de functiegroep. Vooral het overwerken is duidelijk een fenomeen van de hoger opgeleide functies geworden, evenals de wens om het gewerkte aantal uren in neerwaartse richting bij

te stellen. In overeenstemming hiermee is er ook een verband met de ervaren tijdsdruk en de werk-privé-afstemming van de werknemers, al gebiedt de volledigheid te zeggen dat de significantie vooral wordt veroorzaakt door de relatief lage probleemscores in de laagst opgeleide functiegroepen (niet te zien in de tabel). Een overtuigender patroon brengt de tijd-productiviteitsrelatie van de functiegroep aan het licht met wederom de hoeveelheid overwerk die wordt verricht. Als de prestatie van de werknemer oploopt met wederom de hoeveel tijd die hij of zij aan het werk besteedt, schept dit onmiskenbaar een sterke prikkel om meer tijd (en meer tijd dan gewenst) in het werk te

stoppen. Dit patroon is wat betreft de verdeling van de percentages zelfs behoorlijk spectaculair. De statistische associatie ligt wat lager vanwege de ongelijkmatige verdeling van de onafhankelijke variabele. Maar het feit dat dit baankenmerk door de werkgever is ingeschat – en dus geen perceptie of rationalisatie van de overwerkte werknemer is – verleent het resultaat ons inziens een bijzondere betekenis.

De tijdconcurrentie tussen werknemers vertoont eveneens een verband met de hoeveelheid overwerk, maar heeft de sterkste relatie met de door de respondenten subjectief ervaren moeilijkheden en tijdsdruk. Dit is wellicht niet verwonderlijk als we in aanmerking nemen dat de mate van tijdconcurrentie ook door de werknemer zelf is ingeschat. Een mogelijke interpretatie is dan dat de samenhang de uitdrukking vormt van een allesoverheersend gevoel van tijdstress. In een later stadium van het onderzoek zullen we door multilevel-analyse nagaan in hoeverre de tijdconcurrentie (ook) aan de functiegroepen zelf valt toe te schrijven en dus meer eenduidig als een baankenmerk kan worden opgevat. Voor het moment volstaan we met de conclusie dat dit resultaat de in dit artikel ontvouwd gedachtegang in elk geval niet tegenspreekt.

Ten slotte

De analyses van het *Time Competition*-onderzoek zijn juist gestart. In dit themanummer zullen nog een aantal andere uitkomsten worden gepresenteerd. Daarin zal ook de rol van de huishoudens voor het voetlicht komen, die in deze arbeidssociologisch georiënteerde inleiding noodzakelijkerwijs onderbelicht moest blijven.

Eén feit is door dit onderzoek nu reeds weer onderstreept: tijdsdruk is een probleem geworden in onze samenleving. Veel mensen ervaren moeilijkheden om de aanspraken vanuit de werk- en privé-sfeer op elkaar af te stemmen en voelen zich ontevreden met de feitelijke hoeveelheid tijd die zij aan hun betaalde banen (moeten) besteden. Ook in ons onderzoek komt dit weer naar voren, waarbij tevens kan worden vastgesteld dat de moeilijkheden het grootst lijken te zijn bij de gemiddeld hoger opgeleide functiegroepen, het domein van de professionele kenniswerkers in de zich ontwikkelende kenniseconomie.

Tijdconcurrentie tussen werknemers is één van de verklaringen voor dit fenomeen. Als zij juist is, duidt hij op de onderlinge afhankelijkheid van door werknemers te maken keuzes en daarmee op het risico dat zij worden verleid tot een tijdbesteding die afbreuk doet aan hun sociale welvaart. Is het elkaar beconcurreren met arbeidstijd inderdaad een vorm van vervuiling? Het is aan de lezer om uit te maken of Kalshoven dan wel Layard zijn gelijk in deze resultaten bevestigd mag zien.

Noot

- 1 Onze cursivering. De volledige tekst van de lezingen die Layard op 3, 4 en 5 maart 2003 gaf aan de London School of Economics is te vinden op de website <http://cep.lse.ac.uk>.

Literatuur

- Beer, P. de [2001]. *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Breedveld, K. & Van den Broek, A. (red.) (2001). *Trends in de tijd*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Buitendam, A. (2001). *Naar een open architectuur voor arbeid en organisatie*. Assen: Van Gorcum.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. & Useem, M. (1997). *Change at work*. New York: Oxford University Press.
- Easterlin, R.A. (2003). Explaining happiness, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100, 11176-83.
- Ester, P. & Vinken, H. (2000). *Van later zorg. Verwachtingen van Nederlanders over arbeid, zorg en vrije tijd in de 21e eeuw*. Tilburg: OSA.
- Fouarge, D. & Baayens, C. (2003). *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers erin hun voorkeuren te realiseren?* Tilburg: OSA.
- Frank, R.H. (1998). *Luxury fever. Why money fails to satisfy in an era of excess*. New York: Free Press.
- Garhammer, J.P. (2002). Zeitwohlstand und Lebensqualität – ein interkultureller Vergleich. In J.P. Rinderspracher (Hg.). *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation* (pp. 165-205). Berlin: Edition Sigma.
- Gershuny, J. (2000). *Changing times. Work and leisure in postindustrial society*. Oxford: Oxford University Press.
- Hirsch, F. (1977). *Social limits to growth*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hochschild, A.R. (1997). *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.

- Hoof, J. van (2001). *Werk, werk, werk! Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.
- James, O. (1997). *Britain on the couch. Treating a low-serotonin society*. London: Century.
- Juster, F.T. & Stafford, F.T. (1991). The allocation of time: empirical findings, behavioral models, and problems of measurement, *Journal of Economic Literature*, 29, 471-522.
- Karsten, L. (1989). *De achturendag*. Groningen: Rijksuniversiteit.
- Krugman, P. (1994). Competitiveness: a dangerous obsession, *Foreign Affairs*, 73 (2), 28-44.
- Landers, R.M., Rebitzer, J.B. & Taylor, L.J. (1996). Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms, *American Economic Review*, 86, 329-348.
- Lane, R.E. (2000). *The loss of happiness in market democracies*. New Haven: Yale University Press.
- Layard, R. (2003). The secrets of happiness, *New Statesman*, 3 maart, 25-28.
- Lazear, E.P. (1998). *Personnel economics for managers*. New York: Wiley.
- Lindenberg, S.M. (1998). Solidarity: its microfoundations and macrodependence. A framing approach. In P. Doreian & T.J. Fararo (eds.). *The problem of solidarity: theories and models* (pp. 61-112). Amsterdam: Gordon and Breach.
- Linder, S.B. (1970). *The harried leisure class*. New York: Columbia University Press.
- Perlow, L.A. (1998). Boundary control. The social ordering of work and family time in a high-tech company, *Administrative Science Quarterly*, 43, 328-357.
- Peters, P. (2000). *The vulnerable hours of leisure*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Plantenga, J., Schippers, J.J. & Siegers, J.J. (1999). Towards an equal division of paid and unpaid work: the case of the Netherlands, *Journal of European Social Policy*, 9, 99-110.
- Robison, L.J., Schmid, A.A. & Siles, M.E. (2002). Is social capital really capital?, *Review of Social Economy*, 60, 1-21.
- Rosenbaum, J.E. (1984). *Career mobility in a corporate hierarchy*. Orlando: Academic Press.
- Rottenberg, S. (1995). Regulation of the hours of work and its 'externalities' defences, *Journal of Labor Research*, 16, 97-104.
- Schor, J.B. (1992). *The overworked American*. New York: Basic Books.
- Schor, J.B. (1998). Beyond work and spend, *Vrijtijdstudies*, 16, 7-20.
- Scitovsky, T. (1976). *The joyless economy*. New York: Oxford University Press.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character*. New York: Norton.
- Sørensen, A.B. (1994). Firms, wages, and incentives. In N.J. Smelser & R. Swedberg (eds.). *The handbook of economic sociology* (pp. 504-528). Princeton: Princeton University Press.
- Tap, R., Glebbeek, A.C. & Brouns, M. (2002). De rust van de routine. Over kwaliteit van de arbeid in het licht van de relatie tussen arbeid en zorg, *Sociologische Gids*, 49, 59-75.
- Thurrow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- Veenhoven, R. (2002). Het grootste geluk voor het grootste aantal, *Sociale Wetenschappen*, 45 (4), 1-43.
- Veldhoven, M. van (2001). *Te moe voor het paradijs*. Leuven/Leusden: Acco.
- Vos, H. de (2003). Geld en 'de rest'. Over uitzwerping, teloorgang van gemeenschap en de noodzaak van gemeenschapsbeleid, *Sociologische Gids*, 50, 285-322.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2000). *Doorgroei van arbeidsparticipatie*. Den Haag: Sdu.