

Meer of minder werken: heterogeniteit onder werkende vrouwen

Bart Loog, Thomas Dohmen, Maarten Vendrik¹

Om de verzorgingsstaat betaalbaar te houden vindt de overheid het wenselijk dat vrouwen in Nederland meer uren gaan werken. Dit artikel laat zien dat onder werkende vrouwen een aanzienlijke heterogeniteit bestaat met betrekking tot de gewenste verandering in het aantal betaalde arbeidsuren. Gemiddeld genomen willen vrouwen minder werken dan ze momenteel doen. Dit geldt vooral voor de hoger opgeleiden in de grotere banen. Hier staat tegenover dat vooral de lager opgeleiden in de kleinere banen en vrouwen die laag- en ongeschoolde arbeid verrichten gemiddeld meer willen werken. Het geven van een impuls aan de markt voor persoonlijke dienstverlening zou de participatie van beide groepen vrouwen kunnen doen toenemen.

1 Inleiding

In vergelijking met andere EU-landen verrichten veel vrouwen in Nederland betaalde arbeid. Echter, verreweg de meeste vrouwen werken in deeltijd (CBS 2009). Deze deeltijdcultuur is al enige tijd een punt van discussie in zowel de beleids- als academische wereld.² Om de gevolgen van de vergrijzing – het duurder worden van de sociale voorzieningen en kleiner wordende potentiële beroepsbevolking – op te vangen stelde de regering in 2008 de Taskforce DeeltijdPlus in (Ministerie van SZW 2008). De Taskforce had als doel de arbeidsparticipatie van vrouwen, in de vorm van het aantal gewerkte uren, te stimuleren. Er is in de afgelopen tijd dan ook veel geschreven over de werkende Nederlandse vrouw en haar wens al dan niet meer uren op de markt aan te bieden. Dit artikel neemt de gewenste veranderingen in de gewerkte uren nader onder de loep en tracht de bestaande discrepanties tussen de gewenste en feitelijk gewerkte uren te verklaren. Hiervan uitgaande en gebruikmakend van de economische nutstheorie formuleren we een aanbeveling voor beleid dat deze discrepanties onder de huidige omstandigheden gedeeltelijk zou kunnen verhelpen.

Er bestaan verschillende studies die het arbeidsaanbod van vrouwen in Nederland bestuderen. Keuzenkamp et al. (2009) analyseren de wensen van vrouwen die

¹ In dit artikel wordt gebruik gemaakt van het LISS panel van CentERdata.

² Zie bijvoorbeeld Bosch et al. (2010), Booth en Van Ours (2010) en TPEdigitaal 2(3).

uitsluitend in kleine deeltijdbanen werken. Zij tonen aan dat deze groep onder de huidige omstandigheden twee uur per week meer wil werken. Daarnaast laten Portegijs et al. (2008) zien dat de wens om de arbeidsduur in te krimpen juist vaker voorkomt bij vrouwen in grotere deeltijd- en voltijdbanen. Bovendien geven sommige vrouwen aan, meer te willen werken als aan bepaalde voorwaarden, met name met betrekking tot de indeling van de werkweek en thuis werken, wordt voldaan. De achtergrondkenmerken van vrouwen die minder willen werken, worden niet onderzocht. Cloin (2010) vindt dat lager en hoger opgeleide moeders vergelijkbare afwegingen maken met betrekking tot de keuzen van hun arbeidsduur. Toch bestaan er verschillen tussen de groepen. Hoger opgeleide moeders willen vaak minder uren werken, terwijl lager opgeleide moeders vaak meer uren willen werken. Cloin onderzoekt niet wat de determinanten van de discrepantie tussen de gewenste en feitelijk gewerkte uren zijn, maar gebruikt deze discrepantie als een verklarende variabele in één van haar modellen voor de feitelijk gewerkte uren. Dijkgraaf en Cloin (2009) presenteren een typologie van vrouwen met betrekking tot hun feitelijke arbeidsuren.

Bovengenoemde studies wijzen op onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen discrepanties tussen het gewenste en feitelijke aantal gewerkte uren.³ In aanvulling op bovenstaande onderzoeken presenteren wij een geïntegreerde analyse van de determinanten van bovengenoemde onevenwichtigheden van alle in loondienst werkende vrouwen. We onderzoeken in hoeverre het stimuleren of faciliteren van de markt voor persoonlijke dienstverlening in de breedste zin zou kunnen leiden tot het gedeeltelijk wegnemen van deze onevenwichtigheden in de wens om meer of juist minder te werken. Dit voorstel sluit aan bij een al langer bestaand idee om het ‘huishouden op de markt’ te brengen (zie SEOR 2004; Raad voor Werk en Inkomen 2006; Research voor Beleid 2010). Wij geven een empirische onderbouwing.

De opzet van dit artikel is als volgt. Eerst worden de data gepresenteerd, die een aanzienlijke heterogeniteit onder werkende vrouwen laten zien met betrekking tot de gewenste verandering in het aantal arbeidsuren. Vervolgens wordt door middel van een regressie-analyse in kaart gebracht welke groepen vrouwen meer of juist minder willen werken. Daarna bespreken we een beleidsimplicatie die deze onevenwichtigheden zou kunnen oplossen en plaatsen we enkele kanttekeningen bij onze analyse. We besluiten met een conclusie.

2 Data

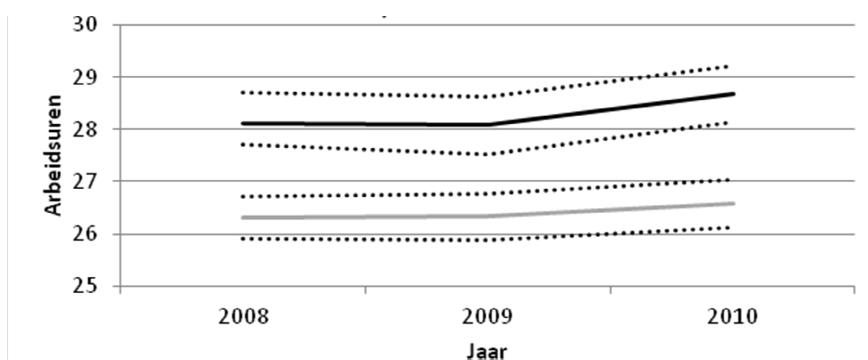
We gebruiken 4569 observaties afkomstig van 2285 vrouwen uit de Longitudinale Internetstudie voor de Sociale Wetenschappen (LISS) die betaalde arbeid verrichtten in 2008, 2009 en/of 2010. Naast informatie over feitelijke en gewenste uren beschikken we ook over inkomens- en demografische achtergrondfactoren. We be-

³ Zie ook Van Echtelt en Hoff (2008).

perken de analyse tot vrouwen met een leeftijd van 16 tot en met 59 jaar die in loondienst werken en geen voltijdstudie volgen.

De huidige situatie: feitelijke en gewenste uren in 2010. Bij de 1443 werkende vrouwen in 2010 komt een baan van 24 uur per week het meest voor (10,4 procent). Daarop volgen banen van 40 uur (9,8 procent), 32 uur (8,7 procent) en 20 uur per week (6,9 procent). Banen van 32 uur per week zijn het meest geliefd. Ruim 17 procent van de ondervraagden zou graag een baan van dergelijke omvang hebben. Daarop volgen banen van 24 uur – in 2009 nog het meest geliefd – en 20 uur (15,5 en 11,7 procent). Slechts 8 procent van de ondervraagden zou zelf kiezen voor een baan van 40 uur per week. Gemiddeld willen vrouwen significant minder werken (26,6 uur; st.dev. 8,8) dan ze momenteel doen (28,7 uur; st.dev. 10,5). Van de ondervraagden wil 43,7 procent minder uren werken dan ze nu doen, terwijl slechts 18,0 procent meer zou willen werken. De overige 38,3 procent is tevreden met het aantal uren. Figuur 1 geeft het verloop van de gemiddelde feitelijke en gewenste uren over de periode 2008-2010 weer. Met name de gewenste uren lijken stabiel over deze periode.

Figuur 1 Verloop van feitelijke en gewenste arbeidsuren over de periode 2008-2010

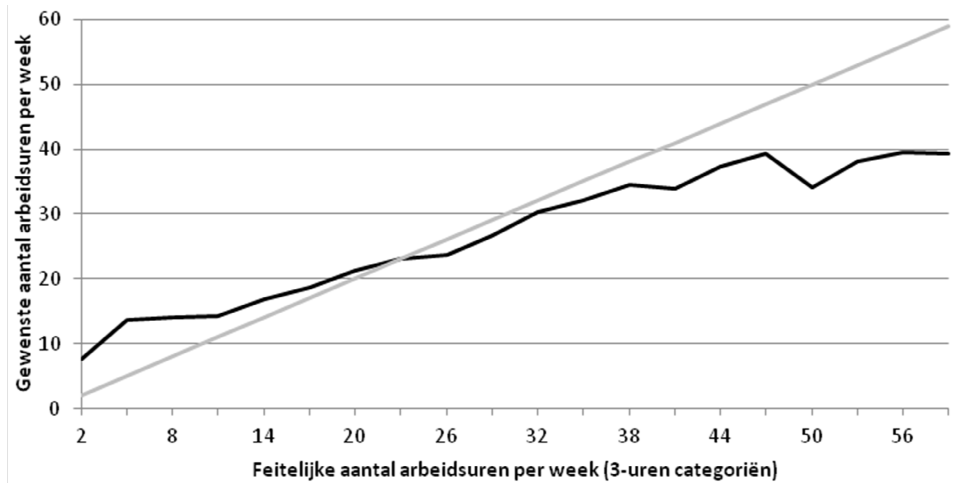


Figuur 2 geeft voor elke waarde van gewerkte uren het gemiddelde van de gewenste uren weer, gebaseerd op de gepoolde data voor de jaren 2008-2010. De figuur laat zien dat vrouwen in een baan van minder dan 23 uur – een kleinere baan – gemiddeld graag wat meer zouden willen werken; gemiddeld bevinden zij zich boven de 45-gradenlijn waarop de gewenste en feitelijke uren gelijk zijn.⁴ Hier staat tegenover dat vrouwen die 23 uur of meer werken graag iets minder zouden willen werken, zij bevinden zich gemiddeld onder diezelfde 45-gradenlijn. Het aantal uren waarvoor de gewenste uren gemiddeld gelijk zijn aan de feitelijke uren schatten we

⁴ Ons inziens is het gerechtvaardigd aan te nemen dat de vraag met betrekking tot het aantal gewerkte uren wordt beantwoord voor de huidige baan en arbeidsomstandigheden. Alvorens de vraag met betrekking tot het aantal gewenste uren gesteld wordt, moet men duidelijk maken of men *ander of meer werk* zou willen. Slechts 11 procent van de vrouwen in 2010 die meer willen werken, geven aan dit te willen.

op 22,6.⁵ De waarde van dit punt geeft dus het aantal uren weer waarbij vrouwen *gemiddeld* niet meer of minder willen werken.

Figuur 2 Verwachte waarde van het gewenste aantal arbeidsuren als functie van het feitelijke aantal arbeidsuren



3 Onevenwichtigheden: Wie wil er meer werken en wie minder?

Vrouwen die minder willen werken verschillen in diverse opzichten van vrouwen die meer zouden willen werken. Deze verschillen zijn duidelijk te zien in Tabel 1, waarin verschillende achtergrondfactoren worden weergegeven, uitgesplitst naar of iemand minder, evenveel of meer wil werken. In deze sectie gaan we aan de hand van een regressieanalyse dieper in op deze verschillen. We presenteren een regressie-analyse met als afhankelijke variabele de gewenste verandering in het aantal gewerkte uren en als onafhankelijke variabelen kenmerken vergelijkbaar met die in Tabel 1 (maar niet gewerkte of gewenste uren).

⁵ De schatting van het punt waar feitelijke en gewenste uren gemiddeld gelijk zijn (h_0) is gebaseerd op de volgende derde orde Taylor benadering: $(h_{pi}-h_i)=\beta_1(h_i-h_0)+\beta_2(h_i-h_0)^2+\beta_3(h_i-h_0)^3$. Hierin geven h_{pi} en h_i de gewenste en feitelijke gewerkte uren van persoon i weer en worden de β 's en h_0 met niet-lineaire kleinste kwadraten geschat. In een vergelijkbare analyse, maar anders van opzet, schatten Booth en Van Ours (2010) aan de hand van ordinale data dat dit 'evenwicht' voor vrouwen met partner rond de 21 uur per week ligt.

Tabel 1 Kenmerken van werkende vrouwen

	(1)		(2)		(3)		(4)
	Gewenste uren < feitelijke uren		Gewenste uren = feitelijk uren		Gewenste uren > feitelijke uren		T-toets verschil kolommen
	Gem.	Sd.	Gem.	Sd.	Gem.	Sd.	Sig.
Uren							
Gewerkte uren	34,2	9,8	26,1	8,5	20,7	8,7	a
Gewenste uren	26,7	9,2	26,1	8,5	27,3	8,5	
Gewenste verandering	- 7,5	6,3	0,0	0,0	6,6	5,2	a
Opleidingsniveau							
Lagere school of geen opleiding	1%		3%		3%		
vmbo	11%		22%		30%		a
havo of vwo	9%		7%		11%		
mbo	25%		39%		31%		c
hbo	38%		21%		18%		a
wo	13%		5%		5%		a
Demografie							
Leeftijd	41,1	10,4	43,0	10,3	41,6	10,1	
Aantal kinderen in het huishouden	1,0	1,1	1,2	1,1	1,3	1,2	a
Getrouwd	52%		66%		58%		
Gescheiden	10%		10%		12%		
Samenwonend zonder kinderen	31%		28%		24%		b
Samenwonend met kinderen	43%		54%		52%		b
Alleenstaand zonder kinderen	19%		11%		13%		c
Alleenstaand met kinderen	7%		7%		11%		c
Soort werk en sector							
Laag- of ongeschoolde arbeid	6%		11%		18%		a
Zorg en welzijn	30%		35%		35%		
Overheid	8%		9%		6%		
Bedrijfsleven en fin. dienstverl.	13%		10%		7%		a
Onderwijs	20%		7%		8%		a
Detailhandel	5%		10%		10%		a
Industrie	4%		3%		3%		
Bouw	1%		2%		1%		
Catering	2%		2%		5%		b
Logistiek	2%		3%		2%		
Cultuur, toerisme en recreatie	2%		2%		3%		
Overige sectoren	14%		16%		20%		b
Actief in meerdere werkkringen	7%		3%		10%		c
Financiën (Netto, in euro's)							
Uurloon bij benadering	11,29	4,71	11,24	3,56	11,88	8,90	
Uurloon bij benadering (zonder 10% extremen)	10,96	2,33	10,97	2,16	10,64	2,92	
Persoonlijk inkomen alleenstaanden	1879	665	1608	559	1261	417	a
Persoonlijk inkomen samenwonenden	1537	606	1184	475	877	450	a
Overig inkomen in het huishouden samenw.pm	2165	3	2170	988	2120	978	
Tevredenheid met baanaspecten (0-10)							
Salaris	6,8	1,7	6,9	1,7	6,2	2,1	a
Werktijden	7,2	1,7	7,9	1,4	7,5	1,6	a
Soort werk	7,5	1,5	7,8	1,4	7,0	2,0	a
Atmosfeer op werkvloer	7,5	1,5	7,8	1,3	7,5	1,6	
Carrière	7,2	1,4	7,5	1,3	6,6	2,0	a
Huidige baan	7,3	1,4	7,7	1,3	6,9	1,9	a
Tevredenheid met vrije tijd							
Tevredenheid hoeveelh. vrije tijd (0-10)	6,3	1,9	7,1	1,6	6,9	2,0	a
Aantal observaties	631		552		260		

Noot: Kenmerken van werkende vrouwen die minder of meer uren willen werken of geen verandering wensen. De letters a, b en c in kolom (4) geven de significantie van de verschillen tussen de gemiddelden of aandelen in kolommen (1) en (3) aan bij respectievelijk $\alpha < 0,01$, $\alpha < 0,05$ en $\alpha < 0,1$. Voor categorische variabelen zijn afgeronde percentages weergegeven. De data met betrekking tot vrije tijd zijn afkomstig uit een andere maand dan de antwoorden op de andere vragen uit de vragenlijst. Tussen deze antwoorden zit maximaal twee maanden tijdsverschil.

De verklarende variabelen waarvoor wij kiezen in onze analyse – bijvoorbeeld het opleidingsniveau, het aantal kinderen, het soort werk, de sector en het uurloon – zijn standaard in de arbeidsaanbodliteratuur.⁶ Door middel van deze regressie zien we het effect van een verandering van bepaalde kenmerken op de waarde van de gewenste verandering in het aantal gewerkte uren, bij gelijkblijvende overige kenmerken. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 2. Kolom (1) geeft de verbanden tussen de gewenste urenverandering en de karakteristieken wanneer we niet controleren voor het uurloon, het overige inkomen in het huishouden en de tevredenheidsvariabelen, omdat deze variabelen kanalen representeren waarlangs de achtergrondvariabelen de gewenste urenverandering kunnen beïnvloeden. In kolommen (2) en (3) controleren we achtereenvolgens voor financiële prikkels en verschillende tevredenheidsvariabelen. De referentiegroep bestaat uit vrouwen met een mbo-diploma die samenwonen en twee kinderen in het huishouden hebben. Ze verrichten anders dan laag- of ongeschoolde arbeid, werken in de sector zorg en welzijn, en het gezin is eigenaar van de woning. Als referentiemaand is gekozen voor april 2010.

In kolom (1) zien we dat vrouwen in de referentiegroep niet meer of minder uren willen werken (insignificante constante). Bij gelijkblijvende overige kenmerken van de referentiegroep, hebben hoger opgeleiden gemiddeld negatieve waarden $-0,49-2,05 = -2,54$ ($p < 0,01$) en $-0,49-1,18 = -1,67$ ($p < 0,01$) van de gewenste urenverandering.⁷ Zij willen hun arbeidstijd dus verminderen. Dit geldt ook voor alleenstaanden zonder of met één kind en samenwonenden zonder kinderen. Aan de andere kant zien we dat vrouwen die laag- of ongeschoolde arbeid verrichten (maar waarvan de overige kenmerken gelijk zijn aan die van de referentiegroep), de behoefte hebben meer te werken dan ze momenteel doen ($h_m = -0,49+2,54 = 2,05$; $p < 0,01$). Ook zien we dat vrouwen werkend in het bedrijfsleven en het onderwijs, twee van de grotere sectoren, graag minder zouden willen werken dan een vergelijkbare vrouw werkzaam in de sector zorg en welzijn. Er bestaat dus, zelfs als we controleren voor overige achtergrondkenmerken, een hoge mate van heterogeniteit tussen soorten werk en sectoren met betrekking tot de wens om meer of minder te willen werken.

Wanneer we in kolom (2) ook controleren voor financiële kenmerken (het uurloon en het overig inkomen in het huishouden), zien we dat het uurloon sterk significant en positief gecorreleerd is met de gewenste urenverandering. De geschatte coëfficiënt impliceert dat een vrouw met een netto uurloon dat 10 procent hoger ligt dan dat in de referentiegroep (€ 9,35) een waarde van de gewenste urenverandering heeft die $0,10 \times 5,93 = 0,59$ uur hoger ligt. Het loon kan een belangrijk instrument zijn om het aantal gewenste en feitelijke uren in evenwicht te brengen.

⁶ Bij leeftijd en de inkomens- en tevredenheidsvariabelen nemen we de afwijking van het gemiddelde in de referentiegroep als onafhankelijke variabele. Zodoende kunnen we de constante interpreteren als een schatting van de gemiddelde waarde van de gewenste verandering in de referentiegroep.

⁷ Op analoge wijze kan voor elke combinatie van kenmerken de gemiddelde h_m bepaald worden door optelling van de bijbehorende coëfficiënten.

Tabel 2 Resultaten

Afhankelijke variabele:	(1)		(2)		(3)	
	Gewenste verandering		Gewenste verandering		Gewenste verandering	
Opleidingsniveau						
wo	-2,05 ^a	(0,56)	-3,60 ^a	(0,56)	-3,30 ^a	(0,54)
hbo	-1,18 ^a	(0,31)	-2,03 ^a	(0,33)	-1,90 ^a	(0,34)
havo of vwo	-0,13	(0,43)	-0,50	(0,45)	-0,12	(0,43)
vmbo	0,49	(0,35)	0,46	(0,37)	0,74 ^b	(0,37)
Andere opleiding	-0,26	(0,77)	-0,29	(0,85)	0,09	(0,83)
Lagere school of geen opleiding	-1,04	(0,86)	-1,31	(0,92)	-0,14	(0,95)
Demografie						
Leeftijd	-0,01	(0,01)	-0,05 ^a	(0,01)	-0,06 ^a	(0,01)
Alleenstaand zonder kinderen	-1,85 ^a	(0,43)	-2,69 ^a	(0,98)	-2,03 ^b	(0,96)
Alleenstaand, een kind	-1,99 ^b	(0,78)	-2,86 ^a	(1,00)	-1,73 ^c	(0,93)
Alleenstaand, twee kinderen	0,20	(1,06)	-0,63	(1,22)	-0,47	(1,35)
Alleenstaand, drie of meer kind.	0,35	(1,99)	-0,18	(1,84)	1,35	(1,86)
Samenwonend zonder kinderen	-1,36 ^a	(0,29)	-1,36 ^a	(0,30)	-1,11 ^a	(0,29)
Samenwonend, een kind	-0,53 ^c	(0,32)	-0,60 ^b	(0,30)	-0,39	(0,30)
Samenwonend, drie of meer kind.	0,43	(0,40)	0,71 ^c	(0,41)	0,93 ^b	(0,42)
Soort werk en sector						
Manuele arbeid	2,54 ^a	(0,44)	3,48 ^a	(0,47)	2,59 ^a	(0,44)
Overheid	-0,43	(0,47)	-0,44	(0,48)	-0,33	(0,46)
Bedrijfsleven en fin. dienstver.	-1,99 ^a	(0,49)	-2,11 ^a	(0,49)	-1,68 ^a	(0,48)
Onderwijs	-2,65 ^a	(0,45)	-1,87 ^a	(0,44)	-1,55 ^a	(0,43)
Detailhandel	-0,26	(0,41)	0,80 ^c	(0,46)	0,80 ^c	(0,47)
Industrie	-1,61 ^a	(0,56)	-1,18 ^b	(0,58)	-1,17 ^c	(0,60)
Bouw	-1,86	(1,17)	-2,26 ^b	(1,12)	-1,98 ^b	(0,82)
Catering	0,78	(0,93)	1,69 ^c	(0,88)	1,57 ^c	(0,81)
Logistiek	-1,92 ^b	(0,96)	-1,48	(0,96)	-1,09	(0,98)
Cultuur, toerisme and recreatie	-0,89	(0,97)	-0,21	(0,95)	-0,91	(0,88)
Overige sectoren	-0,33	(0,33)	0,15	(0,36)	0,13	(0,34)
Financiën						
Geen huiseigenaar	0,62 ^c	(0,36)	1,32 ^a	(0,36)	1,47 ^a	(0,36)
ln(Uurloon)			5,93 ^a	(0,62)	6,51 ^a	(0,66)
ln(Overig inkomen)			-0,02	(0,11)	0,04	(0,11)
Tevredenheid met aspecten werk						
Tevredenheid met salaris					-0,23 ^a	(0,07)
Tevredenheid met werktijden					0,46 ^a	(0,08)
Tevredenheid met type werk					-0,12	(0,12)
Tevredenheid met carrière					-0,39 ^a	(0,10)
Tevredenheid met huidige baan					0,15	(0,12)
Tevredenheid met werkomgeving					0,02	(0,08)
Vrije tijd						
Tevredenheid met de hoeveelheid vrije tijd					0,56 ^a	(0,06)
Surveymaand en constante						
Mei 2010	-0,04	(0,49)	-0,29	(0,47)	-0,85	(0,56)
Mei 2009	0,22	(0,44)	0,15	(0,42)	0,18	(0,48)
April 2009	0,36 ^c	(0,20)	0,37 ^b	(0,19)	0,51 ^a	(0,19)
Juli 2008	-0,17	(0,64)	0,06	(0,65)	0,68	(0,62)
April 2008	0,13	(0,21)	0,20	(0,20)	0,22	(0,20)
Constante	-0,49	(0,31)	-1,02 ^a	(0,33)	-1,56 ^a	(0,32)
Aantal observaties	4468		4249		3806	
Aantal personen	2226		2122		1976	

Noot: Resultaten van een random-effects-kleinste-kwadratenschatting op de LISS-data van 2008, 2009 en 2010. Cluster-robuste standaardfouten worden naast de coëfficiënten tussen haakjes gerapporteerd. Superscripts ^a, ^b en ^c geven de significantie aan van de coëfficiënten bij respectievelijk $\alpha < 0,01$, $\alpha < 0,05$ en $\alpha < 0,1$. Referentiegroep: mbo; samenwonend met twee kinderen; ander dan laag- of ongeschoolde arbeid; zorg en welzijn; april 2010.

Echter, het lijkt erop dat er grote loonsveranderingen nodig zijn om dit te bewerkstelligen.⁸ Opmerkelijk is verder dat de effecten van met name het opleidingsniveau, leeftijd, en het verrichten van laag- of ongeschoolde arbeid nu een stuk sterker zijn dan in kolom (1). Dit duidt erop dat deze effecten op de gewenste urenverandering in kolom (1) worden afgezwakt door een tegengesteld effect dat via het uurloon loopt (een hoger uurloon voor de hogere opleidingsniveaus en oudere leeftijd, en een lager uurloon voor laag- of ongeschoold werk). Het uurloon corrigeert dus gedeeltelijk, maar verre van volledig voor de discrepantie tussen de vraag naar en het aanbod van uren. Dit geldt ook voor de gemiddelde gewenste urenverandering in de referentiegroep die nu sterker negatief en significant is, de constante $-1,02$. Deze discrepantie wordt blijkbaar in kolom (1) verminderd door het effect van een uurloon dat gemiddeld hoger is dan dat in andere sectoren.

Voegen we in kolom (3) vervolgens tevredenheidsvariabelen toe, dan ontstaat er een beeld dat vergelijkbaar is met dat uit Tabel 1.⁹ Aan de ene kant leidt een hogere tevredenheid met het salaris en de carrière tot een sterkere wens om minder te werken.¹⁰ Aan de andere kant zijn hogere tevredenheid met de werktijden en de hoeveelheid vrije tijd positief gecorreleerd met de gewenste urenverandering. Vrije tijd bestaat uit de tijd die over is na aftrek van de werktijd en de tijd voor huishoudelijke productie (zoals tijd voor de boodschappen en zorgtaken) van de totale hoeveelheid beschikbare tijd (Mincer 1963). De ontevredenheid met vrije tijd komt tot uiting in de wens minder te willen werken van met name de hoger opgeleiden, alleenstaanden, samenwonenden zonder kinderen en vrouwen in het bedrijfsleven en onderwijs (zie Tabel 1 en de zwakker negatieve coëfficiënten in kolom (3) van Tabel 2 in vergelijking met kolom (2)). Blijkbaar is voor deze vrouwen het marginale nut van vrije tijd groter dan het marginale nut dat ze aan meer salaris – en andere positieve factoren die samenhangen met arbeid – ontleen, en wensen ze dus meer vrije tijd. Portegijs et al. (2008) tonen aan dat het hebben van meer zorg- en vrije tijd een belangrijke reden is voor vrouwen om niet voltijds te werken. Dit en de la-

⁸ De gemiddelde gewenste verandering voor vrouwen in grotere banen van meer dan 22,6 uren (het urenevenwicht genoemd in Sectie 2) is $-3,8$ en om dit op te trekken naar nul zou een gemiddelde loonstijging van $(3,8/5,9) \times 100 = 64$ procent nodig zijn (als het looneffect puur causaal is). We hebben dan echter nog geen verhoging van het aantal gewerkte uren door nu reeds werkende vrouwen gerealiseerd. Een positievere gewenste verandering door middel van hogere lonen hoeft namelijk niet te duiden op een stijging van het aangeboden aantal uren, maar kan ook het resultaat zijn van afnemende vraag ten gevolge van de loonstijging. Bovendien blijkt uit eerder onderzoek dat het uren aanbod van Nederlandse vrouwen niet sterk reageert op veranderingen in het uurloon (Bosch en Van der Klaauw 2009; Evers et al. 2008).

⁹ De tevredenheidsvariabelen worden gemeten op een schaal van nul (helemaal niet tevreden) tot tien (helemaal tevreden). De geschatte coëfficiënt van tevredenheid met de hoeveelheid vrije tijd (0,56) laat zien dat een verhoging van de tevredenheid met één punt tot een verhoging van de gewenste verandering van meer dan een half uur leidt.

¹⁰ Een deel van het negatieve/positieve effect van opleidingsniveau/laag- of ongeschoolde arbeid loopt via de verschillende tevredenheidsvariabelen. Bijvoorbeeld, hoger opgeleiden zijn minder tevreden over hun hoeveelheid vrije tijd, wat leidt tot een lagere gewenste urenverandering. Dit zwakt het effect van het opleidingsniveau op de gewenste urenverandering in kolom (3) iets af vergeleken met kolom (2). Het effect van het uurloon is sterker in kolom (3) vanwege de negatieve correlatie van tevredenheid van salaris met de gewenste urenverandering.

gere tevredenheid met vrije tijd onder hoger opgeleiden, die hun arbeidstijd gemiddeld sterk naar beneden willen aanpassen, duiden op het belang van het hebben van voldoende vrije tijd.

In het algemeen suggereren de sterker negatieve waarden van de gewenste urenverandering voor hoger opgeleiden dat er aan de vraagkant van de arbeidsmarkt momenteel meer behoefte is aan hoger dan aan lager opgeleiden. De lage urenparticipatie onder vrouwen is daarom waarschijnlijk niet alleen te wijten aan het feit dat een groot deel van de vrouwen niet voltijds wil werken, maar ook aan de onvoldoende vraag naar laag- of ongeschoolde arbeid. Laagopgeleide vrouwen willen wel meer uren werken, maar kunnen dat blijkbaar niet in hun huidige functie (zie ook Keuzenkamp et al. 2009).

Ook andere achtergrondkenmerken verklaren een gedeelte van de gewenste urenverandering. In het bedrijfsleven en binnen het onderwijs, twee grotere sectoren, wil men graag minder werken in vergelijking met de sector zorg en welzijn. Ook is het verrassend dat met name alleenstaande en samenwonende vrouwen zonder kinderen minder willen werken. Aan de andere kant heeft het uurloon een positief effect op de wens meer te willen werken. Het is echter maar de vraag in hoeverre een hoger loon leidt tot het terugdringen van de wens minder te willen werken (zie voetnoot 7). Daarom is het belangrijk andere instrumenten in ogenschouw te nemen. In dit verband kan gewezen worden op de effecten van de tevredenheidsvariabelen op de gewenste urenverandering. Met name vrouwen die minder tevreden zijn over hun hoeveelheid vrije tijd, willen, *ceteris paribus*, significant minder werken.¹¹ In de volgende sectie bespreken we hoe bovenstaande onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt in onze ogen gedeeltelijk opgelost zouden kunnen worden.

Er bestaan verschillende analyses die raakvlakken hebben met – maar een andere insteek hebben dan – de onze. Smulders en De Feyter (2001) vinden een significant negatief effect van feitelijke uren op gewenste uren. Dit negatieve effect komt ook duidelijk naar voren in Tabel 1. Fouarge en Baaijens (2003) en Keuzenkamp et al. (2009) analyseren de determinanten van de wens om meer of minder te willen werken, waarbij Keuzenkamp et al. zich uitsluitend richten op vrouwen met kleine deeltijdbanen. Verder controleren zowel Fouarge en Baaijens als Keuzenkamp et al. voor feitelijke uren, waardoor vergelijking met onze resultaten moeilijk is.

4 Beleidsimplicaties

Onze analyse laat zien dat er sprake is van een hoge mate van heterogeniteit in de voorkeuren van werkende vrouwen met betrekking tot het aanpassen van de arbeidsduur. Deze heterogeniteit vinden we onder meer tussen opleidingsniveaus,

¹¹ Omgekeerd laat Tabel 1 zien dat vrouwen die minder willen werken, gemiddeld minder tevreden zijn over hun hoeveelheid vrije tijd.

verschillende sectoren en loonvoeten. Ook tevredenheidsvariabelen hebben verklarende waarde. Vrouwen die minder tevreden zijn over de hoeveelheid vrije tijd, willen minder werken en zouden dus arbeidsuren of mogelijk ook tijd die besteed wordt aan huishoudelijke productie, willen inruilen voor vrije tijd. Dit geldt met name voor hoger opgeleiden en vrouwen werkzaam in het onderwijs en bedrijfsleven. De vraag naar hun arbeid overstijgt hun gewenste arbeidsaanbod. Hiertegenover staan lager-dan-middelbaar opgeleide vrouwen die meer zouden willen werken en geconfronteerd worden met een te lage vraag naar hun arbeid. Zij zouden meer huishoudelijke diensten kunnen aanbieden aan de vrouwen die te weinig vrije tijd hebben. Dit biedt ruimte voor een efficiëntere allocatie op de arbeidsmarkt. Uitbesteding zou deze allocatie kunnen verbeteren.

De overheid heeft eerder pogingen ondernomen om het huishouden ‘op de markt’ te brengen (Melkert IV-banen, 1996; de ‘witte werkster’, 1998; verlaagd btw-tarief voor huishoudelijk schoonmaakwerk, 2010). Deze pogingen richtten zich echter vooral op het ‘witten’ van de markt voor huishoudelijke diensten. Wij denken meer in het algemeen aan het uitbesteden van allerlei diensten die men in Nederland gewend is zelf uit te voeren. Tijdens (2000) spreekt over ‘gemaksdiensten’ met als voorbeeld een tweemanszaak die bij bedrijven langsgaat om overhemden van werknemers op te halen en naar de stomerij te brengen. De sterke wens het aantal arbeidsuren te verminderen in het onderwijs of het bedrijfsleven zou werkgevers kunnen aansporen dergelijke gemaksdiensten voor hun werknemers te organiseren of zelfs in te kopen. Bedrijven zouden in dit kader contracten kunnen aangaan met dienstverleners.¹² Dit stimuleert de vraag naar diensten en geeft tevens een signaal af dat een cultuurverandering in gang kan zetten. Varianten hierop zijn ook mogelijk.

Een dergelijke uitbesteding zal de vraag naar laag- of ongeschoolde arbeid stimuleren. Tegelijkertijd hoeven hoogopgeleiden – en anderen die minder willen werken – dan minder tijd te besteden aan huishoudelijke productie, waardoor hun vrije tijd toeneemt en het marginale nut van meer vrije tijd afneemt. Theoretisch gezien zal deze afname vervolgens de wens om minder te willen werken temperen. Mogelijk stijgt voor een aantal hoger opgeleiden het gewenste aantal arbeidsuren zelfs boven het huidige feitelijke aantal uit, wat tot meer participatie leidt. Het uitbesteden van laaggeschoolde taken zou derhalve kunnen leiden tot een hogere participatie voor lagergeschoolde vrouwen en het faciliteren van (meer) werken voor hoger opgeleide vrouwen. Een interessant punt hierbij is dat de lager geschoolden niet gestimuleerd hoeven te worden hun aanbod uit te breiden, want ze willen momenteel al meer uren aanbieden.

Of nieuwe vormen van uitbesteding daadwerkelijk een antwoord zijn op de vraag hoe de onevenwichtigheden te bestrijden, zou toekomstig onderzoek moeten uitwijzen. Dit hangt van een aantal factoren af die we nu kort bespreken. Ten eerste moet duidelijk worden welke taken de hoger opgeleiden die minder uren willen

¹² Dit idee is vergelijkbaar met de reeds bestaande bedrijfscreches en zorgt meteen voor een ‘witte’ markt.

werken, zelf liever niet uitvoeren en eventueel zouden willen uitbesteden.¹³ Over de mate waarin vrouwen bepaalde taken of bezigheden appreciëren, bestaat internationaal onderzoek (Kahneman et al. 2004; Krueger et al. 2009), maar dergelijk – eventueel uitgebreider – onderzoek is voor zover wij weten nog niet uitgevoerd voor Nederlandse vrouwen (die minder willen werken).

Ten tweede moet onderzocht worden of de lager geschoolden die meer uren willen werken, dergelijke taken wel willen overnemen. Het feit dat binnen de schoonmaaksector een groot deel van de vrouwen meer uren wil werken binnen hun huidige functie (Keuzenkamp et al. 2009), doet vermoeden dat ze dat misschien ook wel willen buiten hun huidige baan, maar in een vergelijkbare functie. Ons onderzoek laat zien dat adequaat beleid er gedeeltelijk voor zou kunnen zorgen dat vrouwen die nu al meer uren willen werken, dit ook kunnen gaan doen. Er is geen stimulans meer nodig. De desbetreffende groep zou beter geïnformeerd kunnen worden over de mogelijkheid tot uitbreiding van de arbeidstijd buiten de huidige baan. Hier zou de overheid wellicht ook een activerende en organiserende rol kunnen spelen. Gezien de aandacht die wordt besteed aan onderzoeken met de verhoging van de arbeidsparticipatie als uitgangspunt, lijkt het interessant beleid te ontwikkelen gericht op de groep vrouwen die al meer uren willen werken.

Ten derde zal de (latente) vraag naar de huishoudelijke diensten die de dienstensector aan zou kunnen bieden ook daadwerkelijk geactiveerd moeten worden. Activering van de vraag kan direct plaatsvinden bij huishoudens, maar ook – zoals boven beschreven – via werkgevers. Het uitbesteden van diensten is echter niet ingebakken in onze (arbeidsmarkt)cultuur. Bovenstaand idee zal alleen succesvol zijn wanneer deze cultuur verandert. Uitbesteding van ongeschoold werk dat men zelf liever niet uitvoert, zal dus een maatschappelijk geaccepteerd fenomeen moeten worden. Het hoge onbenutte arbeidspotentieel aan de onderkant van de markt en de wens van meer vrije tijd aan de bovenkant van de markt doet vermoeden dat dit nog niet het geval is. Dit vermoeden lijkt te worden bevestigd door informatie van de Arbeidsrekeningen van het CBS. Het aantal gewerkte uren van ‘personen in dienst van particuliere huishoudingen’ is tussen 1990 en 2010 met slechts 4,8 procent toegenomen van 125 naar 131 miljoen uren per jaar.¹⁴ Het aantal tweeverdieners waarvan minimaal één partner fulltime werkt is in diezelfde periode met 58,3 procent toegenomen (CBS 2011). Wellicht vindt men dat men het zelf – zonder hulp van buitenaf – moet kunnen bolwerken. Er is derhalve een cultuuromslag nodig. Dit zou de overheid kunnen stimuleren.¹⁵

¹³ Portegijs et al. (2008) bespreken in paragraaf 4.5 voorwaarden waaraan voldaan moet worden zodat vrouwen die eerder al aangeven meer te willen werken, dit ook daadwerkelijk gaan doen. Voor ons onderzoek zijn de vrouwen die minder willen werken – en die dus buiten beschouwing worden gelaten door Portegijs et al. – juist een belangrijke groep.

¹⁴ Een aantal huishoudens beschikt reeds structureel over een werkster voor schoonmaakdiensten. In veel gevallen is zo’n werkster zwart in dienst en valt zij daarom waarschijnlijk buiten de Arbeidsrekeningen van het CBS. Wij pleiten voor een dienstensector waaraan men alle huishoudelijke werkzaamheden die men zelf liever niet uitvoert – zelfs op incidentele basis – wit kan uitbesteden.

¹⁵ Denk bijvoorbeeld aan Postbus 51-achtige spotjes die het inkopen van ‘gemaksdiensten’ promoten.

Als laatste moet er goed worden nagedacht over hoe het beleid wordt opgezet. De overheid heeft reeds enkele pogingen ondernomen de markt voor persoonlijke dienstverlening te verruimen en te ‘witten’ (zie Research voor Beleid 2010). Hoewel deze markt volgens Research voor Beleid momenteel ‘florerende’ is, komt dit niet naar voren in de Arbeidsrekeningen. Mogelijk bieden de fiscale voordelen van het inhuren van een witte werkster onvoldoende prikkel om zo’n werkster in dienst te nemen.

Bovenstaande vragen kunnen helaas niet worden geanalyseerd met behulp van onze data. Echter, op basis van de gepresenteerde analyse en beredeneerd vanuit de economische theorie lijkt het geven van een impuls aan de markt voor persoonlijke dienstverlening een beleids optie die zeker het overwegen waard is. Het zou ertoe kunnen leiden dat vrouwen dichterbij hun optimum van gewenste uren komen. Mogelijk verhoogt het ook de arbeidsparticipatie onder hoger opgeleiden.

5 Conclusie

Dit artikel heeft, aan de hand van een regressieanalyse, de heterogeniteit in de discrepanties tussen gewenste en gewerkte uren van Nederlandse vrouwen in kaart gebracht. Op basis van deze analyse en de economische nutstheorie hebben we een beleids optie besproken die deze onevenwichtigheden mogelijkterwijs gedeeltelijk op zou kunnen lossen.

Uit de analyse komt onder meer naar voren dat lager-dan-middelbaar opgeleide vrouwen, die veelal in kleinere banen werken, op dit moment meer willen werken. Daartegenover staan vooral hoger opgeleide vrouwen, meestal werkend in grotere banen, die minder willen werken. Deze heterogeniteit met betrekking tot de gewenste urenverandering wijst op een voor de hand liggende beleidsaanpassing die tot doel heeft substitutie van arbeid te bevorderen. Deze substitutie – het uitbesteden van diensten door hoger geschoolden die minder willen werken, aan lager geschoolden, waardoor eerstgenoemden zelf meer uren zouden kunnen werken – zou tot een efficiëntere allocatie op de arbeidsmarkt kunnen leiden. Deze studie toont met behulp van informatie over gewenste arbeidsuren en tevredenheid met vrije tijd aan dat bevordering van uitbesteding van (gemaks-)diensten – mogelijk via de werkgever – daadwerkelijk effectief zou kunnen zijn bij het bestrijden van de discrepanties tussen gewenste en feitelijke uren. Bovendien zou een dergelijk beleid de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen kunnen verhogen.

In dit artikel gaan we er impliciet van uit dat vrouwen liever (of even graag) tijd besteden aan marktwerk dan aan huishoudelijke taken. Het zou kunnen dat deze aanname niet voor iedere vrouw opgaat. In deze gevallen zal bovengenoemde maatregel niet op alle vrouwen een effect hebben. Hoe vrouwen werktijd en huishoudelijke taken tegen elkaar afwegen, kan toekomstig onderzoek uitwijzen.

Auteurs

Bart Loog (e-mail: b.loog@maastrichtuniversity.nl) is als promovendus verbonden aan de Universiteit Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en het Departement Algemene Economie.

Thomas Dohmen (e-mail: t.dohmen@maastrichtuniversity.nl) is werkzaam aan de Universiteit Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en het Departement Algemene Economie.

Maarten Vendrik (e-mail: m.vendrik@maastrichtuniversity.nl) is werkzaam aan de Universiteit Maastricht, Departement Algemene Economie.

Literatuur

- Booth, A., en J. Van Ours, 2010, Part-Time Jobs: What Women Want?, IZA Discussion Paper 4686.
- Bosch, N., A. Deelen en R. Euwals, 2010, Is Part-time Employment Here to Stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations, *Labour*, vol. 24 (1): 35-54.
- Bosch, N., en B. Van Der Klaauw, 2009, Analyzing Female Labor Supply; Evidence From a Dutch Tax Reform, CEPR Discussion Papers 7337.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011, Arbeidsrekeningen, Statline.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 2009, Arbeidsparticipatie in Nederland behoort tot de top van de EU, geraadpleegd op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2819-wm.htm>, 29 november 2010.
- Cloïn, M., 2010, Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief, proefschrift Universiteit Utrecht.
- Dijkgraaf, M. en M. Cloïn, 2009, Een typologie van vrouwen en betaald werk, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 25(2) : 228-42.
- Echtelt, P. Van, en S. Hoff, 2008, Achtergronden van het onbenut arbeidspotentieel onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten, SCP Den Haag.
- Evers, M., R. de Mooij en D. van Vuuren, 2008, The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates, *De Economist*, vol. 156: 25-43.
- Fouarge D., en C. Baaijens, 2003, Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hunvoorkeuren te realiseren?, OSA Tilburg.
- Kahneman, D., A. Krueger, D. Schkade, N. Schwarz en A. Stone, 2004, A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method, *Science*, vol. 306(5702): 1777-80.
- Keuzenkamp, S., C. Hillebrink, W. Portegijs en B. Pouwels, 2009, Deeltijd (g)een probleem; Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten, SCP Den Haag.
- Krueger, A., D. Kahneman, C. Fischler, D. Schkade, N. Schwarz en A. Stone, 2009, Time Use and Subjective Well-Being in France and the U.S., *Social Indicators Research*, vol. 93(1): 7-18.
- Mincer, J., 1963, Labor force participation of married women in Aspects of Labor Economics, NBER New York.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008, Instellingsbesluit Taskforce DeeltijdPlus, *Staatscourant*, nr. 71: 13.
- Portegijs, W., M. Cloïn, S. Keuzenkamp, A. Merens en E. Steenvoorden, 2008, Verdeelde Tijd; Waarom Vrouwen in Deeltijd Werken, SCP Den Haag.
- Raad voor Werk en Inkomen, 2006, Huishouden op de markt: Advies persoonlijke dienstverlening, Den Haag.
- Research voor Beleid, 2010, Van mens tot mens: Onderzoek naar de markt voor persoonlijke dienstverlening, Zoetermeer
- Smulders, P. en M. De Feyter, 2001, Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 17(2): 119-36.
- SEOR, 2004, De markt voor persoonlijke dienstverlening, SEOR Rotterdam.
- Tijdens, K., 2000, Vraag en aanbod van huishoudelijke diensten in Nederland, AIAS research report nr. 4, Amsterdam: Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies.