

# Sociaaleconomische trends

Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt,  
sociale zekerheid en inkomen

4e kwartaal 2012



Centraal Bureau voor de Statistiek

## Verklaring van tekens

.	gegevens ontbreken
*	voorlopig cijfer
**	nader voorlopig cijfer
x	geheim
–	nihil
–	(indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
niets (blank)	een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2012–2013	2012 tot en met 2013
2012/2013	het gemiddelde over de jaren 2012 tot en met 2013
2012/'13	oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2012 en eindigend in 2013
2010/'11– 2012/'13	oogstjaar, boekjaar enz., 2010/'11 tot en met 2012/'13

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

**Uitgever**  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312  
2492 JP Den Haag

**Prepress**  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Grafimedia

**Omslag**  
Telldesign, Rotterdam

**Inlichtingen**  
Tel. (088) 570 70 70  
Fax (070) 337 59 94  
Via contactformulier:  
[www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

**Bestellingen**  
E-mail: [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl)  
Fax (045) 570 62 68

**Internet**  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Prijzen inclusief verzendkosten  
Abonnementensprijs: € 55,80  
Prijs per los nummer: € 15,35  
ISSN: 1573-2215

Oplage: 550

© Centraal Bureau voor de Statistiek,  
Den Haag/Heerlen, 2012.  
Verveelvoudiging is toegestaan,  
mits het CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

Redactioneel	5
<b>Artikelen</b>	7
Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers	9
Burn-out: de rol van werk en zorg	26
Kans op een baan na de WW nader bekeken	36
Economische en culturele dreiging: wie ervaart dreiging en wie niet?	45
Het effect van werkbelasting op voortijdige arbeidsuittreding bij ouderen	53
Begrippen	60
Nu en eerder verschenen artikelen	63
Publicaties	70
Redactie	74



# Redactioneel

Voor u ligt nummer 4 van de Sociaaleconomische trends van 2012. Deze editie is het laatste papieren nummer van de Sociaaleconomische trends, want met ingang van 2013 verschijnt deze alleen nog maar online. De Sociaaleconomische trends komt dan bovendien niet meer ieder kwartaal uit als tijdschrift, maar verschijnt maandelijks in de vorm van losse artikelen.

De online publicatie is te vinden op de vertrouwde plek op de CBS-website: [www.cbs.nl/set](http://www.cbs.nl/set). Daarnaast staat de Sociaaleconomische trends ook bij de thema's 'Arbeid en sociale zekerheid' en 'Inkomen en bestedingen'. Via de RSS feed kunt u zich kosteloos op de online Sociaaleconomische trends abonneren.

## Artikelen

Dit laatste papieren nummer van de Sociaaleconomische trends opent met een artikel over de vakbewegingen. Deze zijn flink aan het vergrijzen. Zeven op de tien vakbondsleden zijn inmiddels boven de 45 jaar. Sinds eind jaren negentig neemt het aantal vakbondsleden af. In 2011 was minder dan een vijfde van de werknemers lid van een vakvereniging. Wel hebben de vakbonden er de afgelopen jaren steeds meer vrouwen bij gekregen.

In twee bijdragen wordt ingegaan op arbeidsomstandigheden. Een daarvan onderzoekt burn-outklachten bij werknemers. Vorig jaar had een op de acht werknemers hier last van. Deze klachten blijken onder meer samen te hangen met een hoge werkdruk en weinig sociale steun van leidinggevenden en collega's. De andere bijdrage handelt over het effect van arbeidsomstandigheden op voortijdige arbeidsuittreding bij ouderen. Onafhankelijk van gezondheid, leeftijd en werkduur blijkt alleen fysieke belasting van invloed te zijn op voortijdige uitval vanwege arbeidsongeschiktheid.

Het afgelopen jaar is de werkloosheid opgelopen. Welke factoren zijn van invloed op het vinden van een baan binnen één jaar na instroom in de WW? Deze kwestie wordt met behulp van regressieanalyse onderzocht in een volgend artikel. Leeftijd blijkt een belangrijke rol te spelen bij het snel weer aan de slag komen. Hoe jonger iemand is, hoe eerder hij of zij doorgaans uit de WW stroomt. Maar ook andere factoren, zoals hoelang men de vorige baan had en de bedrijfstak waarin men actief is, zijn van invloed op de baankans.

Daarnaast bevat deze sociaaleconomische trends een studie over economische en culturele dreiging. In welke mate hebben Nederlanders een negatieve toekomstverwachting van hun eigen financiële situatie en die van Nederland? En in welke mate vinden ze dat de Nederlandse cultuur bedreigd wordt? Zijn daarbij ook verschillen aan te wijzen tussen mannen en vrouwen, hoger en lager opgeleiden, jongeren en ouderen, en stedelingen en plattelandsbewoners?

De redactie



Artikelen





# Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers

*Dick ter Steege, Esther van Groenigen, Rob Kuijpers en Jo van Cruchten*

Het ledenbestand van de vakbeweging vergrijsst. In 2012 zijn zeven op de tien vakbondsleden 45 jaar of ouder. De toename van het aantal oudere en de afname van het aantal jongere vakbondsleden doet zich zowel bij mannen als vrouwen voor. Het aantal vrouwelijke vakbondsleden blijft stijgen; in de afgelopen 25 jaar is hun aantal zelfs bijna verdrievoudigd. Desondanks vormen ze in 2012 slechts een derde van het ledenbestand. In 2011 was minder dan een vijfde van de werknemers lid van een vakbond. De organisatiegraad lag in de periode 1950–1980 nog boven de 35 procent. Tussen de bedrijfstakken bestaan grote verschillen in organisatiegraad: bij de overheid is deze hoog en in de horeca en zakelijke dienstverlening laag.

## 1. Inleiding

Vakverenigingen zijn niet los te zien van de omgeving waarin zij zijn ontstaan. De omgeving bepaalt in belangrijke mate hoe vakverenigingen in het verleden binnen en buiten Nederland zijn ontstaan, hoe ze zich tegenwoordig opstellen en welke ruimte zij hebben om zich te ontplooien. In de loop der tijd zijn tal van onderling verschillende soorten vakverenigingen ontstaan. Om deze te beschrijven is hun historische oorsprong van belang en zou ook rekening moeten worden gehouden met de ontwikkeling van de vakbeweging in verschillende (industriële) landen.

Het CBS publiceert al vanaf 1901 over leden van vakverenigingen. De Statistiek van de Vakbeweging is dan ook een van de oudste statistieken van het CBS. De ontwikkeling van de vakbeweging in Nederland wordt uitvoerig beschreven in Harmsen en Reinalda (1986). De eerste Nederlandse vakverenigingen kwamen voort uit de sfeer van het ambacht. De spoorwegstaking van 1903 wordt algemeen beschouwd als het keerpunt in de organisatorische ontwikkeling van het Nederlandse vakbondswezen en de bewustwording van de arbeiders. De staking leidde ertoe dat een aantal socialistische verenigingen nauwer met elkaar gingen samenwerken. Dit resulteerde in 1906 in de oprichting van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV). In 1909 werd het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) opgericht, een organisatie waarvan aanvankelijk protestanten en katholieken deel uitmaken. De katholieken gaven echter de voorkeur aan eigen organisaties en zo ontstond in 1909 het Bureau voor de Rooms-Katholieke Vakorganisatie, eerste in de rij van voorlopers van de NKV.

Bij de verdere ontwikkeling van de vakbonden speelde de verzuiling een grote rol. Dat was het meest zichtbaar in de nauwe band die de socialistische, christelijke en katholieke vakbonden onderhielden met politieke partijen van respectievelijk socialistische, christelijke en katholieke signatuur. Na de Tweede Wereldoorlog kregen de vakbonden en de overkoepelende vakcentrales meer invloed omdat ze gingen deelnemen aan een regulier sociaaleconomisch overleg dat ontstond tussen werkgevers en werknemers. In latere jaren ontzuidde Nederland en gingen de drie vakcentrales meer samenwerken. Op 1 januari 1976 kwam er een federatie tot stand tussen NVV en NKV en ontstond de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) waarin beleidsvoorbereiding en besluitvorming vergaand waren gecoördineerd. De federatie groeide uit tot een volledige fusie tussen NVV en NKV door fusies van de afzonderlijke NVV- en NKV-bonden binnen dezelfde bedrijfstakken (Akkermans, 1999).

In ruime zin was een vakvereniging een vorm van samenwerking die arbeiders instellen om hun belangen te verdedigen. De vakbeweging heeft zich, vooral na de Tweede Wereldoorlog, sterk ontwikkeld en is zich,

naast arbeidsgerelateerde kwesties, ook bezig gaan houden met algemene sociale en politieke problemen. Toch is het behartigen van de economische belangen van de werknemers de centrale functie van de vakbeweging gebleven. In deze zin is een vakvereniging of vakbond 'een vereniging van werknemers, welke zich geheel of ten dele tot doel stelt de economische en sociale belangen van de werknemers te behartigen, speciaal betreffende de arbeidsvoorwaarden'.

De vakbeweging is uitgegroeid tot een instituut dat invloed uitoefent op het beleid van de overheid. De invloed van de werknemersorganisaties wordt veelal beschouwd als afhankelijk van de organisatiegraad. De organisatiegraad, het aandeel van de werknemers dat zich bij een vakvereniging heeft aangesloten, daalt al jaren en bedraagt op dit moment slecht 20 procent. Toch geldt een door de vakbonden afgesloten cao voor alle werknemers.

Over de rol van de vakbonden op de arbeidsmarkt is veel, vaak buitenlandse, literatuur beschikbaar. Daarin wordt onder andere gekeken naar de samenhang tussen organisatiegraad, werkgelegenheid en beroepsbevolking. Een ander onderzoeksaspect is de vakbondsinvloed op arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, bijvoorbeeld de loonhoogte per bedrijfstak en het uitbreken van stakingen. Ook is onderzoek gedaan naar schommelingen in het vakbondslidmaatschap en mogelijke samenhang met bijvoorbeeld geslacht, dienstverband en 'het lidmaatschap zelf'.

Dit artikel is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 worden de ledenaantallen van de vakbonden naar een aantal kenmerken gepresenteerd. Paragraaf 3 geeft beknopt de belangrijkste definities. Paragraaf 4 behandelt de samenstelling van de organisatiegraad. Paragraaf 5 bevat enkele slotopmerkingen en paragraaf 6 een toelichting op de gegevensverzameling en gebruikte begrippen.

## 2. Ledenaantallen vakbonden

Eind maart 2012 waren meer dan 1,8 miljoen mensen lid van een vakbond. Ten opzichte van maart 2011 is het aantal vakbondsleden met 27 duizend gedaald. Over een langere periode is er sprake van een daling. Het aantal vakbondsleden bereikte in 1999 het maximum, sindsdien laat het ledental een neerwaartse trend zien. Deze daling is geheel toe te schrijven aan de mannen. Het aantal vrouwelijke leden is sinds 1999 met 130 duizend gestegen, terwijl het ledental onder mannen met ruim 200 duizend is afgenomen. Lid van een vakvereniging kunnen mensen in loondienst zijn, maar ook mensen die niet meer of nog niet werken. Ook vakbondsleden die niet in Nederland wonen (zoals ambassadepersoneel en militairen) zijn meegeteld.

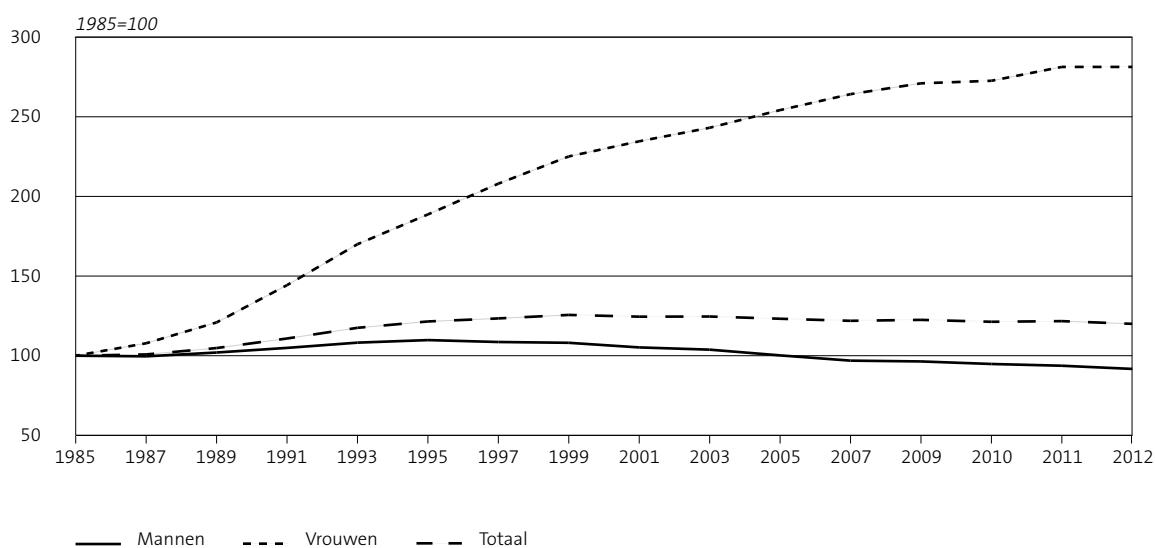
### 2.1 Leden van vakverenigingen naar leeftijd en geslacht, 31 maart

	1999			2011			2012		
	totaal	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen
	<i>x 1 000</i>								
<b>Totaal</b>	1 935	1 418	518	1 876	1 229	647	1 849	1 202	647
<i>Leeftijd</i>									
Tot 25 jaar	117	76	41	74	47	27	69	43	26
25 tot 65 jaar ww.	1 636	1 180	456	1 533	963	570	1 493	926	567
25 tot 45 jaar	.	.	.	571	325	246	548	309	239
45 tot 65 jaar	.	.	.	962	638	324	945	617	328
65 jaar en ouder	182	161	21	269	219	50	287	232	54

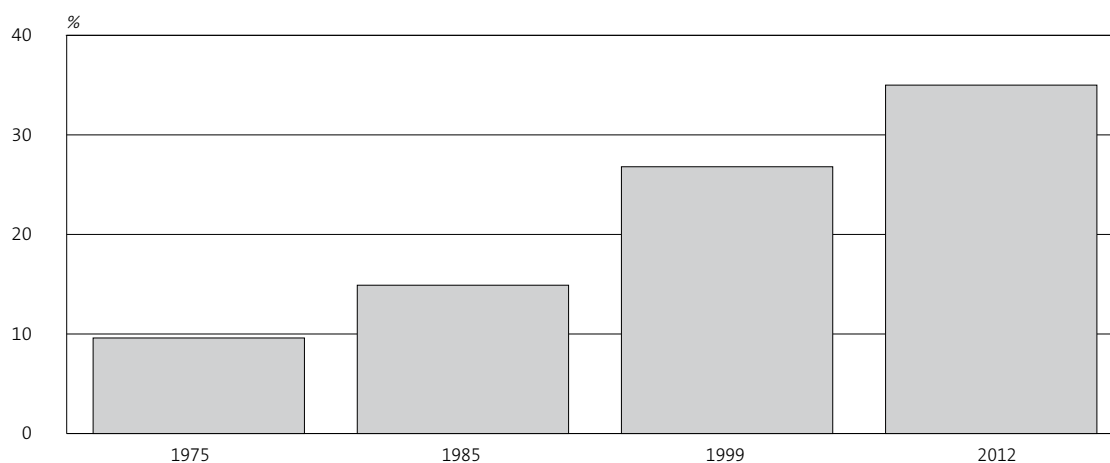
## 2.1 Toename vrouwelijke leden

Sinds 1999 is het aantal vrouwelijke vakbondsleden met 25 procent gestegen, terwijl het aantal mannelijke leden met 15 procent is gedaald. Over een langere periode bezien is deze ontwikkeling nog sterker. In de afgelopen 25 jaar is het aantal vrouwelijke vakbondsleden bijna verdrievoudigd. Het aantal steeg van 230 duizend in 1985 naar 647 duizend in 2012. Deze sterke groei is te verklaren uit de sterk gestegen arbeidsdeelname van vrouwen. In de periode 1985–2005 is het aantal vrouwen dat tot de beroepsbevolking behoorde met 85 procent toegenomen, terwijl in dezelfde periode het aantal mannen dat tot de beroepsbevolking wordt gerekend met 19 procent is gestegen.

### 2.1.1 Vakbondsleden naar geslacht



### 2.1.2 Aandeel vrouwen in vakbeweging

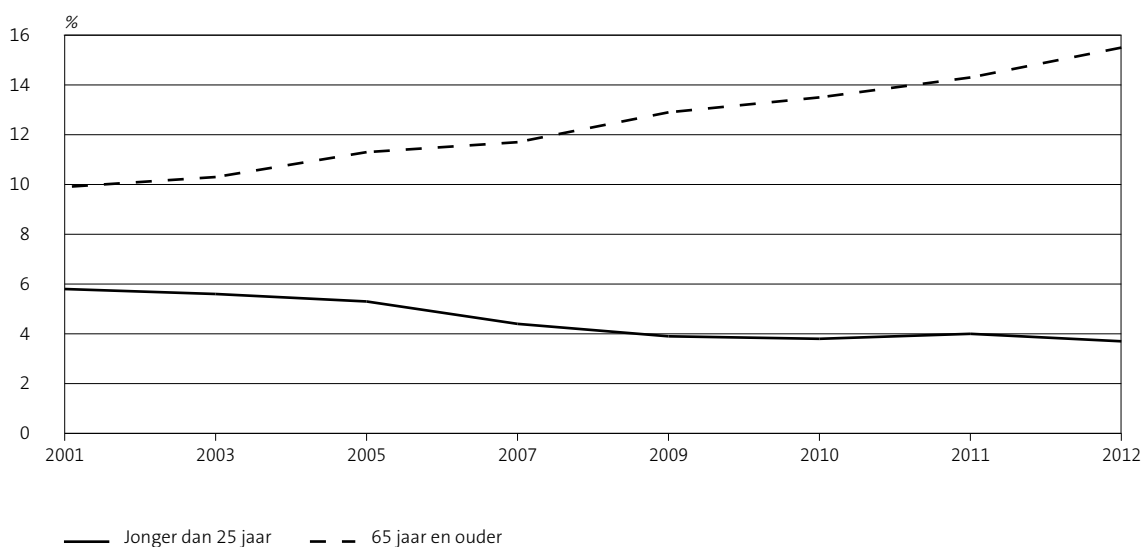


Ondanks de sterke stijging van het aantal vrouwelijke leden is hun aandeel in het ledenbestand in 2012 niet meer dan 35 procent. Het aandeel vrouwen in het ledenbestand van de vakbeweging is tussen 1999 en 2012 met ruim 8 procentpunt toegenomen en ten opzichte van 1975 met 25 procentpunt.

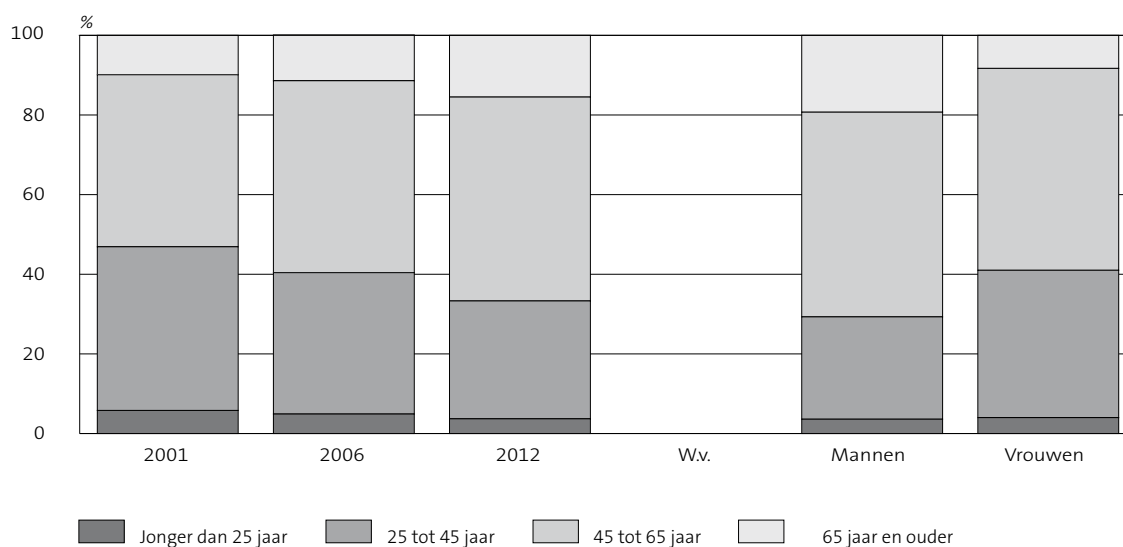
## 2.2 Minder jongeren lid van vakbond / organisatiegraad neemt af

Eind maart 2012 waren 69 duizend vakbondsleden jonger dan 25 jaar en bijna 287 duizend ouder dan 65 jaar. Sinds 1999 is het aantal jongeren met 48 duizend gedaald en is het aantal 65-plussers die lid zijn van een vakvereniging met 105 duizend gestegen.

### 2.2.1 Aandeel jongeren en ouderen in vakbeweging



### 2.2.2 Vakbondsleden naar leeftijd en geslacht



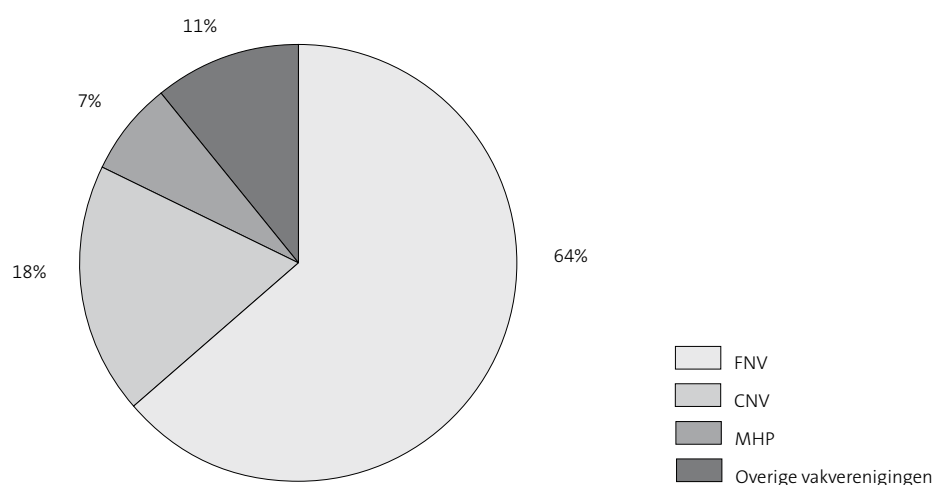
De afname van het aantal jongeren onder de vakbondsleden en de toename van het aantal ouderen is zowel bij de mannen als bij de vrouwen zichtbaar. Het aantal jongeren bij de mannen is tussen 1999 en 2012 met bijna 45 procent afgenomen. Waren er in 1999 nog 76 duizend jonge mannen lid van een vakvereniging, in 2012 is dit gedaald tot 43 duizend. In deze periode is het aantal jongeren onder de vrouwelijke vakbondsleden met 37 procent afgenomen van 41 duizend naar 26 duizend.

In 2012 was een derde van de vakbondsleden jonger dan 45 jaar. Onder de vrouwelijke vakbondsleden is het aandeel jonger dan 45 jaar hoger dan bij mannen. Het aantal vakbondsleden in de leeftijdsgroep 25–44 jaar is sinds 1999 met ruim een kwart afgenomen naar 548 duizend. Daarentegen is het aantal vakbondsleden van 45 jaar en ouder in diezelfde periode met een vijfde toegenomen. Daarmee gaat de vergrijzing van de vakbonden met rasse schreden voort. In 2012 waren er ruim 1,2 miljoen vakbondsleden van 45 jaar en ouder.

### 2.3 Meeste vakbondsleden aangesloten bij een vakcentrale

In 2012 zijn negen van de tien vakbondsleden lid van een bond die aangesloten is bij één van de drie grote vakcentrales: FNV, CNV of MHP. De FNV is veruit de grootste vakcentrale met bijna 1,2 miljoen leden. Het CNV en de MHP zijn veel kleiner met respectievelijk 341 duizend en 132 duizend leden<sup>1)</sup>. Daarnaast zijn 196 duizend mensen lid van een vakbond die niet is aangesloten bij een (overkoepelende) vakcentrale, de zogenaamde categorale vakbonden.

#### 2.3.1 Vakbondsleden naar vakcentrale, 2012



Vakbonden zijn opgericht om de belangen van de werknemers zo goed mogelijk te behartigen; zowel de gezamenlijke belangen, zoals het afsluiten van cao's, als de individuele belangen van de vakbondsleden, zoals juridische advisering bij arbeidsconflicten. Vakbonden werken onderling samen en sluiten zich aan bij een bestaande vakcentrale om efficiency-redenen (schaalvergroting) of om hun positie binnen bedrijven te versterken bij onderhandelingen met werkgevers (machtsconcentratie). Daartegenover staat

<sup>1)</sup> Bij vergelijking van het ledental van vakcentrales over verschillende jaren kan niet zonder meer gesproken worden van een autonome ontwikkeling van het aantal leden. Winst en verlies worden voor een belangrijk deel veroorzaakt door veranderingen in aansluiting van vakbonden bij deze vakcentrales.

dat er ook vakbonden uit bestaande vakcentrales stappen. De vakcentrales regelen de hoofdzaken, bepalen het algemeen beleid en vertegenwoordigen de werknemersorganisaties in overlegstructuren die richting geven aan het sociaaleconomisch beleid in Nederland. Op nationaal niveau gebeurt dit bijvoorbeeld in de SER (Sociaal-Economische Raad) en de Stichting van de Arbeid<sup>2)</sup>.

De aantallen vakbondsleden voor de Statistiek van de Vakbeweging van maart 2012 zijn gebaseerd op 136 vakbonden; 16 van de waargenomen bonden zijn aangesloten bij vakcentrale FNV, 8 bij vakcentrale CNV, 50 bij vakcentrale MHP. Daarnaast zijn er nog 62 zogenaamde categorale bonden. Deze bonden zijn niet aangesloten bij een vakcentrale en richten zich voornamelijk op één sector of beroepsgroep. Van oudsher kenmerkt de vakbeweging zich door organisatie naar bedrijfstak: de afzonderlijke bonden bevatten en vertegenwoordigen werknemers uit een bepaalde industrietak (bedrijfsbonden). Daarnaast bestaan er vakverenigingen die hoofdzakelijk werknemers vertegenwoordigen die tot een bepaalde beroeps categorie behoren (beroepsbonden). De vorming van deze, zogenaamd horizontaal georganiseerde, beroepsbonden is ontstaan uit de gedachte dat zij specifieke belangen hebben, die niet of onvoldoende door bedrijfsbonden kunnen worden behartigd. Veel van de bedrijfsbonden zijn aangesloten bij de vakcentrales FNV en CNV, zoals vakverenigingen in de bouw, horeca, industrie en dienstverlening. Van de horizontaal georganiseerde vakbonden zijn er veel aangesloten bij MHP, de vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel, of zijn categoriaal.

### 2.3.2 Vakbondsleden en vakbonden naar vakcentrale, 31 maart 2012

	Vakbondsleden		Vakbonden	
	x 1 000	%	abs.	%
<b>Totaal</b>	1 849	100	136	100
<i>Vakcentrale</i>				
FNV	1 180	64	16	12
CNV	341	18	8	6
MHP	132	7	50	37
Overige vakverenigingen	196	11	62	46

### 3. Waarneming vakbondsleden en berekening organisatiegraad

Aan de hand van de organisatiegraad wordt vastgesteld hoe groot de aanhang van de vakbeweging onder de werkenden is. De organisatiegraad is echter niet af te leiden uit de door de vakbonden verstrekte gegevens. Het CBS vraagt de vakbonden hoeveel leden, uitgesplitst naar geslacht en een leeftijd, contributie betalen. De peildatum is 31 maart. Er wordt niet gevraagd of de leden wel of niet werkzaam zijn, omdat de vakbonden deze informatie niet in hun ledenadministratie hebben opgenomen. De ledenaantallen die de vakbonden verstrekken zijn niet uit te splitsen naar personen in loondienst, personen die nog niet of niet meer werken, werklozen, gepensioneerden en personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook de vakbondsleden die niet in Nederland wonen (zoals ambassadepersoneel en militairen) worden door de vakbonden meegeteld. Daardoor zijn deze gegevens niet geschikt om de organisatiegraad te bepalen. De Enquête Beroepsbevolking (EBB) bevat echter zowel gegevens over lidmaatschap van een vakbond als over de arbeidspositie. Daarom is de EBB de bron voor het vaststellen van de organisatiegraad.

<sup>2)</sup> Zo onderhandelen in de SER de vakcentrales met werkgeversorganisaties (VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland) en de overheid over de arbeidsvoorwaarden, zoals loonontwikkeling, die vervolgens worden vastgelegd in cao-afspraken. Daarmee hebben de vakcentrales, door het vaak algemeen verbindend verklaren van cao's, een grote invloed. In de Stichting van de Arbeid zijn enkele belangrijke sociale akkoorden gesloten, zoals in 1982 het Akkoord van Wassenaar. Onder druk van de steeds verder oplopende werkloosheid verklaarden de vakbonden zich toen bereid tot loonmatiging, in ruil voor arbeidstijdverkorting en herverdeling van werk.

De vakbonden worden door de overheid erkend als enige wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers en de centrale functie van de vakbeweging is de behartiging van de belangen van de werknemers. De organisatiegraad is bepaald voor het aantal werknemers jonger dan 65 jaar, en dan alleen van die werknemers met betaald werk voor tenminste twaalf uur per week. De grens van twaalf uur sluit aan op de definitie van werkzame beroepsbevolking. Het aantal vakbondsleden jonger dan 65 jaar en werkzaam als werknemer voor twaalf uur of meer per week bedroeg in 2011 bijna 79 procent van alle vakbondsleden jonger dan 65 jaar.

### 3.1 Leden van vakverenigingen, Structuurenquête en Enquête Beroepsbevolking

	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	<i>x 1 000</i>									
<b>Structuurenquête</b>										
<i>Totaal</i>	1 919	1 921	.	1 899	1 866	1 878	1 898	1 887	1 870	1 876
<i>Leeftijd</i>										
15 tot 65 jaar	1 729	1 723	.	1 684	1 651	1 658	1 665	1 643	1 619	1 607
65 jaar en ouder	190	198	.	215	215	220	233	244	252	269
<b>Enquête Beroepsbevolking</b>										
<i>Totaal</i>	1 911	1 908	1 928	.	1 889	1 873	1 855	1 879	nb	nb
<i>Leeftijd</i>										
15 tot 65 jaar	1 732	1 710	1 720	.	1 668	1 633	1 598	1 618	1 539	1 511
werkzaam	1 514	1 480	1 485	.	1 444	1 424	1 409	1 421	1 329	1 297
w.o. werknemers	1 509	1 475	1 481	.	1 440	1 419	1 404	1 417	1 325	1 292
w.o. voor 12 uur of meer per week	1 482	1 451	1 454	.	1 419	1 399	1 381	1 392	1 302	1 267
niet werkzaam	218	230	235	.	225	210	189	197	209	214
65 jaar en ouder <sup>1)</sup>	179	197	208	.	221	240	257	261	nb	nb

<sup>1)</sup> Met ingang van 2010 maakt de leeftijdscategorie 65+ geen onderdeel meer uit van de vakbondsmodule. Resultaten voor 2010 en 2011 kunnen daarom niet gegeven worden.

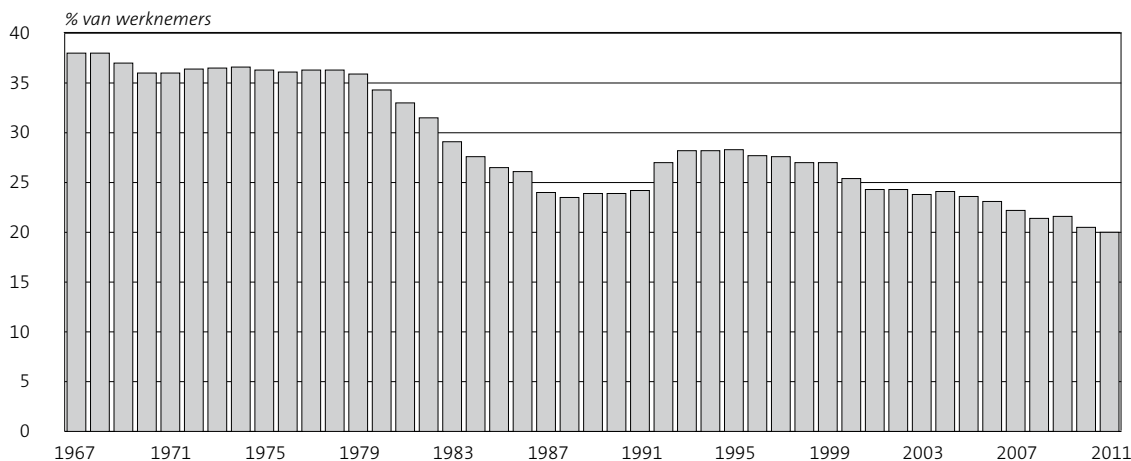
In 2004 is geen Structuurenquête onder vakverenigingen gehouden. In 2005 bevatte de EBB geen vragen over vakbondslidmaatschap. De informatie uit de EBB heeft een groot aantal achtergrondkenmerken, zoals: geslacht, herkomstgroepering, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, positie op de arbeidsmarkt, arbeidsduur, arbeidsrelatie, werktijden, bedrijfstak, bedrijfsgrootte en woonprovincie. De EBB-uitkomsten wijken iets af van die van de Structuurenquête, onder meer omdat de EBB een steekproefonderzoek is waarvan de uitkomsten een marge hebben en omdat de EBB zich beperkt tot personen die in Nederland wonen.

## 4. Organisatiegraad

De organisatiegraad van werknemers is gedefinieerd als het percentage werknemers dat lid is van een vakbond. Het gaat hierbij alleen om werknemers jonger dan 65 jaar die betaald werk voor tenminste twaalf uur per week hebben. In 2011 was een vijfde van de werknemers lid van een vakbond. In de loop van de jaren is de organisatiegraad teruggelopen. In de periode 1950–1980 lag hij boven de 35 procent. Daarna zette een daling in. Begin jaren negentig deed zich een weer lichte stijging voor, maar na 1995 neemt de organisatiegraad verder af. In 2000 was nog een kwart van de werknemers lid van een vakbond, in 2011 is dit dus gedaald naar 20 procent. De terugloop van de organisatiegraad komt doordat er minder werkende vakbondsleden zijn, terwijl de beroepsbevolking is toegenomen.

De organisatiegraad van 2011 is licht gedaald ten opzichte van 2010. Het aantal werkende vakbondsleden is van 2010 op 2011 gedaald met 35 duizend en het aantal werknemers dat tot de werkzame beroepsbevolking

## 4.1 Organisatiegraad van werknemers

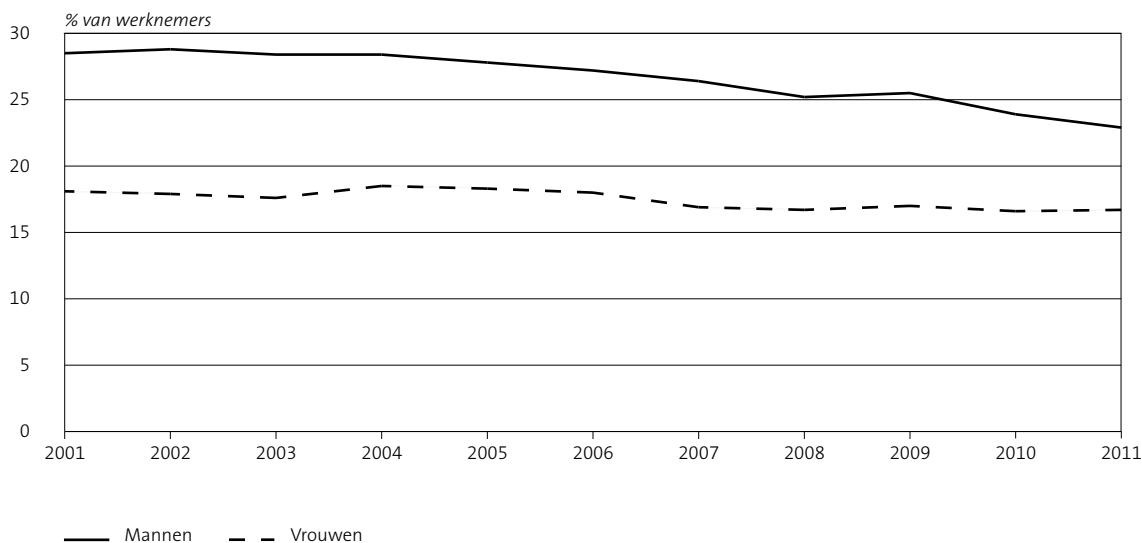


behoort met 16 duizend. Omdat het aantal vakbondsleden verhoudingsgewijs veel sterker is gedaald dan het aantal werknemers, is de organisatiegraad in 2011 met 1 procentpunt afgenomen.

### 4.1 Stijging organisatiegraad vrouwen

Het aantal vrouwelijke vakbondsleden is van 2010 op 2011 gestegen met 4 duizend. Het aantal mannelijke vakbondsleden is met 38 duizend gedaald. De organisatiegraad voor de mannen is gedaald van 24 procent naar 23 procent, terwijl de organisatiegraad voor de vrouwen gelijk is gebleven: 17 procent. Er zijn naar verhouding meer mannen dan vrouwen lid van een vakbond. In de periode 2001–2011 is de organisatiegraad van de vrouwen gedaald met 1 procentpunt, terwijl die van mannen met 6 procentpunt terugliep.

### 4.1.1 Organisatiegraad naar geslacht

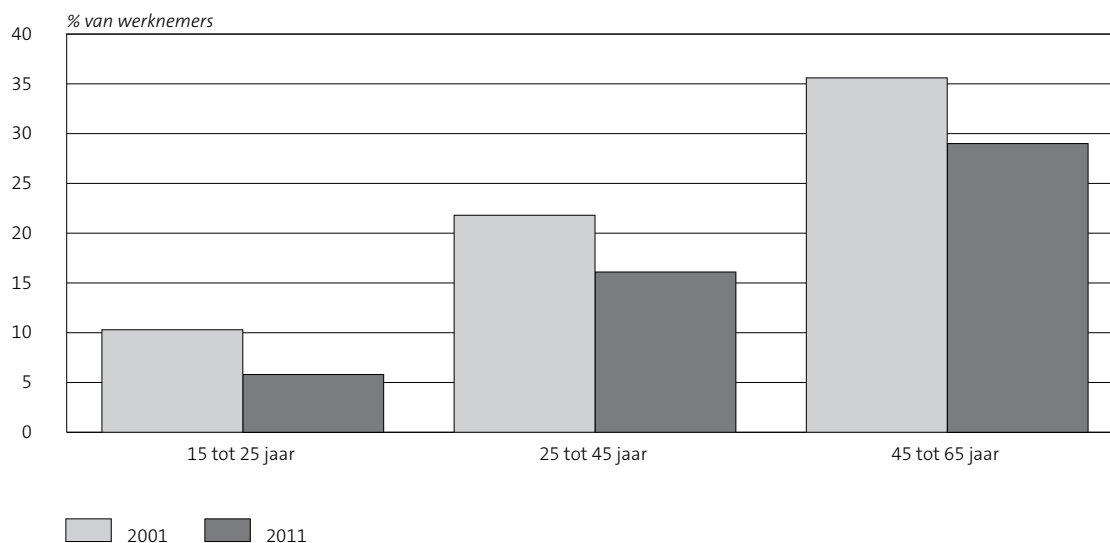




#### 4.2 Organisatiegraad jongeren is laag

Er zijn relatief weinig jongeren lid van een vakbond. In 2011 is de organisatiegraad van 15–24-jarigen 6 procent. De organisatiegraad van 45-plussers is bijna vijf maal zo groot. Ouderen zijn dus oververtegenwoordigd. Van de werknemers in de leeftijdsgroep 25–44 jaar is 16 procent lid van een vakbond.

##### 4.2.1 Organisatiegraad naar leeftijd



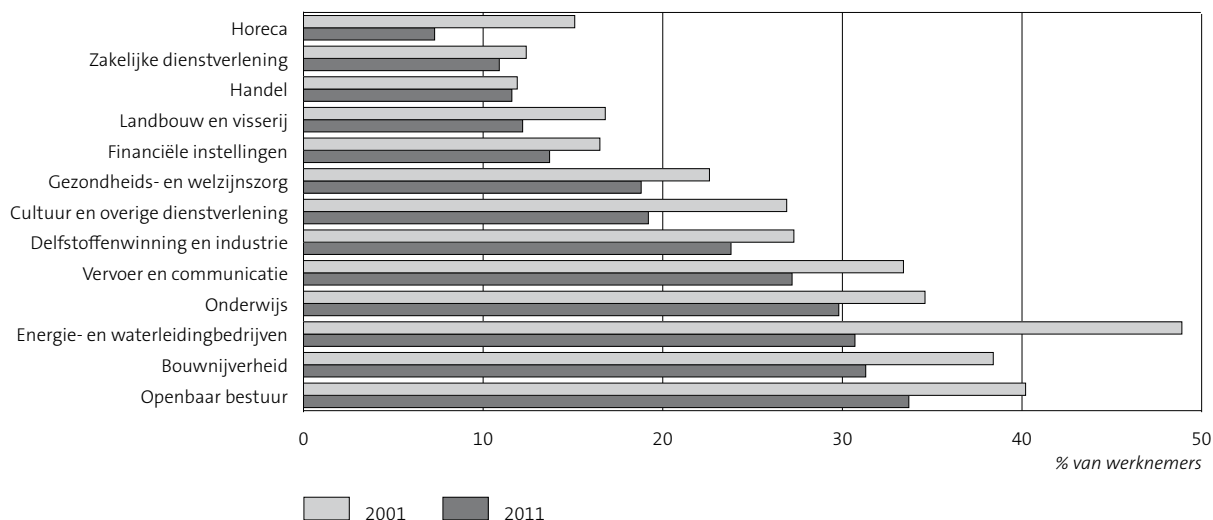
Zoals al eerder aangegeven kan het zijn dat er minder jongeren lid zijn van een vakbond doordat zij later toetreden tot de arbeidsmarkt. Ook kan de eerste baan gezien worden als een startbaan, een tijdelijke baan, die weinig affiniteit schept met de bedrijfstak of het beroep, zodat lidmaatschap van een vakbond nog niet als nodig wordt ervaren. Verder zijn er mogelijk ook meer basale redenen: men ziet het nut van een vakbond niet, omdat men vindt dat deze niet wil of kan opkomen voor hun belangen. Ook kunnen de kosten van het lidmaatschap een obstakel vormen.

#### 4.3 Organisatiegraad bij overheid hoog

Tussen de bedrijfstakken bestaan grote verschillen in organisatiegraad. Zo is bijvoorbeeld bij de overheid de organisatiegraad hoog. Bij het openbaar bestuur was hij 34 procent en bij het onderwijs 30 procent in 2011. Ook in de bouwnijverheid zijn veel werknemers lid van een vakbond (31 procent). In de horeca en zakelijke dienstverlening daarentegen ligt de organisatiegraad beneden de 12 procent. De handel en de financiële instellingen zijn andere bedrijfstakken waar de organisatiegraad beneden het gemiddelde (20 procent) ligt.

Ten opzichte van 2001 is in de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven de organisatiegraad gedaald met meer dan 18 procentpunt. In de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening en in de horeca daalde de organisatiegraad met 8 procentpunt. In andere bedrijfstakken was de afname minder groot, zoals in de handel. Bij alle bedrijfstakken daalde de organisatiegraad in de periode 2001–2011.

### 4.3.1 Organisatiegraad naar bedrijfstak



#### 4.4 Noorden meer georganiseerd

Ook regionaal zijn de verschillen in organisatiegraad aanzienlijk. In 2011 was in Friesland 32 procent van de werknemers lid van een vakbond en ook in Groningen en Drenthe lag de organisatiegraad met 28 procent boven het gemiddelde. Daarmee zijn werknemers die in het noorden van het land wonen meer georganiseerd dan hun collega's elders. Ruim 14 procent van alle werkende vakbondsleden woonde in 2011 in de drie noordelijke provincies, terwijl dit van alle werknemers minder dan 10 procent is. In 2011 was de organisatiegraad in de noordelijke provincies 30 procent en lag deze bijna twee maal zo hoog als bij de provincies Noord-Brabant en Limburg (17 procent).

#### 4.5 Organisatiegraad hoger bij vast dienstverband

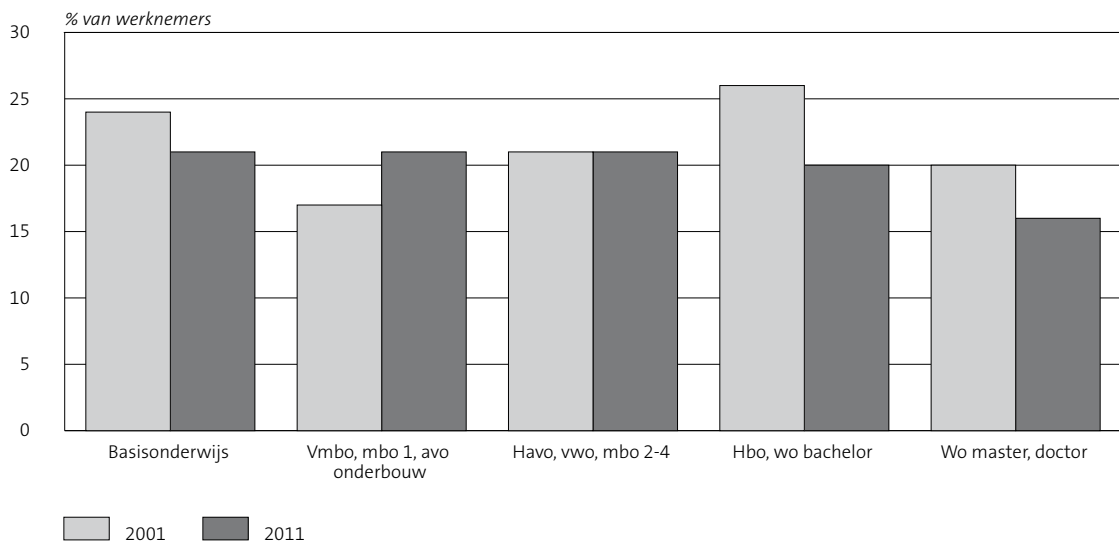
Werknemers met een vaste arbeidsrelatie zijn bijna tweeënehalf maal zo vaak vakbonds lid als werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Verder zijn voltijdwerknemers, doorgaans werknemers met een arbeidsduur van 35 uur of meer per week, vaker lid van een vakbond dan deeltijdwerkers.

Zo lijkt het dat baankenmerken misschien een belangrijkere rol spelen om wel of geen lid te worden van een vakbond dan persoonlijke kenmerken. Bij een flexibele arbeidsrelatie is de baan te beschouwen als een opstap, een tijdelijke baan waarvoor het niet nodig is om lid te worden. En bij een (kleinere) deeltijdbaan kan het zijn dat er minder affiniteit is met de baan en organisatie. Daarnaast zijn het vaak de jongeren die een flexibele arbeidsrelatie hebben. Eerder is al aangegeven dat de organisatiegraad onder jongeren laag is.

#### 4.6 Lagere organisatiegraad hoger opgeleiden

Onder werknemers met een hogere wetenschappelijke opleiding lag de organisatiegraad enkele procenten beneden het gemiddelde. Tussen werknemers met een ander opleidingsniveau zijn er in 2011 geen verschillen in de organisatiegraad.

#### 4.6.1 Organisatiegraad naar onderwijsniveau



#### 5. Discussie en conclusie

In 2011 heeft de vakbeweging nog slechts de steun van 20 op de 100 werknemers. Daarnaast staat de representativiteit van de vakbeweging onder druk. Cao's die de vakbonden met de werkgevers afsluiten, gelden voor alle werknemers bij de betrokken werkgevers. Cao-bepalingen werken ook door in de individuele arbeidsovereenkomsten, want zij gaan vóór op de bepalingen zoals afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomsten. Op het moment dat cao-bepalingen door de minister van SZW algemeen verbindend zijn verklaard, gelden ze voor alle werkgevers en werknemers binnen de werkingssfeer van de cao. Zo komt het voor dat een vakbond met naar verhouding weinig leden een cao afsluit waar niet alle vakbonden achter staan. Door het algemeen verbindend verklaren zijn ook deze bonden echter wettelijk gedwongen de cao-bepalingen na te komen. Door leden van vakorganisaties wordt wel eens gesteld dat werknemers die niet georganiseerd zijn wel profiteren van het werk van de vakbeweging. Anderen werpen tegen dat de vakbeweging selectief is in haar belangenbehartiging en slechts oog heeft voor de deelbelangen van oudere groepen werknemers.

De organisatiegraad is de afgelopen 15 jaar flink afgenomen. Het ledental van de vakbonden is ook afgenomen, maar deze afname is verhoudingsgewijs veel minder groot dan die van de organisatiegraad. De afname van de organisatiegraad kan vooral verklaard worden door de toename van de beroepsbevolking en ook doordat steeds meer vakbondsleden de afgelopen jaren de leeftijdsgrens van 65 jaar zijn gepasseerd. De 65 plussers kunnen wel lid van de vakbeweging blijven, maar nemen voor het grootste gedeelte niet meer deel aan het arbeidsproces.

Dat het ledenbestand vergrijsd heeft met demografie te maken, maar ook doordat jonge werknemers de vakbeweging links laten liggen. Er komen te weinig jongeren bij om het ledental op peil te houden. Deze ontwikkeling is al een geruime tijd aan de gang. Waarom jongeren geen lid worden is niet door CBS onderzocht, maar uit de literatuur blijkt dat dit onder andere te maken kan hebben met de opstelling van de vakbeweging zelf. Door de vergrijzing van het ledenbestand zou een belangrijk deel van de aandacht uitgaan naar de belangen van ouderen. Jongeren kunnen daardoor het idee hebben dat de vakbeweging weinig oog heeft voor hun specifieke belangen.

Daarnaast worden nog andere oorzaken van de afnemende organisatiegraad gesuggereerd. Zo hebben de vakbonden van oorsprong veel leden bij grote bedrijven en in de industrie. Bij de laatste is er sprake van

afnemende werkgelegenheid. Zo is het aantal banen in de industrie en bouw sinds 1999 met ruim een derde afgenomen. Een andere oorzaak is dat veel nieuwe banen bestaan uit tijdelijke contracten. Dit gaat gepaard met een hoge mobiliteit. In een dergelijke flexibele markt is het moeilijker om een vuist te maken en daarom is het ook lastiger om werknemers te binden. Terwijl de oudere leden vaak een vaste baan hebben, hebben nieuwe, jonge werknemers vaak tijdelijke contracten. Deze werknemers schatten het belang van lidmaatschap van een vakbond laag in.

Het afsluiten van cao's is het belangrijkste product van de vakbonden. Daarnaast speelden ze de afgelopen decennia een belangrijke rol in de Nederlands de overlegeconomie. Willen de vakbonden hun rol behouden dan ligt er voor de vakbonden de uitdaging om hun belang voornamelijk bij de jongere werknemers goed voor het voetlicht te brengen.

### **Technische toelichting**

Het CBS publiceert haar cijfers over vakbeweging en organisatiegraad in de statistische databank StatLine. Deze bevat momenteel vier tabellen met gegevens op dit terrein:

- Historie leden vakverenigingen
- Leden van vakverenigingen; geslacht en leeftijd.

Gegevens over de organisatiegraad zijn in een aparte file op de CBS website beschikbaar op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/incidenteel/maatwerk/2011-organisatiegraad-werknemers-cm.htm>

### **Bronnen**

Het aantal vakbondsleden is afkomstig uit de Structuurenquête van de Statistiek van de Vakbeweging. Deze is gehouden bij alle vakverenigingen en heeft als peildatum 31 maart, de jongste enquête is in 2012 uitgevoerd. Aan alle vakverenigingen wordt gevraagd naar het aantal leden, uitgesplitst naar een aantal kenmerken. De gegevens over de leden van vakverenigingen worden verbijzonderd naar aansluiting bij de vakcentrales FNV, CNV, MHP en 'Overige vakverenigingen'. FNV staat voor Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV voor Christelijk Nationaal Vakverbond en MHP voor Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel. Vakbondsleden van een vakbond die niet bij een van deze vakcentrales is aangesloten, worden opgenomen in de categorie 'Overige vakverenigingen'. Lid van een vakvereniging kunnen mensen in loondienst zijn, evenals niet meer of nog niet werkzame personen. Ook vakbondsleden die niet in Nederland wonen (zoals ambassadepersoneel en militairen) zijn meegeteld.

Voor de even jaren in de periode 1966–2002 zijn de ledentallen van de vakcentrales afkomstig van de Kwartaalenquête van de Statistiek van de Vakbeweging. De primaire bron voor het totaal aantal vakbondsleden is de Structuurenquête, omdat in de cijfers van de Kwartaalenquête vakbondsleden van de bonden ontbreken, die niet bij de vakcentrales zijn aangesloten. De Kwartaalenquête geeft een actueel beeld over de ontwikkeling van het aantal vakbondsleden dat lid is van een vakorganisatie die aangesloten is bij een van de vakcentrales. Het peilmoment is de eerste dag van het kwartaal. Het ledental van de niet bij een vakcentrale aangesloten vakbonden is verkregen door interpolatie. De statistieken op het terrein van de vakbeweging (Kwartaalenquête en Structuurenquête) zijn met ingang van verslagjaar 2004 stopgezet. In 2005 is door het CBS en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overleg gevoerd over een mogelijke voortzetting van de statistieken van de vakbeweging. Dit heeft geresulteerd in een voortzetting, op contractbasis, van de Structuurenquête. De Structuurenquête Vakbeweging wordt vanaf verslagjaar 2005 jaarlijks gehouden en is de voortzetting van de, tot en met verslagjaar 2003, tweejaarlijks uitgevoerde Structuurenquête.

De organisatiegraad is gebaseerd op de vakbondsmodule in de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Voor verslagjaar 2005 is de vakbondsmodule niet opgenomen in de EBB. De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). Voor de EBB wordt jaarlijks ongeveer één op de honderdveertig mensen van Nederland geïnterviewd. Aan alle personen van 15 jaar en ouder worden vragen gesteld over hun positie op de arbeidsmarkt. Met uitzondering van degenen die opgeven een eigen bedrijf of praktijk te hebben, wordt ook gevraagd naar het lidmaatschap van een vakbond. Aan de personen die lid zijn van een vakbond wordt vervolgens gevraagd van welke vakcentrale men lid is. Op basis van de EBB wordt informatie samengesteld over achtergrondkenmerken van mensen die lid zijn van een vakbond, zoals: geslacht, herkomstgroepering, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, positie op de arbeidsmarkt, arbeidsduur, arbeidsrelatie, werktijden, bedrijfstak, bedrijfsgrootte en woonprovincie.

De uitkomsten uit de EBB verschillen van de uitkomsten uit de Structuurenquête en de Kwartaalenquête. Hiervoor zijn verschillende oorzaken. In de cijfers van de Structuurenquête zijn ook de vakbondsleden opgenomen die in het buitenland wonen. Deze personen worden niet waargenomen in de Enquête Beroepsbevolking (EBB), omdat voor de EBB alleen woonadressen in Nederland worden aangeschreven. De gegevens van de Structuurenquête betrekking hebben op een peildatum. De uitkomsten van de EBB betreffen jaargemiddelden. De Structuurenquête en Kwartaalenquête zijn gebaseerd op administraties van de vakbonden en de EBB-informatie op een steekproef, waarbij rekening moet worden gehouden met steekproeffouten. Doordat de EBB een steekproefonderzoek is, hebben de uitkomsten een onnauwkeurigheidsmarge. Echter, voor de informatie van de organisatiegraad naar de verschillende kenmerken is het verschil in aantal vakbondsleden tussen EBB en de Structuurenquête niet verstorend.

Vanaf oktober 1999 is de methodiek van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) herzien: van een dwarsdoorsnedeonderzoek in een roterend panelonderzoek. In 2000 is het weegmodel van de EBB gewijzigd. De verandering betreft de opname in het weegmodel van variabele herkomstgroepering in plaats van variabele etniciteit (zie begrippenlijst). De informatie voor verslagjaar 2000 wordt op basis van het oude weegmodel (2000-a) en het nieuwe (2000-b) gepresenteerd. Op basis van het oude weegmodel bedroeg de organisatiegraad 26 procent. Bij vergelijking van de organisatiegraad op één decimaal is deze waarde 25,6 en op grond van het nieuwe weegmodel 25,4. Naast het geringe effect op het totaal niveau heeft de verandering in weegmodel voor veel categorieën geen effect op de organisatiegraad.

## **Begrippen**

### *Arbeidsrelatie*

Werknemers met een vaste arbeidsrelatie hebben een arbeidscontract dat niet van beperkte duur is én zijn in dienst voor een vast overeengekomen aantal uren. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben een arbeidscontract van beperkte duur of zijn niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst. Een arbeidscontract van beperkte duur is een contract van korter dan een jaar zonder toezegging van aanstelling in vaste dienst. Voorbeelden van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn: uitzendkrachten, oproepkrachten en invalkrachten.

### *Bedrijfstak en bedrijfssector*

Voor de indeling van bedrijven naar bedrijfstak of bedrijfssector wordt de Standaard bedrijfsindeling 1993 (SBI 1993) gebruikt. In deze indeling wordt de economische activiteit van een bedrijf bepaald door het voortgebrachte product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten plus de aard van het productieproces.

### *Georganiseerde*

Een georganiseerde is lid van een vakvereniging. Lid van een vakvereniging kunnen zijn personen in loondienst, evenals niet meer of nog niet werkzame personen, zoals geregistreeerde werklozen, overige niet werkzame personen behorend tot de beroepsbevolking, gepensioneerden, personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en dergelijke. Ook vakbondsleden die niet in Nederland wonen (zoals ambassadepersoneel en militairen) zijn meegeteld.

### *Opleidingsniveau*

Het behaalde opleidingsniveau is het niveau van de hoogste met succes gevolgde opleiding. De opleidingen zijn ingedeeld naar opleidingsniveau volgens de Standaard onderwijsindeling 1978 (SOI 1978). Het niveau wordt veelal aangeduid met de meest typerende schoolsoort: basisonderwijs, mavo, vbo, havo/vwo, mbo, hbo en wo.

De indeling van het onderwijsniveau is aangepast (onder andere om internationale vergelijkingen te vergemakkelijken en de aansluiting met de ISCED te verbeteren).

- *Basisonderwijs*: alle opleidingen op niveau 1 en 2 van de SOI. Dit omvat het gehele basisonderwijs en de eerste fase van het voortgezet onderwijs: lbo/vbo/vmbo, mulo/mavo.
- *Vmbo, mbo 1, avo onderbouw*: alle opleidingen op niveau 3 van de SOI. Dit omvat de eerste 3 leerjaren van havo/vwo (en hun voorgangers), het laagste niveau van het beroepsonderwijs, vergelijkbaar met de huidige assistentenopleiding (mbo kwalificatieniveau 1) en avo onderbouw. Avo onderbouw omvat de eerste drie jaren van havo/vwo (SOI-niveau 3.3), mulo, ulo en de theoretische en gemengde leerwegen in het mbo.
- *Havo, vwo, mbo*: omvat de opleidingen op niveau 4 van de SOI, dat wil zeggen de tweede fase van het voortgezet onderwijs: bovenbouw havo/vwo en opleidingen vergelijkbaar met mbo 2, 3 en 4. Mbo 2 en 3 omvatten de basisberoeps- en vakopleidingen (beroepsopleidingen op SOI-niveau 4.1 en 4.2); Mbo 4 (beroepsopleidingen op SOI-niveau 4.3); Havo, vwo (algemene opleidingen op SOI-niveau 4.2 en 4.3).
- *Hbo, wo bachelor*: omvat de opleidingen op niveau 5 van de SOI.
- *Wo*: omvat de opleidingen op niveau 6 en 7 van de SOI.

De onderwijsindeling in lager-middelbaar-hoger is als volgt samengesteld:

- *Lager*: opleidingen op niveau 1, 2 en 3 van de SOI.
- *Middelbaar*: opleidingen op niveau 4 van de SOI.
- *Hoger*: opleidingen op niveau 5, 6 en 7 van de SOI.

### *Organisatiegraad*

Onder de organisatiegraad van werknemers wordt verstaan het aantal georganiseerde werknemers jonger dan 65 jaar met betaald werk voor tenminste twaalf uur per week in procenten van het totaal aantal werknemers met betaald werk voor tenminste twaalf uur per week.

### *Vakvereniging*

Een vereniging van werknemers die zich ten doel stelt de collectieve en/of individuele belangen van de leden te behartigen bij hun werkgevers of bij instanties die invloed op de arbeidsvoorwaarden uitoefenen. De meeste vakverenigingen zijn aangesloten bij een centrale of overkoepelende organisatie, zoals FNV, CNV, MHP en de beroepsfederaties. Onder de vakbeweging wordt verstaan alle vakverenigingen samen.

## Literatuur

Akkermans, Tinie (1999). Redelijk bewogen: De koers van de FNV 1976–1999; Van maatschappijkritiek naar zaakwaarneming. Stichting FNV Pers, Utrecht.

CBS (2003). Tabel 2.9 Leden van de vakcentrales. Sociaal-economische maandstatistiek 12/2003, p. 51.

Cleef, B.P.M. van en R.A.C. Kuijpers (1989). Leden van de Vakbeweging 1989. Supplement bij de Sociaal-economische maandstatistiek, 4/1989, pp.11–24 en 35–38.

Cruchten, Jo van en Rob Kuijpers (2003a). Organisatiegraad van werknemers, 2001. Sociaal-economische maandstatistiek, 3/2003, pp. 17–23.

Cruchten, Jo van en Rob Kuijpers (2003, 25 augustus). Meer vrouwen en minder jongeren lid van vakbond. CBS-Webmagazine

Harmsen, Ger en Bob Reinalda (1986). Voor de bevrijding van de arbeid; Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging (herdruk, 1<sup>e</sup> druk 1975). Socialistiese Uitgeverij Nijmegen (SUN), Nijmegen.

Kuijpers, Rob (2001). Daling ledental vakbeweging. Sociaal-economische maandstatistiek 12/2001, pp. 46–50.

Steege, Dick en Rob Kuijpers (2010, 1 november). Aantal vakbondsleden in 2010 licht gedaald. CBS-Webmagazine.

Steege, Dick en Rob Kuijpers (2011, 10 oktober). Vakbeweging telt steeds meer 65-plussers. CBS-Webmagazine.

Visser, Jelle (2011). Er is geen ei van Columbus. SERmagazine, februari 2011, interview met Felix de Fijter. Sociaal-Economische Raad, Den Haag

## B.1 Leden van vakverenigingen en organisatiegraad van werknemers

	Totaal vakbondsleden	W.v. aangesloten bij: <sup>1)</sup>				Organisatiegraad werknemers <sup>3)</sup>		
		FNV	CNV	MHP	overige vakverenigingen <sup>2)</sup>	teller	noemer	organisatiegraad
								%
	x 1 000							
1955	1 221	824	200		198	1 160	3 136	37
1956	1 258	850	206		202	1 195	3 230	37
1957	1 335	912	216		206	1 268	3 337	38
1958	1 332	881	219		232	1 266	3 245	39
1959	1 333	873	218		242	1 266	3 247	39
1960	1 354	887	219		248	1 287	3 299	39
1961	1 399	919	224		256	1 329	3 497	38
1962	1 420	925	225		269	1 349	3 458	39
1963	1 434	931	227		277	1 363	3 494	39
1964	1 471	950	229		292	1 398	3 678	38
1965	1 462	933	229		300	1 389	3 655	38
1966	1 487	947	234		306	1 413	3 818	37
1967	1 534	982	239		314	1 460	3 842	38
1968	1 545	988	241		317	1 469	3 867	38
1969	1 531	966	240		324	1 456	3 934	37
1970	1 524	963	239		323	1 448	4 023	36
1971	1 578	1 017	238		323	1 498	4 112	36 <sup>4)</sup>
1972	1 617	1 023	239		354	1 521	4 179	36
1973	1 654	1 053	235		366	1 540	4 220	36
1974	1 684	1 069	231		384	1 563	4 277	37
1975	1 710	1 044	228	123	314	1 579	4 347	36
1976	1 725	1 055	230	112	328	1 593	4 414	36
1977	1 769	1 067	259	114	329	1 631	4 492	36
1978	1 786	1 070	294	114	307	1 651	4 545	36
1979	1 792	1 078	301	117	296	1 658	4 617	36
1980	1 790	1 078	304	118	289	1 631	4 761	34
1981	1 737	1 042	297	115	282	1 605	4 925	33 <sup>4)</sup>
1982	1 724	1 016	342	113	253	1 592	5 061	31
1983	1 646	979	332	112	224	1 514	5 196	29
1984	1 583	933	311	110	229	1 451	5 252	28
1985	1 541	899	300	108	234	1 409	5 316	27
1986	1 542	893	298	108	244	1 406	5 394	26
1987	1 554	896	294	111	253	1 413	5 894	24 <sup>4)</sup>
1988	1 571	906	292	117	257	1 425	6 057	24
1989	1 615	937	295	122	260	1 463	6 132	24

## B.1 Leden van vakverenigingen en organisatiegraad van werknemers (slot)

	Totaal vakbondsleden	W.v. aangesloten bij: <sup>1)</sup>				Organisatiegraad werknemers <sup>3)</sup>		
		FNV	CNV	MHP	overige vakverenigingen <sup>2)</sup>	teller	noemer	organisatiegraad
								%
	x 1 000							
1990	1 653	975	302	125	251	1 498	6 262	24
1991	1 707	1 025	309	133	241	1 548	6 411	24
1992	1 773	1 068	320	142	242	1 440	5 258	27 <sup>4)</sup>
1993	1 810	1 092	327	146	245	1 484	5 261	28
1994	1 840	1 111	338	156	235	1 471	5 222	28
1995	1 873	1 147	344	159	223	1 516	5 357	28
1996	1 889	1 162	350	162	214	1 512	5 459	28
1997	1 902	1 194	354	161	193	1 557	5 644	28
1998	1 914	1 224	357	186	148	1 586	5 874	27
1999	1 935	1 233	361	219	123	1 639	6 072	27
2000	1 912	1 225	357	207	124	1 553	6 116	25 <sup>4)</sup>
2001	1 919	1 223	356	215	125	1 482	6 111	24
2002	1 923	1 225	354	200	144	1 487	6 130	24
2003	1 921	1 205	355	169	191	1 451	6 086	24
2004	.	.	.	.	.	1 454	6 025	24
2005	1 899	1 194	347	159	199	.	.	23 <sup>5)</sup>
2006	1 866	1 171	342	161	192	1 419	6 135	23
2007	1 878	1 182	335	167	194	1 399	6 305	22
2008	1 898	1 192	334	169	203	1 381	6 463	21
2009	1 887	1 197	336	135	219	1 392	6 430	22
2010	1 870	1 198	336	129	207	1 302	6 342	21
2011	1 876	1 197	341	130	207	1 267	6 326	20
2012	1 849	1 180	341	132	196	.	.	20 <sup>5)</sup>

Bron: CBS, Statistiek van de Vakbeweging (Structuurenquête en Kwartaalenquête) en Enquête Beroepsbevolking.

<sup>1)</sup> Voor de even jaren in de periode 1966–2002 zijn de ledentallen van de vakcentrales afkomstig van de Kwartaalenquête en is het ledental van de categorie 'Overige vakverenigingen' verkregen door interpolatie. Tot en met 1972 zijn de gegevens per 1 januari en daarna per 31 maart. Voor verslagjaar 2004 zijn de vakbonden niet geënkquêteerd.

<sup>2)</sup> Om praktische redenen zijn in deze kolom het aantal leden opgenomen van de Eenheids Vak Centrale (EVC, opgericht in 1945 en opgeheven in 1964; gegevens over het aantal leden ontbreken vanaf 1953) en de Algemene Vakcentrale (AVC, opgericht in 1993 en opgeheven in 1997).

<sup>3)</sup> Voor de organisatiegraad wordt de kolom 'teller' (aantal vakbondsleden jonger dan 65 jaar) gedeeld door de kolom 'noemer' (onafhankelijke beroepsbevolking). Voor de jaren 1947–1991 is het aantal vakbondsleden, jonger dan 65 jaar, afkomstig van de Statistiek van de Vakbeweging. Voor deze periode is de noemer, de onafhankelijke beroepsbevolking, voor de jaren 1947–1971 het arbeidsvolume werknemers, voor de jaren 1971–1992 de beroepsbevolking exclusief zelfstandigen en meewerkende gezinsleden: voor de jaren 1971–1981 volgens Definitie VT-1971 en voor de jaren 1981–1992 volgens Definitie CCS-1981. Voor de jaren 1971–1987 zijn de gegevens ontleend aan de Jaarstatistiek Beroepsbevolking; voor de jaren 1987–1992 aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Voor de jaren vanaf 1992 is de organisatiegraad berekend op basis van EBB-gegevens: werknemers, van 15–64 jaar en werkzaam voor meer dan 12 uur per week (werkzame beroepsbevolking), die lid zijn van een vakvereniging gedeeld door het totaal aantal werknemers behorende tot de werkzame beroepsbevolking.

<sup>4)</sup> Om de invloed van de wijzigingen in bronnen duidelijk te maken is voor de jaren 1971, 1981, 1987, 1992 en 2000 de organisatiegraad op 'oude' en 'nieuwe' wijze berekend. De wijziging in 2000 betreft het weegmodel van de EBB (zie Van Cruchten en Kuijpers, 2003b). De 'nieuwe' aantallen zijn in de tabel opgenomen. De 'oude' aantallen zijn:

	Teller	Noemer	Organisatiegraad
1971		4 049,2	37
1981		4 909,2	33
1987		5 488	26
1992	1614,1	6 482	25
2000	1573,5	6 151,8	26

<sup>5)</sup> In 2005 en 2012 is de vakbondsmodule niet in de EBB opgenomen.



## B.2 Organisatiegraad van werknemers van 15 tot 65 jaar die werkzaam zijn voor 12 uur of meer per week naar achtergrondkenmerken

	2001	2002	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	%									
<b>Totaal</b>	24	24	24	24	23	22	21	22	21	20
<i>Geslacht</i>										
Mannen	29	29	28	28	27	26	25	26	24	23
Vrouwen	18	18	18	19	18	17	17	17	17	17
<i>Leeftijd</i>										
15 tot 25 jaar	10	10	11	10	10	8	7	8	7	6
25 tot 45 jaar	22	21	21	21	20	19	18	17	17	16
45 tot 65 jaar	36	36	34	35	33	32	31	32	30	29
<i>Opleidingsniveau</i>										
Basisonderwijs	24	25	24	24	23	20	23	22	20	21
Vmbo, mbo 1, avo onderbouw	17	18	18	19	20	20	18	19	21	21
Havo, vwo, mbo 2-4	21	21	21	22	21	21	21	21	21	21
Hbo, wo bachelor	26	26	26	27	25	24	22	23	22	20
Wo master, doctor	20	21	19	20	20	19	17	16	16	16
<i>Arbeidsrelatie</i>										
Vast	26	26	25	25	25	24	23	23	22	21
Flexibel	10	9	9	10	9	10	9	8	8	9
<i>Wekelijkse arbeidsduur</i>										
12 tot 20 uur	11	11	11	12	11	10	11	12	11	10
20 tot 35 uur	22	22	21	22	21	20	19	20	19	19
35 uur of meer	27	27	27	27	26	25	24	24	23	23
<i>Bedrijfstak (sbi)</i>										
01-05 Landbouw en visserij	17	17	13	13	13	14	14	13	11	12
10-37 Delfstoffenwinning en industrie	27	28	29	27	25	25	25	26	24	24
40-41 Energie- en waterleidingbedrijven	49	39	44	39	36	31	32	28	29	31
45 Bouwnijverheid	38	41	39	37	36	36	33	34	31	31
50-52 Handel	12	12	12	11	13	11	12	13	12	12
55 Horeca	15	15	16	15	12	11	12	11	11	7
60-64 Vervoer en communicatie	33	32	33	34	33	30	30	33	31	27
65-67 Financiële instellingen	17	14	14	17	14	13	14	14	13	14
70-74 Zakelijke dienstverlening	12	13	12	14	12	12	11	12	11	11
75 Openbaar bestuur	40	39	39	40	40	39	36	36	34	34
80 Onderwijs	35	35	35	33	34	32	30	32	30	30
85 Gezondheids- en welzijnszorg	23	22	22	23	22	21	20	20	18	19
90-93 Cultuur en overige dienstverlening	27	27	23	23	22	22	20	18	24	19
<i>Bedrijfsgrootte</i>										
Minder dan 10 werknemers	14	15	14	14	13	12	12	11	11	10
10 tot 100 werknemers	22	23	23	20	19	19	18	17	17	16
100 of meer werknemers	27	28	28	27	26	25	24	24	23	23
Onbekend	18	19	21	18	16	14	16	15	12	13
<i>Provincie</i>										
Groningen	34	34	33	35	33	30	32	30	28	28
Friesland	35	33	34	37	36	32	31	33	30	32
Drenthe	35	34	33	33	31	32	28	28	27	28
Overijssel	26	27	27	25	25	23	23	23	23	20
Flevoland	26	23	26	22	27	24	23	24	22	21
Gelderland	25	25	25	25	23	24	22	24	22	21
Utrecht	22	23	21	21	22	21	19	20	19	17
Noord-Holland	25	25	24	25	24	23	21	21	21	20
Zuid-Holland	22	22	22	22	21	20	20	20	19	19
Zeeland	28	29	29	30	28	26	26	24	23	25
Noord-Brabant	21	20	20	20	18	18	18	17	16	16
Limburg	22	23	23	23	22	20	19	19	19	19

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

# Burn-out: de rol van werk en zorg

*Harry Bierings en Martine Mol*

Een op de acht werknemers had in 2011 burn-outklachten. Deze klachten blijken samen te hangen met diverse kenmerken van het werk. Hoge werkdruk en weinig sociale steun van collega's en leidinggevenden zijn twee belangrijke kenmerken, maar ook maakt het uit of men weinig zeggenschap heeft over de uitvoering van het werk en of men werkt in een voltijd baan. Huishoudelijk werk en zorgtaken gaan niet gepaard met hogere percentages van burn-outklachten. Werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen en veel zorgtaken hebben, hebben een lager burn-outklachtenpercentage dan alleenstaanden.

## 1. Inleiding

Burn-out verwijst naar een psychische uitputtingstoestand. In het Nederlands spreekt men wel van 'opgebrand' zijn (Bakker, Schaufeli en Dierendonc, 2000). Iemand die last heeft van burn-out voelt zich moe, zowel mentaal als fysiek. Deze emotionele uitputting wordt beschouwd als de hoofdcomponent van burn-out. Daarnaast heeft iemand die opgebrand is vaak ook geen boodschap meer aan het werk, en heeft hij/zij het gevoel niet meer naar behoren te functioneren (Houtman, Andries en Hupkens, 2004).

Het verschijnsel burn-out is uitgebreid onderzocht, met name de relatie met specifieke werk- en privéomstandigheden. Het belang van specifieke werkkenmerken voor burn-out is onderkend in verschillende onderzoeken: *hoge werkdruk* in De Jonge en Kompier (1997) en Hupkens (2005), *gebrek aan autonomie* in Bakker, Demerouti en Euwema (2005) en *weinig steun van collega's en leidinggevenden* in Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001). In het onderzoek naar de relatie tussen privéomstandigheden en burn-out gaat het vooral om de vraag of *huishoudtaken en zorg voor de kinderen* in combinatie met betaald werk tot tijdsdruk, stress en conflict aanleiding geeft en vervolgens tot klachten. Lautenbach (2006) constateert dat burn-out bij werkende vrouwen niet toeneemt door huishoudelijk werk. Haar resultaten laten juist zien dat bij werkende vrouwen met minderjarige kinderen minder vaak gevoelens van burn-out voorkomen dan onder werkende vrouwen, die de met minderjarige kinderen samenhangende verzorgende taken niet hadden. Eerder maakte Otten (2002) al gewag van een samenhang tussen kinderloosheid en burn-outklachten.

Dit artikel brengt de omvang van burn-outklachten in kaart en laat zien welke specifieke groepen meer dan wel minder risico lopen op burn-outklachten. Behalve naar persoonskenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type huishouden en herkomst zijn daarbij zelfgerapporteerde kenmerken van het werk als werkdruk, sociale steun op het werk en autonomie in het werk in de analyse onderscheiden, en verder privékenmerken als de uren die aan huishoudelijk werk en zorgtaken worden besteed.

## 2. Burn-out: omvang en samenstelling

In 2011 gaf 13 procent van de werknemers aan burn-outklachten te hebben. Bij een totaal van ruim 7 miljoen werknemers in Nederland, komt dit neer op ongeveer 906 duizend werknemers. Het aandeel werknemers dat met klachten van burn-out kampt, is in de periode 2007-2011 aanvankelijk licht gestegen,

maar sinds 2009 nauwelijks meer veranderd. Mannen hebben over de hele periode iets vaker last van burn-outklachten dan vrouwen.

## 2.1 Werknemers met burn-outklachten naar geslacht

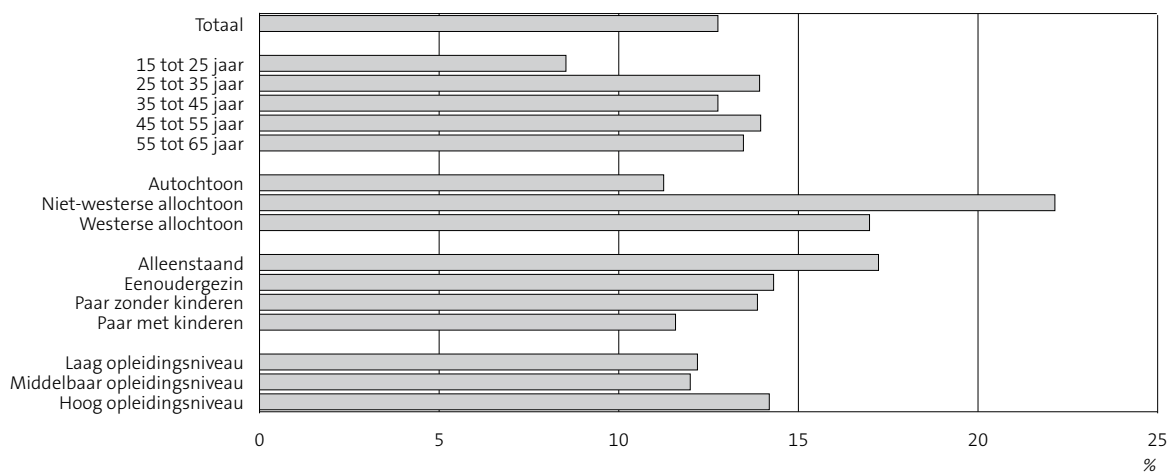
	2007	2008	2009	2010	2011
	%				
<b>Totaal</b>	11	12	13	13	13
Mannen	12	13	13	14	13
Vrouwen	11	12	12	12	12

Bron: CBS/TNO.

### 2.1 Leeftijd, herkomst en opleidingsniveau

De mate van burn-outklachten varieert met de leeftijd. In 2011 hadden jongere werknemers (15–24 jaar) de minste klachten. Werknemers van 45–54 jaar telden het hoogste percentage met burn-outklachten. De kans op het hebben van burn-outklachten hangt ook samen met herkomst. Onder niet-westers allochtone werknemers kampte iets meer dan een vijfde met burn-outklachten. Bij autochtone werknemers was dit één op de tien. Het verschil in de kans op burn-outklachten naar opleiding is niet zo groot. Hoogopgeleiden hadden iets meer klachten dan laag- of middelbaar opgeleiden.

### 2.1.1 Werknemers met burn-outklachten naar persoonskenmerken, 2011



Bron: CBS/TNO.

### 2.2 Huishoudtype

Burn-outklachten blijken ook samen te hangen met het huishoudtype. Onder alleenstaande werknemers had één op de zes te maken met burn-outklachten, terwijl dit bij slechts één op de negen het geval was onder werknemers die deel uitmaken van een paar met thuiswonende kinderen. Thuiswonende kinderen

worden gezien als indicator voor het hebben van verzorgings- en opvoedingstaken. De grotere ‘belasting’ in uren in combinatie met een baan vertaalt zich dus niet in een hoog percentage burn-outklachten bij werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen (zie tabel B.1).

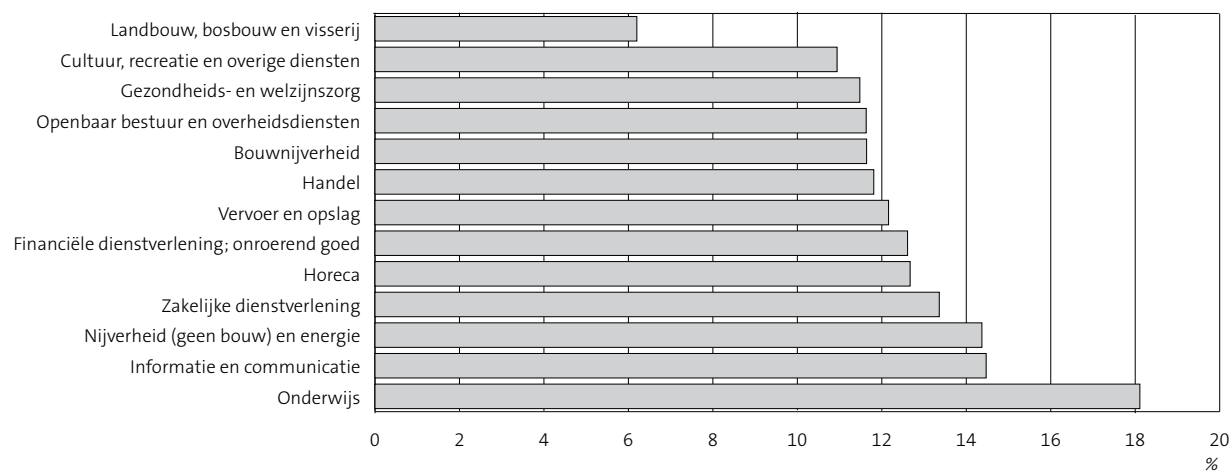
### 3. Burn-out: werkkenmerken

Burn-out vertoont duidelijke samenhangen met werkkenmerken zoals bedrijfstak, aantal uren dat iemand gemiddeld per week werkt, werkdruk, zeggenschap over de uitvoering van het werk (autonomie) en sociale steun van collega’s en leidinggevend.

#### 3.1 Bedrijfstak

Tussen bedrijfstakken bestaan verschillen in de mate waarin werknemers burn-outklachten hebben. In de onderwijssector zijn de meeste werknemers met dergelijke klachten, ruim 18 procent. In de sector informatie en communicatie en de nijverheid en energie is het percentage werknemers dat zich opgebrand voelt ruim 14 procent. In de landbouw, bosbouw en visserij zijn relatief weinig werknemers met burn-out.

#### 3.1.1 Werknemers met burn-outklachten naar bedrijfstak, 2011



Bron: CBS/TNO.

#### 3.2 Wekelijkse arbeidsduur

Werknemers die werken in een voltijd baan (35 uur of meer per week) of middelgrote deeltijd baan (20 tot 35 uur) hadden in 2011 bijna twee keer zo veel last van gevoelens van ‘opgebrand’ zijn als werknemers in een kleine deeltijd baan tot 20 uur (13/14 procent versus 7 procent).

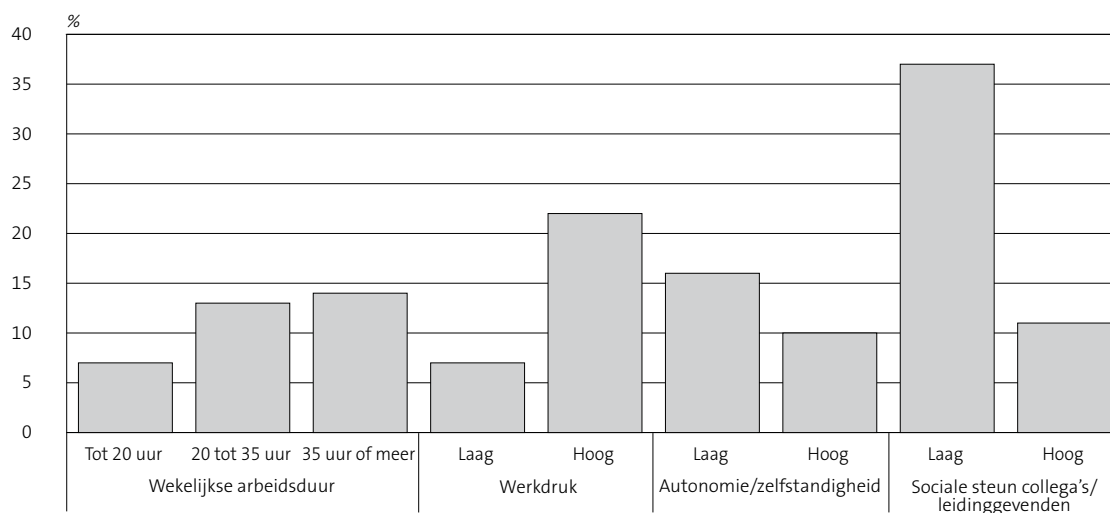
### 3.3 Werkdruk

Werknemers met een hoge werkdruk scoren gemiddeld hoog op de onderdelen werksnelheid, hoeveelheid werk en hectiek van het werk. De kans om opgebrand te raken, hangt sterk samen met werkdruk. Van de werknemers die een lage werkdruk ervaren, kampt 7 procent met burn-outklachten, terwijl van de werknemers die een hoge werkdruk ervaren 22 procent met deze klachten te maken heeft.

### 3.4 Autonomie

Werknemers die nauwelijks kunnen beslissen over hoe het werk wordt uitgevoerd, de volgorde van de werkzaamheden, de tijden waarop ze werken, wanneer ze verlof kunnen opnemen, ofwel die laag scoren op autonomie, hebben vaker te maken met burn-outklachten (één op de zes) vergeleken met hen die juist veel zeggenschap hebben (één op de tien).

#### 3.4.1 Werknemers met burn-outklachten naar werkkernmerken, 2011



Bron: CBS/TNO.

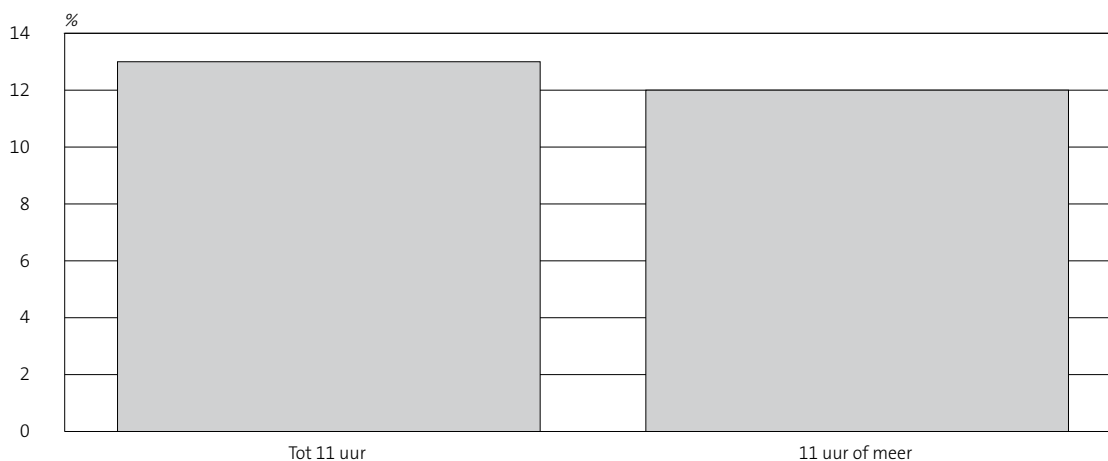
### 3.5 Sociale steun

Naarmate op de werkvloer een beter sociaal klimaat heerst in de zin van meer steun van collega's en leidinggevenden, is ook het aandeel werknemers met burn-outklachten lager. Steun van collega's en leidinggevenden komt onder andere tot uitdrukking in de hulp om het werk gedaan te krijgen, belangstelling uiten en aandacht besteden aan wat gezegd wordt. Van de werknemers die op het werk weinig sociale steun ondervinden, heeft 37 procent burn-outklachten. Bij werknemers met meer steun is dit slechts 11 procent. Overigens is het aandeel werknemers dat weinig sociale steun ervaart laag, namelijk circa 8 procent.

#### 4. Burn-out: uren huishoudelijk werk en zorgtaken

Huishoudelijk werk, zoals koken, schoonmaken, wassen, strijken, boodschappen doen en zorgtaken (waaronder zorg en opvoeding voor kinderen), naast een baan kan als belastend worden ervaren en tot burn-outklachten leiden. Toch zijn hiervoor geen aanwijzingen. Dat blijkt uit onderzoek van Lautenbach (2006) en Otten (2002), maar wordt ook in de onderhavige analyse bevestigd. Eerder bleek al dat onder werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen geen hoger percentage met burn-outklachten voorkwam. Dit geldt dus ook als alle uren besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken worden beschouwd. Onder werknemers die gemiddeld minder dan 11 uur per week aan huishoudelijk werk en zorgtaken besteden bedroeg het burn-outklachtenpercentage 13, bij 11 uur of meer aan deze taken was dit vrijwel hetzelfde. Het maakt daarbij niet uit of sprake is van een kleine deeltijdbaan, een middelgrote deeltijdbaan of een voltijdbaan, het verschil in percentage burn-outklachten tussen werknemers met veel of weinig uren zorg blijft ongeveer gelijk (zie tabel B.2).

#### 4.1 Werknemers met burn-outklachten naar uren per week besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken, 2011



Bron: CBS/TNO

#### 5. Determinanten van burn-out

In de voorgaande paragrafen is de samenhang met burn-outklachten telkens per afzonderlijk kenmerk beschreven. Dit zijn zogenaamde bivariate samenhangen. Elk verband kan echter worden beïnvloed door andere kenmerken, die samenhangen met zowel het betreffende kenmerk als met burn-outklachten. Daarom zijn in een vervolganalyse de verbanden tussen verschillende kenmerken tegelijkertijd met burn-outklachten onderzocht met behulp van multivariate (logistische) regressieanalyse. Op deze manier wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met het feit dat de werkdruk bij hoogopgeleiden hoger is dan onder laag- en middelbaar opgeleiden en dat hoogopgeleiden vaker klachten van burn-out ervaren dan lager opgeleiden. Ook wordt onder andere gecontroleerd voor lagere burn-outklachten bij jongeren terwijl die minder vaak zeggenschap hebben over de uitvoering van het werk (autonomie). Uit de regressieanalyse blijkt overwegend dat de bivariate verbanden overeind blijven. Bij hoogopgeleiden bijvoorbeeld komen burn-outklachten niet significant vaker voor dan bij laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden als wordt gecontroleerd voor andere persoonskenmerken, werk- en privé kenmerken.

De resultaten van de logistische regressieanalyse zijn weergegeven als relatieve kansverhouding (odds ratio's). De relatieve kansverhoudingen geven aan hoeveel maal groter (of kleiner) de kans is op het voorkomen van burn-outklachten bij specifieke groepen ten opzichte van de referentiegroep. De resultaten laten zien dat zowel privé als op het werk binding met andere mensen van grote betekenis is voor de kans op burn-outklachten. Privé geldt dat alleenstaande werknemers 1,5 kans keer zo grote kans op burn-out hebben dan werknemers met een partner en kinderen.<sup>1)</sup> Op het werk betekent weinig steun van collega's en leidinggevendenden een ruim 4 keer zo grote kans op burn-outklachten. Een hoge werkdruk en weinig zeggenschap over de uitvoering van het werk (lage autonomie) zijn belangrijke factoren die samenhangen met meer symptomen van burn-outklachten.<sup>2)</sup> Ook werknemers die meer uren werken (20 uur of meer per week) hebben vaker last van burn-outklachten dan werknemers die minder dan 20 uur per week werken. Het aantal uren besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken vertoont geen samenhang met burn-outklachten, ook niet als rekening wordt gehouden met het aantal uren dat men per week werkt.<sup>3)</sup>

## 5.1 Relatieve risico's van kenmerken van werknemers op burn-outklachten, 2011

<i>Geslacht</i>	
Man (ref.)	1,0
Vrouw	0,9
<i>Leeftijd</i>	
15 tot 25 jaar	0,7*
25 tot 35 jaar	1,0
35 tot 45 jaar (ref.)	1,1
45 tot 55 jaar	1,1
55 tot 65 jaar	1,0
<i>Herkomst</i>	
Autochtoon (ref.)	1,0
Niet-westerse allochtoon	2,2*
Westerse allochtoon	1,4*
<i>Huishoudtype</i>	
Alleenstaand	1,5
Eenoudergezin	1,2
Paar zonder kinderen	1,2
Paar met kinderen (ref.)	1,0
<i>Opleidingsniveau</i>	
Laag (ref.)	1,0
Middelbaar	1,0
Hoog	1,0
<i>Wekelijkse arbeidsduur</i>	
Tot 20 uur (ref.)	1,0
20 tot 35 uur	1,6*
35 uur of meer	1,5*
<i>Werkdruk</i>	
Laag (ref.)	1,0
Hoog	3,6*
<i>Autonomie / zelfstandigheid</i>	
Hoog (ref.)	1,0
Laag	1,7*
<i>Sociale steun collega's / leidinggevendenden</i>	
Hoog (ref.)	1,0
Laag	4,1*
<i>Bedrijfstak</i>	
Onderwijs (ref.)	1,0
Informatie en communicatie	0,9
Nijverheid (geen bouw) en energie	0,8
Zakelijke dienstverlening	0,7*

<sup>1)</sup> Deze bevinding komt overeen met Lautenbach (2006) waarin zij in haar onderzoek naar burn-outklachten bij vrouwen op basis van het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS (jaren 1997/2004) constateert dat onder werkzame alleenstaande vrouwen de kans op burn-outklachten 2 keer zo hoog is in vergelijking met vrouwen die deel uitmaken van een meerpersoonshuishouden met minderjarige kinderen.

<sup>2)</sup> Deze bevinding komt overeen met Hupkens (2005) op basis van POLS 2001/2002.

<sup>3)</sup> Lautenbach (2006) stelt in haar onderzoek vast dat de variabele uren huishoudelijk werk weinig veranderde aan de aandelen met burn-outklachten naar combinaties van arbeidsduur en huishoudtype. Onze bevinding is hiermee in overeenstemming.

## 5.1 Relatieve risico's van kenmerken van werknemers op burn-outklachten, 2011 (slot)

---

Horeca	0,8
Financiële dienstverlening; onroerend goed	0,7
Vervoer en opslag	0,6*
Handel	0,8
Bouwnijverheid	0,7
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,7*
Gezondheids- en welzijnszorg	0,7*
Cultuur, recreatie en overige diensten	0,7
Landbouw, bosbouw en visserij	0,4*
<i>Uren huishoudelijk werk en zorgtaken</i>	
Tot 11 uur (ref.)	
11 uur of meer	0,9

---

Bron: CBS/TNO.

\* $p < 0,01$ .

## 6. Conclusie

Een hoge werkdruk en weinig sociale steun van collega's en leidinggevenden zijn gerelateerd aan een hoge kans op burn-outklachten. Dit geldt ook voor werknemers met weinig autonomie in het werk, zij het in mindere mate. Het hebben van veel huishoudelijk werk en zorgtaken vertoonde geen samenhang met het voorkomen van veel burn-outklachten bij werknemers.

Verder bleek dat de kans op burn-outklachten bij werknemers die deel uitmaakten van een paar met kinderen lager is dan bij alleenstaanden. Dit suggereert dat naast binding op het werk (sociale steun) ook binding privé met partner en kinderen een factor kan zijn, die dempend werkt op het hebben van burn-outklachten.

## Technische toelichting

### *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)*

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het CBS, met financiële steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De NEA is een steekproefonderzoek onder werkzame personen van 15 tot en met 64 jaar (exclusief zelfstandigen). Sinds 2005 wordt zij jaarlijks uitgevoerd. De bruto steekproef bedraagt jaarlijks 80 duizend personen. De netto respons is jaarlijks circa 23 duizend werknemers. De respondenten van de NEA vullen een papieren vragenlijst in of vullen de enquête in op internet. Meer achtergrondinformatie over de NEA is te vinden in Koppes et al. (2012) en op de website [www.TNO.nl/NEA](http://www.TNO.nl/NEA).

### *Burn-out*

Opgebrandheid door het werk die zich kenmerkt door gevoelens van vermoeidheid en uitputting.

Dit wordt gemeten aan de hand van vijf uitspraken:

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk;



- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg;
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk;
- Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken;
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk.

De antwoordmogelijkheden hierbij zijn: nooit, enkele keren per jaar, maandelijks, enkele keren per maand, wekelijks, enkele keren per week of elke dag. Als iemand gemiddeld op de vijf uitspraken enkele keren per maand of vaker antwoordt, dan worden deze gevoelens van vermoeidheid en uitputting aangemerkt als burn-outklachten.

### *Werkdruk*

Werkdruk is gemeten aan de hand van vier vragen:

- Moet u erg snel werken?
- Moet u heel veel werk doen?
- Moet u extra hard werken?
- Is uw werk hectisch?

De antwoordcategorieën waren: 'nooit', 'soms', 'vaak', 'altijd'. De vier vragen vormen samen één maat voor werkdruk. In het artikel zijn de antwoordcategorieën gescoord, oplopend van 1 (nooit) tot en met 4 (altijd). Per respondent is de gemiddelde score genomen op de 4 vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden zijn ingedeeld in de categorie hoge werkdruk. De respondenten die lager dan 2,50 hadden zijn ingedeeld in de categorie lage werkdruk.

### *Autonomie*

Autonomie is gemeten met vijf indicatoren:

- Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?
- Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
- Kunt u zelf uw werktempo regelen?
- Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
- Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

De antwoordcategorieën waren: 'ja, meestal', 'ja, soms' en 'nee'. De vijf vragen vormen samen één maat voor autonomie. In het artikel zijn de antwoordcategorieën als volgt gescoord: 1 - nee; 2 - ja, soms; 3 - ja, meestal. Per respondent is de gemiddelde score genomen op de vijf vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden, zijn ingedeeld in de categorie hoge autonomie, respondenten die een waarde lager dan 2,50 hadden, zijn ingedeeld in de categorie lage autonomie.

### *Sociale steun*

Sociale steun bestaat uit sociale steun door leidinggevenden en door collega's.

Sociale steun door leidinggevenden is gemeten met de volgende vragen:

- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
- Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg
- Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen
- Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken.

Sociale steun door collega's is gemeten door:

- Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen
- Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
- Mijn collega's zijn vriendelijk
- Mijn collega's zijn goed in hun werk.

De antwoordcategorieën waren: 'helemaal mee oneens', 'mee oneens', 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Deze acht indicatoren worden samengenomen tot één maat voor sociale steun. In het artikel zijn de antwoordcategorieën gescoord met een 1 of een 2 voor 'helemaal mee oneens' en 'mee oneens' en een 3 of 4 voor 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Per respondent is de gemiddelde score genomen op de acht vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden zijn ingedeeld in de categorie hoge sociale steun. De respondenten die lager dan 2,50 hadden zijn ingedeeld in de categorie lage sociale steun.

### *Logistische regressieanalyse*

De verbanden tussen kenmerken en burn-outklachten zijn geschat met behulp van logistische regressieanalyse. De afhankelijke of te verklaren variabele bij een logistische regressie is een variabele met twee categorieën. In dit geval het wel of niet hebben van burn-outklachten. Het logische regressiemodel beschrijft de effecten van andere variabelen op de verhouding van de kans om in de eerste categorie te komen (burn-out) t.o.v. de kans om in de tweede categorie te komen (geen burn-out). Deze kansverhouding staat in de Engelstalige literatuur bekend als de 'odds'. Als de kans voor alle groepen om in de eerste categorie te komen klein is (niet meer dan 10-15%) dan kunnen de effecten bij benadering opgevat worden als effecten op de kans zelf in plaats van op kansverhouding. De effecten in een logische regressie worden berekend ten opzichte van een referentiecategorie. In tabel 5.1 zijn deze referentiecategorieën met R aangegeven. Het effect voor de referentiecategorie wordt op 1 gesteld. Het effect voor de overige categorieën is (voor kleine kansen) de factor waarmee de kans (op burn-out) groter of kleiner wordt voor die categorieën. Deze effecten zijn dan kansverhoudingen (odds): voor iedere categorie is het de kans voor die categorie gedeeld door de kans voor de referentiecategorie. Bijvoorbeeld: het effect van 3,6 voor mensen met een hoge werkdruk betekent dat de kans op burn-outklachten 3,6 keer zo groot is als bij de mensen met een lage werkdruk (de referentiecategorie voor deze variabele).

## **Literatuur**

Bakker, A.B., Demerouti, E. en M.C. Euwema (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.

Bakker, A., Schaufeli, W.B., en D. Dierendonck, van (2000). Burn-out: prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B. en T. Taris (red.). *Psychische vermoeidheid en werk*. NOW/Samson, Alphen aan de Rijn.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. en W.B. Schaufeli (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

Houtman, I.L.D., Andries, F. en C. Hupkens (2004). Kerncijfers Gezondheid, Productiviteit en Sociale Zekerheid. In: Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W. en D.J. Klein Hesselink (red.). *Trends in arbeid 2004*. TNO Arbeid, Hoofddorp.

Hupkens, C. (2005). Burn-out: de rol van psychische werkbelasting. *Sociaal-economische trends*, 3/2005, 18–22.

Jonge de, J. en M. Kompier (1997). A critical review of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 253–258.

Lautenbach, H. (2006). Relatie meervoudige werkbelasting en burn-out bij vrouwen. *Sociaal-economische trends*, 2/2006, 11–14.

Otten, F., Smulders, P. en F. Andries (2002) Arbeidsuitval door burn-out. *ESB* 4-1, 11–13.

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieter, M.H.J. van en Bossche, S.N.J. van den (2012). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten*. TNO, Hoofddorp

### B.1 Werknemers met burn-outklachten naar wekelijkse arbeidsduur en huishoudtype, 2010/2011

	Wekelijkse arbeidsduur	Huishoudtype	Burn-outklachten
			%
Mannen <sup>1)</sup>	20 tot 35 uur	alleenstaand / eenoudergezin	18
		paar zonder kinderen	15
		paar met kinderen	14
	35 uur of meer	alleenstaand / eenoudergezin	17
		paar zonder kinderen	14
		paar met kinderen	13
Vrouwen	tot 20 uur	alleenstaand / eenoudergezin	11
		paar zonder kinderen	10
		paar met kinderen	7
	20 tot 35 uur	alleenstaand / eenoudergezin	18
		paar zonder kinderen	15
		paar met kinderen	10
	35 uur of meer	alleenstaand / eenoudergezin	18
		paar zonder kinderen	16
		paar met kinderen	15

Bron: CBS/TNO.

<sup>1)</sup> Vanwege de te kleine aantallen, zijn mannelijke werknemers met een wekelijkse arbeidsduur tot 20 uur hier buiten beschouwing gelaten.

### B.2 Werknemers met burn-outklachten naar uren per week besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken, 2010/2011

	Wekelijkse arbeidsduur	Besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken	Burn-outklachten
			%
Mannen <sup>1)</sup>	20 tot 35	tot 11 uur	16
		11 uur of meer	15
	35 of meer	tot 11 uur	14
		11 uur of meer	15
Vrouwen	tot 20 uur	Tot 11 uur	8
		11 uur of meer	8
	20 tot 35 uur	tot 11 uur	14
		11 uur of meer	12
	35 uur of meer	tot 11 uur	15
		11 uur of meer	17

Bron: CBS/TNO.

<sup>1)</sup> Vanwege de te kleine aantallen, zijn mannelijke werknemers met een wekelijkse arbeidsduur tot 20 uur hier buiten beschouwing gelaten.

# Kans op een baan na de WW nader bekeken

*Kathleen Geertjes*

Een jongere met een Werkloosheidswetuitkering is doorgaans sneller weer aan de slag dan een 50-plusser. Toch kan de kans van een 50-plusser op een nieuwe baan soms groter zijn dan die van een dertiger. Naast de leeftijd zijn namelijk ook andere factoren van invloed op de werkherleving, zoals de duur van de vorige baan, de sector waarin men actief is, de maximale WW-duur en de herkomstgroepering.

## 1. Inleiding

Om sociale en financiële redenen is een snelle uitstroom uit de WW naar een baan zeer gewenst. Op verzoek van het ministerie van SZW heeft het Centrum voor Beleidsstatistiek de kans op werkherleving onderzocht. Voor de personen die in 2004 tot en met 2008 vanuit een baan de WW instromen, is met behulp van regressieanalyse nagegaan welke factoren van invloed zijn op het vinden van een baan binnen een jaar na instroom in de WW.<sup>1)</sup>

Dit artikel gaat eerst in op de samenhang tussen conjunctuur en WW, waarna een beschrijving volgt van de factoren die volgens het regressiemodel veel invloed hebben op de werkherleving.

## 2. Conjunctuur en WW

### 2.1 Lage instroom in WW tijdens hoogconjunctuur

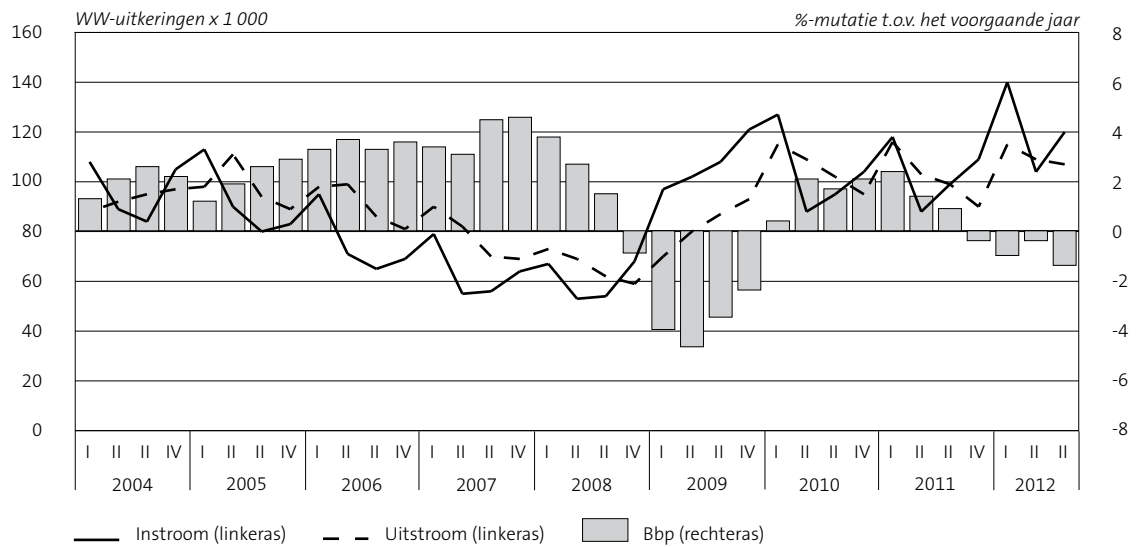
De instroom in de WW hangt sterk samen met de conjunctuur; hoe meer economische groei, hoe lager de instroom (zie figuur 2.1.1). Na een hoogconjunctuur in 2006 en 2007 kwam de Nederlandse economie door de kredietcrisis in een recessie. De werkgelegenheid nam af en de instroom in de WW nam vanaf september 2008 sterk toe. Dit patroon werd doorbroken in 2010. De economie herstelde zich enigszins en het bruto binnenlands product steeg. Hierdoor was de uitstroom uit de WW tijdelijk groter dan de instroom. De onrust in de Nederlandse economie kwam snel terug door de Europese schuldencrisis en een dalend vertrouwen bij consumenten en producenten. Dat resulteerde opnieuw in een forse instroom in de WW.

### 2.2 Grotere kans op baan in hoogconjunctuur

Als de werkgelegenheid toeneemt, weten meer WW'ers een baan te vinden (figuur 2.2.1). De personen die in 2007 in de WW terecht kwamen, stroomden vaker binnen een jaar uit de WW naar een baan dan zij die in 2004 werkloos werden. De vacaturegraad, dat wil zeggen het aantal openstaande vacatures per duizend banen, was in 2007/2008 ook hoger dan in 2004/2005. De WW-instromers in 2008 hadden te maken met een krimpende economie, waardoor zij minder vaak dan de WW'ers in 2007 een baan vonden.

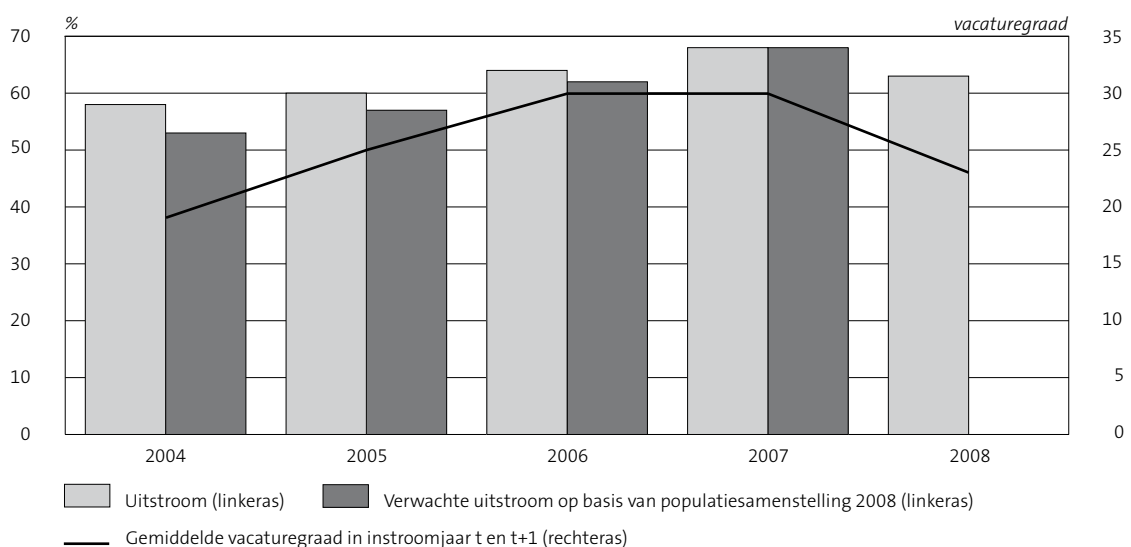
<sup>1)</sup> De gegevens in dit artikel zijn voor een groot deel afkomstig uit de publicatie *Werkherlevingskansen na instroom in de WW* die het Centrum voor Beleidsstatistiek voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft samengesteld. Deze publicatie bevat de uitkomsten van de regressieanalyse en een uitgebreide technische toelichting. Zie: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/329240AC-B416-4185-92FB-67E3587E39BC/0/120120000052werkherlevingskansennainstroominww.pdf>.

### 2.1.1 In- en uitstroom WW-uitkeringen en economische groei



Ook als we de samenstelling van de populatie instromers qua leeftijd, geslacht en herkomst vergelijkbaar maken met de instroompopulatie in 2008, zien we dat personen die van 2004 tot en met 2007 in de WW terecht kwamen in toenemende mate het werk wisten te hervatten. De uitstroom uit de WW naar een baan hangt dus sterk samen met de economische situatie. Dit wordt ook bevestigd doordat de vacaturegraad als een van de voorspellers in het regressiemodel voor de baankans naar voren komt. Daarnaast zijn er andere factoren in het model die de kans op uitstroom naar een baan verklaren. Leeftijd is een belangrijke factor.

### 2.2.1 Uitstroom uit de WW naar een baan binnen één jaar naar instroomjaar

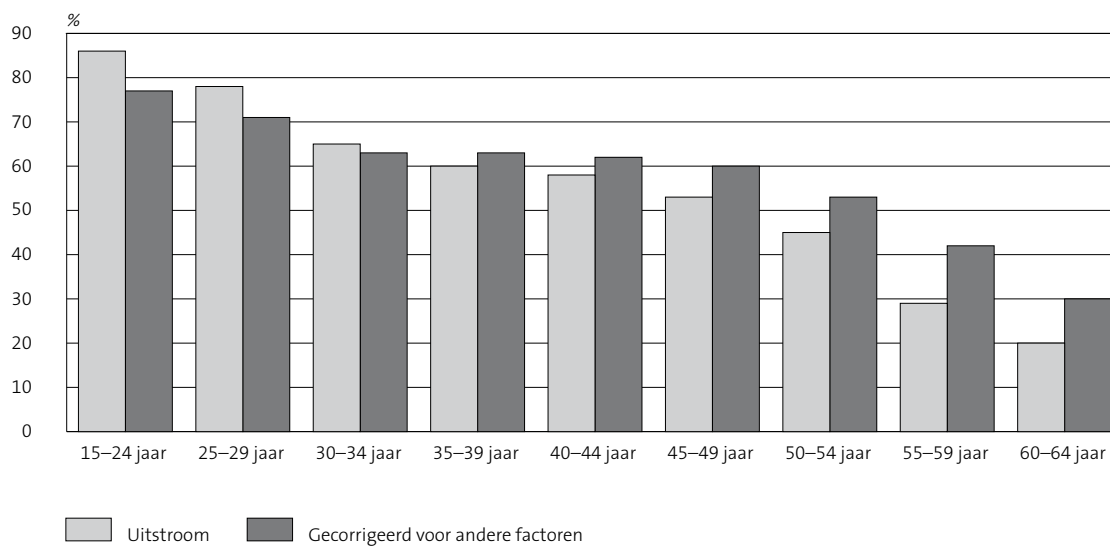


### 3. Vaker een baan voor jongere

Iemands leeftijd is belangrijk bij de zoektocht naar een baan. Uit figuur 3.1 blijkt dat hoe ouder de persoon is, hoe kleiner de uitstroom uit de WW naar een baan. De werkhervatting neemt af van circa 80 procent voor een twintiger tot 20 procent voor een zestiger. Andere factoren dan de leeftijd zorgen voor minder sterke leeftijdsverschillen en laten een vrijwel gelijke geschatte baankans zien voor de 30 tot 50 jarigen. In de figuur is dit weergegeven als de uitstroom uit de WW naar een baan, gecorrigeerd voor andere factoren in het model. Dit betekent dat voor de kenmerken die verschillen per leeftijdsklasse, bijvoorbeeld de duur van de baan waarin iemand werkzaam was, is gecorrigeerd. De kenmerken per leeftijdsklasse worden dan constant gehouden, waardoor we de invloed van leeftijd geïsoleerd van de andere factoren in het model zien. Een overzicht van alle factoren is te vinden bij de beschrijving van de onderzoeksmethode in de Technische toelichting.

Van personen jonger dan 30 jaar is de geschatte kans op uitstroom naar een baan, dus gecorrigeerd voor de andere factoren, lager dan het waargenomen percentage; van de 45–64 jarigen is de geschatte kans juist beduidend hoger dan het waargenomen percentage. De andere factoren in het model zorgen voor het verschil tussen het waargenomen en geschatte percentage. De baanduur van de baan voor instroom en de maximale duur van de uitkering zijn belangrijke verklarende factoren voor dit verschil.

#### 3.1 Uitstroom uit de WW naar een baan binnen één jaar naar leeftijd, instroomjaren 2004–2008



### 4. Werk sneller hervat bij korte laatste baan en korte WW-duur

#### 4.1 Jobhopper vindt sneller nieuw werk

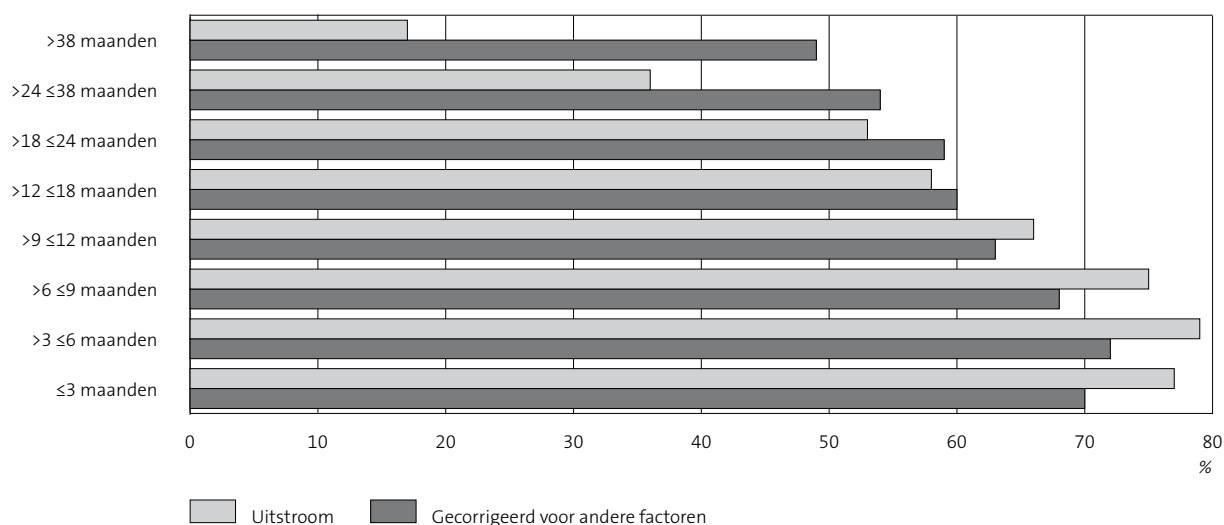
Naarmate personen langer in dezelfde baan hebben gewerkt voordat ze in de WW stromen, neemt de kans op het vinden van een baan geleidelijk af. Van personen die korter dan 1 jaar in dezelfde baan hebben gewerkt voorafgaand aan instroom in de WW, stromen twee op de drie personen binnen een jaar weer uit de WW naar een baan. Zij stromen 1,3 keer zo vaak uit naar een baan dan personen die langer dan 5 jaar werkzaam waren in dezelfde baan voor instroom in de WW. Van deze laatste groep stroomt namelijk nog

maar de helft uit naar een baan. Dit zijn de uitkomsten als de andere factoren in het model, zoals leeftijd, constant worden gehouden. De waargenomen uitstroom naar werk is 70 procent voor personen met een baan korter dan 1 jaar en 40 procent voor personen met een baan langer dan 5 jaar. Er zijn dus andere factoren dan de baanduur die ervoor zorgen dat personen met een korte laatste baan vaker, en die met een lange laatste baan minder vaak uitstromen naar werk. Om de grootte van beide groepen te duiden: 46 procent van de instromers in de WW hadden een baan die korter dan 1 jaar duurde en 17 procent had een baan die langer dan 5 jaar duurde voor de start van de WW-uitkering.

#### 4.2 Werkt een korte uitkeringsduur?

Een lange uitkeringsduur lijkt niet bevorderlijk voor het snel starten van een nieuwe baan. Bij de start van de uitkering wordt de einddatum van de uitkering vastgesteld. Afhankelijk van het arbeidsverleden heeft iemand nu 3 tot 38 maanden recht op een WW-uitkering. In het regeerakkoord is afgesproken om de maximale WW-duur in te korten tot 2 jaar. In de periode 2004–2008 had 15 procent een maximale uitkeringsduur langer dan 2 jaar; de helft had een maximale uitkeringsduur korter dan 1 jaar. In welke mate wisten de personen die straks gekort worden in de maximale WW-duur nog uit te stromen naar een baan en hoe is dat voor hen met een korter uitkeringsrecht? De uitkomsten als de andere factoren constant worden gehouden zijn als volgt. Van de personen met een maximale uitkeringsduur korter dan 1 jaar, stroomt 69 procent binnen een jaar uit de WW naar een baan. Van de personen met een maximale WW-duur van 1 tot 2 jaar is de baankans 60 procent en bij een WW-duur langer dan 2 jaar is dit 54 procent. Zie ook figuur 4.2.1. Zonder te corrigeren voor andere factoren, bedraagt de uitstroom naar een baan 76 procent voor personen met een maximale WW-duur korter dan 1 jaar en 34 procent voor personen die langer dan 2 jaar recht hebben op WW. De geschatte kans op uitstroom naar een baan, zoals verklaard door de maximale WW-duur, is voor personen met een uitkeringsduur langer dan 2 jaar dus veel hoger dan het waargenomen percentage (54 versus 34 procent). Andere factoren in het model, zoals leeftijd en baanduur, zorgen ervoor dat maar één op de drie personen met een lange uitkeringsduur een baan vindt. De groep personen met een maximale WW-duur langer dan 2 jaar bestond voor 80 procent uit 50-plussers.

##### 4.2.1 Uitstroom uit de WW naar een baan binnen één jaar naar maximale WW-duur, instroomjaren 2004–2008



## 5. Minder vaak een baan voor niet-westerse allochtoon

Naast leeftijd, baanduur en maximale WW-duur is de herkomstgroepering ook een belangrijke voorspeller voor de uitstroom uit de WW naar werk. Autochtonen weten 1,2 keer vaker dan niet-westerse allochtonen de WW-uitkering te verwisselen voor een baan en 1,1 keer vaker dan westerse allochtonen. Dit zijn de uitkomsten als de andere factoren in het model constant worden gehouden. De uitstroom bedraagt namelijk 64 procent voor autochtonen, 60 procent voor westerse allochtonen en 53 procent voor niet-westerse allochtonen.

Wanneer we onderscheid maken naar generatie, zien we dat de tweede generatie niet-westerse allochtonen vaker uitstromen naar een baan dan de eerste generatie. Onder westerse allochtonen bestaat geen aantoonbaar verschil tussen de eerste en tweede generatie. Van de niet-westerse allochtonen stroomt, gecorrigeerd voor andere factoren, 58 procent van de tweede generatie uit naar een baan, terwijl dat voor de eerste generatie 52 procent is. Doordat er nog weinig niet-westerse allochtonen van de tweede generatie ouder dan 40 jaar zijn, is het waargenomen percentage uitstroom naar een baan binnen deze groep veel hoger dan het geschatte percentage. In paragraaf 2 bleek al dat jongeren meer kans op een baan hebben dan oudere personen, dus ook jonge niet-westerse allochtonen.

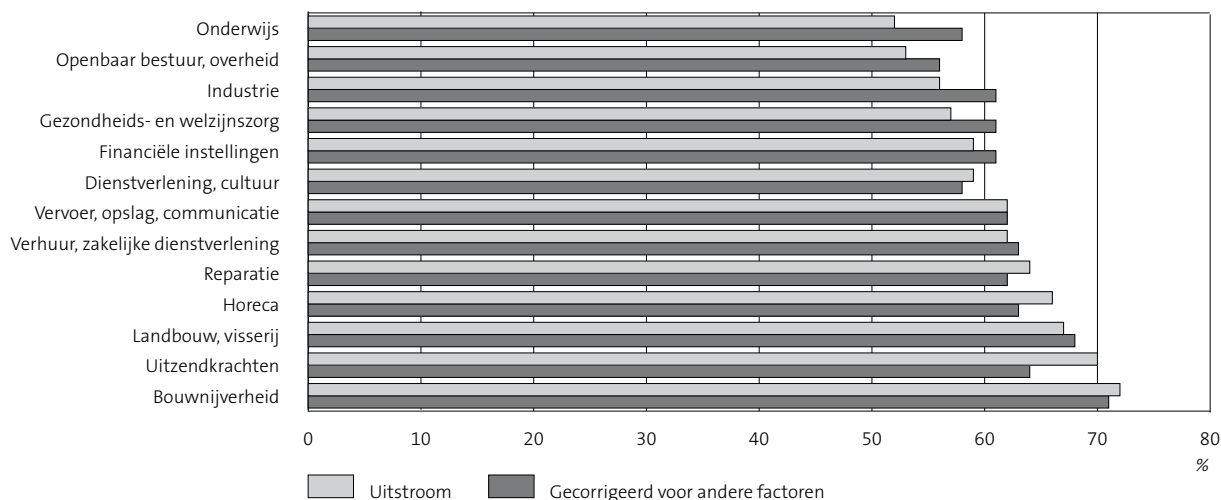
## 6. Sector van de laatste baan maakt voor vijftiger soms het verschil

De sector waarin iemand werkzaam was voor instroom in de WW, verklaart ook voor een deel de uitstroom naar een baan. In paragraaf 6.1 staan de uitkomsten gecorrigeerd voor de andere factoren in het model net zoals in de vorige paragrafen. In paragraaf 6.2 bekijken we per sector de uitstroom naar een baan voor drie verschillende leeftijdsgroepen, namelijk jongeren tot 30 jaar, 30 tot 50 jarigen en 50-plussers.

### 6.1 Werkhervatting het hoogst onder bouwvakkers en landbouwers

Personen die vóór de WW-periode werkzaam waren in de bouwnijverheid of de landbouw/bosbouw/visserij stromen vaker binnen een jaar uit de WW naar een baan dan personen met een laatste baan in een

### 6.1.1 Uitstroom uit de WW naar een baan binnen één jaar naar sector van de laatste baan vóór uitstroom, instroomjaren 2004–2008





andere sector. Ze kunnen in dezelfde sector of een andere sector zijn gaan werken. WW'ers met een laatste baan in het onderwijs, het openbaar bestuur of een overheidsdienst of een baan in de sector dienstverlening/cultuur/recreatie stromen het minst vaak binnen een jaar uit de WW naar een baan. Dit zijn de uitkomsten gecorrigeerd voor de andere factoren in het model. Zie figuur 6.1.1. Voor de personen die werkzaam waren in de uitzendbranche is de waargenomen uitstroom naar een baan groter dan geschat, terwijl dit voor personen met een laatste baan in de industrie of in het onderwijs juist kleiner is.

De uitkomsten in figuur 6.1.1 zijn onderhevig aan veranderingen op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid in de bouwnijverheid is de afgelopen jaren bijvoorbeeld fors afgenomen. Het aantal vacatures in deze sector is in de eerste helft van 2012 namelijk nog maar een kwart van het aantal in de eerste helft van 2008.

## 6.2 Vijftigjarige bouwvakker vindt vaker een baan dan even oude of jongere onderwijzer

Tussen leeftijdsgenoten bestaat verschil in de kans op een baan (figuur 6.2.1). Van de 50-plussers die werkzaam waren in de bouwnijverheid stroomt gemiddeld 57 procent binnen een jaar uit de WW naar een baan. Dit percentage is veel hoger dan het gemiddelde van 36 procent voor alle 50-plussers. In vergelijking met onderwijzers in dezelfde leeftijdsklasse, vinden bouwvakkers gemiddeld zelfs twee keer zo vaak een baan en beëindigen dan de uitkering. Voor oudere WW'ers is de sector waarin ze werkten belangrijker bij de zoektocht naar een baan dan voor jongeren. Alleen tussen jongeren met een laatste baan in de bouwnijverheid en zij die bij de overheid hebben gewerkt bestaat een klein verschil in het percentage uitstroom naar een baan.

### 6.2.1 Afwijking van de gemiddelde kans op uitstroom uit de WW naar een baan binnen één jaar, instroomjaren 2004–2008

	15–29 jaar	30–49 jaar	50–64 jaar
<b>Sector van de laatste baan vóór uitstroom</b>			
Reparatie van consumentenartikelen en handel	0	0	0
Verhuur van en handel in (on)roerend goed, zakelijke dienstverlening	0	0	+
Uitzendkrachten	0	+	+++
Industrie	0	0	--
Gezondheids- en welzijnszorg	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	0	0	0
Dienstverlening, cultuur en recreatie	0	--	-
Bouwnijverheid	+	+++	++++
Horeca	0	0	+
Financiële instellingen	0	0	--
Onderwijs	0	--	--
Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen	-	---	---
Landbouw, bosbouw en visserij	0	++	+++
Particuliere huishoudens	-	0	--

N.B. 0 betekent 0 tot 2 procentpunt verschil in baankans ten opzichte van de gemiddelde kans van de leeftijdsgroep; +/- 2 tot 5 procentpunt verschil; +/- -- 5 tot 10 procentpunt verschil; +++ meer dan 10 procentpunt verschil; ++++ meer dan 20 procentpunt verschil.

Als we de uitstroompercentages per sector tussen leeftijdsklassen vergelijken, zien we dat de kans op een baan voor een vijftiger groter kan zijn dan voor een dertiger. Stroomt bijvoorbeeld 57 procent van de bouwvakkers van 50 tot 65 jaar uit naar een baan, van de onderwijzers in de leeftijd van 30 tot 50 jaar vindt gemiddeld maar 50 procent een baan.

## 7. Overige factoren met effect op uitstroom naar werk

Naast leeftijd, de vorige baan, de maximale WW-duur, herkomstgroepering, beroepsniveau en de economische situatie wordt de kans op een baan na een periode van WW ook bepaald door andere factoren in het model.

Sommige van deze factoren zijn beïnvloedbaar door de persoon zelf (wil om te werken, woonplaats), door de werkgever (baancontract) of door de overheid (regelgeving WW). De gewijzigde regelgeving van de WW in oktober 2006 zorgde voor een hogere uitstroom uit de WW naar een baan. Naast strengere voorwaarden om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, werd de maximale WW-duur toen ingekort van 60 naar 38 maanden. Een ander voorbeeld betreft de woonomgeving. Personen die in de Randstad wonen, hebben een grotere kans om het werk te hervatten dan personen die ergens anders wonen. Dit kan iemand doen besluiten om voor werk naar de Randstad te verhuizen.

Naast beïnvloedbare factoren zijn er factoren zoals geslacht, beroepsniveau, huishoudenspositie en gezondheidssituatie die niet of moeilijk te veranderen zijn. Daarnaast bestaan er factoren die effect op de uitstroom naar een baan hebben, maar die het CBS niet heeft kunnen meten. Alle factoren samen zorgen ervoor dat iemand met WW wel of niet snel een baan weet te vinden en de uitkering weet te beëindigen.

## **Technische toelichting**

### *Populatie*

De onderzoekspopulatie bestaat uit personen van 15 tot 65 jaar die vanuit een baan zijn ingestroomd in de WW in de periode 2004 tot en met 2008.

### *Methode*

Door middel van logistische regressieanalyse is een model samengesteld met factoren die van invloed zijn op de uitstroom uit de WW naar een baan binnen 1 jaar na instroom. In het model zijn de volgende factoren opgenomen: leeftijdsklasse, geslacht, herkomstgroepering/generatie, plaats in het huishouden, baanduur van de laatste baan voor instroom, sector van deze baan, contractsoort/dienstverband van deze baan, ontslagreden, regelgeving WW, maximale WW-duur, WW-omvang, beroepsniveau, wel/niet belemmerd in werken, wil wel/geen werk van 12 uur of meer per week, heeft wel/geen handicap of chronische ziekte. Deze factoren samen verklaren voor een deel de kans op een baan (Nagelkerke 0,266). Per factor is met behulp van lineaire regressieanalyse de kans op uitstroom naar een baan bepaald onder het constant houden van de andere factoren in het model.

## **Begrippen**

### *Baan*

Een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat.

### *Beroepsniveau*

De plaats in de indeling van beroepen volgens de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC 1992) van het CBS. Beroepsniveau refereert aan het eerste cijfer van de classificatie. Het niveau van een beroep is bepaald door het niveau van de meest geëigende opleiding om het beroep uit te oefenen.

### *Bbp*

Het bruto binnenlands product (bbp) is het eindresultaat van de productieve activiteiten van de ingezeten productie-eenheden. Het is gelijk aan de toegevoegde waarde tegen basisprijzen van alle bedrijfsklassen samen, aangevuld met enkele transacties die niet naar bedrijfsklassen worden verdeeld. De volumewontwikkeling van het bruto binnenlands product is de maatstaf voor de economische groei.

### *Conjunctuur*

De op- en neergaande beweging van de economie binnen een periode van vijf tot tien jaar. Doorgaans kunnen de volgende fases worden onderscheiden: opleving, hoogconjunctuur, recessie en depressie.

### *Duur van de baan in maanden*

De duur van het laatste dienstverband van de persoon voorafgaand aan instroom in de WW.

### *Instroom in de WW vanuit een baan*

Iemand stroomt in de WW vanuit een baan als hij of zij op de 30e dag voor de instroomdatum een baan heeft.

### *Leeftijd*

De leeftijd op het moment van instroom in de WW.

### *Maximale duur recht bij instroom in de WW*

De maximale duur van het recht op een WW-uitkering dat een persoon bij instroom in de WW heeft opgebouwd.

### *Sector van de baan*

Op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) zijn bedrijven ingedeeld naar hun economische hoofdactiviteit. Een werknemer is ingedeeld in de sector waartoe het bedrijf waar deze werkzaam is behoort.

### *Vacaturegraad*

Het aantal openstaande vacatures per 1 000 banen van werknemers.

### *WW*

De Werkloosheidswet (WW) heeft tot doel werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. De wet voorziet in een uitkering die gerelateerd is aan het laatstverdiende inkomen uit

dienstbetrekking. De duur van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de verzekerde. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt of men voor een WW-uitkering in aanmerking komt.

# Economische en culturele dreiging: wie ervaart dreiging en wie niet?

Mariska Hackert, Rik Linssen en Hans Schmeets

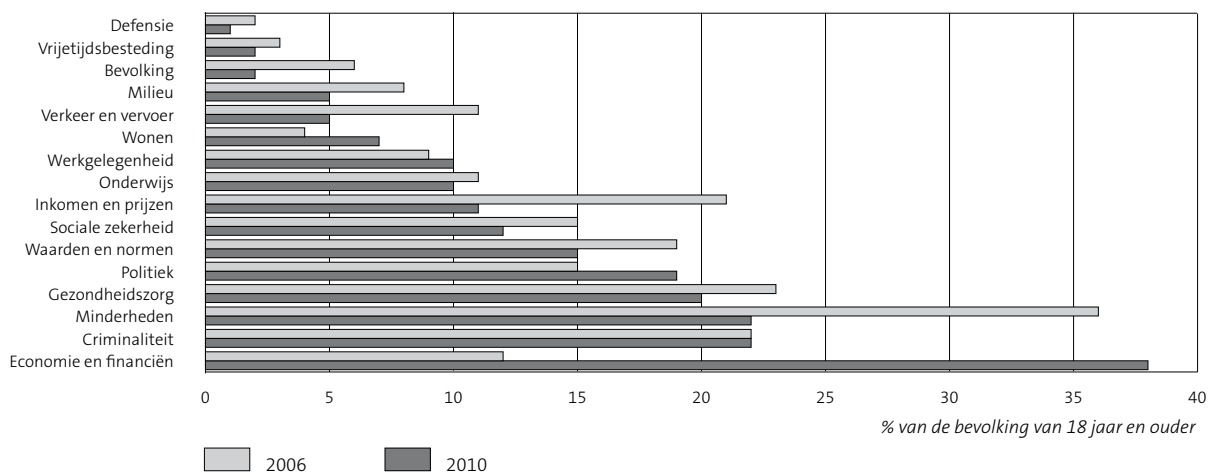
Van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder gaf in 2010 bijna de helft aan bang te zijn voor het verslechteren van de eigen financiële vooruitzichten, ongeveer de helft meende dat de economische vooruitzichten van Nederland zouden verslechteren. Ook vond 46 procent dat de Nederlandse cultuur wordt bedreigd. Vooral ouderen, lager opgeleiden en mensen die behoren tot de lagere sociale klassen ervaren economische en culturele dreiging. Daarnaast voelen autochtonen beduidend meer culturele dreiging dan allochtonen.

## 1. Inleiding

Tussen 2006 en 2010 vond een aantal verschuivingen plaats in de nationale problemen die de volwassen Nederlandse bevolking als urgent ervaart. Vooral het belang van problemen rondom economie en financiën, waaronder de kredietcrisis, nam onder het electoraat sterk toe. Terwijl 'economie en financiën' in 2006 nog op de achtste plaats van de zestien probleemgebieden stond, was dit in 2010 opgeklimmen tot het vaakst door het electoraat genoemde nationale probleem. De tweede plek werd ingenomen door de minderheidsproblematiek die al langer, sinds 1994, tot de top-3 van de meest urgente nationale problemen behoort (Schmeets, 2011).

Tegen deze achtergrond wordt in deze bijdrage nagegaan in hoeverre de Nederlandse bevolking economische en culturele dreiging ervaart. Economische dreiging betreft de mate waarin mensen een negatieve toekomstverwachting hebben over hun eigen financiële situatie en die van Nederland. Culturele dreiging is de mate waarin mensen vinden dat de Nederlandse cultuur bedreigd wordt.

### 1.1 Rangorde nationale problemen



Bron: Schmeets (2011b).

De mate waarin Nederlanders economische en culturele dreiging ondervinden, is afhankelijk van het economische en culturele klimaat waarin Nederland zich bevindt (Sniderman, Hagendoorn en Prior, 2004). Zijn de economische omstandigheden slechter, dan is de kans dat mensen zich zorgen maken over hun toekomstige financiële situatie groter. Hetzelfde geldt voor het culturele klimaat; wanneer culturele verschillen tussen groepen zichtbaar zijn in de samenleving, zijn er meer zorgen over de nationale identiteit. Aangezien de Nederlandse bevolking problemen van economische en financiële aard – samen met de minderhedenproblematiek – met voorrang aangepakt wil zien, wordt verwacht dat er ook economische en culturele dreiging in de samenleving wordt ervaren. Hoe groot is deze zorg en welke verschillen zijn er tussen de bevolkingsgroepen, zoals mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, allochtonen en autochtonen, lager en hoger opgeleiden? Zijn er regionale verschillen in culturele en economische dreiging aan te wijzen, en in hoeverre zijn deze te verklaren door de samenstelling van de bevolking?

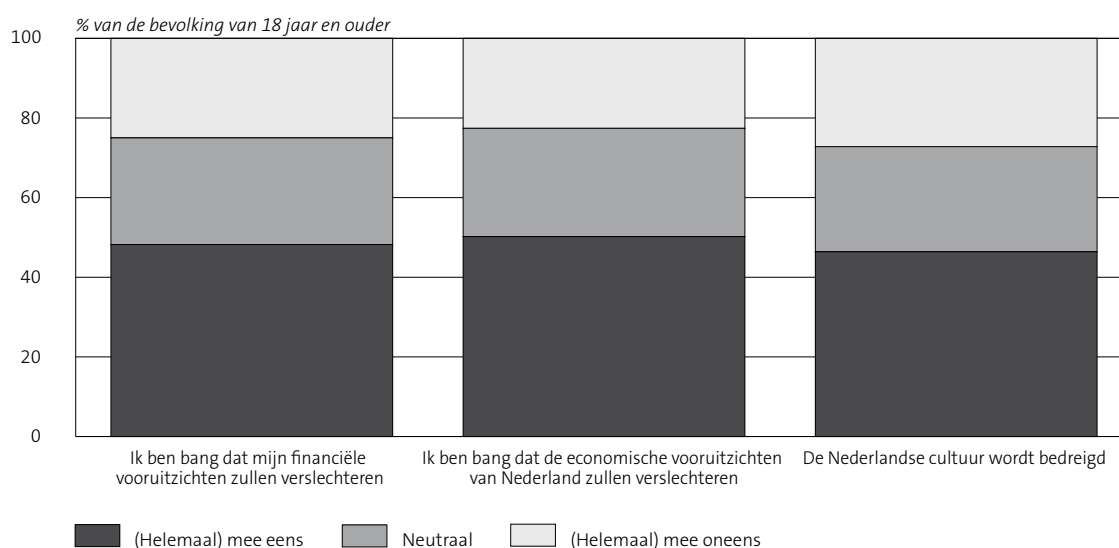
De gegevens voor dit artikel zijn afkomstig uit het dertiende Nationaal Kiezersonderzoek (NKO) dat is uitgevoerd rondom de Tweede Kamerverkiezingen van 9 juni 2010. Voor meer details wordt verwezen naar de Technische toelichting.

## 2. Ervaren dreiging in 2010

In 2010 heeft 48 procent van de volwassen bevolking kenbaar gemaakt bang te zijn dat de eigen financiële vooruitzichten zullen verslechteren. Een kwart geeft aan zich hier geen zorgen om te maken. De helft van de bevolking geeft aan bang te zijn dat de economische vooruitzichten van Nederland zullen verslechteren, tegenover 23 procent die daar niet bang voor is. Daarnaast meent 46 procent van de bevolking dat de Nederlandse cultuur wordt bedreigd, tegenover 27 procent die deze mening niet deelt.

Er zijn weinig verschillen in het aandeel kiezers dat het met alle drie de stellingen (helemaal) eens is: ongeveer de helft voelt economische en/of culturele dreiging, een kwart niet en een kwart neemt een neutrale positie in. Toch betekent dat niet dat kiezers die economische en financiële dreiging ervaren, zich ook cultureel bedreigd voelen. Er is weliswaar een bepaalde samenhang (Pearson's  $R = 0,38$  en  $0,37$ ), maar

### 2.1 Ervaren economische en culturele dreiging, 2010



die is niet erg groot. Van de personen die aangeven bang te zijn dat hun financiële vooruitzichten zullen verslechteren, geeft 60 procent aan dat de Nederlandse cultuur wordt bedreigd; van de mensen die stellen dat de economische vooruitzichten van Nederland verslechteren, is dat 61 procent.

### 3. Ervaren dreiging van bevolkingsgroepen

#### 3.1 Geslacht en leeftijd

Mannen en vrouwen verschillen alleen in de mate waarin zij culturele dreiging ondervinden. Mannen geven iets vaker aan dat de Nederlandse cultuur wordt bedreigd (49 procent) dan vrouwen (44 procent). Groter zijn de verschillen tussen leeftijdsgroepen. De meeste culturele dreiging met ruim 60 procent ondervinden de 65-plussers. Bij de 25 tot 54-jarigen is dit aandeel met ongeveer 40 procent beduidend lager.

De ervaren economische dreiging is met 55 procent het grootst bij personen in de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar. Van de 18- tot 24-jarigen ondervindt 42 procent economische dreiging.

#### 3.1.1 Ervaren economische en culturele dreiging, 2010

	Ik ben bang dat mijn financiële vooruitzichten zullen verslechteren			Ik ben bang dat de economische vooruitzichten van Nederland zullen verslechteren			De Nederlandse cultuur wordt bedreigd		
	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens
<i>% van de bevolking van 18 jaar en ouder</i>									
<b>Totaal</b>	48,2	26,8	25,0	50,2	27,2	22,6	46,4	26,4	27,2
<i>Geslacht</i>									
Mannen	45,4	29,1	25,5	49,4	26,5	24,0	48,9	23,8	27,3
Vrouwen	50,8	24,9	24,3	50,9	27,9	21,2	44,3	29,0	26,8
<i>Leeftijd</i>									
18 tot 25 jaar	44,1	20,9	35,0	40,9	30,7	28,4	47,2	20,2	32,6
25 tot 35 jaar	42,4	31,8	25,8	45,8	27,1	27,1	38,6	28,8	32,6
35 tot 45 jaar	43,7	25,1	31,2	49,0	25,5	25,5	38,4	31,3	30,3
45 tot 55 jaar	52,7	25,2	22,0	54,0	26,8	19,2	39,6	30,4	30,0
55 tot 65 jaar	56,4	24,2	19,4	54,7	23,4	21,9	52,9	24,1	23,0
65 jaar of ouder	47,6	31,8	20,6	52,1	30,4	17,5	61,3	21,3	17,4
<i>Herkomst</i>									
Autochtoon	47,9	26,8	25,3	50,6	27,2	22,1	48,8	26,1	25,1
Allochtoon	50,2	26,7	23,1	48,2	26,9	24,9	33,3	28,5	38,2
<i>Burgerlijke staat</i>									
Getrouwd	48,8	28,2	23,0	51,4	28,7	20,0	46,7	27,9	25,4
Gescheiden	50,4	21,9	27,7	46,7	28,5	24,8	46,4	21,0	32,6
Verweduwd	51,9	26,9	21,2	55,0	19,0	26,0	60,4	19,8	19,8
Ongehuwd	45,9	25,7	28,5	48,3	25,9	25,9	43,0	26,7	30,3
<i>Opleidingsniveau</i>									
Laag	58,6	26,0	15,3	55,7	29,6	14,7	61,2	25,3	13,4
Middelbaar	48,9	27,4	23,7	50,2	26,8	23,0	46,2	27,6	26,3
Hoog	32,6	26,2	41,2	40,2	25,5	34,4	29,2	25,9	44,9
<i>Sociale klasse</i>									
Arbeidersklasse	73,0	18,1	8,9	64,2	26,9	9,0	60,2	28,0	11,8
Hogere arbeidersklasse	55,0	24,3	20,6	52,4	28,0	19,6	44,2	31,1	24,7
Middenklasse	43,8	32,6	23,6	48,8	27,5	23,7	46,4	26,4	27,2
Hogere (midden) klasse	34,4	21,8	43,8	41,6	26,0	32,5	37,7	19,8	42,5

### 3.2 Sociale klasse

Sociale klasse en opleiding hangen duidelijk samen met het ondervinden van dreiging. Naarmate personen zichzelf hoger op de sociale ladder plaatsen, is de ervaren dreiging kleiner. Dit geldt zowel voor economische als voor culturele dreiging.

Bijna driekwart van de personen die zichzelf tot de arbeidersklasse rekenen, denken dat hun financiële situatie zal verslechteren, terwijl dit bij personen die zeggen tot de hogere en hogere middenklasse te behoren maar een op de drie is.

De verschillen over de verwachtingen dat de economische situatie zal verslechteren, zijn met 64 versus 42 procent bij deze twee groepen iets minder geprononceerd. Dit geldt ook voor de bedreiging van de Nederlandse cultuur: 60 procent van de arbeidersklasse ervaart culturele dreiging, tegenover 38 procent van de hogere (midden)klasse.

### 3.3 Opleidingsniveau

Ook een hoger opleidingsniveau gaat gepaard met het ondervinden van minder dreiging. Dit geldt voor zowel de ervaren economische als culturele dreiging. De drie stellingen vinden steun bij 59, 56 en 61 procent onder de lager opgeleiden. Onder de hoger opgeleiden is dit met 33, 40 en 29 procent een beduidend kleiner deel.

### 3.4 Burgerlijke staat

Naar burgerlijke staat zijn alleen verschillen in de ervaren culturele dreiging aanwijsbaar. Weduwnaren geven vaker aan dat de Nederlandse cultuur bedreigd wordt (60 procent) dan gehuwden (47 procent), gescheiden personen (46 procent) en ongehuwden (43 procent).

### 3.5 Herkomstgroep

Autochtonen verschillen niet van allochtonen in de mate waarin zij economische dreiging ondervinden. Onder zowel allochtonen als autochtonen geeft grofweg de helft aan bang te zijn dat de eigen financiële vooruitzichten en dat de economische vooruitzichten van Nederland zullen verslechteren. In het ervaren van culturele dreiging is wel een duidelijk verschil zichtbaar. Zo is 33 procent van de allochtonen van mening dat de Nederlandse cultuur bedreigd wordt. Bij autochtonen is dit met 49 procent een stuk hoger.

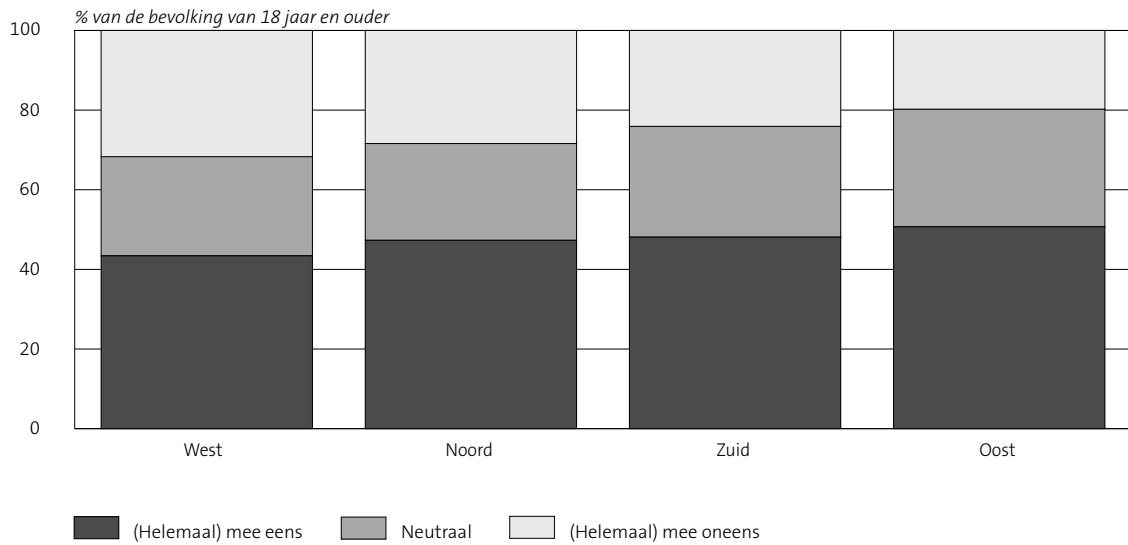
## 4. Regionale verschillen in ervaren dreiging

Zijn er, naast de geconstateerde discrepanties tussen bevolkingsgroepen, ook verschillen tussen landsdelen in de ervaren economische en culturele dreiging? Ervaren stedelingen minder dreiging dan bewoners van het platteland? Of ondervinden zij meer culturele dreiging, terwijl in de steden economische dreiging meer een rol speelt? Dergelijke regionale verschillen zijn te verwachten, omdat de economische en culturele stand van zaken per regio verschilt. Zo verschilt de economische groei per regio: deze is het kleinst in Groningen, Zeeland en Friesland en het grootst in Noord-Brabant (CBS, 2012). Ook telt de ene regio naar verhouding meer allochtonen dan de andere, waarbij in de vier grote steden de concentratie allochtonen het sterkst is (Nicolaas, Wobma en Ooijevaar, 2010).

Op grond van deze verschillen is het aannemelijk dat ook de ervaren economische en culturele dreiging zal variëren tussen de regio's. Dat is echter maar zeer ten dele het geval. Een vergelijking van de vier landsdelen



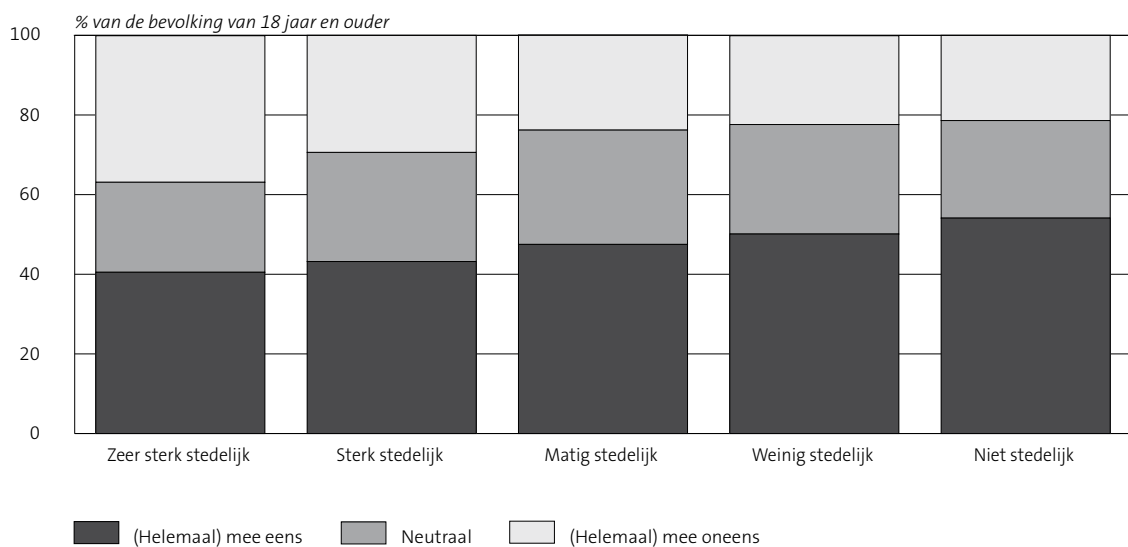
#### 4.1 Ervaren culturele dreiging naar landsdeel, 2010



leert dat de ervaren culturele dreiging verschilt ( $p < 0.05$ ). De stelling 'De Nederlandse cultuur wordt bedreigd' wordt in mindere mate onderschreven door de inwoners van het westen (43 procent) dan door die van het oosten (51 procent) en het zuiden (48 procent). De ervaren economische dreiging vertoont echter geen samenhang met de verschillende landsdelen.

Een zelfde patroon zien we wanneer gekeken wordt naar de verschillen tussen stad en platteland. Van de personen wonend in de meest stedelijke gebieden geeft 41 procent aan dat de Nederlandse cultuur wordt bedreigd. Dit percentage loopt geleidelijk op van 48 onder personen in matig stedelijke gebieden, tot 54 onder personen wonend in de niet stedelijke gebieden. De angst voor verslechtering van de eigen financiële vooruitzichten en die van Nederland, de economische dreiging, is echter wederom gelijk onder stedelingen en de mensen op het platteland.

#### 4.2 Ervaren culturele dreiging naar stedelijkheid, 2010



## 5. Regionale variatie in ervaren dreiging gecorrigeerd voor bevolkingssamenstelling

In de vorige paragraaf is de regionale variatie in ervaren dreiging beschreven. Duidelijk werd dat alleen de ervaren culturele dreiging verschilt per regio, en niet de ervaren economische dreiging. Hoe dient de samenhang tussen regio en ervaren culturele dreiging geïnterpreteerd te worden? De regionale verschillen in de ervaren culturele dreiging kunnen (mede) veroorzaakt zijn door verschillen in de bevolkingssamenstelling. Dat blijkt ook voor een belangrijk deel het geval. Indien de regio's niet zouden verschillen in leeftijd, burgerlijke staat, opleiding en sociale klasse, dan verdwijnen de verschillen in de ondervonden culturele dreiging tussen stad en platteland. Ook is er dan geen onderscheid meer in de ervaren culturele dreiging tussen het westen en het oosten van Nederland. Wel blijft het verschil in ondervonden culturele dreiging tussen het zuiden en het westen van Nederland overeind.

## 6. Conclusie en discussie

In 2010 werden problemen rond 'economie en financiën', waaronder de kredietcrisis, en minderhedenproblematiek als het meest urgent ervaren door het electoraat. Tegen deze achtergrond zijn de zorgen van de Nederlandse bevolking over de economische en culturele situatie van Nederland onderzocht aan de hand van het NKO 2010.

Bijna de helft van het electoraat geeft aan bang te zijn voor een verslechtering van de eigen financiële situatie. Daarnaast is de helft bang voor een verslechtering van de economische situatie van Nederland als geheel. Ook is bijna de helft van mening dat de Nederlandse cultuur wordt bedreigd. Daar staat telkens ongeveer een kwart van de Nederlanders tegenover die vinden dat er geen sprake is van dreiging, terwijl eveneens een kwart hierover een neutrale positie inneemt. Dat betekent dus dat het aandeel van de bevolking dat een dergelijke dreiging ervaart twee keer zo groot is dan het aandeel dat deze dreiging op economisch of cultureel gebied niet percipieert.

Daarbij komt dat er grote verschillen zijn tussen diverse bevolkingsgroepen. Vooral opleiding en sociale klasse doen ertoe. Relatief veel lageropgeleiden en personen die zich rekenen tot een lagere sociale klasse geven aan economische en culturele dreiging te ervaren. Daarnaast is het aandeel dat economische dreiging voelt betrekkelijk hoog onder de 45- tot 65-jarigen, terwijl 65-plussers en autochtonen relatief dikwijls culturele dreiging ervaren.

Veel minder omvangrijk zijn de regionale verschillen in de ervaren dreiging. Op het economische vlak zijn er zelfs helemaal geen verschillen aan te wijzen tussen de vier landsdelen, en evenmin tussen stad en platteland. Blijkbaar is de vrees voor een teruggang in de eigen financiële situatie evenals die van de economie overal speurbaar. En dat is op zich opmerkelijk gelet op de demografische en sociaaleconomische verschillen tussen de regio's, zoals het aandeel allochtonen, de economische groei, de mate van werkloosheid en het aandeel uitkeringsgerechtigden.

Wel zijn er kleine regionale verschillen op het vlak van de culturele dreiging aan te wijzen. Zo is in de steden de ervaren culturele dreiging wat minder groot dan op het platteland. Echter, wanneer we rekening houden met de verschillen in de samenstelling van de bevolking, verdwijnt dit onderscheid tussen stad en platteland weer. Dit komt vooral doordat in de steden een groter aandeel personen woont met een hogere opleiding en een hogere sociale klasse, dan op het platteland.

In het zuiden en oosten van het land wordt meer culturele dreiging ervaren dan in het westen van het land. Het onderscheid tussen het zuiden en het westen blijft na controle voor opleiding, sociale klasse, burgerlijke staat en leeftijd, overeind. Dit is, mede gelet op de grote politieke verschuivingen bij de verkiezingen van 2010 in het zuiden van het land, een opmerkelijke bevinding.

## Technische toelichting

### *Nationaal Kiezersonderzoek*

De gegevens voor dit onderzoek zijn afkomstig uit het dertiende Nationaal Kiezersonderzoek (NKO) dat is uitgevoerd rondom de Tweede Kamerverkiezingen van 9 juni 2010. Doel van het NKO is het verzamelen van gegevens over de achtergronden van het stemgedrag van de Nederlandse kiesgerechtigde bevolking. In totaal zijn gegevens beschikbaar van 2 621 personen van 18 jaar en ouder.

Voor het NKO 2010 is voorafgaand aan de verkiezingen een aselechte steekproef van 4 duizend stemgerechtigden benaderd voor een eerste 'face-to-face' gesprek. Deelnemers zijn bevroegd over stemintentie, belangstelling voor de politiek, meningen over politieke partijen en politici. Van deze steekproef legde 63,2 procent een volledig interview af. De weigeraars zijn telefonisch of met een schriftelijke vragenlijst herbenaderd. Dit resulteerde in een aanvullende respons van 2,1 procent (telefonisch) en 1,2 procent (schriftelijk). De totale respons komt daarmee uit op 66,5 procent. Na 9 juni zijn de NKO-deelnemers benaderd voor een tweede vraaggesprek, waarbij werd doorgevraagd over de stemkeus en de motivering daarvan. Van de oorspronkelijke steekproef heeft 57 procent deelgenomen aan het tweede gesprek. Na het tweede gesprek is een schriftelijke vragenlijst achtergelaten bij de respondenten, met daarin de stellingen betreffende de ervaren economische en culturele dreiging. In totaal heeft 41,4 procent van de oorspronkelijke steekproef (1 633 personen) de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. De vertekening in de steekproef, onder meer als gevolg van selectieve respons, is tegengegaan door de gegevens te herwegen naar relevante achtergrondkenmerken.

### *Culturele en financiële dreiging*

De vragen over culturele en financiële dreiging maken deel uit van de schriftelijke vragenlijst van het NKO. De ervaren economische dreiging is vastgesteld door aan de stemgerechtigden de volgende uitspraken voor te leggen: 'Ik ben bang dat mijn financiële vooruitzichten zullen verslechteren' en 'Ik ben bang dat de economische vooruitzichten van Nederland zullen verslechteren'. De ervaren culturele dreiging is vastgesteld aan de hand van de stelling: 'De Nederlandse cultuur wordt bedreigd'. De stellingen hebben de volgende antwoordcategorieën: (1) helemaal mee eens, (2) mee eens, (3) niet mee eens, niet mee oneens, (4) mee oneens en (5) helemaal mee oneens. Voor de beschrijving van de resultaten zijn de vijf categorieën teruggebracht tot drie, waarbij 'helemaal mee eens' is samengevoegd met 'mee eens' en 'helemaal mee oneens' met 'mee oneens'.

Meer informatie over het NKO is te vinden op de website van de SKON ([www.dpes.nl](http://www.dpes.nl)) en in Schmeets (2011b).

## Literatuur

CBS (2012, 19 april). Sterkste economische groei in Noord-Brabant, Utrecht en Flevoland. CBS-Persbericht. PB12–25.

Nicolaas, H., E. Wobma en J. Ooijevaar (2010). Demografie. In: Vliet, R. van der, J. Ooijevaar en A. Boerdam (red.). Jaarrapport Integratie 2010. CBS: Den Haag/Heerlen.

Schmeets, H. (2011a). Maatschappelijke problemen: een splijtzwam? In: Schmeets, H. (red.), Verkiezingen: Participatie, Vertrouwen en Integratie. CBS: Den Haag/Heerlen.

Schmeets, H. (2011b) (red.). Verkiezingen: Participatie, Vertrouwen en Integratie. CBS: Den Haag/Heerlen.

Sniderman, P., L. Hagendoorn en M. Prior (2004). Predisposing Factors and Situational Triggers: Exclusionary Reactions to Immigrant Minorities. *American Political Science Review*, 98(1), 35–49.

# Het effect van werkbelasting op voortijdige arbeidsuittreding bij ouderen

*Ferdy Otten, Koos Arts, Merel Schuring en Alex Burdorf<sup>1)</sup>*

**Volgens een tienjarige follow-up studie hebben oudere werknemers die zwaar fysiek werk verrichten een verhoogde kans om voortijdig uit arbeid uit te treden vanwege arbeidsongeschiktheid. Psychisch belastend werk is niet van invloed. Roken werkt daarentegen wel risicoverhogend. Verder zijn psychische noch fysieke factoren van werkbelasting van invloed op de beslissing om via een vervroegd pensioen voortijdig uit te treden.**

## 1. Inleiding

Aansluitend op de financiële crisis in 2008 en de daaruit voortkomende economische crisis in 2009 zijn in 2012, de economische vooruitzichten nog steeds verre van rooskleurig. In 2010 en 2011 is de koopkracht met 0,6 respectievelijk 0,4 procent gedaald (StatLine) en deze zal volgens ramingen van het CPB in 2012 en 2013 nog verder dalen. Aan de voortdurende daling van het consumentenvertrouwen lijkt geen einde te komen en de werkloosheid loopt langzaam maar gestaag op. Vooral onder jongeren is de werkloosheid hoog. Aan de andere kant zet de veroudering van de beroepsbevolking onverwijd voort. Was in 2001 de gemiddelde leeftijd van werknemers nog 37,5 jaar, in 2011 bedroeg deze al 40,2 jaar (StatLine). In de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, zorg, en vervoer en opslag is het aantal vijftigers al meerdere jaren groter dan het aantal dertigers. Bij politiek en beleid bestaat er dan ook zorg dat, in weerwil van het thans ongunstige economische tij, op de korte termijn toch ernstige knelpunten op de arbeidsmarkt zullen ontstaan vanwege het grote aantal ouderen dat de komende jaren met (regulier) pensioen gaat en de verwachte afname in het aanbod van geschoolde jongeren.

Al geruime tijd zet het arbeidsmarktbeleid in op meer, langer en productiever werken, met daarbij bijzondere aandacht voor ouderen. Aangescherpte en strenger toegepaste criteria beperken al sinds begin 2000 in versterkte mate de uitstroom van werknemers via arbeidsongeschiktheidsregelingen. Doorgevoerde wetswijzigingen in 2006 maakten bovendien het veelal vanzelfsprekende gebruik van vervroegde pensioenregelingen, moeilijker. Zo is de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers gestegen van 61 jaar in 2006 tot 63,1 jaar in 2011 (Arts et al., 2012). Daarnaast voorziet het Lenteakkoord dat recent tussen D'66, GroenLinks, ChristenUnie en het demissionaire kabinet Rutte is overeengekomen, in een stelselmatige verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd vanaf 2013. Om werknemers in de verouderende beroepsbevolking gezond, vitaal en langdurig inzetbaar te houden, zegt het demissionaire kabinet Rutte verder te willen werken aan een toekomstbestendig arbostelsel met aandacht voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en vermindering van zware fysieke en psychische belasting en hieraan gerelateerde arbeidsuitval. Ook wordt daarbij ingezet op het stimuleren van een gezonde levensstijl (Ministerie van SZW, 2011).

De aanpak van zowel fysiek als psychisch belastende arbeidsomstandigheden is al meerdere decennia een beproefd beleidsinstrument. Onderzoek laat zien dat deze vormen van werkbelasting veelal samenhangen met een minder goede gezondheid, minder arbeidstevredenheid, meer ziekteverzuim en een verminderd vermogen om tot de pensioengerechtigde leeftijd of nog langer door te willen c.q. kunnen werken

<sup>1)</sup> Merel Schuring en Alex Burdorf zijn onderzoeker respectievelijk hoogleraar bij het Universitair Medisch Centrum van de Erasmus Universiteit Rotterdam, samenwerkingspartner in Netspar.

(TNO, 2012). Een beperkt aantal internationale studies toont ook mogelijke verbanden met vervroegde uittreding uit werk (Van den Berg et al., 2010). Doorgaans blijven de samenhangen gehandhaafd als rekening wordt gehouden met verschillen in andere relevante kenmerken zoals werkduur, leeftijd, geslacht en ook sociaaleconomische status. In Nederland zijn deze inzichten vrijwel uitsluitend afkomstig uit crosssectionele studies waarbij de vermeende oorzakelijke factor – de desbetreffende vorm van werkbelasting – tegelijkertijd met het gevolg – de gezondheid, de arbeidssatisfactie, het ziekteverzuim of de doorwerkpotentie – is gemeten. Causale ontwerpen waarbij werknemers met baselinemetingen van werkbelasting in de tijd worden gevolgd op het optreden van ernstige gezondheidsklachten, langdurig ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid of vervroegde uittreding, zijn uitermate duur en daarom incurant.

Informatie over de mate waarin werkfactoren in een verouderende beroepsbevolking daadwerkelijk voortijdige arbeidsuitval veroorzaken, geeft inzicht in de diversiteit in rendementen die behaald kunnen worden bij de aanpak van verschillende risicofactoren en vormt daarmee belangrijke beleidsinput. Door koppeling van CBS enquête- en registergegevens is het voor het eerst in Nederland mogelijk om voor een langere follow-up (het afgelopen decennium) de vraag te beantwoorden of en in hoeverre verschillende vormen van psychische en fysieke werkbelasting bij werknemers van 45 jaar en ouder van invloed zijn op latere arbeidsongeschiktheid en voortijdig met pensioen gaan.

## 2. Onderzoeksplan

Gegevens over leefsituatie, werk en gezondheid van ruim 4 200 werknemers van 45 jaar en ouder uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) 1998–2002 zijn longitudinaal gekoppeld aan integrale gegevens van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) 1999–2009. Met het SSB konden van deze werknemers de momenten van (eerste) uittreding uit arbeid worden vastgelegd. Gedurende de tienjarige follow-up

### 2.1 Baseline metingen van de onderscheiden vormen van werkbelasting, 1998–2002

	Alle werknemers (n = 4234)	Werknemers die arbeids- ongeschikt geraakten (n=185)	Werknemers die voortijdig met pensioen gingen (n=1044)
	%		
<i>Werkdruk</i>			
In hoog tempo werken	43	42	40
Onder hoge tijdsdruk werken	39	42	37
<i>Gebrek aan autonomie in werk</i>			
Niet zelf beslissen over hoe werk uitgevoerd wordt	15	20	16
Niet zelf volgorde werk bepalen	17	23	17
Niet zelf werktempo regelen	18	20	17
Niet zelf werk op ieder moment kunnen onderbreken	35	40	33
Niet zelf oplossingen bedenken in werk	6	11	5
<i>Beperkte vaardigheidsmogelijkheden</i>			
Gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden	26	40	27
Gebrekkige aansluiting werk bij opleiding/ervaring	19	25	14
Eentonig werk	6	9	5
<i>Fysieke werkbelasting</i>			
Lichamelijk zwaar werk	17	32	16
Werk waarbij veel kracht gezet moet worden	19	32	19
<i>Belastende werkhouding</i>			
Werk met bovenlichaam in ongemakkelijke houding	14	30	13
Werk met bovenlichaam langdurig in dezelfde houding	41	41	39
<i>Fysische belasting</i>			
Vuil werk	15	21	14
Stank in werkomgeving	8	14	8
Gevaarlijk werk	5	9	5
Lawaaiige omgeving	16	22	16

(26 250 persoonsjaren) is 4,4 procent van de werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering uitgestroomd, 24,7 procent ging eerder dan 65 jaar met pensioen, 9,1 procent raakte (voor een eerste keer) werkloos, 4,5 procent stopte voortijdig met werken zonder een vervolguiktering, 3,3 procent ging regulier met 65 jaar met pensioen en 52,2 procent bleef gedurende de hele periode werkzaam. Een klein percentage (0,2 procent) emigreerde, 1,6 procent overleed gedurende de follow-up. Met behulp van Cox' proportional hazardanalyse is apart voor de uittreedvormen arbeidsongeschiktheid en voortijdig pensioen de duur tot het optreden van deze eindpunten geregresseerd op de baselinemetingen van arbeidskenmerken en relevante controlevariabelen. Van gecensureerde waarnemingen is sprake als er een ander eindpunt dan het voor analyse beoogde wordt bereikt. De informatie van deze gecensureerde waarnemingen is in de duuranalyses steeds meegenomen. Van de werknemers die in de periode van het moment van interview tot en met eind 2009 niet zijn uitgestroomd, is als duurspecificatie de gehele follow-up periode genomen.

De beginmetingen van de verschillende vormen van werkbelasting bij alle werknemers staan weergegeven in tabel 2.1. Ook toont de tabel de baselinepercentages van de groep die later arbeidsongeschikt werd en de groep die vervroegd met pensioen ging. Voor het onder hoge werkdruk moeten werken bij aanvang van de follow-up, verschilden de arbeidsongeschikten niet wezenlijk van de totale groep werknemers. Wel lagen de aandelen met weinig autonomie, beperkte regelmogelijkheden in het werk en blootstelling aan fysisch belastende omgevingsfactoren bij degenen die later arbeidsongeschikt raakten door de bank genomen iets hoger. Voor de onderscheiden vormen van fysieke werkbelasting waren de verschillen nog groter. Dat gold ook voor het werken met het bovenlichaam in een ongemakkelijke werkhouding. Bij de groep die met vervroegd pensioen ging, waren de verschillen met de totale groep werknemers merendeels verwaarloosbaar.

Met non-lineaire schaalanalyse zijn aparte indexen geconstrueerd voor werkdruk, autonomie en regelmogelijkheden in het werk, fysieke werkbelasting, houdingsbelasting en fysieke omgevingsfactoren. De in beginsel in tertielgroepen ingedeelde indexen, indicatief voor een ordinale indeling van de desbetreffende vorm van werkbelasting, zijn vervolgens gezamenlijk aan de duren van arbeidsongeschiktheid gerelateerd. Daarbij is in een eerste stap eveneens gecorrigeerd voor werkduur, leeftijd en het hebben van een al dan niet goede gezondheid. De correctie voor gezondheid is noodzakelijk om te garanderen dat de arbeidsongeschiktheid voortkomende uit een slechte gezondheid ten tijde van de beginmeting (modelmatig) wordt afgezonderd. Een negatieve perceptie van arbeidsomstandigheden kan immers ook het gevolg zijn van een onderliggend gezondheidsprobleem en het is van belang dat deze causale tegenstrijdigheid wordt weggefilterd om te voorkomen dat de invloed van werkbelasting op arbeidsongeschiktheid wordt overschat. In de tweede stap is aanvullend gecorrigeerd voor geslacht, inkomen, kostwinnerschap en ongezonde leefstijlen. Bij de analyses op (duren van) voortijdig met pensioen gaan, is voor de vergelijkbaarheid dezelfde stapsgewijze aanpak gehanteerd.

### **3. Resultaten**

#### *3.1 Alleen fysieke werkbelasting van invloed op arbeidsongeschiktheid*

Tabel 3.1.1 laat zien dat gezondheid verreweg de meest doorslaggevende factor is voor arbeidsongeschiktheid. Zo hebben de werknemers met een minder goede gezondheid bij aanvang een ruim vijf keer zo grote kans om gedurende de follow-up arbeidsongeschikt te geraken dan werknemers met een goede of zeer goede gezondheid. Leeftijd en werkduur zijn ook van belang. Onafhankelijk van gezondheid, leeftijd en werkduur blijkt alleen de fysieke belasting van invloed te zijn op voortijdige uitval vanwege arbeidsongeschiktheid. Houdingsbelasting, fysieke belasting en de vormen van psychische werkbelasting spelen geen rol. Ook bovenmatige psychische werkbelasting voortkomende uit de combinatie van hoge werkdruk met weinig

controlemogelijkheden, de zogeheten *job strain*, heeft geen voorspellende waarde. Aanvullende correcties voor geslacht, fiscaal jaarinkomen, kostwinnerschap en ongezonde leefstijlen nuanceren het beeld maar

### 3.1.1 Effecten van werkbelasting op uittreding uit arbeid vanwege arbeidsongeschiktheid en voortijdige pensionering gedurende 10 jaar follow-up

	Arbeidsongeschikt		Voortijdig met pensioen	
	Gezondheid en leeftijd	Gezondheid, leeftijd, economische en leefstijlfactoren	Gezondheid en leeftijd	Gezondheid, leeftijd, economische en leefstijlfactoren
<i>gecorrigeerde (hazard) rate ratio's</i>				
Werkdruk				
laag	1,00	1,00	1,00	1,00
midden	0,79	0,83	1,03	1,01
hoog	0,89	0,92	1,04	1,03
Autonomie in het werk				
laag	1,20	1,14	0,97	0,99
midden	1,28	1,20	0,95	0,97
hoog	1,00	1,00	1,00	1,00
Vaardigheidsmogelijkheden				
laag	1,28	1,17	0,95	0,98
midden	1,11	1,07	1,05	1,05
hoog	1,00	1,00	1,00	1,00
Fysieke werkbelasting				
niet	1,00	1,00	1,00	1,00
wel	1,52	1,57	0,90	0,93
Belastende werkhouding				
niet	1,00	1,00	1,00	1,00
wel	1,08	1,04	1,01	1,01
Fysische belasting				
niet	1,00	1,00	1,00	1,00
wel	1,30	1,35	1,15	1,11
Wekelijkse werkduur				
12–20 uur	1,13	0,88	1,13	1,38
21–34 uur	1,60	1,19	0,97	1,15
35 uur of meer	1,00	1,00	1,00	1,00
Gezondheid (zeer) goed	1,00	1,00	1,00	1,00
minder dan goed	5,38	5,03	0,90	0,93
Leeftijd				
45–49 jaar	0,68	0,65	0,04	0,04
50–54 jaar	1,00	1,00	1,00	1,00
55–64 jaar	1,27	1,28	5,96	5,91
Geslacht				
man		1,00		1,00
vrouw		1,66		0,75
Inkomen				
1e kwartielgroep		1,91		0,81
2e kwartielgroep		2,01		0,70
3e kwartielgroep		1,28		0,95
4e kwartielgroep		1,00		1,00
Aandeel in huishoudinkomen				
1–50%		1,00		1,00
51–80%		0,55		1,16
81–100%		0,86		0,81
Sigaretten roken				
geen		1,00		1,00
1–10 per dag		1,26		0,91
11 of meer per dag		1,61		0,79
Sporten				
0 uren per week		1,16		1,00
1 tot 5 uur per week		0,97		1,18
5 uur of meer		1,00		1,23

\* P<0,05.



heel beperkt. De invloed van fysieke werkbelasting blijft overeind. Werknemers die fysiek zware arbeid verrichten hebben 57 procent meer kans op latere arbeidsongeschiktheid dan werknemers die dat niet doen.

Het in tabel 3.1.1 getoonde causale risicoprofiel maakt verder duidelijk dat vrouwen en niet-kostwinners aanmerkelijk meer risico op arbeidsongeschiktheid lopen dan mannen en kostwinners (niet zijnde alleenverdieners). De hoogte van het inkomen doet er niet aan toe. Ook heeft weinig sporten geen voorspellende betekenis voor arbeidsongeschiktheid, maar roken des te meer. Werknemers die dagelijks 11 of meer sigaretten roken, lopen 61 procent meer risico op arbeidsongeschiktheid dan werknemers die niet roken. Met de beschikbare gegevens kon evenwel niet worden nagegaan of longkanker en hart vaatziekten daarbij de meest voorkomende, onderliggende diagnoses voor arbeidsongeschiktheid zijn.

### 3.2 *Werkbelasting niet gerelateerd aan voortijdig met pensioen gaan*

Geen van de onderscheiden vormen van werkbelasting is bepalend in het besluit van werknemers om in de *follow-up* met vervroegd pensioen te gaan. Ook de gezondheid speelt geen rol. De doorslaggevende factor is de leeftijd. Werknemers in de leeftijd van 55 jaar of ouder, maar nog niet in de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben bijna zes keer meer kans op voortijdig pensioen dan de groep van 50 tot en met 54 jaar. Uiteraard is in de jongste groep van 45 tot en met 49 jaar voortijdige pensioenuittreding nog nauwelijks een optie. Aanvullende correcties voor geslacht, fiscaal jaarinkomen, kostwinnerschap en leefstijlen laten zien dat dan ook werkduur, geslacht en leefstijl van invloed zijn. Bij kleine deeltijdwerkers is de uittredkans groter dan bij voltijds werkenden. Bij vrouwen ligt de kans op vervroegd pensioen juist lager dan bij mannen en dat geldt ook voor stevige rokers in vergelijking met niet-rokers. Het is waarschijnlijk dat deze kansverhoudingen voortkomen uit een soort van communicerende vaten werking bij de beide vormen van voortijdige uitstroom. Vrouwen en stevige rokers lopen een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid. De hiermee gepaard gaande versterkte uitstroom verlaagt hun kansen om via het andere kanaal, de prepensioenregeling, voortijdig uit te treden. Intensief sporten is wellicht indicatief voor een proactieve invulling van de vrije tijd. De uitkomst dat ferventere sporters meer kans hebben om voortijdig met pensioen te gaan (RR=1,23) kan dan wijzen op een heel bewuste keuze het betaalde werk voor deze activiteiten voortijdig in te ruilen.

## 4. Conclusie

Het tienjarige follow-up onderzoek onder oudere werknemers laat zien dat van de verschillende vormen van werkbelasting alleen fysiek zwaar werk van invloed is op voortijdige uittreding vanwege arbeidsongeschiktheid. Op vervroegde pensionering heeft psychische noch lichamelijke werkbelasting een voorspellende waarde. Fysiek zwaar werk verhoogt de kans op arbeidsongeschiktheid met een factor 1,6. De berekening waarbij dit risico aan het daadwerkelijke aantal fysiek belaste werknemers wordt gerelateerd, levert een (zogeheten) attributief risicopercentage van 16 procent. Dit cijfer suggereert dat indien geen enkele werknemer aan belastende fysieke omgevingsfactoren zou zijn blootgesteld het aantal dat vanwege arbeidsongeschiktheid voortijdig uit het arbeidsproces uittreedt met maximaal 16 procent verminderd kan worden. Rekening houdend met de afhankelijkheden tussen de verschillende vormen van uittreding suggereren de uitkomsten dat leefstijlen eveneens een substantiële invloed hebben. Zo is er een verhoogde kans dat de sportief ingestelde werknemer vervroegd met pensioen gaat, terwijl juist de stevig sigaretten rokende werknemer een flink verhoogde kans heeft via een arbeidsongeschiktheidsuitkering voortijdig uit te stromen. Het attributieve risicopercentage van roken laat zien dat uitbanning van nicotine in de beroepsbevolking het totale aantal arbeidsongeschikten met maximaal 13 procent zou kunnen verminderen.

Het relatief bescheiden effect van belastende arbeidsomstandigheden lijkt enigszins in tegenspraak met de uitkomsten uit doorgaans crosssectioneel onderzoek, waarin zowel voor psychische als verschillende fysieke factoren duidelijke verbanden zijn geconstateerd met ziekteverzuim, gezondheid en langer willen doorwerken. Mogelijk zijn in het onderzoek mechanismen in het geding geweest die geleid hebben tot een onderschatting van de effecten van arbeidsomstandigheden. Een mogelijke beperking is het ontbreken van vervolgmetingen van belastende arbeidsomstandigheden in de tijd. Er zijn immers alleen (baseline)metingen in het beginjaar van de follow-up beschikbaar en het is denkbaar dat bij menig werknemer de belastende omstandigheden na verloop van tijd zijn veranderd. Bijvoorbeeld vanwege door het bedrijf zelf geïnitieerde verbetermaatregelen of vanwege de overstap, intern of extern, naar een minder belastende functie. Deze misclassificatie lijkt evenwel beperkt aangezien de functiemobiliteit onder oudere werknemers tot op heden nogal gering is (Otten et al., 2011) en werkgevers in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid toch vooral inzetten op aanpassingen van werktijden en arbeidsduurkorting en niet of nauwelijks op daadwerkelijke functieverandering en bijbehorende duurzame inzetbaarheid (Ministerie van SZW, 2007). Selectie op gezondheid in de werkzame beroepsbevolking kan eveneens een versturende rol hebben gespeeld. Werknemers met een vlekje, bijvoorbeeld door toenemende gezondheidsproblemen, of werknemers die simpelweg het alledaagse, voortdurend veranderende, arbeidsleven niet meer kunnen bijbenen, raken achterop, vallen af en maken als zodanig geen deel meer uit van de beroepsbevolking. Hoe ouder, hoe sterker de mogelijke selectie, die zeker tot 2006 werd gefaciliteerd door coulante uitstroommogelijkheden en -regelingen. De werkzaam gebleven ouderen vanaf 55 jaar, vormen zo mogelijk een enigszins selecte groep met een relatief hoge kritische drempelwaarde voor werkbelasting, deze ouderen lijken wel tegen een stootje te kunnen (Otten et al., 1998). Op de jongere groep, van 45 tot 55 jaar is selectie op gezondheid wellicht minder van toepassing. Al met al is het denkbaar dat de hier gepresenteerde effecten door de selectie enigszins zijn onderschat.

Het attributieve risicopercentage van fysiek belastende werkomstandigheden ten aanzien van arbeidsongeschiktheid suggereert dat beleidsinspanningen gericht op gezonde werkomstandigheden c.q. gericht op het verbeteren van de lichamelijke werkbelasting door optimale inzet van hulpmiddelen lijken te renderen. Bovendien geldt dat gunstige arbeidsomstandigheden samenhangen met meer tevredenheid, minder ziekteverzuim en minder bezwaar om langer door te werken, ofwel samengevat met meer welbevinden van de werknemer. Dat is positief voor de werknemer zelf maar uiteraard ook voor het bedrijf of organisatie waar de werknemer werkzaam is. Het in 2011 gelanceerde vitaliteitspakket van het thans demissionaire kabinet Rutte ter vergroting van de arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van werkenden wil ondermeer inzetten op verhoging van de belastbaarheid van ouderen (Ministerie van SZW, 2011). De beoogde instrumenten hiervoor zijn naast het bevorderen van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden bovenal het stimuleren en faciliteren van voortdurende scholing en mobiliteit. De recente aanvulling om daarbij ook toe te werken naar verbetering van de leefstijlen van werknemers lijkt niet onbelangrijk, gelet op de uitkomst dat terugdringing van het roken onafhankelijk van het verbeteren van de fysieke werkbelasting een aanzienlijke verdere reductie van de instroom in de arbeidsongeschiktheid teweeg kan brengen.

## Literatuur

Arts, K en F. Otten (2012, 17 januari). Pensioenleeftijd werknemers ruim 63 jaar. CBS-Webmagazine.

Berg, van den, T.I.J., L.A.M. Elders en A. Burdorf (2010). The influence of health and work on early retirement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52: 576–83

Ministerie van SZW (2007). *Perspectief op langer doorwerken: een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ministerie van SZW (2011). Vitaliteitspakket. Kamerstuk van minister Kamp aan Tweede Kamer. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 30 september.

Ministerie van SZW (2011, 7 december). Jong geleerd, oud gedaan. Toespraak staatssecretaris De Krom bij het BOABOREA-symposium. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Otten, F.W.J., P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman en J.J.G. Schmeets (1998). Werkstress en ziekteverzuim bij jong en oud. TSG, 8: 420–428.

Otten, F., K. Arts en C. Siermann (2011). Meer ouderen langer aan het werk. ESB 96 (4612): 374–377.

TNO (2012). Arbobalans 2011: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Hoofddorp, TNO.

# Begrippen

## *Arbeidsparticipatie*

Er wordt onderscheiden tussen de bruto en de netto arbeidsparticipatie.

- Bruto arbeidsparticipatie: het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.
- Netto arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

## *Beroepsbevolking (nationaal)*

Alle personen die:

- tenminste twaalf uur per week werken, of
- werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week gaan werken, of
- verklaren ten minste twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor ten minste twaalf uur per week te vinden.

Deze definitie van beroepsbevolking wordt in Nederland als standaard gehanteerd. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

Van de beroepsbevolking worden personen die ten minste twaalf uur per week werken tot de werkzame beroepsbevolking gerekend en degenen die niet of minder dan twaalf uur per week werken tot de werkloze beroepsbevolking.

## *Beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking*

De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame en werkloze beroepsbevolking. De niet-beroepsbevolking is gelijk aan het verschil tussen de potentiële beroepsbevolking en de beroepsbevolking. Onder deze groep vallen studenten, volledig arbeidsongeschikten mensen die zorg dragen voor een huishouden of gezin, of mensen die om een andere reden niet meer dan 12 uur per week willen of kunnen werken. In deze publicatie worden alleen mensen van 15 tot 65 jaar beschouwd.

## *Besteedbaar inkomen*

Het besteedbare inkomen bestaat uit het bruto-inkomen (inkomen uit arbeid, eigen onderneming en vermogen,

uitkeringen en ontvangen overdrachten) verminderd met betaalde overdrachten, premies en belasting op inkomen en vermogen.

## *Gestandaardiseerd (besteedbaar) inkomen*

Het besteedbaar inkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden. Op deze wijze zijn de welvaartsniveaus van huishoudens onderling vergelijkbaar gemaakt. Het gestandaardiseerd inkomen is dus een maat voor de welvaart van een huishouden.

## *CAO-loon*

Het CAO-loon inclusief bijzondere beloningen omvat de volgende elementen:

- Het brutoloon voor normale arbeidstijd van voltijdswerknemers.
- Alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen.
- Alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijke) beloningen, zoals de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering.

Uitgesloten zijn toeslagen die in de CAO's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoeslag of een toeslag voor ploegdienst, en individuele loonstijgingen.

## *Economisch zelfstandig*

Situatie waarbij het persoonlijke inkomen uit arbeid of eigen onderneming hoger is dan de bijstandsuitkering voor een alleenstaande

## *Flexibele baan*

Een baan van een werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de afspraak over de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een overeengekomen minimum en maximum aantal uren per week.

Tot de werknemers met een flexibele baan worden gerekend uitzendkrachten, oproepkrachten en overige contracten waarin de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week.

## *Herkomstgroepering*

Kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon een feitelijke verwantschap heeft, gegeven het geboorteland van de ouders of van zichzelf.

Dit kenmerk maakt in de eerste plaats onderscheid tussen autochtoon en allochtoon:

- Een autochtoon is een persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren.
- Een allochtoon is een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Ten tweede geeft het een nadere onderscheiding van de allochtone bevolking naar generatie:

- Een eerstegeneratieallochtoon heeft als herkomstgroepering het land waar hij of zij is geboren.
- Een tweedegeneratieallochtoon heeft als herkomstgroepering het geboorteland van de moeder, tenzij dat ook Nederland is. In dat geval is de herkomstgroepering bepaald door het geboorteland van de vader. Bij de tweede generatie is er ook een onderscheid tussen personen met één of twee in het buitenland geboren ouders.

Ten derde is er een onderscheid tussen westerse en niet-westerse allochtonen. Dit onderscheid is ingegeven door de grote verschillen in sociaaleconomische en culturele situatie.

- Een westerse allochtoon heeft als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan.
- Een niet-westerse allochtoon heeft als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (excl. Indonesië en Japan) of Turkije. Binnen de groep niet-westerse allochtonen worden zoveel mogelijk ook de vier grote doelgroepen van het minderhedenbeleid van de overheid onderscheiden, te weten de herkomstlanden Turkije, Marokko, Suriname en Nederlandse Antillen/Aruba.

#### *Persoonlijk inkomen*

Dit omvat de volgende bestanddelen van het bruto-inkomen van een persoon: inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming, uitkering inkomensverzekeringen en uitkering sociale voorzieningen (m.u.v. kinderbijslag). Bij de bepaling van het persoonlijk inkomen zijn de volgende inkomensbestanddelen van het bruto-inkomen buiten beschouwing gebleven: inkomen uit vermogen, kinderbijslag en ontvangen gebonden overdrachten zoals huursubsidie.

#### *Positie in de werkkring*

Indeling van personen naar de wijze waarop ze op de arbeidsmarkt actief zijn. Hierbij worden de volgende posities onderscheiden:

- Werknemer met een vaste reguliere baan;
- Werknemer met een flexibele of tijdelijke baan;
- Zelfstandige eigen bedrijf;
- Meewerkend gezinslid;
- Overige zelfstandige.

#### *Potentiële beroepsbevolking*

Het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces. De som van de beroepsbevolking (nationaal) en de niet-beroepsbevolking. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Reguliere baan*

Een baan van een werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de afspraak over de arbeidsduur een vast aantal uren per week kent.

#### *Startkwalificatie (onderwijs)*

Een startkwalificatie wordt in Nederland gelijk gesteld aan een opleiding op niveau 2 van de kwalificatiestructuur van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Dit betekent dat na het verlaten van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo; voorheen vbo en mavo) nog een beroepsopleiding moet worden gevolgd met een minimale opleidingsduur van twee jaar. Ook een afgeronde havo- of vwo-opleiding wordt als een startkwalificatie beschouwd.

#### *Tijdelijke baan*

Een relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij het arbeidscontract van beperkte duur is.

#### *Vaste baan*

Relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij sprake is van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

#### *Werknemer*

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

#### *Werkloosheidspercentage*

De werkloze beroepsbevolking als percentage van de beroepsbevolking (nationaal). Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Werkloze beroepsbevolking*

Personen zonder werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Werkzame beroepsbevolking*

Personen die in Nederland wonen en betaald werk hebben van twaalf uur of meer per week. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Zelfstandige*

Een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep.

Als zelfstandige worden aangemerkt:

- zelfstandige eigen bedrijf,
- meewerkend gezinslid,
- overige zelfstandige.

# Nu en eerder verschenen artikelen

## *Allochtonen*

Beroepsniveau niet-westerse allochtonen lager	1e kw. 2007
Inkomen allochtonen blijft achter door lagere opleiding	2e kw. 2007
Scholen in de Randstad sterk gekleurd	3e kw. 2007
Diversiteit binnen de loonverdeling	4e kw. 2008
Werknemers uit Oost-Europa: recente ontwikkelingen	1e kw. 2009
Grensoverschrijdende arbeid: werken in Nederland, wonen in het buitenland	4e kw. 2009
Allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs	1e kw. 2010
Internetgebruik onder niet-westerse allochtonen	2e kw. 2010
Geld maakt nog geen Nederlander	3e kw. 2010
Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven	3e kw. 2011

## *Arbeidsgehandicapten*

De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
--	-------------

## *Arbeidsomstandigheden*

Relatie meervoudige werkbelasting en burn-out bij vrouwen	2e kw. 2006
Hoe gezond is langer doorwerken?	4e kw. 2006
Werknemers positief over arbeidsomstandigheden, maar negatief over doorwerken tot 65 jaar	1e kw. 2007
Verzorgende beroepen fysiek en psychisch zwaar belastend	4e kw. 2008
Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden	2e kw. 2009
Lichamelijke belasting op het werk en ziekteverzuim	2e kw. 2010
Meeste werknemers tevreden met aantal werkuren	1e kw. 2012
Slachtofferschap op het werk	3e kw. 2012
Burn-out: de rol van werk en zorg	4e kw. 2012
Het effect van werkbelasting op voortijdige arbeidsuittreding bij ouderen	4e kw. 2012

## *Arbeidsparticipatie en werkloosheid*

Het mobiliseren van vrijwillig inactieven	1e kw. 2007
Bijna een miljoen mensen met een kleine baan	2e kw. 2007
Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt	3e kw. 2007
Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden	3e kw. 2007
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008
Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders	1e kw. 2008
Welke bijstandsontvangers willen aan het werk?	2e kw. 2008
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Arbeidsmarktpositie van jongeren	3e kw. 2008
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	4e kw. 2008
Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen	4e kw. 2008
Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt	4e kw. 2008
Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden	4e kw. 2008
Van uitkering naar werk	1e kw. 2009
Naar een arbeidsdeelname van 80 procent in 2016	2e kw. 2009

Thuiswerkers en vanuit-huiswerkers zijn vaak zelfstandigen	2e kw. 2009
Sterke groei zelfstandigen zonder personeel	3e kw. 2009
Arbeidsmarktpositie van personen in 2002–2005	3e kw. 2009
Met mbo Techniek of Zorg het meest succesvol op de arbeidsmarkt	3e kw. 2009
Arbeidsparticipatie van vrouwen: een vergelijking naar opleidingsniveau, leeftijd en herkomst	4e kw. 2009
Grensoverschrijdende arbeid: werken in Nederland, wonen in het buitenland	4e kw. 2009
Meer of minder uren werken	1e kw. 2010
Aantal uitzendkrachten fors gedaald	2e kw. 2010
Vijftigplussers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2010
Zzp'ers in Nederland: de baanzekerheid voorbij?	4e kw. 2010
Voltijds werkende nieuwe moeders: vooral laag en middelbaar opgeleide vrouwen worden beïnvloed door hun (schoon)moeder	4e kw. 2010
Verpleegkundigen aan het werk	1e kw. 2012
De Nederlandse beroepsbevolking: twee afbakeningen	1e kw. 2012
Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking	2e kw. 2012
Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders	3e kw. 2012
Kans op een baan na de WW nader bekeken	4e kw. 2012
<i>ICT</i>	
Sterke samenhang tussen beroep en computer- en internetvaardigheden	4e kw. 2009
Internetgebruik onder niet-westerse allochtonen	2e kw. 2010
<i>Inkomen</i>	
Armoedeprofielen van de vier grote steden	1e kw. 2007
De rol van mobiliteit bij regionale inkomensontwikkelingen	1e kw. 2007
Inkomen allochtonen blijft achter door lagere opleiding	2e kw. 2007
De ongelijkheid van inkomens in Nederland	3e kw. 2007
Inkomen en koopkracht van weduwen en weduwnaars	3e kw. 2007
Krappe beurs als erfenis?	3e kw. 2007
De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
Inkomenseffect van pensionering 2001–2004	4e kw. 2007
Inkomsten uit arbeid van vrouwen en hun partners	4e kw. 2007
Het effect van herverdeling op inkomensongelijkheid	1e kw. 2008
Armoede en inkomensongelijkheid in de Europese Unie	1e kw. 2009
Belasting- en inkomensregelingen voor gezinnen met minderjarige kinderen	2e kw. 2009
Is armoede erfelijk?	2e kw. 2009
Steeds minder ontvangers 'aanrechtsubsidie'	3e kw. 2009
De parade van Pen en de inkomensverdeling in Nederland	3e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 1: aanspraken naar geslacht en burgerlijke staat	3e kw. 2009
De inkomenssituatie van alleenstaande moeders: trends en dynamiek	4e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 2: aanspraken naar herkomst, sociaaleconomische categorie en huishoudtype	4e kw. 2009
Minder sociale participatie door personen met weinig inkomen	1e kw. 2010
Vermogensverdeling en vermogenspositie huishoudens	2e kw. 2010
Ontwikkelingen in de economische zelfstandigheid van vrouwen	2e kw. 2010
Inkomensverschillen tussen en binnen gemeenten	3e kw. 2010
Inkomens van mannen en vrouwen: levensloop en generatie	3e kw. 2010
Gebruik en kosten van kinderopvang, 2006–2008	3e kw. 2010
Druk van de inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen	4e kw. 2010



Inkomens en positie op de arbeidsmarkt	1e kw. 2011
Economische zelfstandigheid van werkende mannen en vrouwen	1e kw. 2011
Inkomen uit werk en toch risico op armoede	1e kw. 2011
Het inkomen van flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel	1e kw. 2011
Van eenverdiener naar tweeverdiener: de nieuwe norm?	1e kw. 2011
Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg	1e kw. 2011
Man-vrouwverschillen in de intensiteit van economische zelfstandigheid	3e kw. 2011
Inkomensverschillen op de werkvloer	4e kw. 2011
Het nieuwe criterium voor armoede en sociale uitsluiting in de Europese Unie	4e kw. 2011
Huurtoeslag: wie krijgt hoeveel?	1e kw. 2011
Inkomen verklaard? Het inkomen van werknemers en zelfstandigen nader bekeken	2e kw. 2012
Studeren loont. Inkomens van afgestudeerden in het mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs	2e kw. 2012
Financieel kwetsbare vrouwen	3e kw. 2012
<i>Internationaal</i>	
International sourcing door bedrijven in Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen	3e kw. 2008
Werkloosheid in de Europese Unie	3e kw. 2008
Armoede en inkomensongelijkheid in de Europese Unie	1e kw. 2008
Globalisering en werkgelegenheid	1e kw. 2010
Grensoverschrijdende arbeid: werken in Nederland, wonen in het buitenland	4e kw. 2009
Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven	3e kw. 2011
Het nieuwe criterium voor armoede en sociale uitsluiting in de Europese Unie	4e kw. 2011
<i>Lonen</i>	
Cao-lonen 2006, de definitieve gegevens	3e kw. 2007
Cao-lonen 2007, de definitieve gegevens	3e kw. 2008
Diversiteit binnen de loonverdeling	4e kw. 2008
Cao-lonen 2008, de definitieve gegevens	3e kw. 2009
Cao-lonen 2009, de definitieve gegevens	3e kw. 2010
Cao-lonen 2010, de definitieve gegevens	3e kw. 2011
Cognitieve vaardigheden, opleidingsniveau en lonen	4e kw. 2011
Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid	2e kw. 2012
Cao-lonen 2011, de definitieve gegevens	3e kw. 2012
<i>Macro-economisch</i>	
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Helft economische groei in 1995–2007 door toename productiviteit	2e kw. 2009
Overwaarde en koerswinsten waren jarenlang bron voor extra consumptie door huishoudens	4e kw. 2009
Consumentenvertrouwen en demografische en sociaaleconomische kenmerken van de Consument	4e kw. 2010
Arbeidsmarktdynamiek 2001–2008	2e kw. 2011
<i>Onderwijs</i>	
Jongeren steeds langer op school	1e kw. 2007
Voortijdig schoolverlaten in het vmbo	2e kw. 2007
Forse groei aantal personen met opleiding in informatica	2e kw. 2007

Scholen in de Randstad sterk gekleurd	3e kw. 2007
Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt	3e kw. 2007
Bedrijfsopleidingen 2005: de belangrijkste resultaten	4e kw. 2007
Citotoets en de overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs	2e kw. 2008
Van mbo en havo naar hbo	2e kw. 2008
Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden	4e kw. 2008
Jongeren leren langer door	1e kw. 2009
Deelname aan cursussen voor het werk hangt vooral samen met het opleidingsniveau	2e kw. 2009
Met mbo Techniek of Zorg het meest succesvol op de arbeidsmarkt	3e kw. 2009
Studievoortgang in het voortgezet onderwijs	4e kw. 2009
Thuiswonende deelnemers uit éénoudergezin presteren minder in het middelbaar beroepsopleidingen	1e kw. 2006
Allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs	1e kw. 2010
Een leven lang leren met cursussen en lange opleidingen	2e kw. 2010
Welke routes doorlopen leerlingen in het onderwijs?	3e kw. 2010
Ontwikkelingen in de instroom in het hoger onderwijs	3e kw. 2010
De herkomst van instromers in het mbo	4e kw. 2010
Wat beïnvloedt het risico op voortijdig schoolverlaten?	4e kw. 2010
Voortijdig schoolverlaters; wie keren er terug in onderwijs?	2e kw. 2011
Voortijdig schoolverlaters: een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt	2e kw. 2011
De invloed van sociale binding met school op voortijdig schoolverlaten en jeugd delinquentie	2e kw. 2011
Voortijdig schoolverlaten, werkloosheid en delinquentie: cumulatie van risicogedrag onder jongeren in Nederland	4e kw. 2011
Zo vader zo zoon, zo moeder zo dochter? Een onderzoek naar de intergenerationele overdracht van onderwijsniveau en -richting	4e kw. 2011
Cognitieve vaardigheden, opleidingsniveau en lonen	4e kw. 2011
Voortijdig schoolverlaten hangt samen met gezinssituatie	1e kw. 2012
Van Citotoets naar brugklas en door naar diploma	1e kw. 2012
Studeren loont. Inkomens van afgestudeerden in het mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs	2e kw. 2012
Bedrijfsopleidingen 2010	3e kw. 2012
<i>Regionaal</i>	
Armoedeprofielen van de vier grote steden	1e kw. 2007
De rol van mobiliteit bij regionale inkomensontwikkelingen	1e kw. 2007
Beëindiging van arbeidsrelaties: sociaaldemografische en regionale verschillen	4e kw. 2007
Regionale arbeidsdynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen	3e kw. 2008
Banendynamiek in de Randstedelijke gewesten	4e kw. 2008
Op veel terreinen verbeteringen in de aandachtswijken	1e kw. 2010
Inkomensverschillen tussen en binnen gemeenten	3e kw. 2010
Bepaalde ontwikkelingen in de aandachtswijken	3e kw. 2011
Transities tussen banen en sociale zekerheid naar regio, 2007–2010	2e kw. 2012
<i>Sociaaleconomische dynamiek</i>	
Vervroegde uittreding en andere overgangen tussen werken en niet-werken	1e kw. 2007
Pensioenleeftijd niet vaak 65	3e kw. 2007
De uitstroomparadox	2e kw. 2008

Welke bijstandsontvangers willen aan het werk?	2e kw. 2008
Van uitkering naar werk	1e kw. 2009
Meerdere keren zonder werk	1e kw. 2009
Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers	2e kw. 2009
Wie volgen een re-integratietraject?	3e kw. 2009
Arbeidsmarktpositie van personen in 2002–2005	3e kw. 2009
Duur van uitkeringssituaties	4e kw. 2009
Meer of minder uren werken	1e kw. 2010
Herinstroom in werkloosheids- of bijstandsuitkering	1e kw. 2010
Baanvindduren, hoe snel vinden werklozen een baan?	2e kw. 2010
Wie verliezen hun baan bij faillissementen?	2e kw. 2010
Deeltijd-WW in beeld	3e kw. 2010
Na de WW duurzaam aan het werk?	3e kw. 2010
Werk en inkomsten na faillissementsontslag	4e kw. 2010
De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers	2e kw. 2011
Arbeidsmarktdynamiek 2001–2008	2e kw. 2011
Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking	2e kw. 2012
Transities tussen banen en sociale zekerheid naar regio, 2007–2010	2e kw. 2012
Kans op een baan na de WW nader bekeken	4e kw. 2012
<i>Sociale samenhang</i>	
Vrijwilligerswerk onder werkenden en niet-werkenden	2e kw. 2011
Economische en culturele dreiging: wie ervaart dreiging en wie niet?	4e kw. 2012
<i>Sociale zekerheid</i>	
Levensloopregeling vooral voor hoogopgeleiden	2e kw. 2007
Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen	2e kw. 2007
De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
Personen met een uitkering	1e kw. 2008
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008
Van uitkering naar werk	1e kw. 2009
De Werkloosheidswet: uitkeringen en uitgaven	1e kw. 2009
Jonge nabestaanden en het Anw-gebruik in Nederland	4e kw. 2009
Duur van uitkeringssituaties	4e kw. 2009
Deeltijd-WW in beeld	3e kw. 2010
Personen met een uitkering naar huishoudsituatie	2e kw. 2010
Afhankelijk van een uitkering in Nederland	4e kw. 2011
Transities tussen banen en sociale zekerheid naar regio, 2007–2010	2e kw. 2012
Kans op een baan na de WW nader bekeken	4e kw. 2012
<i>Vakbonden en werkstakingen</i>	
Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers	1e kw. 2007
Het aantal vakbondsleden	1e kw. 2008
Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers	4e kw. 2012
<i>Vacatures</i>	
Verdergaande groei vacatures	2e kw. 2006
Verdere toename vacatures in 2006	3e kw. 2007
Aantal vacatures naar recordhoogte in 2007	3e kw. 2008

### *Vergrijzing*

Vervroegde uittreding en andere overgangen tussen werken en niet-werken	1e kw. 2007
Grijze druk zal verdubbelen	2e kw. 2007
Inkomen en koopkracht van weduwen en weduwnaars	3e kw. 2007
Pensioenleeftijd niet vaak 65	3e kw. 2007
Inkomenseffect van pensionering 2001–2004	4e kw. 2007
Arbeidsmarktmobiliteit van ouderen	1e kw. 2008
Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen	3e kw. 2008
Naar een arbeidsdeelname van 80 procent in 2016	2e kw. 2009
Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers	2e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 1: aanspraken naar geslacht en burgerlijke staat	3e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 2: aanspraken naar herkomst, sociaaleconomische categorie en huishoudtype	4e kw. 2009
Vijftigplussers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2010
Het effect van werkbelasting op voortijdige arbeidsuittreding bij ouderen	4e kw. 2012

### *Veiligheid*

Wie worden slachtoffer van veelvoorkomende criminaliteit?	1e kw. 2007
Politiewaardering: trends en achtergronden	2e kw. 2012

### *Verkeer en vervoer*

De invloed van opleidingsniveau op de woon-werkafstand	2e kw. 2010
Personenautobezit van huishoudens en personen	1e kw. 2012

### *Werkgelegenheid*

Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald	4e kw. 2007
Ontwikkeling werkgelegenheid in de periode 1969–2006	4e kw. 2007
Grotere vraag naar personeel op elk niveau	1e kw. 2008
Aantal ontslagaanvragen in 2007 bijna gehalveerd	2e kw. 2008
Regionale arbeidsdynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen	3e kw. 2008
Banendynamiek in de Randstedelijke gewesten	4e kw. 2008
Globalisering en werkgelegenheid	1e kw. 2010
Wie verliezen hun baan bij faillissementen?	2e kw. 2010
Bedrijfseconomisch ontslag verdubbeld in 2009	4e kw. 2010
Creatieve industrie in Nederland: bedrijven en personen	3e kw. 2011

### *Zorg en arbeid*

Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen	2e kw. 2007
Inkomsten uit arbeid van vrouwen en hun partners	4e kw. 2007
Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders	1e kw. 2008
Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt	4e kw. 2008
Combinatie van zorg en werk: de invloed van baankenmerken	1e kw. 2010
Mantelzorgers op de arbeidsmarkt	3e kw. 2010
Gebruik en kosten van kinderopvang, 2006–2008	3e kw. 2010
Voltijds werkende nieuwe moeders: vooral laag en middelbaar opgeleide vrouwen worden beïnvloed door hun (schoon)moeder	4e kw. 2010
Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg	1e kw. 2011
Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof	3e kw. 2011

Minder werken na geboorte kind

3e kw. 2011

Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders

3e kw. 2012

Burn-out: de rol van werk en zorg

4e kw. 2012

# Publicaties

## 1. Recente CBS-publicaties op sociaaleconomisch terrein

*Welvaart in Nederland. Inkomen, vermogen en bestedingen van huishoudens en personen*

De publicatie *Welvaart in Nederland* is samengesteld ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van het Inkomenspanelonderzoek van het CBS. In deze speciale uitgave worden de meest actuele landelijke en regionale cijfers gepresenteerd over inkomens, vermogens en bestedingen van huishoudens. Waar mogelijk komen lange trends van deze aspecten van welvaart aan bod. Daarnaast zijn de groepen aan de onderkant en de bovenkant van de welvaarts ladder in kaart gebracht.

ISBN: 978-90-357-1657-5. Prijs: € 14,30 (exclusief verzendkosten)

*Babyboomers. Indrukken vanuit de statistiek*

In de periode 1946–1955 zijn in ons land 2,4 miljoen kinderen geboren. Hen rekenen we tot de generatie van de babyboom. De gevolgen van die enorme geboortegolf waren verrekend: overvolle scholen in de jaren vijftig, een grote toestroom naar de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs in de jaren zestig, grote bouwspanningen in de jaren zeventig, en vanaf 2011 een verhoogde toename van 65-jarigen. De komende jaren verwachten we er jaarlijks ruim 200 duizend nieuwe 65-jarigen bij. *Babyboomers. Indrukken vanuit de statistiek* geeft een indruk hoe deze naoorlogse generatie er op een aantal terreinen voorstaat.

ISBN: 978-90-357-1801-2. Prijs: € 3,15 (exclusief verzendkosten)

*Babyboomers is ook als enhanced e-book (met animaties en films) beschikbaar in het formaat epub.*

*Werkgelegenheidseffecten van buitenlandse investeringen uit BRIC en niet BRIC landen, 2007–2010*

Dit onderzoek brengt de ontwikkeling in werkgelegenheid bij buitenlandse en Nederlandse ondernemingen in de jaren 2007 tot en met 2010 in kaart. Daarbij wordt een expliciet onderscheid gemaakt tussen buitenlandse ondernemingen uit BRIC en niet BRIC landen (Brazilië, Rusland, India, China).

ISBN: 978-90-357-2031-2. Kengetal: M-22. Prijs: € 7,20 (exclusief verzendkosten)

*De regionale economie 2010*

De Nederlandse economie groeide in 2010 met 1,7 procent. In 2009 was er nog sprake van een krimp van 3,5 procent. Alle provincies hadden te maken met een groei, welke uiteenliep van 0,3 procent in Friesland tot bijna 3 procent in Zeeland. Naast een hoofdstuk over de economische groei en de productiestructuur wordt in *De regionale economie 2010* ook gekeken naar de effecten van de crisis op de werkgelegenheid. Als speciale onderwerpen staan COROP-gebied Groot-Amsterdam en de rol van Zuid-Limburg in de Euregio Maas-Rijn centraal.

ISBN: 978-90-357-1939-2. Kengetal: P-42. Prijs: € 13,75 (exclusief verzendkosten)

### *Regionaal beeld van de jeugd 2011, Landelijke Jeugdmonitor*

Regionaal beeld van de jeugd 2011 geeft de situatie weer van jongeren per provincie, waarbij ook zoveel mogelijk de gemeenten aan bod komen. De onderwerpen zijn verdeeld over de thema's jongeren en gezin, gezondheid en welzijn, onderwijs, arbeidsmarkt en veiligheid en justitie.

Het is een gezamenlijke publicatie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Centraal Bureau voor de Statistiek. De inhoud is gebaseerd op cijfers die op de website [www.landelijkejeugdmonitor.nl](http://www.landelijkejeugdmonitor.nl) staan.

ISBN: 978-90-357-1740-4. Kengetal: G-98. Prijs: € 16,00 (exclusief verzendkosten)

### *Armoedesignalement 2011*

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) presenteren in deze gezamenlijke publicatie de meest actuele gegevens over armoede in Nederland. De ontwikkeling van het armoedepercentage wordt beschreven voor de totale bevolking en de belangrijkste risicogroepen. Ook de spreiding van armoede over gemeenten, de mate waarin mensen zelf aangeven armoede te ervaren, en de financiële vermogens komen aan bod.

ISBN: 978 90 357 1870 8. Prijs: € 15,90 (exclusief verzendkosten)

### *Bestelinformatie*

Bovenstaande publicaties en nog veel meer zijn te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

## **2. Andere CBS-publicaties**

### *Statistisch jaarboek 2012*

Het Statistisch jaarboek 2012 biedt in een handzaam formaat de belangrijkste cijfers over de Nederlandse samenleving. Het boek is een onmisbare steun voor wie zich wil oriënteren op onderwerpen als bevolkingsgroei, leefstijl en gezondheid, onderwijs, werkloosheid, de ontwikkeling van de bouwnijverheid en industrie, en vele andere. Dit jaarboek opent met drie bijdragen rond enkele actuele zaken: de ontwikkeling van de vogelstand in het agrarische landschap, ontwikkelingen rond de pensioenleeftijd en het bezit van auto's.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1938-5. Kengetal: A-26. Deze publicatie kunt u bestellen via de reguliere boekhandel en de Sdu Klantenservice.

Het Statistisch Jaarboek is ook als e-book beschikbaar in het formaat epub.

### *Teletekst*

Conjunctuurinformatie en de meest recente CBS-persberichten staan op pagina 506 en 507 van NOS-Teletekst.

### *Twitter*

Het CBS is ook actief op Twitter. Berichten kunt u vinden op <http://twitter.com/#!/statistiekcb>. Als 'volger' wordt u steeds op de hoogte gehouden van alle persberichten, artikelen en boeken die het CBS publiceert.

### *YouTube*

Op YouTube staan verschillende filmpjes van het CBS waarin uitleg wordt gegeven over bijvoorbeeld inflatie, het consumentenvertrouwen, de brandweerstatistiek en de Conjunctuurklok. Ook wordt gedemonstreerd hoe u handig gebruik kunt maken van StatLine, de databank van het CBS.

### *Internet*

Alle cijfers en publicaties van het CBS zijn beschikbaar via internet op <http://www.cbs.nl>. De website biedt toegang tot de Themapagina's, StatLine, de statistische databank van het CBS, en het Webmagazine. Om in het informatieaanbod van het CBS gemakkelijk de weg te vinden, zijn op de website themapagina's ingericht. De thema-indeling is gelijk aan die van StatLine. Informatie over sociaaleconomische onderwerpen is ondergebracht bij de thema's 'Arbeid en sociale zekerheid' en 'Inkomen en bestedingen'. Door u te abonneren op de RSS feed van een thema wordt u doorlopend op de hoogte gehouden van alle nieuwe cijfers en publicaties van dat thema.

### *StatLine*

StatLine is de gratis elektronische centrale databank van het CBS. In StatLine vindt u statistische informatie in de vorm van tabellen, teksten en grafieken. Alle resultaten kunt u bekijken, printen of exporteren. StatLine bevat tevens tijdreeksen over vele maatschappelijke en economische onderwerpen, over de regio en de conjunctuur. U kunt StatLine vinden op onze website: <http://www.cbs.nl> of direct via: <http://statline.cbs.nl>

### *Webmagazine*

In het Webmagazine zijn de afgelopen maanden onder meer de volgende artikelen verschenen:

- 27-11-2012 Welvarende mensen leven langer in goede gezondheid
- 27-11-2012 Inkomensongelijkheid in 2011 vrijwel niet veranderd
- 20-11-2012 Burn-outklachten bij hoge werkdruk en bij weinig sociale steun
- 15-11-2012 Werkloze 45-plussers niet snel aan de slag
- 06-11-2012 Steeds meer werklozen zoeken werk via internet
- 08-10-2012 Cao-loonstijging in derde kwartaal toegenomen
- 08-10-2012 Bijstandsgerechtigden in kleinere gemeenten vinden vaker een baan
- 01-10-2012 Meer werknemers op cursus maar uitgaven dalen
- 01-10-2012 Slachtoffers agressie op het werk voelen zich minder gezond
- 28-09-2012 Topsectoren bieden werk aan ruim 1,6 miljoen personen
- 20-09-2012 Werkloosheid jongeren loopt op
- 17-09-2012 Minder vakbondsleden op de werkvloer
- 05-09-2012 Woningwaarde tweemaal zo hoog als hypotheekschuld
- 05-09-2012 Meer mensen verwachten weinig van het zoeken naar werk



- 05-09-2012 Onbenut arbeidsaanbod in Nederland een van laagste in Europa
- 03-09-2012 Tekort AWBZ opnieuw meer dan 3 miljard
- 28-08-2012 Aftrek eigen woning 33 miljard euro
- 28-08-2012 Koopkracht in 2011 opnieuw gedaald
- 27-08-2012 Merendeel re-integratie voor mensen jonger dan 45 jaar

Het Webmagazine verschijnt maandag, dinsdag, woensdag en donderdag om 9:30 uur op de CBS-website. Het meest recente webmagazine is te vinden op de homepage van het CBS. Een overzicht van alle webmagazine artikelen vindt u door op de homepage van het CBS te klikken op 'Publicaties' en dan te kiezen voor 'Webpublicaties'.

# Redactie

Brigitte Hermans  
Pit Dehing  
Pieter Duimelaar  
Lian Kösters  
Vinodh Lalta  
Hans Langenberg  
Ton van Maanen