

Tendrapport Aanbod van arbeid 2009

Tendrapport

Aanbod van arbeid 2009

Henk van der Stelt
Marian de Voogd-Hamelink

November 2010

© Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag 2010
Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag
Figuren: Mantext, Moerkapelle
Omslagontwerp: Bureau Stijl zorg, Utrecht
Omslagillustratie: © Ien van Laanen, Amsterdam

ISBN 978 90 377 0536 2
NUR 740

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
Website: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw

Ten geleide

Het trendrapport *Aanbod van arbeid 2009*; een overgangsrapport

Van OSA naar SCP

Vanaf 1985 tot 2009 heeft OSA een panel over het arbeidsaanbod in Nederland verzorgd. Dit onderzoekspanel heeft een belangrijke rol gespeeld bij het onderzoek naar de dynamiek op de arbeidsmarkt; het behoort tevens tot de langst lopende panelen in de wereld.

Het panel biedt goede mogelijkheden voor onderzoek naar achtergronden en consequenties van de arbeidsmarktdynamiek en is uniek in Nederland. Er is geen andere gegevensbron met zoveel informatie over personen uit de potentiële Nederlandse beroepsbevolking - werkenden en niet-werkenden - over een reeks van jaren.

Het faillissement van OSA in december 2009 bedreigde het voortbestaan van dit waardevolle panel. Daarom hebben de subsidiërende departementen SZW, VWS, BZK en EZ gezocht naar mogelijkheden het panel als instrument te kunnen laten voortbestaan. Het SCP heeft zich op verzoek, onder eigen inhoudelijke verantwoordelijkheid, bereid verklaard de uitvoering, het beheer en de rapportages van het Arbeidsaanbodpanel, in de periode 2010-2016 voort te zetten.

Ondertussen mag geen gat ontstaan in de rapportagereeks. Daarom is afgesproken dat SZW het trendrapport *Aanbod van arbeid 2009* maakt en publiceert; OSA had de data hiervoor al verzameld. Deze rapportage geschiedt dus op basis van de tabellen die in het kader van de afhandeling van het OSA-faillissement zijn opgeleverd. De cijfers zijn uitsluitend een weergave van de paneluitkomsten. Het zijn geen officiële SZW-cijfers en ze mogen daarom ook niet als zodanig aangehaald worden.

Dit betekent ook dat de cijfers niet de opvattingen van SZW weergeven. SZW baseert zich bij haar beleid op de cijfers van het CBS; de cijfers in bijgaand rapport kunnen hiervan afwijken. Hetzelfde geldt voor de definities in dit rapport. Dit zijn de definities die OSA in het verleden heeft gehanteerd. Ze kunnen afwijken van de definities van SZW in de officiële publicaties.

Het rapport dat voor u ligt is een overgangsproduct tussen de eerdere rapportages van OSA en toekomstige rapportages van SCP. Voor de continuïteit van de gegevensreeks hebben wij zoveel mogelijk de opzet van de eerdere OSA rapportages uit 2005 en 2007 gehandhaafd. Soms zijn tabellen en figuren geschrapt omdat hun toegevoegde waarde te gering werd ervaren.

Dit rapport kent, net als de OSA-rapporten, geen centrale vraagstelling. Het rapport heeft vooral de functie van naslagwerk van de cijfers van de paneldata over de jaren heen op diverse terreinen. Het is geen onderzoeksrapport dat op basis van een diepgaande analyse een antwoord op een specifieke vraag geeft. De data uit de panelen zijn wel bruik-

baar voor dergelijke nadere analyses en de bestanden zullen voor dit doel overgaan naar het Data Archiving and Networked Services (DANS) van de Koninklijke Academie van Wetenschappen. Een mogelijke update van de opzet van toekomstige trendrapportages is aan het SCP.

Inhoudsopgave

Ten geleide	5
Figuren	9
Tabellen	11
Samenvatting	15
Inleiding	19
1 Arbeidsparticipatie	21
1.1 Inleiding	21
1.2 Bruto en netto gegevens van de arbeidsparticipatie	21
1.3 Arbeidsparticipatie en persoonskenmerken	23
1.4 Arbeidsparticipatie en de aanwezigheid van kinderen in het huishouden	27
1.5 Overeengekomen arbeidsuren per week	28
1.6 Feitelijke en gewenste werkweekomvang	30
1.7 Samenvatting	34
2 Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag	36
2.1 Inleiding	36
2.2 De dynamiek van de arbeidsmarkt	36
2.3 Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit	40
2.4 Zoekgedrag van werkenden	45
2.5 Zoekgedrag van niet werkenden	50
2.6 Samenvatting	50
3 Arbeidsomstandigheden en werktevredenheid	52
3.1 Inleiding	52
3.2 Arbeidsomstandigheden	52
3.3 Tevredenheid baan en oordeel over het loon	57
3.4 Samenvatting	62
4 Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden	64
4.1 Inleiding	64
4.2 De ontwikkeling van het loon	64
4.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden	66
4.4 Samenvatting	71

5	Scholingsdeelname	72
5.1	Inleiding	72
5.2	Deelname aan opleidingen of cursussen	72
5.3	De financiering van de gevolgde opleiding	76
5.4	De tevredenheid met de scholing	77
5.5	Aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk	79
5.6	Gewenste maatregelen om goed te functioneren	82
5.7	Samenvatting	83
6	Flexibilisering van arbeid	85
6.1	Inleiding	85
6.2	Numerieke flexibiliteit	85
6.3	Flexibele inzetbaarheid	97
6.4	Telewerk	101
6.5	Samenvatting	102
	Bijlage: Onderzoeksverantwoording	104
B.1	Inleiding	104
B.2	Steekproeftrekking	104
B.3	Dataverzameling	105
B.4	Panelcohort en -uitval	106
B.5	Representativiteit	107
B.6	Enkele kerngegevens	110

Figuren

Arbeidsparticipatie

- Figuur 1.1: Arbeidsmarktpositie in het Arbeidsaanbodpanel, 1996-2008 21
- Figuur 1.2: Netto participatiegraad van mannen en vrouwen in 1986, 1994, 2002 en 2008, naar leeftijd 24
- Figuur 1.3: Participatie in voltijd- en deeltijdbanen van samenwonende en gehuwde vrouwen, 20-50 jaar oud, in 2008, naar gezinssamenstelling 30
- Figuur 1.4: Feitelijk en gewenst aantal uren per week van werknemers in 2008, naar geslacht 31
- Figuur 1.5: Gewenst aantal arbeidsuren per week van werknemers in 1996-2008, naar geslacht 32
- Figuur 1.6: Gewenst aantal arbeidsuren per week in 2008, naar leeftijd en geslacht (werknemers) 33

Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag

- Figuur 2.1: Procentuele groei van het bbp en het aantal werkzame personen, en ontwikkeling van het werkloosheidspercentage, 1976-2009 37
- Figuur 2.2: Externe baanmobiliteit, 1983-2008 41
- Figuur 2.3: Werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan, 1990-2008, totaal en naar geslacht p 45
- Figuur 2.4: Werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan, 1990-2008, naar leeftijd 46
- Figuur 2.5: Werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan, 1990-2008, naar opleidingsniveau 47
- Figuur 2.6: Aandeel werknemers dat op zoek is naar een andere baan in 2008 per sector 47

Arbeidsomstandigheden en werktevredenheid

- Figuur 3.1: Arbeidsomstandigheden en de mate waarin dit als belastend wordt ervaren in 2008 56

Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

- Figuur 4.1: Gemiddelde netto uurloon van werknemers in loondienst en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de periode 1998-2008 65
- Figuur 4.2: Gemiddeld netto uurloon van werknemers in 2008, naar opleidingsniveau en sector 66
- Figuur 4.3: Percentage werknemers met winstdeling of tantième in 2008, naar sector 68

Scholingsdeelname

- Figuur 5.1: Scholingsdeelname van werknemers in 2006-2008 naar aard dienstverband en aanstellingsomvang 75
- Figuur 5.2: Deelname van werkenden aan opleidingen of cursussen in 2006-2008, naar aard van het dienstverband 76
- Figuur 5.3: Genoemde maatregelen van niet-werkende werkzoekenden om in een toekomstige baan goed te kunnen functioneren 2000-2008 83

Flexibilisering van arbeid

- Figuur 6.1: Soort dienstverband 1992-2008 als percentage van de werkenden in loondienst 87
- Figuur 6.2: Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) van werknemers en bij vast contract en het verschil tussen beide, 1998-2008 88
- Figuur 6.3: Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) van werknemers met een vast dienstverband 1998-2008, naar leeftijd 89
- Figuur 6.4: Type van flexibele baankenmerken, 1998-2008 91
- Figuur 6.5: Betaald en onbetaald overwerk, 1994 - 2008 94
- Figuur 6.6: Flexibele inzetbaarheid, feitelijk flexibel ingezet en onbenutte flexibiliteit van werknemers in loondienst 1994-2008 98

Tabellen

Arbeidsparticipatie

• Tabel 1.1: Arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen in het Arbeidsaanbodpanel, 1996-2008	22
• Tabel 1.2: Netto participatiegraden in 1996-2008, naar geslacht en opleidingsniveau	25
• Tabel 1.3: Netto participatiegraden in 1996-2008, naar burgerlijke staat en geslacht	26
• Tabel 1.4: Netto arbeidsparticipatie van samenwonenden en gehuwden, 20-50 jaar oud in 2008, naar geslacht en gezinssamenstelling	27
• Tabel 1.5: Overeengekomen arbeidsuren per week van werkenden in loondienst, naar geslacht, 1996-2008	28
• Tabel 1.6: Aanstellingsomvang van vrouwelijke werknemers naar opleidingsniveau, 2008	29
• Tabel 1.7: Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek in uren, 2008, naar geslacht	34

Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag

• Tabel 2.1: Transities op de arbeidsmarkt tussen twee meetmomenten, 1998-2008	38
• Tabel 2.2: Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever in 2008, naar sector	39
• Tabel 2.3 Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever in huidige functie 2008, naar sector	40
• Tabel 2.4: Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden 2004-2008	42
• Tabel 2.5: Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden in 2004-2008, naar kenmerken van huidige baan	43
• Tabel 2.6: Interne functieverandering bij huidige baan, naar persoonskenmerken, 2004-2008	44
• Tabel 2.7: Reden voor het zoeken naar een andere baan van werknemers in loondienst in 2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	49
• Tabel 2.8: Kerncijfers werkzoekenden zonder baan naar geslacht, 2004-2008	50

Arbeidsomstandigheden en werktevredenheid

• Tabel 3.1: Ontwikkeling van het voorkomen van type arbeidsomstandigheden in de periode 1994-2008	53
• Tabel 3.2: Arbeidsomstandigheden in 2008, naar geslacht	53
• Tabel 3.3: Arbeidsomstandigheden in 2008, naar sector	55
• Tabel 3.4: Baantevredenheid en oordeel over het loon in 2008, naar geslacht	57
• Tabel 3.5: Baantevredenheid en oordeel over het loon in 2008, naar sector en grootteklasse	58
• Tabel 3.6: Meninge n over werk in 2008, naar geslacht	59
• Tabel 3.7: Meninge n over werk in 2008, naar sector	60
• Tabel 3.8: Aandeel werknemers naar tevredenheid met doorgroeimogelijkheden bij huidige werkgever, 2008, naar sector en grootteklasse	61

• Tabel 3.9: Zoekgedrag van werknemers in loondienst naar tevredenheid over de baan en oordeel over het loon, 2008	62
 Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Tabel 4.1: Gemiddelde netto uurloon van werknemers in loondienst in 2008 en groei in de periode 1992-2008 naar geslacht	65
• Tabel 4.2: Additionele beloningselementen in 2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	68
• Tabel 4.3: Onkostenvergoedingen in 2002-2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	70
• Tabel 4.4: Gebruik formele kinderopvang van werknemers met kinderen tot en met 12 jaar in 2008, naar leeftijd jongste kind	71
 Scholingsdeelname	
• Tabel 5.1: Deelname aan opleidingen of cursussen 2000-2008, naar arbeidsmarktsituatie	73
• Tabel 5.2: Kenmerken van gevolgde opleidingen en cursussen in afgelopen twee jaar, naar arbeidsmarktsituatie	73
• Tabel 5.3: Deelname aan opleidingen of cursussen van alle respondenten 2000-2008, naar leeftijd en opleidingsniveau	74
• Tabel 5.4: Deelname van werkenden aan opleidingen of cursussen in 2006-2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	75
• Tabel 5.5: Bekostiging van gevolgde opleidingen en cursussen in 2006-2008 naar arbeidsmarktsituatie	77
• Tabel 5.6: Mate van tevredenheid van werknemers met scholingsmogelijkheden die de huidige werkgever biedt in 2008, naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en aantal werkuren per week	78
• Tabel 5.7: Oordeel van werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten 2000-2008	79
• Tabel 5.8: Oordeel van werkenden over de relatie tussen hun kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten 2000-2008	80
• Tabel 5.9: Oordeel van werkenden over de relatie tussen kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten naar beroepsniveau	80
• Tabel 5.10: Aandeel werkenden dat problemen ervaart in het uitoefenen van hun functie, als gevolg van hun kennis en vaardigheden 2004-2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	81
• Tabel 5.11: Door werkenden, voor wie de aansluiting van kennis en vaardigheden een probleem is bij de uitoefening van de functie, genoemde maatregelen om de aansluiting te verbeteren in 2008, naar geslacht	82
 Flexibilisering van arbeid	
• Tabel 6.1: Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) in 2006 en 2008 naar geslacht, sector, opleidingsniveau en beroepsniveau	90
• Tabel 6.2: Flexibele baankenmerken in 2008, naar soort dienstverband	91

• Tabel 6.3: Flexibele werktijden 1994-2008	92
• Tabel 6.4: Flexibele werktijden in 2008, naar contractvorm	93
• Tabel 6.5: Betaald en onbetaald overwerk in 2008, naar sector en naar beroepsniveau	94
• Tabel 6.6: Contractuele flexibiliteit, baankenmerken en werktijden van werkenden in loondienst in 2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	96
• Tabel 6.7: Flexibele kenmerken in het dienstverband van werknemers in loondienst in 2008, naar sector en beroepsniveau	97
• Tabel 6.8: Flexibele inzetbaarheid van werkenden in loondienst 2008, naar geslacht en leeftijd	99
• Tabel 6.9: Flexibele inzetbaarheid van werkenden in loondienst in 2008, naar sector en beroepsniveau	100
• Tabel 6.10: Flexibele inzetbaarheid en gebruik van flexibele arbeid van werknemers in loondienst 1998-2008	101
• Tabel 6.11: Voorkomen van telewerk onder werkenden in loondienst en het aantal uren dat telewerkers gemiddeld per week thuis werken 2006-2008, naar geslacht, opleidingsniveau en omvang werkweek	102
Onderzoeksverantwoording	
• Tabel B.1: Panelcohort overzicht Arbeidsaanbodpanel 1985-2008	107
• Tabel B.2: Vergelijking van leeftijd en geslacht in het Arbeidsaanbodpanel 2008, vóór en ná weging, en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar	108
• Tabel B.3: Vergelijking van de arbeidsmarktparticipatie in het Arbeidsaanbodpanel 2008 (ná weging) en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief en exclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar	109
• Tabel B.4: Vergelijking van de regio in het Arbeidsaanbodpanel 2008 (ná weging) en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar	109
• Tabel B.5: Vergelijking van het hoogst voltooide opleidingsniveau in het Arbeidsaanbodpanel 2008 (ná weging) en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar	110
• Tabel B.6: Bruto en netto aantal respondenten	111
• Tabel B.7: Verdeling van het aantal personen naar geslacht en naar leeftijd, opleiding en arbeidsmarktsituatie	111

Samenvatting

Aanbod van arbeid eind 2008; de belangrijkste bevindingen

Van forse groei naar zwaar weer

De gegevens voor het trendrapport *Aanbod van arbeid 2009* zijn in het vierde kwartaal van 2008 verzameld. Dit was precies op het omslagpunt vanuit een periode van economische hoogconjunctuur met een forse krapte op de arbeidsmarkt naar een zware mondiale crisis.

In de eerste helft van 2008 waren de economische omstandigheden nog gunstig: de werkloosheid daalde sterk en het aantal vacatures bereikte een record. In de tweede helft van 2008 werden echter de gevolgen van de zich manifesterende financiële crisis ook in Nederland merkbaar. De overheid hield via forse financiële injecties sommige banken 'overeind' en de problemen op de financiële markten begonnen door te werken op de reële economie. In de tweede helft van 2008 begon de economie te krimpen, het aantal vacatures nam sterk af en de werkloosheid liep weer op. Officieel zat Nederland op dat moment in een *recessie*.

De arbeidsmarkt reageert echter altijd met een zekere vertraging op economische krimp en groei. Daarom zullen de meeste ondervraagden naar verwachting zelf, in hun positie op de arbeidsmarkt, nog weinig gemerkt hebben van de veranderende omstandigheden. Wel kunnen de verwachtingen voor de toekomst en de mate waarin iemand van baan wil veranderen al beïnvloed zijn door de ongunstige toekomstvoorspellingen en afnemende werkgelegenheid.

Het trendrapport *Aanbod van arbeid 2009* schetst hierdoor vooral een beeld van hoe de Nederlandse arbeidsmarkt, gezien vanuit het arbeidsaanbod, er na een periode van economische groei voorafgaand aan de crisis uitzag.

Er is veel gebeurd tussen het moment dat de gegevens eind 2008 zijn verzameld en het verschijnen van het rapport eind 2010. De crisis werkte stevig door in de situatie op de arbeidsmarkt. De cijfers uit dit rapport geven daarom *wel* een beeld van de ontwikkelingen binnen het Nederlandse arbeidsaanbod tot aan de crisis, maar *niet* over hoe de arbeidsmarkt en het arbeidsaanbod anno 2010 eruit ziet. Pas na de volgende metingen is een uitspraak te doen over de vraag of gesignaleerde trends zich hebben voortgezet of dat de zware mondiale economische en financiële crisis uit 2009-2010 – en de naar aanleiding daarvan genomen beleidswijzigingen – de Nederlandse arbeidsmarkt en het arbeidsaanbod structureel hebben veranderd.

Arbeidsparticipatie

De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen komt op basis van het Arbeidsaanbodpanel en de bij het panel gehanteerde definitie in 2006 voor het eerst uit boven de 75 procent.

In 2008 komt de 80 procent in het vizier.¹ Vrouwen zetten aldus in participatie hun inhaalrace op mannen onverdroten voort. Ook is bij vrouwen de kleine deeltijd baan van minder dan 12 uur duidelijk op zijn retour, ten gunste van de middelgrote en grote deeltijd banen.

Bij de arbeidsparticipatie van ouderen komt in 2008 vervroegd uittreden minder vaak voor dan in de jaren negentig van de vorige eeuw. In de leeftijdscategorie 60-64 jaar is de netto participatie van mannen tussen 1992 en 2008 aanzienlijk gestegen. De arbeidsparticipatie van vrouwen van 60-64 jaar neemt wel toe, maar blijft hier nog altijd sterk bij achter.

Ook neemt de overstap van werkzoekenden naar betaald werk in de periode 2006-2008 weer sterk toe; tussen 2004 en 2006 was dat ondanks de aantrekkelijke economie iets minder vlot gegaan dan de twee jaar ervoor. Het percentage niet-werkende werkzoekenden dat in die periode werk heeft gevonden ligt nog wel lager dan van 2002-2004. Van de werkzoekenden die in 2006 geen baan hadden, had de helft in 2008 werk gevonden.

Arbeidsmobiliteit

De externe mobiliteit is sinds de vorige peiling in 2006 met acht procentpunt toegenomen: 28 procent van de werknemers verandert in die twee jaar van baan. Werknemers boven de 55 jaar veranderen ten opzichte van 2004 ook steeds vaker van baan. De externe mobiliteit van de 45-54-jarigen is ten opzichte van 2004 verdubbeld. Dit toont aan dat de kansen van ouderen op een baan buiten hun bedrijf, zij het nog altijd op bescheiden schaal, in 2006-2008 waren toegenomen.

Het veranderen van functie is stabiel gebleven op rond de 19 procent. Blijkbaar is interne mobiliteit voor werkgevers geen oplossing voor eventueel ontstane tekorten op de arbeidsmarkt en zijn de mogelijkheden voor een baan elders vergroot.

Arbeidsomstandigheden

De cijfers uit 2008 wijken voor de arbeidsomstandigheden nauwelijks af van de cijfers uit 2006. Arbeidsomstandigheden lijken niet van de ene op de andere dag te veranderen; dat moet over een langere periode bekeken worden. Ten opzichte van 1994 worden lichamelijk zwaar werk, het werken met gevaarlijke stoffen, door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en routinematige herhalingshandelingen geleidelijk aan minder als kenmerken van het werk genoemd.

Lonen

De opleving van de economie is ook duidelijk zichtbaar in de loonontwikkeling tussen 2004 en 2008. Na de stagnatie in de jaren 2002-2004 groeit in de periode 2004-2008 het gemiddelde netto maandloon van werknemers in loondienst weer. De loonkloof – het verschil tussen het gemiddelde netto uurloon van mannen en van vrouwen – is verder afgenomen.

1 Deze cijfers liggen hoger dan de cijfers van het CBS die SZW ook hanteert. Dit komt door een andere definitie van OSA die daarmee de vergelijkbaarheid met eerdere jaren handhaaft.

Scholing

De resultaten van het Arbeidsaanbodpanel 2008 tonen voor scholing op hoofdlijnen hetzelfde beeld als de voorgaande metingen. Er is in scholingsdeelname een verschil tussen groepen op en buiten de arbeidsmarkt. Vooral werknemers in loondienst nemen deel aan scholing. De zelfstandigen en de niet-werkende werkzoekenden nemen veel minder vaak deel aan scholing en de groep inactieven doet slechts zeer zelden aan scholing.

De verschillen in scholingsdeelname tussen werknemers met een vast of een tijdelijk contract zijn heel klein. Ook is, behalve bij mensen die minder dan 11 uur per week werken, geen duidelijk verband tussen de scholingsdeelname en de omvang van de werkweek gevonden. Werknemers die via een uitzendbureau of detacheringbureau worden uitgeleend, doen nauwelijks minder aan scholing dan werknemers met een reguliere aanstelling.

Werknemers met een contract op afroep- of oproepbasis hebben wel relatief weinig aan scholing deelgenomen. Werknemers die door hun eigen werkgever zijn uitgeleend of gedetacheerd, doen juist weer meer dan gemiddeld aan scholing.

Kennis en vaardigheden sluiten volgens de meeste ondervraagden goed aan bij de eisen van het werk. Een derde van de werknemers vindt echter dat hun kennis en vaardigheden boven hun huidige werkzaamheden liggen. Vooral bij werknemers met een elementair beroepsniveau lijkt de aansluiting scheef: 44 procent is van mening dat zij meer kennis en vaardigheden bezit dan het werk verlangt.

Flexibilisering van de arbeid

De paneldata laten bij werknemers geen scherpe, eenduidige tendens tot verdere flexibilisering zien. Het beeld overheerst van tamelijk vaste, bestendige en (qua werktijden) 'geregelde' arbeidsrelaties. Wel komt het steeds vaker voor dat nieuwe werknemers een verlengde proeftijd krijgen in de vorm van een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband. Omdat er weinig zelfstandigen in de panels zitten, is het niet mogelijk zicht te krijgen op een toename van de flexibilisering door meer gebruik te maken van zelfstandigen.

De meeste flexibele baankenmerken zoals tijdelijke contracten, onregelmatige werktijden, wisselende diensten en werken in het weekend komen voor bij de jonge generaties op de arbeidsmarkt. Tot slot vinden werkenden in loondienst dat de multi-inzetbaarheid van werknemers minder benut wordt dan mogelijk zou zijn.

Inleiding

Het trendrapport *Aanbod van arbeid 2009*

Geschiedenis

Het Arbeidsaanbodpanel (voorheen OSA-Arbeidsaanbodpanel) is een uniek longitudinaal bestand dat de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van de arbeidsdeelname in beeld te brengen. Met het faillissement van OSA in december 2009 werd het voortbestaan van dit waarde volle panel bedreigd. Dit was de reden voor de subsidiërende departementen SZW, VWS, BZK en EZ om te zoeken naar mogelijkheden om het panel als instrument te kunnen laten voortbestaan.

Dit heeft er toe geleid dat aan het SCP is gevraagd om, onder eigen inhoudelijke verantwoordelijkheid, de uitvoering, het beheer en de rapportages van het Arbeidsaanbodpanel, voor de periode 2010-2016 voort te zetten.

Geen officiële cijfers

Om geen gat in de rapportagereeks te laten ontstaan is afgesproken dat SZW zorg zou dragen voor het vervaardigen en publiceren van het trendrapport *Aanbod van arbeid 2009* waarvoor de dataverzameling door OSA al was afgerond.

De in dit rapport gepresenteerde cijfers zijn, hoewel het rapport door SZW is uitgebracht, géén officiële SZW-cijfers. De cijfers zijn slechts een weergave van de resultaten van de Arbeidsaanbodpanels. De cijfers kunnen afwijken van de CBS-statistieken als gevolg van steekproef fluctuaties, onder/over vertegenwoordiging van sommige groepen die niet door weging gecorrigeerd kunnen worden, of omdat de gehanteerde definities van werk en werkloosheid verschillen. Zo wordt op basis van het Arbeidsaanbodpanel eenieder die geen betaald werk heeft, maar daar wel naar zoekt als werkloos aangemerkt, of preciezer: als niet-werkende werkzoekende. Deze definitie is niet hetzelfde als de door het CBS gehanteerde definities voor de geregistreerde werkloosheid of de werkloze beroepsbevolking, waarin aanvullende eisen worden gesteld aan het aantal beschikbare werkuren, het zoekgedrag en de beschikbaarheid. Als de in het Arbeidsaanbodpanels gesignaleerde cijfers of ontwikkelingen afwijken van de bevindingen van het CBS of andere officiële cijferleveranciers van het ministerie geven de cijfers niet de opvattingen van het ministerie van SZW of de minister weer. SZW baseert haar beleid op de officiële cijfers van het CBS.

De dataverzameling en representativiteit

De dataverzameling voor de meting is uitgevoerd in het vierde kwartaal van 2008, met een uitloop tot medio januari 2009. In totaal hebben 5140 respondenten deelgenomen aan het panel. Na herweging blijven de leeftijdscategorieën 25-29 jaar en 30-34 jaar bij mannen ondervertegenwoordigd, terwijl de vrouwen in die leeftijdsklassen zijn oververtegenwoordigd. De groep mannelijke 50-plussers zijn oververtegenwoordigd, wat ten koste gaat van de vrouwen in die leeftijdsgroep.

Ook de samenstelling van de totale beroepsbevolking komt in het Arbeidsaanbodpanel niet helemaal overeen met de gegevens van het CBS. Het Arbeidsaanbodpanel geeft ten opzichte van de CBS-gegevens een groter aandeel werkenden in loondienst, de helft minder zelfstandigen, het dubbele aantal werklozen en minder personen die niet tot de beroepsbevolking horen. Deze verschillen zijn voor een aanzienlijk deel het gevolg van definiëring, zoals hiervoor reeds aangegeven. Het definitie verschil is echter geen verklaring voor de ondervertegenwoordiging van zelfstandigen. Correctie hiervoor zou het verschil alleen maar vergroten. De paneldata zijn dan ook niet representatief voor de arbeidsdeelname van zelfstandigen.

Het aandeel personen met alleen lagere opleiding (lo) en met mbo/havo/vwo is lager dan op grond van CBS-gegevens mag worden verwacht. Het aandeel hbo'ers is in het Arbeidsaanbodpanel aanmerkelijk hoger dan bij de CBS-gegevens.

De vragenlijst is terug te vinden op
[www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/
Arbeidsaanbodpanel_AAP/AAP_documentatie](http://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsaanbodpanel_AAP/AAP_documentatie)

1 Arbeidsparticipatie

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de feitelijke deelname aan het arbeidsproces en de gewenste en feitelijke omvang van de werkweek. In de volgende paragrafen wordt de arbeidsparticipatie besproken in relatie tot een aantal persoons- en huishoudenskenmerken. Vervolgens wordt in paragraaf 1.5 het aantal per week gewerkte uren belicht en in paragraaf 1.6 wordt nagegaan in hoeverre de werkelijke arbeidsomvang in overeenstemming is met de gewenste arbeidsomvang.

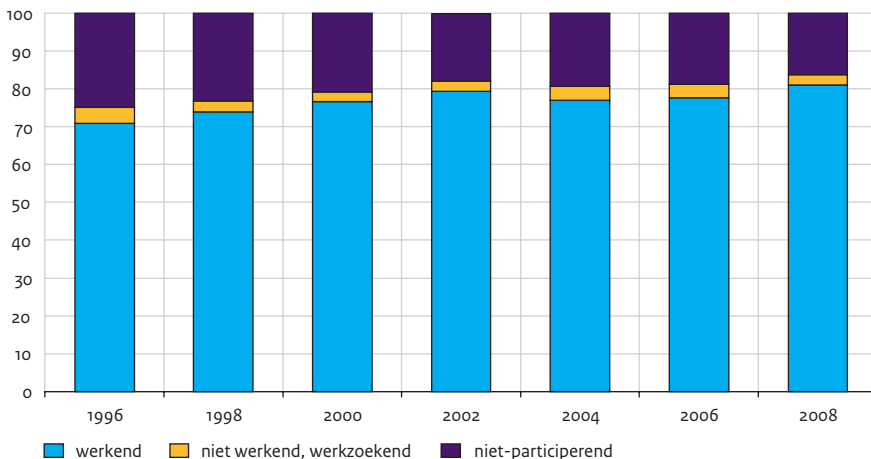
1.2 Bruto en netto gegevens van de arbeidsparticipatie

Het veldwerk voor de dertiende golf van het Arbeidsaanbodpanel vond plaats in het najaar van 2008. De verzamelde gegevens hebben deels betrekking op de peildatum en deels op de periode van twee jaar voorafgaande aan de enquête.

Figuur 1.1 toont de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in het Arbeidsaanbodpanel voor de periode van 1996 tot en met 2008. Uitgangspunt bij deze indeling is de door de respondent aangegeven situatie die zijn of haar situatie op de arbeidsmarkt het best beschrijft.

Figuur 1.1

Arbeidsmarktpositie in het Arbeidsaanbodpanel, 1996-2008 (in procenten)



De respondenten vormen een afspiegeling van de potentiële beroepsbevolking in de leeftijdscategorie van 16 tot 65 jaar. Deze groep kan worden opgedeeld in werkenden en niet-werkenden. De groep werkenden bestaat uit twee deelgroepen: zelfstandigen en mensen die in loondienst werkzaam zijn (werknemers). De groep niet-werkenden kunnen we verder onderverdelen in de hiervoor al genoemde niet-werkende werkzoekenden en de mensen die geen betaald werk hebben en daar ook niet naar op zoek zijn, de niet-participerenden. Bij het beschrijven van de arbeidsdeelname wordt onderscheid gemaakt tussen bruto en netto participatie. Onder bruto participatie verstaan we de mensen die werken of op zoek zijn naar werk, uitgedrukt als percentage van de potentiële beroepsbevolking. Onder netto participatie verstaan we alleen de mensen die betaald werk verrichten uitgedrukt als percentage van de potentiële beroepsbevolking. Hier is het belangrijk om op te merken dat – anders dan in de CBS-definities – geen minimum aan de aanstellingsomvang is gesteld. Ondanks het verschil in definities en de daardoor afwijkende hoogte van het arbeidsparticipatiecijfer geven de cijfers in figuur 1.1 een vergelijkbare ontwikkeling te zien als die van het CBS.

Tabel 1.1 toont de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen in het Arbeidsaanbodpanel. Onder invloed van de slechtere economische omstandigheden was de netto participatiegraad in de periode van 2002 tot 2004 na jaren van aanhoudende stijging licht teruggevallen.

Tabel 1.1

Arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen in het Arbeidsaanbodpanel, 1996-2008 (in procenten)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
<i>Mannen</i>							
Werkend in loondienst	76,4	78,8	79,1	80,1	79,4	80,0	79,5
Werkend als zelfstandige	6,6	6,6	6,9	7,5	6,1	5,5	7,4
Netto participatie (= werkend)	83,0	85,4	86,0	87,6	85,5	85,6	86,9
Niet-werkend werkzoekend	3,1	1,9	2,0	2,2	3,4	2,6	2,1
Bruto participatie	86,3	87,3	88,0	89,8	88,9	88,2	89,0
Niet-participerend	13,9	12,7	12,0	10,2	11,1	11,8	11,0
Potentiële beroepsbevolking	100	100	100	100	100	100	100
<i>Vrouwen</i>							
Werkend in loondienst	53,7	57,9	63,7	66,9	66,0	67,0	70,7
Werkend als zelfstandige	4,8	4,6	4,4	4,5	3,1	4,0	5,4
Netto participatie (= werkend)	58,5	62,5	68,1	71,4	69,1	71,1	76,1
Niet-werkend werkzoekend	5,5	4,2	3,0	3,5	4,2	4,2	3,1
Bruto participatie	64,0	66,7	71,1	74,9	73,3	75,3	79,2
Niet-participerend	36,0	33,3	28,9	25,1	26,7	24,7	20,8
Potentiële beroepsbevolking	100	100	100	100	100	100	100

In de periode van 2004 - 2008 wordt de stijgende lijn van de netto arbeidsparticipatie weer doorgetrokken, met name bij vrouwen. Voor vrouwen komt de bruto arbeidsparticipatie volgens de hier gehanteerde definitie in 2006 voor het eerst uit boven de 75 procent. In 2008 komt de 80 procent in het vizier. Aldus zetten vrouwen als het gaat om participatie hun inhaalrace op mannen onverdroten voort. Door de hier gehanteerde afwijkende definitie van participatiegraad mag dit niet worden geïnterpreteerd als zou de participatiedoelstelling voor vrouwen al bereikt zijn. De werkloosheid onder vrouwen blijkt nog altijd hoger dan die onder mannen en mannen profiteren sneller van het ingezette economische herstel. Bij mannen zet de eerder ingezette daling van het aandeel zelfstandigen niet door en is er in 2008 weer sprake van een duidelijke stijging. Ook bij vrouwen sprake is van een stijging van het percentage zelfstandigen.

1.3 Arbeidsparticipatie en persoonskenmerken

De participatiegraad verschilt niet alleen tussen mannen en vrouwen, maar varieert ook naar enkele andere persoonskenmerken, zoals leeftijd, opleiding en burgerlijke staat. In deze paragraaf nemen wij deze kenmerken onder de loep om te zien of de participatie bij bepaalde groepen afwijkt van de rest, of zich over de jaren anders heeft ontwikkeld.

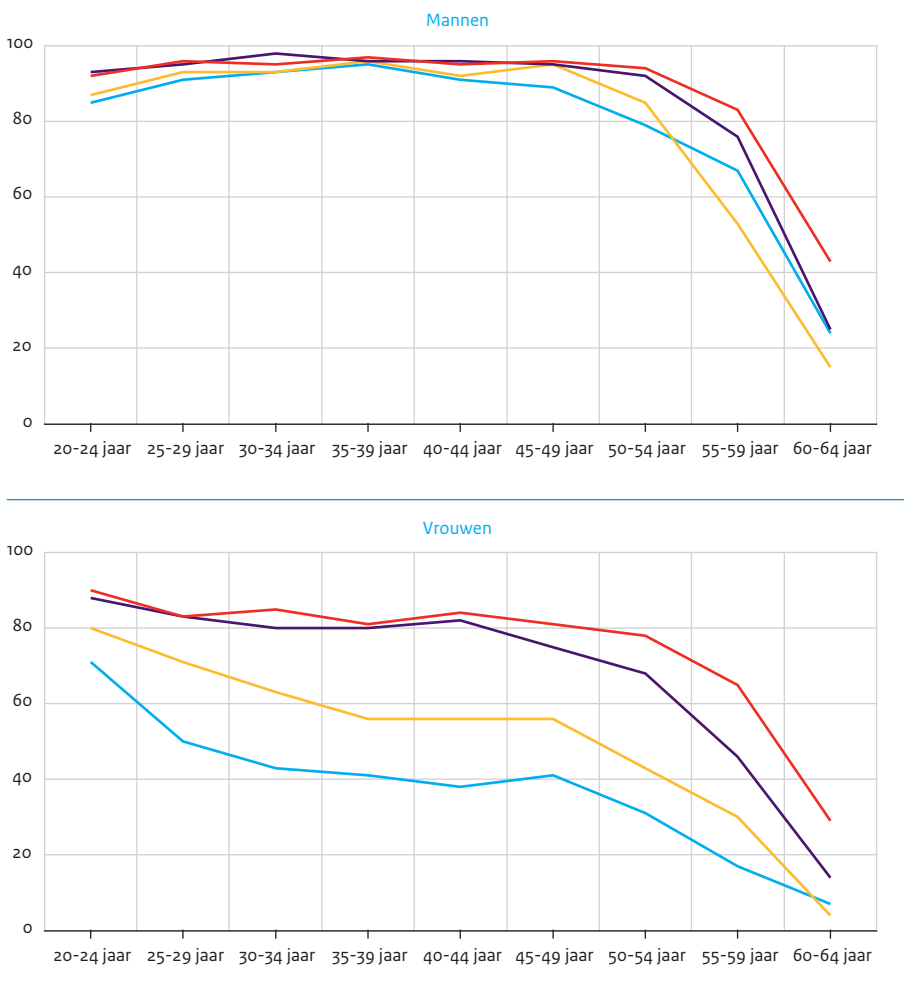
Participatie en leeftijd

Zowel participatie van verschillende leeftijdsgroepen als de ontwikkeling daarin verschillen tussen mannen en vrouwen. Figuur 1.2 geeft een overzicht van de netto participatie naar leeftijd en geslacht op de Nederlandse arbeidsmarkt in de periode 1986-2008. De lijnen in de figuur geven de gemiddelde netto arbeidsparticipatie van opeenvolgende leeftijdsgroepen in een gegeven jaar.

De ingezette trend om langer door te werken is zowel bij de mannen als bij de vrouwen goed zichtbaar. De netto participatie van de 55- tot 59-jarige mannen is 83 procent, een stijging van ruim 30 procentpunten ten opzichte van het laagste punt 1994. In 1994 is de invloed van vervroegde uittredingsmogelijkheden duidelijk zichtbaar in een scherpere daling van de participatiegraad vanaf 55 jaar. In de cijfers van 2008 is duidelijk te zien dat vervroegd uittreden minder vaak voorkomt dan in de jaren negentig van de vorige eeuw. Ook in de leeftijdscategorie 60-64 is de netto participatie van mannen tussen 1994 en 2008 met maar liefst 28 procentpunten gestegen van 15 naar 43 procent. Overigens impliceert dit tegelijkertijd dat nog steeds meer dan de helft van de mannen in die leeftijdsgroep niet participeert.

Figuur 1.2

Netto participatiegraad van mannen en vrouwen in 1986, 1994, 2002 en 2008, naar leeftijd (in procenten)



De vrouwen hebben ook in dit opzicht een inhaalslag gepleegd. De netto participatie onder de 55- tot 59-jarigen was in 2002 iets meer dan 46 procent en in 2008 65 procent.

Participatie en opleiding

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen in de recentere geboortecohorten staat niet los van een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau van opeenvolgende cohorten. In die zin lijkt het verhogen van het opleidingsniveau een belangrijk

instrument bij het vergroten van de arbeidsdeelname en de financiële zelfredzaamheid van groepen waar de arbeidsdeelname achterblijft. Omgekeerd bevorderen betere perspectieven op de arbeidsmarkt de bereidheid om in menselijk kapitaal te investeren. In tabel 1.2 is de netto participatiegraad afgezet tegen het niveau van de hoogst voltooide opleiding. Het verband tussen participatie en opleidingsniveau is sterk, vooral bij vrouwen.

Tabel 1.2

Netto participatiegraden in 1996-2008, naar geslacht en opleidingsniveau (in procenten)

Mannen	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Totaal	83	85	86	88	86	86	87
Lager onderwijs	66	61	67	66	63	69	66
vmbo/mavo	85	83	83	85	82	80	80
mbo/havo/vwo	89	90	89	91	89	88	89
hbo	86	91	89	90	87	89	89
wo	87	91	92	88	88	87	92
Vrouwen	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Totaal	59	63	68	71	69	71	76
Lager onderwijs	34	34	46	37	33	36	39
vmbo/mavo	52	52	53	59	51	54	56
mbo/havo/vwo	72	72	77	77	74	75	79
hbo	81	84	83	84	84	82	86
wo	76	82	81	85	86	91	91

In het trendrapport 2007 werd geconstateerd dat de arbeidsparticipatie onder de lager opgeleiden (vmbo/mavoniveau) de afgelopen jaren was gedaald. Dat laatste lijkt zich vooral bij mannen te hebben voorgedaan. Als mogelijke verklaring werd gegeven dat dit te maken zou kunnen hebben met de slechte conjunctuur van enkele jaren geleden. Juist bij groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zou de in goede tijden verworven positie in slechte tijden het snelst weer verloren gaan, bijvoorbeeld als gevolg van verdringing. Als de conjunctuur weer aantrekt zouden de hoog opgeleiden voorgaan en komen de laagopgeleiden pas aan bod als werkgevers 'niemand anders meer kunnen krijgen'.² Gezien de grote krapte op de arbeidsmarkt in de periode 2006-2008 zou uit deze redenering volgen dat de arbeidsparticipatie van lager opgeleiden in 2008 weer aanzienlijk toegenomen zou moeten zijn. We vinden dit voor mannen in tabel 1.2 niet terug. De arbeidsparticipatie van vmbo/mavo opgeleiden was eind 2008 op het toppunt van de krapte op de arbeidsmarkt bij de mannen gelijk aan die in 2006 en nog altijd lager dan in 2002. Alleen bij de vrouwen is de veronderstelde conjunctuur afhankelijkheid

2 A. Román en J. Schippers (2008), *Inzet van lageropgeleiden op de Nederlandse arbeidsmarkt: werkgevers aan zet*, OSA.

waar te nemen en is er ten opzichte van 2006 een lichte stijging in arbeidsparticipatie van de lager opgeleiden. De verschillen zijn echter klein en zouden ook een gevolg van steekproeffluctuaties kunnen zijn.

Participatie en burgerlijke staat

Relatievorming, -verbreking en het verliezen van een partner hebben allemaal invloed op de mogelijkheid en bereidheid tot deelname op de arbeidsmarkt. Omgekeerd kan het hebben van betaald werk invloed hebben op de mogelijkheden tot relatievorming en is het ook denkbaar dat bepaalde persoonlijke kenmerken zowel van invloed zijn op arbeidsdeelname als op relatievorming. In tabel 1.3 is de gemiddelde participatiegraad verbijzonderd naar burgerlijke staat en geslacht.

Tabel 1.3

Netto participatiegraden in 1996-2008, naar burgerlijke staat en geslacht (in procenten)

Mannen	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Totaal	83	85	86	88	86	86	87
Gehuwd	81	84	87	89	88	86	87
Samenwonend	93	95	97	95	96	92	92
Alleenstaand	89	89	83	85	78	85	86
Gescheiden/weduw.	61	71	47	57	55	55	72
Vrouwen	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Totaal	59	63	68	71	69	71	76
Gehuwd	54	58	66	69	67	68	73
Samenwonend	86	86	90	87	87	83	85
Alleenstaand	79	85	77	81	77	79	84
Gescheiden/weduw.	39	49	43	47	49	64	73

Zowel bij mannen als bij vrouwen is de participatiegraad het hoogst bij samenwonenden. Daarbij dient te worden bedacht dat samenwonenden een gemiddeld jongere groep vormen dan gehuwden. De groep gescheidenen, weduwen en weduwnaars heeft de laagste gemiddelde participatiegraad, maar bij de vrouwen uit deze categorie is de arbeidsdeelname over de hele periode duidelijk toegenomen van 39 procent in 1996 naar 73 procent in 2008. De participatiegraad van vrouwen ligt nu zelfs hoger dan voor mannen in deze categorie. Onduidelijk is waarom de participatiegraad van gescheiden/weduwnaar mannen in de periode 1998-2006 was afgenomen van 71 procent naar 55 procent en in 2008 ineens weer is gestegen naar 72 procent.

Ook is de participatiegraad van gehuwde vrouwen sinds 1996 sterk toegenomen van 54 naar 73 procent.

1.4 Arbeidsparticipatie en de aanwezigheid van kinderen in het huishouden

Vooraf bij vrouwen is de aanwezigheid van jonge kinderen in het huishouden van grote invloed op de beslissing om te werken en de gekozen aanstellingsomvang. Tabel 1.4 geeft een overzicht van de arbeidsparticipatie van personen die getrouwd zijn of samenwonen, uitgesplitst naar het aantal thuiswonende kinderen, de leeftijd van het jongste kind en geslacht. Omdat bij de huishoudens zonder thuiswonende kinderen of met oudere thuiswonende kinderen verhoudingsgewijs meer ouderen zitten en een vergelijking tussen de groepen vertekend zou worden door verschillen in leeftijd en geboortecohort, zijn de cijfers in tabel 1.4 beperkt tot mannen en vrouwen in de leeftijdsgroep van 20 tot 50 jaar.

Het meest opvallende aan de cijfers in tabel 1.4 is dat de netto participatie van mannen vrijwel niet van de aanwezigheid van thuiswonende kinderen afhangt. Dit ligt bij vrouwen duidelijk anders. In de huishoudens zonder thuiswonende kinderen ligt de netto participatie van de vrouwen 10 procentpunten lager dan bij de mannen, maar als er kinderen in het huishouden aanwezig zijn is dit verschil in participatie aanzienlijk groter. Een uitzondering hierop vormt in deze meting de groep vrouwen met één kind onder de 4 jaar. Deze groep vertoont in deze meting met 88 procent een relatief hoge arbeidsparticipatie.

Als het jongste kind jonger dan vier is, maar er in het huishouden twee of meer kinderen zijn, werkt 70 procent van de vrouwen. Met het jongste kind op de basisschool is de participatiegraad van de moeders weer 11 procentpunten hoger. Heeft ook de jongste de middelbare school leeftijd bereikt dan is de participatie 82 procent, nog slechts 3 procentpunten lager dan van vrouwen zonder thuiswonende kinderen. Opvallend is dat we dit beeld niet terugzien als men slechts een kind heeft. Dan neemt de arbeidsparticipatie juist af met het ouder worden van het kind.

Tabel 1.4

Netto arbeidsparticipatie van samenwonenden en gehuwden, 20-50 jaar oud in 2008, naar geslacht en gezinssamenstelling (in procenten)

	geen thuisw. kind	jongste <4 jaar	jongste 4-12 jaar	jongste >12 jaar
<i>Mannen</i>				
geen thuisw. kind	95	.	.	.
1 thuisw. kind	.	94	98	93
2 of meer thuisw. kind	.	98	99	97
<i>Vrouwen</i>				
geen thuisw. kind	85	.	.	.
1 thuisw. kind	.	88	84	77
2 of meer thuisw. kind	.	70	81	82

In het trendrapport 2007 werd geconstateerd dat één kind in de basisschoolleeftijd een groter negatief effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen zou hebben. Dit werd verklaard vanuit de gedachte dat de kinderopvang meer mogelijkheden biedt om werk te combineren met de zorg voor kinderen dan de basisschool. In de cijfers van 2008 zien we dit verschijnsel nauwelijks terug.

Het overheersende beeld is dat ook bij de jongere generaties de komst van kinderen primair door vrouwen wordt opgevangen met een afname in de arbeidsdeelname. In 2008 blijft, net als in alle voorgaande jaren, de participatie van mannen ook gedurende de levensfase waarin hun kinderen worden geboren, (ruim) boven de 90 procent. Wel blijkt uit een vergelijking met eerdere trendrapporten dat de arbeidsdeelname van vrouwen in huishoudens met jongere kinderen over de jaren is toegenomen.

1.5 Overeengekomen arbeidsuren per week

Uiteraard vertelt de participatiegraad maar een deel van het verhaal. Internationaal gezien kent Nederland een uitzonderlijk hoog percentage deeltijdwerkers. Deeltijdwerk is een nauwelijks meer weg te denken verschijnsel op de Nederlandse arbeidsmarkt geworden.

Tabel 1.5

Overeengekomen arbeidsuren per week van werkenden in loondienst, naar geslacht, 1996-2008 (in procenten)

	Aantal overeengekomen arbeidsuren per week				Totaal
	1-11	12-24	25-34	35 of meer	
<i>Mannen</i>					
1996	<1	3	7	89	100
1998	1	3	9	87	100
2000	2	4	9	86	100
2002	1	5	10	84	100
2004	1	3	10	87	100
2006	1	4	10	85	100
2008	1	5	11	84	100
<i>Vrouwen</i>					
1996	14	32	24	30	100
1998	16	37	21	27	100
2000	12	35	22	30	100
2002	10	43	23	24	100
2004	8	44	25	24	100
2006	7	44	25	25	100
2008	6	42	27	25	100

Tabel 1.5 toont het percentage van de in loondienst werkende mannen en vrouwen dat een deeltijdbaan heeft. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen grote deeltijdbanen (gemiddeld 25 tot en met 34 uren per week), middelgrote deeltijdbanen (12 tot en met 24 uren) en kleine deeltijdbanen (minder dan 12 uren). Vanaf gemiddeld 35 uren per week wordt een baan als voltijdbaan gezien. Bij mannen is er in de loop der jaren nauwelijks variatie in het aandeel voltijders en deeltijders in de verschillende categorieën. Bij vrouwen zien we over de jaren dat de kleine deeltijdbaan van minder dan 12 uur duidelijk op zijn retour is, ten gunste van de middelgrote en grote deeltijdbanen. Het aandeel vrouwen dat een baan heeft van meer dan 24 uur schommelt al jaren rond de 50 procent. Het percentage vrouwen met een voltijdbaan lag in 2008 nog altijd lager dan aan het eind van de vorige eeuw.

In het algemeen geldt dat hogere opleidingen langer duren en een hogere investering eisen. Om deze investering terug te verdienen is het te verwachten dat de aanstellingsomvang groter is naarmate het opleidingsniveau hoger is. Daarnaast zijn banen waarvoor een hogere opleiding vereist is vaak zowel inhoudelijk als financieel aantrekkelijker.

Tabel 1.6 laat zien dat bij vrouwen de relatie tussen opleidingsniveau en aanstellingsomvang sterk is. Dit beeld is over de afgelopen jaren betrekkelijk stabiel.

Tabel 1.6

Aanstellingsomvang van vrouwelijke werknemers naar opleidingsniveau, 2008 (in procenten)

	1-11 uur per week	12-24 uur per week	25-34 uur per week	35+ uur per week	
Totaal	6	42	27	25	100
Lager onderwijs	10	48	26	16	100
vmbo/mavo	12	53	23	12	100
mbo/havo/vwo	6	48	22	24	100
hbo	3	37	31	29	100
wo	2	22	38	39	100

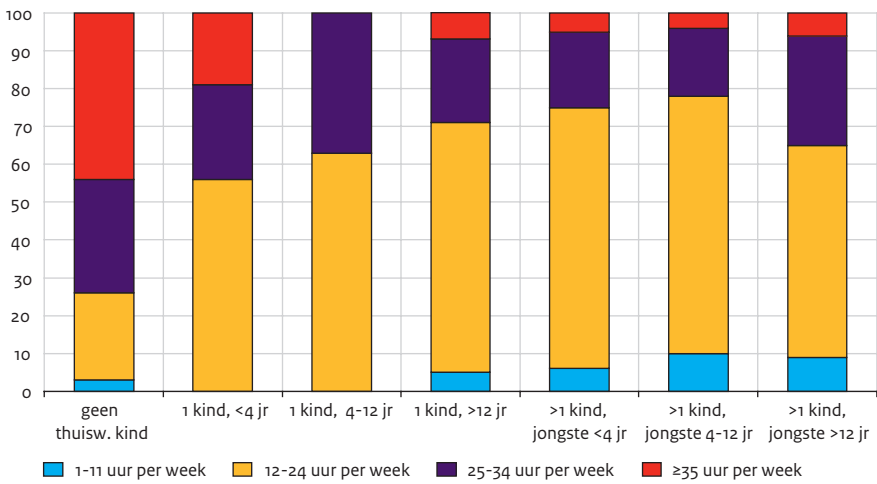
Heeft in 2008 bijna de helft van de in loondienst werkzame vrouwen een kleine of middelgrote deeltijdbaan, bij vrouwen met een universitaire opleiding geldt dat slechts voor een kwart. Driekwart van de vrouwen met een wetenschappelijke opleiding werkt 25 of meer uren per week. Kleine deeltijdbanen komen bij hen nauwelijks voor. Omgekeerd werken vrouwen met een laag opleidingsniveau zelden in een voltijdbaan. Opvallend is dat van de vrouwen met een hbo-opleiding 40 procent minder dan 24 uur per week werkt. Binnen deze opleidingscategorie is de spreiding qua werkuren verreweg het grootst.

De zorg voor jonge kinderen kan mensen plaatsen voor de keuze om wel of niet (tijdelijk) te stoppen met werken, maar ook het aanpassen van de omvang van hun aanstelling is

een optie. In figuur 1.3 is voor werkende samenwonende en gehuwde vrouwen in de leeftijd van 20 tot 50 jaar aangegeven hoe de omvang van de werkweek met de gezinssituatie samenhangt, onderverdeeld in het percentage met kleine, middelgrote en grote deeltijdbanen, en voltijdbanen.

Figuur 1.3

Participatie in voltijd- en deeltijdbanen van samenwonende en gehuwde vrouwen, 20-50 jaar oud, in 2008, naar gezinssamenstelling (in procenten)



Uit figuur 1.3 blijkt dat van de vrouwen zonder thuiswonende kinderen driekwart werkzaam is in een voltijdbaan (44 procent) of een grote deeltijdbaan (30 procent). Slechts een kwart werkt in een deeltijdbaan van minder dan 24 uur per week. Dit beeld kantelt volledig zodra er thuiswonende kinderen zijn. Een baan van tussen de 12 en 24 uur per week lijkt dan de norm te worden. Na de komst van het eerste kind werkt nog slechts 20 procent van de vrouwen in een voltijdbaan. Naarmate er meer kinderen zijn of als de kinderen ouder zijn neemt dit percentage nog verder af tot rond de 5 procent voltijd werkende vrouwen en 18 procent in grotere deeltijdbanen (25-34 uur) werkende vrouwen.

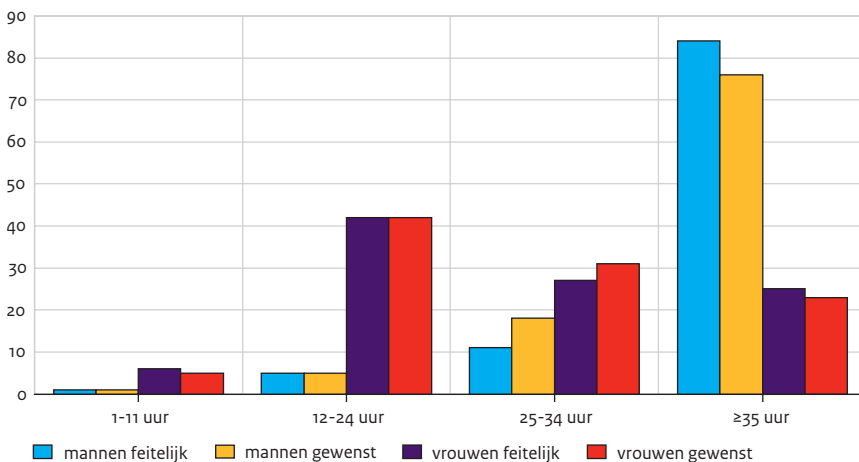
1.6 Feitelijke en gewenste werkweekomvang

Het aantal uren dat mensen volgens hun contract gemiddeld per week werken kan uiteraard afwijken van de gewenste aanstellingsomvang. In deze paragraaf wordt nagegaan hoe vaak er op dit punt sprake is van een discrepantie en hoe groot die discrepantie dan is. Onder de feitelijke aanstellingsomvang verstaan we het aantal contractueel overeengekomen uren dat mensen gemiddeld per week geacht worden te werken. Betaald en onbetaald overwerk blijven dus buiten beschouwing. Deze onderwerpen komen in hoofdstuk 6 aan de orde.

Figuur 1.4 geeft de verdeling van de feitelijke contractuele en de gewenste aanstellingsomvang voor in loondienst werkzame mannen en vrouwen. Net als in eerdere jaren zien we ook in 2008 op dit punt nog een zeer groot verschil tussen mannen en vrouwen. Slechts één kwart van de vrouwen wil een voltijdbaan.

Figuur 1.4

Feitelijk en gewenst aantal uren per week van werknemers in 2008, naar geslacht (in procenten)

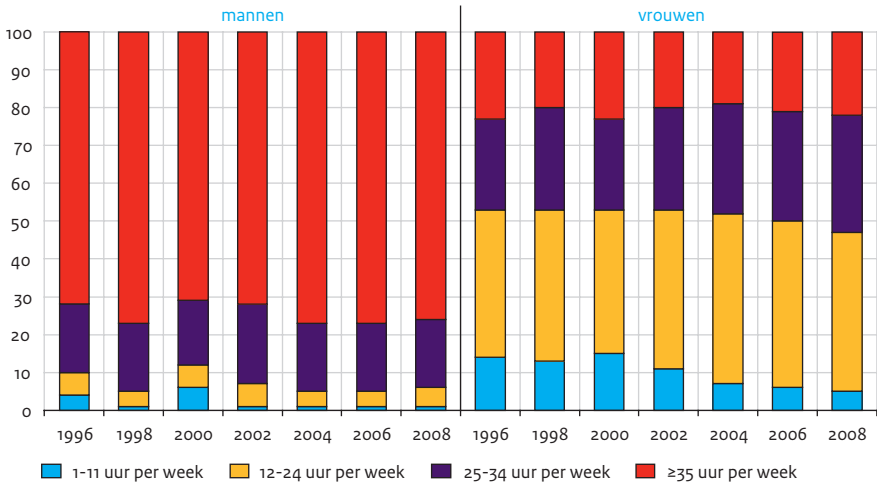


Omgekeerd wil nog geen kwart van de mannen een deeltijdbaan. En wil de man al een deeltijdbaan, dan moet het wel een grote zijn, terwijl bij vrouwen juist de middelgrote deeltijdbaan favoriet is. Het is ook opvallend dat zowel bij mannen als bij vrouwen het feitelijke percentage voltijdbanen hoger is dan het gewenste. Voor de grote deeltijdbanen geldt het omgekeerde: in werkelijkheid komen deze minder vaak voor dan mannen en vrouwen willen. Bij de kleinere deeltijdbanen komen het feitelijke en het gewenste percentage beter overeen.

Figuur 1.5 laat zien dat de voorkeuren van zowel mannen als vrouwen sinds 2000 tamelijk stabiel zijn. Er zijn twee uitzonderingen: de kleine deeltijdbanen verliezen terrein, ook bij vrouwen. Bij hen groeit de populariteit van de wat grotere deeltijdbanen, terwijl het bij mannen de voltijdbanen zijn die zich in een (hernieuwde) populariteit kunnen verheugen. Deze toename in populariteit van voltijd werk heeft zich met name tussen 2002 en 2004 voorgedaan, waarna het zich weer heeft gestabiliseerd op rond de 77 procent gewenste voltijdbanen bij mannen. Mannen zijn nauwelijks geïnteresseerd in de kleine en middelgrote deeltijdbanen (5 procent).

Figuur 1.5

Gewenst aantal arbeidsuren per week van werknemers in 1996-2008, naar geslacht (in procenten)

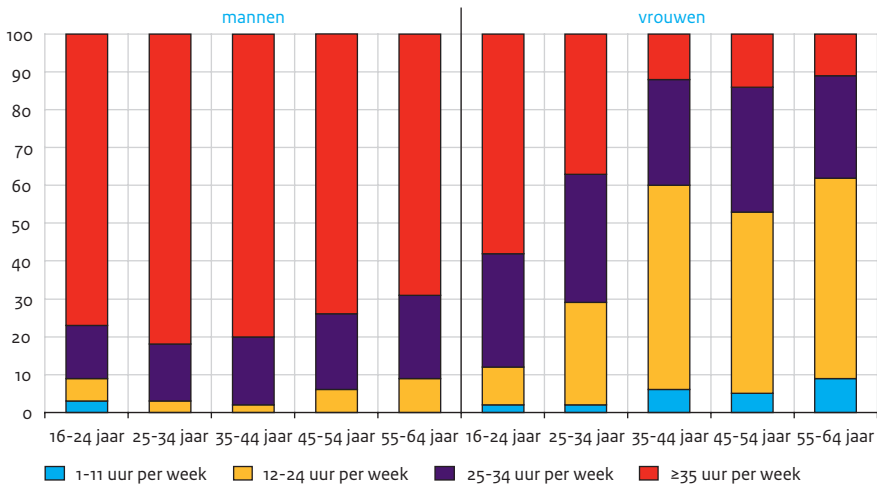


In Figuur 1.6 zijn de voorkeuren met betrekking tot de aanstellingsomvang voor verschillende leeftijdsgroepen weergegeven.

Kleine deeltijdbanen zijn bij alle leeftijdsgroepen het minst in trek. De relatieve voorkeur voor voltijd- en deeltijdbanen vertoont een zekere samenhang met leeftijd. In figuur 1.3 zagen we reeds dat de zorg voor kinderen samen gaat met een toename van de deeltijdaanstellingen. Dit is vooral te verwachten in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 44 jaar, de levensfase waarin jonge kinderen aanwezig zijn in het huishouden. We zien dit het duidelijkst in de leeftijdscategorie van 35 tot 45 jaar, en zoals verwacht aanmerkelijk meer bij vrouwen dan bij mannen. Bij mannen gaat het daarbij vooral om een voorkeur voor een grote deeltijdbaan, bij vrouwen vooral om een voorkeur voor een middelgrote deeltijdbaan; de voorkeur voor een grote deeltijdbaan is in die levensfase bij vrouwen juist betrekkelijk laag. Bij mannen neemt de voorkeur voor een grote deeltijdbaan wel toe met de leeftijd, maar blijft ook bij de oudste leeftijdscategorie bescheiden van omvang (22 procent). Een voltijdbaan wordt nog steeds geambieerd door 69 procent van de werkende mannen in deze leeftijdsgroep. Van de werkende vrouwen in de oudste leeftijdscategorie ambieert slechts 11 procent een voltijdbaan en 27 procent een grote deeltijdbaan.

Figuur 1.6

Gewenst aantal arbeidsuren per week in 2008, naar leeftijd en geslacht (werknemers, in procenten)



In het trendrapport 2007 gaf van de mannen in de leeftijd van 55-64 jaar 61 procent aan (nog) voltijd te willen werken. Achtentwintig procent had een voorkeur voor een baan van 25-34 uur per week. Bij vrouwen in deze leeftijdscategorie lagen deze percentages op respectievelijk 13 en 27 procent. De kennelijk aanwezige behoefte om de arbeidsloopbaan af te sluiten door geleidelijk aan minder uren te gaan werken, die op basis hiervan in het trendrapport 2007 (nog) werd geconstateerd, lijkt op basis van de gegevens van 2008 afgenomen.

Tabel 1.7 geeft een overzicht van de mate waarin voor werknemers de wensen met betrekking tot het aantal arbeidsuren overeenstemmen met het gerealiseerde aantal uren. Onder discrepanties verstaan we in dit verband niet een uurtje meer of minder willen werken, maar verschillen tussen de voltijd/deeltijdcategorieën zoals die in het voorgaande zijn gebruikt. Op de diagonaal is zichtbaar welk percentage van de personen een bepaalde aanstellingsomvang heeft en daar ook tevreden mee is. Onder de diagonaal staan de werknemers die, met inlevering van loon,³ minder zouden willen werken; boven de diagonaal prefereert men een grotere aanstelling.

Van de mannen is bijna 90 procent tevreden over het overeengekomen aantal uren. Ruim driekwart van de mannen heeft een werkweekomvang van 35 uur en meer en wil dat ook zo houden. Slechts 1 procent wil meer werken. Bijna 9 procent wil minder uren werken. Het betreft hier bijna allemaal voltijders die een grote deeltijdbaan prefereren. Van de mannen die 25- tot 34-uur per week willen werken, doet ongeveer de helft dat daad-

3 In de vraagstelling is benadrukt dat bij een aanpassing van de aanstellingsomvang het arbeidsinkomen navenant verandert.

werkelijk, maar de andere helft niet. De meerderheid daarvan werkt in een voltijdbaan. Van de vrouwen in loondienst is 87 procent werkzaam in een baan met de geprefereerde omvang; 6 procent wil een grotere baan, 7 procent een kleinere. Ook is hier de groep voltijders die liever een grote deeltijdbaan heeft daarbinnen het grootst (4,6 procent).

Tabel 1.7

Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek in uren, 2008, naar geslacht (als percentage van de werkenden in loondienst)

Gewenst		1-11 uur per week	12-24 uur per week	25-34 uur per week	35+ uur per week
Overeengekomen					
Mannen	1-11 uur	0,5	0,1	0,1	0,1
	12-24 uur	0,1	4,1	0,3	0,3
	25-34 uur		0,4	10,1	0,2
	35+ uur		0,5	7,8	75,7
Vrouwen	1-11 uur	4,4	1,0	0,2	
	12-24 uur	0,2	38,7	2,2	0,8
	25-34 uur	0,1	1,7	23,6	1,7
	35+ uur		0,5	4,6	20

Over de jaren is het percentage mannen en vrouwen dat tevreden is met de feitelijke aanstellingsomvang geleidelijk gestegen. Bij de mannen van 81 procent in 2000 tot 90 procent in 2008, bij de vrouwen van 78 procent in 2000 tot 87 procent in 2008.

1.7 Samenvatting

De toename in arbeidsparticipatie die reeds in het trendrapport 2007 werd gesignaleerd heeft zich in de periode 2006-2008 doorgezet. Dit geldt het sterkste voor vrouwen.

In 2008 komt vervroegd uitreden minder vaak voor dan in de jaren negentig van de vorige eeuw. In de leeftijdscategorie 60-64 is de netto participatie van mannen tussen 1992 en 2008 aanzienlijk gestegen, maar nog steeds participeert meer dan de helft van de mannen in die leeftijdsgroep niet. De arbeidsparticipatie van vrouwen van 60-64 jaar blijft ook in 2008 laag.

Het verband tussen participatie en opleidingsniveau is sterk, vooral bij vrouwen en lijkt in de afgelopen jaren eerder sterker dan zwakker geworden. Met name voor de groep hoogst opgeleide vrouwen is de participatiegraad in 2008 flink gestegen.

Bij vrouwen zien we over de jaren dat de kleine deeltijdbaan van minder dan 12 uur duidelijk op zijn retour is, ten gunste van de middelgrote en grote deeltijdbanen. Het aandeel vrouwen dat een baan heeft van meer dan 24 uur schommelt al jaren rond de 50 procent. De relatie tussen aanstellingsomvang en opleidingsniveau is sterk. Lager

opgeleide vrouwen werken vooral in kleine tot middel grote deeltijdbanen, terwijl academisch geschoolde vrouwen vooral in grote deeltijdbanen of voltijds werken. Van de vrouwen zonder thuiswonende kinderen is driekwart werkzaam in een voltijd-baan of een grote deeltijdbaan. Slechts een kwart werkt in een deeltijdbaan van minder dan 24 uur per week. Dit beeld kantelt volledig zodra er thuiswonende kinderen zijn. Een baan van tussen de 12 en 24 uur per week lijkt dan de norm te worden. Na de komst van het eerste kind werk nog slechts 20 procent van de vrouwen in een voltijdbaan. Naar-mate er meer kinderen zijn of als de kinderen ouder zijn neemt dit percentage nog verder af tot rond de 5 procent voltijd werkende vrouwen en 18 procent in grotere deeltijdbanen werkende vrouwen. Bij vrouwen waarvan het jongste kind de basisschool heeft verlaten is de omvang van de baan weer iets groter.

Ruim driekwart van de mannen werkt voltijds en wil dat ook zo houden. Slechts 1 pro-cent van de mannen wil meer werken. Bijna 9 procent wil minder uren werken. Het betreft hier bijna allemaal voltijders die een grote deeltijdbaan prefereren. Van de mannen die in een grote deeltijdbaan willen werken, doet ongeveer de helft dat daad-werkelijk, maar de andere helft niet. De meerderheid daarvan werkt in een voltijdbaan. Van de vrouwen in loondienst wil 6 procent een grotere baan en 7 procent een kleinere. Ook is hier de groep voltijders die liever een grote deeltijdbaan heeft het grootst.

Bij mannen neemt de voorkeur voor een grote deeltijdbaan wel toe met de leeftijd, maar blijft ook bij de oudste leeftijdscategorie bescheiden van omvang (22 procent). Een vol-tijdbaan wordt nog steeds geambieerd door 69 procent van de werkende mannen in deze leeftijdsgroep.

Van de werkende vrouwen in de oudste leeftijdscategorie ambieert slechts 11 procent een voltijdbaan en 27 procent een grote deeltijdbaan.

2 Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag

2.1 Inleiding

Na in het eerste hoofdstuk de arbeidsparticipatie in brede zin te hebben bekeken, komt in dit hoofdstuk de dynamiek van het arbeidsmarktgedrag van de (potentiële) beroepsbevolking aan de orde. De dynamiek op de arbeidsmarkt vertaalt zich letterlijk in een komen en gaan van nieuwkomers (schoolverlaters en arbeidsmigranten), herintreders (van perioden van non-participatie, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid) en uit-treders (naar pensionering, non-participatie, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid). Het grootste deel van de verschuivingen in arbeidsmarktposities vindt plaats door wisselingen van werk naar werk, dus van betaalde baan naar een andere betaalde baan. Dit type mobiliteit is belangrijk voor werknemers om hun voorkeuren en wensen voor hun werk en loopbaan te realiseren. Voor werkgevers is vooral van belang een goed evenwicht in hun personele bezetting te bewerkstelligen en te handhaven door middel van natuurlijk verloop en rekrutering.

Bij het verzamelen van de data voor het trendrapport 2007 begonnen de eerste tekenen van arbeidsmarktkrapte al zichtbaar te worden: de vraag naar arbeid was aan het toenemen terwijl het aanbod van arbeid niet navenant steeg. De gedachte is dat in perioden van arbeidsmarktkrapte werknemers meer keuzemogelijkheden hebben om betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden elders te zoeken. Krapte zou dan in eerste instantie leiden tot meer dynamiek bij werknemers met gewenste en gewilde opleidingen en ervaring. Tegelijkertijd zouden werkgevers vanwege diezelfde arbeidskrapte minder geneigd zijn om personeel af te stoten dat eventueel wat minder goed functioneert en ook 'minder geëquipeerden' inhuren. De meting voor het trend rapport 2009 vond eind 2008 plaats. De meetperiode beslaat een periode waarin de arbeidskrapte verder was toegenomen (2007) gevolgd door de eerste voelbare signalen van de mondiale economische terugval als gevolg van de financiële crisis vanaf september 2008.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. De transities naar, binnen en uit de arbeidsmarkt worden eerst globaal gepresenteerd in paragraaf 2.2. In paragraaf 2.3 wordt de externe baan- en functiemobiliteit besproken. Paragraaf 2.4 bevat een uiteenzetting van het zoekgedrag van werknemers, dus werkenden op zoek naar een andere baan en paragraaf 2.5 belicht het zoekgedrag van personen die nu niet werkzaam zijn. De conclusies sluiten het geheel af in paragraaf 2.6

2.2 De dynamiek van de arbeidsmarkt

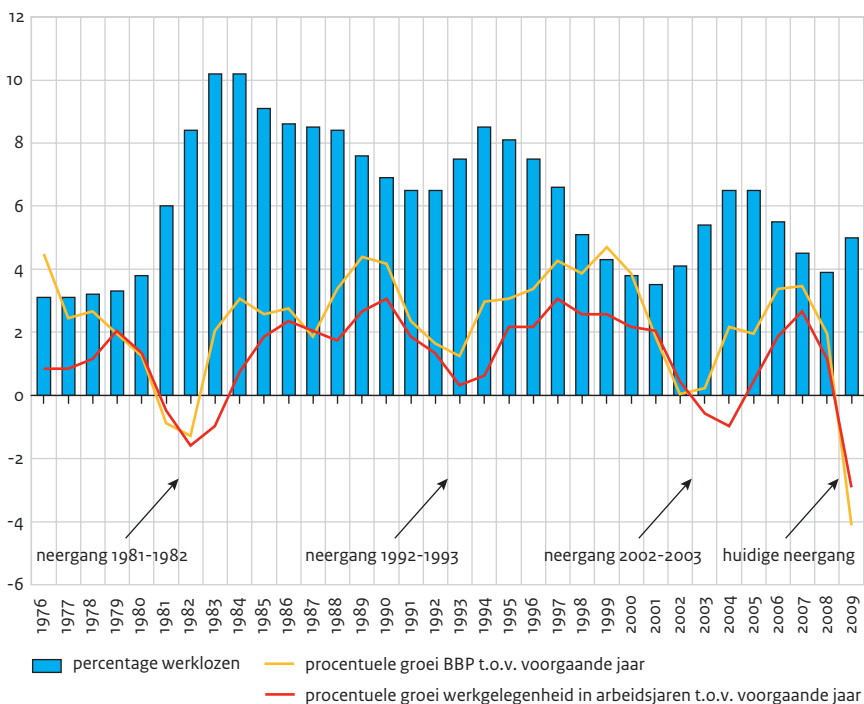
De dynamiek op de arbeidsmarkt is sterk verweven met de economische conjunctuur. Met deze verbondenheid dient rekening gehouden te worden als de resultaten van verschillende panelmetingen worden vergeleken. Het is dan voor de interpretatie van de gevonden verschillen van belang in welke fase van de conjunctuur men zich op het

meetmoment bevindt om te kunnen beoordeling of er sprake lijkt van structurele veranderingen of dat het om conjuncturele schommelingen gaat.

Om deze reden wordt in figuur 2.1 de economische ontwikkeling van 1976-2009 gepresenteerd.

Figuur 2.1

Procentuele groei van het bbp en het aantal werkzame personen, en ontwikkeling van het werkloosheidspercentage, 1976-2009



Bron: CBS (StatLine: Nationale rekeningen en Historische reeks geregistreerde werkloosheid en Beroepsbevolking) SCP-bewerking⁴

Tabel 2.1 geeft op basis van de paneldata een globale indruk van de bewegingen in, op en uit de arbeidsmarkt tussen 1998 en 2008. Het betreft steeds de vergelijking van de situatie van dezelfde personen op twee opeenvolgende peilmomenten (1998-2000, 2000-2002, 2002-2004, 2004-2006 en 2006-2008).

4 Uit: Edith Josten: *Minder werk voor laagopgeleiden?*, SCP, 2010

De overstap naar betaald werk door werkzoekenden was in de periode 2004-2006 iets minder vlot gegaan dan gedurende de twee jaar daarvoor ondanks de aantrekkelijke economie. In de periode 2006-2008 is dit weer iets aangetrokken, maar het blijft binnen het panel onder het niveau van 2002-2004. Van de werkzoekenden zonder baan in 2002 had 52 procent werk in 2004. Dit cijfer was overigens opmerkelijk omdat in die periode juist sprake was van een economische neergang, een krimp in de werkgelegenheid en een toename van de werkloosheid.⁵ Van de werkzoekenden zonder baan in 2004 had 46 procent in 2006 werk gevonden. Van de werkzoekenden zonder baan in 2006 had 49 procent in 2008 werk gevonden. Naast de toename van het percentage werkzoekenden dat na twee jaar werk heeft gevonden is echter ook het percentage mensen dat in de vorige meting nog werkzoekend was, maar nu niet-participerend is toegenomen. De toename van het percentage niet-participerenden onder voormalig werklozen doet zich al enkele jaren voor en is gestegen van 11 procent in 2000 naar 21 procent in 2008.

Tabel 2.1

Transities op de arbeidsmarkt tussen twee meetmomenten, 1998-2008 (rijpercentages)

	Arbeidsmarktpositie in 2000		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 1998			
Werkzoekend zonder baan	34	55	11
Werkzaam	1	95	4
Niet-participerend	1	17	82
	Arbeidsmarktpositie in 2002		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 2000			
Werkzoekend zonder baan	47	40	13
Werkzaam	2	94	4
Niet-participerend	1	10	89
	Arbeidsmarktpositie in 2004		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 2002			
Werkzoekend zonder baan	33	52	15
Werkzaam	2	94	4
Niet-participerend	7	13	80

5 Over de andere jaren volgen de ontwikkelingen binnen de paneldata met betrekking tot de overgang werkloos-werkend de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Alleen de periode 2002-2004 wijkt hier vanaf. Mogelijk is dit een gevolg van een steekproeftoevalligheid.

Tabel 2.1 (Vervolg)

	Arbeidsmarktpositie in 2006		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 2004			
Werkzoekend zonder baan	38	46	16
Werkzaam	1	94	4
Niet-participerend	4	19	77
	Arbeidsmarktpositie in 2008		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 2006			
Werkzoekend zonder baan	30	49	21
Werkzaam	1	96	3
Niet-participerend	4	15	81

De transitie van niet-participerend naar werkzaam volgt in grote lijn de ontwikkeling in de werkgelegenheid. Al is ook op dit punt de meting 2002-2004 afwijkend van het algemene beeld door een toename van de participatie ten tijde van krimp in de werkgelegenheid.

Een indicatie van de mobiliteit van werknemers vormt het gemiddelde aantal jaren dat zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn. Tabel 2.2 geeft een overzicht van de verdeling van het aantal dienstjaren naar sector.

Tabel 2.2

Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever in 2008, naar sector

	<5 jaar	5 t/m 10 jaar	> 10 jaar
Totaal	42	22	36
Industrie en landbouw	38	18	45
Bouwnijverheid	38	21	42
Handel, horeca en reparatie	46	25	30
Transport	37	23	40
Zakelijke dienstverlening	51	21	28
Zorg en welzijn	41	25	34
Overige dienstverlening	45	16	39
Overheid	34	23	43
Onderwijs	35	26	39

In het panel werkt 42 procent van de werknemers op het moment van interviewen minder dan 5 jaar bij hun huidige werkgever, 22 procent van de werknemers werkt tussen de 5 en de 10 jaar bij de huidige werkgever en 36 procent werkt langer dan 10 jaar voor hetzelfde bedrijf. Tussen sectoren bestaan opvallende verschillen. Het eerste in het oog springende feit is dat in de sector industrie het grootste deel (45 procent) van de werk-

nemers al langer dan 10 jaar bij hetzelfde bedrijf werkt. De overheid komt op de tweede plaats met 43 procent van haar personeel dat langer dan 10 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever en de Bouwnijverheid op de derde plaats. De sector met het naar verhouding kortst zittende personeel is de sector zakelijke dienstverlening. Daar is 51 procent nog geen 5 jaar werkzaam bij dezelfde werkgever. In de sector handel, horeca en reparatie en in de sector overige dienstverlening werkt rond de 45 procent van de werknemers minder dan 5 jaar bij zijn/haar huidige werkgever.

Ook zonder van werkgever te veranderen, kunnen werknemers mobiel zijn op de arbeidsmarkt, namelijk door bij de eigen werkgever een andere functie te aanvaarden. Als de gemiddelde functieduur sterk afwijkt van het gemiddelde aantal jaren bij de huidige werkgever is er kennelijk sprake van een gemiddeld genomen sterke interne mobiliteit.

Tabel 2.3 geeft een overzicht van het aantal jaren dat werknemers werkzaam zijn in dezelfde functie bij hun huidige werkgever.

Tabel 2.3

Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever in huidige functie in 2008, naar sector

	≤5 jaar	>5 jaar
Totaal	61	39
Industrie en landbouw	57	43
Bouwnijverheid	51	49
Handel, horeca en reparatie	63	37
Transport	54	46
Zakelijke dienstverlening	72	28
Zorg en welzijn	59	41
Overige dienstverlening	60	40
Overheid	63	37
Onderwijs	51	49

De verdeling voor de hele economie laat zien dat 39 procent van de werknemers langer dan 5 jaar werkzaam in dezelfde functie is. Weer blijkt dat de sector zakelijke dienstverlening de sterkste mobiliteit van werknemers kent met het hoogste percentage van het personeel dat nog slechts kort in de huidige functie werkt. De bouwsector en het onderwijs hebben het hoogste percentage werknemers dat langer dan 5 jaar werkzaam is in dezelfde functie (49 procent).

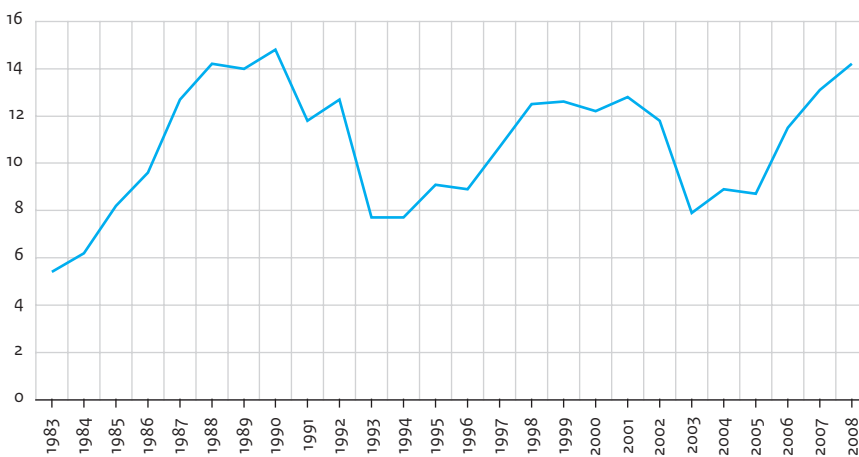
2.3 Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit

In deze paragraaf wordt meer in detail ingegaan op de mobiliteit. Onder externe baanmobiliteit verstaan we daarbij alle baanwisselingen van werkenden voor zover die gepaard zijn gegaan met een verandering van werkgever. Als een baanverandering

gepaard gaat met een werkloosheidsperiode van minder dan een maand wordt deze ook meegeteld als baan-baan verandering en niet als een transitie naar en vanuit werkloosheid. Naast externe mobiliteit wordt ook nader gekeken naar het wisselen van functie terwijl men in dienst blijft bij de huidige werkgever de interne functiemobiliteit binnen de organisaties.

Figuur 2.2

Externe baanmobiliteit, 1983-2008 (als percentage van het aantal werkenden, jaargemiddelde)



Figuur 2.2 laat zien dat externe baanmobiliteit een sterk conjunctureel verloop vertoont. De mobiliteitscijfers bewegen mee met het verloop van de economische cyclus. Opwaartse bewegingen in de economie – groei – worden weerspiegeld door de groei in externe baanmobiliteit. De baanmobiliteit daalde in het begin van de jaren negentig alvorens weer te gaan stijgen tot de volgende economische dip na de eeuwwisseling. Sinds 2003 is een herstel zichtbaar dat zich vanaf 2005 sterk heeft doorgezet. Het is te verwachten dat de externe baanmobiliteit als gevolg van de crisis na 2008 weer zal zijn afgenomen.

De externe mobiliteit is met acht procentpunt toegenomen (naar 28 procent in een periode van 2 jaar) sinds de vorige peiling en de functiemobiliteit is stabiel gebleven op rond de 19 procent. Lag in 2004 en 2006 de externe- en interne mobiliteit nog op ongeveer hetzelfde niveau, in 2008 is de externe mobiliteit duidelijk hoger dan de interne mobiliteit.

Tabel 2.4 biedt een overzicht van de externe baanmobiliteit en de functiemobiliteit over de periodes (2002-2004, 2004-2006 en 2006-2008), uitgesplitst naar sekse, leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 2.4

Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden 2004-2008¹

	Externe baanmobiliteit in afgelopen 2 jaar			Functiemobiliteit in afgelopen 2 jaar		
	2004	2006	2008	2004	2006	2008
Totaal	17	20	28	17	18	19
<i>Geslacht</i>						
Man	16	18	27	17	18	17
Vrouw	19	22	28	17	19	20
<i>Leeftijd</i>						
16-24 jaar	46	51	64	26	29	27
25-34 jaar	29	31	43	24	26	24
35-44 jaar	14	19	26	18	18	21
45-54 jaar	8	12	17	12	13	15
55-64 jaar	4	9	11	7	10	8
<i>Opleidingsniveau</i>						
Lager onderwijs	14	15	22	11	2	9
vmbo/mavo	14	18	20	12	12	10
mbo/havo/vwo	17	19	29	17	18	19
hbo	19	21	28	19	21	22
wo	24	27	34	25	27	26

1 Door een wijziging in de manier van dataverzameling zijn gegevens van eerdere jaren niet vergelijkbaar.

Vrouwen tonen zich in tegenstelling tot eerdere jaren nauwelijks mobieler dan mannen wanneer het gaat om het veranderen van werkgever. Daarentegen waren ze in de periode 2006-2008 wel mobieler dan mannen op het punt van interne functiemobiliteit. Jonge werknemers zijn eerder geneigd van werkgever te veranderen dan oudere werknemers. Bijna tweederde van de jongste werknemers (16 tot 24 jaar) is van werkgever veranderd gedurende de laatste twee jaar, in vergelijking met 11 procent van de werknemers van 55 tot 64 jaar. Sinds 2004 is er wel een duidelijke toename te zien in de externe mobiliteit van de oudste leeftijdsgroepen (≥ 45 jaar). Door het ontbreken van goed vergelijkbare cijfers uit eerdere jaren kan niet worden aangegeven of het hier om een structurele of een conjuncturele ontwikkeling gaat, al lijkt een conjuncturele component zeker aanwezig. In de oudste leeftijdscategorieën ligt de omvang van de externe baanmobiliteit en de interne functiemobiliteit in dezelfde orde van grootte.

Voor de verdeling naar opleidingsniveau blijft een positief verband bestaan tussen enerzijds opleiding en anderzijds zowel externe mobiliteit als functiemobiliteit.

Tabel 2.5

Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden in 2002-2008, naar kenmerken van huidige werkgever (als percentage van het aantal werkenden met het betreffende kenmerk)

	Externe baanmobiliteit in afgelopen 2 jaar			Functiemobiliteit in afgelopen 2 jaar		
	2004	2006	2008	2004	2006	2008
Totaal	17	20	28	17	18	19
<i>Aantal werknemers in vestiging</i>						
1-9 werknemers	25	27	32	12	13	8
10-19 werknemers	19	26	29	12	11	15
20-99 werknemers	16	23	27	16	17	22
100-199 werknemers	11	16	29	23	17	18
200 of meer werknemers	12	15	24	21	24	23
<i>Sector</i>						
Landbouw	27	27	18	14	9	21
Industrie	14	17	30	15	16	16
Bouwnijverheid	16	16	30	13	11	10
Handel, horeca en reparatie	18	27	30	16	15	20
Transport	19	21	21	15	23	13
Zakelijke dienstverlening	21	26	34	22	19	22
Zorg en welzijn	16	17	26	16	18	18
Overige dienstverlening	16	24	27	12	14	16
Overheid	10	13	22	23	29	30
Onderwijs	16	16	20	12	17	16

Tabel 2.5 geeft de externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden voor de drie perioden weer naar de kenmerken van de huidige werkgever.

Voor de periode 2006-2008 is de externe baanmobiliteit ten opzichte van de voorafgaande periode over vrijwel de gehele linie toegenomen. Forse toename van de externe mobiliteit zien we bij werknemers in de grote bedrijven. De externe mobiliteit bij kleinere bedrijven blijft naar verhouding wel groter dan in grote bedrijven. Grotere bedrijven hebben intern meer mogelijkheden voor functieverandering dan kleinere organisaties. De landbouwsector is de enige sector waar sprake was van een afname van de externe mobiliteit. Wel zien we in deze sector een toename van de interne functiemobiliteit.

De interne mobiliteit kan het gevolg zijn van een promotie naar een hogere functie, een overplaatsing naar een gelijkwaardige functie, of zelfs een demotie naar een lagere functie. Deze driedeling van functiemobiliteit wordt in tabel 2.6 gepresenteerd, uitgesplitst naar sekse, leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 2.6

Interne functieverandering bij huidige baan, naar persoonskenmerken, 2004-2008 (als percentage van werkenden met een functieverandering bij huidige werkgever)

	Nieuwe functie op hoger niveau			Nieuwe functie op gelijk niveau			Nieuwe functie op lager niveau		
	2004	2006	2008	2004	2006	2008	2004	2006	2008
Totaal	45	57	64	49	36	31	6	6	5
<i>Geslacht</i>									
Mannen	49	57	70	44	35	26	7	7	4
Vrouwen	40	57	59	55	38	36	5	5	5
<i>Leeftijd</i>									
16-24 jaar	68	59	79	29	24	21	3	17	0
25-34 jaar	51	70	80	45	29	16	4	2	3
35-44 jaar	43	56	64	52	35	34	4	9	2
45-54 jaar	34	51	49	53	45	41	13	4	10
55-64 jaar	19	12	37	72	72	52	8	16	11
<i>Opleidingsniveau</i>									
Lager onderwijs	12	50	78	74	50	0	14	0	22
vmbo/mavo	40	28	59	47	60	35	13	12	6
mbo/havo/vwo	45	55	66	50	37	30	5	8	4
hbo	48	64	64	47	32	31	4	3	6
wo	47	74	62	49	23	36	4	4	2

Bijna tweederde van de functiemobiliteit is het gevolg van promotie naar een hogere functie. Tussen 2004 en 2008 is functie verandering met promotie toegenomen van 45 naar 64 procent terwijl functieverandering op gelijkniveau is afgenomen van 49 procent naar 31 procent. Het percentage functieverandering in combinatie met demotie is stabiel gebleven op rond de 5 procent. Deze ontwikkeling geldt wat sterker voor mannen dan voor vrouwen. Vrouwen stappen nog altijd vaker dan mannen over naar een gelijkwaardige functie (36 procent versus 26 procent). Interne promotie is het grootst bij de leeftijdsgroep 16 tot 34 jaar (80 procent). Deze leeftijdsgroep is duidelijk druk in de weer met hun loopbaan. Overstappen naar een gelijkwaardige functie komt het meest voor bij de leeftijdsgroep 55-64 jaar (52 procent). Toch is in deze leeftijdscategorie ook het aantal promoties fors gestegen van 12 procent in 2006 naar 37 procent in 2008.

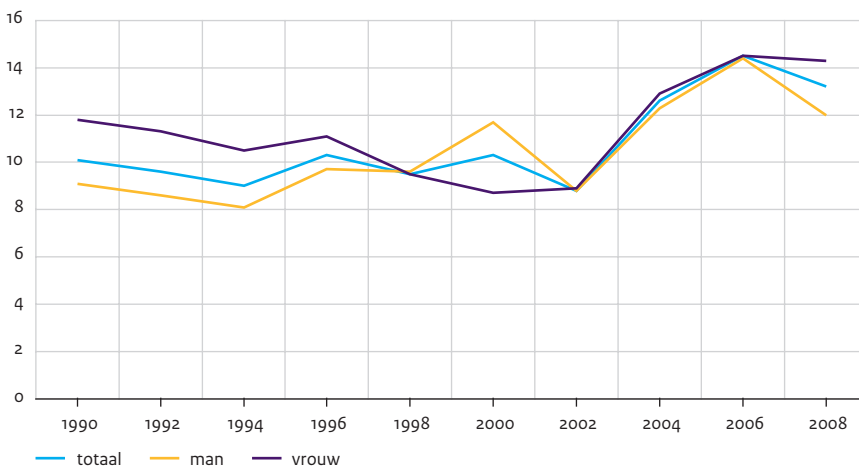
Opvallend in de cijfers van 2008 is de functiemobiliteit met promotie van de lager opgeleiden. Voor werknemers met alleen lager onderwijs is dit gestegen van 12 procent in 2004 naar 78 procent in 2008. Mogelijk spelen hier steekproeffluctuaties een grote rol bij de gevonden cijfers. Voor werknemers met een opleiding op vmbo-niveau is dit gestegen van 40 procent in 2004, met een daling tot 28 procent in 2006, naar 59 procent in 2008.

2.4 Zoekgedrag van werkenden

Reeds eerder is gesteld dat werknemers voordeel hebben bij een krappe arbeidsmarkt. Tijdens zulke periodes kunnen zij makkelijker rondkijken naar banen waar de lonen en/of de arbeidsvoorwaarden voor hen aantrekkelijker zijn. Figuur 2.3 laat zien dat het percentage werknemers dat op zoek is naar een andere baan in de periode 2004-2008 hoog was. Het aandeel zoekenden had in 2006 het hoogste niveau (14,5 procent) bereikt sinds 1990 en is in 2008 weer iets afgenomen tot 13,2 procent.

Figuur 2.3

Werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan, 1990-2008, totaal en naar geslacht (in procenten)

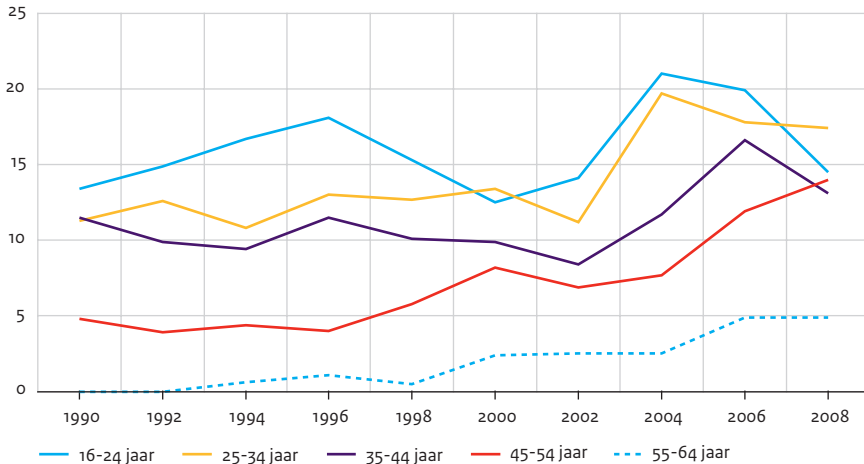


Figuur 2.4 toont dat er in 2008 geen grote verschillen zijn in het percentage werknemers dat op zoek is naar werk tussen de verschillende leeftijdscategorieën. Een uitzondering hierop is de oudste leeftijdsgroep van 55-64-jarigen. Hiervan is slechts 5 procent op zoek naar ander werk.

Sinds 1996 is er wel een duidelijke stijging waarneembaar van het percentage werknemers ouder dan 45 jaar dat op zoek is naar ander werk. Deze is met name sterk bij de groep 45-55-jarigen.

Figuur 2.4

Werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan, 1990-2008, naar leeftijd (in procenten)



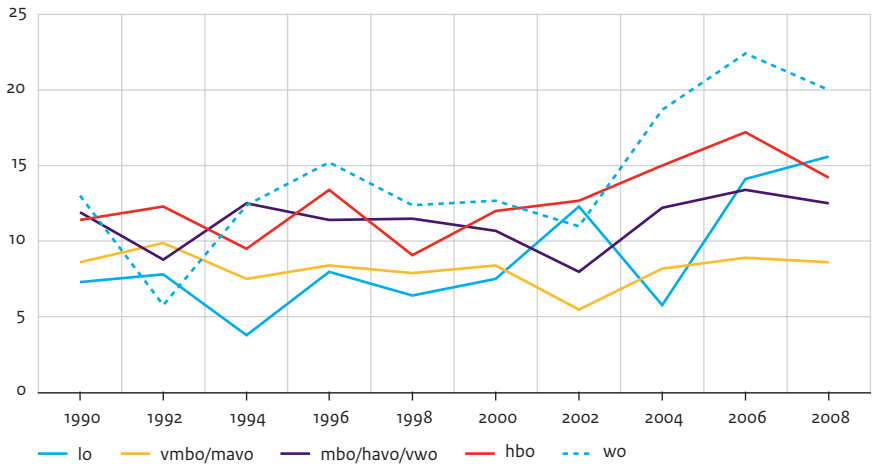
Figuur 2.5 toont dat werknemers met een wetenschappelijke opleiding verhoudingsgewijs het meest op zoek naar ander werk zijn (20 procent), gevolgd door werknemers met uitsluitend basisonderwijs (16 procent). Deze groep is in het panel echter erg klein en het zoekgedrag fluctueert nog al met de jaren. Mogelijk spelen hier steekproef-fluctuaties een grote rol bij de gevonden cijfers. Werknemers met een vmbo-opleiding zijn het minst op zoek naar ander werk (9 procent).

In figuur 2.6 wordt per sector weergegeven wat het aandeel werknemers is dat op zoek is naar ander werk.

De wens tot ander werk ligt het hoogst in de sectoren Overige dienstverlening en de Handel, horeca en reparatie en het laagst bij de Bouwnijverheid.

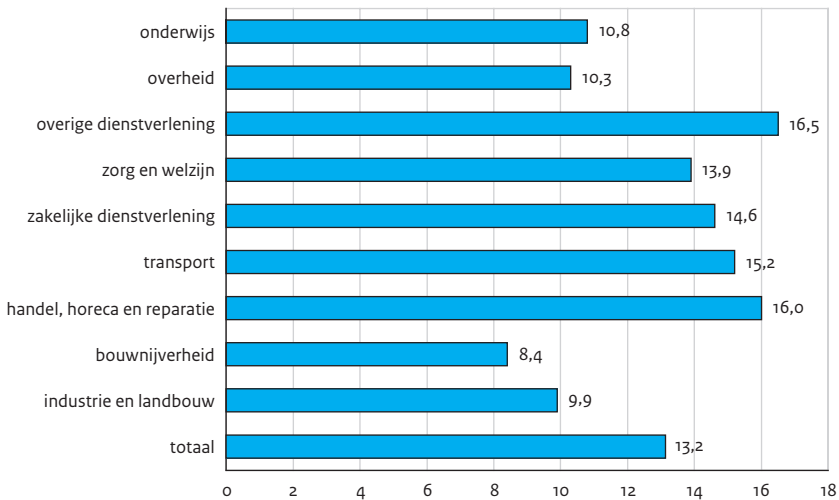
Figuur 2.5

Werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan, 1990-2008, naar opleidingsniveau (in procenten)



Figuur 2.6

Aandeel werknemers dat op zoek is naar een andere baan in 2008 per sector



In het Arbeidsaanbodpanel is aan werkzoekende werknemers gevraagd aan te geven waarom ze op zoek zijn naar ander werk. Daarbij is een aantal mogelijkheden voorgelegd waaruit gekozen kan worden. Tabel 2.7 geeft een overzicht van de redenen, onderscheiden naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

De eerste drie redenen zijn indicatoren die aangeven dat de werknemer niet tevreden is met zijn huidige mogelijkheden en/of zijn baan. Iets minder dan elf procent wil vertrekken vanwege de hoogte van zijn salaris. Dit speelt vooral bij mannen, jongeren en laagopgeleiden. Ook voor mensen ouder dan 54 jaar is dit het op één na belangrijkste motief om van baan te willen veranderen.

Te weinig loopbaanperspectieven blijkt de voornaamste reden om naar ander werk uit te kijken. Deze reden wordt genoemd door één op de vijf zoekende werknemers en komt het meest voor bij mannen, 25-35-jarigen, mensen met alleen basisschool én juist hoog opgeleiden (hbo en wo).

Onvrede met de huidige functie wordt door 16 procent genoemd als reden om een andere baan te zoeken. Dit komt het meeste voor bij 35-44-jarigen en hoger opgeleiden. Het simpelweg willen veranderen van baan wordt ook redelijk veel aangegeven als motief (ruim 15 procent). Omstandigheden thuis worden het minst vaak aangegeven als reden om van baan te willen veranderen.

Het zoeken naar een nieuwe baan vanwege de reistijd wordt door maar een kleine 6 procent van de werkzoekende werknemers genoemd.

De motieven voor het zoeken van een andere baan zijn redelijk gelijk verdeeld naar geslacht, zij het met enkele uitzonderingen. Het eerste opvallende verschil is dat mannen meer nadruk leggen op het meer willen verdienen en op betere carrière-perspectieven dan vrouwen. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat ze 'wel eens iets anders willen'.

Onzekerheid over het voortbestaan van de huidige baan is voor ouderen van boven de 55 en voor werknemers met alleen basisschool de belangrijkste reden om van baan te willen veranderen.

Tab^l 2.7
Reden voor het zoeken naar een andere baan van werknemers in loondienst in 2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (rijpercentages)

	ik wil werk dat beter betaalt		ik wil een baan waar ik beter vooruit kan komen		mijn huidige werk bevalt mij niet		ik raak mijn huidige werk kwijt		ik wil werk met meer zekerheid		ik wil wel eens iets anders		vanwege veranderde omstandig- heden thuis		vanwege reistijd woon- werkverkeer		and- ers
	11	20	16	9	3	15	2	6	18	6							
Totaal	11	20	16	9	3	15	2	6	18	6	18						
Geslacht																	
Mannen	19	24	18	7	2	11	1	5	14	5	14						
Vrouwen	4	17	15	11	4	18	3	6	21	6	21						
Leeftijd																	
16-24 jaar	25	18	6	11	7	7	0	7	18	7	18						
25-34 jaar	12	28	14	5	3	15	1	4	17	4	17						
35-44 jaar	7	21	23	8	1	16	4	4	16	4	16						
45-54 jaar	8	14	16	12	5	17	1	8	19	8	19						
55-64 jaar	13	3	10	16	3	10	3	10	33	10	33						
Opleiding																	
Lager onder- wijs	21	26	0	28	0	0	0	0	25	0	25						
vmbo/mavo	17	11	13	9	8	13	2	5	22	5	22						
mbo/havo/ vwo	14	19	15	11	2	13	3	4	20	4	20						
hbo	7	22	18	6	2	21	1	6	16	6	16						
wo	4	24	20	10	4	13	1	10	15	10	15						

2.5 Zoekgedrag van niet werkenden

Het percentage werkzoekenden zonder baan op het moment van enquêteren is gedaald sinds de vorige peiling en bedraagt nu onder mannen 2,1 procent en onder de vrouwen 3,1 procent. In 2008 staat 72 procent van de mannelijke en 49 procent van de vrouwelijke werkzoekenden zonder baan ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf. Dit is een daling ten opzichte van de cijfers uit voorgaande jaren. Deze daling heeft zich het sterkst voorgedaan bij mannen. Vrouwen schrijven zich nog altijd minder vaak in bij het UWV Werkbedrijf dan mannen. Hun zoekduur (het aantal maanden dat ze als werkloos geregistreerd staan), is korter dan bij mannen en het aantal sollicitaties is ook geringer. De gemiddelde werkervaring van een bij het UWV Werkbedrijf geregistreerde werkloze vrouw is minder dan de helft van de gemiddelde werkervaring van mannen. Hun minimale looneis ligt ongeveer 550 euro lager dan die van mannen en hun referentieloon (het maandloon dat men gezien ervaring en opleiding zou kunnen verdienen) ligt 770 euro netto lager per maand dan dat voor de geregistreerde werkloze mannen anno 2008.

Tabel 2.8

Kerncijfers werkzoekenden zonder baan naar geslacht, 2004-2008

	2004		2006		2008	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Mannen	Vrouwen
Totaal (% beroepsbevolking)	3,4	4,2	2,6	4,2	2,1	3,1
Beschikbaar binnen 2 weken (% beroepsbevolking)	2,7	3,2	2,4	3,2	1,6	2,4
Ingeschreven UWV Werkbedrijf (% werkzoekenden zonder baan)	71	57	85	58	72	49
Zoekduur (maanden)	19	22	34	20	22	14
Aantal sollicitaties afgelopen jaar	32	19	47	21	25	14
Werkervaring (maanden)	174	127	402	175	374	165
Minimale netto loon in nieuwe baan	1414	1076	1812	1039	1596	1056
Referentieloon	1820	1301	2365	1394	1989	1220

De afname van de zoekintensiteit, uitgedrukt in het aantal sollicitaties, is in de periode 2006-2008 gepaard gegaan met een afname van de gemiddelde gerealiseerde zoekduur. Gemiddeld genomen staan werkzoekenden in 2008 korter bij het UWV Werkbedrijf ingeschreven dan in 2006. Ook dit is een teken van krapte op de arbeidsmarkt.

2.6 Samenvatting

In de uitkomsten van het Arbeidsaanbodpanel 2008 wordt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in de periode 2006-2008 op een aantal punten weerspiegeld.

De overstap naar betaald werk door werkzoekenden was in de periode 2006-2008 weer toegenomen. Van de werkzoekenden zonder baan in 2006 had 49 procent in 2008 werk

gevonden. Ook de externe mobiliteit is sinds de vorige peiling met acht procentpunt toegenomen. De interne functiemobiliteit is echter stabiel gebleven.

Bijna tweederde van de functiemobiliteit is het gevolg van promotie naar een hogere functie. Tussen 2004 en 2008 is functieverandering met promotie toegenomen (van 45 naar 64 procent) terwijl functieverandering op gelijkniveau is afgenomen (van 49 procent naar 31 procent). Het percentage functieverandering in combinatie met demotie is stabiel gebleven (rond de 5 procent). Overstappen naar een gelijkwaardige functie komt het meest voor bij de leeftijdsgroep 55-64 jaar (52 procent). Toch is in deze leeftijdscategorie ook het aantal promoties fors gestegen (van 12 procent in 2006 naar 37 procent in 2008).

Over de totale economie bekeken werkt 42 procent van de werknemers minder dan 5 jaar bij hun huidige werkgever, 22 procent van de werknemers werkt tussen de 5 en de 10 jaar bij de huidige werkgever en 36 procent werkt langer dan 10 jaar voor hetzelfde bedrijf. Tussen sectoren bestaan aanzienlijke verschillen.

Te weinig loopbaanperspectieven blijkt de voornaamste reden om naar ander werk uit te kijken. Onzekerheid over het voortbestaan van de huidige baan is voor ouderen van boven de 55 en voor werknemers met alleen basisschool de belangrijkste reden om van baan te willen veranderen. Iets minder dan elf procent noemt de hoogte van het salaris als reden voor het zoeken naar ander werk noemt. Vooral voor jongeren, mensen ouder dan 54 jaar en laagopgeleiden is de hoogte van het salaris ook een belangrijk motief om van baan te willen veranderen.

Mannen leggen meer nadruk op het meer willen verdienen en op betere carrière-perspectieven dan vrouwen. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat ze 'wel eens iets anders willen'.

Onvrede met de huidige functie wordt door 16 procent genoemd als reden om een andere baan te zoeken. Dit komt het meeste voor bij 35-44-jarigen en hoger opgeleiden. Het simpelweg willen veranderen van baan wordt ook redelijk veel aangegeven als motief (ruim 15 procent). Omstandigheden thuis worden het minst vaak aangegeven als reden om van baan te willen veranderen.

Sinds 1990 is er een duidelijke stijging waarneembaar van het percentage werknemers ouder dan 45 jaar dat op zoek is naar ander werk. Deze is met name sterk bij de groep 45-55-jarigen. Ook de gerealiseerde externe mobiliteit van werknemers boven de 55 jaar was ten opzichte van 2004 toegenomen, waarbij de externe mobiliteit van de 45-54-jarigen ten opzichte van 2004 is verdubbeld.

3 Arbeidsomstandigheden en werktevredenheid

3.1 Inleiding

De kaders betreffende arbeidsomstandigheden in organisaties zijn vastgelegd via de arbowetgeving (Arbowet 2007). De werkgever heeft als taak te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het gebied van alle met de arbeid verbonden aspecten (van werkuren tot veiligheidskleding) en dient een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Ook werknemers hebben hierbij verantwoordelijkheden en deze worden eveneens uiteengezet in de wet. De laatste jaren heeft de overheid zich ingezet om in dit kader veel omslachtige regelgeving te versimpelen of zelfs op te heffen. Werkgevers hebben zelf meer verantwoordelijkheid gekregen om binnen hun eigen organisaties de zorg voor hun werknemers te regelen zonder al te veel tussenkomst van de overheid.

Ondanks deze kaders en een goede naleving van de regelgeving, kunnen arbeidsomstandigheden toch belastend of risicovol zijn voor werknemers. Niet iedereen reageert hetzelfde op bepaalde omstandigheden. Wat voor één werknemer een te zware belasting vormt, hoeft helemaal geen probleem op te leveren voor een ander. Het Arbeidsaanbodpanel peilt sinds jaren met wat voor arbeidsomstandigheden werknemers te maken hebben in hun dagelijks werk en hoe zij deze omstandigheden ervaren in termen van belasting.

De opbouw van dit hoofdstuk is gelijk aan die van de 2007 rapportage over het Arbeidsaanbodpanel. In paragraaf 3.2 kijken we eerst naar de verschillende soorten arbeidsomstandigheden die zich volgens de respondenten voordoen op de werkvloer. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan hoe belastend bepaalde arbeidsomstandigheden worden ervaren en in hoeverre werknemers verschillen in hun ervaring van eventuele belastingen. Hierna behandelen wij in paragraaf 3.3 het thema werktevredenheid. Daarin komen werkinhoud, werksfeer, werkdruk, loopbaanperspectieven en de mate van autonomie en flexibiliteit die werknemers in hun dagelijks werk ervaren aan bod, gevolgd door de conclusies in paragraaf 3.4.

3.2 Arbeidsomstandigheden

De manier waarop het werken als belastend wordt ervaren, kan verschillen. Fysiek belastend werk kan in bijna alle sectoren voorkomen. In de bouwsector kan men met tillen en grillige weersomstandigheden te maken hebben, in de zorg met zware fysieke belasting zoals bij het tillen van een patiënt. Maar ook kantoorwerk kan fysiek belastend zijn: een verkeerde houding tijdens beeld- en computerwerk kan tot overbelasting van de polsen leiden bijvoorbeeld. Daarnaast kan het werk mentaal belastend zijn. Voorbeelden hiervan zijn emotioneel zwaar werk, of te maken hebben met agressie of geweld op de werkplek. De laatste belastingscategorie die wij hier onderscheiden is tijdsdruk,

arbeidsomstandigheden waarbij men te maken heeft met deadlines, inflexibele of onregelmatige werktijden, enzovoort. Tabel 3.1 geeft een overzicht van het voorkomen van de verschillende soorten arbeidsomstandigheden bij werknemers naar geslacht.

Tabel 3.1

Ontwikkeling van het voorkomen van type arbeidsomstandigheden in de periode 1994-2008 (percentage werknemers dat aangeeft hiermee te maken te hebben)

	1994	1998	2002	2006	2008
Stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen	36	35	34	37	30
Werk met gevaarlijke stoffen	19	17	14	14	13
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	18	18	15	13	13
Lichamelijk zwaar werk	33	32	29	28	26
Geestelijk zwaar werk	48	49	46	49	49
Lopende band	4	3	2	2	2
Herhaling van dezelfde eenvoudige handelingen	32	27	21	25	25
Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	27	25	23	21	21
Ploegendienst of wisselende diensten	19	16	16	17	16
Werk buiten vak of beroep	14	18	18	19	17

Tabel 3.2

Arbeidsomstandigheden in 2008, naar geslacht (in procenten)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen	35	26	30
Werken met gevaarlijke stoffen	18	8	13
Werken onder gevaarlijke omstandigheden	20	6	13
Lichamelijk zwaar werk	27	25	26
Geestelijk zwaar werk	53	45	49
Emotioneel zwaar werk	23	34	28
Agressie op de werkplek	11	19	15
Lopende band	2	2	2
Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	24	26	25
Werken met mensen (patiënten, cliënten, leerlingen enz.)	54	71	63
Werk buiten mijn vak of beroep	18	15	17
Welf begintijd of eindtijd bepalen	51	37	44
Werk in ploegendienst of wisselende diensten	14	18	16
Werk met onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	20	23	21
Werken op zondag	22	24	23
Werken op zaterdag	34	31	33
Werken in nachtdienst	13	9	11

De cijfers voor 2008 wijken nauwelijks af van de cijfers voor 2006. Veranderingen in arbeidsomstandigheden lijken niet van de ene op de andere dag gerealiseerd te worden maar moeten over een langere periode bekeken worden.

Ten opzichte van 1994 zien we dan een geleidelijke afname van lichamelijk zwaar werk, het werken met gevaarlijke stoffen, door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en routinematige herhalingshandelingen. Opvallend is wel de sterke daling van werk onder onaangename omstandigheden als stank, lawaai, tocht e.d. in 2008 ten opzichte van 2006. Pas op langere termijn is te bepalen of dit inderdaad een structurele verandering is, of dat er sprake is van steekproeffluctuatie.

Met betrekking tot fysiek belastend werk, is duidelijk zichtbaar dat mannen vaker te maken hebben met arbeidsomstandigheden waarbij gevaarlijke stoffen en gevaarlijke omstandigheden voorkomen. Mannen geven ook aan meer te maken te hebben met stank, lawaai, tocht en grote temperatuurverschillen. De fysieke belasting in de vorm van lichamelijk zwaar werk is nagenoeg gelijk voor de seksen. Vrouwen noemen vaker emotioneel belastend werk, het werken met mensen en agressie. De mannen zeggen vaker te maken te hebben met geestelijk zwaar werk.

Mannen ervaren meer autonomie in het bepalen van begin- en eindtijden dan vrouwen.

In tabel 3.3 zijn verschillende arbeidsomstandigheden weergegeven naar sector. De grijze arcering geeft aan dat een specifieke arbeidsomstandigheid worden genoemd door meer dan 50 procent van de werknemers in die sector.

Werken met stank, lawaai, tocht of hoge of lage temperaturen wordt het meest genoemd in de sector bouwnijverheid, transport en de industrie en landbouw. Opvallend is dat wat dit betreft over alle sectoren sprake was van een afname, met uitzondering van de transport sector waar ten opzichte van 2006 op dit punt een forse toename van 32 naar 49 procent werd gemeten.

De bouw heeft ook veel te maken met lichamelijk zwaar werk en werken onder gevaarlijke omstandigheden. Wel is er op al deze punten bij de meting 2008 in de bouw ten opzichte van 2006 sprake van een daling in het percentage werknemers die aangeven hiermee te maken te hebben. Geestelijk en emotioneel zwaar werk worden veel genoemd in de sector zorg en welzijn en in het onderwijs. De meeste agressie op de werkplek wordt ook genoemd in de sector zorg en welzijn (32 procent). Veelvuldige herhalingen van dezelfde eenvoudige werkzaamheden komt het vaakst voor in de sector handel, horeca en reparatie en de sector transport. Ploegendienst, wisselende diensten en het 's nachts en in het weekend werken komt vaak voor in de transportsector en de sector zorg en welzijn. Werknemers van de overheid kunnen het vaakst zelf de begin- of eindtijd van hun werkdag bepalen (69 procent), een belangrijk aspect van flexibiliteit voor werknemers. Ook in de zakelijke dienstverlening geeft de meerderheid van de werknemers (58 procent) aan deze mogelijkheid te hebben.

Tabel 3.3

Arbeidsomstandigheden in 2008, naar sector (in procenten)

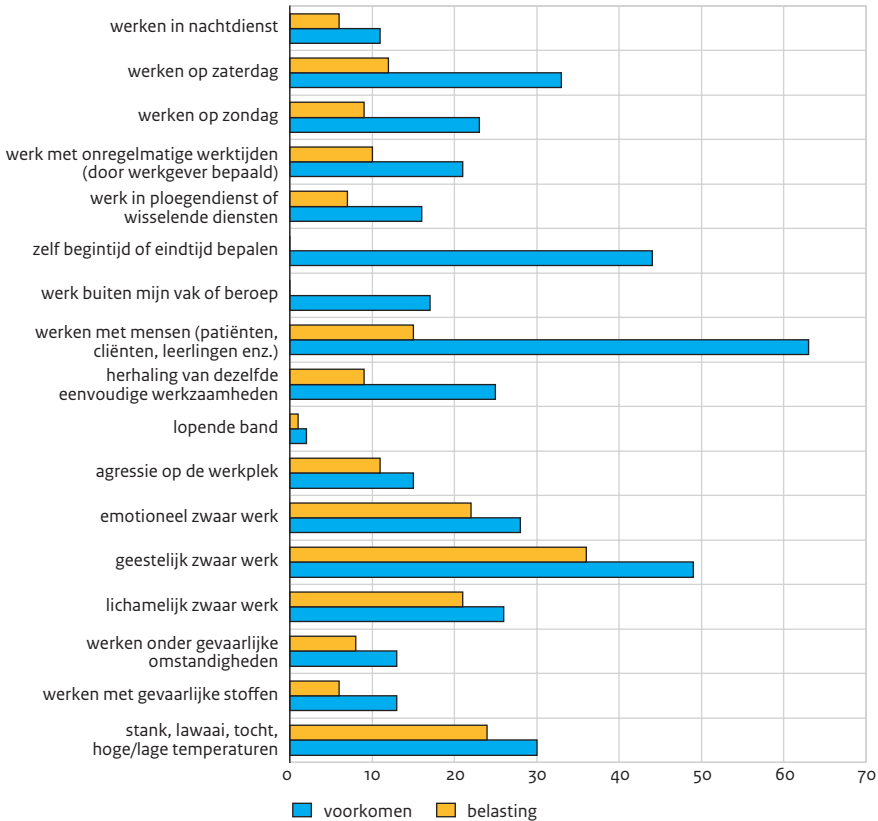
	Industrie en landbouw	Bouwnijverheid	Handel, horeca en reparatie	Transport	Zakelijke dienstverlening	Zorg en welzijn	Overige dienstverlening	Overheid	Onderwijs
Stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen	47	56	38	49	16	30	21	18	25
Werken met gevaarlijke stoffen	25	24	15	17	4	14	12	7	5
Werken onder gevaarlijke omstandigheden	22	47	11	23	6	11	10	15	3
Lichamelijk zwaar werk	33	48	37	37	7	41	23	11	9
Geestelijk zwaar werk	41	49	31	43	46	60	43	54	63
Emotioneel zwaar werk	11	14	12	17	15	56	23	27	48
Agressie op de werkplek	5	4	11	20	6	32	4	17	18
Lopende band	5	0	4	3	1	2	1	0	0
Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	32	24	39	39	18	25	25	15	9
Werken met mensen (patiënten, cliënten, leerlingen enz.)	36	45	57	43	47	90	63	59	93
Werk buiten mijn vak of beroep	17	22	17	17	17	13	24	20	14
Zelf begintijd of eindtijd bepalen	47	40	32	37	58	34	48	69	30
Werk in ploegendienst of wisselende diensten	16	2	18	30	5	33	16	12	1
Werk met onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	14	9	25	47	11	36	26	18	9
Werken op zondag	17	11	26	34	13	39	40	18	8
Werken op zaterdag	29	21	55	54	22	40	48	21	12
Werken in nachtdienst	15	6	6	23	5	20	10	13	1

Grijze arcering geeft aan waar kenmerken voorkomen voor meer dan de helft van de sector.

Figuur 3.1 brengt wat nuancering in dit verhaal. Het feit dat een bepaald type arbeidsomstandigheid voorkomt, of zelfs veel voorkomt, wil nog niet zeggen dat het door werknemers als belastend of zeer belastend wordt ervaren.

Figuur 3.1

Arbeidsomstandigheden en de mate waarin dit als belastend wordt ervaren in 2008



Geestelijk zwaar werk wordt het meest als belastend gerapporteerd. Het grootste deel van de werknemers die te maken hebben met stank, lawaai, tocht of hoge of lage temperaturen ervaart dit ook als belastend. Dit geldt ook voor lichamelijk zwaar werk emotioneel zwaar werk en voor agressie op de werkplek. Van de tijdsaspecten van de arbeidsomstandigheden is alleen het moeten werken in nachtdienst belastend voor ruim de helft van de werknemers die het doen. De overige tijdsgerelateerde arbeidsomstandigheden als ploegdienst, wisselende diensten en het werken op zaterdag of op zondag worden verhoudingsgewijs door veel minder werknemers als belastend of erg belastend ervaren.

3.3 Tevredenheid baan en oordeel over het loon

Aan werkende respondenten is gevraagd of ze tevreden zijn met hun huidige baan. De antwoordmogelijkheden zijn: zeer tevreden, wel tevreden, niet zo tevreden en als laatste, helemaal niet tevreden. Daarnaast worden werknemers gevraagd wat ze vinden van de hoogte van hun loon, met als antwoordcategorieën: hoog, tamelijk hoog, niet zo hoog of als laatste mogelijkheid, laag. De volgende tabel geeft de percentages weer naar geslacht.

Tabel 3.4

Baantevredenheid en oordeel over het loon in 2008, naar geslacht (in procenten)

	Hoe tevreden bent u, alles bijeengenoemen, met uw baan?				Wat vindt u, alles bijeengenoemen, van uw loon?			
	zeer tevreden	wel tevreden	niet zo tevreden	helemaal niet tevreden	hoog	tamelijk hoog	niet zo hoog	laag
Totaal	36	55	8	1	3	36	54	8
Man	34	58	7	1	3	38	52	7
Vrouw	39	52	8	2	2	33	56	9

Van de werkenden vindt 39 procent dat zijn/haar loon hoog of tamelijk hoog is. Dit is hetzelfde percentage als in 2004. Er is nog verschil tussen de seksen in hun oordeel over de hoogte van hun loon. Vrouwen zijn hier wat minder tevreden over dan mannen. Vrouwen zijn over het algemeen wel vaker zeer tevreden met hun baan dan mannen, ruim een derde (39 procent) is zeer tevreden, tegenover 34 procent van de mannen.

Tabel 3.5 geeft een overzicht van de baantevredenheid en oordeel over het loon van werknemers uitgesplitst naar sector en grootteklasse van de organisatie waar zij werken. Verschillen in tevredenheid tussen sectoren zijn vrij klein. In de sector onderwijs is het hoogste percentage werknemers zeer tevreden met hun baan (43 procent). In de sector transport is met 29 procent het percentage zeer tevreden werknemers het laagste. De handel, horeca en reparatie heeft het hoogste percentage ontevreden werknemers. De werknemers in kleine organisaties (met 5-19 werknemers) zijn het meest tevreden met hun baan, maar ook hier zijn de verschillen tussen de categorieën gering.

In het oordeel van werknemers over de hoogte van hun loon zit veel variatie naar sector. Het hoogste percentages werknemers dat hun loon als laag ervaart is te vinden in de sectoren handel, horeca en reparatie (13 procent), en transport (12 procent). Bijna 54 procent van alle werkenden vindt zijn loon 'niet zo hoog' en 8 procent geeft aan zijn loon uitgesproken laag te vinden. Waar de baantevredenheid het grootst was bij de kleinste organisaties, is de loontevredenheid daar het geringst. Ruim 12 procent van de werknemers in organisaties met 5-9 werknemers is ontevreden met de hoogte van zijn/haar loon.

Tabel 3.5

Baantevredenheid en oordeel over het loon in 2008, naar sector en grootteklasse (in procenten)

	Hoe tevreden bent u, alles bijeengenoemen, met uw baan?				Wat vindt u, alles bijeengenoemen, van uw loon?			
	zeer tevreden	wel tevreden	niet zo tevreden	helemaal niet tevreden	hoog tamelijk	hoog	niet zo hoog	laag
Totale economie	36	55	8	1	3	36	54	8
<i>Sector</i>								
Industrie en landbouw	32	59	8	1	4	38	50	7
Bouwnijverheid	30	63	6	1	4	32	60	4
Handel, horeca, reparatie	33	55	11	1	1	27	58	13
Transport	29	63	8	0	2	32	54	12
Zakelijke dienstverlening	39	53	8	1	4	46	46	4
Zorg en welzijn	36	55	7	1	2	28	61	9
Overige dienstverlening	40	50	8	3	3	38	48	11
Overheid	38	54	7	1	3	42	50	4
Onderwijs	43	50	5	1	2	37	54	8
<i>Aantal werknemers</i>								
5-9 werknemers	41	52	5	3	2	33	52	12
10-19 werknemers	33	57	9	2	3	30	57	9
20-49 werknemers	36	56	7	1	3	31	59	7
50-99 werknemers	35	56	7	1	2	35	57	6
100-499 werknemers	32	58	10	1	3	38	53	6
500 en meer werknemers	35	56	8	1	2	45	48	5

Aan respondenten is een aantal stellingen voorgelegd over hoe zij tegen hun baan aankijken. De resultaten hiervan zijn gepresenteerd in tabel 3.6, uitgesplitst naar geslacht.

Meerdere van deze stellingen zijn indicatoren voor de mate van evenwicht tussen de eisen die gesteld worden aan de werknemer binnen een bepaalde functie – inhoud van het werk, de tijd waarin het gedaan moet worden en het tempo van de gevraagde handelingen – en de mate van handelingsvrijheid of autonomie van de werknemer om dit te regelen. Volgens het klassieke Job Demands - Job Control (JDC) model van Karasek⁶ is een evenwicht hierin onontbeerlijk voor het goed functioneren van werknemers. Hoge eisen zijn dus niet per definitie slecht; ze kunnen werknemers prikkelen en uitdagen tot leren en het zich verder ontwikkelen binnen het werk. Wanneer de eisen echter stijgen terwijl de handelingsruimte niet navenant toeneemt, kan de werknemer stress ervaren, met alle nodige gevolgen van dien. Idealiter zijn de twee verschillende dimensies binnen elk baan dus in een dynamisch evenwicht, iets wat de leermogelijkheden van iedere werknemer bevordert.

6 R. Karasek, *Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative Quarterly* 24 (1979), p 285-306.

Tabel 3.6

Meningen over werk in 2008, naar geslacht (percentage dat het met de stelling eens is)

	Man	Vrouw	Totaal
Ik heb inhoudelijk leuk werk	85	85	85
Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk	71	66	69
Er heerst een prettige sfeer op het werk	76	82	79
Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk	43	38	41
Ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie	71	77	74
Mijn leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over mijn werk	62	67	65
Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende	56	61	59
Ik ben tevreden over mijn leidinggevende	58	63	61
Ik werk onder hoge tijdsdruk	35	29	32
Ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekort kom	35	38	37
Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht	71	62	66
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen	58	52	55
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	11	10	10
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	11	10	11
Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht	59	55	57
Ik kan mij ontplooien / ontwikkelen in mijn werk	58	54	56

Uit meerdere studies komt naar voren dat vrouwen andere aspecten van het werk belangrijk achten dan mannen. Aspecten als flexibele werkuren, verlofdagen en reistijd kunnen belangrijker zijn dan salaris of loopbaanperspectieven, zeker wanneer een baan gecombineerd moet worden met zorgtaken. Uit onze cijfers blijkt dat het percentage dat aangeeft inhoudelijk 'leuk' werk te hebben gelijk opgaat voor mannen en vrouwen. Vrouwen geven wel iets vaker aan dat er een prettige sfeer heerst op het werk. Ruim driekwart van de vrouwen geeft aan hun werk goed te kunnen laten aansluiten op hun thuissituatie. Vrouwen kunnen dit iets beter dan mannen. Het percentage vrouwen dat aangeeft zich te kunnen ontplooien en ontwikkelen in hun werk is 54 procent, 4 procentpunt minder dan mannen. Mannen geven vaker aan voldoende invloed te hebben op de inhoud van hun werk, en hebben meer autonomie in de werkindeling en het werktempo. Verder werkt een derde van de mannen onder hoge tijdsdruk. Uit hoofdstuk 2 bleek al dat onvoldoende loopbaanperspectieven een belangrijke motivatie vormen voor het willen vertrekken bij een werkgever (zie tabel 2.7). Bij deze stellingen zien we dat 43 procent van de mannen en 38 procent van de vrouwen aangeeft voldoende loopbaanperspectieven te hebben.

In tabel 3.7 laten we de meningen over het werk weer zien, deze keer met een verdeling naar sector opgesplitst naar de goederen sector (industrie en landbouw, bouw), de diensten sector (handel, horeca en reparatie, transport, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening) en de quataire sector (zorg en welzijn, de overheid en het onderwijs). Het hoogste percentage werknemers dat aangeeft inhoudelijk leuk werk te hebben is te vinden in de quataire sector (89 procent). De loopbaanperspectieven val-

len echter in deze sector het meeste tegen. Tijd te kort komen en het in mindere mate het eigen werk kunnen inrichten, werktempo bepalen of beslissen in welke volgorde het werk wordt verricht is ook kenmerkend voor quartaire sector.

Tabel 3.7

Meningen over werk in 2008, naar sector (percentage dat het met de stelling eens is)

	Goederen	Diensten	Quartair
Ik heb inhoudelijk leuk werk	83	83	89
Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk	68	66	71
Er heerst een prettige sfeer op het werk	76	78	81
Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk	43	43	38
Ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie	75	72	76
Mijn leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over mijn werk	60	65	67
Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende	54	59	60
Ik ben tevreden over mijn leidinggevende	56	61	62
Ik werk onder hoge tijdsdruk	31	33	31
Ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekort kom	32	35	41
Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht	70	66	65
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen	60	58	51
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	8	12	9
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	11	12	9
Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht	58	60	53
Ik kan mij ontplooien / ontwikkelen in mijn werk	53	56	57

Bij het laatste item van de reeks meningen over werk in deze tabel, het zich kunnen ontplooien en ontwikkelen in het werk, zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de drie sectoren. Ruim de helft van de werknemers kan zich voldoende ontwikkelen binnen hun bestaande baan.

In tabel 3.8 zijn de percentages gepresenteerd voor de drie mogelijke antwoordcategorieën omtrent tevredenheid van werknemers met de doorgroeimogelijkheden bij hun huidige werkgever. De middelste antwoordcategorie bevat werknemers die een beetje op het hek balanceren qua tevredenheid. De ontwikkelingsmogelijkheden op het werk zijn niet helemaal zoals ze het zouden wensen, maar ze zijn er ook niet uitgesproken ontevreden over. Van alle werknemers bevindt 37 procent zich in deze categorie. Van de werknemers is 40 procent tevreden met de loopbaanperspectieven bij hun werkgevers, en 23 procent is ontevreden. In de sectoren bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening zijn het hoogste percentage werknemers tevreden over hun doorgroeimogelijkheden. In beide sectoren is dat meer dan 50 procent. Met name de cijfers uit de bouwnijverheid wijken wat dit betreft in deze meting fors af van de cijfers in 2006, toen nog 22 procent ontevreden was. De sector met het laagste percentage tevreden werknemers qua loopbaanperspectieven is de sector transport (31 procent ontevreden 28 procent tevreden), gevolgd door het onderwijs waar 32 procent van de

werknemers tevreden is met hun doorgroeimogelijkheden en 26 procent ontevreden. Naar grootteklasse is men het meest ontevreden met de doorgroeimogelijkheden in de middelgrote organisaties (50-99 werknemers) en het minst ontevreden bij bedrijven met 10-19 werknemers.

Tabel 3.8

Aandeel werknemers naar tevredenheid met doorgroeimogelijkheden bij huidige werkgever, 2008, naar sector en grootteklasse (in procenten)

	Ontevreden	Deels ontevreden, deels tevreden	Tevreden
Totale economie	23	37	40
<i>Sector</i>			
Industrie en landbouw	22	37	41
Bouwnijverheid	12	29	59
Handel, horeca en reparatie	26	35	39
<i>Transport</i>	31	41	28
Zakelijke dienstverlening	18	33	50
Zorg en welzijn	22	39	39
Overige dienstverlening	27	39	34
Overheid	25	33	42
Onderwijs	26	42	32
<i>Aantal werknemers in de vestiging</i>			
5-9 werknemers	24	33	43
10-19 werknemers	17	44	39
20-49 werknemers	22	39	39
50-99 werknemers	27	36	37
100-499 werknemers	25	36	39
500 en meer werknemers	22	36	41

In tabel 3.9 wordt meer duidelijkheid geschapen over hoe tevredenheid met de baan en het oordeel over het loon het zoekgedrag naar een andere baan kan beïnvloeden. Het eerste wat duidelijk naar voren komt is dat wanneer een werknemer niet zo tevreden is met zijn of haar huidige baan, ruim de helft (53 procent) de mogelijkheden elders onderzoekt. En wanneer een werknemer helemaal niet tevreden is met de huidige baan, maar liefst 79 procent een andere baan zoekt.

Wanneer werknemers vinden dat hun loon laag is, gaat daarentegen nog geen kwart op zoek naar ander werk. Dat kan zijn omdat ze weten dat ze bij een andere werkgever toch niet meer zouden kunnen verdienen – en ze zich dus goed bewust zijn van hun marktwaarde. Maar er kunnen ook andere, voor hen belangrijkere factoren zijn om bij hun werkgever te blijven.

Tabel 3.9

Zoekgedrag van werknemers in loondienst naar tevredenheid over de baan en oordeel over het loon, 2008 (rijpercentages)

	Momenteel op zoek	Nu niet op zoek, maar afgelopen jaar wel	Niet op zoek
<i>Tevredenheid baan</i>			
Zeer tevreden	3	7	90
Wel tevreden	12	10	78
Niet zo tevreden	53	15	32
Helemaal niet tevreden	79	11	10
<i>Oordeel over het loon</i>			
Hoog	13	14	72
Tamelijk hoog	11	9	79
Niet zo hoog	12	9	79
Laag	22	10	69

3.4 Samenvatting

Arbeidsomstandigheden

De cijfers voor 2008 wijken met betrekking tot de arbeidsomstandigheden nauwelijks af van de cijfers voor 2006. Veranderingen in arbeidsomstandigheden lijken niet van de ene op de andere dag gerealiseerd te worden maar moeten over een langere periode bekeken worden. Ten opzichte van 1994 zien we dan een geleidelijke afname van de mate waarin lichamelijk zwaar werk, het werken met gevaarlijke stoffen, door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en routinematige herhalingshandelingen als kenmerken van het werk genoemd worden.

Geestelijk zwaar werk wordt het meest als belastend gerapporteerd. Het grootste deel van de werknemers die te maken hebben met stank, lawaai, tocht of hoge of lage temperaturen, lichamelijk zwaar werk, emotioneel zwaar werk en agressie op de werkplek ervaren dit ook als belastend. Van de tijdsaspecten van de arbeidsomstandigheden is alleen het moeten werken in nachtdienst een probleem voor ruim de helft van de werknemers die het doen. De tijdsgelateerde arbeidsomstandigheden als ploegendienst, wisselende diensten en het werken op zaterdag of op zondag, maar ook het verrichten van gevaarlijk werk worden verhoudingsgewijs door veel minder werknemers die hiermee te maken hebben ook als belastend of erg belastend ervaren.

Werktevredenheid

Het hoogste percentage werknemers dat aangeeft inhoudelijk leuk werk te hebben is te vinden in de quartaire sector (overheid, zorg en welzijn en het onderwijs) terwijl de loopbaanperspectieven het meest tegenvallen in deze sector. Tijd te kort komen en het in minder mate het eigen werk kunnen inrichten, werktempo bepalen of beslissen in welke volgorde het werk wordt verricht is echter ook kenmerkend voor de quartaire sector.

Er is verschil tussen de seksen in hun oordeel over de hoogte van hun loon. Vrouwen zijn hier wat minder tevreden over dan mannen. Vrouwen zijn over het algemeen wel vaker zeer tevreden met hun baan dan mannen, ruim een derde (39 procent) is zeer tevreden, tegenover 34 procent van de mannen.

Wanneer een werknemer niet zo tevreden is met zijn of haar huidige baan, is ruim de helft (53 procent) op zoek naar ander werk. En wanneer een werknemer helemaal niet tevreden is met de huidige baan, zoekt 79 procent een andere baan.

Wanneer werknemers vinden dat hun loon laag is, gaat daarentegen nog geen kwart op zoek naar ander werk.

4 Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

4.1 Inleiding

Tegenover het verrichten van betaalde arbeid staat, zoals de benaming al aangeeft, doorgaans een financiële tegenprestatie. Het loon is hiervan de voornaamste component, maar naast het loon kunnen andere financiële en niet-financiële secundaire arbeidsvoorwaarden onderdeel uitmaken van de beloningsstructuur. In de eerste plaats valt te denken aan gratificaties, een 'dertiede maand' en winstdeling. In de tweede plaats zijn er vergoedingen, die primair bedoeld zijn om tegemoet te komen in de kosten die werknemers moeten maken om te kunnen werken (vergoedingen voor woon-werkverkeer). In de derde plaats worden er faciliteiten aan werknemers aangeboden om de arbeidsovereenkomst aantrekkelijker te maken, zoals een autoregeling of een door de werkgever betaalde opleiding. Ten slotte zijn er fiscaal aantrekkelijke faciliteiten zoals spaarloonregelingen en dergelijke die door de werkgever kunnen worden aangeboden.

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan deze primaire en secundaire beloningen. Allereerst komt het arbeidsloon en de ontwikkeling daarvan in de tijd aan bod (paragraaf 4.2). De overige beloningselementen worden behandeld in paragraaf 4.3. In paragraaf 4.4 worden de bevindingen samengevat.

4.2 De ontwikkeling van het loon

De in dit hoofdstuk gepresenteerde cijfers hebben alleen betrekking op werknemers. De inkomensvorming van zelfstandigen en meewerkenden vindt op geheel andere wijze plaats. Omwille van de vergelijkbaarheid concentreren we ons daarom in dit hoofdstuk op de mensen die in loondienst werken.

Het uurloon van werknemers

Om de loonontwikkeling en de loonverschillen tussen groepen werknemers goed te kunnen duiden is het van belang om rekening te houden met het feit dat niet iedereen evenveel uren werkt en het gemiddeld aantal per maand gewerkte uren kan zijn veranderd. Vergelijkingen van uurlonen van verschillende groepen werknemers liggen daarom meer voor de hand dan het vergelijken van het maandloon.

Tabel 4.1 geeft het netto uurloon (exclusief toeslagen) weer in 2008, gemiddeld voor alle werknemers en voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Het uurloon is berekend door het netto maandloon te delen door het aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren per maand. De tabel geeft daarnaast de jaarlijkse groei weer voor de periode 1992-2008.

De cijfers voor de nominale groei laten een opleving in de periode 2004-2008 zien met een relatief sterke opleving voor vrouwen in de periode 2006-2008, terwijl de groei voor mannen in die periode iets afvlakte.

Tabel 4.1

Gemiddelde netto uurloon van werknemers in loondienst in 2008 en groei in de periode 1992-2008 naar geslacht (in procenten per jaar)

	2008 (€)	Nominale groei ¹							
		1992- 1994	1994- 1996	1996- 1998	1998- 2000	2000- 2002	2002- 2004	2004- 2006	2006- 2008
Netto uurloon	12,2	4,3	2,9	3,4	8,1	5,4	-0,4	2,3	2,8
Mannen	12,6	3,7	3,2	3,8	7,0	5,2	-1,1	3,0	1,7
Vrouwen	11,7	5,6	2,6	4,0	10,0	5,7	0,4	1,8	3,6

1 Gemiddelde groei per jaar

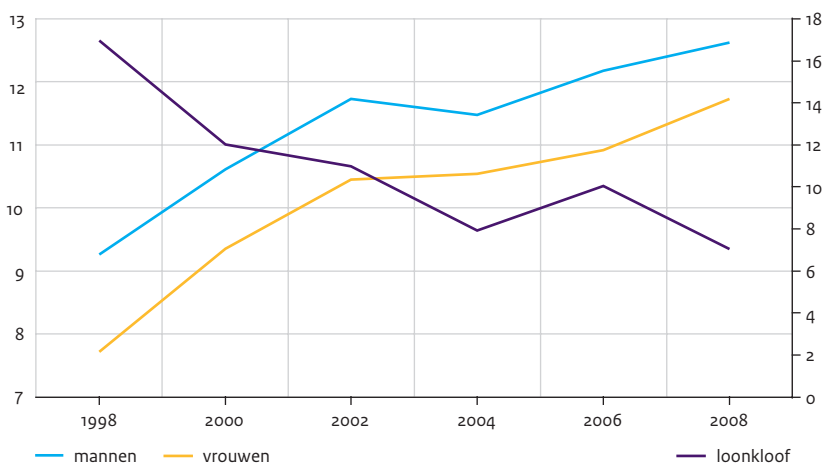
Het loon van mannen en vrouwen

Mannen verdienden in 2008 gemiddeld ongeveer € 0,90 netto per uur meer dan vrouwen. Dit verschil bedraagt 7,1 procent van het gemiddelde loon bij mannen.⁷

Er is sprake ten opzichte van 1998 sprake van een gestage daling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen. In 1998 verdienden vrouwen, gemiddeld genomen, netto 17 procent minder per uur dan hun mannelijke collega's.

Figuur 4.1

Gemiddelde netto uurloon van werknemers in loondienst en de loonkloof⁸ tussen mannen en vrouwen in de periode 1998-2008 (in procenten per jaar)



7 Op basis van een vergelijking van bruto-uurloon signaleert het CBS in 2008 nog een loonverschil van 19%.

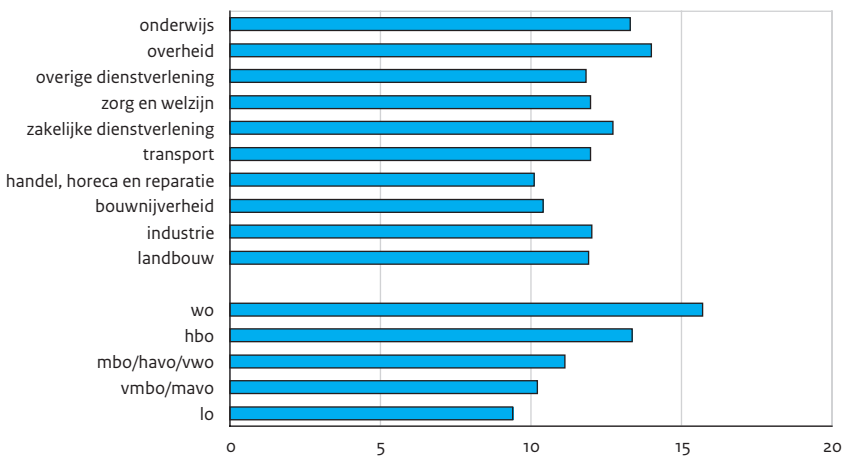
8 De loonkloof is het verschil tussen het gemiddelde netto loon van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddeld netto loon van mannen.

Loon naar opleiding, sector en beroep

In 2008 bedraagt het netto uurloon van hoogopgeleiden met een wetenschappelijk diploma gemiddeld € 15,70. Dit is € 6,30 hoger dan het gemiddelde uurloon van werknemers met niet meer dan een diploma van het lager onderwijs en € 5,50 hoger dan mensen met vmbo/mavo als hoogste voltooide opleiding (figuur 4.2).

Figuur 4.2

Gemiddeld netto uurloon van werknemers in 2008, naar opleidingsniveau en sector



De sectoren onderwijs en overheid – waarin veel hoger opgeleiden werken – blijken het hoogste uurloon betalen: respectievelijk € 13,30 en € 14,00 per uur. De laagste gemiddelde uurlonen worden traditiegetrouw uitbetaald in de sectoren handel, landbouw en bouwnijverheid, maar dit zijn dan ook de sectoren waarin het gemiddelde opleidingsniveau het laagst is.

4.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het maandloon ontvangt een groot aantal werknemers andere soorten beloning. Daarbij gaat het allereerst om vergoedingen die als loon kunnen worden beschouwd. Dit zijn additionele beloningselementen zoals gratificatie, dertiende maand, tantième en winstdeling. Daarnaast kunnen werknemers ook vergoedingen ontvangen als tegemoetkoming voor kosten die met het werk te maken hebben. Tot deze categorie behoren het financieel voordeel van een auto van de zaak, een vergoeding voor woon-werkverkeer en een door de werkgever betaalde opleiding. Anders dan voor de primaire beloning bevat het Arbeidsaanbodpanel van de secundaire arbeidsvoorwaarden niet de ontvangen bedragen, maar slechts of een bepaalde vergoeding wel of niet is ontvangen.

De gegevens over deze beloningen laten zien dat deze bij bepaalde groepen werknemers (onderscheiden naar inkomen, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) meer voorkomen dan bij andere.

Additionele beloningselementen

De meest traditionele extra beloningselementen zijn toeslagen voor ploegendiensten, extra beloningen in de vorm van een gratificatie, dertiende maand of eindejaarsuitkering en uitkeringen in de vorm van winstdeling of tantièmes. In 2008 ontving 13 procent van de werknemers een extra toeslag vanwege ploegendiensten. Deze toeslag komt bij mannen en vrouwen ongeveer even vaak voor. Ze komt vaker dan gemiddeld voor bij werknemers met een lager of middelbaar opleidingsniveau. In de zorg- en welzijnssector wordt hier het meest gebruik van gemaakt, namelijk bij 28 procent van de werknemers, gevolgd door de transportsector met 23 procent. Het percentage werknemers dat deze vergoeding ontvangt is betrekkelijk constant over de jaren. De gratificatie, dertiende maand en eindejaarsuitkering lijken in belang toe te nemen. Het percentage werknemers dat een dergelijke uitkering ontvangt is gestegen van 23 procent in 1996 en 1998 naar 33 procent in 2002, 51 procent in 2004, 55 procent in 2006 en 58 procent in 2008. Enige voorzichtigheid is hier geboden, omdat pas sinds 2004 naast gratificatie en dertiende maand ook expliciet eindejaarsuitkeringen worden genoemd in de enquête, wat de scherpe stijging tussen 2002 en 2004 kan verklaren. Gratificatie, dertiende maand en eindejaarsuitkeringen worden minder vaak ontvangen door jongere en laagopgeleide werknemers. Mannelijke en vrouwelijke werknemers ontvangen echter even vaak dergelijke financiële voordelen. Opnieuw komen dergelijke uitkeringen vaak voor in de zorg- en welzijnssector (68 procent), maar het vaakst in het onderwijs en bij de overheid, waar respectievelijk 83 en 87 procent van de werknemers een dergelijke toelage ontvangt. In de bouw komt dit met 17 procent verreweg het minste voor.

Winstdeling en tantièmes komen in 2008 bij 14 procent van de werknemers voor. Dit percentage is over de jaren betrekkelijk stabiel. Dit beloningselement komt verhoudingsgewijs het meest voor bij de industrie, de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening en de transport.

Vrouwen blijven achter als het gaat om het krijgen van tantièmes of winstdelingen. Het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers verdwijnt wanneer rekening gehouden wordt met verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, de sector van activiteit en arbeidsduur.

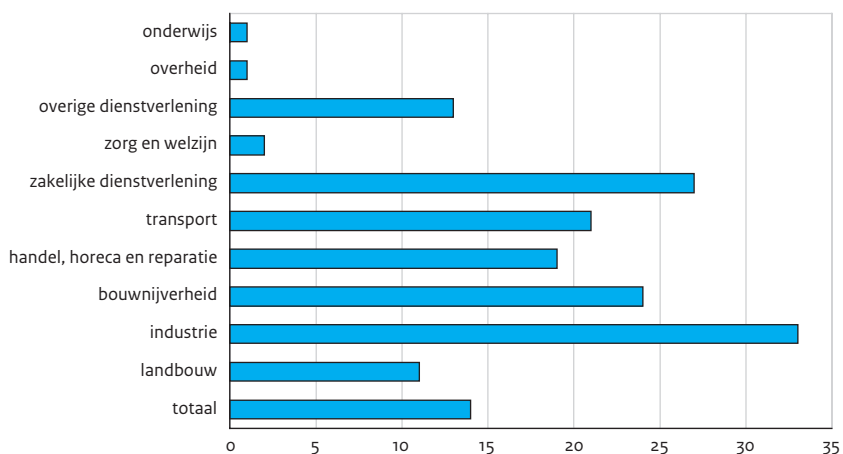
Tabel 4.2

Additionele beloningselementen in 2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (percentage werknemers in loondienst dat het beloningselement heeft)

	gratificatie / 13e maand / eindejaarsuitkering	winstdeling of tantième
Totaal	57	14
<i>Geslacht</i>		
Mannen	56	21
Vrouwen	58	8
<i>Leeftijd</i>		
16-24 jaar	32	6
25-34 jaar	57	17
35-44 jaar	55	17
45-54 jaar	63	13
55-64 jaar	65	13
<i>Opleidingsniveau</i>		
Lager onderwijs	42	5
vmbo/mavo	40	14
mbo/havo/vwo	53	16
hbo	71	12
wo	67	17

Figuur 4.3

Percentage werknemers met winstdeling of tantième in 2008, naar sector



Onkostenvergoedingen

Het kan voorkomen dat werkgevers, naast de zojuist besproken additionele beloningselementen, ook onkostenvergoedingen betalen om tegemoet te komen in de kosten die werknemers moeten maken bij de uitoefening van hun beroep. Dergelijke vergoedingen kunnen overigens ook duiden op extra beloningselementen die het gehele arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijker maken. Zo kan een door de werkgever betaalde opleiding, zeker wanneer het geleerde breder toepasbaar is dan alleen bij de eigen werkgever, in de toekomst te gelde worden gemaakt en aldus resulteren in een versnelde carrière, eventueel samengaan met een hoger inkomen later in de loopbaan. Wanneer werknemers kunnen deelnemen aan een autoregeling – bijvoorbeeld door middel van een auto van de zaak – kunnen daarmee ook privé kilometers voordelig worden afgelegd. Tenslotte kunnen vergoedingen vanwege het woon-werkverkeer ook tot het brede pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden worden gerekend.

Tabel 4.3 geeft aan welke werknemers het meest profiteren van de door de werkgever toegekende vergoedingen voor opleiding, woon-werkverkeer en autoregeling. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar geslacht, leeftijd en opleiding. Ongeveer 10 procent van de werknemers had in 2008 een zakenauto. Dit percentage is over de jaren heen vrij stabiel.

De andere vormen van onkostenvergoedingen zijn echter meer gebruikelijk. Een groeiend percentage werknemers krijgt van de werkgever een vergoeding voor de kosten voor woon-werkverkeer: 52 procent in 2008, tegenover 40 procent in 2002. Ongeveer 31 procent van de werkenden kan rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding. Dit percentage is tussen 2002 en 2006 aanzienlijk gedaald en in 2008 weer iets toegenomen. Deze daling ten opzichte van 2002 is opmerkelijk omdat scholing en leven-lang-leren belangrijke speerpunten van de overheid zijn in het streven naar duurzame inzetbaarheid van werknemers en een flexibele arbeidsmarkt. Hierbij valt eveneens op dat juist de lager opgeleiden en ouderen relatief weinig betaalde opleiding volgen. Dit zou erop kunnen wijzen dat bij oudere werknemers en laagopgeleiden werkgevers en/of werknemers zelf het minder zinvol achten om te investeren in opleidingen. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op scholing en opleiding.

Tabel 4.3

Onkostenvergoedingen in 2002-2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (percentage werknemers dat het beloningselement heeft)

	Betaalde opleiding			Auto van de zaak			Woon-werkverkeer					
	2002	2004	2006	2008	2002	2004	2006	2008	2002	2004	2006	2008
Totaal	40	28	27	31	9	9	10	10	40	45	49	52
Geslacht												
Man	44	32	31	36	15	16	17	18	41	46	50	51
Vrouw	35	24	23	26	2	2	2	3	38	43	48	53
Leeftijd												
16-24 jaar	37	29	29	28	4	4	6	7	35	40	42	39
25-34 jaar	43	35	33	35	11	11	10	11	43	50	56	58
35-44 jaar	42	29	26	34	11	12	11	13	40	44	49	55
45-54 jaar	40	27	27	29	7	8	9	9	40	45	49	50
55-64 jaar	26	13	19	23	9	8	9	9	31	38	42	50
Opleidingsniveau												
Lager onderwijs	23	14	16	13	5	3	8	0	32	21	45	37
vmbo/mavo	33	25	21	25	5	6	6	8	32	38	42	44
mbo/havo/vwo	41	30	26	31	9	10	9	11	41	45	48	49
hbo	47	29	32	34	12	11	12	11	43	49	53	58
wo	42	30	33	36	15	13	13	14	49	54	57	61

Kinderopvang

Van de werknemers met kinderen van 3 jaar of jonger maakt ruim de helft (58 procent) gebruik van formele kinderopvang of buitenschoolse opvang. Gemiddeld doen zij dat voor 5 dagdelen. Zowel het gebruik als het aantal dagdelen is ten opzichte van 2006 gestegen.

Van de werkenden waarvan het jongste kind tussen 4 en 12 jaar oud is, maakt 26 procent gebruik van formele kinderopvang en buitenschoolse opvang. Gemiddeld gaat het in deze gevallen om 3 dagdelen.

Tabel 4.4

Gebruik formele kinderopvang van werknemers met kinderen tot en met 12 jaar in 2008, naar leeftijd jongste kind

	Maakt gebruik formele opvang	Aantal dagdelen
Kind(eren) 0-3 jaar	58%	5
Kind(eren) 4-12 jaar	26%	3

4.4 Samenvatting

Aan de loonontwikkeling tussen 2004 en 2008 is de opleving van de economie duidelijk zichtbaar. Na de stagnatie in de jaren 2002-2004 is er in de periode 2004-2008 weer sprake van een groei van het gemiddelde netto maandloon van werknemers in loondienst. De groei van het netto uurloon bedroeg tussen 2006 en 2008 2,8 procent per jaar.

De loonkloof – het verschil tussen het netto uurloon van mannen en dat van vrouwen – is verder afgenomen. Mannen verdienden in 2008 gemiddeld ongeveer € 0,90 netto per uur meer dan vrouwen. Uitgedrukt als percentage van het gemiddelde loon van mannen gaat dit om een verschil van 7,1 procent.

Naast het maandloon profiteert een groot aantal werknemers van additionele beloningselementen zoals gratificaties, dertiende maanduitkeringen of winstdelingen.

Naast de additionele beloningselementen keren werkgevers vaak ook onkostenvergoedingen uit om tegemoet te komen in de kosten die werknemers moeten maken voor de uitoefening van hun beroep. Een groeiend percentage werknemers ontvangt van de werkgever een vergoeding voor de kosten voor woon-werkverkeer: 52 procent in 2008, tegenover 40 procent in 2002.

Ongeveer 31 procent van de werkenden kan rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding.

5 Scholingsdeelname

5.1 Inleiding

Scholing is al vele jaren een belangrijk thema in arbeidsmarktdiscussies. Op het belang van een diploma wordt telkens weer gehamerd, bijvoorbeeld in de recente discussies over het grote aantal jongeren dat in Nederland vroegtijdig school verlaat. Zij blijken een relatief grote kans te hebben om buiten de arbeidsmarkt te raken. Maar ook op de arbeidsmarkt is leren van belang. In dat verband wordt er steeds meer gesproken van een leven lang leren. Scholing wordt als een belangrijk middel gezien om werknemers aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt te maken en te houden.

In dit hoofdstuk bekijken we welke groepen op en buiten de arbeidsmarkt daadwerkelijk deelnemen aan scholing en welke trends hierin te zien zijn. Daarbij wordt er onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt: naar opleidingsniveau, leeftijd, type en omvang van de aanstelling. Paragraaf 5.2 begint met data over de deelname aan opleidingen of cursussen. Vervolgens komt in paragraaf 5.3 de financiering van de scholing aan de orde. Daarna schetst paragraaf 5.4 de mate van tevredenheid met de scholingsmogelijkheden die hun werkgever biedt. In paragraaf 5.5 komt de aansluiting tussen kennis en vaardigheden bij het werk aan de orde en ten slotte wordt in paragraaf 5.6 weergegeven of scholing door werknemers als een middel wordt gezien om het functioneren of de stap naar de arbeidsmarkt te verbeteren.

5.2 Deelname aan opleidingen of cursussen

In deze paragraaf wordt verder nagegaan wat de deelname aan opleidingen en cursussen is. Respondenten die op de enquêtedatum een volledige dagopleiding volgden zijn buiten beschouwing gelaten. Met opleidingen worden de erkende opleidingen bedoeld in het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. De term cursussen is een verzamelterm voor alle andere scholingsactiviteiten die plaatsvinden om werk en beroepsuitoefening te vergemakkelijken en verbeteren. Tabel 5.1 laat zien dat werknemers in loondienst in de afgelopen twee jaar het vaakst deelnamen aan opleidingen en cursussen. Hoewel de deelname aan opleidingen of cursussen voor zelfstandigen en werkzoekenden een stuk lager ligt dan bij werknemers, heeft nog altijd 30 tot 32 procent van deze groepen de afgelopen twee jaar iets gedaan aan scholing ten behoeve van functie of beroep. In 2006 liet de groep niet-werkende werkzoekenden een flinke daling in scholingsdeelname zien, dit is in 2008 weer bijgetrokken.

Mensen die niet participeren nemen een uitzonderlijke positie in. Slechts een kleine zes procent van deze groep vergroot door middel van scholing zijn of haar kennis en vaardigheden. De niet-participerenden die definitief uit de arbeidsmarkt zijn vertrokken, zoals de gepensioneerden, zullen hier geen verdere hinder van ondervinden. Diegenen die na een tijdje inactief geweest te zijn weer terug willen keren naar de arbeidsmarkt, kunnen echter te maken krijgen met een kennis- en/of vaardighedenachterstand.

Tabel 5.1

Deelname aan opleidingen of cursussen 2002-2008, naar arbeidsmarktsituatie (in procenten)¹

	2002-2004	2004-2006	2006-2008
Werkend in loondienst	49	44	47
Werkend als zelfstandige	28	30	30
Niet-werkend, werkzoekend	33	28	32
Niet-participerend	7	6	6

1 Exclusief personen die op de enquête datum volledig dagonderwijs volgden.

Wat betreft het soort scholing blijkt uit tabel 5.2 dat het volgen van een cursus over de gehele linie het populairst is. Dit is niet verwonderlijk, omdat een cursus een korte aanvulling is op de al bestaande kennis en vaardigheden en in vergelijking met een opleiding veel minder tijd kost. Een dagopleiding wordt het meest gevolgd door niet-werkende werkzoekenden. Dit percentage ligt bij deze groep met 44 procent beduidend hoger dan onder de niet-participerenden. Het percentage cursussen valt hierdoor navenant lager uit.

Tabel 5.2

Kenmerken van gevolgde opleidingen en cursussen in afgelopen twee jaar, naar arbeidsmarktsituatie (in procenten)²

	Opleiding	Leren en werken	Deeltijdopleiding	Cursus
Totaal	16	11	17	69
Werkend in loondienst	15	11	17	70
Werkend als zelfstandige	17	8	17	70
Niet-werkend, werkzoekend	44	12	20	41
Niet-participerend	18	5	21	65

2 De cijfers kunnen tot boven de 100% optellen omdat meer dan een vorm van scholing gevolgd kan zijn.

In tabel 5.3 is deelname aan opleidingen of cursussen uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau. We zien dat in totaal gemiddeld 39 procent van de respondenten de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen aan een opleiding of een cursus ten behoeve van functie of beroep. Dit is een redelijk stabiel percentage over de laatste jaren. Scholingsdeelname neemt af met de leeftijd, waarbij opgemerkt dient te worden dat er ten opzichte van eerdere jaren wel een toename is waar te nemen in de scholingsdeelname van mensen van boven de 55 jaar. Ook is er een duidelijk verband tussen opleidingsniveau en scholingsdeelname. Naarmate men initieel hoger geschoold is blijft men ook later meer deelnemen aan opleidingen en cursussen.

Tabel 5.3

Deelname aan opleidingen of cursussen van alle respondenten 2002-2008, naar leeftijd en opleidingsniveau (in procenten)¹

	2002-2004	2004-2006	2006-2008
Totaal	39	36	39
<i>Leeftijd</i>			
16-24 jaar	62	47	56
25-34 jaar	52	48	48
35-44 jaar	43	38	43
45-54 jaar	35	36	38
55-64 jaar	15	16	20
<i>Opleidingsniveau</i>			
Lager onderwijs	18	19	18
vmbo/mavo	28	21	24
mbo/havo/vwo	42	37	39
hbo	48	46	48
wo	53	50	51

1 Exclusief personen die op de enquête datum volledig dagonderwijs volgden.

In tabel 5.4 wordt voor werkenden, uitgesplitst naar enkele achtergrondkenmerken, weergegeven wat voor type scholing zij hebben gevolgd. Hieruit blijkt dat het volgen van een cursus het meest voorkomt. Deelname aan formele opleidingen, deeltijdopleidingen of een combinatie van leren en werken kwam beduidend minder vaak voor maar wel in gelijke mate. Tussen mannen en vrouwen zijn er maar geringe verschillen in het type scholing dat wordt gevolgd. Tussen de leeftijdscategorieën zijn de verschillen wat groter. Vooral jongeren hadden op enig moment in de afgelopen twee jaar een vorm van formele opleiding gevolgd. Hbo'ers hadden in vergelijking met anderen relatief vaak een deeltijd opleiding gevolgd.

In figuur 5.1 is te zien dat er geen noemenswaardige verschillen in scholingsdeelname is tussen werknemers met een vast of een tijdelijk contract. Werknemers met een andersoortig dienstverband hebben wel minder scholing gevolgd. Ook vinden we met uitzondering van de groep die minder dan 11 uur per week werkt, geen duidelijk verband tussen de cursusdeelname en de omvang van de werkweek.

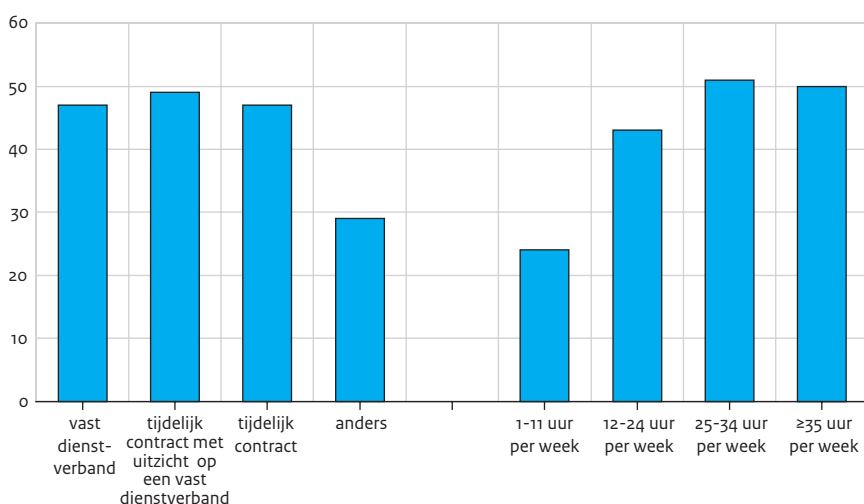
Tabel 5.4

Deelname van werkenden aan opleidingen of cursussen in 2006-2008, naar geslacht, leeftijd, en opleidingsniveau (in procenten)

	Opleiding	Leren en werken	Deeltijdopleiding	Cursus
Totaal	6	5	7	30
<i>Geslacht</i>				
Man	8	5	6	28
Vrouw	5	4	8	32
<i>Leeftijd</i>				
16-24 jaar	22	12	9	22
25-34 jaar	7	4	10	35
35-44 jaar	5	4	8	34
45-54 jaar	5	4	6	27
55-64 jaar	4	3	3	24
<i>Opleidingsniveau</i>				
Lager onderwijs	12	3	2	10
vmbo /mavo	6	5	3	18
mbo/havo/vwo	8	6	6	27
hbo	5	2	12	38
wo	5	4	7	43

Figuur 5.1

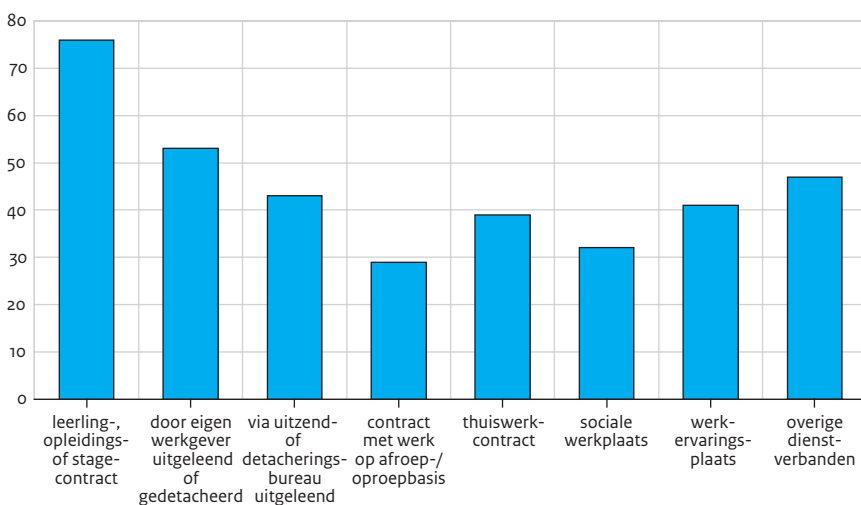
Scholingsdeelname van werknemers in 2006-2008 naar aard dienstverband en aanstellingsomvang (in procenten)



Als we nader kijken naar de aard van het (flexibele) dienstverband en de deelname aan scholing, dan zien we wel verschillen in scholingsdeelname (figuur 5.2).

Figuur 5.2

Deelname van werkenden aan opleidingen of cursussen in 2006-2008, naar aard van het dienstverband (in procenten)



Met name werknemers met een dienstverband bij de sociale werkplaats, of met een contract met werk op afroep- of oproepbasis, hebben de afgelopen twee jaar relatief weinig aan scholing deelgenomen. Een relatief hoge deelname hebben, niet geheel onverwacht, de werknemers met een leerling- of stagecontract. Maar ook werknemers die door hun eigen werkgever zijn uitgeleend of gedetacheerd, hebben een bovengemiddelde scholingsdeelname. Ook werknemers die via een uitzendbureau of detacheringsbureau worden uitgeleend, hebben met 43 procent geen opvallend lage scholingsdeelname.

5.3 De financiering van de gevolgde opleiding

Bij het volgen van scholing is het ook belangrijk te weten wie deze scholing financiert. Werkenden en niet-werkenden die een opleiding of cursus volledig vergoed krijgen, zijn wellicht eerder geneigd aan scholing deel te nemen (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5

Bekostiging van gevolgde opleidingen en cursussen in 2006-2008 naar arbeidsmarktsituatie (in procenten)¹

	Werkgever	Zelf betaald	Deels zelf, deels werkgever	CWI/ UWV Werkbedrijf
Totaal	81	19	4	1
Werkend in loondienst	86	14	4	0
Werkend als zelfstandige	33	73	1	0
Niet-werkend, werkzoekend	31	59	0	24
Niet-participerend	22	81	0	3

¹ Rijen kunnen optellen tot meer dan 100%, omdat respondenten meerdere opleidingen of cursussen gevolgd kunnen hebben

In totaal betalen werkgevers het vaakst voor scholing. Het percentage respondenten dat scholing zelf betaald was in 2008 19 procent. Het is geen verrassing dat zelfstandigen meestal zelf hun scholing betalen. Wel bijzonder is dat zij nog in 33 procent van de gevallen aangeven dat hun werkgever de opleiding heeft bekostigd. Het is niet duidelijk hoe dit geïnterpreteerd moet worden. Mogelijke verklaringen kunnen zijn dat men pas recent als zelfstandige begonnen is, naast het werk als zelfstandige ook nog een baan als werknemer heeft, of dat de opdrachtgever de scholing heeft vergoed. Op basis van de paneldata kan hierover geen uitspraak gedaan worden.

Ook niet-werkende werkzoekenden betalen in de overgrote meerderheid van de gevallen scholing zelf. Bij deze laatste groep was er bij de vorige rapportage een stijging te zien in het percentage dat scholing zelf financiert: van 43 procent tussen 2002 en 2004 naar 66 procent tussen 2004 en 2006. Tussen 2006-2008 is dit percentage weer gedaald naar 59. Ook het UWV Werkbedrijf betaalt voor niet-werkende werkzoekenden in een kwart van de gevallen de scholingskosten. Niet-participerenden krijgen hun scholingskosten minder vaak vergoed van het UWV Werkbedrijf.

5.4 De tevredenheid met de scholing

De tevredenheid van werknemers met de scholingsmogelijkheden die zijn of haar baas biedt zal mede van belang zijn voor de bereidheid van werknemers om aan scholing deel te nemen. Het is echter niet alles bepalend. Een geringe deelname aan scholing kan immers ook het gevolg zijn van de afwezigheid van de wens van werknemers om zich bij te scholen.

In het Arbeidsaanbodpanel is aan werknemers gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn met de scholingsmogelijkheden die hun werkgever biedt. Over het algemeen zijn werknemers (zeer) tevreden (54 procent), of hebben zij hierover een ambivalent gevoel (30 procent). Er is hierbij weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

Tabel 5.6

Mate van tevredenheid van werknemers met scholingsmogelijkheden die de huidige werkgever biedt, in 2008, naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en aantal werkuren per week (in procenten)

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Deels ontevreden deels tevreden	Tevreden	Ze er tevreden
Totaal	5	11	30	46	8
<i>Geslacht</i>					
Man	5	10	30	46	8
Vrouw	4	12	30	45	8
<i>Leeftijd</i>					
16-24 jaar	6	10	24	46	14
25-34 jaar	5	13	28	43	11
35-44 jaar	4	12	31	44	8
45-54 jaar	5	10	32	47	5
55-64 jaar	5	10	30	50	5
<i>Opleidingsniveau</i>					
Lager onderwijs	10	16	42	31	2
vmbo/mavo	6	9	35	44	5
mbo/havo/vwo	5	12	30	45	7
hbo	3	12	27	48	10
wo	3	11	28	47	11
<i>Omvang werkweek</i>					
1-11 uur per week	5	19	29	44	3
12-24 uur per week	3	14	33	44	7
25-34 uur per week	5	11	27	49	8
35+ uur per week	5	10	30	46	9

Jongeren tussen 16 en 24 jaar blijken relatief vaak zeer tevreden te zijn met de scholingsmogelijkheden van hun werkgever, maar ook hier betreft het met 14 procent een kleine groep. Verder uit elkaar liggende percentages zijn te vinden bij een uitsplitsing naar opleidingsniveau. Vooral respondenten met alleen lager onderwijs blijken ontevreden met hun scholingsmogelijkheden. Zesentwintig procent van deze groep geeft aan hierover ontevreden of zeer ontevreden te zijn. Dit correspondeert met de lage deelname aan opleidingen en cursussen van deze groep. Kennelijk is deze groep wel op zoek naar scholingsmogelijkheden, maar sluit het aanbod aan scholingsmogelijkheden dat hun werkgever te bieden heeft onvoldoende aan bij hun wensen en mogelijkheden. Omgekeerd geldt dat hoger opgeleiden wat vaker tevreden of zeer tevreden zijn met de scholingsmogelijkheden. Juist deze groep neemt het meest deel aan opleidingen of cursussen.

Een andere observatie die op basis van de tabel gedaan kan worden, is dat werknemers met een kleine baan ontevredener zijn met de scholingsopties die hun werkgever biedt. Ook deze ontevredenheid valt samen met een lage scholingsdeelname van deze groep.

Mensen met een kleine deeltijdbaan lijken dus wel de wil tot scholing te hebben, maar zien hiervoor bij of via hun werkgever minder mogelijkheden. Opvallend is dat de groep oudere werknemers, die ook een veel lager dan gemiddeld scholingsdeelname kent, niet uitgesproken ontevreden is over de scholingsmogelijkheden. Dit zou er op duiden dat de scholingsbehoefte van deze groep niet erg groot is.

5.5 Aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk

In het Arbeidsaanbodpanel wordt een aantal vragen gesteld over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk. Dit is relevant, omdat een goede aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk een verklaring kan zijn waarom er (nog) niet deelgenomen wordt aan scholing. Andersom kan een goede aansluiting ook het gevolg zijn van scholingsdeelname in het verleden.

Allereerst wordt in tabel 5.7 het algehele oordeel van werknemers over de aansluiting tussen hun kennis en vaardigheden en de vereisten die hun werkzaamheden stellen weergegeven.

Tabel 5.7

Oordeel van werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten 2000-2008 (in procenten)

	2000	2002	2004	2006	2008
Goed	83	76	72	75	78
Redelijk	11	14	22	20	18
Matig	3	4	4	4	3
Slecht	2	5	2	2	1

Blijkens de tabel is deze aansluiting in het overgrote deel van de gevallen redelijk tot goed. Slechts 4 procent zegt dat deze aansluiting matig tot slecht is.

Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat in tabel 5.8 de meerderheid van de werknemers aangeeft dat hun werkzaamheden op gelijk niveau liggen met hun kennis en vaardigheden. Deze meerderheid is in de loop der jaren echter geslonken: van 65 procent in 2000 naar 56 procent in 2006. In 2008 was er weer een lichte stijging naar 58 procent van de werknemers die naar eigen zeggen voor hun werk op het juiste niveau zijn opgeleid.

Opvallend hierbij is dat als men van mening is dat de kennis en vaardigheden niet op gelijk niveau met het werk liggen dit in de meeste gevallen naar het oordeel van de respondenten niet komt door onderkwalificatie, maar juist door overkwalificatie.

Tabel 5.8

Oordeel van werkenden over de relatie tussen hun kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten 2000-2008 (in procenten)

	2000	2002	2004	2006	2008
<i>Kennis en vaardigheden:</i>					
Liggen ongeveer op het niveau van het werk	65	63	57	56	58
Meer dan het werk vereist	26	26	30	33	32
Minder dan het werk vereist	3	4	3	3	3
Voor een ander vak dan het huidige werk	4	5	6	6	4
Verouderd, niet voldoende praktijkgericht, anders	2	2	3	3	2

Ongeveer een derde van de werknemers is van mening dat hun kennis en ervaring boven het niveau ligt dat voor hun werk noodzakelijk is. Dit betekent dat er in het personeelsbestand van organisaties naar de perceptie van de werknemers ruimte is om werknemers wat betreft kennis en vaardigheden werk te laten verrichten dat hogere eisen stelt. Er zou dus bij een derde van de werkenden in loondienst sprake zijn van onderbenutting van het aanwezige menselijk kapitaal. Hierbij moet echter wel bedacht worden dat het gaat om de eigen inschatting van de betrokkenen. Het is niet denkbeeldig dat men in werkelijkheid de eigen capaciteiten (iets) overschat. Het percentage werknemers dat vindt te weinig kennis en vaardigheden in huis te hebben voor het werk dat ze verrichten, was en is gering. Er is hierbij weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

Tabel 5.9

Oordeel van werkenden over de relatie tussen kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten naar beroepsniveau (in procenten)

	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Weten- schappelijk
<i>Kennis en vaardigheden:</i>					
Liggen ongeveer op het niveau van het werk	37	51	59	62	64
Meer dan het werk vereist	44	35	33	30	26
Minder dan het werk vereist	4	4	3	3	3
Voor een ander vak dan het huidige werk	11	8	3	3	2
Verouderd, niet voldoende praktijkgericht, anders	4	2	2	2	3

Tabel 5.9 laat zien dat de ruimte om een functie uit te oefenen die een hoger kennis- of vaardigheidsniveau vereist, voornamelijk bij de groep lijkt te liggen met een elementair beroepsniveau. Werknemers met een elementair beroepsniveau geven in slechts 37 procent van de gevallen aan dat hun werk ongeveer op het niveau van hun kennis en

vaardigheden ligt. Maar liefst 44 procent is van mening meer kennis en vaardigheden te bezitten dan het werk van hen verlangt. Ook geeft deze groep het vaakst aan dat de kennis en vaardigheden die ze hebben beter geschikt is voor een ander vak dan het huidige werk dat ze uitoefenen. Dit betekent ook dat indien deze vaardigheden en kennis op de een of andere manier zichtbaar zouden zijn, een overstap naar 'beter' werk mogelijk zou kunnen zijn.

Een middel dat daarvoor geschikt kan zijn, is de Erkenning van Verworven Competenties: *evc*. Via *evc* kunnen de door (werk)ervaring opgedane competenties in beeld worden gebracht en kenbaar gemaakt worden aan de eigen of een nieuwe werkgever. Het is een waardevol instrument om een nieuwe baan of functie te vinden. Ook kan het, afhankelijk van de uitkomsten, de start zijn voor een verkort opleidingstraject om een diploma te halen. Een dergelijke methode is des te meer relevant nu uit de vorige tabellen is gebleken dat lager opgeleiden relatief minder vaak aan formele scholing deelnemen en derhalve minder mogelijkheden hebben om op deze manier een diploma te behalen.

In overeenstemming met de vorige tabellen, geeft ook tabel 5.10 het beeld dat er op het eerste gezicht niet zo veel aan de hand is met het niveau van kennis en vaardigheden van Nederlandse werknemers voor het werk dat zij verrichten.

Tabel 5.10

Aandeel werkenden dat problemen ervaart in het uitoefenen van hun functie, als gevolg van hun kennis en vaardigheden 2004-2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (in procenten)

	2004	2006	2008
Totaal	6	7	7
Geslacht			
Man	6	7	8
Vrouw	6	6	7
Leeftijd			
16-24 jaar	7	9	11
25-34 jaar	7	7	8
35-44 jaar	6	7	7
45-54 jaar	6	6	7
55-64 jaar	5	6	5
Opleidingsniveau			
Lager onderwijs	2	9	10
vmbo/ mavo	4	4	5
mbo/havo/vwo	6	6	7
hbo	8	9	8
wo	7	8	9

Gemiddeld genomen ervaart 7 procent problemen bij het uitoefenen van zijn of haar functie als gevolg van kennis en vaardigheden. Hierbij zijn geen grote verschillen

tussen leeftijdsklassen of opleidingsniveaus, hoewel jongeren iets vaker in kennis en vaardigheden tekort schieten dan ouderen. Dit kan wijzen op ervaring die bij ouderen ruimschoots aanwezig is en bij jongeren vaak nog ontbreekt.

5.6 Gewenste maatregelen om goed te functioneren

Tabel 5.11 toont de maatregelen die werkenden wensen te nemen om de problemen die zij ervaren bij de uitoefening van de functie te verkleinen. Hoewel scholing niet het enige instrument is om ervoor te zorgen dat werkvaardigheden en kennis op peil blijven, wordt extra scholing door werkenden het vaakst als een gewenst middel genoemd om de aansluitingsproblemen te verminderen. Dit percentage is in 2008 ten opzichte van 2006 gestegen van 42 naar 55 procent. Deze stijging heeft zich vooral bij de mannen voorgedaan (van 40 naar 61 procent). Mannen zijn hierdoor in 2008 vaker geneigd scholing als oplossing te zien terwijl in 2006 het juist de vrouwen waren die deze oplossing vaker dan mannen aangaven. Meer ervaring opdoen is ook gewenst, evenals het ontvangen van extra begeleiding. Deze behoefte bestaat het sterkst bij de vrouwen. Ongeveer 14 procent ziet als oplossing een andere functie binnen het eigen of een ander bedrijf. Het aanvaarden van dezelfde functie bij een ander bedrijf wordt veel minder als oplossing genoemd. Het probleem lijkt zich dus met name voor te doen met het werk dat bij de functie hoort en niet zozeer met de bedrijfsspecifieke invulling van de functie.

Tabel 5.11

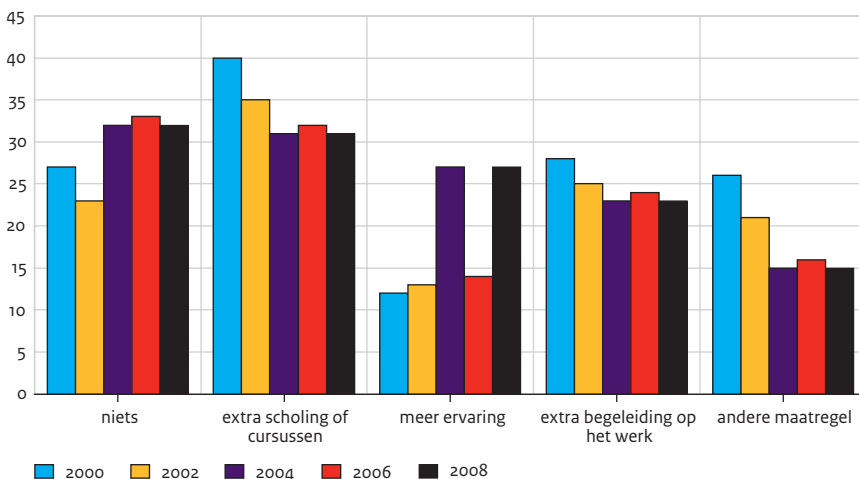
Door werkenden, voor wie de aansluiting van kennis en vaardigheden een probleem is bij de uitoefening van de functie, genoemde maatregelen om de aansluiting te verbeteren in 2008, naar geslacht (in procenten)

	Totaal	Man	Vrouw
Extra scholing of cursussen	55	61	49
Extra begeleiding	32	29	35
Meer ervaring opdoen	45	41	49
Andere functie binnen het bedrijf	14	16	12
Eenzelfde functie in ander bedrijf	3	4	2
Andere functie in ander bedrijf	12	12	12
Andere maatregel	10	14	5

Figuur 5.3 laat zien welk type maatregel de niet-werkende werkzoekenden nodig achten om in een toekomstige baan goed te kunnen functioneren. Opvallend is dat een derde zegt dat er helemaal niets nodig is. Een ongeveer even grote groep geeft aan dat extra scholing of een cursus belangrijk is om in een toekomstige baan goed te kunnen functioneren. Scholing is hiermee de afgelopen jaren minder populair geworden als maatregel. De verkozen maatregelen kennen een grote spreiding; ze worden allemaal relatief vaak aangevinkt als mogelijkheid. Dit kan duiden op een grote verscheidenheid aan mensen in de groep niet-werkende werkzoekenden, ieder met andere mogelijkheden, wensen en behoeften bij de zoektocht naar werk.

Figuur 5.3

Genoemde maatregelen van niet-werkende werkzoekenden om in een toekomstige baan goed te kunnen functioneren 2000-2008 (in procenten)



5.7 Samenvatting

De resultaten van het Arbeidsaanbodpanel 2008 leveren op hoofdlijnen hetzelfde beeld op van de voorgaande metingen. Het Arbeidsaanbodpanel wijst uit dat er een verschil bestaat tussen groepen op en buiten de arbeidsmarkt wat betreft scholingsdeelname. Vooral werknemers in loondienst nemen deel aan scholing. De zelfstandigen en de niet-werkende werkzoekenden nemen in veel minder vaak deel aan scholing en de groep inactieven neemt slechts zeer zelden deel aan scholing.

Scholingsdeelname neemt af met de leeftijd, waarbij opgemerkt werd dat er ten opzichte van eerdere jaren wel een toename is waar te nemen in de scholingsdeelname van mensen van boven de 55 jaar.

Ook is er een duidelijk verband tussen opleidingsniveau en scholingsdeelname. Naarmate men initieel hoger geschoold is blijft men ook later meer deelnemen aan opleidingen en cursussen.

Gekeken is naar het effect van niet standaard arbeidscontracten op de mate van scholing. Er zijn daarbij geen noemenswaardige verschillen in scholingsdeelname gevonden tussen werknemers met een vast of een tijdelijk contract. Ook is met uitzondering van de groep die minder dan 11 uur per week werkt, geen duidelijk verband tussen de cursusdeelname en de omvang van de werkweek gevonden. Werknemers die via een uitzendbureau of detachingsbureau worden uitgeleend, hebben geen opvallend lage scholingsdeelname.

Werknemers met een dienstverband bij de sociale werkplaats, of met een contract op afroep- of oproepbasis hebben wel relatief weinig aan scholing deelgenomen. Werknemers die door hun eigen werkgever zijn uitgeleend of gedetacheerd, hebben juist een bovengemiddelde scholingsdeelname.

Over het algemeen zijn werknemers (zeer) tevreden over de door de werkgever geboden scholingsmogelijkheden, of hebben zij hierover een ambivalent gevoel (30 procent). Werknemers met een kleine baan en werknemers met alleen lager onderwijs zijn het minst tevreden met scholingsopties die hun werkgever biedt.

De aansluiting van kennis en vaardigheden bij de vereisten van het werk is naar de mening van de respondenten over het algemeen goed. Een derde van de werknemers vindt echter dat hun kennis en vaardigheden boven hun huidige werkzaamheden liggen. Vooral bij werknemers met een elementair beroepsniveau lijkt de aansluiting scheef: 44 procent is van mening dat zij meer kennis en vaardigheden bezit dan het werk verlangt. Als dit een reële inschatting is lijkt hier dus potentieel te zijn om door te stromen naar een hoger beroepsniveau.

Daar waar de aansluiting tussen werk en vaardigheden niet goed is wordt extra scholing door werkenden het vaakst als een gewenst middel genoemd om de aansluitingsproblemen te verminderen.

6 Flexibilisering van arbeid

6.1 Inleiding

Onder de noemer van flexibilisering valt een grote verscheidenheid aan doelstellingen en maatregelen. De vorm van flexibilisering die centraal staat in dit hoofdstuk kan omschreven worden als de mate waarin bedrijven de omvang en functionele toewijzing van de arbeidsinzet naar behoefte kunnen aanpassen. Allereerst betreft dat numerieke flexibiliteit, dat wil zeggen: de mogelijkheid om de personeelsomvang naar wens aan te passen, bijvoorbeeld door contracten te beëindigen, gebruik te maken van uitzendkrachten of door overwerk. Daarnaast gaat het om de functionele of inhoudelijke flexibiliteit: de mogelijkheid om de beschikbare hoeveelheid arbeid op verschillende plaatsen in de organisatie in te zetten. Naast deze twee vormen van flexibiliteit, waarbij grofweg gezegd dienstbaarheid aan de behoefte van werkgevers het uitgangspunt is, spelen op de arbeidsmarkt ook de voorkeuren van werknemers met betrekking tot vormen van flexibele arbeid een rol. Flexibiliteit is dus niet alleen een behoefte van werkgevers. Vanuit werknemers gezien gaat het bijvoorbeeld om flexibele werktijden en telewerken, manieren van organisatie van de arbeid die het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken beter mogelijk maken. Ook aan deze vorm van flexibiliteit wordt in dit hoofdstuk aandacht geschonken, zij het in beperktere mate.

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de bevindingen uit het Arbeidsaanbodpanel over de aard van het dienstverband, werktijden, overwerk en flexibele inzetbaarheid en telewerk. De numerieke flexibiliteit komt aan de orde in paragraaf 6.2. In deze paragraaf wordt ook ingegaan op flexibiliteit van werktijden. Vervolgens staat de functionele flexibiliteit centraal in paragraaf 6.3 en telewerken in paragraaf 6.4. Afgesloten wordt met een korte samenvatting in paragraaf 6.5.

6.2 Numerieke flexibiliteit

Onder numerieke flexibiliteit verstaan we de mogelijkheid van bedrijven om de personeelsomvang aan te passen aan fluctuaties in de capaciteitsbehoefte, bijvoorbeeld als gevolg van teruglopende opdrachten of omzet. Een vaste aanstelling voor het personeel wordt van belang geacht voor het vasthouden (en werven) van goed personeel, voor het scheppen van een band tussen bedrijf en personeel en daarmee voor productie- en innovatievermogen. In de regel biedt deze aanstellingsvorm echter weinig numerieke flexibiliteit. Tijdelijke aanstellingen, al dan niet als een vorm van proeftijd voorafgaand aan een vaste aanstelling, blijken het belangrijkste type aanstelling waarmee een bedrijf numerieke flexibiliteit kan realiseren. Daarnaast is het mogelijk voor bedrijven om op korte termijn extra personeel in te huren via uitzendbureaus, als oproepkrachten, of via detachingsconstructies. In laatste instantie kan de personeelsinzet intern gevarieerd worden door overwerk en ploegendiensten. In deze paragraaf komen de drie elementen van numerieke flexibiliteit in die volgorde aan de orde.

Extern-numerieke of contractuele flexibiliteit

Figuur 6.1 brengt in beeld hoe de 'contractuele flexibiliteit' zich in de laatste negen metingen van het Arbeidsaanbodpanel heeft ontwikkeld. De cijfers vanaf 1996 tot en met 2004 laten zien dat van een afnemend belang van vaste contracten, zoals halverwege de jaren negentig werd voorzien, geen sprake is. De opwaartse conjunctuur heeft hierbij een centrale rol gespeeld. De ommekeer kondigde zich in 1996 overigens al aan in de vorm van een groter aandeel van tijdelijke contracten die uitzicht bieden op een vaste aanstelling. In de jaren daarna nam dit aandeel verder toe, evenals het aandeel vaste dienstverbanden.

In 2006 lijkt deze trend zich te keren ten faveure van tijdelijke of andersoortige contracten waarvan het aandeel in 2006 gestegen is tot 7,9 procent. In 2008 ligt dit op ongeveer hetzelfde niveau als in 2006. Dit zijn werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd, maar ook oproepkrachten en werknemers die seizoenswerk verrichten. Rekenen we, in navolging van het CBS, tijdelijke aanstellingen die uitzicht bieden op een vast dienstverband tot de niet-flexibele contracten, dan schommelde het percentage niet-flexibele contracten tot 1994 rond de 91 procent, daalde het in 1996 naar 90 procent, maar is het in 1998 naar 92,5 procent gestegen. In 2004 is het verder toegenomen tot 94,4 procent om vervolgens in 2006 weer terug te vallen naar 92,1 procent. In 2008 is dit met 92,5 procent op ongeveer hetzelfde niveau blijven liggen. Rekening houdend met eventuele steekproeffluctuaties levert dit het beeld op van een redelijk stabiele omvang van de niet-flexibele contracten sinds 1992.

Het creëren van een flexibele schil lijkt vanaf 1992 wel iets te zijn toegenomen als we het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op vast meerekenen tot de flexibele schil. Het wordt steeds gebruikelijker en geaccepteerder om bij werving van nieuw personeel eerst een wat langere proefperiode dan de wettelijk proeftijd af te spreken, om te bezien of iemand geschikt is voor het werk, alvorens tot een vaste aanstelling over te gaan. Deze verlenging van de proefperiode werd ook in het Arbeidsvraagpanel in 2007 door 61 procent van de werkgevers genoemd als belangrijkste reden voor het gebruik van tijdelijke contracten. Interne flexibiliteit en onzekerheid over de toekomst werden in 2007 door respectievelijk 10 en 7 procent van de werkgevers als belangrijkste reden voor tijdelijke contracten genoemd.⁹ Onbekend is in hoeveel gevallen dit uiteindelijk toch tot het niet verstrekken van een vaste aanstelling leidt.

Seizoensarbeid, tijdelijke projecten en vervanging van personeel werd door 12 procent van de werkgevers als belangrijkste reden voor tijdelijke contracten genoemd. Naar verwachting zullen dit vooral de tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vaste aanstelling zijn.

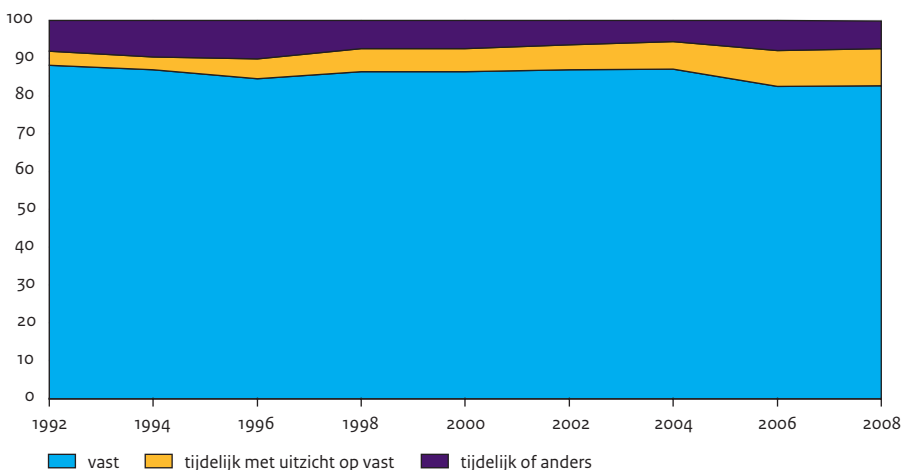
Het aandeel echt flexibele contracten is gedurende de gehele periode beperkt gebleven en schommelde tussen de 5 en 10 procent, is de afgelopen jaren niet structureel en trendmatig gegroeid en bedraagt in 2008 7,4 procent. Hierbij dient te worden opgemerkt

9 Trendrapport *Vraag naar arbeid 2008*, p 76

dat in deze vergelijking het aandeel zelfstandigen waarvan gebruik wordt gemaakt niet is meegenomen.¹⁰

Figuur 6.1

Soort dienstverband 1992-2008 (als percentage van de werkenden in loondienst)



Een andere indicator voor arbeidsmarktflexibiliteit, de gemiddelde duur van het dienstverband, is na een daling in de periode 1998-2000, sindsdien weer toegenomen tot gemiddeld 10 jaar in 2008.

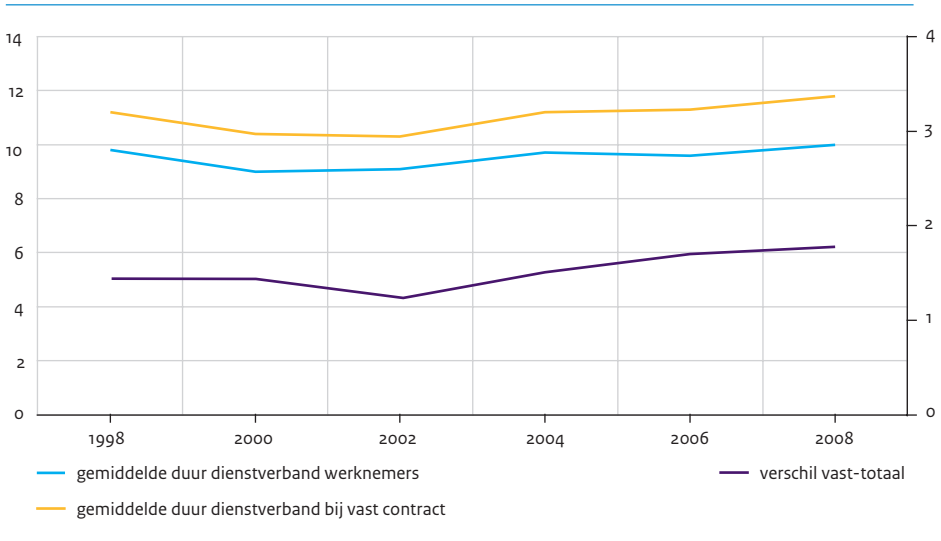
De daling tussen 1998 en 2000 van 9,8 naar 9,0 jaar leek vooral voor rekening te komen van de toegenomen mobiliteit van werknemers op de voor hun gunstige arbeidsmarkt. De gemiddelde duur van het dienstverband is in de periode 2000-2004 weer toegenomen tot 9 jaar en 8 maanden. De duur van het dienstverband is tijdens de aantrekkende economie in 2006 weer gaan dalen, maar deze daling heeft zich in 2008 niet voortgezet. In 2008 bedraagt de gemiddelde duur van het dienstverband 10 jaar.

De genoemde baanduren zijn berekend voor alle werknemers, ongeacht of deze vast of tijdelijk in dienst waren. Beperken we ons tot de werknemers met een vaste aanstelling, dan blijkt de baanduur gemiddeld ruim een jaar hoger uit te vallen. Voor 2008 bedraagt dit 11 jaar en 3 maanden.

10 Zelfstandigen zijn in het Arbeidsaanbodpanel t.o.v. de CBS-data al enige jaren ondervertegenwoordigd (zie onderzoeksverantwoording). Gegeven deze structurele ondervertegenwoordiging is binnen het Arbeidsaanbodpanel slechts een zeer bescheiden toename van de zelfstandigen waarneembaar geweest. Dit bedroeg een toename met 0,8 procentpunten sinds 1998.

Figuur 6.2

Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) van werknemers en bij vast contract en het verschil tussen beide, 1998-2008

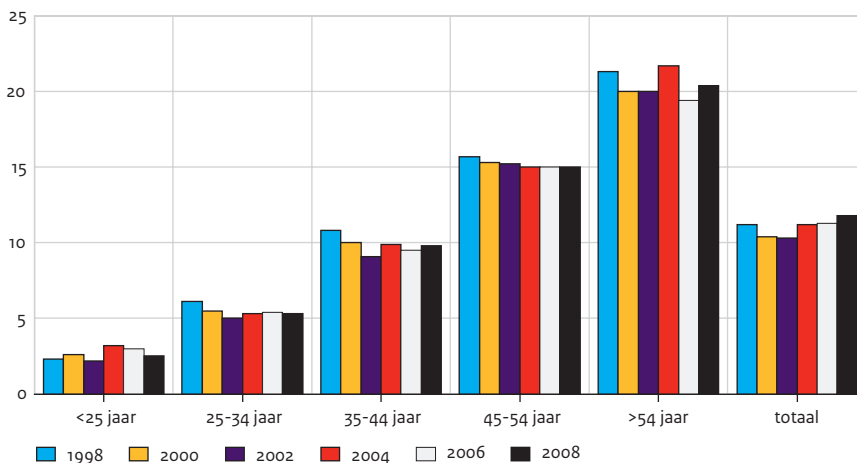


De economische stagnatie heeft een negatieve invloed gehad op de mobiliteit van werknemers, die ervoor kiezen, of door de beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt gedwongen zijn, een baan vast te houden in plaats van van baan te wisselen. Uiteraard geldt ook dat als er in een economische ongunstige situatie minder gebruik gemaakt wordt van tijdelijke werknemers (zoals het doen afvloeien van uitzendkrachten). We zien dit in figuur 6.1 terug in een afname van het aandeel tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vaste aanstelling in de periode 2000-2004. We zien dit ook in figuur 6.2 terug. Het aandeel werknemers met een vast contract, die meestal een langere duur van het dienstverband hebben, wordt relatief groter als het economisch slechter gaat. Dit vertaalt zich in een afname van het verschil in de gemiddelde duur van het dienstverband tussen de totale werkende bevolking en gemiddelde duur van het dienstverband van de werkenden met een vast contract.

In figuur 6.3 is te zien dat leeftijd en de duur van het dienstverband gelijk opgaan: hoe hoger de leeftijd hoe langer het dienstverband. Er is in de figuur, rekening houdend met de leeftijd, geen duidelijke afnemende trend in de gemiddelde duur van het dienstverband door de jaren heen waar te nemen.

Figuur 6.3

Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) van werknemers met een vast dienstverband 1998-2008, naar leeftijd



In tabel 6.1 is voor een aantal kenmerken van de werkenden in loondienst de gemiddelde duur van het dienstverband getoond. Werknemers met de laagste opleiding hebben de langste gemiddelde duur van het dienstverband, terwijl werknemers met de hoogste opleiding de kortste gemiddelde duur van het dienstverband laten zien. In de sectoren overheid en industrie zijn werknemers het meest baanvast, in de handel en de zakelijke dienstverlening het minst. Ook in zorg en welzijn is de gemiddelde baanduur relatief kort.

Naast het percentage werkenden zonder vast dienstverband en de gemiddelde duur van het dienstverband is ook het werken via een uitzendbureau een indicator van de flexibiliteit van arbeid. Uitzendkrachten zijn bij uitstek flexwerkers, maar een deel daarvan heeft wel een vast contract bij het uitzendbureau. Omgekeerd vallen onder de noemer 'tijdelijk of anders' ook gesubsidieerde arbeid en stagecontracten; strikt genomen geen vormen van flexibele arbeid.

Tabel 6.1

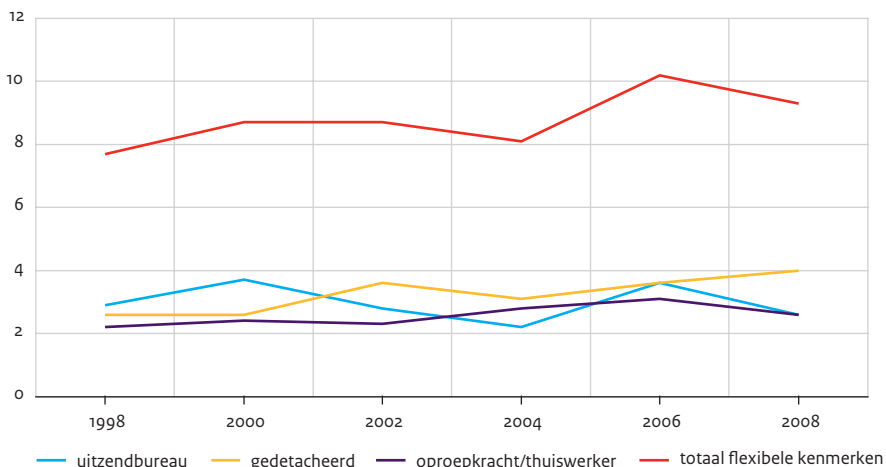
Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) in 2006 en 2008 naar geslacht, sector, opleidingsniveau en beroepsniveau

	2006	2008
Totaal	9,6	10,0
<i>Geslacht</i>		
Man	11,3	11,7
Vrouw	7,9	8,3
<i>Sector</i>		
Landbouw	8,5	10,2
Industrie	12,3	12,4
Bouwnijverheid	9,0	10,6
Handel, horeca en reparatie	8,2	8,0
Transport	9,9	10,9
Zakelijke dienstverlening	7,5	8,1
Zorg en Welzijn	8,9	9,3
Overige dienstverlening	10,6	10,6
Overheid	11,7	13,0
Onderwijs	10,8	10,6
<i>Opleiding</i>		
Lager onderwijs	11,0	10,4
vmbo.mavo	11,1	12,1
mbo/havo/vwo	9,4	9,9
hbo	9,6	9,6
wo	7,4	7,8
<i>Beroepsniveau</i>		
Elementair	8,1	7,8
Lager	8,5	8,7
Middelbaar	10,1	11,3
Hoger	10,4	10,2
Wetenschappelijk	8,9	8,7

In figuur 6.4 wordt van alle werkenden in loondienst het type flexibele baankenmerken weergegeven die doorgaans tot flexibele arbeid worden gerekend. Deze drie 'kenmerken' van flexibele arbeid zijn: werken via het uitzendbureau, werken op detacheringbasis of uitgeleend zijn door de werkgever en werken op een thuiswerkcontract of als oproepkracht.

Figuur 6.4

Type van flexibele baankenmerken, 1998-2008



In 2006 was over de bekeken periode het grootste aandeel banen met flexibele kenmerken bereikt. Het aandeel banen met flexibele kenmerken is in 2008 ten opzichte van 2006 weer gedaald van 10,2 procent naar 9,3 procent. De inzet van uitzendkrachten lijkt het meest conjunctuur gevoelig. Daarnaast is er over de jaren heen een lichte toename van het aandeel detacheringen waar te nemen.

Tabel 6.2 laat zien, is dat er geen een-op-eenrelatie tussen de contractvorm en flexibele kenmerken van de arbeidsrelatie bestaat.

Tabel 6.2

Flexibele baankenmerken in 2008, naar soort dienstverband (als percentage van de werkenden in loondienst)

	Flexibele kenmerken				Niet	Totaal
	Wel	via uitzend- bureau	gedetacheerd/ uitgeleend	oproepkracht/ thuiswerker		
Vast	5,8	0,6	4,2	1,0	94,2	100
Tijdelijk met uitzicht op vast	13,8	7,0	3,9	2,9	86,2	100
Tijdelijk	31,6	17,9	3,0	10,7	68,4	100
Anders	65,7	20,1	3,4	42,2	34,3	100
Alle werkenden	9,3	2,6	4,0	2,6	90,7	100

Wel komen de flexibele kenmerken het meest voor bij een tijdelijke of andersoortige aanstelling en het minst bij een vast dienstverband. Vast werk bevat relatief gezien de minst flexibele kenmerken. De flexibele kenmerken binnen vaste aanstellingen zijn in 2008 wel iets toegenomen ten opzichte van eerdere jaren. Tussen 2000 en 2002 was er al een stijging van vier naar vijf procent, maar dat handhaafde zich sindsdien rond dat niveau (5,4 procent in 2004 en 5,1 procent in 2006). De lichte stijging in flexibele kenmerken van vast werk in 2008, is volledig toe te schrijven aan een relatieve toename van het aantal detacheringen. Een ontwikkeling die zich al enige tijd voordoet.

Interne numerieke flexibiliteit

Numerieke flexibiliteit kan ook binnen de organisatie zelf tot stand komen door de werktijden te flexibiliseren, zogenoemde interne numerieke flexibiliteit. Hierbij kan worden gedacht aan overwerk, maar ook aan het werken met ploegendiensten of wisselende diensten en verlenging van de bedrijfstijd zodat ook 's avonds of in het weekend kan worden gewerkt. Voor een aantal van deze vormen van tijdsflexibilisering is aan de werknemers in het Arbeidsaanbodpanel gevraagd om aan te geven of deze in hun werk voorkomen. Tabel 6.3 geeft hiervan een overzicht, waarbij onderscheid is gemaakt naar het dienstverband.

Van de in tabel 6.3 genoemde vormen van tijdflexibilisering komt het onbetaald werken in overuren steeds vaker voor. Tegelijkertijd vertonen door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en ploegendiensten in de afgelopen tien jaar een geleidelijk afnemende tendens. Niettemin zijn deze regelingen in 2008 nog altijd op ongeveer een op de vijf werknemers van toepassing. Werken op zondag sinds 1994, ondanks lichte schommelingen, stabiel is gebleven en geen toe- of afname laten zien.

Werknemers kunnen steeds vaker zelf hun begin- en eindtijden bepalen.

Tabel 6.3

Flexibele werktijden 1994-2008 (percentage werkenden in loondienst)

	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Onregelmatige werktijden ¹	25,9	26,1	24,6	23,1	22,5	22,7	21,6	21,5
Ploegendienst/wisselende diensten	19,3	18,7	17,1	18,3	17,0	18,8	18,0	16,7
Werken op zondag	21,6	22,9	22,8	23,5	21,2	20,4	22,1	21,6
Werken op zaterdag	33,7	36,2	34,1	35,7	33,1	31,3	32,3	30,6
Zelf begin- of eindtijd bepalen	25,9	26,6	27,3	36,2	35,6	39,2	39,0	40,2
% met onbetaald overwerk	26,1	27,3	27,8	27,5	28,4	32,2	30,1	40,5
Gemiddeld aantal minuten onbetaald overwerk per week ²	102	108	108	102	90	108	100	113
% met betaald overwerk	23,5	23,6	26,1	29,6	28,4	20,1	21,6	27,6
Gemiddeld aantal minuten betaald overwerk per week ²	78	72	84	90	78	60	64	69

1 Door werkgever bepaalde onregelmatige werktijden.

2 Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met nul overuren meegerekend.

Het maakt, zo laat tabel 6.4 zien, voor het type flexibiliteit van werktijden uit wat voor soort aanstelling werknemers hebben: vast of minder vast.

Tabel 6.4

Flexibele werktijden in 2008, naar contractvorm (percentage werkenden in loondienst)

	Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk	Anders	Totaal
Onregelmatige werktijden ¹	20	30	28	40	22
Ploegdienst/wisselende diensten	16	20	15	23	17
Werken op zondag	21	24	22	36	22
Werken op zaterdag	30	35	35	41	31
Zelf begin- of eindtijd bepalen	42	29	32	26	40
% met onbetaalde overuren	41	36	39	19	40
Gemiddeld aantal onbetaalde overuren per week ²	118	81	105	70	113
% met betaalde overuren	28	28	17	13	28
Gemiddeld aantal betaalde overuren per week ²	70	71	30	51	68

1 Door werkgever bepaalde onregelmatige werktijden.

2 Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met nul overuren meegerekend.

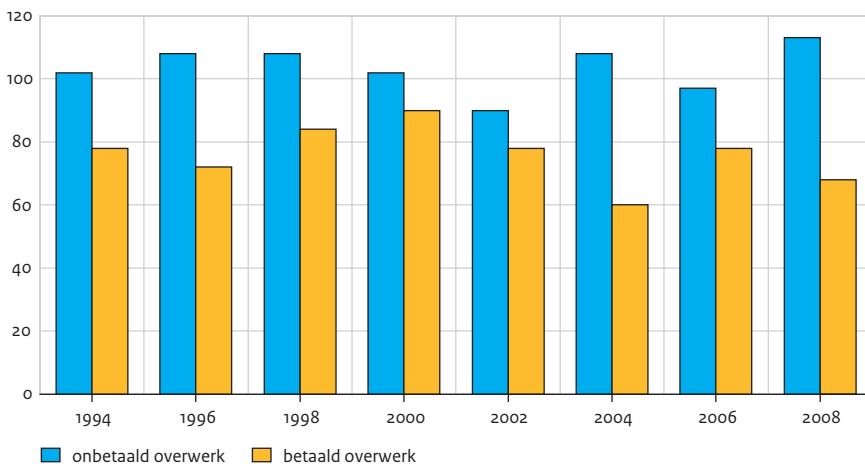
Werknemers met een vaste aanstelling zijn het meest in staat om zelf hun begin- en eindtijden te bepalen. Zij werken verder het minst op zaterdag, relatief weinig op zondag en het minst in wisselende diensten. Wel maken deze werknemers de meeste onbetaalde overuren. Het gaat hier, zoals verderop (tabel 6.5) nog zal blijken, vooral om hoger opgeleide werknemers. Werknemers met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een permanente aanstelling, kunnen minder vaak zelf hun begin- en eindtijden bepalen, werken wat vaker in wisselende diensten, maar wijken verder niet heel sterk af van hun collega's met een vast dienstverband. De meeste arbeidstijdenflexibiliteit is te vinden in de groep werknemers met een andere aanstellingsvorm. Dat is de groep met nuluren- en oproepcontracten.

Veertig procent van de werknemers verrichtte in 2008 onbetaald overwerk en 28 procent betaald overwerk. In 2002 en 2004 deed zich een verschuiving voor van minder betaald naar meer onbetaald overwerk, in 2006 wordt die ontwikkeling even onderbroken, om zich in 2008 weer voort te zetten zo blijkt uit figuur 6.5.

Het gemiddelde aantal onbetaalde overuren per werknemer ligt in 2008 op het hoogste niveau van alle gemeten jaren. De mate waarin overwerk wordt gedaan lijkt de ontwikkeling van de conjunctuur te volgen.

Figuur 6.5

Betaald en onbetaald overwerk, 1994 - 2008 (gemiddeld aantal minuten per week)



Met 279 minuten is het gemiddeld aantal overuren het hoogst in de transportsector. Bijna 70 procent van deze uren wordt betaald. Sectoren waar het gemiddeld aantal uren overwerk ook hoger is dan in andere sectoren zijn het onderwijs en de overige dienstverlening. In tegenstelling tot de transport gaat het daarbij vooral om onbetaalde overuren.

Tabel 6.5

Betaald en onbetaald overwerk in 2008, naar sector en naar beroepsniveau

Sector	% wn. met onbetaalde overuren	% wn. met betaalde overuren	Gemiddeld aantal onbetaalde overuren ¹	Gemiddeld aantal betaalde overuren ¹	Totaal aantal overuren ¹
Landbouw	43	18	115	55	175
Industrie	36	33	105	90	191
Bouwnijverheid	41	27	126	88	208
Handel, horeca, reparatie	36	34	107	85	177
Transport	29	38	87	191	279
Zakelijke dienstverlening	44	25	125	55	174
Zorg en Welzijn	35	34	65	56	115
Overige dienstverlening	33	29	118	95	211
Overheid	37	23	95	47	139
Onderwijs	61	10	206	22	221

Tabel 6.5 (vervolg)

	% wn. met onbetaalde overuren	% wn. met betaalde overuren	Gemiddeld aantal onbetaalde overuren ¹	Gemiddeld aantal betaalde overuren ¹	Totaal aantal overuren ¹
<i>Beroepsniveau</i>					
Elementair beroep	19	32	34	91	116
Lager	20	33	40	103	135
Middelbaar	34	33	76	80	151
Hoger	54	20	173	42	211
Wetenschappelijk	64	19	222	34	250

¹ Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met nul overuren meegerekend.

Zoals in tabel 6.6 te zien is, komt betaald overwerk het meest voor bij werknemers met een laag opleidingsniveau, terwijl onbetaald overwerk overwegend verricht wordt door werknemers met een hoog opleidingsniveau. Ook verrichten ouderen meer onbetaald overwerk dan jongeren, terwijl jongeren meer betaald overwerk verrichten dan ouderen. In tabel 6.6 zijn naast overwerk ook de andere besproken aspecten van numerieke flexibiliteit afgezet tegen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau van de werknemer. Mannen hebben vaker een vaste aanstelling dan vrouwen, al is het verschil kleiner geworden. In 1998 had 91 procent van de mannen en 81 procent van de vrouwen een vaste aanstelling. Die percentages zijn in 2008 respectievelijk 87 en 79.

Aspecten van numerieke flexibiliteit komen vaker voor onder werknemers jonger dan 25. Zowel bij de contractuele flexibiliteit, de flexibele baankenmerken als bij de meeste vormen van tijdsflexibiliteit scoren de jongere werknemers het hoogst. Het percentage jongeren tussen de 16-24 jaar met een vast contract is tussen 2004 en 2006 gedaald van 56 procent naar 41 procent maar is in 2008 weer gestegen naar 48 procent. Jongeren scoren het hoogst op het percentage uitzendwerk. Daarbij moet worden aangetekend dat jongeren veelal nieuwkomers op de arbeidsmarkt zijn. Jongeren die een volledige dagopleiding volgen zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Tabel 6.6

Contractuele flexibiliteit, baankenmerken en werktijden van werkenden in loondienst in 2008, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (in procenten)

	Geslacht		Leeftijd			Opleiding ¹			Totaal
	Man	Vrouw	16-24	25-49	50-64	Laag	Middelbaar	Hoog	
% werkn. met onbetaald overwerk	44	37	37	41	41	20	34	56	40
Onbetaald overwerk (minuten/week)	144	82	75	113	126	38	81	178	113
% werkn. met betaald overwerk	30	25	38	29	22	33	33	20	28
Betaald overwerk (minuten/week)	91	46	122	67	58	99	87	37	68
Totale overwerk (minuten)	228	122	179	175	177	130	161	210	176
Vast dienstverband	87	79	48	84	90	81	83	84	83
Tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband	8	12	30	10	4	10	10	10	10
Tijdelijk contract	4	6	17	4	4	5	5	5	5
Anders	1	3	5	2	3	4	2	2	2
Uitzendbureau	3	2	6	2	3	4	3	2	3
Gedetacheerd/uitgeleend	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Oproepkracht/thuiswerk	1	4	4	2	3	2	3	2	3
Werk met onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	20	23	38	20	21	27	26	14	22
Werk in ploegendienst of wisselende diensten	15	18	31	16	14	21	24	8	17
Werken op zondag	20	23	34	21	19	22	28	16	22
Werken op zaterdag	31	30	50	30	27	37	38	20	31
Zelf begintijd of eindtijd bepalen	47	33	18	42	42	25	34	53	40

1 Laag= lager onderwijs en vmbo; middelbaar= havo, vwo, mbo; hoog = hbo, wo.

2 Het aantal onbetaalde c.q. betaalde overuren is gebaseerd op het gemiddelde aantal minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met nul overuren meegerekend.

Tabel 6.7

Flexibele kenmerken in het dienstverband van werknemers in loondienst in 2008, naar sector en beroepsniveau (in procenten)

	Flexibele kenmerken	Aandeel: uitzendbureau	Aandeel gedetacheerd/ uitgeleend	Aandeel oproep- of thuiswerk contract
Totaal	9,3	2,6	4,0	2,6
<i>Sector</i>				
Landbouw	13,9	0,0	8,0	5,9
Industrie	6,0	2,5	3,1	0,5
Bouwnijverheid	10,8	5,1	5,7	0,0
Handel, horeca en reparatie	7,5	1,8	3,0	2,7
Transport	10,3	5,0	2,1	3,3
Zakelijke dienstverlening	15,0	4,2	9,3	1,4
Zorg en Welzijn	9,4	1,2	2,3	5,9
Overige dienstverlening	9,5	3,1	6,4	0,0
Overheid	5,4	3,0	1,7	0,7
Onderwijs	6,7	0,7	2,7	3,3
<i>Beroepsniveau</i>				
Elementair	21,7	11,1	7,3	3,3
Lager	12,3	3,9	4,5	3,9
Middelbaar	7,2	1,7	2,9	2,6
Hoger	8,3	1,6	4,6	2,1
Wetenschappelijk	7,9	2,1	4,2	1,6

Tussen de sectoren zijn duidelijke verschillen zichtbaar in de mate waarin de besproken vormen van numerieke flexibiliteit voorkomen.

6.3 Flexibele inzetbaarheid

Bij numerieke flexibiliteit ligt de nadruk op de mogelijkheid om de omvang van het personeelsbestand (preciezer nog: het arbeidsvolume) te variëren. Een andere vorm van flexibilisering waaraan bij bedrijven behoefte bestaat, is de mogelijkheid werknemers op meerdere plaatsen in het arbeidsproces te kunnen inzetten, aangeduid als flexibele inzetbaarheid of multi-inzetbaarheid. Deze vorm van flexibilisering is met name van belang in een krappe arbeidsmarkt. Langdurig openstaande vacatures dwingen bedrijven te zoeken naar oplossingen binnen de eigen organisatie. Maar ook in een economisch ongunstige situatie kan functionele flexibiliteit uitkomst bieden als het aantrekken van nieuw personeel uit financieel oogpunt niet aan de orde is en de organisatie moet roeien met de riemen die men heeft.

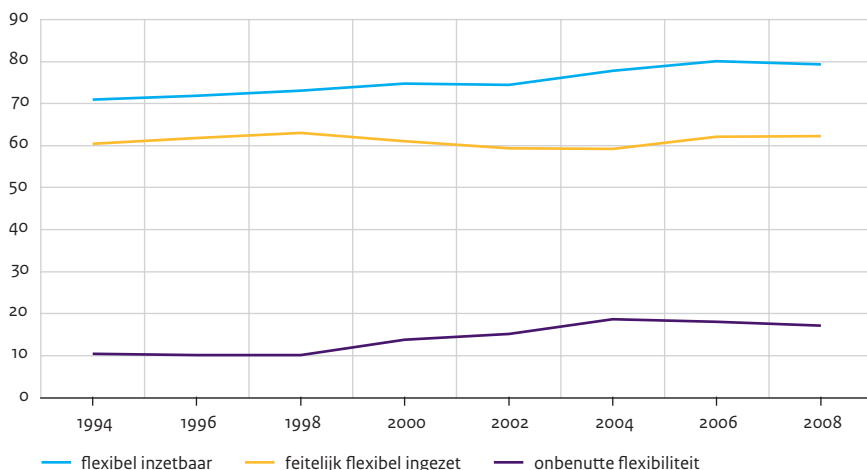
In het Arbeidsaanbodpanel is gevraagd of respondenten, als het zo uitkomt, inzetbaar zijn voor werkzaamheden die eigenlijk tot een andere functie of afdeling behoren, en zo ja, hoe vaak dat feitelijk voorkomt.

Zoals figuur 6.6 weergeeft, is de multi-inzetbaarheid – gemeten als het percentage van de werknemers dat zichzelf, indien nodig, inzetbaar acht voor werk buiten de eigen functie – in 2006 en 2008 hoger dan in 2004 en de jaren daarvoor.¹¹

Van deze toegenomen multi-inzetbaarheid van het personeel wordt echter in de dagelijkse praktijk nauwelijks gebruik gemaakt.

Figuur 6.6

Flexibele inzetbaarheid, feitelijk flexibel ingezet en onbenutte flexibiliteit van werknemers in loondienst 1994-2008 (in procenten)



Tabel 6.8 laat zien welke werknemers van mening zijn dat zij multi-inzetbaar zijn. Procentueel achten meer mannen zich multi-inzetbaar dan vrouwen en wordt de multi-inzetbaarheid van mannen ook vaker benut. De multi-inzetbaarheid en het gebruik daarvan is het hoogst onder werknemers in de leeftijdsgroepen boven 25 jaar.

11 Het hoge percentage personen dat zichzelf als 'multi-inzetbaar' ziet, kan mede te maken hebben met de sociaal wenselijkheid van een bevestigend antwoord op de vraag in kwestie. Zeker in een slechte economische situatie zullen mensen zich minder graag als beperkt inzetbaar afficheren.

Naast verschillen tussen de in tabel 6.8 onderscheiden groepen werknemers, blijken er op het punt van inzetbaarheid ook verschillen tussen sectoren te bestaan. In tabel 6.9 komen deze verschillen naar voren. In de landbouw en de bouw is het percentage multi-inzetbare werknemers het hoogst. In deze sectoren wordt deze brede inzetbaarheid tevens het meest benut. Van de werknemers in deze sectoren is bijna 75 procent daadwerkelijk buiten de eigen functie of afdeling ingezet. De benutting van de beschikbare brede inzetbaarheid van werknemers is het laagst in de transport en in de sector zorg en welzijn. In deze laatste sector beschouwt bovendien 68 procent van de werknemers zich als multi-inzetbaar, wat laag is in vergelijking tot andere sectoren. Daardoor is niet meer dan 48 procent van de werknemers in de zorg en welzijn en 49 procent van de werknemers in de transportsector in 2008 op een andere afdeling of voor taken buiten de eigen functie ingezet. Ook bij de overheid wordt relatief weinig gebruik gemaakt van de multi-inzetbaarheid van het personeel, terwijl die naar eigen zeggen tamelijk hoog is (86 procent flexibel inzetbaar, 25 procent nooit flexibel ingezet).

Tabel 6.8

Flexibele inzetbaarheid van werkenden in loondienst 2008, naar geslacht en leeftijd (in procenten)

	Inzetbaar op andere functie of afdeling	Feitelijk flexibel ingezet
Totaal	80	62
<i>Geslacht</i>		
Mannen	84	67
Vrouwen	75	57
<i>Leeftijd</i>		
16-24 jaar	74	54
25-49 jaar	80	62
50-64 jaar	79	64
<i>Opleidingsniveau</i>		
Laag	76	61
Middelbaar	81	64
Hoog	80	61

Tabel 6.9

Flexibele inzetbaarheid van werkenden in loondienst in 2008, naar sector en beroepsniveau (in procenten)

	Inzetbaar op andere functie of afdeling	Feitelijk ingezet op andere functie of afdeling ¹
Totaal	80	62
<i>Sector</i>		
Landbouw	85	75
Industrie	87	69
Bouwnijverheid	91	76
Handel, horeca en reparatie	85	69
Transport	72	49
Zakelijke dienstverlening	83	66
Zorg en welzijn	68	48
Overige dienstverlening	73	62
Overheid	86	65
Onderwijs	79	65
<i>Beroepsniveau</i>		
Elementair beroep	77	59
Lager	76	59
Middelbaar	81	62
Hoger	78	62
Wetenschappelijk	85	66

1 Vaak, soms of een enkele keer

Functionele en numerieke flexibiliteit zijn in dit hoofdstuk in afzonderlijke paragrafen besproken, maar dat wil niet zeggen dat functionele en numerieke flexibiliteit los van elkaar staan. Uit tabel 6.10 blijkt dat de inzet buiten eigen functie of afdeling aanmerkelijk vaker voorkomt bij werknemers met een vaste aanstelling dan bij werknemers die een tijdelijke aanstelling hebben. Werknemers met een tijdelijke aanstelling die uitzicht geeft op een vast dienstverband vinden zichzelf weliswaar even vaak multi-inzetbaar, maar van deze vermoede kwaliteiten wordt (nog) niet in dezelfde mate gebruik gemaakt. Ook flexibele baankenmerken gaan minder goed samen met multi-inzetbaarheid, behalve bij werknemers die gedetacheerd of uitgeleend zijn. Werknemers die overwerk verrichten blijken vaker dan gemiddeld ook functioneel flexibel ingezet te worden.

Tabel 6.10

Flexibele inzetbaarheid en gebruik van flexibele arbeid van werknemers in loondienst 1998-2008
(in procenten)

Flexibel inzetbaar	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Totaal	73	75	74	78	80	80
<i>Dienstverband</i>						
Vast dienstverband	74	75	75	79	81	81
Tijdelijk met uitzicht op vast	73	76	76	72	77	74
Tijdelijk en andersoortig	65	68	69	71	72	70
<i>Flexibele baankenmerken</i>						
Uitzendbureau	71	76	80	70	78	82
Detachering/uitgeleend	74	81	78	72	78	78
Oproep/thuiswerkcontract	71	56	68	66	68	63
Onbetaald overwerk	82	81	81	81	83	83
Betaald overwerk	80	80	78	81	84	83
Flexibel ingezet	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Totaal	63	61	59	59	62	62
<i>Dienstverband</i>						
Vast dienstverband	64	62	60	61	65	64
Tijdelijk met uitzicht op vast	56	52	56	45	53	49
Tijdelijk en andersoortig	52	53	50	50	43	51
<i>Flexibele baankenmerken</i>						
Uitzendbureau	56	51	52	51	50	57
Detachering/uitgeleend	72	61	64	57	58	62
Oproep/thuiswerkcontract	54	48	41	50	44	38
Onbetaald overwerk	72	69	66	64	68	66
Betaald overwerk	71	66	63	64	69	68

6.4 Telewerk

Telewerk is te beschouwen als een specifieke vorm van functionele flexibiliteit, namelijk als locatieflexibiliteit. Het is daarbij ook een vorm van flexibiliteit die in veel gevallen door de betrokken werknemers als wenselijk wordt ervaren.

Tabel 6.11

Voorkomen van telewerk onder werkenden in loondienst en het aantal uren dat telewerkers gemiddeld per week thuis werken 2006-2008, naar geslacht, opleidingsniveau en omvang werkweek

	Percentage telewerkers		Aantal uren telewerken per week	
	2006	2008	2006	2008
Totaal	33,2	33,3	7,7	7,1
<i>Geslacht</i>				
Man	36,5	36,1	8,6	7,3
Vrouw	30,0	30,6	6,6	6,8
<i>Opleidingsniveau</i>				
Lager onderwijs	7,0	6,5	6,9	6,0
vmbo/mavo	11,5	11,8	8,5	9,2
mbo/havo/vwo	24,8	22,8	7,1	7,0
hbo	52,4	48,9	7,9	6,6
wo	65,6	65,9	7,8	7,0
<i>Omvang werkweek</i>				
1-11 uur per week	18,0	20,0	5,9	3,8
12-24 uur per week	27,6	25,8	5,7	6,7
25-34 uur per week	35,8	40,6	7,2	5,8
35 uur per week of meer	36,4	35,6	8,6	7,5

Uit tabel 6.11 blijkt dat ongeveer een derde van de werknemers weleens vanuit huis werkt. Ten opzichte van 2006 is dat percentage gelijk gebleven.

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn hierbij beperkt (6 procentpunt vaker bij mannen), maar wel is er een duidelijk verband met de hoogte van de opleiding: hoe hoger de opleiding hoe vaker er aan telewerken wordt gedaan. Er is geen sprake van een dergelijk verband met het aantal uren dat er thuis gewerkt wordt door telewerkers. Telewerken is naar verhouding vooral aan de orde binnen banen met een grotere arbeidsduur.

Als redenen voor het thuiswerken worden het afmaken van werk, of overwerk het meest genoemd. Op de tweede plaats volgt de overweging dat arbeid en zorgtaken beter te combineren zijn, een reden die iets meer door vrouwen dan door mannen wordt aangevoerd. Bijna even zwaar weegt, iets meer bij mannen dan bij vrouwen, de reistijd naar het werk. Het feit dat het bedrijf thuis is gevestigd vormt, evenals gezondheidsredenen nauwelijks een reden.

6.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de trends op het gebied van verschillende vorm van flexibiliteit gepresenteerd. In veel gevallen is een periode van 14 jaar (1994-2008) in beschouwing genomen. Wat betreft de werknemers is op basis van de panel data geen scherpe, eenduidige tendens tot verdere flexibilisering waar te nemen. Het beeld overheerst van tamelijk vaste, bestendige en (qua werktijden) 'geregelde' arbeidsrelaties. Wel komt het steeds vaker voor dat nieuwe werknemers een verlengde proeftijd krijgen in de vorm van een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband. Door de sterke ondervertegenwoordiging van zelfstandigen in de panel data is het niet mogelijk zicht te krijgen op een toename van de flexibilisering door meer gebruik te maken van zelfstandigen.

Tegelijkertijd zien we dat flexibiliteit en stabiliteit langs traditionele scheidslijnen verdeeld blijven. De meeste flexibele baankenmerken komen voor binnen de meer atypische contractvormen en bij de jonge generaties op de arbeidsmarkt.

Ook zien we dat hoogopgeleide werknemers meer gebruik kunnen maken van zelfgekozen dan wel wenselijk geachte vormen van flexibiliteit (flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken) en in het algemeen in mindere mate geconfronteerd worden met vanuit de werkgever geregisseerde vormen van flexibiliteit. De traditionele scheidslijnen betreffen ook sectoren: stabiliteit in onderwijs en overheid, flexibiliteit in vooral de landbouw en de zakelijke dienstverlening. Ook geslacht is een factor, in de zin dat vrouwen vaak minder 'vastigheid' kennen dan mannen, hoewel dat verschil aan het teruglopen is.

Hierbij moet nog opgemerkt dat het algemene beeld van stabiliteit en onveranderlijkheid op een aantal punten wel wat dient te worden genuanceerd. Er zijn wel degelijk bepaalde schommelingen te zien, vooral verband houdend met de conjunctuur en de daaraan gerelateerde stand van de arbeidsmarkt.

Tot slot kan geconstateerd worden dat naar de inschatting van de werkenden in loondienst de multi-inzetbaarheid van werknemers minder benut wordt dan mogelijk zou zijn.

Bijlage: Onderzoeksverantwoording

B.1 Inleiding

Met het Arbeidsaanbodpanel volgde de OSA sinds 1985 de ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Na de eerste golf in 1985 wordt de enquête sinds 1986 om de twee jaar afgenomen bij 4500 personen in meer dan 2000 huishoudens. In 2008 is de arbeidsaanbodenquête voor de dertiende maal gehouden.

Het panel is gebaseerd op een representatieve steekproef onder de Nederlandse bevolking in de leeftijd van 16 tot en met 66 jaar. Tot meting 2002 werden scholieren en studenten die een volledige dagopleiding volgen, buiten beschouwing gelaten en was de leeftijdsgrens 64 jaar. Een andere belangrijke verandering vanaf meting 2004 is dat het persoonlijk interview als methode van dataverzameling is vervangen door een – naar keuze van de respondent – schriftelijke of internetvragenlijst.

In deze bijlage wordt achtereenvolgens ingegaan op de steekproeftrekking, de methode van dataverzameling, de panelcohort en -uitval en de representativiteit van de data en tot slot worden enkele kerngegevens gepresenteerd.

B.2 Steekproeftrekking

Het Arbeidsaanbodpanel richt zich op de potentiële beroepsbevolking in Nederland in de leeftijd van 16 tot en met 66 jaar. Reden voor de uitbreiding van het steekproefkader met 65- en 66-jarigen en personen die volledig dagonderwijs volgen, is de wens om ook pensionering en starters op de arbeidsmarkt met kleine (bij)banen beter in beeld te kunnen brengen.

In het aanbodpanel worden huishoudens en personen in de tijd gevolgd. Uitval in het panel wordt gecompenseerd met aanvullingen van nieuwe huishoudens en personen. Om de steekproef een representatieve afspiegeling te laten zijn van de populatie wordt bij het bijtrekken van nieuwe huishoudens en personen rekening gehouden met de (marginale) verdelingen van een aantal belangrijke achtergrondkenmerken. Deze kenmerken zijn leeftijd, geslacht, regio en huishoudenssamenstelling. Voor het bijtrekken naar leeftijd wordt een vijfjaarsindeling gebruikt. Voor regio geldt een indeling naar Noord, Zuid, Oost en West en de drie grote steden (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag). Bij de huishoudenssamenstelling worden eenpersoons- en meerpersoonshuishoudens onderscheiden. In 2004 is daarnaast voor het eerst ook de arbeidsmarktpositie (wel of geen betaald werk, wel of geen betaald werk voor 12 uur of meer) meegenomen bij de selectie van nieuwe respondenten. Deze selectie is sindsdien gehandhaafd.

Het Arbeidsaanbodpanel combineert crosssectie- en panelurveyonderzoek. Aan het panelkarakter wordt invulling gegeven door alle deelnemende huishoudens van de laatste

golf opnieuw voor deelname te benaderen voor de volgende golf. Daarnaast wordt het panel aangevuld door personen binnen het huishouden die in een vorige golf niet voldeden aan de insluitingcriteria (bijvoorbeeld personen jonger dan 16 jaar) maar hieraan in 2008 wel voldoen en andere personen die een huishouden zijn binnengekomen (bijvoorbeeld een partner of een ander inwonend persoon).

Tot en met de meting 2002 werd de hoofdkostwinner altijd ondervraagd. Indien één of meer gezinsleden van de panelhuishoudens weigerden aan de enquête mee te doen werden de gezinsleden die wel bereid waren mee te doen ondervraagd. Voor de nieuwe huishoudens gold tot en met 2000 bovendien de eis dat elk lid in de leeftijd van 16-64 jaar – personen die een volledige dagopleiding volgden uitgezonderd – verplicht was aan het onderzoek deel te nemen. Indien een persoon uit het huishouden weigerde, werd het hele huishouden als non-respons aangemerkt. Vanaf 2002 is deze eis losgelaten en worden bij weigering van één of meer huishoudensleden de andere leden van het huishouden toch ondervraagd. In 2004 is de eis dat de hoofdkostwinner verplicht moet deelnemen vervangen door de eis dat de hoofdkostwinner of de partner deelneemt.

B.3 Dataverzameling

De dataverzameling voor de dertiende meting is uitgevoerd in het vierde kwartaal van 2008, met een uitloop tot medio januari 2009. Voor het veldwerk is overgestapt naar een ander veldwerkbureau, CENTERdata. De vragenlijst is opgesteld door de OSA.

Werving panelhuishoudens en nieuwe huishoudens

Door de overstap naar een ander veldwerkbureau waren alleen de gegevens beschikbaar van huishoudens en respondenten die aan meting 2006 hadden deelgenomen, en toen hadden aangegeven dat hun naam en adresgegevens aan OSA mochten worden verstrekt. Bij deze huishoudens is, voorafgaande aan de persoonsvragenlijst, door NIPPO een telefonisch interview afgenomen. Doel van het telefonisch interview was de huishoudenssamenstelling te bepalen; eventuele veranderingen binnen het huishouden te duiden; na te gaan wie voor de persoonsvragenlijst 2008 in aanmerking komen; en na te gaan wie daarvan bereid is de persoonsvragenlijst in te vullen.

Voor de aanvulling van nieuwe huishoudens is gebruik gemaakt van het CENTERdatapanel. Van dit panel is de huishoudenssamenstelling al bekend, zodat de telefonische ondervraging achterwege kon blijven. Een selectie van dit panel is, na afloop van het NIPPO interview, toen de non-respons van het panel bekend was, gevraagd deel te nemen via internet.

Persoonsvragenlijst: Schriftelijk of via internet

Bij de telefonische huishoudensvragenlijst werd vastgesteld of een persoon die aan de persoonsenquête wilde deelnemen deze via internet of schriftelijk wilde invullen. Iedereen die aangaf via de schriftelijke lijst te willen deelnemen, had de mogelijkheid alsnog via internet de vragenlijst in te vullen. Uiteindelijk hebben 4854 personen (93 procent)

de internetvragenlijst ingevuld en hebben slechts 348 personen de schriftelijke vragenlijst ingevuld. Het percentage internetdeelname is mede zo hoog, vergeleken met vorige metingen, omdat de nieuwe respondenten – afkomstig uit het CENTER datapanel – alleen via internet konden deelnemen.

Ten opzichte van voorgaande metingen wordt steeds geprobeerd de vraagstelling in de vragenlijst op onderdelen zoveel mogelijk hetzelfde te houden. Verandering in wetgeving, beleidsprioriteiten of onvoldoende kwaliteit of bruikbaarheid van de antwoorden kunnen aanleiding zijn voor aanpassing, verwijdering of toevoeging van vragen en antwoordcategorieën.

Beloning

Respondenten ontvingen na het invullen van een volledige vragenlijst een vergoeding van € 10 als de internetvragenlijst werd ingevuld en € 7,50 als de schriftelijke vragenlijst werd ingevuld. Respondenten konden hierbij kiezen of zij dit bedrag via een Iris-cheque of Staatslot wilden ontvangen of het bedrag wilden laten overmaken aan een goed doel.

Coderingen van opleiding, beroep en sector

In het Arbeidsaanbodpanel worden vragen gesteld over het beroep dat wordt uitgeoefend, het bedrijf waarin wordt gewerkt, de hoogst voltooide opleiding waarvoor een diploma is behaald en de opleidingen en cursussen die nu worden gevolgd of in de afgelopen twee jaar zijn gevolgd. De codering van het beroep, de bedrijfssector en de opleidingen en cursussen is uitgevoerd door CENTERdata en steekproefsgewijs op kwaliteit gecontroleerd door de OSA en zonodig ook gecorrigeerd door OSA. Daarbij is gebruik gemaakt van de Standaard Onderwijsindeling (SOI - 2003, editie 2005/2006), de Standaard Beroepenclassificatie (SBC - 1992, editie 2001) en de Standaard Bedrijfsindeling (SBI - 1993, editie 2004) van het CBS.

B.4 Panelcohort en -uitval

Het Arbeidsaanbodpanel 1985-2008, bevat inmiddels gegevens van dertien cohorten die in één van de golven zijn ingestroomd. Elke golf biedt een gedetailleerd beeld van de arbeidsmarktsituatie van personen en huishoudens over de afgelopen twee jaar. Uitzondering vormen de golf van 1985 en 1986 waarin de arbeidsmarktgeschiedenis vanaf januari 1980 bekend is. Gegevens over de arbeidsmarktsituatie die in elke golf worden vastgelegd zijn de huidige arbeidsmarktsituatie, baanmutaties, baankenmerken, loongegevens, beroep, bedrijfssector en scholing en opleiding.

Tabel B.1 geeft voor de verschillende metingen de steekproefomvang en de (nieuwe) instroom voor elk cohort. Van het cohort uit 1985 zijn in meting 2008 nog 80 van de 4.020 personen aanwezig. Tabel B.1 laat ook het aandeel nieuwe respondenten per meting zien. In meting 1986 deden 1365 van de 4.114 respondenten, 33 procent, voor de eerste maal mee. In meting 2008 was het aandeel nieuwe respondenten 27, namelijk

1377 van de 5140 personen. Van de meting 2008 heeft derhalve 73 procent van de respondenten aan één of meer voorafgaande enquêtes deelgenomen.

Tabel B.1

Panelcohort¹ overzicht Arbeidsaanbodpanel 1985-2008

Golf	1985	1986	1988 ²	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004 ³	2006 ³	2008 ³
1 ^e deelname in:													
1985	4020	2749	2085	1521	1145	903	711	544	310	211	159	109	80
1986		1365	904	660	509	406	292	222	107	79	58	42	32
1988			1475	989	712	562	444	336	190	142	104	71	52
1990				1268	891	678	495	347	175	124	88	66	52
1992					1279	869	587	395	206	158	114	83	67
1994						1119	707	466	210	152	110	75	59
1996							1327	874	411	299	209	168	141
1998								1596	775	552	385	279	222
2000									1801	1073	702	495	366
2002										2037	1199	769	553
2004											1663	954	574
2006												2452	1565
2008													1377
Totaal	4020	4114	4464	4438	4536	4537	4563	4780	4185	4827	4791	5563	5140
Panel		68%	73%	71%	73%	75%	71%	70%	50%	67%	65%	65%	68%

1 Netto respons aantallen, na correctie en selectie van waarnemingen.

2 In meting 1988 zijn 100 personen die niet aan meting 1986, maar wel aan meting 1985 hebben deelgenomen. Deze personen zijn in 1988 teruggevraagd tot de situatie van meting 1985.

3 De aantallen in meting 2004 - 2008 zijn inclusief scholieren en personen van 65 en 66 jaar.

Belangrijker dan het percentage panelrespondenten in meting 2008, is het aandeel panelrespondenten gerelateerd aan de meting 2006. Uit Tabel B.1 blijkt dat van de 5563 respondenten in golf 2006 er 3763 (68 procent) ook in golf 2008 hebben geparticipeerd. Dit aandeel panelrespondenten steeg van 68 procent in 1986 tot 75 procent in 1994, met een dieptepunt van 50 procent in meting 2000, en daarna stabiel rond 65-68 procent.

B.5 Representativiteit

Deze paragraaf gaat in op de representativiteit van het Arbeidsaanbodpanel meting 2008. De representativiteit wordt onderzocht door de steekproefverdeling van een aantal kenmerken uit het panel te vergelijken met de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2008. Bij het CBS zijn tabellen opgevraagd, ontleend aan de EBB voor de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar.

Tabel B.2 toont de leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen volgens de EBB 2008 en het Arbeidsaanbodpanel van 2008 vóór en ná weging.

Tabel B.2

Vergelijking van leeftijd en geslacht in het Arbeidsaanbodpanel 2008, vóór en ná weging, en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar (in procenten)

Leeftijd	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	OSA vóór weging	OSA ná weging	EBB ¹	OSA vóór weging	OSA ná weging	EBB ¹	OSA vóór weging	OSA ná weging	EBB ¹
16-19	8,4	8,1	7,5	7,3	6,8	7,3	7,8	7,4	7,4
20-24	6,4	9,0	9,1	6,7	9,1	9,0	6,5	9,1	9,1
25-29	3,4	7,2	9,0	5,2	10,7	9,1	4,3	9,1	9,1
30-34	6,6	7,7	9,3	9,6	10,8	9,4	8,2	9,3	9,3
35-39	9,9	11,1	11,5	11,1	12,0	11,6	10,5	11,5	11,5
40-44	12,3	11,7	12,0	13,2	12,1	11,9	12,8	12,0	12,0
45-49	13,4	11,6	11,6	13,9	11,6	11,6	13,7	11,6	11,6
50-54	12,2	10,7	10,6	12,4	10,5	10,6	12,3	10,6	10,6
55-59	15,1	11,7	10,0	11,6	8,6	10,0	13,2	10,0	10,0
60-64	12,5	11,2	9,4	9,0	7,8	9,4	10,6	9,4	9,4

1 Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2008

Sinds de 2000-meting worden de data van het aanbodpanel herwogen naar leeftijdsclassen. Belangrijkste reden hiervoor is de afwijking van de leeftijdsverdeling in de gerealiseerde respons. Tabel B.3 laat zien dat herweging nodig is om een representatieve steekproef, conform de EBB, te verkrijgen. De tabel laat een ondervertegenwoordiging van de leeftijdscategorieën 20-24 jaar en 25-29 jaar zien in de ongewogen steekproefverdeling, terwijl respondenten ouder dan 40 jaar oververtegenwoordigd zijn in vergelijking met de EBB. Eenzelfde lijn is te ontdekken voor de ongewogen leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen in vergelijking met de CBS-verdeling. Na herweging blijven de leeftijdscategorieën 25-29 jaar en 30-34 jaar bij mannen ondervertegenwoordigd, terwijl de vrouwen in die leeftijdsklassen zijn oververtegenwoordigd. De groep mannelijke 50-plussers zijn oververtegenwoordigd, wat ten koste gaat van de vrouwen in die leeftijdsgroep.

In Tabel B.3 wordt de arbeidsmarktparticipatie in het Arbeidsaanbodpanel vergeleken met de gegevens uit de EBB. De tabel laat zien dat de samenstelling van de totale beroepsbevolking in het Arbeidsaanbodpanel niet helemaal overeenstemt met de gegevens in de EBB. Het Arbeidsaanbodpanel heeft een groter aandeel werkenden in loondienst, een geringer aandeel zelfstandigen, meer personen in de werkloze beroepsbevolking en minder personen die niet tot de beroepsbevolking horen. Het verschil is in het algemeen kleiner als de populatie exclusief scholieren met elkaar wordt vergeleken.

De verschillen zijn voor een deel het gevolg van definiëring. Volgens de definitie van het CBS behoren alleen werkenden met een baan van 12 uur en groter tot de werkzame beroepsbevolking. In het OSA panel is de indeling in de werkzame, werkloze en de niet beroepsbevolking gebaseerd op de eigen opgave van de respondent. Dat wil zeggen dat

bij het Arbeidsaanbodpanel banen van minder dan 12 uur wél tot de werkzame beroepsbevolking zijn gerekend, en werkzoekenden zonder baan, die minder dan 12 uur willen werken, worden bij de werkloze beroepsbevolking ingedeeld. Volgens de EBB 2008 werkt 6,9 procent van de werkenden in loondienst in een baan van minder dan 12 uur en 0,9 procent van de zelfstandigen in dergelijke banen. Als de scholieren en studenten buiten beschouwing worden gelaten, zijn de EBB-percentages, respectievelijk 5,1 en 0,2.

Tabel B.3

Vergelijking van de arbeidsmarktparticipatie in het Arbeidsaanbodpanel 2008 (ná weging) en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief en exclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar (in procenten)

	Inclusief scholieren		Exclusief scholieren	
	OSA ²	EBB ¹	OSA ²	EBB ¹
Werkzame beroepsbevolking:	73,7	68,7	78,0	73,6
Loondienst	68,9	59,6	72,5	63,2
Zelfstandig	4,9	9,1	5,4	10,4
Werkloze beroepsbevolking	8,0	2,8	5,7	2,7
Niet beroepsbevolking	18,3	28,5	16,4	23,7
Totale bevolking	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2008

2 Indeling volgens de opgave van de respondent.

In tabel B.4, wordt de regio in het Arbeidsaanbodpanel vergeleken met de gegevens uit de EBB. De verdeling naar regio is niet conform de EBB. De provincies Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland zijn ondervertegenwoordigd in het panel, terwijl de regio zuid sterk is oververtegenwoordigd.

Tabel B.4

Vergelijking van de regio in het Arbeidsaanbodpanel 2008 (ná weging) en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar (in procenten)

	OSA	EBB ¹
Groningen, Friesland, Drenthe	10,6	10,3
Overijssel, Flevoland, Gelderland	19,1	21,0
Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland	30,3	44,8
Zeeland, Noord-Brabant, Limburg	40,0	23,9
Totale bevolking	100,0	100,0

1 Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2008

Het laatste kenmerk waarop naast geslacht, leeftijd en regio, nieuwe huishoudens worden geselecteerd, is de huishoudenssamenstelling. Het aandeel eenpersoons- en meerpersoonshuishoudens is in het Arbeidsaanbodpanel respectievelijk 16 en

84 procent. Dit is in overeenstemming met de EBB. Volgens de EBB behoort 85 procent van de Nederlandse bevolking tot meerpersoonshuishoudens.

Naast de kenmerken waarop huishoudens worden geselecteerd, vormt ook het opleidingsniveau een belangrijk onderdeel in het trendrapport. Tabel B.5 laat de verdeling zien.

Tabel B.5

Vergelijking van het hoogst voltooide opleidingsniveau in het Arbeidsaanbodpanel 2008 (ná weging) en de Enquête Beroepsbevolking 2008, inclusief scholieren en exclusief personen van 65 en 66 jaar (in procenten)

	OSA	EBB ¹
Lager onderwijs	4,2	7,7
vmbo/lbo/mavo	22,8	23,3
mbo/havo/vwo	38,1	41,9
hbo	24,4	17,3
wo	10,5	9,7

1 Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2008

De tabel laat duidelijk zien dat het aandeel personen met alleen lagere opleiding (lo) lager is, dan op grond van EBB-gegevens mag worden verwacht. Of hier werkelijk sprake is van een ondervertegenwoordiging, of dat respondenten ook niveauverhogende cursussen en ervaring meetellen, is niet te achterhalen. Het aandeel hbo'ers is aanmerkelijk hoger in het OSA panel.

B.6 Enkele kernegegevens

Voorgaande paragrafen gaven een beeld van het Arbeidsaanbodpanel in vergelijking met de EBB. Daarbij zijn scholieren, als onderdeel van de beroepsbevolking, in de vergelijking meegenomen. In dit Trendrapport is deze groep niet meegenomen in de analyses, om een vergelijking met eerdere metingen mogelijk te maken. Bovendien resteren na controle en schoning minder waarnemingen dan het aantal vragenlijsten dat is uitgezet. Een deel van de vragenlijsten is namelijk niet of onvolledig ingevuld. Tabel B.6 laat de bruto en netto aantallen zien. Het bruto aantal respondenten is het aantal uitgezette vragenlijsten; het netto aantal betreft de ongewogen aantallen personen waarover gerapporteerd is in dit rapport.

Tabel B.6

Bruto en netto¹ aantal respondenten (ongewogen aantallen)

	Totaal
Bruto aantal respondenten	5202
Verwijderd na controle	62
Leeftijd 65 en 66 jaar	144
Volgt dagopleiding	516
Resteert netto aantal respondenten	4480

¹ Het aantal personen waarover gerapporteerd is in onderhavige Trendrapport.

Om enigszins een beeld te krijgen van de ongewogen aantallen personen waarover gerapporteerd is in dit rapport, laat tabel B.7 de aantallen van enkele kerngegevens zien.

Tabel B.7

Verdeling van het aantal personen¹ naar geslacht en naar leeftijd, opleiding en arbeidsmarktsituatie (ongewogen aantallen)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totaal	2118	2361	4480
<i>Leeftijd</i>			
16-24 jaar	124	118	242
25-34 jaar	226	377	603
35-44 jaar	519	633	1152
45-54 jaar	601	691	1293
55-64 jaar	648	542	1190
<i>Opleidingsniveau</i>			
Lager onderwijs	57	56	113
vmbo/mavo	520	589	1110
mbo/havo/vwo	724	885	1609
hbo	539	598	1137
wo	268	222	490
<i>Arbeidsmarktsituatie</i>			
Werkend (loondienst)	1667	1629	3297
Zelfstandig	151	131	282
Werkzoekend	44	68	112
Niet-participerend	256	533	789