

VU Research Portal

Out of Sync?

Taht, K.

2011

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Taht, K. (2011). *Out of Sync? The determinants and consequences of nonstandard schedules for family cohesion: The Netherlands within a comparative perspective*. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam]. VU University Amsterdam.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Summary in Dutch/ Nederlandse samenvatting

Uit de maat? Oorzaken en gevolgen van non-standaard werktijden voor de harmonie binnen gezinnen: Nederland in vergelijkend perspectief

Onderzoeksvragen en de opzet van de dissertatie

Er is een groeiende bezorgdheid over de gevolgen van werken op atypische momenten van de dag (avond, nacht) of van de week (weekend) voor werkers en de gezinnen waar ze deel van uitmaken. Deze bezorgdheid is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen door een veronderstelde toename van de hoeveelheid werk die buiten standaard werktijden wordt verricht. Deze studie belicht de gevolgen van het werken buiten de standaard tijden voor de harmonie binnen gezinnen. Meer in detail is het onderzoek erop gericht de volgende vragen te beantwoorden:

- Waar in de arbeidsmarkt en bij welke werkers treft men het werken buiten standaard werktijd aan?
- Wat zijn de gevolgen van werken buiten standaard werktijd voor de harmonie binnen gezinnen?
- Welke rol spelen institutionele condities in het vóórkomen van werken buiten standaard werktijd en de gevolgen die dat heeft voor werkers en hun gezin?

Om de eerste onderzoeksvraag te beantwoorden wordt geanalyseerd hoe beroepsarbeid buiten standaard tijden in persoonlijk, sociaal en maatschappelijk opzicht uitwerkt. Hiervoor wordt allereerst geïnventariseerd waar op de arbeidsmarkt non-standaard werktijden het meest voorkomen. Welke beroepen worden in het bijzonder door non-standaard werktijden gekarakteriseerd? En hoe zien de arbeidsomstandigheden van de betrokken werkers eruit in termen van hoeveelheid werktijd? Daarna wordt de vraag beantwoord welke rol het huishouden en kenmerken van het huishouden (te weten aanwezigheid en achtergronden van een partner, gezinscompositie en leeftijd van de kinderen) de waarschijnlijkheid op blootstelling aan non-standaard

werktijden vergroten of verkleinen. Al deze vragen komen aan de orde in Hoofdstuk 2.

De tweede onderzoeksvraag draait om de verbondenheid van werkers, hun partner en hun kinderen in een gezin. Welke gevolgen heeft het werken buiten standaard werktijden op de betreffende werkers zelf, maar ook op de relaties van werkers met hun partner en kinderen? Deze vraag wordt verder verfijnd en beantwoord in drie hoofdstukken. In Hoofdstuk 3 wordt geanalyseerd hoe de werktijden van ouders van invloed zijn op de hoeveelheid tijd die ze met hun kinderen besteden en de aard van de activiteiten die daarbij ontplooid worden. In Hoofdstuk 4 komen de gevolgen aan de orde van werken buiten standaard werktijd op de kwaliteit van de relatie tussen partners, zoals die blijkt uit de hoeveelheid gerapporteerd conflict en de algemene (on)tevredenheid met de relatie. In Hoofdstuk 5 wordt bestudeerd of werken buiten standaard werktijd leidt tot feitelijke destabilisering van de partnerrelatie en uiteindelijk de kans op het verbreken van de relatie vergroot.

Waar het bij de eerste twee onderzoeksvragen draait om de directe effecten van non-standaard werktijden op de situatie van werkers, gaat het er bij de derde onderzoeksvraag om of deze effecten in verschillende institutionele omstandigheden even sterk zijn, dan wel dat er arrangementen denkbaar zijn waarin de schadelijke effecten van werken buiten standaard werktijd op de gezinssituatie worden gecompenseerd. Meer in het bijzonder wordt bekeken of de sterkte van deze effecten afhangt van nationale context en worden twee landen vergeleken: Nederland en de Verenigde Staten. In de VS is al veel meer onderzoek naar de effecten van non-standaard werktijd gedaan. De verschillen tussen de VS en Nederland komen in de gehele dissertatie aan de orde, maar worden het meest uitgebreid onderzocht in Hoofdstukken 2 en 5.

De hoofdstukken 2-5 kunnen elk als zelfstandige studies gelezen worden. Hoofdstuk 1 biedt de verbindingen. Daartoe behoort een uitgebreide discussie over hoe je werken buiten standaard tijd het beste kunt meten, de keuze van de eenheid van analyse en een samenvatting en bespreking van de bevindingen in elk van navolgende hoofdstukken. Hoofdstuk 1 bespreekt ook de implicaties van de bevindingen voor verder onderzoek en beleid.

Eenheid van analyse

Aangezien de beslissing om buiten standaard werktijd te gaan werken vaak niet door de individuele werkers wordt genomen, maar in het huishouden waarvan hij/zij deel uitmaakt, is het van groot belang om op verschillende niveaus naar deze beslissing te kijken. In alle hoofdstukken van de studie gaat het er steeds om het schema van de werktijd te plaatsen in de context van het huishouden, en in het bijzonder arbeidsmarktparticipatie en de werktijden van de partner. Partners kunnen hun werktijden namelijk op meerdere manieren elkaar afstemmen. Ze kunnen ervoor kiezen te synchroniseren, dat wil zeggen op deze zelfde tijden te werken en vrijaf te zijn, zodat ze de tijd waarin ze samen zijn, optimaliseren. Maar ze kunnen ook ervoor kiezen te de-synchroniseren, dat wil zeggen om beurten buiten het huishouden te werken. Op die manier zien ze elkaar niet zoveel als mogelijk zou zijn, maar optimaliseren ze de beschikbaarheid van ten minste een van hen voor gezinstaken, in het bijzonder het verzorgen van kinderen.

Gegevens

De centrale bron van de in de studie gebruikte gegevens is de Netherlands Kinship Panel Study (NKPS), waarvan de eerste golf verzameld is in 2002-04 en de tweede golf in 2007-08. De details over selectie van deelsteekproeven, de kwaliteit van de variabelen, alsook de mogelijke gevolgen van paneluitval worden in elk hoofdstuk afzonderlijk besproken. Voor de vergelijking met de VS (met name in hoofdstukken 2 en 5) wordt ook gebruik gemaakt van de eerste golf (verzameld in 1987-88) en de tweede golf (verzameld in 1992) van de Amerikaanse National Survey of Families and Households (NSFH). De beide panelstudies lijken erg veel op elkaar, hetgeen voortkomt uit het feit dat de NKPS is opgezet als een replicatie van NSFH. In beide studies wordt de deelname aan non-standaard werktijden geoperationaliseerd volgens de definitie dat de meerderheid van de gewerkte uren buiten de standaard werktijd valt.

Naast deze kwantitatieve data, wordt in hoofdstukken 3 en 4 ook gebruik gemaakt van kwalitatieve data die verzameld zijn binnen het NKPS

als het mini-panel “De invloed van niet-standaard werktijd op kwaliteit en voortbestaan van partnerrelaties”. Deze data komen voort uit semi-structureerde vervolginterviews met NKPS onderzoekspersonen en hun partner, van wie ten minste een van beiden buiten standaard werktijden werkt of gewerkt heeft. Deze vraaggesprekken werden gehouden drie jaar na de eerste golf van de NKPS, zodat ook een longitudinale perspectief ontstaat.

Bevindingen

De belangrijkste bevinding in Hoofdstuk 2 is dat – ondanks de retoriek over de snel aanstormende 24/7 economie –, werken buiten standaard werktijden lang niet zoveel voorkomt als vaak gedacht wordt, ook niet in landen (zoals de VS en Nederland) waarvan doorgaans wordt aangenomen dat ze ver voortgeschreden zijn op het pad van de technologie. De tweede bevinding is dat hoewel de keuze voor non-standaard werktijden in belangrijke mate beroepsbepaald is, het ook van de aard van het huishouden afhangt of daarin daadwerkelijk iemand non-standaard werktijden heeft. Ten derde blijken er in deze patronen nogal wat verschillen te bestaan tussen de VS en Nederland, die in verband kunnen worden gebracht met de verschillende regimes van werktijdregulering en gezinsbeleid, die in beide nationale contexten van kracht zijn.

In beide landen zijn non-standaard werktijden geconcentreerd in bepaalde beroepen, in het bijzonder verpleegkundigen, vroedvrouwen, kleine zelfstandigen, kassamedewerkers, horecamedewerkers, verkoopmedewerkers, fabrieksarbeiders, chauffeurs en schoonmaakpersoneel. Over de gehele beroepsstratificatie genomen is er een tendens dat beroepen met lagere status vaker in non-standaard werktijden worden uitgeoefend dan beroepen met hogere status, met name als het gaat op non-standaard tijden van de dag; bij weekendwerk is deze tendentie niet aanwezig. Werk in non-standaard tijden (in het bijzonder gedurende de nacht) wordt vaak gecompenseerd via extra beloning. Daarnaast werken werkers in deze banen vaak in deeltijd, in het bijzonder wanneer ze in ploegdienst werken, dan wel lange weekenddiensten hebben. Tegelijkertijd komt naar voren dat werkomstandigheden in

Nederland veel meer gereguleerd zijn dan in de VS en dat dit zijn weerslag heeft op de werkomstandigheden van werkers in non-standaard werkschema's. De concentratie van werk buiten standaard tijden binnen een beperkt aantal beroepen is in Nederland sterker dan in de VS. Ook de relatie tussen deeltijdwerk en non-standaard werktijd is in Nederland veel sterker. Het ligt voor de hand dat de wettelijke regelingen rondom werktijden die het in Nederland veel gemakkelijker maken in deeltijd te werken zonder verlies van salaris, voor dit verschil verantwoordelijk zijn. Ten derde is de compensatie voor werken buiten de gewone werktijd in Nederland hoger dan in de VS. Alles bijeen genomen maakt dit aannemelijk dat eventuele schadelijke gevolgen van werken buiten standaard werktijden in Nederland minder sterk zullen zijn dan in de VS.

Buiten de beperkingen die de beroepsuitoefening oplegt aan de keuze van de werktijd, zijn er toch ook merkbare effecten van huishoudens op deze keuze. Het blijkt dat als een van beide partners werkt buiten standaard werktijden, dat ook met verhoogde waarschijnlijkheid geldt voor de andere partner. Ook neemt de kans op non-standaard werktijden toe wanneer er jonge kinderen in het huishouden zijn. Het lijkt erop dat de neiging van partners om hun werktijden te de-synchroniseren prevaleert boven de neiging om dezelfde werktijden te hebben. Je kunt spreken van beurtouderschap: als de ene ouder thuis is, is de andere aan het werk. Het lijkt erop dat deze situatie zich in Nederland vaker voordoet dan in de VS; in algemeen is de keuze voor non-standaard werktijd in Nederland veel meer een kwestie van voorkeur en in de VS een kwestie van noodzaak.

In hoofdstuk 3 is de eerste en belangrijkste bevinding dat in Nederland het werken in non-standaard tijd het meest verbonden is met de aanwezigheid van jonge kinderen. Het lijkt erop dat veel ouders in die situatie een bewuste keuze maken hun werktijden te de-synchroniseren en werk en gezin combineren via non-standaard werktijden. Het arbeidsaanbod voegt zich naar de vraag op de arbeidsmarkt, maar de uitvoering van zorgtaken naar de noodzakelijke personele bezetting binnen het gezin. De tweede reeks bevindingen in dit hoofdstuk gaat over de verschillen tussen mannen en vrouwen, dat wil zeggen de verschillen tussen vaders en moeders van jonge kinderen. Bij vaders van jonge kinderen zien we vervolgens dat het werken buiten gewone werktijden een positieve invloed heeft op de tijd die ze aan hun kinderen besteden.

Hetzelfde zien we als we de rol van vader afmeten aan het aandeel dat vaders hebben in activiteiten van de kinderen. Zelfs zien we – in de kwalitatieve gegevens – gevallen waarin vaders in deeltijd zijn gaan werken en dat dan buiten de gewone werktijden doen, teneinde meer te kunnen deelnemen in het gezinsleven. Mogelijk is dit beperkt tot de Nederlandse situatie, waarin een dergelijke keuze gemakkelijker gedaan kan worden dan in de VS. Ten derde laat hoofdstuk 3 zien dat ook al de-synchroniseren ouders hun werktijden, er toch verlies optreedt, die belangrijk kan zijn voor de harmonie van het gezin. Bij de beurtouders is er verlies van gezamenlijke tijd, ook en vooral gezamenlijke etenstijd. Door te de-synchroniseren, winnen ouders tijd besteed aan hun kinderen, maar boeten ze in aan tijd die ze aan elkaar besteden.

In hoofdstuk 4 blijkt dat anders dan eerder in de VS gebleken was, in Nederland non-standaard werktijden van partners in eerste aanleg geen meetbare negatieve invloed hebben op de kwaliteit van de partnerrelatie. In een aantal gevallen kwam zelfs naar voren – in de kwalitatieve interviews – dat partners zelf denken dat hun relatie beter is dan het zonder de beurtsgewijze verdeling van de huishoudtijd zou zijn. Effecten van non-standaard werktijd vinden we wel wanneer de werktijd niet alleen buiten de standaard uren valt, maar daarnaast ook nog eens onregelmatig van patroon is. Maar ook hier is het effect gemengd: onregelmatig werk buiten standaard werktijd maakt in het bijzonder de vrouw ontevreden over de relatie, terwijl voor mannen het negatieve effect alleen wordt aangetroffen wat betreft gerapporteerde conflicten. Deze sekse-specifieke invloed van non-standaard werktijd blijkt echter afhankelijk van de aanwezigheid van jonge kinderen. Als die er zijn, is er bij mannen helemaal geen relatie tussen non-standaard werktijd en negatieve beleving van de partnerrelatie, maar bij vrouwen blijft deze relatie bestaan – het lijkt erop dat vrouwen zich gemakkelijker dan mannen schuldig voelen wanneer ze door hun werkomstandigheden de zorg aan de andere partner moeten overlaten. Ten derde blijkt dat de schadelijke gevolgen van werken buiten standaard tijden geringer zijn als partners elkaar over en weer ondersteunen. Zowel bij mannen en vrouwen verdwijnt het negatieve effect van weekendwerk op gevoelens over de relatie, wanneer veel daadwerkelijke ondersteuning in de gezinstaken van de andere partner wordt gerapporteerd.

In Hoofdstuk 5 blijkt allereerst dat het werken van een van beide partners buiten standaard werktijden het risico van relatiebreuk vergroot. Dit geldt zowel voor het geval een partner buiten standaard werktijden werkt, als wanneer ze dat allebei doen. Ten tweede blijkt dat het scheidingsrisico enigszins sekse-specifiek is: het risico is wat groter wanneer de vrouw buiten standaard werktijden werkt dan wanneer de man dat doet. Het scheidingsrisico is nog weer groter wanneer de vrouw full-time werkt, hetgeen suggereert dat traditionele opvattingen over rollen van partners de achtergrond vormen van het verhoogde scheidingsrisico. De derde belangrijke bevinding in dit hoofdstuk heeft betrekking op de invloed van huishoudsamenstelling. Het blijkt dat het scheidingsrisico groter is bij partners die hun werktijd de-synchroniseren, ook wanneer bijvoorbeeld een partner standaard werktijden heeft, terwijl de andere buiten standaard arbeidstijden werkt. Ook wanneer men jonge kinderen heeft (wat op zichzelf het scheidingsrisico vermindert), blijft het negatieve effect van werken buiten standaard werktijden op het voortbestaan van de partnerrelatie merkbaar. Ten vierde blijkt in de landenvergelijking dat de relatie tussen werktijd en scheidingsrisico in Nederland zwakker is dan in de VS. Maar het risico is ook in Nederland statistisch significant.

De verschillen tussen landen

Het gerapporteerde onderzoek wijst uit dat institutionele context een rol speelt bij het tot stand komen van plaats, frequentie, betekenis en de gevolgen van het werken buiten standaard werktijden, bij de betrokken werkers en hun gezinnen. In Nederland is non-standaard werktijd strakker gereguleerd dan in de VS, en dit vermindert klaarblijkelijk de negatieve effecten van deze werktijden op de relatie van partner en hun gezinsleven. In alle vier gerapporteerde studies komt naar voren dat de gevolgen van non-standaard werktijden in Nederland slechts gematigd negatief zijn (met als enige uitzondering het risico van het verbreken van de partnerrelatie), maar in de VS pregnanter en meer algemeen aan de dag treedt. De negatieve effecten ervan in de VS worden mede in de hand gewerkt doordat non-standaard werktijd daar meer verbonden is met beroepen met lage status. Hoewel de opkomst van non-standaard werktijd universeel lijkt te

zijn omdat dit verbonden is met nieuwe vormen van bedrijvigheid, is de uitwerking ervan niet universeel. Het ligt ook voor de hand dat de geringere regulatie van werktijd en arbeidspositie in de VS ertoe leidt dat niet-standaard werktijd geconcentreerd raakt in segmenten van de arbeidsmarkt waarin werkers toch al weinig voordelen genieten. Strakkere regulering van werktijd en het inrichten van verschillende 'buffer-mechanismen' (zoals in Nederland) beschermt werkers die toch buiten standaard tijd werken tegen de negatieve gevolgen ervan en maakt dat de banen met zulke werktijden niet noodzakelijk heel slechte banen zijn.

Beleidsimplicaties

Hoewel het buiten het bestek van deze dissertatie valt om op basis van het onderzoek uitgewerkte aanbevelingen te doen over hoe de negatieve gevolgen van non-standaard werktijd voor werkers en hun gezinnen kunnen worden tegengegaan, bieden de onderzoeksbevindingen toch wel enige aanknopingspunten. We kunnen de verschillende omstandigheden en praktijken, waarvan gebleken is dat ze belangrijk kunnen zijn om de negatieve effecten van non-standaard werktijden te verminderen of zelfs te neutraliseren, als volgt samenvatten.

- De verschillen tussen de twee onderzochte landen duiden erop dat het werken buiten standaard werktijden niet per se schadelijk is voor partners en hun gezinnen, maar dat de arbeidsmarktcultuur, negatieve arbeidsomstandigheden en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt de negatieve uitwerking mogelijk maken en versterken.
- Arbeidstijdregulering (aangaande maximale werkduur, het aandeel van non-standaard werktijd en compensatie voor het werken op 'ongezonde' uren van de dag en de week met andere werktijden) is een van de belangrijkste aangrijpingspunten om de negatieve gevolgen van het werken in non-standaard werktijden in te dammen.
- Salarisverhoging is de meest gangbare manier om het werken in non-standaard tijden te compenseren. Het lijkt erop dat dit alleen effectief is wanneer dit werkers in staat stelt om zichzelf ook uit te

kopen van non-standaard uren; het moet niet werkers juist naar deze banen toe leiden.

- Andere compensaties (zoals meer vrije tijd, gezondheidsmonitoring en counseling) kunnen werkers helpen de negatieve gevolgen van non-standaard werktijd te ontlopen.
- Autonomie en flexibiliteit bij het inrichten van werktijd (in het bijzonder een wat vrijere keuze van begin en einde van de werktijd kan van betekenis zijn om de negatieve gevolgen van non-standaard werktijd tegen te gaan. Ook zou het kunnen helpen wanneer roosters lang tevoren bij de werkers bekend zijn. Dit helpt werkers om hun overige activiteiten te kunnen plannen en op die manier de spanning die non-standaard werktijden teweeg brengen, te reduceren.
- Het helpt ook wanneer deelname aan non-standaard werktijd helemaal vrijwillig is. Er zijn genoeg werkers die op non-standaard uren willen werken, juist omdat ze op die manier hun leven beter kunnen reguleren. In het bijzonder wordt de keuze voor non-standaard werktijd nogal eens gemaakt om efficiënter de zorg voor kinderen tussen partners te kunnen verdelen. Aan de andere kant kunnen onze bevindingen ook uitgelegd worden als een gebrek aan aanbod van kinderopvang, juist ook op tijdstippen buiten standaard werktijd.
- Ten slotte is het belangrijk dat alle betrokkenen (werkers, hun gezinnen en hun werkgevers) zich bewust zijn van de mogelijk negatieve gevolgen van non-standaard werktijd. De verantwoordelijkheid voor deze bewustmaking ligt in eerste instantie bij werkgevers en werknemersverbanden, maar ook individuele werkers kunnen hieraan bijdragen. De bewustwording moet ook binnen het gezin plaatsvinden: partner en overige gezinsleden moeten leren omgaan met de mogelijk negatieve gevolgen van non-standaard werktijden en kunnen daarop hun activiteiten en handelingen afstemmen.

Hierbij moet wel aangetekend worden dat sommige van deze maatregelen al daadwerkelijk in Nederland worden geïmplementeerd: dit geldt bijvoorbeeld voor begeleiding van medisch personeel en politieagenten met non-standaard werktijden. Andere maatregelen zijn

juist weer moeilijk door te voeren (zoals vrijwilligheid bij het kiezen van het arbeidstijdschema), maar hebben toch een potentiële betekenis voor verder beleidsgericht denken. Al met al is er een reeks van institutionele buffers denkbaar om de negatieve werking van non-standaard werktijden tegen te gaan. Toch moet ook niet worden vergeten dat uit deze studie blijkt dat ook in Nederland, waar de zaken meer gereguleerd zijn dan in de VS, er nog steeds negatieve gevolgen van niet-standaard werktijden worden aangetroffen. Tegen de achtergrond van deregulering van de arbeidsmarkt in Nederland is het verder belangrijk te onthouden dat in de VS werken buiten standaard werktijden veel sterker geconcentreerd is in banen die ook in andere opzichten onaantrekkelijk zijn. Alleen als de keuze voor werken buiten standaard werktijden een vrijwillige is, kunnen de negatieve gevolgen ervan beperkt worden. Als werken buiten standaard werktijden een verplichting is, zal dit leiden tot meer ongelijkheid met werkers met standaard werktijden.