

OVERWERKTIJD

Over werktijden en overwerken

Datum 10 april 2001
Kenmerk FN49

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

Voorwoord

Samenvatting

1. Inleiding	1
Achtergrond	1
Onderzoeksvragen	1
2. Contractuele werktijden en de praktijk	3
Inleiding	3
Contracturen en gewerkte uren	3
Van deur tot deur tijd	4
De langste dag	5
Ontwikkelingen in de werkdruk	6
Het verlofstuwmeer	6
3. Wat is overwerk?	8
4. Dimensies van overwerk	9
Inleiding	9
Hoe wordt overwerken beloond?	9
Is overwerk voorspelbaar en vermijdbaar?	11
Overwerken en de bedrijfscultuur	12
5. Vormt overwerk een probleem?	13
Inleiding	13
Problemen?	13
6. Kennis over de CAO	15

Voorwoord

“Werk, werk, werk, en nog eens werk” was het motto in Nederland in de negentiger jaren. Nu is het “druk, druk, druk”.

De Nederlandse werknemers moeten een behoorlijke krachtsinspanning leveren om bij te blijven en om hun arbeid op peil te houden. Er wordt hard en lang gewerkt.

Inmiddels is het debat over het werk van de Nederlandse werknemer in alle hevigheid ontbrand. Het debat gaat alle kanten op. Een topambtenaar van Economische Zaken heeft onlangs nog - in navolging van diverse werkgevers - gepleit voor verlenging van de arbeidsduur. De Nederlander zou - in vergelijking met andere West-Europese landen - gemiddeld het minste aantal uren werken.

Wij stellen daar echter tegenover dat diezelfde werknemer bijzonder arbeidsproductief is. En dat de werkdruk in Nederland veel hoger is dan in vele andere Europese landen. Bovendien wordt ongeveer eenderde van de instroom in de WAO veroorzaakt door psychische overbelasting.

Hoe dan ook: het lijkt er op dat overwerk een ‘normaal’ verschijnsel aan het worden is.

Overwerk lijkt erbij te gaan horen, en dat kan niet de bedoeling zijn. In het onderzoek is aangetoond dat er in Nederland heel veel wordt overgewerkt. Met dit rapport geven we een eerste aanzet voor de discussie over overwerk. Er zullen ongetwijfeld nog vele volgen....

Oftewel: er is (over)werk aan de winkel!

Kitty Roozmond
Vice-voorzitter FNV

Samenvatting

Dit rapport geeft de belangrijkste resultaten van een onderzoek naar overwerk in Nederland. De resultaten zijn gebaseerd op een telefonische enquête onder 495 werknemers in Nederland. De steekproef is representatief voor de werkende bevolking, waardoor aan het onderzoek algemeen geldende conclusies verbonden kunnen worden. Het onderzoek is in maart 2001 uitgevoerd door MuConsult en is verricht in opdracht van de FNV.

De belangrijkste resultaten van het onderzoek zijn de volgende:

1. Er wordt in Nederland veel overgewerkt. De Nederlandse werknemer werkt gemiddeld acht à negen procent meer dan volgens het contract noodzakelijk is. Fulltimers werken gemiddeld 3,5 uur extra, parttimers werken gemiddeld 1,9 uur extra. Vijfenveertig procent van de werkende bevolking werkt meer dan volgens het contract noodzakelijk is. 44 procent werkt evenveel als volgens contract nodig is en 11 procent werkt minder dan in de arbeidsovereenkomst staat beschreven.
2. De Nederlandse werknemer maakt lange dagen. Fulltimers zijn gemiddeld 10 uur en 45 minuten van huis voor het werk. Parttimers gemiddeld acht uur en 45 minuten, meer dan een 'normale' werkdag! De langste werkdag is voor de fulltimer gemiddeld 9,4 uur. Uit het onderzoek blijkt dat 17 procent van de ondervraagde werknemers in de week voorafgaand aan het onderzoek een werkdag van 11 uur of meer heeft gemaakt. 49 procent van de werknemers geeft aan wel eens op een zaterdag en een zondag te werken.
3. De Nederlandse werknemer beschikt over een groot tegoed aan vrije dagen. 69 procent van de werknemers heeft een tegoed van het afgelopen jaar meegenomen. Van de werknemers die een tegoed konden meenemen kan minstens 33 procent minimaal twee weken extra op vakantie. 17 procent had over voorgaande jaren een tegoed van meer dan vier weken verlof opgebouwd.
4. Werknemers zijn zeer coulant ten opzichte van het verrichten van overwerk. Doorwerken tijdens de lunch wordt slechts door een op de twee werknemers als overwerk gezien. 35 procent van de werknemers vindt dat voorbereidingen voor het werk in de weekeinden niet als overwerk hoeft te worden bestempeld. Volgens slechts 17 procent van de werknemers is er sprake van overwerk als er tijdens het woon-werkverkeer iets wordt doorgenomen. 80 procent van de ondervraagden vindt dat overwerk bij de functie hoort.
5. Overwerk wordt (lang?) niet altijd betaald. 12 procent van de ondervraagden zegt geen enkele vorm van vergoeding te krijgen voor overwerk. Voor 14 procent is sprake van een gedeeltelijke vergoeding. In totaal wordt er dus door 25 procent van de Nederlandse werknemers overwerk verricht dat niet of niet volledig wordt vergoed. Parttimers blijken veel minder in aanmerking te komen voor een overwerktoeslag dan fulltimers.

1. Inleiding

Achtergrond

Het jaar 2001 staat voor de FNV volledig in het teken van tijd. De Nederlandse werknemer werkt hard, werkt lang en heeft daardoor last van grote tijdsdruk. Wat hem of haar meer lucht geeft, is zeggenschap over hoeveel en wanneer precies gewerkt wordt. Bij de CAO-onderhandelingen wordt het onderwerp hoog op de agenda gezet. Door het aanbieden van een bouwdoos met arrangementen, waaruit de werknemer die onderdelen kan kiezen, die het beste passen bij dit moment van zijn of haar leven wil de vakbeweging die zeggenschap voor werknemers vorm geven.

Om een goed beeld te krijgen van de tijdsdruk die werknemers in Nederland ervaren, laat de FNV regelmatig onderzoek verrichten onder werknemers. Hierin wordt nagegaan hoe men omgaat met werktijden, tijdsdruk en in welke mate daardoor op het werk en thuis problemen ontstaan. In 1998 werd door FNV Bondgenoten onderzoek verricht naar diverse aspecten van kwaliteit van de arbeid. In dat onderzoek werd duidelijk dat er veel werd overgewerkt in Nederland. In het FNV Publiekspanel van het jaar 2000 bleek dat de aard en omvang van het overwerk in Nederland een probleem aan het worden is dat om een aanpak, om een oplossing vraagt.

Dit was aanleiding om begin maart onder ruim 500 Nederlandse werknemers een enquête te houden waarin het onderwerp overwerk centraal stond. Dit rapport geeft een beeld van de belangrijkste resultaten. Later dit jaar volgt nog een uitgebreid rapport, waarin alle onderzoeksresultaten zullen worden gepresenteerd.

Onderzoeksvragen

In deze beknopte bloemlezing zullen de belangrijkste resultaten uit het onderzoek worden toegelicht. Deze hebben te maken met de volgende vragen:

- ▶ Wat is de verhouding tussen contractuele werktijden en daadwerkelijk gewerkte uren;
- ▶ Is de werkdruk toegenomen in de laatste jaren;
- ▶ Hoe zit het met het verlofstuwmeer;
- ▶ Wanneer is werk overwerk;
- ▶ Is overwerk voorspelbaar en vermijdbaar;
- ▶ Wordt overwerken thuis en op het werk ervaren als probleem;
- ▶ Welke rol is weggelegd voor OR en vakbond;

Per onderwerp worden de belangrijkste resultaten weergegeven. Zoals aangegeven, wordt de basis van dit onderzoek gevormd door de resultaten van een enquête onder ruim 500 werkzame personen. Van deze personen was 93 procent in loondienst en de rest zelfstandige of freelancer. Zij zijn werkzaam in alle economische sectoren.

Op een klein groepje na (3 procent) bleek niemand in de afgelopen maanden van werkgever te zijn gewisseld, waardoor voorkomen werd dat hen naar ervaringen gevraagd zou worden die zij (nog) niet konden hebben opgedaan. De steekproef voor dit onderzoek is gecorrigeerd voor een oververtegenwoordiging van vrouwen en enkele leeftijdsgroepen, zodat de uiteindelijke onderzoekspopulatie representatief is voor de werkende bevolking in Nederland.

2. Contractuele werktijden en de praktijk

Inleiding

In dit onderdeel staat de verhouding tussen de contractueel overeengekomen werktijden enerzijds en de praktijksituatie anderzijds centraal. Daarbij richten we ons niet alleen op de afgesproken werktijd per dag en per week maar ook op het aantal verlofdagen per jaar. In feite vormt dit geheel de startpositie voor de werknemer. Dat de praktijksituatie van alledag daarmee niet altijd overeenkomt, kunnen we met veldwerkresultaten nagaan.

In deze paragraaf zal ook aandacht geschonken worden aan de tijd die men kwijt is met woon-werkverkeer onder het hoofdje 'van deur tot deur tijd'. Immers, samen met de daadwerkelijk gewerkte uren legt de reistijd ten behoeve van het woon-werkverkeer beslag op een groot gedeelte van de dagelijks beschikbare tijd. In het veldwerkonderzoek is dan ook uitgebreid stilgestaan bij de ervaringen van de respondent, waarbij gevraagd is naar de werkervaringen van de week voorafgaande aan het interview.

Een van de belangrijkste kenmerken waarmee rekening gehouden moet worden als het gaat om het in kaart brengen van het spanningsveld tussen contracttijd en daadwerkelijk gewerkte tijd, is het onderscheid tussen fulltimers en parttimers. 70 procent van de werkenden beschouwt zichzelf als fulltimer. Zij werken gemiddeld bijna 38 uur per week. De parttimers werken gemiddeld bijna 23 uur per week.

Ook in dit veldwerkonderzoek is weer duidelijk geworden dat fulltime dienstverbanden in meerderheid door mannen worden vervuld. Van alle fulltimers behoort minder dan een kwart (24 procent) tot het vrouwelijke geslacht. Bij de parttimers is het beeld precies omgekeerd. Dit soort dienstverbanders wordt voor iets meer dan 26 procent door mannen gedaan.

Contracturen en gewerkte uren

Het is interessant om in dit verband te kijken naar het verschil in gewerkte tijd ten opzichte van de contracttijd bij de afzonderlijke respondenten. Daarbij wordt ook gekeken naar het soort dienstverband en het geslacht van de werknemer. In tabel I staan de resultaten.

De tabel geeft aan dat ook op het niveau van de afzonderlijke respondent opvallende verschillen zijn gevonden. Zo houden parttime werkzame mannen zich veel beter aan hun contractueel overeengekomen uren dan hun fulltime sekse genoten. Dat verschil is er ook bij de vrouwelijke werknemers maar minder sterk.

Tabel I: Arbeidsduur en geslacht en daadwerkelijk gewerkte uren

	Fulltimers		Parttimers		TOTAAL (N=478)
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
Heeft meer uur gewerkt dan contract	50%	45%	31%	40%	45%
Heeft gelijk aantal uren gewerkt als contract	40%	43%	57%	52%	44%
Heeft minder uur gewerkt dan contract	10%	12%	12%	8%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Ook heeft de helft van de fulltime werkende mannen in de beschouwde week meer uren gedraaid dan zij contractueel verplicht zijn. Zij onderscheiden zich daarmee enigszins van hun fulltime werkende vrouwelijke collega's, maar bij de parttimers is dat beeld weer net andersom. 40 procent van de parttime werkende vrouwen heeft er in de beschouwde week meer uren opzitten, terwijl dat maar voor bijna een derde van de parttime werkende mannen opging.

In de tabel II staat vermeld hoeveel uur in de beschouwde week daadwerkelijk is gewerkt ten opzichte van de gemiddelde contracttijden.

Tabel II: Contracturen en gewerkte uren van fulltimers en parttimers

dienstverband	Gem. aantal contracturen	Gem. aantal gewerkte uren	verschil	% verschil
<i>Fulltimers totaal</i>	37,9	41,4	3,5	9%
*** 36 uur contract	36,0	38,2	2,2	6%
*** 38 uur contract	38,0	42,3	4,3	11%
*** 40 uur contract	40,0	42,9	2,9	8%
<i>Parttimers totaal</i>	22,8	24,7	1,9	7%

Uit de tabel wordt duidelijk dat fulltimers en parttimers 8 tot 9 procent extra hebben gewerkt boven op de overeengekomen contracturen. Als specifiek wordt gekeken naar de 36-, de 38- en 40-uurscontracten onder de fulltimers, dan valt op dat er door personen met een 38-urig contract gemiddeld de meeste extra uren worden gewerkt.

Van deur tot deur tijd

Naast werktijd maakt ook het woon-werkverkeer deel uit van het totale tijdsbeslag van de werknemer. Dit geldt ook voor de reistijd die de werknemer kwijt is als hij voor het werk dienstreizen moet maken. Over dit aspect, dat wij hier 'van deur tot deur tijd' noemen, is een aantal vragen opgenomen, die inzicht geven in de extra tijd die men moet investeren om überhaupt te kunnen werken.

Vastgesteld is dat fulltimers per werkdag gemiddeld 10 uur en 45 minuten voor hun werk van huis zijn.

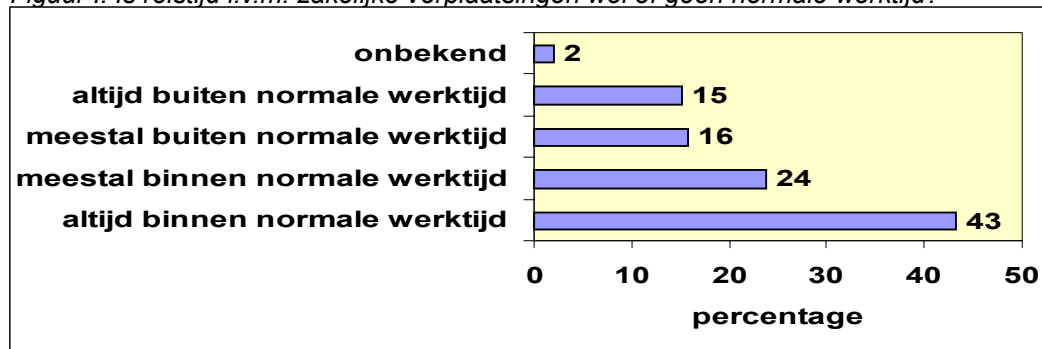
Bij de parttimers ligt dat gemiddelde op 8 uur en 45 minuten. Omdat niet duidelijk is hoe de parttimers hun werk over de week hebben verdeeld kan voor hen niet worden vastgesteld

hoeveel tijd zij kwijt zijn met het reizen van en naar het werk. Bij de fulltimers kan dit wel. Zij werken vijf dagen per week en als naar de gemiddelde contracttijd wordt gekeken dan zijn fulltimers met een 36-uurscontract gemiddeld bijna 18 uur per week langer van huis dan hun contractuele werktijd aangeeft. Bij de mensen met een 40-uurscontract zou dat gaan om 11 uur extra per week.

Een derde van de ondervraagden moet voor het werk wel eens op reis. Iets meer dan de helft werkt altijd op dezelfde locatie en de rest (10 procent) moet incidenteel wel eens een zakelijke reis maken.

Aan de groep die zakelijke reizen maakt, is gevraagd of die reistijd wel of niet tot de werktijd gerekend wordt. De beantwoording van deze vraag is gepresenteerd in de figuur I.

Figuur I: Is reistijd i.v.m. zakelijke verplaatsingen wel of geen normale werktijd?

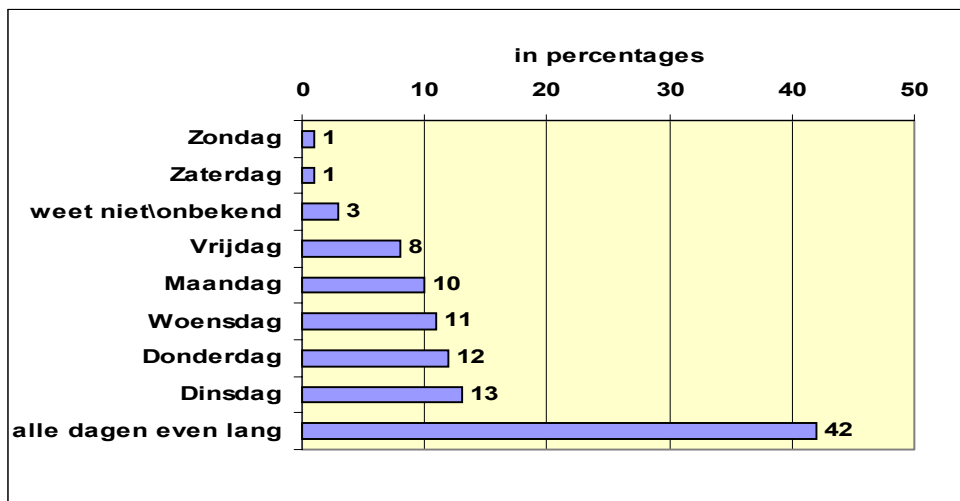


Bijna een derde van de werknemers die (soms) zakelijke reizen maken, geeft aan dat de reistijd met betrekking tot die dienstreizen meestal tot altijd buiten de normale werktijd valt.

De langste dag

Gevraagd is op welke dag van de week het langste is gewerkt. De grootste groep werknemers heeft alle dagen even lang gewerkt (42 procent). Uit figuur II valt af te leiden dat de dinsdag en de donderdag vaak lange dagen zijn. De vrijdag komt als langste dag minder vaak voor.

Figuur II: Op welke dag werkte men het langst?



Op die langste werkdag is door fulltimers gemiddeld 9,4 uur gewerkt. Parttimers doen het iets kalmer aan met 7,8 uur, maar ook zij kunnen extreem lang doorwerken, getuige de hoge maxima van boven de 15 uur die bij deze groep is aangetroffen.

Voor de gehele steekproef geldt dat 17 procent van de respondenten op hun langste werkdag 11 uur of langer heeft gewerkt. Voor 6 procent van de hele populatie duurde de langste werkdag 12 uur. Maar ook een werkdag van 15 uur of meer blijkt toch nog bij 2,5 procent van de werknemers te zijn voorgekomen. Deze opmerkelijke cijfers zouden best wel eens een ondergrens kunnen aangeven, want het gaat hier om een werkweek die voor sommige werknemers in de krokusvakantie viel.

Duidelijk is eveneens dat de beide weekenddagen niet in trek zijn als langste werkdag. Daaruit mag overigens niet worden afgeleid dat er op deze dagen niet gewerkt wordt. Op de vraag of men wel eens op zaterdag of zondag werkt, wordt door 49 procent bevestigend geantwoord. Van hen geeft meer dan de helft aan dat zij soms ook op zondag werken.

Ontwikkelingen in de werkdruk

In dit onderzoek is bij die werknemers die minstens drie jaar voor dezelfde werkgever werkzaam zijn nagegaan of zij een ontwikkeling bespeuren in de werkdruk c.q. het werktempo. In tabel III staan de resultaten.

Tabel III: Is de werkdruk c.q. het werktempo toegenomen in de laatste jaren?

	fulltimers	Parttimers	Totaal
Toename werkdruk	72%	77%	74%
Afname werkdruk	7%	3%	6%
Hetzelfde gebleven	20%	18%	19%
Weet niet	1%	2%	1%
Totaal (n=362)	100%	100%	100%

De cijfers spreken voor zich. Driekwart van de Nederlandse werknemer ervaart een toenemende werkdruk. Daarbij is het verschil tussen fulltimers en parttimers ook van belang. Een groter aandeel parttimers ervaart een toename van de werkdruk en anderzijds is het aandeel dat een lagere werkdruk ervaart kleiner.

Het verlofstuwmeer

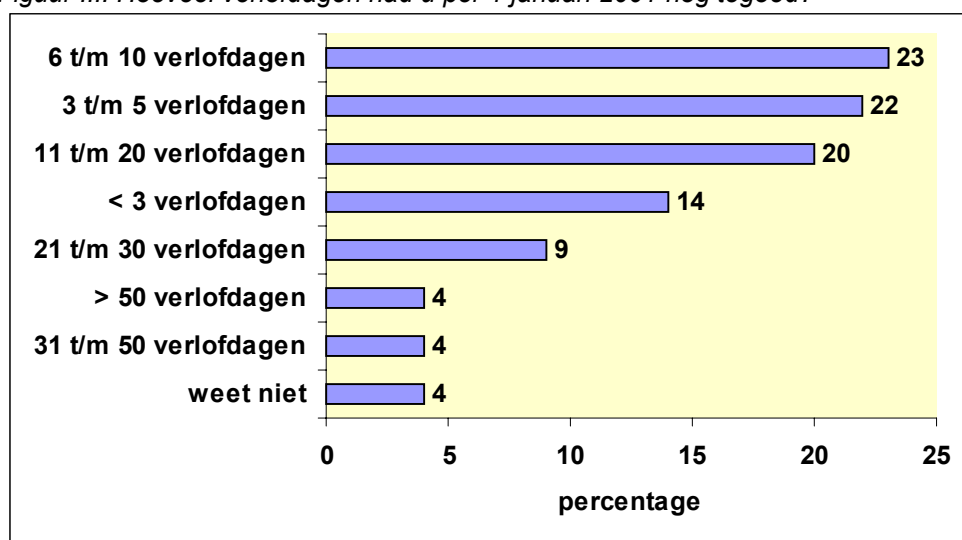
Gevraagd is naar het aantal verlofdagen waarop men jaarlijks recht heeft. Het gaat hier om zowel reguliere vakantiedagen als om ADV-dagen. Het aantal verlofdagen hangt uiteraard af van de arbeidsduur, zodat zeer uiteenlopende aantallen worden genoemd. Wat echter interessant is, is dat uit de antwoorden op deze vraag één ding duidelijk naar voren komt, namelijk dat een belangrijk deel van de werknemers geen idee heeft waar ze recht op heeft. Van alle respondenten zegt 17 procent het niet te weten en aan de betrouwbaarheid van de opgave van een deel van de anderen, die bijvoorbeeld beweren jaarlijks over 50 tot 100 verlofdagen te beschikken, kan getwijfeld worden.

Een belangrijke reden waarom men niet goed kan aangeven over hoeveel betaalde verlofdagen men kan beschikken, is de moeite die men heeft met het onderscheid tussen vakantiedagen en ADV dagen. Men weet niet aan te geven of contracturen inclusief of exclusief ADV-uren zijn of men weet niet of men überhaupt wel recht heeft op ADV of niet. Daardoor is het moeilijk om aan te geven of er sprake is van arbeidsverkorting per dag, per week of anderszins.

Ruim twee derde van de werknemers had op 1 januari nog dagen te goed van voorgaande jaren. Dat percentage zal ongetwijfeld hoger uitvallen als niet naar de werknemers gekeken wordt die onlangs van werkgever zijn gewisseld. Van de ondervraagde werknemers blijkt iets meer dan 10 procent korter dan een jaar bij de huidige werkgever te werken. Deze werknemers zijn ofwel niet in de gelegenheid geweest om een verlofdagtegoed op te bouwen of zij zullen met betrekking tot hun eventuele overschot aan vrije dagen met hun vorige werkgever een regeling hebben getroffen.

Aan de werknemers die nog verlofdagen tegoed hadden, is gevraagd naar het aantal dagen waar men nog recht op heeft. In figuur III zijn de resultaten gepresenteerd.

Figuur III: Hoeveel verlofdagen had u per 1 januari 2001 nog tegoed?



Uit de figuur valt af te leiden dat meer dan een derde van de werknemers met verloftegoed uit voorgaande jaren dit jaar minstens twee extra weken verlof zou kunnen opnemen boven op het aantal dagen, waar ze dit jaar recht op hebben. Van de mensen met verloftegoed uit voorgaande jaren heeft 17 procent inmiddels meer dan vier weken (bij een fulltime dienstverband) extra verlof opgebouwd. En 4 procent van de werknemers met verlof uit voorgaande jaren heeft inmiddels meer dan vijftig verlofdagen opgespaard. Daarmee is duidelijk dat een substantieel deel van de werknemers een verlofdagen tegoed heeft opgebouwd waarmee op kortere of langere termijn rekening gehouden moet worden.

Van alle ondervraagden zegt 7 procent nooit zelf te mogen kiezen wanneer ze een snipperdag kunnen opnemen. Bij 6 procent levert het opnemen van verlof vaak problemen op. Maar bij de overgrote meerderheid vormt het opnemen van snipperdagen geen enkel probleem. Het ontstaan van het stuwmeer kan hier dus niet uit verklaard worden.

3. Wat is overwerk?

Aan de respondenten is een aantal praktijksituaties voorgelegd op basis waarvan zij dienden aan te geven of dat nu moet worden gezien als overwerk of niet. Het gaat om situaties die strikt genomen beschouwd zouden moeten worden als overwerk, dus als tijd die boven op de reguliere werktijd komt. In tabel IV staan de resultaten vermeld.

Tabel IV: Wat is overwerk?

	ja	nee	Weet niet
<i>Vindt u iets moeten lezen tijdens werkreizen overwerk?</i>	20%	78%	2%
<i>Vindt u iets doornemen tijdens woon-werkverkeer overwerk?</i>	17%	81%	2%
<i>Vindt u doorwerken tijdens de lunch overwerk?</i>	51%	48%	1%
<i>Vindt u in het weekend voor de komende week werk voorbereiden overwerk?</i>	64%	35%	1%
<i>Vindt u vergaderingen die minimaal een kwartier uitlopen overwerk?</i>	34%	66%	-
<i>Vindt u het buiten normale uren oproepbaar zijn overwerk?</i>	75%	24%	1%
<i>Vindt u reizen van of naar een klus buiten normale werktijden overwerk?</i>	62%	37%	1%

De percentages spreken voor zich. De ene helft van de ondervraagden vindt doorwerken in de lunchpauze overwerk en de andere helft niet. Iets doornemen op weg naar het werk of weer op weg naar huis wordt door 17 procent van de werknemers gezien als overwerk. De rest meent dat in dat geval geen sprake is van overwerken. Ook vergaderingen die uitlopen wordt door tweederde van de respondenten niet gezien als overwerk.

Uit de tabel mag niet alleen worden geconcludeerd dat de meningen over wat overwerk nu precies is nogal uiteenlopen, maar ook dat werknemers het begrip overwerk redelijk soepel hanteren, in ieder geval soepeler dan in formele regels is vastgelegd.

Omdat de aard van de werkzaamheden (i.c. leidinggevend of meer uitvoerend) van de respondent hier wellicht een belangrijk verklarend kenmerk is, is gekeken of leidinggevenden overwerk anders definiëren dan mensen met meer uitvoerende taken.

Met uitzondering van de mening over het iets moeten lezen tijdens werkreizen is dat inderdaad het geval. Werknemers met vooral uitvoerende taken zijn sneller geneigd om iets te zien als overwerk. Leidinggevenden zijn daarin minder snel geneigd.

Toch vinden zowel leidinggevenden als werknemers met meer uitvoerende taken dat overwerk bij hun functie hoort. Op die vraag wordt door ruim 80 procent van beide groepen positief geantwoord. Het gaat daarbij om extra werkuren bovenop de reguliere werkuren, die men contractueel is overeengekomen.

4. Dimensies van overwerk

Inleiding

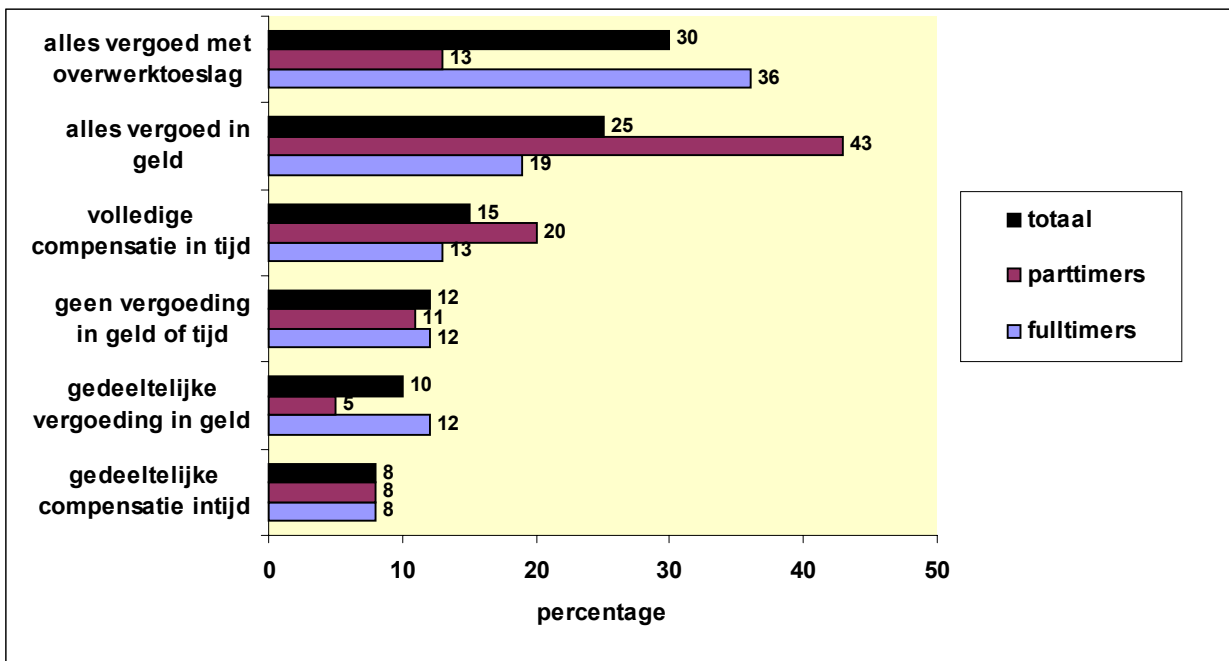
Van de ondervraagde werknemers blijkt ongeveer een kwart nooit over te werken. Hen is gevraagd of ze binnen hun organisatie collega's kennen die wel eens overwerken. In totaal blijkt dat door 85 procent van de geïnterviewden zelf of door hun collega's ervaring is opgedaan met overwerk. Aan deze groep respondenten is een groot aantal vragen voorgelegd die te maken hebben met hun ervaringen met overwerk.

Hoe wordt overwerken beloond?

Een van de belangrijkste vragen is geweest of het verrichte overwerk wordt betaald in tijd of geld. Zoals gezegd blijkt 24 procent van de werknemers nooit over te werken. Van vijf procent van de totale populatie blijkt niet duidelijk te zijn of ze overwerken en in hoeverre ze nu wel of geen betaling of compensatie in vrije tijd krijgen voor het overwerk dat ze eventueel verrichten.

Voor de groep, die overwerkt en van wie kon worden vastgesteld hoe ze daarvoor beloond worden, zijn de resultaten in de figuur IV weergegeven.

Figuur IV: Vergoeding van overwerk



Uit de figuur kunnen een aantal conclusies worden getrokken. Als naar alle overwerkenden gekeken wordt dan blijkt 12 procent op geen enkele wijze vergoed te worden voor overwerk. Hierin verschillen fulltimers niet van parttimers. Deze groep krijgt geen geld of tijd voor

gemaakte overuren. Daar tegenover staat een groep die het overwerk door middel van een overwerktoeslag extra vergoed krijgt. Het gaat om 30 procent van de overwerkenden met een interessant verschil tussen parttimers en fulltimers. Duidelijk is dat de kans op overwerktoeslag groter is bij een fulltime dienstverband. Ook wordt overwerk redelijk vaak gecompenseerd in tijd. Van alle respondenten zegt 23 procent het overwerk gedeeltelijk of volledig in tijd 'uitgekeerd' te krijgen. Bij de parttimers ligt dat percentage 5 procentpunten hoger.

Terwijl een belangrijk deel van de overwerkenden hun extra inspanningen uitbetaald krijgen in geld of tijd en een relatief groot deel van hen ook nog eens een toeslag krijgt, kan tegelijk geconcludeerd worden dat in totaal 30 procent van de overwerkenden daar niet of niet volledig voor wordt gecompenseerd in tijd of geld, waarbij het opvalt dat de parttimers in deze groep een lager aandeel haalt dan de fulltimers. Zij hebben voor hun extra inspanningen dus meer kans op een normale beloning in tijd of geld.

Aan de werknemers die hun overwerk (deels) betaald krijgen, is gevraagd of die aanvulling op het huishoudinkomen belangrijk is. Dit financiële aspect wordt door 16 procent belangrijk geacht. De meerderheid is evenwel de opvatting toegedaan dat het extra inkomen dat met overwerk verkregen wordt geen belangrijke factor is.

Bij de mensen die ervaring hebben met het verrichten van overwerk, is nagegaan of ze vinden dat hun productiviteit dan vergelijkbaar is met die van de normale werkuren. In dit verband is een opsplitsing gemaakt naar functie, omdat we veronderstellen dat met name leidinggevenden vanwege hun verantwoordelijkheden wellicht eerder een lagere productiviteit vertonen tijdens overwerk dan werknemers in de meer uitvoerende sfeer. Tabel V verschaft de cijfers.

Tabel V: Arbeidsproductiviteit tijdens overwerk

	leidinggevenden	Zowel leidinggevend als uitvoerend		uitvoerenden
<i>Hoger</i>	28%	22%		41%
<i>Normaal of vergelijkbaar</i>	60%	65%		53%
<i>Lager</i>	10%	11%		4%
<i>Weet niet/geen antwoord</i>	2%	2%		2%
	(n=90) 100%	(n=71) 100%		(n=207) 100%

De verschillen zijn interessant. Werknemers met uitvoerende taken zijn minder vaak van mening dat hun productiviteit tijdens overuren lager ligt dan tijdens normale werkuren. Zij menen vaker dat de productiviteit hoger ligt.

Eén van de genoemde argumenten om over te werken, is dat men voor zich zelf wat rust wil creëren tijdens de 'normale' werktijden. Men neemt dan wat werk mee naar huis of men blijft na afloop nog wat doorwerken. Van de werknemers met 'overwerkervaring' zegt bijna een derde vanuit die gedachte wel eens over te werken.

Is overwerk voorspelbaar en vermijdbaar?

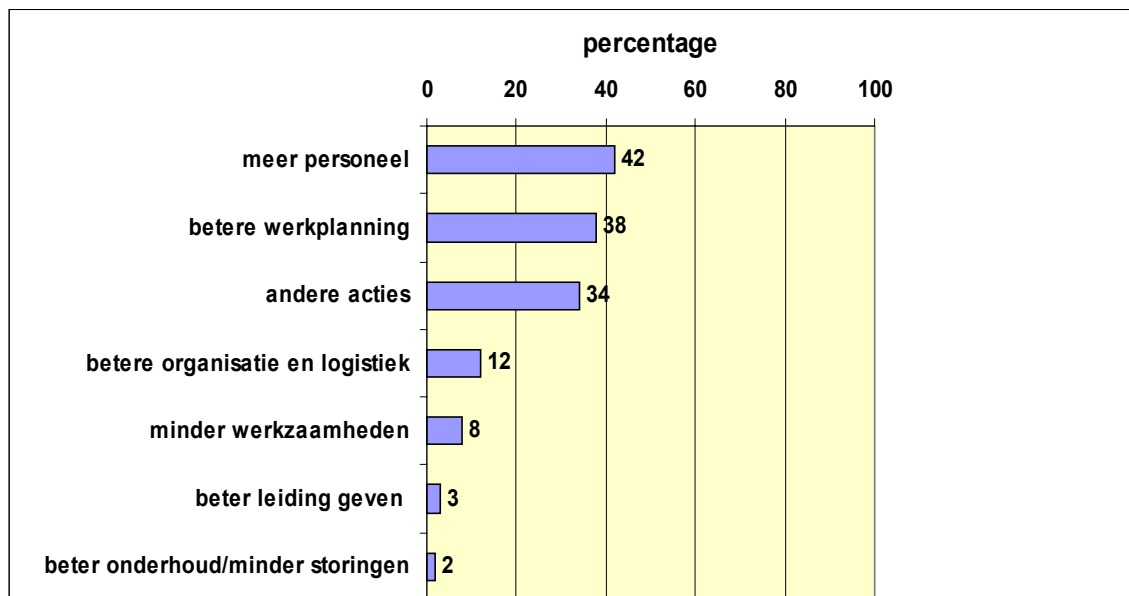
De vraag of overwerk in het eigen bedrijf voorspelbaar is, is voorgelegd aan de werknemers die hebben aangegeven dat ze zelf of hun collega's wel eens overwerken. Meer dan de helft (55 procent) van hen zegt te kunnen voorspellen wanneer ze geconfronteerd zullen worden met overwerk. Zowel leidinggevende als uitvoerenden verschillen in dit opzicht niet van mening.

Dit roept automatisch de vraag op of aan die voorspelbare extra werkhoeveelheid niet iets gedaan kan worden, bijvoorbeeld door het werk beter te plannen.

Ook al is overwerk voor een belangrijk deel te voorspellen, te vermijden is het niet, meent ruim driekwart van de werknemers in bedrijven waarin wordt overgewerkt. Dat heeft volgens 34 procent vooral te maken met het eigen specifieke arbeidsproces binnen het bedrijf. Maar ook komt dat omdat de vraag of de toeloop van klanten vóóraf niet te plannen valt en omdat er bijvoorbeeld onverwachte storingen zijn opgetreden of omdat het werk sterk seizoen (of weer) gebonden is.

Voor zover men wel van mening is dat overwerk vermeden kan worden, is er gevraagd aan welke oplossingsmogelijkheden dan moet worden gedacht. Figuur V toont de resultaten. Duidelijk is uit de figuur te lezen dat werknemers de oplossingen voor overwerk vooral zoeken in het aantrekken van meer personeel en in een betere werkplanning. Verder gaat het vooral om voor het bedrijfsspecifieke oplossingen die hier onder de categorie 'andere acties' zijn terug te vinden.

Figuur V: Hoe kun je overwerk vermijden?



Overwerken en de bedrijfscultuur

Van de werknemers die regelmatig overwerken, heeft 17 procent het gevoel dat ze dat doen omdat ze door collega's wel eens onder druk wordt gezet. 43 procent geeft te kennen dat het verzoek om over te werken van de werkgever of van de leidinggevende komt.

Een belangrijk deel van de werknemers die overwerken (46 procent) doet dat echter ongevraagd. Soms ook is het een combinatie van eigen initiatief en verzoeken van de werkgever of leidinggevende.

Deze cijfers schetsen enerzijds een beeld van werknemers die vaak uit eigen initiatief overwerken, zeker als ook gekeken wordt naar het argument dat men soms overwerkt om voor zich zelf rust te creëren tijdens normale werkuren. Aan de andere kant voelt toch een substantieel deel van de respondenten zich soms onder druk gezet door collega's of superieuren om extra uren te draaien.

Toch blijkt uit de beantwoording dat men vindt dat de werkgever wel voldoende doet om overwerken terug te dringen. Bijna tweederde van de respondenten is van mening dat de werkgever voldoende tot ruim voldoende actief is in het terugdringen van overwerk. Bij 24 procent heerst daarover ontevredenheid. De rest kan hier geen oordeel over vellen.

Een vaak gehoord argument om regelmatig over te werken, is dat men daarmee zijn kansen op promotie vergroot. Het is interessant om te constateren dat op de vraag of men het idee heeft dat collega's wellicht overwerken om eerder kans te maken op een promotie binnen de organisatie, maar relatief weinig mensen bevestigend reageren. Slechts 12 procent denkt collega's te hebben die om die reden regelmatig overwerken.

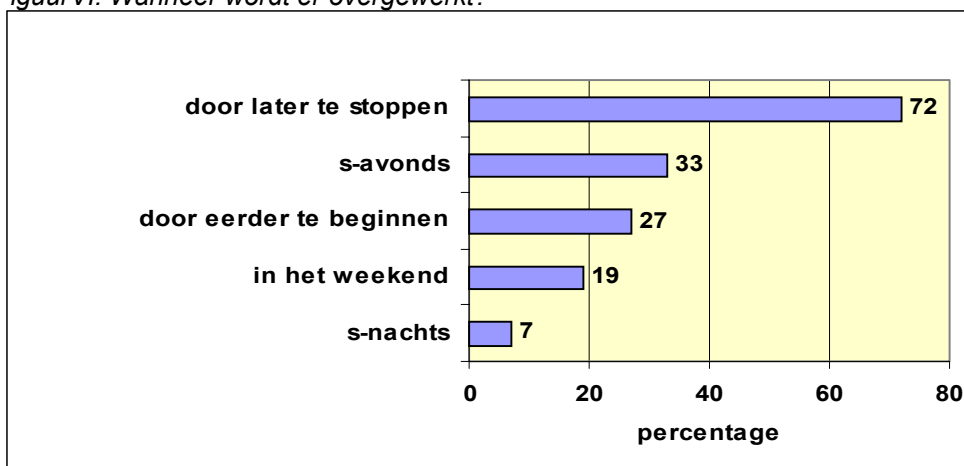
5. Vormt overwerk een probleem?

Inleiding

Uit het voorgaande is duidelijk geworden dat drie kwart van de Nederlandse werknemers wel eens overwerkt. Ook is duidelijk geworden dat er verschillend gedacht wordt over wanneer iets nu wel of niet beschouwd moet worden als overwerk. Van degenen die overwerken, zegt bijna 40 procent dat minstens 1 maal per week te doen, een vijfde doet dat minstens 1 maal per maand en bij de rest komt het incidenteel voor (37 procent of is het seizoengebonden (4 procent)).

En als men dan overwerkt, is het interessant om te weten wanneer men dat doet. In figuur VI staan de resultaten.

Figuur VI: Wanneer wordt er overgewerkt?



Het blijkt dat overwerk vooral plaatsvindt in aansluiting op de reguliere werktijden.

Problemen?

Een vijfde van de overwerkende werknemers is van mening, dat overwerken heel duidelijk negatieve gevolgen voor het privé-leven met zich mee brengt. De rest is unaniem in haar beantwoording: "Overwerken heeft geen of vrijwel geen negatieve gevolgen voor de huiselijke omgeving". Tussen fulltimers en parttimers bestaat hierover geen verschil van mening.

Voor zichzelf ervaart driekwart van de overwerkende werknemers geen enkel probleem. Van de overigen ziet 22 procent voor zichzelf wel degelijk problemen die door overwerken worden veroorzaakt. Zij zouden er eigenlijk wel vanaf willen.

Uit deze cijfers wordt toch duidelijk dat zo'n 22 tot 25 procent van de werknemers, die ervaring hebben met overwerken, daarmee voor zichzelf of binnen de huiselijke situatie problemen ervaart.

Van alle wel eens overwerkende respondenten blijkt 37 procent dit wel eens binnen het bedrijf aan de orde te hebben gesteld, bijvoorbeeld in het werkoverleg of in het functioneringsgesprek. Van deze groep werknemers geeft meer dan de helft (51 procent) aan dat daarvan geen enkel effect is uitgegaan. De problemen die zij met overwerk ervaren, zijn niet opgelost. Bij slechts 13 procent zijn die problemen wel volledig opgelost nadat er intern over gesproken is en bij de rest zijn de gerezen problemen gedeeltelijk opgelost (31 procent) of kan men het effect ervan niet inschatten.

Slechts 16 respondenten van de 135 die overwerk binnen de eigen organisatie ter discussie hebben gesteld, hebben daarvoor de hulp ingeschakeld van de ondernemingsraad, de Arbeidsdienst of de vakbond.

Van de werknemers die binnen hun organisatie wel eens het overwerken ter discussie hebben gesteld binnen bijvoorbeeld het werkoverleg of het functioneringsgesprek, meent 46 procent dat de vakbond hierbij hulp zou kunnen bieden en nuttig zou kunnen zijn bij het maken van afspraken over overwerk.

6. Kennis over de CAO

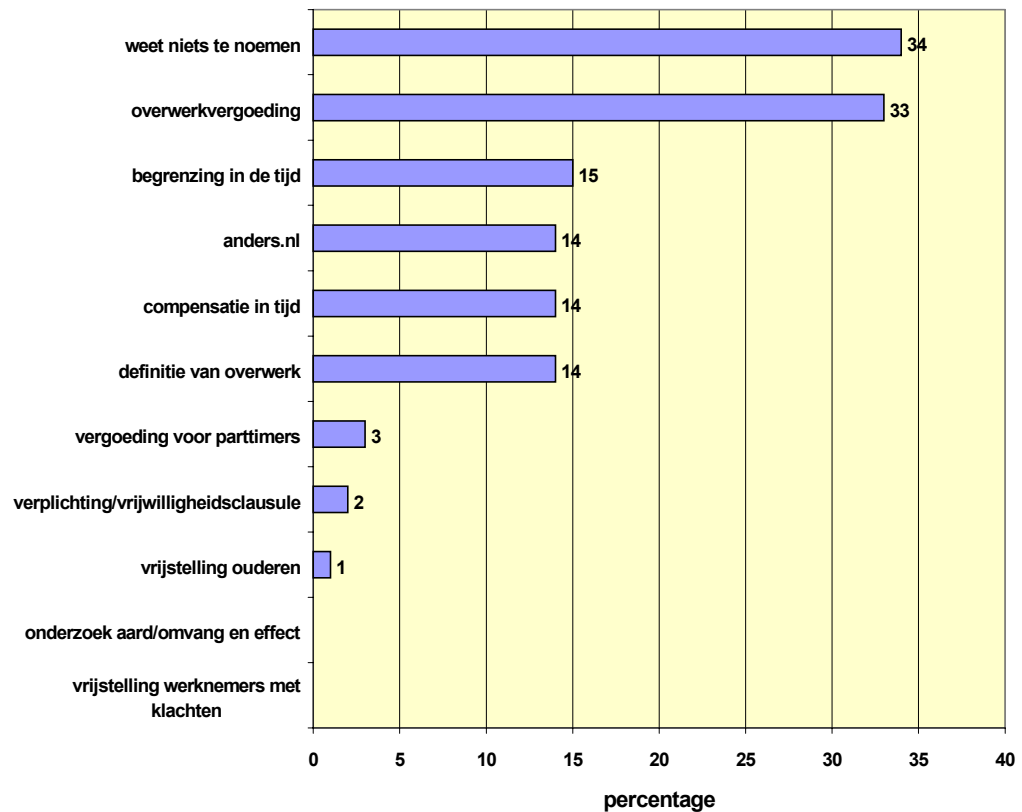
In deze enquête is tevens gepeild hoe het staat met de kennis die de Nederlandse werknemer heeft over de formele afspraken die met betrekking tot overwerk gemaakt zijn in CAO's. Uit de beantwoording op dit cluster vragen komt vooral naar voren dat het met die parate kennis slecht gesteld is.

Op de vraag of er een CAO van toepassing is in het bedrijf waarin men werkt, zegt 16 procent dat daarvan geen sprake is. 3 procent kan deze vraag niet beantwoorden en bij de rest (81 procent) blijkt dat wel het geval.

Bij die respondenten die menen dat bij hun bedrijf een CAO van toepassing is, is doorgevraagd en de resultaten liegen er niet om:

- 19 procent weet niet aan te geven of het gaat om een bedrijfstak-CAO of een ondernemings-CAO;
- 22 procent weet niet aan te geven of overwerk in de CAO is geregeld of genoemd wordt;
- van de groep werknemers die wel zegt dat overwerk in de CAO genoemd staat, weet 34 procent niet aan te geven wat daarover vermeld staat.

In de onderstaande figuur zijn de resultaten gepresenteerd.



Verder is duidelijk dat maar weinig werknemers op de hoogte zijn van de Standaardregeling en/of de Overlegregeling, zoals aangegeven in de ArbeidstijdenWet.