

Het werk en de tijd

Onderzoeksrapport

Datum 8 januari 2001
Kenmerk FN44.004

MuConsult B.V.
Postbus 2054
3800 CB Amersfoort
Tel. 033 – 465 50 54
Fax 033 – 461 40 21
E-mail INFO@MUCONSULT.NL
Internet WWW.MUCONSULT.NL

Inhoudsopgave

1. Achtergrond van het onderzoek	1
1.1 Aanpak van het onderzoek	1
1.2 De steekproef	1
2. Trends in tijdsbesteding	3
2.1 Begripsomschrijving tijd	3
2.2 Tijd besteed aan arbeid	3
2.3 Tijd besteed aan zorg	5
2.4 Vrije tijd	5
2.5 Tijdsdruk in dagboeken	6
2.6 Resumerend	6
3. Tijd om te werken: de huidige werktijden	8
3.1 Werktijden: duur, plaats en tijdsvenster	8
3.2 Overwerk aan de randen van dagdelen	10
3.3 Planning van werktijden	12
3.4 Het gevoel van tijdsdruk	13
3.5 Combinatie werk en privé	14
3.6 Resumerend	15
4. Tijd voor verandering	17
4.1 Tijdswens op het werk	17
4.2 Rol van de vakbond en de CAO	19
4.3 Tijdswens algemeen: de 26-uurs economie	21
4.4 Resumerend	21
5. Conclusies en aanbevelingen	22
5.1 Conclusies	22
5.2 Aanbevelingen	23

Literatuuroverzicht

1. Achtergrond van het onderzoek

De FNV wil zich meer richten op de beleving en afspraken rondom 'tijd' onder de noemer *voor betere tijden*. Voor het jaar 2001 staat dan ook een campagne gepland gericht op het thema *tijd*. Met deze campagne wil de FNV bewerkstelligen dat de werknemer het "heft van de tijd" in eigen handen neemt of kan nemen, en dat hij of zij instaat is om de ideale afstemming tussen werktijd en andere verplichtingen te vinden. De vragen hierbij zijn: Hoe ervaren werknemers 'tijd'? Waar zijn knelpunten zichtbaar? Is dit alleen op het terrein van de arbeidstijd (en de werkdruk)? Of spelen ook andere zaken een rol? Wil men juist een verschuiving van de tijd? Bijvoorbeeld van werk naar zorg- of vrije tijd.

Doelstelling

Ter ondersteuning van deze *tijd*campagne is voorliggend onderzoek uitgevoerd. Het uiteindelijke doel van het huidige onderzoek is om meer inzicht te krijgen rond knelpunten (de beleving) die met tijd spelen en de vraag welke rol de vakbeweging en met name de FNV (volgens georganiseerde en niet georganiseerde werknemers) hierin kan spelen.

Om dit doel te bereiken zullen de volgende deelvragen worden behandeld:

1. Hoeveel tijd besteden mensen aan zorg, arbeid en vrije tijd?
2. Bestaat er een spanning tussen contracttijd en de werkelijke tijd die aan arbeid wordt besteed?
3. Welke knelpunten leven rond met name de arbeidstijd?
4. Zijn (eventueel) wensen te benoemen?
5. Kan de FNV een rol spelen bij het oplossen van deze tijds knelpunten?

1.1 Aanpak van het onderzoek

Allereerst is door MuConsult een literatuurverkenning uitgevoerd. Op het terrein van 'tijd' is veel onderzocht. Met name het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft diverse publicaties over de tijdsbesteding van Nederlanders. In deze studies wordt op een integrale en systematische wijze de tijdsbesteding in kaart gebracht met behulp van een dagboekmethode. In de rapportages wordt zeer veel aandacht besteed aan bezigheden met een verplichtend karakter als arbeid, huishoudelijke zorgtaken en studie, en aan de vrijetijdsbesteding. Een belangrijke bevinding in die studies is dat steeds meer mensen taken met een verplichtend karakter combineren. Dit proces van toenemende taakcombinatie wordt ondermeer veroorzaakt door gezinsverdunding, toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en verschuiving van taken binnen huishoudens. In hoofdstuk 2 zullen de belangrijkste bevindingen worden samengevat.

Naast de literatuurstudie is een vragenlijst ontwikkeld om de spanningen tussen contracttijd en werkelijke tijd en eventuele knelpunten ten aanzien van de arbeidstijd op te sporen. Deze vragenlijst is telefonisch afgenomen onder een steekproef van bijna 1000 personen uit de Nederlandse beroepsbevolking. Belangrijk is om vervolgens bij de knelpunten, de gewenste oplossingsrichtingen en de mogelijke rol van de FNV duidelijk te krijgen. In hoofdstuk 3 en 4 worden de resultaten van deze enquête besproken.

1.2 De steekproef

Het enquêtedeel maakte deel uit van het FNV-Publiekspanel. Dit onderzoek heeft een

frequentie van eenmaal per jaar. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens van een steekproef uit de Nederlandse beroepsbevolking. Het telefonisch veldwerk is uitgevoerd door ITM Research uit Amsterdam. Publiekspanel 18 (de opvolger van de FNV Barometer) is van 14 november tot en met 3 december 2000 afgenomen bij 995 mensen uit de Nederlandse beroepsbevolking van 15-64 jaar. Deze steekproef is als volgt verdeeld:

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| 1. FNV-leden: | 210 |
| 2. Leden van andere bonden: | 100 |
| 3. Ongeorganiseerde beroepsbevolking: | 685 |

In groep 3 zitten de ongeorganiseerden. Deze respondenten zijn momenteel niet lid van een vakbond. Mogelijk zijn sommigen wel in het verleden lid geweest. Tot de beroepsbevolking worden mensen gerekend die een baan hebben of zoeken van minimaal 12 uur per week en in de leeftijd zijn van 15 tot en met 64 jaar (volgens de huidige definitie van het CBS).

De steekproef bleek wat betreft geslacht en leeftijd iets af te wijken van de verdelingspercentages in de Nederlandse beroepsbevolking (de populatie) uit de Enquête Beroepsbevolking uit 1999. Om die reden is uiteindelijk een weging op de steekproef toegepast naar geslacht en leeftijd (zie voor meer informatie het FNV Publiekspanel 2000).

Naast het voorliggende rapport zal er een aparte publicatie "FNV Publiekspanel 2000" verschijnen.

2. Trends in tijdsbesteding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op enkele trends in de tijdsbesteding van de Nederlandse bevolking. Hierbij maken we gebruik van tijdsbestedingsonderzoeken die sinds 1975 elke vijf jaar zijn gehouden. Ook in het najaar van 2000 is een dergelijk dagboekonderzoek verricht. Helaas zijn deze gegevens nog niet beschikbaar.

We staan kort stil bij het begrip tijd en gaan vervolgens in op de vraag hoeveel tijd mensen aan zogenaamde verplichte activiteiten (i.e. werk, opleiding, zorg en huishouden e.d.) besteden en welke ontwikkelingen zich hierin voordoen. Tot slot, gaan we in op de toenemende tijdsdruk die ook in de dagboekonderzoeken van het SCP is terug te vinden.

2.1 Begripsomschrijving tijd

Tijdsbesteding en tijdsbeleving zijn twee zeer verschillende begrippen. De aanwending van de tijd ofwel tijdsbesteding en de tijdsbeleving verschillen daarnaast per individu. De een kan de dag met dezelfde tijdsbesteding als zeer gehaast ervaren en de ander heeft met dezelfde tijdsindeling het gevoel genoeg tijd voor zich zelf te hebben. Door de verschillende beleving van de tijd is de haast die men ervaart ook divers. Zo ook de gevolgen, het gevoel van stress en te hoge werkdruk of de noodzaak om over tijd te onderhandelen.

De tijd is onder te verdelen in de kwantitatieve tijd en de belevingstijd. We richten ons nu vooral op de kwantitatieve tijd. In hoofdstuk 3 zal ook de beleving en tijdsdruk aan de orde komen.

Afhankelijk van de verplichtingen die een persoon heeft (arbeid, zorgtaken en studie) blijft vrije tijd beschikbaar. De laatste jaren is de tijdsbesteding door tal van maatschappelijke ontwikkelingen veranderd. Doordat bijvoorbeeld vrouwen meer deelnemen aan het arbeidsproces worden zorgtaken meer door man en vrouw gedeeld en blijft er voor beiden minder vrije tijd op een dag beschikbaar. Deze ontwikkelingen hebben voor bepaalde personen geresulteerd in knelpunten. De knelpunten die iemand ervaart bij de tijdsbesteding, zijn afhankelijk van het werk (het type werk dat iemand heeft, de afspraken die gemaakt kunnen worden op het werk of zorg, etc.) en de andere verplichtingen. De oplossingen voor de knelpunten worden in dit onderzoek gezocht in de werkgerelateerde afspraken (zie verder hoofdstuk 4). Vanuit de gekozen invalshoek worden de andere factoren grotendeels als gegeven gezien, ofwel deze zijn minder direct beïnvloedbaar door de vakbeweging. Afspraken en onderhandelingen aan het 'aanrecht' laten we dan ook buitenbeschouwing.

2.2 Tijd besteed aan arbeid

Tijdsbesteding aan arbeid

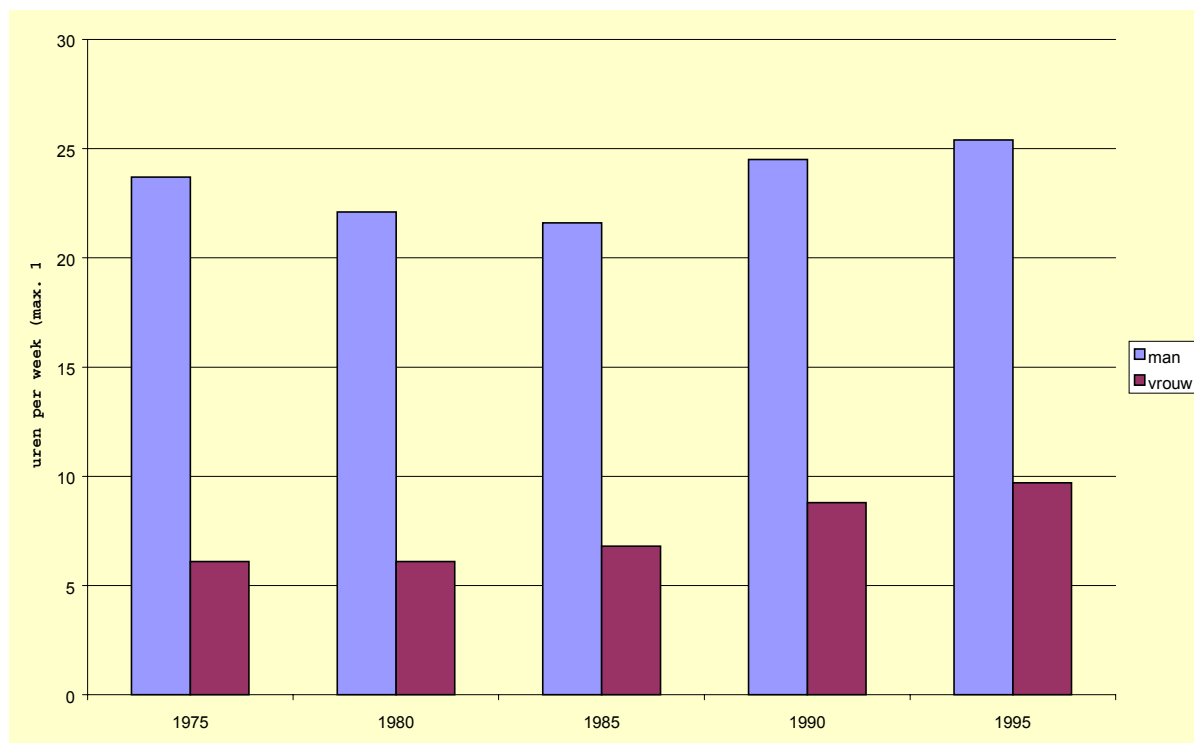
De tijdsbesteding aan arbeid is de laatste jaren voor zowel mannen als vrouwen toegenomen. Vooral bij vrouwen is de tijd besteed aan arbeid gestegen: van gemiddeld 6 uur per week in 1975 naar gemiddeld 10 uur in 1995. Mannen besteden gemiddeld 23 uur per week aan betaalde arbeid in 1975 en dit is gestegen naar 25 à 26 uur in 1995 (zie figuur 2.1).

In 1995 werkt 51% van de vrouwen en 76% van de mannen.

De gemiddelde arbeidsduur van betaald werkende vrouwen ligt in de negentiger jaren

gemiddeld op 26 uur per week en voor mannen op 38 uur per week. Het aantal mannelijke alleenverdieners is in 1998 27%. Voor vrouwelijke alleenverdieners is dit percentage beduidend lager (5%). De tweeverdieners komen het meeste voor (58%), zeker waarbij de man de meest verdiener is (50%).

Figuur 2.1 Gemiddelde tijdsbesteding betaalde arbeid uitgesplitst naar mannen en vrouwen



Bron: Tijdsbestedingsonderzoek 1975-1995 eigen berekening MuConsult

Tijdstippen van het werk

Het grootste deel van de arbeid is geconcentreerd op doordeweekse dagen overdag (Breedveld, 1999). In 1995 vindt 87 procent van alle arbeid van de werkzame beroepsbevolking plaats binnen de grenzen van de kantooruren. Ruim 13 procent van alle arbeid vindt plaats op gespreide of onregelmatige tijden ('s avonds, 's nachts of in het weekeinde). Het gespreid werk wordt onder meer verricht door mensen die structureel hun werk op gespreide tijden verrichten (horeca en ploegenarbeid). Deze groep (14% van de beroepsbevolking) werkt tussen de 1-9 procent van zijn of haar tijd op gespreide tijden.

Het gespreide werk wordt door zowel mannen als vrouwen uitgevoerd (in 1992 is dit 49%, resp. 47%). Onregelmatige werktijden blijken in 1992 vooral voor te komen bij scholieren en studenten (67%), onder zelfstandigen (90%) en onder werkenden met een werkweek van meer dan 45 uur (88%).

De zeggenschap over het gespreide werk is afhankelijk van het aantal uren: bij geen gespreid werk heeft 50% zeggenschap tegenover wel gespreid werk 44%. Ook vertoont

zeggenschap een relatie met opleidingsniveau: hoe hoger de opleiding, hoe meer zeggenschap.

2.3 Tijd besteed aan zorg

In 1975 besteedt de Nederlandse bevolking van 18 tot 65 jaar 20,5 uur per week aan huishoudelijke zorgtaken. In 1995 is dit 19,9 uur. Het verschil tussen de seksen is kleiner geworden. Mannen hebben in vergelijking met de vrouwen aanzienlijk meer taken erbij gekregen (maaltijd bereiden, huis schoonmaken, kleding verzorgen, dagelijkse boodschappen, winkelen, kinderverzorging). Bij vrouwen daarentegen is de deelname aan huishoudelijke taken gedaald. Ook mannen met niet-betaald werkende partners zijn meer huishoudelijke taken gaan verrichten.

Ondanks deze trend is in 1998 is het aandeel van vrouwen bij het verrichten van huishoudelijke taken nog steeds beduidend hoger dan het aandeel van mannen. Deze aandelen zijn wel afhankelijk van het verdienertype.¹ De alleenverdienende vrouw besteedt 68,4 uur per week aan het huishouden en de zorg, bij mannen is dit 17,3 uur. De dubbelverdieners besteden weinig uren aan het huishouden en de zorg (vrouwen 29,4 uur en mannen 19,4 uur).

De wekelijkse tijd besteedt aan zorgtaken is afhankelijk van het opleidingsniveau. In 1995 besteedt een vrouw met een lagere opleiding 60,7 uur aan het huishouden, een vrouw met een hoge opleiding besteedt hier 47,8 uur aan. De gezinsfase blijkt niet of nauwelijks effect uit te oefenen op verschillen tussen hoger en lager opgeleide vrouwen ten aanzien van de huishoudelijke- en zorgtaken: in alle gezinsfasen besteden hoger opgeleide vrouwen 13 tot 16 uur minder tijd aan huishoudelijke en zorgtaken dan lager opgeleide vrouwen. Hoger opgeleide mannen vertonen het tegenovergestelde beeld: hoe hoger de opleiding van mannen, des te meer uren besteden zij aan de huishoudelijke en zorgtaken, ongeacht de gezinsfase.

Tijdsindeling

Het tijdstip waarop de huishoudelijke taken worden uitgevoerd is verschoven van overdag naar de avond. Vooral tussen 1990 en 1995 is er sprake geweest van een verschuiving van huishoudelijke zorgtaken van overdag naar de avond en de nacht, van 22% in 1975, via 23% in 1990 tot 25% in 1995.

Het zijn vooral samenwonenden met kinderen, tweeverdieners, de hoger opgeleiden en de 35-49 jarigen die huishoudelijke taken op de doordeweekse avonden en in het weekend verrichten.

2.4 Vrije tijd

Onder invloed van een aantal maatschappelijke ontwikkelingen is de tijdsbesteding aan het verschuiven. De totale vrije tijd van Nederlanders is daarbij volgens SCP-studies nagenoeg gelijk gebleven. Er is tijd ingeleverd aan slaap en persoonlijke verzorging. De beroepsbevolking heeft wel vrije tijd ingeleverd (2 uur per week). Vooral de tijd besteed

¹ Het SCP (2000) onderscheidt de volgende hoofdtypen: (1) eenverdieners, (2) kleine anderhalfverdieners (3) grote anderhalfverdieners (4) half-om-halfverdieners (5) dubbelverdieners.

aan huiselijk vermaak en aan sociale contacten heeft in moeten boeten (3½ uur per week). Van de huiselijke bezigheden won de afgelopen 20-25 jaar vooral televisie kijken aan populariteit.

In de minder vrije tijd die men ter beschikking heeft is men meer uithuizig geworden. Uitgaan, sportbeoefening en recreatieve ontspanning hebben aan terrein gewonnen. Het consumptieve gedrag en de mobiliteit voor de vrije tijdsbesteding zijn dientengevolge toegenomen. In de vrije tijd onderneemt men meer verschillende activiteiten in de week. Vooral de hoger opgeleiden, de tweeverdieners en de samenwonenden met kinderen hebben minder vrije tijd ter beschikking.

Jaarlijkse vrije tijd

Het gemiddeld aantal vakanties is de afgelopen tijd iets toegenomen (1992 was het gemiddeld aantal vakanties 2,47, in 1998 is dit 2,52) (CBS 1999). Er is wel een toename van het aantal lange vakanties. Het zijn vooral de alleenstaanden en de ouderen (boven de 65 jaar) die vaker lang op vakantie gaan. De huishoudens met kinderen tussen de 6 en 12 jaar met de ouders in de leeftijd tussen de 25 en 39 jaar, hebben het meeste op vakantie.

2.5 Tijdsdruk in dagboeken

De tijdsdruk, zo concluderen de SCP-onderzoekers, is in de afgelopen decennia sterk toegenomen. De Nederlanders zijn meer taken gaan vervullen. Het resultaat is een sterk toegenomen druk op huishoudens om aandacht te schenken aan de tijdsbesteding van verschillende taken. Waarbij de nadruk ligt op het combineren van arbeid en zorg (zie verder hoofdstuk 3) maar de vrijetijdsagenda is ook voller geworden en bevat steeds meer verschillende activiteiten buitenshuis.

Deze tijdsdruk wordt onder meer zichtbaar door het aantal uren die de gezinsleden samen zijn. Op twee tijdstippen, rond de klok van zessen en rond de klok van achten, is de mate waarin men zich thuis bevond onderzocht.

Mannen zijn vooral om 18.00 uur minder vaak thuis dan vrouwen. Werkende vrouwen hebben in dit opzicht meer gemeen met werkende mannen dan met huisvrouwen. Participatie in het arbeidsproces houdt mensen vooral in de vroege avonduren meer van huis.

Avondlijke uithuizigheid houdt sterk verband met het opleidingsniveau. Hoger opgeleiden bevinden zich 's avonds minder vaak thuis dan lager opgeleiden, een verschil dat in de loop der jaren groter is geworden.

Naar leeftijd bezien zijn de 20-34 jarigen veruit het minst aan huis gebonden. Vooral vroeg in de avond is men minder thuis. De algemene trend dat men vooral vroeg in de avond minder frequent thuis is dan voorheen, wordt in de regel bij elk type gezinslid waargenomen. Als gevolg van de toegenomen uithuizigheid van moeders en de toegenomen huiselijkheid van vaders lijken deze twee typen gezinsleden wel steeds meer op elkaar. Alleenstaanden behoren tot het 's avonds meest uithuizige deel van de bevolking.

2.6 Resumerend

De belangrijkste bevindingen uit deze tijdsonderzoeken nog even op een rij:

- ▶ Toename van de tijd besteed aan arbeid (met name bij vrouwen van (gemiddeld) 6 naar 10 uur per week 1975-1995);
- ▶ Grootste concentratie van werktijd is nauwelijks veranderd: men werkt meestal doordeweeks en dan vooral overdag;
- ▶ Mannen hebben meer zorgtijd, bij vrouwen is dit nauwelijks veranderd (aandelen binnen huishouden zijn erg afhankelijk van verdienertypes);
- ▶ De werkenden hebben ontspanningstijd ingeleverd (plusminus 2 uur per week);
- ▶ Tijdsdruk wordt groter (hetgeen o.a. blijkt uit toename van uithuizigheid aan het begin van de avond en de mate waarin mensen taken combineren).

Eenieder zal streven naar een optimale verdeling van de beschikbare tijd. Het optimum is afhankelijk van verschillende verplichtingen, alsmede het wel of niet hebben van kinderen en een partner, en zal voor elk individu anders liggen (hierop komen we nog terug). Wel kunnen we op grond van de uitgevoerde analyses vaststellen dat de verdeling tussen zorgtijd, arbeidstijd en vrije tijd slechts langzaam verschuift. Bij de strijd om de beschikbare tijd lijkt de arbeid (nog steeds) aan het langste eind te trekken. De afgelopen jaren is vooral de tijd die vrouwen aan betaalde arbeid besteden gestegen. Terwijl bij mannen geen teruggang zichtbaar is geworden. Integendeel, ook hier is sprake van een lichte stijging.

3. Tijd om te werken: de huidige werktijden

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de arbeidstijd. Centraal staat de vraag of er een spanning bestaat tussen werkelijke arbeidstijden en contractuele arbeidstijden. Het zal blijken dat er in Nederland veel wordt overgewerkt en dat grote groepen werknemers te maken hebben met een hoge tijdsdruk (of werkdruk). We maken in dit hoofdstuk gebruik van een telefonische enquête die speciaal voor dit onderzoek eind 2000 is gehouden.

3.1 Werktijden: duur, plaats en tijdsvenster

De arbeidsduur wordt in Nederland op verschillende manieren vastgesteld. De uiterste grenzen worden bepaald door de Arbeidstijdenwet. Daarbinnen worden afspraken gemaakt in CAO's en indien er geen CAO van toepassing is, gelden de bedrijfsregels. De binnenste grenzen van de arbeidsduur van werknemers is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, i.e. de contractuele arbeidsduur. De feitelijke arbeidsduur kan daar nog wel eens van afwijken door ziekte, overwerk enzovoort.

Nederlanders zijn nog steeds zeer arbeidzaam. Gemiddeld werd er door de fulltimer in 1998 45 uur per week gewerkt (Warning, 1998). Ook nu, aan het begin van het jaar 2001 zien we een vergelijkbaar hoog aantal uren dat mensen besteden aan werk (45-46 uur). Tel daar voor 4 à 5 dagen de reistijd bij op en de gemiddelde fulltimer is nog steeds 49 à 50 uur per week bezig met werk. In tabel 3.1 hebben we voor voltijders en deeltijders de werkelijke tijd afgezet tegen de gemiddelde contracttijd zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst of de CAO.

Tabel 3.1 Tijdsbesteding werk volgens werknemers

	Aandeel in %	Gemiddeld per week volgens contract	Gemiddeld per week werkelijk
12-19 uur	11	15	17
20-34 uur	24	27	29
35 uur of meer	62	40	46
Wisselend	4		
Totaal	100	33,8	38,5

Van oudsher werken mannen voltijds (zie ook Tijdens, 1998). Slechts 1 op de 10 mannen werkt minder dan 35 uur per week. Bij vrouwen is er daarentegen een ander beeld. Ongeveer tweederde van de vrouwelijke beroepsbevolking heeft een deeltijd baan en dit aandeel is sterk gestegen. De verklaring van de groei moet volgens Tijdens (1998) worden gezocht in de voorkeur van vrouwen, maar ook in de toenemende voorkeur van werkgevers voor deeltijd banen en mogelijk ook in het 'opplussen' van deeltijders bij arbeidsduurverkorting.

In 1996 werd de regelgeving rond de arbeids- en winkeltijden versoepeld. Anno 1995 meldt het Sociaal Cultureel Planbureau dat het werk nog altijd in de ochtenden en middagen van doordeweekse dagen is geconcentreerd. In die dagdelen werkt telkens zo'n 40 procent van de bevolking van 18 tot 65 jaar.

De timing van betaald werk geeft verder in de periode 1975-1995 (zoals we in hoofdstuk 2 al

zagen) geen grote verschuivingen te zien.

In het huidige onderzoek blijkt dat hierin, ondanks de nieuwe Arbeidstijdenwet, flexibilisering van arbeidstijden, telewerken, oprekken van kantooruren enzovoort, ook de laatste jaren nog geen grote veranderingen zichtbaar te zijn. Weliswaar wordt aan de randen meer geflexibiliseerd maar dit heeft niet geleid tot een verschuiving van tijdsvensters en daaraan gekoppeld veranderende activiteitenpatronen. 89 procent werkt aldus nog steeds overwegend overdag van maandag tot en met vrijdag (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Werktijden dag-avond en nacht

Werktijden	%
Overdag op maandag t/m vrijdag	89
Ook overdag in het weekend	20
Ook in de avond tussen 19:00 en 24:00 uur	18
Ook in de nacht tussen 24:00 en 6:00 uur	6
Sterk wisselend	7

Wel is bekend dat arbeidstijdpatronen per bedrijfstak verschillen. In openbare nutsbedrijven, de bouw, en het bank- en verzekeringswezen wordt het meest op regelmatige tijden gewerkt, terwijl in de landbouw en visserij veel onregelmatige arbeid wordt verricht, vooral 's avonds en in het weekend. In transport- en communicatiebedrijven wordt naar verhouding het meest 's avonds gewerkt. In de detailhandel wordt veel 's avonds en in het weekend gewerkt en in de horeca veel 's avonds en 's nachts (zie Tijdens, 1998; Warning, 1998).

De arbeidstijdpatronen variëren ook per beroep. In administratieve functies wordt het vaakst op regelmatige tijden gewerkt. Daarentegen werken mensen in commerciële functies het vaakst op onregelmatige tijden. In dienstverlenende functies, bijvoorbeeld bij brandweer, politie en bewaking werkt men ook vaak 's nachts. Ook verpleegkundigen werken vaak op onregelmatige tijden. De helft van hen werkt soms of geregeld 's nachts.

Daarnaast zien we dat mensen vaak werk mee naar huis nemen; van de ondervraagden zegt 63 procent dit wel eens te doen. Desgevraagd is een kwart van de beroepsbevolking wel eens thuis tijdens de 'normale' kantooruren aan de slag.

Samenwonenden met kinderen tot 12 jaar scoren hier, zoals zou mogen worden verwacht, iets hoger (bijna 30%). Nog sterker zien we het bij hoger opgeleiden, van de groep HBO-WO werkt 40 procent wel eens in werktijd thuis.

Tabel 3.3 Overwerk of werk mee naar huis nemen

Overwerk	%
Ja	63
Nee	32
Weet niet	4
Totaal	100

Tabel 3.4 Werkt u wel eens in werktijd thuis (o.a. telewerken)

	%
Ja	25

Nee	75
Weet niet	1
Totaal	100

3.2 Overwerk aan de randen van dagdelen

Voor veel fulltime werknemers schommelt de contractuele arbeidstijd rond de 36 à 38 uur. Bovenop deze contracttijd werken veel werknemers wel eens over. De helft zegt zelfs regelmatig (wekelijks) meer uren te maken dan contractueel is vastgelegd.

De hoeveelheid overwerk is de laatste jaren gestegen. In het OSA-arbeidsaanbodpanel (uit 1998) wordt gesteld dat het gemiddelde overwerk voor werknemers met een vast contract op 3½ uur ligt en dat het grootste deel hiervan, ongeveer 2 uur, onbetaald is.

In voorliggend onderzoek wordt uitgegaan van een zeer brede definitie van overwerk. We kijken ook naar reistijden en doorwerken tijdens pauzes. Omgerekend naar arbeidsuren komen we op grond van het huidige onderzoek tot een gemiddelde van 4 à 5 uur per week. Uitgedrukt in geld gaat het hier op jaarbasis om een bedrag tussen de 20 en 25 miljard gulden.²

Op grond van het arbeidsvolume van werknemers, en het verschil tussen betaalde en overeengekomen aantal uren (volgens CBS, 1999) kan worden afgeleid (met dezelfde basis aannames) dat ongeveer 5 miljard aan overwerk wordt uitbetaald.

Ook andere onderzoeken bevestigen dat er veel wordt overgewerkt in Nederland. Het vaakst en het langst vindt overwerk plaats in het openbaar vervoer en wegvervoer. Onderzoeken spreken hier over gemiddeld 8 à 12 uur per week.

Belangrijk is nog wel om op te merken dat de schattingen van werknemers (in enquêtes) vaak twee keer zo hoog liggen als volgens de opgave van bedrijven. Dit duidt op een mogelijke onderschatting van overwerk door bedrijven en/of een overschatting door de werknemers.

Het overwerk vindt op verschillende momenten plaats. We hebben daarbij ook gekeken naar het werken tijdens de woon-werk verplaatsing en tijdens de lunch. Allereerst blijkt de gemiddelde woon-werk verplaatsing (heen en terug) 49 minuten te duren (zie tabel 3.5). Er bestaat ten aanzien van deze reistijd een sterke samenhang met het aantal uren dat men werkt. Werknemers met een kleine deeltijd baan wonen meestal dichterbij het werk en zijn er gemiddeld gezien binnen het kwartier. Terwijl voltijders bijna een half uur onderweg zijn. Uit onderzoek van MuConsult (2000a) is bekend dat dit soort keuzes van deeltijders voor pendelafstanden sterk samenhangt met andere verplichtingen en zorgtaken.

Tabel 3.5 Tijdbesteding woon-werk

Woon-werk (heen en terug)	Gem. minuten
12-19 uur	32
20-34 uur	41

² We gaan hierbij uit van de 'modale werknemer' (bruto f55.000) met gemiddeld brutoloon van 32 gulden per uur. Waarbij op jaarbasis 100 à 120 uur wordt overgewerkt..

35 uur of meer	55
Totaal	49

Voor 12 procent van de werknemers wordt de reistijd als werktijd gezien (zie tabel 3.6).

Tabel 3.6 *Is reistijd werktijd?*

	%-ja
12-19 uur	8
20-34 uur	7
35 uur of meer	14
Totaal	12

De vraag is of gedurende deze reistijd betaald of onbetaald wordt gewerkt. Het antwoord op deze vraag staat in tabel 3.7. In deze tabel wordt de gewerkte (oftewel betaalde) reistijd vergeleken met de onbetaalde reistijd. 9 procent van de ondervraagde werknemers met een reistijd van meer dan 15 minuten werkt wel eens tijdens de reistijd, maar deze werktijd wordt niet door de werkgever meegerekend. Een probleem is wel dat uit dit onderzoek niet is af te leiden of de volledige reistijd wordt uitbetaald of slechts een deel daarvan.

Tabel 3.7 *Werkt u wel eens tijdens reistijd (indien reistijd 15 minuten of meer)*

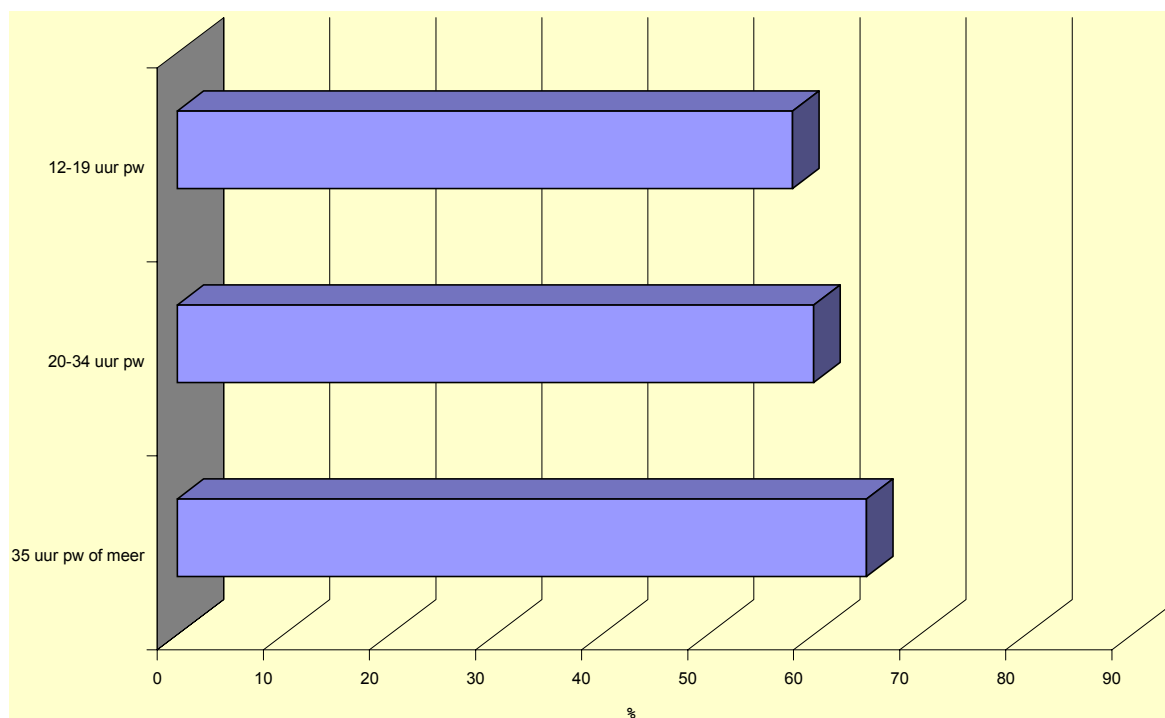
	%	%
Werkt wel eens tijdens reis	13	
Reistijd is ook werktijd		5
Reistijd is geen werktijd		9
Werkt niet tijdens reis	87	
Reistijd is ook werktijd		6
Reistijd is geen werktijd		80
Totaal	100	100

Een andere vorm van werken aan de randen van de werkroosters zien we tijdens de lunch. "Het eten van een broodje achter de computer of op weg naar de klant". Gemiddeld genomen luncht de Nederlandse werknemer ruim een half uur per dag. We zien nauwelijks verschillen tussen voltijders en deeltijders (zie tabel 3.8). Wel blijken de voltijders vaker wel eens door te werken tijdens de lunch. Hier geldt dat voltijders (die 4 à 5 dagen werken) ook meer kans hebben om een keer door te werken. Deze uren worden veelal niet uitbetaald, en hierin verschillen voltijders niet van deeltijders.

Tabel 3.8 *Gemiddelde duur lunchpauze*

	Gem. minuten
12-19 uur	35
20-34 uur	36
35 uur of meer	37

Figuur 3.1 Wel eens doorwerken tijdens de (lunch)pauze



Als mogelijke verklaring voor deze toename in het overwerk wordt wel gewezen op de bestaande spanning op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn niet altijd in staat om vacatures snel te vervullen. Het gevolg is dat de huidige werknemers wordt gevraagd een stapje extra te doen. Oftewel: overwerk is het gevolg van een strategie om onderbezetting op de korte termijn op te lossen.

Maar voor een deel moet ook een verklaring worden gezocht bij een stijgend aantal werknemers met een functiecontract of aan een toegenomen inzet van deze groep (Tijdens, 1998). Verwacht kan worden dat vooral werknemers die een carrière ambiëren, via overwerk hun inzet aan de werkgever willen laten zien. In dat geval verwachten zij geen directe beloning voor het overwerk maar denken ze dat overwerk zich op termijn terugbetaalt door promoties.

3.3 Planning van werktijden

Routines vormen in het dagelijks leven een belangrijke functie ondanks een toenemende differentiatie van leefvormen en tijdsbesteding (Breedveld, 1999). De kans dat iedere doordeweekse dag op dezelfde routinematige wijze verloopt lijkt af te nemen. De notie van een typische doordeweekse dag staat daarmee ter discussie. Dit zou kunnen betekenen dat van de werknemers een steeds verdergaande flexibilisering wordt verwacht bij de planning van het werk. Steeds later krijgt men te horen wanneer, waar en hoe een volgende klus kan worden aangepakt.

In de praktijk blijkt het echter nog niet zo'n vaart te lopen. Ruim tweederde van de werknemers is bekend met de tijden waarop men moet werken. Eigenlijk is het altijd hetzelfde. Ongeveer 13 procent weet het pas een week van te voren en 9 procent heeft een maand van te voren inzicht in het rooster. Het blijkt dat maar een kleine groep zich op een doordeweekse dag de volgende vraag moet stellen: "Moet ik nu wel of niet naar mijn werk?"

Tabel 3.9 Planbaarheid van de werktijd

Kennis over tijden waarop men moet werken	%
Minder dan een dag	3
Dag	3
Enkele dagen	3
Week	7
Enkele weken	4
Maand	5
Altijd vergelijkbaar (niet van toepassing)	67
Anders namelijk ...	7
Weet niet	1

3.4 Het gevoel van tijdsdruk

In de tijd die beschikbaar is wordt behoorlijk hard gewerkt. Ongeveer de helft van de werknemers heeft wel te maken met gejaagdheid, te veel werk, te krappe planningen, weinig tijd om het werk af te krijgen en strakke deadlines. Het zal duidelijk zijn dat voor velen (zeker niet iedereen) dit leidt tot een gevoel van een hoge tijdsdruk. De boog staat te lang strak gespannen. Uit onderzoek van onder andere TNO Arbeid en SZW is bekend dat dit kan leiden tot ongezonde stress. De gevolgen van een hoge werkdruk en ongezonde stress zijn aanzienlijk. Veel mensen raken depressief, oververmoeid of krijgen burn-out. Het is al een aantal jaren bekend dat deze psychische klachten de meest voorkomende reden voor intreding in de WAO vormen.

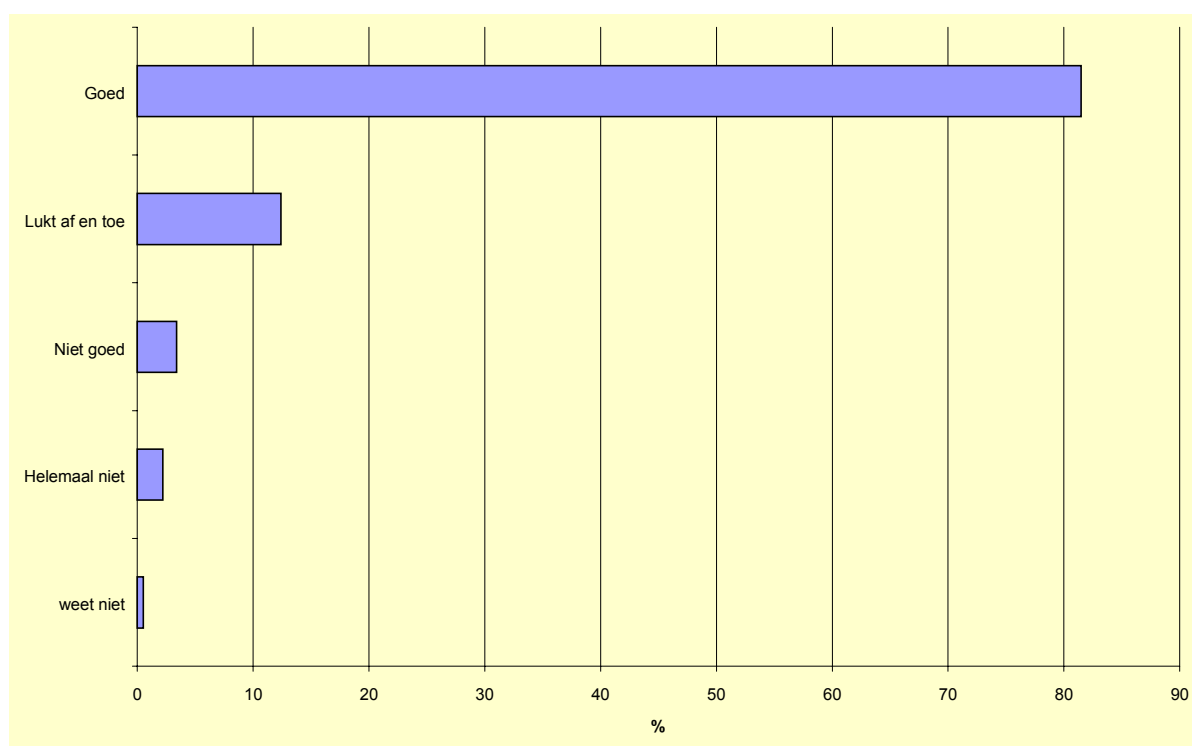
Tabel 3.10 Regelmatig (minimaal 1 keer per week) te maken met ...

Onderwerp genoemd	%-Ja
Gejaagdheid	57
Te veel werk	49
Te krappe planningen	47
Weinig tijd om het werk af te krijgen	47
Strakke deadlines	44
Optreden van achterstanden	43
Onzekere werktijden	18

3.5 Combinatie werk en privé

Om negatieve gevolgen van werkdruk en stress zoveel mogelijk te beperken is zeggenschap over het werk en werktijden erg belangrijk. In het kader van dit onderzoek is dan ook gekeken naar zeggenschap over de werktijden, ook in combinatie met andere taken. Uiteindelijk is het streven naar een evenwichtige balans tussen betaald en onbetaald werk. Onbetaalde zorg zou gelijker moeten worden verdeeld en betaalde zorg zou moeten worden uitgebreid.³ Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat enerzijds privé en/of zorg en anderzijds betaalde arbeid goed op elkaar aansluiten.

Figuur 3.2 Combinatie van privé en werk



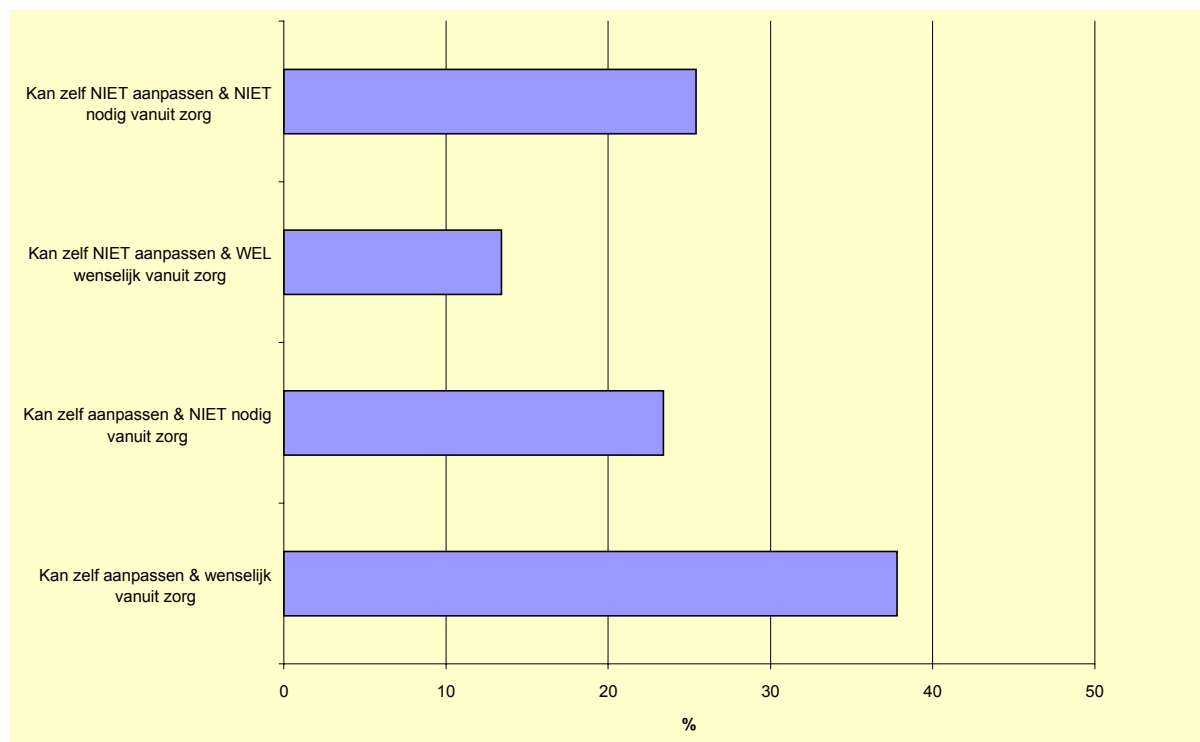
Allereerst blijkt dat bijna 1 op de 5 werknemers (soms) moeite heeft om privé en werk te combineren. Een belangrijke factor in deze vormt ook het overwerk. Van diegenen die (regelmatig) overwerken hebben veel mensen problemen met de combinatie van privé verplichtingen en het werk.

Bij flexibele begin- en eindtijden gaat het vooral om het kunnen aanpassen van de werktijden aan eventueel aanwezige zorgtaken. Het blijkt dat 61 procent van de ondervraagde werknemers in staat is de begin- en eindtijden aan te passen. Bekend is dat dit soort aanpassingen binnen bepaalde bandbreedtes (die in overleg met de werkgever worden vastgesteld) moeten worden gemaakt.

³ Zie verder het *combinatiescenario* zoals geschetst door de commissie Bruyn-Hundt of de SZW-nota *Kansen op combineren* uit 1997

Daarnaast geeft 51 procent aan dat deze flexibiliteit zeer wenselijk is met het oog op zorgtaken. Deze twee percentages overlappen elkaar echter niet helemaal. Voor 13 procent is de situatie verre van optimaal; zij zouden meer flex in begin en eindtijden willen zien vanuit het oogpunt van zorgtaken, echter die mogelijkheid wordt door de werkgever niet geboden. Of het kan niet, gezien de aard van het werk. Daartegenover staat de groep die wel zelf makkelijk de tijden kan kiezen maar dit is dan niet direct noodzakelijk vanuit een zorgbehoefte.

Figuur 3.3 *Begin- en eindtijden zelf aanpassen in combinatie met zorg*



Verdergaande analyse laat zien dat vooral werknemers met een kleine deeltijdbaan de behoefte hebben de tijden flexibel in te vullen om tot een optimale combinatie van zorgtaken en werk te komen. Het gaat hier relatief vaak om vrouwen (zie ook recent onderzoek onder herintreedsters (MuConsult, 2000b)). Voor deze vrouwen is het voor de werksatisfactie een cruciale factor om begin- en eindtijden te kunnen aanpassen aan zorgtaken.

3.6 Resumerend

De Nederlandse werknemer heeft een contract van 34 uur. Maar door overwerk, doorwerken tijdens de lunch of werk mee naar huis nemen, komt daar elke week gemiddeld 4 à 5 uur bij. Op jaarbasis gaat het dan om 100 à 120 uren (per werknemer). Dit levert zowel macro als micro tijds knelpunten op.

Deze extra uren vertegenwoordigen een bedrag tussen de 20 en 25 miljard gulden. Voor een deel worden deze overuren uitbetaald (schatting 5 miljard).

Tijdens werk wordt behoorlijk hard gewerkt: bijna de helft heeft *wekelijks* te maken met gejaagdheid, te veel werk, te weinig tijd om het werk af te krijgen, achterstanden of een te

krappe planning. Dus voor veel werk hebben de werknemers te weinig tijd. De gevolgen hiervan zijn bekend: een te hoge werkdruk, met als gevolg ongezonde stressgevoelens verhogen de kans om in de ziektewet of in de WAO te komen.

Desalniettemin geeft ruim viervijfde van de ondervraagden aan dat het combineren van werk en privé-verplichtingen meestal goed lukt. Het zelf kunnen kiezen of aanpassen van de begin- en eindtijden blijft daarbij voor sommigen het struikelblok. 13 procent zou meer keuzevrijheid hierin willen zien vanuit het oogpunt van zorgtaken; echter die mogelijkheid wordt door de werkgever niet geboden. Of het is (nog) niet op te lossen gezien de aard van het werk.

4. Tijd voor verandering

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wensen die bij werknemers leven ten aanzien van hun werktijden. Allereerst is geïnterviewd of men überhaupt wensen heeft, (ook) met het oog op de in hoofdstuk 3 geconstateerde knelpunten. Ten tweede wordt bekeken of deze wensen bij de werkgever bekend zijn. Vervolgens wordt ingegaan op de rol van de vakbond en de mogelijkheden die zij heeft om hierover afspraken te maken. Tot slot, staan we stil bij de vraag waaraan men de (eventuele) extra tijd zou willen besteden: zorg of vrije tijd? Of wil men juist meer werken?

4.1 Tijdswens op het werk

In het OSA-arbeidsaanbodpanel is aan werkenden gevraagd of zij alles bijeen genomen tevreden zijn met hun baan. Daarnaast wordt in dat onderzoek gevraagd of mensen tevreden zijn met hun loon. Opvallend is dat de baantevredenheid gemiddeld erg hoog is (90%) en niet significant verschilt naar leeftijd, geslacht of opleiding. Daarentegen is de loontevredenheid met gemiddeld 51 procent een stuk lager.

In het voorliggende onderzoek zijn we een derde tevredenheidsmaatstaf nagegaan: de tevredenheid met de huidige werktijd (bijvoorbeeld, het aantal dagen, het aantal uren per dag, mogelijkheden voor verlof, zorgverlof, deeltijd enzovoort). 72 procent van de ondervraagden blijkt tevreden te zijn met de huidige werktijden. Het gevonden percentage ligt tussen een algehele tevredenheid en de loontevredenheid van het OSA-onderzoek.

Het blijkt echter dat 28 procent van de werknemers een tijdswens heeft. In tabel 4.1 zijn de belangrijkste wensen in een aantal hoofdgroepen ondergebracht.

Tabel 4.1 Verlof, zorg of werktijdswens

Soort in hoofdgroep	% basis=totaal
Verruiming om zelf arbeidstijd aan te passen en te kiezen	8
Verruiming van de mogelijkheden om zelf begin- en eindtijden te kiezen	6
Minder werken	5
Uitbreiding mogelijkheden om deeltijd te werken	4
Meer verlofdagen	3
Mogelijkheden om verlofdagen te sparen	2
Uitbreiding kinderopvang	0
Ouderschapsverlof	0
Andere individuele wensen ...	8

Ongeveer de helft van de ondervraagden met een tijdswens heeft deze bij de werkgever kenbaar gemaakt en neemt daarmee in principe het heft in eigen hand. Dit geldt echter niet

voor iedereen. Zoals in tabel 4.3 is te zien heeft 16 procent daarbij ook hulp ingeschakeld.

Tabel 4.2 *Wens schriftelijk of mondeling kenbaar gemaakt*

	%
	basis=wens
Ja	53
Nee	45
Weet niet	2
Totaal	100

Tabel 4.3 *Hulp in geschakeld*

	%
	basis=wens
Ja	16
Nee	82
Weet niet	2
	100

De hulp wordt vooral intern gezocht. De meeste werknemers gaan direct naar pz of de leidinggevende toe voor advies over het realiseren van de tijdswens. Ook de groep die nog geen hulp heeft gevraagd, zoekt desgevraagd in eerste instantie in die richting. Echter één vijfde deel van de personen die de wens nog niet kenbaar hebben gemaakt, weten ook niet aan wie zij hulp zouden kunnen vragen (zie tabel 4.4). Voor de vakbeweging is het belangrijk om deze groep erop te wijzen dat de bond een rol zou kunnen spelen bij de realisatie van hun tijdswens.

Tabel 4.4 *Hulp of advies gevraagd aan ...*

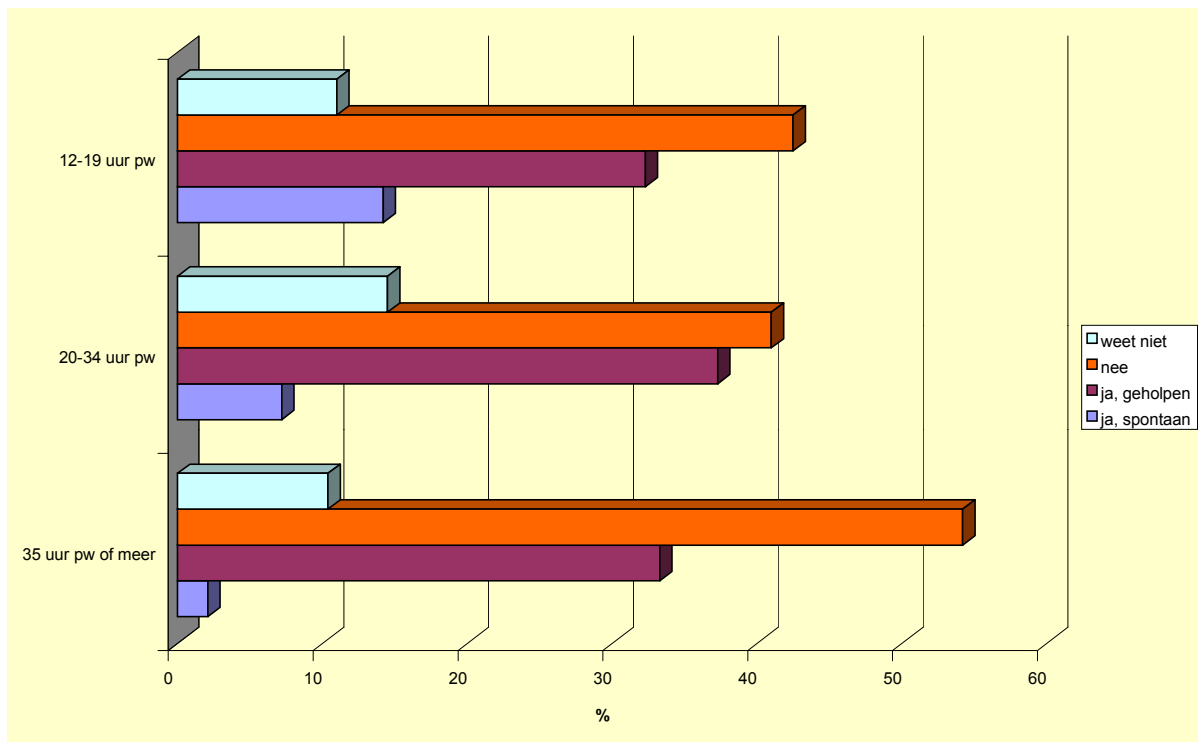
	Indien hulp gevraagd %-genoemd	Aan wie eventueel hulp vragen %-genoemd
Leidinggevende	34	28
Collega	23	9
Vakbond	19	15
Ondernemingsraad	15	4
Personeelszaken	11	13
Familie, vrienden buiten het bedrijf	11	5
Advocaat (rechtsbijstand)	5	3
Anders ...	11	8
Weet niet		19
N (basis=wens)	44	231

Aan diegenen die de vakbond niet spontaan hebben genoemd (in tabel 4.4) hebben we gevraagd of zij denken dat de bond hen zou kunnen helpen. Ongeveer 1/3 deel zegt dat zij denken dat de vakbond zou kunnen helpen bij het realiseren van tijdswensen. De vraag is

natuurlijk op welke wijze de vakbeweging hier inhoud aan kan geven. Individueel of collectief?

Gezien de aard van de wensen lijkt maatwerk het meest voor de hand te liggen. Maar dit betekent niet dat het perspectief van collectieve afspraken over tijd uit het oog verloren moet worden. In de volgende paragraaf wordt hier dieper op ingegaan.

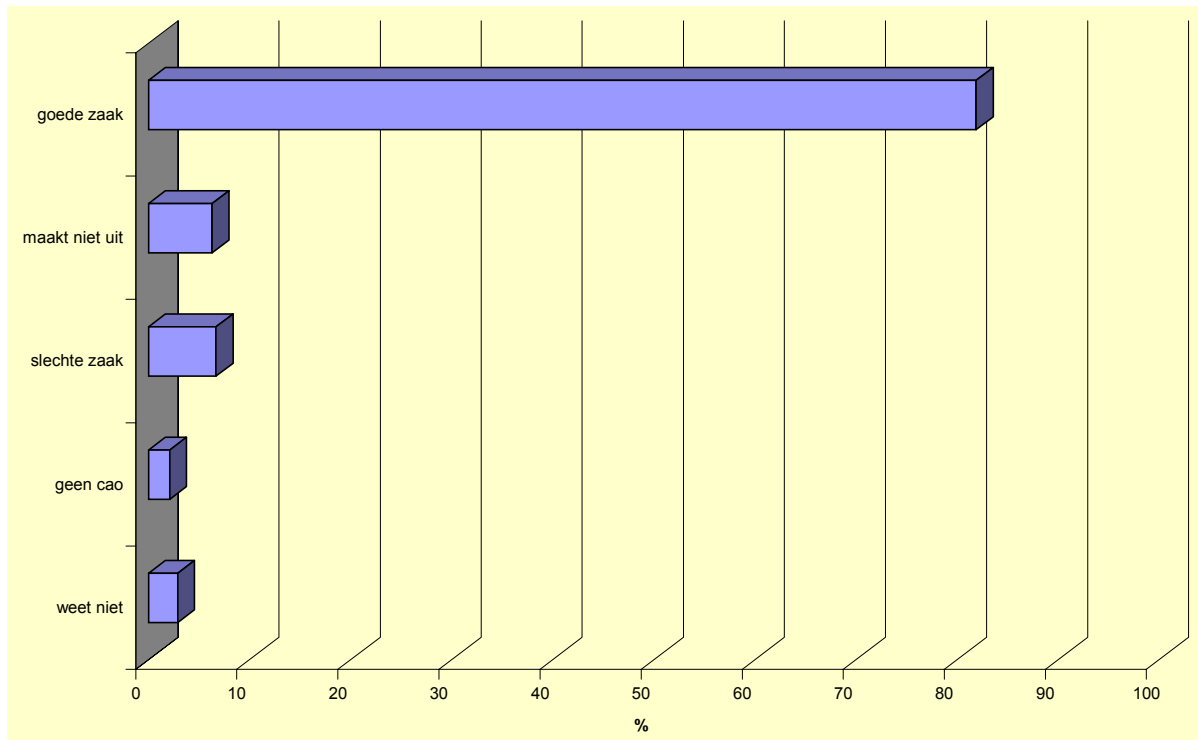
Figuur 4.1 Kan vakbond helpen?
(spontaan genoemd en/of geholpen genoemd)



4.2 Rol van de vakbond en de CAO

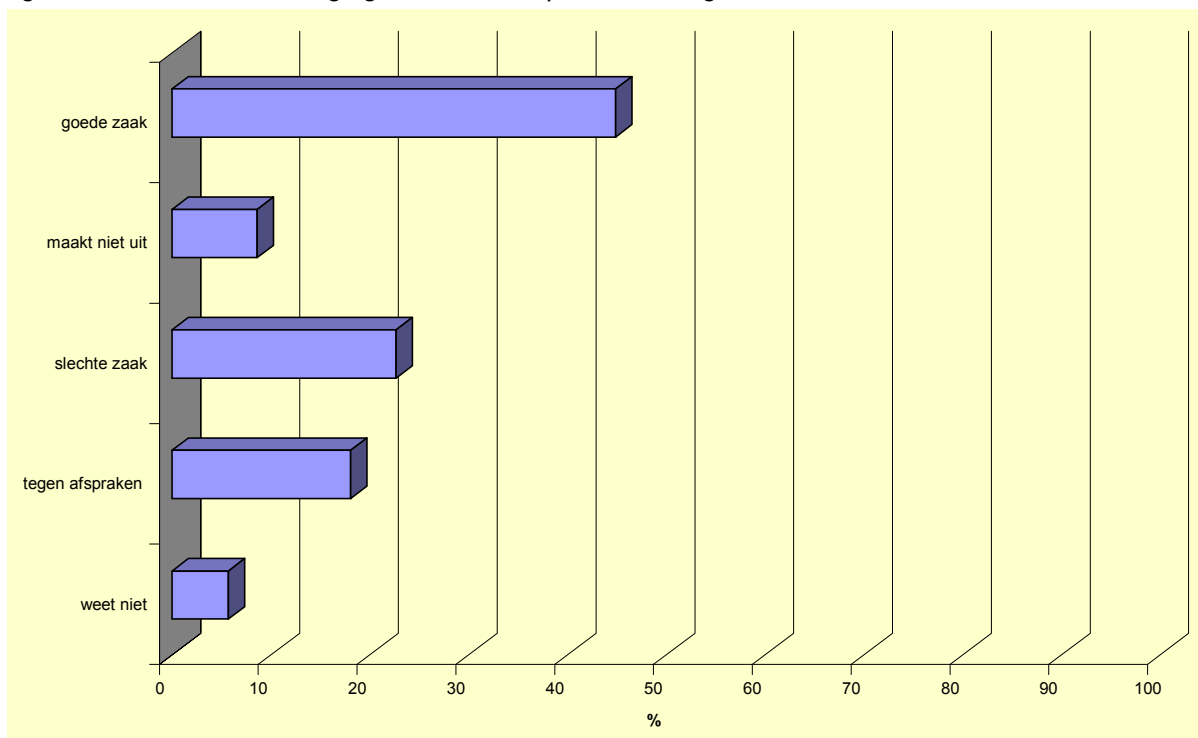
De vakbonden willen in de CAO extra afspraken maken over een passende balans tussen werk en privé. Concreet gaat het om afspraken over bijvoorbeeld verruiming ouderschapsverlof, uitbreiding van de verlofdagen, mogelijkheden om in deeltijd te werken, het sparen voor verlofdagen enzovoort enzovoort. Uit het onderzoek blijkt dat ruim 80 procent van de ondervraagde werknemers dit een 'goede zaak' vindt. Zij staan achter het streven om werk- en privétijd meer in balans te laten zijn (zie figuur 4.2).

Figuur 4.2 Meer afspraken over balans tussen werk en privé



Het is evenwel duidelijk dat dergelijke afspraken binnen een vastgestelde onderhandelingsruimte moeten worden gemaakt. We hebben de respondenten dan ook de vraag voorgelegd of zij bereid zijn om de tijdafspraken 'te ruilen' voor een loonsverhoging die 1 procent lager uitvalt. Rekening houdend met deze afweging en ruil, vindt minder dan de helft (45%) het nog steeds een goede zaak.

Figuur 4.3 Loonsverhoging door deze afspraken 1% lager



4.3 Tijdswens algemeen: de 26-uurs economie

Tot slot, is de vraag gesteld waaraan mensen de eventuele extra tijd zouden besteden. Hiervoor hebben we de steekproef de volgende hypothetische vraag voorgelegd. Stel dat de dag 2 uur langer zou duren. Dus 26 in plaats van 24 uur. Iedereen zou er 14 uur per week bij krijgen. Waaraan zou men die extra tijd besteden? Wil men dan langer werken? Of een studie volgen? Of juist meer zorgtaken of huishoudelijke taken op zich nemen?

Het antwoord op deze vraag geeft nog eens aan dat de toegenomen tijdsdruk vooral ertoe leidt dat mensen weinig tijd overhouden voor zichzelf. Het merendeel van de ondervraagden zou de extra tijd besteden aan hobby's, sport, ontspanning, lezen, tv enzovoort. Daarnaast geeft 1 op de 8 aan de extra tijd te willen uitrusten. In deze groep zitten niet relatief meer mensen die regelmatig moeten overwerken. De groep overwerk is juist oververtegenwoordigd bij de mensen die de hypothetische twee uur extra willen besteden aan de huidige werkkring of een andere werkkring. Men wil dan dus nog meer tijd aan het werk besteden.

Tabel 4.5 Extra 2 uur besteden aan ...

Activiteiten cluster	%
Hobby's, sport, ontspanning, lezen, tv enz.	47
Zorg kinderen of huisgenoten	17
Uitrusten en slapen	16
Huidige werk	10
Huishouden	3
Andere werkkring of eigen zaak	1
Scholing en studie enz.	1
Maatschappelijke activiteiten	0
Anders namelijk ...	1
Weet niet / geen antwoord	4

4.4 Resumerend

Ruim viervijfde van de werknemers vindt het belangrijk dat er betere afspraken komen over de balans tussen werktijd en privé. Bijna de helft is bereid daarvoor 1 procent loonsverhoging te laten schieten. De werknemers willen vooral meer mogelijkheden om zelf te bepalen hoeveel uur en op welke tijdstippen men precies werkt. Flexibiliteit in begin- en eindtijden staat daarbij hoog op de agenda. Uit ander onderzoek is bekend dat bij het bepalen van de individuele optimale begin- en eindtijden drie belangrijke factoren spelen (zie Emmerink & van Beek, 1997). Allereerst het werkschema van een eventuele partner en de aanwezigheid van schoolgaande kinderen. Ten tweede de formele en informele regels (over bedrijfstijden en openingstijden) zoals deze door de werkgever zijn vastgelegd. En ten derde eventuele kosten (congestie, rekeningrijden etc.) die door de werknemer in het kader van de woon-werkverkeer verplaatsing moeten worden gemaakt. Ook nu is de roep om maatwerk groot. Desalniettemin kunnen door collectieve afspraken, over bijvoorbeeld de versoepelde toepassing van een aantal regels op bedrijfstak- en ondernemingsniveau, door werknemers verbetering in arbeidstijden gedeeltelijk zelf worden geregeld.

5. Conclusies en aanbevelingen

Nu worden kort de belangrijkste bevindingen samengevat. We herhalen daarbij de belangrijkste resultaten en conclusies van het tijdsonderzoek.

5.1 Conclusies

Ter ondersteuning van de FNV *tijd* campagne is voorliggend onderzoek uitgevoerd. Het uiteindelijke doel van het huidige onderzoek is om meer inzicht te krijgen rond knelpunten (de beleving) die met tijd spelen en de vraag welke rol de vakbeweging en met name de FNV (volgens georganiseerde en niet georganiseerde werknemers) hierin kan spelen.

Om dit doel te bereiken zijn de volgende deelvragen in de voorgaande hoofdstukken behandeld:

1. Hoeveel tijd besteden mensen aan zorg, arbeid en vrije tijd?
2. Bestaat er een spanning tussen contracttijd en de werkelijke tijd die aan arbeid wordt besteed?
3. Welke knelpunten leven rond met name de arbeidstijd?
4. Zijn (eventueel) wensen te benoemen?
5. Kan de FNV een rol spelen bij het oplossen van deze tijds knelpunten?

Tijdsbesteding

Uit diverse tijdsonderzoeken die in de periode 1975-1995 zijn gehouden, blijkt dat:

- ▶ De tijd die wordt besteed aan betaalde arbeid is gestegen (met name bij vrouwen van (gemiddeld) 6 naar 10 uur per week);
- ▶ De grootste concentratie van werktijd niet is veranderd: men werkt meestal doordeweeks en dan vooral overdag;
- ▶ Mannen meer zorgtijd hebben, bij vrouwen is dit nauwelijks veranderd (aandelen binnen huishouden zijn erg afhankelijk van verdienerstypes);
- ▶ De werkende beroepsbevolking heeft ontspanningstijd ingeleverd (plusminus 2 uur per week);
- ▶ De tijdsdruk groter wordt (hetgeen o.a. blijkt uit toename van uithuizigheid aan het begin van de avond en het meervoudig moeten combineren van verschillende verplichte activiteiten).

Tijd is schaars en men zal dus streven naar een optimale verdeling van de beschikbare tijd. Het optimum is afhankelijk van verschillende verplichtingen, alsmede het wel of niet hebben van kinderen en een partner, en zal voor elk individu anders liggen. Wel kunnen we op grond van de uitgevoerde analyses vaststellen dat de verdeling tussen zorgtijd, arbeidstijd, vrijetijd en 'andere' tijd slechts langzaam verschuift. Bij de strijd om de beschikbare tijd lijkt de arbeid (nog steeds) aan het langste eind te trekken. Vooral de toename van de tijd die vrouwen besteden aan betaalde arbeid is gestegen. Terwijl bij mannen geen teruggang zichtbaar is geworden. Integendeel, ook hier is sprake van een stijging van de arbeidstijd.

Werkelijke tijd – contracttijd = overwerk

Bij de tijd die besteed wordt aan betaalde arbeid kan een onderscheid worden gemaakt

tussen werkelijke tijd en contracttijd. De Nederlandse werknemer heeft een contract van 34 uur. Maar door overwerk, doorwerken tijdens de lunch of werk mee naar huis nemen, komt daar elke week gemiddeld 4 à 5 uur bij. Op jaarbasis gaat het dan om 100 à 120 uren (per werknemer). Deze extra uren vertegenwoordigen een bedrag tussen de 20 en 25 miljard gulden. Voor een deel worden deze overuren uitbetaald (schatting 5 miljard).

Tijdsdruk

Tijdens werk wordt behoorlijk hard gewerkt: bijna de helft heeft *wekelijks* te maken met gejaagdheid, te veel werk, te weinig tijd om het werk af te krijgen, achterstanden of een te krappe planning. Dus voor veel werk hebben de werknemers te weinig tijd. De gevolgen hiervan zijn bekend: een te hoge werkdruk, met als gevolg ongezonde stressgevoelens verhoogt de kans om in de ziekwet of in de WAO te komen.

Tijdswensen

Ruim viervijfde van de werknemers vindt het belangrijk dat er betere afspraken komen over de balans tussen werktijd en privé. Bijna de helft is bereid daarvoor 1 procent loonsverhoging te laten schieten. De werknemers willen vooral meer mogelijkheden om zelf te bepalen hoeveel uur en op welke tijdstippen men precies werkt. Flexibiliteit in begin- en eindtijden staat daarbij hoog op de agenda. De roep om maatwerk is groot. Desalniettemin kunnen door collectieve afspraken, over bijvoorbeeld de versoepelde toepassing van een aantal regels op bedrijfstak- en ondernemingsniveau, door werknemers verbetering in arbeidstijden gedeeltelijk zelf worden geregeld.

5.2 Aanbevelingen

Tijd is schaars en de (tijd gerelateerde) werkdruk is de laatste jaren ongewijzigd hoog in Nederland. Men heeft weinig tijd beschikbaar om het werk naar behoren uit te voeren. Werknemers hebben verder de wens om werk- en rusttijden beter op elkaar af te stemmen. Hetzelfde geldt voor de combinatie van privé- en werktaken. In de campagne die de FNV in 2001 wil opstarten kan hierop goed worden aangesloten. De resultaten van het onderzoek geven aan dat speciale aandacht zou moeten worden gevraagd voor:

1. De combinatie van zorg en werk;
2. Werkweken en roosters (met name het kiezen van begin- en eindtijden);
3. Overwerk aan de randen van de (contractuele) werktijd.

Belangrijk is om zowel een individueel als collectief spoor te blijven volgen. Dit betekent dat naast een ondersteuning van individuele wensen (waarbij dus uit het onderzoek is gekomen dat men meestal in eerste instantie naar de leidinggevende of personeelszaken toegaat), ook in CAO-overleg, of overleg op ondernemingsniveau (met bijvoorbeeld de OR) afspraken en regelingen zouden moeten worden gemaakt.

Literatuuroverzicht

- Broek, A. van den, W. Knulst & K. Breedveld (1999).
Naar andere tijden? Tijdsbesteding en tijdsordening in Nederland, 1975-1995, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Breedveld, K. (1999).
Regelmatig onregelmatig: spreiding van arbeidstijden en de gevolgen voor vrije tijd en recreatie, proefschrift, Thela Thesis, Amsterdam.
- CBS (1999). *Toerisme en recreatie in cijfers 1999*.
Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.
- CBS (2000). *Enquête Beroepsbevolking 1999*.
Centraal Bureau voor de Statistiek, Heerlen.
- Emmerink, R. & P. van Beek (1997).
Empirical Analysis of Work Schedule Flexibility: Implications of Road Pricing and Driver Information Systems, in: *Urban Studies*, vol. 37, no. 2, p. 217-234.
- Ester, P. & H. Vinken (2000).
Van Later Zorg: verwachtingen van Nederlanders over arbeid, zorg en vrije tijd in de 21^e eeuw, OSA, Tilburg.
- Houtman, I., P. Smulders & J.K. Hesselink (red.) (1999).
Trends in Arbeid 1999. Samson TNO Arbeid.
- Keuzenkamp, S. & E. Hooghiemstra (red.) (2000).
De kunst van het combineren: taakverdeling onder partners, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Knulst, W.P. & P. van Beek (1990).
Tijd komt met de jaren: onderzoek naar tegenstellingen en veranderingen in dagelijkse bezigheden van Nederlanders op basis van tijdbudgetonderzoek, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag.
- MuConsult (2000a).
Mobiliteitseffecten van arbeidsflexibilisering: aanzet voor een monitoringssysteem, Amersfoort.
- MuConsult (2000b).
De positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt, deelrapport over de resultaten enquête herintreedsters, Amersfoort.
- Fouarge, D., M. Kerkhofs, M. de Voogd, J.P. Vosse & C. de Wolff (1998).
Tendrapport Aanbod van Arbeid, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Tilburg.
- SZW (1999). *Sociale Nota 2000*.
Ministerie van SZW, Den Haag.
- SZW (2000). *Sociale Nota 2001*.
Ministerie van SZW, Den Haag.
- Tijdens, K. (1998).
Zeggenschap over arbeidstijden: de samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting, Welboom, Den Haag.
- Warning, J. (1998).
Spannend werk: een onderzoek naar kwaliteit van de arbeid op de drempel van een nieuwe eeuw. FNV Bondgenoten, Utrecht.