

Tilburg University

Trendrapport aanbod van arbeid 2005

Fouarge, D.J.A.G.; Gielen, A. C.; Grim, R.; Kerkhofs, M.J.M.; Roman, A.; Schippers, J.J.; Wilthagen, A.C.J.M.

Publication date:
2006

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Fouarge, D. J. A. G., Gielen, A. C., Grim, R., Kerkhofs, M. J. M., Roman, A., Schippers, J. J., & Wilthagen, A. C. J. M. (2006). *Trendrapport aanbod van arbeid 2005*. (OSA-publicatie; No. A220). OSA.

General rights

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

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

Take down policy

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

Tendrapport

Aanbod van arbeid 2005

Didier Fouarge
Anne Gielen
Rob Grim
Marcel Kerkhofs
Amelia Román
Joop Schippers
Ton Wilthagen

Met medewerking van Marian de Voogd-Hamelink en Adriaan van Liempt

Deze rapportage maakt deel uit van het beleidsgerichte onderzoeksprogramma van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Dit programma wordt mede gefinancierd door de volgende ministeries:

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Ministerie van Economische Zaken
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De OSA maakt deel uit van een strategische alliantie met de Universiteit van Tilburg (UvT) en de Universiteit Utrecht (UU). De OSA is gehuisvest op de campus van de UvT in Tilburg. Meer informatie over de OSA vindt u op onze internetsite <http://www.uvt.nl/osa>



Universiteit Utrecht



ISBN 906566 0836

Verkoopprijs OSA-publicatie A220 € 18,90 (inclusief btw en verzendkosten).

Raadpleeg de OSA-website voor informatie over de wijze waarop u deze publicatie kunt bestellen: <http://www.uvt.nl/osa>

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Inhoudsopgave | 3 |
| Samenvatting | 5 |
| Inleiding | 15 |
| 1 Arbeidsparticipatie | 17 |
| 1.1 Inleiding | 17 |
| 1.2 Bruto en netto gegevens van de arbeidsparticipatie | 18 |
| 1.3 Arbeidsparticipatie en persoonskenmerken | 21 |
| 1.4 Arbeidsparticipatie en de aanwezigheid van kinderen in het huishouden | 25 |
| 1.5 Overeengekomen arbeidsuren per week | 29 |
| 1.6 Feitelijke en gewenste werkweekomvang | 30 |
| 1.7 Conclusies | 34 |
| 2 Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag van werkenden en werklozen | 37 |
| 2.1 Inleiding | 37 |
| 2.2 Een dynamische arbeidsmarkt | 38 |
| 2.3 Het zoekgedrag van werknemers in loondienst | 39 |
| 2.4 Externe baanmobiliteit, functiemobiliteit en tevredenheid met doorgroeimogelijkheden | 41 |
| 2.5 Het zoekgedrag van werkzoekenden zonder baan | 46 |
| 2.6 Conclusies | 51 |
| 3 Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim | 53 |
| 3.1 Inleiding | 53 |
| 3.2 Arbeidsomstandigheden en kenmerken van baan | 53 |
| 3.3 Baan tevredenheid en oordeel over het loon | 58 |
| 3.4 Ziekteverzuim | 64 |
| 3.5 Conclusie | 67 |
| 4 Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden | 69 |
| 4.1 Inleiding | 69 |
| 4.2 De ontwikkeling van maand- en uurloon | 69 |
| 4.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden | 74 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 4.4 | Conclusie | 80 |
| 5 | Scholing | 83 |
| 5.1 | Inleiding | 83 |
| 5.2 | Scholingsdeelname aan opleidingen en cursussen | 84 |
| 5.3 | Aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk | 90 |
| 5.3.1 | Aansluiting van kennis en vaardigheden | 90 |
| 5.3.2 | Aansluitingsproblemen | 93 |
| 5.3.3 | Maatregelen om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk te verbeteren | 96 |
| 5.3.4 | Opleidingsniveau en beroepsniveau | 97 |
| 5.4 | Samenvatting en conclusie | 98 |
| 6 | Flexibiliteit van arbeid | 101 |
| 6.1 | Inleiding | 101 |
| 6.2 | Numerieke flexibiliteit | 102 |
| 6.3 | Flexibele inzetbaarheid | 117 |
| 6.4 | Conclusie | 123 |
| 7 | Niet-participerenden | 125 |
| 7.1 | Inleiding | 125 |
| 7.2 | Niet-participerenden versus werkenden | 126 |
| 7.3 | Deelname aan vrijwilligerswerk, onbetaalde zorg en onderwijs | 127 |
| 7.4 | Het arbeidsmarktverleden van niet-participerenden | 129 |
| 7.5 | Beschikbaarheid van niet-participerenden voor de arbeidsmarkt | 133 |
| 8 | Scholieren en studenten | 135 |
| 8.1 | Inleiding | 135 |
| 8.2 | ‘To work or not to work’ | 136 |
| 8.3 | Werkzame scholieren en studenten naar sector | 137 |
| 8.4 | Lonen en inkomens | 138 |
| 8.5 | Samenvatting en conclusie | 139 |
| | Bijlage: Onderzoeksverantwoording | 141 |
| B.1.1 | Inleiding | 141 |
| B.1.2 | Steekproeftrekking, non-respons en paneluitval | 141 |
| B.1.3 | Dataverzameling | 145 |
| B.1.4 | Representativiteit | 146 |

Samenvatting

Hieronder volgt een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen van dit Trendrapport, waarbij de volgorde van de respectievelijke hoofdstukken/thema's wordt gevolgd.

Arbeidsparticipatie

Tussen 2002 en 2004 is het aandeel van de werkenden in de potentiële beroepsbevolking met ongeveer twee procentpunten gedaald. Zowel bij mannen als bij vrouwen is daarmee een einde gekomen aan de gestage stijging die de periode van 1996 tot en met 2002 kenmerkte. Van de mannen heeft 86 procent in 2004 betaald werk, van de vrouwen 69 procent. Hoewel de netto participatiegraad van vrouwen gemiddeld dus nog meer dan 15 procentpunten onder die van mannen ligt, is dit verschil in de afgelopen 10 jaar aanzienlijk verkleind. Tussen 2002 en 2004 is het verschil niet verder gedaald.

Verschillen in participatie

Onder hoger opgeleiden (hbo of universiteit) is het verschil in participatie tussen mannen en vrouwen nagenoeg verdwenen, respectievelijk 88 en 86 procent verricht betaald werk. Op lagere opleidingsniveaus is de netto participatiegraad lager en dit geldt voor vrouwen in sterkere mate dan voor mannen. Omdat de gestegen opleidingsgraad van vrouwen nog niet in alle leeftijdsgroepen volledig is doorgewerkt, ligt een verdere structurele stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen in de rede. Zeker als de economie verder aantrekt.

Zonder een gelijkere verdeling van de zorgtaken, lijkt het moeilijk dit verschil in arbeidsdeelname tot nul te reduceren. De cijfers voor 2004 laten zien dat de arbeidsdeelname van vrouwen in sterke mate 'meeademt' met de zorg voor jonge kinderen. Als er jonge kinderen in het huishouden aanwezig zijn, is de netto participatiegraad van vrouwen een stuk lager. Bovendien blijken de vrouwen die dan nog werken gemiddeld minder uren per week te werken. De aanwezigheid van (jonge) kinderen heeft nauwelijks effect op de arbeidsdeelname van mannen. Een grotere deelname van vrouwen aan het arbeidsproces, lijkt dus vooral gebaat bij een evenredigere verdeling van zorgtaken en bij faciliteiten die het combineren van betaald werk met zorgtaken beter mogelijk maken.

Betekenis deeltijdarbeid

De toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen heeft voor een groot deel plaatsgevonden in de vorm van deeltijdbanen. De meeste vrouwen die in loondienst werken hebben een deeltijdaanstelling (76 procent), terwijl bij mannen de overgrote meerderheid een voltijdbaan heeft (87 procent). Bij vrouwen komt de middelgrote deeltijdbaan (gemiddeld 12 tot en met 24 uur per week) het meest voor. De kleine deeltijdbanen van gemiddeld minder dan 12 uur per week komen steeds minder vaak voor. Desondanks blijft er een aanzienlijk verschil in de gewerkte uren tussen mannen en vrouwen. Bovendien blijkt dit verschil voor het overgrote deel vrije keuze. Weliswaar leeft bij een deel van de werknemers de wens de aanstellingsomvang aan te passen, maar de verschillen tussen gewenste en feitelijke uren vallen in het niet bij het verschil tussen de deeltijdvoorkeuren van mannen en vrouwen.

Mobiliteit

De afgelopen jaren werden wederom gekenmerkt door een hoge mate van dynamiek op de arbeidsmarkt. De aanhoudende laagconjunctuur heeft zijn weerslag op zowel werkenden als werklozen. Het percentage werkenden dat naar een andere baan zoekt is de afgelopen twee jaar sterk toegenomen van 8,8 procent naar 12,6 procent. De aanhoudende laagconjunctuur gaat gepaard met een toename in het aantal ontslagen, waardoor vooral jongere en oudere werknemers zich genoodzaakt voelen op zoek te gaan naar een andere baan. Daarnaast spelen ook carrièremotieven en de aansluiting tussen baan en kennis en vaardigheden een rol in het zoekgedrag.

Baan- en functiemobiliteit

De externe baanmobiliteit is de afgelopen twee jaar sterk afgenomen. Daar staat tegenover dat de functiemobiliteit sterk is toegenomen. Blijkbaar wordt een verminderde relocatie van werknemers over verschillende bedrijven als gevolg van de laagconjunctuur gecompenseerd door een verhoogde arbeidsrelocatie binnen het bedrijf. Deze interne functieveranderingen leiden met name voor jongeren en hoog opgeleiden tot een hoger nieuw functieniveau. Ondanks dat carrièremotieven een belangrijke reden zijn voor baanwisselingen, is het merendeel van de werknemers niet ontevreden over de doorgroeimogelijkheden bij de huidige werkgever.

Zoekgedrag werkzoekenden

Naast werkenden met baan, zijn ook mensen zonder baan op zoek naar betaalde arbeid. Het percentage werkzoekenden zonder baan is in de afgelopen twee jaar gegroeid van 2,8 procent in 2002 naar 3,8 procent in 2004. Naast het aantal werkzoekenden zonder baan, is ook de zoekintensiteit van deze groep de afgelopen 2 jaar toegenomen. Het gemiddeld aantal sollicitaties per jaar is toegenomen van 10 in 2002 tot 25 in 2004. De toename in de zoekintensiteit heeft geleid tot een afname van de werkelijke zoekduur. Terwijl werkzoekenden zonder baan in 2002 nog gemiddeld 31 maanden ingeschreven stonden bij het CWI als werkzoekende, is dat in 2004 nog slechts 20 maanden. De belangrijkste manier om een baan te vinden is nog altijd het zoeken naar personeelsadvertenties, maar het belang van internet in het zoeken naar vacatures is de afgelopen twee jaar sterk toegenomen.

Arbeidsomstandigheden

De meningen over arbeidsomstandigheden in Nederland zijn in het geheel iets negatiever geworden. Geestelijk zwaar werk is een belasting voor steeds meer werkenden in 2004.

Agressie

Nieuw in de OSA-data is de vraag naar het voorkomen van agressie op de werkplek. Uit de antwoorden blijkt dat dit verschijnsel zich inmiddels in vrijwel alle sectoren van de economie voordoet. Gemiddeld genomen heeft ruim 16 procent van de werknemers en zelfstandigen met agressie op de werkvloer te maken gehad. Vooral werkenden in de sector zorg en welzijn (ruim 30 procent), het onderwijs (ruim 25 procent) en ambtenaren (twintig procent) hebben te maken met agressie.

Baantevredenheid

Ondanks bovenstaande ontwikkelingen is de gemiddelde baantevredenheid in Nederland bijna gelijk gebleven (ruim 91 procent). Deze positieve stemming geldt niet voor het oordeel van de werkenden over het loon. Daar is een daling zichtbaar van het percentage werkenden dat aangeeft tevreden te zijn met de hoogte van het loon. De werksituatie wordt in vergelijking met twee jaar geleden wat negatiever beoordeeld door zowel mannen als vrouwen. Belangrijke bevindingen zijn dat mannen zich vaker dan in 2002 opgebrand voelen door het werk, het percentage werkenden afneemt dat zich gesteund voelt door de leiding en de daling van het

aandeel werkenden dat de loopbaanperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden bij de werkgever voldoende acht. Vrouwen zijn doorgaans positief over de mogelijkheid om hun werktijden goed te laten aansluiten op de thuissituatie en juist tevreden met hun loopbaanperspectieven. De werkdruk bij vrouwen is afgenomen ten opzichte van twee jaar geleden en er zijn minder vrouwen die zich door hun werk opgebrand voelen.

Ziekmeldingen

De gezondheid van de Nederlandse werknemer is erop vooruit gegaan sinds twee jaar geleden, ten minste als we dat beoordelen aan de daling van het percentage werknemers dat langdurig ziek is geweest. Bij de werknemers die zich voor een langere periode (langer dan twee weken) hebben ziek gemeld is 69 procent van het verzuim veroorzaakt door een lichamelijke aandoening, 12 procent van het langdurige verzuim is uitsluitend psychisch van aard. Langdurig ziekteverzuim komt nagenoeg even vaak voor bij vrouwen als bij mannen. Vrouwen hebben vaker dan mannen langdurig ziekteverzuim door zowel lichamelijke als psychische klachten.

Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

Aan de periode van sterk groeiende lonen sinds de tweede helft van de jaren negentig is tussen 2002 en 2004 een einde gekomen. Vermoedelijk is dit het gevolg van loonmatiging en van het ongunstige economisch klimaat van de afgelopen jaren. Het gemiddelde maandloon van werknemers is slechts beperkt toegenomen, van € 1.480 per maand in 2002 naar € 1.500 in 2004. Deze stijging was onvoldoende om de inflatie goed te maken. Als gevolg hiervan is de koopkracht van het loon met ruim 2 procent afgenomen.

Verschillen tussen mannen en vrouwen

Een vergelijkbare ontwikkeling tekent zich af voor de uurlonen. Het gemiddelde uurloon bedraagt € 11 in 2004. Hoewel vrouwen per uur gemiddeld ruim € 1 minder verdienen dan mannen, is hun uurloon in de periode 2002-2004 sneller gegroeid dan dat van mannen. Vrouwen zetten hun inhaalrace op mannen voort, zij het op een lager tempo dan in de voorgaande jaren. Wat verder opvalt aan het man-vrouw beloningsverschil is dat de loonongelijkheid aan het afnemen is. Mannen blijven wel oververtegenwoordigd in de hoogste inkomensgroep (bovenste deciel van de loonverdeling), maar vrouwen zijn in 2004 niet meer

oververtegenwoordigd aan de onderkant (laagste deciel van de loonverdeling). Dat was in het verleden wel zo.

Additionele beloning

Aan de kant van de additionele beloningselementen zijn er in 2004 weinig grote veranderingen te noteren ten opzichte van eind jaren negentig. Anno 2004 ontvangt 51 procent van de werknemers een gratificatie, dertiende maand of een eindejaarsuitkering. Veertien procent van de werknemers in loondienst ontvangt winstdeling of tantième – dat is minder dan twee jaar gelden – en ruim de helft (55 procent) heeft toegang tot een spaarloonregeling. Ruim een kwart (28 procent) van de werknemers kan rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding, maar hoger opgeleide werknemers maken meer kans op deze vergoeding dan laag opgeleiden. Dat percentage is overigens wel fors gedaald tussen 2002 en 2004. Verder valt op dat het aantal werkenden met jonge kinderen dat kan rekenen op een financiële tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang toegenomen is van 15 procent in 2002 naar 27 procent in 2004.

Scholing

Scholingsdeelname

De deelname aan cursussen en opleidingen is in de periode 2002-2004 onveranderd gebleven. In deze periode liep de deelname aan opleidingen en cursussen bij oudere leeftijdsgroepen iets terug, terwijl juist de deelname van jongeren aan scholing wat toenam. We zagen een lichte toename van de scholingsdeelname onder werkenden in loondienst en een afname onder niet-werkende werkzoekenden. ‘Bijblijven in het beroep’ is voor werkenden de belangrijkste reden voor het volgen van scholing, gevolgd door de verplichte opleiding of cursus. De behoefte aan scholing en meer werkervaring nam toe onder werkenden die door hun kennis en vaardigheden problemen ondervinden bij het uitoefenen van hun functie.

Aansluiting van kennis en vaardigheden

Werkenden kwalificeren hun aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk steeds vaker als anders dan ‘goed’. Voor meer dan één op de vier werkenden is de aansluiting inmiddels minder dan goed. Sinds 1998 daalt steevast het percentage werkenden dat de aansluiting van de eigen kennis en vaardigheden bij het werk ‘goed’ noemt en stijgt de kwalificatie ‘redelijk’. Het aandeel werkenden dat van

mening is dat de kennis en vaardigheden op een vergelijkbaar niveau zijn met het werk is eveneens afgenomen in de periode 2002-2004.

Belang van een goede aansluiting van kennis en vaardigheden

Als de aansluiting van kennis en vaardigheden goed is leidt dit in slechts drie procent tot een probleem bij de uitoefening van de functie. Als de aansluiting van kennis en vaardigheden redelijk, of matig of slecht is geeft dit in respectievelijk 11 en 14 procent problemen bij de uitoefening van de functie. Als bovendien de kennis en vaardigheden nog minder zijn dan het werk vereist geeft dit in 30 procent problemen binnen de functie, tegen slechts 4 procent als de kennis en vaardigheden op hetzelfde niveau liggen. Functieproblemen door kennis en vaardigheden worden vooral zichtbaar bij werkende jongeren, werkenden met een hbo-opleiding, de overheid en de onderwijssector en werkenden met een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau.

Flexibiliteit van arbeid

Numerieke flexibiliteit

Het aandeel van vaste aanstellingen blijkt in 2004 ten opzichte van 2002 verder toegenomen. Slechts 5,6 procent van de werknemers had in 2004 een baan zonder vast dienstverband of uitzicht daarop. Dit is het laagste niveau sinds de start van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Binnen de groep werknemers met een vaste aanstelling blijkt de baan daarnaast iets minder vaker dan voorheen een flexibel karakter te hebben. Vooral het aantal vaste werknemers dat gedetacheerd of uitgeleend is, is in 2004 lager dan in 2002. Per saldo is daarom de numerieke flexibiliteit in 2004 in omvang gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren. Het enige flexibele kenmerk dat is gestegen ten opzichte van 2002 is de hoeveelheid onbetaald overwerk geweest. Meer werknemers werkten in 2004 onbetaald over. Dit type flexwerk steeg in 2004 met gemiddeld 18 minuten per week, terwijl het onbetaald overwerk juist afnam met dezelfde omvang en ook minder werknemers betaald overwerkten in vergelijking met 2002.

Functionele flexibiliteit

De mogelijkheid om werknemers buiten hun eigen functie of afdeling in te zetten (multi-inzetbaarheid) is in de loop van de jaren toegenomen, maar lijkt zich te stabiliseren en ligt in 2004 op ongeveer hetzelfde niveau als in 2000. Opmerkelijk is dat van functionele flexibiliteit in 2004 minder gebruik is gemaakt dan in

2002, toen het gebruik ook al minder was dan twee jaar daarvoor. De daling tussen 2002 en 2004 lijkt vooral het gevolg te zijn van de conjuncturele terugval.

Flexibilisering gestagneerd

Al met al is 2004 een opvallend jaar met betrekking tot de door beleidsmakers en werkgevers(organisaties) zo vurig bepleite flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zowel de numerieke flexibiliteit, met uitzondering van onbetaald overwerk, als de functionele flexibiliteit is afgenomen. De recessie waarin Nederland zich bevond heeft kennelijk een ‘verlammend’ effect gehad op de bewegingen van werknemers binnen en buiten de arbeidsorganisatie. Men heeft pas op de plaats gemaakt en gekozen voor vastigheid en zekerheid. Ook werkgevers hebben flexibilisering kennelijk niet als antwoord op de slechte economische omstandigheden gezien, of zijn niet in staat gebleken om meer flexibiliteit te realiseren. Deels is dat te begrijpen vanwege de kosten die numerieke flexibiliteit met zich meebrengt (de omzet van de uitzendbranche is niet toevallig fors gedaald de afgelopen jaren, en begint pas anno 2006 weer door te stijgen), deels vanwege het feit dat de flexibiliteitsreserve reeds benut is. Het beroep doen op onbetaald overwerk door de zittende werknemers – het in die zin oprekken van de bandbreedte van de arbeidsvoorwaarden - kan dan voor de hand liggen. Het gegeven dat werknemers een aanzienlijk groter potentieel van inzetbaarheid rapporteren dan door werkgevers worden gebruikt, verdient aandacht, zeker in een tijdsgewricht waarin employability van levens(loop)belang wordt geacht. Diezelfde werknemers hebben overigens wél een bescheiden winst geboekt op het gebied van flexibilisering van de arbeid: meer mensen kunnen de begin- en eindtijden van hun werkzaamheden zelf bepalen. Tot slot: arbeidsmarktflexibiliteit is nog steeds ongelijk verdeeld in Nederland. Het is vooral een aspect van arbeid waar bepaalde werknemers, met een lage opleiding, in lage beroepen en in specifieke sectoren (de landbouw bijvoorbeeld, maar ook de zorg) mee te maken hebben.

Niet-participerenden

Niet-participerenden treffen we vooral onder ouderen en onder vrouwen. Ook mensen uit de lagere opleidingscategorieën zijn oververtegenwoordigd. Niet-participerenden met thuiswonende kinderen verrichten een groter deel van de zorgtaken zelf dan werkenden. Vaker dan werkenden geven niet-werkenden aan geen anderen (familie of vrienden) te hebben op wie zij een beroep kunnen doen voor zorg. Zelf zorgen lijkt daarmee niet altijd een vrije

keuze, maar gedeeltelijk een gevolg van een gebrek aan mogelijkheden het anders te regelen. Niet-participerenden geven wat vaker dan werkenden aan een deel van de tijd te besteden aan vrijwilligerswerk (39% versus 29%). Ze besteden daar ook meer tijd aan dan werkenden, maar vrijwilligerswerk vormt in elk geval qua tijdsbesteding geen 'volwassen' alternatief voor betaald werk. Het tijdsbeslag blijft veelal beperkt tot maximaal drie dagdelen. Van de niet-werkenden heeft 93 procent ooit gewerkt. In de loop van de tijd wordt huwelijk of het krijgen van kinderen een minder belangrijke oorzaak om de arbeidsmarkt te verlaten. Pensioen en ontslag c.q. contractbeëindiging worden in de loop van de tijd belangrijker. Slechts een op de zes niet-werkenden is momenteel op zoek naar betaald werk. Redenen om dit niet te doen, zijn vooral gezondheidsproblemen en arbeidsongeschiktheid, alsmede (met name voor vrouwen) de thuissituatie. Twee derde van deze groep acht het niet waarschijnlijk in de toekomst ooit nog op zoek te gaan naar betaald werk. Alleen vrouwen die nu vooral zorgtaken verrichten, achten op termijn terugkeer op de arbeidsmarkt niet uitgesloten.

Scholieren en studenten

Betaald werk door jongeren

Betaald werk speelt al vroeg in de levensloop een serieuze rol in het leven van individuele burgers. Bijna vier op de tien jongeren die staan ingeschreven in het volledige dagonderwijs verrichten betaald werk. De mate waarin zij dat doen, verschilt sterk rond een gemiddelde van 13 uur per week. Meer dan de helft (56 procent) van de scholieren en studenten werkt in de handel (waartoe onder andere de horeca en het winkelbedrijf worden gerekend). Op ruime afstand volgt de sector transport met 11 procent.

Beloning

Gemiddeld bedraagt het uurloon van werkende scholieren en studenten € 5,65 wat gemiddeld per maand een netto inkomen van 313 euro oplevert. Daaromheen bestaat een grote spreiding. Vrouwelijke scholieren en studenten met een bijbaan werken gemiddeld 20 procent minder uren dan hun mannelijke evenknieën. Vrouwen verdienen met het werk bovendien 6,7 procent minder dan mannen uit deze groep. Per saldo verdienen vrouwelijke scholieren en studenten daarom per maand 26 procent minder dan de mannelijke. Daarnaast hangt het uurloon sterk samen met het niveau van de gevolgde opleiding: hoe hoger de opleiding, hoe hoger het uurloon. Per maand verdienen vmbo'ers netto gemiddeld 231 euro met hun bijbaan. Werkende jongeren die als dagopleiding een universitaire studie

volgen, verdienen gemiddeld bijna 400 euro netto in de maand. Daarmee zijn zij onder de scholieren en studenten de groep met de meeste koopkrachtige vraag.

Inleiding

Elk jaar doet de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) in een Trendrapport verslag van belangrijke en actuele ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het ene jaar belicht vanuit de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (op basis van gegevens van huishoudens), het andere jaar vanuit de vraagzijde (op basis van gegevens van arbeidsorganisaties). In dit *Trendrapport Aanbod van arbeid 2005* staan de ontwikkelingen van het arbeidsaanbod centraal. Het rapport is gebaseerd op het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bestaat uit tweejaarlijkse enquêtes onder een steekproef van ruim 4500 personen in de leeftijdscategorie van 16 tot en met 66 jaar die geen dagonderwijs volgen. Na de eerste meting (“golf”) in 1985 is de enquête sinds 1986 om de twee jaar afgenomen. Daarbij zijn telkens de deelnemers aan de voorafgaande golf benaderd met het verzoek om opnieuw aan de enquête mee te doen. De steekproef wordt vervolgens zodanig aangevuld met nieuwe respondenten dat deze een afspiegeling vormt van de potentiële beroepsbevolking in Nederland. Elke golf geeft daardoor een goed beeld van de situatie op en rond de arbeidsmarkt in het enquêtejaar, maar van een groot aantal respondenten zijn arbeidsmarktgegevens beschikbaar uit een reeks van opeenvolgende metingen. Daardoor zijn trends te beschrijven. De meting die in dit rapport centraal staat is gehouden in het najaar van 2004. In deze golf – de elfde – zijn de gegevens voor het eerst verzameld door middel van een vragenlijst die naar keuze via internet of als schriftelijke vragenlijst kon worden ingevuld. In totaal zijn 4803 personen in 2785 huishoudens geënquêteerd. Voor een gedetailleerdere beschrijving van de onderzoeksopzet en de methodologische verantwoording wordt verwezen naar de technische bijlage bij dit rapport.

In deze rapportage komen de volgende thema’s aan de orde: arbeidsparticipatie (hoofdstuk 1), de arbeidsmobiliteit en het zoekgedrag van werkenden en werklozen (hoofdstuk 2), arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim (hoofdstuk 3), lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 4), scholing (hoofdstuk 5) en flexibele arbeid (hoofdstuk 6). In dit trendrapport wordt voorts specifiek aandacht geschonken aan de niet-participerenden (in hoofdstuk 7) en scholieren en studenten (hoofdstuk 8). De laatste groep is in golf elf voor het eerst opgenomen in het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

1 Arbeidsparticipatie

1.1 Inleiding

Een van de voornaamste doelstellingen van modern arbeidsmarktbeleid is de voorwaarden te scheppen waaronder zoveel mogelijk mensen aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Daarbij staat niet de arbeidsdeelname als momentopname centraal, maar als onderdeel van de totale levensloop. In deze dynamische visie dient de arbeidsparticipatie gezien te worden in relatie tot de zich gedurende de levensloop wijzigende voorkeuren en mogelijkheden. Deze invalshoek staat centraal in het concept van de transitionele arbeidsmarkt, zoals Günther Schmid dat aan het einde van de vorige eeuw ontwikkelde. Dit raamwerk koppelt de dynamische kijk op de arbeidsparticipatie aan de invloed van regelgeving en instituties op de wijze waarop mensen betaalde arbeid in verschillende fases van het leven combineren met andere activiteiten, zoals zorgtaken, scholing en ontspanning.

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel biedt de mogelijkheid om de ontwikkeling van de arbeidsdeelname in beeld te brengen. Inmiddels zijn elf golven van dit langlopend werknemerspanel beschikbaar, die de periode van 1985 tot en met 2004 bestrijken. Daarmee kan dit panel zowel inzicht geven in de ontwikkeling van de arbeidsdeelname in de loop van de tijd, als in verschillen tussen groepen mensen, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen, tussen opleidingscategorieën of tussen opeenvolgende geboortecohorten. Bovendien komt ook een groot aantal kwalitatieve aspecten van de arbeidsdeelname aan bod. In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de feitelijke deelname aan het arbeidsproces en de gewenste en feitelijke omvang van de werkweek. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een tweejaarlijks survey waarin een steekproef uit de potentiële beroepsbevolking wordt ondervraagd over werk, inkomen, scholing en diverse daaraan gerelateerde onderwerpen. In de opeenvolgende golven van het panel worden alle deelnemers aan de voorgaande ronde opnieuw benaderd. Daarnaast worden nieuwe deelnemers aan het panel toegevoegd om respondenten die niet opnieuw willen meedoen te vervangen. Daarbij wordt ervoor zorg gedragen dat de steekproef een afspiegeling vormt van de Nederlandse potentiële beroepsbevolking van 16 tot 65 jaar. Tenzij anders vermeld, zijn de tabellen in dit trendrapport gebaseerd op de

gegevens voor respondenten in de leeftijdscategorie van 16 tot 65 jaar die geen dagonderwijs volgen.¹

In de volgende paragrafen van dit hoofdstuk wordt de arbeidsparticipatie besproken in relatie tot een aantal persoons- en huishoudkenmerken. 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 elfde golf van het OSA-Arbeidsaanbodpanel vond plaats in het najaar van 2004. De verzamelde gegevens hebben deels betrekking op de peildatum en deels op de periode van twee jaar voorafgaande aan de enquête. In 2004 kende de Nederlandse economie weer een lichte groei, nadat deze in 2003 nog met bijna 1 procent was gekrompen. Desondanks nam de werkgelegenheid ook in 2004 nog af; zelfs in sterkere mate dan in 2003. Ten opzichte van 2001, toen de geregistreerde werkloosheid met 2 procent het laagste niveau van het afgelopen decennium bereikte, is de werkloosheid zeer sterk toegenomen: 3,4 procent in 2003 en 4,2 procent in 2004.

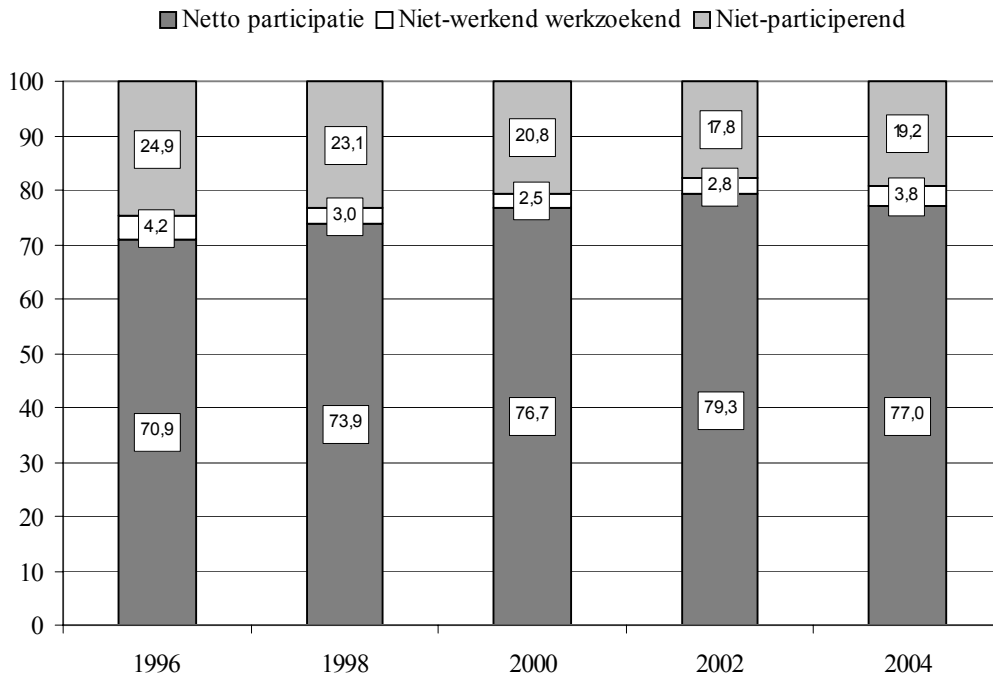
Figuur 1.1 toont de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel voor de periode van 1996 tot en met 2004.² De cijfers kunnen afwijken van de CBS-statistieken, omdat het OSA-Arbeidsaanbodpanel slechts een steekproef uit de potentiële beroepsbevolking is en ook de definities van werk en werkloosheid verschillen. Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt 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

¹ In de elfde golf (2004) is de maximumleeftijd verhoogd tot 67 jaar en zijn ook mensen die een dagopleiding volgen, geënquêteerd. Voor de vergelijkbaarheid met eerdere trendrapporten zijn deze 'nieuwe' groepen in de gepresenteerde cijfers niet meegenomen (tenzij expliciet anders wordt vermeld).

² Uitgangspunt bij deze indeling is de door de respondent aangegeven situatie die zijn of haar situatie op de arbeidsmarkt het best beschrijft.

zoekgedrag en de beschikbaarheid. Ondanks dit verschil geven de cijfers in Figuur 1.1 een vergelijkbare ontwikkeling te zien.

Figuur 1.1: Arbeidsmarktpositie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, 1996, 1998, 2000, 2002 en 2004 (in procenten)



Zoals gezegd, vormen de respondenten 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 hierboven al genoemde niet-werkende werkzoekenden en de niet-participerenden, dat wil zeggen de mensen die geen betaald werk hebben en daar ook niet naar op zoek zijn. Bij het beschrijven van de arbeidsdeelname wordt gangbaar onderscheid gemaakt tussen bruto en netto participatie. Onder bruto participatie verstaan we de mensen die werken of op zoek zijn naar werk, doorgaans uitgedrukt als percentage van de potentiële beroepsbevolking. Onder netto participatie verstaan we alleen de mensen die betaald werk verrichten, ook dit in het algemeen uitgedrukt als percentage van de potentiële beroepsbevolking. Hier is het belangrijk om op te merken, dat – anders dan in de CBS-definitie – geen minimum aan de aanstellingsomvang is gesteld.

Tabel 1.1 toont de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen in het OSA-Arbeidsaanbodpanel. In de periode tot 2002 was de netto participatiegraad geleidelijk gestegen van 71 procent in 1996 tot 79 procent in 2002. Door de toename van het aantal kleine banen was deze stijging in de OSA-data nog sterker dan in de CBS-cijfers. Bovendien was de stijging bij vrouwen aanmerkelijk groter dan bij mannen. Hierdoor lag de participatiegraad van vrouwen in 2000 en 2002 nog maar 16 procentpunten onder die van mannen, terwijl het verschil in 1996 nog 25 procentpunten bedroeg. Onder invloed van de slechtere economische omstandigheden is de netto participatiegraad in de periode van 2002 tot 2004 weer teruggevallen naar 77 procent. Deze daling is bij vrouwen een fractie groter geweest dan bij mannen, zodat het verschil in de arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen in 2004 weer iets hoger uitvalt dan in 2002. Tegenover de daling van de participatiegraad tussen 2002 en 2004 staat een stijging van zowel de werkloosheid als de niet-participatie. Zowel bij mannen als bij vrouwen zijn beide gestegen. Opvallend is verder dat het percentage zelfstandigen in 2004 lager is dan op elk van de eerdere meetmomenten in Tabel 1.1.

Tabel 1.1: Arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, 1996-2004 (in procenten)

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

1.3 Arbeidsparticipatie en persoonskenmerken

Dat de participatiegraad tussen groepen flink kan verschillen, was in de vorige paragraaf al te zien. Ondanks de sterke toegenomen participatie van vrouwen is het verschil met mannen nog steeds fors. De arbeidsdeelname hangt natuurlijk ook met enkele andere persoonskenmerken samen, zoals leeftijd, opleiding en burgerlijke staat. In deze paragraaf nemen wij deze kenmerken achtereenvolgens onder de loep om te zien of de participatie bij bepaalde groepen afwijkt van de rest danwel zich over de jaren anders heeft ontwikkeld.

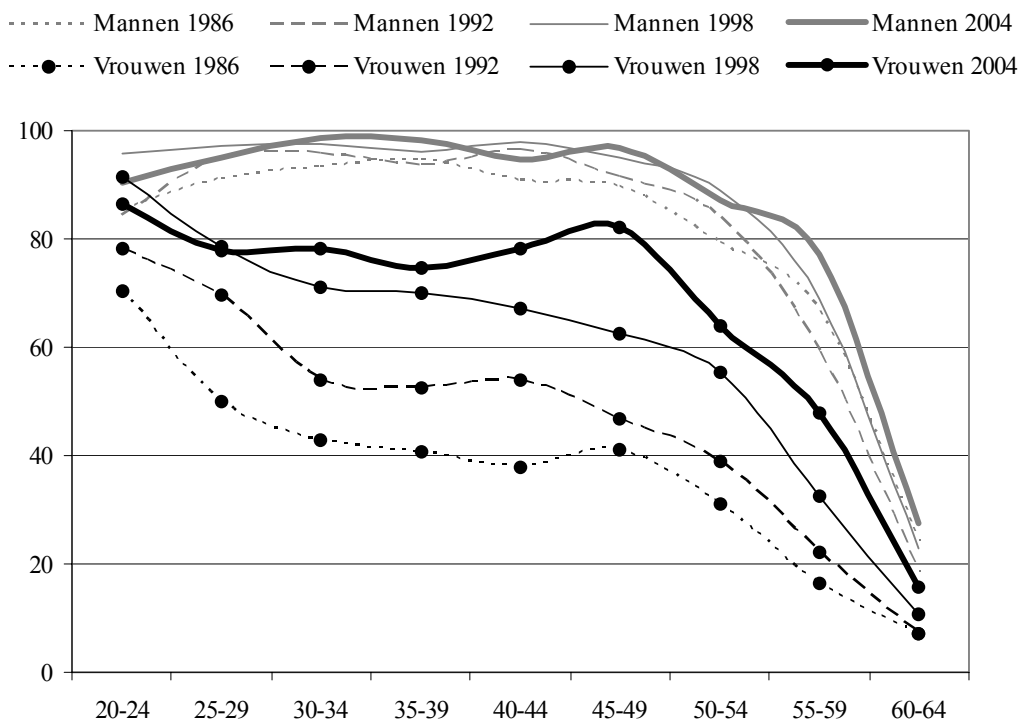
Participatie en leeftijd

Figuur 1.2 geeft een overzicht van de netto participatie naar leeftijd en geslacht op de Nederlandse arbeidsmarkt over de periode 1986-2004. Elk leeftijdsprofiel geeft de gemiddelde arbeidsparticipatie van opeenvolgende leeftijdsgroepen in een gegeven jaar. Tussen de leeftijdsprofielen zit telkens een periode van 6 jaar. Bij mannen zijn de verschuivingen minder groot dan bij vrouwen, maar de ingezette trend om langer door te werken is goed zichtbaar. De netto participatie onder de 55- tot 59-jarigen is 77 procent, een stijging van ruim vijftien procentpunten ten opzichte van 1992. Opvallend genoeg komt de vorm van het leeftijdsprofiel van mannen in 2004 het meest overeen met die van 1986. In 1992 en 1998 is de invloed van vervroegde-uitredingsmogelijkheden duidelijk zichtbaar in een scherpere daling van de participatiegraad vanaf 55 jaar. Voor 2004 is de inperking van die mogelijkheden al duidelijk te zien. Ook in de leeftijdscategorie 60-64 is de netto participatie van mannen tussen 1992 en 2004 met maar liefst negen procentpunten gestegen van 19 naar 28 procent.

De vrouwen hebben wat dat betreft ook een inhaalslag gepleegd. De netto participatie onder de 55-59 jarigen is bijna 48 procent, nagenoeg een verdrievoudiging van het percentage uit 1986. Ook in de periode 2002-2004 is de participatiegraad in deze leeftijdsgroep tegen de algemene trend in verder toegenomen. Dat geldt ook voor de leeftijdscategorie 45-49. Door de hoge participatie in deze leeftijdsgroep is in het leeftijdsprofiel voor 2004 het zogenaamde kinderdal duidelijk zichtbaar. In eerdere jaren werd dit aan het zicht onttrokken doordat vrouwen in de oudere geboortecohorten beduidend minder vaak betaald werk hadden, waardoor de leeftijdsprofielen van vrouwen bij hogere leeftijden sterk naar beneden werden afgebogen. Dat onder jongere geboortecohorten werkende vrouwen steeds normaler zijn geworden, is daarom

goed zichtbaar in de hoge participatie van vrouwen van 45-49 jaar in 2004. Ten opzichte van 1986 is de participatiegraad in deze leeftijdsgroep meer dan verdubbeld. Hoewel in Figuur 1.2 de leeftijdsprofielen in de loop van de jaren over de hele linie omhoog zijn geschoven, is dat tussen 2002 en 2004 niet meer het geval geweest. Behalve in de twee genoemde leeftijdscategorieën is de participatiegraad van vrouwen tussen 2002 en 2004 licht gedaald.

Figuur 1.2: Netto participatiegraad van mannen en vrouwen in 1986, 1992, 1998 respectievelijk 2004, uitgesplitst naar leeftijd (in procenten)



Participatie en opleiding

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen in de recentere geboortecohorten is gepaard gegaan met een stijging van het opleidingsniveau in opeenvolgende cohorten. In die zin is het verhogen van het opleidingsniveau een belangrijk instrument gebleken bij het vergroten van de arbeidsdeelname en de financiële zelfredzaamheid van groepen waarin 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 hoogste voltooide opleiding. Het verband tussen participatie en opleidingsniveau is sterk, vooral bij vrouwen en lijkt in de afgelopen jaren eerder sterker dan zwakker geworden. Ten dele weerspiegelt dit positieve verband bij vrouwen een cohorteffect. Vrouwen uit vroegere

geboortecohorten zijn gemiddeld genomen lager opgeleid – mede omdat betaalde arbeid voor de meesten geen aannemelijk toekomstperspectief was – en hebben een lage gemiddelde arbeidsdeelname – mede omdat hun opleiding te laag was. Geleidelijk aan moet dit cohorteffect echter aan kracht verliezen, terwijl de samenhang tussen opleidingsgraad en participatie bij vrouwen in de laatste jaren juist sterker is geworden. Voor de hogere opleidingsgroepen is de participatiegraad tussen 2002 en 2004 betrekkelijk stabiel, maar onder de lager opgeleiden is de participatiegraad in de afgelopen jaren fors gedaald. Deze daling is veruit het sterkst bij de vrouwen. Dat laatste lijkt daarom vooral te maken te hebben met de slechte conjunctuur in de afgelopen jaren. Juist bij groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt gaat de in goede tijden verworven positie, in slechte tijden weer het snelst verloren. Daarnaast kan het sterke positieve verband tussen opleiding en arbeidsdeelname ook verklaard worden uit het feit dat bij een lagere opleiding de geringere inkomsten en carrièremogelijkheden maken dat betaalde arbeid het al snel moet afleggen tegen alternatieve tijdbestedingen, zoals de zorg voor kinderen of het huishouden. Bestendig hogere participatie van vrouwen vereist daarom inspanningen om de participatie van vrouwen in de lagere opleidingsniveaus te vergroten.

Tabel 1.2: Netto participatiegraden in 2000, 2002 en 2004 naar geslacht en hoogste voltooide dagopleiding (in procenten)

| | Mannen | | | Vrouwen | | |
|-----------------|--------|------|------|---------|------|------|
| | 2000 | 2002 | 2004 | 2000 | 2002 | 2004 |
| Totaal | 86,0 | 87,6 | 85,5 | 68,1 | 71,4 | 69,1 |
| lager onderwijs | 66,7 | 65,5 | 62,6 | 45,8 | 36,6 | 32,5 |
| vmbo | 83,0 | 85,2 | 82,0 | 53,0 | 59,1 | 51,3 |
| mbo/havo/vwo | 88,6 | 90,9 | 89,0 | 77,4 | 76,8 | 74,3 |
| hbo | 89,3 | 90,3 | 87,3 | 83,2 | 84,2 | 83,9 |
| wo | 92,4 | 88,2 | 88,1 | 81,0 | 85,1 | 86,0 |

De sterke correlatie tussen participatie en opleiding suggereert ook het verhogen van het opleidingsniveau zelf als een interessante optie voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het is echter de vraag of dit een reële optie is. Allereerst is het opleidingsniveau van vrouwen in de afgelopen decennia al sterk gestegen en de ruimte voor een verdere toename zou beperkt kunnen zijn. Ten tweede is de waargenomen samenhang tussen opleidingsniveau en participatie niet noodzakelijk een oorzakelijk verband, in de zin dat een verhoging van het opleidingsniveau automatisch tot een hogere participatiegraad zal leiden. Ten dele

zou de positieve samenhang ook het gevolg kunnen zijn van verschillen in aanleg, motivatie of intelligentie die zowel de scholingsdeelname als de arbeidsmarkt-perspectieven beïnvloeden. Een hoger onderwijsniveau weerspiegelt in dat geval vooral de aanwezigheid van kenmerken die een persoon tot een aantrekkelijker (bijvoorbeeld productiever) werknemer maken. Recent onderzoek van Nelissen op basis van gegevens uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel laat zien dat met deze signaalfunctie een belangrijk deel van de samenhang tussen participatie en opleidingsniveau kan worden verklaard.³ Van een directe causale relatie tussen opleiding en arbeidsparticipatie lijkt maar in beperkte mate sprake.

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. Zowel bij mannen als bij vrouwen is de participatiegraad het hoogst bij samenwonenden. Onmiskenbaar is hierin zichtbaar dat samenwonenden een gemiddeld jongere groep vormen dan gehuwden. Dit verklaart ook waarom het verschil tussen samenwonenden en gehuwden groter is bij de vrouwen dan bij de mannen. Ditzelfde cohorteffect verklaart ook het verschil in participatie tussen alleenstaanden enerzijds en gescheidenen, weduwen en weduwnaren anderzijds. Daar valt bij op dat het verschil tussen mannen en vrouwen bij alleenstaanden verwaarloosbaar is geworden. De groep gescheidenen, weduwen en weduwnaars heeft de laagste gemiddelde participatiegraad, maar bij de vrouwen uit deze categorie is als enige de arbeidsdeelname over de hele periode duidelijk toegenomen.

³ Nelissen, J.H.M. en K. de Vos (2006), *Werkt scholing? Het effect van opleiding en postinitiële scholing op de arbeidsparticipatie en de loonvoet*, OSA-publicatie A219, OSA: Tilburg.

Tabel 1.3: Netto participatiegraden in 2000, 2002 en 2004 naar burgerlijke staat en geslacht (in procenten)

| | Mannen | | | Vrouwen | | |
|-------------------|--------|------|------|---------|------|------|
| | 2000 | 2002 | 2004 | 2000 | 2002 | 2004 |
| Totaal | 86,0 | 87,6 | 85,5 | 68,1 | 71,4 | 69,1 |
| Gehuwd | 87,4 | 88,8 | 88,0 | 66,1 | 69,4 | 66,5 |
| Samenwonend | 96,7 | 94,8 | 95,6 | 89,8 | 87,1 | 87,4 |
| Alleenstaand | 83,4 | 84,9 | 78,0 | 76,9 | 81,3 | 76,9 |
| Gescheiden/weduw. | 47,4 | 56,6 | 55,4 | 42,6 | 46,7 | 48,8 |

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 en de leeftijd van het jongste kind. 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. Uit de leeftijdsprofielen in Figuur 1.2 kan worden opgemaakt dat de arbeidsdeelname in 2004 in deze leeftijdsgroep, behoudens het kinderdal, hoog is. Pas bij leeftijden boven de 50 worden de verschillen tussen geboortecohorten en de invloed van vervroegde uittreding zichtbaar in een lagere participatiegraad.

Tabel 1.4: Netto arbeidsparticipatie van samenwonenden en gehuwden, 20-50 jaar oud, naar geslacht en gezinssamenstelling (in procenten)

| | Geen | Leeftijd (jongste) kind | | |
|-----------------------------------|------|-------------------------|------|-----|
| | | <4 | 4-12 | >12 |
| Mannen | | | | |
| - geen thuiswonende kinderen | 97 | | | |
| - 1 thuiswonend kind | | 99 | 97 | 97 |
| - 2 of meer thuiswonende kinderen | | 99 | 98 | 98 |
| Vrouwen | | | | |
| - geen thuiswonende kinderen | 87 | | | |
| - 1 thuiswonend kind | | 80 | 67 | 82 |
| - 2 of meer thuiswonende kinderen | | 67 | 74 | 84 |

Het meest opvallende aan de cijfers in Tabel 1.4 is dat de netto participatie van mannen in het geheel niet van de aanwezigheid van thuiswonende kinderen afhangt. Dit ligt bij vrouwen duidelijk anders. Is in de huishoudens zonder thuiswonende kinderen de netto participatie van de vrouwen al 10 procentpunten lager dan bij de mannen, na de komst van kinderen loopt dit verschil in participatie nog aanzienlijk verder op. Het effect van de aanwezigheid van kinderen is het kleinst als deze in de middelbare-schoolleeftijd zitten, maar met jongere kinderen binnen het huishouden daalt de participatiegraad sterker, waarbij het bovendien verschil maakt of er slechts één kind is of meer dan één en hoe oud het jongste kind is. Bij één thuiswonend kind daalt de netto arbeidsdeelname van vrouwen aanvankelijk met 7 procentpunten. Pas als het kind naar de basisschool gaat, daalt de arbeidsdeelname met nog eens 13 procentpunten. Kennelijk biedt de crèche meer mogelijkheden om werk te combineren met de zorg voor kinderen dan de basisschool. Dat werkt echter alleen als er maar één kind is. Ook als het jongste kind jonger dan vier is, maar er in het huishouden twee of meer kinderen zijn, werkt nog maar 67 procent van de vrouwen. Gaat het jongste kind naar de basisschool, dan stijgt de participatiegraad van de moeders weer met 7 procentpunten en met nog eens 10 procentpunten als de jongste naar de middelbare school gaat. Deze gefaseerde herintrede lijkt achtereenvolgens ingegeven door de noodzaak om het gezinsinkomen aan te vullen en het feit dat de zorg voor kinderen beter met betaald werk valt te combineren naarmate de kinderen ouder zijn.

Hoe interessant deze samenhangen ook mogen zijn, het overheersende beeld is dat ook bij de jongere generaties de komst van kinderen in de arbeidsdeelname primair door vrouwen wordt opgevangen. Wel blijkt uit een vergelijking met

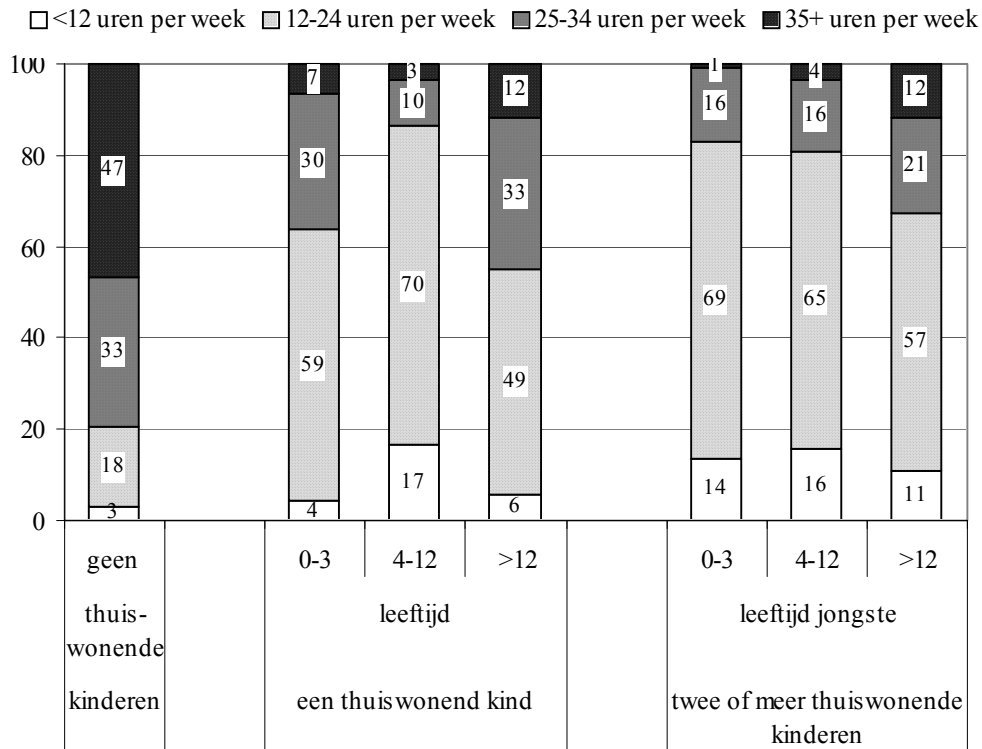
eerdere trendrapporten dat de arbeidsdeelname van vrouwen in huishoudens met jongere kinderen over de jaren is toegenomen. Desondanks blijft de aanwezigheid van jonge kinderen een barrière voor een verdere verhoging van de arbeidsdeelname van vrouwen. Recente studies van SCP en CPB maken echter duidelijk dat deze barrière niet zonder meer te slechten is met ruimere en beter betaalbare faciliteiten voor de buitenschoolse opvang van jonge kinderen.⁴

Uiteraard vertelt de participatiegraad maar een deel van het verhaal. De zorg voor jonge kinderen plaatst mensen voor de keuze om wel of niet tijdelijk te stoppen met werken, maar daarnaast is ook het aanpassen van de omvang van hun aanstelling een optie. In Figuur 1.3 is voor samenwonende en gehuwde vrouwen in de leeftijd van 20 tot 50 jaar aangegeven hoe de omvang van de werkweek met de gezinssituatie samenhangt. De lengte van elke staaf correspondeert met de betreffende participatiegraad uit Tabel 1.4. Dit percentage is in de staaf onderverdeeld in het percentage met kleine, middelgrote en grote deeltijdbanen, respectievelijk voltijdbanen.

In huishoudens zonder thuiswonende kinderen heeft ruim tweederde van deze groep vrouwen een voltijdbaan of een grote deeltijdbaan. Dat aandeel wordt gedecimeerd als er twee of meer kinderen in het huishouden zijn. Het aandeel middelgrote deeltijdbanen verdrievoudigd, evenals het aandeel kleine deeltijdbanen. Opvallend genoeg blijft dit aandeel ongeveer gelijk als het jongste kind ouder wordt. Wel zien we dan dat het percentage met grote deeltijdbanen of voltijdbanen toeneemt naarmate het jongste kind ouder is. Bij huishoudens met één kind zien we een met de ontwikkeling van de arbeidsdeelname vergelijkbaar patroon: de aanpassingen zijn het sterkst bij een kind in de basisschoolleeftijd. De verdeling van de aanstellingsomvang is dan vergelijkbaar met die van vrouwen in een gezin met 2 of meer kinderen. Is het jongste kind 3 jaar of jonger, dan blijven meer vrouwen werken en zien we vooral een verschuiving van voltijdbanen naar middelgrote deeltijdbanen.

⁴ Portegijs, W., Cloin, M., Ooms, I. en E. Eggink (2006), *Hoe het werkt met kinderen, Moeders over kinderopvang en werk*, SCP: Den Haag.
Centraal Planbureau (2006), *Macro-economische analyse motie Van Aartsen/Bos*, CPB-Notitie, 16 maart 2006, CPB: Den Haag.

Figuur 1.3: Participatie in voltijd- en deeltijdbanen bij samenwonende en gehuwde vrouwen, 20-50 jaar oud, uitgesplitst naar gezinssamenstelling (in procenten)



Evenals bij de participatiegraden wordt ook de omvang van de werkweek bij samenwonende en gehuwde mannen van 20 tot 50 jaar maar in beperkte mate beïnvloed door de aanwezigheid van kinderen. Ongeacht de aanwezigheid van kinderen werkt 94 procent of meer in een voltijdbaan of een grote deeltijdbaan. Kleine of middelgrote deeltijdbanen komen bij deze groep mannen nauwelijks voor. Opvallend genoeg is er nog het meeste van een reactie op de aanwezigheid van kinderen in het huishouden zichtbaar bij gezinnen met één kind van 3 jaar of jonger: het aandeel mannen met voltijdbanen daalt van rond de 90 procent naar 84 procent en het percentage mannen met grote deeltijdbanen komt binnen die groep uit op 13 procent, ongeveer het dubbele van het percentage van 7 procent in gezinnen zonder thuiswonende kinderen. Is het kind ouder of zijn er meer kinderen, dan daalt dit percentage en stijgt het aandeel van mannen met voltijdbanen weer naar 90 procent of hoger.

1.5 Overeengekomen arbeidsuren per week

Internationaal gezien, heeft Nederland een uitzonderlijk hoog percentage deeltijdwerkers. Deeltijdwerk is een niet meer weg te denken onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt geworden en het biedt unieke mogelijkheden om betaalde arbeid met zorg te combineren. Tot nu toe was deeltijdwerk echter vooral een zaak van vrouwen. De mogelijkheid om vanuit een bestaande arbeidsovereenkomst het overeengekomen aantal uren per week te verminderen of zelfs uit te breiden is sinds juli 2000 vastgelegd in de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa). Tabel 1.5 toont het percentage van de mannen en vrouwen dat een deeltijdbaan heeft. Daarbij wordt opnieuw 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.

Tabel 1.5: Overeengekomen arbeidsuren per week van werkenden in loondienst (in procenten)

| | Aantal overeengekomen arbeidsuren per week | | | | Totaal |
|----------------|--|-------|-------|-----|--------|
| | <12 | 12-24 | 25-34 | 35+ | |
| Mannen | | | | | |
| 1998 | 1 | 3 | 9 | 87 | 100 |
| 2000 | 2 | 4 | 9 | 86 | 100 |
| 2002 | 1 | 5 | 10 | 84 | 100 |
| 2004 | 1 | 3 | 10 | 87 | 100 |
| Vrouwen | | | | | |
| 1998 | 16 | 37 | 21 | 27 | 100 |
| 2000 | 12 | 35 | 22 | 30 | 100 |
| 2002 | 10 | 43 | 23 | 24 | 100 |
| 2004 | 8 | 44 | 25 | 24 | 100 |

Tussen 2000 en 2002 daalde het percentage mannen dat 35 of meer uur per week werkt en steeg van het percentage met een grote of middelgrote deeltijdbaan. In 2004 is het aandeel voltijdbanen echter weer terug op het oude niveau. Wel is het aandeel grote deeltijdbanen iets hoger gebleven dan in 2000. Bij vrouwen zijn over de jaren grotere verschuivingen te zien, al hebben die eerder het karakter van een geleidelijk trendmatig proces dan van een reactie op nieuwe wettelijke mogelijkheden. Het aandeel kleine deeltijdbanen is over de jaren flink gedaald. In 2004 is dit aandeel nog maar de helft van dat in 1998. Ook het aandeel voltijdbanen is tussen 2002 en 2004 verder gedaald. De toename zit daarom in de

middelgrote en grote deeltijdbanen. Inmiddels heeft ruim tweederde van de werkende vrouwen een dergelijke baan.

Vrouwen hebben hun onderwijsachterstand ruimschoots ingelopen ten opzichte van de mannen. Hogere opleidingen duren langer en eisen een hogere investering. Het is dan ook te verwachten dat de aanstellingsomvang groter is naarmate het opleidingsniveau hoger is. Tabel 1.6 laat zien dat dit inderdaad het geval is. De relatie tussen opleidingsniveau en aanstellingsomvang is zeer sterk en over de afgelopen jaren betrekkelijk stabiel.

Tabel 1.6: Aanstellingsomvang van vrouwelijke werknemers naar opleidingsniveau (in procenten)

| | Aantal overeengekomen arbeidsuren per week | | | | Totaal |
|-----------------|--|-------|-------|-----|--------|
| | <12 | 12-24 | 25-34 | 35+ | |
| lager onderwijs | 25 | 44 | 27 | 4 | 100 |
| vmbo | 16 | 52 | 19 | 13 | 100 |
| mbo/havo/vwo | 8 | 45 | 23 | 24 | 100 |
| hbo | 4 | 44 | 24 | 28 | 100 |
| wo | 0 | 23 | 42 | 36 | 100 |
| Totaal | 8 | 44 | 25 | 24 | 100 |

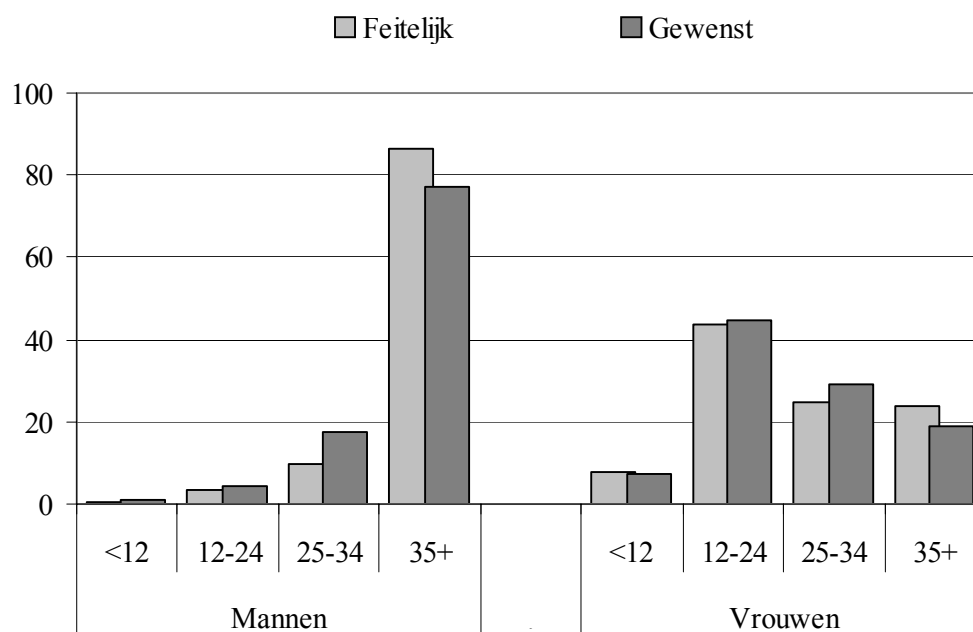
Heeft in 2004 ruim de helft van de in loondienst werkzame vrouwen een kleine of middelgrote deeltijdbaan, bij vrouwen met een universitaire opleiding geldt dat nog niet voor een kwart. Bovendien komen daar de kleine deeltijdbanen nauwelijks voor. Omgekeerd werken vrouwen met een laag opleidingsniveau zelden in een voltijdbaan.

1.6 Feitelijke en gewenste werkweekomvang

Het aantal uren dat mensen volgens hun contract gemiddeld werken per week kan uiteraard afwijken van de gewenste aanstellingsomvang. In deze paragraaf wordt nagegaan hoe vaak er op dit punt van een discrepantie sprake is en hoe groot die discrepantie 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 en komen in hoofdstuk 6 aan de orde. Figuur 1.4 geeft de verdeling van de feitelijke (contractueel overeengekomen) en de gewenste aanstellingsomvang voor in loondienst werkzame mannen en vrouwen. Ook in 2004 zien we op dit

punt nog een zeer groot verschil tussen mannen en vrouwen. Nog niet één op de vijf vrouwen wil een voltijd baan. Omgekeerd wil nog geen kwart van de mannen een deeltijd baan. En wil de man al een deeltijd baan, dan moet het wel een grote zijn, terwijl bij vrouwen juist de middelgrote deeltijd baan favoriet is. Overigens valt ook op dat zowel bij mannen als bij vrouwen het feitelijke percentage voltijd banen hoger is dan het gewenste. Voor de grote deeltijd banen geldt het omgekeerde: in werkelijkheid komen deze minder vaak voor dan mannen en vrouwen willen. Bij de kleinere deeltijd banen komen het feitelijke en het gewenste percentage beter overeen.

Figuur 1.4: Feitelijk en gewenst aantal uren per week naar geslacht in 2004 (werknemers, in procenten)



Zoals Tabel 1.7 laat zien, is het verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de gewenste aanstellingsomvang in de afgelopen jaren sterker geworden. Een groeiend percentage van de werkende mannen wil een voltijd baan, terwijl dit aandeel bij vrouwen juist afneemt. De kleine deeltijd banen verliezen bij mannen en bij vrouwen terrein, maar waar grote en middelgrote deeltijd banen bij mannen licht in populariteit dalen, krijgen deze bij een steeds groter deel van de vrouwen de voorkeur.

Tabel 1.7: Gewenst aantal arbeidsuren per week van werknemers in 2000, 2002 en 2004 naar geslacht (in procenten)

| | Aantal gewenste arbeidsuren per week | | | | Totaal |
|----------------|--------------------------------------|-------|-------|-----|--------|
| | <12 | 12-24 | 25-34 | 35+ | |
| Mannen | | | | | |
| 2000 | 6 | 6 | 17 | 71 | 100 |
| 2002 | 1 | 6 | 21 | 72 | 100 |
| 2004 | 1 | 4 | 18 | 77 | 100 |
| Vrouwen | | | | | |
| 2000 | 15 | 38 | 24 | 24 | 100 |
| 2002 | 11 | 42 | 27 | 20 | 100 |
| 2004 | 7 | 45 | 29 | 19 | 100 |

Zeker bij vrouwen zal de voorkeur voor een bepaalde omvang van de werkweek in sterke mate afhankelijk zijn van de gezinssituatie en bijgevolg met levensfase en leeftijd. In Tabel 1.8 zijn de voorkeuren met betrekking tot de aanstellingsomvang voor verschillende leeftijdsgroepen weergegeven.

Tabel 1.8: Gewenste omvang van de werkweek naar leeftijd en geslacht, 2004 (werknemers, in procenten)

| Leeftijdscategorie | Gewenst aantal uren | | | | Totaal |
|--------------------|---------------------|-------|-------|-----|--------|
| | <12 | 12-24 | 25-34 | 35+ | |
| Mannen | | | | | |
| 16-24 | 3 | 5 | 17 | 75 | 100 |
| 25-34 | 1 | 2 | 14 | 83 | 100 |
| 35-44 | 1 | 3 | 20 | 76 | 100 |
| 45-54 | 0 | 5 | 15 | 79 | 100 |
| 55-64 | 2 | 7 | 24 | 67 | 100 |
| Vrouwen | | | | | |
| 16-24 | 6 | 9 | 37 | 48 | 100 |
| 25-34 | 6 | 41 | 29 | 25 | 100 |
| 35-44 | 9 | 55 | 25 | 11 | 100 |
| 45-54 | 8 | 46 | 35 | 12 | 100 |
| 55-64 | 8 | 54 | 21 | 16 | 100 |

Kleine deeltijdbanen zijn bij alle leeftijdsgroepen het minst in trek en de voltijdbanen het meest. De relatieve voorkeur voor voltijd- en deeltijdbanen vertoont inderdaad een zekere samenhang met leeftijd. In relatie tot de zorg voor kinderen valt een sterkere voorkeur voor een deeltijdaanstelling vooral te verwachten in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 44 jaar, de levensfase waarin jonge kinderen aanwezig zijn in het huishouden. Voor zover hiervan sprake is, zien we dit het duidelijkst in de leeftijdscategorie van 35 tot 45 jaar en opnieuw

aanmerkelijk meer bij vrouwen dan bij mannen. Bij mannen gaat het daarbij vooral om een verschuiving van een voltijdbaan naar een grote deeltijdbaan, bij vrouwen vooral om een verschuiving naar een middelgrote deeltijdbaan, het aandeel grote deeltijdbanen neemt in die levensfase bij vrouwen juist af. Over de jaren is bij de leeftijdsgroepen in de (jonge)gezinsfase de wens om in deeltijd te werken iets toegenomen, het meest voor de middelgrote deeltijdbanen. Bij mannen lijkt een ander levensloop-patroon sterker: in de oudste leeftijdscategorie daalt de voorkeur voor voltijdwerk sterk. Kennelijk is er een behoefte om de arbeidsloopbaan af te sluiten door geleidelijk aan minder uren te gaan werken. Momenteel komen veel oudere werknemers nog steeds in aanmerking voor aantrekkelijke overgangsregelingen voor vervroegde uittreding. Als deze mogelijkheden verdwenen zijn, is het niet ondenkbaar dat in deze leeftijdsgroep de behoefte aan deeltijdaanstellingen zal toenemen.

Nu wettelijk geregeld is dat men in overleg met de werkgever de omvang van de werkweek kan aanpassen, is het interessant om te kijken in hoeverre de gewenste aanpassing van het aantal arbeidsuren ook geëffectueerd wordt. Wanneer men niet het gewenste aantal uren werkt, kan dit zijn omdat het toch niet mogelijk is dit binnen de organisatie te regelen of omdat de thuissituatie dit niet toe laat. Niet iedereen zal direct in staat zijn om zijn of haar wensen te realiseren. Tabel 1.9 geeft een overzicht van de mate waarin werknemers hun wensen met betrekking tot het aantal arbeidsuren heeft weten te realiseren. Onder discrepanties verstaan we in dit verband niet een uurtje meer of minder willen werken, maar gewenste transitie 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,⁵ minder zouden willen werken; boven de diagonaal prefereert men een grotere aanstelling.

⁵ In de vraagstelling is benadrukt dat bij een aanpassing van de aanstellingsomvang het arbeidsinkomen navenant verandert.

Tabel 1.9: Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek in uren (als percentage van de werkenden in loondienst)

| Overeengekomen aantal uren | Gewenst aantal uren per week | | | |
|-------------------------------|------------------------------|-------|-------|------|
| | 1-12 | 13-24 | 25-34 | 35+ |
| Mannen | | | | |
| 1-12 | 0,5 | 0,1 | - | - |
| 13-24 | 0,1 | 2,4 | 0,4 | 0,3 |
| 25-34 | - | 0,4 | 8,9 | 0,5 |
| 35+ | 0,5 | 1,3 | 8,3 | 76,4 |
| Vrouwen | | | | |
| 1-12 | 6,4 | 1,4 | 0,1 | - |
| 13-24 | 0,5 | 40,7 | 2,1 | 0,4 |
| 25-34 | 0,1 | 1,9 | 21,9 | 0,7 |
| 35+ | 0,2 | 0,6 | 5,1 | 17,8 |

Ruim driekwart van de mannen heeft een werkweekomvang van 35 uur en meer en wil dat ook zo houden. Tien procent werkt voltijds, maar zou toch liever een werkweekomvang hebben van 34 uur of minder. Ondanks nieuwe wetgeving, zijn er kennelijk toch problemen met het realiseren van de gewenste uren. Van de mannen die 25- tot 34-uur per week willen werken, doet ongeveer de helft dat inderdaad, maar de andere helft niet. De meerderheid daarvan werkt in een voltijdbaan. In totaal zit 88 procent van de mannen in de voltijd/deeltijdcategorie waarin zij willen zitten; 1 procent wil een langere werkweek, 11 procent een kortere. Van de vrouwen in loondienst is 87 werkzaam in een baan met de geprefereerde omvang; 5 procent wil een grotere baan, 9 procent een kleinere. 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 88 procent in 2004, bij de vrouwen van 78 procent in 2000 tot 87 procent in 2004.

1.7 Conclusies

Tussen 2002 en 2004 is het aandeel van de werkenden in de potentiële beroepsbevolking met ongeveer twee procentpunten gedaald, zowel bij mannen als bij vrouwen. Daarmee is de opmerkelijke opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt tot staan gekomen. Het is de vraag of dit louter de weerslag is van de slechte conjunctuur. Ondanks een gestage toename in de afgelopen decennia ligt de netto participatiegraad van vrouwen gemiddeld nog ruim 15 procentpunten

onder die van mannen. Dat dit onbenutte potentieel in betere tijden ook echt aangeboord kan worden, is echter geen zekerheid.

Onder hoger opgeleiden (hbo en wo) is het verschil in participatie tussen mannen en vrouwen nagenoeg verdwenen. Op lagere opleidingsniveaus is de netto participatiegraad lager en dit geldt voor vrouwen in sterkere mate dan voor mannen. Omdat de gestegen opleidingsgraad van vrouwen nog niet in alle leeftijdsgroepen volledig is doorgewerkt, ligt een verdere structurele stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen in de rede. Extra scholingsinspanningen kunnen dit proces nog versterken voor zover vrouwen qua opleiding nog onder hun niveau zitten.

Daarnaast laten de cijfers in dit hoofdstuk ook zien dat de arbeidsdeelname van vrouwen in sterke mate 'meeademt' met de zorg voor jonge kinderen. Als er jonge kinderen in het huishouden aanwezig zijn, is de netto participatiegraad van vrouwen een stuk lager. Bovendien blijken de vrouwen die dan nog werken gemiddeld minder uren per week te werken. De aanwezigheid van kinderen heeft nauwelijks effect op de arbeidsdeelname van mannen. Voor zover de zorg voor jonge kinderen dus specifiek een barrière vormt voor een grotere deelname van vrouwen aan het arbeidsproces, is beschikbaarheid van ruime en betaalbare kinderopvangfaciliteiten een mogelijk aangrijpingspunt voor beleid.

De toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen heeft voor een groot deel plaatsgevonden in de vorm van deeltijdbanen. De meeste vrouwen die in loondienst werken hebben een deeltijdaanstelling (76 procent), terwijl bij mannen de overgrote meerderheid een voltijdbaan heeft (87 procent). Bij vrouwen komt de middelgrote deeltijdbaan (gemiddeld 12 tot en met 24 uur per week) het meest voor. De kleine deeltijdbanen van gemiddeld minder dan 12 uur per week komen steeds minder vaak voor. Desondanks blijft er een aanzienlijk verschil in de gewerkte uren tussen mannen en vrouwen. Weliswaar leeft bij een deel van de werknemers de wens de aanstellingsomvang aan te passen, maar de verschillen tussen gewenste en feitelijke uren vallen in het niet bij het verschil tussen de deeltijdvoorkeuren van mannen en vrouwen.

2 Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag van werkenden en werklozen

2.1 Inleiding

Het vorige hoofdstuk presenteerde een statische beschrijving van de arbeidsmarkt. Echter, de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een grote mate van dynamiek. Continu vinden verschuivingen van arbeid plaats als gevolg van de instroom van schoolverlaters, werklozen en herintreders en de uitstroom van arbeid naar werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en non-participatie. Naast verschuivingen van en naar de arbeidsmarkt, wordt arbeidsmobiliteit in sterke mate bepaald door baanwisselingen van werknemers. Dergelijke baanwisselingen zijn van belang voor werknemers indien hun huidige baan niet meer aansluit bij hun voorkeuren, omdat ze op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging of omdat ze elders betere arbeidsvoorwaarden kunnen realiseren. Eveneens zijn baanwisselingen op de arbeidsmarkt relevant voor werkgevers: het beperkt de continuïteit van de bedrijfsvoering omdat met name de bedrijfsspecifieke kennis van oudere uittredende werknemers niet kan worden vervangen door de generieke kennis van schoolverlaters en (her)intreders. Naast de arbeidsdynamiek tussen bedrijven kunnen arbeidsverschuivingen zich ook voordoen *binnen* bedrijven. Deze dynamiek wordt veroorzaakt door werknemers die bij hun huidige werkgever van functie veranderen.

Voor het ontstaan van dergelijke verschuivingen op de arbeidsmarkt, moet aan twee voorwaarden worden voldaan. Allereerst moeten er geschikte vacatures bestaan. Daarnaast moet de bereidheid bestaan de arbeidsmarkt te betreden of van baan of functie te veranderen. In dit hoofdstuk besteden wij aandacht aan de dynamiek op de arbeidsmarkt. Allereerst komt in paragraaf 2.2 de algemene arbeidsmarktdynamiek aan bod. Vervolgens zal in de paragrafen die volgen aandacht worden besteedt aan de dynamiek binnen bepaalde groepen van arbeidsmarktparticipanten. In paragraaf 2.3 komt allereerst het zoekgedrag van werkenden in loondienst aan de orde. Vervolgens komen in paragraaf 2.4 externe baanmobiliteit en functiemobiliteit onder werkenden aan bod. Tevens wordt hier aandacht besteedt aan de tevredenheid van de werknemers over de doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf. In paragraaf 2.5 verschuift de focus naar niet-werkenden en staat het zoekgedrag van deze groep naar een baan centraal. Tenslotte wordt het hoofdstuk samengevat in paragraaf 2.6.

2.2 Een dynamische arbeidsmarkt

In het vorige hoofdstuk is een statische beschrijving gegeven van verschillende groepen arbeidsmarktparticipanten, hun kenmerken en hun arbeidsmarktpositie. Echter, een volledig beeld van de arbeidsmarkt wordt pas verkregen indien men niet alleen de statische maar ook de dynamische aspecten van de arbeidsmarkt bekijkt. Immers, de arbeidsmarktpositie van mensen is geen statisch gegeven, maar is aan verandering onderhevig. Deze veranderingen zijn het gevolg van de transities die mensen maken. Dit kunnen transities *binnen* betaald arbeid zijn (paragraaf 2.4), maar ook transities *tussen* respectievelijk inactiviteit en betaalde arbeid (paragraaf 2.5), betaalde arbeid en scholing (hoofdstuk 5), betaalde arbeid en zorgtaken (hoofdstuk 1), en betaalde arbeid en uittreding/pensionering (hoofdstuk 7). Afhankelijk van de omstandigheden zal de keuze voor de verschillende transities per individu, per levensfase en gedurende de levensloop verschillend zijn.

Deze paragraaf bespreekt de algemene arbeidsmarktdynamiek en onderscheidt hiertoe drie categorieën van mensen: de werkenden, de werkzoekenden zonder baan en de niet-participerenden. Dit onderscheid in het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt afgeleid uit het feit of de respondenten zichzelf als niet-participerend, werkzoekend zonder baan of werkend beschouwen. Tabel 2.1 toont de arbeidsmarkttransities van de verschillende groepen voor de periode 2000-2004. Uiteraard betreft het hier een vergelijking van de situatie van dezelfde personen op twee opeenvolgende peilmomenten.

De Tabel laat zien dat 52 procent van alle werkzoekenden zonder baan in 2002 een betaalde baan heeft gevonden in 2004. Dit percentage is fors hoger dan twee jaar eerder. De transitiepercentages onder de werkzame beroepsbevolking zijn de afgelopen 4 jaar onveranderd gebleven. Echter, door de verhoogde participatiegraad in 2002 ten opzichte van 2000 is in absolute zin de stroom vanuit de werkgelegenheid naar de werkloosheid toegenomen.⁶ Van de niet-participerenden is een groter deel uit de inactiviteit geraakt. Weliswaar is een deel van deze mensen terecht gekomen in de werkloosheid, een aanzienlijk deel is er

⁶ Doordat de werkgelegenheid in 2002 hoger was dan in 2000 (zie hoofdstuk 1), betekent voor beide jaren bij een instroom vanuit de werkgelegenheid in de werkloosheid van 2 procent dat het absolute aantal werknemers dat werkloos is geworden in 2002 hoger is dan in de voorgaande periode.

ondanks de economische neergang toch in geslaagd een betaalde baan te vinden. Per saldo is de werkloosheid in 2004 hoger dan in 2002 (zie ook Hoofdstuk 1).

Tabel 2.1: Transitie op de arbeidsmarkt tussen 2000 en 2002 en tussen 2002 en 2004 (rij-percentages)

| | 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 |

2.3 Het zoekgedrag van werknemers in loondienst

De meeste dynamiek op de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door de werkzame beroepsbevolking. Zoals Tabel 2.1 aantoont, betreft het overgrote deel van deze dynamiek transitie *binnen* betaalde arbeid. Werknemers kunnen verschillende redenen hebben om uit te zien naar een andere baan. Betere arbeidsvoorwaarden of gunstigere carrièreperspectieven kunnen het veranderen van baan aantrekkelijk maken. Aan de andere kant kan het zoeken naar een andere baan volgen uit verhuizing of de anticipatie van een mogelijke ontslagaanzegging. Een aantal van deze aspecten komt aan bod in deze paragraaf, waarin de zoekstrategieën en zoekactiviteiten van werknemers in loondienst wordt besproken. De feitelijke transitie van werknemers worden besproken in de volgende paragraaf.

Tabel 2.2 laat zien dat het zoekgedrag van werknemers in loondienst gevoelig is voor het verloop van de conjunctuur. De conjuncturele neergang in 1992-1994 heeft ertoe geleid dat werknemers in loondienst minder op zoek waren naar een andere baan. In de periode die daarop volgde, 1994-2000, trok de economie aan en is de zoekactiviteit van werknemers in loondienst weer toegenomen. Tussen

2000 en 2002 is de zoekactiviteit sterk afgenomen als gevolg van de laagconjunctuur die na 2000 inzette. In 2004 is ruim 12 procent van de werknemers in loondienst op zoek naar een andere baan. Dit hoge cijfer komt voornamelijk voor rekening van jongere (16-34 jaar) en hoog opgeleide werknemers (hbo en wo). De toename in het zoekgedrag van jongere werknemers is het gevolg van de onzekere situatie op de arbeidsmarkt. Deze werknemers betreden de arbeidsmarkt in een moeilijke tijd en komen terecht in instabiele banen. Deze onzekerheid leidt ertoe dat jongeren harder op zoek gaan naar een andere, stabielere, baan.

Tabel 2.2: Percentage werknemers in loondienst dat op zoek is naar andere baan, 1990-2004

| | 1990 | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Totaal | 10,1 | 9,6 | 9,0 | 10,3 | 9,5 | 10,3 | 8,8 | 12,6 |
| Geslacht | | | | | | | | |
| Man | 9,1 | 8,6 | 8,1 | 9,7 | 9,6 | 11,7 | 8,8 | 12,3 |
| Vrouw | 11,8 | 11,3 | 10,5 | 11,1 | 9,5 | 8,7 | 8,9 | 12,9 |
| Leeftijd | | | | | | | | |
| 16-24 jaar | 13,4 | 14,9 | 16,7 | 18,1 | 15,3 | 12,5 | 14,1 | 21,0 |
| 25-34 jaar | 11,3 | 12,6 | 10,8 | 13,0 | 12,7 | 13,4 | 11,2 | 19,7 |
| 35-44 jaar | 11,5 | 9,9 | 9,4 | 11,5 | 10,1 | 9,9 | 8,4 | 11,7 |
| 45-54 jaar | 4,8 | 3,9 | 4,4 | 4,0 | 5,8 | 8,2 | 6,9 | 7,7 |
| 55-64 jaar | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 1,1 | 0,5 | 2,4 | 2,5 | 2,5 |
| Opleidingsniveau | | | | | | | | |
| lo | 7,3 | 7,8 | 3,8 | 8,0 | 6,4 | 7,5 | 12,3 | 5,8 |
| vmbo | 8,6 | 9,9 | 7,5 | 8,4 | 7,9 | 8,4 | 5,5 | 8,2 |
| mbo/havo/vwo | 11,9 | 8,8 | 12,5 | 11,4 | 11,5 | 10,7 | 8,0 | 12,2 |
| hbo | 11,4 | 12,3 | 9,5 | 13,4 | 9,1 | 12,0 | 12,7 | 15,0 |
| wo | 13,0 | 5,8 | 12,4 | 15,2 | 12,4 | 12,7 | 11,0 | 18,7 |

Carrièremotieven spelen een belangrijke rol bij de zoektocht naar een nieuwe baan. Voor 27 procent van de mannen en 19 procent van de vrouwen is dit het belangrijkste motief om op zoek te gaan naar een andere baan. Tevens worden werknemers gemotiveerd om van baan te veranderen als “de huidige baan niet bevalt” of als men het gevoel heeft “wel eens wat anders te willen”. Een kwart van de oudere werknemers (45-64 jaar) geeft aan van baan te willen veranderen omdat zij hun huidige baan kwijtraken.

Tenslotte speelt de totale tevredenheid met de huidige baan een rol in het zoekgedrag van werknemers. Van de werknemers die op zoek zijn naar een baan is 35 procent ontevreden over het aantal contracturen, terwijl 12 procent van de

werknemers die niet zoeken hierover ontevreden is. Tevens zijn werkzoekenden met een baan vaker ontevreden over hun loon en de aansluiting van hun kennis en vaardigheden op de huidige baan dan werknemers die niet zoeken. Van de actieve zoekers is 19 procent ontevreden over het loon ten opzichte van 6 procent bij werknemers die niet op zoek zijn. De aansluiting van kennis en vaardigheden op de huidige baan wordt als slecht ervaren door 17 procent van de actieve baanzoekers ten opzichte van 5 procent voor de blijvers. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de aansluiting van werk en competenties. Andere factoren die de beslissing om op zoek te gaan naar een andere baan beïnvloeden zijn de sfeer op het werk, de mate van werkdruk en de aansluiting van werktijden op de thuissituatie.

Personeelsadvertenties zijn de belangrijkste manier om op zoek te gaan naar een andere baan. Zoeken naar vacatures via internet wordt steeds populairder. Was dit in 2000 nog de belangrijkste activiteit voor 6 procent van de werkzoekenden, inmiddels is dat opgelopen tot 24 procent. Opvallend is het hoge internetgebruik van werknemers in de leeftijdscategorie 55-64 met 33 procent. Jongeren onder de 25 jaar zoeken relatief vaak naar banen via het informele circuit, familie of vrienden, of benaderen een werkgever op eigen initiatief.

Ondanks de wens om van baan te veranderen, zoeken niet alle werknemers even intensief. Ruim een kwart van de zoekende werknemers heeft het afgelopen jaar geen sollicitaties verstuurd. Het aantal sollicitaties in het afgelopen jaar onder zoekende werknemers neemt af met de leeftijd. Jongere werknemers versturen veel meer sollicitaties dan oudere werknemers. Dit heeft te maken met het feit dat jongeren veel mobieler zijn dan oudere werknemers: zij hebben nog maar een beperkte hoeveelheid bedrijfsspecifieke kennis opgebouwd en ze zijn meer 'in trek' bij werkgevers dan oudere werknemers.

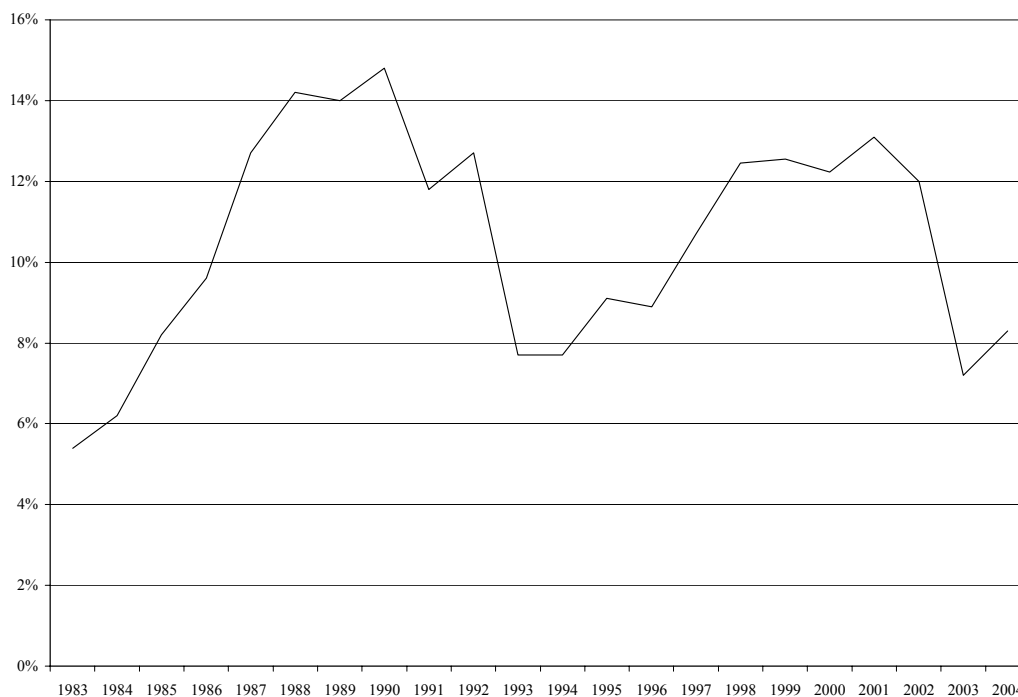
2.4 Externe baanmobiliteit, functiemobiliteit en tevredenheid met doorgroeimogelijkheden

In de vorige paragraaf is het zoekgedrag van werknemers naar een nieuwe baan besproken. Echter, naast de transitie die voortvloeit uit dit zoekgedrag is het ook mogelijk om van baan te veranderen zonder dat men echt op zoek is geweest naar een nieuwe baan. Dat kan het geval zijn als een werknemer een aanbod krijgt van een andere werkgever. Daarnaast kunnen baanveranderingen zich ook

voordoen bij zelfstandigen die een baan in loondienst vinden. In deze paragraaf staat de feitelijke mobiliteit van de ene naar de andere baan centraal. Onder deze externe baanmobiliteit verstaan we alle baanwisselingen van werknemers in loondienst en zelfstandigen 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.

Figuur 2.1 laat zien dat externe baanmobiliteit een sterk conjunctureel verloop vertoont. De mobiliteitscijfers bewegen mee met het verloop van de economische cyclus. De economische groei begin jaren tachtig heeft geleid tot een groei in de baanmobiliteit van 5 procent in 1983 tot 15 procent in 1990. Vervolgens is de baanmobiliteit ten tijde van de economische recessie begin jaren negentig weer afgenomen. Een zelfde golfbeweging lijkt zich in de tweede helft van de jaren negentig te hebben voorgedaan: een aanhoudende economische groei en toenemende baanmobiliteit van 1994 tot 2001, gevolgd door een afname in de economische groei en de baanmobiliteit aan het begin van de eenentwintigste eeuw. Ten opzichte van 2003 is de baanmobiliteit in 2004 licht toegenomen van 7 tot 8 procent.

Figuur 2.1: Externe baanmobiliteit, 1983-2004 (in procenten van het aantal werkenden, jaargemiddelde)



Naast een externe baanverandering kunnen werknemers ook van functie veranderen bij dezelfde werkgever. Dit wordt ook wel functiemobiliteit genoemd. Tabel 2.3 geeft het voorkomen van externe en functiemobiliteit voor de periode 2000-2004 weer. Overeenkomstig de cijfers in Figuur 2.1, zien we voor 2002-2004 een afname in de externe baanmobiliteit ten opzichte van de periode 2000-2002. Daarentegen is er een toename in de functiemobiliteit waar te nemen.⁷ De afname in de externe baanmobiliteit kan verklaard worden door de aanhoudende laagconjunctuur. Het is voor werknemers minder makkelijk om een andere baan te vinden. Werknemers die ontevreden zijn in hun huidige baan zullen daarom een oplossing gaan zoeken elders in het bedrijf. Als gevolg hiervan is de functiemobiliteit sterk toegenomen.

Tabel 2.3: Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden in 2000-2004 naar persoonskenmerken (in procenten van het aantal werkenden)

| | Externe baanmobiliteit | | Functiemobiliteit | |
|------------------|------------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | 2000-2002 | 2002-2004 | 2000-2002 | 2002-2004 |
| Totaal | 27 | 16 | 11 | 18 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 26 | 15 | 10 | 17 |
| Vrouw | 29 | 18 | 12 | 19 |
| Leeftijd | | | | |
| 16-24 jaar | 68 | 43 | 8 | 19 |
| 25-34 jaar | 37 | 26 | 12 | 26 |
| 35-44 jaar | 25 | 13 | 14 | 17 |
| 45-54 jaar | 14 | 8 | 9 | 15 |
| 55-65 jaar | 9 | 4 | 5 | 9 |
| Opleidingsniveau | | | | |
| lo | 17 | 10 | 3 | 11 |
| vmbo | 27 | 14 | 7 | 12 |
| mbo/havo/vwo | 30 | 15 | 12 | 18 |
| hbo | 25 | 18 | 14 | 21 |
| wo | 28 | 23 | 11 | 22 |

Opvallend is dat de verschillen in externe en interne mobiliteit met name voor rekening komen van jongeren tot 34 jaar. Deze groep lijkt het meest getroffen te worden door de economische neergang. Ruim 40 procent van de jongeren onder de 25 jaar is in de periode 2002-2004 van baan veranderd ten opzichte van bijna

⁷ De cijfers voor 2000-2002 zijn niet geheel vergelijkbaar met de cijfers voor 2002-2004 als gevolg van een verandering in de wijze van dataverzameling in de 2004-datagolf. Echter, de veranderingen tussen beide perioden zijn dermate groot dat zij niet geheel door veranderingen in de dataverzameling kunnen worden verklaard. Een groot deel van de verandering is waarschijnlijk veroorzaakt door de economische conjunctuur.

70 procent in de voorgaande periode. Daarentegen is bijna 20 procent van deze groep bij de huidige werkgever van functie veranderd ten opzichte van 8 procent in de voorgaande periode. De mobiliteit, zowel intern als extern, voor oudere werknemers is stabiel, maar ligt ook op een lager niveau dan voor jongeren. Over het algemeen kan de hoge mobiliteit voor jongeren verklaard worden door het feit dat de eerste baan van schoolverlaters vaak als opstapje dient voor een verdere carrière, ofwel bij het bedrijf zelf ofwel elders. Bij oudere werknemers (45-54 en 55-65 jaar oud) komen functiemobiliteit (9 procent) en externe mobiliteit (4 procent) minder vaak voor. Dit is mede het gevolg van bedrijfsspecifieke kennis die veel oudere werknemers bezitten en die ‘verloren’ gaat bij een externe baanverandering. Tevens zijn oudere werknemers hierdoor relatief duur voor nieuwe werkgevers. Bovendien is functiemobiliteit voor deze groep veelal niet mogelijk omdat zij de top van hun carrière al hebben bereikt. Ook het opleidingsniveau beïnvloedt de mate van externe baan- en functiemobiliteit. Lager opgeleide werknemers zijn relatief minder mobiel: zij veranderen minder vaak van baan of functie dan hun hoger opgeleide collega’s. Tabel 2.4 laat zien dat de mobiliteitscijfers niet alleen afhangen van werknemerskenmerken, maar ook van de baan- en bedrijfskenmerken. Zoals verwacht is het aantal externe baanwisselingen voor werknemers met een vast contract vele malen lager dan voor werknemers met tijdelijke contracten. Opvallend is dat de functiemobiliteit voor werknemers met tijdelijke contracten sterk is toegenomen de afgelopen twee jaar. De verminderde externe mobiliteit als gevolg van de aanhoudende laagconjunctuur wordt kennelijk gecompenseerd door een verhoogde functiemobiliteit. Grotere bedrijven kunnen veelal betere doorgroeimogelijkheden bieden dan kleine bedrijven. Dit is terug te vinden in Tabel 2.4, waaruit blijkt dat het percentage externe baanverwisselingen kleiner is bij grote bedrijven, terwijl het percentage functiemobiliteit in deze bedrijven veel groter is. Tenslotte speelt ook de sector een rol in de mobiliteitscijfers. Met name in de handel is de externe baanmobiliteit sterk afgenomen. Functiemobiliteit heeft de afgelopen twee jaar een sterke opmars gemaakt in de landbouw.

Tabel 2.3 en Tabel 2.4 laten zien dat functiemobiliteit de afgelopen twee jaar een belangrijker vorm van mobiliteit is geworden. Interessant is om te weten of en hoe de toename in de functiemobiliteit heeft bijgedragen aan de carrière van een werknemer. Tabel 2.5 laat zien of functieveranderingen leiden tot een nieuwe functie op een hoger niveau, hetzelfde niveau of een lager niveau dan de vorige functie. Een functieverandering leidt voor mannen iets vaker tot een baan op een

hoger niveau dan voor vrouwen. Zoals verwacht, komt een functieverandering naar een hoger niveau met name veel voor bij jongere werknemers, terwijl oudere werknemers vaker op hetzelfde niveau blijven werken. Jongere werknemers staan aan het begin van hun carrière, terwijl oudere werknemers veelal de top van hun carrière al bereikt hebben. Lager opgeleiden blijken minder makkelijk carrière te kunnen maken dan hoger opgeleide werknemers. Bij lager opgeleide werknemers leidt 12 procent van de functiemobiliteit tot een verhoging van het functieniveau, terwijl dit voor hoger opgeleiden 47 procent is.

Tabel 2.4: Externe baanmobiliteit en functiemobiliteit van werkenden in 2000-2004 naar kenmerken van huidige baan (in procenten van het aantal werkenden)

| | Externe baanmobiliteit | | Functiemobiliteit | |
|---|------------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | 2000-2002 | 2002-2004 | 2000-2002 | 2002-2004 |
| Totaal | 27 | 16 | 11 | 18 |
| Soort dienstverband | | | | |
| Vast | 20 | 9 | 12 | 18 |
| Tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband | 84 | 68 | 3 | 23 |
| Tijdelijk contract | 59 | 53 | 2 | 16 |
| Anders | 24 | 35 | 2 | 15 |
| Aantal werknemers in vestiging | | | | |
| 1 tot 9 | 28 | 24 | 6 | 10 |
| 10 tot 19 | 32 | 16 | 11 | 16 |
| 20 tot 99 | 27 | 16 | 9 | 16 |
| 100 tot 199 | 28 | 12 | 9 | 22 |
| 200 of meer | 19 | 11 | 16 | 22 |
| Bedrijfssector | | | | |
| Landbouw | 25 | 21 | 0 | 18 |
| Industrie | 18 | 13 | 10 | 14 |
| Bouwnijverheid | 23 | 15 | 7 | 12 |
| Handel | 32 | 17 | 7 | 16 |
| Transport | 26 | 16 | 8 | 13 |
| Zakelijke dienstverlening | 27 | 19 | 12 | 20 |
| Overige dienstverlening | 25 | 20 | 8 | 14 |
| Overheid | 18 | 10 | 14 | 22 |
| Onderwijs | 22 | 16 | 12 | 12 |
| Zorg en welzijn | 26 | 15 | 14 | 20 |

Tabel 2.5: Interne functieverandering naar persoonskenmerken (in procenten van werkenden met een functieverandering bij huidige baan)

| | Nieuwe functie op | | |
|------------------|-------------------|---------------|--------------|
| | hoger niveau | gelijk niveau | lager niveau |
| Totaal | 45 | 49 | 6 |
| Geslacht | | | |
| Man | 49 | 44 | 7 |
| Vrouw | 40 | 55 | 5 |
| Leeftijd | | | |
| 16-24 jaar | 68 | 29 | 3 |
| 25-34 jaar | 51 | 45 | 4 |
| 35-44 jaar | 43 | 52 | 4 |
| 45-54 jaar | 34 | 53 | 13 |
| 55-64 jaar | 19 | 72 | 8 |
| Opleidingsniveau | | | |
| Lo | 12 | 74 | 14 |
| vmbo | 40 | 47 | 13 |
| mbo/havo/vwo | 45 | 50 | 5 |
| hbo | 48 | 47 | 4 |
| wo | 47 | 49 | 4 |

Uit Tabel 2.5 blijkt dat functieveranderingen bij de huidige werkgever in veel gevallen doorgroeimogelijkheden bieden voor werknemers die hogerop willen komen. De mate waarin werknemers tevreden zijn over de doorgroeimogelijkheden binnen het huidige bedrijf hangt in sterke mate samen met de niveauverandering als gevolg van de functiemobiliteit. Van de werknemers die in een hogere functie terecht zijn gekomen is bijna 57 procent (zeer) tevreden over de doorgroeimogelijkheden bij de huidige werkgevers. Aan de andere kant is van werknemers die op een lagere functie zijn gaan werken bijna 50 procent (zeer) ontevreden over de doorgroeimogelijkheden. In het algemeen is de helft van alle werknemers (zeer) tevreden over de doorgroeimogelijkheden bij de huidige werkgever. Dit geldt met name voor managers.

2.5 Het zoekgedrag van werkzoekenden zonder baan

In de voorgaande paragraaf is het zoekgedrag en de mobiliteit van werkenden besproken. Echter, niet alleen werkenden zijn op zoek naar een baan. Ook mensen zonder baan kunnen op zoek zijn naar betaalde arbeid. Werkzoekenden zonder baan zijn mensen die hun arbeid aanbieden aan potentiële werkgevers, maar momenteel geen baan hebben. Werkgevers kunnen dit aanbod van arbeid gebruiken om openstaande vacatures te vervullen. Net als bij werkzoekenden met

een baan zal de duur van het zoekproces in sterke mate afhangen van de behoeften van werkgevers aan nieuw personeel. In tijden van economische voorspoed, wanneer er juist veel vraag naar arbeid is, zal daarom de duur van het zoekproces korter zijn dan in perioden van economische neergang. Bovendien is de duur van het zoekproces afhankelijk van de verhouding tussen de marktwaarde van de kwalificaties van de werkzoekenden en hun looneis. In deze paragraaf staat de dynamiek tussen inactiviteit en betaalde arbeid centraal, voor zover die het gevolg is van het zoekgedrag van mensen zonder baan.

Zoeken naar werk

In oktober 2004 is 3,8 procent van de potentiële beroepsbevolking werkzoekend zonder baan. Dit is een lichte toename ten opzichte van 2000 en 2002, toen dit percentage nog 2,5 en 2,8 procent betrof. Deze toename wordt mede veroorzaakt door de economische vertraging die zich vanaf 2000 heeft ingezet. Van de vrouwelijke beroepsbevolking is 4,2 procent werkzoekend zonder baan; voor mannen is dit 3,4 procent. Interessanter is echter om te weten welk percentage van deze werkzoekenden direct beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Het merendeel van de werkzoekenden zonder baan kan binnen twee weken beschikbaar zijn om in een nieuwe baan te beginnen (bijna 80 procent). Ondanks de flexibiliteit van het overgrote deel van de werkzoekenden zonder baan, beslaat deze groep slechts 3 procent van de potentiële beroepsbevolking. De groep werklozen zonder baan die snel beschikbaar is voor betaald werk is dus relatief klein. Omwille van de betrouwbaarheid zullen we daarom hier beperkt gedetailleerde informatie geven over deze groep.

Vrijwel alle werkzoekenden zonder baan in het OSA-bestand hebben in het verleden een betaalde baan gehad. Gemiddeld heeft men voorheen 12 jaar betaalde arbeid verricht. Als oorzaken van het beëindigen van de vorige baan worden ontslag en het aflopen van het contract het meest genoemd (28 procent en 36 procent van de werkzoekenden zonder baan). Na het beëindigen van de laatste betaalde baan heeft 11 procent van de werkzoekenden wel eens een baanaanbieding gekregen, maar heeft die geweigerd. De reden van die weigering is niet bekend.

Ongeveer de helft van de werkzoekenden zonder baan is op zoek naar vast werk in loondienst. Deze voorkeur wordt meer uitgesproken onder vrouwen dan onder mannen. Slechts 3 procent van de werkzoekenden overweegt voor zichzelf te

beginnen. Gemiddeld wil men in de toekomstige baan 27 uur per week werken. Vrouwen prefereren over het algemeen een contract tussen de 12 en 34 uur (77 procent), terwijl mannen zowel interesse hebben in een deeltijdbaan tussen de 12 en de 34 uur (48 procent) als in een baan van meer dan 35 uur (44 procent). Het nettoloon dat werkzoekenden in hun toekomstige baan minimaal willen verdienen is gemiddeld 1234 euro. Voor 60 procent van de werkzoekenden is deze minimale looneis lager dan het referentieloon, het maandloon dat men gezien opleiding en ervaring zou kunnen verdienen. Dit verschil wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het negatieve effect dat werkloosheid heeft op toekomstige baan- en loonmogelijkheden.

In 2004 staat 63 procent van de werkzoekenden zonder baan ingeschreven bij het CWI. Dit komt overeen met cijfers uit voorgaande jaren. De inschrijving bij het CWI biedt naast het recht op een werkloosheidsuitkering ook faciliteiten om een baan te zoeken. Slechts 3 procent van de werkzoekenden noemt dit als de belangrijkste manier om een baan te zoeken. Werkzoekenden blijken meer op andere zoekkanalen te vertrouwen bij het zoeken naar betaalde arbeid. Net als bij werkzoekenden met een baan is het zoeken naar een personeelsadvertentie (45 procent) de belangrijkste activiteit hierbij. Dit percentage is toegenomen ten opzichte van twee jaar geleden (35 procent). Daarnaast zijn moderne kanalen, zoals het zoeken op internet naar vacatures, de afgelopen twee jaar steeds belangrijker geworden bij het zoeken naar een betaalde baan (24 procent ten opzichte van 12 procent in 2002). Dit wordt mede veroorzaakt door het toenemende aantal vacatures dat door bedrijven op internet wordt geplaatst.

Een op de zeven werkzoekenden zonder baan heeft in het afgelopen jaar geen enkele keer gesolliciteerd. Dit is aanzienlijk lager dan in 2002 toen nog ruim een kwart van de werkzoekenden geen enkele keer had gesolliciteerd in het voorafgaande jaar. Deze ontwikkeling wordt ook weerspiegeld in het aantal sollicitaties in het afgelopen jaar door werkzoekenden zonder baan die wel hebben gesolliciteerd: het gemiddeld aantal sollicitaties in het afgelopen jaar bedraagt 25 in 2004 ten opzichte van 10 in 2002. Deze toename kan mede worden verklaard door het verscherpte toezicht op de sollicitatieplicht van werkzoekenden. Ook de instelling van de sollicitatieplicht voor ouderen boven de 57,5 jaar per 1 januari 2004 speelt hier een rol. Mannen hebben in het afgelopen jaar gemiddeld 32 keer gesolliciteerd, vrouwen slechts 19 keer.

De toename van de zoekintensiteit, uitgedrukt in het aantal sollicitaties, is gepaard gegaan met een afname van de gemiddelde gerealiseerde zoekduur. Gemiddeld genomen staan werkzoekenden korter bij het CWI ingeschreven (20 maanden) dan in 2002 (31 maanden). Dit komt tot uitdrukking in een lager percentage werkzoekenden dat langer dan twee jaar naar betaalde arbeid zoekt. Dit percentage bedraagt in 2004 25 procent, terwijl dat in 2002 nog ongeveer 32 procent was. Deze verandering heeft zich zowel bij mannen als bij vrouwen voorgedaan. De afname van het percentage langdurig werklozen komt met name voor rekening van jongere werkzoekenden zonder baan. Langdurig werklozen van 55 jaar of ouder hebben aanzienlijk meer moeite om een betaalde baan te vinden.

Naast de toename van de zoekintensiteit, kan de afname in de gerealiseerde zoekduur ook verklaard worden door de instroom in en de samenstelling van het werklozenbestand. Ondanks de verhoogde uitstroom uit de werkloosheid, is de totale werkloosheid tussen 2002 en 2004 toegenomen van 2,8 naar 3,8 procent (zie hoofdstuk 1). Dat betekent dat de instroom in de werkloosheid ook sterk toegenomen moet zijn ten opzichte van twee jaar eerder (zie voetnoot 1), waardoor de gemiddelde zoekduur automatisch lager is. Bovendien is de samenstelling van het bestand van werkzoekenden zonder baan veranderd. Het aandeel jongeren tot 34 jaar is in 2004 toegenomen van 33 procent naar 44 procent. Dit wordt veroorzaakt door de economische neergang en het feit dat jongeren vaak als eerste ontslagen worden als het met een bedrijf minder goed gaat, omdat ze veelal als laatste zijn binnengekomen.⁸ Daarnaast zijn ook schoolverlaters er veelal niet in geslaagd om direct een baan te vinden, waardoor zij werkloos zijn geworden. Dit is terug te vinden in de verhoogde stroom vanuit non-participatie naar de werkloosheid (zie Tabel 2.1). Ondanks de afname van de werkloosheidsduur acht ruim de helft van de werkzoekenden zonder baan de kans om binnen drie maanden een betaalde baan te vinden klein tot zeer klein. Dit percentage is iets hoger dan in 2002.

De kans op het vinden van een baan hangt, afgezien van de zoekintensiteit, ook af van de aansluiting van de huidige vaardigheden en kennis van de werkzoekende op de vereisten van de nieuwe baan. Met name vrouwen geven aan dat extra activiteiten nodig zijn om goed te kunnen functioneren in een toekomstige baan.

⁸ Dit zal overigens veranderen als vanaf maart 2006 de nieuwe ontslagregelgeving van kracht wordt, waarbij het dienstjarenbeginsel (last-in first-out) als hoofdregel voor ontslag om bedrijfseconomische redenen vervangen wordt door het afspiegelingsbeginsel.

Volgens 33 procent van de werkzoekende vrouwen zonder baan zijn extra scholingen of cursussen nodig om goed te kunnen functioneren in een nieuwe baan. Ook geven veel vrouwen aan de nodige ervaring te missen, waardoor extra begeleiding op het werk nodig is om goed te kunnen functioneren. Desondanks, geeft ruim 30 procent van alle werkzoekenden zonder baan aan niets nodig te hebben om in een nieuwe baan goed te kunnen functioneren. Dit betreft vooral mannen die menen kant en klaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

Tabel 2.6 toont enkele kerncijfers voor werkzoekenden zonder baan voor 2004. Omdat deze paragraaf heeft laten zien dat er verschillen bestaan tussen werkzoekende mannen en vrouwen is onderscheid gemaakt naar geslacht. Ten opzichte van 2002 is het aandeel mannelijke werkzoekenden in de potentiële beroepsbevolking licht toegenomen, terwijl het aandeel vrouwelijke werkzoekenden is afgenomen. Daarentegen is de zoekduur voor mannen evenveel afgenomen als voor vrouwen.

Tabel 2.6: Kerncijfers werkzoekenden zonder baan in 2004

| | Man | Vrouw |
|---|------|-------|
| Totaal (% beroepsbevolking) | 3,4 | 4,2 |
| Beschikbaar binnen 2 weken (% beroepsbevolking) | 2,7 | 3,2 |
| Ingeschreven CWI (% werkzoekenden zonder baan) | 71,0 | 57,1 |
| Zoekduur (maanden) | 19 | 22 |
| Aantal sollicitaties afgelopen jaar | 32 | 19 |
| Werkervaring (maanden) | 174 | 127 |
| Minimum netto maandloon in nieuwe baan (€) | 1414 | 1076 |
| Referentieloon (€) | 1820 | 1301 |

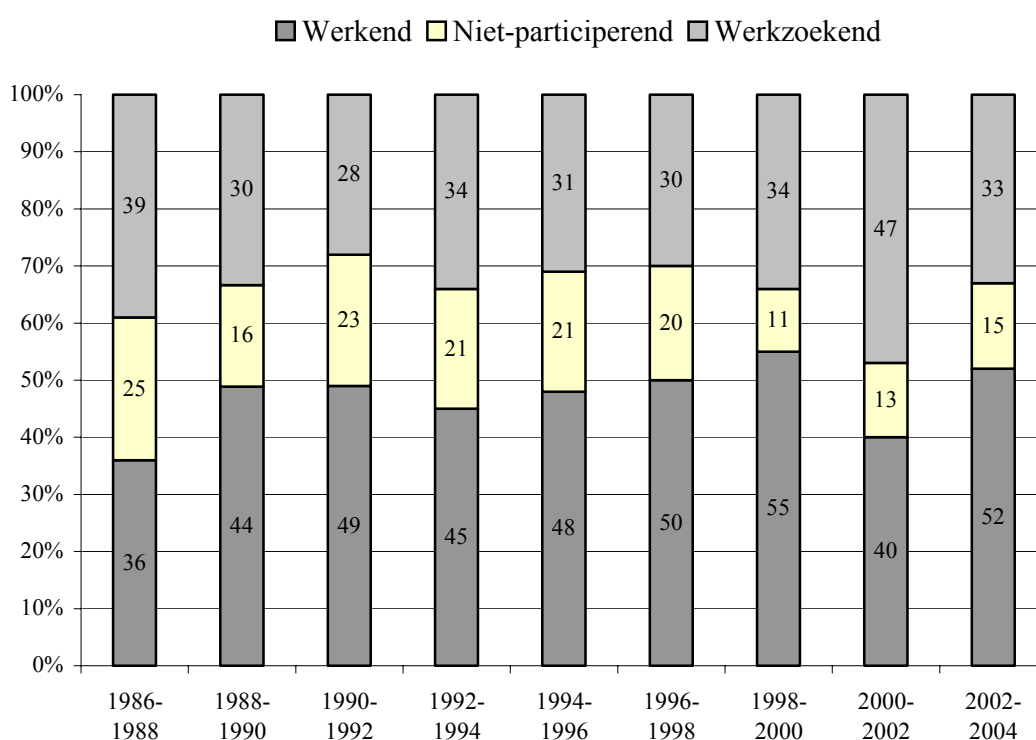
Arbeidsmarkttransities

Figuur 2.2 laat de verandering in de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden zonder baan zien in tweejaarlijkse perioden voor de periode 1986-2004. De cijfers voor 2000-2002 en 2002-2004 komen overeen met Tabel 2.1. De Figuur geeft aan dat vanaf 1986 de instroom naar werk gelijk verloopt met de conjunctuurcyclus. In jaren van economische voorspoed, zoals 1994-1998, neemt de instroom van werknemers naar werk toe terwijl het percentage werkzoekende afneemt. In jaren van economische neergang, zoals in 2000-2002, neemt de instroom naar werk behoorlijk af.

Ondanks de moeilijke economische situatie heeft de verhoogde zoekintensiteit van de werkzoekenden zonder baan heeft geresulteerd in een verhoogde uitstroom

naar betaalde arbeid ten opzichte van 2000-2002. Over het algemeen lijken de arbeidsmarkttransities van werkzoekenden zonder baan in 2002-2004 vergelijkbaar zijn met die in 1998-2000, een periode van economische bloei. Merk echter op dat dit *niet* betekent dat de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren vergelijkbaar is met die van de hoogconjunctuur in 1998-2000. In deze Figuur is immers geen informatie opgenomen over de omvang van de werkloosheid, welke in 2002-2004 hoger was dan in 1998-2000 (zie hoofdstuk 1).

Figuur 2.2: Arbeidsmarkttransities van werkzoekenden zonder baan tussen twee tijdstipmomenten; 1986-2004.



2.6 Conclusies

De afgelopen jaren werden wederom gekenmerkt door een hoge mate van dynamiek op de arbeidsmarkt. De aanhoudende laagconjunctuur heeft zijn weerslag op zowel werkenden als werklozen. Het percentage werkenden dat naar een andere baan zoekt is de afgelopen twee jaar sterk toegenomen van 8,8 procent naar 12,6 procent. De aanhoudende laagconjunctuur gaat gepaard met een toename in het aantal ontslagen, waardoor met name jongere en oudere werknemers zich genoodzaakt voelen op zoek te gaan naar een andere baan.

Daarnaast spelen ook carrièremotieven en de aansluiting tussen baan en kennis en vaardigheden een rol in het zoekgedrag.

De externe baanmobiliteit is de afgelopen twee jaar sterk afgenomen. Daar staat tegenover dat de functiemobiliteit sterk is toegenomen. Blijkbaar wordt een verminderde relocatie van werknemers over verschillende bedrijven als gevolg van de laagconjunctuur gecompenseerd door een verhoogde arbeidsrelocatie binnen het bedrijf. Deze interne functieveranderingen leiden met name voor jongeren en hoog opgeleiden tot een hoger nieuw functieniveau. Ondanks dat carrièremotieven een belangrijke reden zijn voor baanwisselingen, is het merendeel van de werknemers niet ontevreden over de doorgroeimogelijkheden bij de huidige werkgever.

Naast werkenden met baan, zijn ook mensen zonder baan op zoek naar betaalde arbeid. Het percentage werkzoekenden zonder baan is in de afgelopen twee jaar gegroeid van 2,8 procent in 2002 naar 3,8 procent in 2004. Naast het aantal werkzoekenden zonder baan, is ook de zoekintensiteit van deze groep de afgelopen 2 jaar toegenomen. Het gemiddeld aantal sollicitaties per jaar is toegenomen van 10 in 2002 tot 25 in 2004. De toename in de zoekintensiteit heeft geleid tot een afname van de werkelijke zoekduur. Terwijl werkzoekenden zonder baan in 2002 nog gemiddeld 31 maanden ingeschreven stonden bij het CWI als werkzoekende, is dat in 2004 nog slechts 20 maanden. De belangrijkste manier om een baan te vinden is nog altijd het zoeken naar personeelsadvertenties, maar het belang van internet in het zoeken naar vacatures is de afgelopen twee jaar sterk toegenomen.

3 Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim

3.1 Inleiding

De kwaliteit van arbeidsomstandigheden is vanouds een kernthema in het overleg tussen werkgevers en werknemers. De rol van de overheid ligt vooral in de randvoorwaardelijke sfeer: het uitvaardigen van wet- en regelgeving rond o.a. veiligheid op de werkplek en de belasting voor de werknemer die de werkzaamheden opleveren. Recentelijk heeft een grootscheepse herijking van de vigerende bepalingen en richtlijnen plaatsgevonden. Deze herijking werd o.a. ingegeven door de wens bestaande regels vergaand te vereenvoudigen en de verantwoordelijkheid van de overheid te herdefiniëren. Deze grondige herziening van de bestaande wet- en regelgeving maakt het een juist moment om in dit hoofdstuk een aantal trends in de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland in kaart te brengen. Daarbij is het vooral ook van belang om het dynamische karakter van de waardering van arbeidsomstandigheden te onderstrepen: wat tien jaar geleden als belastend werd beschouwd, hoeft tegenwoordig niet of minder als belastend te worden ervaren.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 3.2 worden trends in arbeidsomstandigheden onder de loep genomen. De belasting of het ongemak van bepaalde werkzaamheden worden vaak met de hoogte van het loon of door middel van toeslagen (deels) gecompenseerd. Op deze manier hangt vaak de baantevredenheid samen met het oordeel over het loon. De OSA heeft door de jaren heen deze baankenmerken en oordelen erover gevolgd. In paragraaf 3.3 bezien we ontwikkelingen in de tevredenheid van werknemers met hun baan en het oordeel over de beloning van hun werkzaamheden. Belastende arbeidsomstandigheden en negatieve arbeidssatisfactie kunnen leiden tot ziekteverzuim. Paragraaf 3.4 brengt een aantal ontwikkelingen rond ziekteverzuim in beeld en plaatst deze in perspectief. Paragraaf 3.5, tenslotte vat de belangrijkste conclusies samen.

3.2 Arbeidsomstandigheden en kenmerken van baan

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de ontwikkelingen in arbeidsomstandigheden op de Nederlandse arbeidsmarkt sinds 1994. De data hebben betrekking op werkenden – werknemers in loondienst en zelfstandigen. Geestelijk zwaar werk is

fors toegenomen in de laatste twee jaar; meer dan de helft van de werkenden heeft daarmee te maken. Werk met gevaarlijke stoffen en werken onder gevaarlijke omstandigheden zijn lichtjes afgenomen ten opzichte van twee jaar geleden en zetten een dalende lijn voort. Lichamelijk zwaar werk, lopendebandwerk, onregelmatige werktijden door de werkgever bepaald, en werk buiten je vak of beroep zijn gelijk gebleven. Het werk waarbij dezelfde handelingen herhaald moeten worden stijgt, en deze stijging breekt een trend die sinds 1990 loopt. Ploegendiensten en wisselende diensten zijn toegenomen in de laatste twee jaar.

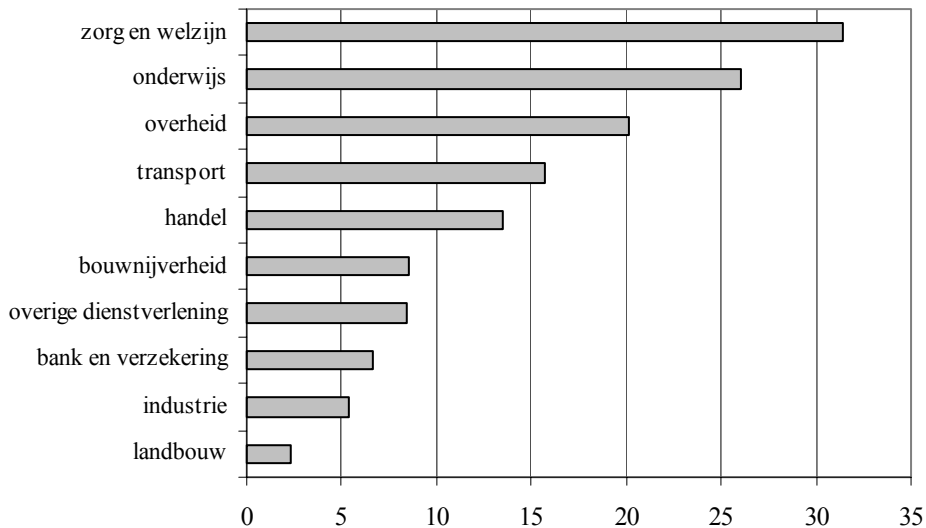
Tabel 3.1: Ontwikkeling arbeidsomstandigheden in de periode 1994-2002 (als percentage werkenden)

| | 1994 | 1998 | 2002 | 2004 |
|---|------|------|------|------|
| Stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen | 36 | 35 | 34 | 35 |
| Werk met gevaarlijke stoffen | 19 | 17 | 14 | 13 |
| Werk onder gevaarlijke omstandigheden | 18 | 18 | 15 | 14 |
| Lichamelijk zwaar werk | 33 | 32 | 29 | 29 |
| Geestelijk zwaar werk | 48 | 49 | 46 | 52 |
| Lopende band | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden | 32 | 27 | 21 | 24 |
| Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald) | 27 | 25 | 23 | 23 |
| Ploegendienst of wisselende diensten | 19 | 16 | 16 | 18 |
| Werk buiten vak of beroep | 14 | 18 | 18 | 18 |

In toenemende mate wordt aandacht besteed aan het probleem van agressie op de werkplek. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) stelt jaarlijks het Signaleringsrapport Beroepsziekten op in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het nieuwste rapport (2005) stelt geweld en intimidatie op het werk op de eerste plaats van nieuwe beroepsziekten. Eerder onderzoek hiernaar in opdracht van SZW toont aan dat er grote verschillen zijn per sector in zowel de mate waarin het voorkomt als in de aard van het geweld op de werkvloer. In 2004 is voor het eerst in het OSA panel aan werkenden gevraagd of ze te maken hebben met agressief gedrag op hun werkplek. Figuur 3.1 presenteert het voorkomen van agressie per sector als opgegeven door werkenden in het OSA panel. Ruim 16 procent van de werknemers en zelfstandigen heeft hiermee te maken. Bijna eenderde van de werkenden in de sector zorg en welzijn heeft te maken met agressie op het werk. Personen werkzaam in het onderwijs hebben met ruim 25 procent een tweede plaats op het gebied van agressie op het werk. Maar liefst 20 procent van de werknemers bij de overheid heeft met agressief gedrag op het werk te maken. Werkenden in de transportsector zitten net

onder het gemiddelde met iets meer dan 15 procent dat agressie op (de weg) de werkplek meemaakt. Deze gegevens schetsen een zorgelijk beeld.

Figuur 3.1: Agressie op de werkplek naar sector 2004 (in procenten)



Tabel 3.2 bevat een uitgebreide lijst van arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen voor 2004 met de verdeling naar geslacht. De kenmerken zijn onder te brengen in drie categorieën: fysiek belastend, mentaal belastend, en tijdbelastend. Bij de eerste categorie nemen mannen het grootste deel voor hun rekening met uitzondering van lichamelijk zwaar werk. Bij de tweede categorie mentaal belastend, melden vrouwen vier van de zeven onderdelen vaker. Mannen rapporteren vaker geestelijk belastend werk te hebben. Vrouwen geven vaker aan emotioneel zwaar werk te hebben. Agressie op de werkplek wordt meer door vrouwen ervaren, wat overeenkomt met de cijfers in figuur 3.1. Vrouwen zijn vooral werkzaam in de sectoren zorg en welzijn, onderwijs, en bij de overheid. Het percentage werknemers en zelfstandigen dat direct met mensen werkt (patiënten, cliënten, enz.), ligt ook een stuk hoger bij vrouwen dan bij mannen. Bij de laatste categorie tijdbelastend, zijn vrouwen minder vaak (dan mannen) werkzaam in beroepen waarbij zij hun begin of eindtijd van de werkdag kunnen bepalen. Ze werken evenveel in banen met onregelmatige werktijden, iets vaker in ploegdienst of wisselende diensten die door de werkgever worden bepaald (zorg en welzijn) en op de zondag (alweer zorg en welzijn).

Tabel 3.2: Arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen in 2004 naar geslacht (in procenten)

| | Mannen | Vrouwen |
|--|--------|---------|
| Fysiek belastend: | | |
| Stank, lawaai, tocht of hoge/lage temperaturen | 39 | 31 |
| Werken met gevaarlijke stoffen | 17 | 8 |
| Werken onder gevaarlijke omstandigheden | 20 | 7 |
| Lichamelijk zwaar werk | 28 | 30 |
| Mentaal belastend: | | |
| Geestelijk zwaar werk | 56 | 48 |
| Emotioneel zwaar werk | 23 | 37 |
| Agressie op de werkplek | 14 | 20 |
| Lopende band | 3 | 2 |
| Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden | 22 | 26 |
| Werken met mensen (patiënten, cliënten, leerlingen enz.) | 60 | 75 |
| Werk buiten mijn vak of beroep | 20 | 16 |
| Tijdbelastend: | | |
| Zelf begintijd of eindtijd bepalen | 48 | 36 |
| Werk in ploegendienst of wisselende diensten | 17 | 20 |
| Werk met onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald) | 23 | 23 |
| Werken op zondag | 20 | 23 |
| Werken op zaterdag | 34 | 31 |
| Werken in nachtdienst | 11 | 9 |

Tabel 3.3 geeft de verdeling weer van arbeidsomstandigheden naar het hoogst voltooide opleidingsniveau. Werkenden met uitsluitend lager onderwijs zijn vaker vertegenwoordigd in banen met gevaarlijke omstandigheden, lichamelijk zwaar arbeid, herhaalde eenvoudige werkzaamheden, lopendebandwerk, agressie, en ze werken het vaakst op zaterdag. Werknemers met vmbo-diploma's hebben vaker banen die zich kenmerken door meer stank, lawaai, tocht en hoge of lage temperaturen. Werkenden met dit opleidingsniveau hebben vaker te maken met gevaarlijke stoffen, hebben meer lichamelijk zwaar werk, en onregelmatige werktijden die bepaald worden door de werkgever. Werkenden met een mbo-, havo- of vwo-opleiding zijn (iets) vaker te vinden in ploegendienst of wisselende diensten, ze werken het meest frequent op zondag en in de nachtdienst. Hbo-opgeleide werkenden hebben vaker te maken met geestelijk en emotioneel zwaar werk en werken het meest met patiënten, cliënten en leerlingen. Werkenden met een academische opleiding kunnen het vaakst hun begin en eindtijd bepalen en ze werken ook het meest buiten hun eigen vakgebied.

Tabel 3.3: Arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen in 2004 naar opleidingsniveau (in procenten)

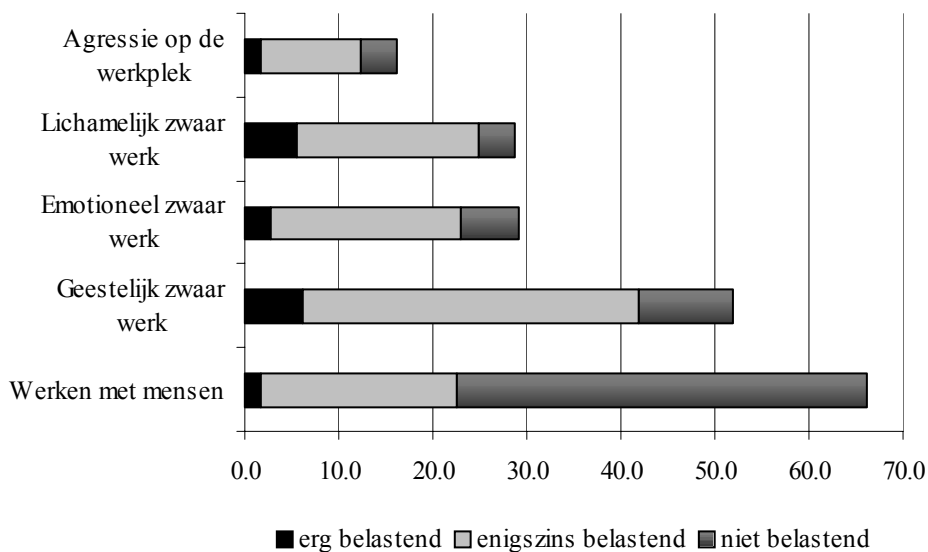
| | Opleidingsniveau | | | | |
|--|------------------|------|------------------|-----|----|
| | lo | vmbo | mbo ¹ | hbo | wo |
| Fysiek belastend: | | | | | |
| Stank, lawaai, tocht of hoge/lage temperaturen | 46 | 49 | 38 | 25 | 18 |
| Werken met gevaarlijke stoffen | 16 | 18 | 16 | 8 | 5 |
| Werken onder gevaarlijke omstandigheden | 25 | 21 | 15 | 8 | 4 |
| Lichamelijk zwaar werk | 45 | 45 | 33 | 17 | 5 |
| Mentaal belastend: | | | | | |
| Geestelijk zwaar werk | 28 | 40 | 50 | 66 | 58 |
| Emotioneel zwaar werk | 13 | 20 | 28 | 44 | 25 |
| Agressie op de werkplek | 20 | 15 | 18 | 19 | 7 |
| Lopende band | 11 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden | 47 | 37 | 27 | 12 | 8 |
| Werken met mensen (patiënten, cliënten, leerlingen enz.) | 43 | 57 | 68 | 78 | 61 |
| Werk buiten vak of beroep | 5 | 14 | 19 | 21 | 22 |
| Tijdbelastend: | | | | | |
| Zelf begintijd of eindtijd bepalen | 21 | 30 | 37 | 50 | 70 |
| Ploegendienst of wisselende diensten | 22 | 23 | 24 | 12 | 3 |
| Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald) | 25 | 27 | 25 | 20 | 12 |
| Werken op zondag | 25 | 21 | 26 | 18 | 16 |
| Werken op zaterdag | 46 | 39 | 38 | 24 | 19 |
| Werken in nachtdienst | 10 | 10 | 13 | 8 | 2 |

¹ Inclusief havo en vwo.

De omstandigheden waaronder het werk wordt verricht verschillen ook in de mate waarin ze als belastend worden ervaren. Figuur 3.2 presenteert de mate waarin een aantal arbeidsomstandigheden als belastend worden gezien. Een selectie is gemaakt van vijf soorten omstandigheden die te maken hebben met het werken met mensen. De Nederlandse economie is sterk vertegenwoordigd in de dienstensector, een sector waar het werken met mensen veel voorkomt. Dit zijn werkzaamheden die zowel mentaal (geestelijk zwaar werk) als fysiek (lichamelijk zwaar werk bij het tillen van een patiënt) belastend kunnen zijn. We zien ook dat bijna zeventig procent van de ondervraagden hiermee te maken heeft waarvan zo'n 44 procent het niet als belastend beschouwt. Toch geeft ruim 20 procent aan het enigszins als belastend te ervaren. Iets meer dan 50 procent van de werkenden heeft met geestelijk zwaar werk te maken. Ruim 6 procent ervaart dit als erg belastend en nog eens ruim 35 procent beschouwt geestelijk zwaar werk als enigszins belastend. Het percentage werknemers dat met lichamelijk zwaar werk te maken heeft is ongeveer even groot als het percentage met emotioneel zwaar

werk (29 procent). Het percentage dat dit enigszins belastend vindt is ook ongeveer even groot (20 procent). Maar het percentage werkenden dat dit als erg belastend ervaart is hoger bij lichamelijk zwaar werk dan bij emotioneel zwaar werk (6 ten opzicht van 3). Agressie op de werkplek wordt door ruim 16 procent van de werkenden ervaren waarvan iets meer dan 12 procent dit als erg of enigszins belastend ervaren.

Figuur 3.2: Mate waarin arbeidsomstandigheden belastend worden gevonden (percentages)



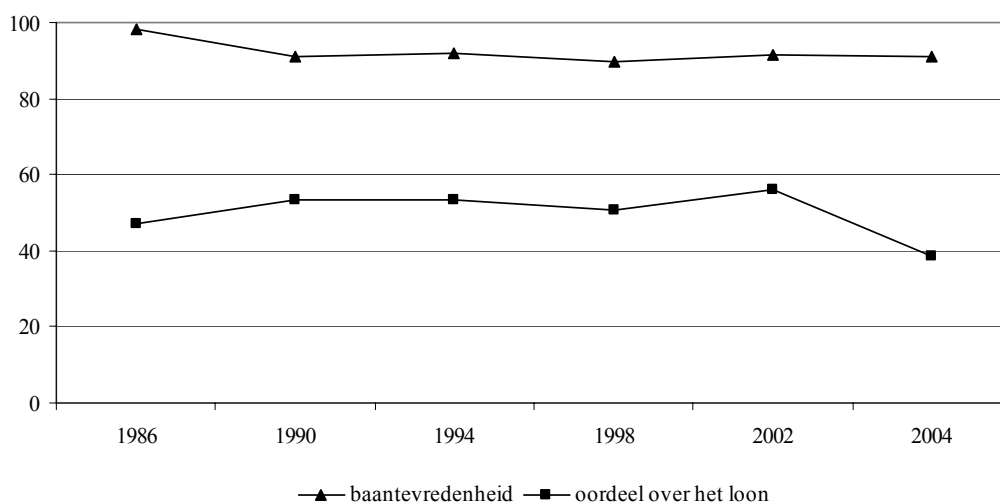
Van de overige kenmerken van banen die als belastend ervaren kunnen worden zijn vooral de tijdbelastende kenmerken niet in beeld geweest. Het werken in nachtdienst komt bij minder dan 10 procent van de ondervraagden voor en wordt door bijna 7 procent als erg of enigszins belastend ervaren. Naar verhouding is dit een hoog percentage. Werken op zaterdag (33 procent) komt vaker voor dan werken op zondag (21 procent) en wordt door 13 procent als erg of enigszins belastend ervaren tegenover 9 procent die dat op zondag erg of enigszins belastend beschouwt.

3.3 Baan tevredenheid en oordeel over het loon

Figuur 3.1 biedt een overzicht van het percentage werknemers dat tevreden of zeer tevreden is met zijn of haar baan over de periode 1986-2004. In de figuur is duidelijk zichtbaar dat sinds 1990 een zeer stabiel (hoog) percentage werknemers (91 procent) aangeeft tevreden te zijn met zijn of haar baan. Maar bij het

percentage dat tevreden is met de hoogte van het loon, gezien over dezelfde periode, is een sterke daling waar te nemen (met 17 procentpunten). En dat terwijl er juist twee jaar geleden een stijging was in het percentage werkenden dat aangaf tevreden met de loonhoogte te zijn. Over de factoren die loontevredenheid bepalen is niet veel bekend, maar wel dat hoge lonen maar ten dele leiden tot loontevredenheid. De arbeidsomstandigheden zijn net zo belangrijk.⁹

Figuur 3.1: Ontwikkeling baantevredenheid en oordeel over het loon 1986-2004 (in procenten van de werkenden)



Figuur 3.1 is een overzicht van baantevredenheid en het oordeel over het loon naar persoonlijke kenmerken (geslacht, hoogst voltooide opleidingsniveau, en leeftijd) voor het jaar 2004. Het percentage vrouwen dat tevreden of zeer tevreden is over haar baan, is hoger dan bij de mannen. Het percentage vrouwen dat deelneemt aan betaalde arbeid in Nederland stijgt per jaar (zie hoofdstuk 1) waarbij de meeste vrouwen werkzaam zijn in deeltijdbanen. Maar vrouwen zijn minder positief dan mannen over het loon dat ze verdienen. Naar objectieve maatstaven is het niet opmerkelijk dat vrouwen negatiever zijn in het oordeel over hun loon omdat vrouwen gemiddeld genomen minder verdienen dan mannen. En dit is ondanks het feit dat zij in hun deeltijdbanen gemiddeld een hoger uurloon hebben dan vrouwen die voltijd werken.¹⁰

⁹ Smulders, P., F. Otten en F. Andries, 'Hoog loon is nog geen loontevredenheid,' *ESB* 23-11-2001.

¹⁰ Zie Román, A., D. Fouarge en R. Luijkx (2004), 'Career consequences of part-time work: results from Dutch panel data 1990-2001,' Tilburg: OSA reeks, A206.

Tabel 3.4: Tevredenheid over baan en oordeel over het loon naar geslacht, opleiding en leeftijd

| | Baantevredenheid (% tevreden of zeer tevreden) | Oordeel over het loon (% loon is hoog of tamelijk hoog) |
|---------------|---|--|
| Totaal | 91 | 39 |
| Geslacht | | |
| Mannen | 90 | 41 |
| Vrouwen | 93 | 36 |
| Opleiding | | |
| lo | 88 | 27 |
| vmbo | 93 | 30 |
| mbo/havo/vwo | 91 | 35 |
| hbo | 90 | 44 |
| wo | 90 | 57 |
| Leeftijd | | |
| Jonger dan 25 | 87 | 39 |
| 25 t/m 34 | 88 | 40 |
| 35 t/m 44 | 92 | 39 |
| 45 t/m 54 | 93 | 39 |
| 55 en ouder | 95 | 35 |

De gemiddelde baantevredenheid neemt toe met leeftijd maar niet met opleidingsniveau. Personen met een vmbo-opleiding zijn het meest tevreden met hun baan. Toch worden personen met dit opleidingsniveau het vaakst blootgesteld aan een aantal fysiek belastende baankenmerken: stank, lawaai, tocht en hoge of lage temperaturen, gevaarlijke stoffen, lichamelijk zwaar werk, en onregelmatige werktijden die bepaald worden door de werkgever (zie Tabel 3.3). Tevredenheid met de hoogte van het loon stijgt wél met het opleidingsniveau. Jongeren en ouderen vormen een vreemd soort spiegelbeeld waar het om baan- en loontevredenheid gaat. Jongeren (jonger dan 25 jaar) zijn het minst tevreden met hun baan (verwachtingen stemmen niet altijd overeen met de werkelijkheid) maar niet het minst tevreden met hun loon. Het zijn juist ouderen (bijna 65 procent van de oudere werknemers) die het meest ontevreden zijn over wat ze verdienen (wellicht omdat de mogelijkheid van loonstijging er niet meer in zit) en toch zijn die weer het meest tevreden met hun baan.

Tabel 3.5: Tevredenheid over baan en oordeel over het loon naar beroepsrichting en -niveau (in procenten)

| | Baantevredenheid (% tevreden of zeer tevreden) | Oordeel over het loon (% vindt loon hoog of tamelijk hoog) |
|------------------------------|---|--|
| Beroepsrichting | | |
| Niet specialistisch/algemeen | 87 | 29 |
| Onderwijs | 93 | 41 |
| Agrarisch | 97 | 17 |
| Exact | 87 | 57 |
| Techniek | 92 | 36 |
| Transport | 89 | 32 |
| (Para)medisch | 94 | 34 |
| Economisch administratief | 88 | 42 |
| Juridisch | 97 | 52 |
| Taal en cultuur | 93 | 27 |
| Gedrag en maatschappij | 92 | 45 |
| Verzorging | 94 | 28 |
| Management | 95 | 54 |
| Beroepsniveau | | |
| Elementair | 87 | 30 |
| Lager | 91 | 27 |
| Middel | 91 | 35 |
| Hoger | 91 | 49 |
| Wetenschappelijk | 94 | 54 |
| Totaal | 91 | 39 |

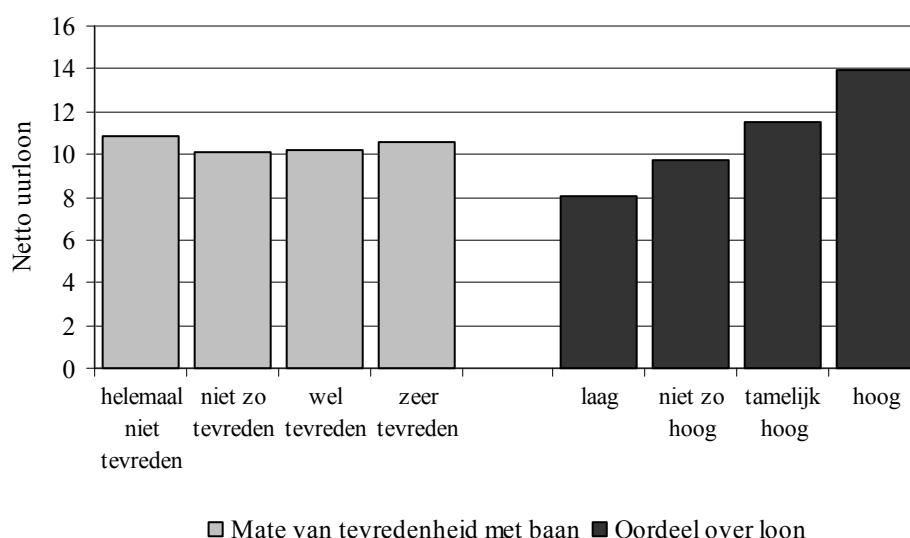
Gezien over de hele Nederlandse economie is ruim 91 procent van de Nederlandse werknemers tevreden of zeer tevreden met zijn of haar baan. Personen werkzaam in de agrarische sector zijn het meest tevreden over hun baan en het minst tevreden over hun loon. Bij geen enkel ander beroep liggen de twee indicatoren zo ver uiteen; wellicht is dit eerder kenmerkend voor een roeping dan voor een beroep. De natuurwetenschappers zijn het meest tevreden met hun verdiende loon. Ruim 57 procent vindt het loon hoog of tamelijk hoog. Buiten de salariering heeft daar tegenover de keuze voor exact ze toch minder tevreden (met hun baan) gemaakt. Van alle richtingen hebben zij het laagste percentage dat tevreden is met zijn of haar baan (87 procent). Dat wil zeggen dat bij dit beroep iets meer dan 13 procent niet tevreden is met zijn of haar baan.

Bij het functieniveau laten alleen de hoogste en laagste niveaus enig verschil zien ten opzichte van het gemiddelde voor baantevredenheid. Ongeschoolde arbeid heeft het laagste percentage dat tevreden is met de baan en werkenden op wetenschappelijk niveau geven het hoogste percentage weer dat tevreden is met

hun baan. Lagere, middelbare en hogere functies verschillen nauwelijks in baantevredenheid. De oordeel over het loon is wél verschillend naar de functieniveaus. Individuen die ongeschoolde arbeid verrichten zijn tevredener met hun loon dan personen die een functie hoger zitten. Bijna tweederde van de werknemers in middenkaderfuncties zijn ontevreden met hun loon. Pas bij hogere functies is (bijna) de helft tevreden met het loon dat ze verdienen. En alleen bij de allerhoogste functies is meer dan de helft tevreden met het loon dat ze verdienen.

Figuur 3.2 laat zien dat de loontevredenheid sterk samenhangt met het werkelijk ontvangen uurloon. Baantevredenheid echter toont geen enkel verband met het oordeel over het loon. Geld is kennelijk geen belangrijke factor om baantevredenheid te verklaren, een interessant gegeven wanneer we rekening houden met de (algemeen) hoge baantevredenheid in Nederland.

Figuur 3.2: Mediaan netto uurloon afgezet tegen tevredenheid over de baan en oordeel over het loon



Het blijkt uit de cijfers dat baantevredenheid weinig of geen verband houdt met de hoogte van het inkomen. Wat zijn dan wel de belangrijke baankenmerken die bepalen dat ruim 91 procent van de werkenden in Nederland tevreden is met zijn of haar baan? Om enig inzicht hierin te verkrijgen, maken wij gebruik van een aantal stellingen over verschillende aspecten van het werk die aan respondenten zijn voorgelegd. De resultaten zijn weergegeven in de volgende tabel.

Tabel 3.6: Stellingen betreffende arbeidsomstandigheden 2002 en 2004 naar geslacht (percentage grotendeels en volledig mee eens)*

| | Mannen | | Vrouwen | |
|--|--------|------|---------|------|
| | 2002 | 2004 | 2002 | 2004 |
| Ik heb inhoudelijk leuk werk | 90 | 84 | 91 | 85 |
| Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk | 77 | 73 | 73 | 65 |
| Er heerst een prettige sfeer op het werk | 83 | 75 | 87 | 76 |
| Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk | 50 | 42 | 44 | 36 |
| Ik kan mij ontplooiën / ontwikkelen in mijn werk | 67 | 55 | 62 | 50 |
| Ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie | 75 | 67 | 83 | 77 |
| Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende | 76 | 67 | 82 | 73 |
| Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende | 68 | 56 | 73 | 61 |
| Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht | 76 | 71 | 68 | 62 |
| Ik kan zelf mijn werktempo bepalen | 67 | 58 | 60 | 48 |
| Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht | 66 | 61 | 61 | 51 |
| Ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekort kom | 41 | 37 | 43 | 36 |
| Ik werk onder hoge tijdsdruk | 38 | 37 | 33 | 28 |
| Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt | 11 | 12 | 11 | 10 |
| Ik voel me opgebrand door mijn werk | 8 | 12 | 8 | 10 |

*Vijfpunten schaal lopend van 1) volstrekt oneens, 2) grotendeels oneens, 3) deels eens - deels oneens, 4) grotendeels eens en 5) volledig mee eens.

Ondanks het positieve verslag tot nu toe, is de tevredenheid op het werk duidelijk afgenomen voor beide seksen. Van de 15 stellingen over het werk, zijn de eerste elf allemaal positief van aard. De laatste vier stellingen hebben te maken met tijdsdruk, vermoeidheid en stressgerelateerde factoren. Mannen zijn over de hele linie minder tevreden op het werk geworden. Bij hen observeren wij een afname in het percentage dat het grotendeels of volledig eens is met alle positieve stellingen over hun werk en een toename sinds twee jaar geleden in het percentage dat het eens is met twee van de negatieve stellingen. De twee negatieve stellingen die ook een afname laten zien in het percentage grotendeels of volledig mee eens, gaan over tijdsdruk. Ook de vrouwen laten een afname zien in het percentage dat het grotendeels of volledig eens is met alle positieve stellingen. De grootste afname bij de vrouwen (eens zijn bij een positieve stelling) is het zelf bepalen van het werktempo. Twee van de positieve stellingen laten grote afnames zien bij beide seksen: ik kan me ontwikkelen in mijn werk, en ik heb voldoende steun van mijn leidinggevende (beide ruim 12 procent voor beide seksen ten opzichte van twee jaar geleden). De stellingen waarmee het grootste percentage vrouwen

instemt, betreffen het hebben van inhoudelijk leuk werk en de mogelijkheid om hun werktijden goed te laten aansluiten op de thuissituatie. Mannen laten ook het hoogste percentage zien dat het eens is met de stelling over leuk inhoudelijk werk, gevolgd door de prettige sfeer.

3.4 Ziekteverzuim

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een aantal vragen over ziekteverzuim gesteld aan de respondenten met een betaalde werkring. Zwangerschaps- en bevallingsverlof worden niet tot het ziekteverzuim gerekend. Net als in voorgaande jaren is uitsluitend naar langdurig ziekteverzuim gevraagd. Daaronder wordt verstaan: aaneengesloten periodes van ziekteverzuim van twee weken of langer in het kalenderjaar van enquêtering. Tabel 3.7 geeft de trends in ziekteverzuim weer over de periode 1998-2004. Het verschil in het gemiddelde ziekteverzuim door de jaren reflecteert vele ontwikkelingen in arbo-wetgeving, overheidsmaatregelen en initiatieven vanuit werkgevers alsook conjuncturele invloeden. Zo heeft de overheid werkgevers verplicht om bij zieke werknemers twee jaar lang minimaal 70% van het laatstverdiende loon door te betalen. Vanuit arbo-regelgeving zijn duidelijke richtlijnen betreffende het door werkgevers contact zoeken met zieke werknemers en maken van afspraken voor terugkeer naar het werk. In 2004 is een daling in dit gemiddelde ten opzichte van 2002 waar te nemen.

Tabel 3.7: Trends in langdurig ziekteverzuim naar persoonlijke kenmerken naar geslacht, opleiding en leeftijd (als percentage van de werkenden)

| | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|--------------------|------|------|------|------|
| Totaal | 12 | 14 | 16 | 14 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 11 | 14 | 15 | 13 |
| Vrouw | 12 | 14 | 18 | 14 |
| Opleiding | | | | |
| lo | 18 | 20 | 25 | 20 |
| vmbo | 14 | 19 | 21 | 17 |
| mbo/havo/vwo | 10 | 13 | 18 | 14 |
| hbo | 10 | 11 | 12 | 13 |
| wo | 8 | 6 | 7 | 7 |
| Leeftijd | | | | |
| Jonger dan 25 jaar | 9 | 9 | 13 | 13 |
| 25-34 | 11 | 10 | 15 | 11 |
| 35-44 | 11 | 17 | 16 | 13 |
| 45-54 | 14 | 17 | 19 | 15 |
| 55 jaar en ouder | 11 | 20 | 18 | 19 |

Het verschil in het percentage langdurig ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen is iets afgenomen in vergelijking met twee jaar geleden, waarbij ze bijna op gelijk niveau zijn. Naar opleidingsniveau zijn er duidelijke verschillen in het percentage langdurig ziekteverzuim. Het verzuim daalt naarmate het opleidingsniveau stijgt. Bij werkenden met een hbo opleiding is een lichte stijging zichtbaar. De overige opleidingsniveaus laten een daling zien ten opzichte van twee jaar geleden behalve wo die met het laagste percentage gelijk is gebleven. Naar leeftijd is een daling waarneembaar bij de leeftijdsgroepen 25 tot en met 54 jaar. De jongeren (jonger dan 25 jaar zijn gelijk gebleven en een stijging in het percentage langdurig ziekteverzuim alleen te merken (en dan zeer licht) bij werkenden van 55 jaar en ouder. Persoonskenmerken laten verschillen zien bij langdurig ziekteverzuim maar zijn zeker niet de enige factoren van invloed. Organisatiegrootte, bedrijfssector, grootte van de aanstelling (in wekelijkse uren), spelen allemaal een rol bij ziekteverzuim. Daarbij is ook onderscheid te maken naar de aard van de ziekte. Tabel 3.8 geeft een overzicht van het langdurig ziekteverzuim naar deze arbeidsgerelateerde kenmerken met een onderverdeling in de soort aandoening, of het lichamelijk of psychisch (of beide) van aard is.

Tabel 3.8: Langdurig ziekteverzuim en soort aandoening uitgesplitst naar kenmerken in 2004 (als percentage van de werkenden, respectievelijk percentage van de werkenden met langdurig verzuim)

| | Langdurig ziek geweest | Lichamelijk | Psychisch | Beide |
|--------------------|---------------------------|-------------|-----------|-------|
| Totaal | 14 | 69 | 12 | 19 |
| Geslacht | | | | |
| Man | 13 | 76 | 11 | 13 |
| Vrouw | 14 | 62 | 12 | 26 |
| Opleiding | | | | |
| lo | 20 | 81 | 9 | 11 |
| vmbo | 17 | 74 | 8 | 18 |
| mbo/havo/vwo | 14 | 72 | 10 | 18 |
| hbo | 13 | 58 | 18 | 24 |
| wo | 7 | 68 | 14 | 18 |
| Leeftijd | | | | |
| Jonger dan 25 jaar | 13 | 75 | 8 | 18 |
| 25-34 jaar | 11 | 61 | 18 | 21 |
| 35-44 jaar | 13 | 66 | 13 | 21 |
| 45-54 jaar | 15 | 77 | 9 | 14 |
| 55 jaar en ouder | 19 | 68 | 8 | 24 |

Het leeuwendeel (69 procent) van langdurig ziekteverzuim is te wijten aan een lichamelijke aandoening. Een kleine 12 procent is uitsluitend psychisch van aard en 19 procent geeft aan door beide oorzaken langdurig ziek te zijn geweest. Mannen zijn vaker dan vrouwen langdurig ziek vanwege lichamelijke klachten. Vrouwen en mannen zijn ongeveer even vaak langdurig ziek door psychische klachten. Maar vrouwen hebben vaker dan mannen last van de combinatie van psychische en lichamelijke klachten. Langdurig ziekteverzuim is negatief gecorreleerd met opleidingsniveau en neemt af naar mate men een hogere opleiding heeft voltooid. Het percentage wo-opgeleiden met langdurig ziekteverzuim is bijna eenderde van dat van werkenden met lager onderwijs. Wanneer het langdurige verzuim door psychische klachten komt, is de correlatie met opleidingsniveau anders. Werkenden met een hbo-opleiding laten het hoogste percentage langdurig ziekteverzuim door psychische klachten, en de combinatie van psychische en lichamelijke klachten zien. Naar leeftijd hebben oudere werknemers iets vaker te maken met langdurig ziekteverzuim, en iets vaker langdurig ziekteverzuim dat veroorzaakt wordt door zowel psychisch en lichamelijke klachten.

3.5 Conclusie

De meningen over arbeidsomstandigheden in Nederland zijn in het geheel iets negatiever geworden. Geestelijk zwaar werk is een belasting voor steeds meer werkenden in 2004. Nieuw in OSA-data is een verschijnsel dat trekt de aandacht van de overheid en werkgevers: agressie en geweld op de werkvloer. Dit verschijnsel doet zich in vrijwel alle sectoren voor. Over de hele economie heeft ruim 16 procent van de werknemers en zelfstandigen hiermee te maken. Sterkst getroffen zijn werkenden in de sector zorg en welzijn (ruim dertig procent) en personen werkzaam in het onderwijs met ruim 25 procent van de ondervraagden. Dit verschijnsel gaat ook niet voorbij aan werknemers bij de overheid. Twintig procent van de ambtenaren meldt agressie en of geweld op het werk. Ondanks deze ontwikkelingen is de gemiddelde baantevredenheid in Nederland bijna gelijk gebleven (ruim 91 procent). Deze positieve stemming geldt niet voor het oordeel over het loon door werkenden. Daar is een gemiddelde daling in het percentage dat aangeeft tevreden te zijn met de hoogte van het loon over de hele economie van ruim 17 procent waar te nemen.

De tevredenheid op het werk is sinds twee jaar geleden een stuk afgenomen voor mannen en vrouwen. Bij beide seksen observeren wij een daling van alle positieve stellingen over het werk en een toename sinds twee jaar geleden van een aantal van de negatieve stellingen. Belangrijke uitschieters bij de mannen zijn zich opgebrand voelen door het werk, de afname in het percentage dat zich ondersteund voelt door de leidinggevende, en een afname van loopbaanperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden. Vrouwen zijn positief met de mogelijkheid om hun werktijden goed te laten aansluiten op de thuissituatie en juist tevreden met hun loopbaanperspectieven. Hun werkdruk is ook afgenomen ten opzichte van twee jaar geleden en er zijn minder vrouwen die zich door hun werk opgebrand voelen. De gezondheid van de Nederlandse werknemer is erop vooruit gegaan sinds twee jaar geleden, tenminste als we dat beoordelen aan de daling van het percentage dat langdurig ziek is geweest. Van de werknemers dat zich toch een langere periode heeft moeten ziek melden (langer dan twee weken) is het grootste deel (69 procent) van langdurig ziekteverzuim veroorzaakt door een lichamelijke aandoening. Een klein 12 procent is uitsluitend psychisch van aard. Langdurig ziekteverzuim komt ongeveer evenveel bij vrouwen als bij mannen voor. Vrouwen hebben vaker dan mannen langdurig ziekteverzuim door zowel lichamelijke als psychische klachten.

4 Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

4.1 Inleiding

Het loon is een van de belangrijkste elementen van de beloningsstructuur van arbeid: het loon wordt aan werknemers uitbetaald in ruil voor hun inzet in het productieproces. Daarnaast kunnen andere financiële en niet-financiële secundaire arbeidsvoorwaarden een belangrijke plaats innemen in de beloningsstructuur. In de eerste plaats valt te denken aan gratificaties, een dertiende maand en winstdeling. In de tweede plaats zijn er vergoedingen, die eerder bedoeld zijn om tegemoet te komen in de kosten die werknemers maken om te kunnen werken (vergoedingen voor woon-werkverkeer of vergoedingen voor kinderopvang). 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. Tenslotte zijn er fiscaal aantrekkelijke faciliteiten zoals spaarloonregelingen en dergelijke die door de werkgever al dan niet aangeboden worden.

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan deze primaire en secundaire beloningen. Eerst komen het maandloon en het uurloon en de ontwikkeling door 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 maand- en uurloon

De in deze paragraaf gepresenteerde cijfers hebben alleen betrekking op werkenden in loondienst. De inkomensvorming van zelfstandigen en meewerkenden vindt plaats op een geheel andere wijze. Omwille van de homogeniteit, worden zij buiten de analyse gelaten.

Daling van de koopkracht

In de periode 2002-2004 is het gemiddelde netto maandinkomen van werknemers in loondienst met ongeveer € 20 euro gestegen van € 1.480 naar € 1.500 per maand.¹¹ Deze stijging is vele malen kleiner dan in voorgaande periodes.

¹¹ In de OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt naar het netto loon van respondenten gevraagd. Toeslagen voor ploegendienst, overwerk, etc. dient de respondent achterwege te laten.

Bijvoorbeeld, tussen 2000 en 2002 was het maandloon nog met ongeveer € 170 euro toegenomen. De beperkte economische groei in de jaren 2002-2004 heeft zich dus vertaald in stagnatie van de loongroei en in een daling van de koopkracht: na correctie voor inflatie blijkt het gemiddelde maandloon met 2,3 procent te zijn afgenomen. In het vorige *Trendrapport Aanbod van Arbeid* werd de verwachting uitgesproken dat als gevolg van de aanhoudende economische malaise en afspraken met de sociale partners over loonmatiging, de loongroei beperkt zou blijven of zelfs negatief zou kunnen uitvallen. Deze verwachting blijkt nu werkelijkheid te zijn geworden.

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. 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 weer in 2004 voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Het uurloon wordt verkregen door het netto maandloon te delen door het aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren per maand. De tabel geeft ook de groei weer voor de periode 1990-2004.

Tabel 4.1: Gemiddelde netto uurloon van werknemers in loondienst in 2004, groei (in procenten) in de periode 1990-2004

| | 2004 (€) | Nominale groei ¹ | | | | | | Reële groei ¹ | |
|---------------|-------------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
| | | 90-92 | 92-94 | 94-96 | 96-98 | 98-00 | 00-02 | 02-04 | 02-04 |
| Netto uurloon | 11,00 | 4,85 | 4,25 | 2,90 | 3,35 | 5,20 | 7,30 | 0,75 | -1,10 |
| Mannen | 11,50 | 5,30 | 3,70 | 3,20 | 3,80 | 4,70 | 6,00 | 0,60 | -1,25 |
| Vrouwen | 10,40 | 4,50 | 5,60 | 2,55 | 3,95 | 6,60 | 9,15 | 1,05 | -0,80 |

¹ Gemiddelde groei per jaar.

De nominale groei van het uurloon is in 2002-2004 veel kleiner uitgevallen dan in eerdere jaren. Na de euforische periode 1996-2002 waar de uurlonen met tientallen procenten zijn gestegen bedraagt de groei in 2002-2004 ongeveer 0,75 procent per jaar. In diezelfde periode is de ontwikkeling van de CAO-lonen (ongeveer 4 procent per jaar) net voldoende geweest om de stijging van de prijzen goed te maken. Echter, uitgaande van onze gegevens, blijkt dat rekening houdend

met de inflatie het gemiddelde netto uurloon met 1,10 procent per jaar is gedaald. De in het laatste Sociaal Akkoord afgesproken nul-lijn voor de loonstijgingen heeft kennelijk geresulteerd in een daling van de koopkracht van werkenden. Deze ontwikkeling wordt ook bevestigd door CBS gegevens.¹² Anno 2004 verdient een werknemer gemiddeld € 11 per uur.

Loon van mannen en vrouwen

Mannen verdienen in 2004 ongeveer € 1,10 per uur meer dan vrouwen. Voor een deel is het verschil in loon te verklaren aan de hand van verschillen in opleidingsniveau en arbeidsmarkt ervaring. Indien rekening gehouden wordt met verschillen in opleidingsniveau en leeftijd neemt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen met 30 procent af.

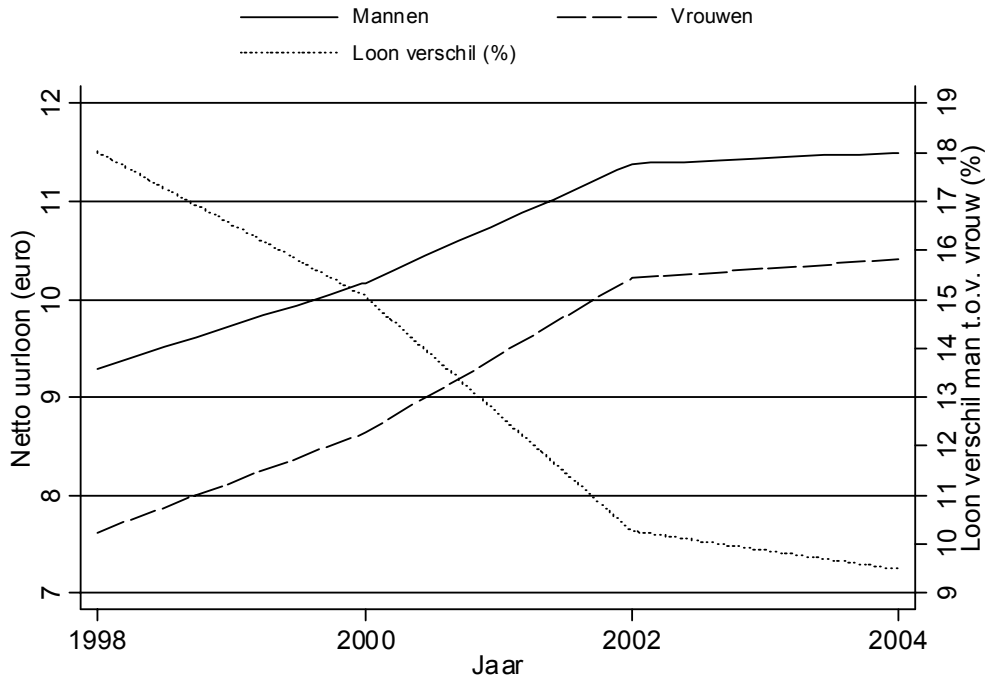
Ondanks het feit dat de loongroei beperkt is geweest is het opvallend dat het uurloon van vrouwen net iets sneller gegroeid is dan dat van mannelijke werknemers. Vrouwen lijken dus ondanks de economische terugval van de afgelopen jaren hun inhaalrace op mannelijke werknemers voort te zetten, zij het op een lager tempo dan tussen 1998 en 2002 (zie figuur 4.1). In 1998 verdienden vrouwen, gemiddeld genomen, 18 procent minder per uur dan hun mannelijke collega's. Dit verschil is sindsdien gehalveerd en bedraagt ongeveer 9 procent in 2004. Deze ontwikkeling kan voor een belangrijk deel worden toegeschreven aan het toegenomen opleidingsniveau van werkende vrouwen. Tussen 1998 en 2004 is het percentage vrouwen met een diploma op hbo-niveau of hoger toegenomen van 22 procent naar ruim 38 procent.

Hoewel het aandeel vrouwelijke werknemers in de hoogste inkomensgroep (het hoogste inkomensdeciel) tussen 1998 en 2002 is toegenomen, heeft zich geen verdere verschuiving voorgedaan in de periode 2002-2004 (zie figuur 4.2). In 2004 was 13 procent van de mannen in loondienst te vinden in de top-tien procent van de loonverdeling, tegenover 6 procent van de vrouwen. Aan de onderkant van de loonverdeling, echter, hebben zich grote verschuivingen voor gedaan: het aandeel vrouwen in de groep van tien procent minst verdienenden (de laagste inkomensdecielen) is verder gedaald terwijl het aandeel mannen juist is toegenomen. Kennelijk is de inhaalslag van vrouwen voldoende geweest om nivellering aan de onderkant te verwezenlijken. Echter, het is nog onvoldoende

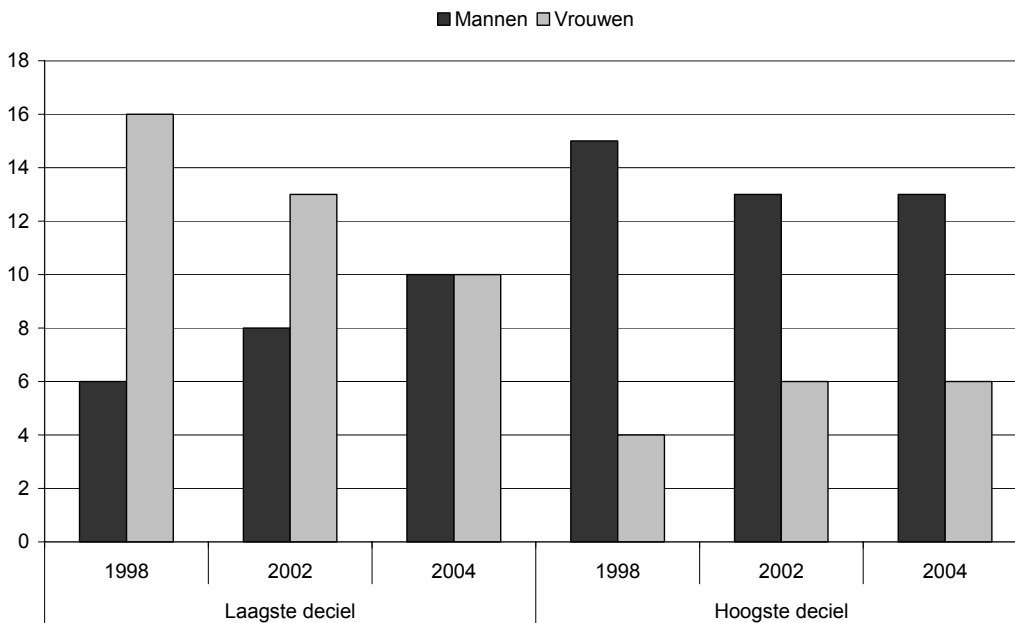
¹² Zie CBS Webmagazine van 28 november 2005.

geweest om de loonachterstand ten opzichte van mannen bovenaan de loonverdeling volledig weg te werken.

Figuur 4.1: Netto uurloon van mannen en vrouwen in loondienst en beloningsverschil, 1998-2004



Figuur 4.2: Percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers in loondienst in laagste en hoogste deciel van het netto uurloon, 1998, 2002 en 2004

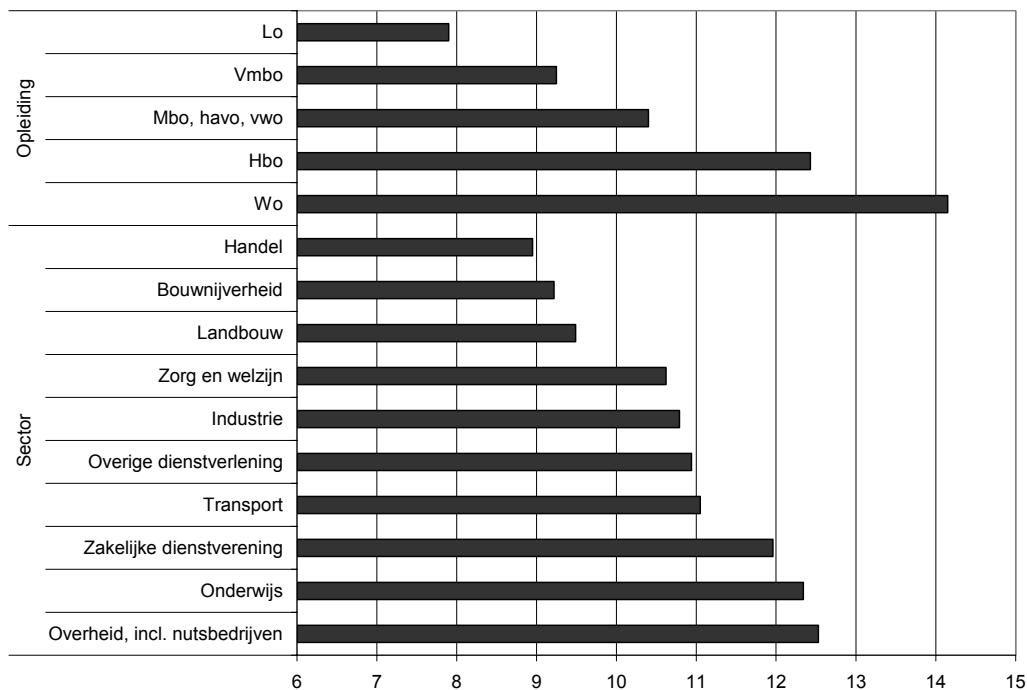


Loon naar opleiding, sector en beroep

In 2004 bedraagt het uurloon van hoogopgeleiden met hbo of wo diploma € 14 en is daarmee gemiddeld ruim € 6 hoger dan het uurloon van werknemers met alleen een diploma van het lager onderwijs (figuur 4.3). Het netto uurloon van de laagst opgeleiden is tussen 2002 en 2004 licht gedaald waardoor het verschil in loon tussen hoogst en laagst opgeleiden gegroeid is.

De sectoren onderwijs en overheid – waar veel hoger opgeleiden werken – blijken het hoogste uurloon betalen: ruim € 12 per uur. De laagste gemiddelde uurlonen worden uitbetaald in de sectoren handel, landbouw en bouwnijverheid, maar dit zijn ook de sectoren waarin het gemiddelde opleidingsniveau het laagst is. Echter, deze sectorale verschillen in netto beloning zijn geheel te verklaren uit onderliggende verschillen in het opleidingsniveau binnen de sectoren: wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau van de werkende blijkt de beloning in de sectoren niet significant van elkaar te verschillen.

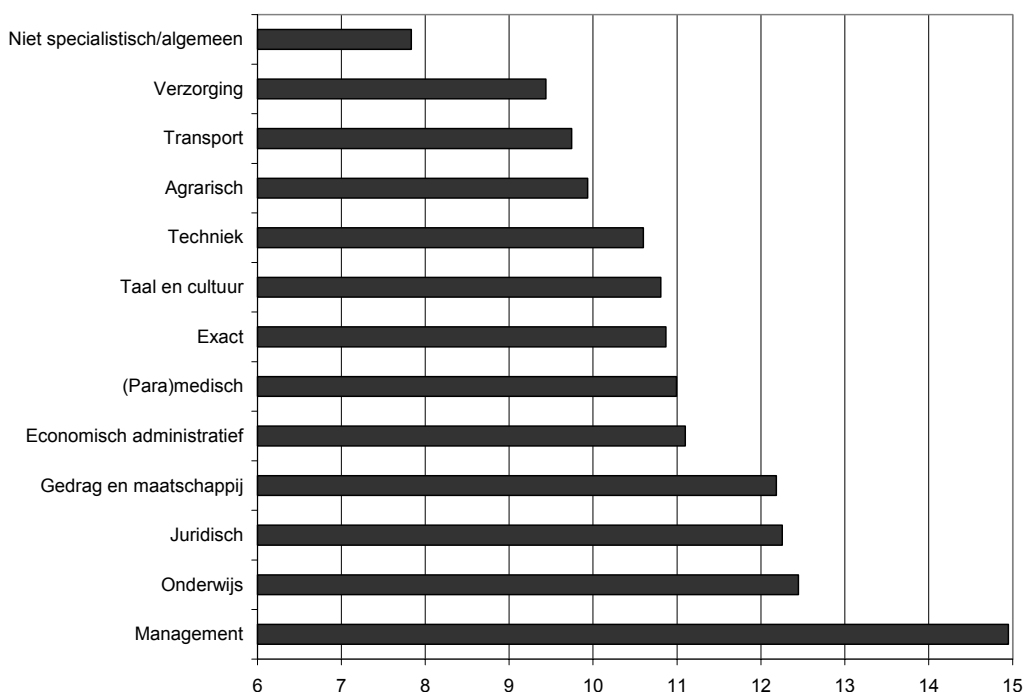
Figuur 4.3: Uurloon van werknemers naar opleidingsniveau en sector, 2004



Naar beroep verschillen de netto uurlonen ook sterk (figuur 4.4). Het verschil in beloning tussen de hoge beroepen (management; plus minus € 15 netto per uur) en de lage beroepen (ongekwalificeerd personeel; nog geen € 8 per uur) bedraagt

ruim € 7. Deze verschillen weerspiegelen onder meer onderliggende verschillen in scholingsinvestering en productiviteit.

Figuur 4.4: Uurloon van werknemers naar beroepsrichting, 2004



4.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het maandloon ontvangt een groot aantal werknemers andere soorten beloning. In de eerste plaats gaat het om vergoedingen die als loon kunnen worden beschouwd. Dit zijn additionele beloningselementen zoals gratificatie, dertiende maand, tantième en winstdeling. De toegang tot een spaarloonregeling kan – gezien de voordelige fiscale behandeling – ook tot dit type beloning gerekend worden. In de tweede plaats gaat het om vergoedingen die een tegemoetkoming zijn in de kosten die de werknemer maakt. 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, maar ook vergoedingen in de kosten voor kinderopvang. Informatie over deze beloningen laat zien dat bepaalde groepen werknemers (naar inkomen, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) daarvan meer profiteren dan anderen.

Additionele beloningselementen

Wanneer gekeken wordt naar additionele beloningselementen zijn er, in tegenstelling tot het loon, weinig grote veranderingen geweest in de periode 1998-2004. Een belangrijke uitzondering daarop is het percentage werknemers dat een gratificatie of dertiende maand ontvangt. Dit percentage is gestegen van 23 procent in 1996 en 1998 naar 33 procent in 2002 en naar 51 procent in 2004. Echter, voorzichtigheid is hier geboden, het cijfer voor 2004 heeft niet alleen betrekking op gratificatie of dertiende maand, maar ook eindejaarsuitkeringen. Gratificatie, dertiende maand en eindejaarsuitkeringen worden minder vaak ontvangen door jongere en laag opgeleide werknemers. Mannelijke en vrouwelijke werknemers ontvangen echter even vaak dergelijke financiële voordelen. Vrouwen blijven achter als het gaat om het krijgen van tantièmes of winstdelingen of toegang tot spaarloonregelingen. Het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers verdwijnt wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, opleidingsniveau en de sector van activiteit en arbeidsduur.

Tabel 4.2: Additionele beloningselementen in 1998-2002 (percentage werknemers in loondienst dat het beloningselement heeft)

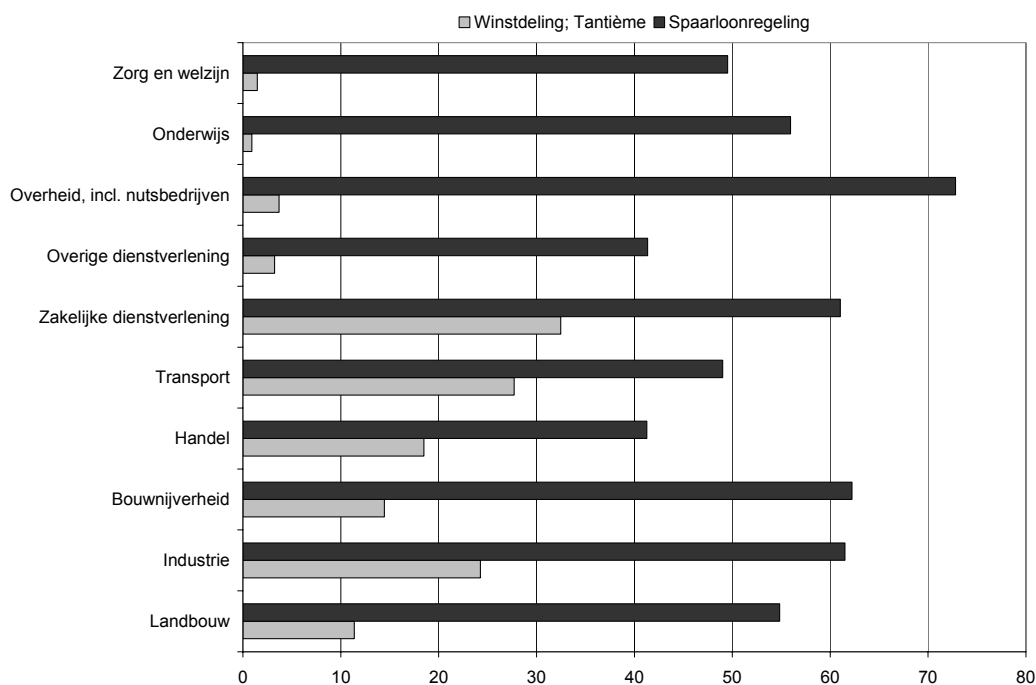
| | Winstdeling of tantième | | | | Sparloonregeling | | | |
|------------------|-------------------------|------|------|------|------------------|------|------|------|
| | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
| Totaal | 14 | 16 | 16 | 14 | 57 | 55 | 56 | 55 |
| Geslacht | | | | | | | | |
| Man | 20 | 21 | 21 | 19 | 66 | 63 | 64 | 62 |
| Vrouw | 7 | 9 | 9 | 9 | 44 | 46 | 47 | 47 |
| Leeftijd | | | | | | | | |
| 16-24 jaar | 8 | 12 | 8 | 9 | 30 | 30 | 25 | 19 |
| 25-34 jaar | 16 | 18 | 19 | 16 | 57 | 58 | 57 | 52 |
| 35-44 jaar | 16 | 16 | 16 | 16 | 62 | 57 | 59 | 60 |
| 45-54 jaar | 14 | 14 | 15 | 14 | 60 | 61 | 63 | 63 |
| 55-64 jaar | 12 | 12 | 13 | 12 | 56 | 51 | 58 | 61 |
| Opleidingsniveau | | | | | | | | |
| lo | 13 | 16 | 14 | 15 | 39 | 40 | 35 | 28 |
| vmbo | 13 | 14 | 15 | 14 | 51 | 46 | 47 | 46 |
| mbo/havo/vwo | 16 | 16 | 17 | 15 | 57 | 56 | 56 | 52 |
| hbo | 13 | 14 | 14 | 12 | 70 | 64 | 63 | 64 |
| wo | 16 | 21 | 20 | 18 | 68 | 71 | 73 | 65 |

Omdat de koppeling met de economische prestaties van het bedrijf sterk is, tantièmes en winstdelingen kunnen worden gezien als een vorm van (collectieve) prestatiebeloning. Het percentage werknemers dat tantième of winstdeling ontvangt, is tussen 2002 en 2004 licht gedaald naar 14 procent, wellicht als gevolg

van de aanhoudende ongunstige economische situatie. Van alle werknemers maakt 55 procent gebruik van een spaarloonregeling. Door de fiscale aantrekkelijkheid van de regeling wordt deze vooral gebruikt door werknemers met een hoog netto loon of een hoog opleidingsniveau. Met de komst van levensloopregelingen per 1 januari 2006 – waarbij werknemers een keuze moeten gaan maken tussen levensloopregeling en spaarloonregeling – zal de spaarloonregeling vermoedelijk aan populariteit inboeten.

Naar sector van activiteit is het beeld divers (figuur 4.5). Zo ontvangt een relatief groot percentage werknemers in de industrie, transport en de zakelijke dienstverlening winstdeling of tantième. Merk overigens op dat dit percentage sterk gedaald is in de industrie: van 32 procent in 2002 naar 24 procent in 2004. Spaarloonregelingen komen vaak voor in de industrie, de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening, de overheid en het onderwijs. Dergelijke regelingen zijn minder gangbaar in de handel en de overige dienstverlening.

Figuur 4.5: Percentage werknemers in loondienst met winstdeling, tantième of spaarloonregeling, naar sector, 2004



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 en tegemoetkomingen in de kosten van kinderopvang 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 9 procent van de werknemers had in 2004 een zakenauto, evenveel als in 2002. Het gaat voornamelijk om werknemers tussen 25 en 44 jaar en werknemers in de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening.

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: 45 procent in 2004, tegenover 37 procent in 1998. Ongeveer 28 procent van de werkenden kan rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding. Dit betekent een significante daling ten opzichte van twee jaar eerder. De daling is aannemelijk gezien de moeilijke tijden die opleidingsinstituten de afgelopen hebben doorgemaakt.

Zoals te verwachten viel, worden de zojuist genoemde onkostenvergoedingen relatief vaak ontvangen door werknemers met een hoog opleidingsniveau. Een door de werkgever betaalde opleiding, bijvoorbeeld, blijkt meer dan gemiddeld terecht te komen bij hoog opgeleiden en werknemers in de leeftijd tussen 25 en 44 jaar. Kennelijk achten werkgevers het minder rendabel om te investeren in het menselijk kapitaal van oudere werknemers en laag opgeleiden.

Tabel 4.3: Onkostenvergoedingen in 1998-2000 (percentage werkenden dat het beloningselement heeft)

| | Betaalde opleiding | | | | Auto van de zaak | | | | Woon-werkverkeer | | | |
|------------------|--------------------|------|------|------|------------------|------|------|------|------------------|------|------|------|
| | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
| Totaal | 41 | 42 | 40 | 28 | 10 | 11 | 9 | 9 | 37 | 38 | 40 | 45 |
| Geslacht | | | | | | | | | | | | |
| Man | 46 | 47 | 44 | 32 | 15 | 17 | 15 | 16 | 40 | 40 | 41 | 46 |
| Vrouw | 34 | 36 | 35 | 24 | 4 | 4 | 2 | 2 | 33 | 36 | 38 | 43 |
| Leeftijd | | | | | | | | | | | | |
| 16-24 jaar | 37 | 38 | 37 | 29 | 5 | 6 | 4 | 4 | 29 | 35 | 35 | 40 |
| 25-34 jaar | 46 | 45 | 43 | 35 | 13 | 13 | 11 | 11 | 41 | 41 | 43 | 50 |
| 35-44 jaar | 46 | 46 | 42 | 29 | 10 | 10 | 11 | 12 | 39 | 39 | 40 | 44 |
| 45-54 jaar | 36 | 39 | 40 | 27 | 9 | 10 | 7 | 8 | 36 | 39 | 40 | 45 |
| 55-64 jaar | 28 | 25 | 26 | 13 | 11 | 13 | 9 | 8 | 33 | 25 | 31 | 38 |
| Opleidingsniveau | | | | | | | | | | | | |
| lo | 30 | 22 | 23 | 14 | 6 | 5 | 5 | 3 | 26 | 28 | 32 | 21 |
| vmbo | 34 | 36 | 33 | 25 | 7 | 8 | 5 | 6 | 33 | 32 | 32 | 38 |
| mbo/havo/vwo | 46 | 42 | 41 | 30 | 11 | 10 | 9 | 10 | 41 | 42 | 41 | 45 |
| hbo | 50 | 50 | 47 | 29 | 14 | 15 | 12 | 11 | 41 | 39 | 43 | 49 |
| wo | 42 | 53 | 42 | 30 | 18 | 14 | 15 | 13 | 41 | 54 | 49 | 54 |

Kinderopvang

Per 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang van kracht die als doel heeft om tot een betere verdeling van de lasten voor de kosten voor kinderopvang tussen overheid, werkgevers en werknemers te komen. De cijfers in het OSA-Arbeidsaanbod panel zijn van het najaar 2004, dus vlak voor de invoering van de nieuwe wet. Van de werknemers met jonge kinderen in de leeftijd 0 tot en met 3 jaar maakt bijna de helft (48%) gebruik van formele kinderopvang en/of buitenschoolse opvang, voor gemiddeld 4,2 dagdelen. Van de werkenden met kinderen in de leeftijd 4-12 jaar is dat 24 procent, voor gemiddeld 3,3 dagdelen. De kosten per dagdeel bedragen, volgens de respondenten, gemiddeld ongeveer € 65 voor ouders van kinderen tussen 0 en 4 en € 61 voor ouders van kinderen tussen 4-12 jaar. Uitgedrukt in percentage van het eigen inkomen lopen deze kosten op tot bijna een vijfde van het maandloon.

Tabel 4.4: Kerngegevens formele kinderopvang, werknemers met kinderen tot en met 12 jaar, naar leeftijd jongste kind

| | Maakt gebruik formele opvang | Aantal dagdelen | Kosten per dagdeel ¹ | Kosten in % van maandloon |
|----------------------|------------------------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------|
| Kind(eren) 0-3 jaar | 48% | 4,2 | € 65 | 19,7% |
| Kind(eren) 4-12 jaar | 24% | 3,3 | € 61 | 15,6% |

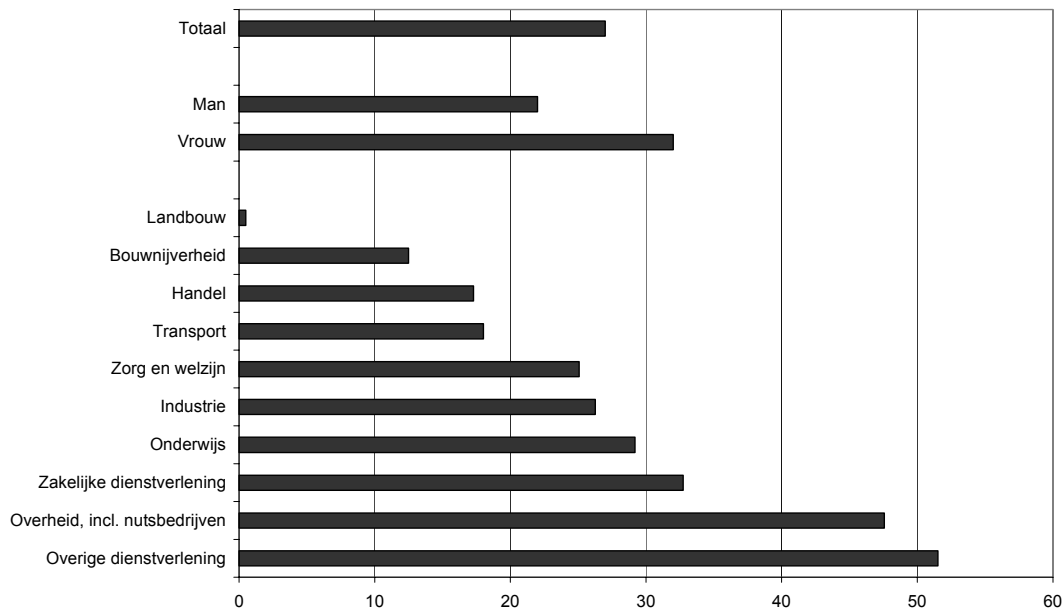
¹ Het gaat om de eigen kosten voor opvang. Eventuele subsidie en/of werkgeversbijdrage zijn hiervan afgetrokken.

In het onlangs gepubliceerd *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2004* zagen wij dat ongeveer 38 procent van de bedrijven in 2004 een regeling voor kinderopvang kende en dat dat percentage sterk gegroeid is sinds eind jaren negentig (slechts 14 procent van de bedrijven had een regeling omtrent kinderopvang in 1997).¹³ Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel (zie figuur 4.6) kunnen wij concluderen dat ongeveer 27 procent van de werknemers met kleine kinderen (0 tot 4 jaar) een werkgeversbijdrage voor de kosten voor kinderopvang ontvangt. Dit betekent dat een forse stijging ten opzichte van twee jaar eerder (toen nog maar 15 procent). Dit betekent evenwel niet dat de overige werknemers geen recht hebben op een dergelijke bijdrage. Sommige werkgevers hebben namelijk de opvang voor jonge kinderen op een andere manier geregeld dan via een financiële vergoeding voor kosten van kinderopvang: bij de overheid wordt bijvoorbeeld vaak een kindplaats aan geboden aan de werknemer met jonge kinderen.¹⁴

¹³ OSA (2005), *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2004*, Tilburg: OSA-publicatie A215.

¹⁴ Zie voetnoot 13.

Figuur 4.6: Percentage werknemers met kinderen tot 4 jaar dat een werkgeversbijdrage voor kinderopvang ontvangt



Naar verhouding zijn er meer werknemers bij de overige dienstverlening en bij de overheid die een dergelijke werkgeversbijdrage ontvangen. Ook ontvangen vrouwen vaker een dergelijke vergoeding dan mannen, vermoedelijk omdat zij dat zelf vaker aanvragen.

4.4 Conclusie

Aan de periode van sterk groeiende lonen sinds de tweede helft van de jaren negentig is tussen 2002 en 2004 een einde gekomen. Vermoedelijk is dit het gevolg van loonmatiging en van het ongunstige economisch klimaat van de afgelopen jaren. Het gemiddelde maandloon van werknemers is slechts beperkt toegenomen, van € 1.480 per maand in 2002 naar € 1.500 in 2004. Deze stijging was onvoldoende om de inflatie goed te maken. Als gevolg hiervan is de koopkracht van het loon met ruim 2 procent afgenomen.

Een vergelijkbare ontwikkeling tekent zich af voor de uurlonen. Het gemiddelde uurloon bedraagt € 11 in 2004. Hoewel vrouwen per uur gemiddeld ruim € 1 minder verdienen dan mannen, is hun uurloon in de periode 2002-2004 sneller gegroeid dan dat van mannen. Vrouwen zetten hun inhaalrace op mannen voort, zij het op een lager tempo dan in de voorgaande jaren. Wat verder opvalt aan het man-vrouw beloningsverschil is dat de loonongelijkheid aan het afnemen is.

Mannen blijven wel oververtegenwoordigd in de hoogste inkomensgroep (bovenste deciel van de loonverdeling), maar vrouwen zijn in 2004 niet meer oververtegenwoordigd aan de onderkant (laagste deciel van de loonverdeling). Dat was in het verleden wel zo.

Aan de kant van de additionele beloningselementen zijn er in 2004 weinig grote veranderingen te noteren ten opzichte van eind jaren negentig. Anno 2004 ontvangt 51 procent van de werknemers een gratificatie, dertiende maand of een eindejaarsuitkering. Veertien procent van de werknemers in loondienst ontvangt winstdeling of tantième – dat is minder dan twee jaar gelden – en ruim de helft (55 procent) heeft toegang tot een spaarloonregeling. Ruim een kwart (28 procent) van de werknemers kan rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding, maar hoger opgeleide werknemers maken meer kans op zo een vergoeding dan laag opgeleiden. Dat percentage is overigens wel fors gedaald tussen 2002 en 2004. Verder valt op dat het aantal werkenden met jonge kinderen dat kan rekenen op een financiële tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang toegenomen is van 15 procent in 2002 naar 27 procent in 2004.

5 Scholing

5.1 Inleiding

Het behalen van een diploma is een belangrijke voorwaarde voor een goede start van de loopbaan. Maar ook na het verlaten van het onderwijs en het betreden van de arbeidsmarkt blijft leren een belangrijk onderdeel van de individuele ontwikkeling en een middel om de aansluiting tussen aanwezige en vereiste kwalificaties op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Scholing is ook van belang voor een economie waarin kennis snel veroudert en de vraag naar kennisintensieve arbeid toeneemt. Scholing is daarmee één van de belangrijkste instrumenten om de omslag naar een kenniseconomie te bewerkstelligen. De Nederlandse overheid en de Europese Unie stimuleren een *leven lang leren* door in de beleidsagenda een blijvende nadruk te leggen op de verwerving, ontwikkeling en toepassing van kennis.

In dit hoofdstuk wordt de rol van scholing gezien vanuit het oogpunt van werkenden, werkzoekenden zonder baan en niet-participerenden. Wat is de rol van het volgen van post-initiële opleidingen en cursussen voor werkenden, werklozen en niet-participerenden? Wat motiveert iemand voor het volgen van opleidingen en cursussen, wie betaalt eigenlijk de scholingskosten, en hoe is het gesteld met de tevredenheid van werkenden met het scholingsbeleid van de werkgever? Sluiten kennis en vaardigheden (competenties) wel op elkaar aan in de werksituatie en in welke sectoren en beroepsrichtingen is deze aansluiting goed te noemen, waar kan de aansluiting beter? Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een belangrijke bron voor het beantwoorden van dergelijke vragen doordat het voor een representatieve steekproef onder de Nederlandse bevolking informatie bevat over werk, inkomen, deelname aan opleidingen en cursussen en tal van andere relevante indicatoren voor de arbeidsmarkt. In het voorliggende hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van de elfde meting van OSA-Arbeidsaanbodpanel waarvoor de gegevens in het najaar van 2004 werden verzameld.

Paragraaf 5.2 gaat nader in op de scholings- en cursusdeelname van werkenden, niet-werkende werkzoekenden en niet-participerenden in Nederland. Paragraaf 5.3 behandelt zowel de aansluiting van de kennis en vaardigheden van werkenden bij

het werk, als de visie van de werkzoekenden op hun kennis en vaardigheden in relatie met het werken in een betaalde baan.

5.2 Scholingsdeelname aan opleidingen en cursussen

In deze paragraaf wordt allereerst ingegaan op de ontwikkeling van het opleidingsniveau sinds 1985. Vervolgens worden enkele trends in de deelname aan opleidingen en cursussen voor de periode 2002-2004 samengevat en wordt de achtergrond van de deelname aan opleidingen en cursussen belicht.

Het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking neemt nog steeds toe.¹⁵ Ook in het OSA-Arbeidsaanbodpanel is deze ontwikkeling waarneembaar, zoals in Tabel 5.1 is te zien. Belangrijkste trend in Tabel 5.1 is opnieuw de verdere toename van het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking. In 1992 had 15 procent een hbo- of wo-opleiding als hoogst voltooide (dag)opleiding, in 2002 is dat bijna 30 procent, en in 2004 heeft 33 procent een opleiding op hbo of wo-niveau afgerond. Verder valt op dat het aandeel van personen met een mbo-opleiding vrijwel gelijk blijft ten opzichte van 2002.

Tabel 5.1: Opleidingsniveau in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, 1985-2004 (percentages)

| | 1985 | 1986 | 1988 | 1990 | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Opleidingsniveau | | | | | | | | | | | |
| lo | 12 | 10 | 13 | 13 | 13 | 12 | 8 | 6 | 5 | 5 | 4 |
| vmbo | 36 | 41 | 42 | 40 | 39 | 39 | 37 | 35 | 36 | 30 | 27 |
| mbo/havo/vwo | 36 | 32 | 28 | 32 | 33 | 34 | 36 | 38 | 33 | 35 | 35 |
| hbo | 13 | 13 | 13 | 13 | 12 | 12 | 15 | 16 | 20 | 22 | 23 |
| wo | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 6 | 7 | 10 |

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt sinds jaar en dag gevraagd naar opleidingen en cursussen die voor werk, beroep, of het vinden van een baan van belang zijn. Met opleidingen worden de erkende opleidingen bedoeld in het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Hiertoe behoren ook de duale trajecten waarbij een combinatie van werken en leren in de praktijk voorop staat. De term cursussen is een verzamelterm voor alle andere scholingsactiviteiten die plaatsvinden om werk en beroepsuitoefening te

¹⁵ Zie ook: T. Traag, *Nederlandse bevolking steeds hoger opgeleid* (2005), CBS Webmagazine.

vergemakkelijken en verbeteren. Het onderscheid tussen opleidingen en cursussen wordt in de praktijk overigens steeds minder duidelijk. Het afronden van een cursus of cursustraject kan bijvoorbeeld betekenen dat hiermee (een deel van) een opleiding is afgerond. Cursussen worden daarmee meer en meer ingebed in het post-initiële scholingsaanbod waarop een beroep kan worden gedaan tijdens de gehele loopbaan.

In de meting van 2004 wordt de vraag gesteld of respondenten de laatste twee jaar opleidingen of cursussen voor beroep of werk hebben gevolgd. Niet langer is hierbij voor de nieuwe deelnemers aan het panel de complete opleidingsgeschiedenis vanaf de lagere of basisschool vastgelegd. Er is alleen nog gevraagd naar de hoogst voltooide opleiding waarvoor een diploma is behaald en de deelname aan opleidingen of cursussen in de laatste twee jaar. In 2004 is bovendien nog slechts gevraagd naar de belangrijkste *drie* opleidingen of cursussen die in de afgelopen twee jaar werden gevolgd. In vorige golven konden steeds zes opleidingen of cursussen worden opgegeven. Gegeven deze verandering in de vraagstelling maken wij bij de navolgende trendcijfers geen onderscheid tussen opleidingen en cursussen.

In Tabel 5.2 is voor de respondenten die op de enquêtedatum géén volledige dagopleiding volgden de deelname aan opleidingen of cursussen weergegeven voor de laatste twee golven uit het aanbodpanel. Tabel 5.2 laat zien dat het aandeel Nederlanders dat een opleiding of cursus volgde in de periode 2002-2004 gelijk blijft aan het niveau van 2002. Wel is een lichte stijging waarneembaar in de deelname aan opleidingen en cursussen bij vrouwen en tegelijkertijd een kleine afname bij mannen. De deelname aan opleidingen en cursussen onder 25-34 jarigen stijgt van 47 procent naar 52 procent. Onder de jongeren is een licht stijgende tendens te zien, de deelname van oudere leeftijdsgroepen daalt licht. De deelname aan cursussen en opleidingen is afgenomen onder personen met een lager of middelbaar opleidingsniveau, bij universitair geschoolden is juist een toename te zien. De samenhang tussen opleidingsniveau en verdere scholingsdeelname is daarmee in de periode 2002-2004 sterker geworden.

Tabel 5.2: Deelname aan opleidingen of cursussen naar achtergrondkenmerken, periode 2000-2004 (percentages)

| | 2000-2002 | 2002-2004 |
|----------------------------|-----------|-----------|
| Totaal | 39 | 39 |
| Geslacht | | |
| Man | 44 | 43 |
| Vrouw | 35 | 36 |
| Leeftijd | | |
| 16-24 | 60 | 62 |
| 25-34 | 47 | 52 |
| 35-44 | 43 | 43 |
| 45-54 | 36 | 35 |
| 55-64 | 17 | 15 |
| Hoogst voltooide opleiding | | |
| lo | 23 | 18 |
| vmbo | 29 | 28 |
| mbo/havo/vwo | 43 | 42 |
| hbo | 48 | 48 |
| wo | 46 | 53 |
| Arbeidsmarktsituatie | | |
| Loondienst | 48 | 49 |
| Zelfstandig | 31 | 28 |
| Niet werkend werkzoekend | 38 | 33 |
| Niet-participerend | 8 | 7 |

Verder is in de bovenstaande tabel een afname te zien van de scholingsdeelname bij niet-werkende werkzoekenden van 38 procent in 2002 naar 33 procent in 2004. Deze dalende tendens is in overeenstemming met het beeld dat scholing eerder minder dan meer wordt ingezet bij de toeleiding van werkzoekenden naar werk.¹⁶ Daarnaast lijkt een afname van deelname aan scholing als eerste zichtbaar te worden bij zwakkere groepen zoals ouderen, personen met een opleidingsniveau lager dan mbo en niet-werkende werkzoekenden.

In Tabel 5.3 wordt de scholingsdeelname van werkenden in de periode 2002-2004 verder uitgesplitst naar beroepsrichting, bedrijfssector, omvang van de aanstelling en de aard van het dienstverband. Tabel 5.3 laat zien dat de deelname aan opleidingen en cursussen het hoogst is voor beroepen binnen het juridische vakgebied, openbare orde en veiligheid, docenten, (para)medisch personeel en gedrag en maatschappij. Scholing komt zoals te verwachten is het minst voor in niet-specialistische beroepen. Bovenstaand beeld wordt bevestigd als de scholingsdeelname per bedrijfstak wordt gezien. De onderwijs en overheidssector

¹⁶ Zie ook: H. van Lieshout, P. Kamphuis, F. Jellema en T. Wilthagen. 2005. *Post-initiële scholing: van patstelling naar pact.*, OSA-publicatie, A211.

gaan voorop bij het volgen van opleidingen en cursussen, maar ook de zakelijke dienstverlening kent net als de zorg en welzijnssector een deelname aan opleidingen en cursussen van meer dan 50 procent. Verder valt op dat deelname aan scholing toeneemt met de omvang van de aanstelling.

Tabel 5.3: Deelname van werkenden aan opleidingen of cursussen naar beroepsrichting, sector, aanstellingsomvang en aard dienstverband, periode 2002-2004 (percentages)

| | Deelname aan opleidingen en cursussen, 2002-2004 |
|---|--|
| Totaal | 48 |
| Beroepsrichting | |
| Juridisch openbare orde en veiligheid | 60 |
| Docenten en staffuncties in onderwijs/pedagogisch | 60 |
| (Para)medisch | 57 |
| Exact (wiskundig, natuurwetenschappelijk) | 52 |
| Gedrag en maatschappij | 50 |
| Technisch | 48 |
| Persoonlijke een sociale verzorging | 48 |
| Management | 47 |
| Economisch administratief | 46 |
| Taal en cultuur | 35 |
| Transport, communicatie en verkeer | 33 |
| Agrarisch | 33 |
| Niet specialistisch/algemeen | 29 |
| Sector | |
| Onderwijs | 62 |
| Overheid | 56 |
| Zakelijke dienstverlening | 52 |
| Zorg en welzijn | 50 |
| Bouw | 50 |
| Overige dienstverlening | 42 |
| Industrie | 40 |
| Handel | 38 |
| Transport | 38 |
| Landbouw | 38 |
| Aanstellingsomvang | |
| Minder dan 20 uur | 38 |
| 20-34 uur | 48 |
| 35 uur of meer | 53 |
| Dienstverband | |
| Vast | 48 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 59 |
| Tijdelijk | 50 |
| Anders | 34 |

De vraag of een persoon opleidingen of cursussen heeft gevolgd in de afgelopen twee jaar, wordt in het OSA-Arbeidsaanbodpanel aangevuld met vervolgvragen waarin de context van de scholing centraal staat. In Tabel 5.4 worden de

antwoorden op deze vervolgvragen gepresenteerd en verbijzonderd naar de arbeidsmarktpositie.

Tabel 5.4: Kenmerken van gevolgde opleidingen en cursussen naar geslacht en arbeidsmarktsituatie, periode 2002-2004 (percentages)

| | Totaal | Man | Vrouw | Loon- dienst | Zelf- standig | Niet- werkend werk- zoekend | Niet- partici- perend ¹ |
|---|--------|-----|-------|-----------------|------------------|--------------------------------------|--|
| Opleiding of cursus | | | | | | | |
| Dagopleiding | 12 | 17 | 7 | 12 | 9 | 35 | 23 |
| Combinatiewerk/leren | 9 | 9 | 8 | 9 | 2 | 11 | 4 |
| Deeltijdopleiding | 12 | 10 | 13 | 11 | 12 | 16 | 23 |
| Cursus | 67 | 64 | 71 | 68 | 76 | 38 | 50 |
| Bron scholing | | | | | | | |
| Werkgever | 35 | 35 | 35 | 37 | 11 | 19 | 4 |
| School/Universiteit | 22 | 20 | 25 | 21 | 23 | 48 | 38 |
| Thuiscursus (LOI, Teleac) | 4 | 3 | 6 | 4 | 7 | 2 | 13 |
| CWI | 0 | | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| Branche-organisatie | 18 | 20 | 15 | 18 | 23 | 7 | 8 |
| Anders | 20 | 21 | 18 | 19 | 35 | 21 | 32 |
| Diploma of certificaat? | | | | | | | |
| Afgemaakt met diploma/certificaat | 63 | 64 | 62 | 63 | 69 | 52 | 58 |
| Afgemaakt zonder diploma/certificaat | 17 | 18 | 16 | 18 | 18 | 12 | 9 |
| Niet afgemaakt | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | 8 |
| Nog mee bezig | 17 | 16 | 19 | 17 | 12 | 20 | 26 |
| Motivatie voor scholing | | | | | | | |
| Bijblijven in beroep | 51 | 50 | 52 | 52 | 73 | 17 | 33 |
| Promotie | 7 | 9 | 6 | 8 | 6 | 0 | 1 |
| Grotere kans op een andere baan | 14 | 12 | 16 | 12 | 5 | 59 | 55 |
| Opleiding/cursus was verplicht | 27 | 28 | 26 | 28 | 15 | 19 | 1 |
| Opleiding/cursus verplicht door CWI | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 8 |
| Tijdstip scholing | | | | | | | |
| Vrije tijd | 31 | 24 | 38 | 28 | 57 | 56 | 78 |
| In werktijd | 45 | 51 | 39 | 47 | 20 | 34 | 15 |
| Deels in werktijd, deels vrije tijd | 24 | 25 | 23 | 25 | 23 | 10 | 6 |
| Kosten scholing | | | | | | | |
| Zelf betaald | 14 | 12 | 16 | 10 | 78 | 43 | 51 |
| Werkgever | 82 | 84 | 79 | 86 | 20 | 37 | 31 |
| Deels werkgever, deels zelf | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 |
| CWI | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 15 | 14 |

¹Niet-participerend: niet op zoek naar betaald werk en op dit moment geen baan.

Tabel 5.4 toont achtereenvolgens de aard van de opleidingen (d.w.z. dagopleiding, combinatie van werken en leren, deeltijdopleiding en cursussen), de plaats waar de scholing werd gevolgd, of een diploma of certificaat met de scholing is behaald, de motivatie voor de scholing, wanneer de opleiding of cursus werd gevolgd (bijv. in werk of in vrije tijd) en de betaling van de scholingskosten. Tabel 5.4 laat zien dat de gevolgde cursussen en opleidingen bij mannen vaker bestaan uit een dagopleiding (17%) dan bij vrouwen (7%). Voor vrouwen is in vergelijking met mannen juist het aandeel deeltijdopleidingen en cursussen groter dan voor mannen. Ook valt uit de tabel op te maken dat 16 procent van de gevolgde opleidingen of cursussen door vrouwen zelf is betaald. Het aandeel in de scholingskosten dat door mannen zelf werd betaald bedroeg in deze periode 12 procent. Verder blijkt bijvoorbeeld uit de tabel dat in totaal 18 procent van de opleidingen en cursussen in de periode 2002-2004 gevolgd werden bij een branche-organisatie. Opvallend is ook dat eenderde van de door niet-participerenden gevolgde opleidingen en cursussen gevolgd is om bij te blijven in het beroep.

Duidelijk is ook dat de scholingsbehoefte van zelfstandigen vaker ingevuld wordt met cursussen dan bij werkenden in loondienst (respectievelijk 76% en 68%). Maar ook het aandeel diploma's of certificaten dat verkregen wordt met de scholing is voor de zelfstandigen groter dan voor de werkenden in loondienst. Zelfstandigen lijken bij uitstek gemotiveerd voor scholing zoals ook blijkt uit het aandeel opleidingen dat door hen in vrije tijd wordt gevolgd. Een laatste aantekening bij de tabel is dat de scholing van werkenden in loondienst veelal door de werkgever wordt betaald (86%) en dat 44 procent van de gevolgde opleidingen en cursussen door niet-werkende werkzoekenden zelf werd bekostigd. Naast het belang voor de Nederlandse economie om de scholingsdeelname te bevorderen heeft scholing tot doel kennis en vaardigheden bij te brengen die bruikbaar zijn voor de beroepspraktijk en de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf staat deze aansluiting van kennis en vaardigheden bij de beroepspraktijk en het werk voorop.

5.3 Aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk

5.3.1 Aansluiting van kennis en vaardigheden

De aansluiting van kennis en vaardigheden bij de dagelijkse beroepspraktijk speelt een belangrijke rol bij het denken over de arbeidsmarkt van nu. Kennis en vaardigheden worden dan als een onderdeel van het beleid rond competenties beschouwd. Hoewel dit begrip zich moeilijk laat definiëren zijn competenties inmiddels stevig verankerd in het Nederlandse onderwijsbestel en het overleg tussen werknemer en werkgevers over het belang van werken en leren tijdens de carrière.¹⁷ Sinds 1998 wordt in het OSA-Arbeidsaanbodpanel een aantal vragen gesteld over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk. In deze paragraaf worden deze vragen besproken.

Allereerst wordt nagegaan hoe werkenden hun kennis en vaardigheidsniveau afzetten tegen het werk dat ze verrichten. Daarna wordt bekeken in welke mate werkenden de aansluiting van hun kennis en vaardigheden bij het werk als goed, redelijk, matig of slecht zien. Vervolgens wordt in 5.3.2 nagegaan in welke mate werkenden door hun kennis en vaardigheden problemen ervaren bij het uitoefenen van hun functie. Aansluitend volgt in 5.3.3 een overzicht van de maatregelen die werkenden en werkzoekenden zonder baan noemen om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk te verbeteren. De paragraaf wordt in 5.3.4 afgesloten met een tabel waarin beroepsniveau en opleidingsniveau van werkenden tegen elkaar worden afgezet.

¹⁷ Zie ook: *Competenties: van complicaties tot compromis, Over schuifjes en begrenzers* (2002), Den Haag: Onderwijsraad.

Tabel 5.5 toont nu als eerste hoe werkenden de relatie beoordelen tussen hun kennis en vaardigheden en het werk dat zij doen.

Tabel 5.5: Oordeel van werkenden over de relatie tussen kennis en vaardigheden en het werk dat zij verrichten, periode 2000-2004 (percentages)

| | 2000 | 2002 | 2004 |
|---|------|------|------|
| Kennis en vaardigheden | | | |
| Liggen ongeveer op het niveau van het werk | 65 | 63 | 57 |
| Zijn meer dan het werk vereist | 26 | 26 | 30 |
| Zijn minder dan het werk vereist | 3 | 4 | 3 |
| Zijn voor een ander vak dan het huidige werk | 4 | 5 | 6 |
| Kennis verouderd, niet praktijk gericht, anders | 2 | 2 | 3 |

Tabel 5.5 laat ten opzichte van 2002 een afname zien van 6 procent bij werkenden die aangeven dat hun kennis en vaardigheden op gelijk niveau liggen met de vereisten van het werk. Een andere constatering is dat werkenden in 2004 vaker van mening zijn dat de kennis en vaardigheden op een hoger niveau liggen dan de baan eist. Opvallend is daarnaast ook het groeiende aandeel van werkenden dat aangeeft dat kennis en vaardigheden beter in een ander vak op zijn plek zijn.

In het aanbodpanel wordt eveneens sinds 1998 aan werkenden gevraagd hoe kennis en vaardigheden aansluiten bij het werk (goed, redelijk, matig, slecht). In Tabel 5.6 is het antwoord op deze vraag weergegeven voor de periode 1998 tot 2004. Opmerkelijk in de tabel is de verdere daling van de kwalificatie ‘goed’ van 76 procent in 2002 naar 72 procent in 2004. Maar ook de toename van het percentage werkenden dat de aansluiting van kennis en vaardigheden nu redelijk noemt is opvallend: 14 procent in 2002 tegen 22 procent in 2004.

Tabel 5.6: Oordeel van werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk, 1998-2004 (percentages)

| | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|-------------|------|------|------|------|
| Aansluiting | | | | |
| Goed | 79 | 83 | 76 | 72 |
| Redelijk | 11 | 11 | 14 | 22 |
| Matig | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Slecht | 6 | 2 | 5 | 2 |

De bovenstaande tabel geeft een genuanceerd beeld over de laatste zes jaar. Ten opzichte van 1998 is het aandeel werkenden voor wie de aansluiting van kennis en

vaardigheden bij het werk anders dan goed is, gestegen van 21 procent naar 28 procent. Duidelijk te zien is dat in 2000, een jaar met economische groei en een krappe arbeidsmarkt, de aansluiting van kennis en vaardigheden ongekend vaak als goed werd getypeerd. Sinds 2002 verandert dit beeld in negatieve zin, zij het minder drastisch dan in de periode 2000-2002.

In de volgende tabel worden de antwoorden op de vraag hoe kennis en vaardigheden aansluiten bij het werk voor de meting van 2004 uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. In Tabel 5.7 is ondermeer te zien dat mannen vaker dan vrouwen in 2004 een goede aansluiting van kennis en vaardigheden rapporteren bij het werk. Verder valt op dat werkenden met het laagste opleidingsniveau het meest negatief zijn over de aansluiting van hun kennis en vaardigheden bij het werk: 11 procent van de werkenden in deze groep noemt de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk matig of slecht. Maar ook de cijfers over de aansluiting van kennis en vaardigheden naar beroepsniveau zijn illustratief: naarmate het beroepsniveau stijgt daalt de ontevredenheid over de aansluiting van kennis en vaardigheden. Bij de agrarische sector, de industrie, de handel en de transportsector blijft een goede aansluiting van kennis en vaardigheden onder de 70 procent. Opvallend is ook de goede aansluiting van kennis en vaardigheden bij de zelfstandigen.

Tabel 5.7: Oordeel van werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk 2004 (percentages)

| | Aansluiting | | |
|---------------------------|-------------|----------|-----------------|
| | Goed | Redelijk | Matig of slecht |
| Totaal | 72 | 22 | 6 |
| Geslacht | | | |
| Man | 74 | 21 | 5 |
| Vrouw | 69 | 23 | 7 |
| Opleidingsniveau | | | |
| Lo | 71 | 18 | 11 |
| Vmbo | 68 | 24 | 7 |
| mbo/havo/vwo | 72 | 22 | 6 |
| Hbo | 73 | 22 | 5 |
| Wo | 75 | 18 | 7 |
| Soort bedrijf(SBI-93) | | | |
| Landbouw | 63 | 29 | 8 |
| Industrie | 69 | 25 | 5 |
| Bouw | 72 | 22 | 6 |
| Handel | 66 | 23 | 11 |
| Transport | 68 | 20 | 11 |
| Zakelijke dienstverlening | 74 | 21 | 5 |
| Overheid | 77 | 20 | 4 |
| Onderwijs | 71 | 26 | 3 |
| Zorg en Welzijn | 77 | 20 | 4 |
| Overige dienstverlening | 71 | 26 | 3 |
| Huidig beroep (SBC-92) | | | |
| Elementair | 49 | 25 | 26 |
| Lager | 63 | 26 | 11 |
| Middelbaar | 74 | 21 | 5 |
| Hoger | 76 | 21 | 3 |
| Wetenschappelijk | 82 | 16 | 2 |
| Particulier of overheid | | | |
| Particulier | 70 | 22 | 8 |
| Overheid | 75 | 21 | 4 |
| Hoe werkzaam? | | | |
| Loondienst | 71 | 22 | 7 |
| Zelfstandig | 83 | 15 | 2 |

5.3.2 Aansluitingsproblemen

Kijken we nu naar de mate waarin de aansluiting van kennis en vaardigheden zich vertaalt naar problemen bij het vervullen van functies. Vanaf 2000 is daartoe aan alle werkenden gevraagd of zij in relatie tot hun kennis en vaardigheden problemen ervaren bij het uitoefenen van hun functie. Zeven procent van de werkenden in 2000 geeft aan dat dit het geval is, tegen 6 procent in 2002 en eveneens 6 procent in 2004. Er is in 2004 dus sprake van een gelijkblijvend aandeel voor wie de aansluiting van kennis en vaardigheden problemen geeft bij het vervullen van de functie.

In Tabel 5.8 is het percentage werkenden met problemen in de functie afgezet tegen het eigen oordeel van werkenden over het niveau van hun kennis en vaardigheden en hun oordeel over de kwaliteit van de aansluiting van de kennis en vaardigheden. De tabel toont het belang van een goede aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk. Als de kennis en vaardigheden van de werkenden goed aansluiten bij het werk leidt dit in slechts 3 procent van de gevallen tot problemen binnen de functie. Als de aansluiting redelijk is, geeft dit bij 11 procent problemen, tegen 14 procent als de aansluiting matig of slecht is. Duidelijk is ook dat als het kennis en vaardigheidsniveau achterblijft bij de vereisten van het werk dit in 30 procent van de gevallen leidt tot functieproblemen. Als de aansluiting bovendien matig of slecht is geeft dit bij 75 procent problemen binnen de functie en bij 41 procent als de aansluiting redelijk is. Problemen bij het vervullen van de functie doen zich dus vooral voor als kennis en vaardigheden tekortschieten.

Tabel 5.8: Percentage werkenden met problemen in de functie, afgezet tegen het eigen oordeel van werkenden over het niveau van hun kennis en vaardigheden en hun oordeel over de aansluiting van de kennis en vaardigheden (percentages)

| | Oordeel over de aansluiting van kennis en vaardigheden | | | |
|--|--|----------|-----------------|--------|
| | Goed | Redelijk | Matig of slecht | Totaal |
| Niveau kennis en vaardigheden | | | | |
| Ligt ongeveer op het niveau van het werk | 3 | 10 | 11 | 4 |
| Zijn meer dan het werk vereist | 3 | 4 | 11 | 4 |
| Zijn minder dan het werk vereist | 13 | 41 | 75 | 30 |
| Totaal | 3 | 11 | 14 | 5 |

In de volgende tabel wordt nu een aantal achtergrondkenmerken belicht voor de werkenden voor wie de kennis en vaardigheden tot problemen leiden bij de uitoefening van de functie. Zoals te zien is worden functieproblemen door kennis en vaardigheden vooral zichtbaar bij werkende jongeren, werkenden met een hbo-opleiding, de overheid en onderwijssector en de werkenden met een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau.

Tabel 5.9: Percentage werkenden in 2004 met problemen in de uitoefening van de functie door kennis en vaardigheden naar achtergrondkenmerken (percentages).

| | % werkenden met problemen in de functie door kennis en vaardigheden |
|---------------------------|--|
| Totaal | 6 |
| Geslacht | |
| Man | 6 |
| Vrouw | 6 |
| Leeftijd | |
| 16-24 jaar | 7 |
| 25-34 jaar | 7 |
| 35-44 jaar | 6 |
| 45-54 jaar | 6 |
| 55-64 jaar | 5 |
| Opleidingsniveau | |
| lo | 2 |
| vmbo | 4 |
| mbo/havo/vwo | 6 |
| hbo | 8 |
| wo | 7 |
| Soort bedrijf(SBI-93) | |
| Landbouw | 2 |
| Industrie | 4 |
| Bouw | 6 |
| Handel | 6 |
| Transport | 2 |
| Zakelijke dienstverlening | 6 |
| Overheid | 9 |
| Onderwijs | 8 |
| Zorg en Welzijn | 6 |
| Overige dienstverlening | 7 |
| Huidig beroep (SBC-92) | |
| Elementair | 4 |
| Lager | 3 |
| Middelbaar | 6 |
| Hoger | 8 |
| Wetenschappelijk | 7 |

Naast de bovengenoemde constatering dat de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk samenhangt met het uitoefenen van de functie in de praktijk is het van belang te weten welke maatregelen werkenden voorstellen om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk te verbeteren. De volgende subparagraaf gaat hierop in.

5.3.3 Maatregelen om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk te verbeteren

Tabel 5.10 toont de maatregelen van de werkenden die hebben aangegeven dat ze door hun kennis en vaardigheden problemen ervaren bij de uitoefening van de functie. De tabel laat zien dat de scholingsbehoefte van werkenden toeneemt om de tekorten van de eigen kennis en vaardigheden aan te vullen. Verder lijkt ook het belang van meer werkervaring te stijgen ten koste van de wens voor meer begeleiding op het werk of overplaatsing naar een andere functie binnen het bedrijf.

Tabel 5.10: 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 (percentages)

| | 2000 | 2002 | 2004 |
|--|------|------|------|
| Maatregel | | | |
| Extra scholing of cursussen | 41,9 | 43,0 | 50,9 |
| Extra begeleiding | 21,4 | 28,7 | 22,9 |
| Nog wat meer ervaring opdoen | 34,2 | 31,7 | 36,5 |
| Naar een andere functie bij hetzelfde bedrijf | 14,7 | 14,9 | 10,5 |
| Naar een vergelijkbare functie bij ander bedrijf | 3,6 | 5,5 | 3,6 |
| Andere maatregel | 13,7 | 12,2 | 8,1 |

In Tabel 5.11 bezien we nu hoe werkzoekenden zonder baan hun kennis en vaardigheden afzetten het verwachte functioneren in een toekomstige baan.

Tabel 5.11: Genoemde maatregelen van niet-werkende werkzoekenden om in een toekomstige baan goed te kunnen functioneren (percentages)

| | 2000 | 2002 | 2004 |
|-------------------------------|------|------|------|
| Maatregel | | | |
| Niets | 27 | 23 | 33 |
| Extra scholing of cursussen | 40 | 35 | 32 |
| Meer ervaring | 12 | 13 | 27 |
| Extra begeleiding op het werk | 28 | 25 | 24 |
| Iets anders | 26 | 21 | 12 |

Opmerkelijk is in Tabel 5.11 de groei van het aandeel werkzoekenden dat aangeeft niets nodig te hebben om in een toekomstige baan goed te kunnen functioneren. Onduidelijk is voorsnog wat de achtergrond is van deze toename. Zo is het mogelijk dat werkzoekenden in 2004 zich vaker dan voorheen voldoende

gekwalficeerd vinden maar toenemende concurrentie ondervinden bij sollicitaties. Duidelijk is het belang van extra scholing of cursussen voor werkzoekenden evenals het groeiende belang om (extra) werkervaring op te doen. De noodzaak voor werkzoekenden om tekorten met scholing te ondervangen lijkt af te nemen in vergelijking met voorgaande perioden. Cijfers uit het aanbodpanel van 2004 laten zien (niet in de tabel opgenomen) dat niet-werkende werkzoekenden die aangeven dat extra scholing of het volgen van cursussen nodig is, ook daadwerkelijk vaker een cursus of opleiding volgen dan werkzoekenden die aangeven niets nodig te hebben (respectievelijk 32% en 27%).

5.3.4 Opleidingsniveau en beroepsniveau

Scholing, leerpotentieel, kennis en vaardigheden kristalliseren uit in de beroepsuitoefening van een individu. Voldoende opleidingsniveau is ook een noodzakelijke voorwaarde om in aanmerking te komen voor veel beroepen en functies. In Tabel 5.12 is het opleidingsniveau van werkenden volgens de Standaard Onderwijs Indeling (SOI) afgezet tegen het beroepsniveau volgens de Standaard Beroepen Classificatie (SBC). De tabel geeft een indicatie hoe het opleidingsniveau van de werkenden aansluit bij de beroepspraktijk van deze groep. Voor een goed begrip is het hierbij van belang dat de relatie tussen opleidingsniveau en beroepsniveau geen één op één relatie is¹⁸. Dit laatste is van belang bij de duiding van de cijfers buiten de diagonaal in termen van ‘onder’ of ‘overscholing’. De tabel laat zien dat 47 procent van de werkenden met alleen lager onderwijs (lo) werkzaam is op een lager beroepsniveau volgens de Standaard Beroepen Classificatie. Tabel 5.12 toont verder dat het middelbare beroepsniveau vooral ingevuld wordt door werkenden met een vmbo- of mbo/havo/vwo-achtergrond. Doorstroom naar een hbo-beroepsniveau of hoger, met alleen een opleiding op lo- of vmbo-niveau gebeurt grofweg bij één op de tien werkenden. Doorstroom met een mbo/havo/vwo-achtergrond naar een functie op hbo-niveau of hoger gebeurt nagenoeg bij één op vijf werkenden. Opvallend is verder dat 36 procent van de werkenden met een hbo-achtergrond werkt op mbo-beroepsniveau of lager en dat slechts een derde van de werkenden met een wo-opleiding werkt op een vergelijkbaar beroepsniveau. Ruwweg één vijfde van de personen met een wo-opleiding werkt op een middelbaar beroepsniveau of een lager beroepsniveau.

¹⁸ Opleidingen op vmbo-niveau kunnen in de Standaard Beroepenclassificatie bijvoorbeeld zowel op een lager als middelbaar beroepsniveau ingedeeld worden en opleidingen op mbo-niveau worden soms tot een middelbaar en soms tot een hoger beroepsniveau gerekend.

Tabel 5.12: Samenhang van opleidings- en beroepsniveau in het OSA Arbeidsaanbodpanel (rij percentages)

| | Beroepsniveau | | | | |
|------------------|---------------|-------|------------|-------|-----------------------|
| | Elementair | Lager | Middelbaar | Hoger | Wetenschap- pelijk |
| Opleidingsniveau | | | | | |
| lo | 20 | 47 | 28 | 4 | 1 |
| vmbo | 11 | 37 | 43 | 7 | 3 |
| mbo/havo/vwo | 4 | 21 | 56 | 17 | 3 |
| hbo | 1 | 6 | 29 | 55 | 9 |
| wo | 0 | 5 | 16 | 46 | 33 |

5.4 Samenvatting en conclusie

Deelname aan opleidingen en cursussen

De deelname aan cursussen en opleidingen is in de periode 2002-2004 onveranderd gebleven. In deze periode liep de deelname aan opleidingen en cursussen bij oudere leeftijdsgroepen iets terug, terwijl juist de deelname van jongeren aan scholing wat toenam. Verder zagen we een lichte toename van de scholingsdeelname onder werkenden in loondienst en een afname van de deelname aan scholing onder niet-werkende werkzoekenden. Terwijl de scholingsdeelname van alle werkenden in de achterliggende periode gelijk bleef, zagen we ook dat de behoefte aan scholing en meer werkervaring toenam onder werkenden die door hun kennis en vaardigheden problemen ondervonden bij het uitoefenen van hun functie.

In paragraaf 5.2 werd duidelijk dat de onderwijs en overheidssector voorop gaan bij het volgen van opleidingen en cursussen. In beroepen binnen het juridische vakgebied, de openbare orde en veiligheid en docenten in het onderwijs geeft 60 procent aan een opleiding of cursus te hebben gevolgd in de periode 2002-2004. Daarnaast nemen ook (para)medisch personeel en de werkenden in de welzijnssector relatief vaak deel aan scholing. ‘Bijblijven in het beroep’ is dan de belangrijkste reden voor het volgen van de scholing, opmerkelijk gevolgd door de plicht tot opleiding, die als tweede belangrijkste reden voor deelname aan een opleiding of cursus werd genoemd.

Aansluiting van kennis en vaardigheden

Werkenden kwalificeren hun aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk steeds vaker als anders dan 'goed'. Sinds 1998 daalt steevast het percentage werkenden dat de aansluiting van de eigen kennis en vaardigheden bij het werk 'goed' noemt en stijgt de kwalificatie 'redelijk'. Ten opzichte van 2002 is het percentage werkenden dat de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk goed noemt met vier procentpunten gedaald van 76 naar 72 procent. Voor meer dan één op de vier werkenden is deze aansluiting dus inmiddels minder dan goed. Het aandeel werkenden dat van mening is dat de kennis en vaardigheden op een vergelijkbaar niveau zijn met het werk is eveneens afgenomen met zes procent ten opzichte van 2002.

Als de aansluiting van kennis en vaardigheden goed is leidt dit in slechts drie procent tot een probleem bij de uitoefening van de functie. Als de aansluiting van kennis en vaardigheden redelijk, of matig of slecht is geeft dit in respectievelijk 11 en 14 procent problemen bij de uitoefening van de functie. Als bovendien de kennis en vaardigheden nog minder zijn dan het werk vereist geeft dit in 30 procent problemen binnen de functie, tegen slechts 4 procent als de kennis en vaardigheden op hetzelfde niveau liggen. Functieproblemen door kennis en vaardigheden worden vooral zichtbaar bij werkende jongeren, werkenden met een hbo-opleiding, de overheid en de onderwijssector en werkenden met een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau.

6 Flexibiliteit van arbeid

6.1 Inleiding

Een te starre arbeidsmarkt beperkt de mogelijkheden van een economie om te reageren op externe schokken, conjunctuurschommelingen, groeiende concurrentie en voortgaande technologische vernieuwing. Vandaar de belangrijke rol van flexibilisering van de arbeidsmarkt in de analyses van de aanhoudend hoge werkloosheid die de Europese economieën in de jaren 80 en vroege jaren 90 kenmerkte. Mede onder invloed van de voorspoedige economische ontwikkelingen in de tweede helft van de jaren 90 was in de arbeidsmarktrends flexibilisering beperkt zichtbaar. Het aantal vaste contracten nam toe, evenals het gemiddeld aantal dienstjaren. Flexibele inzet van arbeid was in deze periode vooral een middel om langdurig openstaan van vacatures het hoofd te bieden. Echter, zoals bekend, werd Nederland rond de eeuwwisseling opnieuw met een recessie geconfronteerd. De vraag is wat de effecten hiervan voor (verdere) flexibilisering van de arbeid zijn.

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 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 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 informatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel over de aard van het dienstverband, werktijden, overwerk en flexibele inzetbaarheid. 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. Afgesloten wordt met een korte nabeschuiving in paragraaf 6.4.

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 en voor het scheppen van een band tussen bedrijf en personeel, maar biedt in de regel weinig numerieke flexibiliteit. Tijdelijke aanstellingen, al dan niet als 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 of als oproepkrachten. Deze beide vormen van flexibiliteit worden gerekend tot de extern-numerieke of contractuele flexibiliteit. 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

Tabel 6.1 brengt in beeld hoe de ‘contractuele flexibiliteit’ zich in de laatste zeven golven van het OSA-Arbeidsaanbodpanel heeft ontwikkeld. De cijfers vanaf 1996 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 2004 zijn beide percentages weer hoger dan in 2000 en 2002. Bijgevolg is het percentage werknemers met een tijdelijk of andersoortig dienstverband verder gedaald naar 5,6 procent. Dit zijn werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd, maar ook oproepkrachten en werknemers die seizoenswerk verrichten. Rekenen we 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 en is het in 2004 toegenomen tot 94,4 procent. Kon voor 1998 en 2000 de sterkere positie van werknemers als de belangrijkste drijvende kracht achter deze ontwikkelingen worden gezien, in de periode 2002-2004 komt daar geleidelijk aan de economische stagnatie voor in de plaats. Het stilvallen van de economische groei leidt vaak tot reorganisaties waarbij men, meestal via natuurlijke afvloeiing en het beëindigen van tijdelijke contracten, het totaal aantal werknemers probeert terug te brengen. Dit speelt temeer aangezien in de voorafgaande jaren van arbeidskrapte het aantal vaste aanstellingen juist nog is toegenomen. De tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vaste aanstellingen worden in slechte tijden met voorrang beëindigd en daarmee groeit de betekenis van het vaste contract in relatieve zin. Het toegenomen belang van tijdelijke contracten met uitzicht op vaste aanstelling kan als indicatie gezien worden voor het feit dat bedrijven tijdelijke contracten meer en meer gaan zien als relatieve zekerheid in tijden waarbij men nog niet weet of het beter of slechter zal gaan. De situatie in 2004 is hier een goed voorbeeld van. Het aanmerken van dit type tijdelijk contract als ‘verlengde’ proeftijd is dan minder adequaat.

Tabel 6.1: Soort dienstverband, 1992-2004 (percentage van de werkenden in loondienst)

| | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Vast | 88,2 | 86,9 | 84,6 | 86,5 | 86,4 | 86,9 | 87,2 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 3,7 | 3,5 | 5,3 | 6,0 | 6,1 | 6,6 | 7,2 |
| Tijdelijk of anders | 8,1 | 9,6 | 10,1 | 7,5 | 7,5 | 6,5 | 5,6 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Deze ontwikkelingen kunnen we eveneens waarnemen als we kijken naar de mate waarin werknemers tussen twee golven van het OSA-Arbeidsaanbodpanel van type dienstverband veranderd zijn. In de periode 1994-1996 had 47 procent van de werknemers zonder vast dienstverband of uitzicht daarop (categorie ‘tijdelijk of anders’ in tabel 6.1) twee jaar later een baan met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband. Dit percentage bedroeg 57 procent voor de periode 1996-1998 en 62 procent voor de periode 1998-2000. In de periode 2000-2002 is dit gedaald naar 55 procent, om vervolgens weer te stijgen naar 57 procent in de periode 2002-2004.

Van de werkloze werkzoekenden in 1994 had 22 procent twee jaar later een baan met een vaste aanstelling of uitzicht daarop. Dat cijfer steeg voor de periode 1996-1998 naar 33 procent en voor 1998-2000 naar 38 procent. In de periode 2000-2002 daalde dit percentage naar 27 procent, maar stabiliseerde het zich in de periode 2002-2004 weer op 34 procent.

Een andere indicator voor arbeidsmarktflexibiliteit, de gemiddelde duur van het dienstverband, is sinds 2002 weer toegenomen. Over de periode van 1990 tot en met 1998 was de gemiddelde baanduur dwars tegen de flexibiliseringstendens in gestegen van iets meer dan 6 jaar tot 9 jaar en 10 maanden in 1998. In 2000 is de gemiddelde duur van het dienstverband teruggevallen naar 9 jaar en 1 maand en dat was in 2002 nog steeds de gemiddelde baanduur. De daling tussen 1998 en 2000 leek overigens vooral voor rekening te komen van de toegenomen mobiliteit van werknemers. De gemiddelde duur van het dienstverband is in 2004 met 7 maanden toegenomen ten opzichte van 2002 tot 9 jaar en 8 maanden. De economische stagnatie heeft een negatieve invloed gehad op de mobiliteit van werknemers die ervoor kiezen een baan vast te houden in plaats van te wisselen in een tijd van onzekerheid. Uiteraard geldt ook dat als er in een economische ongunstige situatie minder gebruik gemaakt wordt van tijdelijke werknemers (zoals het doen afvloeien van uitzendkrachten) dat het percentage werknemers met een vast dienstverband en een langere duur van het dienstverband relatief groter wordt. Daarnaast is het mogelijk dat het langer doorwerken door ouderen tot een gemiddeld langer dienstverband leidt.

De genoemde baanduren zijn berekend voor alle werknemers, ongeacht of deze een 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 2004 bedraagt deze 11 jaar en 2 maanden (zie Tabel 6.2, ook voor vergelijkbare cijfers in eerdere jaren). Leeftijd en de duur van het dienstverband gaan in deze tabel nog steeds keurig gelijk op: hoe hoger de leeftijdscategorie hoe langer het dienstverband. Als we de cijfers van 2004 vergelijken met die van 2002 zien we dat de duur van het dienstverband in alle leeftijdscategorieën is gestegen, met uitzondering van de groep 45-54-jarigen.

Tabel 6.2: Gemiddelde duur van het dienstverband naar leeftijd, voor werknemers met een vast dienstverband, periode 1998-2004

| | Leeftijd | | | | | Totaal |
|------|----------|-------|-------|-------|------|--------|
| | <25 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | >=55 | |
| 1998 | 2,3 | 6,1 | 10,8 | 15,7 | 21,3 | 11,2 |
| 2000 | 2,6 | 5,5 | 10,0 | 15,3 | 20,0 | 10,4 |
| 2002 | 2,2 | 5,0 | 9,1 | 15,2 | 20,0 | 10,3 |
| 2004 | 3,2 | 5,3 | 9,9 | 15,0 | 21,7 | 11,2 |

In Tabel 6.3 is voor een aantal kenmerken van alle werkenden in loondienst de gemiddelde duur van het dienstverband getoond. Werknemers met de laagste opleiding kennen 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, industrie en landbouw zijn werknemers het meest baanvast, in de handel en de zakelijke dienstverlening het minst. Voor de beroepen geldt dat juist de middelbare en hogere beroepen de hoogste gemiddelde baanduur vertonen. Wat betreft de beroepsrichting blijven werknemers in exacte beroepen en in het onderwijs het langst in dezelfde baan werkzaam, terwijl mensen in verzorgende en niet-specialistische beroepen de kortste gemiddelde baanduur hebben.

Tabel 6.3: Gemiddelde duur van het dienstverband in 2004 naar achtergrondkenmerken (in jaren)

| | Gemiddelde duur van het dienstverband (in jaren) |
|------------------------------|--|
| Totaal | 9,7 |
| Geslacht | |
| Man | 11,1 |
| Vrouw | 8,2 |
| Bedrijfstak (SBI-93) | |
| Landbouw | 12,1 |
| Industrie | 12,2 |
| Bouw | 8,7 |
| Handel | 7,7 |
| Transport | 10,7 |
| Zakelijke dienstverlening | 7,7 |
| Overheid | 13,5 |
| Onderwijs | 11,5 |
| Zorg en Welzijn | 8,8 |
| Overige dienstverlening | 9,7 |
| Opleiding | |
| Lo | 12,3 |
| Vmbo | 11,1 |
| mbo/havo/vwo | 9,0 |
| Hbo | 10,2 |
| wo | 7,8 |
| Huidig beroep (SBC-92) | |
| Elementair | 7,2 |
| Lager | 8,8 |
| Middelbaar | 10,0 |
| Hoger | 10,4 |
| Wetenschappelijk | 9,8 |
| Beroepsrichting | |
| Niet specialistisch/algemeen | 7,1 |
| Onderwijs | 11,9 |
| Agrarisch | 11,4 |
| Exact | 13,1 |
| Techniek | 10,5 |
| Transport | 10,7 |
| (Para)medisch | 9,6 |
| Economisch administratief | 9,4 |
| Juridisch | 11,0 |
| Taal en cultuur | 11,8 |
| Gedrag en maatschappij | 8,3 |
| Verzorging | 6,7 |
| Management | 10,9 |

Het percentage werkenden zonder vast dienstverband is slechts één indicator van de flexibiliteit van arbeid. Uitzendkrachten zijn bij uitstek flexwerkers, maar een deel daarvan heeft een vast contract bij het uitzendbureau, een ontwikkeling die is gestimuleerd door de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en bepalingen in de uitzendcao. Omgekeerd vallen onder de noemer ‘tijdelijk of anders’ ook

gesubsidieerde arbeid en stagecontracten; strikt genomen geen vormen van flexibele arbeid. Daarom is flexibiliteit van de contractvorm afgezet tegen een drietal typen arbeidsrelaties, die doorgaans tot flexibele arbeid worden gerekend. Deze drie ‘kenmerken’ van flexibele arbeid zijn: werken via het uitzendbureau, werken op detachingsbasis of uitgeleend zijn door de werkgever en werken op een thuiswerkcontract of als oproepkracht. Zoals Tabel 6.4 laat zien, is er geen één-op-één relatie tussen de contractvorm en flexibele kenmerken van de arbeidsrelatie. Wel komen de flexibele kenmerken het meest voor bij een tijdelijke of andersoortige aanstelling en het minst bij een vast dienstverband.

Tabel 6.4: Flexibele baankenmerken naar soort dienstverband in 2004 (als percentage van de werkenden in loondienst)

| Soort dienstverband | Flexibele kenmerken | | | | Niet | Totaal |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------|------|--------|
| | Wel | via uitzendbureau | gedetacheerd/ uitgeleend | oproepkracht/ thuiswerker | | |
| Vast | 5,4 | 0,7 | 3,1 | 1,6 | 94,6 | 100 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 16,1 | 6,7 | 3,5 | 6,0 | 83,9 | 100 |
| Tijdelijk | 30,5 | 16,7 | 1,3 | 12,5 | 69,5 | 100 |
| Anders | 59,0 | 28,2 | 1,7 | 29,2 | 41,0 | 100 |
| Alle | 8,1 | 2,2 | 3,1 | 2,8 | 91,9 | 100 |

Het aandeel banen met flexibele kenmerken is in 2004 gedaald naar acht procent ten opzichte van 2002 toen dit aandeel negen procent bedroeg. Daarbinnen heeft, net als al in 2002 het geval was, een verschuiving plaatsgevonden van uitzendwerk naar detachering of uitlenen door de eigen werkgever en oproepkrachten of thuiswerkers. Daarmee samenhangend valt op dat de flexibele kenmerken binnen vaste aanstellingen iets minder sterk zijn toegenomen. Tussen 2000 en 2002 was er nog sprake van een stijging van vier naar vijf procent die geheel voor rekening van detachering en uitlening kwam. In de periode 2002-2004 is er sprake van een lichte stijging die voornamelijk door oproepkrachten of thuiswerkers wordt gedragen. Enerzijds zien we dus een toename van het aandeel vaste contracten, maar daarbinnen nemen de flexibele kenmerken van de arbeidsinzet licht in belang toe. Voor een bruikbare definitie van flexibiliteit is daarom nuttig de contractuele flexibiliteit en de aanwezigheid van flexibele kenmerken te combineren. Dit doen we door tot flexibele arbeid te rekenen: (1) iedere

werknemer met een tijdelijk of andersoortig contract en (2) van de resterende werknemers (dus met een vast contract of met uitzicht daarop) degenen die een van de onderscheiden flexibele kenmerken hebben. In 2004 maakt deze groep 11 procent uit van de werknemers. Deze indicator voor numerieke flexibiliteit ligt daarmee lager dan in 2002 en 2000 – met respectievelijk 12 en 13 procent – en is beduidend lager dan de 14 procent uit 1996. De afnemende druk op de arbeidsmarkt gaat dus niet gepaard met een hernieuwde opmars van numerieke flexibiliteit.

Intern-numerieke flexibiliteit

Numerieke flexibiliteit kan ook binnen de organisatie zelf tot stand komen door de werktijden te flexibiliseren, zogenoemde intern-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 OSA-Arbeidsaanbodpanel gevraagd om aan te geven of deze in hun werk voorkomen. Tabel 6.5 geeft hiervan een overzicht, waarbij onderscheid is gemaakt naar het dienstverband van de respondenten.

Tabel 6.5: Flexibele werktijden periode 1994-2004 (percentage werkenden in loondienst)

| | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Onregelmatige werktijden ¹⁾ | 25,9 | 26,1 | 24,6 | 23,1 | 22,5 | 22,7 |
| Ploegendienst/wisselende diensten | 19,3 | 18,7 | 17,1 | 18,3 | 17,0 | 18,8 |
| Werken op zondag | 21,6 | 22,9 | 22,8 | 23,5 | 21,2 | 20,4 |
| Werken op zaterdag | 33,7 | 36,2 | 34,1 | 35,7 | 33,1 | 31,3 |
| Zelf begin- of eindtijd bepalen | 25,9 | 26,6 | 27,3 | 36,2 | 35,6 | 39,2 |
| % met onbetaalde overuren | 26,1 | 27,3 | 27,8 | 27,5 | 28,4 | 32,2 |
| Gemiddeld aantal onbetaalde overuren per week ²⁾ | 102 | 108 | 108 | 102 | 90 | 108 |
| % met betaalde overuren | 23,5 | 23,6 | 26,1 | 29,6 | 28,4 | 20,1 |
| Gemiddeld aantal betaalde overuren per week ²⁾ | 78 | 72 | 84 | 90 | 78 | 60 |

¹⁾ Door werkgever bepaalde onregelmatige werktijden

²⁾ Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met 0-overuren meegerekend.

Van de in Tabel 6.5 genoemde vormen van tijdflexibilisering komt het door de werknemer zelf kunnen bepalen van begin- of eindtijden het meest voor. Het betreft hier een typische flexibliteitwens van werknemers. Dit percentage is

tussen 1994 en 2000 sterk gestegen maar lichtjes afgenomen in 2002. In 2004 is er echter weer sprake van een stijging van vier procentpunten. Tegelijkertijd vertonen door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en ploegendiensten in de afgelopen tien jaar een geleidelijk afnemende tendens. Niettemin zijn deze regelingen in 2004 nog altijd bij ongeveer een op de vijf werknemers van toepassing. Opvallend is dat werken op zaterdag en werken op zondag in 2004 elk met bijna twee procentpunten zijn gedaald ten opzichte van 2002 en dat deze cijfers de laagste zijn sinds 1994. Het aantal mensen dat in ploegdienst of wisselende diensten werkzaam is, blijkt door de jaren heen tamelijk constant. In 2005 ligt dit percentage met 18 procent 1 procentpunt hoger dan in 2002.

Het maakt, zo laat Tabel 6.6 zien, voor het type flexibiliteit van werktijden uit wat voor soort aanstelling werknemers hebben: vast of minder vast. 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 6.9) nog zal blijken, vooral om hoger opgeleide werknemers. Werknemers met een tijdelijke aanstelling, al dan niet met uitzicht op een permanente aanstelling, kunnen minder vaak zelf hun begin- en eindtijden bepalen, werken wat vaker in wisselende diensten, maar wijken overigens niet heel sterk af van de collega's met een vast dienstverband. De meeste arbeidstijdenflexibiliteit is te vinden in de groep werknemers met een andere aanstelling. Dat is de groep met nuluren- en oproepcontracten.

Tabel 6.6: Flexibele werktijden naar contractvorm (percentage werkenden in loondienst in 2004)

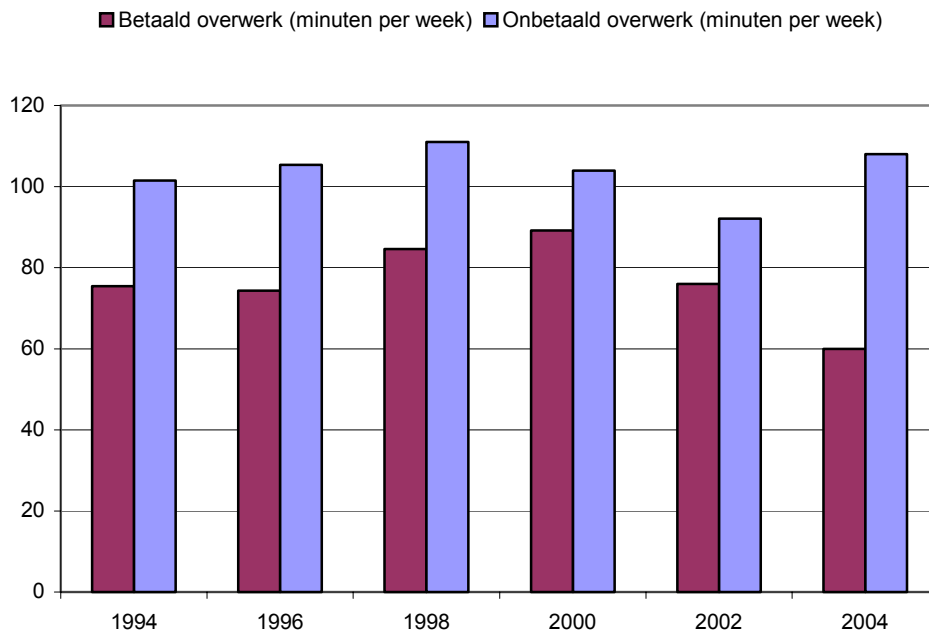
| | Soort dienstverband | | | | Totaal |
|---|---------------------|--------------------------------|-----------|--------|--------|
| | Vast | Tijdelijk met uitzicht op vast | Tijdelijk | Anders | |
| Onregelmatige werktijden ¹⁾ | 21,8 | 25,1 | 26,1 | 49,8 | 22,7 |
| Ploegendienst/wisselende diensten | 17,7 | 23,1 | 23,1 | 46,0 | 18,8 |
| Werken op zondag | 19,8 | 23,1 | 18,3 | 40,2 | 20,4 |
| Werken op zaterdag | 30,5 | 31,7 | 35,1 | 59,2 | 31,3 |
| Zelf begin- of eindtijd bepalen | 40,5 | 33,7 | 26,4 | 28,0 | 39,2 |
| % met onbetaalde overuren | 32,8 | 31,6 | 26,9 | 17,3 | 32,2 |
| Gemiddeld aantal onbetaalde overuren per week ²⁾ | 108 | 90 | 66 | 102 | 108 |
| % met betaalde overuren | 20,2 | 22,8 | 19,1 | 5,9 | 20,1 |
| Gemiddeld aantal betaalde overuren per week ²⁾ | 60 | 66 | 42 | 6 | 60 |

¹⁾ Door werkgever bepaald.

²⁾ Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met 0-overuren meegerekend.

Iets minder dan de helft van de werknemers verrichtte in 2004 betaald dan wel onbetaald overwerk. Dit aandeel, 46,4 procent, is lager dan in 2002 en 2000 toen 52 procent van de werkenden in loondienst overwerk verrichtte. Net als in 2002 doet zich een verschuiving voor van minder betaald naar meer onbetaald overwerk. Het gemiddelde aantal *onbetaalde* overuren per werknemer bedraagt in 2004 108 minuten per week, 16 minuten meer dan in 2002 maar slechts 4 minuten meer dan in 2000 onbetaald werd overgewerkt. De gemiddelde hoeveelheid *betaald* overwerk daalde in dezelfde periode van 76 naar 60 minuten per week. Ten opzichte van 2000 is er sprake van een daling van nagenoeg een half uur minder betaald overwerk per week.

Figuur 6.1: Betaald en onbetaald overwerk in 2004 (gemiddeld aantal minuten per week)



Kijkend naar het gemiddeld aantal betaalde en onbetaalde overuren in de verschillende sectoren, valt op dat het gemiddeld aantal uren overwerk binnen zorg en welzijn, overheid inclusief nutsbedrijven, en overige dienstverleningen het laagst is (zie Tabel 6.7). Met 288 minuten is het gemiddeld aantal overuren het hoogst in de transportsector. Bijna 61 procent van deze uren wordt evenwel betaald. Sectoren waar het gemiddeld aantal uren overwerk ook hoger is dan in andere sectoren zijn het onderwijs en de zakelijke dienstverlening met respectievelijk gemiddeld 228 en 192 minuten per week. Opvallend is dat binnen het onderwijs bijna 11 procent van deze overuren betaald wordt. Dat is beduidend minder dan in de transportsector, waar overwerk systematischer voorkomt en vaker wordt beloond. Ook binnen de zakelijke dienstverlening is het percentage betaald overwerk lager dan in de transportsector.

Tabel 6.7: Betaald en onbetaald overwerk naar sector en beroep (2004)

| | % Onbetaalde overuren | Gemiddeld aantal onbetaalde overuren ¹⁾ | % Betaalde overuren | Gemiddeld aantal betaalde overuren ¹⁾ |
|-------------------------------|-----------------------------|---|---------------------------|---|
| Soort bedrijf (SBI-93) | | | | |
| Landbouw | 19,7 | 84 | 21,7 | 102 |
| Industrie | 30,3 | 108 | 28,3 | 78 |
| Bouwnijverheid | 34,0 | 120 | 25,0 | 84 |
| Handel | 30,7 | 90 | 20,2 | 48 |
| Transport | 25,2 | 114 | 30,6 | 174 |
| Zakelijke dienstverlening | 38,5 | 132 | 17,1 | 60 |
| Overheid | 28,8 | 84 | 15,9 | 42 |
| Onderwijs | 52,5 | 204 | 8,3 | 24 |
| Zorg en Welzijn | 24,4 | 60 | 21,2 | 42 |
| Overige dienstverlening | 24,2 | 60 | 21,6 | 54 |
| Huidig beroep (SBC-92) | | | | |
| Elementair | 7,9 | 30 | 21,8 | 60 |
| Lager | 16,5 | 42 | 23,3 | 90 |
| Middelbaar | 27,7 | 78 | 22,2 | 60 |
| Hoger | 49,2 | 180 | 15,6 | 42 |
| Wetenschappelijk | 51,3 | 198 | 14,4 | 42 |
| Beroepsrichting | | | | |
| Niet specialistisch/algemeen | 7,8 | 30 | 21,5 | 60 |
| Onderwijs | 50,7 | 210 | 8,6 | 18 |
| Agrarisch | 25,6 | 78 | 29,8 | 132 |
| Exact | 35,6 | 60 | 17,7 | 18 |
| Techniek | 30,2 | 96 | 29,5 | 90 |
| Transport | 13,1 | 48 | 39,1 | 246 |
| (Para)medisch | 27,3 | 54 | 22,3 | 48 |
| Economisch administratief | 35,7 | 120 | 15,3 | 42 |
| Juridisch | 29,7 | 84 | 23,2 | 48 |
| Taal en cultuur | 32,1 | 84 | 14,9 | 30 |
| Gedrag en maatschappij | 37,6 | 102 | 18,1 | 42 |
| Verzorging | 25,5 | 78 | 22,5 | 54 |
| Management | 55,2 | 318 | 12,9 | 30 |

¹⁾ *Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met 0-overuren meegerekend.*

In Tabel 6.8 is het betaalde en onbetaalde overwerk gerelateerd aan de omvang van de aanstelling en de sekse van werknemers. In het algemeen werken mannen meer betaald en onbetaald over dan vrouwen. Bij de kleine banen (minder dan 12 uur per week) werken vrouwen echter vaker onbetaald over. Dit geldt ook voor betaald overwerken waar het gaat om de banen met een omvang tussen de 12 en 24 uur per week. Verder is te constateren dat er meer onbetaald wordt overgewerkt naarmate de omvang van de aanstelling groter is. Betaald overwerk concentreert zich daarentegen in zowel de kleine als grote banen.

Tabel 6.8: Onbetaald en betaald overwerk in 2004, naar aanstellingsomvang van werknemers in loondienst (in minuten per week)

| | Onbetaald overwerk | | | Betaald overwerk | | |
|-------------------|--------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|
| | Man | Vrouw | Totaal | Man | Vrouw | Totaal |
| Totaal | 144 | 67 | 108 | 78 | 36 | 60 |
| Minder dan 12 uur | 6 | 18 | 18 | 162 | 42 | 54 |
| 12-24 uur | 72 | 48 | 48 | 12 | 30 | 30 |
| 25-34 uur | 108 | 72 | 84 | 48 | 30 | 36 |
| 35 uur of meer | 150 | 114 | 144 | 84 | 36 | 78 |

Zoals in Tabel 6.9 goed 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. Mannen verrichtten in 2004 zowel meer betaald als meer onbetaald overwerk dan vrouwen, per week gemiddeld 42 minuten meer betaald overwerk en bijna 80 minuten meer onbetaald overwerk (dit was in 2002 respectievelijk 47 minuten en 68 minuten). De afname van betaald overwerk ten opzichte van 2002 is te zien bij alle leeftijdsgroepen en geldt voor zowel mannen als vrouwen en werknemers met een lage of middelbare opleiding.

In Tabel 6.9 zijn naast overwerk ook de andere besproken aspecten van numerieke flexibiliteit afgezet tegen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (hoogst voltooide opleiding) van de werknemer. Mannen hebben vaker een vaste aanstelling dan vrouwen, al is het verschil snel kleiner geworden. In 1998 had 91 procent van de mannen en 81 procent van de vrouwen een vaste aanstelling. Zoals Tabel 6.9 laat zien, zijn die percentages in 2004 respectievelijk 89 en 86. Doordat het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling bij vrouwen nog groter is dan bij mannen, is aannemelijk dat het verschil verder zal afnemen, al geldt dat voor 2004 nog niet. Bij de flexibele kenmerken, zoals uitzendwerk en thuiswerk, is in 2004 ten opzichte van 2002 niet zo veel veranderd voor vrouwen. Vrouwen zijn gemiddeld genomen nog steeds de meer flexibele werknemers. Dat geldt evengoed voor werknemers jonger dan 25, al is bij deze categorie het aandeel gedetacheerden licht gestegen ten opzichte van uitzendkrachten. Zowel bij de contractuele flexibiliteit, de flexibele-baankenmerken als bij de meeste vormen van tijdsflexibiliteit scoren de jongere werknemers het hoogst. De uitzonderingen zijn onbetaald overwerk en het zelf kunnen bepalen van begin- en eindtijden. Dat jongeren het hoogst scoren op flexibele-baankenmerken komt vooral door het

hoge percentage uitzendwerk in deze groep. Daarbij moet worden aangetekend dat jongeren die een volledige dagopleiding volgen hier buiten beschouwing zijn gelaten. Opleiding is eveneens een factor van belang. Hoger opgeleiden zijn het vaakst in staat zelf de begin- en eindtijden van het werk te bepalen. Zoals eerder al aangegeven, hebben zij minder vaak te maken met flexibiliteitsaspecten van het werk, met uitzondering van het ‘draaien’ van onbetaalde overuren.

Tabel 6.9: Contractuele flexibiliteit, baankenmerken en werktijden naar persoonlijke kenmerken (percentage van de werkenden in loondienst in 2004)

| | Geslacht | | Leeftijd | | | Opleiding ¹⁾ | | | Totaal |
|---|----------|-------|----------|-------|-------|-------------------------|------------|------|--------|
| | Man | Vrouw | 16-24 | 25-49 | 50-64 | laag | middelbaar | hoog | |
| Dienstverband | | | | | | | | | |
| Vast | 88,7 | 85,5 | 56,2 | 89,0 | 94,6 | 85,6 | 87,0 | 88,4 | 87,2 |
| Tijdelijk, uitzicht op vast | 6,9 | 7,6 | 23,2 | 6,7 | 2,1 | 8,0 | 7,1 | 6,9 | 7,2 |
| Tijdelijk | 3,6 | 4,0 | 14,3 | 2,8 | 2,4 | 3,9 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| Anders | 0,8 | 2,9 | 6,4 | 1,5 | 0,8 | 2,5 | 2,2 | 0,9 | 1,8 |
| Flexibele kenmerken | | | | | | | | | |
| Uitzendbureau | 1,9 | 2,5 | 7,1 | 1,6 | 1,9 | 2,4 | 2,7 | 1,5 | 2,2 |
| Gedetacheerd/uitgeleend | 3,2 | 2,9 | 4,6 | 2,9 | 3,0 | 3,3 | 2,1 | 3,8 | 3,1 |
| Oproep/thuiswerkcontract | 2,1 | 3,7 | 9,1 | 2,1 | 2,5 | 4,0 | 3,0 | 1,9 | 2,8 |
| Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald) | 22,2 | 23,3 | 38,7 | 21,0 | 21,2 | 27,0 | 25,7 | 16,8 | 22,7 |
| Ploegendienst/wisselende diensten | 17,7 | 19,9 | 32,7 | 18,4 | 13,9 | 23,4 | 25,0 | 9,3 | 18,8 |
| Werken op zondag | 18,6 | 22,5 | 28,1 | 21,1 | 15,1 | 19,8 | 25,5 | 15,7 | 20,4 |
| Werken op zaterdag | 31,9 | 30,5 | 48,1 | 31,1 | 24,5 | 37,8 | 37,2 | 20,8 | 31,2 |
| Zelf begin- of eindtijd bepalen | 44,5 | 33,3 | 18,0 | 42,1 | 39,2 | 25,1 | 34,0 | 54,1 | 39,2 |
| Werken in nachtdienst | 10,7 | 8,8 | 13,4 | 10,2 | 6,9 | 10,4 | 13,1 | 6,0 | 9,8 |
| % met onbetaalde overuren | 37,4 | 26,3 | 20,0 | 33,9 | 31,9 | 16,9 | 26,9 | 47,4 | 32,2 |
| Gemiddeld aantal onbetaalde overuren per week ²⁾ | 144 | 67 | 48 | 108 | 114 | 48 | 78 | 174 | 108 |
| % met betaalde overuren | 24,1 | 15,5 | 25,5 | 20,9 | 14,9 | 24,8 | 22,2 | 14,7 | 20,0 |
| Gemiddeld aantal betaalde overuren per week ²⁾ | 78 | 36 | 66 | 60 | 48 | 90 | 60 | 36 | 60 |

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

²⁾ Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met 0-overuren meegerekend.

Tussen de bedrijfstakken zijn duidelijke verschillen zichtbaar in de mate waarin de besproken vormen van numerieke flexibiliteit voorkomen, zo blijkt uit Tabel 6.10. Het percentage werknemers met een flexibele contractvorm is het hoogst in de door veel seizoensarbeid gekenmerkte landbouw (22 procent), in de overige dienstverlening (14,8 procent) en de zakelijke dienstverlening (12,1 procent) en het laagst bij de overheid (3,7 procent) en in het onderwijs (1,4 procent). Met 3,8

procent uitzendwerk en 6,8 procent detachering heeft de zakelijke dienstverlening een hoog percentage arbeid met flexibele-baankenmerken (in totaal 13 procent). Uitzendkrachten worden het vaakst in de landbouw ingezet (12,4 procent). Het percentage detacheringen is in diezelfde sector het sterkst gestegen. In 1998 en 2000 kwam detachering of uitlenen door de eigen werkgever in die sector nog niet of nauwelijks voor.

Zoals te verwachten, vertoont vooral de categorie werknemers met de laagste (elementaire) beroepen flexibiliteitskenmerken: hoe hoger het beroep, hoe minder flexibiliteitskenmerken. Alleen voor detachering gaat dit niet op; ook in hogere beroepen vindt detachering plaats. Verondersteld kan worden dat dit vaker op initiatief dan wel met instemming van de werknemer zal plaatsvinden.

Als we wat specifiekier kijken naar de beroepsrichting, dan kan worden geconstateerd dat mensen met een niet-specialistisch beroep (uiteraard) de meeste flexibiliteit in hun dienstverband kennen (21,5 procent). De verzorgende (15,0 procent) en de agrarische (14,3 procent) beroepsrichtingen komen resp. op de tweede en derde plaats. De dienstverbanden in het onderwijs kennen de minste flexibiliteit (1,0 procent). Uitzendwerk komt, zoals hierboven al werd aangegeven het meest in de agrarische beroepsrichting voor (6,5 procent), terwijl dat type werk niet voorkomt in het onderwijs, in het management en in de juridische beroepsrichting. Detacheringen zijn vooral een zaak van de niet-gespecialiseerde beroepsrichtingen (7,2 procent) en het minst van het onderwijzend personeel (1,0 procent). Oproep- en thuiswerkcontracten komen relatief het meest voor in de verzorgende beroepen (8,5 procent; het betreft hier, zoals bekend, vooral vrouwen) en zijn afwezig in onderwijs en management.

Tabel 6.10: Flexibele kenmerken in het dienstverband, naar sector en beroep, 2004 (percentage werknemers in loondienst).

| | Flexibele kenmerken | Aandeel: uitzendbureau | Aandeel gedetacheerd /uitgeleend | Aandeel oproep- of thuiswerk contract |
|------------------------------|---------------------|------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| Totaal | 8,1 | 2,2 | 3,1 | 2,8 |
| Soort bedrijf (SBI-93) | | | | |
| Landbouw | 22,0 | 12,4 | 2,7 | 7,0 |
| Industrie | 7,5 | 3,7 | 1,6 | 2,2 |
| Bouw | 5,1 | 2,0 | 2,3 | 0,7 |
| Handel | 7,8 | 0,9 | 3,3 | 3,6 |
| Transport | 7,2 | 2,4 | 1,0 | 3,8 |
| Zakelijke dienstverlening | 12,1 | 3,8 | 6,8 | 1,5 |
| Overheid | 3,7 | 1,1 | 2,0 | 0,6 |
| Onderwijs | 1,4 | 0,3 | 1,1 | . |
| Zorg en Welzijn | 9,5 | 1,4 | 2,6 | 5,6 |
| Overige dienstverlening | 14,8 | 3,9 | 4,3 | 6,5 |
| Huidig beroep (SBC-92) | | | | |
| Elementair | 20,5 | 5,3 | 7,3 | 7,8 |
| Lager | 12,2 | 3,3 | 3,4 | 5,5 |
| Middelbaar | 6,7 | 2,2 | 1,9 | 2,6 |
| Hoger | 5,6 | 1,5 | 3,3 | 0,9 |
| Wetenschappelijk | 5,5 | . | 4,6 | 0,9 |
| Beroepsrichting | | | | |
| Niet specialistisch/algemeen | 21,5 | 5,9 | 7,2 | 8,4 |
| Onderwijs | 1,0 | . | 1,0 | . |
| Agrarisch | 14,3 | 6,5 | 2,2 | 5,6 |
| Exact | 13,0 | 2,8 | 2,8 | 7,4 |
| Techniek | 6,6 | 2,8 | 2,5 | 1,3 |
| Transport | 8,2 | 1,6 | 1,6 | 5,0 |
| (Para)medisch | 6,4 | 1,7 | 1,6 | 3,1 |
| Economisch administratief | 7,6 | 1,9 | 3,3 | 2,4 |
| Juridisch | 3,7 | . | 3,0 | 0,6 |
| Taal en cultuur | 11,0 | 2,1 | 6,2 | 2,8 |
| Gedrag en maatschappij | 9,6 | 3,2 | 5,7 | 0,7 |
| Verzorging | 15,0 | 3,6 | 2,8 | 8,5 |
| Management | 4,3 | . | 4,3 | . |

¹ .= Niet van toepassing

Hierboven hebben we reeds gezien dat het gemiddeld aantal uren overwerk het hoogst is binnen de transportsector. Als we dit vergelijken met gegevens over tijdflexibilisering in deze sector, dan zien we dat werknemers in de transportsector niet alleen systematischer overwerken, maar ook op andere manieren flexibeler ingezet worden door hun werkgever. Van de werknemers werkzaam in de transportsector geeft 46 procent aan op ‘door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden’ te werken. Daarbij werkt 37 procent in ploegendiensten, 17 procent in de nachtdienst en geeft 27 procent aan op zondag te werken en 49 procent op zaterdag. Een andere sector die relatief hoog scoort op tijdflexibilisering is de sector zorg en welzijn. Opvallend is dat overwerk hier

relatief juist minder vaak voorkomt dan in de transportsector (gemiddeld 101 minuten per week ten opzichte van gemiddeld 288 minuten in de transportsector). Daarnaast wordt ook in de landbouw en de niet-commerciële dienstverlening verhoudingsgewijs veel op zaterdag en zondag gewerkt en in de handel veel op zaterdag. Bij de overheid en in de zakelijke dienstverlening kunnen werknemers het vaakst zelf hun begin- of eindtijden bepalen.

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, ook wel 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. Echter 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 OSA-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 is voorgekomen. Het Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999 liet zien dat het aantal werknemers dat breed ingezet kan worden over de afgelopen jaren een stijgende trend vertoont, maar belangrijker nog: dat hiervan in 1998 aanmerkelijk vaker gebruik werd gemaakt dan in de jaren daarvoor. Sindsdien zou de aanpak echter weer meer in de richting van externe wervingsinspanningen zijn verschoven, bijvoorbeeld door hogere salarissen te bieden. Dit was inderdaad zichtbaar in een lagere benutting van de multi-inzetbaarheid in 2000 en 2002. De vraag is of deze trend zich op de eveneens minder gespannen arbeidsmarkt in 2004 heeft doorgezet.

Zoals Tabel 6.11 weergeeft, is de multi-inzetbaarheid – gemeten als het percentage van de werknemers dat zichzelf waar nodig inzetbaar acht voor werk buiten de eigen functie – in 2004 hoger dan in 2002 en de jaren daarvoor.¹⁹ De mate waarin deze multi-inzetbaarheid feitelijk gebruikt wordt, is tussen 2002 en 2004 sterk afgenomen. Daalde tussen 2000 en 2002 het percentage werknemers dat zo nu en dan (‘niet zo vaak’) functioneel flexibel wordt ingezet, tussen 2002 en 2004 is met name het percentage werknemers afgenomen dat ‘vaak’ flexibel wordt ingezet.

Tabel 6.11: Flexibele inzetbaarheid, 1994-2002 (percentage van de werkenden in loondienst)

| | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 ² |
|---|------|------|------|------|------|-------------------|
| Multi-inzetbaar, waarvan: ¹⁾ | 70,9 | 71,9 | 73,1 | 74,8 | 74,5 | 77,8 |
| Vaak voorgekomen | 18,7 | 19,6 | 23,3 | 18,0 | 18,1 | 6,7 |
| Niet zo vaak | 23,6 | 25,1 | 24,1 | 23,3 | 20,9 | 35,1 |
| Een enkele keer | 43,1 | 41,3 | 38,8 | 40,3 | 40,6 | 34,3 |
| Nooit voorgekomen | 14,6 | 14,1 | 13,9 | 18,5 | 20,4 | 23,9 |
| Niet multi-inzetbaar | 29,1 | 28,1 | 26,9 | 25,2 | 25,5 | 22,2 |

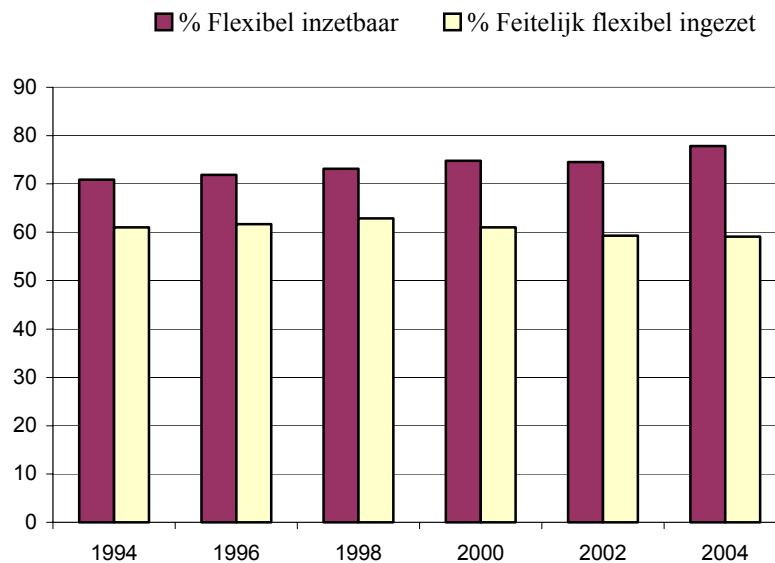
¹⁾ Als percentage van de multi-inzetbare respondenten.

²⁾ De antwoordcategorie ‘niet zo vaak’ is in 2004 vervangen door de categorie ‘soms’.

De - zelfgerapporteerde - bredere inzetbaarheid van het personeel is dus in de afgelopen jaren toegenomen, zij het niet spectaculair, het gebruik daarvan lijkt sinds 1998 weer afgenomen. In feite is de benutting van de multi-inzetbaarheid in 2004 lager dan in *alle* voorgaande jaren, zoals figuur 6.2 laat zien. In deze figuur is het gebruik van de functionele flexibiliteit weergegeven, uitgedrukt als percentage van de werknemers dat in het betreffende jaar feitelijk werkzaamheden buiten de eigen functie heeft verricht.

¹⁹ 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 affichereren.

Figuur 6.2: Feitelijk flexibel ingezet en flexibele inzetbaarheid, percentage werknemers in loondienst, periode 1994-2004



Tabel 6.12 laat zien welke werknemers multi-inzetbaar zijn. Uit Tabel 6.11 bleek al dat voor vierentwintig procent van de werknemers geldt dat zij naar eigen zeggen wel multi-inzetbaar zijn, maar dat daarvan geen gebruik werd gemaakt. Daarom is in Tabel 6.12 in de laatste kolom aangegeven hoeveel procent van degenen die zelf zeggen multi-inzetbaar te zijn, in feite nooit op meerdere plaatsen is ingezet. Dit percentage kan worden beschouwd als benuttingsgraad van de beschikbare functionele flexibiliteit (al kan het ook wijzen op een discrepantie tussen de percepties van werknemer en leidinggevende over de bredere inzetbaarheid). Procentueel zijn meer mannen 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 leeftijdsgroep van 25 tot 50 jaar oud. De afname in het gebruik van functionele flexibiliteit tussen 2002 en 2004 is geconcentreerd bij de groep werknemers jonger dan 25 jaar. Zoals elders in dit rapport blijkt, kennen jongeren meer functie-wisselingen. Uitgesplitst naar opleidingsniveau is de multi-inzetbaarheid vooral afgenomen in de laagste opleidingscategorie. Omdat de benutting in deze categorie relatief hoog is, blijft de daadwerkelijke inzet onder de laagst opgeleiden het grootst.

*Tabel 6.12: Flexibele inzetbaarheid naar persoonskenmerken, 2002-2004
(percentage van de werkenden in loondienst)*

| | Inzetbaar op andere functie of afdeling | | Feitelijk ingezet op andere functie of afdeling ¹⁾ | | Nooit voorgekomen (% van multi-inzetbaren) | |
|------------------------------|---|------|---|------|--|------|
| | 2002 | 2004 | 2002 | 2004 | 2002 | 2004 |
| Totaal | 74 | 78 | 59 | 59 | 20 | 24 |
| Geslacht | | | | | | |
| Man | 78 | 83 | 63 | 65 | 20 | 21 |
| Vrouw | 70 | 72 | 55 | 52 | 21 | 28 |
| Leeftijd | | | | | | |
| 16-24 | 75 | 70 | 59 | 53 | 20 | 24 |
| 25-49 | 76 | 79 | 60 | 59 | 21 | 25 |
| 50 jaar en ouder | 69 | 77 | 57 | 61 | 17 | 21 |
| Opleiding | | | | | | |
| Lage opleiding ²⁾ | 73 | 73 | 62 | 57 | 16 | 21 |
| Middelbare opleiding | 76 | 82 | 60 | 63 | 22 | 23 |
| Hoge opleiding | 73 | 77 | 56 | 57 | 23 | 26 |

¹⁾ Vaak, soms (=niet zo vaak in 2002) en een enkele keer.

²⁾ Lage opleiding = lager onderwijs, lbo, mavo, vmbo; middelbare opleiding = havo, vwo, mbo; hoge opleiding = hbo, wo.

Naast verschillen tussen de in Tabel 6.12 onderscheiden groepen werknemers, blijken er op het punt van inzetbaarheid ook verschillen tussen bedrijfstakken te bestaan. In Tabel 6.13 komen deze verschillen naar voren. In de handel en de bouwnijverheid is het percentage feitelijk multi-inzetbare werknemers het hoogst. In de bouwnijverheid wordt deze brede inzetbaarheid ook het minst onbenut gelaten. Van de werknemers in deze sector is bijna 70 procent daadwerkelijk buiten de eigen functie of afdeling ingezet. De benutting van de beschikbare brede-inzetbaarheid van werknemers is het laagst bij de overheid, in de transportsector en in de sector zorg en welzijn. In deze laatste sector beschouwt bovendien slechts 69 procent van de werknemers zich als multi-inzetbaar. Daardoor is maar 48 procent van de werknemers in deze sector in 2004 op een andere afdeling of voor taken buiten de eigen functie ingezet. In alle andere sectoren is dit aandeel rond de 60 procent en hoger.

Tabel 6.13: Flexibele inzetbaarheid naar beroep en sector 2004 (percentage van de werkenden in loondienst)

| | Inzetbaar op andere functie of afdeling | Feitelijk ingezet op andere functie of afdeling ¹ | Nooit voorgekomen (% van multi-inzetbaren) |
|---|---|--|--|
| Totaal | 78 | 59 | 24 |
| Beroepsrichting | | | |
| Juridisch openbare orde en veiligheid | 73 | 56 | 23 |
| Docenten en staffuncties in onderwijs/pedagogisch | 74 | 60 | 19 |
| (Para)medisch | 63 | 43 | 31 |
| Exact (wiskundig, natuurwetenschappelijk) | 64 | 41 | 37 |
| Gedrag en maatschappij | 80 | 62 | 22 |
| Technisch | 84 | 66 | 21 |
| Persoonlijke en sociale verzorging | 71 | 46 | 34 |
| Management | 89 | 71 | 20 |
| Economisch administratief | 83 | 65 | 22 |
| Taal en cultuur | 75 | 53 | 29 |
| Transport, communicatie en verkeer | 77 | 56 | 26 |
| Agrarisch | 78 | 62 | 19 |
| Niet specialistisch/algemeen | 68 | 49 | 27 |
| Sector | | | |
| Landbouw | 80 | 60 | 25 |
| Industrie | 84 | 64 | 24 |
| Bouw | 78 | 69 | 12 |
| Handel | 84 | 67 | 20 |
| Transport | 82 | 59 | 27 |
| Zakelijke dienstverlening | 79 | 60 | 24 |
| Overige dienstverlening | 77 | 64 | 17 |
| Overheid | 79 | 58 | 26 |
| Onderwijs | 74 | 59 | 20 |
| Zorg en Welzijn | 69 | 48 | 31 |

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. Grosso modo zou verwacht kunnen worden dat werknemers die door hun aanstelling of door kenmerken van hun baan tot flexibele arbeidskrachten kunnen worden gerekend, minder goed toegerust zijn om in meerdere functies in de organisatie te worden ingezet. Inderdaad blijkt uit Tabel 6.14 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. Dit is met name het geval bij werknemers die onbetaald overwerk verrichten.

Tabel 6.14: Flexibele inzetbaarheid en gebruik van flexibele arbeid, werknemers in loondienst, periode 1998-2004 (percentages)

| Flexibel inzetbaar? | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|--------------------------------|------|------|------|------|
| Totaal | 73 | 75 | 74 | 78 |
| Dienstverband | | | | |
| Vast dienstverband | 74 | 75 | 75 | 79 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 73 | 76 | 76 | 72 |
| Tijdelijk en andersoortig | 65 | 68 | 69 | 71 |
| Flexibele baankenmerken | | | | |
| Uitzendbureau | 71 | 76 | 80 | 70 |
| Detachering/uitgeleend | 74 | 81 | 78 | 72 |
| Oproep/thuiswerkcontract | 71 | 56 | 68 | 66 |
| Onbetaald overwerk | 82 | 81 | 81 | 81 |
| Betaald overwerk | 80 | 80 | 78 | 81 |
| Flexibel ingezet? | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
| Totaal | 63 | 61 | 59 | 59 |
| Dienstverband | | | | |
| Vast dienstverband | 64 | 62 | 60 | 61 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 56 | 52 | 56 | 45 |
| Tijdelijk en andersoortig | 52 | 53 | 50 | 50 |
| Flexibele baankenmerken | | | | |
| Uitzendbureau | 56 | 51 | 52 | 51 |
| Detachering/uitgeleend | 72 | 61 | 64 | 57 |
| Oproep/thuiswerkcontract | 54 | 48 | 41 | 50 |
| Onbetaald overwerk | 72 | 69 | 66 | 64 |
| Betaald overwerk | 71 | 66 | 63 | 64 |

6.4 Conclusie

Numerieke flexibiliteit

Het aandeel van vaste aanstellingen blijkt in 2004 ten opzichte van 2002 verder toegenomen. Slechts 5,6 procent van de werknemers had in 2004 een baan zonder vast dienstverband of uitzicht daarop. Dit is het laagste niveau sinds de start van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Binnen de groep werknemers met een vaste aanstelling blijkt de baan daarnaast iets minder vaker dan voorheen een flexibel karakter te hebben. Vooral het aantal vaste werknemers dat gedetacheerd of uitgeleend is, is in 2004 lager dan in 2002. Per saldo is daarom de numerieke flexibiliteit in 2004 in omvang gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren. Het enige flexibele kenmerk dat is gestegen ten opzichte van 2002 is de hoeveelheid onbetaald overwerk geweest. Meer werknemers werkten in 2004 onbetaald over. Dit type flexwerk steeg in 2004 met gemiddeld 18 minuten per week, terwijl het onbetaald overwerk juist afnam met dezelfde omvang en ook minder werknemers betaald overwerkten in vergelijking met 2002.

Functionele flexibiliteit

De mogelijkheid om werknemers buiten hun eigen functie of afdeling in te zetten (multi-inzetbaarheid) is in de loop van de jaren toegenomen, maar lijkt zich te stabiliseren en ligt in 2004 op ongeveer hetzelfde niveau als in 2000. Opmerkenswaard is dat van functionele flexibiliteit in 2004 minder gebruik is gemaakt dan in 2002, toen het gebruik ook al minder was dan twee jaar daarvoor. De daling tussen 2002 en 2004 lijkt vooral het gevolg te zijn van de conjuncturele terugval.

Flexibilisering gestagneerd

Al met al is 2004 een opvallend jaar met betrekking tot de door beleidsmakers en werkgevers(organisaties) zo vurig bepleite flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zowel de numerieke flexibiliteit, met uitzondering van onbetaald overwerk, als de functionele flexibiliteit is afgenomen. De recessie waarin Nederland zich bevond heeft kennelijk een ‘verlammend’ effect gehad op de bewegingen van werknemers binnen en buiten de arbeidsorganisatie. Men heeft pas op de plaats gemaakt en gekozen voor vastigheid en zekerheid. Ook werkgevers hebben flexibilisering kennelijk niet als antwoord op de slechte economische omstandigheden gezien, of zijn niet in staat gebleken om meer flexibiliteit te realiseren. Deels is dat te begrijpen vanwege de kosten die numerieke flexibiliteit met zich meebrengt (de omzet van de uitzendbranche is niet toevallig fors gedaald de afgelopen jaren, en

begint pas anno 2006 weer door te stijgen), deels vanwege het feit dat de flexibiliteitsreserve reeds benut is. Het beroep doen op onbetaald overwerk door de zittende werknemers – het in die zin oprekken van de bandbreedte van de arbeidsvoorwaarden - kan dan voor de hand liggen. Het gegeven dat werknemers een aanzienlijk groter potentieel van inzetbaarheid rapporteren dan door werkgevers worden gebruikt, verdient aandacht, zeker in een tijdsgewricht waarin employability van levens(loop)belang wordt geacht. Diezelfde werknemers hebben overigens wél een bescheiden winst geboekt op het gebied van flexibilisering van de arbeid: meer mensen kunnen de begin- en eindtijden van hun werkzaamheden zelf bepalen. Tot slot: arbeidsmarktflexibiliteit is nog steeds ongelijk verdeeld in Nederland. Het is vooral een aspect van arbeid waar bepaalde werknemers, met een lage opleiding, in lage beroepen en in specifieke sectoren (de landbouw bijvoorbeeld, maar ook de zorg) mee te maken hebben.

7 Niet-participierenden

7.1 Inleiding

In dit trendrapport is de blik bij uitstek gericht op hen die betaald werk verrichten of naar een betaalde werkkring op zoek zijn. Dit hoofdstuk vormt daarop een uitzondering en richt de focus op niet-participierenden. Niet-participierenden – dat wil zeggen: mensen die geen betaald werk verrichten, noch daar naar op zoek zijn – vormen vanuit arbeidsmarktperspectief in verschillende opzichten een interessante en relevante groep. In de eerste plaats vormen zij mogelijk een bron van nieuwe of hernieuwde participanten op de arbeidsmarkt. Zeker in het licht van het beleidsmatige streven de arbeidsmarktparticipatie in Nederland te vergroten, is het de moeite waard om te kijken of deze groep daadwerkelijk een potentiële bron van extra arbeidsaanbod vormt en, zo ja, onder welke condities. In de tweede plaats is de groep van niet-participierenden interessant omdat zij een beeld kunnen bieden van wat je met je tijd doet en welke activiteiten je zoal onderneemt. Dit model van activiteiten en tijdsbesteding is in principe het model waarmee ‘de’ arbeidsmarkt moet concurreren om mensen aan het werk te krijgen c.q. aan het werk te houden. Hieraan kan gekoppeld worden het antwoord op de vraag in welke maatschappelijke behoeftes de activiteiten van deze groep ‘niet-werkenden’ kennelijk voorzien. De aanhalingstekens onderstrepen daarbij dat niet-werkend niet noodzakelijk samenvalt met inactief. Inzicht op dit punt biedt geen één-op-één antwoord op de vraag welke taken niet meer vervuld zouden worden als de niet-participierenden de overstap zouden maken naar betaald werk via de arbeidsmarkt, maar vormt wel een indicatie voor mogelijke knelpunten. In de derde plaats biedt een analyse van de groep niet-participierenden de gelegenheid het ‘plaatje’ van de transitionele arbeidsmarkt verder in te vullen. Zijn niet-participierenden vooral ‘nooit-werkenden’ of ‘meestal-niet-werkenden’ en vormen zij dus door de tijd heen een parallelle stroom met degenen die het grootste deel van hun actieve leven in een vaste baan op de arbeidsmarkt verblijven? Of zijn niet-participierenden vooral de uitvallers (al dan niet uit vrije wil) van de arbeidsmarkt en, zo ja, welke posities bezetten zij voorafgaand aan de transitie van werkend naar niet-werkend? Zijn bepaalde posities in termen van transitiekansen c.q. -risico’s gevaarlijker dan andere posities? Voldoende vragen om een complete rapportage aan te wijden. In dit hoofdstuk beperken we ons echter tot een aantal hoofdlijnen en tot de groep niet-werkenden die niet op zoek

zijn naar werk. De niet-werkende werkzoekenden vormden reeds onderwerp van analyse in hoofdstuk 2. Net als in de voorgaande hoofdstukken blijven hier ook de mensen die op een volledige dagopleiding zitten buiten beschouwing. In hoofdstuk 8 wordt specifiek op de scholieren en studenten ingegaan. In de eerstvolgende paragrafen komen de samenstelling van de groep niet-participerenden naar leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, herkomst en opleiding (paragraaf 2) aan de orde en de mate waarin niet-participerenden betrokken zijn bij vrijwilligerswerk en onbetaalde zorg dan wel een opleiding volgen (paragraaf 3). In paragraaf 4 komt het arbeidsverleden van de niet-participerenden aan de orde, terwijl paragraaf 5 ingaat op de vraag in hoeverre de niet-participerenden (op termijn) beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een korte samenvatting van de onderzoeksresultaten en enkele conclusies.

7.2 Niet-participerenden versus werkenden

In hoeverre wijkt de groep niet-participerenden af van de groep werkenden als het gaat om kenmerken als leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, herkomst en opleiding? Tabel 7.1 geeft de voornaamste kenmerken van de groep niet-participerenden in vergelijking met de werkenden.

Niet-participerenden vinden we vooral onder mensen van 55 jaar en ouder en onder vrouwen. Ook vinden we onder niet-participerenden verhoudingsgewijs veel mensen uit de laagste opleidingscategorieën. Voor hen is de arbeidsmarkt kennelijk minder aantrekkelijk of minder toegankelijk dan voor hoger opgeleiden (hbo en wo) die juist onder de werkenden flink oververtegenwoordigd zijn. Deze uitkomsten sporen met het bekende gegeven dat leeftijd, geslacht en opleiding de voornaamste determinanten van participatie of non-participatie zijn. Gelet op het invariante karakter van geslacht en geboortejaar (en de daaraan gekoppelde leeftijd) onderstreept deze uitkomst het belang van opleiding als grootheid die beleidsmatig kan worden beïnvloed.

Tabel 7.1: Achtergrondkenmerken van niet-participerenden en werkenden (percentages)

| | Werkenden | Niet-participerenden |
|-------------------------------------|-----------|----------------------|
| Leeftijd | | |
| t/m 24 jaar | 9,2 | 3,9 |
| 25–34 jaar | 24,8 | 11,4 |
| 35–44 jaar | 29,5 | 15,5 |
| 45–54 jaar | 25,2 | 16,9 |
| 55 en ouder | 11,3 | 52,3 |
| Geslacht | | |
| Man | 53,5 | 27,9 |
| Vrouw | 46,5 | 72,1 |
| Burgerlijke staat | | |
| Gehuwd | 64,0 | 70,1 |
| samenwonend met partner | 14,1 | 3,7 |
| gescheiden (niet samenwonend) | 2,8 | 6,8 |
| weduwe/weduwnaar (niet samenwonend) | 0,8 | 5,4 |
| alleenstaand/ongehuwd | 18,3 | 14,0 |
| Herkomst (land van geboorte) | | |
| Nederland | 96,3 | 95,3 |
| Elders | 3,7 | 4,7 |
| Opleiding | | |
| lo | 2,7 | 10,5 |
| vmbo | 23,0 | 42,9 |
| mbo/havo/vwo | 37,3 | 28,7 |
| hbo | 25,5 | 13,5 |
| wo | 11,5 | 4,5 |

7.3 Deelname aan vrijwilligerswerk, onbetaalde zorg en onderwijs

Individuele voor wie betaald werk niet hun hoofdactiviteit is, hebben in principe meer tijd beschikbaar voor een aantal andere activiteiten dan mensen die bijvoorbeeld vier of vijf dagen per week betaald werk verrichten.

Zorg

Een voor de hand liggende zorgtaak is die voor eigen, thuiswonende kinderen. Van de niet-participerenden geeft 23 procent aan thuiswonende kinderen tot en met 12 jaar te hebben. Daarnaast geeft 20 procent van de niet-participerenden aan onbetaalde zorg te verlenen voor hulpbehoevende personen. Van degenen die onbetaalde zorg verlenen doet 14 procent dat minder dan één uur per week. Degenen die meer dan één uur per week aan onbetaalde zorg besteden, doen dat gemiddeld 6,6 uur per week. Niet-participerenden met thuiswonende kinderen verrichten een groter deel van de zorgtaken zelf dan werkenden, getuige het antwoord op de vraag of men regelmatig gebruik maakt van formele kinderopvang. Van de niet-participerenden beantwoordt 5 procent deze vraag

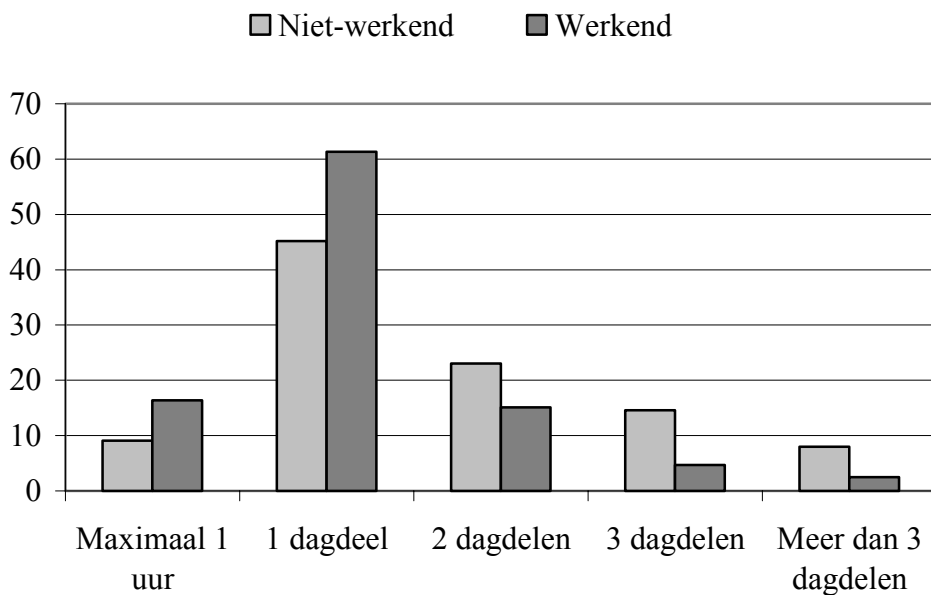
bevestigend. Van de werkenden is dat 30 procent. De niet-participerenden die aangeven wel gebruik te maken van formele kinderopvang doen dat gemiddeld voor 3,2 dagdelen per week. Voor de werkenden bedraagt dit gemiddelde 3,7 dagdelen. Dus als niet-participerenden redenen hebben om niet zelf voor de kinderen te zorgen, maar deze zorg uit te besteden doen ze dat in min of meer gelijke mate als werkenden.²⁰ Minder vaak dan werkenden geven niet-participerenden aan voor zorg in voldoende mate een beroep op familie en/of vrienden te kunnen doen. De helft van de werkenden geeft aan op dit punt voldoende mogelijkheden te zien tegen nog geen derde van de niet-participerenden. Gebrek aan mogelijkheden een beroep op anderen te doen, zou een overweging kunnen vormen om dan maar zelf de zorgtaken op te pakken. De conclusie dat het verrichten van zorgtaken niet in alle gevallen een vrije keuze is, maar gestuurd wordt door de geldende restricties wordt ondersteund door het gegeven dat niet-participerenden minder vaak dan werkenden aangeven dat sprake is van een evenwichtige verdeling van zorgtaken. Van de niet-participerenden geeft 37 procent aan dat geen sprake is van een evenwichtige verdeling; van de werkenden is dat 22 procent.

Vrijwilligerswerk

Van de niet-participerenden geeft 39 procent aan een deel van de tijd aan vrijwilligerswerk te besteden. Voor de werkenden is dat 29 procent. Tussen mannen en vrouwen bestaat op dit punt nauwelijks verschil, noch bij de niet-participerenden, noch bij de werkenden. Degenen die aangeven een deel van de tijd aan vrijwilligerswerk te besteden, doen dit in sterk verschillende mate. Figuur 7.1 geeft aan hoeveel dagdelen de vrijwilligers aan het vrijwilligerswerk besteden.

²⁰ Daarbij speelt ongetwijfeld de institutionele restrictie een rol dat crèches veelal een minimumaantal dagdelen hanteren voor de opvang van kinderen.

Figuur 7.1: Het aandeel niet-participerenden en werkenden dat vrijwilligerswerk doet naar dagdelen besteed aan het vrijwilligerswerk



Zoals uit Figuur 7.1 blijkt, speelt vrijwilligerswerk ook in het leven van niet-participerenden een beperkte rol. Slechts 8 procent verricht meer dan drie dagdelen vrijwilligerswerk. Voor meer dan tweederde van de niet-participerenden blijft het vrijwilligerswerk beperkt tot een halve à één hele dag in de week. Het is daarmee kennelijk niet zo dat vrijwilligerswerk voor niet-participerenden massaal de plaats inneemt die betaald werk heeft in het leven van werkenden. Opmerkelijk is dat ook qua hoeveelheid tijd die aan vrijwilligerswerk wordt besteed geen duidelijke verschillen tussen vrouwen en mannen bestaan.

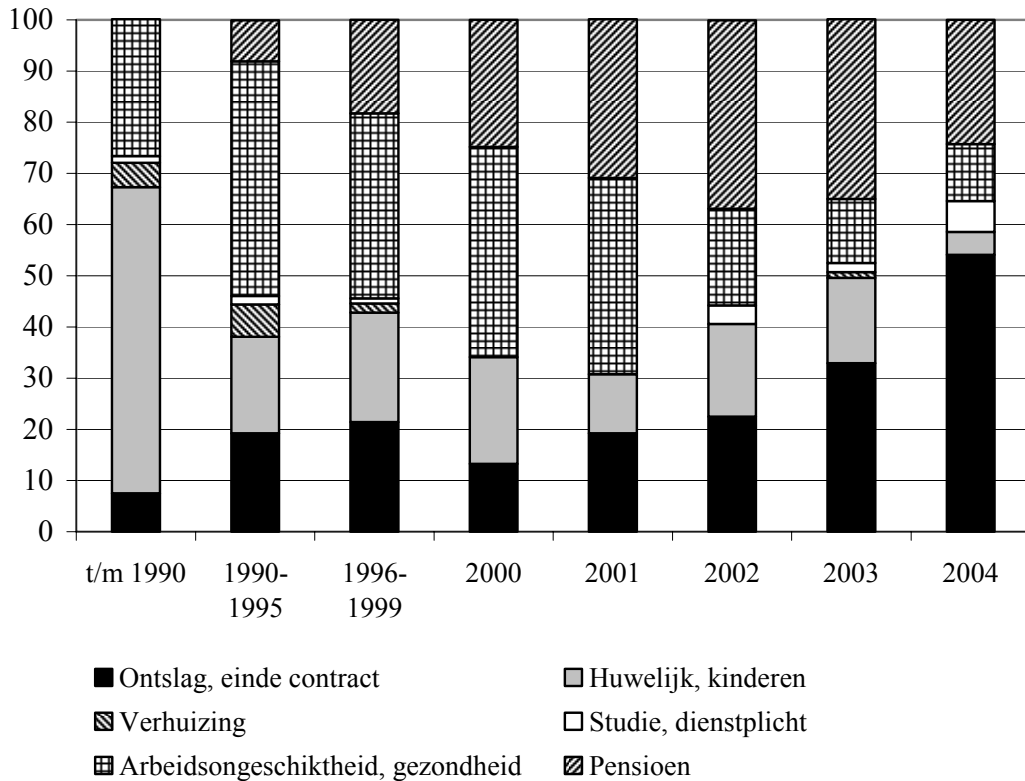
7.4 Het arbeidsmarktverleden van niet-participerenden

Van de huidige groep niet-participerenden geeft 93 procent aan ooit betaald werk te hebben verricht; zij hebben ooit de transitie naar en van de arbeidsmarkt gemaakt. De groep die altijd tot de categorie niet-participerenden heeft behoord, is met 7 procent dus beperkt van omvang. Van degenen die ooit betaald werk hebben verricht, deed 4 procent dat minder dan een jaar, 16 procent werkte één tot en met vijf jaar, 23 procent zes tot met tien jaar en 57 procent heeft meer dan tien jaar ervaring met betaald werk.

Sommigen waren nog recent op de arbeidsmarkt actief. Voor anderen ligt de levensloopfase van betaalde arbeid verder terug in het verleden. Figuur 7.2 geeft

een overzicht van de belangrijkste redenen om de arbeidsmarkt de rug toe te keren. In de loop van de tijd zien we daarin enkele opmerkelijke veranderingen. Sinds 2000 stijgt het percentage niet-participerenden dat ontslag of contractbeëindiging noemt als reden waarom zij thans niet-participerend zijn in hoog tempo. Ongetwijfeld is de verslechterde conjunctuur daarvoor de belangrijkste oorzaak. Tegelijkertijd zien we het percentage respondenten dat aangeeft vanwege arbeidsongeschiktheid of gezondheidsredenen de arbeidsmarkt te verlaten in diezelfde periode sterk dalen. Daarin kan een effect worden gezien van de in de loop van de jaren negentig aangescherpte regelgeving op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ook in het dalende percentage respondenten dat aangeeft de arbeidsmarkt te verlaten om met pensioen te gaan zien we mogelijk een effect van het eveneens in de jaren negentig ingezette beleid om de gemiddelde leeftijd waarop werkenden het arbeidsproces verlaten geleidelijk aan te verhogen. Als werkenden het moment van pensionering uitstellen, zal dat zich gedurende een aantal jaren vertalen in een lager aandeel van pensioengangers in de totale uitstroom van werkend naar niet-participerend. Verhuizing wordt de laatste jaren zelden meer genoemd als een overweging om de arbeidsmarkt te verlaten. Hoewel, zoals uit CBS-cijfers blijkt, in een laagconjunctuur het aantal verhuizingen terugloopt, lijkt hier vooral het effect zichtbaar dat in veel huishoudens de woonlocatie tegenwoordig zodanig wordt gekozen dat beide partners kunnen (blijven) werken, al gaat dat wellicht gepaard met de nodige mobiliteit. Scholing vormt door de jaren heen nauwelijks een reden om de arbeidsmarkt te verlaten.

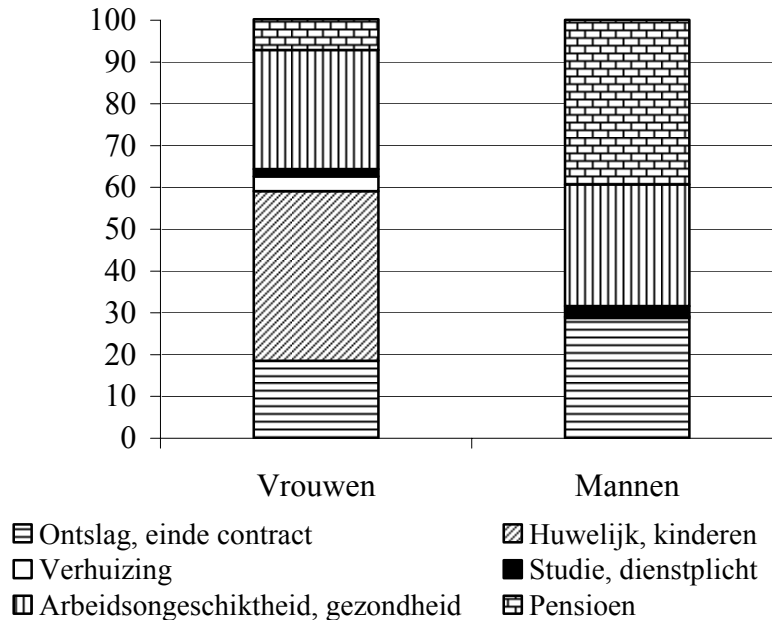
Figuur 7.2: Niet-participierenden met een arbeidsverleden naar jaar waarin zij hun betaalde arbeid staakten en de reden voor beëindiging van het betaalde werk (in procenten)



De overwegingen om de betaalde loopbaan (voorlopig?) te beëindigen verschillen sterk tussen mannen en vrouwen. Voor vrouwen vormen gezinsgerelateerde overwegingen de voornaamste reden om de transitie van betaald werk naar niet-participierend te maken. Bij mannen vormt de transitie naar de pensioenfase de belangrijkste reden. Bij vrouwen verlaat slechts 7 procent de arbeidsmarkt vanwege pensioen. Vrouwen en mannen verschillen nauwelijks in de mate waarin arbeidsongeschiktheid of gezondheidsredenen de overweging vormen om de arbeidsmarkt te verlaten (voor beide groepen 29 procent). Voor mannen vormt ontslag of contractbeëindiging in 29 procent van de gevallen de reden de arbeidsmarkt te verlaten; voor vrouwen is dat 19 procent. Alle redenen samengenomen kan dus worden geconstateerd dat de transitie van de arbeidsmarkt naar de positie van niet-participerende voor mannen vaker een expliciet onvrijwillig karakter heeft dan voor vrouwen. Achter de door vrouwen vaak genoemde gezinsgerelateerde redenen kan zowel een vrijwillige als een onvrijwillige transitie schuilgaan (zie ook wat hierover reeds in paragraaf 3 werd

opgemerkt, alsmede de discussie over de beschikbaarheid van kinderopvang in hoofdstuk 1).

Figuur 7.3: Redenen voor niet-participerende vrouwen en mannen om hun betaalde arbeid te beëindigen



Van degenen die thans tot de categorie niet-participerenden behoren had twee jaar geleden nog 4 procent een betaalde baan. Zij hebben dus de transitie gemaakt van werkend naar niet werkend. Van deze groep had 80 procent een vast dienstverband of uitzicht daarop. Degenen die de afgelopen twee jaar de transitie van werkend naar niet-participerend hebben gemaakt, werkten voorafgaand aan die transitie 29 uur per week: mannen gemiddeld 37 uur per week en vrouwen 23 uur per week. Het beeld van het aantal gewerkte uren voor degenen die de afgelopen twee jaar de transitie van werkend naar niet-participerend hebben gemaakt, wijkt niet substantieel af van het beeld van het gewerkte aantal uren voor de huidige werkenden zoals dat in hoofdstuk 1 is geschetst. Mannen die de transitie maken (en dat is dan vaak richting pensioen) werkten voorafgaand aan de transitie veelal voltijd, terwijl vrouwen – net als de huidige werkenden – voorafgaand aan de transitie veelal in deeltijd werkten.

7.5 Beschikbaarheid van niet-participierenden voor de arbeidsmarkt

Van de niet-participierenden is 16 procent momenteel op zoek naar betaald werk. Zij vormen onderwerp van analyse in hoofdstuk 2. Voor 84 procent van de niet-participierenden is dat dus niet het geval. Hen is ook gevraagd naar de redenen waarom.

Tabel 7.2: Belangrijkste reden voor niet-participierenden om niet naar betaald werk te zoeken (in procenten)

| Belangrijkste reden | Vrouwen | Mannen |
|--|---------|--------|
| Pensioen, vut, prepensioen, rentenieren | 13,3 | 52,1 |
| Gezondheidsproblemen, arbeidsongeschiktheid | 30,0 | 36,9 |
| Vanwege mijn gezinssituatie | 20,5 | 0,0 |
| Er is toch geen werk voor mij | 1,5 | 1,7 |
| Ik heb andere zinvolle werkzaamheden thuis | 19,8 | 0,5 |
| In heb andere zinvolle werkzaamheden buitenshuis | 5,1 | 0,9 |
| Anders | 9,9 | 7,9 |

De redenen waarom niet-participierenden ook niet op zoek zijn naar werk sporen in belangrijke mate met de gegevens die we eerder presenteerden over de samenstelling van de groep. Oudere mannen geven aan dat zij de transitie gemaakt hebben van betaald werk naar een vorm van pensioen. De andere hoofdcategorie niet-participierenden zijn vrouwen met zorgtaken. Zij noemen de gezinssituatie of andere zinvolle werkzaamheden als overweging om niet naar werk te zoeken. Ongeveer een derde van de niet-participierenden noemt de gezondheidssituatie als reden om niet naar werk te zoeken. Slechts een hele kleine minderheid zit ontmoedigd thuis omdat de arbeidsmarkt hen geen enkel perspectief zou bieden.

Van degenen die nu niet werken én geen betaald werk zoeken, denkt 63 procent ook in de toekomst nooit meer alsnog op zoek te zullen gaan naar betaald werk. Bijna 20 procent antwoordt “misschien”. De rest zegt “ja” tegen het zoeken van betaald werk in de toekomst. Daarbij maakt de groep die dat binnen een jaar gaat doen 3 procent uit van het totaal en de groep die dat tussen één en drie jaar gaat doen 7 procent. De categorie die misschien wel weer op zoek gaat naar werk en de categorie die dat tussen één en tien jaar gaat doen, telt vijf maal zoveel vrouwen als mannen. Naast degenen die niet werken om gezondheidsredenen, zijn de niet-participierende mannen vooral ‘pensionado’s’; de vrouwen werken momenteel niet vanwege zorgtaken, maar hebben op zich een ‘positieve grondhouding’ ten

opzichte van betaald werk. Op grond van deze uitkomsten lijken vooral zij de groep te vormen die met gerichte beleidsmaatregelen wellicht over de streep kan worden gehaald om de arbeidsmarkt (opnieuw) te betreden.

Hoewel deze uitkomsten allemaal tamelijk logisch op elkaar lijken aan te sluiten en samen een coherent beeld vormen, verbergt zich toch een opmerkelijk fenomeen achter de cijfers, zeker als we een aantal uitkomsten in combinatie bezien. Het in de vorige alinea's geschetste beeld geeft aan dat de niet-participerenden vooral gepensioneerden en 'huisvrouwen' zijn, alsmede mensen die om gezondheidsredenen niet werken c.q. nooit meer zullen kunnen werken. De gepensioneerden keren grosso modo niet meer op de arbeidsmarkt terug. Vrouwen die zich nu vooral op hun zorgtaken concentreren, doen dat wellicht wel. Niet onmiddellijk, maar mogelijk in de (verdere) toekomst. Tezelfdertijd geeft – zo zagen we in paragraaf 4 – ruim 20 procent van de niet-participerenden (en zoals we eerder benadrukten gaat het in dit hoofdstuk uitsluitend om de niet-participerenden die momenteel niet op zoek zijn naar werk) aan dat zij de arbeidsmarkt hebben verlaten vanwege ontslag of contractbeëindiging. Figuur 7.2 liet zien dat dit percentage de afgelopen jaren nog aanmerkelijk hoger lag. Voor 2004 betrof het zelfs meer dan de helft van de respondenten. Kennelijk is er dus een aanzienlijke groep die weliswaar vanwege 'push-factoren' de arbeidsmarkt verlaat, maar daar min of meer in berust (want niet actief op zoek gaat naar nieuw werk), de aspiraties bijstelt en alternatieve vormen van tijdsbesteding vindt en die vervolgens (conform Tabel 7.2) noemt als redenen om niet naar betaald werk te zoeken. In termen van de arbeidsmarktliteratuur is hier dus sprake van 'discouraged workers' die op basis van reductie van cognitieve dissonantie moeilijk als zodanig kunnen worden herkend. Zoals gezegd, de groep die zich daadwerkelijk als 'discouraged worker' manifesteert, bedraagt nog geen 2 procent. Vanuit beleidsmatig perspectief en meer in het bijzonder vanuit het streven de arbeidsmarktparticipatie te bevorderen, vormen de 'discouraged workers' een groep die de aandacht verdient. Het lijkt erop dat een flinke groep werkenden die vanwege ontslag of contractbeëindiging de arbeidsmarkt verlaat als het ware 'ontsnapt' aan het domein van de betaalde arbeid en vrij gemakkelijk een alternatieve invulling van de tijd vindt, ook al was dat wellicht aanvankelijk niet hun intentie en geen onderdeel van een vooropgezet plan. Meer gedetailleerd onderzoek zal moeten uitwijzen of de frequentie waarmee en de mate waarin dit effect optreedt consequenties zou moeten hebben voor de institutionele kaders rond ontslag en contractbeëindiging.

8 Scholieren en studenten

8.1 Inleiding

Voor velen vindt de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt reeds plaats op een moment tijdens de levensloop dat zij nog volop bezig zijn met opleiding of studie. In bepaalde arbeidsmarktsegmenten vormen scholieren en studenten inmiddels een niet meer weg te denken bron van arbeidsaanbod. De horeca en supermarkten draaien – zeker in het weekend – in belangrijke mate op deze flexibele en goedkope categorie van personeel. Anders dan in het verleden toen studeren voor veel studenten gelijk stond aan jarenlang op een houtje bijten, verschaft de betaalde arbeid die scholieren en studenten thans verrichten hen een aanzienlijke koopkracht. Mede op grond daarvan vormen zij een belangrijke doelgroep voor allerlei aanbieders van goederen en diensten. De keerzijde van al dat betaalde werk, zo luidt een klacht die vooral in onderwijskringen veelvuldig wordt geuit, is dat minder tijd beschikbaar is voor wat in diezelfde onderwijskringen als ‘core business’ van deze jongeren wordt gezien: tijd investeren in hun opleiding. Veel curricula hanteren nog steeds als uitgangspunt dat jongeren die ‘volledig dagonderwijs’ volgen in principe circa 1600 uur per jaar beschikbaar zijn voor onderwijsdoeleinden. Nog onlangs bepleitte staatssecretaris Rutte, binnen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, primair verantwoordelijk voor het hoger onderwijs, dat studenten meer geld zouden moeten lenen om hun studie te bekostigen. Het voordeel daarvan is, aldus de Staatssecretaris, dat jongeren zich daardoor minder genoodzaakt zouden zien om naast hun studie betaalde arbeid te verrichten en dat ze daardoor meer tijd beschikbaar zouden krijgen voor studiedoeleinden.

Tegen deze achtergrond willen we in dit hoofdstuk een beeld schetsen van de arbeidsmarktpositie van jongeren (tot 26 jaar) die ingeschreven staan bij het volledig dagonderwijs.²¹ Hoeveel uur werken zij, waar doen zij dat en wat verdienen ze daarmee? Dat zijn de hoofdvragen van dit hoofdstuk die tegelijkertijd de indeling in paragrafen aangeeft.

²¹ In 2004 is deze groep voor het eerst in de steekproef van het OSA-Arbeidsaanbodpanel opgenomen. Daarom is een vergelijking met cijfers uit eerdere jaren in dit hoofdstuk niet mogelijk.

8.2 'To work or not to work'

Enkele decennia geleden was de transitie van school naar werk voor de meeste jongeren een tamelijk abrupte. Weliswaar had in bijna elke schoolklas wel iemand een krantenwijk, werkte er op zaterdagmorgen wel eens iemand bij de groentenman en was een vakantiebaantje tijdens de lange zomervakantie niet ongebruikelijk, toch was betaald werk voor scholieren eerder uitzondering dan regel. Voor studenten aan een universiteit of hogeschool lag dat anders. Wie niet gezegend was met gefortuneerde ouders koos vaak voor de status van 'werkstudent': naast de studie moest de kost worden verdiend met betaald werk. Betaald werk door scholieren en studenten was vooral een kwestie van noodzaak. Heden ten dage lijkt het meer een vraagstuk van vrije keuze: wil ik mijn studietijd c.q. vrije tijd opofferen voor het inkomen dat ik met het betaalde werk kan verdienen. Daarbij spelen allerlei nevenfactoren een rol, zoals de zwaarte van de opleiding, de behoefte om met de 'mode' onder leeftijdgenoten mee te doen (bijvoorbeeld op het punt van mobiele telefoontjes en merkkleding), de hoogte van zakgeld of ouderlijke toelage, de hoogte van de studiebeurs en de vraag of je in aanmerking komt voor een ov-studentenkaart.

Van degenen tot 25 jaar die volledig dagonderwijs volgen verricht 39 procent betaald werk; 61 procent doet dat niet. Tussen vrouwen en mannen bestaan op dit punt nauwelijks verschillen. Dergelijke verschillen zijn er wel op het punt van het gewerkte aantal uren. Mannen werken gemiddeld ruim 14 uur per week. Voor vrouwen is dat ruim 11 uur per week. De situatie op de arbeidsmarkt voor volwassenen werpt dus al zijn schaduwen vooruit op de arbeidsmarkt voor scholieren en studenten.

De verhouding tussen werkenden en niet-werkenden verschilt nauwelijks tussen de verschillende opleidingstypen en beweegt zich rond het gemiddelde van 39 procent. Dat de cijfers verschillen, geldt weer wel voor het gemiddeld gewerkte aantal uren. Vmbo-leerlingen met een betaalde baan werken gemiddeld 12 uur per week, evenals leerlingen op het hbo. Op het mbo, havo en vwo besteden de leerlingen met betaald werk daar gemiddeld 14 uur per week aan. Ook studenten aan de universiteit werken gemiddeld 14 uur per week als zij er een betaalde baan bij hebben. Uitgesplitst naar opleidingsrichting zijn er eveneens duidelijke verschillen en nu ook in het percentage van de scholieren en studenten met betaald werk. Van de scholieren met een algemene opleiding werkt 33 procent; bij

de scholieren met een beroepsgerichte opleiding is dat 47 procent. De verschillen worden nog duidelijker binnen de groep van beroepsgerichte opleidingen. De scholieren en studenten met een technische opleiding participeren minder vaak (36 procent), terwijl van de studenten met een economisch-administratieve opleiding 55 procent werkt. Dit verschil hangt mogelijk samen met de curricula van de verschillende opleidingen. Technische opleidingen staan er om bekend dat ze, onder andere via laboratoriumwerk, een flinke aanslag op het tijdbudget van de deelnemers doen. Andere opleidingen kennen veelal minder contacturen en laten meer mogelijkheden open voor het doen van betaald werk.

Van de scholieren en studenten van 16 tot en met 18 jaar werkt ongeveer 33 procent. Bij de 19- tot en met 21-jarigen geldt dat voor 46 procent en bij de 22- tot en met 25-jarigen ligt het aandeel met 40 procent ongeveer op het gemiddelde voor alle scholieren en studenten tezamen. Het aantal uren dat zij werken als zij een betaalde baan hebben, loopt op met de leeftijd. Voor de leeftijdsgroep van 16- tot en met 18- jarigen bedraagt het aantal uren 9 per week. Voor 19- tot en met 21-jarigen gaat het om 14 uur per week en voor 22- tot en met 25-jarigen om 21 uur per week. Rond deze gemiddelden is overigens sprake van een aanzienlijke spreiding. Zo werkt ongeveer een zesde van de gehele groep meer dan 20 uur per week. De betreffende groep jongeren is niet gevraagd naar de fluctuaties in hun uren aantal gedurende het jaar. Hoofdstuk 6 liet echter al zien dat onder andere jongeren vaker te maken hebben met flexibele banen. Op grond daarvan mag worden verwacht dat zij ook vaker te maken hebben met fluctuaties in het gewerkte aantal uren.

8.3 Werkzame scholieren en studenten naar sector

Zoals in de inleiding reeds werd aangegeven, zijn er bepaalde branches die in belangrijke mate ‘draaien’ op scholieren en studenten. We noemden de horeca en supermarkten. Dit laatste zien we weerspiegeld in Tabel 8.1 die een uitsplitsing geeft van de werkenden die volledig dagonderwijs volgen naar bedrijfstak: 56 procent van de betrokkenen werkt in de handel, waartoe zowel de horeca als winkels en warenhuizen behoren.

Tabel 8.1: Verdeling van werkenden die volledig dagonderwijs volgen naar bedrijfstak

| Bedrijfstak | % Werkenden |
|-------------------------------|-------------|
| Landbouw | 2,2 |
| Industrie | 3,5 |
| Bouwnijverheid | 1,3 |
| Handel | 55,6 |
| Transport | 10,8 |
| Zakelijke dienstverlening | 10,5 |
| Overige dienstverlening | 6,3 |
| Overheid, incl. nutsbedrijven | 1,9 |
| Onderwijs | 1,0 |
| Zorg en welzijn | 7,0 |
| Totaal | 100 |

Van de ondervraagden geeft 35 procent aan dat het werk goed aansluit bij de eigen kennis en vaardigheden. Nog eens 26 procent rapporteert een redelijke aansluiting. Het percentage scholieren en studenten dat aangeeft dat deze aansluiting goed is, ligt substantieel onder het percentage van 72 procent dat voor alle werkenden geldt (zie hoofdstuk 5, tabel 5). Van de werkende scholieren en studenten geeft 38 procent aan dat de eigen kennis en vaardigheden groter zijn dan het werk vereist en 36 procent dat deze betrekking hebben op een ander vak dan het huidige werk. Bijna een vijfde geeft aan dat de eigen kennis en vaardigheden ongeveer op het niveau van het werk liggen. Bijna driekwart (74 procent) acht zich – zonedig – inzetbaar voor een andere functie bij hetzelfde bedrijf of dezelfde instelling. Slechts 9 procent geeft aan dat dit vaak gebeurt. Ruim een vijfde geeft aan dat dit soms gebeurt.

Ondanks dat nogal wat scholieren en studenten overkwalificatie rapporteren, is bijna 91 procent (zeer) tevreden met hun werk. Vermoedelijk maakt juist het feit dat je niet op de toppen van je kunnen hoeft te werken, de combinatie van studeren en werken aantrekkelijk. Het loon wordt wisselend beoordeeld: 42 procent beoordeelt het loon als ‘(tamelijk) hoog’. Circa 46 procent vindt het ‘niet zo hoog’. Nog eens 12 procent beoordeelt het loon als laag.

8.4 Lonen en inkomens

In het licht van de in de vorige paragraaf vermelde uitkomsten, vormen kennelijk in veel gevallen niet de intrinsieke aspecten de motivatie voor het werk dat scholieren en studenten verrichten. Hoe zit het met de extrinsieke motivatie?

In de volgende tabel is aangegeven wat de verdiensten van de jongeren zijn en hoeveel uren ze daarvoor bereid zijn te werken.

Tabel 8.2: Uurloon, arbeidsuren en inkomen van scholieren die een volledige dagopleiding volgen

| | Uurloon (Euro's) | Aantal uren per week | Inkomen per maand (Euro's) |
|----------------|------------------|----------------------|----------------------------|
| Totaal | 5,65 | 12,8 | 313 |
| Geslacht | | | |
| Mannen | 5,85 | 14,4 | 365 |
| Vrouwen | 5,45 | 11,5 | 271 |
| Opleiding | | | |
| vmbo | 4,35 | 12,2 | 231 |
| mbo, havo, vwo | 4,70 | 13,8 | 281 |
| hbo | 6,35 | 11,6 | 320 |
| wo | 6,75 | 13,6 | 397 |

Gemiddeld over alle werkende scholieren bedraagt het netto uurloon € 5,65. Opvallend is daarbij dat er ook in deze jonge leeftijdscategorie al sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Gemiddeld verdienen de laatste ruim 6 procent minder dan hun mannelijke tegenvoeters. De uurlonen lopen op met het niveau van de opleiding die de scholieren volgen: van gemiddeld € 4,35 voor vmbo-leerlingen tot € 6,75 voor universitaire studenten. Dit verschil is deels terug te voeren op verschillen in leeftijd.

Combinatie van gewerkte uren en uurlonen levert het netto maandinkomen. Dit bedraagt gemiddeld voor mannen 365 euro en voor vrouwen 271 euro, een verschil van ongeveer 26 procent. Vrouwen verdienen immers niet alleen minder per uur, maar werken ook nog eens substantieel minder uren dan mannen. De genderverschillen die de arbeidsmarkt voor volwassenen kenmerken, komen dus al tijdens een vroeg stadium van de levensloop tot stand en blijven in veel gevallen tot het eind van de levensloop bestaan.

8.5 Samenvatting en conclusie

Betaald werk speelt al vroeg in de levensloop een serieuze rol in het leven van individuele burgers. Bijna vier op de tien jongeren die staan ingeschreven in het volledige dagonderwijs verrichten betaald werk. De mate waarin zij dat doen, verschilt sterk rond een gemiddelde van 13 uur per week. Meer dan de helft (56 procent) van de scholieren en studenten werkt in de handel (waartoe onder andere

de horeca en het winkelbedrijf worden gerekend). Op ruime afstand volgt de sector transport met 11 procent.

Gemiddeld bedraagt het uurloon van werkende scholieren en studenten € 5,65, wat gemiddeld per maand een netto inkomen van 313 euro oplevert. Daaromheen bestaat een grote spreiding. Vrouwelijke scholieren en studenten met een bijbaan werken gemiddeld 20 procent minder uren dan hun mannelijke evenknieën. Vrouwen verdienen met het werk bovendien 6,7 procent minder dan mannen uit deze groep. Per saldo verdienen vrouwelijke scholieren en studenten daarom per maand 26 procent minder dan de mannelijke. Daarnaast hangt het uurloon sterk samen met het niveau van de gevolgde opleiding: hoe hoger de opleiding, hoe hoger het uurloon. Per maand verdienen vmbo'ers netto gemiddeld 231 euro met hun bijbaan. Werkende jongeren die als dagopleiding een universitaire studie volgen, verdienen gemiddeld bijna 400 euro netto in de maand. Daarmee zijn zij onder de scholieren en studenten de groep met de meeste koopkrachtige vraag.

Bijlage: Onderzoeksverantwoording

B.1.1 Inleiding

Een belangrijk onderdeel van het Algemeen Beleidsgericht programma van de OSA is het tweejaarlijkse OSA-Arbeidsaanbodpanel. Met deze enquête volgt de OSA sinds 1985 de ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is gebaseerd op een representatieve steekproef onder de Nederlandse bevolking in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar onder personen die geen volledig dagonderwijs volgen. Na de eerste golf in 1985 wordt de enquête sinds 1986 om de twee jaar afgenomen bij 4.500 personen in meer dan 2.000 huishoudens. In 2004 is de arbeidsaanbodenquête voor de elfde maal gehouden. De elfde golf verschilt op een aantal onderdelen van de voorgaande golven. De belangrijkste verandering is dat het persoonlijk interview in 2004 als methode van dataverzameling vervangen is door een combinatie van een schriftelijke vragenlijst en een internet vragenlijst. Daarnaast zijn voor het eerst ook scholieren en studenten ondervraagd die een volledige dagopleiding volgen en konden ook 65 en 66-jarigen aan het onderzoek deelnemen. Voor de vergelijkbaarheid met eerdere golven zijn de scholieren en gepensioneerden niet meegenomen in de eerste zeven hoofdstukken. De bevindingen voor de scholieren en studenten zijn in hoofdstuk 8 afzonderlijk beschreven. In deze bijlage wordt achtereenvolgens ingegaan op de steekproeftrekking non-respons en paneluitval, de dataverzameling van de elfde meting en de representativiteit van het panel.

B.1.2 Steekproeftrekking, non-respons en paneluitval

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel richt zich op de potentiële beroepsbevolking in Nederland in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar. In 2004 is het steekproefkader uitgebreid met 65 en 66 jarigen en zijn ook personen die volledig dagonderwijs volgen in het steekproefontwerp opgenomen. Reden voor de uitbreiding van het steekproefontwerp is de wens om ook pensioenering en starters op de arbeidsmarkt met kleine (bij)banen beter in beeld te 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 (zie ook hieronder). 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 huishoudsamenstelling. 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 huishoudsamenstelling worden éénpersoons 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 screening van nieuwe respondenten.

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel combineert cross-sectie- en panelsurveyonderzoek. Aan het panelkarakter wordt invulling gegeven door alle deelnemende huishoudens van de laatste golf opnieuw voor deelname te benaderen in een volgende golf. Een wijziging van het huishouden vindt plaats als een persoon een huishouden verlaat en zelf een huishouden start. In dat geval komen alle leden van het nieuwe huishouden – met inachtneming van de insluitingscriteria – voor deelname in aanmerking. Daarnaast wordt het panel aangevuld door personen binnen het huishouden die in een vorige golf niet voldeden aan de insluitingscriteria (bijvoorbeeld personen jonger dan 16 jaar) maar hieraan in 2004 wel voldeden en andere personen die een huishouden zijn binnenkomen (bijvoorbeeld een partner of een ander inwonend persoon).

Tot en met de golf van 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 stringente eis losgelaten en worden bij weigering van één of meer huishoudleden 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.

Met uitzondering van de huishoudens waarvan alle leden op het moment van de telefonische screening 67 jaar of ouder zijn, komen alle huishoudens die in 2002 aan het onderzoek hebben meegewerkt in opnieuw in aanmerking voor deelname.

In 2004 zijn in totaal 5.785 (100%) huishoudens benaderd waarvan 3.526 (61%) huishoudens aangaven te willen deelnemen aan het onderzoek. Van de 3.526 huishoudens (6.524 personen) hebben uiteindelijk 2.785 huishoudens deelgenomen (4803 personen), dat is 48 procent van de 5.785 benaderde huishoudens en 79 procent van de 3.526 huishoudens die toezegden.

Van de 2.767 panelhuishoudens (4.827 personen) die in beginsel voor deelname in 2004 in aanmerking kwamen hebben 2.241 (81%) huishoudens meegewerkt (4.476 personen) aan de telefonische screening; 1.285 nieuwe huishoudens (2.048 personen) zijn bijgeworven. Een overzicht van de non-respons redenen is weergegeven in Tabel B.1.1. Vergelijkbare gegevens voor het responsverloop op persoonsniveau zijn niet voorhanden.

Tabel B.1.1: Belangrijkste redenen voor non-respons onder huishoudens

| Reden non-respons | Aantal | % |
|---------------------------------|--------|-----|
| Weigering | 1135 | 50 |
| Geen gehoor | 383 | 17 |
| Afgesloten lijn | 287 | 13 |
| Valt buiten de selectiecriteria | 173 | 8 |
| Verhuizing | 661 | 3 |
| Onbereikbaar tijdens veldwerk | 55 | 2 |
| Taalproblemen | 20 | 1 |
| Ziekte of handicap | 18 | 1 |
| Afgebroken gesprekken | 16 | 1 |
| Overige redenen | 106 | 5 |
| Totaal non-respons | 2259 | 100 |

¹ 27 panelhuishoudens konden niet meer getraceerd worden.²²

Van de 4.827 panelpersonen heeft 93 procent bij de screening aangegeven opnieuw te willen deelnemen (4.476 personen). Van de groep van 4.476 toezeggens in de telefonische screening heeft 81 procent daadwerkelijk deelgenomen. (Ten opzichte van de 4.827 personen uit het bestand van 2002 heeft 75 procent meegedaan). Van het totaal aantal benaderde nieuwe personen in de verversingssteekproef nam uiteindelijk 58 procent deel aan de enquête. Alles bijeen zijn de gegevens verwerkt van 4.803 respondenten. Van deze groep zijn voor het trendrapport de scholieren en studenten uitgesloten die op het moment van enquêteren een volledige dagopleiding volgen en de personen van 65 jaar en ouder. De groepen zijn verwijderd om een passende vergelijking met voorgaande

²² De reden waarom een huishouden niet getraceerd kon worden (bijvoorbeeld door verhuizing naar een niet te achterhalen adres of een wijziging van telefoonnummer) is onbekend.

golven te kunnen maken. Na uitsluiting van deze groepen bleven 4.334 personen over. Twee personen zijn vervolgens nog verwijderd omdat duidelijk was dat een andere persoon dan beoogd de vragenlijst had ingevuld. In totaal zijn de gegevens van 4.332 personen in de analyses meegenomen.

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2004, bevat inmiddels gegevens van elf cohorten die in één van de golven zijn ingestroomd. Elke golf, met uitzondering van de golf van 1985 en 1986, biedt een gedetailleerd beeld van de arbeidsmarktsituatie van personen en huishoudens over een periode van twee jaar. Gegevens over de arbeidsmarktsituatie die in elke golf worden vastgelegd zijn de huidige arbeidsmarktsituatie, baanmutaties, baankenmerken, loongegevens en gegevens over scholing en opleiding, beroep en bedrijfssector. Van de cohorten uit 1985 en 1986 is de arbeidsmarktgeschiedenis vanaf januari 1980 bekend. Tabel B.1.2 geeft voor de verschillende metingen de netto-steekproefomvang en de netto instroom voor elk cohort.

Tabel B.1.2: Panel-cohort overzicht OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2004

| Golf | 1985 | 1986 | 1988 | 1990 | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1985 | 4020 | 2622 | 1927 | 1430 | 1097 | 858 | 678 | 518 | 298 | 195 | 145 |
| 1986 | | 1493 | 1012 | 713 | 581 | 472 | 349 | 266 | 127 | 95 | 71 |
| 1988 | | | 1525 | 1042 | 723 | 569 | 451 | 337 | 189 | 141 | 100 |
| 1990 | | | | 1253 | 882 | 668 | 481 | 336 | 170 | 118 | 82 |
| 1992 | | | | | 1253 | 834 | 564 | 383 | 200 | 144 | 106 |
| 1994 | | | | | | 1136 | 736 | 492 | 225 | 157 | 113 |
| 1996 | | | | | | | 1304 | 864 | 411 | 289 | 205 |
| 1998 | | | | | | | | 1584 | 770 | 544 | 378 |
| 2000 | | | | | | | | | 1795 | 1049 | 679 |
| 2002 | | | | | | | | | | 1924 | 1155 |
| 2004 | | | | | | | | | | | 1298 |
| Totaal | 4020 | 4115 | 4464 | 4438 | 4536 | 4537 | 4563 | 4780 | 4185 | 4656 | 4332 |

Van het cohort uit 1985 is nu nog 4 procent (145/4.020) in het panel aanwezig. In Tabel B.1.2 wordt ook de omvang van de verversingssteekproef getoond. In de golf van 2004 is 41 procent van de respondenten afkomstig uit de verversingssteekproef; 59 procent van de respondenten heeft aan één of meer voorafgaande enquêtes deelgenomen.

B.1.3 Dataverzameling

Het veldwerk voor de meting van 2004 alsmede de codering van de opleidingen, beroepen en bedrijven is uitgevoerd door Intomart GfK. De vragenlijst voor de arbeidsaanbodenquête is opgesteld door de OSA. De dataverzameling voor deze elfde meting vond plaats in de periode van 15 oktober tot en met 11 december 2004. Ten opzichte van voorgaande vragenlijsten is steeds geprobeerd de vraagstelling 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. In de documentatie van het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2004²³ worden de veranderingen in vraagstelling en antwoordcategorieën met eerdere golven gedocumenteerd.

Schriftelijke en internet-vragenlijst²⁴

Bij de telefonische screening werd vastgesteld of een persoon die aan de enquête wilde deelnemen een voorkeur had voor de internet of de schriftelijke vragenlijst. Tijdens de screening gaven 3.831 personen (59%) aan de CAWI-lijst te willen invullen, terwijl 2.693 personen (41%) de voorkeur gaven aan de schriftelijke lijst. Uiteindelijk heeft 68 procent de CAWI-lijst ingevuld en heeft slechts 32 procent de schriftelijke vragenlijst ingevuld. Iedereen die aangegeven had de schriftelijke lijst te willen invullen had alsnog de mogelijkheid de CAWI-vragenlijst in te vullen. Van deze mogelijkheid is door 353 personen (7%) gebruik gemaakt. Van de personen die aangaven de vragenlijst op het Internet te willen invullen heeft 85 procent dat ook gedaan, voor de schriftelijke lijst is dat 57 procent. Gemiddeld heeft 74 procent van de benaderde personen die in de screening hun medewerking hadden toegezegd dat ook echt gedaan. De hoogste respons werd behaald onder de 60 tot 64 jarigen (84 procent), de laagste respons werd aangetroffen bij de inwoners van Rotterdam waar alles bijeen slechts 59 procent van de toezeggers meedeed.

²³ Het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2004 is onder voorwaarden beschikbaar voor wetenschappelijk onderzoek. Meer informatie hierover is verkrijgbaar bij DANS (www.dans.knaw.nl) en de OSA (www.uvt.nl/osa/data/).

²⁴ De internet-vragenlijst wordt ook aangeduid als CAWI-lijst (Computer Assisted Web Interviewing).

Beloning

Respondenten ontvingen na het invullen van een volledige vragenlijst een vergoeding van 10 Euro als de internetvragenlijst werd ingevuld en 7,50 Euro als de schriftelijke vragenlijst werd ingevuld. Respondenten konden hierbij kiezen of zij een bedrag op hun rekening wilden ontvangen of het bedrag wilden overmaken aan een goed doel.

Coderingen van opleiding, beroep en sector

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden vragen gesteld over de hoogst voltooide opleiding waarvoor een diploma is behaald, de opleidingen en cursussen die nu of in de afgelopen twee jaar zijn gevolgd, het beroep en het bedrijf waar gewerkt wordt. De codering van de opleidingen en cursussen, het beroep en de bedrijfssector is uitgevoerd door Intomart GfK en steekproefsgewijs op kwaliteit gecontroleerd door de OSA. Daarbij is gebruik gemaakt van de Standaard Onderwijsindeling (SOI: editie 2003/2004), de Standaard Beroepenclassificatie (SBC: verbeterde editie 2003) en de Standaard Bedrijfsindeling (SBI: van kracht sinds 1 januari 2004).

B.1.4 Representativiteit

Deze paragraaf gaat in op de representativiteit van de elfde golf van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. De representativiteit van de 2004-meting wordt onderzocht door de steekproefverdeling van een aantal kenmerken uit het aanbodpanel te vergelijken met dezelfde verdeling uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2004. Voor de EBB zijn verdelingen beschikbaar voor de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar. Bij de volgende tabellen is voor het OSA-Arbeidsaanbodpanel eenzelfde leeftijdsgrens gehanteerd. Net als in 2000 en 2002 is ook in 2004 besloten het aanbodpanel te herwegen naar leeftijd. Belangrijkste reden hiervoor is de afwijking van de leeftijdsverdeling in de steekproef van de beoogde leeftijdsverdeling. Tabel B.1.3 toont de leeftijdsverdeling in het OSA-Arbeidsaanbodpanel van 2004 vóór en ná weging.

Tabel B.1.3: Verdeling naar geslacht en leeftijd in 2004 in het OSA-Arbeidsaanbodpanel en de Enquête Beroepsbevolking voor personen in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar

| Leeftijd | Mannen | | | Vrouwen | | | Totaal | | |
|----------|----------------|--------------|------------------|----------------|--------------|------|----------------|--------------|------|
| | OSA | OSA | CBS ¹ | OSA | OSA | CBS | OSA | OSA | CBS |
| | vóór weging | ná weging | | vóór weging | ná weging | | vóór weging | ná weging | |
| 16-19 | 7,8 | 7,9 | 7,3 | 6,5 | 6,6 | 7,1 | 7,2 | 7,2 | 7,2 |
| 20-24 | 6,0 | 8,8 | 8,9 | 6,3 | 9,1 | 9,0 | 6,1 | 9,0 | 9,0 |
| 25-29 | 6,5 | 8,2 | 9,2 | 8,2 | 10,3 | 9,3 | 7,4 | 9,3 | 9,3 |
| 30-34 | 9,8 | 10,7 | 11,3 | 11,1 | 12,0 | 11,4 | 10,5 | 11,4 | 11,4 |
| 35-39 | 12,6 | 11,6 | 12,3 | 14,0 | 12,8 | 12,1 | 13,3 | 12,2 | 12,2 |
| 40-44 | 12,3 | 11,4 | 12,1 | 13,8 | 12,6 | 12,0 | 13,1 | 12,0 | 12,0 |
| 45-49 | 12,4 | 11,5 | 11,0 | 11,5 | 10,6 | 11,1 | 11,9 | 11,0 | 11,0 |
| 50-54 | 12,4 | 11,1 | 10,3 | 10,8 | 9,6 | 0,3 | 11,6 | 10,3 | 10,3 |
| 55-59 | 11,2 | 10,6 | 10,2 | 10,4 | 9,8 | 10,2 | 10,8 | 10,2 | 10,2 |
| 60-64 | 8,9 | 8,3 | 7,4 | 7,3 | 6,7 | 7,6 | 8,1 | 7,5 | 7,5 |

¹ Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2004.

Tabel B.1.3 laat een ondervertegenwoordiging van 20-24 jarigen, 25-29 jarigen en 30-34 jarigen zien in de ongewogen steekproefverdeling voor 2004. Leeftijdsgroepen tot 35 jaar zijn ondervertegenwoordigd, terwijl respondenten ouder dan 35 oververtegenwoordigd zijn in vergelijking met de EBB. Eenzelfde lijn is te ontdekken als we de ongewogen leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen vergelijken met de CBS-verdeling. De leeftijdsverdeling voor mannen en vrouwen blijft ná weging binnen een range van 1 procentpunt.

In tabel B.1.4 wordt de arbeidsmarktparticipatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel vergeleken met de gegevens uit de EBB. In de tabel zijn voor zowel de werkenden in loondienst als de zelfstandigen alle banen van één uur en groter meegenomen.

Tabel B.1.4: Vergelijking van de arbeidsmarktparticipatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel en de Enquête Beroepsbevolking (in procenten van de totale Nederlandse bevolking)

| | Mannen | | Vrouwen | | Totaal | |
|--|--------|------------------|---------|-------|--------|-------|
| | OSA | CBS ² | OSA | CBS | OSA | CBS |
| Werkzame beroepsbevolking: | 81,6 | 79,7 | 66,5 | 65,6 | 73,8 | 72,8 |
| Loondienst | 76,1 | 68,8 | 63,5 | 59,6 | 69,6 | 64,3 |
| Zelfstandig | 5,5 | 10,9 | 2,9 | 6,1 | 4,2 | 8,5 |
| Werkloze beroepsbevolking ¹ | 4,0 | 4,5 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,4 |
| Niet beroepsbevolking | 14,4 | 15,8 | 29,2 | 30,0 | 22,1 | 22,8 |
| Totale bevolking | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

¹ Onder werkloze beroepsbevolking wordt verstaan: personen die nu geen werk hebben of werk hebben voor 1 t/m 11 uur per week, tenminste 12 uur per week willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën.

² Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2004.

Tabel B.1.4 laat zien dat de samenstelling van de totale beroepsbevolking in het OSA-Arbeidsaanbodpanel goed overeenstemt met de gegevens in de EBB. Wel wijkt de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking enigszins af van de EBB. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bevat een geringer aandeel zelfstandigen en groter aandeel werkenden in loondienst.

In tabel B.1.5 wordt de herkomst van de respondenten in het OSA-Arbeidsaanbodpanel vergeleken met de gegevens uit de EBB. Vergelijking van de herkomst van de respondent in het OSA-panel met de EBB laat geen opvallende verschillen zien. De provincies Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland zijn licht oververtegenwoordigd in het panel.

Tabel B.1.5: Verdeling naar regio (in procenten van de totale bevolking)

| | OSA | CBS ¹ |
|--------------------------------------|-------|------------------|
| Groningen, Friesland, Drenthe | 10,1 | 10,3 |
| Overijssel, Flevoland, Gelderland | 19,6 | 20,8 |
| Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland | 46,7 | 44,6 |
| Zeeland, Noord-Brabant, Limburg | 23,7 | 24,2 |
| Totale bevolking | 100,0 | 100,0 |

¹Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2004.

Tabel B.1.5 toont de deelname aan de OSA-Arbeidsaanbodenquête in de drie grootste Nederlandse steden. De tabel laat zien dat vooral Rotterdam oververtegenwoordigd is in het OSA-bestand; Amsterdam is licht ondervertegenwoordigd evenals Den Haag.

Tabel B.1.6: Aandeel grote steden (in procenten van de totale bevolking)

| | OSA | CBS ¹ |
|-----------|-----|------------------|
| Amsterdam | 5,2 | 4,9 |
| Rotterdam | 6,7 | 3,7 |
| Den Haag | 2,3 | 2,9 |

¹Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2004.

Opmerkelijk is de oververtegenwoordiging van respondenten uit Rotterdam. Deze oververtegenwoordiging in de netto-respons bij Rotterdam staat naast de hoge initiële non-respons in deze stad. Beide voorgaande tabellen laten zien dat de spreiding van de herkomst van de respondenten goed vergelijkbaar is met de gegevens uit de EBB.

Tot slot vergelijken we het aandeel éénpersoons en meerpersoonshuishoudens in het OSA-Arbeidsaanbodpanel met de EBB. De EBB van 2004 bevat 15 procent éénpersoonshuishoudens in het aanbodpanel is dit percentage 12 procent. Meerpersoonshuishoudens zijn in het OSA-Arbeidsaanbodpanel derhalve wat oververtegenwoordigd.

In het trendrapport worden percentages gerapporteerd. In tabel B.1.7 is voor een aantal achtergrondkenmerken de netto-steekproefomvang aangegeven waarmee een schatting van het betrouwbaarheidsinterval voor de steekproefproporties kan worden bepaald.²⁵

²⁵ Gegeven proportie p is het 95%-betrouwbaarheidsinterval: $p \pm 1,96 \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$.

Tabel B.1.7: Geslacht naar leeftijd, opleiding, beroepsindeling en arbeidsmarktsituatie (ongewogen aantallen)

| | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|----------------------|--------|---------|--------|
| Totaal | 2096 | 2236 | 4332 |
| Leeftijd | | | |
| 16-24 | 148 | 134 | 282 |
| 25-34 | 362 | 457 | 819 |
| 35-44 | 570 | 671 | 1241 |
| 45-54 | 558 | 546 | 1104 |
| 55-64 | 458 | 428 | 886 |
| Opleiding | | | |
| Lo | 95 | 96 | 191 |
| vmbo | 546 | 661 | 1207 |
| mbo/havo/vwo | 708 | 802 | 1510 |
| hbo | 486 | 505 | 991 |
| wo | 261 | 169 | 430 |
| Totaal | 2096 | 2233 | 4329 |
| Beroep | | | |
| elementair | 60 | 92 | 152 |
| lager | 318 | 330 | 648 |
| middelbaar | 723 | 613 | 1336 |
| hoger | 505 | 395 | 900 |
| wetenschappelijk | 170 | 85 | 257 |
| Totaal | 1776 | 1517 | 3293 |
| Arbeidsmarktsituatie | | | |
| werkend (loondienst) | 1654 | 1454 | 3108 |
| zelfstandig | 128 | 71 | 199 |
| werkzoekend | 68 | 92 | 160 |
| niet-participerend | 246 | 619 | 865 |
| Totaal | 2096 | 2236 | 4332 |

Als laatste wordt in Tabel B.1.8 een overzicht gegeven van de indeling naar bedrijfssector op basis van de Standaard Bedrijfsindeling 1993 (versie 1 januari 2004). Voor elke bedrijfstak is de omvang in het aanbodpanel aangegeven. De sectoren overheid, onderwijs en zorg en welzijn vormen samen de quartaire sector.

Tabel B.1.8: Sectorindeling op basis van de SBI '93 (versie 1 januari 2004) en het aantal werkenden in de sector

| Sector | SBI'93 code | Aantal |
|--------------------------------------|-----------------------------|--------|
| Landbouw | 00000-14999 | 54 |
| Industrie | 15000-37999 | 378 |
| Bouwnijverheid | 45000-45999 | 145 |
| Handel | 50000-55999 | 473 |
| Transport | 60000-64999 | 188 |
| Zakelijke dienstverlening | 65000-74999 | 549 |
| Overheid ¹ | 40000-41999, 75000-75999 | 170 |
| Onderwijs | 80000-80999 | 319 |
| Zorg en welzijn | 85000-85999 | 337 |
| Overige dienstverlening | 90000-95999 | 670 |
| Totaal (SBI) | | 3283 |
| Niet van toepassing, of SBI onbekend | | 1049 |
| Totaal | | 4332 |

¹ Tot de overheid worden ook de nutsbedrijven gerekend.

Samenvattend wordt gesteld dat de leeftijdsverdeling in het OSA-Arbeidsaanbodpanel van 2004 enigszins afwijkt van de EBB. Vooral twintigers en begin dertigers zijn ondervertegenwoordigd in het panel. De geconstateerde afwijking naar leeftijd is gecorrigeerd door het bestand te herwegen naar de leeftijdsverdeling uit de EBB van 2004. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bevat in vergelijking met de EBB minder éénpersoonshuishoudens en zelfstandigen en relatief veel meerpersoonshuishoudens en werkenden in loondienst. De steekproefverdeling van de arbeidsmarktpositie in 2004 stemt goed overeen met de verdeling van de Nederlandse (potentiële) beroepsbevolking als geheel.

Recente OSA-publicaties: beleidsgericht onderzoeksprogramma

Informatie over de wijze waarop u onderstaande publicaties kunt bestellen, vindt u op de OSA-website: <http://www.uvt.nl/osa>

- A220 Fouarge, D., A. Gielen, R. Grim, M. Kerkhofs, A. van Liempt, A. Román, J. Schippers, M. de Voogd-Hamelink & T. Wilthagen (2006), *Trendrapport Aanbod van arbeid 2005*. € 18,90, ISBN 906566 0836
- A219 Nelissen, J.H.M. & K. de Vos (2006), *Werkt scholing? Het effect van opleiding en post-initiële scholing op de arbeidsparticipatie en de loonvoet*. ISBN 906566 0739 (in druk)
- A218 Román, A.A., L. Heylen & J.J. Schippers (2006), *Career breaks in Belgium: how the affect labor participation and individual careers*. ISBN 906566 6031 (in druk)
- A217 Evers, G.H.M. & T. Wilthagen (redactie) (2006), *Arbeidsproductiviteit en arbeidsmarktdynamiek*. € 16,40, ISBN 906566 0534
- A216 Vlasblom, J.D. & J.J. Schippers (2005), *Arbeidsmarktconsequenties van kinderen krijgen: een verkenning van de langetermijnevolgen*. € 14,90, ISBN 906566 0437
- A215 Bekker, S., A. Gielen, M. Kerkhofs, H. Meihuizen, A. Román, J. Schippers, M. de Voogd-Hamelink & T. Wilthagen, *OSA Trendrapport Vraag naar arbeid 2004*. € 22,00, ISBN 906566 033X
- A214 Fouarge, D., B. Huynen & W. Uunk, *Herintreding van vrouwen op regionaal niveau. Effecten van kinderopvang en economie*. € 15,40, ISBN 906566 0232
- A213 Josten, E. & P. Ester, *Quality of work life and work transitions. The Netherlands in European perspective*. €17,90, ISBN 906566 0135
- A212 Román, A. & J. Schippers, *To work or not to work: a vital life course decision and how it affects labor careers*. € 17,50, ISBN 906566 0038
- A211 Lieshout, H. van, P. Kamphuis, F. Jellema & T. Wilthagen m.m.v. P. Lagemaat, *Postinitiële scholing: van patstelling naar pact*. € 22,00, ISBN 906566 3924
- A210 Evers, G.H.M., M. von Bergh, T. Korver & K. Stark (2004), *Arbeidstijdtransities en arbeidsproductiviteit een inventariserend onderzoek*. € 17,00, ISBN 906566 3525

- A209 Muffels, R.J.A., i.s.m. P. Ester, J.C. van Ours, J.J. Schippers & A.C.J.M. Wilthagen (2004), *De Transitionele Arbeidsmarkt. Naar een nieuwe sociale en economische dynamiek*. € 21,00, ISBN 906566 2928
- A208 Korver, A., K. Jettinghof, P. Smulders & K. Stark (2004), *Arbeid, Transitie en Ziekteverzuim*. € 20,00, ISBN 906566 2820
- A207 Fouarge, Didier, Trudie Schils & Bart Huynen (2004), *To retire or continue working? An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*. € 16,50, ISBN 906566 2723
- A206 Román, Amelia, Didier Fouarge & Ruud Luijkx (2004), *Career consequences of part-time work: results from Dutch panel data 1990-2001*. € 15,15, ISBN 906566 2324
- A205 Fouarge, Didier, Marcel Kerkhofs, Rob Grim, Amelia Román & Ton Wilthagen (2004), *Trendrapport Aanbod van arbeid 2003*. € 19,10, ISBN 906566 2022
- A204 Ester, Peter, Amelia Román, Henk Vinken & Ludo van Dun (2004), *Work values and the transitional labor market. The Netherlands in European and American comparison*. € 18,20, ISBN 906566 1921
- A203 Dekker, Ronald & Alfred Kleinknecht (2003), *Flexibiliteit, technologische vernieuwing en de groei van de arbeidsproductiviteit. Een exploratie van het OSA bedrijvenpanel*. € 15,90, ISBN 906566 162X
- A202 Korteweg, J.A.C., K.G. Tijdens & J.M. de Winter (2003), *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard?* € 20,00, ISBN 906566 1425
- A201 Gelderblom, Arie, Jaap de Koning & Hassel Kroes (2003), *Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties*. € 18,15, ISBN 906566 1220
- A200 Bekker, Sonja, Didier Fouarge, Marcel Kerkhofs, Amelia Román, Marian de Voogd-Hamelink, Ton Wilthagen & Charlotte de Wolff (2003), *Trendrapport Vraag naar arbeid 2002*. € 25,75, ISBN 906566 0623
- A199 Fouarge, Didier & Christine Baaijens (2003), *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* € 17,05 ISBN 906566 0526
- A198 Lomwel, A.G.C. van & J.H.M. Nelissen (2003), *Het belang van een wenkend perspectief bij scholing. Onderzoek naar preferenties van werkenden*. € 14,55, ISBN 906566 0321
- A197 Borghans, Lex & Bas ter Weel (2003), *ICT en de organisatie van werk in Nederland. Een studie op basis van het OSA Arbeidsvraagpanel 1988-2000*. € 17,75, ISBN 906566 0224

- A196 Batenburg, R., K. Asselberghs, F. Huijgen & P. van der Meer (2003), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel V. Trends in beroepsniveau en overscholing in de periode 1987-2000*. € 19,90, ISBN 906566 0127
- A195 Vinken, Henk, Peter Ester, Ludo van Dun & Hans van Poppel (2003), *Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties. Een pilot-study onder jonge Nederlanders*. € 19,20, ISBN: 906566 002X
- A194 Lomwel, A.G.C. van & J.H.M. Nelissen (2003), *Ziekteverzuim, bedrijfskenmerken en verzuimbeleid: een analyse op basis van paneldata* € 15,20, ISBN: 906566 3916
- A193 Visser, P., C. Remery, K. Henkens & J.J. Schippers (2003), *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland*. € 17,00, ISBN: 606566 3819
- A192 Dirks, F.R., M.E. Rosenbrand & N.S. Bosma (2003), *De overstap naar het ondernemerschap: levensloop, beweegredenen en obstakels*. € 19,15, ISBN 906566 3614
- A191 Koning, Jaap de, Govert Bijwaard, Arie Gelderblom & Hassel Kroes (2003), *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscapanties*. € 19,75, ISBN 906566 3312
- A190 Fouarge, Didier, Rob Grim, Marcel Kerkhofs, Jean Paul Vosse & Charlotte de Wolff (2002), *Tendrapport Aanbod van arbeid 2001*. €19,75, ISBN 906566 0917
- A189 Warmerdam, John & Harry van den Tillaart (2002), *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden*. € 21,65, ISBN 906566 2316
- A188 Remery, Chantal, Joop Schippers & Anneke van Doorne-Huiskes (2002), *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aanzet*. € 18,40 ISBN 906566 2219
- A187 Boer, Paul den & Ben Hövels (2002), *Werken en leren in arbeidsorganisaties*. € 16,70, ISBN 906566 2014
- A186 Wolff, Charlotte de, Ruud Luijkx & Marcel Kerkhofs (2002), *Bedrijfsscholing en arbeidsmobiliteit*. € 16,00, ISBN 906566 1611
- A185 Ours, Jan C. van, Justus Veenman & Willem-Jan Verhoeven (2002), *Van ouder op kind; Scholing en arbeidsmarktpositie van tweede generatie allochtone jongeren*. € 9,98, ISBN 906566 1514
- A184 Raaij, W.F. van, H. Vinken & L.P.M. van Dun (2002), *Het Imago van de Publieke Sector als Werkgever*. € 17,00, ISBN 906566 131X