



Sociaal en Cultureel Planbureau

Aanbod van *Arbeid*



2014

Aanbod van Arbeid 2014

Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid

Jan Dirk Vlasblom
Patricia van Echtelt
Marian de Voogd-Hamelink

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het scp verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het scp te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2015

SCP-publicatie 2015-3

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland

Omslagontwerp: bureau StijlZorg, Utrecht

Omslagillustratie: © Ien van Laanen, Geldermalsen

ISBN 978 90 377 0595 9

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Rijnstraat 50

2515 XP Den Haag

(070) 340 70 00

www.scp.nl

info@scp.nl

De auteurs van scp-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	5
Samenvatting	6
1 Inleiding	11
1.1 Beleidscontext en vraagstelling	11
1.2 Het Arbeidsaanbodpanel	12
1.3 Maatschappelijke context	15
Noot	18
2 Arbeidsdeelname	19
2.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	19
2.2 Arbeidsdeelname en arbeidsduur	20
2.3 Stapelbanen	25
2.4 Arbeidsaanbod scholieren en studenten	29
2.5 Belemmeringen om meer te werken	31
Noten	37
3 Flexibilisering van de arbeidsmarkt	38
3.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	38
3.2 Flexibiliteit in tijd en plaats	38
3.3 Contractflexibiliteit	45
Noot	54
4 Arbeidsmobiliteit	55
4.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	55
4.2 Baanwisselingen	55
4.3 Stoppen met werken en werkhervatting	64
Noot	70
5 Scholing	71
5.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	71
5.2 Scholing van werkenden	72
5.3 Scholing en mobiliteit	76
5.4 School en werk	78
6 Arbeidsbelasting en gezondheid	83
6.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	83
6.2 Ontwikkelingen in belastende arbeidsomstandigheden	83

6.3	Ontwikkelingen hulpbronnen in het werk	87
6.4	Ontwikkelingen (psychische) gezondheid en verzuim	89
6.5	Ziekteverzuim en uitval uit het arbeidsproces	92
	Noten	95
7	Tot slot	96
	Summary	100
	Bijlagen (te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport)	
	Bijlage A Opzet van het onderzoek	
	Bijlage B Tabellen	
	Literatuur	105
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	109

Voorwoord

De arbeidsdeelname is de afgelopen decennia toegenomen. Als gevolg daarvan steeg de tijd die binnen huishoudens aan betaald werk besteed wordt. Daarbij kent het arbeidsaanbod ook steeds meer verschijningsvormen: de vaste baan is op zijn retour en het aandeel mensen dat als zzp'er of in een tijdelijke aanstelling werkt, neemt toe. Ook stijgt het aandeel mensen met meerdere banen; ze combineren bijvoorbeeld een baan in loondienst met het zelfstandig ondernemerschap. Het debat over de combinatie van arbeid en zorg heeft een extra dimensie gekregen nu het aandeel werkenden dat mantelzorg verleent stijgt. Participeren betekent dus vaak ook combineren, van verschillende werkzaamheden, van arbeid en zorg.

Hoe werkenden hiermee omgaan, wat het betekent voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en wat hun opvattingen zijn over hun werk, zijn onderwerpen die aan de orde komen in dit rapport. Het belicht de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van werkenden en niet-werkenden. Tevens beschrijft het een breed palet aan thema's die op dit moment beleidsmatig in de belangstelling staan, zoals de flexibilisering van de arbeid en de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op het Arbeidsaanbodpanel, dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) sinds 2010 beheert. Dit is een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden dat sinds 1986 elke twee jaar wordt gehouden. Het project wordt gefinancierd door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw), Economische Zaken (EZ), Volksgezondheid, Welzijn en Sport (vws), en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting

Tweejaarlijks verschijnt het rapport *Aanbod van arbeid*. Dit rapport schetst de situatie op de arbeidsmarkt en de veranderingen over de laatste jaren vanuit het perspectief van werkenden en niet-werkenden. De gegevens die daarvoor gebruikt zijn, komen uit het Arbeidsaanbodpanel. Dit is een onderzoek onder circa 4500 werkenden en niet-werkenden dat elke twee jaar wordt uitgevoerd. De meest recente data die voor dit rapport beschikbaar waren, zijn in het najaar van 2012 verzameld. Het rapport geeft een breed beeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en is vooral beschrijvend van aard.

Het overheidsbeleid van de laatste jaren is erop gericht de arbeidsdeelname te verhogen, mede om de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat te waarborgen en vanuit de overtuiging dat er een groot tekort op de arbeidsmarkt zou ontstaan (zie bv. Commissie arbeidsparticipatie 2008). In dit kader is duurzame inzetbaarheid een kernbegrip in het recente arbeidsmarktbeleid. Daarmee wordt het streven aangegeven om werknemers tot aan hun pensioen blijvend en breed actief te houden op de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn drie aspecten van belang: arbeidsmobiliteit, scholing en gezondheid. Mobiliteit wordt van belang geacht vanuit de veronderstelling dat werknemers die met enige regelmaat van baan of functie veranderen, nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, zodat zij beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Scholing op de werkplek wordt gezien als middel om de inzetbaarheid van werkenden op peil te houden. Een goede gezondheid, ten slotte, is noodzakelijk om voortijdige uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De drie kernelementen mobiliteit, scholing en gezondheid staan centraal in dit rapport. Deze thema's staan echter niet los van andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals de economische crisis en de toegenomen flexibiliteit. Alvorens in te gaan op de drie kernelementen van duurzame inzetbaarheid, beschrijft dit rapport de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname en de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Meer mensen werken, bij voorkeur in grote deeltijdbanen

De arbeidsdeelname is de afgelopen decennia sterk gestegen, van 64% in 1986 naar 79% in 2012. Ook de tijd die huishoudens (beide partners opgeteld) per week werken, nam toe van 44 naar 51 uur. Dit komt vooral door de toegenomen participatie van vrouwen en ouderen. Wel nam de arbeidsdeelname in 2010 en 2012 licht af onder invloed van de economische crisis. Een klein deel van de werkenden (8%) zou meer uren willen werken, maar daar staat tegenover dat 6% juist minder wil werken. Als alle werkenden hun urenwens realiseren, zouden meer mensen in grote deeltijdbanen werken en minder mensen voltijds. De belangrijkste reden om de arbeidsduur niet uit te willen breiden, zijn zorgverplichtingen en een slechte gezondheid.

De combinatiesamenleving

Nu de arbeidsdeelname toeneemt, wordt het arbeidsaanbod gevarieerder. De vorm waarin mensen participeren en de rol(len) die zij innemen, kennen een grote verscheidenheid. Participeren betekent vooral ook combineren. Het gaat dan onder andere om de combinatie van arbeid en zorg, het combineren van meerdere banen, en de combinatie van studie met werk.

Ten eerste nemen de zorgverplichtingen van werkenden toe. Dit komt niet zozeer door de zorg voor jonge kinderen, als wel door de toename in mantelzorg. Het aandeel werkenden dat zorg aan anderen verleende, nam in de periode 2004-2012 toe van 13% tot 17%. De stijging in zorgtaken draagt het risico in zich dat het de inzetbaarheid negatief beïnvloedt, al is daar op basis van het Arbeidsaanbodpanel empirisch vooralsnog geen bewijs voor (Josten en De Boer, nog te verschijnen).

Ten tweede steeg het aandeel werkenden met meer dan één baan (stapelbanen) van 3% naar 8% in de periode 1986-2012. Bij zelfstandigen was de toename nog wat groter, van 4% tot 13%. De trend naar meer stapelbanen lijkt gelijk op te gaan met de stijging in het aandeel zelfstandigen. Het stapelen van banen leidt voor ongeveer een derde van deze stapelaars tot lange werkweken (> 40 uur per week). Dit geldt vooral voor vmbo'ers en universitair geschoolden. Uit de resultaten is niet rechtstreeks af te leiden of het stapelen van banen gezien moeten worden als noodzakelijk kwaad, om in het levensonderhoud te kunnen voorzien, of dat werkenden het doen bijvoorbeeld uit interesse of om zichzelf te ontwikkelen. De groep stapelaars lijkt zeer gevarieerd. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen wat de motieven zijn voor het stapelen van banen, en wat het betekent voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

Ten derde combineren meer studenten en scholieren studie met werk. Terwijl in 2004 nog geen 40% van hen werkzaam was als werknemer of zelfstandige, is dat in 2012 60%. Omdat studenten een steeds belangrijker onderdeel vormen van het arbeidsaanbod, worden ze in het Arbeidsaanbodpanel sinds 2010 met een aparte vragenlijst bevraagd. Studenten met een bijbaan lopen naar eigen zeggen zelden studievertraging op. Tegelijkertijd is het werk dat zij doen vaak onder hun niveau en draagt het in hun beleving nauwelijks bij aan hun toekomstige loopbaan.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Flexwerk komt steeds later in de loopbaan voor. Waar in 2002 80% van de werknemers na zes tot tien jaar een vaste aanstelling had, was dat in 2012 pas na tien tot vijftien jaar. Van een cumulatie van flexibele contracten binnen huishoudens lijkt geen sprake. Het aandeel huishoudens waarin ten minste een van de partners een vast contract heeft (80%), was het afgelopen decennium tamelijk constant. Wel neemt het aandeel eenpersoonshuishoudens toe en daarmee ook het aandeel alleenstaanden met een flexibel contract. Waar vroeger

het inkomensrisico binnen huishoudens groot was omdat vrouwen niet werkten, neemt het nu toe vanwege de groei in het aandeel eenpersoonshuishoudens.

De arbeidsomstandigheden van flexwerkers zijn op sommige punten slechter dan die van vaste krachten (bv. veel repeterend werk), maar geestelijk en emotioneel zwaar werk wordt nog altijd vooral door vaste krachten gedaan. Wel zijn flexwerkers – met uitzondering van zelfstandigen – minder tevreden over hun werk en hun leven. Baanzekerheid blijft onverminderd het ideaal van de meeste werknemers.

Duurzame inzetbaarheid

De overheid benadrukt het belang van arbeidsmobiliteit, scholing en een gezonde werkomgeving om mensen tot aan hun pensioen inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt. We gingen na in hoeverre deze aspecten zich over de tijd ontwikkelden in de door het beleid gewenste richting. Naast algemene trends, richtten we ons specifiek op een aantal kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen en flexwerkers.

– Mobiliteit

Het aandeel werkenden dat actief op zoek is naar een andere baan is al jaren onveranderd en ligt rond de 12%. Wel veranderden de laatste jaren de motieven om van baan te wisselen, onder invloed van de economische conjunctuur. De ‘push-factoren’ (bv. contract loopt af) namen toe, terwijl de ‘pull-factoren’ (bv. wil leuker werk) minder belangrijk werden. Ook de feitelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt nam de laatste jaren af. Was in 2008 21% van de werknemers in de voorgaande twee jaar van werkring gewisseld, in 2012 was dat 13%. De meeste mensen (64%) die van baan wisselen, blijven op ongeveer hetzelfde niveau werkzaam. Opwaartse mobiliteit (21%) komt vaker voor dan neerwaartse mobiliteit (15%). Tijdelijke werknemers zijn iets vaker opwaarts mobiel dan vaste werknemers. Dit komt deels doordat dit veelal jongeren zijn, die vaker een tijdelijk contract hebben en vaker opwaarts mobiel zijn.

De (externe) mobiliteit van ouderen is beduidend lager dan die van jongeren. Ouderen vinden vaker dan jongeren dat hun huidige werk goed past bij hun kennis en vaardigheden, maar zij zien hun kansen op de arbeidsmarkt veel somberder in. Hoewel steeds meer ouderen werken en mensen tot latere leeftijd inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt, is het voor 45-plussers die hun baan verliezen moeilijk weer aan het werk te komen, en als ze werk vinden is dit vaak niet blijvend. Zo komt 20% van de herintreders boven de 45 jaar in een vast dienstverband, tegen 35% van de herintreders onder de 45 jaar. Ook is een relatief groot aandeel na twee jaar weer werkloos.

– Scholing

Het aandeel werkenden dat een opleiding of cursus volgt, was in de periode 2004-2012 vrijwel constant. In 2012 volgde 40% van de werkenden scholing (2 procentpunten lager dan in 2010). De meeste scholing wordt door de werkgever betaald (80%). Wel doet onge-

veer de helft van de werkenden die scholing volgen de opleiding volledig (27%) of gedeeltelijk (24%) in de eigen tijd.

Groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie volgen relatief weinig scholing, zoals ouderen (31%), ongeschoolden (16%) en vmbo'ers (25%), tijdelijke werknemers (33%), en werknemers met een minder goede gezondheid (33%). Het aandeel mensen met een tijdelijk contract dat scholing volgde, lijkt het afgelopen decennium terug te zijn gelopen. Werknemers die in een vorige meting scholing volgden, doen dat in de daaropvolgende meting vaak weer. Dat kan komen doordat de scholing meerdere jaren bestrijkt, maar het kan ook zijn dat er een groep werknemers is die structureel cursussen ontvangt tegenover een groep die dat nooit doet. Werknemers die van functie of werkgever zijn veranderd, volgen relatief vaak scholing. Het omgekeerde komt minder vaak voor: scholing heeft nauwelijks invloed op (opwaartse) mobiliteit. De veronderstelling dat scholing leidt tot meer arbeidsmobiliteit, wordt door onze gegevens dus niet ondersteund.

– Gezondheid

Onderdeel van het beleidsprogramma Duurzame inzetbaarheid is de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting. Het ontstaan van aan het werk gerelateerde psychische aandoeningen wordt vaak in verband gebracht met de disbalans tussen energiebronnen (*resources*) en werkeisen (*job demands*). De belastende omstandigheden in het werk (werkdruk, emotioneel zwaar werk) blijven tamelijk constant. Wel verrichten sinds 2008 meer werknemers onbetaald overwerk. Daarentegen deden de laatste decennia steeds minder mensen zwaar lichamelijk werk. De mate van autonomie in het werk (vaak gezien als energiebron) nam af in de periode 2004-2012. Het werkgerelateerde ziekteverzuim daalde in de periode 2000-2012. De oorzaak van het verzuim ligt steeds vaker in zowel het werk als privéaangelegenheden, vooral wanneer het psychische aandoeningen betreft. Werknemers die meer dan twee weken verzuimd hebben van hun werk wegens ziekte, staan twee jaar later relatief vaak buiten de arbeidsmarkt. Niet alleen hebben ze vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering, ze zijn ook vaker werkloos. Voor flexwerkers met een ziekteverleden lijkt de uitval nog groter te zijn. Ongeveer 10% van de flexwerkers met een ziekteverleden is twee jaar later niet langer in loondienst werkzaam, terwijl dit bij 'gezonde' flexwerkers 3% is. Blijkbaar zijn flexwerkers die ziek zijn geweest kwetsbaarder op de arbeidsmarkt.

Het geheel overziend

Hoewel de arbeidsdeelname stijgt en mensen steeds langer actief blijven op de arbeidsmarkt, lijkt er de laatste jaren over de hele linie geen duidelijke opwaartse lijn te zijn in de drie genoemde aspecten van duurzame inzetbaarheid, uitgezonderd het dalende ziekteverzuim. Het aandeel werknemers dat actief naar werk zoekt, blijft constant, evenals het aandeel werkenden dat scholing volgt en de omvang van belastende omstandigheden. De economische crisis van de laatste jaren heeft ongetwijfeld ook een rol gespeeld, bijvoorbeeld bij de afname van de arbeidsmobiliteit.

De eisen die aan werkenden worden gesteld, lijken de laatste jaren toe te nemen. Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt neemt de werkzekerheid af. Ook verlenen meer werkenden mantelzorg. Van werknemers wordt tegelijkertijd verwacht dat ze duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Een belangrijke vraag blijft wie daarvoor verantwoordelijk is. Uit de cijfers blijkt bijvoorbeeld dat scholing – die vaak als instrument wordt gezien om duurzame inzetbaarheid te vergroten – niet terechtkomt bij de groepen op de arbeidsmarkt die die het hardst nodig lijken te hebben. Dit is ook wel te verklaren vanuit het perspectief van werkgevers, die de meeste scholing bekostigen. Zij hebben waarschijnlijk minder belang bij scholing van werknemers die op relatief korte termijn weggaan uit de organisatie (flexwerkers, maar ook ouderen).

Het arbeidsaanbod kent een steeds gevarieerder palet aan verschijningsvormen. De werkende neemt dan ook meer dan één rol aan: die van ouder, werknemer, mantelzorger en/of zelfstandige. Al deze rollen stellen verschillende eisen aan hem binnen verschillende beleidsmatige kaders. De vraag of het huidige arbeidsbestel nog wel voldoende toereikend is om aan deze verschijningsvormen een plek te bieden, is dan ook op zijn plaats. De regelingen voor arbeid en zorg zijn tot nog toe grotendeels gericht op mensen met jonge kinderen. Inmiddels worden deze regelingen steeds meer uitgebreid naar mantelzorgers, om ook de groeiende groep (oudere) werknemers die zorg dragen voor anderen te ontzien. De toename van het aandeel zelfstandigen, vaak in combinatie met een baan in loondienst, heeft geleid tot het debat over collectieve regelingen voor ziekte en pensioen voor zelfstandigen. De ontwikkelingen maken duidelijk dat het ‘faciliteren van combineren’ op dit moment beleidsmatig een belangrijke uitdaging is om de arbeidsdeelname te verhogen.

1 Inleiding

1.1 Beleidscontext en vraagstelling

Het verhogen van de arbeidsdeelname is een van de centrale doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid en werd ook in het Regeerakkoord 2012 weer als belangrijk thema genoemd. Een hoge arbeidsdeelname wordt noodzakelijk geacht om de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat te waarborgen en toekomstige structurele tekorten op de arbeidsmarkt te voorkomen. De algemene tenenur van het overheidsbeleid op het terrein van arbeid en sociale zekerheid is dat de overheid zich terugtrekt en steeds meer verantwoordelijkheid laat aan de burger (Van Echtelt en Josten 2012). Zo benadrukt zij ook de eigen verantwoordelijkheid van mensen voor het voorkómen van werkloosheid en het beperken van vervroegde uitstroom uit de arbeidsmarkt. In dit kader is *duurzame inzetbaarheid* een kernbegrip in het recente arbeidsmarktbeleid (TK 2013/2014a; STAR 2013). Het geeft het streven aan om werknemers tot aan hun pensioen blijvend en breed actief te houden op de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn drie aspecten van belang: mobiliteit, scholing en gezondheid.

Arbeidsmobiliteit wordt van belang geacht vanuit de gedachte dat werknemers die te lang in eenzelfde baan of functie blijven, op den duur de flexibiliteit en ervaring missen om elders te kunnen werken. Door met enige regelmaat van baan of functie te veranderen, zouden werkenden nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, zodat zij beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Ook *scholing* en informeel leren op de werkplek worden gezien als belangrijk middel om de inzetbaarheid van werkenden op peil houden. Een goede *gezondheid*, ten slotte, is noodzakelijk om voortijdige uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Dit geldt niet alleen voor oudere werknemers die door het verhogen van de pensioenleeftijd langer moeten doorwerken, maar bijvoorbeeld ook voor werknemers die hun werk met zorgtaken combineren en een gezonde balans zoeken tussen werk en privé. De drie kernelementen van duurzame inzetbaarheid – mobiliteit, scholing en gezondheid – zijn onderdeel van dit rapport en worden besproken in achtereenvolgens hoofdstuk 4, 5 en 6.

De genoemde thema's staan uiteraard niet los van andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zo zal de economische crisis ongetwijfeld een stempel hebben gedrukt op het arbeidsmarktgedrag en de opvattingen van werkenden. Ook de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt speelt een belangrijke rol. Het gaat daarbij om zowel de groei van het aandeel zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) en werknemers met een tijdelijke aanstelling, als de zeggenschap die werknemers krijgen over de plaats en het tijdstip waarop ze het werk uitvoeren (bv. telewerken). Terwijl van werknemers in toenemende mate wordt verwacht dat zij investeren in scholing en hun eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, lijken met name de tijdelijke krachten relatief vaak te werken onder ongunstige omstandigheden en hebben zij minder toegang tot scholing. Daarom wijden we een apart

hoofdstuk aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt (hoofdstuk 3), na de bespreking van de belangrijkste ontwikkelingen in de arbeidsdeelname (hoofdstuk 2).

Het SCP beheert sinds 2010 het Arbeidsaanbodpanel (AAP), een enquête onder werkenden en niet-werkenden die sinds 1986 om de twee jaar wordt gehouden. Het bevat een groot aantal vragen over actuele beleidsthema's, wat het mogelijk maakt om het gedrag en de opvattingen van de (potentiële) beroepsbevolking door de jaren heen te volgen. De meest recente gegevens in de onderhavige editie zijn verkregen in 2012. Het rapport is bedoeld om een breed beeld te geven van de werksituatie en opvattingen van werkenden en niet-werkenden en is vooral beschrijvend van aard. Dit rapport is het vervolg op eerdere edities van de rapportage *Aanbod van arbeid* (te downloaden via www.scp.nl). De vorige editie verscheen in 2013 (Vlasblom et al. 2013).

1.2 Het Arbeidsaanbodpanel

De gegevens in dit rapport zijn voornamelijk afkomstig uit het Arbeidsaanbodpanel, een langlopend onderzoek onder huishoudens in Nederland. Dit onderzoek wordt sinds 1985 gehouden, eerst onder verantwoordelijkheid van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), sinds 2010 onder die van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Sinds 1986 wordt het onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd. Het panel is daarmee ouder dan de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), dat in principe dezelfde doelgroep heeft.

Deelnemers aan het onderzoek

Het Arbeidsaanbodpanel beoogt een representatief beeld te geven van mensen van 16 tot en met 66 jaar in huishoudens in Nederland. De nadruk daarbij ligt op het (potentiële) arbeidsaanbod in Nederland. Scholieren en studenten en mensen ouder dan 65 jaar vielen daarom van oudsher buiten de steekproef. Omdat de grens tussen school en arbeidsmarkt steeds minder scherp is, worden sinds 2004 ook scholieren in de steekproef opgenomen; vanaf 2010 worden zij met een aparte vragenlijst bevestigd. De 65- en 66-jarigen worden sinds 2004 bevestigd om de overgang naar pensionering beter in beeld te kunnen brengen. Ze werden echter niet in de steekproef opgenomen en uitsluitend benaderd als ze ofwel zelf in eerdere jaren in het panel deelgenomen hadden, ofwel huisgenoten hadden die in het panel deelnamen. Met ingang van de steekproeftrekking voor 2012 zijn ze wel in de steekproef opgenomen. Voor de analyses in dit rapport zijn scholieren en 65-plussers echter vaak buiten de analyses gehouden, om de vergelijkbaarheid met eerdere jaren mogelijk te houden. Wel wordt expliciet aandacht geschonken aan de groep scholieren en studenten als het gaat om hun arbeidsdeelname. Doordat huishoudens en personen bij iedere bevestiging opnieuw benaderd worden, kunnen we ontwikkelingen (langjarig) volgen, in tegenstelling tot de EBB, dat personen veel korter volgt.

Steekproef en weging

Het onderzoek is een panelonderzoek, waarbij respondenten zo lang mogelijk door de tijd worden gevolgd. Dit maakt het mogelijk na te gaan in hoeverre gebeurtenissen of meningen een effect hebben op latere gebeurtenissen. In totaal worden per meting ongeveer 4500 respondenten in 2300 huishoudens bevestigd. Tabel 1.1 illustreert de ontwikkeling in de omvang van het panel en geeft ook aan welk deel van de respondenten in eerdere jaren heeft deelgenomen. Uit deze tabel is zichtbaar dat hoewel het bestand is opgezet als panelbestand, de uitval in een aantal jaren relatief hoog is geweest. Voor een deel valt de fluctuatie in uitval samen met aanpassingen in de bevestigingsmethodiek: zo heeft de overgang van een volledig papieren enquête naar een pc-ondersteunde methode in 2004 een relatief hoge uitval tot gevolg gehad. Overigens heeft ook de vragenlijst in de loop van de jaren de nodige veranderingen ondergaan, bijvoorbeeld om beter aan te kunnen sluiten op actuele thema's. Ook daardoor is het samenstellen van langere reeksen niet altijd mogelijk. In totaal zijn er gegevens van 24.317 personen aanwezig, die samen een periode van bijna dertig jaar beslaan.

Tabel 1.1

Omvang steekproef per jaar, naar jaar van eerste deelname, 1985-2012

	jaar eerste deelname															
	totaal	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
1985	4020	4020														
1986	4115	2749	1366													
1988	4464	2092	904	1468												
1990	4438	1530	669	988	1251											
1992	4536	1164	516	723	880	1253										
1994	4537	925	411	575	684	851	1091									
1996	4563	735	296	458	498	582	690	1304								
1998	4780	562	226	343	348	394	458	861	1588							
2000	4185	320	109	193	176	202	208	411	768	1798						
2002	4656	214	78	145	122	148	146	291	550	1048	1914					
2004	4791	165	59	106	88	113	110	206	391	703	1174	1676				
2006	5563	119	44	75	71	85	78	173	297	518	806	955	2342			
2008	5139	90	37	60	56	70	61	151	243	396	610	606	1495	1264		
2010	4872	84	37	60	47	62	61	132	212	340	538	539	1207	836	717	
2012	4837	70	23	45	31	46	50	102	162	261	436	376	923	610	437	1265

Bron: SCP (AAP'85-'12)

Weging

Tot het jaar 2000 werd de steekproef niet herwogen. Met ingang van de meting van 2000 heeft de OSA de data herwogen, omdat als gevolg van de panelopbouw en methode van steekproefsamenstelling, de panelleden gemiddeld iets ouder en iets hoger opgeleid zijn dan de gemiddelde bevolking. Bovendien bleken vrouwen in de leeftijdscategorie

35-45 jaar licht oververtegenwoordigd te zijn. De steekproef werd daarom herwogen naar leeftijd.

Met ingang van de meting van 2012 is de steekproef gebaseerd op een door het CBS getrokken steekproef. Tegelijkertijd is de manier van gewichtenberekening aangepast. Deze gebeurt niet langer op basis van alleen leeftijd, maar op basis van de door het CBS getrokken steekproef en de kenmerken van de respondenten. Het gevolg is dat er veel gericht gewogen wordt dan tot dan toe gebeurde. Hoewel op het eerste gezicht een groot aantal statistieken niet al te sterk geraakt lijkt te zijn door deze aanpassingen, kan een effect van de verandering niet uitgesloten worden. Daarom moeten langjarige trends (vooral die betrekking hebben op de samenstelling van de populatie naar kenmerken waarop in het verleden niet werd herwogen, of naar kenmerken die daarmee sterk samenhangen) met enige terughoudendheid bezien worden.

In tabel 1.2 staat een overzicht van de (herwogen) opbouw van de data uit 2012 naar leeftijd en geslacht, in aantallen en percentages van het totaal aantal waarnemingen.

Tabel 1.2

Opbouw steekproef, naar leeftijd en geslacht,^a 2012 (herwogen; in aantallen en procenten)

	aantallen			procenten van de steekproef		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
16-24 jaar	401	389	790	8	8	16
25-34 jaar	433	433	866	9	9	18
35-44 jaar	495	497	991	10	10	20
45-54 jaar	543	537	1080	11	11	22
55-64 jaar	461	462	923	10	10	19
65-67 jaar	93	94	187	2	2	4
totaal	2426	2411	4837	50	50	100

a Dit betreft de totale steekproef, dus inclusief studenten.

Bron SCP (AAP'12)

De vragenlijst

Alle leden van de geselecteerde huishoudens (in de leeftijd van 16 t/m 66 jaar) krijgen een uitgebreide vragenlijst voorgelegd, waarbij zij kunnen kiezen tussen een internetenquête en een papieren vragenlijst. Onderwerpen die onder andere aan de orde komen, zijn huishoudensamenstelling, arbeidsdeelname en scholing. Daarbij wordt gevraagd naar feitelijke gebeurtenissen, zoals baanveranderingen, en gevolgde scholing. Tevens wordt uitgebreid stilgestaan bij meningen en opvattingen over werk, welzijn en bijvoorbeeld de combinatie van arbeid en privé.

Voor een uitgebreide verantwoording van de data wordt verwezen naar bijlage A, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport.

Uitgangspunten bij de getoonde tabellen en figuren

Zoals uit het voorgaande duidelijk is, kunnen we voor een deel van de cijfers langjarige reeksen tonen. Soms is dat niet mogelijk, doordat de betreffende vragen pas recentelijk aan de vragenlijst zijn toegevoegd. We hebben ervoor gekozen om bij de centrale variabelen een zo lang mogelijke reeks te laten zien. Dat houdt in dat niet in alle tabellen de getoonde jaren overeenkomen. Daar waar we verdelingen binnen groepen bespreken, focussen we in principe op recente gegevens uit het laatst bekende jaar. Wel voegen we, als het aantal waarnemingen klein is, twee of drie jaren samen, om tot betrouwbaarder cijfers te komen.

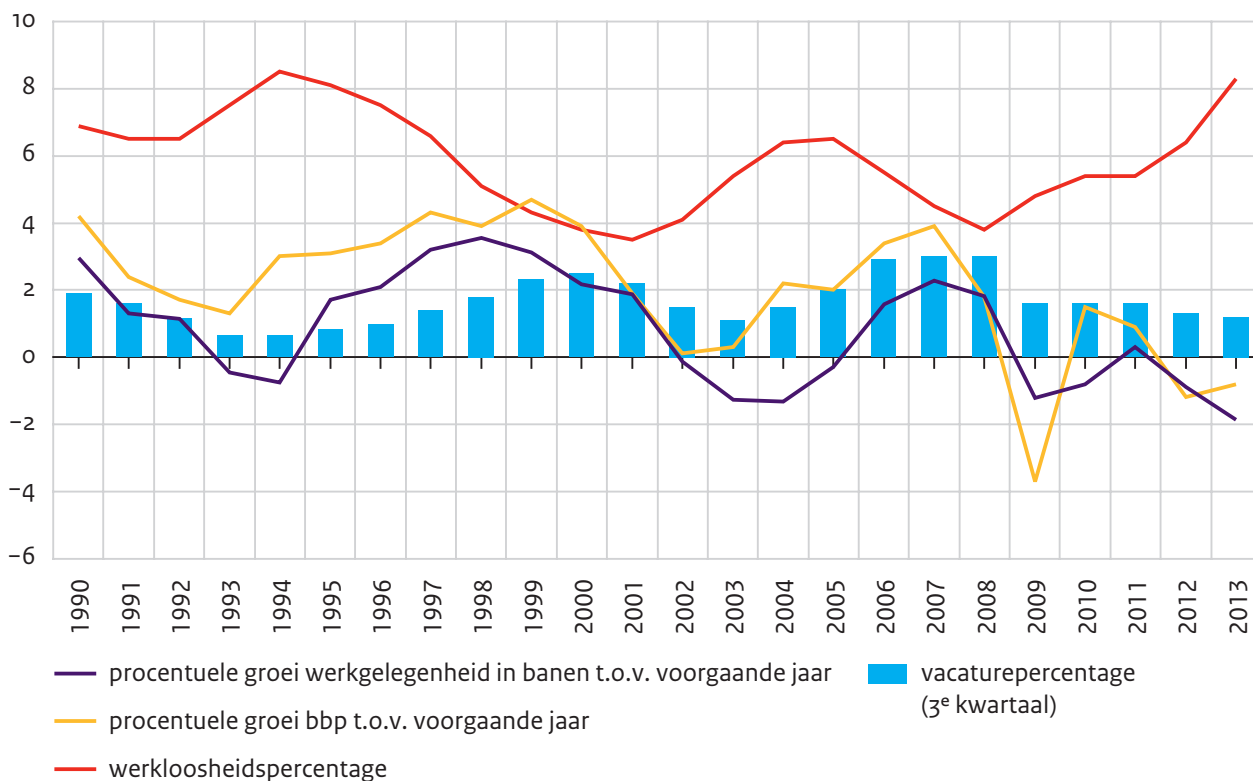
Er is afgezien van het generiek toetsen van verschillen en correlaties in de getoonde tabellen en figuren. Daar waar veranderingen of verschillen in de tekst benoemd worden, zijn ze getoetst op basis van een tabelcorrelatie of een regressiemodel.

1.3 Maatschappelijke context

De trends beschreven in dit rapport vinden plaats tegen de achtergrond van de economische conjunctuur. Figuur 1.1 geeft deze ontwikkelingen weer. De meest recente dataverzameling vond plaats in het vierde kwartaal van 2012. Dit was een periode waarin de economische crisis aanhield: de vacaturegraad was laag en het werkloosheidspercentage steeg nog steeds. De meest forse stijging in de werkloosheid vond plaats in 2013, net na de gegevensverzameling.

Figuur 1.1

Economische indicatoren, 1990-2013^a



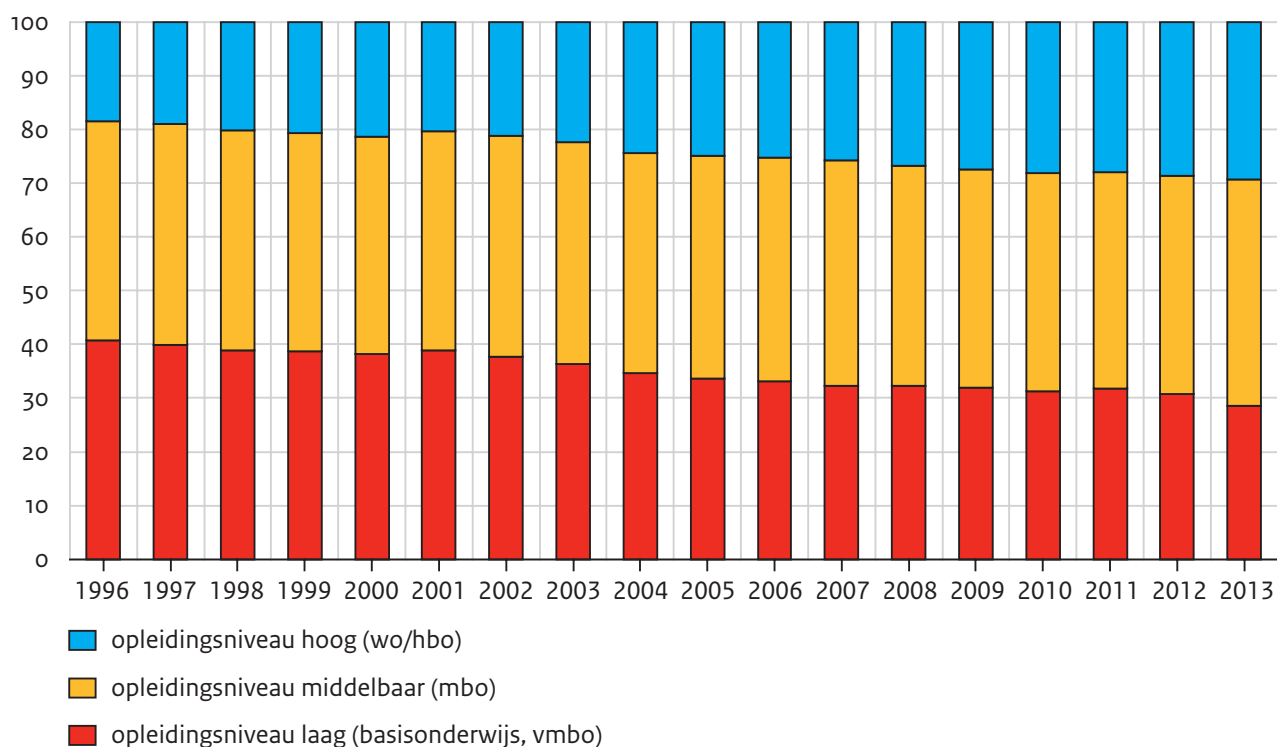
a De vacaturecijfers voor de jaren vóór 1997 zijn gebaseerd op CPB (2001).

Bron: CBS (Statline)

Ook ontwikkelingen in de samenstelling van de beroepsbevolking kunnen van invloed zijn op de trends. De analyses in dit rapport gaan veelal over verschillen tussen mannen en vrouwen, hoog- en laagopgeleiden. De trends kunnen veroorzaakt worden doordat mensen met bepaalde kenmerken zich anders gaan gedragen, maar ook door verschuivingen in de opbouw van de beroepsbevolking. De Nederlandse samenleving is de afgelopen decennia immers veranderd. Zo zijn mensen veel hoger opgeleid dan in het verleden; de afgelopen twintig jaar is de groep laagopgeleiden in hoog tempo kleiner geworden, terwijl het aandeel hoger opgeleiden is gegroeid. Figuur 1.2 geeft deze ontwikkelingen weer op basis van cijfers van het CBS. Analyses op basis van het Arbeidsaanbodpanel geven een vergelijkbaar beeld. In de meest recente onderwijscohorten zijn steeds meer mensen niet hoger opgeleid dan hun ouders, soms zelfs lager (vooral bij de jongens) (Tolsma en Wolbers 2010; Herweijer 2010). Op basis daarvan valt te verwachten dat deze groei in opleidingsniveau de komende jaren wat kan afvlakken (szw 2014).

Figuur 1.2

Beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 1996-2013^a



a Hoog opleidingsniveau: hbo/wo; middelbaar opleidingsniveau: mbo; laag opleidingsniveau: basisonderwijs, vmbo.

Bron: CBS (2014d)

In huishoudsamenstelling heeft zich in de afgelopen decennia een duidelijke verschuiving voorgedaan naar een groter aandeel eenpersoonshuishoudens. Dit blijkt uit gegevens van het CBS (zie bv. CBS 2014d) en is ook te zien in de samenstelling van het Arbeidsaanbodpaneel (tabel 1.3). Was in 1986/'88 bijna 80% van de huishoudens een huishouden van twee personen (al dan niet met kinderen), in 2010/'12 is dat afgenomen tot 73%. Deze afname doet zich voor in alle leeftijdscategorieën, maar het sterkst aan de onderkant van de leeftijdsverdeling. Was in 1986 57% van de huishoudens van 16-24-jarigen een tweepersoonshuishouden, in 2012 was dat afgenomen tot 37%. Het lijkt erop dat er sprake is van uitstel van relatievorming.¹ Tegelijkertijd weten we dat er ook sprake is van toegenomen ontbinding van relaties. Beide ontwikkelingen leiden tot een flinke stijging van het aandeel alleenstaanden.

Tabel 1.3Samenstelling panel naar leeftijd oudste respondent in huishouden^a en huishoudtype, 1986/'88 en 2010/'12

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	totaal
1986/88						
alleenstaande man	16	14	6	8	9	10
alleenstaande vrouw	27	13	11	12	13	13
paar	57	74	82	81	78	77
2010/12						
alleenstaande man	36	18	9	10	9	11
alleenstaande vrouw	28	18	17	13	16	16
paar	37	64	74	77	75	73

a De huishoudens zijn gecodeerd op basis van de gegevens van de oudste respondent in het huishouden. Alleenstaand betekent hier dat deze persoon aangeeft geen partner te hebben. Inwonende kinderen en huisgenoten zijn niet meegenomen in deze cijfers.

Bron: SCP (AAP'86-'12)

Dit hoofdstuk bevatte informatie over het Arbeidsaanbodpanel en de maatschappelijke context waarin de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt plaatsvinden. In de volgende twee hoofdstukken beschrijven we eerst een aantal algemene trends op de arbeidsmarkt, namelijk de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname (hoofdstuk 2) en de flexibilisering van de arbeidsmarkt (hoofdstuk 3). In de daaropvolgende hoofdstukken komen de drie thema's rond duurzame inzetbaarheid aan bod: mobiliteit (hoofdstuk 4), scholing (hoofdstuk 5) en gezondheid (hoofdstuk 6).

Noot

- 1 Overigens speelt voor deze groep ook mee dat er in 2010 geen aanvullende steekproef is getrokken. Hierdoor is de groep zelfstandig wonende jongeren sterk ondervetegenwoordigd, waardoor de cijfers uit 2010 voor deze groep minder betrouwbaar zijn dan die uit 1986/'88.

2 Arbeidsdeelname

2.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Alvorens in te gaan op de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de thema's rond duurzame inzetbaarheid, bespreken we in dit hoofdstuk wie er participeren op de arbeidsmarkt en hoe dit zich de laatste jaren heeft ontwikkeld. Enkele van de grootste maatschappelijke veranderingen van de afgelopen decennia op het terrein van arbeid zijn de gestegen arbeidsdeelname van vrouwen en de grotere rol die betaalde arbeid speelt in het dagelijks leven. Doordat er meer mensen werken, is er een forse stijging in de tijd die in een doorsnee werkweek in een gemiddeld huishouden aan betaald werk besteed wordt. Hoe meer mensen er werken, hoe gevarieerder het arbeidsaanbod wordt.

Een aantal decennia geleden leek het eenvoudig de potentiële beroepsbevolking in afgebakende groepen in te delen: werknemers (vooral mannen) onderscheidden zich van huisvrouwen, werknemers van zelfstandigen, studenten van werkenden, en niet-werkende arbeidsongeschikten van gezonde werknemers. Nu de arbeidsdeelname hoog is, zijn de scheidslijnen moeilijker te trekken. Steeds meer mensen hebben een combinatie van taken en rollen. Zo combineren vrouwen en mannen hun werk met de zorg voor kinderen, en in toenemende mate ook met de zorg voor anderen (mantelzorg). Ook combineren studenten hun studie vaker met een betaalde baan. Werknemers combineren steeds vaker meerdere banen, bijvoorbeeld een baan in loondienst met het zelfstandig ondernemerschap. Participeren betekent dus vooral ook combineren. In dit hoofdstuk beschrijven we niet alleen de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname, maar gaan we ook specifiek in op de trends in het aandeel combinatiebanen, de arbeidsdeelname van studenten, en de combinatie van arbeid en zorg. De cijfers maken een aantal zaken duidelijk.

- De arbeidsdeelname steeg over een langere periode (1986-2012) van 64% naar 79%, hoewel dit in 2010 en 2012 stabiliseerde. De toename komt vooral doordat meer vrouwen gingen werken. Ook nam de arbeidsdeelname van ouderen sterk toe.
- De wekelijkse arbeidsduur in de hoofdbaan nam in de periode 1986-2012 af van 35,5 naar 32,3 uur per week. Binnen huishoudens (paren) werd in totaal echter meer tijd aan arbeid besteed: van 44 uur in 1986 naar 51 uur in 2012.
- Het aandeel werkenden met meer dan één baan nam in de periode 1986-2012 toe van 3% tot 8%. Bij de zelfstandigen nam het toe van 4% tot 13%. Ongeveer een derde van deze 'stapelaars' maakt werkweken van meer dan 40 uur per week.
- Het aandeel studenten en scholieren met betaald werk nam in de periode 2004-2012 toe van 39% tot 56%.
- Ongeveer 8% van de werkenden zou meer uren willen werken, terwijl 6% juist minder wil werken. Als alle werkenden hun urenwens zouden realiseren, zou het aandeel grote deeltijdbanen toenemen van 28% tot 41%. Zowel mannen als vrouwen zouden minder vaak in een voltijd baan werken dan ze nu doen.

- Zorgverplichtingen zijn de meest genoemde reden om in deeltijd te werken of om de arbeidsduur te reduceren.
- Steeds meer mensen verlenen (mantel)zorg. Het aandeel werkenden dat (mantel)zorg verleende, nam in de periode 2004-2012 toe van 13% tot 17%.

2.2 Arbeidsdeelname en arbeidsduur

De arbeidsdeelname laat sinds het midden van de jaren tachtig een sterke stijging zien. Waar in 1986 64% van de 15-65-jarigen betaald werk verrichtte, was dit in 2012 79%. De laatste twee meetjaren vormen echter uitzonderingen op de jarenlange stijging. In 2010 zagen we al dat er geen stijging was ten opzichte van het voorgaande jaar, en in 2012 was dit weer het geval. De economische crisis heeft hierbij ongetwijfeld een belangrijke rol gespeeld. Overigens is de arbeidsdeelname in Nederland in vergelijking met andere Europese landen hoog, ook in deze tijden van economische crisis (Eurostat 2013).

De arbeidsdeelname zoals weergegeven in tabel 2.1 wijkt door verschillen in definities af van de netto-arbeidsdeelname die het CBS berekent op basis van de Enquête beroepsbevolking (EBB). Personen die hoofdzakelijk onderwijs volgen (scholieren en studenten) zijn in de tabel namelijk niet meegenomen in de berekeningen. Daarentegen tellen in de tabel mensen met een kleine baan (minder dan twaalf uur per week) wel mee, terwijl dit bij het CBS tot voor kort niet het geval was. Wanneer we gelijke definities hanteren, zijn de cijfers uit beide bestanden vergelijkbaar. Tellen we studenten en scholieren en kleine banen mee, dan lag de arbeidsdeelname in 2012 op basis van zowel het Arbeidsaanbodpanel als de EBB rond de 75%.¹

Tabel 2.1

Arbeidsdeelname,^a personen van 15-65 jaar,^b naar persoonskenmerken, 1986-2012 (in procenten)

	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
totaal	64	63	66	66	67	71	74	77	79	77	78	81	80	79
man	85	82	84	82	80	83	85	86	87	86	86	87	86	85
vrouw	44	44	48	51	54	59	62	68	71	69	71	76	75	72
16-24 jaar	75	75	81	83	84	89	91	92	92	81	87	89	84	83
25-34 jaar	69	68	75	78	80	84	85	87	89	87	88	88	88	87
35-44 jaar	66	68	69	74	74	78	83	86	88	86	86	89	87	83
45-54 jaar	62	63	63	66	71	73	76	78	82	83	84	87	86	82
55-64 jaar	36	32	30	28	28	31	36	35	42	45	47	56	58	61
laagopgeleid middelbaar	55	55	58	58	60	61	64	66	68	63	64	66	65	64
opgeleid	71	71	73	73	76	81	80	83	84	81	81	84	81	79
hoogopgeleid	80	78	79	82	83	84	88	87	87	86	86	89	88	87

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee.

b Exclusief studenten/scholieren.

Bron: SCP (AAP'86-'12)

Arbeidsdeelname naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

De stijging in de participatie is vrijwel geheel toe te schrijven aan de sterk gestegen arbeidsdeelname van vrouwen. Deze nam in de periode 1986-2012 toe van 44% naar 72%, terwijl de arbeidsdeelname van mannen vrijwel constant bleef. De arbeidsparticipatie van vrouwen lag in 2012 nog 13 procentpunten onder die van mannen (85%). In vergelijking met andere Europese landen is de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland hoog (Eurostat 2013). Daardoor lijkt het op Europees niveau afgesproken streefcijfer voor de participatie van vrouwen (75% van de 20-64-jarigen in 2020 zou betaald werk moeten hebben) voor Nederland makkelijk haalbaar (Merens en Van den Brakel 2014; EC 2010).

Ook de arbeidsdeelname van ouderen is sterk gestegen. Wetswijzigingen hebben het minder aantrekkelijk gemaakt om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten en de overheid stimuleert het langer doorwerken van ouderen. Deze verschuiving in het beleid zien we terug in de arbeidsdeelname van ouderen. Terwijl eind jaren tachtig ongeveer een op de drie 55-64-jarigen werkte, was dit in 2012 bijna het dubbele (61%). Een eerste oorzaak voor deze toename is het 'ingroei-effect' van de jongere cohorten vrouwen. De afgelopen jaren nam de participatie van 45-plussers mede toe, doordat vrouwen van deze leeftijd tegenwoordig wel participeren, terwijl de oudere generatie vrouwen dat nauwelijks deed. De toename in de participatie van ouderen boven de 55 jaar is echter vooral het gevolg van het afbouwen van de routes voor vervroegde uittreding (uwv 2013). De arbeidsdeelname

van 55-65-jarigen (61%) is nog wel fors lager (ruim 20 procentpunten) dan die van de jongere cohorten. Onderzoek onder werkgevers laat zien dat de houding van werkgevers ten opzichte van ouderen nog niet onverdeeld positief is. Weliswaar staan ze steeds positiever tegenover doorwerkende ouderen, maar het aantal ouderen dat ze zelf in dienst nemen blijft daarbij achter (Van Echtelt et al. 2014; Van Dalen et al. 2009). Ouderen die hun baan verliezen, verkeren dus in een zeer ongemakkelijke positie: aan de ene kant worden de *exit-routes* van de arbeidsmarkt afgesloten, aan de andere kant neemt hun kans om een baan te vinden niet toe. Zeker in de afgelopen jaren van economische crisis heeft dat geleid tot een flinke toename van oudere werklozen (uwv 2014; Weel 2014).

De arbeidsdeelname hangt sterk samen met opleidingsniveau. Terwijl van de hoogopgeleiden 87% werkte in 2012, is dit bij laagopgeleiden 64%. De arbeidsparticipatie is sinds het midden van de jaren tachtig op alle niveaus gestegen en de onderlinge verschillen tussen de drie niveaus lijken de afgelopen decennia niet gewijzigd te zijn. Daar waar mannen van alle opleidingsniveaus en alle leeftijden een hoog participatieniveau hebben, zijn er bij vrouwen verschillen. Hoogopgeleide vrouwen laten een participatiepatroon zien dat vrijwel vergelijkbaar is met dat van mannen. Lager opgeleide vrouwen hebben, zeker op hogere leeftijden, een veel lagere participatiegraad. De in tabel 2.2 gepresenteerde verschillen naar opleidingsniveau en leeftijd, zijn dus voor een groot deel terug te voeren op de verschillen tussen mannen en vrouwen.

Arbeidsduur

Het Arbeidsaanbodpanel maakt onderscheid tussen de arbeidsduur van de belangrijkste werkkring (de hoofdbaan) en eventuele uren besteed aan een tweede baan (zie tabel 2.2). Hoewel er in de periode 1986-2012 meer mensen zijn gaan werken, is het aantal uren dat zij gemiddeld per week aan hun werk besteden over deze langere periode gedaald. Terwijl in 1986 de hoofdbaan nog ruim 35 uur per week omvatte, was dat in 2012 net iets meer dan 32 uur per week. Voor mannen vond de daling voornamelijk plaats tussen 1996 en 2006, een periode waarin in veel sectoren de standaard werkweek werd teruggebracht van 40 uur per week naar 36 of 38 uur per week. Na 2006 is de arbeidsduur tamelijk stabiel. Een deel van de daling in de omvang van de hoofdbaan in de periode 1996-2006 wordt gecompenseerd door een stijging in het aantal uren dat in de tweede baan gewerkt wordt. In de volgende paragraaf komen we terug op de toename in het aandeel personen met meerdere banen.

Tabel 2.2

Arbeidsuren per week in hoofdbaan,^{a,b} werkenden van 15-65 jaar,^c naar kenmerk, 1986-2012

	1986	1996	2006	2008	2010	2012
totaal hoofdbaan	35,5	33,7	31,3	31,4	31,2	32,3
totaal tweede baan ^d	.	0,4	0,8	0,8	0,7	0,8
man	39,9	38,9	37,3	37,1	37,3	37,6
vrouw	27,0	25,9	25,2	25,9	25,4	26,1
16-24 jaar	35,7	35,7	31,9	32,2	32,0	32,2
25-34 jaar	35,6	34,7	32,8	33,2	33,0	34,6
35-44 jaar	35,0	32,8	30,4	31,1	30,3	32,6
45-54 jaar	35,5	32,7	31,2	30,6	31,2	31,7
55-64 jaar	37,0	33,3	30,1	30,6	30,1	30,1
laagopgeleid	34,9	33,3	30,3	30,8	30,0	31,4
middelbaar opgeleid	36,3	34,1	30,7	30,8	30,4	31,5
hoogopgeleid	35,5	34,1	32,5	32,4	32,5	33,6

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee.

b Exclusief overwerk en uren besteed aan tweede baan. Voor nulurencontracten en zelfstandigen is de feitelijke arbeidsduur gebruikt.

c Exclusief studenten/scholieren.

d Gegevens beschikbaar vanaf 1994. (de vraag maakt geen onderscheid tussen overeengekomen en feitelijke uren). Hier wordt het gemiddelde gegeven over alle werkenden (d.w.z. inclusief de werkenden zonder tweede baan).

Bron: SCP (AAP'86-'12)

Arbeidsduur naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

Hoeveel uren mensen per week werken, verschilt naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Vrouwen werkten in 2012 (in hun hoofdbaan) ongeveer 70% van de arbeidsduur van mannen; hun wekelijkse arbeidsduur lag ruim 11 uur per week lager (26,1 versus 37,6 uur). Dit verschil is sinds 1986, op enkele kleine fluctuaties na, vrijwel onveranderd gebleven. Hoewel de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland internationaal gezien hoog is, is de arbeidsduur beperkt, waardoor het arbeidsvolume relatief laag ligt (Portegijs en Keuzenkamp 2008). Het beleid richt zich dan ook niet alleen op het verhogen van de arbeidsdeelname, maar vooral ook op het verhogen van de arbeidsduur (Staatscourant 2008; Task Force Part-time Plus 2010; TK 2011/2012).

Oudere werknemers (55-65 jaar) maakten in 2012 kortere werkweken dan de jongere cohorten. Terwijl in 1986 ouderen nog iets langere werkweken maakten, lag hun arbeidsduur in 2012 ruim twee uur onder het gemiddelde. Dit komt voor een belangrijk deel doordat de arbeidsdeelname van vrouwen van 55-plus is gestegen. Doordat deze groep vaak in

kleine banen werkt, is de gemiddelde arbeidsduur gedaald. In 1986 werkte maar 14% van de vrouwen in de leeftijd van 55-65 jaar, terwijl dit in 2012 52% bedroeg. Overigens komt dit niet zozeer door de herintreding van ouderen, maar doordat jongere cohorten minder vaak stoppen met werken en dus ook op oudere leeftijd nog actief zijn op de arbeidsmarkt.

Hoger opgeleiden werken gemiddeld ruim twee uur per week meer in hun hoofdbaan dan laagopgeleiden. Dit verschil is de afgelopen decennia wat toegenomen. Dit komt mede door het stijgende aandeel werkende vrouwen. Laagopgeleide vrouwen zijn meer gaan werken, maar vooral in deeltijd, terwijl hoogopgeleide vrouwen van oudsher al werkzaam waren in voltijdbanen of grote deeltijdbanen.

Arbeidsdeelname op huishoudniveau

Doordat bij het Arbeidsaanbodpanel in principe alle mensen binnen een huishouden worden ondervraagd, kunnen we de ontwikkelingen van participatie en uren per week ook laten zien in een huishoudenscontext. Tabel 2.3 geeft de arbeidsmarktsituatie van paren binnen het huishouden weer (alleenstaanden staan niet in de tabel).

Tabel 2.3

Arbeidsdeling in huishoudens,^{a,b} naar arbeidsduur,^c 1986-2012

	1986	1996	2006	2012
vrouw voltijds – man voltijds	10	11	10	8
vrouw voltijds – man deeltijds	1	1	1	2
vrouw voltijds – man niet-werkend	1	1	1	1
vrouw deeltijds – man voltijds	22	35	49	47
vrouw deeltijds – man deeltijds	2	4	6	8
vrouw deeltijds – man niet-werkend	2	3	4	5
vrouw niet-werkend – man voltijds	50	30	19	19
vrouw niet-werkend – man deeltijds	2	2	2	2
beiden niet-werkend	11	13	7	6

a Exclusief studenten.

b Omdat de gewichten op individueel niveau bepaald zijn, maakt het uit welk gewicht er gebruikt wordt. Hier zijn de huishoudens gewogen op basis van de weefactor van de vrouw. Paren van gelijk geslacht (een beperkt aantal) zijn niet meegenomen in de cijfers.

c Voltijd is meer dan 32 uur per week (32 uur valt dus nog net onder deeltijd).

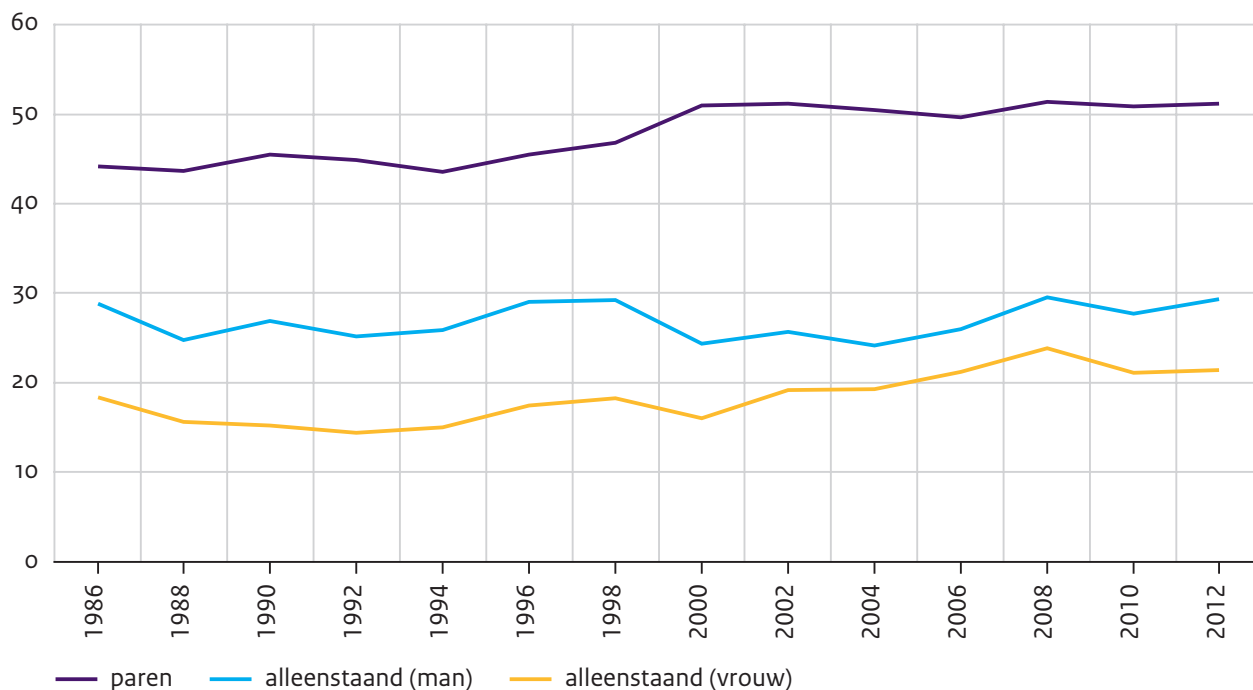
Bron: SCP (AAP'86-'12)

Ook op huishoudniveau is te zien dat de grootste verschuiving die zich de afgelopen decennia heeft voorgedaan, de grotere arbeidsdeelname van vrouwen is. Het aandeel eenverdienende huishoudens waarbij de man voltijds werkt en de vrouw niet werkt, is sterk teruggelopen, van 51% in 1986 naar 20% in 2012. Daartegenover staat de sterke groei van de anderhalfverdieners: het aandeel huishoudens waarin de vrouw in deeltijd werkt en de man voltijds, nam toe van 21% tot 46%. Daarnaast is zichtbaar dat ook bij de mannen

deeltijdwerk gebruikelijker is geworden. Het gaat vooral om hoger opgeleide paren, waarvan beide partners een grote deeltijdbaan hebben.

Figuur 2.1

Ontwikkelingen in wekelijkse contractuele arbeidsduur hoofdbaan huishoudens,^a 1986-2012^b



a Omdat de gewichten op individueel niveau bepaald zijn, maakt het voor paren uit welk gewicht er gebruikt wordt. Er is hier gebruik gemaakt van het gewicht van het oudste lid van de huishoudkern. Voor werkenden zonder contract (zzp'ers, nuluren- of oproepcontracten) zijn de feitelijke arbeidsuren gebruikt.

b De veranderingen tussen 1998 en 2000 worden versterkt doordat de data tot 2000 niet gewogen zijn, en daarna wel. Ook ongewogen is er een stijging van het aantal uren van paren, en een daling van alleenstaanden.

Bron: SCP (AAP'86-'12)

Ondanks de teruglopende arbeidsduur van mannen, zien we dat er per saldo binnen huishoudens steeds meer tijd aan arbeid wordt besteed (figuur 2.1). Besteedde een paar in 1986 gemiddeld 44 uur per week aan de hoofdbaan, in 2012 was dit toegenomen tot 51 uur per week. Voor een uitgebreider discussie van de man-vrouwverschillen op het gebied van arbeidsdeling wordt verwezen naar hoofdstuk 4 in de *Emancipatiemonitor 2014* van het SCP (Bierings et al. 2014).

2.3 Stapelbanen

De laatste jaren staat het combineren van twee of meer banen, de zogenaamde stapelbanen, beleidsmatig in de belangstelling (zie bv. Van Riel 2013). Vaak wordt gerefereerd aan Amerikaanse praktijken waarin mensen meerdere banen combineren, vaak omdat zij met één baan niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Dit wordt ook wel aangeduid

met *moonlighting*, het in de avonduren werken om, in aanvulling op de hoofdbaan, benodigd extra inkomen te verwerven. Stapelbanen zijn vanuit dit perspectief een zorgelijke ontwikkeling, die mogelijk tot lange werkdagen en risico's voor de (psychische) gezondheid kan leiden. Onderzoek laat echter zien dat er naast economische redenen andere motieven bestaan voor het vóórkomen van stapelbanen. Zo kan men afwisseling zoeken of zich in een tweede baan verder willen ontwikkelen (Huiskamp et al. 2011; Sanders et al. 2013; Dorenbosch et al. 2013). Voor sommige mensen is zelfstandig ondernemerschap naast een baan in loondienst een manier om in die behoefte te voorzien. Omdat met name het bestaan van zzp'ers (zelfstandig ondernemers zonder personeel) met de nodige risico's omgeven is, lijkt een deel van de werkenden het zzp-schap tijdelijk of gedurende langere tijd te willen combineren met een baan in loondienst. Het combineren van banen wordt door de betrokkenen dan ook lang niet altijd als bezwaarlijk gezien. Stapelbanen kunnen vanuit dit perspectief ook een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, omdat het door de aanvullende ervaring de arbeidskansen kan vergroten (Sanders et al. 2013).

In het Arbeidsaanbodpanel zien we een stijging van het aantal mensen met meer dan een werkkring (tabel 2.4). Had in 1986 3% van de werkenden een tweede baan, in 2012 was dit 8%. Bij de zelfstandigen was de toename nog wat groter, van 4% naar 13%. Zowel onder mensen in loondienst als onder zelfstandig ondernemers komen dubbele banen voor, maar onder de zelfstandigen zien we het iets vaker (zie ook Josten et al. 2014). Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het aantal zelfstandigen in het Arbeidsaanbodpanel beperkt is, waardoor de cijfers met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. We zien dat vooral het aantal respondenten dat aangeeft een tweede baan als zelfstandige te hebben groeit. De ontwikkeling in tweede banen gaat daarmee gelijk op met de trend naar zelfstandig ondernemerschap. Ook uit ander onderzoek blijkt dat het aandeel personen met een combinatiebaan in Nederland groeit (zie bv. CBS 2013b). In vergelijking met andere Europese landen – met uitzondering van de Scandinavische landen – kent Nederland een relatief groot aandeel werkenden dat meerdere banen combineert. Het feit dat er in Nederland verhoudingsgewijs veel deeltijders zijn die meerdere deeltijdbanen kunnen combineren, kan hierbij een rol spelen (Dorenbosch et al. 2013).

Tabel 2.4

Tweede baan naast hoofdbaan, 1986-2012 (in procenten)

	aandeel met tweede baan	geen tweede baan	loondienst		zelfstandige		
			ook loon- dienst	als zelf- standige	geen tweede baan	in loon- dienst	ook zelf- standige
1986 ^a	3	97	.	.	96	.	.
1994	4	97	2	1	95	5	0
1996	5	95	3	2	92	5	3
1998	5	96	3	1	92	5	3
2000	6	94	4	2	86	5	9
2002	5	95	3	2	90	5	5
2004	6	94	3	3	88	5	8
2006	8	92	3	4	82	4	14
2008	8	92	4	4	86	6	8
2010	8	93	3	4	89	3	7
2012	8	93	3	4	87	4	9

a In 1986 is voor de tweede baan niet naar het onderscheid loondienst of zelfstandige gevraagd.

Bron: SCP (AAP'86-'12)

Arbeidsduur

De tweede baan heeft een gemiddelde omvang van ongeveer 10 uur per week, net iets meer dan een volle werkdag (tabel 2.5). Deze omvang is de laatste jaren tamelijk stabiel (niet in de tabel). Tabel 2.5 laat daarnaast zien dat het aandeel mensen met een tweede baan bij deeltijders aanzienlijk hoger is dan bij voltijders. Bovendien is het aantal uren van de tweede baan bij de kleine hoofdbanen groter dan bij de grote banen. Bij de mensen die in hun hoofdbaan maximaal 12 uur per week werken, is de tweede baan gemiddeld genomen bijna even groot als de eerste baan. Vooral deze groep lijkt dus twee banen te hebben om een redelijk inkomen te verwerven.

Kijken we naar de urenverdeling van mensen met twee banen, dan zien we dat het stapelen van banen voor ongeveer een derde van deze groep leidt tot lange werkweken (> 40 uur per week). Voor de meesten echter tellen de uren van eerste en tweede baan op tot een voltijds werkweek (tabel 2.6). Het zijn vooral de lager opgeleiden (vmbo) en universitair geschoolden die door het stapelen van banen lange werkdagen maken, hoewel de verschillen tussen opleidingsniveaus niet zo groot zijn. Daarbij passen twee kanttekeningen: allereerst gaat het om relatief kleine aantallen werkenden, waardoor extremen een groot gewicht krijgen. Ten tweede, en dat is bij deze cijfers verstorend, geeft een deel van de zelfstandigen aan 'altijd met werk bezig te zijn'. Zij vullen bij de vraag naar uren per week extreem hoge aantallen uren in, waarbij niet geheel duidelijk is of dit feitelijke werkuren zijn of hun beleving dat het werk constant aandacht vraagt. In de totale groep geeft ongeveer 2% van de respondenten aan meer dan 70 uur per week te werken. Het merendeel van de groep met meer dan 48 uur per week werkt rond de 50 uur per week.

Tabel 2.5

Tweede baan naast hoofdbaan, naar contractuele uren per week van eerste baan,^a 2010 en 2012 (samengevoegd)

	aandeel met tweede baan	uren per week in tweede baan	totaal aantal uren per week (eerste en tweede baan samen)
1 tot 12 uur	16	6,5	13,5
12 tot 24 uur	12	10,8	28,4
24 tot 32 uur	12	12,5	38,7
32 tot 60 uur	5	8,6	46,6
totaal	8	9,8	36,8

a Voor werkenden zonder contract zijn de feitelijke uren gebruikt.

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Tabel 2.6

Lengte werkweek, mensen met een stapelbaan, in uren per week, naar opleidingsniveau, 2010 en 2012 (samengevoegd; in procenten)

	vmbo	mbo	hbo	wo	totaal
0 tot 8 uur	5	3	1	0	2
8 tot 16 uur	10	4	5	3	5
16 tot 24 uur	11	11	14	5	11
24 tot 32 uur	15	22	13	11	16
32 tot 40 uur	13	16	21	32	20
40 tot 48 uur	11	24	29	32	25
> 48 uur	34	19	16	16	20

Bron SCP (AAP'10 en '12)

Wie hebben er een stapelbaan?

Om inzicht te krijgen in welke groepen werkenden een tweede baan hebben, zijn (multivariate) analyses uitgevoerd (tabel B.1 in bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Hieruit blijkt dat mannen vaker een tweede baan hebben dan vrouwen, en dat de kans op een combinatiebaan toeneemt met het opleidingsniveau. De kans is daarnaast relatief groot voor zelfstandigen en mensen met een kleine deeltijdbaan (<12 uur). Ook mensen die op zoek zijn naar ander werk hebben relatief vaak een tweede baan. Ten slotte geven mensen met een stapelbaan relatief vaak aan niet rond te kunnen komen met hun huishoudinkomen. Dit is opvallend, omdat het hier gaat om een inschatting van het totale huishoudinkomen, waarbij het inkomen van de tweede baan meetelt. Dus ondanks de tweede baan komen deze personen in hun beleving geld tekort.

Uit de gegevens is niet rechtstreeks af te leiden of het hebben van een tweede baan nu gezien moet worden als een noodzakelijk kwaad om in voldoende levensonderhoud te

kunnen voorzien – vergelijkbaar met de Amerikaanse praktijken van ‘werkende armen’ – of dat het de voorkeur heeft van werkenden zelf. Het is in ieder geval waarschijnlijk dat de mensen met een stapelbaan en hun motieven zeer divers zijn. Zo kunnen we uit het vorenstaande een groep onderscheiden die een baan als zelfstandige combineert met de relatieve zekerheid van een baan in loondienst, een groep die meerdere kleine banen heeft, waarschijnlijk om tot een aanvaardbaar inkomen te komen, en een groep hoger opgeleiden met een grote hoofdbaan, die hun bijbaan mogelijk hebben om zich te profileren of verder te ontwikkelen. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen wat de motieven en kenmerken van mensen met een stapelbaan zijn, of er sprake is van de problematiek van werkende armen, en wat de consequenties van het hebben van meerdere banen zijn voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

2.4 Arbeidsaanbod scholieren en studenten

Een bijzondere groep op de arbeidsmarkt zijn degenen die een voltijdopleiding volgen en daarnaast werken: de scholieren en studenten. Onder invloed van gewijzigde opvattingen over de financiële rolverdeling tussen overheid en student, en van de almaar groeiende deelname aan hoger onderwijs, zijn sinds eind jaren tachtig aanzienlijke veranderingen doorgevoerd in de financiële tegemoetkoming aan studenten vanuit de overheid (Turkenburg et al. 2013; Van den Broek et al. 2013). De meest in het oog springende daarvan is dat de regelingen voor studiefinanciering zijn versoerd en de eigen bijdrage aan de kosten van onderwijs zijn toegenomen (Herweijer en Turkenburg 2012). Van de drie voornaamste inkomensbronnen van studenten – betaald werk, de overheid (beurzen, leningen en de reisvoorziening) en hun ouders – wordt de eerste steeds belangrijker (Turkenburg et al. 2013).

Studenten worden daarmee een steeds belangrijker groep op de arbeidsmarkt. Waar in het verleden de arbeidsloopbaan pas begon na het afronden van de opleiding, is de grens tussen werken en leren nu meer vervaagd. Om die reden worden scholieren en studenten sinds 2004 ook bevraagd in het Arbeidsaanbodpanel, eerst als onderdeel van de werkendelijst, maar vanaf 2010 met een eigen lijst, zodat er beter rekening gehouden kan worden met hun specifieke situatie.²

Hoe snel de ontwikkelingen in de afgelopen jaren gegaan zijn, is te zien in tabel 2.7.

Het percentage scholieren en studenten (tussen de 16 en 27 jaar) dat betaald werk heeft, is sinds 2004 sterk gestegen. Terwijl in 2004 nog geen 40% werkzaam was als werknemer of zelfstandige, is dat in 2012 60%. Wel zien we dat het aandeel werkenden in 2012 licht is afgenomen, waarschijnlijk onder invloed van de economische crisis. Het aandeel dat op zoek is naar een betaalde baan nam daarentegen toe en was in 2012 aanzienlijk (17%). Dit percentage bevat echter ook scholieren die op zoek zijn naar werk omdat ze bijna klaar zijn met hun opleiding.

De gemiddelde arbeidsduur van werkende scholieren en studenten laat sinds 2004 een licht dalende trend zien. In 2012 werkten ze iets meer dan een volle werkdag per week (9 uur), terwijl dit in 2004 nog 13 uur per week was. Hoewel er dus steeds meer studenten en scholieren betaald werk verrichten, neemt het aantal uren per persoon af.

Tabel 2.7

Huidige arbeidsmarktsituatie, scholieren en studenten,^{a,b} 2004-2012 (in procenten en uren per week)

	2004	2006	2008	2010	2012
loondienst	39	55	59	62	56
zelfstandige	0	0	2	2	4
werkzoekend	11	10	5	8	17
niet participierend	49	35	33	27	24
totaal	100	100	100	100	100
uren per week ^c	12,7	11,9	11,1	9,3	8,7

a 16-27 jaar.

b Exclusief leerwerkplekken.

c Contractuele uren. Indien niet opgegeven/van toepassing: feitelijke uren.

Bron SCP (AAP'04-'12)

De arbeidsmarktpositie van studenten en scholieren verschilt naar het niveau van hun opleiding (tabel 2.8). Op hbo-niveau wordt het meeste bijgewerkt (66%), terwijl op wo-niveau de meeste zelfstandigen werkzaam zijn (10%). Laagopgeleiden zijn relatief vaak op zoek naar werk, maar dit kan dus ook gaan om een reguliere baan na hun opleiding. In hoofdstuk 5 gaan we verder in op de relatie tussen werk en opleiding en op de vraag of een bijbaan ook op langere termijn kan bijdragen aan de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Tabel 2.8

Arbeidsmarktpositie van scholieren en studenten,^a naar niveau huidige opleiding, 2012 (in procenten)

	loondienst	zelfstandige	werkzoekend	niet participierend	totaal
vmbo/lbo/mavo	46	0	38	16	100
mbo/havo/vwo	52	2	18	28	100
hbo	62	4	15	19	100
wo	46	10	16	28	100
totaal	56	4	17	24	100

a 16-27 jaar.

Bron: SCP (AAP'12)

2.5 Belemmeringen om meer te werken

Onbenut arbeidspotentieel werkenden

De arbeidsdeelname in Nederland is internationaal gezien hoog, maar de arbeidsduur is laag. Het beleid richt zich dan ook niet alleen op het verhogen van arbeidsparticipatie, maar vooral op het vergroten van de arbeidsduur. Van de werkenden in loondienst zou 8% meer uren willen werken (tabel 2.9). Bij vrouwen ligt dit aandeel wat hoger dan bij mannen. Daartegenover staat dat 6% de arbeidsduur juist wil reduceren. Vrouwen en mannen verschillen hierin weinig. Bij de vraag naar de gewenste arbeidsduur is rekening gehouden met de inkomensverandering die daarmee gepaard gaat. Dus mensen die minder willen werken, nemen een lager inkomen mee in hun overwegingen.

Tabel 2.9

Tevredenheid met het aantal contracturen, werkenden in loondienst, naar geslacht, 2012 (in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen
nee, wil minder uren	6	7	6
ja, tevreden met uren	86	89	82
nee, wil meer uren	8	5	12

Bron: SCP (AAP'12)

Als iedereen zijn wens zou realiseren, dan zouden er meer mensen in grote deeltijdbanen werken (tabel 2.10). Het aandeel personen met een deeltijdbaan tussen de 12 en 32 uur zou toenemen van 28% tot 41%. Het aandeel voltijdbanen (> 32 uur) zou afnemen, hoewel de grootste groep (54%) nog steeds liefst voltijds werkt. De gewenste arbeidsduur van vrouwen ligt duidelijk lager dan die van mannen. Terwijl 83% van de mannen een voltijdbaan ambieert, is dit bij vrouwen 35%. Zowel mannen als vrouwen zouden echter minder vaak in een voltijdbaan werken dan ze nu doen.

Tabel 2.10

Verschil in contractuele^a en gewenst aantal uren per week, werknemers, 2012 (in procenten)

	1 tot 12 uur	12 tot 24 uur	24 tot 32 uur	32 tot 60 uur	
totaal					
contractueel	4	14	14	67	100
gewenst	5	19	22	54	100
mannen					
contractueel	1	3	4	91	100
gewenst	2	5	10	83	100
vrouwen					
contractueel	8	27	26	40	100
gewenst	6	28	30	35	100
wil meer					
contractueel	15	35	26	24	100
gewenst	0	20	30	50	100
wil minder					
contractueel	1	2	9	89	100
gewenst	3	13	38	46	100

a Bij mensen met nulurencontract is de feitelijke arbeidsduur gebruikt.

Bron: SCP (AAP'12)

Een aanzienlijk deel van de groep mensen die de arbeidsduur wil uitbreiden, denkt deze wens niet binnen een jaar te kunnen realiseren (34% van de mannen en 44% van de vrouwen) (tabel 2.11). Bij de meesten komt dit doordat de werkgever dat liever niet heeft of doordat de aard van de werkzaamheden dat niet toelaat. Blijkbaar zouden deze mensen een andere baan moeten zoeken of voor een tweede baan moeten kiezen om meer te kunnen werken dan ze nu doen.

De conclusie uit het vorenstaande is dat het streven naar een betere match tussen wens en feitelijke omvang wel recht zou doen aan individuele voorkeuren, maar tevens het arbeidspotentieel vergroot, doordat er ook veel mensen zijn die minder willen werken. Het blijkt overigens voor werkgevers vaak lastig te zijn om juist op die plekken waar tekorten zijn, deeltijders te vinden die hun uren willen verhogen (Hillebrink en Pouwels 2010). Voor de uitbreiding van de arbeidsduur lijkt het dus weinig zinvol om werknemers de gelegenheid te geven hun wensen te realiseren. Belangrijker is het om na te gaan waarom mensen in deeltijd willen werken, en of de mensen die aangeven niet meer uren te willen werken, dat onder bepaalde voorwaarden wel willen (Taskforce Part-time Plus 2010; TK 2009/2010; Staatscourant 2008). Eerder onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat het beter op elkaar kunnen afstemmen van werktijden en privéleven een belangrijke voorwaarde is om meer uren betaald werk te doen (Merens et al. 2012).

Tabel 2.11

Reden waarom aanpassing arbeidsduur niet mogelijk is, 2012 (in procenten)

	wil meer uren		wil minder uren	
	man	vrouw	man	vrouw
denkt aanpassing arbeidsduur niet te kunnen realiseren binnen jaar	34	44	31	39
<i>reden (meerdere antwoorden mogelijk):</i>				
mijn werkgever heeft dat liever niet	67	52	42	27
de aard van mijn werk laat deze verandering niet toe	25	22	43	26
vanwege de zorg voor de kinderen thuis	0	9	4	2
gezondheidsredenen	3	4	3	0
anders	26	28	35	51

Bron: SCP (AAP'12)

Onbenut arbeidspotentieel niet-werkenden

Niet alleen kan het aanbod door werkenden worden uitgebreid, ook zouden mensen die nu langs de zijlijn staan gereactiveerd kunnen worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om ouderen, vrouwen en mensen met gezondheidsbeperkingen die geen betaald werk verrichten. Onze cijfers laten echter zien dat het potentieel daar laag is. Van de niet-werkenden in het Arbeidsaanbodpanel is driekwart niet op zoek naar werk. De voornaamste reden daarvoor is een slechte gezondheid (tabel 2.12). Deze is de belangrijkste belemmering voor bijna de helft van de inactieven die niet op zoek zijn naar werk. Daarnaast geeft een groot deel van de niet-zoekenden aan met (pre)pensioen te zijn. Vrouwen geven daarnaast ook aan dat zij niet zoeken vanwege hun gezinssituatie (13%) of omdat zij andere zinvolle werkzaamheden thuis hebben (19%). Hoewel de meeste niet-werkenden (87%) in het verleden wel een baan gehad hebben, ervaren zij de afstand tot de arbeidsmarkt blijkbaar als groot. Daarmee lijken de mogelijkheden tot herintreden van deze groep beperkt. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op de transities in en uit het arbeidsproces en bespreken we welke factoren hierop van invloed zijn.

Tabel 2.12

Belangrijkste reden om geen baan te zoeken, niet-werkenden, 2012 (in procenten)

	man	vrouw	totaal
gezondheidsproblemen, arbeidsongeschiktheid	60	39	45
pensioen, vut, prepensioen, rentenieren	28	13	18
andere zinvolle werkzaamheden thuis	0	19	13
gezinssituatie	0	13	9
er is toch geen werk voor mij	3	4	4
andere zinvolle werkzaamheden buitenshuis	0	4	3
ik volg op dit moment een dagopleiding	1	0	1
anders	8	7	8
totaal	100	100	100

Bron: SCP (AAP'12)

Arbeid en (mantel)zorg

Zorgverplichtingen zijn nog steeds de meest genoemde reden om in deeltijd te werken of om de arbeidsduur te reduceren (tabel 2.13 en 2.14). Bij vrouwen ligt dit aandeel hoger dan bij mannen. Het gaat hier om de zorg voor kinderen, maar ook de zorg voor anderen vraagt steeds meer aandacht. Kinderopvang is de laatste jaren duurder geworden door bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag, waardoor minder mensen gebruik maken van formele opvang (Portegijs et al. 2014). Met de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) in 2007, moeten mensen met een zorgvraag eerst een beroep doen op hun eigen netwerk voordat zij recht hebben op zorg van overheid en instellingen (zie bv. Kromhout et al. 2014). Hierdoor zal mantelzorg een steeds grotere rol gaan spelen in onze samenleving (De Boer en De Klerk 2013).

Tabel 2.13

Belangrijkste reden om in deeltijd te werken, 2012 (in procenten)

	man	vrouw	totaal
huishoudelijke taken en zorg voor kinderen of anderen	28	59	53
hobby's, sport	20	10	12
volgt onderwijs of cursus	2	2	2
gezondheid	12	7	8
kan bij werkgever niet meer uren werken	18	14	14
heeft een tweede baan	7	2	3
anders	13	6	7

Bron SCP (AAP'12)

Tabel 2.14

Redenen voor het wijzigen van het aantal uren, 2012

	uren uitgebreid		uren verminderd	
	man	vrouw	man	vrouw
zorg voor de kinderen thuis of anderen	5	4	13	32
afname van zorgtaken	0	10	0	1
meer inkomen willen	35	41	.	.
meer vrije tijd willen	4	0	22	14
vanwege gezondheid	2	1	10	15
noodzakelijk voor huidige werk	33	20	2	3
omzetting van mijn overuren naar contracturen	1	9	.	.
andere baan of functie	28	20	19	14
reorganisatie binnen bedrijf	9	4	8	5
opleiding of cursus	11	3	2	8
deeltijdpensioen, seniorendagen	1	0	15	1
anders	29	23	22	22

Bron: SCP (AAP'12)

Op basis van het Arbeidsaanbodpanel zien we dat het aandeel personen dat zorg aan anderen verleent, in de periode 2004-2012 toenam van 14% tot 19% (tabel 2.15).³ De zorg voor jonge kinderen nam daarentegen licht af. Mogelijk komt dit door de afname van het aantal geboorten (CBS 2013a). Per saldo laten de totale zorgverplichtingen een zeer lichte stijging zien. De zorg aan anderen wordt steeds vaker gecombineerd met betaald werk. De stijging in de zorg voor anderen in het afgelopen decennium is vrijwel geheel toe te schrijven aan het feit dat werkenden steeds vaker zorg verlenen.

Tabel 2.15

Verlenen van zorg, werkenden en niet-werkenden, naar achtergrondkenmerken, 2000-2012^a (in procenten)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
totaal							
geen zorg	59	57	57	55	55	54	56
kind(eren) <12 jaar ^b	30	32	29	30	29	29	25
zorg aan anderen	9	8	10	11	12	13	16
zorg aan kind(eren) en anderen	2	3	4	4	4	4	3
werkenden							
geen zorg	59	57	55	54	54	53	56
kind(eren) <12 jaar ^b	33	35	32	33	31	32	27
zorg aan anderen	6	6	9	9	10	11	14
zorg aan kind(eren) en anderen	2	2	4	4	4	4	3
niet-werkenden							
geen zorg	57	61	60	57	57	59	58
kind(eren) <12 jaar ^b	20	20	21	20	19	18	17
zorg aan anderen	19	16	16	18	19	19	21
zorg aan kind(eren) en anderen	3	3	3	4	4	4	3

a De stijging tussen 2002 en 2004 is mogelijk veroorzaakt door een verandering in de wijze van bevraging.

b De zorg voor kinderen is gebaseerd op de vraag of er kinderen onder de 12 jaar in het huishouden aanwezig zijn. De vraag wie in de dagelijkse gang van zaken de meeste tijd aan zorg kwijt is, wordt niet gesteld.

Bron: SCP (AAP'00-'12)

De zorg voor anderen is het grootst voor vrouwen in de leeftijd van 45 tot 65 jaar (tabel 2.16). Tot het vijfenveertigste jaar vragen kleine kinderen de meeste aandacht, daarna neemt de zorg voor anderen sterk toe. Mannen hebben gemiddeld tot een wat hogere leeftijd jonge kinderen; daarentegen verlenen zij op middelbare leeftijd minder zorg aan anderen. Voor beide groepen geldt echter dat de ene vorm van zorg overgaat in de andere vorm, waardoor er gemiddeld genomen geen zorgeloze periode lijkt te zijn.

Mantelzorg legt mogelijk een extra restrictie op het beleidsstreven om in deeltijd werkende vrouwen meer uren te laten werken als de kinderen ouder worden. Wellicht zijn mensen geneigd om in deeltijd te blijven werken, omdat de zorg voor kinderen wordt opgevolgd door de zorg aan anderen. Een belangrijke vraag is in hoeverre zorgverplichtingen van invloed zijn op de (duurzame) inzetbaarheid van werkenden. Uit ander onderzoek is bekend dat het krijgen van kinderen steeds minder vaak leidt tot stoppen met werken (Román et al. 2007; Merens et al. 2012). Onderzoek op basis van het Arbeidsaanbodpanel laat zien dat een grotere zorgvraag niet leidt tot het verminderen van de arbeidsparticipatie. Dat laat overigens onverlet dat de zorg vooral terechtkomt bij de niet-participerenden en degenen met een kleine deeltijdbaan (Josten en De Boer, nog te verschijnen).

Tabel 2.16

Aandeel personen met zorgverplichtingen, naar geslacht en leeftijdscategorie, 2012 (in procenten)

	mannen					vrouwen				
	geen zorg	kind(eren) <12 jaar	zorg aan aan		totaal	geen zorg	kind(eren) <12 jaar	zorg aan aan		totaal
			anderen	anderen				anderen	anderen	
16-24 jaar	85	5	10	0	100	80	9	11	0	100
25-34 jaar	70	23	5	1	100	52	35	9	4	100
35-44 jaar	34	58	4	4	100	27	57	7	10	100
45-54 jaar	60	21	16	3	100	58	11	27	4	100
55-64 jaar	74	4	22	0	100	64	0	36	0	100
totaal	60	26	12	2	100	52	24	20	4	100

Bron: SCP (AAP'12)

Noten

- 1 Met deze definitie kunnen we echter geen langere tijdreeks geven op basis van het Arbeidsaanbod-panel, omdat scholieren en studenten vóór 2004 nog niet deelnamen.
- 2 Het onderscheid tussen studenten met een baan en werkenden die scholing volgen, wordt gemaakt door de respondenten zelf. Zij kiezen er zelf voor de vragenlijst voor de werkenden of die voor scholieren en studenten in te vullen, op basis van wat zij als hun voornaamste bezigheid beschouwen.
- 3 Mogelijk is de stijging tussen 2002 en 2004 veroorzaakt door een trendbreuk. In dat jaar is namelijk overgegaan van een mondelinge naar een schriftelijke vragenlijst. Bovendien is de vraagstelling licht veranderd (zie Josten en De Boer, nog te verschijnen).

3 Flexibilisering van de arbeidsmarkt

3.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Dit hoofdstuk geeft zicht op de flexibilisering van de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van werknemers. Het gaat daarbij zowel om flexibiliteit in de plek en het tijdstip waarop mensen het werk uitvoeren, als om het aandeel werknemers met een flexibel contract. In *Vraag naar arbeid 2013* (Van Echtelt et al. 2014) lieten we zien dat het aandeel organisaties waarin telewerken wordt gefaciliteerd sterk is toegenomen. Telewerken is inmiddels in bijna de helft van de bedrijven gebruikelijk. Ook zagen we dat een aanzienlijk en groeiend aandeel werkgevers (80%) op de een of andere manier gebruik maakt van de mogelijkheden tot flexibiliteit. Zij huren vaker tijdelijk personeel in en maken vaker gebruik van zzp'ers. Er zijn steeds minder vaste contracten, zeker voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. De ontwikkelingen naar meer flexibiliteit maken de vraag relevant in hoeverre die werkenden beïnvloedt. Flexibilisering kan voordelen hebben voor de betrokkenen, maar kan ook risico's met zich meebrengen. Dit hoofdstuk gaat na in hoeverre de flexibilisering zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld en wat het oordeel van werkenden is hierover. Op basis van onze cijfers kunnen we een aantal zaken concluderen.

- Thuiswerken wordt steeds gebruikelijker. Het aandeel werknemers dat minstens een dag per week thuiswerkt, nam in de periode 2002-2012 toe van 13% tot 18%. Werk afmaken is veel vaker de reden om thuis te werken (43%) dan de combinatie van arbeid en zorg (12%).
- Van een cumulatie van flexibele contracten binnen huishoudens lijkt geen sprake. Het aandeel huishoudens (paren) waarin ten minste een van de partners een vast contract heeft (80%) was het afgelopen decennium tamelijk constant. Wel neemt het aandeel alleenstaanden met flexibel werk toe.
- Flexwerk komt tot steeds later in de loopbaan voor. Terwijl in 2002 80% van de werknemers na zes tot tien jaar werkervaring een vast contract had, was dat in 2012 pas na tien tot vijftien jaar.
- De arbeidsomstandigheden van flexwerkers en vaste krachten verschillen. Hoewel flexwerkers wat vaker lichamelijk zwaar en repeterend werk doen, hebben vaste krachten veel vaker te maken met geestelijk en emotioneel zwaar werk.
- Flexwerkers zijn minder tevreden met het leven in het algemeen dan vaste krachten. Uitzondering hierop zijn de zelfstandigen, die juist het meest tevreden zijn.

3.2 Flexibiliteit in tijd en plaats

De overheid streeft naar het verhogen van de arbeidsdeelname en doet dit onder andere door de combinatie van arbeid en zorg te stimuleren en faciliteren. Het beleid richt zich op regelingen die het voor werknemers makkelijker maken hun werktijden aan te passen aan hun privéomstandigheden, zoals flexibele arbeidstijden en de mogelijkheid om thuis te

werken en te telewerken. Door het toenemende aantal tweeverdieners groeit de behoefte aan diensten die toegankelijk zijn buiten de standaardwerkuren (SER 2011; Cloin et al. 2010). Verruimde openingstijden van bijvoorbeeld winkels, het gemeenteloket en de kinderopvang voorzien in deze behoefte. Daar waar een avondwinkel voorheen een uitzondering was, komt het tegenwoordig steeds vaker voor dat supermarkten pas ver in de avond sluiten. Dat betekent ook dat personeel vaker zal moeten werken op tijden en dagen die vroeger vrij waren. De keerzijde van de behoefte aan flexibiliteit kan zijn dat er een 24-uurseconomie ontstaat waarin de natuurlijke rustmomenten in de samenleving verdwijnen en de scheidslijnen tussen werk en privé vervagen (Breedveld en Van den Broek 2004; Cloin et al. 2010). In deze paragraaf beschrijven we de ontwikkelingen in de flexibilisering van de arbeid in tijd en plaats, en de mate waarin werknemers het werken op niet-standaardtijden als belastend ervaren.

Thuiswerken en flexibele begin- en eindtijden

Uit eerder onderzoek onder werkgevers op basis van het Arbeidsvraagpanel (Van Echtelt et al. 2014) bleek dat het aandeel organisaties waarin een of meer werknemers telewerken de laatste jaren sterk is gegroeid. In 2012 ging het om bijna de helft van de bedrijven (46%), een ruime verdubbeling van het aandeel in 2006 (21%). Deze trend zien we in een wat geringere mate ook terug in het Arbeidsaanbodpanel (tabel 3.1). Thuiswerken wordt steeds gebruikelijker. Een op de vijf werknemers werkt minstens één dag per week thuis. Het aandeel steeg van 13% in 2002 naar 18% in 2012. Het aantal uren dat men daarbij per week thuiswerkt steeg van ruim 6 per week in 2002 naar bijna 8 in 2012. Mannen werken vaker thuis dan vrouwen, en de kans dat men thuiswerkt, neemt sterk toe met het opleidingsniveau (tabel 3.2): twee derde van de hoger opgeleiden werkt thuis, tegen nog geen kwart van de laagopgeleiden. Omdat vooral hoogopgeleide, mannelijke werknemers in leidinggevende functies thuiswerken, wordt ook wel gezegd dat telewerken vooral toebedeeld is aan een elite van werknemers (Smulders et al. 2011).

Tabel 3.1

Flexibiliteit in tijd en plaats, werknemers, 2002-2012 (in procenten)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
werkt weleens thuis	31	31	33	33	34	36
werkt ten minste 1 dag per week thuis	13	15	18	18	19	18
aantal uur per week per thuiswerker (in uren)	6,1	6,5	7,7	7,1	7,2	7,8
belangrijkste reden om thuis te werken						
om (over)werk af te maken		54	53	53	51	43
om zorgtaken en werk te combineren		8	9	9	9	12
vanwege de reistijd		6	8	9	10	11
gezondheidsredenen		1	1	2	2	3
werkgever biedt geen werkplek		3	3	3	2	2
bedrijf is thuis gevestigd		1	2	1	1	1
anders		27	25	25	24	29
zelf begin- of eindtijd bepalen	36	39	39	40	38	40
zelf bepalen waar men werkt (thuis, werkgever, elders) ^a	21

a Deze vraag is in 2012 voor het eerst gesteld.

Bron: SCP (AAP'02-'12)

Op de vraag wat de reden is om thuis te werken, antwoordt de grootste groep (43%) dat het vooral is om (over)werk af te maken (tabel 3.1). Ook het combineren van werk en zorgtaken en het reduceren van de reistijd worden genoemd, maar in mindere mate (12% resp. 11%). De 35-45-jarigen werken het vaakst thuis (41%); bijna een op de drie werknemers in deze groep geeft aan thuis te werken vanwege zorgtaken of het beperken van reistijd (tabel 3.2). Blijkbaar is men in deze leeftijdscategorie het meest op zoek naar tijdbesparingen. Hoewel mensen met kinderen nauwelijks vaker thuiswerken dan mensen zonder kinderen, geven ze wel vaak zorgtaken op als reden. Een relatief grote groep (29%) geeft als reden 'anders' op; in 2012 is de respondenten voor het eerst gevraagd om 'anders' nader te omschrijven. Het blijkt dat de redenen tamelijk divers zijn. De rust van de thuiswerkplek wordt genoemd; daarnaast gaat het vaak om werkzaamheden die normaal gesproken thuis worden verricht (bv. lesvoorbereiding in het onderwijs). Veel antwoorden geven weer dat werknemers continu bereikbaar moeten zijn (ook buiten kantoortijden), hetzij voor collega's, hetzij voor klanten.

Thuiswerken komt het meest voor in de sector onderwijs, gevolgd door de dienstverleningssectoren. In het onderwijs gaat het vooral om het afmaken en voorbereiden van werk, in de dienstverleningssectoren lijkt vooral het verkorten van reistijd een veelgehoord argument om thuis te werken. In het onderwijs is thuis het verlengde van de werkplek, in

de dienstverlening heeft thuiswerk ook te maken met het flexibele werken. Het goed kunnen combineren van werk en privé lijkt in een aantal sectoren een grote rol te spelen voor de thuiswerkers (bv. de overheid), maar in andere sectoren (zorg en onderwijs) juist veel minder. Bij de zorgsector lijkt het vooral te gaan om het afmaken van werk. Het ligt voor de hand om te veronderstellen dat de mensen die regelmatig thuiswerken dat doen om administratief werk af te handelen.

De resultaten impliceren dat thuiswerken in de praktijk niet alleen wordt ingezet om arbeid en zorg te vergemakkelijken of reistijd te reduceren; ook spelen het verlengen van de werktijd en de continue bereikbaarheid een rol. Dat lijkt in lijn met het antwoord dat werkgevers geven op de vraag waarom ze hun personeel thuis laten werken. Het verhogen van de productiviteit is de meest genoemde reden om het thuiswerken toe te staan (Van Echtelt et al. 2014). Een mogelijke consequentie van thuiswerken is dat het werk alleen maar meer het privédomein binnendringt. Of daarmee de veelgenoemde combineerbaarheid van werk en privé gediend is, is maar zeer de vraag.

Ondanks het belang dat het beleid toedicht aan flexibele arbeidstijden, is het aandeel werknemers dat zelf begin- of eindtijden mag bepalen van hun werk het afgelopen decennium nauwelijks toegenomen. In de periode 2002-2012 betrof het ongeveer 40% van de werknemers. Overigens is niet bekend in hoeverre werknemers ook daadwerkelijk gebruik maken van deze flexibiliteit.

Tabel 3.2

Belangrijkste reden om thuis te werken, 2010 en 2012 (samengevoegd)

		(over)werk afmaken	bedrijf is thuis gevestigd	reistijd	betere combinatie zorgtaken en werk	gezondheid	werkgever biedt geen werkplek	anders
totaal	36	47	1	11	11	3	2	26
man	39	46	1	14	10	1	2	27
vrouw	32	48	1	7	12	4	2	26
16-24 jaar	17	52	0	8	4	2	0	34
25-34 jaar	36	50	0	10	9	2	2	27
35-44 jaar	41	44	1	12	18	2	2	21
45-54 jaar	37	49	1	9	10	2	2	27
55-64 jaar	36	45	2	10	3	5	3	31
vmbo/lbo/mavo	12	42	2	7	6	8	0	35
mbo/havo/vwo	25	48	1	8	11	3	2	27
hbo	55	50	1	8	10	2	2	26
wo	66	43	1	17	11	1	2	24
kind(eren) van 0 t/m 12 jaar?								
nee	35	48	1	11	4	3	2	30
ja	38	46	1	9	22	2	2	18
sector waarin werkzaam								
industrie	26	46	1	13	14	1	1	25
bouwnijverheid	22	60	1	11	8	0	0	19
handel ...	20	44	1	5	13	3	3	31
transport	17	43	2	7	14	5	2	27
zakelijke diensten	50	40	2	17	13	2	2	25
zorg, welzijn	26	52	0	7	8	3	3	28
overige diensten	48	39	1	16	9	6	3	26
overheid	47	42	0	10	16	4	0	27
onderwijs	64	59	1	4	5	1	3	27

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

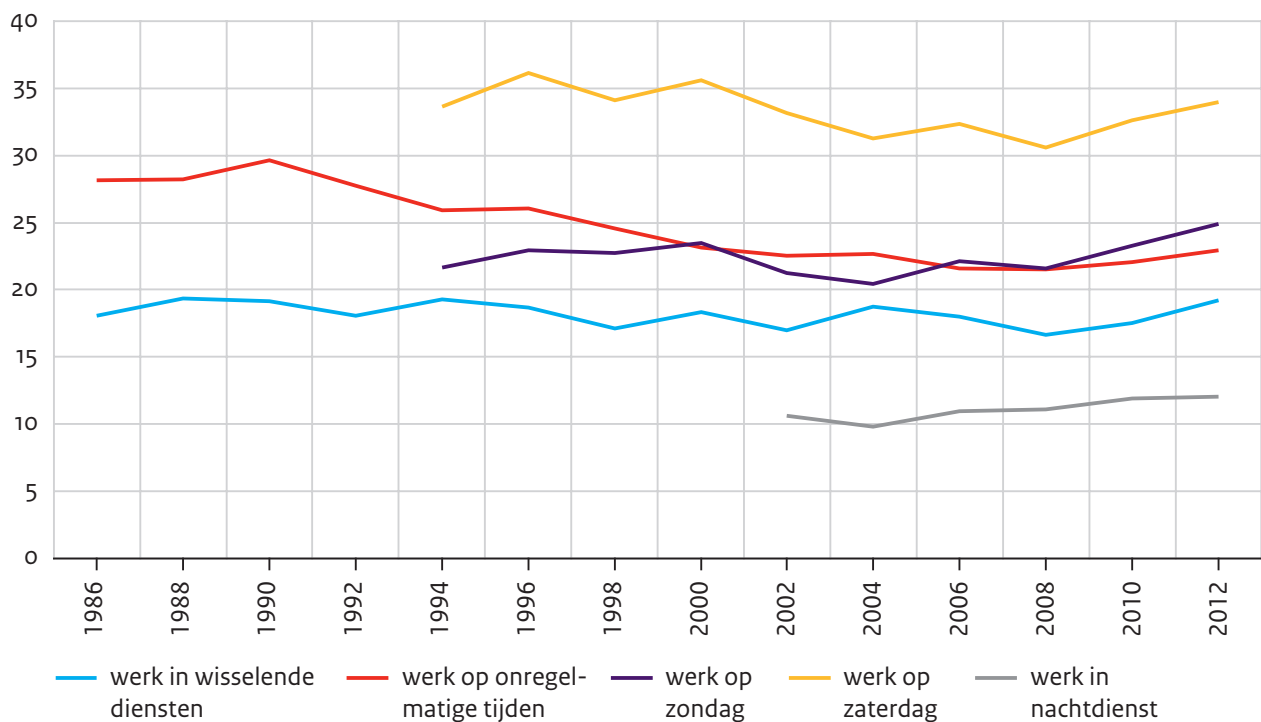
Werken op ongebruikelijke tijden

Het Tijdsbestedingsonderzoek van het SCP laat zien dat het gros van het werk in Nederland nog altijd tijdens kantooruren wordt verricht. Hoewel er van een 24-uurseconomie dus nog

geen sprake is, is er tussen 2006 en 2011 wel een zeer lichte verschuiving opgetreden naar werken in de avonduren en op zaterdag (Cloïn 2013). De gegevens op basis van het Arbeidsaanbodpanel laten ook zo'n kleine verschuiving zien (figuur 3.1). Werken op zondag wordt iets gebruikelijker. Het aandeel werknemers dat ermee te maken had, nam in de periode 2002-2012 toe van 21% tot 25%. Zaterdagwerk leek aanvankelijk af te nemen, maar steeg van 31% in 2008 naar 34% in 2012. Het aandeel is echter nog wel lager dan eind jaren negentig. Ook het aandeel werkenden dat te maken heeft met nachtdiensten laat een zeer lichte stijging zien, van 10% naar 12%. Werken met onregelmatige tijden daalt over een langere periode, maar dit lijkt de laatste jaren weer iets te kenteren. Het aandeel werkenden met wisselende diensten vertoont geen duidelijke trend. De toegenomen flexibiliteit doet zich vooral voor sinds 2008. Mogelijk heeft de economische crisis hierbij een rol gespeeld. Overigens valt niet uit te sluiten dat een deel van de hier gepresenteerde verschuiving van werktijden het gevolg is van de groei in het aandeel thuiswerkers. Zo bleek uit het Tijdsbestedingsonderzoek dat weekend- en avondwerk vooral wordt gedaan door werkenden die flexibel zijn in hun werktijden (Cloïn 2013). Bovendien is het mogelijk dat een deel van de groei in werken op (van oudsher) ongebruikelijke tijden juist het gevolg is van het feit dat mensen vrijer zijn in de keuze van hun werktijden. Niet alle zaterdag- of zondagwerk hoeft ongewenst te zijn.

Figuur 3.1

Ontwikkelingen in werken op onregelmatige of afwijkende tijden, 1986-2012 (in procenten van alle werknemers)



Bron: SCP (AAP'86-'12)

Belastbaarheid ongebruikelijke uren

Werkgevers in het MKB pleiten voor het afschaffen van onregelmatigheidstoelagen, omdat werken in de avond- en weekeinduren zo gebruikelijk zou zijn geworden dat daar geen vergoeding of compensatie meer tegenover hoeft te staan. De onregelmatigheidstoelagen zouden bovendien niet meer op te brengen zijn door ondernemers (Hinrichs en Cats 2014). Dit roept de vraag op of werknemers werk op ongebruikelijke tijden inmiddels gewoon zijn gaan vinden of dat zij het toch als belastend ervaren. Uit de gegevens blijkt dat het werken in de nachtdienst vaak belastend wordt gevonden, namelijk door ongeveer twee derde van degenen die ermee te maken hebben (tabel 3.3). Voor wisselende diensten of onregelmatige werktijden is dit iets minder, ongeveer de helft. Werken in het weekend vindt men het minst vaak belastend, al wordt dit nog steeds door ongeveer vier op de tien betrokken werknemers zo ervaren. De laatste jaren zijn de opvattingen hierover tamelijk constant gebleven (niet in de tabel).

Mannen geven vaker aan dat ze ongebruikelijke werktijden als belastend ervaren dan vrouwen (tabel 3.3). Daarnaast zien we dat vooral 35-45-jarigen en werkenden met jonge kinderen ongebruikelijke werktijden belastend vinden. Blijkbaar laten ongebruikelijke werktijden zich moeilijk combineren met de zorg voor kinderen.

Tabel 3.3

Kenmerken van het werk die als (erg of enigszins) belastend worden ervaren, naar achtergrondkenmerken, 2010 en 2012 (samengevoegd; in procenten)

	werk in ploegendienst of wisselende diensten	werk met onregelmatige werktijden	werken op zondag	werken op zaterdag	werken in nachtdienst
totaal	48	53	41	40	67
man	52	54	47	44	67
vrouw	44	51	36	35	66
16-24 jaar	35	44	39	30	58
25-34 jaar	43	56	41	43	74
35-44 jaar	57	59	45	44	72
45-54 jaar	49	49	39	36	64
55-64 jaar	48	51	41	40	54
basisonderwijs	72	69	58	55	74
vmbo/lbo/mavo	44	49	41	36	58
mbo/havo/vwo	47	51	39	38	67
hbo	48	56	43	42	68
wo	64	59	50	51	81
kind(eren) van 0 t/m 12 jaar?					
nee	46	52	40	37	66
ja	52	55	44	46	67

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

3.3 Contractflexibiliteit

De arbeidsmarkt flexibiliseert: een groeiend deel van de werkzame beroepsbevolking heeft een flexibele arbeidsrelatie. Cijfers van het CBS (CBS 2014c) laten zien dat zowel het aandeel werknemers met een flexibel contract als het aandeel zelfstandigen toeneemt. Van de totale werkzame beroepsbevolking was in 2003 nog 78% werkzaam als werknemer in vaste dienst; in 2013 was dit gedaald naar 68%. Terwijl in 2003 12% werknemer was met een flexibel contract, was dit in 2013 bijna 17%. Het aandeel dat werkzaam was als zelfstandige steeg in dezelfde periode van bijna 13% naar ruim 15%. Dit laatste is volledig toe te schrijven aan de stijging van het aandeel zzp'ers, de zelfstandigen zonder personeel. In 2013 was bijna 11% van de werkzame beroepsbevolking, ongeveer 780.000 personen, zzp'er (CBS 2014e).

Flexibel werk niet meer alleen aan het begin van de loopbaan

Flexwerk kan worden gezien als een opstapje naar vast werk (De Graaf-Zijl et al. 2011). Steeds meer mensen zijn echter steeds langer in de flexibele schil werkzaam (Heyma en Van der Werff 2013; Heyma et al. 2010). In tabel 3.4 zien we de aanstellingsvorm naar de duur van de loopbaan. Hieruit blijkt dat waar in 2002 ongeveer 80% van de werknemers na zes tot tien jaar een vast dienstverband heeft, dat in 2012 pas na tien tot vijftien jaar is. Overigens is het ook mogelijk dat mensen bijvoorbeeld na een periode van werkloosheid weer in een tijdelijk dienstverband terechtkomen. Het is dus niet per definitie zo dat ze al die jaren in de flexibele schil hebben gewerkt.

Tabel 3.4

Aanstellingsvorm van werkenden in loondienst, naar duur loopbaan, 2002 en 2012

	0 tot 4 jaar	4 tot 6 jaar	6 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	≥ 15 jaar	totaal
2002	%	%	%	%	%	%
vast dienstverband	53	70	82	88	94	87
tijdelijk → vast	26	18	9	6	2	7
tijdelijk contract	17	9	7	3	2	5
anders	4	3	2	2	1	2
totaal	100	100	100	100	100	100
2012	%	%	%	%	%	%
vast dienstverband	35	62	65	79	88	81
tijdelijk → vast	26	17	16	9	4	8
tijdelijk contract	32	16	15	10	6	9
anders	6	5	4	2	1	2
totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SCP (AAP'02 en '12)

Doordat een lange loopbaan geen garantie geeft op een vaste aanstelling, zijn het niet alleen jongeren (die nog een plek zoeken op de arbeidsmarkt) die te maken hebben met tijdelijk werk. Tabel 3.5 laat zien dat in 2002 tijdelijk werk gebruikelijk was in de jongste groep en vrijwel niet voorkwam bij werknemers boven de 45 jaar; tien later is het echter ook in het cohort 25-34 jaar veel gebruikelijker en stijgt eveneens het percentage in het oudste cohort. Tijdelijk werk lijkt daarmee meer te zijn dan een opstapje voor jonge werknemers. Voor de groeiende groep ouderen op de arbeidsmarkt houdt dit een risico in, omdat zij het na de afloop van hun contract moeilijk hebben om elders weer in een (tijdelijke) positie aan het werk te gaan.

Tabel 3.5

Aanstellingsvorm van werkenden in loondienst, naar leeftijd, 2002 en 2012

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	totaal
2002						
vast dienstverband	57	86	91	94	92	87
tijdelijk → vast	24	8	5	2	1	7
tijdelijk contract	16	4	3	2	4	5
anders	3	2	1	1	3	2
totaal	100	100	100	100	100	100
2012						
vast dienstverband	43	75	84	89	89	81
tijdelijk → vast	24	11	6	4	4	8
tijdelijk contract	26	11	7	6	5	9
anders	8	2	2	1	2	2
totaal	100	100	100	100	100	100

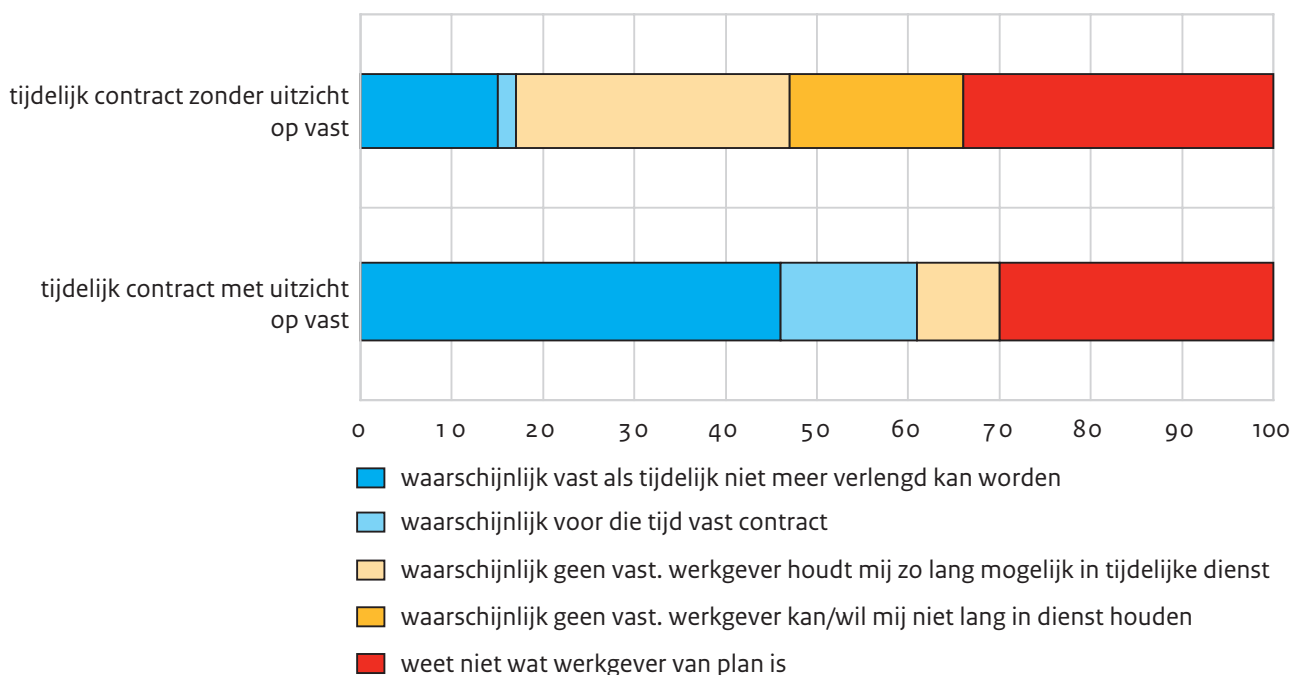
Bron: SCP (AAP'02 en '12)

Uitzicht op vast

Uit gegevens van het CBS is bekend dat bij de tijdelijke werknemers vooral de groep werknemers met uitzicht op een vast dienstverband de laatste jaren is gegroeid (CBS 2011, 2014c). Wat 'uitzicht op een vast dienstverband' betekent, is echter tamelijk diffuus, zo blijkt uit het Arbeidsaanbodpanel (zie ook Vlasblom en Josten 2013). Slechts een deel van de betreffende werknemers (36%) geeft aan dat er expliciet in hun contract is vastgelegd dat zij bij goed functioneren of na een bepaalde termijn in vaste dienst komen. Een aanzienlijk deel van de werknemers die zeggen uitzicht op een vast dienstverband te hebben, weet echter niet wat de werkgever van plan is aan het eind van de contractperiode (figuur 3.2). Wel is de werkzekerheid van tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast verband groter dan die van mensen met een tijdelijke aanstelling. Zo heeft bijna 60% van de mensen die in 2010 uitzicht op vast hadden, twee jaar later een vast dienstverband, tegen 25% van de tijdelijke werknemers (niet in de figuur).

Figuur 3.2

Verwacht vervolg op het huidige tijdelijke contract, naar contractvorm, 2012^a



a Het gaat hier alleen om tijdelijke werknemers bij wie niet in het contract is opgenomen dat ze een vast contract krijgen bij bijvoorbeeld goed functioneren of na een bepaalde termijn.

Bron: SCP (AAP'12); Vlasblom en Josten (2013)

Cumulatie flexwerk binnen huishoudens

Het hebben van een flexibele baan wordt door sommigen als een last gezien, door anderen als een voordeel. Flexibele arbeid brengt risico's met zich mee voor bijvoorbeeld het verkrijgen van een hypotheek en financiële zekerheid. Dit kan voor een deel ondervangen worden als de partner wel een vaste aanstelling heeft. Dat is anders wanneer flexibele arbeid in het huishouden cumuleert, dat wil zeggen dat mensen met een tijdelijk contract samenwonen met een partner die ook tijdelijk werk heeft. Door de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen is het aandeel tweeverdieners gestegen, waardoor de risico's meer gespreid worden. Daartegenover staat de groei van het aandeel alleenstaanden (zie hoofdstuk 1). Woonde in 1996 nog ongeveer 20% van de 15-65-jarigen zonder partner, in 2013 was dit toegenomen naar ongeveer een kwart (CBS 2014c).

Het Arbeidsaanbodpanel bevat gegevens op huishoudniveau, waardoor we inzicht hebben in de arbeidsmarktpositie binnen huishoudens. Tabel 3.6 laat de verdeling naar type contract zien voor alleenstaanden en voor samenwonenden (met of zonder kinderen). Bij de alleenstaanden zien we dat ongeveer de helft een vaste aanstelling heeft; de overigen hebben een flexcontract of geen werk. Hoewel de verdeling naar vaste en flexibele contracten bij alleenstaanden niet meer dan gemiddeld is veranderd over de tijd, neemt het aandeel alleenstaanden wel toe, en daarmee het aandeel huishoudens waarin niemand een vaste aanstelling heeft. Deze groep lijkt dus een toenemend risico te vormen. Bij de samen-

wonenden daalden daarentegen het aandeel eenverdieners en het aandeel huishoudens met twee niet-werkenden. Bij het flexwerken verschoof het risico van het eenverdienersmodel dus naar het risico van eenpersoonshuishoudens.

Bij de meerpersoonshuishoudens was het aandeel huishoudens waarin ten minste een van de partners een vast contract had in 2012 79%. Dit aandeel was in de periode 2002-2012 tamelijk constant, al suggereren de cijfers een daling in het laatste jaar, vooral als gevolg van het stijgende aantal huishoudens waar men als zelfstandige werkt. Van een grote cumulatie van flexibele contracten – in de zin dat beide partners binnen een huishouden flexibel werk of geen werk hebben – lijkt dus geen sprake te zijn.

Tabel 3.6

Huishoudens, naar arbeidsmarktsituatie, 1992-2012

	1992	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
eenpersoonshuishoudens										
vast	45	51	56	47	53	52	53	61	61	55
flex	9	10	9	9	9	9	15	14	9	14
zelfstandig	4	5	4	4	4	4	3	4	3	6
niet-werkend	42	34	30	40	34	35	29	21	27	25
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
paren										
beiden vast	32	34	38	45	49	49	46	44	49	40
vast – flex	7	10	10	11	10	10	12	14	10	12
vast – zelfstandig	3	6	6	6	7	4	5	8	7	8
vast – niet-werkend	37	32	30	23	22	25	23	21	21	19
beiden flex	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2
flex – zelfstandig	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
flex – niet-werkend	2	1	2	2	1	1	3	3	2	3
beiden zelfstandig	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4
zelfstandig – niet-werkend	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
beiden niet-werkend	14	12	10	6	5	6	7	5	5	6
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: SCP (AAP'92-'12)

Huishoudens lijken het risico van een flexibele baan van een van de partners niet te compenseren met een uitgebreidere baan voor de andere partner. Ongeacht de arbeidsmarktsituatie van de partner werken mannen in loondienst ongeveer 36 uur per week, en vrouwen ongeveer 24 uur (niet in de tabel). Tabel 3.7 laat zien dat binnen huishoudens mannen vaker een vaste aanstelling hebben dan vrouwen. Bij 64% van de paren heeft de man een vaste aanstelling, bij 55% heeft de vrouw een vast contract. Dat houdt in dat huishoudens waarin de man een flexibele baan heeft, een iets hoger financieel risico lopen dan die waarin de vrouw een flexibele baan heeft.¹

Tabel 3.7

Verdeling contractvormen binnen het huishouden, 2012 (in procenten)

man	vrouw					totaal
	vast	flex	zelfstandig	werkloos	niet-participerend	
vast	40	8	3	2	11	64
flex	5	2	0	0	2	9
zelfstandig	5	1	4	1	3	13
werkloos	1	1	0	0	1	4
niet-participerend	4	1	1	0	4	9
totaal	55	12	8	3	22	100

Bron: SCP (AAP'12)

Een ander mogelijk knelpunt van tijdelijke contracten is dat als de partner met het vaste inkomen niet (geheel) op zijn of haar plaats lijkt te zijn in de huidige baan, het zoeken naar een andere baan een relatief hoog risico is. Een nieuwe baan impliceert immers vaak eerst een tijdelijke aanstelling. Om een indicatie te krijgen van de aanwezigheid van dit effect, is een viertal analyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of de kans dat mensen de afgelopen twee jaar een andere baan (functie of werkgever) gekregen hebben, afhangt van de arbeidsmarktsituatie van henzelf of hun partner. De uitkomsten daarvan zijn te vinden in tabel B.2 in bijlage B (te raadplegen via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Het blijkt dat zowel voor mannen als voor vrouwen de arbeidsmarktpositie van de partner nauwelijks van belang is voor hun mobiliteit. Vergeleken met mannen met een vaste baan, veranderen mannen met een flexibele aanstelling wel iets minder vaak van baan als hun vrouw als zelfstandige werkzaam is, maar juist vaker als hun vrouw een tijdelijk contract heeft. Vrouwen laten zich nog minder leiden door het arbeidscontract van hun partner.

Tevredenheid, arbeidsomstandigheden en welzijn van flexwerkers

De meeste werkenden hebben een voorkeur voor een vaste aanstelling (tabel 3.8; zie ook Vlasblom en Josten 2013). De meeste vaste krachten (97%) zijn tevreden met hun aanstellingsvorm, hoewel een enkeling liever als zelfstandige werkzaam zou zijn. Bij flexibele arbeidskrachten is de tevredenheid duidelijk lager. Een uitzondering daarop zijn de zelfstandigen; van hen is het merendeel (90%) tevreden met de huidige aanstellingsvorm. Een klein deel (6%) had liever een vaste baan als werknemer en is blijkbaar tegen wil en dank zzp'er (Josten et al. 2014). Overigens zijn de aantallen te klein om een nadere uitsplitsing en duiding te geven van de groep ontevreden zelfstandigen.

Tabel 3.8

Tevredenheid met aanstellingsvorm,^a werkenden, 2012

	ja	liever vast	liever tijdelijk	liever detachering vanuit vast dienstverband	liever zelfstandig	anders
totaal	87	10	0	0	2	2
vast dienstverband	97	0	0	0	1	1
tijdelijk → vast	45	49	0	2	3	1
tijdelijk contract	31	59	0	1	6	3
anders	50	41	2	2	6	0
zelfstandig met personeel (zmp)	90	6	0	0	0	5
zelfstandig zonder personeel (zzp)	89	6	0	0	1	4

a Antwoord op de vraag: 'Bent u tevreden met het soort dienstverband dat u heeft?'

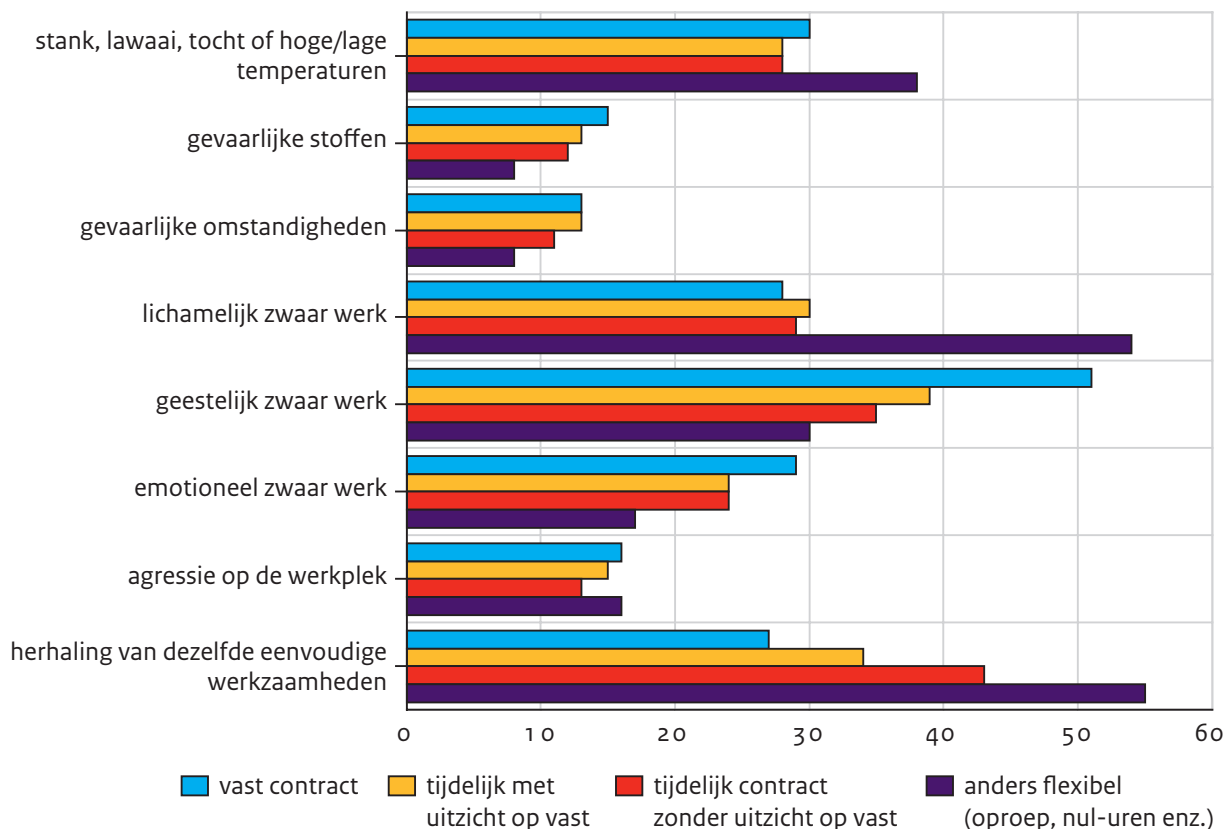
Bron: SCP (AAP'12)

In het beleidsdebat worden de zorgen over de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt mede ingegeven door de gedachte dat flexibel werk vaak samen zou gaan met slechte arbeidsomstandigheden. Er zou een tweedeling ontstaan op de arbeidsmarkt tussen enerzijds vaste medewerkers met een hoog inkomen en goede arbeidsomstandigheden, en anderzijds flexwerkers die langdurig in laagbetaalde, kwalitatief slechte banen werkzaam zijn. De literatuur is echter niet eenduidig over deze tweedeling. Sommige studies lijken te wijzen op een segmentatie van de arbeidsmarkt (Steijn 1999), andere zien vrijwel geen verschillen in uitkomsten tussen flexwerkers en vaste werknemers (Heyma en Van der Werff 2013; Heyma et al. 2010). Weer andere zien wel verschillen, maar wijzen erop dat flexibel werk vaak een opstapje is naar 'beter' werk (De Graaf-Zijl et al. 2011).

Op basis van het Arbeidsaanbodpanel zien we dat de kenmerken van het werk samenhangen met de aanstellingsvorm (figuur 3.3). Het is echter niet zo dat tijdelijk werk altijd de slechtste omstandigheden kent. Weliswaar komt repeterend werk relatief vaak voor bij mensen met een tijdelijke aanstelling, maar is werk met een hoge geestelijke of emotionele belasting meer geconcentreerd bij de mensen met een vaste aanstelling. Ook het werk met gevaarlijke stoffen of onder gevaarlijke omstandigheden lijkt vaker door vaste dan door tijdelijke werknemers gedaan te worden. Er lijkt dus wel een verband te bestaan tussen het werk dat mensen doen en hun contractvorm, maar van een eenduidige scheiding op de arbeidsmarkt tussen kwalitatief goed en slecht werk lijkt op basis van deze cijfers geen sprake te zijn.

Figuur 3.3

Arbeidsomstandigheden van werknemers, naar contractvorm, 2010 en 2012 (samengevoegd)

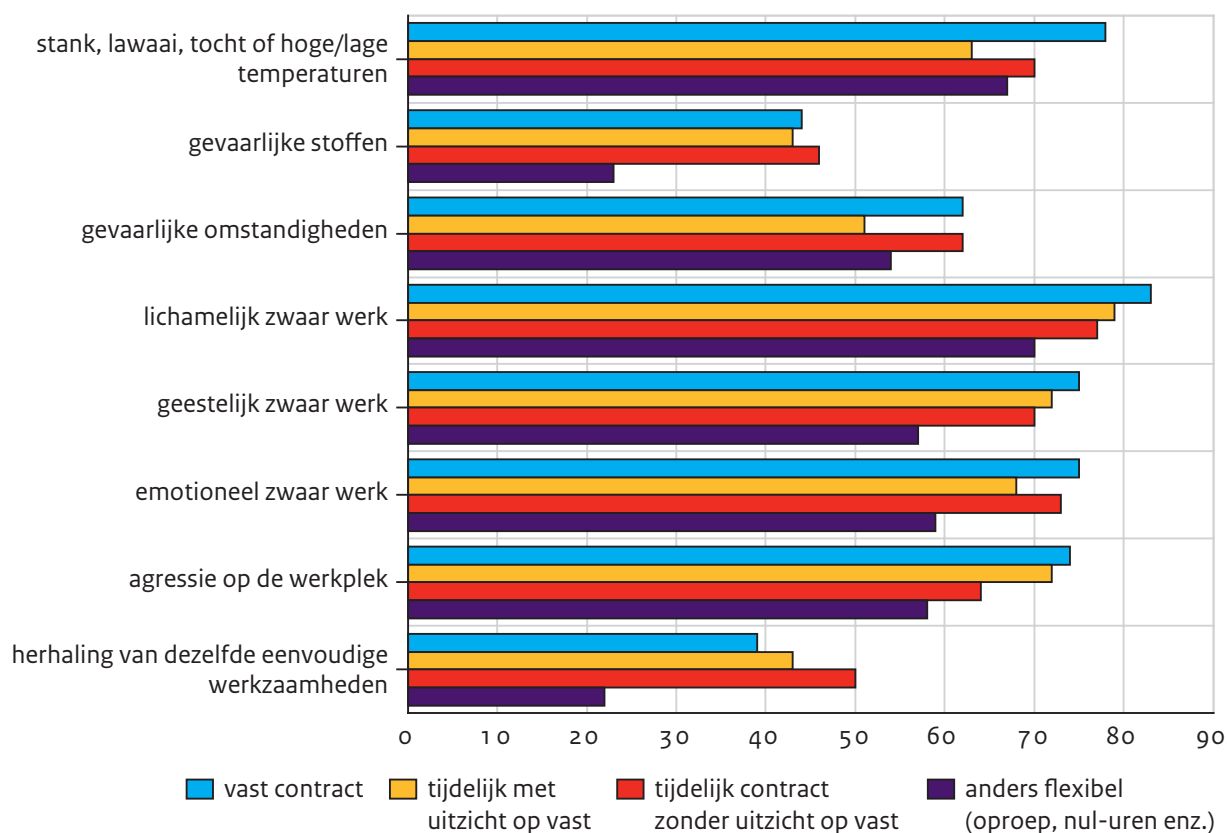


Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Opvallend is wel het verschil in de mate waarin mensen met verschillende contractvormen de arbeidsomstandigheden als belastend ervaren (figuur 3.4). De flexwerkers, die meer dan anderen geconfronteerd worden met lichamelijk slecht werk, blijken daar de minste moeite mee te hebben. Daarentegen lijken degenen met een vast dienstverband met vrijwel alle slechte kenmerken de meeste moeite te hebben. Of hier sprake is van jongere werknemers, selectie, verwachtingspatroon, of vergelijking met anderen laat zich niet zonder verder onderzoek duiden.

Figuur 3.4

Ervaren belasting door werknemers van arbeidsomstandigheden, naar contractvorm, 2010 en 2012 (samen-gevoegd)



Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Tijdelijke werknemers zijn over het geheel genomen beduidend minder tevreden met hun baan dan werknemers met een vast contract (tabel 3.9). Ze zijn ook minder tevreden over het loon, de scholingsmogelijkheden en de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie. Alleen degenen die uitzicht hebben op een vast contract zijn relatief vaak tevreden over de doorgroei- en scholingsmogelijkheden. Opvallend is dat de groep 'anders' in de tabel, waaronder bijvoorbeeld oproep- en uitzendkrachten, relatief vaak tevreden is met hun baan. Mogelijk is dit enigszins vertekend door de kleine aantallen in deze groep (het betreft ongeveer 1,5% van de totale groep werkenden, ongeveer 50 personen per jaar).

Tabel 3.9

Tevredenheid met (aspecten van) het werk en met het leven in het algemeen, werknemers, naar contractvorm, 2012 (in procenten)

	vast	tijdelijk → vast	tijdelijk	anders	zelfstandig
welzijn					
(zeer) tevreden met leven in het algemeen	85	84	75	74	85
tevredenheid met werk					
(zeer) tevreden met baan	92	87	77	92	n.v.t.
vindt loon (tamelijk) hoog	38	31	23	20	n.v.t.
(zeer) tevreden met scholingsmogelijkheden	51	55	33	46	n.v.t.
(zeer) tevreden met doorgroeimogelijkheden	36	51	24	26	n.v.t.

Bron: SCP (AAP'12)

Uit een recente studie blijkt dat tijdelijke werknemers gemiddeld een lager welzijn hebben dan werknemers met een vast contract. Dit wordt veroorzaakt door zowel baanonzekerheid als de kwaliteit van de arbeid (Van der Meer en Wielers 2014). Ook in het Arbeidsaanbodpanel zien we dat tijdelijke werknemers (zonder uitzicht op vast) minder tevreden zijn met het leven in het algemeen dan vaste medewerkers. De enige uitzondering daarop zijn de zelfstandigen. Zelfstandigen scoren hoger op de tevredenheid dan tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast verband (zie ook Josten et al. 2014). Die bevinding is niet nieuw en niet uniek voor Nederland. Uit ander onderzoek blijkt dat zowel kenmerken van het zelfstandig ondernemerschap (zoals vrijheid in de aard en het tijdstip van de werkzaamheden) als persoonlijkheidskenmerken van zelfstandigen hiermee samenhangen (Lange 2012; Benz en Frey 2003; Sutherland 2013; Binder en Coad 2010; Andersson 2008).

Noot

- 1 De steekproef bevat een klein aandeel paren waarvan de partners van gelijk geslacht zijn. Deze zijn in de genoemde cijfers niet meegenomen. Het aandeel is ook te klein om voor deze groep afzonderlijk cijfers te kunnen geven.

4 Arbeidsmobiliteit

4.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Mobiliteit wordt van belang geacht omdat werknemers die lang in eenzelfde baan of functie blijven op den duur de flexibiliteit en ervaring zouden missen om elders te kunnen werken. Door met enige regelmaat van baan of functie te veranderen, zouden werkenden nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, zodat zij beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Dit hoofdstuk beoogt een beeld te geven van de arbeidsmobiliteit van werknemers. Het richt zich niet uitsluitend op de baan-baanmobiliteit (intern zowel als extern), maar ook op de transities van niet-werk naar werk. Wij brengen de ontwikkelingen in de mobiliteit in kaart tegen de achtergrond van de economische crisis en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. De cijfers laten een aantal zaken zien.

- De mobiliteit op de arbeidsmarkt nam door de economische crisis af. Was in 2008 21% van de werknemers in de voorgaande twee jaar van werkkring gewisseld, in 2012 was dat 13%.
- Tijdelijke werknemers maken vaker een opwaartse transitie dan werknemers met een vast contract. Dit komt voor een deel doordat het vaak jongeren zijn die een tijdelijk contract hebben en zij zijn vaker opwaarts mobiel.
- Ouderen komen na uitval uit het arbeidsproces moeilijk aan het werk en als ze werk vinden, is dit vaak niet blijvend. Van de herintreders onder de 45 jaar komt 35% in een vast dienstverband, tegen 20% van de 45-plussers.

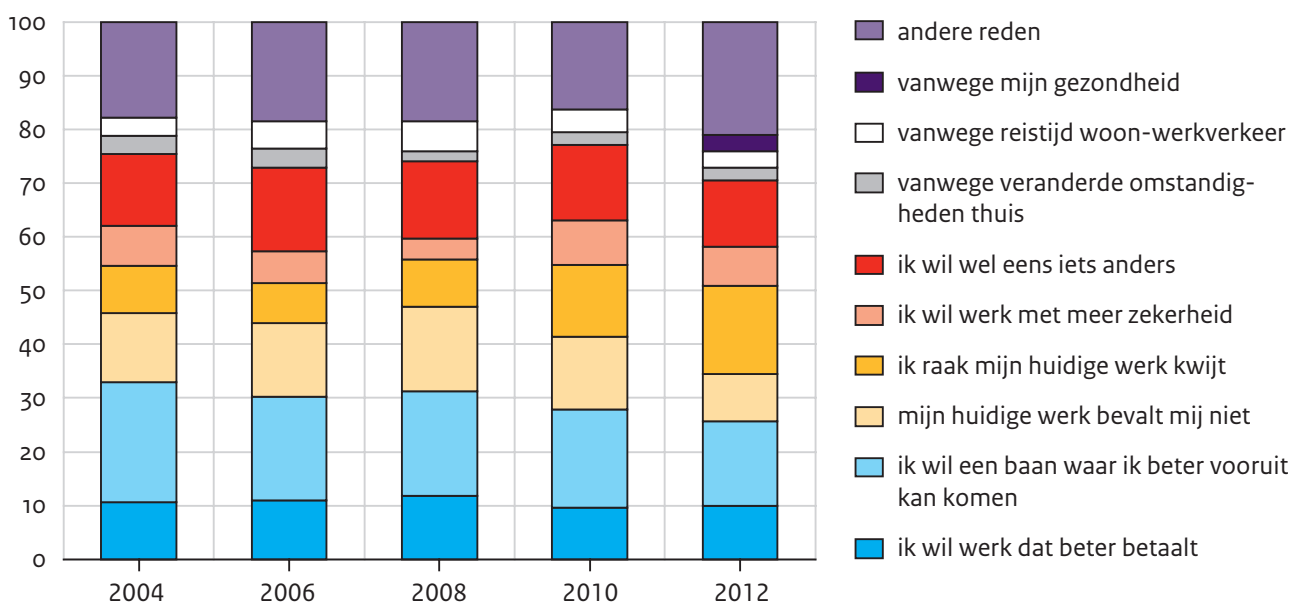
4.2 Baanwisselingen

Op zoek naar een andere baan

De overheid benadrukt de voordelen van een hoge arbeidsmobiliteit, maar hoe geneigd zijn werkenden zelf om van baan te wisselen en wat zijn hun motieven? Het aandeel werkenden dat actief op zoek is naar een andere baan lag in 2012 rond 12% en dit aandeel is de laatste jaren vrijwel onveranderd. Werkenden kunnen van baan wisselen omdat zij 'moeten' (*push*-factoren) of omdat ze leuker werk of betere arbeidsomstandigheden willen (*pull*-factoren). De eerste categorie lijkt in 2012 belangrijker te zijn geworden, waarschijnlijk onder invloed van de economische crisis (figuur 4.1). Het aandeel personen dat nieuw werk zoekt omdat zij de huidige baan dreigen te verliezen, is toegenomen van 13% tot 16%. De vragenlijst van het Arbeidsaanbodpanel geeft in 2012 voor het eerst ook gezondheid als mogelijk motief; een klein aandeel (3%) noemt dit als reden. Overigens geeft in alle jaren ongeveer 20% van de zoekenden 'anders' op als aanleiding om te zoeken. Een deel daarvan geeft aan dat de reden gelegen is in een combinatie van al genoemde factoren; een flink deel geeft aan te zoeken om een groter uren aantal te kunnen werken. Daarnaast zoekt een deel van de werkenden omdat zij vermoeden dat contracten niet verlengd zullen worden, of omdat zij een gedeeltelijke ww-uitkering met sollicitatieverplichting hebben.

Figuur 4.1

Reden om andere baan te zoeken, werkenden, 2004-2012



Bron: SCP (AAP'04-'12)

Feitelijke baanwisselingen

In *Vraag naar arbeid 2013* (Van Echtelt et al. 2014) is te zien dat de externe mobiliteit in de periode tot 2013 volgens werkgevers is afgenomen. De afname in mobiliteit zien we ook terug in het Arbeidsaanbodpanel. Tabel 4.1 geeft per jaar weer wat de arbeidsmarktpositie is van degenen die twee jaar daarvoor nog in loondienst waren. In 2012 was een relatief groot deel werkzoekend geworden (4%, terwijl dit voor 2006 + 2008 1% was). Van de groep die in loondienst is blijven werken, is de externe en interne mobiliteit iets lager dan in het verleden. Tabel 4.1 laat zien dat het aandeel werkenden dat niet van baan verandert sinds 2008 oploopt. Dat kan vooral toegeschreven worden aan de afname van de externe mobiliteit. Was in 2008 in de twee jaar voorafgaand aan de enquête nog 21% van de werknemers ten minste eenmaal van werkgever veranderd, de laatste jaren ligt dat percentage met 13% een stuk lager. Ook de interne mobiliteit is iets gedaald, maar deze verandering is kleiner (van 17% naar 15%).

Tabel 4.1

Mobiliteit van werkenden in loondienst, 1986-2012 (in procenten)

	geen verandering	andere werkgever	functie- verandering	andere werkgever+ functie	zelfstandig	werkloos	non-partic	totaal
1988	57	21	12	1	1	2	6	100
1990	57	21	13	1	1	2	5	100
1992	59	20	14	1	1	2	4	100
1994	69	12	9	0	1	3	5	100
1996	69	12	11	0	1	3	3	100
1998	65	17	11	1	1	2	3	100
2000	60	21	12	1	1	1	4	100
2002	64	20	9	1	1	2	3	100
2004	67	12	13	2	1	2	4	100
2006	64	13	14	2	1	1	4	100
2008	57	18	17	3	2	1	3	100
2010	63	12	16	1	2	3	3	100
2012	64	12	15	1	2	4	3	100

Bron: SCP (AAP'86-'12)

Bij de meeste baan- of functiewisselingen betreft het horizontale mobiliteit, dat wil zeggen dat het niveau van het huidige beroep gelijk is aan dat van het vorige.¹ Opwaartse mobiliteit komt vaker voor dan neerwaartse mobiliteit (21% versus 15%; tabel 4.2). De verticale mobiliteit is door de jaren heen niet constant. Toch is er geen duidelijk effect van de conjunctuur. Enerzijds was er in (de twee jaar voorafgaand aan) 2008 (hoogconjunctuur) een grote opwaartse mobiliteit, en in 2012 een relatief geringe, anderzijds was ook in 2004 (de vorige crisis) de opwaartse mobiliteit relatief groot. Op de langere termijn is er geen duidelijke ondersteuning zichtbaar voor de hypothese dat er in crisistijd meer gedwongen ontslagen en baanwisselingen plaatsvinden, waardoor mensen eerder gedwongen of geneigd zullen zijn om een baan op een lager niveau te accepteren.

Tabel 4.2

Niveauperandering bij baan- of functiewisseling, werkenden in loondienst, 1996-2012 (in procenten van aantal mensen met baan of functieverandering)

	lager	gelijk	hoger
1996	16	60	24
1998	17	57	26
2000	10	75	15
2002	15	58	27
2004	19	51	30
2006	27	50	24
2008	16	48	36
2010	15	53	32
2012	15	64	21

Bron: SCP (AAP'96-'12)

Baanwisselingen naar achtergrondkenmerken

De mate van mobiliteit op de arbeidsmarkt laat voor verschillende groepen een ander patroon zien (tabel 4.3). Ten eerste zijn vrouwen mobieler dan mannen. Ze veranderen vaker van baan, maar lijken juist iets minder vaak intern mobiel.

Ten tweede neemt de mobiliteit sterk af met de leeftijd. Van de 55-plussers is de afgelopen twee jaar 13% van werkgever of functie veranderd, terwijl dit bij 45-54-jarigen 21% is en bij de jongste categorie (tot en met 24 jaar) zelfs 57%. Als ouderen al mobiel zijn, is dit veel vaker intern dan extern. De omslag van externe naar interne mobiliteit doet zich overigens al bij een veel lagere leeftijd voor. Vanaf de leeftijd van ongeveer 30 jaar is er vaker sprake van functiemobiliteit dan van verandering van werkgever.

Ten derde zijn hoger opgeleiden veel vaker mobiel dan lager opgeleiden. Met name de interne mobiliteit is hoog: 22% van de hoogopgeleide werkenden werkt twee jaar later in een andere functie bij dezelfde werkgever. Het lijkt erop dat carrière vooral iets is van hoger opgeleiden. Werknemers op laag of ongeschoold niveau hebben niet alleen een lagere interne mobiliteit, maar ook een grotere kans om hun baan in loondienst kwijt te raken.

Tot slot verschilt de mate van mobiliteit naar type dienstverband. Het is niet verrassend dat tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast verband zich twee jaar later relatief vaak in een situatie van werkloosheid bevinden. Deze groep maakt ook de minste interne mobiliteit door. Tijdelijk werk wordt soms gezien als een manier om binnen te komen bij een organisatie, om vervolgens door te stromen naar een andere (vaste) positie. Op basis van de gegevens lijkt daarvoor de mensen zonder uitzicht op een vaste baan maar sporadisch sprake van te zijn. In de meeste gevallen gaat het dus echt om een tijdelijke baan, zonder al te veel toekomst bij de huidige werkgever.

Tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband nemen een bijzondere positie in. Opvallend is dat de uitstroom naar een andere werkgever bij deze groep vrijwel even groot is als bij tijdelijke werknemers. De betekenis van 'uitzicht op vast dienstverband' is, zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven, niet altijd duidelijk. Wel heeft deze groep een lagere kans op werkloosheid dan de tijdelijke werknemers; hun werkloosheidsrisico komt meer overeen met dat van werknemers in vaste dienst. Daarnaast valt op dat zij van alle contracten, inclusief de vaste aanstellingen, de grootste kans hebben op een functieverandering bij de eigen werkgever. Wellicht is dit een onderdeel van het traject naar een vaste aanstelling.

Tabel 4.3

Mobiliteit van werkenden in loondienst, naar achtergrondkenmerken, 2010 en 2012 (in procenten)

	geen verandering	andere werkgever	functie- verandering	andere werkgever+ functie	zelf- standig	werk- loos	non- partic	totaal
man	66	10	15	1	3	3	2	100
vrouw	62	13	14	1	2	4	3	100
16-24 jaar	35	38	18	1	1	7	0	100
25-34 jaar	53	16	20	2	3	4	1	100
35-44 jaar	66	10	15	1	3	4	1	100
45-54 jaar	73	7	13	1	2	4	2	100
55-64 jaar	73	5	8	0	2	2	9	100
basisonderwijs	72	3	8	0	2	11	3	100
vmbo/lbo/mavo	72	8	9	0	4	3	4	100
mbo/havo/vwo	65	11	14	1	2	5	3	100
hbo	62	14	16	2	2	2	3	100
wo	53	16	22	2	2	4	2	100
type dienstverband in 2010								
vast	73	8	13	1	1	1	3	100
tijdelijk → vast	52	22	19	1	2	4	1	100
tijdelijk	33	24	9	8	9	12	5	100
anders	49	19	11	0	6	8	7	100
totaal	64	12	15	1	2	4	3	100

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Niet alleen de omvang van de mobiliteit verschilt naar achtergrondkenmerken, maar ook de richting van de baan- of functiemobiliteit; in het laatste geval zijn de verschillen echter geringer (tabel 4.4).

Jongeren (tot 35 jaar) zijn relatief vaak opwaarts mobiel, terwijl bij de oudere leeftijdsgroepen de mobiliteit vaker op een gelijkwaardig baan- of functieniveau blijft. Dit komt doordat jongeren vaker beginnen op een laag niveau, waardoor er meer ruimte is voor opwaartse mobiliteit. De grotere opwaartse baan- of functiemobiliteit van jongeren wordt voor een groot deel veroorzaakt doordat mensen die in de vorige meting nog student waren, de overstap gemaakt hebben van een bijbaan in tijdelijke dienst naar een ‘echte’ baan. De neerwaartse mobiliteit naar leeftijd laat geen duidelijke ontwikkeling zien (niet in de tabel). Een toename van demotie – het teruggaan in functie op oudere leeftijd, als manier om langer te kunnen werken – is dus niet zichtbaar in deze cijfers.

De transities van mensen met een tijdelijk contract (zonder uitzicht op vast dienstverband) zijn vaker opwaarts dan de functie- en baanwisselingen van mensen met een vast contract (zie ook Vlasblom et al. 2013). Dit verschil kan mede verklaard worden door een leeftijdseffect: jongeren hebben relatief vaak een tijdelijk contract aan het begin van hun loopbaan en zijn vaker opwaarts mobiel dan ouderen. Deels gaat het ook om studenten die de overstap hebben gemaakt van tijdelijke bijbaan naar reguliere baan. Ook als deze groep buiten beschouwing gelaten wordt, is de opwaartse mobiliteit van tijdelijke werknemers niet lager dan die van mensen in vaste dienst. Tot slot laat tabel 4.4 zien dat de verschillen in verticale mobiliteit tussen mannen en vrouwen klein zijn. Ook zijn er vrijwel geen verschillen naar opleidingsniveau. Alleen de laagst opgeleiden zijn iets vaker neerwaarts mobiel.

Tabel 4.4

Verandering baan- of functieniveau van mobilen in loondienst, naar achtergrondkenmerken, 2012 (in procenten)

	lager	gelijk	hoger	totaal
man	16	63	21	100
vrouw	14	66	21	100
16-24 jaar	21	43	35	100
25-34 jaar	11	65	25	100
35-44 jaar	18	66	16	100
45-54 jaar	12	70	18	100
55-64 jaar	18	64	18	100
vmbo/lbo/mavo	21	64	15	100
mbo/havo/vwo	14	62	24	100
hbo	14	66	20	100
wo	15	63	22	100
vast dienstverband	14	67	20	100
tijdelijk → vast	17	72	11	100
tijdelijk contract	18	52	31	100
anders	19	25	56	100
totaal	15	64	21	100

Bron: SCP (AAP'12)

Dat bepaalde groepen werknemers (met name ouderen) weinig van werkgever veranderen, kan verschillende oorzaken hebben. Enerzijds kan men tevreden zijn met het werk en het gevoel hebben dat men op de juiste plek zit. Anderzijds kan men blijven zitten omdat er elders niets beters te vinden is. Om enig zicht te krijgen op de mechanismes die van belang zijn, geeft tabel 4.5 voor verschillende groepen aan hoe zij over hun huidige werk en hun positie op de arbeidsmarkt denken. Uit de gegevens maken we op dat voor ouderen beide argumenten een rol spelen. 55-plussers geven vaker aan dan bijvoorbeeld de groep 25-34-jarigen dat hun kennis en vaardigheden goed passen bij het werk dat ze doen (85% resp. 74%). Tegelijkertijd schatten vooral 55-plussers in dat het heel moeilijk is een gelijkwaardige of betere baan te vinden bij een andere werkgever. Als de moeilijkheidsgraad van een dergelijke overstap wordt weergegeven door een schaal van nul (heel makkelijk) tot tien (heel moeilijk), kiest 43% een tien. Dit zou een indicatie kunnen zijn dat mensen beter op hun plek zitten naarmate ze ouder worden, maar dat het (mede hierdoor) moeilijker is een gelijksoortige baan bij een andere werkgever te vinden.

Naar opleidingsniveau blijken er weinig verschillen te zijn in de mate waarin men de baan vindt aansluiten bij de eigen kennis en vaardigheden. Alleen lager opgeleiden (met alleen basisonderwijs) zijn hierover wat negatiever. Hoger opgeleiden zijn gemiddeld wat tevredener met hun baan, al zijn de verschillen niet zo groot. Ook schatten hoger opgeleiden hun kansen op de arbeidsmarkt duidelijk hoger in dan lager opgeleiden. Waarschijnlijk is dit laatste dan ook de reden dat zij vaker op zoek zijn naar ander werk, en feitelijk vaker van baan wisselen.

Mensen met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling vinden hun kennis en vaardigheden minder goed aansluiten bij hun werk dan mensen met een vast contract. Daarnaast zijn ze iets somberder over hun arbeidsmarktkansen, maar de verschillen zijn niet zo heel groot. Dit geeft weer aan dat de tijdelijke contracten mogelijk een opstapje zijn naar meer passend werk. Tijdelijke krachten gaan waarschijnlijk niet alleen op zoek naar ander werk omdat hun contract afloopt, maar ook omdat zij een meer passende functie ambiëren.

Tabel 4.5

Inschatting arbeidsmarktpositie, passend werk en moeite ander werk te vinden, naar achtergrondkenmerken, 2010 en 2012 (samengevoegd; in procenten)^a

	kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij werk	zeer tevreden met baan	zeer moeilijk om gelijkwaardige/betere baan bij andere werkgever te vinden	momenteel of in de afgelopen twaalf maanden naar een andere baan gezocht
man	81	36	17	20
vrouw	77	37	15	21
16-24 jaar	68	36	5	30
25-34 jaar	74	37	7	26
35-44 jaar	78	36	8	23
45-54 jaar	83	36	16	17
55-64 jaar	85	36	43	9
basisonderwijs	68	30	38	10
vmbo/lbo/mavo	79	32	27	15
mbo/havo/vwo	79	36	15	19
hbo	81	38	13	23
wo	77	38	9	27
vast dienstverband	81	37	16	15
tijdelijk → vast	71	43	10	37
tijdelijk contract	66	27	18	56
anders	70	23	10	39

Tabel 4.5
(vervolg)

	kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij werk	zeer tevreden met baan	zeer moeilijk om gelijkwaardige/betere baan bij andere werkgever te vinden	momenteel of in de afgelopen twaalf maanden naar een andere baan gezocht
sector waarin werkzaam				
industrie	76	35	17	19
bouwnijverheid	82	36	19	17
handel	73	29	12	20
transport	72	34	24	23
zakelijke diensten	80	36	12	24
zorg, welzijn	82	39	11	19
overige diensten	75	42	19	21
overheid	83	38	24	18
onderwijs	80	39	19	21
totaal	79	36	16	20

a Alle indicatoren zijn op een meerpuntsschaal gemeten. Voor deze tabel is uitsluitend de score op de meest extreme categorie gegeven.

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Ook naar sector zijn de verschillen niet zo groot: 29% (handel) tot 42% (overige dienstverlening) is zeer tevreden met de baan. In alle sectoren is een ruime meerderheid positief in hun inschatting van de aansluiting tussen kennis en vaardigheden, en in hun inschatting van de arbeidsmarktkansen. In vrijwel alle sectoren heeft ongeveer een op de vijf werknemers recentelijk gezocht naar een andere baan. In de overheidssector zijn de mensen positiever over hun kwaliteiten en wat negatiever over hun kansen elders. Tegelijkertijd zien we dat ze wat minder actief op zoek zijn naar een andere baan. Dit verschil laat zich in hoge mate terugvoeren op het feit dat de overheidsmedewerkers gemiddeld genomen wat ouder zijn en vaker een vaste aanstelling hebben.

Wie worden zelfstandig?

Steeds meer werkenden maken de overstap naar zelfstandig ondernemerschap (tabel 4.1); tussen 2010 en 2012 werd 2% van de in loondienst werkenden zelfstandig. Dat lijkt in percentages niet veel, maar gegeven de aantallen waar het om gaat, zijn het toch aanzienlijke verschuivingen. Volgens het CBS waren er in 2012 6,3 miljoen werkenden in loondienst en 1,1 miljoen zelfstandigen (CBS 2014b). Een uitstroom van 2% van de werkenden in loondienst, komt overeen met een groei van het aantal zelfstandigen met ruim 10%.

In een multivariate analyse is nagegaan welke kenmerken bepalend zijn voor de kans dat iemand in loondienst de overstap maakt naar het zelfstandig ondernemerschap (zie tabel B.3 in bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Allereerst blijkt dat deze kans toeneemt in de tijd. Deze toename verdwijnt niet wanneer gecorrigeerd wordt voor bijvoorbeeld het stijgende opleidingsniveau of de verandering in de samenstelling van de beroepsbevolking (zie ook Bosch et al. 2012). Wat persoonskenmerken betreft, hangt de kans om zelfstandige te worden samen met leeftijd en opleidingsniveau. Jongeren tot 25 jaar stappen minder vaak over, de leeftijdsgroep daarboven juist vaker (alhoewel dit verschil niet significant is). Hoger opgeleiden gaan relatief vaak als zelfstandige werken. Daarnaast hangt de kans om zelfstandige te worden samen met de baan in loondienst. Werknemers die het gevoel hebben dat de huidige baan niet aansluit bij hun kennis en vaardigheden of ontevreden zijn over hun huidige baan stappen relatief vaak over. Ook is het type contract van invloed: mensen met een vaste aanstelling gaan minder vaak als zelfstandige werken dan mensen met een tijdelijke aanstelling. Tot slot zijn het vooral werknemers in de bouw en, in iets mindere mate, in de zakelijke dienstverlening die de overstap maken.

Recent onderzoek op basis van de Arbeidsmarktpanels liet zien dat er nauwelijks sprake lijkt te zijn van selectie op risicoprofiel. Zzp'ers hebben in het verleden vaker een uitkering ontvangen wegens werkloosheid of arbeidsongeschiktheid dan werknemers in vaste dienst. Vergeleken met werknemers in tijdelijke dienst ontvingen ze echter minder vaak een uitkering. Er zijn dus signalen dat een deel van hen zzp'er geworden is omdat er geen (vaste) baan te vinden was.

Aan de andere kant blijkt dat hun (ervaren) gezondheid beter is dan die van werknemers, en hun feitelijk ziekteverzuim ligt lager. Wat vooral uit deze studie bleek, was dat de groep zzp'ers zeer heterogeen is. Dit maakt het lastig te beoordelen of ander of aanvullend beleid noodzakelijk is voor deze groeiende groep werkenden (Josten et al. 2014).

4.3 Stoppen met werken en werkhervatting

Redenen om voortijdig te stoppen met werken

In paragraaf 4.2 behandelden we vooral de baan-baanmobiliteit. Een andere vorm van mobiliteit is de transitie van werkend naar niet-werkend en omgekeerd. De overheid wil immers uitval uit het arbeidsproces voorkomen. Mensen die om de een of andere reden buiten de arbeidsmarkt komen te staan, worden zo veel en zo snel mogelijk weer toegeleid naar werk. Een belangrijke vraag is dus om welke redenen mensen stoppen met werken en welke mensen het weer lukt om na uitval opnieuw werk te vinden. Om een indicatie te krijgen van de oorzaken van de uitval uit de arbeidsmarkt, is aan mensen die in de afgelopen twee jaar gestopt zijn met werken (en niet meer zoeken), en aan werklozen die gestopt zijn met zoeken, gevraagd wat de aanleiding hiervoor was. Tabel 4.3 in de vorige paragraaf liet zien dat het vooral vrouwen, ouderen, lager opgeleiden en mensen met een tijdelijk contract zijn die de transitie maken van werken naar non-participatie. Zij noemen vooral

een slechte gezondheid en de verzorging van kinderen als belangrijkste redenen voor uitval uit het arbeidsproces (tabel 4.6 en 4.7). Voor de 55-plussers zijn daarnaast prepensioenregeringen een belangrijke reden om voortijdig te stoppen met werken.

Tabel 4.6

Reden van beëindiging van laatste baan, alle niet-werkenden, naar leeftijdscategorie, 2004-2012 (samengevoegd; in procenten)

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	totaal
ontslag	18	10	11	10	8	9
contract liep af	24	20	10	8	5	8
gestopt als zelfstandige	2	1	1	1	2	1
huwelijk	3	2	2	5	8	6
verzorging kinderen	12	27	33	19	8	17
verzorging overige gezinsleden	0	0	0	1	1	1
verhuizing	0	2	2	2	2	2
gezondheidsproblemen / arbeidsongeschiktheid	20	21	27	37	24	27
rentenieren / vut / prepensioen	0	0	0	0	25	13
pensioen / functioneel leeftijdsontslag	0	0	0	0	6	3
andere redenen, namelijk:	20	15	12	15	11	13
totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Tabel 4.7

Aandeel niet-zoekenden, en reden voor niet meer zoeken, alle niet-werkenden, 2004-2012 (samengevoegd; in procenten)

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	totaal
aandeel actief werkzoekenden binnen groep niet-werkenden	38	26	27	19	7	16
pensioen, vut, prepensioen, rentenieren	0	0	0	1	44	24
gezondheidsproblemen, arbeidsongeschiktheid	50	37	36	53	29	36
vanwege mijn gezinssituatie	23	35	32	11	2	12
er is toch geen werk voor mij	0	1	1	2	3	2
ik heb andere zinvolle werkzaamheden thuis	3	15	21	20	12	15
ik heb andere zinvolle werkzaamheden buitenshuis	2	1	2	6	5	4
ik volg op dit moment een dagopleiding	0	1	0	0	0	0
anders	22	9	7	8	5	7
totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Wie gaat er weer werken na een periode van niet-werken?

De tegenhanger van de uitstroom van werkenden en werklozen op de arbeidsmarkt is de instroom van mensen die tot dan toe geen baan hadden. Dat kan gaan om mensen die na een periode van non-participatie door bijvoorbeeld zorgverplichtingen, weer aan het werk willen, of om mensen die werkloos zijn geweest en een baan gevonden hebben. Van de mensen die op een bepaald moment niet participeren, heeft ongeveer 14% twee jaar later wel een baan (tabel 4.8). Het gaat hierbij om de hele groep niet-werkenden, dus zowel de werkzoekenden als degenen die niet op zoek zijn naar werk. De kans op herintrede verschilt naar achtergrondkenmerken. Tussen mannen en vrouwen zien we geen duidelijke verschillen. Wel blijkt dat hoe ouder men is, hoe kleiner de kans is op herintrede. In de periode 2004-2012 is deze kans wel iets toegenomen, mogelijk door het gevoerde beleid om ouderenparticipatie te stimuleren. Overigens laat de tabel zien dat het leeftijdseffect zich niet alleen beperkt tot 55-plussers: ook in de leeftijdscategorieën daaronder ligt de kans op herintrede lager dan het gemiddelde.

Hoger opgeleiden hebben een grotere kans om terug te keren op de arbeidsmarkt dan lager opgeleiden, hoewel de samenhang met opleidingsniveau niet eenduidig is. Wel laten de cijfers zien dat de herintredkans beduidend kleiner wordt naarmate men langer inactief is. Deels is dat ook een selectieproces: de kans op terugkeer is voor jongere, hoogopgeleide werkzoekenden het grootst. Omdat de groep met de grootste kans als eerste een baan vindt, neemt de 'kwaliteit' van de groep die geen baan krijgt af. De groep die al langer dan vijf jaar geen werk heeft, is doorgaans dan ook veel lager opgeleid en ouder dan de gemiddelde werkzoekende.

Tabel 4.8

Herintrede naar achtergrondkenmerken, 2004 -2012 (in procenten van desbetreffende groep)

	2004	2006	2008	2010	2012
totaal	12	17	15	12	14
man	14	23	13	13	14
vrouw	12	16	16	12	13
16-24 jaar	53	53	44	25	53
25-34 jaar	25	40	21	31	23
35-44 jaar	18	26	29	18	18
45-54 jaar	14	15	21	13	15
55-64 jaar	1	3	4	4	6
basisonderwijs	9	7	4	13	11
vmbo/lbo/mavo	9	11	14	6	9
mbo/havo/vwo	15	18	19	12	17
hbo	15	23	17	25	10
wo	22	49	18	14	29
arbeidsmarktsituatie twee jaar geleden					
werkzoekend	50	44	50	45	35
niet participierend	7	11	8	6	7
lengte periode van inactiviteit twee jaar geleden					
nooit betaald werk gehad	5	8	2	14 ^b	16 ^b
0 jaar	60 ^b	32	42	35	41
1-2 jaar	19	17	26	11	23
3-5 jaar	10	11	20	11	15
6-10 jaar	7	6	18	10	7
> 10 jaar	6	6	12	5	12
totaal panelrespondenten ^a	9	12	19	12	16

a Voor de cijfers naar arbeidsmarktsituatie of lengte werkloosheid twee jaar geleden zijn gegevens over twee jaren samengevoegd. Doordat de uitval van respondenten (licht) samenhangt met veranderingen op de arbeidsmarkt, wijken de totaalcijfers van deze groep af van de totaalcijfers van de hele populatie zoals in de eerste regel van de tabel staat weergegeven.

b Hoewel getracht is te corrigeren voor de aanwezigheid van scholieren, lijken de cijfers beïnvloed te zijn door de aanwezigheid van nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Een deel van de niet-werkenden heeft eerder een baan gehad, maar is (vrijwillig of door omstandigheden gedwongen) gestopt met werken. Voor deze groep hangt de kans op werkherhervatting af van de reden van het baanverlies (tabel 4.9). Mensen die door ontslag of

een aflopend contract geen baan meer hebben, zijn twee jaar later relatief vaak weer aan het werk. Voor mensen die gestopt zijn vanwege gezondheidsredenen is deze kans veel kleiner. Ook hier is te zien dat leeftijd een belangrijke rol speelt. Van de ouderen die werkloos zijn vanwege het aflopen van een contract, heeft twee jaar later slechts 12% een baan. De flexibele arbeidsmarkt lijkt met name voor deze groep risico's met zich mee te brengen. Van de ouderen die gestopt zijn met werken vanwege gezondheidsproblemen, is slechts een klein deel (2%) twee jaar later weer aan het werk.

Tabel 4.9

Herintrede 16-64-jarigen, naar reden van baanloosheid, 2004-2012 (samengevoegd)^{a,b}

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	totaal
ontslag	.	.	34	36	16	27
contract liep af	.	30	48	44	12	31
gestopt als zelfstandige	9	16
huwelijk	.	.	.	13	6	9
verzorging kinderen	.	14	24	19	7	17
verzorging overige gezinsleden	7
verhuizing	10	26
gezondheidsproblemen / arbeidsongeschiktheid	.	21	19	9	2	19
rentenieren / vut / prepensioen pensioen / functioneel	8	8
leeftijdsontslag	15	8
andere reden	.	25	27	22	5	15
totaal	.	23	27	19	7	16

a Deze cijfers zijn gebaseerd op de terugkeerpercentages van respondenten die in de vorige meting aangeven geen baan meer te hebben.

b Voor alle cellen waar minder dan 15 waarnemingen zijn, wordt geen terugkeerpercentage gepresenteerd.

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Stabiliteit van de herintrede

Voor herintreders die na een periode van non-participatie weer gaan werken, is de vraag van belang in hoeverre ze terugkeren in een baan met vooruitzichten. Een eerste indicatie daarvan is het contract waarin ze terechtkomen. Tabel 4.10 laat zien dat ongeveer een derde van hen een vast dienstverband krijgt. Er is daarbij wel een duidelijk leeftijdseffect: van de herintreders onder de 45 jaar komt ruim 35% in een vast dienstverband terecht, van de herintreders boven de 45 jaar ligt dat een stuk lager (ca. 20%). Voor een deel wordt dat gecompenseerd door een iets hoger aandeel 'tijdelijk met uitzicht op vaste aanstelling', maar voor de oudste groep herintreders geldt dat nadrukkelijk niet. Ongeveer een derde van hen komt bij herintrede in een tijdelijke aanstelling, en een derde gaat als zelfstandige werken of komt in een ander soort 'niet-standaard' contract. Of het werk blijvend is, is voor deze groep maar zeer de vraag.

Tabel 4.10

Herintreders, 16-64-jarigen, naar contractvorm, 2004-2012 (samengevoegd; in procenten)

	vast dienst- verband	tijdelijk → vast	tijdelijk contract	anders	zelfstandig	totaal
16-24 jaar	33	29	27	7	5	100
25-34 jaar	38	22	21	7	12	100
35-44 jaar	36	21	25	7	11	100
45-54 jaar	18	28	28	9	17	100
55-64 jaar	20	13	34	11	21	100
totaal	31	22	25	8	13	100

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Een tweede indicatie voor de duurzaamheid van de herintrede is het percentage dat bij de volgende meting (twee jaar later) nog aan het werk is. In de linkerhelft van tabel 4.11 staat aangegeven hoe het de herintreders vergaat, de rechterhelft toont de situatie van de rest van de werkenden. Van de werkenden die niet recent heringetreden zijn, is bijna de hele groep (95%) nog werkzaam. Alleen de oudste groep vertoont een uitstroom naar non-participatie, en dan met name pensioen. Bij de herintreders is het aandeel dat nog werkend is wat lager (83%). Vooral de oudere werkenden en lager opgeleiden hebben een relatief grote uitstroom naar non-participatie. Ook lijken herintredende vrouwen iets minder succes te hebben op de arbeidsmarkt dan herintredende mannen: 12% van hen is twee jaar later weer niet-participerend.

Uit tabel 4.10 blijkt dat ouderen relatief vaak herintreden als zelfstandige. Vanwege de kleine aantallen moeten de cijfers voorzichtig worden geïnterpreteerd, maar ook zelfstandige arbeid lijkt slechts kortdurend werk op te leveren voor deze groep. Terwijl van alle herintredende 55-plussers aanvankelijk 21% als zelfstandige werkzaam is, is dit twee jaar later nog 7%. Ook zelfstandige arbeid lijkt dus slechts kortdurend werk op te leveren voor oudere werknemers. Van de mensen die na een periode van herintrede nu niet meer werken (en ook niet zoeken) geeft slechts een klein deel aan met pensioen te zijn. Het beleidsstreven van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers lijkt voornamelijk in de praktijk weerbarstig te zijn. Als ouderen hun baan zijn kwijtgeraakt, leidt een herintrede lang niet altijd tot een stabiele positie op de arbeidsmarkt.

Tabel 4.11

Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van herintreders, naar achtergrondkenmerken, 2004-2012 (samengevoegd; in procenten)

	herintreders twee jaar verder ^a				overige werkenden twee jaar verder (totaal)					
	loon- dienst	zelf- standige	werk- zoekend	niet partici- perend totaal	loon- dienst	zelf- standige	werk- zoekend	niet partici- perend totaal		
man	74	12	6	8	100	87	7	1	4	100
vrouw	73	10	6	12	100	89	6	2	4	100
16-24 jaar	91	5	0	3	100	90	6	1	2	100
25-34 jaar	80	11	5	4	100	90	7	1	2	100
35-44 jaar	73	10	6	11	100	90	7	2	1	100
45-54 jaar	71	15	6	9	100	92	6	1	1	100
55-64 jaar	47	7	11	35	100	73	7	3	17	100
basisschool vmbo/lbo/ mavo	39	15	20	26	100	81	7	1	11	100
mbo/havo/vwo	73	8	3	16	100	85	7	2	5	100
hbo	76	8	5	10	100	90	5	1	3	100
wo	75	11	8	6	100	88	6	1	4	100
totaal	71	24	2	3	100	85	11	1	3	100
totaal	73	10	6	11	100	88	7	1	4	100

a Een herintreder is gedefinieerd als iemand die twee jaar voor de huidige meting niet werkte, en op het moment van de huidige meting wel. Niet-herintreders zijn gedefinieerd als werkenden die op beide momenten werkzaam waren. Tussentijdse wijzigingen zijn daarbij buiten beschouwing gelaten. De situatie twee jaar verder is de situatie in de daaropvolgende meting.

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Noot

- Hierbij is onderscheid gemaakt naar de volgende niveaus: elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Deze zogenoemde sbc-niveaus zijn daarvoor eigenlijk een te grove indeling, er zou gebruik gemaakt moeten worden van fijnere meetinstrumenten, zoals beroepsprestigeschalen of sociale status. De gerapporteerde bewegingen zijn dus een onderschatting van de feitelijke veranderingen, doordat bewegingen binnen de afzonderlijke categorieën niet meegeteld worden.

5 Scholing

5.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Scholing wordt gezien als belangrijk middel voor werkenden om hun inzetbaarheid op peil te houden. Het overheidsbeleid geeft veel aandacht aan het niveau waarmee mensen de arbeidsmarkt opkomen. Daarnaast is, als onderdeel van de duurzame inzetbaarheid van werkenden, het blijven leren een aandachtspunt (o.a. TK 2014/2015). De gedachte daarachter is dat een snel veranderende economie en het steeds langer door (moeten) werken ervoor zorgen dat de initiële opleiding niet meer volstaat, waardoor blijvende scholing van belang is. De oplopende werkloosheid tijdens de crisis en de voortschrijdende tendens naar meer flexibiliteit, lijken scholing voor werkenden alleen maar belangrijker te maken. De vraag is of dit in de praktijk ook effect heeft op het scholingsgedrag van werkenden. Die hopen we in dit hoofdstuk te beantwoorden. Daarbij staan we nadrukkelijk stil bij de vraag of de risicogroepen voor de duurzame inzetbaarheid (flexwerkers, ouderen, mensen met een gezondheidsbeperking), die waarschijnlijk de meeste behoefte hebben aan een goede opleiding, meer of minder scholing ontvangen.

Een groeiende groep op de arbeidsmarkt zijn scholieren en studenten met een baan (zie hoofdstuk 2). Sinds 2010 bevat het Arbeidsaanbodpanel ook gegevens over scholieren en studenten en hun oriëntatie op de arbeidsmarkt. We gaan na in hoeverre hun studie en huidige werk aansluiten op hun toekomstige loopbaan. Dit hoofdstuk bevat dus gegevens die niet alleen de scholing van werkenden betreffen, maar ook het werk van scholieren. Op basis van de gegevens kunnen we de volgende conclusies trekken.

- Vier op de tien werkenden volgt een opleiding of cursus. Dit aandeel fluctueert, maar laat geen duidelijke verandering over de tijd zien.
- De meeste scholing wordt door de werkgever betaald (80%). Wel doet ongeveer de helft van de werkenden de opleiding volledig (27%) of gedeeltelijk (24%) in de eigen tijd.
- Groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie – ouderen, laagopgeleiden, flexwerkers en mensen met een slechte gezondheid – ontvangen de minste scholing. De scholing van tijdelijke werknemers lijkt af te nemen.
- Werknemers die van functie of werkgever zijn veranderd, volgen vaker scholing. Het omgekeerde komt minder voor: scholing heeft nauwelijks invloed op (opwaartse) mobiliteit.
- Studenten werken voor het geld. Het werk dat zij doen, is vaak onder hun niveau en draagt in hun beleving nauwelijks bij aan hun toekomstige loopbaan. Werken naast de studie zorgt bij een zeer kleine groep (4%) tot studievertraging.
- Studenten willen in hun toekomstige baan interessant werk en een vast contract. Een hoog inkomen vinden ze minder belangrijk.

5.2 Scholing van werkenden

Ongeveer vier op de tien werkenden heeft in de twee jaar voorafgaand aan de enquête scholing gevolgd (tabel 5.1). Het gaat daarbij expliciet om opleidingen of cursussen die van belang zijn voor het werk of beroep, en dus niet om opleidingen die alleen uit hobby of interesse zijn gevolgd. Ook de opleiding van schoolverlaters die pas recentelijk de arbeidsmarkt hebben betreden, is niet in deze cijfers meegenomen. Het aandeel werkenden dat scholing volgde, fluctueert in de periode 2004-2012, maar vertoont geen duidelijke trend. Het aandeel lijkt in 2012 iets gedaald, maar de verschillen zijn klein. De groeiende nadruk die gelegd wordt op (blijven) leren lijkt dus geen zichtbare effecten te hebben op het scholingsgedrag.

De scholing die de werkenden volgen, is divers. In de meeste gevallen gaat het om een cursus (68%). Maar er is ook sprake van substantiëlere opleidingen: soms is dat een deeltijdopleiding (11%), soms een dagopleiding (12%) of een combinatie van werken en leren (9%). Juist die combinatie van werken en leren maakt het overigens lastig om initiële en post-initiële scholing van elkaar te onderscheiden. Voor een deel van de betrokkenen zal de gerapporteerde opleiding onderdeel kunnen zijn van hun beroepsopleiding, waarvan ook de werkplek zelf deel uitmaakt. Het blijkt niet goed mogelijk te zijn de cijfers daarvoor te corrigeren.

Hoewel het overheidsbeleid de duurzame inzetbaarheid probeert te stimuleren, ligt de verantwoordelijkheid hiervoor toch primair bij werkgevers en werknemers zelf. In het overheidsbeleid lijkt die verantwoordelijkheid sinds het begin van deze eeuw wat te verschuiven van werkgevers naar werknemers (Van Echtelt en Josten 2012). Tabel 5.1 laat zien dat het merendeel van de scholing (80%) voor rekening van de werkgever komt, terwijl 13% van de werkenden de scholing zelf bekostigt. Voor de tijd die een opleiding kost, ligt dit iets anders: ongeveer de helft van de werkenden die een opleiding volgden, deed dit volledig (27%) of gedeeltelijk (24%) in de eigen tijd. We zien hierin in de periode 2004-2012 weinig verandering.

Tabel 5.1

Scholing van werkenden, 16-65 jaar, 2004-2012

	2004	2006	2008	2010	2012
volgde scholing	45	41	42	42	40
aantal opleidingen/ cursussen					
1	52	54	52	51	51
2	27	25	26	28	27
≥ 3	22	21	21	21	22
soort opleiding/cursus ^a (alle gerapporteerde cursussen)					
dagopleiding	10	10	10	10	12
combinatie werken en leren	8	8	7	8	9
deeltijdopleiding	11	11	12	10	11
cursus	71	71	71	72	68
wanneer					
vrije tijd	27	28	27	24	27
werktijd	48	48	49	50	49
beide	25	24	24	26	24
door wie betaald					
mijzelf	10	12	11	9	13
werkgever	84	82	84	85	80
mijzelf+werkgever	3	3	2	2	3
uwv/sociale dienst	0	1	1	1	1
anders	2	2	2	2	4

a Respondenten konden deze gegevens invullen voor ten hoogste drie opleidingen. De gepresenteerde cijfers geven het gemiddelde over alle gerapporteerde cursussen.

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Behoefte aan scholing

Opvallend is dat de meeste werknemers ontkennend antwoorden op de vraag of ze ten aanzien van hun kennis en vaardigheden problemen ervaren bij de uitoefening van hun functie (tabel 5.2). Slechts 5% ervaart een tekort aan kennis en vaardigheden om het werk goed te kunnen doen. Ongeveer de helft hiervan ziet in extra scholing of cursussen een oplossing voor deze discrepantie. De behoefte aan scholing vanuit werknemers zelf lijkt daarmee niet bijzonder groot. Mogelijk zien ze scholing wel als een middel om zichzelf verder te ontwikkelen, maar vinden ze het niet nodig om de huidige werkzaamheden beter te kunnen uitvoeren.

Tabel 5.2

Behoefte aan scholing, werkenden in loondienst, 2004-2012 (in procenten)

	2004	2006	2008	2010	2012
ervaart problemen bij uitoefenen werk door gebrek aan kennis en vaardigheden	6	7	7	6	5
wv. denkt dat scholing kan bijdragen aan oplossing	49	43	55	53	51

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Wie volgen scholing

De mate waarin werkenden scholing volgen, verschilt sterk naar leeftijd en opleidingsniveau (tabel 5.3). Het lijkt erop dat een aantal kwetsbare groepen – groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie – de minste scholing ontvangt (zie ook Vlasblom et al. 2013). Zo laten de cijfers ten eerste zien dat ouderen minder vaak scholing volgen dan jongeren: van de werkenden tot 35 jaar heeft ongeveer de helft scholing gevolgd, terwijl dit bij 45-plussers een derde is. Dit kan zijn omdat zij door hun jarenlange werkervaring minder scholing nodig hebben, maar zoals het vorenstaande laat zien, ziet het merendeel van de werknemers scholing niet als vereiste om het werk goed uit te kunnen voeren. Waarschijnlijk is het dat hun werkgever of zichzelf niet meer de behoefte voelen aan of niet meer willen investeren in scholing voor verdere ontwikkeling. Wel valt op dat de scholingsdeelname van jongeren is teruggelopen, waardoor de verschillen tussen jongere en oudere werknemers kleiner zijn geworden.

Ten tweede blijkt dat laaggeschoolden minder vaak scholing krijgen dan hoger opgeleiden. Van de laaggeschoolden ontvangt ongeveer een op de vijf werkenden scholing, van de hoogopgeleiden is dit bijna de helft.

Ten derde hangt de mate van scholing af van het type contract. Met name van de personen met een niet-regulier contract, zoals oproepkrachten en mensen met een nul-urencontract, doet een relatief klein aandeel (29%) een opleiding of cursus. Dit geldt ook voor zelfstandigen (35%). Het aandeel mensen met een tijdelijk contract dat scholing volgde, lijkt het afgelopen decennium terug te zijn gelopen.

Ten vierde blijkt gezondheid samen te hangen met het volgen van scholing en cursussen. De scholingsdeelname van mensen die hun gezondheid als minder dan goed ervaren (33%) blijft achter bij die van gezonde mensen (42%).

Daarnaast blijkt dat mensen die tijdens een meting scholing volgen, een grotere kans hebben dat ook te doen in de daaropvolgende meting. Van de mensen die geen scholing volgden, deed 75% dat in de volgende meting weer niet; daarentegen had 63% van degenen die wel scholing hadden, dat bij de volgende meting weer. Dit valt te verklaren door de langere duur van een opleiding, maar mogelijk is er ook sprake van een tweedeling, tussen mensen die structureel wel en structureel geen scholing volgen.

Er zijn duidelijke verschillen naar sector: zorg, onderwijs en overheid kennen een relatief hoog scholingsaandeel, terwijl handel en transport een veel lager aandeel kennen. Deze verschillen zijn vrij constant door de tijd: in alle sectoren fluctueert het aandeel scholing enigszins met de conjunctuur, maar er lijken geen aanwijzingen voor te bestaan dat de verschillen tussen sectoren groter worden of juist afnemen.

Het is onduidelijk of de gevonden verschillen in de mate van gevolgde scholing het gevolg zijn van marktfalen (Borghans et al. 2011). Mogelijk maakt het werk van bepaalde groepen bijscholing noodzakelijk, terwijl er bij andere groepen een minder grote scholingsbehoefte is. Vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid is het echter wel opvallend dat juist de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt de minste scholing ontvangen, en dat de scholing van flexwerkers en lager opgeleiden eerder af dan toe lijkt te nemen.

Tabel 5.3

Scholing van werkenden, naar achtergrondkenmerken, 2004-2012

	2004	2006	2008	2010	2012
totaal	45	41	42	42	40
man	46	41	42	41	39
vrouw	45	41	42	44	42
16-24 jaar	56	51	45	40	40
25-34 jaar	56	50	47	50	48
35-44 jaar	48	41	46	45	45
45-54 jaar	39	39	39	41	36
55-64 jaar	27	27	31	32	31
opleidingsniveau ^a					
basisschool	17	16	28	16	16
vmbo	33	27	28	29	25
mbo	44	41	40	39	38
hbo	52	48	50	50	47
wo	48	47	54	51	47
vast dienstverband	46	42	44	43	42
tijdelijk → vast	55	47	44	47	44
tijdelijk contract	44	38	36	41	33
anders	31	22	24	23	23
zelfstandig	28	28	28	34	34
goede gezondheid	47	42	43	43	42
geen goede gezondheid	39	38	39	41	33

Tabel 5.3 (vervolg)

	2004	2006	2008	2010	2012
scholingsverleden ^b					
vorige meting geen scholing	. ^c	21	27	25	21
vorige meting wel scholing		61	63	62	62
sector waarin werkzaam					
industrie	36	30	29	35	31
bouwnijverheid	48	36	37	36	37
handel	33	30	30	21	26
transport	35	27	35	37	30
zakelijke diensten	50	46	46	41	44
zorg, welzijn	49	44	45	52	48
overige diensten	39	39	43	40	38
overheid	56	57	54	50	50
onderwijs	60	54	53	53	48

a Omdat opleidingsniveau kan stijgen door het volgen van een opleiding, is hier gegroepeerd op basis van het opleidingsniveau van de vorige meting.

b Ook hier is gebruik gemaakt van informatie uit de vorige meting.

c De scholingsinformatie vóór 2004 is niet consistent met die na 2004.

Bron: SCP (AAP'04-'12)

5.3 Scholing en mobiliteit

Scholing wordt gezien als een belangrijk middel voor de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt. Zij zou niet alleen de productiviteit in de huidige baan verhogen, maar de werknemer ook betere kansen geven op de arbeidsmarkt. Dit roept de vraag op of scholing leidt tot een hogere mobiliteit van werknemers, of dat werknemers die scholing volgen juist geneigd zijn bij dezelfde werkgever te blijven. Door het panel-karakter van de gegevens kunnen we nagaan of scholing op een zeker moment van invloed is op de mobiliteit twee jaar later. Dit onderzochten we door middel van een multivariate analyse, zodat we het effect van scholing konden analyseren, na correctie voor andere relevante kenmerken in het model, zoals geslacht en leeftijd (tabel B.4 in bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport).

Het onderzoeksmodel laat allereerst zien dat de kans op een verandering in de arbeidsmarktsituatie samenhangt met factoren die we eerder ook al noemden. Zo zijn jongeren mobieler dan ouderen, zijn hoger opgeleiden mobieler dan laagopgeleiden, en zijn tijdelijke werknemers mobieler dan mensen in een vast dienstverband. Wanneer we kijken naar het effect van scholing, zien we dat scholing in de afgelopen twee jaar de kans op verandering iets verhoogt, maar dit effect is klein.

In een tweede model onderzochten we de omgekeerde relatie, namelijk of een arbeidsmarktverandering van invloed is op de kans om scholing te volgen. Hieruit blijkt dat een verandering in de arbeidsmarktsituatie in het recente verleden (in de afgelopen twee jaar), en vooral een verandering iets langer terug (de twee jaar daarvoor), de kans op scholing aanzienlijk vergroot.

Omdat we op basis van de gegevens niet weten wanneer de transities en de scholing zich exact hebben voorgedaan, is het moeilijk harde uitspraken te doen over de richting van de samenhang. Niettemin lijken de resultaten op basis van de panelgegevens erop te duiden dat het effect van mobiliteit op scholing veel groter is dan omgekeerd. Scholing lijkt dus vooral gevolgd te worden als mensen nieuw zijn in een functie of organisatie. Juist omdat de meeste scholing door de werkgever bekostigd wordt, lijkt die bedoeld om hen klaar te stomen voor hun nieuwe plek. Scholing die voorafgaat aan mobiliteit is veel zeldzamer (zie ook Vlasblom et al. 2013).

In het voorgaande werden alle vormen van mobiliteit samengenomen. Het is echter mogelijk dat scholing vooral samengaat met opwaartse mobiliteit, of eerder met wijziging van werkgever dan van functie. Om een indicatie te krijgen van de samenhang tussen opleiding en de soort mobiliteit, is voor alle verandering van werkenden in de laatste twee jaar gekeken of ze in die afgelopen twee jaar scholing gehad hebben (tabel 5.4). De totalen wijken af van de vorige tabellen, doordat de mensen die geen verandering hebben meegemaakt niet in de tabel zijn opgenomen. De cijfers laten zien dat functieverandering relatief vaak samengaat met een opleiding, zeker als het om opwaartse mobiliteit gaat. Neerwaartse mobiliteit gaat juist minder dan gemiddeld samen met het volgen van opleidingen. Voor mensen die een andere werkgever krijgen, is de scholingskans ongeveer 50%, vergelijkbaar met mensen die een andere (gelijkwaardige) functie krijgen bij hun eigen werkgever. Ook uit een multivariate analyse blijkt dat scholing vooral samengaat met de kans op interne mobiliteit naar een hoger functieniveau (zie tabel B.5 in bijlage B). Of mensen een opleiding volgen om in aanmerking te komen voor een hogere functie, of dat ze in aanmerking komen voor een hogere functie omdat ze scholing volgen, laat zich op basis van onze gegevens niet empirisch onderzoeken.

Tabel 5.4

Eerste verandering in afgelopen twee jaar gerelateerd aan scholing, 2004-2012 (samengevoegd; in procenten)

	nu of afgelopen twee jaar opleiding/cursus gevolgd
functieverandering bij zelfde werkgever ^a	
niveau onbekend	55
hogere functie	63
gelijkwaardige functie	54
lagere functie	38
andere werkgever	47
zelfstandige	33
meewerkend	34
werkzoekend	38
niet participerend	17
totaal	48

a Als werknemers een nieuwe functie krijgen bij dezelfde werkgever, kunnen ze daar zelf het functieniveau bij aangeven. Deze inschatting kan daarmee afwijken van de op basis van de Standaard bedrijfsindeling (SBI) bepaalde niveauwijziging die in eerdere tabellen gebruikt werd.

Bron: SCP (AAP'04 - '12)

5.4 School en werk

Het Arbeidsaanbodpanel bevat niet alleen gegevens over de scholing van werkenden, maar ook over het werk van scholieren. Het verschil tussen de twee categorieën is soms niet helder. Mensen geven in de vragenlijst zelf aan wat hun hoofdactiviteit is. Studenten volgen dus hoofdzakelijk onderwijs; ook studenten met een leerwerkplek vallen hieronder. In hoofdstuk 2 zagen we al dat de groep studenten met een bijbaan toeneemt. In 2012 verrichte ongeveer 60% van de studenten en scholieren naast hun studie betaald werk. De financiële tegemoetkoming van de overheid aan studenten is in de loop der jaren versoberd. Daarmee wordt de vraag in hoeverre een (noodzakelijke) bijbaan de arbeidsmarktkansen van studenten belemmert of juist bevordert, belangrijker. Net zoals werkenden hun inzetbaarheid kunnen vergroten door scholing te volgen, zou werk voor scholieren een mogelijkheid kunnen zijn hun arbeidsmarktkansen te vergroten. Een betaalde baan kan echter ook de studievoortgang vertragen en dus juist een negatieve invloed hebben op de inzetbaarheid.

In deze paragraaf gaan we in op de aansluiting tussen werk en opleiding en de arbeidsmarktoriëntatie van studenten en scholieren. De informatie in deze paragraaf betreft studenten en scholieren in de leeftijd van 16 tot en met 27 jaar. Omdat de gegevens pas sinds 2010 worden verzameld, is het nog niet mogelijk om trendmatige ontwikkelingen te laten zien.

Het is voor studenten niet altijd makkelijk een stageplaats te vinden. Ruim een kwart van de scholieren geeft aan dat ze het zeer moeilijk of moeilijk vinden een stageplek te vinden (tabel 5.5). Dit geldt voor zowel de studenten die nu bezig zijn met een stage als degenen die hun stage nog moeten doen.

Tabel 5.5

Oordeel over stage,^a 2012 (in procenten)

verwacht door de stage na de studie makkelijker een baan te vinden	70
weet door de stage welke vervolgopleiding hij/zij wil gaan doen	57
weet door de stage wat voor werk hij/zij wil doen na de opleiding	74
wil na opleiding bij het stagebedrijf blijven werken	68
denkt na opleiding bij het stagebedrijf te kunnen komen werken	58
aansluiting niveau stage bij niveau opleiding	
niveau is te laag	5
niveau sluit goed aan	92
niveau stage/lwp te hoog	4
aansluiting inhoud stage op opleiding	
slecht of zeer slecht	4
redelijk	25
goed of zeer goed	71
moeilijk of zeer moeilijk een stageplek te krijgen	
huidige stageplekken	28
verwachting toekomstige stageplekken	25

a Het gaat hier om het oordeel over zowel stages als leerwerkplekken.

Bron: SCP (AAP'12)

Aansluiting werk en opleiding

De meeste studenten (79%) werken voor het geld en zien de bijbaan niet als opstapje naar een reguliere baan (tabel 5.6). Voor een minderheid is het werk leerzaam voor hun toekomstige loopbaan. Zo denkt een vijfde dat het werk het makkelijker maakt na de studie een baan te vinden en dat de ervaring die ze opdoen in hun werk nuttig is voor de studie. Een aanzienlijk deel doet werk beneden het eigen opleidingsniveau (38%) of in een ander vakgebied (27%). Slechts 11% wil na de opleiding verder in het werk dat ze nu doen. De antwoorden geven een beeld dat meer in lijn ligt met verdringing op de arbeidsmarkt – studenten doen werk dat anders door laaggeschoolden gedaan zou worden – dan te duiden op arbeidsmarktrendement van de bijbaan.

Er zijn geen aanwijzingen dat de bijbanen van studenten een negatieve invloed hebben op hun opleiding. Een zeer kleine groep (4%) zegt door het werk vertraging te hebben opgelopen in de studie. Een kleine meerderheid (60%) geeft aan naast de studie voldoende tijd te hebben voor werk.

Tabel 5.6

Stellingen over betaald werk naast de studie, werkende scholieren en studenten, 16-27 jaar, 2012 (in procenten)

leeraspect ^a	
door werk makkelijker na mijn studie een baan vinden	18
de ervaring die ik opdoe in mijn werk is nuttig voor mijn studie	21
dankzij mijn werk weet ik wat voor werk ik wil doen na opleiding	18
dankzij mijn werk weet ik welke vervolgopleiding ik wil gaan doen	20
ik wil na mijn opleiding verder in het werk wat ik nu doe	11
financieel aspect ^a	
ik doe dit werk voornamelijk vanwege de verdiensten	79
aansluiting opleiding en werk ^a	
opleiding en werk sluiten goed of redelijk op elkaar aan	28
kennis en vaardigheden van de student/scholier	
zijn meer dan het werk vereist	38
liggen op het niveau van het werk	18
zijn minder dan het werk vereist	7
zijn voor een ander vak dan het huidige werk	27
zijn niet voldoende praktijkgericht	8
verouderd	1
totaal	100
tijdsaspect ^a	
door mijn werk heb ik achterstand opgelopen in mijn opleiding	4
door mijn werk houd ik weinig tijd over voor mijn opleiding	7
ik heb naast mijn opleiding genoeg tijd over om te werken	60

a In procenten grotendeels/volledig mee eens.

Bron: SCP (AAP'12)

Stageplaatsen

Een deel van de scholieren in de steekproef (24%) loopt op dit moment stage of heeft een leerwerkplek, bijvoorbeeld in het kader van de bbl-opleiding in het mbo of duaal leren in het hbo (tabel 5.7). Bij stageplekken is onderscheid gemaakt tussen een gewone stage als voorbereiding op een beroep of een vervolgopleiding (19%) en een maatschappelijke stage

als oriëntatie op de samenleving (1%). Overigens is de verplichte maatschappelijke stage zoals in 2012 nog van toepassing was, inmiddels afgeschaft. Van de studenten die op dit moment geen stage lopen, moet ongeveer de helft dit nog doen.

Tabel 5.7

Aandeel scholieren en studenten met stage, 2012 (in procenten)

volgt op dit moment	
geen stage of leerwerkplek ^a	76
wv. moet nog stage lopen	51
leerwerkplek	4
gewone stage	19
maatschappelijke stage	1

a Er is niet gevraagd of er in het verleden ooit een stage gelopen is voor de studie.

Bron: SCP (AAP'12)

Omdat de maatschappelijke stage sterk afwijkt van de gewone stage, zijn alle vragen over het werk uitsluitend aan de mensen met een gewone stage gesteld. Overal waar in de rest van dit hoofdstuk 'stage' staat, wordt dus uitsluitend naar de gewone, en niet naar de maatschappelijke stage verwezen.

Waar scholieren bij een bijbaan vooral het financiële gewin noemen, vinden ze hun stage vaak wel nuttig voor hun loopbaan. Zo zegt ongeveer driekwart door de stage makkelijker een baan te vinden na de studie en beter te weten wat voor werk ze willen doen na hun opleiding. Ook zijn de respondenten positief over de aard en inhoud van de stage en de aansluiting met hun opleiding. Slechts een klein deel (5%) vindt dat het niveau en de inhoud van de stage niet aansluiten bij de opleiding. De overwegend positieve houding geldt voor alle onderscheiden opleidingsniveaus (vmbo/lbo/mavo, mbo/havo/vwo, hbo, wo).

Wat vinden studenten belangrijk in werk

Regelmatig worden er prognoses uitgegeven over de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Het idee is dat zowel studenten als werkgevers deze prognoses gebruiken, als uitgangspunt voor de studiekeus en voor de voorlichting aan studenten. Een belangrijke vraag is wat studenten belangrijk vinden in hun toekomstige baan. Helpt een hoger aanvangssalaris bijvoorbeeld om verwachte tekorten in sommige sectoren te voorkomen, of vinden studenten andere zaken belangrijk in hun toekomstige werk?

Tabel 5.8

Aspecten die (zeer) belangrijk zijn bij toekomstige baan, 2010 en 2012 (samengevoegd; in procenten)^a

	mannen	vrouwen	totaal
interessant werk	98	95	96
vaste baan	92	93	92
werk waarin je jezelf kunt ontplooiën	90	91	90
afwisselend werk	84	87	86
veel contact met andere mensen	71	86	78
werk waarin je zelf beslissingen kunt nemen	76	77	77
gunstige werktijden	72	77	74
mogelijkheid om promotie te maken	79	69	74
hoog inkomen	75	68	72
verantwoordelijk werk	69	73	71
voltijds baan	68	57	63
kunnen combineren werk en kinderen	52	73	62
leiding kunnen geven	46	41	43
mogelijkheid om in deeltijd te werken	24	53	38
ervaring op kunnen doen in het buitenland	36	37	36

a De aspecten staan gesorteerd op de mate waarin ze genoemd werden (de meestgenoemde bovenaan).

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Uit de gegevens blijkt dat studenten een hoog inkomen belangrijk vinden, maar dat de inhoudelijke aspecten van het werk door hen vaker worden genoemd, zoals afwisselend werk, mogelijkheden voor promotie en zelfontplooiing (tabel 5.8). Opvallend is ook dat – ook in tijden waarin flexibel werk steeds gebruikelijker wordt – vrijwel iedereen een vaste baan als belangrijk aanmerkt. Baanzekerheid telt bij de huidige generatie scholieren dus zwaarder dan een hoog inkomen. De door scholieren genoemde aspecten waarop ze een toekomstige baan waarderen, geeft te denken over de vermeende noodzaak tot hogere inkomens voor beroepen met een verwacht tekort. Wellicht scoren tekortberoepen te laag op een van de andere dimensies. Tot slot blijkt er een duidelijk verschil te zijn in de voorkeuren van vrouwen en mannen. Vrouwen blijken, nog tijdens hun opleiding, aspecten als deeltijdwerk en combineerbaarheid met zorg zwaarder te wegen dan mannen, terwijl inkomen en leidinggeven minder belangrijk zijn. De loopbaanoriëntatie van jongens en meisjes verschilt dus al voordat de opleiding is afgerond.

6 Arbeidsbelasting en gezondheid

6.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Psychosociale arbeidsbelasting wordt wel gezien als een van de grootste arbeidsrisico's van de laatste jaren. Als onderdeel van het beleidsprogramma Duurzame inzetbaarheid is de aanpak van uitval door psychosociale arbeidsbelasting expliciet op de politieke agenda gezet (TK 2013/2014b).

Het ontstaan van werkgerelateerde psychische aandoeningen wordt vaak in verband gebracht met de disbalans tussen energiebronnen (*resources*) en werkeisen (*job demands*) (Demerouti et al. 2001; Schaufeli en Taris 2013). Hoge werkeisen, zoals een hoge werkdruk en veel overuren, vergroten de kans op psychosociale problemen, terwijl veel energiebronnen in het werk, zoals sociale steun van collega's en leidinggevende, de kans hierop verkleinen. Dit hoofdstuk brengt voor een aantal mogelijk belastende omstandigheden, zoals werkdruk, in kaart hoe die zich hebben ontwikkeld in de afgelopen jaren. Tevens bezien we welke ontwikkelingen er zijn in de energiebronnen van werk, zoals de mate van autonomie en steun van de leidinggevende. Tot slot brengen we in kaart hoe de gezondheidstoestand en het ziekteverzuim van werkenden zich hebben ontwikkeld en gaan we na in hoeverre mensen die (langdurig) ziek zijn, op termijn inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. De cijfers laten het volgende zien.

- De belastende omstandigheden in het werk (werkdruk, emotioneel zwaar werk) blijven tamelijk constant. Weliswaar verrichten sinds 2008 meer werknemers onbetaald overwerk, maar de laatste decennia deden steeds minder mensen zwaar lichamelijk werk.
- De mate van autonomie in het werk (vaak gezien als energiebron) nam af in de periode 2004-2012.
- Het werkgerelateerde ziekteverzuim daalde in de periode 2000-2012. De oorzaak van het verzuim ligt steeds vaker in zowel werk als privéaangelegenheden.
- Werknemers die meer dan twee weken verzuimd hebben van hun werk wegens ziekte, staan twee jaar later relatief vaak buiten de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor flexwerkers.

6.2 Ontwikkelingen in belastende arbeidsomstandigheden

Onderzoek laat zien dat aan werk gerelateerde psychische problemen gerelateerd zijn aan arbeidsrisico's als lawaai en zwaar en gevaarlijk werk, werkdruk, lange werktijden en emotionele werkbelasting (Smulders et al. 2013). Krachtens de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit is de werkgever verantwoordelijk voor de aanpak van arbeidsrisico's die psychosociale arbeidsbelasting kunnen veroorzaken. Deze paragraaf geeft weer welk aandeel werkenden te maken heeft met een aantal van deze risico's en hoe dit zich in de loop der jaren heeft ontwikkeld.

Werkdruk

Werkdruk wordt gezien als een belangrijke risicofactor en neemt in de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting dan ook een centrale plaats in (TK 2013/2014b). Ongeveer een op de drie werkenden geeft aan onder tijdsdruk te werken. Eenzelfde percentage heeft vaak het gevoel tijd tekort te komen (tabel 6.1). Werken onder tijdsdruk blijft tamelijk stabiel.

Tabel 6.1

Werkenmerken naar jaar, 1994-2012 (in procenten van alle werkenden)

	1994	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
tijdsdruk ^{ab}								
werken onder tijdsdruk		.	.	33	30	32	33	34
tekort aan tijd		.	.	37	36	37	36	35
psychische belasting ^c								
geestelijk zwaar werk	48	47	46	52	49	49	49	48
herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	32	23	21	24	25	25	24	36 ^e
emotioneel zwaar werk	. ^d	. ^d	. ^d	29	29	28	29	27
agressie op de werkplek	. ^d	. ^d	. ^d	16	15	15	15	14
lichamelijke belasting ^c								
stank, lawaai, tocht of hoge/lage temperaturen	36	35	34	35	37	30	29	30
werken met gevaarlijke stoffen	19	16	14	13	14	13	13	15
werken onder gevaarlijke omstandigheden	18	15	15	14	13	13	13	14
lichamelijk zwaar werk	32	30	29	29	28	26	28	30

a Deze vraag is gepresenteerd als een stelling (ik heb vaak te maken met...). Het antwoord werd gegeven op een vijfpuntsschaal (geheel mee eens – geheel mee oneens); de twee categorieën ‘eens’ zijn voor deze tabel samengevoegd.

b Cijfers vóór 2004 zijn weggelaten vanwege een trendbreuk tussen 2002 en 2004.

c Deze items zijn gevraagd als ja/nee-vraag.

d Deze items zijn pas vanaf 2004 opgenomen in de vragenlijst.

e De stijging in dit percentage is waarschijnlijk toe te schrijven aan een verandering in de vragenlijst.

Bron: SCP (AAP'94-'12)

Emotioneel zwaar en repeterend werk

Bijna de helft van de werkenden heeft naar eigen zeggen te maken met geestelijk zwaar werk. Dit aandeel is de afgelopen twee decennia (periode 1994-2012) onveranderd gebleven. Een kleiner aandeel typeert het werk als emotioneel zwaar (27%) of ervaart agressie op de werkplek (14%). In de periode 2004-2012 zien we ook hierin weinig verandering. De laatste jaren heeft ongeveer een kwart van de werkenden te maken met repeterend

werk. Repeterend werk kan het werk geestelijk zwaar maken. In deze reeks doet zich een sterke stijging voor in het laatste jaar, die waarschijnlijk het gevolg is van een kleine herziening in de vragenlijst.¹

Om de resultaten beter te kunnen duiden, is niet alleen gevraagd of iemand te maken heeft met de genoemde arbeidsrisico's, maar ook of diegene dit als belastend ervaart. Het is immers mogelijk dat iemand zijn werk weliswaar als geestelijk zwaar typeert, maar dit niet ziet als een last. De meerderheid (ongeveer 75%) geeft echter aan deze arbeidsrisico's belastend te vinden (zie tabel B.6 in bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport).

Lichamelijk zwaar werk

Terwijl we de laatste twee decennia weinig ontwikkeling zien in de mate van emotioneel en geestelijk zwaar werk, nam het aandeel werkenden met lichamelijk zwaar werk in de periode 1994-2012 licht af. In 2012 deed bijna een op de drie werkenden lichamelijk zwaar werk of werkte bij stank, lawaai of ongunstige temperaturen. Ongeveer 15% werkt met gevaarlijke stoffen of onder gevaarlijke omstandigheden. Overigens valt op dat werk onder gevaarlijke omstandigheden of met gevaarlijke stoffen minder vaak als belastend wordt ervaren (door 40% resp. 2%) dan lichamelijk zwaar werk of werken bij stank of lawaai (81% resp. 73%). De continue blootstelling aan ongunstige omstandigheden weegt voor mensen blijkbaar zwaarder dan de vrees voor verhoogde risico's.

Relatie met achtergrondkenmerken van werknemer

Overigens zijn de verschillende belastende omstandigheden duidelijk gerelateerd aan een aantal kenmerken van werknemers. In tabel B.7 in bijlage B is de uitkomst van een aantal beschrijvende logit-modellen opgenomen. Hieruit blijkt dat lichamelijk belastend werk vooral bij mannen en jongeren terechtkomt, terwijl emotioneel belastend werk vaker op vrouwen en ouderen rust. Er is ook een duidelijke samenhang met opleidingsniveau: de hogere niveaus worden vaker met geestelijk belastend werk geconfronteerd, en minder vaak met lichamelijk belastend werk.

Verschillen naar sector

Het is mogelijk dat sommige werkkenmerken sectorgebonden zijn. Daarom tonen we in tabel 6.2 ook naar sector van economische activiteit de mate waarin werknemers te maken hebben met deze kenmerken in de jaren 2010 en 2012. De uitkomsten daarvan laten in het algemeen geen onverwachte uitkomsten zien. Werknemers in de zorg rapporteren relatief vaak een combinatie van lichamelijk en geestelijk zwaar werk. In de andere sectoren lijkt er meer sprake te zijn van ofwel geestelijk, ofwel lichamelijk zwaar werk. De sector zorg en welzijn heeft ook het grootste aandeel werknemers dat agressie op de werkplek rapporteert. Werken onder tijdsdruk lijkt in alle sectoren in gelijke mate voor te komen; de kenmerken die van oudsher geassocieerd worden met gevaarlijk werk (gevaarlijke of

onaangename omstandigheden en gevaarlijke stoffen) komen het meest voor in de industrie en bouwnijverheid, hoewel ook handel en transport hier relatief hoog scoren.

Tabel 6.2

Werkenmerken naar sector, 2010 en 2012 (samengevoegd; in % van alle werkenden)

	indus- trie	bouw- nijver- heid	handel hand	trans- port	zakel. dienst- verl.	zorg, welzijn	overige dien- sten	over- heid	onder- wijs	totaal
tijdsdruk ^a										
werken onder tijdsdruk	31	30	33	39	36	32	29	34	37	34
tekort aan tijd	33	34	35	27	36	36	35	31	49	36
psychische belasting ^b										
geestelijk zwaar werk	41	41	33	39	46	62	36	53	63	49
herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	37	36	43	43	24	31	27	20	16	30
emotioneel zwaar werk	12	8	12	17	17	56	20	30	45	28
agressie op de werkplek	5	6	10	16	6	31	10	18	17	15
lichamelijke belasting ^b										
stank, lawaai, tocht of hoge/lage temperaturen	50	56	30	48	14	28	28	21	24	29
werken met gevaarlijke stoffen	30	26	13	18	6	17	12	9	4	14
werken onder gevaarlijke omstandigheden	23	42	7	27	7	10	11	18	2	13
lichamelijk zwaar werk	34	53	39	41	10	44	26	13	13	29

a Deze vraag is gepresenteerd als een stelling (ik heb vaak te maken met...). Het antwoord werd gegeven op een vijfpuntsschaal (geheel mee eens – geheel mee oneens); de twee categorieën ‘eens’ zijn voor deze tabel samen gevoegd.

b Deze items zijn gevraagd als ja/nee-vraag.

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Overwerk

Een aanzienlijk deel van de werkenden maakt overuren boven de contractuele arbeidstijd. Net als in voorgaande jaren werden er in 2012 vaker onbetaalde dan betaalde overuren gemaakt (40% resp. 27%). Overigens bestaat er tussen deze groepen enige overlap: een deel van de werknemers maakt zowel betaalde als onbetaalde overuren. Het aandeel werknemers dat onbetaald overwerk verricht, fluctueert in de afgelopen decennia, maar laat geen duidelijke trend zien. Vanaf 2008 lijkt het aandeel iets hoger te liggen dan in de twee metingen daarvoor. Mogelijk speelt de economische crisis hierbij een rol: werkgevers proberen met minder mensen hetzelfde werk te blijven doen, wat zich vertaalt in meer

overwerk. Ook kunnen werknemers proberen hun betrokkenheid te bewijzen door vaker over te werken, in de hoop goodwill bij hun leidinggevende te kweken en baanverlies te voorkomen. Een andere verklaring voor de stijging in het aandeel werknemers dat onbetaald overwerk rapporteert, kan gelegen zijn in ICT-ontwikkelingen. Door deze ontwikkelingen wordt er steeds vaker en steeds meer thuisgewerkt, waardoor het makkelijker geworden is om thuis nog even door te werken. Dat zou kunnen leiden tot meer overwerk. Het betaalde overwerk volgt door de tijd heen hetzelfde patroon. Blijkbaar zijn betaald en onbetaald overwerk complementair en vindt er in tijden van crisis niet een verschuiving plaats van de ene naar de andere variant. De omvang van het overwerk is overigens in al die jaren niet wezenlijk veranderd. Het gaat gemiddeld om ongeveer 6 uur per week, waarbij ongeveer de helft van de betrokkenen aangeeft minder dan 3 uur per week thuis te werken.

Tabel 6.3

Ontwikkeling in (betaald en onbetaald) overwerk, werkenden in loondienst, 1994-2012 (in procenten en uren per week)

	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
verricht onbetaald overwerk (%)	27	28	29	38	31	35	30	42	38	40
aantal uren per week (indien ja)	6	6	7	7	6	6	5	5	5	5
verricht betaald overwerk (%)	25	25	27	40	31	23	22	32	26	27
aantal uren per week (indien ja)	5	5	5	6	5	6	6	7	8	8

Bron: SCP (AAP'94-'12)

6.3 Ontwikkelingen hulpbronnen in het werk

Psychosociale arbeidsbelasting ontstaat door een disbalans tussen werkeisen en energiebronnen in het werk. Het is niet altijd eenvoudig om de risicofactoren, zoals een hoge werkdruk, weg te nemen, bijvoorbeeld doordat het werk toch gedaan moet worden of doordat het verminderen van de werklast directe collega's zwaarder zou belasten. Echter, de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting hoeft niet alleen te bestaan uit het wegnemen van negatieve factoren; ook het faciliteren van energiebronnen, zoals meer autonomie en regelmogelijkheden in het werk, kan een bijdrage leveren (zie ook Van Echtelt 2014).

Deze paragraaf schetst de ontwikkelingen in een aantal van deze energiebronnen: de mate van autonomie in het werk, steun van de leidinggevende en de ervaren sfeer op het werk.

Autonomie

De mate van autonomie in het werk is in de periode 2004-2012 licht afgenomen. Ook op basis van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) zien we – in de beschikbare periode, 2005-2013 – een dalende tendens (TNO/CBS 2014; CBS 2014a). In het Arbeidsaanbodpanel is autonomie gemeten via de mate waarin werkenden zeggenschap hebben

over hun werktempo, de volgorde van het werk en de manier waarop ze het werk inrichten. Waar in 2004 67% van de werkenden aangaf zelf te kunnen bepalen hoe het werk in te richten, was dat in 2012 62%. Het aandeel werkenden dat zelf het werktempo en de volgorde van het werk kon bepalen, laat geen duidelijke ontwikkeling zien.

Tabel 6.4

Werkkenmerken naar jaar,^a 2004-2012 (in procenten van alle werkenden)

	2004	2006	2008	2010	2012
autonomie					
ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht	67	63	66	64	62
ik kan zelf mijn werktempo bepalen	53	53	55	54	51
ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht	56	54	57	54	55
oordeel werk					
ik heb inhoudelijk leuk werk	85	84	85	87	85
ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk	69	67	69	67	68
er heerst een prettige sfeer op het werk	75	76	79	79	78
oordeel over leidinggevende					
leidinggevende laat weten of hij tevreden is over mijn werk	63	65	67	67	65
ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende	58	57	60	60	58
ik ben tevreden over mijn leidinggevende	-	59	62	62	61

a Deze vragen zijn voorgelegd als stelling. Het antwoord werd gegeven op een vijfpuntsschaal (geheel mee eens – geheel mee oneens); de twee categorieën ‘eens’ zijn voor deze tabel samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'04-'12)

Inhoud van het werk en werksfeer

De tevredenheid van werkenden over de inhoud van hun werk en over de sfeer op het werk is de laatste jaren tamelijk constant. Opvallend is de hoge mate van tevredenheid met deze aspecten van het werk: 85% van de werkenden vindt het werk inhoudelijk leuk en 78% ervaart een prettige werksfeer.

Steun leidinggevende

Ook gebrek aan sociale steun van de leidinggevende is een belangrijke risicofactor voor werkgerelateerde psychosociale problematiek (Smulders et al. 2013). Er zijn geen aanwijzingen dat de ervaren steun van de leiding de laatste jaren minder is geworden. Wel is de tevredenheid over dit aspect minder groot dan die over de inhoud van het werk. Ongeveer zes op de tien werkenden zijn tevreden over de leidinggevende en vinden de ondersteuning van de leidinggevende voldoende.

6.4 Ontwikkelingen (psychische) gezondheid en verzuim

Gezondheid

Het aandeel personen dat de gezondheid als minder dan goed typeert, is de laatste jaren tamelijk constant (tabel 6.5). De stijging tussen 2002 en 2004 is mogelijk veroorzaakt door een verandering in bevraging. Het aandeel werkenden voor wie de gezondheid een belemmering is bij de uitvoering van het werk, is de laatste jaren licht (met enkele procentpunten) begonnen te stijgen.

Mogelijk heeft de aanscherping van de toegangscriteria in de arbeidsongeschiktheidsregelingen ertoe geleid dat er meer mensen met een slechte ervaren gezondheid aan het werk zijn.

Tabel 6.5

Gezondheid en beperkingen van werkenden en niet-werkenden, 2000-2012

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
gezondheid minder dan goed ^a							
werkenden	15	15	18	19	19	20	20
niet-werkenden	37	41	44	46	43	41	48
totaal werkenden en niet-werkenden	19	20	24	25	24	24	26
gezondheid belemmert bij werk ^b							
werkenden	15	14	20	20	20	21	23
niet-werkenden	52	51	49	54	53	51	60
totaal werkenden en niet-werkenden	16	22	26	27	26	27	31

a Minder dan goed = gaat wel/redelijk, slecht en zeer slecht samengenomen.

b Gezondheid belemmert werk = beetje moeite, veel moeite en geen werk doen samengenomen.

Bron: SCP (AAP'00-'12)

Emotionele uitputting

Burn-out – of het gevoel opgebrand te zijn – uit zich in drie kenmerken: extreme vermoeidheid, afstandelijkheid ten opzichte van het werk en het gevoel dat men minder goed presteert op het werk dan voorheen. Langdurige blootstelling aan psychosociale arbeidsbelasting ligt hieraan ten grondslag. Extreme vermoeidheid, ook wel emotionele uitputting genoemd, wordt vaak beschouwd als de centrale component van burn-out. Personen die hier last van hebben, antwoorden bevestigend op stellingen als 'ik voel me opgebrand door het werk' en 'ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt'. Ongeveer een op de acht werknemers antwoordt bevestigend op stellingen over extreme vermoeidheid (zie tabel 6.6). Het aandeel werkenden dat emotioneel is uitgeput, lijkt sinds de eeuwwisseling licht te stijgen, maar deze veranderingen zijn klein (zie ook Van Echtelt 2014; Smulders et al. 2013).

Tabel 6.6Werkkenmerken, verschijnselen burnout,^a 2000-2012 (in procenten alle werkenden)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	9	8	11	10	10	11	11
ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	11	11	11	11	11	11	12

a Deze vragen zijn voorgelegd als stelling. Het antwoord werd gegeven op een vijfpuntsschaal (geheel mee eens – geheel mee oneens); de twee categorieën 'eens' zijn voor deze tabel samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'00-'12)

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is in het Arbeidsaanbodpanel gemeten via het aandeel werknemers dat in het voorafgaande kalenderjaar ten minste twee achtereenvolgende weken niet heeft kunnen werken door ziekte. Dit aandeel laat een licht dalende tendens zien (tabel 6.7). Lag dit in het begin van de eeuw nog rond de 15%, in 2012 bedroeg het 13%. Deze licht dalende tendens komt overeen met de ontwikkeling die verzuimcijfers op basis van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) laten zien (Klein Hesselink et al. 2012). In de cijfers van tabel 6.7 zijn ook zelfstandigen meegenomen, dit in tegenstelling tot de NEA, die alleen over werknemers gaat.

In de aard van het verzuim (psychisch of lichamelijk) is weinig veranderd. Het grootste deel van de verzuimgevallen komt door lichamelijke klachten (74%) of door een combinatie van lichamelijke en psychische klachten (18%). Uit ander onderzoek blijkt echter dat het verzuim als gevolg van psychische klachten vaak langer duurt dan dat door lichamelijke klachten. Hoewel psychische klachten als reden voor verzuim dus relatief weinig voorkomen, neemt dat verzuim in het totale verzuimvolume toch een aanzienlijke plaats in (Klein Hesselink et al. 2012).

Tabel 6.7

Ziekteverzuim,^a werkenden in loondienst en zelfstandig, 2000-2012 (in procenten)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
% werkenden dat 2 weken of langer niet kon werken in voorafgaande kalenderjaar	14	16	13	13	12	12	13
waarvan aard							
lichamelijk	76	73	69	75	74	75	74
psychisch	11	11	12	11	11	10	8
beide	13	16	19	14	15	15	18
totaal	100	100	100	100	100	100	100
waarvan oorzaak							
geheel door werk	19	18	15	11	12	10	10
gedeeltelijk door werk	20	19	29	27	25	24	29
niet door werk	61	62	56	62	63	66	62
totaal	100	100	100	100	100	100	100

a Twee weken of meer achtereenvolgens niet kunnen werken door ziekte. Exclusief zwangerschapsverlof.

Bron: SCP (AAP'00-'12)

Meestal heeft het verzuim een oorzaak die niet in het werk is gelegen (62%), of is het een combinatie van werk- en niet-werkgerelateerde factoren (29%). Bij een op de tien verzuimgevallen is de oorzaak geheel in het werk gelegen. Dit beeld verschilt wel tussen lichamelijke en psychische aandoeningen, zo blijkt uit tabel 6.8. Zo hebben lichamelijke klachten relatief vaak een oorzaak die niet aan het werk is gerelateerd, maar liggen aan psychische klachten vaker een combinatie van werk- en niet-werkgerelateerde oorzaken ten grondslag.

Tabel 6.8

Ziekteverzuim, aard en oorzaak, 2000 en 2012 (in procenten)

	2000				2012			
	geheel door werk	gedeeltelijk door werk	niet door werk	totaal	geheel door werk	gedeeltelijk door werk	niet door werk	totaal
lichamelijk	14	14	72	100	7	21	71	100
psychisch	37	44	19	100	10	52	38	100
beide	33	37	31	100	19	47	33	100
totaal	19	20	61	100	10	29	62	100

Bron: SCP (AAP'00 en '12)

Het werkgerelateerde ziekteverzuim is gedaald in de periode 2000-2012, van 19% naar 10%. Deze tendens komt overeen met de resultaten van ander onderzoek (Klein Hesselink

et al. 2012). De oorzaak van het verzuim ligt steeds vaker gedeeltelijk in het werk en gedeeltelijk in privéaangelegenheden. Deze verschuiving deed zich vooral voor bij psychische klachten (tabel 6.8). Daar is er duidelijk een verschuiving van werkgerelateerde naar niet-werkgerelateerde omstandigheden. Dit is opvallend, zeker met het oog op de, met enige regelmaat gehoorde klacht van werkgevers dat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte hen voor kosten stelt waarvan ze de oorzaak niet in de hand hebben.

De oorzaak van het (deels) werkgerelateerde verzuim is heel divers (tabel 6.9). Een klein deel van het verzuim komt door lichamelijk letsel op het werk (ca. 10%). Een veel groter deel is veroorzaakt door werkdruk (21%) en ongunstige werkomstandigheden (17%). In de oorzaken van verzuim zien we geen duidelijke ontwikkelingen, al lijken ongunstige werkomstandigheden en onenigheid met de baas wat minder vaak genoemd te worden. Opvallend is wel de toename van de categorie ‘anders’, die in de vragenlijst niet nader is gespecificeerd. Het betreft hier relatief vaak lichamelijke klachten. Het zou bijvoorbeeld kunnen gaan om mensen met RSI-klachten of klachten aan het bewegingsapparaat die niet noodzakelijk door een ongeluk of door slechte werkomstandigheden zijn veroorzaakt.

Tabel 6.9

Belangrijkste oorzaak werkgerelateerd ziekteverzuim, 2000-2012 (in procenten van gerapporteerd verzuim)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
lichamelijk letsel door ongeluk op het werk	10	11	8	11	10	12	9
te hoge werkdruk	23	21	26	18	24	25	21
onenigheid met baas, chef, collega's	15	15	16	13	12	7	11
ongunstige werkomstandigheden	21	20	20	23	19	15	17
reorganisatie, (dreigend) ontslag, enz.	7	5	5	5	5	2	7
anders	25	28	25	31	30	40	35
totaal	100	100	100	100	100	100	100

Bron: SCP (AAP'00-'12)

6.5 Ziekteverzuim en uitval uit het arbeidsproces

Ziekteverzuim kan een indicatie zijn dat mensen niet meer in staat zijn om hun werk te doen zoals voorheen. Dat kan leiden tot verminderde inzetbaarheid en, in het uiterste geval, tot instroom in een arbeidsongeschiktheidsregeling. In deze paragraaf gaan we op basis van het Arbeidsaanbodpanel na in hoeverre ziekteverzuim samenhangt met de latere arbeidsmarktpositie.² Door het panelkarakter van de data kunnen we nagaan in welke mate ziekteverzuim in een bepaald jaar gerelateerd is aan de arbeidsdeelname twee jaar later. Wel zijn de aandelen zieke werknemers klein, waardoor de resultaten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

De resultaten duiden op een samenhang tussen ziekte en baanverlies (tabel 6.10). Werknemers die meer dan twee weken verzuimd hebben van hun werk wegens ziekte, staan bij de volgende meting relatief vaak buiten de arbeidsmarkt. Ze zijn vaker werkzoekend dan werknemers die niet ziek zijn geweest. Dit lijkt vooral te gelden voor werknemers met een combinatie van lichamelijke en psychische klachten; tevens is de samenhang voor psychische klachten sterker dan die voor lichamelijke klachten. Wanneer het verzuim geheel werkgerelateerd is, is de uitval uit het arbeidsproces groter dan wanneer de ziekte slechts deels of helemaal niet met het werk te maken heeft. Een nadere analyse laat zien dat deze uitval voor een deel van de groep samengaat met een instroom in de wia. We kunnen op basis van onze gegevens echter niet nagaan of het hier een gedeeltelijke of een totale arbeidsongeschiktheid betreft. De uitstroom uit het arbeidsproces is echter groter dan de instroom in de wia. De gegevens in tabel 6.10 hebben betrekking op 2010 (ziekteverzuim) en 2012 (arbeidsmarktpositie), maar in eerdere jaren is een vergelijkbaar patroon te zien. Er is geen duidelijke ontwikkeling te zien naar een lagere of hogere uitval bij ziekte.

Tabel 6.10

Ziekteverzuim, aard en gevolg, 16-55-jarigen, naar arbeidsmarktsituatie, 2010 en 2012 (samengevoegd; in procenten)

	loondienst	zelfstandige	werkzoekend	niet-participerend	totaal
geen ziekte	94	2	2	2	100
aard van ziekte					
lichamelijk	91	2	4	3	100
psychisch	94	0	0	6	100
beide	85	3	6	6	100
oorzaak van ziekte					
geheel door werk	82	0	7	11	100
gedeeltelijk door werk	92	2	3	3	100
niet door werk	91	2	3	3	100

Bron: SCP (AAP'10 en '12)

Werkgevers hebben een grote verantwoordelijkheid bij de re-integratie van zieke werknemers. Met de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002 werd de werkgever verplicht de re-integratie van zieke werknemers planmatig vorm te geven. In 2004 werd met de invoering van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wulbz) de verplichting tot loondoorbetaling opgerekt tot twee jaar. De regelingen beogen onder andere uitval uit het arbeidsproces door ziekte te voorkomen. De betrokkenheid van werkgevers is van groot belang bij de terugkeer naar werk. Onderzoek laat zien dat de werknemers die hun baan zijn kwijtgeraakt gedurende hun ziekte, veel moeilijker weer aan het werk komen dan degenen die kunnen re-integreren bij hun eigen werkgever (Arts en Van Deursen 2012). Deze en andere veranderingen in de wetgeving (waaronder de

invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in 2006) hebben ertoe bijgedragen dat het ziekteverzuim en het volume in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn gedaald (Versantvoort en Van Echtelt 2012). De toegenomen verantwoordelijkheden van werkgevers (en werknemers) lijken in die zin succesvol te zijn geweest. De keerzijde is echter wel dat werkgevers vanwege de grote verplichtingen huiverig kunnen zijn mensen met gezondheidsbeperkingen in dienst te nemen. Ook is het mogelijk dat werkgevers tijdelijke contracten aanwenden om werknemers te selecteren op gezondheid.

Soms wordt wel geopperd dat in een flexibeler arbeidsmarkt het gezondheidsrisico groter wordt. De verantwoordelijkheid van de werkgever lijkt af te nemen, terwijl de selectiemogelijkheden groter worden. In tabel 6.11 is daarom de eerdergenoemde relatie tussen ziekteverzuim en arbeidsmarktpositie weergegeven, maar nu opgesplitst naar vast en flexibel personeel (tijdelijke aanstellingen en oproepkrachten). Ook hier geldt dat het aantal respondenten klein is. De resultaten geven dus niet meer dan een indicatie van de samenhang.

Uit tabel 6.11 blijkt dat personeel in vaste dienst tamelijk zeker is van de arbeidssituatie. Ziekte leidt tot een iets hoger uitvalrisico, maar het verschil is niet heel groot. Kijken we in de onderste helft van de tabel, dan zien we dat flexwerkers iets vaker uitvallen. Voor flexwerkers met een ziekteverleden lijkt de uitval nog groter te zijn: ongeveer 18% van de flexwerkers met een ziekteverleden is na een paar jaar niet langer in loondienst werkzaam, tegen 9% bij de gezonde flexwerkers. Ze zijn werkzoekend, buiten de arbeidsmarkt terechtgekomen, of inmiddels als zelfstandige werkzaam. Het lijkt erop dat flexwerkers zwaarder door ziekte getroffen worden dan andere werkenden. Echter, een nadere analyse van de cijfers laat zien dat daarvoor in onze data geen bewijs gevonden kan worden. Het extra risico dat flexwerkers lopen door gezondheidsproblemen is niet groter dan het extra risico dat werknemers in vaste dienst lopen. Wel ondervinden flexwerkers met een slechte gezondheid de nadelen van twee risicofactoren tegelijk: ze lopen vanwege hun flexibele arbeid een verhoogd risico, en daarbovenop komt het risico van baanverlies door gezondheidsproblemen.

Een toenemend aantal werknemers heeft te maken met een flexibel dienstverband. Het vorenstaande impliceert dat gezondheid en ziekteverzuim een grotere rol spelen voor de kansen op een flexibele arbeidsmarkt. Overigens moet daarbij het volgende opgemerkt worden. Wanneer een werkgever bij een minder gezonde werknemer moet kiezen tussen een vast contract of geen contract, is de kans groot dat hij kiest voor geen contract. Als een tijdelijk contract een optie is, is er een grotere kans dat de werkgever de werknemer wel in dienst neemt. Het tijdelijke aspect verkleint voor hem immers het risico. Hierdoor zou flexwerk voor minder gezonde mensen wel eens de baankansen kunnen verhogen. Dit mechanisme kunnen we echter niet toetsen op basis van onze data.

Tabel 6.11

Ziekteverzuim, aard en gevolg, 16-55-jarige vaste en flexibele werknemers,^a naar arbeidsmarktsituatie, 2006- 2012 (samengevoegd; in procenten)

	loondienst	zelfstandige	werkzoekend	niet participierend	totaal
werknemers in vaste dienst					
geen ziekte	97	1	1	1	100
wel ziekte	95	2	2	2	100
totaal	97	1	1	1	100
werknemers in flex-verband					
geen ziekte	91	3	3	2	100
wel ziekte	83	5	7	5	100
totaal	91	3	4	2	100

a Om voldoende aantallen te krijgen is deze tabel over een iets langere periode gemaakt dan de voorgaande tabel.

Bron: SCP (AAP'06-'12)

Noten

- 1 In de voorgaande jaren stond er voorafgaand aan deze vraag een item over 'lopendebandwerk'. Dit item is komen te vervallen, omdat respondenten het steeds vaker interpreteerden als 'herhaling van hetzelfde werk' in plaats van 'werk aan de lopende band'. Blijkbaar maakt de veranderde context dat de respondenten het item over repeterend werk breder zijn gaan interpreteren en vaker op hen van toepassing achten.
- 2 55-65-jarigen zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten, om vroegpensioen en ziekte uit elkaar te kunnen houden.

7 Tot slot

Het verhogen van de arbeidsdeelname is een van de centrale doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid. Voorkomen moet worden dat mensen door ziekte of werkloosheid uitvallen uit het arbeidsproces. Duurzame inzetbaarheid van werkenden is in dit kader een van de kernbegrippen in het beleid. Het geeft het streven aan werkenden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd blijvend en breed actief te houden op de arbeidsmarkt.

In dit rapport bespraken we drie elementen die door de overheid van belang worden geacht voor duurzame inzetbaarheid: mobiliteit, scholing en gezondheid. Op basis van het Arbeidsaanbodpanel, een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden, gingen we na of de ontwikkelingen zich bewegen in de door het beleid gewenste richting. We beschreven dit thema tegen de achtergrond van de trends in arbeidsdeelname en de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Participeren is combineren

De cijfers laten allereerst zien dat de arbeidsdeelname de afgelopen decennia toenam, met name onder vrouwen en ouderen. Daarbij lijkt het arbeidsaanbod een steeds gevarieerder palet aan verschijningsvormen te kennen. Meer mensen combineren werk met andere rollen of taken. Zo zien we dat het aandeel mantelzorgers toenam, vooral onder werkenden. Meer mensen combineren betaald werk met de zorg voor naasten. Ook combineren meer mensen meerdere banen (combinatiebanen of stapelbanen). Vooral het aandeel werkenden dat een baan in loondienst combineert met het zelfstandig ondernemerschap steeg (hybride arbeidsrelatie). Verder was er een toename in het aandeel studenten en scholieren dat de studie combineert met betaald werk. Deze voorbeelden geven weer dat een hoge arbeidsparticipatie vooral een kwestie is van combineren. De werkende neemt steeds vaker meer dan één rol aan: die van ouder, werknemer, mantelzorger en/of zelfstandige. Al deze rollen stellen verschillende eisen aan hem binnen verschillende beleidsmatige kaders. De vraag is dan ook op zijn plaats of de huidige regelgeving voldoende toereikend is om aan deze verschijningsvormen een plek te bieden.

Het overheidsbeleid faciliteert de combinatie van arbeid en zorg, door onder andere verlofregelingen en regelingen die het voor werknemers makkelijker maken hun werktijden aan te passen aan hun privéomstandigheden. Echter, ondanks de beleidsmatige aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg lijkt de overheid zich de laatste jaren op sommige terreinen terug te trekken en meer verantwoordelijkheid bij de burger neer te leggen. Denk bijvoorbeeld aan de bezuinigingen in de kinderopvang en het beroep op de burger als het gaat om de zorg voor naasten, in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). De cijfers in dit rapport laten zien dat onder werkenden de zorg voor naasten sterker stijgt dan de zorg voor jonge kinderen. De problematiek van het combineren van arbeid en zorgtaken geldt daarmee niet alleen voor jonge ouders in het spitsuur van het leven, maar raakt nu ook oudere werknemers die de zorg voor een zieke partner of ouder op zich

(moeten) nemen. Waar verlofregelingen van oudsher grotendeels gericht zijn op de groep werkenden met jonge kinderen, is er de laatste jaren meer aandacht voor de rol van mantelzorgers; doel is om ook de groep (oudere) werknemers die belast zijn met de zorg voor naasten te ontzien. Voor de nabije toekomst blijft de groeiende groep mantelzorgers echter een aandachtspunt, onder andere vanwege de invloed hiervan op het arbeidsaanbod (Josten en De Boer, te verschijnen) en op het welbevinden van mensen die naast hun betaalde baan de zorg voor naasten op zich nemen.

Of de groei in het aandeel combinatie- en hybride banen gezien moet worden als bedreiging of als kans voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden, is op voorhand niet duidelijk. Soms wordt in dit verband gerefereerd aan Amerikaanse praktijken, waar het combineren van meerdere banen een noodzakelijk kwaad is om in het levensonderhoud te voorzien. Stapelbanen zijn vanuit dit perspectief een zorgelijke ontwikkeling, die tot lange werkdagen en risico's voor de (psychische) gezondheid kan leiden, met name voor laagopgeleiden. Uit de cijfers blijkt dat een deel van de combineerders inderdaad lange dagen maakt. Het zijn vooral vmbo'ers en universitair geschoolden voor wie dit opgaat. Of er ook sprake is van 'werkende armen' zou uit nader onderzoek moeten blijken.

Combinatiebanen kunnen echter ook kansen bieden voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden, doordat zij door de aanvullende ervaring de arbeidsmarktkansen vergroten. Indien de overheid het combineren van banen vanuit dit oogpunt zou willen stimuleren, zal vooral gekeken moeten worden naar regelingen die mogelijk belemmerend werken voor mensen die meerdere banen willen combineren; dit betreft regelingen zoals pensioenopbouw en (inzichtelijkheid van) heffingskortingen. Voor werkgevers kan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte als problematisch gezien worden wanneer de ziekte gerelateerd is aan de andere (tweede) baan.

Het combineren van banen gaat voor een deel gelijk op met de toename in het zelfstandig ondernemerschap. Hierbij is dus ook het debat over collectieve regelingen voor ziekte en pensioen voor zelfstandigen relevant. De geschetste ontwikkelingen maken duidelijk dat het 'faciliteren van combineren' op dit moment beleidsmatig een belangrijke uitdaging is om de arbeidsdeelname te verhogen.

Duurzame inzetbaarheid

Enkele trends in duurzame inzetbaarheid die in dit rapport beschreven zijn, liggen in de door het beleid gewenste richting. Zo is de arbeidsdeelname gestegen en zijn mensen steeds langer actief op de arbeidsmarkt. Ook laat het ziekteverzuim een dalende tendens zien. In de drie genoemde aspecten van duurzame inzetbaarheid – mobiliteit, scholing en gezondheid – zien we de laatste jaren verder geen duidelijke ontwikkeling. Het aandeel werknemers dat actief naar werk zoekt, blijft constant, evenals het aandeel werkenden dat scholing volgt, en de omvang van belastende omstandigheden. De economische crisis van de laatste jaren heeft ongetwijfeld ook een rol gespeeld, bijvoorbeeld in de afname van de arbeidsmobiliteit.

Overigens zijn we er in dit rapport impliciet van uitgegaan dat de drie genoemde elementen leiden tot een grotere duurzame inzetbaarheid van werkenden. Hierbij zijn echter wel kanttekeningen te plaatsen. Zo blijkt uit de gegevens dat scholing niet vanzelfsprekend leidt tot een hogere mate van mobiliteit; eerder is het omgekeerde het geval. Ook is de mobiliteit logischerwijs vooral hoog onder flexibel personeel, maar of zij daardoor ook beter inzetbaar blijven, is zeer de vraag. Flexwerkers hebben immers bij ziekte een grotere kans om buiten de arbeidsmarkt te komen staan en volgen minder vaak scholing. De relatie tussen scholing, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid is dus niet eenduidig. Onderzoek naar de competenties van werkenden, bijvoorbeeld of deze toenemen bij een hogere mobiliteit, zou deze relatie meer inzichtelijk kunnen maken.

De eisen die aan werkenden worden gesteld, lijken de laatste jaren toe te nemen. De arbeidsmarkt flexibiliseert en de baan zekerheid neemt af. Ook wordt van werkenden meer gevraagd als het gaat om de zorg voor naasten. De overheid benadrukt het belang van de duurzame inzetbaarheid van werkenden, wat wil zeggen dat zij ook in tijden van toenemende flexibilisering verzekerd zijn van werk. De vraag is wel wie hiervoor verantwoordelijk is. Zo blijkt bijvoorbeeld uit de cijfers dat scholing – die vaak als instrument wordt gezien om duurzame inzetbaarheid te vergroten – het minst gevolgd wordt door groepen op de arbeidsmarkt die deze het hardst nodig lijken te hebben, zoals laagopgeleiden, ouderen en mensen met een flexibele aanstelling. Vanuit het perspectief van werkgevers, die een groot deel van de scholing bekostigen, is dit misschien ook wel te verklaren. Eerder werd al gewezen op een klassiek sociaal dilemma of collectiviteitsprobleem dat zich hier voordoet (Van Echtelt et al. 2014: 12). Dat houdt in dat als alle werkgevers zouden investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, zij daar allemaal profijt van zouden hebben, doch niet op individueel niveau: een individuele werkgever heeft er minder direct belang bij om werknemers te scholen die op relatief korte termijn weggaan uit de organisatie.

Ook als het gaat om mantelzorg is de verantwoordelijkheid deels bij werkgevers neergelegd. Werknemers hebben namelijk recht op verlof en op het aanpassen van de arbeidsduur. Daarom is het niet onwaarschijnlijk dat werkgevers een voorkeur zullen hebben voor werknemers die niet van deze regelingen gebruik hoeven te maken. De Amerikaanse socioloog Richard Sennett (1998) wijst erop dat de hedendaagse werknemers weliswaar veel flexibiliteit hebben in tijd en plaats waar ze het werk uitvoeren, maar dat de toegenomen baanonzekerheid de prestatiedruk hoog maakt. Hij stelt dat flexibele contracten ertoe kunnen leiden dat mensen voortdurend het idee hebben dat ze moeten bewijzen dat ze competitief genoeg zijn. Deze gedachte wordt ondersteund door het feit dat de resultaten laten zien dat flexibele werktijden vooral gebruikt worden om werk af te maken en niet zozeer om arbeid met zorg te combineren.

In beginsel hebben zowel werkgevers als werknemers er belang bij dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Op een flexibele en competitieve arbeidsmarkt is het echter voor de individuele werkgever niet altijd voordelig om te investeren in werk-

zekerheid van tijdelijk personeel. Juist op een arbeidsmarkt met weinig baanzekerheid is investering in duurzame inzetbaarheid van werknemers nodig, maar lijkt het voor zowel werkgevers als werknemers des te moeilijker dit ook daadwerkelijk te doen.

Summary

Supply of Labour 2014

Labour participation, flexibilisation and sustainable employability

The report *Supply of Labour (Aanbod van arbeid)* is published every two years. It describes the situation on the Dutch labour market and outlines changes in recent years from the perspective of workers and non-workers. The report draws on data from the Labour Supply Panel (*Arbeidsaanbodpanel*), a survey of approximately 4,500 workers and non-workers which is carried out every two years. The most recent data available for use in this report were collected in the autumn of 2012. The report presents a broad picture of developments on the labour market and is primarily descriptive in nature.

Dutch government policy in recent years has focused on raising the labour participation rate, partly with a view to maintaining the affordability of the welfare state, and partly based on fears of a major shortage of labour (see e.g. Commissie arbeidsparticipatie 2008). The concept of ‘sustainable employment’ is a key element of recent labour market policy in this context. It refers to the desire to ensure that employees remain permanently active across a broad front on the labour market until retirement. Three aspects are important here: labour mobility, training and health. Mobility is considered important because of the assumption that workers who change job or employer with some regularity will acquire new knowledge and skills, and will therefore remain more employable. Workplace training is seen as a means of maintaining employability. Finally, good health is necessary to avoid premature exit from the labour market due to sickness or incapacity for work. These three core elements – mobility, training and health – are the central focus of this report. However, these themes cannot be seen in isolation from other developments on the labour market, such as the economic crisis and increased flexibility of labour. Before exploring the three core elements of sustainable employability, therefore, the report first describes developments in the labour participation rate and the flexibilisation of the labour market.

More people working, with a preference for large part-time jobs

The Dutch labour participation rate has risen sharply in recent decades, from 64% in 1986 to 79% in 2012. The time devoted by households (both partners together) to work each week also increased over the same period, from 44 to 51 hours, mainly due to the increased labour participation of women and older persons. The economic crisis led to a slight fall in the labour participation rate in 2010 and 2012. A small proportion of workers (8%) would like to work more hours than at present, but 6% would like to reduce their working hours. If all workers were able to work the number of hours they would like, more

people would be working in large part-time jobs and fewer people full-time. The main reasons for not wishing to increase working hours are care commitments and poor health.

The 'combination society'

As the labour participation rate is increasing, so the supply of labour is becoming more varied. There is great diversity in the way in which people participate and the role(s) they play. Participation also often means combining: combining work and care tasks, combining several jobs, or combining study with work.

First, the care commitments of workers are increasing. This is not so much because they are caring for young children, but is due more to an increase in informal care provision. The share of working people caring for others increased in the period 2004-2012 from 13% to 17%. This increase in care tasks carries the risk that it will adversely affect employability, though based on the Labour Supply Panel there is as yet no empirical evidence for this (Josten & De Boer, forthcoming).

Second, the share of workers with more than one job increased from 3% to 8% over the period 1986-2012. The increase was somewhat greater among the self-employed, from 4% to 13%. The trend towards combining jobs appears to mirror the increase in the share of self-employed people in the labour force. Combining different jobs results in long working weeks for roughly a third of those affected (> 40 hours per week). This applies particularly for the lower skilled (no more than pre-secondary vocational qualifications) and for university graduates. It is not immediately evident from the data whether combining jobs should be seen as a necessary evil that enables people to maintain their living standards, or whether those concerned combine jobs out of interest, for example, or to further their own development. Those who combine jobs appear to be a very varied group. Further research would be needed to ascertain the motives for combining jobs and what this means for the sustainable employability of workers.

Third, more students and pupils are combining study with work. Whereas in 2004 fewer than 40% were combining waged jobs or self-employment with their studies, in 2012 this had risen to 60%. Because of the growing prominence of students in the labour supply, since 2010 they have completed a separate questionnaire in the Labour Supply Panel. According to their own reports, students with jobs rarely fall behind in their studies. On the other hand, the work they do is often below their qualification level and in their eyes contributes little or nothing to their future career.

Flexibilisation of the labour market

Flexiwork is extending later and later into people's careers. In 2002, 80% of employees had a permanent employment contract after between six and ten years; in 2012 this was only the case after ten to fifteen years. There does not appear to be any evidence of an accumulation of flexible employment contracts within households; the share of households in

which at least one partner has a permanent contract (80%) has remained relatively stable over the past decade. The share of single-person households has however increased, and hence the share of single persons with a flexible employment contract. Where in the past the income risk within households was high because women did not work, today it is increasing because of the growth in the share of single-person households.

The working conditions of flexiworkers are in some respects worse than those of workers with permanent contracts (e.g. lots of repetitive work), but mentally and emotionally heavy work is still performed mainly by permanent employees. With the exception of self-employed workers, flexiworkers are more dissatisfied with their work and their lives. Job security is still seen as the ideal by most employees.

Sustainable employability

The Dutch government stresses the importance of labour mobility, training and a healthy working environment in ensuring that people remain employable on the labour market until their retirement. We examined how far these aspects have developed over time in the direction envisaged in the policy. In addition to general trends, we looked specifically at a number of vulnerable groups on the labour market, such as older persons and flexiworkers.

– Mobility

The percentage of workers actively looking for another job has been stable for many years at around 12%. The reasons for switching jobs have however changed in recent years under the influence of the economic cycle. The ‘push factors’ (e.g. employment contract coming to an end) have increased, while the ‘pull factors’ (e.g. a desire for more interesting work) have become less important. There has also been a decline in actual labour market mobility in recent years; where 21% of employees had changed jobs in the preceding two years in 2008, this had fallen to 13% in 2012. Most people (64%) who change jobs remain working at roughly the same level. Upward mobility is more common (21%) than downward mobility (15%), and is slightly more common among temporary workers than among permanent employees. This is partly because they are often young people, who more often have temporary employment contracts and are more often upwardly mobile.

The (external) job mobility of older workers is substantially lower than that of younger workers. Older persons feel more often than young people that their present work is a good match for their knowledge and skills, but they are much more sombre regarding their prospects on the labour market. Although more and more older people are in work and people remain employable on the labour market until later in life, it is still difficult for those aged over 45 to find new employment after losing their job, and where they do find work it is often not permanent: 20% of re-entrants to the labour market over the age of 45 find permanent work, compared with 35% of their counterparts aged under 45. A relatively high proportion are also out of work again after two years.

– Training

The share of workers following training or courses remained virtually unchanged in the period 2004-2012. In 2012, 40% of workers were following training (two percentage points lower than in 2010). Most training is paid for by the employer (80%), though around half of workers who are following training do so either entirely (27%) or partly (24%) in their own time.

Groups that are in a weak labour market position participate little in training, for example older persons (31%), unskilled workers (16%), people qualified only to pre-secondary vocational level (25%), temporary workers (33%) and workers with poor health (33%). The percentage of people with temporary employment contracts following training appears to have fallen over the last decade. Employees who were following training in an earlier survey are often also following training in the next survey. This may be because a training programme spans several years, but it may also be that there is a group of employees who continually follow training courses and a group who never do so. Employees who have changed job or employer relatively often follow training, but the converse is rare: training has virtually no influence on (upward) mobility. The assumption that training leads to greater labour mobility is thus not supported by our data.

– Health

Part of the sustainable employability policy programme involves tackling work-related psychosocial problems. The onset of work-related mental health problems is often associated with an imbalance between resources and job demands. The demanding aspects of work (pressure of work, emotionally demanding work) remain fairly constant, though the number of employees carrying out unpaid overtime has increased since 2008. By contrast, the number of people performing heavy physical work has declined steadily over recent decades. The degree of autonomy at work (often regarded as a resource) declined in the period 2004-2012. Work-related sickness absenteeism reduced in the period 2000-2012. The reason for sickness absence increasingly lies both at work and in people's personal lives, especially in the case of mental illness. Employees who have taken more than two weeks off work because of illness are relatively often outside the labour market two years later. Not only are they more often in receipt of disability benefit, they are also more often unemployed. For flexiworkers with a history of illness, the dropout rate appears to be even higher: roughly 10% of this group are no longer in paid employment two years later, compared with 3% of 'healthy' flexiworkers. Evidently, flexiworkers who have been ill are in a more vulnerable position on the labour market.

Looking at the whole picture

Although the labour participation rate is rising and people are remaining active on the labour market for longer and longer, across the board there appears to have been no clear upward trend in recent years in the three aspects of sustainable employability investigated here, with the exception of the falling sickness absenteeism rates. The percentage of

employees actively seeking work has remained constant, as has the share of workers following training and the percentage working in demanding conditions. The economic crisis of recent years has undoubtedly also played a role, for example in the reduction in labour mobility.

The demands placed on workers appear to have been increasing in recent years. The flexibilisation of the labour market means less job security, and more workers are providing informal care alongside their paid work. Employees are also expected to remain employable throughout their lives. A key question here is who is responsible for this. For example, the statistics show that training – which is often regarded as a means of increasing sustainable employability – does not reach the groups on the labour market who appear to need it most. This can also be explained from the perspective of employers, who pay for most of the training. They are likely to be less interested in training employees who will leave the organisation within a relatively short time (flexiworkers, but also older workers).

The labour supply is taking on more and more varied forms. In parallel with this, working people increasingly play more than one role: that of parent, employee, informal carer and/or self-employed worker. All these roles place different demands on workers within different policy frameworks. It is therefore reasonable to ask whether the present labour system is still adequate to accommodate all these different roles. To date, for example, the arrangements for combining work and care tasks have focused largely on people with young children, but are increasingly being expanded to include informal carers in order to ease the burden of this growing group of (mostly older) employees who are also caring for someone else. The increase in the percentage of people in self-employment, often in combination with a waged job, has prompted a debate about collective arrangements for sickness and pensions for the self-employed. The developments highlighted here make clear that ‘facilitating combination’ currently presents a major challenge for policymakers seeking to raise the labour participation rate.

Literatuur

- Andersson, P. (2008). Happiness and health. Well-being among the self-employed. In: *The Journal of Socio-Economics*, jg. 37, nr. 1, p. 213-236.
- Arts, D. en C. van Deursen (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 194-215). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Benz, M. en B.S. Frey (2003). *The value of autonomy. Evidence from the self-employed in 23 countries*. Zurich: Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Bierings, H., B. Hermans en W. Portegijs (2014). Arbeid. In: A. Merens en M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2014* (p. 60-85). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Binder, M. en A. Coad (2010). *Life satisfaction and self-employment. A matching approach*. Jena: Evolutionary Economics Group, Max Planck Institute of Economics.
- Boer, A. de en M. de Klerk (2013). *Informeel zorg in Nederland. Een literatuurstudie naar mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Borghans, L., D. Fouarge en A. de Grip (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht.
- Bosch, N., D. van Vuuren, M. Wilkens en G. Roelofs (2012). *De huidige en toekomstige groei van het aandeel zzp'ers in de werkzame beroepsbevolking*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Breedveld, K. en A. van den Broek (2004). *De veeleisende samenleving. De sociaal-economische context van psychische vermoeidheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Broek, A. van den, F. Wartenbergh, C. Braam, M. Brink en H. Poels (2013). *Monitor beleidsmaatregelen. De relatie tussen beleidsmaatregelen, studiekeuze en studiegedrag*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- CBS (2011). *Toename van tijdelijke contracten met uitzicht op vaste aanstelling*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Webmagazine 1 augustus 2011, geraadpleegd november 2014 via www.cbs.nl).
- CBS (2013a). *Geboorten gedaald tot niveau begin jaren tachtig*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Webmagazine 15 juli 2013, geraadpleegd november 2014 via www.cbs.nl).
- CBS (2013b). *Ruim een half miljoen mensen heeft twee banen*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Webmagazine 2 december 2013, geraadpleegd oktober 2014 via www.cbs.nl).
- CBS (2014a). *Arbeidsomstandigheden werknemers: geslacht en leeftijd*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (geraadpleegd september 2014 via statline.cbs.nl).
- CBS (2014b). *Beroepsbevolking, geslacht en leeftijd*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (geraadpleegd september 2014 via statline.cbs.nl).
- CBS (2014c). *Beroepsbevolking. Kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (geraadpleegd oktober 2014 via statline.cbs.nl).
- CBS (2014d). *Bevolking, kerncijfers*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (geraadpleegd november 2014 via statline.cbs.nl).
- CBS (2014e). *Zelfstandigen zonder personeel. Persoonskenmerken*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek (geraadpleegd oktober 2014 via statline.cbs.nl).
- Cloïn, M. (red.) (2013). *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cloïn, M., M. Schols en A. van den Broek (2010). *Tijd op orde? Een analyse van de tijdsorde vanuit het perspectief van de burger*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Commissie arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt. Advies Commissie arbeidsparticipatie*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- CPB (2001), *Macro economische verkenning (MEV) 2001*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 25, nr. 1, p. 6-19.
- Demerouti, E., A.B. Bakker, F. Nachreiner en W.B. Schaufeli (2001). The job demands-resources model of burnout. In: *Journal of applied psychology*, jg. 86, nr. 3, p. 499-512.
- Dorenbosch, L., O. Boneschansker, J. Sanders en L. Koppes (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 98, nr. 4666, p. 480-482.
- EC (2010). *Strategy for equality between women and men, 2010-2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union (dx.doi.org/10.2767/71254).
- Echtelt, P. van (red.) (2014). *Burn-out. Verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van en E. Josten (2012). Werken voor je geld. In: V. Veldheer, J.J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (red.), *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (p. 95-115). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eurostat (2013). *Labour force survey 2012*. Geraadpleegd augustus 2014 via epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.
- Graaf-Zijl, M. de, G.J. van den Berg en A. Heyma (2011). Stepping stones for the unemployed. The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. In: *Journal of Population Economics*, jg. 24, nr. 1, p. 107-139.
- Herweijer, L. (2010). Grenzen aan de opwaartse onderwijsmobiliteit? In: A. van den Broek, R. Bronneman-Helmers en V. Veldheer (red.), *Wisseling van de wacht. Generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel rapport 2010* (p. 41-71). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Herweijer, L. en M. Turkenburg (2012). Onderwijs en eigen verantwoordelijkheid. In: V. Veldheer, J.J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (red.), *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Heyma, A. en S. van der Werff (2013). *De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers*. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek.
- Heyma, A., J.P. Hop en T. Smid (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek (in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- Hillebrink, C. en B. Pouwels (2010). *Enlarging small part-time jobs. Employers' move? A study into the behaviour and preferences of Dutch employers* (paper gepresenteerd op 24orMore: International conference on increasing female labour participation). Den Haag: Task Force Part-time Plus, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Hinrichs, J. en R. Cats (2014). 'Toeslag op arbeid móét weg'. In: *Financieel Dagblad*, 27 januari 2014.
- Huiskamp, R., J. Sanders en S. van den Bossche (2011). Meerdere banen. Noodzaak of uitdaging? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 27, nr. 2, p. 156-174.
- Josten, E. en A. de Boer (nog te verschijnen). *Hoe gaan mantelzorg en betaald werk samen? Gegevens over 1996-2012 (werktitel)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014). *Bevrijd of bekleemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klein Hesselink, J., I. Houtman en S. van den Bossche (2012). Trends in ziekteverzuim. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 26-49). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Kromhout, M., P. Feijten, F. Vonk, M. de Klerk, A. Marangos, W. Mensink, M. den Draak en A. de Boer (2014). *De wmo in beweging. Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment. Autonomy or personality? In: *Small Business Economics*, jg. 38, nr. 2, p. 165-177.
- Meer, P. van der en R. Wielers (2014). Tijdelijke banen en welzijn. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 30, nr. 2, p. 141-157.
- Merens, A. en M. van den Brakel (red.) (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, A., M. Hartgers en M. van den Brakel (red.) (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W. en S. Keuzenkamp (red.) (2008). *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., M. Cloin en A. Merens (2014). *Krimp in de kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Riel, E. van (2013). Adviesaanvraag over combineren van banen. Nederlanders 'multi-jobben' veel en – meestal – graag. In: *SER Magazine*, jg. 2013, nr. 11, p. 16-19.
- Román, A., J. Schippers en J.D. Vlasblom (2007). *Vrouwen, gezinnen en werk. Een cohortbenadering van de arbeidsparticipatie in Nederland*. Tilburg: OSA Institute for Labour Studies.
- Sanders, J., J.F. Ybema en E. van Wijk (2013). Combinatiebanen en duurzame inzetbaarheid. In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (p. 121-136). Den Haag/Heerlen/Hoofddorp: Centraal Bureau voor de Statistiek/TKO.
- Schaufeli, W.B. en T. Taris (2013). Het job demands-resources model. Overzicht en kritische beschouwing. In: *Gedrag en Organisatie*, jg. 26, p. 182-204.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- SER (2011). *Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Smulders, P., K. Kraan en F. Pot (2011). Telewerkers vormen een elite. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 96, nr. 4616, p. 493-495.
- Smulders, P., I. Houtman, J. van Rijssen en M. Mol (2013). Burnout. Trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 29, nr. 3, p. 258-278.
- Staatscourant (2008). Instellingsbesluit Taskforce DeeltijdPlus. In: *Staatscourant*, nr. 71, 11 april 2008, p. 13.
- STAR (2013). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land. Uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020. Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten (Sociaal akkoord)*. Den Haag: Stichting van de Arbeid (geraadpleegd november 2014 via www.stvda.nl).
- Steijn, A.J. (1999). De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers. Bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt? In: *Sociale Wetenschappen*, jg. 42, nr. 2, p. 90-105.
- Sutherland, J. (2013). Employment status and job satisfaction. In: *Evidence-based HRM. A global forum for empirical scholarship*, jg. 1, nr. 2, p. 187-216.
- szw (2014). *Arbeidsmarktmonitor. Oktober 2014*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Task Force Part-time Plus (red.) (2010). *24orMore: International conference on increasing female labour participation*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- TK (2009/2010). *Kabinetsstandpunt eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2009/2010, 29544, nr. 260.
- TK (2011/2012). *Kabinetsreactie op het SER-advies Tijden van de samenleving*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 29544/31289, nr. 355.

- TK (2013/2014a). *Arbeidsomstandigheden*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 25883, nr. 239.
- TK (2013/2014b). *Arbeidsomstandigheden. Hoofdpijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 25883, nr. 227.
- TK (2014/2015). *Leven lang leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 31 oktober 2014. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 30012, nr. 41.
- TNO/CBS (2014). *Werknemers ervaren minder zelfstandigheid (persbericht)*. Delft/Den Haag/Heerlen: TNO/Centraal Bureau voor de Statistiek (geraadpleegd september 2014 via www.cbs.nl).
- Tolsma, J. en M. Wolbers (2010). *Naar een open samenleving? Recente ontwikkelingen in sociale stijging en daling in Nederland*. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Turkenburg, M., L. Herweijer en J. Dagevos (2013). *De studie waard. Een verkenning van mogelijke gedragsreacties bij de invoering van een sociaal leenstelsel in het hoger onderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- uwv (2013). *uwv Kennisverslag 2013-2*. Amsterdam: uwv Kenniscentrum.
- uwv (2014). *uwv Kennisverslag 2014-1*. Amsterdam: uwv Kenniscentrum.
- Versantvoort, M. en P. van Echtelt (red.) (2012). *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vlasblom, J.D. en E. Josten (2013). *Een onzeker perspectief. Vooruitzichten van tijdelijke werknemers. Eerste resultaten uit het Arbeidsaanbodpanel, najaar 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vlasblom, J.D., E. Josten en M. de Voogd-Hamelink (2013). *Aanbod van arbeid 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Weel, I. (2014). Aantal 55-plussers zonder werk neemt sterk toe. In: *Trouw*, 1 april 2014.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het scp: www.scp.nl.

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het scp. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

Sociaal en Cultureel Rapporten

Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008. ISBN 978 90 377 0368-9

Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010. Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012. Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.). ISBN 978 90 377 0623 9

Vershil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014. Cok Vrooman, Mérove Gijsberts, Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0724 3

SCP-publicaties 2014

- 2014-1 *Kansen voor vakmanschap in het mbo. Een verkenning (2014).* Monique Turkenburg m.m.v. Lenie van den Bulk (CED-groep) en Ria Vogels (SCP). ISBN 978 90 377 0637 6
- 2014-2 *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt (2014).* Willem Huijnk, Mérove Gijsberts, Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0697 0
- 2014-3 *Ervaren discriminatie in Nederland (2013).* Iris Andriessen, Henk Fernee en Karin Wittebrood. ISBN 978 90 377 0672 7 (elektronische publicatie)
- 2014-4 *Samenvatting en conclusies van Sterke steden, gemengde wijken (2014).* Jeanet Kullberg, Matthieu Permentier, m.m.v. Emily Miltenburg. ISBN 978 90 377 0696 3 (elektronische publicatie)
- 2014-5 *Perceived discrimination in the Netherlands (2014).* Iris Andriessen, Henk Fernee en Karin Wittebrood. ISBN 978 90 377 0699 4 (elektronische publicatie)
- 2014-6 *De Wmo-uitgaven van gemeenten in 2010 (2014).* Barbara Wapstra, Lieke Salomé en Nelleke Koppelman. ISBN 978 90 377 0698 7 (elektronische publicatie)
- 2014-7 *Burgermacht op eigen kracht? Een brede verkenning van ontwikkelingen in burgerparticipatie (2014).* Pepijn van Houwelingen, Anita Boele, Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0635 2
- 2014-8 *Uitstappers en doorzetters. De persoonlijke en sociale context van sportdeelname en tijdsbesteding aan sport (2014).* Annet Tiessen-Raaphorst (red.), Remko van den Dool en Ria Vogels. ISBN 978 90 377 0700 7

- 2014-10 *Geloven binnen en buiten verband. Godsdienstige ontwikkelingen in Nederland* (2014). Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0636 9
- 2014-11 *Replicatie van het meetinstrument voor sociale uitsluiting* (2014). Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0674 1 (elektronische publicatie)
- 2014-12 *Vraag naar arbeid 2013* (2014). Patricia van Echtelt, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0707 6
- 2014-13 *De Wmo in beweging; Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012* (2014). Mariska Kromhout, Peteke Feijten, Frieke Vonk, Mirjam de Klerk, Anna Maria Marangos, Wouter Mensink, Maaïke den Draak, Alice de Boer, m.m.v. Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0706 9
- 2014-14 *Anders in de klas. Evaluatie van de pilot Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school* (2014). Freek Bucx en Femke van der Sman. ISBN 978 90 377 0703 8
- 2014-15 *Leven met intersekse/DSD. Een verkennend onderzoek naar de leefsituatie van personen met intersekse/DSD* (2014). Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0705 2 (elektronische publicatie)
- 2014-16 *Leergeld. Veranderingen in de financiële positie van het voortgezet onderwijs en verschillen tussen besturen* (2014). Lex Herweijer, Evelien Eggink, Evert Pommer, Jedid-Jah Jonker, m.m.v. Ingrid Ooms en Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0708 3
- 2014-17 *Verdelen op niveaus. Een multiniveaumodel voor de verdeling van het inkomensdeel van de Participatiewet over gemeenten* (2014). Arjan Soede en Maroesjka Versantvoort. ISBN 978 90 377 0711 3 (elektronische publicatie)
- 2014-18 *De Wmo in beweging. Beknopte samenvatting. Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012* (2014). Mariska Kromhout, Peteke Feijten, Frieke Vonk, Mirjam de Klerk, Anna Maria Marangos, Wouter Mensink, Maaïke den Draak, Alice de Boer, m.m.v. Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0712 0
- 2014-19 *Anders in de klas. Journalistieke samenvatting. Evaluatie van de pilot Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school* (2014). Karolien Bais, Freek Bucx, Femke van der Sman, m.m.v. Charlotte Jalvingh. ISBN 978 90 377 0713 7 (elektronische publicatie)
- 2014-20 *Rijk geschakeerd. Op weg naar de participatiesamenleving* (2014). Kim Putters. ISBN 978 90 377 0715 1
- 2014-21 *Ouderenmishandeling. Advies over onderzoek naar aard en omvang van misbruik en geweld tegen ouderen in afhankelijkheidsrelaties* (2014). Inger Plaisier en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0716 8 (elektronische publicatie)
- 2014-22 *Huwelijksmigratie in Nederland. Achtergronden en leefsituatie van huwelijksmigranten* (2014). Leen Sterckx, Jaco Dagevos, Willem Huijnk, Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0702 1
- 2014-23 *Living with intersexe/DSD. An exploratory study of the social situation of persons with intersex/DSD* (2014). Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0717 5.
- 2014-24 *Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland. Een verkenning van hun leefsituatie* (2014). Ria Vogels, Mérove Gijsberts en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0719 9 (elektronische publicatie)

- 2014-25 *Krimp in de kinderopvang* (2014). Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn en Ans Merens. ISBN 978 90 377 0718 2.
- 2014-26 *Op zoek naar bewijs II. Evaluatieontwerpen onderwijs- en cultuurmaatregelen* (2014). Monique Turkenburg, Lex Herweijer, Andries van den Broek, Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0720 5 (elektronische publicatie)
- 2014-27 *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp* (2014). Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Sjoerd Kooiker, Inger Plaisier, Peggy Schyns. ISBN 978 90 377 0721 2
- 2014-28 *Dichtbij huis.* (2014). Lotte Vermeij, m.m.v. Anja Steenbekkers. ISBN 978 90 377 0722 9
- 2014-29 *Burn-out : verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (2014). Patricia van Echteld (red.). ISBN 978 90 377 0723 6 (elektronische publicatie)
- 2014-30 *Bevrijd of beklemd?* (2014). Edith Josten, Jan Dirk Vlasblom, Cok Vrooman. ISBN 978 90 377 0710 6 (elektronische publicatie)
- 2014-31 *Natuur en Cultuur. Een vergelijkende verkenning van betrokkenheid en beleid* (2014). Anja Steenbekkers en Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0726 7 (elektronische publicatie)
- 2014-32 *De acceptatie van homoseksualiteit door etnische en religieuze groepen in Nederland* (2014). Willem Huijnk. ISBN 978 90 377 0704 5
- 2014-33 *Vershil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (2014). Cok Vrooman, Mérove Gijsberts, Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0724 3
- 2014-34 *Verenigd in verandering* (2014). Hanneke Posthumus, Josje den Ridder en Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0725 0
- 2014-35 *Jongeren en seksuele oriëntatie* (2014). Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0727 4
- 2014-36 *Zorg beter begrepen* (2014). Isolde Woittiez, Lisa Putman, Evelien Eggink en Michiel Ras. ISBN 978 90 377 0729 8
- 2014-37 *Emancipatiemonitor 2014* (2014). Ans Merens (scp), Marion van den Brakel (cbs) (red.). ISBN 978 90 377 0728 1
- 2014-38 *Aan het werk vanuit een bijstands- of werkloosheidsuitkering* (2014). Karin Wittebrood en Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0733 5 (elektronische publicatie)
- 2014-39 *Armoedesignalement 2014* (2014). ISBN 978 90 377 0730 4
- 2014-40 *Kostenverschillen in de jeugdzorg* (2014). Michiel Ras, Evert Pommer, Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0554 6 (elektronische publicatie)
- 2014-41 *De hoofdzaken van het Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (2014). Cok Vrooman, Mérove Gijsberts en Jeroen Boelhouwer. Journalistieke samenvatting door Karolien Bais. ISBN 978 90 377 0692 5
- 2014-42 *Jeugdzorg: verschil tussen buget en contract. Een voorbeeld uit de regio.* (2014). Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0737 3 (elektronische publicatie)
- 2014-43 *Culturele activiteiten in 2012: bezoek, beoefening en steun (onderdeel Cultureel Draagvlak)* (2014). Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0736 6 (elektronische publicatie)

SCP-publicaties 2015

2015-1 *Rapportage sport 2014* (2015). Annet Tiessen-Raaphorst. ISBN 978 90 377 0731 1

2015-3 *Aanbod van arbeid 2014* (2015). *Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Jan Dirk Vlasblom, Patricia van Echtelt, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0595 9

2015-4 *Zicht op zorggebruik* (2015). Inger Plaisier, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0641 3

Overige publicaties

Burgerperspectieven 2014 | 1 (2014). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0701 4

Burgerperspectieven 2014 | 2 (2014). Lonneke van Noije, Josje den Ridder, Hanneke Posthumus. ISBN 978 90 377 0714 4

Burgerperspectieven 2014 | 3 (2014). Paul Dekker en Josje den Ridder, m.m.v. René Gude. ISBN 978 90 377 0653 6

Burgerperspectieven 2014 | 4 (2014). Josje den Ridder, Maaïke den Draak, Pepijn van Houwelingen en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0735 9

Gescheiden werelden? (2014). Mark Bovens, Paul Dekker en Will Tiemeijer (red.).

ISBN 978 90 377 0734 2.

Gezamenlijke uitgave van het SCP en de WRR.