

# Trends in Arbeid 2004

*Redactie:*

Irene Houtman

Peter Smulders

John Klein Hesselink



Nederlandse Organisatie voor toegepast-  
natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Dit trendrapport is door TNO Arbeid geschreven in het kader van het TNO-doelfinancieringsprogramma 'Arbeid' dat wordt uitgevoerd in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het is totstandgekomen mede dankzij waardevol commentaar van medewerkers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uiteraard zijn de auteurs volledig verantwoordelijk voor de inhoud van de hoofdstukken in dit trendrapport.

*Redactie:*

Irene Houtman  
Peter Smulders  
John Klein Hesselink

*Auteurs van de diverse hoofdstukken (alfabetisch):*

Frank Andries	Anja Kremer
Rob Gründemann	Peter Oeij
Irene Houtman	Peter Smulders
Christianne Hupkens, (CBS)	Jan Fekke Ybema
John Klein Hesselink	Wim Zwinkels
Ton Korver	

*TNO Arbeid*

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94  
W [www.arbeid.tno.nl](http://www.arbeid.tno.nl)

Deze publicatie is te bestellen bij TNO Arbeid

F 023 554 93 94  
E [receptie@arbeid.tno.nl](mailto:receptie@arbeid.tno.nl)  
Prijs EUR 27,50 excl. BTW

ISBN-nummer 90-5986-081-0  
© 2004 TNO Arbeid

*Omslag:* Wim Bottenheft, Marijenkampen  
*Lay out:* Caroline Swart, Hoofddorp  
*Druk:* PlantijnCasparie, Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

# Inhoudsopgave

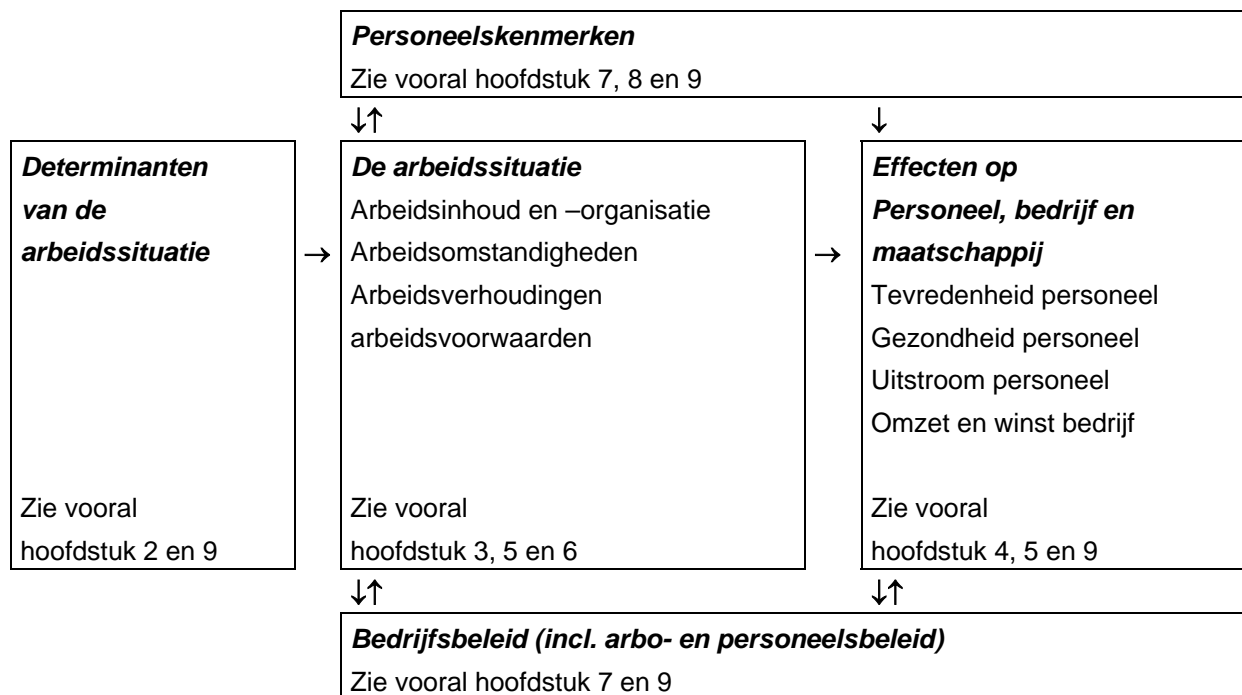
	<b>Algemene samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Trends in arbeid</b>	<b>13</b>
1.1	Inleiding	14
1.2	Het onderliggende model	15
1.3	De opzet van het trendrapport	17
<b>2</b>	<b>De beïnvloedbaarheid van trends in arbeid</b>	<b>23</b>
2.1	Stuw- en remmotoren van de kwaliteit van de arbeid	24
2.2	Ontwikkelingen in sociale zekerheid tot 1990	25
2.3	Ontwikkeling in de arbeidsomstandighedenwetgeving	30
2.4	Ontwikkelingen na 1990: integratie van sociale en arbowetgeving	32
2.5	Discussie: waar gaan we naar toe?	36
<b>3</b>	<b>Kerncijfers arbeid</b>	<b>45</b>
3.1	Gegevensbronnen	46
3.2	Arbeidsinhoud	47
3.3	Fysieke en fysische arbeidsomstandigheden	53
3.4	Werktijden	57
3.5	Arbeidsverhoudingen	60
3.6	Nieuwe risico's	62
3.7	Samenvatting	63
<b>4</b>	<b>Kerncijfers Gezondheid, Productiviteit en Sociale Zekerheid</b>	<b>67</b>
4.1	Gegevensbronnen	68
4.2	Gezondheidsklachten en medische consumptie	68
4.3	Ziekteverzuim	75
4.4	Arbeidsongeschiktheid	77
4.5	Beroepsziekten	82
4.6	Kosten van uitval	86
4.7	Discussie en slotconclusie	89
<b>5</b>	<b>Centraliteit van werk en het belang van werkkenmerken</b>	<b>95</b>
5.1	Belang gehecht aan werk en andere levensdomeinen	96
5.1.1	Het belang gehecht aan werk en de samenstelling van het huishouden	97
5.1.2	Geslacht, leeftijd en opleiding	98
5.1.3	Soort dienstverband en leiding geven	99
5.1.4	Specifieke beroepen	99
5.2	Werkmotivatie en het belang van werkkenmerken	100
5.2.1	Geslacht, leeftijd en opleiding	101
5.2.2	Samenstelling huishouden	103
5.2.3	Aard van het dienstverband en leidinggeven	103
5.2.4	Specifieke beroepen	104
5.3	Samenhang tussen belang van het werk en belang van werkkenmerken	105
5.4	Gevolgen van het belang van het werk en van werkkenmerken	106
5.4.1	Aantal uren werk	106
5.4.2	Salaris	107
5.4.3	Psychologische werkuitkomsten	109
5.4.4	Verloop en verzuim	110
5.4.5	werk-thuis interferentie	111
5.5	Conclusie	112

<b>6</b>	<b>Lange werktijden in Nederland</b>	<b>115</b>
6.1	Aanleiding, vraagstelling en gegevens	116
6.2	Wet- en regelgeving rond werktijden	118
6.3	Eerder onderzoek	119
6.4	Resultaten	124
6.5	Samenvatting en bespreking	138
<b>7</b>	<b>Arbeidsmarkt en oudere werknemers</b>	<b>145</b>
7.1	Trends in de vraag naar arbeid	148
7.2	Employability-beleid in organisaties	151
7.3	Vergrijzing en het beleid van organisaties	154
7.4	Trends in het aanbod van arbeid	157
7.5	Employability-verbetering door werknemers	160
7.6	Bedrijfs overstijgend employability-beleid	163
7.7	Conclusies en discussie	166
7.7.1	Gevraagd: actief uitstroombesluit	166
<b>8</b>	<b>Arbeidsparticipatie van vrouwen in Europees perspectief: kan Nederland nog wat van Europa leren?</b>	<b>171</b>
8.1	Arbeidsparticipatie van vrouwen	173
8.2	Werktijden	175
8.3	Arbeidscontracten	176
8.4	Seksesegregatie naar beroep	177
8.5	Arbeidsgebonden klachten en uitval uit het werk	185
8.6	Aandacht voor sekseverschillen in ondersteuning door, en toegang tot arbodienstverlening	193
8.7	Gender mainstreaming in overheidswetgeving en in de bedrijven	195
8.8	Discussie en conclusies	196
<b>9</b>	<b>Benutting van het arbeidspotentieel</b>	<b>199</b>
9.1	Inleiding	199
9.2	Het belang van verhoging van de arbeidsparticipatie	200
9.3	De arbeidsparticipatie internationaal vergeleken	201
9.4	Kenmerken van personen in een uitkeringspositie	203
9.5	Niet-uitkeringsgerechtigden	205
9.6	Belemmeringen bij de inschakeling	207
9.7	Belemmeringen voor diverse groepen	208
9.7.1	Zoekgedrag	208
9.7.2	Arbeidsmarktpositie	210
9.7.3	Offerbereidheid	212
9.8	Hoe groot is de arbeidsmarktreserve?	213
9.9	Conclusies	215
	<b>Literatuur ‘Trends in arbeid 2004’</b>	<b>219</b>

# Algemene samenvatting

Irene Houtman, Peter Smulders & John Klein Hesselink

Voor u ligt *Trends in Arbeid 2004*. Dit is alweer het vierde trendrapport, sinds het eerste dat in 1997 verscheen. De bedoeling van de trendrapporten is de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van arbeid in Nederland (arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt en sociale zekerheid) in kaart te brengen. Daarbij wordt ook aandacht geschonken aan de context (determinanten) van de arbeidssituatie en aan de effecten van werk op personeel en bedrijf. Verder komen personeelskenmerken en bedrijfsbeleid daarbij vaak aan de orde. Figuur A drukt deze gedachte grafisch uit, en geeft de hoofdstukken in dit trendrapport een plek in het gehanteerde model.



**Figuur A** Conceptueel model voor het trendrapport, en de relatie met de hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 staat niet in figuur A vermeld, omdat het een inleiding is en doel, gedachtegang en globale opzet van het trendrapport beschrijft. In hoofdstuk 2 staan de determinanten van de arbeidssituatie centraal. In de hoofdstukken 3 en 4 worden de kerncijfers van respectievelijk de arbeidssituatie en de effecten op personeel, bedrijf en maatschappij besproken. In hoofdstuk 5 gaat het over het belang van werk en van werkkenmerken in het leven van mensen, en over de mate waarin werkkenmerken het

belang van werk bepaalt, voor wie het meer en voor wie het minder belangrijk is, alsook de mate waarin het belang van werk en werkkenmerken samenhangen met binding met het werk, tevredenheid, uitputting en verzuim. In hoofdstuk 6 staan werktijden en overwerk centraal, en wordt de relatie gelegd met het verwaarlozen van het gezin, de gezondheid en in meer specifieke zin met burnout. In de hoofdstukken die hierna volgen staan persoonskenmerken centraal. In hoofdstuk 7 is dat de oudere werknemer, en is er veel aandacht voor hoe bedrijven hiermee om gaan, dan wel zouden moeten omgaan. In hoofdstuk 8 is dat de vrouwelijke werknemer, en gaat het zowel over de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen in vergelijking tot die van vrouwen in de rest van (het 'oude') Europa. Er is (nog) weinig bekend over het werken van mannen en vrouwen in de onlangs tot de EU toegetreden landen, anders dan dat de seksesegregatie in de arbeidsmarkt er beduidend geringer is, maar werkenden daar ook meer aan arborisico's worden blootgesteld. In hoofdstuk 9 staat de potentiële beroepsbevolking die momenteel niet deelneemt aan betaalde arbeid centraal. Enerzijds worden hier verschillende groepen van 'inactieven' gekarakteriseerd, anderzijds wordt de omvang van deze groepen sterk in verband gebracht met de economische situatie, en wordt ingegaan op de wijze waarop deze groepen het beste gestimuleerd kunnen worden tot arbeidsdeelname.

Hieronder vatten we de belangrijkste conclusies uit de negen hoofdstukken samen onder de volgende vier thema's:

1. Trends in kwaliteit van de arbeid
2. De effecten van arbeid op gezondheid, verzuim en WAO
3. Het bedrijfs- en overheidsbeleid ten aanzien van arbeidsparticipatie
4. Enkele opvallende kennislacunes.

## **Thema 1 Recente ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid**

*Stabilisatie van de kwaliteit van de arbeid is het algemene beeld, maar sectoren conformeren zich hier niet aan*

Veel arborisico's hebben zich sinds 1994 op basis van nationale data sets nauwelijks negatief noch positief ontwikkeld (H 3). We zien echter op het niveau van sectoren wel, deels verschillende ontwikkelingen. Zo zien we sinds 1997 op landelijk niveau een stabilisatie van het percentage werkenden dat regelmatig met een hoog tempo werkt, maar zien tegelijkertijd dat het percentage werkenden in de financiële dienstverlening, midden jaren negentig de koploper in werktempo, sinds 1997 een duidelijke daling heeft ingezet. De andere 'topsectoren' als het gaat om werktempo, zoals de horeca, het onderwijs en de gezondheidszorg, laten daarentegen een stabilisatie op hoog niveau zien. We zien daarnaast dat op landelijk niveau de autonomie onder werknemers toeneemt. Een dalend werktempo als indicator voor werkeisen, en een toenemende autonomie duidt nationaal op een afname van werkstressrisico's. Wanneer we echter naar de ontwikkelingen binnen sectoren kijken, zien we dat diverse sectoren dit beeld weliswaar soms ook vertonen, maar dat uitgerekend in die sectoren waar sprake was van een

blijvend hoog werktempo, tegelijkertijd sprake is van een *afnemende* autonomie, namelijk de horeca, het onderwijs en de zorg. Deze combinatie van veel taakeisen en weinig regelmogelijkheden duidt op een hoog werkstressrisico in de betreffende sectoren. Op sectorniveau is er dus sprake van een nogal uiteenlopende ontwikkeling in het risico op werkstress en werkstressgevolgen. Wel is duidelijk dat de ene 'hoog risico' factor voor werkstress onafhankelijk is van de aanwezigheid van andere risico's. Zo is bijvoorbeeld de complexiteit van het werk in de horeca niet alleen laag, maar ook nog significant aan het dalen.

De achterliggende oorzaak voor deze trends in werkdruk is gelegen in meerdere ontwikkelingen. Zo is er het feit dat de contactuele arbeidsduur gemiddeld afneemt, maar overwerk toeneemt een mogelijke oorzaak voor een hoog werkstressrisico. We zien dat met name overwerk samenhangt met het gevoel het eigen gezin te verwaarlozen, met gevoelens van burnout en, vooral bij vrouwen, ook een slechtere gezondheid (zie H 6). Een andere verklaring is gelegen op het gebied van de ICT die zich vertaalt in (1) het ten alle tijden bereikbaar (moeten) zijn, de hoeveelheid informatie waar men via internet of via e-mail, ook in het werk, aan bloot staat, en (2) de toename van telewerk-mogelijkheden waardoor de grens tussen werk en privé een onduidelijke is geworden. Ook is er sprake van een grotere gerichtheid op de kosten-effectiviteit die tot andere organisatie- en werkvormen heeft geleid en waardoor de voortdurende druk op de efficiëntie van het werk sterk is toegenomen. Dit proces lijkt in sommige sectoren vertraagd of zelfs verminderd, maar in andere niet. In de sectoren die nog steeds een zeer hoge werkdruk laten zien zoals de zorg en het onderwijs is nog steeds sprake van een grote krapte aan personeel. Het is onaantrekkelijk om in die sectoren te gaan werken. Met name in de horeca heeft de teruggang in economische welvaart hard toegeslagen, hetgeen er toe leidde dat aanvankelijk werkenden in grotere mate een tijdelijk, en later geen contract meer kregen

([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl); Statline; <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2003/11/NL0311NU01.htm>).

Ten aanzien van fysieke risico's is het vuile werk, werken in een stinkende werkomgeving en het lawaaiig werk daadwerkelijk afgenomen en zijn regelmogelijkheden ten aanzien van deze risico's gelijk gebleven. Het werken met het bovenlichaam langdurig in dezelfde houding alsook repeterende bewegingen zijn daarentegen enigszins toegenomen, met name in de landbouw, waar dit al hoog was.

#### *Contractuele werktijd neemt af, maar overwerk neemt toe*

Zoals reeds opgemerkt zien we op het gebied van de werktijden landelijk een afname van het aantal contractuele uren als ook een toename van zowel het aantal mensen dat overwerkt alsook het aantal overuren. Het aantal overuren nam in alle sectoren toe m.u.v. de horeca. In Nederland is het aantal uren dat men volgens contract werkt, vergeleken met andere Europese landen, uitgesproken laag. De toename in overwerk onderstreept dat de druk op werknemers om hun werk af te krijgen in toenemende mate aanwezig blijft.

Verantwoordelijk werk doen, werk doen waarin je iets kunt bereiken, interessant werk doen en groeimogelijkheden hebben in je werk dragen er toe bij dat mensen hun werk belangrijk vinden (H 5). Bij mensen zonder een gezin is het werk duidelijk van groter belang dan bij mensen zonder een gezin, d.w.z. zonder een partner en zonder kinderen. Mensen die hun werk belangrijk vinden hebben veel binding met hun werk en verzuimen minder, maar vinden daarbij wel vaker dat zij hun gezin verwaarlozen.

## **Thema 2: De effecten van arbeid op gezondheid, verzuim en WAO**

*Meest opvallende trend: de nationale daling van het verzuim en de WAO-intrede*

De wellicht meest opvallende trend van de laatste twee jaar is de afname in het verzuim en in de WAO-intrede. De meest recente kwartaalcijfers over 2004 bevestigen de voortzetting van deze trend. De redenen die hiervoor worden aangedragen zijn (1) economisch van aard, (2) worden in verband gebracht met de arboconvenanten, of (3) met recente wetgeving zoals de Wet Verbetering Poortwachter.

Al decennia is er een statistische relatie tussen de economische situatie in Nederland, het verzuim, de WAO-intrede, en de werkloosheid. In een economisch bloeiende situatie is er sprake van een relatief lage werkloosheid, maar zijn het verzuim en de WAO-intrede relatief hoog. Ten tijde van een economische recessie stijgt de werkloosheid, en neemt het verzuimpercentage en de WAO-intrede af. Dit is zeker niet alleen een Nederlands verschijnsel. De relatie tussen een bloeiende of juist verslechterende economie enerzijds en een groeiende, respectievelijk dalende werkgelegenheid anderzijds lijkt een logische. Waarschijnlijk functioneert het (langdurig) verzuim en de WAO-intrede hierbij als een buffer. Tot aan het begin van de jaren negentig werd de sociale zekerheid door werkgevers en werknemers 'misbruikt' als gunstige afvloeiingsregeling van werknemers ten gunste van zowel werkgever als werknemer (Hibbeln & Velema, 1993). Dit lijkt nu grotendeels teruggedrongen, maar het zal nog steeds zo zijn dat werknemers zich ten tijde van economische welvaart wat makkelijker ziekmelden en ten tijde van een economische recessie langer doorwerken terwijl ze zich wel ziek voelen. We noemen dit laatste 'presenteïsme'. Er zijn vooralsnog geen trendgegevens over dit 'presenteïsme' bekend, maar belangrijke voorspellers van dit gedrag is het hebben van een hoge werkdruk, en een geringe werkzekerheid

(<http://www.eurofound.eu.int/ewco/2003/12/NL0312NU02.htm>) .

Arbeidsomstandigheden hangen ook vaak te samen met daadwerkelijk verzuim. Wanneer we ervan uitgaan dat veel risico's in het werk doorgaans nogal stabiel zijn, en op termijn tot gezondheidsklachten en vervolgens tot verzuim leiden is het niet zo vreemd dat langdurig en veel voorkomende risicovolle arbeidsomstandigheden zoals een hoge werkdruk, fysieke en fysieke arbeidsbelasting leiden tot een hoog verzuim. Met name de laatste jaren is via de arboconvenant-trajecten getracht om met preventie gericht op de aanpak van het risico bij de bron, dus van het risico zelf, het langdurig verzuim en de WAO-intrede te doen verminderen. Een arboconvenant is een soort van 'gentlemen's agreement' dat op sectorniveau wordt afgesloten met een resultaatverplichting gericht op o.a. de daling van het aantal werknemers in de sector dat aan deze risico's wordt



blootgesteld. In het arboconvenant worden ook het proces, en soms ook de maatregelen die deze daling moeten bewerkstelligen afgesproken. Een eerste evaluatie van de effectiviteit van de arboconvenanten is vrij positief (Veerman e.a., 2004), al kunnen veel van de gevonden effecten ook worden verklaard door een 'regressie naar het gemiddelde', omdat de arboconvenanten-aanpak zich vooral richtte op risicosectoren.

Recente wetgeving is heel sterk gericht op het terugdringen van het langdurig verzuim en het risico op WAO-intrede. Eén van de wetten die men in verband brengt met de reductie in verzuim en WAO-intrede is de Wet Verbetering Poortwachter. Deze in 1998 ingevoerde wet richt zich vooral op de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer voor de terugkeer naar werk, en schrijft sancties voor als werkgevers of werknemers onvoldoende hebben gedaan om de werkhervatting van de werknemer te bevorderen. Hoewel deze wet inderdaad beoogt werkgevers en werknemers actiever te laten zijn op het gebied van verzuim en werkhervatting moet deze wet feitelijk nog worden geëvalueerd. Er zijn ook signalen dat deze wet vooral tot meer bureaucratie heeft geleid (o.a. FNV-klachtenlijn;

<http://abvakabofnv.cms.fnv.nl/renderer.do/menuId/22706/returnPage/22706/itemId/10172/pageId/6481/instanceId/22705/>

#### *Uitval uit het werk door langdurig verzuim en WAO grote kostenpost*

Het aantal werknemers dat langdurig verzuimt of in de WAO terechtkomt is maatschappelijk gezien een grote kostenpost. Psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat zijn de belangrijkste redenen voor langdurig verzuim en voor WAO-intrede (H 4). Het langdurig verzuim en de WAO-intrede als gevolg van psychische klachten en klachten van het bewegingsapparaat bedraagt naar schatting zo'n 6 miljard euro. Dit is al gauw zo'n 2% van het bruto binnenlands product.

#### *Selectie van arbeidskrachten op hun gezondheid*

Hoewel het aandeel psychische aandoeningen onder diegenen die tot de WAO toetreden wat lijkt toe te nemen, zijn de psychische klachten onder de beroepsbevolking, voorzover ze landelijk in kaart worden gebracht, redelijk stabiel (H 4). Het percentage werkenden met RSI-klachten (repetitive strain injury) neemt daarentegen wel toe, terwijl het percentage werkenden met rugklachten wat afneemt. Deze ontwikkelingen in de gezondheid van de Nederlandse beroepsbevolking als ook in de omvang en onderliggende diagnose van de WAO-intrede kunnen worden geïnterpreteerd als dat er in het afgelopen decennium toch nog steeds een selectie van gezonde werknemers op de actieve arbeidsmarkt heeft plaatsgevonden.

### **Thema 3: Het bedrijfs- en overheidsbeleid en arbeidsparticipatie**

Er zijn problemen op het terrein van de arbeidsparticipatie door vergrijzing en ontgroening, en de verwachting is dat -ondanks de recessie- op middellange termijn nog steeds sprake zal zijn van een krapte op de arbeidsmarkt. Toch wordt er ten aanzien van

verschillende doelgroepen nog weinig gedaan om werkenden op de arbeidsmarkt actief te houden of hen hiervoor (terug) te winnen.

### *Employability-beleid voor ouderen is vaak weinig ontwikkeld*

Ten aanzien van *ouderen* kan worden geconcludeerd dat het 'employability' beleid in veel ondernemingen nog niet sterk is ontwikkeld (H 7). Het bedrijfsbeleid blijkt zich vooral te richten op het verminderen van de belasting van oudere werknemers ('ontziebeleid'), en niet op het vergroten van de inzetbaarheid door opleiding en/of scholing. De arbeidsparticipatie van ouderen is de laatste jaren weliswaar weer enigszins gegroeid, maar blijft toch sterk achter bij die van jongere groepen. Scenariostudies gaan ervan uit dat de arbeidsparticipatie van ouderen de komende jaren zal stijgen, waarbij echter voorbij wordt gegaan aan de wensen van werkgever en werknemer zelf. Vanwege de vergrijzing zijn allerlei maatregelen in voorbereiding om het voor ouderen minder aantrekkelijk (en soms ook duurder) te maken om vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten, en te stimuleren dat ze langer doorwerken (H 2). Oudere werknemers blijken echter zelf graag vroegtijdig te willen stoppen. Het zullen vooral de ouderen zijn die hun werk interessant en belangrijk vinden, die willen doorwerken tot of zelfs na hun 65<sup>e</sup>. Ook werkgevers hebben liever een jongere, goedkopere dan een oudere, en duurdere arbeidskracht. In hoofdstuk 7 wordt geconcludeerd dat kansen worden gemist waar het gaat om de inzetbaarheid van ouderen, zowel kansen voor bedrijven als voor de overheid. Zo zouden bedrijven meer gebruik kunnen maken van een actief uitstroombeleid, waarbij ouderen worden bemiddeld naar ander werk, en wordt er gepleit voor een breed gedragen, nationaal programma rond de (h)erkenning van verworven competenties. Ook een bedrijfsoverstijgend employabilitybeleid, collegiale in- en uitleen, detachering alsook een levensloopbeleid of misschien zelfs een 'levensloopconvenant' kunnen hiervoor kansen bieden. Het zijn echter nog niet zozeer de individuele werkgevers maar vooral de sociale partners en de overheid die het eens zijn over de noodzaak om de arbeidsparticipatie van ouderen blijvend te bevorderen. Flexibele en aangepaste werktijden evenals opleiding en scholing worden in dit verband genoemd als belangrijke middelen om dit te realiseren. De hiermee gepaard gaande kosten zouden echter meer als investering dan als een kostenpost moeten worden gezien.

### *Arbeidsparticipatie van vrouwen sterk toegenomen, maar ook hun uitstroom naar de WAO*

We zien al een aantal jaren een flinke toename van de arbeidsparticipatie onder *vrouwen*. We zien echter tegelijkertijd dat vrouwen een toenemend risico lopen om arbeidsongeschikt te raken en in de WAO terecht te komen (H 8). Dat is toch vreemd, want vrouwen werken veel vaker parttime dan mannen, en worden dus minder blootgesteld aan werk en werkgebonden risico's dan mannen. Vrouwen komen vooral in de WAO terecht met psychische aandoeningen. Het blijken vooral de vrouwen in de leeftijdsgroep van 25 tot 35 jaar te zijn die het grootste WAO-intrede risico hebben wegens psychische klachten. Het gaat dus om een relatief jonge groep, in een leeftijdsfase waarin zij druk bezig is met het stichten van een gezin, en dat probeert te

combineren met werk. Er blijken diverse verklaringen te kunnen worden gevonden voor het verhoogde WAO-intrede risico van vrouwen. Vanwege de seksegregatie naar beroep worden mannen en vrouwen in verschillende mate met arbeidrisico's geconfronteerd. Ook blijkt dat sommige risico's bij vrouwen sterker samenhangen met gezondheidsklachten en verzuim dan bij mannen. Daarnaast blijkt de sociale omgeving van vrouwen, maar ook bedrijfsartsen het minder belangrijk te vinden dat vrouwen die verzuimen hun werk weer hervatten, dan dat mannen dat doen. In de wetenschappelijke literatuur blijken de meeste publicaties 'gender neutraal', dat wil zeggen dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, en sekseverschillen in de analyses worden genegeerd. Dit bleek zelfs nog sterker het geval te zijn wanneer de Nederlandse arboliteratuur hierop werd beoordeeld. Deze 'blinde vlek' voor sekseverschillen, zowel van onderzoekers als van professionals op het gebied van arbeid en gezondheid, alsook –zo lijkt- van werkgevers en overheid, zal het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt niet bevorderen.

*Werkzoekenden zonder uitkering moeten meer worden gestimuleerd tot arbeidsdeelname*  
*Uitkeringsgerechtigden* bieden in het algemeen slechts beperkte mogelijkheden tot het verhogen van de arbeidsparticipatie. Belemmeringen kunnen liggen in het zoekgedrag, de arbeidsmarktpositie of de offerbereidheid (H 9). Met name *arbeidsongeschikten* hebben in het recente verleden nauwelijks geprofiteerd van de bloeiende economie. Bij hen zit de belemmering vooral in de arbeidsmarktpositie. Deze groep is namelijk relatief oud, laag opgeleid, en heeft een handicap of gezondheidsbeperkingen. De kans dat arbeidsongeschikten terugkomen op de arbeidsmarkt is het grootst zo snel als mogelijk na hun toetreding tot de WAO.

Het aantal *werklozen* is sterk afhankelijk van de economische bloei. Zij zijn gemiddeld het hoogst opgeleid van alle uitkeringsgerechtigden, en hebben de meest recente werkervaring, al zal hun arbeidsmarktpositie snel verslechteren als ze langer werkloos blijven. Het voorkómen van werkloosheid moet daarom prioriteit hebben.

*Bijstandgerechtigden* hebben, net als werklozen, sterk geprofiteerd van de recente periode van economische bloei. Hierdoor is er een 'harde kern' ontstaan, die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt, en die vaak meervoudige, fysiek-medische en psychosociale problemen heeft. De arbeidsmarktpositie van deze harde kern is dan ook slecht. Ook hier is snel ingrijpen na toekenning van de uitkering van belang.

Daarnaast is er een grote groep werkzoekenden die *geen uitkering* heeft (40%). Deze groep beschikt meestal over voldoende opleiding, al moeten hun kennis en vaardigheden vaak worden opgefrist. Het probleem is vaak hun zoekgedrag en offerbereidheid. De oplossing is om hier gericht te werven, en het aantrekkelijk te maken om te gaan werken, of om het combineren van werk en zorgtaken te vergemakkelijken. Het beleid is (nog) onvoldoende gericht op het inschakelen van deze groep bij het arbeidsproces.

## **Thema 4: Enkele opvallende kennislacunes**

### *Nog blinde vlekken in de kennis van trends in kwaliteit van de arbeid*

In het vorige trendrapport werd melding gemaakt van een aantal 'blinde vlekken' in de kennis van trends in kwaliteit van de arbeid. Dat geldt eigenlijk nog steeds waar het chemische stoffen en biologische agentia betreft, maar niet meer zo waar het mentale, informatieverwerkende en emotionele eisen van werk, en vragen naar binding aan werk en organisatie betreft. Recentelijk zijn de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; [www.arbeid.tno.nl/kennisgebieden/projecten/tas.html](http://www.arbeid.tno.nl/kennisgebieden/projecten/tas.html)) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; <http://www.arbeid.tno.nl/perskamer/20040526.html>) gestart waarin vragen naar deze arbeidsomstandigheden en hun gevolgen zijn opgenomen.

Daarnaast zijn er zowel door het Ministerie van SZW als door het Europees Agentschap voor Arbeid, Veiligheid en Gezondheid onderzoeken gestart naar 'nieuwe risico's, waar onder andere de chemische en biologische risico's onderdeel van uitmaken.

### *Er is meer inzicht verkregen in de aanpak van psychische arbeidsongeschiktheid, en vraagstukken zijn verschoven naar de implementatie van de aanpak op het niveau van de organisatie*

De afgelopen jaren is -vooral door onderzoek in Nederland<sup>1</sup>- veel inzicht verkregen in zowel theorie als praktijk om werkenden in het geval van langdurig verzuim om psychische redenen als ook psychische arbeidsongeschiktheid te behandelen en hen te helpen om weer terug te keren naar de arbeidsmarkt. Een literatuurstudie van Van der Klink en collega's (2001) liet op basis van een kritische selectie van goed onderzoek zien dat cognitieve gedragstherapie het meest effectief is. Van der Klink heeft vervolgens zelf aangetoond dat een cognitieve gedragstherapie georiënteerde behandeling door de bedrijfsarts in combinatie met een gerichtheid op vroege werkhervatting effectief bleek (Klink e.a., 2003). Onderzoek naar de effectiviteit van het gebruik van een dergelijke methodiek onder huisartsen was minder succesvol (Huibers, 2003). In een ander onderzoek naar interventies gericht op werkhervatting van zelfstandigen die gebruik wilden maken van hun inkomensverzekering en die van hun werk verzuimden vanwege psychische klachten<sup>2</sup> bleek ook de combinatie van aandacht voor werkhervatting, in combinatie met een korte behandeling volgens het principe van de cognitieve gedragstherapie het meest succesvol (Blonk & Lagerveld, 2003). Over een periode van 10 maanden had de gecombineerde aanpak, d.w.z. nadrukkelijke aandacht voor werkhervatting en indien nodig aangevuld met cognitief therapeutische interventies, gemiddeld 177 dagen verzuim. Dit was significant lager dan dat van de twee andere groepen: de 'usual care' conditie -waarbij weinig gebeurde- kwam op een gemiddeld verzuim van 252 dagen, en de 'alleen' cognitieve gedragstherapie conditie op een gemiddeld verzuim van 256 dagen. orden geconfronteerd met 'hoe weer te kunnen

---

<sup>1</sup> Een aantal van deze onderzoeken zijn uitgevoerd vanuit het NWO Prioriteiten Programma 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie' (NWO PP-PVA).

<sup>2</sup> Het betrof hier een diagnose van een arts -vaak een huisarts- die door de verzekeraar was ingezet om de gezondheidsproblematiek van de verzekerde vast te stellen.

werken' blijkt dus een belangrijk ingrediënt om ook daadwerkelijk te kunnen hervatten. Daarnaast kan worden geconcludeerd dat 'cognitieve gedragstherapie' ook niet goed (genoeg) kan worden toegepast.

Een gat in de kennis over effecten van de implementatie van maatregelen richt zich nu nog vooral op de daadwerkelijke uitvoering van maatregelen die op het niveau van de organisatie zijn bedacht. Het gaat hier om primaire preventie. Het lijkt erop dat de combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek hier de beste keus is (Houtman e.a., 2003).

### *Meer inzicht nodig in achtergronden van de hoge WAO-intrede van vrouwen*

Dat er behoefte is aan meer inzicht in de beïnvloedbare achtergronden van het hoge WAO-intrede risico van vrouwen mag duidelijk zijn. Allereerst is daar de hoge absolute en relatieve hoge WAO-intrede. Daarnaast is de leeftijdsgroep die vooral verantwoordelijk is voor deze WAO-intrede relatief jong en niet echt een groep van werkenden die rijp is om te worden afgeschreven voor de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 8 werd al aangegeven dat er waarschijnlijk vele verklaringen zijn die (ook) bijdragen aan 'het waarom' van de hoge WAO-intrede van vrouwen. Het gaat hier zowel om de risico's in het werk, als de persoon zelf, haar omgeving, en zeker, misschien wel beslissend de thuis- en professionele omgeving die haar begeleid tijdens het verzuim, en de omgeving die beoordeelt of ze gerechtigd is om een WAO-uitkering te krijgen. Het is ook lastig om dergelijke beslissingen als behandelaar of beoordelaar te nemen wanneer mannen en vrouwen zo'n verschillende rol in met name het verlenen van zorgtaken hebben binnen onze samenleving. Deze seksesegregatie in de 'zorg voor het gezin' maakt dat professionals misschien ook wel met twee maten moeten werken: één voor vrouwen en één voor mannen. In de klinische diagnostiek is dit reeds jaar en dag de norm.

Daarnaast wijzen Cuelenaere en collega's (2001) er terecht op dat we eigenlijk nog steeds weinig weten over vrouwen die mede als gevolg van complicaties tijdens of na de zwangerschap in de WAO komen. Het gaat hierbij mogelijk niet om gezondheidsproblemen die door de medische wereld direct met zwangerschapscomplicaties worden geassocieerd. Wellicht is het zelfs belangrijker op te merken dat we überhaupt weinig weten van vrouwen die tijdens of na hun zwangerschap (gedeeltelijk) stoppen met werken. Het meeste onderzoek maakt tenslotte vooral de vergelijking tussen vrouwen met en zonder kinderen op basis van crosssectionele databestanden. Hierin heeft zich echter vooral ten aanzien van de vrouwen *met* kinderen een 'healthy worker' effect voorgedaan: de minder belastbare vrouwen zijn tijdens of vlak na de zwangerschap gestopt met werken en uit de werknemersstatistieken verdwenen! Dit is echter vooral een veronderstelling, en er is geen enkel recent onderzoek om deze conclusie kracht bij te zetten. Eerder onderzoek dateert van decennia geleden, en betreft alleen hoog opgeleiden (Kleiverda, 1988). Dit onderzoek leverde destijds echter geen duidelijke conclusies op ten aanzien van bevorderende factoren voor werkhervatting van vrouwen die werk en de zorg voor het gezin willen gaan combineren.

*Meer inzicht nodig in activeren van werkzoekenden zonder uitkering*

Uit hoofdstuk 9 blijkt dat met name niet-werkenden *zonder* een uitkering niet alleen een relatief grote groep vormen (40%), alsook niet goed worden gestimuleerd om werk te hervatten. Het betreft werkzoekenden zonder een uitkering die in principe wel mogelijkheden hebben om te gaan werken, maar die dit niet lukt of doet. Allereerst weten we niet zo goed wie deze groep is. Dat alleen al roept vragen op die nog niet kunnen worden beantwoord. We kunnen alleen speculeren. Zo kunnen het vrouwen zijn die vrijwillig stoppen met werken zonder uitkering. Het kunnen echter ook mannen of vrouwen zijn die 'buiten de boot' vallen, en om wat voor redenen dan ook geen uitkering krijgen. Het is daarnaast nodig dat het onderzoek onder de inactieven binnen onze samenleving zichtbaar maakt wat hun belemmeringen zijn om toe te treden tot de arbeidsmarkt en hoe dat kan worden aangepakt, maar er is ook al het nodige aan inzicht verworven (H 9). De verwachte wijzigingen in de WAO-wetgeving zal deze groep alsook de groep uitkeringsgerechtigden mogelijk in omvang doen toenemen. Dit maakt het extra nodig deze groep en de uitkeringsgerechtigden goed in de gaten te houden en te zoeken naar mogelijkheden om ze -vroegtijdig- terug te leiden naar de arbeidsmarkt.

# 1 Trends in arbeid

Irene Houtman, Peter Smulders & John Klein Hesselink

## **Een selectie van nieuwskoppen op een rij gezet:**

### **Arbeidsomstandigheden: Arbo, technologie en nieuwe organisatievormen:**

Mobiel werken slokt verloren uurtjes op (de Volkskrant 11-04-2003)  
Overwerkcultuur vaak opgedrongen (NRC Handelsblad, 23-05-2003)  
Europeanen prefereren simpel leven boven een hectische baan (Media Week, 3-6-2003)  
Pesten op het werk vaak onderschat (Intermediair, 12-06-2003)  
Meer agressie tegen personeel openbaar vervoer (PW net, 02-07-2003)  
Zinvol werk, daar worden we allemaal beter van (PZ-signaal, 29-09-2003)  
Brievenbus bezorgt postbode tennisarm (Telegraaf, 8-12-2003)  
Werknemers steeds meer onder druk (ANP; 26-11-2003)

### **Arbeid, gezondheid en sociale zekerheid:**

Meer vrouwen, minder ongelukken (NRC Handelsblad, 25-4-2003)  
Vrouwen te makkelijk in de WAO (de Volkskrant, 23-06-2003)  
WAO-risico het hoogste bij overheid (de Volkskrant, 24-06-2003)  
Reïntegratieplannen volgens CPB geen wondermiddel (Het Financieele Dagblad, 25-08-2003)  
Zeer groot onderzoek depressies (Parool, 15-09-2003)  
Bezuiniging op WAO kost bedrijfsleven 2 miljard (Het Financieele Dagblad, 26-09-2003)  
Honderden boetes na overtreden WAO-regels (De Volkskrant, 3-11-2003)  
De Geus maakt van WAO heel smal vangnet (De Volkskrant, 17-12-2003)  
WAO-instroom daalde in 2003 met 28 procent.(UWV, 17-03-2004)  
Werkgevers en vakbonden bekritisieren WAO-plan kabinet (PWnet, 29-03-2004)

### **Personeelsbeleid, arbozorg en arbodienstverlening:**

Personeelsbeleid wordt steeds multicultureler (NRC Handelsblad, 6-4-2003)  
Lidmaatschap vakbonden zakt tot kwart werkenden (Het Financieele Dagblad, 8-04-2003)  
Openheid in organisatie kan veel onenigheid voorkomen (NRC Handelsblad, 15-04-2003)  
Midden- en kleinbedrijf wil verantwoording arbodienst (De Telegraaf, 16-04-2003)  
Werkvloer steeds vaker toneel juridische strijd (de Volkskrant, 29-04-2003)  
Verzuim allochtonen vraagt extra aandacht arbodienst (BOA, 14-05-2003)  
Meer kinderopvang in de CAO (NRC Handelsblad, 18-06-2003)  
Steeds meer klachten over arbodiensten (Managersonline, 25-08-2003)  
Arbodiensten laks met melden psychische aandoeningen (Burnin, 3-11-2003)  
Strafrechtelijke vervolging werkgever wegens pesten op de werkvloer (PZ Signaal, 19-03-2004)  
Betere bedrijfsarts levert minder tevreden patiënten.(NWO, 28-01-2004)  
Gericht verzuimbeleid bespaart veel geld in de zorgsector (Provincie zuid Holland, 16-04-2004)

**Arbeid, belastbaarheid en arbeidsmarkt:**

Vrouwen leven steeds ongezonder (NRC Handelsblad, 21-11-2002)

Werknemer te weinig geschoold (NRC Handelsblad, 22-06-2003)

Personeel moet gaan wandelen tijdens de lunch (de Volkskrant, 24-06-2003)

Plan voor hogere productiviteit oudere werknemers (PW Net, 26-06-2003)

Soep en kroket populair in ongezellige kantine (Telegraaf, 07-07-2003)

Leefstijl bij ziekteverzuim moet bespreekbaar zijn (Nu.nl, 15-07-2003)

Sporter verzuimt minder op werk (Algemeen Dagblad, 2-10-2003)

Werkende vrouwen zijn stresskipjes (HP de tijd, 20-10-2003)

Enquête: oudere werknemers supermarkten vaak weggepest (FNV Bondgenoten, 23-04-2004)

## 1.1 Inleiding

Voor u ligt het vierde trendrapport van TNO Arbeid, de opvolger van Trends in Arbeid 2001. Waarom verzorgen wij periodiek een dergelijke uitgave? De bedoeling van de trendrapporten is de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van de 'kwaliteit van de arbeid in brede zin' weer te geven, en ontwikkelingen in daarmee samenhangende aspecten van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Zijn die dan belangrijk genoeg op deze korte –tweejaarlijkse- termijn waarop de verschillende trendrapporten elkaar opvolgen? Uit de media (zie intro) krijgen we de indruk dat de kwaliteit van de arbeid en werkgelegenheid op hoofdlijnen dezelfde betreft als die in 2002, maar er zijn zeker accentverschillen met twee jaar geleden. In tegenstelling tot 2002 is er sprake van een opkomende recessie, een stagnerende productiviteit, een toenemende groep inactieven, waaronder een stijgende groep werklozen, en nog steeds een hoge WAO-intrede die tot voor kort gestaag leek door te gaan, ondanks pogingen om met regelgeving de WAO-intrede in te dammen en werkherleving te bevorderen. Vanwege deze ontwikkelingen en een voortschrijdende vergrijzing en ontgroening kan Nederland het zich niet permitteren zo veel potentieel aan arbeidskrachten aan de zijlijn van de arbeidsmarkt te laten staan. Op de kortere termijn hebben deze ontwikkelingen ertoe geleid dat het huidige kabinet van plan is een groot aantal omvangrijke bezuinigingen op vele terreinen, maar vooral in de sociale zekerheid en gezondheidszorg, door te voeren, een pakket van maatregelen zoals we ze al jaren niet meer hebben meegemaakt.

Daarnaast maken de voortschrijdende technologische ontwikkelingen, met name op het gebied van de ICT, waarbij steeds meer wordt geautomatiseerd, postbodes hun baan verliezen door de toegenomen e-mail communicatie die ten koste gaat van het sturen van een brief of kaartje, en we steeds vaker met andere, nieuwere programma's ons werk moeten doen, en daarbij moeten voorkómen dat we omkomen in de hoeveelheid informatie. Er wordt vaak gezegd dat dit consequenties heeft voor de organisatie van het werk. Maar in hoeverre gebeurt dit ook? Leidt dit niet tot eindeloos overwerken, dan wel telewerken met een bijna grenzeloze scheiding tussen werk en thuis?

Hoe vangen de werknemers, hun werkgevers en hun organisaties, deze ontwikkelingen op? En in hoeverre kan interne ondersteuning door afdelingen P&O en automatisering, dan wel externe ondersteuning door bijvoorbeeld arbodiensten, reïntegratiebedrijven, en



anderen hen hierbij ondersteunen, en in hoeverre is e-HRM bruikbaar? Hoe staat het met de inschakeling van vrouwen en anderen die nu (nog) buiten de arbeidsmarkt staan? In vorige trendrapporten –en ook nu- zien we een aanhoudend groeiende intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar hun WAO-intrede is de afgelopen jaren zelfs in absolute zin die van de mannen overstegen. Het onderwerp ‘vrouwen’ of meer neutraal ‘gender’ staat ook internationaal sterk in de aandacht. Hoe goed zijn vrouwen, wellicht moeten we zeggen ‘werkenden’, in staat werk te combineren met andere verantwoordelijkheden zoals zorg voor het gezin of voor anderen, zoals zieke en behoeftig geworden ouders? En wat belemmert andere groeperingen die geen deel uitmaken van ‘de arbeidsmarkt’ om hiertoe toe te treden? We zien bovendien recent –mede ingegeven door de instelling van, en rapporten door de commissies Donner (I en II)- een ernstige verscherping van de discussies over de WAO, en met name over diegenen die om psychische redenen arbeidsongeschikt raken, rond de WW en regelingen rond vervroegde uittreding.

De vraag naar een vroegtijdige signalering van ontwikkelingen in kwaliteit van de arbeid in brede zin, en met name kenteringen op dit terrein, en de risicogroepen die hierbij ontstaan, of mogelijk al bestaan, willen we in deze vierde uitgave ‘Trends in Arbeid 2004’ wederom aan de hand van recent feitenmateriaal beschrijven en interpreteren, en een aantal specifieke onderwerpen aan de hand van recente publicaties en onderzoek nader belichten.

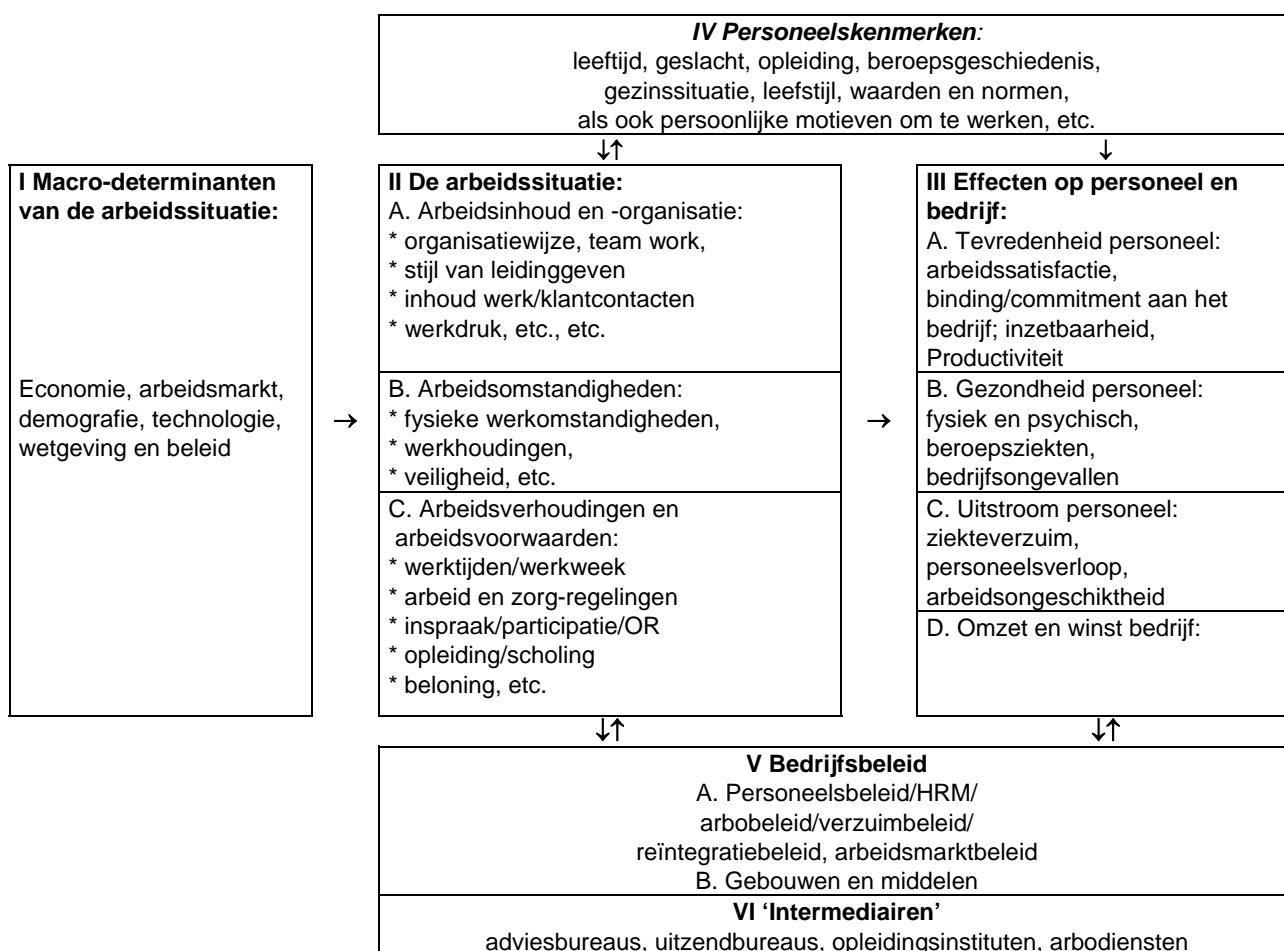
Het gaat er daarbij om die aspecten van de arbeid die raken aan kwaliteit van de arbeid in brede zin, en hiermee aan gezondheid, sociale zekerheid en arbeidsmarkt in een breed perspectief en in onderlinge samenhang te plaatsen. Uitgangspunt daarbij is kwantitatieve informatie. Wanneer ontwikkelingen echter nieuw zijn of pas recent in de belangstelling staan, is de kans groot dat kwantitatieve informatie ontbreekt. Kwalitatieve informatie, bijvoorbeeld uit opiniërende artikelen, is dan de primaire bron. Opiniërende artikelen zijn overigens ook bij de oude onderwerpen een belangrijke bron voor het geven van standpunten en verklaringen van betrokkenen in veranderende situaties.

‘Trends in arbeid’ is gericht op allen die zich betrokkenen voelen bij het brede terrein van de kwaliteit van de arbeid. Het gaat om professionals die werkzaam zijn op het gebied van arbeid, gezondheid, sociale zekerheid, arbeidsmarkt of aanpalende terreinen. Gedacht kan worden aan werkgevers en werkgeversvertegenwoordigers, managers, P&O functionarissen, vakbonden, professionals in ondersteunende diensten binnen en buiten de bedrijven en beleidsmakers die de ontwikkelingen op het gebied van de arbeid volgen, evenals aan onderzoekers en anderen die actief zijn op, en geïnteresseerd zijn in dit terrein.

## **1.2 Het onderliggende model**

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op het model dat de verschillende aspecten van kwaliteit van de arbeid beschrijft, en hen met elkaar in verband brengt. Het onder-

liggende model voor kwaliteit van de arbeid is in de loop van de vier uitgaven steeds verder uitgewerkt. Een model structureert een werkelijkheid, en biedt daarbij ordeningsprincipes, en een kapstok voor keuzes wat wel en wat niet als kerncijfer of als speciaal thema wordt belicht. In het nu gebruikte model is de belasting en belastbaarheid van de individuele werkenden bijna geheel geïncorporeerd in het niveau van het bedrijf als ook in de bedrijfsomgeving. Dit staat los van het gegeven dat persoonskenmerken, zoals man of vrouw zijn, oud of jong zijn, een zwakke gezondheid hebben, belangrijke factoren zijn bij de interpretatie van de relatie tussen kwaliteit van de arbeid en de gezondheid van de werknemer. Het model is een aanvulling op het individu-gerichte belasting-belastbaarheidsmodel van Van Dijk e.a. (1990), en beoogt explicieter ruimte te bieden voor een heldere relatie tussen het bedrijf, de heersende kwaliteit van de arbeid, effecten van buiten, eventueel van ondersteunende diensten, kenmerken van het personeel, aspecten van personeelsbeleid, die allemaal mede gestuurd worden door macrodeterminanten of omgevingsinvloeden met een brede impact, zoals de economie, technologie, demografie, wet- en regelgeving en cultuur.



**Figuur 1.1** Het model dat uitgangspunt is voor dit trendrapport: de belasting-belastbaarheidsbalans en de context van de factor arbeid.

Figuur 1.1 geeft een grafische voorstelling van het model. In de grafische weergave hiervan zijn de indicatoren voor de kerncijfers nader uitgewerkt. Kern van het model is

nog steeds de arbeidssituatie en haar effecten op het personeel en bedrijf. Deze worden nu echter zowel op individu als organisatie-niveau gedefinieerd.

Net als in het belasting-belastbaarheidsmodel van Van Dijk e.a. (1990) bevat het model het gegeven dat (groepen van) werknemers worden blootgesteld aan een breed scala van eisen in de arbeidssituatie. Het gaat hier om factoren op het gebied van arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. In eerste instantie zullen de eisen die het werk stelt worden omgezet in productie. De eisen vanuit de arbeidssituatie dragen echter ook risico's met zich mee die kunnen leiden tot specifieke gevolgen voor werknemers. Niet alleen voor de werknemers persoonlijk, maar ook voor de werknemers als economische groep of belangenpartij. Effecten op werknemers doen zich bijvoorbeeld gelden op gebieden als de arbeidstevredenheid, binding aan het werk en de organisatie, commitment, inzetbaarheid en productiviteit, alsook op gezondheid en al dan niet langdurig verzuim. Dit zijn allemaal gebieden die van uitermate groot belang zijn voor de organisatie. Daarnaast worden ook financieel-economische gevolgen op bedrijfsniveau, zoals veranderingen in omzet of winst, steeds vaker geïdentificeerd als gevolgen in deze causale keten. De relatie tussen factoren op werknemersniveau en de financieel-economische situatie van het bedrijf, is echter uiteindelijk ook op landelijk en economisch niveau van invloed en bepaalt zelfs gedeeltelijk de aard en omvang van onze welvaart. Daarnaast zijn er effecten van de belasting en belastbaarheid van werknemers op de gezondheid, de in- en uitstroom van personeel, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook hier spelen niet alleen organisatiebelangen, maar ook maatschappelijke, sociale en economische belangen. Er is dus wat voor te zeggen om de individu-overstijgende niveaus beter, explicieter en genuanceerder in kaart te brengen. Het gepresenteerde model doet hiertoe een poging.

### **1.3 De opzet van het trendrapport**

De uitgangspunten voor de opzet van het trendrapport zijn zoveel mogelijk ontleend aan het hiervoor gepresenteerde model. Het is echter de keuze van de redactie om dit vierde trendrapport –net als de voorgaande twee trendrapporten- op te bouwen uit een periodiek deel met kerncijfers en achtergrondinformatie en een variabel deel dat bestaat uit capita selecta. In de capita selecta worden onderwerpen die relevant en actueel zijn diepgaander besproken. Onderwerpen voor de capita selecta worden door de redactie in samenspraak met beleidsmedewerkers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gekozen op basis van een algemeen vermoeden dat er juist op die aspecten veel ontwikkeling gaande is. Het trendrapport geeft hieraan een extra dimensie door deze onderwerpen aan de hand van recente cijfers en onderzoeksfeiten nader tegen het licht te houden.

Het huidige trendrapport is als volgt opgezet. Kerncijfers, achtergrondcijfers en onderwerpen voor de capita selecta worden ontleend aan het inhoudelijke model. Er wordt naar gestreefd om vanuit elke cel in het model minimaal één actueel onderwerp als uitgangspunt voor een caput selectum te nemen. Daarnaast wordt er naar gestreefd per caput selectum de relatie met –waar mogelijk en relevant- de andere cellen in het model

van figuur 1.1 weer te geven. Centraal staat hierbij wel de relatie tot de arbeidssituatie en de effecten daarvan. Zo mogelijk worden eventuele (risico)groepen onder werkenden aan de hand van persoonskenmerken onderscheiden, en relaties gelegd met het bedrijfsbeleid, het beleid van intermediairen, en het gezamenlijk handelen in samenhang met ontwikkelingen in de arbo- en arbeidsmarktcontext.

Concreet wordt na deze inleiding gestart met twee hoofdstukken over kerncijfers aangaande oorzaken en gevolgen van werk, voorafgegaan door een hoofdstuk over achtergronden en macrodeterminanten van 'kwaliteit van de arbeid'. Deze hoofdstukken bieden een kader voor de beschrijving en interpretatie van ontwikkelingen op het gebied van de arbeid in Nederland.

### ***Hoofdstuk 1: inleiding***

In dit hoofdstuk wordt een korte inleiding op het voorliggende trendrapport gegeven. Ingegaan wordt op enkele recente ontwikkelingen die in het boek worden besproken en het nut van de bijdrage van dit trendrapport aan de discussie over de ontwikkelingen op het gebied van de arbeid. Tevens wordt de achterliggende denkwijze van het rapport aan de hand van het belasting en belastbaarheidmodel besproken.

### ***Hoofdstuk 2: de beïnvloedbaarheid van trends in arbeid***

Dit hoofdstuk over achtergronden en ontwikkelingen op het gebied van de arbeid, gezondheid en sociale zekerheid, schetst het grote kader voor de trends en ontwikkelingen. Ingegaan wordt op de beïnvloedbaarheid hiervan in relatie tot de effecten van kwaliteit van de arbeid. Concreet betekent dit dat aandacht wordt besteed aan sociaal-economische, technologische en demografische ontwikkelingen, evenals op de ontwikkelingen in de arbeidsrelevante wetgeving.

### ***Hoofdstuk 3: kerncijfers arbeid***

Het doel van dit hoofdstuk is relevante kerncijfers op het gebied van arbeid weer te geven en te beschrijven. Net als het voorgaande hoofdstuk over macrodeterminanten is dit hoofdstuk over kerncijfers bedoeld als een steeds terugkerend hoofdstuk in de trendrapportages. Het hoofdstuk over de kerncijfers bevat een vaste kern aan cijfermateriaal, die steeds wordt geactualiseerd. Het bevat informatie over arbeidsomstandigheden en aspecten van werkgelegenheid. Daar waar relevant en mogelijk worden secundaire analyses uitgevoerd en wordt relevant onderzoek aangehaald.

### ***Hoofdstuk 4: kerncijfers gezondheid, productiviteit en sociale zekerheid***

Het doel van dit hoofdstuk is relevante kerncijfers op het gebied van gezondheid, productiviteit en sociale zekerheid weer te geven en te beschrijven. Net als het voorgaande hoofdstuk over kerncijfers is dit hoofdstuk bedoeld als een steeds terugkerend hoofdstuk in de trendrapportages. Het hoofdstuk over de kerncijfers bevat een vaste kern aan cijfermateriaal, die steeds wordt geactualiseerd. Het bevat informatie over gezondheidsklachten, ziekteverzuim en productiviteit, arbeidsongeschiktheid, bedrijfsongevallen en beroepsziekten.

### ***Hoofdstuk 5: centraliteit van werk en het belang van werkkenmerken***

Centraliteit van werk en het belang van werk in relatie tot niet-werk factoren voor mensen in het 'spitsuur van hun leven' (grotendeels van 30 tot 55 jaar), dit is de periode waarin sprake is van een opeenhoping van taken, staan in dit hoofdstuk centraal. Er zou een overgang zijn van 'arbeidsethos' naar 'combinatie-ethos'. 'Arbeidsethos' geeft aan dat mensen sterk gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor hun werk en werken als een morele plicht zien. 'Combinatie-ethos' geeft aan dat mensen niet louter een taak voor henzelf zien weggelegd in betaalde arbeid, maar dat zij de wens of verplichting voelen om ook zelf te zorgen voor hun kinderen en huishouden of hun vrije tijd op een andere manier dan met werk invullen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de mate waarin werkenden, onderscheiden naar o.a. geslacht, leeftijd, en beroep, belang hechten aan werk en aan andere zaken zoals het gezin, en het belang van werk en niet werk factoren voor zaken als tevredenheid, binding, verloopgeneigdheid en verzuim.

### ***Hoofdstuk 6: lange werktijden in Nederland***

De contractuele werktijd in Nederland neemt gemiddeld genomen af. Dat lijkt wat sterker het geval voor werkende vrouwen dan voor werkende mannen. Met name in deeltijd werken maakt het combineren van werk- en zorgtaken gemakkelijker. Aanvankelijk waren de emancipatie en behoefte aan een groeiende werkgelegenheid in een bloeiende economie de drijvende krachten achter de arbeidstijdverkorting. Als gevolg van de aanhoudende vergrijzing en ontgroening en een recent opkomende economische recessie is er echter nu behoefte aan langere arbeidstijden.

Nu is er al jaren ook sprake van overwerk. Betaald en met name onbetaald overwerk is nooit erg systematisch in kaart gebracht. De laatste jaren is hier in bestaande monitorsystemen echter meer aandacht voor omdat met name overwerk de nieuw verworven ICT-faciliteiten werkvormen als telewerken heel aantrekkelijk maakt, omdat het het combineren van werk en zorgtaken zou vergemakkelijken. Anderzijds vervaagt telewerken de grens tussen werk en privé meer en meer, wat gepaard gaat met negatieve gevolgen voor de gezondheid. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op vragen als wie werken er nu over, en hoeveel uur wordt er betaald en onbetaald overgewerkt? Wat bepaalt nu vooral het overwerken bij mannen en vrouwen en welke kenmerken van de werk of thuissituatie dragen nu gunstig of ongunstig bij aan de verklaring van de gezondheid van werkenden?

### ***Hoofdstuk 7: arbeidsmarkt en oudere werknemers***

In dit hoofdstuk wordt enerzijds ingegaan op de veranderende vraag van bedrijven op de arbeidsmarkt, wat betekent dat er een voortdurend veranderende behoefte is aan kennis en vaardigheden van het personeel. Bedrijven kunnen hier zelf iets aan doen door hun personeel scholing aan te bieden. In hoeverre gebeurt dat ook? Om welke kennis en vaardigheden gaat dit dan, en in welke mate komen alle werknemers hiervoor in aanmerking. In hoeverre gaan werknemers hierin mee? Hoe wordt het personeelsbeleid hierop afgestemd? Het vraagstuk van de gevolgen van de vergrijzing op de levenslange scholing van de beroepsbevolking komt hierbij ook nadrukkelijk aan de orde.

### ***Hoofdstuk 8: arbeidsparticipatie van vrouwen in Europees perspectief: kan Nederland nog wat van Europa leren?***

Vrouwen zijn in Nederland een echte risicogroep voor WAO-intrede. Arbeidsomstandigheden liggen hier maar gedeeltelijk aan ten grondslag. Op Europees niveau hebben man-vrouw verschillen eveneens de interesse, maar dat komt meer voort vanuit de emancipatiegedachte dan vanuit hogere maatschappelijke kosten als gevolg van uitval uit arbeid voor vrouwen.

Daarnaast speelt op de achtergrond de vergrijzing, en de noodzaak dat vrouwen in zo groot mogelijke getale actief moeten (blijven) deelnemen aan de arbeidsmarkt.

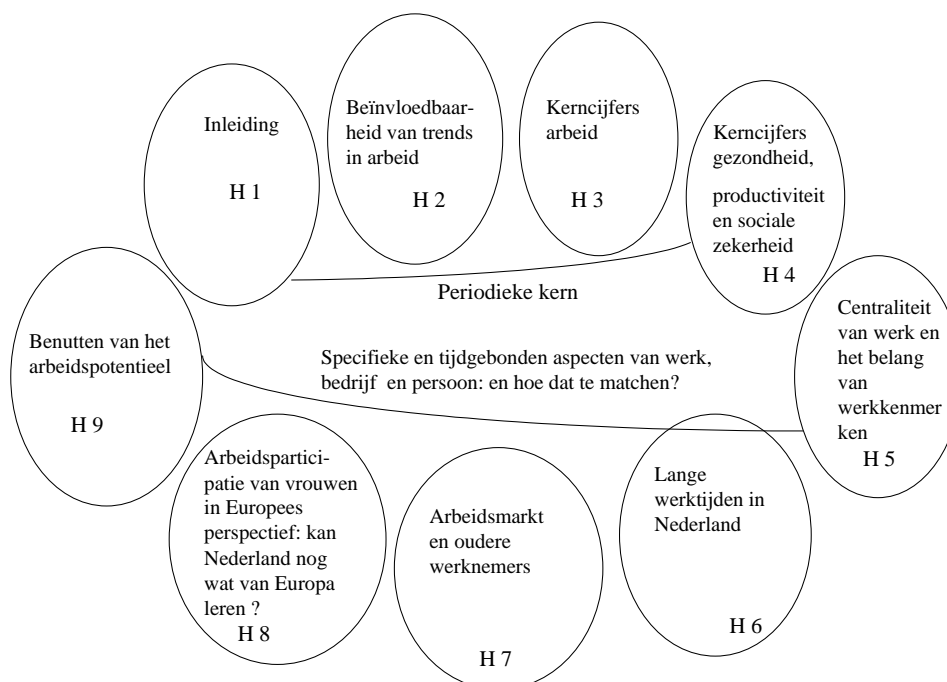
Een interessant gegeven is dat bijvoorbeeld in Zweden, waar de arbeidsparticipatie van vrouwen hoger ligt dan in Nederland de hogere uitval in arbeidsongeschiktheidsverzekeringen grotendeels afwezig lijkt. Komt dit door de aldaar beter geregelde kinderopvang, of spelen andere zaken een rol? In dit hoofdstuk worden deze nationale en internationale ontwikkelingen belicht en wordt de situatie van werkende vrouwen in Nederland tegen het Europese licht gehouden.

### ***Hoofdstuk 9: benutten van arbeidsreservoir***

Een grote groep van de potentiële beroepsbevolking staat nog steeds, of is alweer buiten de arbeidsmarkt. Ze zijn werkloos, arbeidsongeschikt of zitten in de bijstand. De kosten die met de diverse uitkeringen gepaard gaan zijn immens. Daarnaast is er ondanks de stagnerende economie nog steeds een grote behoefte aan personeel, zeker op middellange termijn door de vergrijzende beroepsbevolking. Hoe staat het nu met die potentiële beroepsbevolking? Welke groepen kunnen mogelijk aan vergroting van het arbeidsaanbod bijdragen? Hoe omvangrijk zijn deze groepen en welke kenmerken hebben potentiële werknemers? Welke belemmeringen treden op bij elk van deze groepen en welke conclusies voor het beleid kunnen daaruit worden getrokken.

In figuur 1.2 is een grafische weergave van de hoofdstukken opgenomen, waarbij tevens is getracht hun onderlinge samenhang weer te geven. Naast de periodieke kern (hoofdstuk 1 t/m 4) gaan de hoofdstukken 5 en 6 over 'ontwikkelingen in het werk en de organisatie van werk'. Hoofdstuk 7 en 9 gaan over persoons- en personeelskenmerken, waarbij met name hoofdstuk 7 ingaat op de interne ondersteuning hiervan binnen het bedrijf. Hoofdstuk 8 verbreed het aspect 'vrouw zijn en werken' naar een Europees referentiekader.

Hoofdstuk 9 belicht de effecten van een hoge werkbelasting in termen van (zeer) langdurige uitval en de effectiviteit van de (vooral externe) ondersteuning van bedrijven en hun werknemers bij een reïntegratie naar werk.



**Figuur 1.2** Een grafisch overzicht van de hoofdstukken in dit trendrapport, waarbij ook hun onderlinge clustering is aangegeven.

### Tot slot

De informatie die in deze trendrapportage wordt gepresenteerd is mede gebaseerd op bewerkingen van beschikbare gegevensbestanden. Het gaat hier om de rapportage van en bewerkingen op basis van kerncijfersrapportages van met name het CBS, TNO Arbeid en de EFIWLC, maar ook van het Ctsv, het UWV, het SCP en de OSA, en op basis van bij de auteurs bekende en door hen gevonden studies. Ook is een systematische literatuurstudie uitgevoerd op basis van kernwoorden voor de thema's die in de verschillende hoofdstukken aangesneden onderwerpen. De verzamelde literatuur zal zowel de 'state of the art' weergeven en zal, voor zover deze literatuur uit opiniërende artikelen bestaat, vooral worden gebruikt als kwalitatief illustratiemateriaal. Voor deze trendrapportage is dus vooral bestaand materiaal gebruikt, hoewel het soms ook nieuwe analyses op bestaand materiaal betreft. De verzameling van materiaal is voor zover mogelijk doorgestaan tot en met het voorjaar van 2004.





## 2 De beïnvloedbaarheid van trends in arbeid

John Klein Hesselink

- In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen in meer dan honderd jaar wetgeving op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsomstandigheden. De vraag wordt gesteld wat Nederland daar nu uit geleerd heeft en wat de te verwachten ontwikkelingen zijn voor de toekomst.
- In de eerste plaats hebben we gezien dat de aard van de wetgeving verschoof van het absoluut ontbreken van regels, naar sterke overheidsregulering, waarbij het de werknemer grotendeels ontbrak aan eigen verantwoordelijkheid. Pas in de laatste 25 jaar is er sprake van beleid gericht op deregulering en het terugbrengen van de eigen verantwoordelijkheid.
- Deze deregulering wordt algemeen door de verschillende partijen aanvaard en, hoewel er ook protesten zijn geweest, is het ontbreken van sociale onrust opvallend. Klaarblijkelijk is er voldoende vertrouwen in de verschillende dereguleringsoperaties dat, naast de financieel-economische motivatie, ook humane overwegingen een rol spelen. Er is dus zeker geen sprake van teruggaan naar afschaffing van de bescherming van werknemers.
- De realisatie van het dereguleringsbeleid voltrekt zich echter uiterst langzaam en komt ook in het huidige kabinet Balkenende weer terug. Daarnaast bemoeit de overheid zich door middel van de arboconvenanten actief met de overdracht van verantwoordelijkheden naar de sociale partners.
- Ontwikkelingen op de lange termijn worden gemotiveerd vanuit de roep om meer ruimte voor individuele keuze. Deze roep is echter niet sterk in de samenleving terug te vinden. Deregulering kan daarom vooralsnog worden gekarakteriseerd als een Haagse discussie. Toch zijn er al voorstellen voor het veranderen van de sociale wetgeving naar meer individuele vrijheid van invulling.
- Het is te verwachten dat ons sociale zekerheidsstelsel en de overheidsbemoeienis met de omstandigheden op het werk ook op de lange termijn gehandhaafd blijft. Vrijwel niemand stelt het afschaffen ter discussie, omgekeerd zelfs, bijna iedereen is ervan overtuigd dat de werknemer beschermd moet worden. Collectieve verantwoordelijkheid zal daarbij naar alle waarschijnlijkheid een rol blijven spelen.
- Er zijn echter ook mogelijkheden het stelsel te verbeteren en daar nieuwe elementen aan toe te voegen. Dit wordt vooralsnog als de belangrijkste uitdaging voor de komende decennia gezien.

In vorige trendboeken zijn in het tweede hoofdstuk de trends op het gebied van de arbeid steeds in breder perspectief bekeken. Zo werden in Trends in Arbeid 1999 (Houtman e.a., 1999) sociaal-economische, demografische en technologische ontwikkelingen en veranderingen in de wetgeving onder de loep genomen. In Trends in Arbeid 2002 (Smulders e.a., 2001) werd de ontwikkeling in de 'stuw- en remmotoren' van de kwaliteit van de arbeid verkend. Ook in het huidige trendboek wordt in het tweede hoofdstuk op een breed onderwerp ingezoomd. Gekozen is voor een overzicht van de wetgeving op het

gebied van de arbeid, zoals die zich vanaf de tweede helft van de negentiende eeuw ontwikkeld heeft. Het gaat dan met name om de wetgeving op het gebied van de uitval van werknemers door ziekte en arbeidsongeschiktheid en de ontwikkeling in de wetgeving rond de Arbeidsomstandigheden. Omdat deze wetgeving voor overheid en politiek een belangrijk middel is om de maatschappelijke werkelijkheid te beïnvloeden, wordt vooral gekeken naar de achterliggende gedachten daarbij. Van daaruit volgt een beschouwing over mogelijke richtingen die deze wetgeving in de toekomst kan inslaan. Om het algemene kader te geven waarbinnen de wetgeving zich ontwikkelt, wordt echter begonnen met een korte terugblik naar de verschillende economische, technologische, demografische en culturele ontwikkelingen, die in het tweede hoofdstuk van het vorige trendboek behandeld zijn.

## 2.1 Stuw- en remmotoren van de kwaliteit van de arbeid

Smulders en Kwantes (2001) stellen dat de kwaliteit van de arbeid in arbeidsorganisaties niet alleen verandert door het personeels- en arbobeleid in de bedrijven, maar ook door ontwikkelingen op allerlei andere maatschappelijke gebieden. Zij constateren bijvoorbeeld dat *economische condities* in het verleden in belangrijke mate ten grondslag lagen aan de opkomst en ondergang van bedrijfstakken en beroepsklassen. Zo kromp de landbouw in de laatste honderd jaar in van de grootste naar de kleinste bedrijfstak. Ook de industrie die, zoals nog zal blijken de belangrijkste motor was achter de ontwikkelingen op arbeidsomstandigheden gebied, is sterk in omvang afgenomen. Dienstverlening kwam op en is nu de grootste sector. Deze ontwikkelingen zijn mede een belangrijke factor geweest in de afname van fysieke belasting en vuil en zwaar werk. Een gunstig economisch klimaat, een ander economisch kenmerk, wordt ook verondersteld een gunstig effect te hebben op investeringen in personeel en de kwaliteit van de arbeid.

Ook *technologische ontwikkelingen* hebben een belangrijke invloed op de kwaliteit van de arbeid. Computerwerk bijvoorbeeld, gaat gepaard met een toename van de werkdruk en oogklachten, maar ook met meer variatie en autonomie in het werk en met meer opleidingsmogelijkheden. Het netto effect is overigens nog niet duidelijk.

*Demografische ontwikkelingen* hebben ervoor gezorgd dat momenteel in Nederland meer vrouwen en ouderen aan het werk zijn dan 30 jaar geleden. Dat leidt niet alleen tot een demografische druk wat betreft het aantal oudere werknemers, maar ook tot meer deeltijd- en flexibel werk voor vrouwen, die nog steeds veelvuldig werk en zorgtaken combineren.

Wat betreft de *culturele aspecten* wordt onderzoek aangehaald dat laat zien dat de in de nationale cultuur verankerde normen en waarden over de kwaliteit van de arbeid, gelijkenis vertoont met die van de noordelijke Europese landen en dat deze van een hoger niveau is dan die van de zuidelijke Europese landen. Wat betreft de *kwantiteit en de kwaliteit van het arbobeleid* in Nederland, wordt met cijfers aangetoond dat de omvang van het personeel bij arbodiensten en de dekkinggraad van de arbozorg sterk is toegenomen. Het blijft echter moeilijk rechtstreeks aan te tonen dat dit tot een betere kwaliteit van de arbeid in Nederland heeft geleid.

Kortom, allemaal belangrijke ontwikkelingen, die de kwaliteit van de arbeid mede beïnvloed hebben. Wetgeving speelt daar actief en reactief op in. De belangrijkste paragraaf in het hoofdstuk van Smulders en Kwantes (2001) gaat dan ook over de ontwikkelingen in de wetgeving. De auteurs concentreren zich op de ontwikkelingen sinds 1994 en vragen zich af wat er gebeurd en gerealiseerd is tijdens de twee paarse kabinetten. Het gaat daarbij vooral om de wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Naast de vraag hoe, is er de vraag wat deze wetgeving heeft bijgedragen aan de kwaliteit van de arbeid in Nederland. Op hoofdlijnen constateren de auteurs een positief saldo.

Dat doet de vraag rijzen, wat de invloed van deze wetgeving over een langere periode is geweest. Deze vraag wordt echter niet zomaar in dit trendboek gesteld. Een nog belangrijkere vraag is namelijk wat wij op basis van de ontwikkelingen kunnen verwachten voor de toekomst. Ofwel: wat kan vanuit het verleden geconcludeerd worden over de ontwikkelingen in de toekomst. Voor het beantwoorden van deze vraag, duiken we eerst in meer dan honderd jaar sociale en arbeidswetgeving.

## **2.2 Ontwikkelingen in sociale zekerheid tot 1990**

Klosse (1989) onderscheidt, in zijn omvangrijke overzicht van de ontwikkeling van de arbeidswetgeving in Nederland en Duitsland in de periode 1880 - 1990, in totaal vier periodes wat betreft het beginsel van wat hij noemt het 'herstellen of vergoeden' van menselijke schade. De eerste periode loopt tot 1940 en wordt gekenmerkt door de totstandkoming van de wettelijke maatregelen op het gebied van de menselijke schade en de voorkeur voor vergoeding van de schade. Er is in deze periode een duidelijke voorkeur voor causaliteit, dat wil zeggen de schade is gekoppeld aan de directe oorzaak. De tweede periode loopt van 1945 tot 1970. Deze periode staat in het teken van het verschaffen van sociale zekerheid, in beginsel aan ieder lid van de samenleving. Herstel komt in de welvaartsstaat steeds meer te staan boven vergoeding van de schade. Er ontstaat meer ruimte voor het finaliteits- en solidariteitsbeginsel. Finaliteit betekent hier dat niet de oorzaak, maar het doel van de regeling (uitkeren in een de situatie van geen werk meer kunnen verrichten) voorop staat. De derde periode zijn de ontwikkelingen in de zeventiger jaren, waarin de economisch goede tijden uit de jaren daarvoor verslechteren en de dure uitgangspunten uit deze periode steeds meer op de proef gesteld worden. De vierde periode zijn de ontwikkelingen in de tachtiger jaren, waarin de economische crisis, die in de zeventiger jaren begon, zich verdiept. De mogelijkheid tot het herstel van de menselijke schade wordt in belangrijke mate afhankelijk van de gelegenheid die het bedrijfsleven hiertoe biedt, ofwel het geld dat ervoor beschikbaar is. Vergoedingen worden beperkt en het economisch belang van herstel wordt geaccentueerd. In het vervolg van deze paragraaf wordt het overzicht van Klosse (1989) kort samengevat wat betreft de situatie in Nederland tot en met 1990. In paragraaf 2.4 volgt de periode daarna.

### **Periode 1: de start van de sociale zekerheid tijdens de industriële revolutie**

De wetgeving op het gebied van de arbeid kwam in Nederland tot stand tegen de achtergrond van de industriële revolutie in de tweede helft van de negentiende eeuw. In deze tijd trokken werkers grootschalig naar de steden, om daar in fabrieken hun arbeid te verkopen. Naast grote sociaal-economische veranderingen als verstedelijking, had dit ook een verzakelijking van de arbeidsverhoudingen tot gevolg. In het boerenbedrijf van daarvoor waren de arbeiders vaak opgenomen in de gezinshuishouding van de boer, waar naast de beloning ook de bescherming tegen sociale risico's als ziekte en ouderdom min of meer vanzelfsprekend was. De arbeidsverhoudingen in de industrie, daarentegen, beperkten zich tot het leveren van arbeid tegen een vergoeding. Sociale zekerheid was geen verplichting voor de werkgever, waardoor de werknemers zeer kwetsbaar werden. Dat werd nog eens versterkt door de vaak zeer ongunstige arbeidsomstandigheden.

In Duitsland leidde dit in de tweede helft van de negentiende eeuw tot een drietal verplichte sociale verzekeringen tegen: (1) de geldelijke gevolgen van arbeidsongevallen, (2) van ziekte en (3) van ouderdom en invaliditeit. Deze wetgeving werd ontwikkeld onder Bismark die, mede onder invloed van de invoering van het kiesrecht, inzag dat arbeiders een steeds grotere macht kregen en vreesde dat dit uiteindelijk zou leiden tot een revolutie. In Nederland was men voorzichtiger met het invoeren van verplichte sociale verzekering, hoewel hier ook de angst voor revolutie meespeelde (Geers, 1990). Pas aan het begin van de twintigste eeuw werden de Ongevallenwet (1901), de Ziektewet (1913) en de Invaliditeitswet (1919) van kracht. Redenen voor dit uitstel waren dat men bang was dat overheidsingrijpen en collectieve verzekering het particulier initiatief zou doven. Door lang talmen met de discussie over privaats- of publiekrechtelijke grondslag van de verzekering, duurde het uiteindelijk tot 2 januari 1901 voordat de eerste ongevallenwet werd aangenomen. Overigens waren voor die tijd al het kindernetwet Van Houten in 1874 en de eerste Arbeidswet in 1889 aangenomen (zie volgende paragraaf), maar die hadden nog niet veel invloed.

Opvallend aan met name de ongevallenwetgeving is dat het begrip schade losgekoppeld werd van de schuldvraag. Daarmee onttrok het 'risque professionnel' zich uit de directe invloedssfeer van de werkgever. Mede daardoor waren er minder belemmeringen voor uitbreiding en werd de risicogroep steeds groter. De verzekering ging ook beroepsziekten omvatten en na verloop van tijd werd de wet ook toegepast op ongevallen tijdens het woon-werkverkeer. Toch kwam hierop veel protest van werkgeverszijde, omdat men dit als onbillijk ervoer. Bovendien was de uitbreiding van de risicogroep vooral een gevolg van het gegeven dat het onmogelijk was alle risicobedrijven te registeren. Uiteindelijk koos men er in 1921 voor om alle bedrijven onder de werkingssfeer van één wet te brengen. De ziektewetgeving verving daarmee de particuliere verzekeringen, die overigens ook in de voorgaande eeuwen al bestonden, maar door een grillig aanname- en uitvoeringsbeleid onvoldoende zekerheid boden. Het motto werd een verplichte verzekering voor alle werknemers, met aanvaardbare premies, zelfs in tijden van werkloosheid. Een opvallende aanvulling vanuit Duitsland was dat de verzekering

gekoppeld werd aan het verdiende loon, waardoor een zekere individualisering plaats vond.

### **Periode 2: de verzorgingsstaat in de periode na de tweede wereldoorlog**

Reeds tijdens de tweede wereldoorlog bezon men zich in de geallieerde landen op het waarborgen van de bestaanszekerheid voor de hele bevolking, met als resultaat de verzorgingsstaat. De gedachte van een volledige verzorgingsstaat, voor iedereen en van de wieg tot het graf, werd echter in Nederland niet gevolgd. Er kwam een onderscheid in een algemene en een op werknemers gerichte sociale wetgeving. Deze laatste groep van verzekeringen moest vooral via premiebetaling tot stand komen, waaraan men een zekere tijd moest hebben deelgenomen. De maatschappelijke solidariteitsgedachte kreeg gestalte doordat het verband tussen het betalen van premies en het beroep dat men erop kan doen werd losgelaten. Maatschappelijk sterkeren dragen op deze manier bij aan het verzekerd zijn van de zwakkeren. In de Ziektewet en de Arbeidsongeschiktheidswet komt de nadruk te liggen op de arbeidsongeschiktheid als criterium en niet meer op de oorzaak ervan (het finaliteitsbeginsel). Men gaat ervan uit dat ziekte of gebrek in principe leidt tot het niet meer kunnen voldoen aan de arbeidsprestatie en dat dit niet mag leiden tot inkomensongelijkheid onder werknemers. Ziektewet en Arbeidsongeschiktheidswet komen hierdoor in elkaars verlengde te liggen, de overbodig geworden Ongevallenwet vervalt. De term arbeider wordt vervangen door de term werknemer, om zo iedereen in loondienst te omvatten. Ook voor zelfstandigen komt er wetgeving. Vrijstellingen komen te vervallen. De maatschappelijke rechtvaardigheid gebiedt dat iedereen op gelijke voet als een gezonde kan blijven deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Onder invloed van de oorlog wordt herstel van de menselijke schade ook geplaatst boven vergoeding ervan, zodat er veel aandacht komt voor revalidatie als middel om iedereen aan de economische opbouw te laten deelnemen. Ook gehandicapten moeten daarom mogelijkheden tot zelfontplooiing en gelijke kansen op werk hebben. Dit uitte zich met name in de Wet Plaatsing Minder Valide Arbeidskrachten en de Wet Sociale Werkvoorziening. Aan de eerste wet kunnen ook zelfstandigen en vroeggehandicapten rechten ontlenu. Voor iedereen geldt echter alleen het recht op ondersteuning en niet het recht op werk. Werkgevers worden alleen verplicht een bepaald aantal gehandicapten in dienst te nemen. De Wet Sociale Werkvoorziening heeft tot doel in aangepast werk te voorzien, teneinde maatschappelijke zelfstandigheid en resterende arbeidscapaciteit in stand te houden, te bevorderen of te herstellen. Een belangrijk instrument daarbij zijn de sociale werkplaatsen.

### **Periode 3: de zeventiger jaren: van bloei naar crisis, van herstel naar vergoeding**

Deze periode start met het nader invulling geven aan de overheidstaak om in beginsel de gehele bevolking sociale zekerheid te bieden. Nederland kiest voor de invoering van een volksverzekering, die in principe aan alle ingezetenen bescherming biedt tegen de gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid: de Algemene Arbeidsongeschiktheids-

wet. In verband met de zelfontplooiing en gelijke kansen van gehandicapten, wordt deze wetgeving eveneens verder aangepast. In de loop van de zeventiger jaren wordt echter duidelijk dat eenmaal arbeidsongeschikt geraakte arbeidskrachten niet of nauwelijks meer aan het werk komen. Er was veel teleurstelling dat de Wet Plaatsing Minder Valide Arbeidskrachten, die toch een aantal werkgeversvriendelijke maatregelen omvatte, nauwelijks effectief bleek te zijn. Belangrijke redenen voor het mislukken waren de tijdrovende subsidieregelingen en de vaak onvoldoende op de gehandicapten afgestemde instrumenten voor werkherhervatting.

Tegelijk nam het aantal arbeidsongeschikten steeds meer toe, vanwege een paar onvoorziene of mogelijk te licht ingeschatte omstandigheden. Het toentertijd gehanteerde arbeidsongeschiktheids criterium kende twee elementen: de verzekerde moest (1) door ziekte of gebreken (2) ongeschikt zijn voor het verrichten van arbeid. Het onderscheiden van ziekte en gebreken van andere oorzaken bleek al snel tot problemen te leiden in de dagelijkse praktijk. Allerlei verschijnselen, die zich ook psychisch of somatisch manifesteren, gingen een groeiend probleemgebied vormen. Artsen kampten met het probleem om de in deze gevallen veelal vage klachten tot een erkende diagnose te brengen en voelden zich dan geneigd verzekerden het voordeel van de twijfel te gunnen. Het element 'ongeschikt voor het verrichten van arbeid', werd wel nader geconcretiseerd, maar hier speelde een ander probleem. Men hanteerde daarbij ruime criteria en, evenals bij de toepassing van artikel 30 van de Ziektewet, de eis dat de verzekerde passende arbeid moest aanvaarden. De consequentie voor het uitvoeringsbeleid was dat veruit het merendeel van degenen die in aanmerking kwamen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, doorgaans ingedeeld werden in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, een tendens die zich jaarlijks versterkte. Een probleem in die jaren was ook de zich verslechterende arbeidsmarktsituatie en de groeiende werkloosheid, die op den duur structureel bleek te zijn. Omdat bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid tevens rekening werd gehouden met de situatie op de arbeidsmarkt, ging de teruggang in de economie steeds meer samenhangen met de samenstelling van het arbeidsongeschiktheidsbestand. Door een gebrek aan arbeidsplaatsen, werden steeds meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten volledig arbeidsongeschikt verklaard.

#### **Periode 4: de tachtiger jaren: crisis en teruggang in de economie.**

De ontwikkelingen in de zeventiger jaren leidden ertoe dat een toenemend beslag op de collectieve middelen werd gelegd. De aan de actieve beroepsbevolking gevraagde solidariteit kwam daarmee steeds meer onder druk te staan, zeker ook toen bleek dat werkgevers en werknemers de arbeidsongeschiktheidswetgeving gebruikten als een comfortabele afvloeiingsregeling. De economische verslechtering aan het begin van de jaren tachtig, noopten tot een toenemende noodzaak tot bezuinigingen. Naast het aantal arbeidsongeschikten, nam ook het ziekteverzuim en het aantal werklozen sterk toe. De collectieve lasten legden daarmee een sterke druk op de algemene middelen. Koopkrachthandhaving van de modale werknemer en afremmen van de groei van de collectieve lasten, werden daarmee het devies van de jaren tachtig. Bestek '81 kondigde een bezuiniging aan van 10 miljard gulden, die voor meer dan de helft uit de sociale

verzekeringen diende te komen. Gedacht werd aan het stapsgewijs verlagen van de maximum uitkeringspercentages van de Ziektewet en de Wet Arbeidsongeschiktheid. Daarnaast wilde men het beroep op de sociale verzekering beperken door het bevorderen van de herintreding in het arbeidsproces en het voorkomen van de verdere uittreding. Het lange termijndoel was niet de oorzaak van het niet werken (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid) aan te pakken, maar het tijdelijk of langdurige buiten het arbeidsproces staan als uitgangspunt te nemen. Dat kon mede omdat het onderscheid tussen langdurig werklozen en arbeidsongeschikten sterk vervaagd was. De laatste groep had een veel gunstiger uitkeringsregime, waarvan de rechtvaardiging in twijfel getrokken werd. Het leidde uiteindelijk tot de herziening van de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheids-wetgeving in 1987.

Vanuit het streven de instroom in de arbeidsongeschiktheidregelingen te beperken en de uitstroom te bevorderen, wordt de SER om advies gevraagd over een onderling samenhangend pakket van maatregelen, gericht op de versterking van de arbeidsmarktpositie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Het advies inzake vermijdbaar verzuim is achteraf gezien verrassend modern en is recent nog steeds in wetgeving verder uitgewerkt (Wet Poortwachter). Bij het geven van suggesties voor maatregelen ter beperking van het ziekteverzuim maakt de SER onderscheid in verschillende fasen van het verzuim, te weten: (1) de fase die aan de ziekmelding voorafgaat (pré-verzuim), (2) de fase tussen de verzuimmelding en de vierde maand van het verzuim (kortdurend verzuim) en (3) de fase daarna (langdurend verzuim). In de eerste fase ligt de verantwoordelijkheid voor het vermijdbare verzuim in beginsel bij de werkgever en de werknemer samen. Het behoort dus tot het sociale beleid in de ondernemingen. Via CAO's kunnen condities geschapen worden dit soort verzuim terug te dringen, zoals maatregelen gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het opzetten van een verzuimregistratiesysteem, om oorzaken en achtergronden van het verzuim in de onderneming aan te pakken en zo een preventief beleid te ontwikkelen. Tevens worden op de individuele werknemer gerichte maatregelen geadviseerd en kan een bedrijfsarts of bedrijfsgeneeskundige dienst bij de verzuimbestrijding ingeschakeld worden. In de tweede fase, die van het kortdurend verzuim, dienen de maatregelen gericht te zijn op de beperking van de verzuimduur en het bespoedigen van de herintreding in het arbeidsproces. Daarnaast moeten maatregelen getroffen worden om zich aankondigend langdurig verzuim te voorkomen, zoals een goede verzuimbegeleiding, het aanpassen van de arbeidsplaats door het tijdelijk laten verrichten van werk in deeltijd of het aanbieden van andere werkzaamheden en het treffen van voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Dit alles geldt ook voor de derde fase, maar nu dient ook gezocht te worden naar passend werk bij de eigen of een andere werkgever. Soortgelijke concrete voorstellen worden ook ten aanzien van de wetgeving gegeven.

De stelselherziening van de WAO leidde er uiteindelijk toe dat de uitkeringsniveaus van 80% naar 70% teruggebracht werden en dat de verdiscontering van de werkloosheid in de arbeidsongeschiktheidsschatting werd afgeschaft. Anderzijds werden maatregelen getroffen ter versterking van de arbeidsmarktpositie van gehandicapten, door een

samenhangend pakket van maatregelen gericht op de verbetering van de bestaande regelgeving. Achteraf bezien stellen Veerman en Besseling (2001) dat deze stelselherziening niet meer lijkt dan een rimpeling in de vijver, in het licht van wat nog zou komen in de negentiger jaren, maar zij vinden het beeld dat de stelselherziening niets zou hebben opgeleverd ook niet terecht. Het leverde in ieder geval een vermindering van 10% van de WAO instroom op ten opzichte van ongewijzigd beleid.

### **2.3 Ontwikkeling in de arbeidsomstandighedenwetgeving**

Ook de ontwikkeling van het arbeidsomstandighedenbeleid kent een lange geschiedenis. Onder andere Cox (1988) en Van Drongelen (1991) beschrijven uitgebreid de ontwikkeling van een zich volledig aan haar verantwoordelijkheden onttrekkende overheid in het midden van de negentiende eeuw, die de aandacht voor werknemers volledig aan het vrije krachtenspel overliet, naar een beleid aan het einde van de twintigste eeuw met vele regels, die uiteindelijk flink zijn gaan knellen. Pas aan het einde van de negentiende eeuw worden veiligheidsaspecten van de arbeid onderdeel van de wetgeving. Het kindervetje van Van Houten in 1874 was daarin de eerste stap, die overigens aanvankelijk nauwelijks serieus werd genomen. De vele schrijnende gevallen leken Nederland niet te deren. Toen in 1886 en 1887 een parlementaire enquête gehouden werd naar het functioneren van deze wet, schrok men echter op. De erbarmelijke omstandigheden, die in het verslag van de commissie gerapporteerd werden, vormden mede de basis voor een verdere wetgeving op dit gebied (Cox, 1988; Van Drongelen, 1991).

De Arbeidswet 1889 was dus de eerste serieuze actie van de overheid iets te doen aan de arbeidsomstandigheden in Nederland en in feite het begin van de bemoeienis van de staat met de toestand in de bedrijven. Er kwamen regels voor de bescherming van kinderen tot 12 jaar, jeugdige personen tot 16 jaar en vrouwen. Voor de twee laatst genoemde groepen werd de arbeid niet verboden, maar beperkt tot een maximum duur van 11 uur per dag en er kwam voor hen een verbod op nacht- en zondagsdienst. Tevens werd de Arbeidsinspectie ingesteld, die belast werd met de naleving van de wet. Pas met de Veiligheidswet 1895, kregen ook de mannen bescherming. Deze wet, die met name gericht is op het beschermen van het leven en de gezondheid van de arbeiders, gaat voor het eerst over de inrichting van fabrieken en werkplaatsen, over hygiëne, temperatuur, schadelijke of hinderlijke dampen, gassen en stoffen, over het voorkómen van ongevallen door werktuigen en over het voorkómen van vergiftiging, besmetting en beroepsziekten. Overigens was deze Veiligheidswet beperkt van omvang en had deze alleen betrekking op bedrijven in de industriële sector. Pas met de Veiligheidswet 1934 werd deze beperking opgeheven en ging het om de Nederlandse arbeid in het algemeen.

Opvallend voor de positie van de werknemers, is dat met de invoering van deze wetgeving de verantwoordelijkheid voor de eigen situatie verschuift van volledig verantwoordelijk naar volledig 'object' zijn van bescherming. Werknemers worden dus niet meer als een subject met eigen rechten, plichten en verantwoordelijkheden gezien



(Wilthagen, 1997). Bovendien kwamen overleg en samenwerking niet of nauwelijks voor, zodat werknemers geen actieve bijdrage konden leveren aan hun eigen veiligheid en gezondheid (Cox, 1988; Van Drongelen, 1991). Daarnaast leidde de evaluatie, dat de werknemer het beste beschermd kon worden door het uitvaardigen van voorschriften, ertoe dat de te regelen onderwerpen vrijwel uitsluitend van technische aard waren (Cox, 1988; Van Drongelen, 1991). Dit probleem verhielp zich echter uiteindelijk zelf, omdat men de vele technische ontwikkelingen niet meer bij kon houden met een dergelijk ingewikkelde detailwetgeving (Cox, 1988; Van Drongelen, 1991). Met de uitbreiding van de Veiligheidswet in 1959 werd daarom ook een aantal niet puur technisch normatieve maatregelen ingevoerd. Het ging daarbij vooral om de mogelijkheid tot het instellen van bedrijfsgeneeskundige diensten en veiligheidscommissies, die de werkgever konden ondersteunen bij het veiligheids- en gezondheidsbeleid in de onderneming.

Verandering komt er pas aan het einde van de jaren zestig toen, onder invloed van de humanisering van de arbeid, het welzijnsaspect op de voorgrond kwam te staan en gelijktijdig daarmee de zelfwerkzaamheid van werknemer en werkgever (Wilthagen, 1997). Voor het eerst werd in ons land gewezen op de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners. De overheid en de Arbeidsinspectie zouden vooral een stimulerende, adviserende en motiverende rol moeten spelen. Toch kwamen de vernieuwingen niet snel van de grond. Hoewel de nieuwe Arbowet in de tachtiger jaren, vanuit een brede opzet, vooral algemene regels, doelstellingen en bepalingen toevoegde, bleven de oude veiligheidsbesluiten gewoon gehandhaafd. Er kwam als het ware een nieuwe schil rond het bestaande beleid. De overheid bleef scheidsrechter.

### **Honderd jaar Arbeidsinspectie**

Met een lange voorgeschiedenis van aarzeling over het nut over zo'n dienst (de discussie hierover begon al in 1860, Geers, 1990) en een bescheiden begin met drie arbeidsinspecteurs voor het hele land, startte de Arbeidsinspectie op 1 maart 1890 haar bestaan in Nederland (Van Drongelen, 1991; Wilthagen 1997). Belangrijker dan het bescheiden begin, is echter de landelijke geldigheid en het algemene geldende karakter van dit inspectieapparaat. Het leidde er al snel toe dat de toezicht en handhaving van de wettelijke bepalingen volledig onder de verantwoordelijkheid komt van de Arbeidsinspectie en niet meer valt onder de verantwoordelijkheid van de werknemers (Wilthagen, 1997). De overheid neemt deze rol over. De inspectiedienst kan strafrechtelijke sancties opleggen, hoewel deze activiteit door een vrijwel permanente onderbezetting altijd beperkt van omvang is geweest (Geers, 1990).

Vervolgens is er in de geschiedenis van de Arbeidsinspectie een lange periode van handhaving, die duurt tot ongeveer begin jaren zeventig. Geers (1990) geeft aan dat er pas na zo'n 75 jaar ernstige kritiek komt op het functioneren, waarbij vooral naar voren kwam dat de dienst onderbezet was en nauwelijks leek te werken in het belang van werknemers. Vooral het niet aansluiten bij de ontwikkelingen op sociaal-wetenschappelijk gebied en andere terreinen van het sociaal beleid was een belangrijk punt van

kritiek. Er werden projectgroepen opgericht, die de werking van de dienst zouden moeten verbeteren. Deze ontwikkeling valt overigens grotendeels samen met de maatschappelijke ontwikkelingen die ook tot de Arbeidsomstandighedenwet in de tachtiger jaren hebben geleid.

De invoering van de Arbowet in de tachtiger jaren betekende voor de Arbeidsinspectie vooral dat nu verplicht contact werd gelegd met werknemers, in casu: de ondernemingsraad, een institutie die overigens al bekend was sinds 1950, het jaar dat de Wet op de ondernemingsraden wordt aangenomen (Neggers, 1999). De wet verplicht de Arbeidsinspectie tot (1) uitwisseling van informatie met de ondernemingsraad, (2) het geven van informatie over inspecties en het geven van de mogelijkheid tot deelname daaraan door de ondernemingsraad, (3) het inwilligen van verzoeken van de ondernemingsraad tot handhaving of toepassing van de wet en (4) overleg met de ondernemingsraad alvorens aanwijzingen te kunnen geven. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad in een organisatie, geeft de wet deze bevoegdheden aan de meerderheid van de belanghebbende werknemers of aan de in de betreffende onderneming werkzaam zijnde vakbond.

Deze rol wordt weer ter discussie gesteld aan het einde van de tachtiger jaren, als de overheidsregulering drastisch minder moet worden (Wilthagen, 1997). Bovendien bleek uit beleidsevaluaties dat de Arbowet, niet tot een andere wijze van inspecteren aanleiding had gegeven. Een meerderheid van de inspecteurs gaf bovendien aan dat het hun ervaring was dat de invoering van de Arbowet, niet of nauwelijks tot een ander beleid bij de ondernemingen leidde, of tot maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Geers, 1990). Na honderd jaar Arbeidsinspectie bleek bovendien dat er nog steeds sprake was van kwantitatieve en kwalitatieve onderbezetting van de dienst, van verschillen in perceptie over het te voeren beleid en de uitvoering ervan tussen de verschillende partijen binnen en buiten de dienst en van onverschilligheid, scepsis en soms zelfs wantrouwen bij werkgevers en werknemers.

## **2.4 Ontwikkelingen na 1990: integratie van sociale en arbowetgeving**

Veerman en Besseling (2001) starten hun overzicht van de evaluatie van de wetgeving rond ziekteverzuim, WAO en reïntegratie na 1990, met het aangeven hoe moeizaam het was de groei in de ontwikkeling van het ziekteverzuim en de arbeidsongeschikt terug te dringen. Hun visie op de maatregelen in de tachtiger jaren, namelijk dat het slechts een rimpeling was in de vijver, gezien vanuit wat daarna nog zou komen is reeds vermeld. Het aantal arbeidsongeschikten bleef stijgen en in 1991 werd de grens van 900.000 arbeidsongeschikten gepasseerd. Het schrikbeeld van een miljoen arbeidsongeschikten hing als een donderwolk boven de politieke markt. De tijd bleek rijp voor drastische maatregelen. Behalve dat de Ziektewet en de WAO voor werknemers nog steeds een erg makkelijke ontsappingsmogelijkheid boden voor afvloeiing, bleek dat de sociale partners hierbij ook beleidsmatig betrokken waren. De parlementaire enquête in 1993 liet hierover geen onduidelijkheid bestaan. Twee wegen werden bewandeld bij de nieuwe

aanpak: (1) meer financiële prikkels voor werkgevers en werknemers en (2) het op een afstand zetten van de sociale partners bij de uitvoering van de wetgeving. Aan de integratie van preventie, verzuim en arbeidsongeschiktheid en de aanpak van arbeidsomstandigheden in de bedrijven werd een belangrijke impuls gegeven.

In de periode na 1990 is een flink aantal wetten verschenen op het gebied van verzuim, arbeidsomstandigheden, reïntegratie en de aanpak van arbeidsomstandigheden. Volstaan wordt met een kort overzicht.

1992. Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV). Een belangrijk doel van deze wet was premiedifferentiatie in de Ziektewet. Daarnaast zijn het bonus/malussysteem in de WAO en de loonkostensubsidie bij het in dienst nemen van (ex-) arbeidsongeschikten ingevoerd. Er was sprake van een bovenwettelijke Ziektewet uitkering ten laste van de bedrijfsvereniging gedurende drie jaar na indiensttreding en er kwamen ruimere mogelijkheden en verplichtingen om na ziekte ander passend werk aan te bieden en te aanvaarden. De mogelijkheid om bij ziekte één of twee onbetaalde wachtdagen in te voeren werd weer geïntroduceerd, aangevuld met de mogelijkheid om ziektedagen te verrekenen met vakantie of ADV dagen.

1993. Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA). Via deze wet zijn de criteria voor de toetreding tot de WAO verscherpt en zijn de hoogte en de duur van de uitkeringen beperkt. Deze wet wijzigt de WAO. Verscherpte criteria zijn dat ongeschiktheid voor 'passende arbeid' wordt vervangen door ongeschiktheid voor 'gangbare arbeid'. Dit betekent concreet dat er, vooral bij lagere inkomensgroepen, meer functies beschikbaar zijn die men nog wel zou kunnen uitoefenen, en waaruit men dus ook inkomen zou kunnen verdienen. Zo zou een stratenmaker met 'kapotte knieën' in principe een baan kunnen krijgen als receptioniste bij een hotel. Daarnaast worden WAO uitkeringen tijdelijk en komen er periodieke herbeoordelingen, ook van oude WAO gevallen. Aanvullende maatregelen moeten ongewenste scherpe inkomenseffecten beperken.

1994. Wet terugdringing Ziekteverzuim en wijziging Arbeidsomstandighedenwet (TZ/Arbo). Doel was het invoeren van een eigen risicoperiode van twee tot zes weken in de Ziektewet, de verplichting voor werkgevers tot het voeren van een verzuimbeleid (in overleg met werknemers) voor begeleiding van zieke werknemers en, op termijn, de aansluiting bij een Arbo-dienst. Er komt bovendien een vermindering van de loondoorbetalingsplicht van 100% naar 70% van het loon, met als bodem het minimumloon en een afschaffing van de bovenwettelijke verzekeringen via de Ziektewet.

1995. Wet Afschaffing Malus en Bevordering Reïntegratie (Amber). Het omstreden bonus/malussysteem wordt weer afgeschaft en een reeks van maatregelen, waaronder financiële prikkels ter bevordering van reïntegratie, worden ingevoerd.

1996. Wet Uitbreiding Loonbetaling bij Ziekte (WULBZ). De eigen risicoperiode in de Ziektewet voor werkgevers wordt uitgebreid naar het gehele eerste jaar ziekteverzuim. Echter, evenals onder de TZ regeling blijven bepaalde risico's gedekt door de Ziektewet. De Ziektewet is dus nog steeds niet geheel afgeschaft. Vangnetgroepen blijven verzekerd.

1998. Wet Premiedifferentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Pemba). De werkgeverspremie voor de WAO wordt mede afhankelijk gemaakt van de WAO-instroom per bedrijf en de mogelijkheid wordt geboden om uit het 'publieke' WAO bestel te treden en een deel van het WAO-risico zelf te dragen dan wel bij een particuliere verzekeraar onder te brengen.

1998. Wet op de Medische Keuringen. Er worden beperkingen gesteld aan medische keuringen en gezondheidsverklaringen zoals aanstellingskeuringen, pensioenkeuringen of keuringen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

1998. Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA). Er worden nieuwe stimulansen gegeven voor reïntegratiebevordering en vele reeds bestaande maatregelen en instrumenten worden op elkaar afgestemd.

Veerman en Bessling (2001) resumeren dat het beleidsmodel achter de financiële prikkeling en privatisering bestaat uit vijf motivaties: (1) financiële prikkeling van werkgevers ter voorkoming van ziekteverzuim, (2) financiële prikkeling van werkgevers ter voorkoming van WAO-instroom, (3) stimulering van verbetering in arbo- en verzuimbeleid door de werkgever, (4) stimulering van werkgevers tot het aannemen van arbeidsgehandicapten en (5) het openen van mogelijkheden van arbeidsvoorwaardelijke prikkels jegens werknemers. Er komen nieuwe spelers in het veld, die de oude deels vervangen. Onder het kopje: bedrijfsverenigingen eruit, arbodiensten en verzekeraars erin, bespreken Veerman en Bessling (2001) achtereenvolgens de opkomst en/of nieuwe rol van particuliere verzekeraars, arbodiensten, uvi's/UWV, brancheorganisaties en reïntegratiebedrijven.

Op de vraag naar de effectiviteit van al deze maatregelen stellen Veerman en Bessling (2001) dat er een gunstige ontwikkeling is in de volumecijfers van ziekteverzuim en WAO. Met name de sterke daling in de periode 1994-1996 spreekt tot de verbeelding. Het gegeven dat er in de jaren daarna weer een geleidelijke stijging was, deed een deel van het effect teniet, maar het netto effect is vooralsnog positief, aldus deze auteurs. In het vierde hoofdstuk van dit Trendboek worden deze cijfers uitgebreid weergegeven. Overigens blijkt dat bij de totstandkoming van dit effect de verschillende beleidsprijkkels nog lang niet bij alle werkgevers zijn doorgedrongen, evenals de arbeidsvoorwaardelijke prikkeling, die eveneens nog niet op grote schaal gebruikt wordt. Wel blijkt dat het arbobeleid langzaam in veel organisaties van de grond komt, maar niet als gevolg van de verschillende financiële prikkels. De vele mogelijkheden voor vroegtijdige

reïntegratie worden nog zeker niet allemaal benut, hetgeen per 1 april 2002 leidde tot het in werking treden van de Wet verbetering Poortwachter.

Het doel van deze wet is om langdurig zieke medewerkers zo snel mogelijk weer bij het arbeidsproces te betrekken. De Wet beoogt de WAO instroom te beperken, waarbij de verantwoordelijkheden van de betrokkenen bij (langdurig) ziekteverzuim duidelijk zijn benoemd. Bij reïntegratie moet helder zijn welke inspanningen er zijn verricht. Belangrijke consequenties van de Wet Verbetering Poortwachter zijn: (1) meer verantwoordelijkheid voor de werkgever, (2) meer verantwoordelijkheden voor de werknemer en (3) sancties voor werkgever en werknemer. De werkgever dient een actieve rol te spelen, die samenhangt met het nemen van een aantal stappen in het verzuimproces van werknemers. Die stappen sluiten overigens aan bij de fasen die in het SER advies van begin jaren tachtig reeds onderscheiden zijn.

### **De arbeidsomstandighedenwetgeving na 1990**

Aan het einde van de tachtiger jaren gaat het arbeidsomstandighedenbeleid een nieuwe fase in. Arbeidsongeschiktheid wordt nadrukkelijk in verband gebracht met goede arbeidsomstandigheden. Terugdringing van het arbeidsongeschiktheidsvolume is een dominante gedachte. Financiële prikkels moeten werkgevers en werknemers stimuleren tot meer eigen verantwoordelijkheid. De overheid wil dat werkgevers en werknemers hun eigen spelregels bepalen en trekt zich terug als voorschrijvende instantie (Wilthagen, 1997). Deregulering wordt een belangrijk overheidsstreven vanaf het eerste kabinet Lubbers (Cox, 1988).

Smulders en Kwantes (2001) geven aan dat voorafgaand aan en tijdens de twee paarse kabinetten de grote hoeveelheid aan wettelijke voorschriften kritisch werd onderzocht door de overheid. De resultaten ervan worden neergelegd in het Integraal beleidsplan Arbeidsomstandigheden. De kern hiervan was dat de overheid verantwoordelijk is voor de basisnormen, maar dat normen die daarbovenuit gaan, moeten worden opgepakt door de sociale partners. Het regeerakkoord uit 1994 beoogt minder regelgeving en minder administratieve druk, om daarmee de werkgelegenheid te stimuleren. De Arbowet is één van de wetten die moet worden beoordeeld op administratieve lastendruk. Daarnaast gaf de Commissie voor de Toetsing van Wetgevingsprojecten de aanbeveling de Arbowet op te heffen en te vervangen door privaatrechtelijke prikkels en sancties. De werkgroep van de operatie Marktwerving, Deregulering en Wetgevingskwaliteit die de Arbowet moest beoordelen, komt echter tot minder vergaande conclusies. Uiteindelijk wordt in 1999 de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet 1998 van kracht. De conclusie van Smulders en Kwantes (2001) is dat de veranderingen in de wet niet spectaculair zijn te noemen. De wet is beknopter en beter toegankelijk geworden, maar de marktwerving heeft geen duidelijk nieuwe impuls gekregen.

Nog voorafgaand aan deze beleidsintentie was de Arbowet al in 1994 gewijzigd onder de naam Wet terugdringing Ziekteverzuim en wijziging Arbeidsomstandighedenwet

(TZ/Arbo). Eerder is daar al op ingegaan. Veranderingen waren de verplichting voor bedrijven tot het maken van een Risico-inventarisatie en -evaluatie en de verplichte aansluiting bij een Arbo-dienst. Hieraan lagen overigens ook verplichtingen vanuit het Europese recht ten grondslag. In 1996 worden de tientallen Algemene maatregelen van Bestuur en ministeriële regelingen samengebracht onder de noemer van één Arbobesluit en één Arboregeling. Hier slaat de overheid eveneens de nieuwe richting in, waarbij regels en normen vervangen worden door doelvoorschriften die op bedrijfsniveau uitgevoerd moeten worden. Hierop komt overigens verzet van de kant van de vakbonden. Zij stellen dat de overheid duidelijke randvoorwaarden moet stellen in de vorm van concrete wettelijke normen, omdat men weinig vertrouwen heeft in de eigen rol en het eigen initiatief van de bedrijven (Neggers, 1999).

### **De arbeidsinspectie na 1990**

Door de nieuwe wetgeving komen er nieuwe controleurs in het spel, namelijk de arbodiensten, die de arbozorg voor hun rekening nemen. Bedrijven worden verplicht zich aan te sluiten bij een arbodienst. Alleen bij grote overtredingen en ernstige ongevallen is de arbeidsinspectie nog actief (Wilthagen, 1997). Werkgevers worden verplicht een Risico-evaluatie en evaluatie op te stellen, ziekteverzuimbeleid te voeren en bedrijfshulpverlening te organiseren. Interessant in dit opzicht is dat de Nederlandse vakbonden deze wijzigingen toejuichen, maar eveneens wijzen op het belang van controle door de Arbeidsinspectie op naleving van de Arbowet (Neggers, 1999). Zij vrezen een te harde lijn bij de verzuimcontrole van de kant van de werkgevers en geven aan dat het in de praktijk nauwelijks komt tot verbetering van de arbeidsomstandigheden (Neggers, 1999).

## **2.5 Discussie: waar gaan we naar toe?**

Niets is moeilijker dan het voorspellen van de toekomst. Het is al niet gemakkelijk de toekomst te voorspellen op basis van robuust kwantitatief cijfermateriaal, ook al is dat gebaseerd op een langdurig verleden. Laat staan dat als het gaat om het voorspellen van kwalitatieve ontwikkelingen. Uit het voorgaande bleek reeds dat vele en diverse maatschappelijke invloeden meespelen in de ontwikkeling van een trend en dat deze invloeden altijd in samenhang bekeken dienen te worden. Een ombuiging in de economische toestand kan directe gevolgen hebben voor de sociale zekerheid. Toch hebben de vele maatschappelijke factoren ook een stabiliserende invloed, die het verloop van een ontwikkeling op de lange termijn op koers houden en het niet gemakkelijk maken om bijvoorbeeld door middel van wetgeving de toekomst te beïnvloeden. Ook een volledige kabinetsperiode van vier jaar is daarvoor te kort. Beleidsintenties hebben een beduidend langere looptijd voordat ze gerealiseerd zijn. De ervaren noodzaak tot verandering van de verzuim- en arbeidsongeschiktheidswetgeving aan het begin van de tachtiger jaren, speelt door tot en met de meest recente wet op dit gebied (Poortwachter), als ook op het overheidsbeleid van het nieuwe kabinet, zoals hierna nog beschreven zal worden. Voor het beantwoorden van de vraag naar de richting van de wetgeving in de toekomst, kan dus een antwoord op de korte en de lange termijn worden gegeven. Op

korte termijn blijft veel hetzelfde, de lange termijn geeft meer mogelijkheden tot overweging. Eerst gaan we echter in op de vragen of er in het verleden veel veranderd is en wat we hieruit geleerd hebben.

### **Is er veel veranderd?**

Er is veel veranderd, maar het is de vraag of dit in de juiste richting gaat. Sommigen denken van niet. Zo vraagt Wilthagen (1997) zich af of met de deregulering van de arbeidsomstandigheden en het inbrengen van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in de wetgeving, de cirkel niet rond is. Dat wil zeggen dat met de huidige wetgeving het uitgangspunt van het overheidsbeleid aan het einde van de negentiende eeuw, dat de overheid zich niet dient te bemoeien met dit beleid, zich nu gaat herhalen. Alleen het argument is nu anders. In plaats van zich te onttrekken op (klassiek kapitalistische) politieke gronden, stelt de overheid in het huidige arbeidsbestel dat werkgevers en werknemers het samen beter doen en daartoe dus moeten worden geprikkeld. Indien de cirkel rond is, zijn we als Nederlanders terug bij het begin en is het arbeidsomstandighedenbeleid wederom overgeleverd aan het vrije spel van de maatschappelijke krachten (Wilthagen, 1997). In dat geval moeten we mogelijk van voren af aan beginnen. Ook Neggers (1999) stelt dat ruim honderd jaar na invoering van de achturige werkdag, de vakbonden hun strijd in de omgekeerde richting voeren. In plaats van het bewerkstelligen van wetgeving, gaat het nu om het behoud ervan. Beetje bij beetje laat de wetgever de touwtjes vieren. De bonden houden vast aan onafhankelijk toezicht en de naleving van de wet, gevat in heldere normen en regels.

Anderen vinden dat het wel meevalt. Van Zwam (1996) bijvoorbeeld verzucht in zijn artikel, dat rond de voorbereiding van het Integrale Arbobesluit uitkwam, dat velen denken dat het hier gaat om nieuwe regels. In feite is de Arbowet volgens hem echter slechts een schakel in een meer dan honderd jaar oud wetgevingsstelsel en verandert er niet zoveel. Vele regels en procedures zijn in honderd jaar wetgevingsbeleid vrijwel onveranderd gebleven. Ook Geers (1990) stelt dat de taken van de inspecteurs bij de Arbeidsinspectie in honderd jaar nauwelijks veranderd zijn.

Opmerkelijk is wel de boog in het beleid rond de verantwoordelijkheid van zieke werknemers in de loop van zo'n honderd jaar. In de tweede helft van de negentiende eeuw voelden werkgevers zich niet verantwoordelijk voor de schade die zij aanbrachten aan het personeel. Er was een lange historie van sociale zekerheid nodig om deze visie te veranderen. Inmiddels betalen werkgevers niet alleen voor ziekte en ongevallen van hun personeel die ontstaan in het werk, maar ook daarbuiten. Dat doen ze niet uit vrije wil, de wetgeving verplicht hen daartoe, maar het is opmerkelijk dat ze het toch doen. Veerman en Besseling (2001) signaleren dit fenomeen eveneens en memoreren dat ten tijde van de invoering van de Wet Terugdringing Ziekteverzuim en Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte er angst bestond dat de relatie tussen werkgevers en werknemers op scherp gezet zou worden, omdat de verantwoordelijkheden en belangen rond het ziekteverzuim rechtstreeks in deze verhouding gelegd zou worden. Los van incidentele gevallen van protest, zijn de arbeidsvoorwaarden bij ziekte echter nauwelijks verslechterd en

onenigheid over arbeidsongeschiktheid komt ook nauwelijks voor. Mogelijk zijn de arbeidsverhoudingen rond ziekte enigszins verzakelijk, maar ze zijn zeker niet verhard, stellen zij.

De conclusie die hieruit getrokken kan worden, is dat er voor- en tegenstanders zijn van regels en deregulering, plus dat de deregulering zich niet snel lijkt te voltrekken. De huidige ontwikkelingen overziend, kan men ook stellen dat de zich terugtrekkende overheid, dat ook niet zo maar doet. Er wordt veel geïnvesteerd in arbobeleid, maar nu vanuit het perspectief van de gedeelde verantwoordelijkheid van drie partijen, met daarin een toenemende rol voor de sociale partners. Het beleid rondom de arboconvenanten is hiervan een duidelijk en succesvol voorbeeld. Uit de Rapportage Arboconvenanten nieuwe stijl over de periode 1999-2002 bijvoorbeeld blijkt dat er 33 arboconvenanten waren afgesloten, die een totaal bereik hadden van eenderde van de werknemers in Nederland. Begin 2004 meldde staatssecretaris Rutte (arbocongres 22 januari 2004) dat er inmiddels 53 arboconvenanten ondertekend waren, waardoor 3,8 miljoen werknemers (ruim de helft van alle Nederlandse werknemers) onder het bereik van dit beleid vielen. Voor de uitvoering van de arboconvenanten was begin 2004 een totaal bedrag van 280 miljoen euro geïnvesteerd, waarvan 198 miljoen afkomstig is van de sociale partners en 81 miljoen van de overheid. De besparing die men hiermee realiseert werd in 2002 nog geschat op ruim 312 miljoen euro, waarbij overigens de effecten van preventieve maatregelen niet zijn meegenomen. Inmiddels zijn de schattingen flink bijgesteld en is het beleid zo succesvol gebleken dat het kabinet nog eens 40 miljoen euro extra beschikbaar heeft gesteld voor de uitvoering van de tweede fase arboconvenanten. Deze 'arboplusconvenanten' richten zich uitdrukkelijk op het terugdringen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom met minstens 20%. De actieve rol van de vakbonden en de werkgeversorganisaties is in de arboconvenanten duidelijk te herkennen en in ontwikkeling. De arboconvenanten zijn daarvoor een proeftuin.

### **Wat hebben we geleerd?**

We hebben veel geleerd, dat blijkt wel uit het overzicht in dit hoofdstuk. In de voorgaande paragrafen is een aantal principes aan de orde gekomen wat betreft de sociale wetgeving zoals: (1) sociaal versus particulier verzekeren, (2) causaliteit versus finaliteit (d.w.z. doelgerichtheid), (3) vergoeden versus herstellen, (4) vergoeden en herstellen versus voorkómen, (5) algemene versus op werknemers gerichte verzekeringen, (6) de mogelijkheden binnen een ruime versus een krappe economie, (7) overheidsverantwoordelijkheid versus individuele verantwoordelijkheid, (8) technisch/normatieve voorschriften versus algemene voorschriften, (9) regulering versus deregulering en (10) regulering versus financiële prikkels. Het zal duidelijk zijn dat we in de loop van de tijd hebben gekozen voor een sociale wetgeving vanuit het finaliteitsprincipe en dat we, mede op basis van humane argumenten én een krappe economie, kiezen voor voorkómen in plaats van herstellen en vergoeden. Teveel overheidsverantwoordelijkheid is echter ook niet gewenst. Deregulering en financiële prikkels moeten de burger en dat zijn dus in dit geval de werkgevers en de werknemers



weer bewust maken van hun verantwoordelijkheid in verband met het ontstaan van de problematiek.

Klosse (1989) stelt zich in dit verband de vraag hoe 'menselijke schade', veroorzaakt door ziekte, gebrek of ongeval kan of moet worden gecompenseerd. Aan het begin van de twintigste eeuw wordt de financiële vergoeding van de schade als de meest adequate vorm van schadeloosstelling geacht. In de tweede helft van de twintigste eeuw komt het accent echter steeds meer te liggen op herstel van de schade. Bevordering van integratie en reïntegratie in het arbeidsproces wordt daarmee een centraal thema in de samenleving, niet alleen in Nederland, maar ook in de Europese Unie als geheel. Grondgedachte hierbij is dat de arbeid een middel is tot zelfontplooiing van de mens. Naarmate de welvaart groeit, komt zelfontplooiing steeds meer op de voorgrond te staan, naast de gedachte dat reïntegratie een instrument is in het terugdringen van het arbeidsongeschiktheidsvolume. In de huidige tijd komt de nadruk steeds meer te liggen op het voorkómen dat de schade optreedt. De opvatting dat preventie voorrang dient te hebben boven herstel of vergoeding van menselijke schade wint veld naarmate het einde van de twintigste eeuw nadert. Het verantwoordelijk maken van de werkgever voor de schade (eigen bijdrage, premiedifferentiatie) is hier een uitdrukking van, naast het meer algemene streven naar humanisering van de arbeid. Mocht schade dan alsnog intreden, dan dient deze zoveel mogelijk te worden weggenomen en dan pas financieel te worden vergoed. Herstel wordt in dit licht ook wel aangeduid als secundaire preventie.

Kortom, wat we hebben geleerd is dat de overheid niet alles kan regelen en dat financieel-economische overwegingen strikt noodzakelijk zijn, maar zeker ook gecombineerd kunnen worden met humane overwegingen. Daarnaast spelen nog andere leerpunten. Jehoel-Gijsbers e.a. (2001) noemen in dit verband drie redenen voor de noodzaak van reïntegratie van werknemers. Deze drie redenen kennen een tijdsdimensie. Aanvankelijk werd reïntegratie gezien als een collectief belang, namelijk het terugdringen van het beroep op de sociale zekerheid, dat door het grote volume onbetaalbaar dreigde de worden. Vervolgens werd ook het individueel belang ingezien, namelijk dat reïntegratie in het arbeidsproces moest voorkomen dat individuen sociaal geïsoleerd raken. Tenslotte werd aan het einde van de jaren negentig, vanuit een algemene krapte op de arbeidsmarkt, gekeken vanuit het oogpunt van een adequate personeelsvoorziening voor bedrijven. Ook hier leren we dus dat zakelijke en humane overwegingen beide een rol spelen, hetgeen voor de toenemende verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in arbeidsorganisaties en sectoren een belangrijke conclusie genoemd mag worden.

### **Korte termijnontwikkelingen**

Voor de ontwikkelingen op de korte termijn kan gekeken worden naar de Ontwerp begroting 2004 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In deze begroting worden kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van de WAO-instream, reïntegratie en arbeidsparticipatie van ouderen weer specifiek genoemd. Zo is het de

bedoeling de instroom van duurzaam volledig arbeidsongeschikte werknemers tot maximaal 25.000 per jaar te verminderen. Wat betreft reïntegratie is het streven naar een toename met een kwart in 2007, van het percentage dat uitstroomt naar reguliere arbeid, na te hebben deelgenomen aan een reïntegratietraject. Arbeidsparticipatie tenslotte. Er is sprake van een dalende trend van de netto arbeidsparticipatie van ouderen van 55-64 jaar, deze zal in 2007 worden gekeerd in een stijgende trend. Kortom: het beleid van de voorgaande jaren wordt gecontinueerd en mogelijk zelfs aangescherpt.

De ingeslagen weg naar deregulering (minder regels en administratieve lasten) blijft eveneens in het nieuwe kabinet Balkenende gehandhaafd, evenals een betere handhaving. In de Ontwerp begroting 2004 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden doelstellingen ten aanzien van deze drie onderwerpen uitdrukkelijk genoemd. Het doel van deregulering is de doeltreffendheid van overheidsoptreden te vergroten door regelgeving te vereenvoudigen. In het Hoofdlijnenakkoord is voorts afgesproken de administratieve lasten, die de rijksoverheid veroorzaakt voor burgers en bedrijven, in de jaren 2003-2007 met een kwart te verminderen. Vereenvoudiging van regelgeving en vermindering van administratieve lasten zal onder meer worden gerealiseerd door een betere afstemming van de regelgeving op het terrein van de sociale verzekeringen en de belastingen. De inning van de premies voor de sociale verzekeringen wordt ondergebracht bij de Belastingdienst, zodat de werkgevers nog maar met één loket van doen hebben. Bovendien zal de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen worden ingetrokken. Het ministerie van SZW tenslotte zal de handhaving vergroten. Er komt een landelijk dekkend netwerk van interventieteams tot stand, waarmee de Arbeidsinspectie, UWV, de Belastingdienst, gemeenten en de Sociale Verzekeringsbank gezamenlijk controles uitvoeren. De teams hebben als taak de bestrijding van illegale tewerkstelling en fraude op het terrein van de sociale zekerheid. De inspectiecapaciteit van de Arbeidsinspectie zal daartoe uitgebreid worden.

### **Lange termijnontwikkelingen**

Voor de korte en mogelijk ook de middellange termijn is dus te verwachten dat het huidige beleid zich zal toespitsen en verdiepen. De vraag kan echter gesteld worden of we het huidige uitgebreide stelsel van sociale en arbeidswetgeving ook in de toekomst kunnen en willen handhaven. Nieuwe ontwikkelingen, zoals een toenemende individualisering en groeiende economische welvaart voor grote groepen in onze samenleving, doen zich voor. Een toenemende Europese éénwording komt eraan, hoewel Europa het over de ontwikkeling van de sociale zekerheid nog lang niet eens is, zeker niet met nog eens tien nieuwe lidstaten erbij. Het is dus koffiedik kijken wat betreft de toekomst van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving op de lange termijn, maar er zijn wel reeds interessante gedachten geformuleerd en momenteel ook geconcretiseerd, die uitgaan van meer individuele beslissingsvrijheid in het stelsel. Er worden er drie beschreven. Eerst wordt echter ontwikkeling van de toenemende vraag naar vrije keuze van het individu kort toegelicht. Besloten wordt met een overzicht van wat de

Nederlander zich nu voorstelt bij meer keuzevrijheid en het aangeven van de mogelijke rol van 'andere partijen' als de overheid zich definitief heeft teruggetrokken..

De roep om meer ruimte voor individuele keuzes neemt toe. Hoff en Vrooman (2002) geven vier oorzaken, die overigens in hun eigen steekproefonderzoek maar in zwakke mate aan de wens tot keuzevrijheid gerelateerd zijn. De eerste is de algemene individualisering, de wens tot een groeiende autonomie van het individu ten opzichte van zijn directe omgeving en een toenemende behoefte aan vrijheid van keuze met betrekking tot de inrichting van het eigen leven. De tweede is de groeiende diversiteit aan levensvormen. De derde is dat met name in de hogere middenklasse het solidariteitsgevoel verdwijnt, omdat men nauwelijks nog risico's loopt en geen voordelen heeft van regelingen, die in het voordeel van groepen zijn waartoe niet zij behoren. Tenslotte is er een tendens in de maatschappij om bij het verdwijnen van collectieve regelingen, ontstane gaten privaat te herverzekeren.

De Nederlandse sociale zekerheid biedt tot nog toe weinig ruimte voor individuele keuzes. De vraag is of de moderne, welvarende burger dat ook wil. In beleidskringen worden de laatste jaren al wel debatten gevoerd over zaken als het levensloop perspectief en spaarelementen in de sociale zekerheid (Hoff & Vrooman, 2002). Het cappuccino-model, gepropageerd door het CDA, stelt dat de overheid verantwoordelijk is voor de basisverzekering, de werknemersverzekeringen vormen hier een aanvulling op en het sluitstuk wordt gevormd door individueel afgesloten, private verzekeringen. De PvdA heeft aangegeven voorstander te zijn van de invoering van spaarelementen in de sociale verzekeringen. Met extra premieafdracht kunnen werknemers dan tijd of geld sparen voor een hogere of langer durende uitkering of scholing, zorgtaken of vervroegde uittreding. Hoe kunnen deze ontwikkelingen nu gerijmd worden met de collectieve sociale zekerheidsgedachte? Daarover zijn reeds gedachten geformuleerd, over vrijheid enerzijds en de verantwoordelijkheid en verplichtingen anderzijds.

Kalshoven (2003) stelt dat in de huidige, zich snel individualiserende, welvaartsmaatschappij langzaamaan de bestaansreden onder het sociale zekerheidsstelsel vervalst. Met name de welvarende middenklasse heeft geen behoefte meer voor anderen te zorgen die het moeilijker hebben, ook al is dit vaak een kwestie van talenten, die niet verworven kunnen worden. Dit ondergraaft het stelsel van de premieheffing en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor degenen die het minder goed gaat. Volgens Kalshoven komt er een moment, mede gestimuleerd door lage uitkeringen die geen bestaanszekerheid meer bieden en de tweeverdiener trend, dat de middenklasse weigert nog langer mee te betalen aan een systeem waarvan zij wel de lasten, maar niet de lusten draagt. Slachtoffer zijn dan de groepen die van de uitkeringen afhankelijk zijn. In feite ondergraven de huidige ontwikkelingen dus de solidariteitsgedachte.

Kalshoven (2003) geeft als oplossing 'individuele fondsvorming', waarbij alle sociale zekerheidsregelingen op één hoop worden gegooid: werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, restanten Ziektewet, de laatste restanten vut, de ouderdomsregeling AOW en het pensioen en prepensioen. Er ontstaat dan een inkomensverzekering, die alleen

verschilt naar oorzaak: ziekte, werkloosheid of ouderdom. Eventueel kan daaraan een levensloopregeling gekoppeld worden in verband met inkomensderving door zorgtaken (voor kinderen of ouders) en opleiding. Het systeem is noodzakelijkerwijs individueel van aard: wie een inkomen geniet moet daar een deel van sparen. De overheid bepaalt het minimumpercentage. De premie wordt bijgeschreven op een individuele sociale zekerheidsrekening. Een deel ervan wordt geblokkeerd voor het betalen van een minimumpensioen, het andere deel is vrij op te nemen in geval van werkloosheid, maar ook in verband met het opnemen van een sabbatical. De mate van vrijheid is hier een punt van discussie. Kalshoven stelt zelf dat het laatste bedrag individueel vrij opneembaar moet zijn, zonder tussenkomst van 'sociale zekerheidsbureaucraten', maar ziet zelf al twee bezwaren. Het eerste is dat iedereen met een startkapitaal zou moeten beginnen, om zo studie etc. te kunnen bekostigen. Dat startkapitaal kan vanaf de geboorte worden opgebouwd. Het tweede is dat er toch waarschijnlijk een sociaal vangnet moet zijn, om degenen die het zelf niet kunnen, te beschermen.

Een plan voor verplicht sparen voor het werkloosheidsrisico wordt uitgewerkt in het boekje van Rezwani en Hendrix (2002). Deze auteurs stellen dat Werkloosheid een risico is dat gedeeltelijk individueel beïnvloedbaar is. Een werknemer kan werkloosheid voorkomen door zich bijvoorbeeld actief te ontwikkelen of door actief te zoeken naar werkherleving. Met een individueel spaarsysteem, dat lijkt op een flexibele pensioenregeling, zou de overheid een institutionele verandering kunnen aanbrengen, die de burgers stimuleert. Het systeem werkt als volgt. Werknemers bouwen individueel een spaarbudget op via een verzekeringsfonds, dat tevens een solidariteitselement bevat voor collega-werknemers die nog niet een voldoende saldo hebben opgebouwd. Het saldo voorziet in zes maanden financiering, daarna valt de werknemer terug op het uitkeringssysteem. Daarmee scheidt de overheid randvoorwaarden waaronder werknemers individueel het werkloosheidsrisico's kunnen dragen en beïnvloeden. Bij werkloosheid wordt het spaarsaldo aangesproken, met directe financiële consequenties als de afbouw van het saldo, de uiteindelijke overgang naar de bijstand en/of het niet meer kunnen deponeren van het saldo in de pensioenvoorziening bij pensionering. Voor werknemers met hoge risico's zijn echter wel solidariteitselementen nodig en de Bijstandswet als vangnet, aldus deze auteurs. Het systeem kan daarnaast aangevuld worden met een levensloopregeling, waarbij bijvoorbeeld gedurende de levensfase met opgroeiende kinderen het spaarsaldo gebruikt wordt voor financiering van verlof of kinderopvang.

Dit soort gedachten is ook uitgewerkt in de notitie die Leijnse e.a. (2002) op verzoek van de staatssecretaris van Sociale zeken en Werkgelegenheid hebben opgesteld. Deze auteurs stellen in deze notitie de uitgangspunten van het huidige sociale zekerheidsstelsel ter discussie. Een belangrijk uitgangspunt is dat de sociale zekerheid ons beschermt tegen risico's die ons overkomen (externe risico's). Maar dat is lang niet altijd waar. Het risico van werkloos worden, bijvoorbeeld, hebben we grotendeels zelf in de hand door onze inspanningen om inzetbaar te blijven. Ook bij 'nieuwe' risico's, zoals

inkomensverlies door zorgtaken, kunnen vraagtekens gesteld worden, omdat men ze kan zien aankomen. De auteurs stellen daarom dat er sprake is van een combinatie van externe en zelf gekozen risico's. Van daaruit stellen zij een driepijler model voor, dat gebaseerd is op de combinatie is van sparen en verzekeren. De eerste pijler bestaat uit een generieke en verplichte verzekering voor alle burgers. Deze basisdekking kan een voorziening op minimumniveau zijn, maar ook een inkomensgerelateerde uitkering met een beperkte duur. Hier is dus sprake van risicosolidariteit. De tweede pijler bestaat uit een mengvorm van sparen en verzekeren, georganiseerd op sectorniveau en met een verplicht karakter. Hier verdwijnt het principe van omslagverzekering en wordt vooral gebruik gemaakt van spaar-verzekeringsvormen. Werknemers kunnen individuele aanspraken opbouwen (spaarpotjes), als aanvulling op de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregeling van de eerste pijler. Zij kunnen hiermee bijvoorbeeld eerder of tussentijds tijdelijk stoppen met werken. Daarnaast is er een derde pijler met individuele spaarvormen en verzekeringen die burgers kunnen gebruiken voor aanvullende voorzieningen. Een belangrijk kenmerk van dit advies is dus dat het aansluit bij de huidige structuur van de sociale zekerheid, maar met meer ruimte voor een eigen individuele invulling. Bij de onderhandelingen over het voorjaarsakkoord tussen de sociale partners en de overheid in 2004, bleek echter al snel hoe moeilijk het is om zaken als vervroegde pensionering en een levensloopspaarregeling in een collectief aanvaard systeem onder te brengen. Met name de financiering ervan is een belangrijk punt van discussie.

Wat denkt de Nederlander hier nu over? Uit het representatieve steekproefonderzoek van Hoff en Vrooman (2002) komt naar voren dat er sprake is van een zeker maatschappelijk draagvlak voor meer keuzevrijheid in de sociale verzekering. Het percentage voorstanders van de aangeboden vormen van keuzevrijheid varieert tussen 14% en 70%. Nog geen 2% opteert echter voor alle mogelijkheden en meer dan een kwart wijst alle voorstellen af. De onderzoekers trekken daarom de conclusie dat keuzevrijheid toch vooral een 'Haags' begrip is, mede omdat de resultaten sterk gedomineerd worden door de standpunten over de betaalde verlofregelingen. Het draagvlak is het grootst als het gaat om de mogelijkheid de dekkingsgraad van de huidige collectieve regeling te verbeteren. Weinig steun is er voor regelingen waarin het huidige niveau van collectieve dekking substantieel achteruitgaat, zelfs als daar meer loon, een langer durende uitkering of extra vrije dagen tegenover staan. Het lijkt er dus op dat de doorsnee burger nogal aan het huidige systeem gehecht is en weinig aanleiding ziet tot de invoering van drastische veranderingen. Klaarblijkelijk is de gebruikersruimte in de sociale zekerheid in een aantal opzichten al voldoende, alleen fijne afstemming is gewenst en terughoudendheid bij de invoering van meer keuzevrijheid in de sociale verzekering lijkt dan ook gepast, aldus het eindoordeel van de onderzoekers.

Op basis van dit alles is een lange termijn projectie dus moeilijk te maken, hoewel ook hier pogingen zijn gedaan. Revenboer (2004) bijvoorbeeld schetst in zijn boek drie scenario's voor de ontwikkeling van sociale zekerheid en zorg. Deze scenario's zijn gebaseerd op het uitvergroten van de rol van enkele van de huidige spelers. De centrale

overheid is daar niet meer bij, omdat verwacht wordt dat deze zich daadwerkelijk heeft teruggetrokken. Het eerste toekomstscenario speelt zich af op gemeenteniveau. Gemeenten spelen een belangrijke rol in de uitvoering van de sociale zekerheid en dat heeft gevolgen voor de organisatie van het bedrijfsleven. Bedrijven op de lokale bedrijventerreinen kopen gezamenlijk sociale zekerheid en daaraan gerelateerde dienstverlening in, regelen instroom en reïntegratie van werknemers via de lokale arbeidspool en verzorgen gezamenlijk zaken als kinderopvang. Een nadeel van deze ontwikkeling is dat deze niet gericht is op vernieuwing, maar op behoud van lokale zekerheden. Het tweede scenario geeft aan wat er gebeurt als de verantwoordelijkheden bij de sociale partners komen te liggen. Sectoren ontwikkelen zich, met als nadeel dat er een scheve verdeling ontstaat tussen sectoren met een goede en minder goede economische ontwikkeling. In het derde scenario staat de koopkracht van de consument centraal. Nadeel van deze ontwikkeling is de tweedeling die ontstaat tussen consumenten die zich wel of niet kunnen handhaven in een technologisch hoog ontwikkelde samenleving. De drie scenario's geven een wat karikaturaal beeld. Het is daarom onwaarschijnlijk dat een eenzijdige ontwikkeling van één van de drie spelers toekomst wordt, omdat de andere spelers dat niet zullen toestaan. De drie scenario's brengen echter wel de rol van de spelers in kaart en geven als zodanig een overzicht van kansen en beperkingen. Onderdelen daarvan zullen zeker op de lange termijn in ons sociale zekerheidsstelsel terug te vinden zijn.

### **Conclusie**

Het is dus, gezien het voorgaande, te verwachten dat ons sociale zekerheidsstelsel en de overheidsbemoeyenis met de omstandigheden op het werk ook op de lange termijn gehandhaafd blijft. Vrijwel niemand stelt het afschaffen ter discussie, omgekeerd zelfs, iedereen is ervan overtuigd dat de werknemer beschermd moet worden. Meer dan honderd jaar beleid hebben als vrucht afgeworpen dat wij ons collectief voor elkaar verantwoordelijk voelen en het samen moeten doen. De overheid trekt zich wel terug, maar het is de vraag hoe, hoever en op welke terreinen en op welke termijn. Uiteindelijk is te verwachten dat zij steeds de vinger aan de pols zal blijven houden en dat het zich volledig afzijdig houden nooit meer terugkomt. Echter, we hebben ook geleerd dat teveel overheidsbemoeyenis het particulier initiatief doodt en uiteindelijk ook veel geld kost. Verantwoordelijkheid naar de burger is het devies, maar een collectief element zal daarbij naar alle waarschijnlijkheid een rol blijven spelen. Er zijn echter ook mogelijkheden het stelsel te verbeteren en daar nieuwe elementen aan toe te voegen. Dit is vooralsnog de belangrijkste uitdaging voor de komende decennia.

### 3 Kerncijfers arbeid

Frank Andries, Irene Houtman & Christianne Hupkens<sup>3</sup>

- De eerder ingezette trend tot stabilisatie van de werkdruk in Nederland zet door. Bij één van de indicatoren, het werken onder tijdsdruk, is er zelfs sprake van een afname.
- Veel arborisico's hebben zich sinds 1995 echter nauwelijks negatief noch positief ontwikkeld. Naast de gesignaleerde daling van de werkdruk zijn autonomie en promotiemogelijkheden toegenomen..... dit zou in theorie resulteren in minder werkstress en de gevolgen daarvan op de gezondheid en de werkgebonden uitval. De nationale cijfers (h4) over burnout lijken deze trend echter nog niet te volgen.
- Er zijn echter verschillende ontwikkelingen zichtbaar wanneer de trends in tijds- en tempodruk naar sector worden uitgesplitst. Dan blijkt dat een sector als de financiële dienstverlening, aanvankelijk topscorer op werktempo, een prominente daling laat zien, evenals een sector die een middenmoter is zoals de bouw. Andere sectoren als het onderwijs, de gezondheidszorg en de horeca, die in het verleden eveneens hoog scoorden op werktempo, laten daarentegen geen daling maar een stabilisatie op hoog niveau zien. In het onderwijs gaat men er naar eigen gevoel daarnaast qua ontplooiing en beloning op achteruit.
- Ondanks het feit dat fysieke en fysisch-chemisch arbeidsomstandigheden al decennia in de aandacht staan, zijn er weinig verbeteringen op dit vlak te constateren: lawaai, vuil, trillingen en gevaar blijven voor belangrijke groepen werkenden een risicofactor in het werk.
- In de zakelijke dienstverlening nemen de mogelijkheden voor klimaatbeheersing op het werk af, wellicht door een toename van het aantal airconditioningsystemen in nieuwe kantoorgebouwen.
- De contractueel overeengekomen werktijden zijn tussen 2000 en 2002 diverser geworden: de 'normale' 40-urige werkweek levert in ten opzichte van parttime werk en banen waarin juist meer dan 40 uur gewerkt wordt.
- Werken buiten de normale kantooruren neemt in Nederland niet toe, ondanks alle discussie over de 24-uurs economie.
- Het gemiddeld aantal overuren is tussen 2000 en 2002 spectaculair toegenomen en dat geldt voor bijna alle bedrijfstakken.
- Er is in Nederland en daarbuiten toegenomen aandacht voor nieuwe risico's: zowel voor echt nieuwe risico's zoals die kunnen optreden bij de invoering van een nieuwe werkmethode of technologie (bijv. de biotechnologie), maar ook voor in principe bekende risico's die meer werkenden gaan bedreigen zoals bijvoorbeeld bij RSI-klachten is gebeurd.

In dit hoofdstuk wordt voor Nederland een beeld geschetst van de ontwikkeling van een aantal risicofactoren in het werk.

<sup>3</sup> CBS; in dit hoofdstuk is het CBS verantwoordelijk voor de cijfers en tabellen op basis van de POLS en EBB.

De hoofdvragen in dit hoofdstuk zijn:

- Wat zijn op dit moment de belangrijke risicofactoren op het werk in Nederland en welke ontwikkelingen zijn er daarin over 1994 tot 2002 te constateren?
- Welke ontwikkelingen zijn er de afgelopen jaren in de werktijden van de Nederlandse werknemer?
- Hoe voltrekken zich deze ontwikkelingen binnen bedrijfssectoren in deze periode?
- Hoe gaat men om met nieuwe risico's die zich *mogelijk* in de arbeidssituatie zullen aandienen?

### 3.1 Gegevensbronnen

De leefsituatieonderzoeken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 1978 t/m 2002) vormen -evenals in de vorige trendrapporten- de belangrijkste gegevensbron. In 1997 is het zogeheten Doorlopend LeefsituatieOnderzoek (DLO) opgegaan in het 'Permanent Onderzoek LeefSituatie' (POLS).

In dit hoofdstuk wordt de kwaliteit van de arbeid beschreven van alle werkenden, zowel werknemers als zelfstandigen. Cijfers uit de Enquête BeroepsBevolking (EBB) van het CBS geven in het geval van gevaarlijke stoffen, chronisch zieken en arbeidsongevallen een nuttige aanvulling. De personen met betaald werk in de steekproeven van POLS en de EBB zijn representatief voor de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Om ontwikkelingen binnen sectoren zichtbaar te maken zijn drie perioden onderscheiden: 1995-1997, 1998-2000 en 2001 samen met 2002. Dit is verantwoord gezien de sterke toename van het aantal respondenten van de afgelopen paar jaar. Met deze keuze wordt een optimum bereikt in het aantal voor koppeling van meetjaren beschikbare variabelen en de omvang van sectoren. Door koppeling van meerdere meetjaren is het ook mogelijk om trends binnen *kleinere* sectoren als de horeca en het vervoer zichtbaar te maken. Per sector ligt het aantal per meetperiode op minimaal 250 werkenden.

Naast gegevens van het CBS is in dit hoofdstuk ook gebruik gemaakt van de TNO Arbeids situatie Survey (TAS). Deze survey is in het jaar 2000 gehouden en is net als POLS representatief voor de Nederlandse werknemer. In 2002 werd de TAS voor de tweede maal afgenomen. Vanwege de omvang van de steekproef (circa 4000 respondenten) en het grote aantal specifiek op arbeid gerichte vragen kunnen aanvullende gegevens op sectorniveau gepresenteerd worden. Met uitzondering van de sectoren landbouw (circa 60 werkenden per meetjaar) en overige dienstverlening (tussen de 80 en 90 werkenden), bevatten alle sectoren jaarlijks tussen de circa 150 en 500 werkenden.

In deze kerncijferrapportage zal niet uitgebreid worden stilgestaan bij Europese vergelijkingen op het gebied van arbeid (en gezondheid). Reden hiervoor is dat Europese cijfers over arbeid (en gezondheid) eens in de vijf jaar door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) te Dublin worden verzameld, en over de laatste meting in 2000 al uitgebreid verslag is gedaan in het vorige trendrapport (Houtman, Otten en Venema, 2001).



## 3.2 Arbeidsinhoud

Op grond van DLO en POLS is het mogelijk om voor de jaren 1994-2002 consistente trendgegevens te presenteren over drie aspecten van de arbeidsinhoud, namelijk werkdruk, autonomie en vaardigheidsmogelijkheden/beloning. De gegevens over werkdruk zijn weergegeven in tabel 3.1

**Tabel 3.1** De ontwikkeling van het percentage bevestigende antwoorden (ja regelmatig of ja meestal) van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen met betrekking tot werkdruk

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Werkdruk									
in een hoog tempo werken	38	42	41	43	42	42	40	41	41
onder hoge tijdsdruk werken	x	X	32	35	36	38	35	32	31

(Bron: Doorlopend Leefsituatieonderzoek 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002 ; www.cbs.nl)

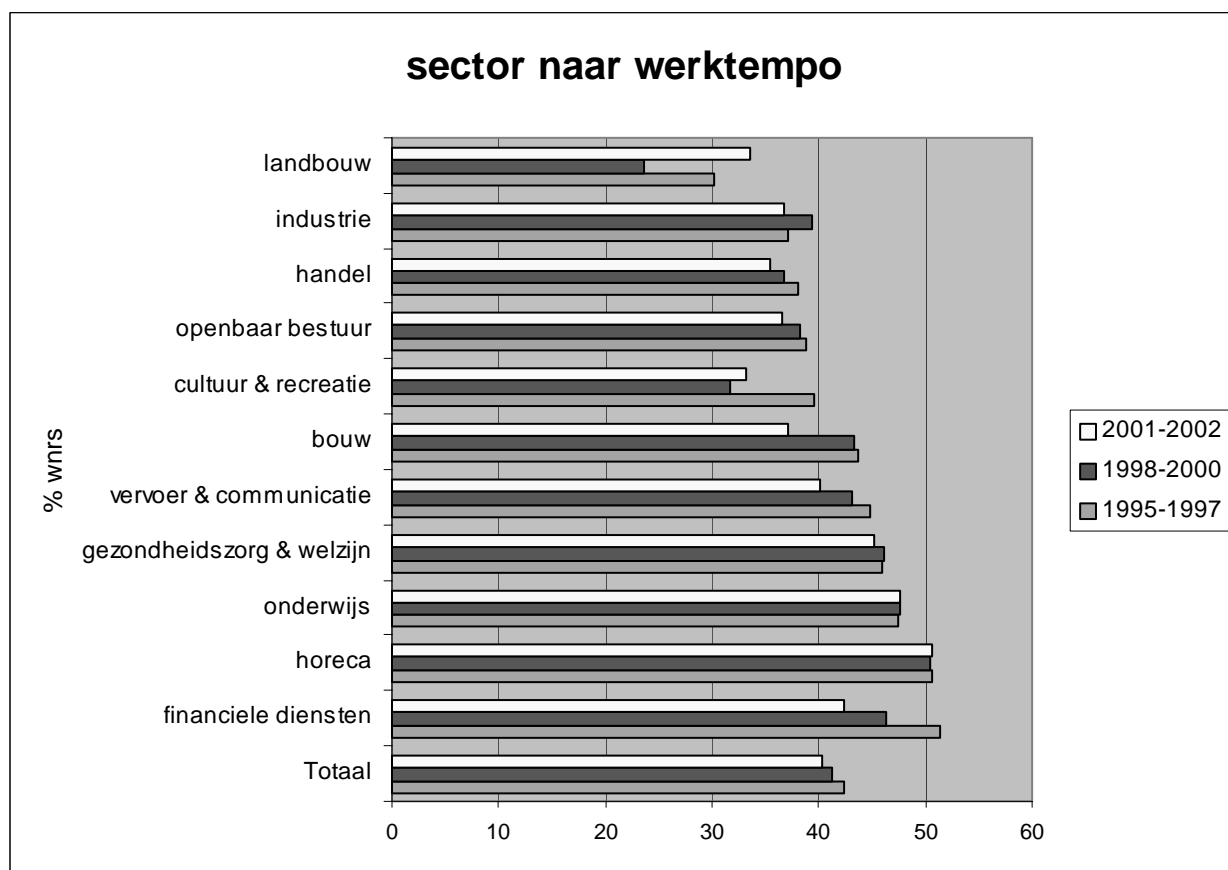
Werkaspecten als snel, veel en hard moeten werken, te weinig tijd krijgen om het werk af te maken en geconfronteerd worden met tegenstrijdige opdrachten, vormen tezamen één van de twee hoofdingrediënten van hoge werkstress. De andere is de mate van autonomie in het werk ofwel de mogelijkheid zaken als werktempo en taakuitvoering zelf te kunnen regelen. Te veel tempodruk en te weinig autonomie worden gezien als kenmerken van werk met een gezondheidsrisico (Karasek & Theorell, 1990).

De ontwikkelingen in de ‘oudste’ vraag (die over werktempo) liet sinds 1977 gedurende een twintigtal jaren een stijging zien van gemiddeld 1,5 % per jaar. Sinds 1997 laten de cijfers een vrij stabiele ontwikkeling zien tot en met 2002 met telkens net iets meer dan 40% van de werkenden dat zegt regelmatig met een hoog tempo te moeten werken. Antwoord op de vraag of men regelmatig tijdsdruk ervaart geeft een wat ander verloop in de tijd te zien. Hier wordt in 1999 met 38% de hoogste score bereikt en dat percentage neemt de volgende twee jaar af tot 31% in 2002.

Bij de vraag naar een hoog werktempo wordt de ontwikkeling in scores uitgesplitst naar sector over drie perioden met elkaar vergeleken: in 1995-1997, 1998-2000 en in 2001 en 2002. Figuur 3.1 laat zien dat de ontwikkeling in het regelmatig in hoog tempo werken nogal verschillend verloopt per sector. Nagenoeg geen sector laat het landelijke beeld van een redelijk stabiele ontwikkeling zien. Er zijn enkele sectoren waar de tempodruk over de hele periode in significante mate is afgenomen: de financiële diensten, de bouw en cultuur & recreatie. Een aantal andere sectoren lijkt dit patroon te volgen, maar daar is de trend (nog) niet significant, zoals de handel, het openbaar bestuur en het vervoer. Het lijkt echter niet een gevolg te zijn van een plafond-effect, want alleen de financiële diensten behoorden aanvankelijk tot de toppers als het gaat om het aangeven van een hoog werktempo. De horeca, het onderwijs en de gezondheidszorg blijven stabiel hoog. Het zal duidelijk zijn dat een verklaring voor deze sectorverschillen heel divers kan zijn. Zo weten we dat in veel, maar niet alle sectoren arboconvenanten zijn afgesloten met het

doel om o.a. werkdruk te verminderen. In de sectoren met aanvankelijk een hoog werktempo zoals de financiële diensten (banken e.d.), de horeca, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg is er in ieder geval zo'n covenant afgesloten. Het kan echter zijn dat de maatregelen in de ene sector effectiever zijn geweest dan in andere. Een uitgebreide evaluatie van de arboconvenanten valt in 2004 te verwachten, maar een eerste globale evaluatie pakt vooralsnog positief uit (Veerman e.a., 2004).

Echter ook andere, sectorspecifieke processen kunnen een rol hebben gespeeld. Zo weten we dat in de afgelopen periode van economische bloei met name de zorg en het onderwijs niet zo populair waren voor potentiële arbeidskrachten vanwege de relatief lage lonen en de hoge werkdruk. Het was daarbij gemakkelijk elders een baan te vinden met minder werkdruk, en waar men meer verdiende. Dit heeft in deze beide sectoren geleid tot tekorten aan personeel. Ook bevinden deze sectoren zich in een 'overgangsfase', waarin ze veranderen van een typische publieke dienstverlener, met productgeoriënteerde organisaties, naar meer vraaggestuurde dienstverleners. Dit vereist veel aanpassing en extra inspanningen van het zittend personeel. (Klein Hesselink, Halewijn en Simons, 2001).



**Figuur 3.1** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers dat zegt regelmatig in een hoog tempo te werken in 1995-1997, 1998-2000 en 2001-2002.

\* bron CBS

Autonomie verwijst naar de regelmogelijkheden die men heeft bij de uitvoering van het werk. Een hoge autonomie is in diverse studies naar voren gekomen als een wezenlijke

gezondheidsbeschermende factor (Schnall, Landsbergis, Baker, 1994; Houtman et al, 1999). Met name op het vlak van hart- en vaatziekten is het gezondheidsrisico voor personen met hoge autonomie aanmerkelijk kleiner dan dat voor personen met lage autonomie. Ook zijn er aanwijzingen dat bepaalde gezondheidsschadelijke leefstijlen bij werkenden met hoge autonomie minder vóórkomen dan bij werkenden met lage autonomie. Dit geldt ondermeer voor rookgedrag (Otten, Bosma, Swinkels, 1999). Bij werkenden die zijn blootgesteld aan een hoge werkdruk maar tegelijk in dat werk veel autonomie hebben (men noemt dit wel *actieve beroepen*), zou het gezondheids-schadelijke effect van de werkdruk enigszins worden gecompenseerd. Veruit de hoogste gezondheidsrisico's zijn dan ook volgens het eerder al aangehaalde model van Karasek en Theorell, voorbehouden aan personen met hoge werkdruk en geringe autonomie. Personen met lage werkdruk en veel autonomie zouden in dit opzicht de laagste gezondheidsrisico's lopen. Het bewijs voor deze gecombineerde effecten is evenwel lang niet altijd even duidelijk aanwezig. Er zijn diverse studies waaruit blijkt dat werkdruk en autonomie onderling weliswaar samenhangen maar in hun effect op gezondheids-kenmerken en welbevinden toch veeleer los van elkaar staan (zie o.a. De Jonge e.a., 2000). De invloed van autonomie op de ontwikkeling van hart- en vaatproblemen, maar ook van verzuim, is doorgaans sterker dan van werkdruk en wordt bovendien vaker aangetroffen (Steenland et al, 1996; Bosma et al, 1997; Houtman et al, 1999). Anderzijds is het vooral het hoge 'kwantitatieve taakeisen-aspect' van werkdruk dat samenhangt met emotionele uitputting, het hoofdbestanddeel van burnout (Houtman e.a., 1994; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Het ligt voor de hand dat aanhoudend hoge eisen samenhangen met, dan wel leiden tot uitputtingsverschijnselen. Regelmogelijkheden zoals autonomie worden in de regel veel meer geassocieerd met indicaties van 'beloning', zoals arbeidstevredenheid en (frequent) verzuim. In hoeverre er sprake is van specifieke sets van psychosociale predictoren voor verschillende gezondheidsproblemen en het overlijdensrisico is echter nog onduidelijk.

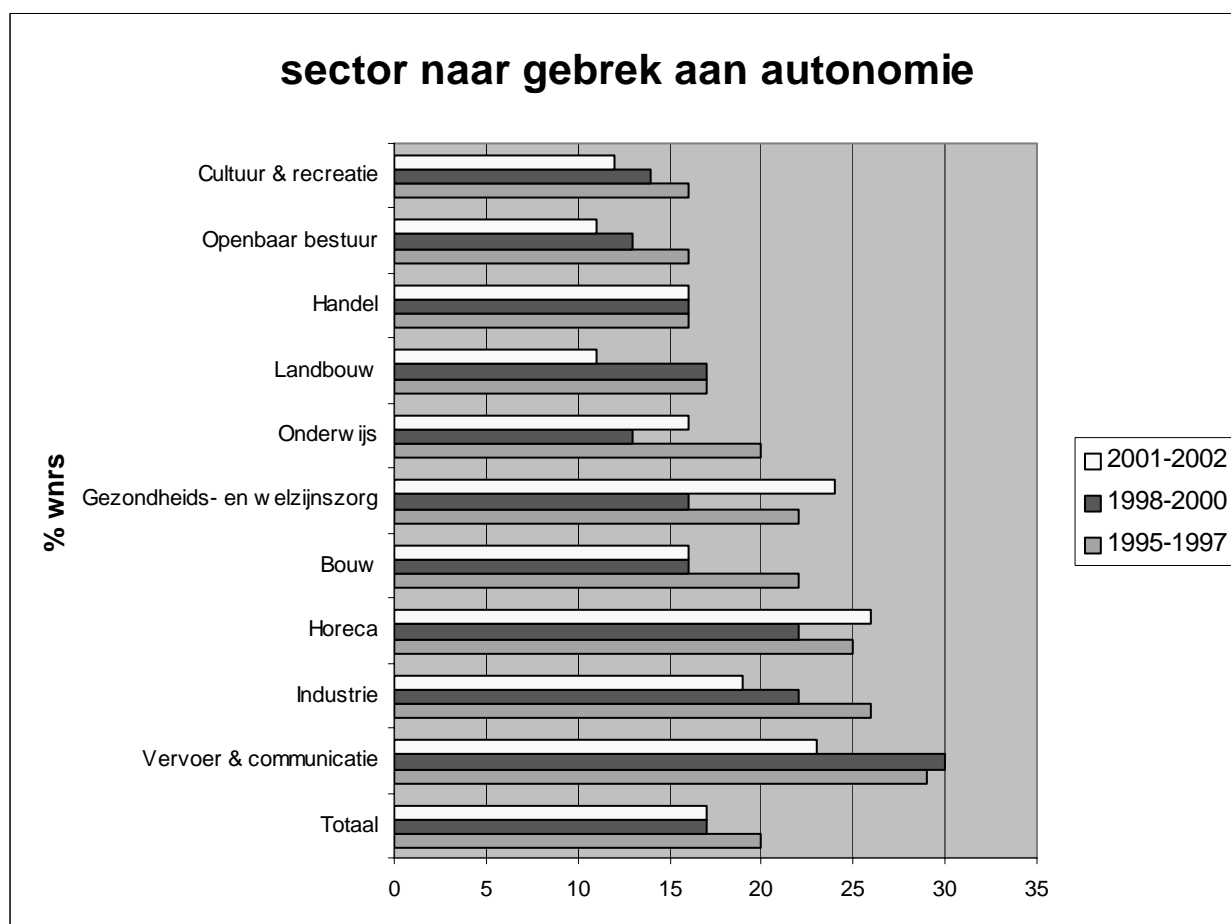
**Tabel 3.2** De ontwikkeling van het percentage bevestigende antwoorden (ja regelmatig of ja meestal) van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer werken op vragen over autonomie

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Autonomie									
zelf beslissen over hoe werk uitgevoerd wordt	65	66	68	69	70	71	72	73	73
op ieder moment werk kunnen onderbreken	54	53	52	54	54	54	54	60	61
zelf werktempo regelen	x	x	59	59	59	65	66	64	65
zelf volgorde werk bepalen	x	x	71	72	72	68	69	74	75
zelf oplossingen bedenken in werk	x	x	78	77	77	78	77	79	80

(Bron: Doorlopend Leefsituatieonderzoek 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002; www.cbs.nl).

Bij de verschillende aspecten van autonomie in tabel 3.2 blijkt dat in 2002, net als in voorgaande jaren, sprake is van relatief veel autonomie bij de werkenden in Nederland. Men is verhoudingsgewijs wat minder in staat om op ieder gewenst moment het werk te

kunnen onderbreken, maar ook hierin lijkt recent sprake van een kentering ten goede. Na een jarenlang gelijkblijvend percentage van 54% stijgt dit in 2001 naar 60%. In 2002 ligt dit getal in een vergelijkbare ordegrrootte. Ook bij de andere indicatoren van autonomie is sprake van een verbetering. De mogelijkheid zelf oplossingen in het werk te bedenken is relatief stabiel. Zo'n acht van de tien werkenden doet dit regelmatig. Figuur 3.2 geeft voor de verschillende sectoren een weergave van de ontwikkeling in *het niet zelf kunnen beslissen over de uitvoering van het werk*, één van de indicatoren van gebrek aan autonomie op het werk.



**Figuur 3.2** Een vergelijking per sector van het percentage werknemers met *gebrek aan autonomie*\* in 1995-1997, 1998-2000 en 2001-2002

\* niet zelf kunnen beslissen over uitvoeren van werk

In vergelijking met de situatie van werkenden in 1995-1997 is de mogelijkheid te beslissen over de uitvoering van het werk in de periode 1998-2000, duidelijk toegenomen om vervolgens gelijk te blijven. Dit algemene beeld zien we terug in de bouw, maar veel sectoren laten van 1997 tot 2002 een geleidelijke afname in het gebrek aan autonomie zien. Een aantal sectoren wijkt hierin af, met name de horeca, de zorg en het onderwijs, de sectoren die eerder in dit hoofdstuk een stabilisatie van het werken in een hoog werktempo op hoog niveau lieten zien. Het zijn deze zelfde sectoren die met name de laatste jaren opnieuw een afname laten zien in autonomie, in termen van het zelf

kunnen beslissen over de uitvoering van het werk. De combinatie van deze trends in werktempo en autonomie zal naar verwachting met name in de sectoren horeca, zorg en onderwijs tot meer werkdruk en werkdrukgevolgen leiden.

Een aspect dat nauw samenhangt met het hebben van regelmogelijkheden, is het hebben van *vaardigheidsmogelijkheden en beloning in het werk*. Het gaat hier om mogelijkheden om in het werk te leren en jezelf, je kennis en vaardigheden verder te ontplooiën. Verder hoort daarbij dat je een beloning ontvangt in de vorm van promotiemogelijkheden en een goed loon. De mate waarin men intrinsiek (door de werkinhoud) en extrinsiek (door de beloning) beloond wordt, is in hoge mate bepalend voor de positieve beleving van het werk en vormt aldus een belangrijke impuls voor motivatie, inzet en daarmee uiteindelijk ook voor de arbeidsproductiviteit. Het ontbreken van dergelijke stimuli werkt demotivatie, lethargie en berusting in de hand en is op termijn schadelijk voor gezondheid en welbevinden van de werkende zelf en van zijn directe werkomgeving. Tijdreeksen van de kenmerken in DLO en POLS die in hoge mate overeenstemmen met deze aspecten, staan in tabel 3.3 weergegeven.

**Tabel 3.3** De ontwikkeling van het percentage ontkennende antwoorden (nee of ja, soms) van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen met betrekking tot vaardigheidsmogelijkheden/beloning

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Vaardigheidsmogelijkheden/beloning									
gebrekkige aansluiting werk bij opleiding/ervaring	25	26	25	28	25	27	27	27	25
eentonig werk	7	6	7	7	7	7	7	7	7
gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden	23	22	24	26	24	26	25	24	22
gebrekkige promotiemogelijkheden	67	69	69	67	66	66	66	62	61
geen 'goede' beloning	27	28	31	32	33	33	36	31	29
geen plezier in het werk	7	8	9	8	8	8	8	8	8

(Bron: Doorlopend Leefsituatieonderzoek 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002; www.cbs.nl).

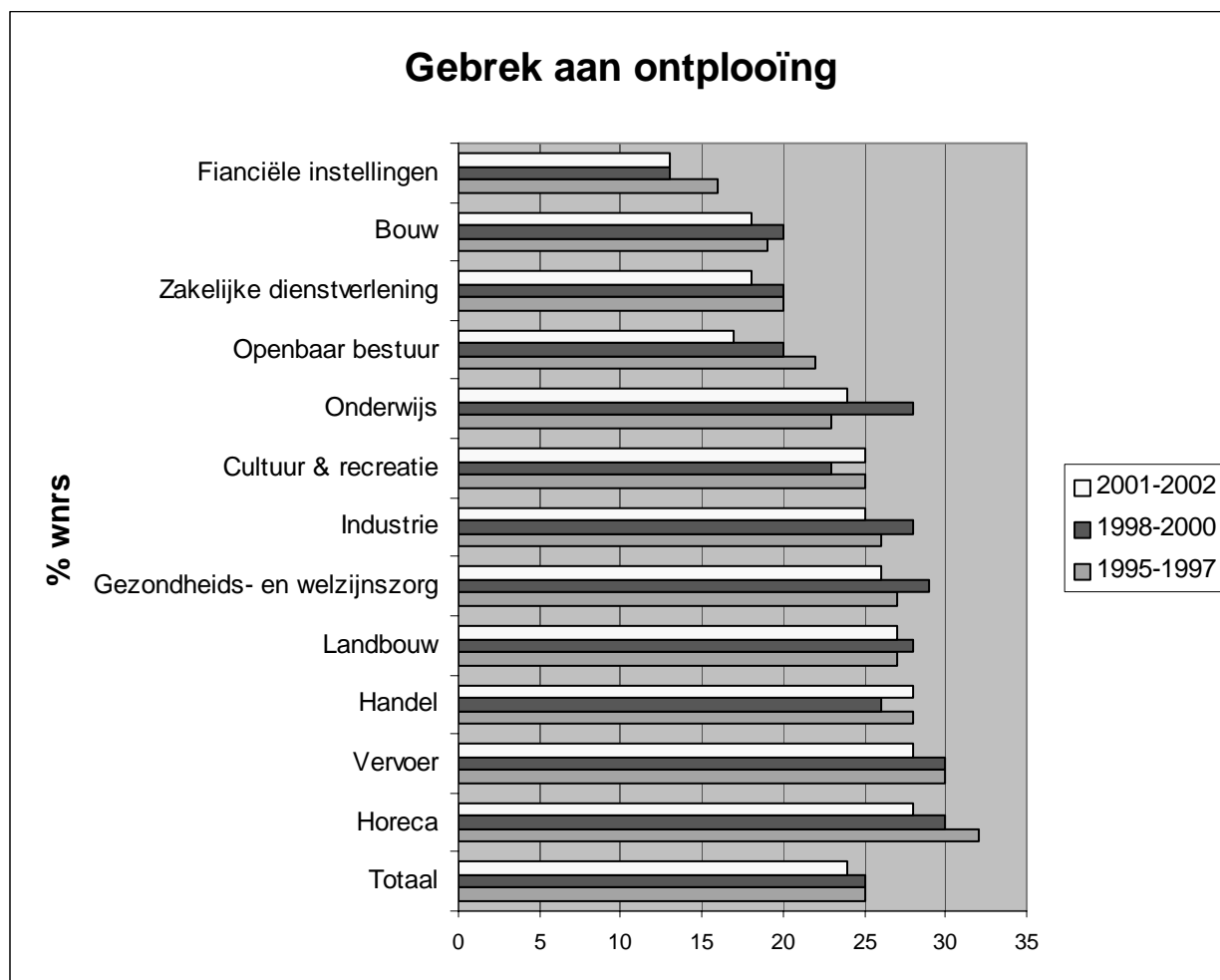
In 2002 maakte 25% van de werkenden melding van een gebrekkige aansluiting van het werk bij de genoten opleiding en 22% van gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden. Deze percentages liggen iets lager dan die in de voorgaande jaren.

Eentonig werk wordt al jaren door 7% van de werkenden gemeld.

De promotiemogelijkheden in het werk worden in de loop van de tijd positiever beoordeeld, met name na 2000. Datzelfde geldt ook voor de beoordeling van het loon: het aantal werkenden dat de beloning als niet 'goed' beoordeelt neemt af van 36% in 2000 naar 29% in 2002.

Het percentage werkenden dat geen plezier in het werk zegt te hebben is ook stabiel (rond de 8%).

Figuur 3.3 laat op het vlak van vaardigheidsmogelijkheden en beloning, verschillen tussen sectoren zien voor de perioden 1995-1997, 1998-2000 en 2001-2002.



**Figuur 3.3** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers met *tekort aan vaardigheid/beloning\*\** in 1995-1997 en 1998-2000.

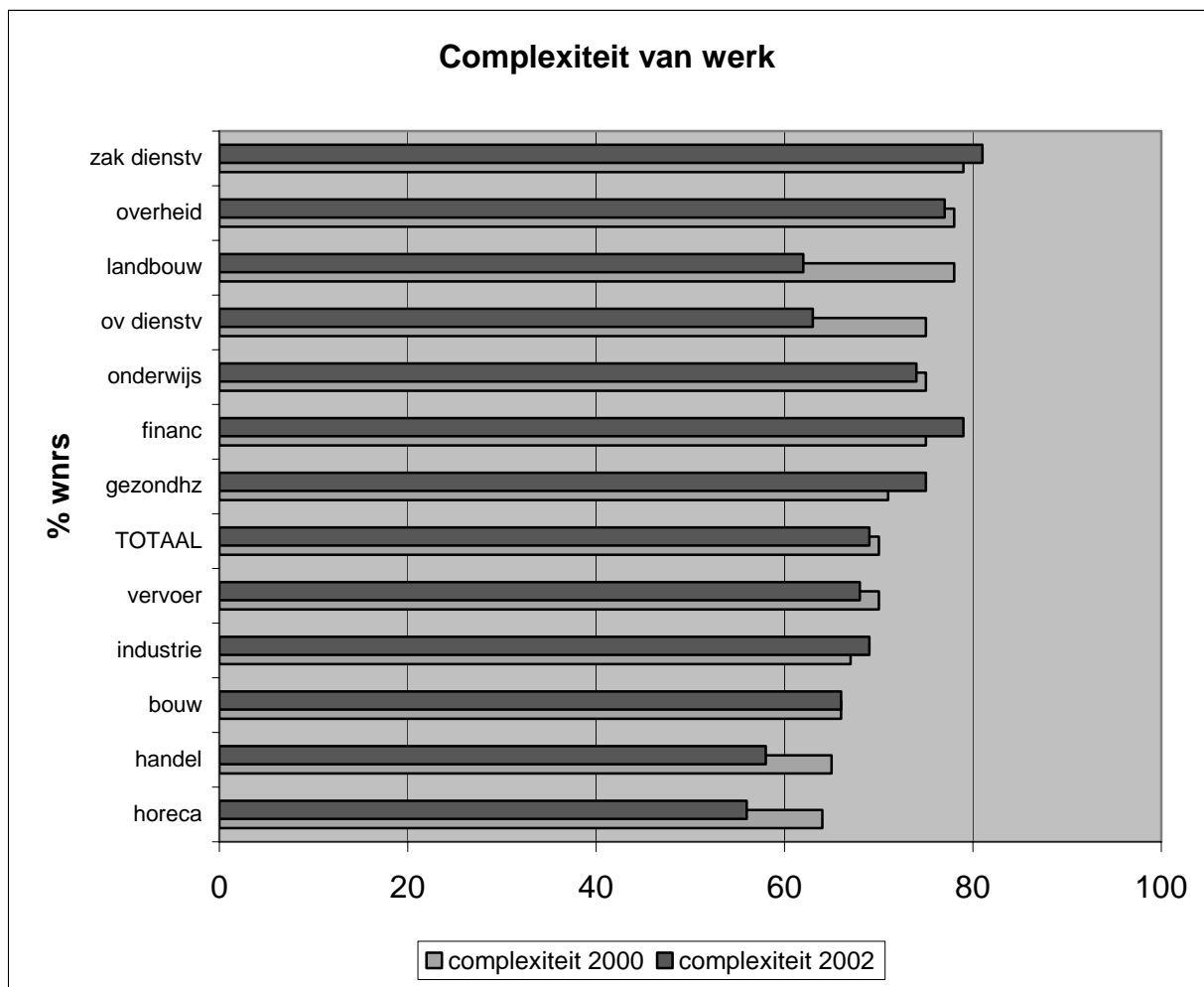
\* bron CBS

\*\* geen aansluiting werk bij opleiding, geen ontplooiingsmogelijkheden, geen promotiemogelijkheden, geen goed loon (somscore/4)

De veranderingen tussen de sectoren en tussen de perioden zijn klein. Werkenden in de horeca, het vervoer, de handel, de landbouw, de zorg en industrie scoren systematisch hoog op gebrek aan ontplooiingsmogelijkheden, maar de verschillen met de sectoren cultuur & recreatie en onderwijs zijn minimaal (niet significant).

Beduidend meer ontplooiingsmogelijkheden blijken aanwezig in sectoren als de financiële en zakelijke dienstverlening, de bouw als ook het openbaar bestuur. Deze verschillen zijn recent groter geworden.

Werk kan in mindere of meerdere mate een beroep doen op aanwezige vaardigheden. Het kan ook meer en minder complex zijn en daarmee een indicatie vormen van de mentale belasting die het werk oplevert. In de TAS wordt aan dit onderwerp aandacht besteed door te vragen naar de concentratie en aandacht die het werk vergt. In figuur 3.4 wordt een trendbeeld geschetst voor de situatie tussen 2000 en 2002.



**Figuur 3.4** Een vergelijking per sector\* van de complexiteit van het werk \*\* in 2000 en 2002

\* bron TAS: een significante toename of afname is aangegeven door een plus of min ( $p < .05$ )

\*\* werk eist vaak/altijd: intensief nadenken, informatie lang onthouden, gedachten erbij houden, veel aandacht, veel dingen in de gaten houden (somscore/5)

De eerste conclusie luidt dat de meeste werkenden hun werk complex vinden, onafhankelijk van de sector waarin men werkzaam is. In 2002 blijkt de oorspronkelijke hiërarchie van 'complexe' en minder complexe sectoren door elkaar gegooid, terwijl voor het totaal amper iets verandert. Werkers in de landbouw, handel, horeca en overige dienstverlening vinden hun werk minder complex dan twee jaar eerder.

### 3.3 Fysieke en fysieke arbeidsomstandigheden

In tabel 3.4 zijn voor de jaren 1994-2002 gegevens uit DLO en POLS over fysiek en fysieke arbeidsomstandigheden weergegeven.

**Tabel 3.4** De ontwikkeling van het percentage bevestigende antwoorden (ja, regelmatig) van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen met betrekking tot chemische en fysieke factoren (of omgevingsfactoren), waaronder lawaai-belasting en het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen.

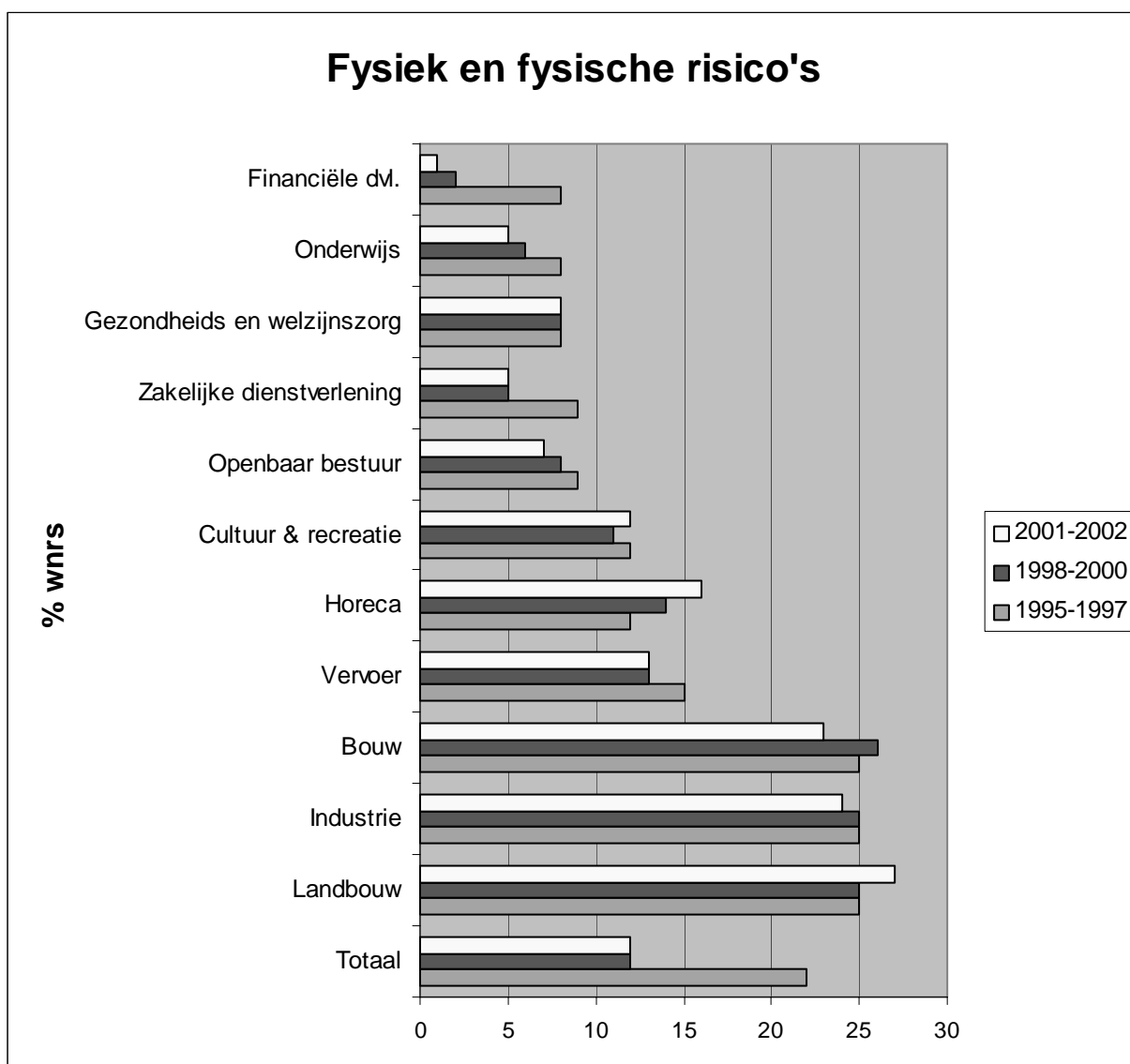
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Omgevingsfactoren									
vuil werk	23	21	21	19	19	18	18	18	17
stank in de werkomgeving	12	10	10	8	9	8	8	8	7
gevaarlijk werk	6	6	6	5	5	5	5	5	5
lawaaiige omgeving	19	15	18	17	17	16	18	16	16
hard praten vanwege lawaai op het werk (regelmatig) gebruik gehoorbeschermings- middelen indien	x	x	8	8	8	7	8	8	-
blootgesteld aan 'hard praten vanwege lawaai'	x	x	?	48	48	43	49	49	-
werk met gereedschappen of apparaten die trillingen veroorzaken	x	x	10	10	10	10	10	10	10
werk met schokkende/trillende voertuigen	x	x	10	12	11	11	10	12	10

(Bron: DLO 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

De tabel laat zien dat het deel van de werkenden dat blootstaat aan ongunstige *omgevingsfactoren* op het werk over de totale periode iets is verminderd. Zo daalde het regelmatig vuil werk moeten verrichten van 23% in 1994 naar 18% in 1999, maar bleef daarna op ongeveer dat niveau. Regelmatige blootstelling aan stank daalde van 12% naar 8% over de periode 1994 tot 1997, maar dit percentage bleef daarna eveneens vrijwel gelijk. Het regelmatig werken in een lawaaiige omgeving bleef in de totale periode vrijwel onveranderd (ongeveer 16%), evenals het regelmatig verrichten van gevaarlijk werk (5%). In de periode 1994-2002 deden zich evenmin wijzigingen voor in de blootstelling aan trillend gereedschap of trillende apparaten (10%) en aan het werk met schokkende c.q. trillende voertuigen (rond 11%). Ook bij het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen zijn er vanaf 1997 amper veranderingen, met uitzondering van een waarschijnlijk toevallige terugval in 1999, alsook in 2002. Het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen fluctueert tussen de 45 en 50 procent.

Een uitsplitsing naar sectoren laat zien dat met name in de landbouw, bouw en industrie sprake is van een condensatie van fysieke en fysieke risico's. De sectoren vervoer, horeca en cultuur & recreatie, evenals mogelijk de gezondheids- en welzijnszorg, vormen een middenpositie ten aanzien van deze risico's. Deze risico's komen beduidend minder vaak voor in de zakelijke en financiële dienstverlening, het onderwijs en het openbaar bestuur. De ontwikkelingen over de jaren geven met name sinds 1998 nauwelijks substantiële verbeteringen te zien.





**Figuur 3.5** Een vergelijking per sector van het percentage werknemers dat zegt regelmatig 'met ongunstige fysieke en fysieke omgevingsfactoren' te maken heeft in 1995-1997, 1998-2000 en 2001-2002 (Bron: CBS)

In de DLO/POLS worden twee vragen gesteld over de *regeling van het klimaat op het werk*: over de temperatuur en de ventilatie (zie tabel 3.5)

**Tabel 3.5** De ontwikkeling van het percentage ontkennende antwoorden (nee of ja, soms) van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen over mogelijkheden het klimaat op het werk te regelen.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Weinig regelmogelijkheden ten aanzien van:									
temperatuur op de werkplek	59	57	60	60	57	61	60	58	59
ventilatie op de werkplek	54	50	54	54	53	55	53	53	54

(Bron: DLO 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

Het percentage werkenden dat weinig mogelijkheden heeft om de temperatuur op het werk zelf te regelen fluctueert in de periode 1994-2002 rond de 60 (zie tabel 3.5). De geringe mogelijkheid de ventilatie zelf kunnen regelen wordt over de jaren door telkens rond de 55% van de werkenden genoemd.

Tabel 3.6 gaat in op de fysieke belasting in het werk. De tabel geeft inzicht in de mate waarin het werk door de jaren heen het lichaam belast, niet alleen door de kracht die vereist wordt maar ook door de houding waarin het werk moet worden verricht.

**Tabel 3.6** De ontwikkeling van het percentage bevestigende antwoorden (ja, regelmatig) van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen met betrekking tot fysieke factoren.

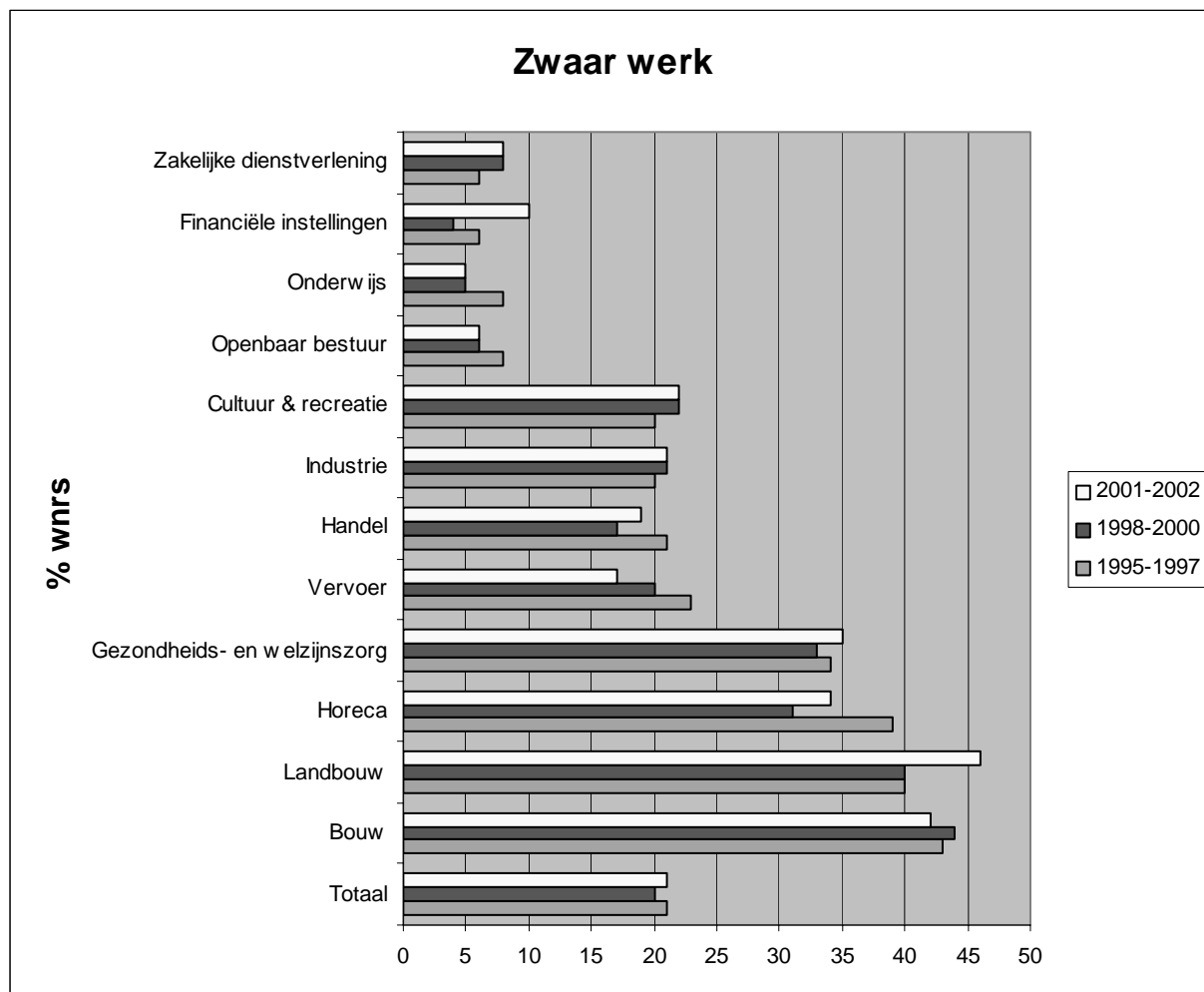
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Fysieke factoren									
lichamelijk zwaar werk	21	20	21	21	20	19	19	20	19
werk waarbij veel kracht gezet moet worden	x	x	24	24	23	22	22	23	23
werk waarbij men bezweet of buiten adem raakt	x	x	10	10	9	9	8	10	9
werk met bovenlichaam in ongemakkelijke houding	x	x	16	14	13	13	14	15	13
werk met bovenlichaam langdurig in dezelfde houding	x	x	45	43	43	44	43	45	45
werk met repeterende handelingen	x	x	41	40	39	41	42	44	45

(Bron: DLO 1994-1996 CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

Iets minder dan één op de vijf werkenden verricht in 2002 werk dat lichamenlijk zwaar is. Deze belasting, die één van de belangrijkste risicofactoren vormt voor klachten aan rug, nek, schouder en armen (Hoogendoorn et al, 2000; Bongers, Kremer en Ter Laak, 2001; Hoogendoorn 2001, Ariëns 2001), is over de jaren heen vrijwel op hetzelfde niveau gebleven. Het percentage werkenden dat regelmatig veel kracht moet zetten is ook niet gewijzigd in deze periode. Iets minder dan één op de vier moet regelmatig veel kracht gebruiken. Het regelmatig bezweet of buiten adem raken in het werk ligt in de meest recente jaren vrijwel stabiel op 9%. Andere belangrijke risicofactoren, met name voor RSI, zijn statische houdingsbelasting en herhaaldelijke, kortcyclische bewegingen met handen of armen. De statische houdingsbelasting door werken ‘in dezelfde houding’ is redelijk stabiel gebleven, maar schommelt in het geval van werken in een ‘ongemakkelijke houding’ tussen de 13% en 15%. Werk waarin sprake is van kortcyclische handelingen ofwel van repeterend werk met armen en handen steeg de afgelopen jaren van circa 40% (tot 1999) naar 45% in 2002. Als het gaat om preventieve maatregelen ter indamming van werkgebonden rugklachten en RSI moet geconcludeerd worden dat in de aanpak van de belangrijkste risicofactoren van deze klachten tot dusver nog amper resultaat lijkt te zijn geboekt.

Figuur 3.7 toont de ontwikkelingen in het percentage werkenden dat regelmatig zwaar werk verricht voor 12 bedrijfssectoren over de periodes 1995-1997, 1998-2000 en 2001-2002. Hieruit blijkt dat lichamenlijk zwaar werk hetzij systematisch voorkomt in bepaalde sectoren (bouw, landbouw, horeca en zorg), dan wel enigszins (vervoer, handel, industrie en cultuur & recreatie), dan wel nagenoeg afwezig is (openbaar bestuur, onderwijs en

zakelijke & financiële dienstverlening). Ondanks alle technologische en ergonomische ontwikkelingen van de afgelopen jaren, zijn ook hiervan geen grote effecten te zien in de fysieke en fysische risico's zoals gerapporteerd door werkenden zelf.



**Figuur 3.7** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers met *lichamelijk zwaar werk*\*\* in 1995-1997, 1998-2000 en 2001-2002

\* bron CBS

\*\* regelmatig lichamelijk zwaar werk verrichten

Over het geheel is er nauwelijks sprake van verandering in de fysieke werkbelasting zoals het doen van 'zwaar werk', wellicht met uitzondering van de horeca en de handel. Dat geldt niet voor andere sectoren waar de problematiek van -met name- de lichamelijke zwaarte van het werk speelt zoals de bouw, de landbouw en de gezondheids- en welzijnszorg.

### 3.4 Werktijden

*Afwijkende werktijden* kunnen zowel een gunstige als een ongunstige weerslag op gezondheid en welbevinden hebben. Bepaalde vormen van ploegendienst leiden vaak tot een structurele verstoring van het dag-nacht ritme en dat is weer een directe oorzaak voor

chronische vermoeidheid en andere hardnekkige gezondheidsklachten. Ook het regelmatig 's avonds en in het weekend *overwerken*, al dan niet betaald, is niet voor een ieder aan te bevelen. Het verhoogt de werkdruk en kan de mensen steeds meer opjatten om extra werkzaamheden te verrichten. Aan de andere kant kan het 's avonds, 's nachts of in het weekend werken ook een gunstige werking hebben. Vooral als het de mogelijkheid biedt om op een handige en efficiënte wijze de werk- en privé-activiteiten op elkaar af te stemmen en in de dag in te passen. Zulks is doorgaans van toepassing als de werkgever mogelijkheden biedt tot telewerken. Mensen kunnen op bepaalde dagen in de week en op uren dat het hen het handigste uitkomt reguliere werkzaamheden verrichten, en de resterende tijd van de traditionele 'negen-tot-vijf' periode inruimen voor andere zaken zoals zorg, hobby, ontspanning, of huishoudelijk werk en klussen.

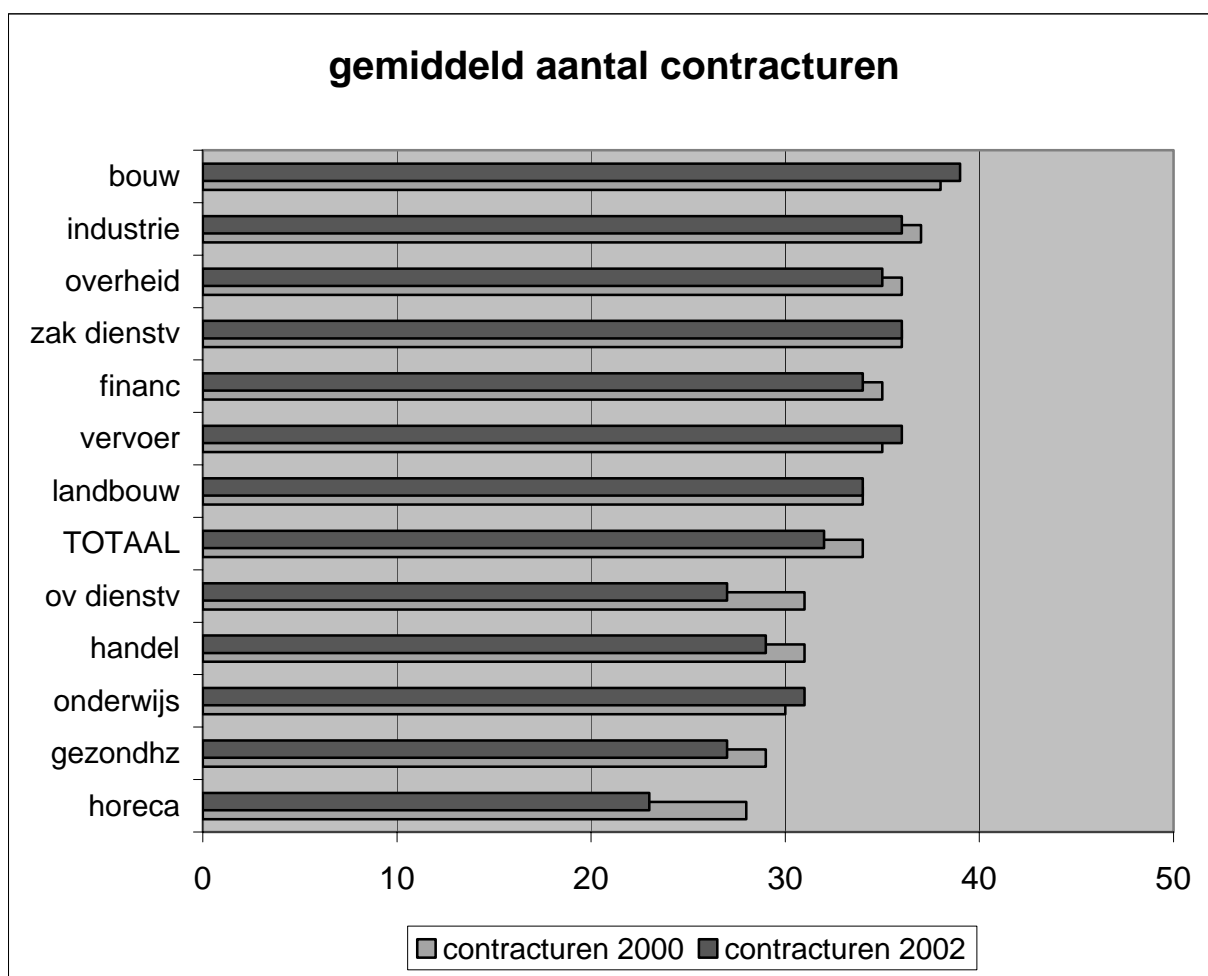
**Tabel 3.7** De ontwikkeling van het percentage bevestigende antwoorden van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen met betrekking tot afwijkende werktijden

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Afwijkende werktijden									
's avonds of 's nachts werken	62	64	60	63	63	60	60	59	60
zaterdag of zondag werken	58	60	57	59	58	58	56	55	56
in ploegendienst werken	10	11	11	9	9	8	10	9	9

(Bron: DLO 1990-1996, CBS 1991 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2000, [www.statline.nl](http://www.statline.nl))

Op grond van tabel 3.7 blijkt rond 60% van de Nederlandse werkenden over de jaren 1994 tot en met 2002 ervaring te hebben met werk in de avond/nacht en een iets kleiner percentage met werk op zaterdag en/of zondag. Slechts één op de tien werkenden werkt echt in ploegendienst en dit aandeel is zowel opvallend stabiel, als ook gering.

De TAS biedt de mogelijkheid voor een heel recente periode een (voorlopige) trend in werktijden zichtbaar te maken. Het gaat nog slechts om twee metingen (2000 en 2002) maar de verschillen zijn tamelijk opzienbarend. Figuur 3.8 laat verschillen zien voor het totaal en voor sectoren.



**Figuur 3.8** Een vergelijking per sector\* van *het aantal werkuren volgens contract* in 2000 en 2002

\* bron TAS: een significante toename of afname is aangegeven door een plus of min ( $p < .05$ )

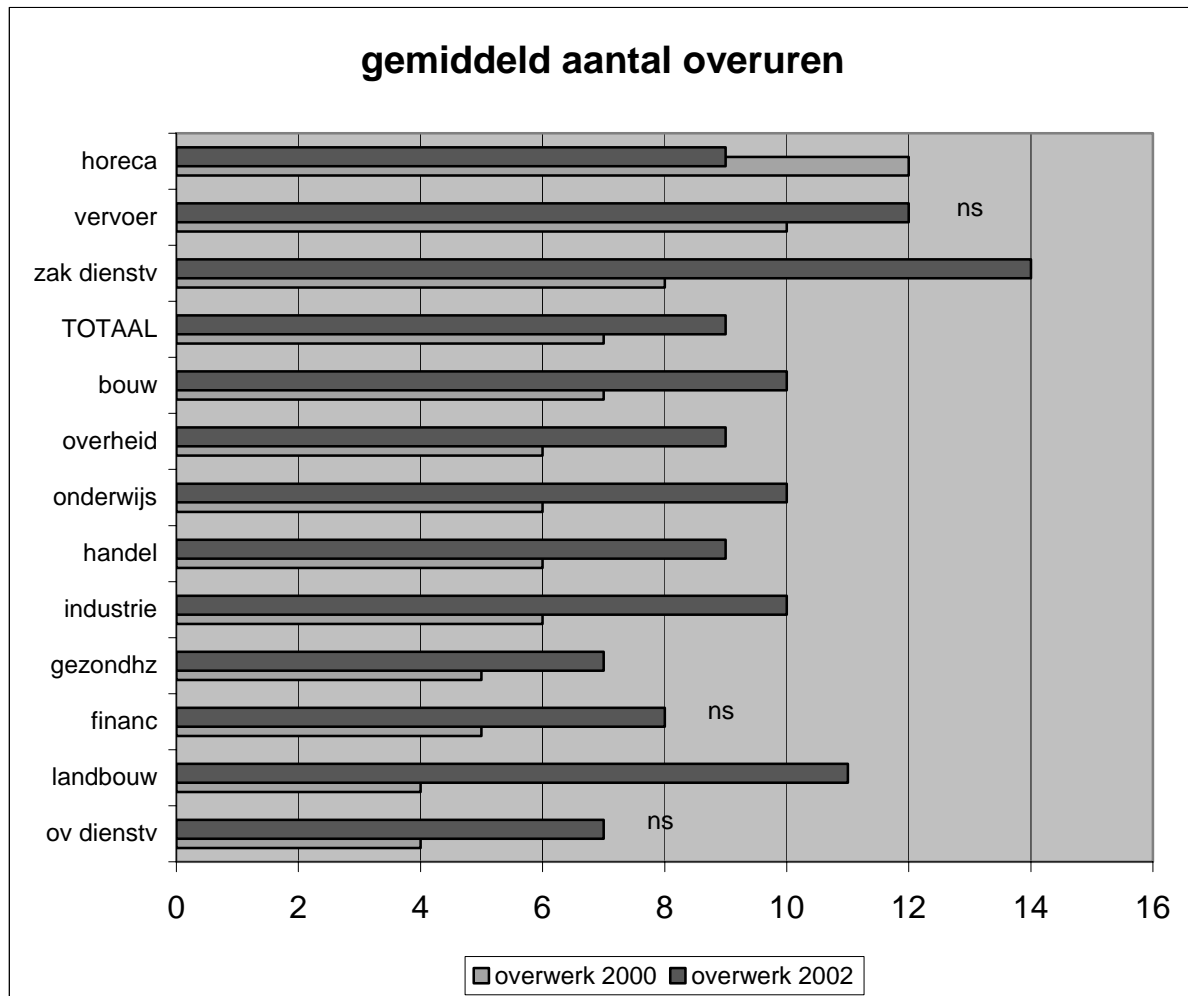
Wat figuur 3.8 laat zien is dat het aantal contracturen van werkenden per week licht afneemt. Wat het niet laat zien is dat vooral de spreiding in de lengte van contractuele werkweken toeneemt. Dit betekent dat zowel het aantal heel kleine contracten (één of twee dagen) als het aantal contracten van meer dan 40 uur per week stijgt. Dat betekent dan tevens dat het aandeel werkenden met een modale werkweek van rond 40 uur, afneemt.

De afname in contracturen is vooral zichtbaar in sectoren als de horeca, de zorg, de overige dienstverlening en de handel.

Het blijkt dat in enkele sectoren waar het aantal kleinere contracten al meer voorkomt (zoals horeca, gezondheidszorg en handel), deze trend zich doorzet.

Figuur 3.9 toont het aantal overuren ten opzichte van het overeengekomen aantal contracturen per week. Over het totaal genomen is het aantal overuren sterk toegenomen. Dit zit 'm vooral in overuren in de landbouw, industrie, onderwijs, zakelijke dienstverlening, de overheid, handel en gezondheidszorg. Alleen in de horeca is sprake van een

afname van overwerk. Dat we dit nu al in de horeca zien ligt enigszins in de lijn van de verwachting voor deze sector in deze economisch slechte tijd (Bossche et al, 2003).



**Figuur 3.9** Een vergelijking per sector\* van *het aantal overuren* in 2000 en 2002

\* Bron TAS: alleen de enkele sector waar sprake was van **geen** significante verandering is in de figuur aangegeven.

Overwerk neemt dus in omvang toe en niet in enkele sectoren maar in nagenoeg alle. Het meest extreem in de landbouw en de zakelijke dienstverlening. Alleen bij de horeca is van het omgekeerde sprake: hier neemt het overwerk af.

### 3.5 Arbeidsverhoudingen

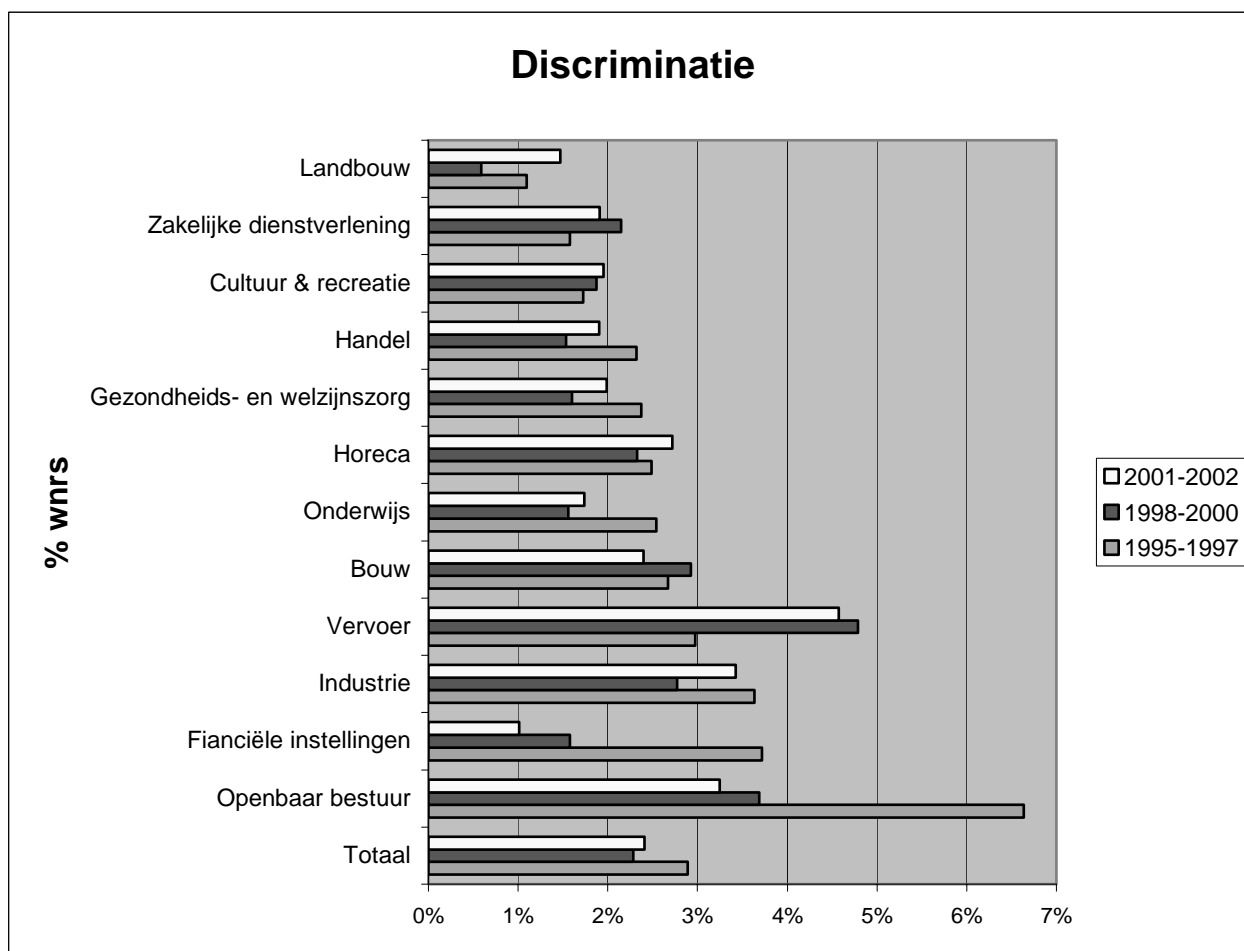
In tabel 3.8 zijn voor de jaren 1994-2002 gegevens uit de Leefsituatieonderzoeken over verschillende aspecten van de arbeidsverhoudingen weergegeven. Belangrijk voor goede arbeidsverhoudingen zijn goede mogelijkheden tot communicatie. Communicatie is noodzakelijk voor uitwisseling van informatie, overdracht van kennis, bespreking van werkstrategieën, monitoring van de werkvoortgang, bezwering van conflicten etc. Het houden van werkoverleg is hét reguliere instrument in Nederland om hierin te kunnen voorzien.

**Tabel 3.8** De ontwikkeling van het percentage bevestigende antwoorden van personen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken op vragen met betrekking tot verschillende aspecten van de arbeidsverhoudingen

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arbeidsverhoudingen									
geen werkoverleg aanwezig	8	7	10	10	10	10	10	9	9
ontevredenheid over leiding	x	x	x	21	20	21	19	19	20
discriminatie naar sekse	4	5	2	3	2	2	2	2	2
discriminatie naar huidskleur	4	4	1	2	2	2	2	3	2

Bron: CBS 1991 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002; CBS 1998)

De cijfers in tabel 3.8 laten zien dat na 1995 rond één op de tien werkenden verstoken is van werkoverleg en één op de vijf werkenden ontevreden is over de leiding. Met een percentage van 2% komt discriminatie naar sekse of huidskleur in de laatste jaren minder vóór dan in 1994 toen dergelijke percentages twee keer hoger lagen. Figuur 3.10 geeft informatie over discriminatie op de werkvloer naar sector.



**Figuur 3.10** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers dat ervaring heeft met discriminatie \*\* in 1995-1997, 1998-2000 en in 2001-2002

\* bron CBS

\*\* regelmatig discriminatie op het werk naar sekse/huidskleur (somscore/2)

Over het geheel blijken de gegevens vrij stabiel; alleen in het vervoer neemt het probleem van discriminatie toe, terwijl het in het openbaar bestuur juist afneemt.

### 3.6 Nieuwe risico's

In 2000 heeft de toenmalige minister van VWS aan de SER een advies gevraagd over de aanpak van *nieuwe risico's*, dat wil zeggen risico's vanwege gewijzigde productieprocessen, werkmethoden en door andere arbeidsomstandigheden.

Zij vroeg daarbij bijzondere aandacht voor gewenste preventie vanuit het bedrijfsleven en de uitwerking van een publiekprivate samenwerking tussen overheid en verzekeraars waar het gaat om de verzekering en de schadeloosstelling van de schade ervan. De conclusie van de SER is dat een tekort aan kennis van nieuwe risico's de aanpak verhindert. Er is behoefte aan epidemiologisch onderzoek, vroeg-diagnostiek en de kennis die nationaal en internationaal bestaat dient te worden gevolgd. Omdat de kennis nu ontbreekt zijn alleen voorzorgsmaatregelen mogelijk. De behandeling van klachten zonder een duidelijke oorzaak leidt onder gebrek aan kennis in de curatieve sector en onvoldoende arbocuratieve samenwerking. Een verbetering van de kennisinfrastructuur is gewenst en moet zijn gericht op de onderlinge uitwisseling tussen bedrijven, diensten & wetenschap en praktijk.

Begin 2003 verscheen een artikel van Paul Landsbergis dat een bepaalde invulling geeft aan het begrip nieuwe risico's of in het Engels 'emerging risks'. Hij stelt dat de gezondheid en veiligheid van werkenden in gevaar is vanwege een veranderde organisatie van het werk. Hij laat zien dat recente veranderingen in de wijze waarop het werk georganiseerd is, het risico op beroepsziekten zal doen toenemen. Hij noemt stressgerelateerde klachten als cardiovasculaire aandoeningen, bewegings- en houdingsklachten en psychische aandoeningen.

Een tweede is de toegenomen blootstelling aan gevaarlijke stoffen en verminderde bedrijfsgezondheidszorg en training. Het Amerikaanse 'National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH; 2002) geeft aan dat er een kloof is tussen enerzijds de veranderingen in de organisatie van werk en anderzijds de kennis over de gevolgen hiervan voor de gezondheid. Op basis van een inventarisatie van nieuwe ontwikkelingen enerzijds, en de beschikbare kennis anderzijds hebben zij, weliswaar vanuit een Amerikaans perspectief, een agenda voor onderzoek en ontwikkeling van de arbopraktijk opgesteld. Daarin wordt opgeroepen tot beter monitoren van de organisatievormen, beter onderzoek naar gezondheids- en veiligheidsgevolgen van prominente trends in de praktijk van de organisatie van werk, meer interventieonderzoek en wil men de organisatie van werk tot een apart onderwerp van aandacht maken binnen de wetenschap van de bedrijfsgezondheidszorg.

Maar hoe kunnen we deze 'nieuwe risico's' feitelijk definiëren? In het voorgaande wordt duidelijk dat men verschillende criteria kan hanteren. De volgende omschrijving van de aard van nieuwe risico's is ontleend aan het Topic Centre Research Work and Health (TC/WH).



Men onderscheidt drie typen nieuwe risico's:

- het risico is nieuw en wordt veroorzaakt door nieuwe processen, technologieën, een nieuw type werkplekken of een sociale of organisationele verandering
- een 'oud' al bestaand onderwerp wordt recent als een risico beschouwd vanwege een nieuwe sociale of publieke visie erop (stress, intimidatie e.d.)
- een 'oud' al bestaand onderwerp wordt als een risico beschouwd vanwege nieuwe gemeenschappelijke kennis. Het kan daarbij twee kanten op: nieuwe technologie veroorzaakt RSI maar door nieuwe wetenschappelijke kennis wordt het ook opnieuw gedefinieerd c.q. zichtbaar gemaakt.

Het TC/WH heeft een informatiesysteem opgebouwd waarin nieuwe risico's relevant zijn voor opname als een feitelijk of potentieel risico kan worden gedefinieerd in termen van:

1. het aantal 'gevaarlijke situaties' dat leidt tot een risico
2. de mate van blootstelling hieraan
3. een toename van de expositiegraad en/of het aantal blootgestelde personen als gevolg daarvan
4. het effect van het gevaar voor de gezondheid van de werknemer.

Men onderscheidt vooralsnog vijf risicocategorieën: chemische, biologische, fysieke/mechanische, menselijk/sociaal/organisatorische en algemene. Een aantal van deze risicocategorieën wordt in de periode 2002 t/m 2004 momenteel voorgelegd aan nationale en internationale deskundigen op dat betreffende kennisgebied. Zij worden als expert aangedragen door het eigen Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, of een verwant ministerie, dan wel door op het betreffende gebied actieve nationale onderzoeksinstituten. Deze deskundigen worden gevraagd 'emerging risks" in het risicogebied van hun expertise te benoemen. Aan de hand van een Delphi-achtige werkwijze worden de resultaten teruggedoppeld, en wordt uiteindelijk een via consensus verkregen eindoordeel genoteerd. Momenteel is dit gaande op alle genoemde kennisgebieden. Tussentijdse resultaten zijn reeds te lezen op: ([http://agency.osha.eu.int/publications/reports/401/en/index\\_14.htm](http://agency.osha.eu.int/publications/reports/401/en/index_14.htm)).

Ook het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2003 opdracht gegeven voor een onderzoek op dit terrein. De resultaten worden eind 2004 verwacht. Afgewacht moet worden wat onderzoek naar nieuwe risico's in zijn algemeenheid gaat opleveren.

### **3.7 Samenvatting**

Aan het begin van het nieuwe millennium lijkt de toename van de werkdruk in Nederland tot staan te zijn gekomen. Dat betekent overigens tegelijk dat één op de drie werkenden in Nederland zegt regelmatig onder hoge tijdsdruk te werken. Waar verder nog aan verbetering van arbeidsomstandigheden optreedt is de mate waarin men het werk naar eigen inzicht kan inrichten. Dat betekent dat er minder werkenden in werk terecht komen dat gekenmerkt wordt door een hoge werkdruk *en* een gebrek aan autonomie, een combinatie die de gezondheid op langere termijn kan bedreigen. Dat zou betekenen dat de gezondheidsschade die werkdruk oplevert, getemperd wordt door een

toegenomen autonomie. De autonomie in het werk neemt ook toe, maar dat geldt niet voor de vaardigheden die het werk eist en de mate waarin men zich door het werk beloond voelt. Men is over de jaren wel tevredener met de promotiemogelijkheden op het werk.

Wanneer echter naar risicovolle sectoren wordt gekeken blijkt dat werkenden in de sectoren van de horeca, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg de afgelopen jaren een stabiel hoge score op een hoog werktempo gecombineerd zien met afnemende autonomie. Het beeld aangaande het risico op werkdruk- en werkstressgevolgen is dus ongunstig voor deze sectoren, waar het dat niet is voor andere sectoren. Hier zijn dus grote verschillen tussen sectoren te zien. Niet alleen risico's en (te verwachten) gezondheidsgevolgen kunnen sterk naar sector verschillen, ook de maatregelen en de infrastructuur om tot relevante maatregelen te komen, deze te implementeren en bedrijven sectorgewijs te ondersteunen zal sterk verschillen tussen sectoren. Zo is de mogelijkheid tot afspraken hierover in het kader van een CAO en de invloed van de CAO-afspraken erg verschillend per sector. Ook is vooralsnog onduidelijk hoe de sectorgewijze implementatie van maatregelen in het kader van de arboconvenanten een rol speelt bij het daadwerkelijk aanpakken van werkdruk en werkstress. In de genoemde risicosectoren, zijnde de horeca, het onderwijs en de zorg is in ieder geval wel een convenant gericht op de aanpak van werkdruk afgesloten, maar lijken de effecten - afgemeten aan de vergelijking in ontwikkelingen binnen deze sectoren- teleurstellend in vergelijking tot andere sectoren. De effectiviteit van de afspraken gemaakt in het kader van de convenanten is weliswaar globaal bekeken (Veerman e.a., 2004), maar bij deze evaluatie heeft men geen onderscheid gemaakt naar concrete sectoren. De evaluatie per sector zal naar alle waarschijnlijk in een later stadium worden geëvalueerd.

Ondanks de al heel lang lopende discussie over de (aanpak van) gevaren van fysieke en chemische omgevingsfactoren op het werk, zoals vuil, stank en lawaai, is naar de waarneming van de betrokken werkenden over de tijd weinig verbetering opgetreden. De Europese week over gevaarlijke stoffen op het werk leverde echter wel interessante bijdragen en mogelijke oplossingen voor de aanpak ervan.

(<http://agency.osha.eu.int/publications/conference/20031124/en/index.htm>). Voor specifieke sectoren blijft dit type risicofactoren tenslotte een belangrijke bedreiging voor de gezondheid.

Is er op veel terreinen wellicht minder veranderd dan verwacht of gehoopt werd, dat geldt niet voor de arbeidstijden. Er treedt de afgelopen jaren een duidelijke verandering op in het aantal uur dat men aan arbeid besteedt. Het aantal uren dat men contractueel werkt wijkt steeds verder af van de vijfdaagse werkweek van 8 tot 5. Bovendien is er een aanzienlijke toename van het aantal uren dat men bovenop het aantal contractueel vastgelegde uren aan overwerk besteedt. Het valt daarbij op dat ondanks de discussie over de 24-uurseconomie de mate waarin men op ongebruikelijke uren werkt, zoals avonden en weekenden, niet toeneemt. Op belangrijke vragen die dit oproept zoals de vraag hoe het nu daadwerkelijk zit met het aantal uur dat men feitelijk werkt en de relatie met de contractueel afgesproken arbeidsuren, de relatie hiervan met enkele persoons-, werk- en gezondheidskenmerken zal worden ingegaan in hoofdstuk 6 van dit trendrapport. De

mate waarin deze risico's ook daadwerkelijk geassocieerd zijn met gezondheidsgevolgen komt in dat hoofdstuk tevens uitgebreid aan bod.



## 4 Kerncijfers Gezondheid, Productiviteit en Sociale Zekerheid

Irene Houtman, Frank Andries & Christianne Hupkens<sup>4</sup>

- Bijna één op de tien werkenden in Nederland loopt een serieus risico op burnout, zonder dat er over de jaren heen van een duidelijke toe- of afnemende trend sprake is.
- Al jaren is het percentage werkenden met burnout het hoogst in het onderwijs en het laagst in de landbouw.
- Er is tussen 1994 en 1999 sprake van een aanvankelijk duidelijke toename van het vóórkomen van gezondheidsklachten in verband met werkdruk en hand-, arm- of lichaamstrillingen op het werk, om vervolgens weer wat af te nemen.
- Dergelijke arbeidsgebonden gezondheidsklachten nemen vooral in de industrie en gezondheidszorg duidelijk toe.
- Vanaf 1999 is het verzuimpercentage in Nederland niet veel veranderd: het ligt volgens werkgevers rond de 6%; ditzelfde geldt voor de verzuimcijfers die via werknemers verzameld worden. Bijna een kwart van de werknemers heeft in de afgelopen twee maanden wegens ziekte verzuimd. De meest recente cijfers in 2003 laten echter een consequente daling van het verzuim zien.
- Vanaf 1998 tot 2002 is er bij de WAO sprake van een toenemend instroomrisico. Dat betekent dat zelfs met de toenemende beroepsbevolking de feitelijke instroom toeneemt en het miljoen arbeidsongeschikten in beeld komt. Ook hier lijkt het jaar 2003 een duidelijke kentering in te luiden: de WAO-instroom en het WAO-intrede risico dalen.
- Al een aantal jaren is de diagnose 'psychische aandoeningen' de grootste bij WAO-intrede. Dit relatieve aandeel is inmiddels gegroeid tot zo'n 38%. Uitval uit het werk in de vorm van verzuim en WAO-intrede met de diagnose psychische aandoeningen bedraagt inmiddels circa 44% van de kosten van de totale arbeidsuitval. Dit komt neer op ruim € 3 miljard, en is ongeveer 1 % van het bruto binnenlands product. De kosten van de uitval als gevolg van bewegingsapparaatklachten werden eveneens geschat op zo'n €3 miljard.
- Het aantal werkenden met een WAO-uitkering ligt op 2%; in de gezondheidszorg neemt dit toe, in het vervoer en in de industrie neemt het percentage af.
- Er lijkt zich een dalende tendens voor te doen in het aantal arbeidsongevallen, hoewel de onzekerheidsmarges in de geregistreerde gevallen groot zijn.
- Klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat zijn veruit de meest voorkomende beroepsziekten, Het aantal beroepsziekten met de diagnose 'psychisch' -een goede tweede- stijgt licht.

In dit hoofdstuk worden de actuele situatie en trends in Nederland rond arbeidsrelevante gezondheidskenmerken weergegeven.

<sup>4</sup> CBS; in dit hoofdstuk is het CBS verantwoordelijk voor de cijfers op basis van de POLS en EBB.

De hoofdvragen in dit hoofdstuk zijn:

- Hoe beoordelen werknemers hun gezondheid al dan niet in relatie tot hun werk over de periode 1994-2002?
- Hoe zijn deze ontwikkelingen gezien over bepaalde sectoren in de periode 1995-1997 en 1998-2001?
- Welke recente ontwikkelingen zijn er op het terrein van verzuim en arbeidsongeschiktheid?
- Welke trends zijn waarneembaar op het terrein van bedrijfsongevallen en beroepsziekten?

## 4.1 Gegevensbronnen

Gegevens over arbeidsrelevante gezondheidsklachten van de werkzame beroepsbevolking zijn afkomstig van het CBS. Gegevens over een aantal gezondheidsklachten wordt reeds sinds 1977 door het CBS via de 'LeefSituatie Onderzoeken' verzameld (aanvankelijk LSO, vervolgens DLO -Doorlopend Leefsituatie Onderzoek-, en sinds 1997 POLS -Permanent Onderzoek LeefSituatie). Er zal in dit hoofdstuk niet zover worden teruggedaan, en er worden vooral gegevens vanaf de trendbreuk in 1994 tot zo recent als mogelijk gerapporteerd. Daarnaast wordt ook gebruik gemaakt van cijfers afkomstig uit de Enquête BeroepsBevolking (EBB), ook een CBS-survey, maar korte telefonische interviews, en niet face-to-face, zoals de leefsituatie onderzoekssurveys. Ook kan het bij het EBB zo zijn dat de levenspartner de vragen over het werk van zijn of haar partner beantwoordt. Dat is uiteraard geen groot probleem als het zaken als werken in deeltijd of een arbeidsongeval betreft, maar wel als een oordeel moet worden gegeven over het werk of de gezondheid. Mede dankzij het feit dat vragen over partners worden gesteld en beantwoord is het aantal respondenten in de EBB vele malen groter dan in surveys zoals die van het Leefsituatie onderzoek. Al is ook daar het aantal respondenten de laatste jaren sterk toegenomen ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)).

Cijfers over aspecten van sociale zekerheid, met name WAO-cijfers, zijn hoofdzakelijk ontleend aan de registraties van de Uitvoeringinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV).

Sinds 2000 verzamelt het CBS via de EBB gegevens over bedrijfsongevallen. Vanaf 1997 registreert Consument en Veiligheid via haar Letsel Informatie Systeem (LIS) naast privé, sport en verkeersongevallen ook arbeidsongevallen. Dit laatste betreft gegevens van slachtoffers van een arbeidsongeval die behandeld zijn op de Spoedeisende Hulpafdeling (SEH-afdeling) van een ziekenhuis.

Voor beroepsziekten wordt gebruik gemaakt van de periodieke rapportages die door het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) in opdracht van het Ministerie van SZW worden uitgebracht.

## 4.2 Gezondheidsklachten en medische consumptie

In het DLO en POLS (CBS, 1995 t/m 1999) heeft het CBS doorlopend vragen gesteld over gezondheid en medische consumptie. Vanaf 1996 zijn er specifieke vragen over

arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten, ziekteverzuim en medische consumptie aan de enquête toegevoegd. Sinds DLO en de CBS Gezondheidsenquête zijn opgegaan in POLS (in 1997) is er meer informatie over de gezondheid van de beroepsbevolking beschikbaar. Op basis van deze gegevens is een overzicht gemaakt van arbeidsrelevante gezondheidskenmerken in de periode tot 2002.

**Tabel 4.1** Ontwikkelingen in de algemene en mentale gezondheidstoestand van personen van 18 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werken (Bron: DLO 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002; www.cbs.nl)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ervaren gezondheid algemeen									
Heel goede/goede algemene gezondheidstoestand	86	87	86	89	88	87	87	87	87
Last van langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps (% ja)									
Belemmerd door ziekten, aandoeningen of handicaps (% ja)	x	x	x	13	12	13	13	x	x
Gezondheidsklachten en aandoeningen									
Burnout (1)									
rugklachten (1)	x	x	x	26	26	24	23	x	x
RSI (2)	x	x	x	19	16	21	23	x	x
Klachten en gevolgen van werktempo en werkdruk									
Het werk wordt 'te veel' door werktempo/werkdruk (%ja regelmatig/ja soms, in afgelopen 12 maanden)									
Ziekteverzuim in verband met klachten (%ja, in afgelopen 12 maanden)	x	x	14	15	19	21	19	21	22
Contact met huisarts in verband met klachten (% ja)	x	x	17	15	17	18	17	19	19
Contact met specialist in verband met klachten (% ja)	x	x	6	6	5	5	5	6	6
Medische behandeling in verband met klachten (% ja)	x	x	7	6	8	7	7	8	8
Klachten en gevolgen hand-armtrillingen en lichaamstrillingen									
Klachten door hand-arm en lichaamstrillingen (%ja regelmatig/ja soms, in afgelopen 12 maanden)									
Ziekteverzuim in verband met klachten (%ja, in afgelopen 12 maanden)	x	x	20	22	23	27	27	25	29
Contact met huisarts in verband met klachten (% ja)	x	x	31	31	39	41	35	35	39
Contact met specialist in verband met klachten (% ja)	x	x	10	10	14	19	12	13	12
Ziekenhuisopname in verband met klachten (% ja)	x	x	2	1	0	4	2	1	2
Klachten en gevolgen lichamelijke belasting									
Klachten door lichamelijke belasting (%ja regelmatig/ja soms, in afgelopen 12 maanden)									
Ziekteverzuim in verband met klachten (%ja, in afgelopen 12 maanden)	x	x	24	16	21	21	19	22	20

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contact met huisarts in verband met klachten (% ja)	x	x	43	31	40	38	36	38	38
Contact met specialist in verband met klachten (% ja)	x	x	4	9	12	12	10	12	10
Ziekenhuisopname in verband met klachten (% ja)	x	x	3	1	1	2	1	1	1

(Bron: DLO 1994-1996, CBS 1995 t/m 1997; POLS 1997 t/m 2002; www.cbs.nl)

1 Burnout: betreft UBOS-meting deeldimensie emotionele uitputting (het % duidt op het aandeel mensen dat minstens 2 van de 5 items onderschrijft)

2 Rugklachten: opgave van chronische en niet-chronische rugklachten.

3 RSI: door werkbelasting veroorzaakte klachten aan nek, schouder, arm of hand (in afgelopen 12 maanden).

De in tabel 4.1 weergegeven cijfers geven een algemeen beeld van de gezondheidstoestand van de beroepsbevolking en bieden bovendien een overzicht van belangrijke werkgerelateerde gezondheidsklachten en daaruit voortkomend beroep op medische voorzieningen.

In het algemeen geldt dat het percentage werkenden dat een gunstig oordeel heeft over de eigen gezondheid in de periode 1994-2002 vrijwel gelijk is gebleven. Het aandeel personen dat last heeft van langdurige ziekten of aandoeningen of handicaps in 1994 verschilt evenmin van dat in 2000. Wel moet hierbij worden opgemerkt dat in 1997 een trendbreuk in de vraagstelling is opgetreden. De reeks tot en met de jaren 1996 is mogelijk niet goed vergelijkbaar met die vanaf 1997. Ook in 2001 levert het antwoord op de vraag naar langdurige aandoeningen een sterk afwijkend antwoord op, wat erop duidt dat ook hier mogelijk een afwijkende vraagstelling of anderszins veroorzaakte trendbreuk is opgetreden.

Langdurige blootstelling aan psychische en lichamelijke risicofactoren gaat op den duur gepaard met allerhande gezondheidsklachten. Blootstelling aan psychische werkbelasting heeft een ongunstige uitwerking op zowel de lichamelijke als de geestelijke gezondheid. De belangrijkste ziekten, voortkomende uit psychische werkbelasting, betreffen overspanning en depressie (Kompier & Marcelissen, 1990). Overigens zijn er ook aanwijzingen dat aandoeningen als hart- en vaatziekten (Houtman e.a., 1999, Riese, 2000), infectieziekten (Mohren, 2002) en bewegingsapparaatklachten, met name aan de rug en aan de nek, schouder en armen (Ariëns e.a., 2001; Hoogendoorn e.a., 2000, 2001) het gevolg zijn van een hoge mate van psychosociale arbeidsbelasting.

Op grond van de LISV-cijfers kan worden geconstateerd dat ruim de helft van de instromers in de WAO wordt gekenmerkt door een depressie dan wel aanpassingsstoornis, i.e. overspanning/burnout (Lisv, 2001). Blonk (2001) merkte op dat dit opmerkelijk is omdat er duidelijke aanwijzingen zijn dat voor aanpassingsstoornissen en – in mindere mate – depressieve aandoeningen, effectieve interventies bestaan. Onderzoek onder werknemers die langdurig om psychische redenen verzuimen laat zien dat echter maar een relatief klein deel van hen tijdens het eerste ziektejaar in contact is geweest met een psycholoog, psychotherapeut, psychiater of (bedrijfs)maatschappelijk werker (Houtman e.a., 2002). Dit suggereert dat een groot deel van diegenen die langdurig om psychische redenen verzuimt geen adequate behandeling krijgt.



Het vermoeden bestaat dat een groot deel van de door werk overspannen geraakte personen lijdt aan 'burnout' ofwel opgebrand is door het werk. Van burnout is sprake wanneer een toestand van emotionele uitputting gepaard gaat met een cynische houding ten aanzien van het eigen werk en/of het gevoel het werk niet meer aan te kunnen (Schaufeli & Houtman, 2000). Emotionele uitputting kan beschouwd worden als de belangrijkste en tevens meest aansprekende hoofdcomponent van 'burnout' en wordt gekenmerkt door gevoelens van leegte, vermoeidheid, uitputting en mentale uitholling als gevolg van het werk. In POLS wordt deze kerndimensie van burnout vanaf 1997 gemeten. De cijfers in tabel 4.1 geven aan dat, overeenkomstig de door Schaufeli & Van Dierendonck (2000) geformuleerde criteria, bijna één op de tien werkenden in Nederland serieus risico loopt 'burnout' te geraken. Het percentage personen dat minstens twee van de vijf burnoutklachten aangeeft fluctueert tussen de 8 en 10% zonder dat er over de jaren heen van een duidelijke toe- of afnemende trend sprake is. In een recent ander grootschalig onderzoek, waar voornamelijk bedrijven in Zuid Nederland bij waren betrokken, kwam burnout bij ongeveer 16% van de steekproef voor (Kant e.a., 2004).

Werkdruk is er bij een kwart van de werkenden de oorzaak van dat het werk als 'teveel' wordt beschouwd. Van hen verzuimt ruim één op de vijf hierdoor van het werk en bezoekt bijna één op de vijf hierdoor de huisarts. Een veel kleiner deel bezoekt een specialist en komt onder medische behandeling. Dit ondersteunt de eerder aangehaalde bevindingen onder werknemers die om psychische redenen verzuimden, en waaruit bleek dat slechts maximaal 20% van de langdurig verzuimders in die periode contact had met een specifiek voor de behandeling van psychische klachten opgeleide hulpverlener (Houtman e.a., 2002). Het ziekteverzuim als gevolg van werkdruk is na 1997 wat gestegen maar blijft daarna relatief stabiel. Dat geldt ook voor de andere gezondheidsindicatoren die men in verband met werkdruk zegt te ondervinden. Het bezoek aan de specialist is in de totale periode 5 tot 6 procent.

Bovenstaande suggereert dat -geheel los van de wachttijden problematiek- een groot deel van de psychische klachten onder verzuimders geen behandeling krijgt van diegenen die daar specifiek voor worden opgeleid.

Lichamelijke belasting is voor een belangrijk deel verantwoordelijk voor klachten aan het bewegingsapparaat. De onbetwiste nummer één van de meest voorkomende bewegingsapparaatklachten zijn de rugklachten. Bijna een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking heeft daar last van (tabel 4.1). Dit aandeel is in de periode 1997-2000 iets verminderd; sinds 2001 zijn hierover geen cijfers meer beschikbaar. Een andere veel voorkomende klacht aan de bovenste ledematen betreft de zogeheten 'Repetitive Strain Injuries', in Nederland steevast met de afkorting RSI aangeduid. RSI is een verzamelnaam voor klachten aan spieren, bloedvaten, zenuwen en pezen van vinger, hand, pols, elleboog, arm, schouder of nek. Enerzijds gaat het dan om serieuze aandoeningen zoals bijvoorbeeld het carpaal tunnelsyndroom (ingeklemde zenuw in de pols) en de tennisarm (ontstoken aanhechting van pees aan bot). Anderzijds betreft het vaak niet helemaal duidelijk te lokaliseren irritaties, tintelingen of pijnklachten aan de genoemde ledematen. Bij ongeveer 10 à 20% van alle RSI-klachten zou het gaan om

daadwerkelijke aandoeningen en bij ongeveer 80 à 90% om de veelal meer vage en specifieke pijnklachten (Bongers e.a., 1999). RSI wordt in Nederland doorgaans ten onrechte vereenzelvigd met de muisarm, een pijnlijke klacht aan pols, arm, of schouder voortkomende uit veelvuldig en langdurig muisgeklik bij computerwerkzaamheden. Aldus wordt RSI gereduceerd tot een begeleidingsverschijnsel van ICT werkzaamheden. Tussen 1997 en 2000 kan een schatter voor werkgerelateerde RSI – in de correcte en meest brede betekenis- uit de POLS-gegevens worden afgeleid. Om meerdere redenen – zie daarvoor Otten e.a. (1998), Bongers e.a. (1999)- is deze schatter te beschouwen als een ondergrens van het vóórkomen van werkgebonden RSI-klachten in Nederland. In 1997 bedroeg het percentage RSI 19%. In 2000 bleek het gestegen tot 23%. De merkwaardige dip in 1998 moet hoogst waarschijnlijk aan een toevallige steekproeffluctuatie worden toegeschreven (Botterweck, 2000). Sindsdien worden de vragen waarmee het vóórkomen van RSI wordt geschat niet meer meegenomen in de POLS. In de TAS van 2000 en 2002 worden echter nog wel vragen meegenomen op basis waarvan ontwikkelingen in RSI worden gevolgd, en bleek de stijging zich voort te zetten van 26 in 2000 naar 28 procent<sup>5</sup> in 2002.

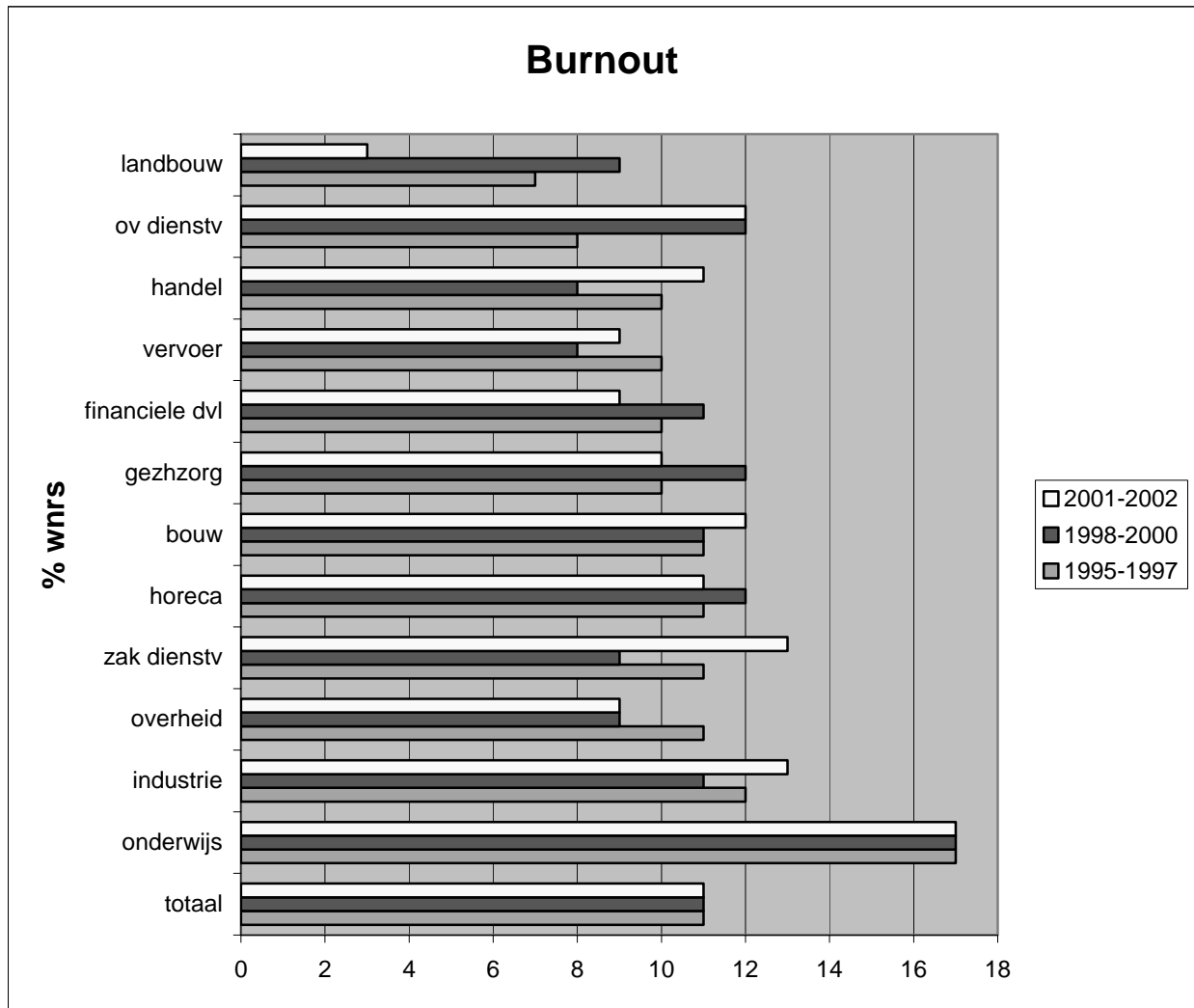
Trillingen op het werk en de algehele fysieke belasting kunnen leiden tot klachten, verzuim en een beroep op medische voorzieningen. Voor veel mensen is de fysieke belasting in het werk een probleem: in 2002 gaf 44% van de werkenden die lichamelijk wordt belast aan klachten hierdoor te ondervinden en 38% bezocht vanwege de fysieke belasting de huisarts. De getallen fluctueren over de jaren zonder dat er sprake is van een duidelijke opwaartse of neerwaartse tendens. Dat geldt ook voor de klachten die door trillingen op het werk ontstaan; de relatief hoge scores van 1999 worden daarvoor en daarna niet gevonden.

In de figuren 4.1 tot en met 4.3 wordt een beeld geschetst van de ontwikkeling op het gebied van gezondheid in verschillende bedrijfssectoren. In figuur 4.1 gaan we in op het vóórkomen van burnout in uiteenlopende sectoren tussen 1997-98, 1999-2000 en 2001-2002.

Zoals we eerder constateerden dat het voorkomen van burnout over de jaren wel wat fluctueert, maar geen duidelijke tendens laat zien, zo geldt dat op hoofdlijnen ook voor sectoren. In de landbouw is sprake van een recente daling van burnoutklachten. Van de overige sectoren zijn de toenames in burnoutklachten in de zakelijke en in de overige dienstverlening dichtbij statistische significantie. Opvallend is het blijvend zeer hoog gemiddeld aantal burnoutklachten in het onderwijs, en de consequent lage scores in de landbouw. Voor de rest lijkt er bij nagenoeg alle sectoren geen significante fluctuaties op te treden.

---

<sup>5</sup> Bedacht moet worden dat het om een wat andere operationalisatie gaat waardoor de percentages tussen POLS en TAS niet onderling kunnen worden vergeleken.

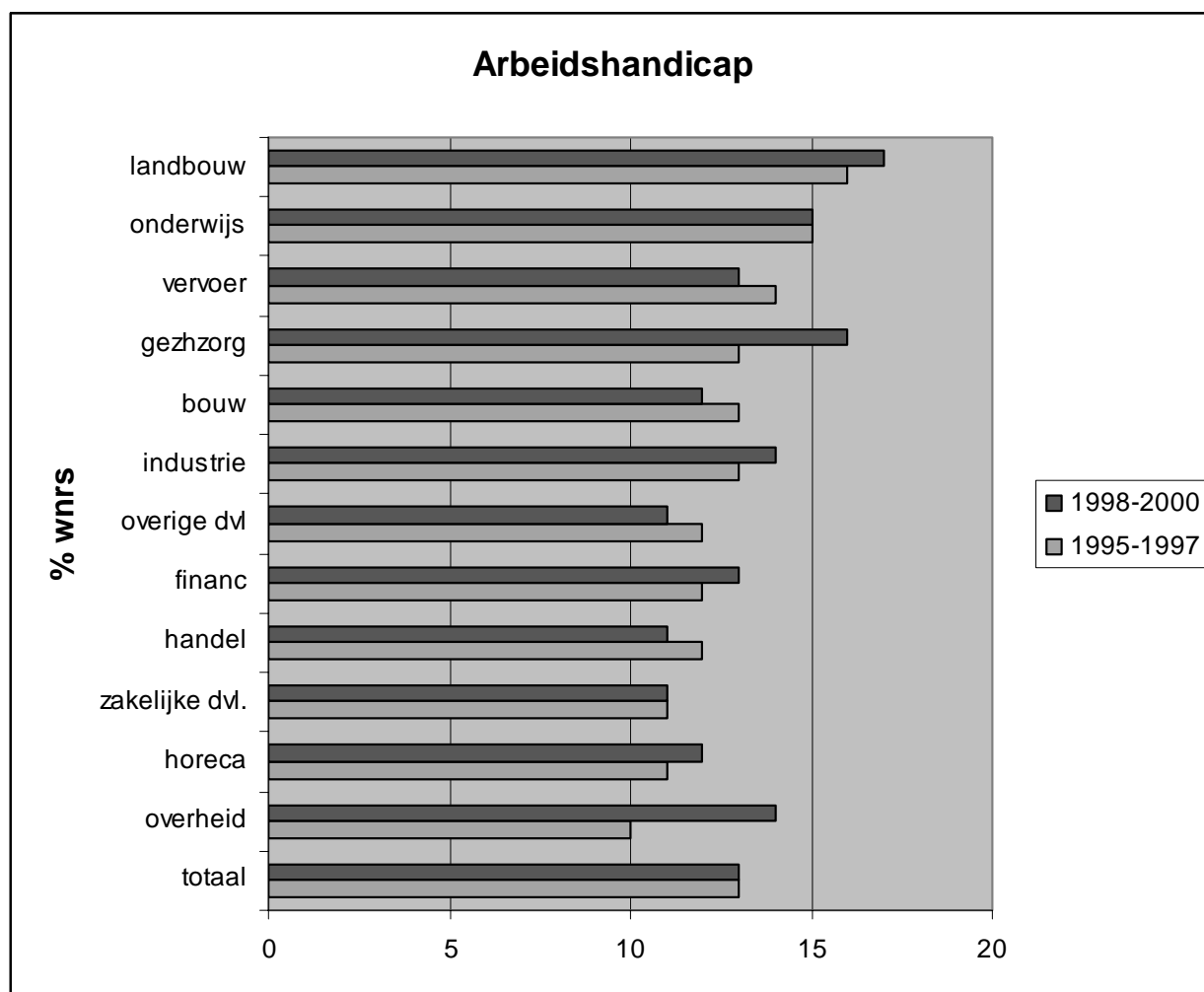


**Figuur 4.1** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers met *burnout*\*\* in 1997-1998, 1999-2000 en 2001-2002.

\* bron CBS: een significante toename of afname is aangegeven met een plus of min ( $p < .05$ )

\*\* twee van de vijf burnoutklachten aangegeven

Figuur 4.2 geeft inzicht in het aandeel van personen per sector dat op grond van een chronische aandoening met tussenpozen of voortdurend een belemmering in het werken ervaart. Deze groep wordt aangeduid als ‘arbeidsgehandicapt’ (SZW, CBS en TNO, 2001). Gegevens over 2001 lijken enigszins verdacht en over 2002 ontbreken ze. Om die reden laten we alleen de ontwikkeling tot en met het jaar 2000 zien.



**Figuur 4.2** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers met een *arbeidshandicap*\*\* in 1997-1998 en 1999-2000.

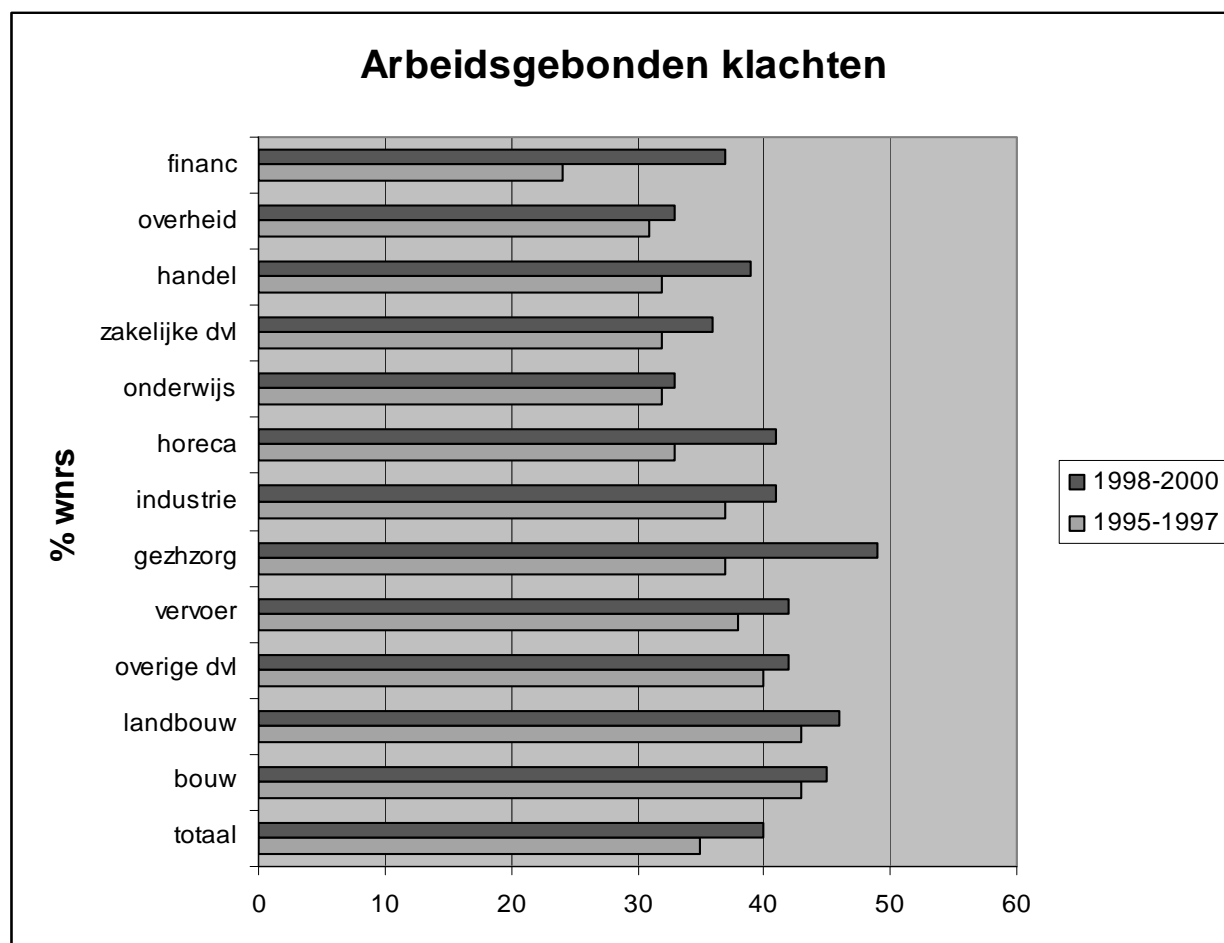
\* bron CBS: een significante toename of afname is aangegeven met een plus of min ( $p < .05$ )

\*\* voortdurend of met tussenpozen belemmerd door een chronische aandoening

Over het geheel en voor de meeste sectoren geldt dat het aantal arbeidsgehandicapten tussen de 10% en 15% ligt en weinig verandering in de tijd ondergaat. Alleen in de gezondheidszorg is sprake van een significante toename van arbeidsgehandicapten over de periode 1997/1998 en 1999/2000 van 13% naar 16%. Daarmee ligt het aantal arbeidsgehandicapten in die sector op hetzelfde relatief hoge niveau als in de landbouw. Wat hier een rol kan spelen is de in de betreffende periode tevens toegenomen gemiddelde leeftijd in de gezondheidszorg, namelijk van 37 naar gemiddeld 39 jaar. Ook de aard van het werk kan een rol spelen ter verklaring van het feit dat werknemers met een chronische aandoening eerder belemmeringen ondervinden dan in andere (fysiek en emotioneel minder zware) beroepen.

Een derde gegeven is het aandeel personen met arbeidsgebonden klachten, weergegeven in figuur 4.3. Het gaat hier om klachten die een relatie hebben met de fysieke belasting in het werk, werkdruk of trillende apparaten of trillingen in voertuigen (zie ook tabel 4.1).

Men heeft daarvan klachten, bezoekt daarvoor de huisarts of verzuimt vanwege zo'n klacht.



**Figuur 4.3** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers met een *arbeidsgebonden klacht*\*\* in 1997-1998 en 1999-2000.

\* bron CBS: een significante toename of afname is aangegeven met een plus of min ( $p < .05$ )

\*\* een klacht/verzuim/bezoek aan arts vanwege lichamelijk zwaarte werk/tijdsdruk/trillingen van apparaten/voertuigen

Het blijkt dat de werkgebondenheid van klachten significant over de periode 1995 tot en met 2000 toeneemt. Verantwoordelijk voor deze stijging zijn vooral de gezondheidszorg, de industrie en de financiële dienstverlening, waarbij de gezondheidszorg en industrie al redelijk hoog zaten, en de financiële dienstverlening aanvankelijk tot de sectoren met de laagste scores behoorden. De andere sectoren zijn echter niet in de stijging meegegaan. Zoals we ook eerder al zagen duidt geen enkele verandering op een plafondeffect.

### 4.3 Ziekteverzuim

Door de invoering van verschillende wetten op het terrein van de Sociale Zekerheid (met name TZ/Arbo en WULBZ) is het niet meer mogelijk om ziekteverzuimgegevens van de bedrijfsverenigingen en uitvoeringsinstellingen te gebruiken om trends in het ziekteverzuim te beschrijven. Om het Nederlandse ziekteverzuim toch te kunnen volgen wordt

daarom sinds 1993 het ziekteverzuim via een steekproefonderzoek onder werkgevers door het CBS vastgesteld (CBS 1995 t/m 2002). In het kader van het SZW-werkgeverspanel is ook enige tijd naar verzuim in bedrijven gevraagd (o.a. Van Deursen et al, 1998), maar dat panel heeft inmiddels opgehouden te bestaan. In tabel 4.2 zijn de ziekteverzuimgegevens over de periode 1994-2002 (excl. overheid) weergegeven.

**Tabel 4.2** Het ziekteverzuim in Nederland in de periode 1994-2002<sup>1,2</sup> (verzuimpercentages zijn excl. overheid)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Verzuimpercentage incl <sup>1</sup>	5,5	5,5	5,1	5,1	5,6	6,0	6,1	6,1	6,1
Verzuimpercentage excl <sup>1</sup>	4,9	4,9	4,6	4,6	5,0	5,4	5,5	5,4	5,4
Percentage dat in afgelopen twee maanden heeft verzuimd <sup>3</sup>	22	21	21	21	20	22	22	23	23

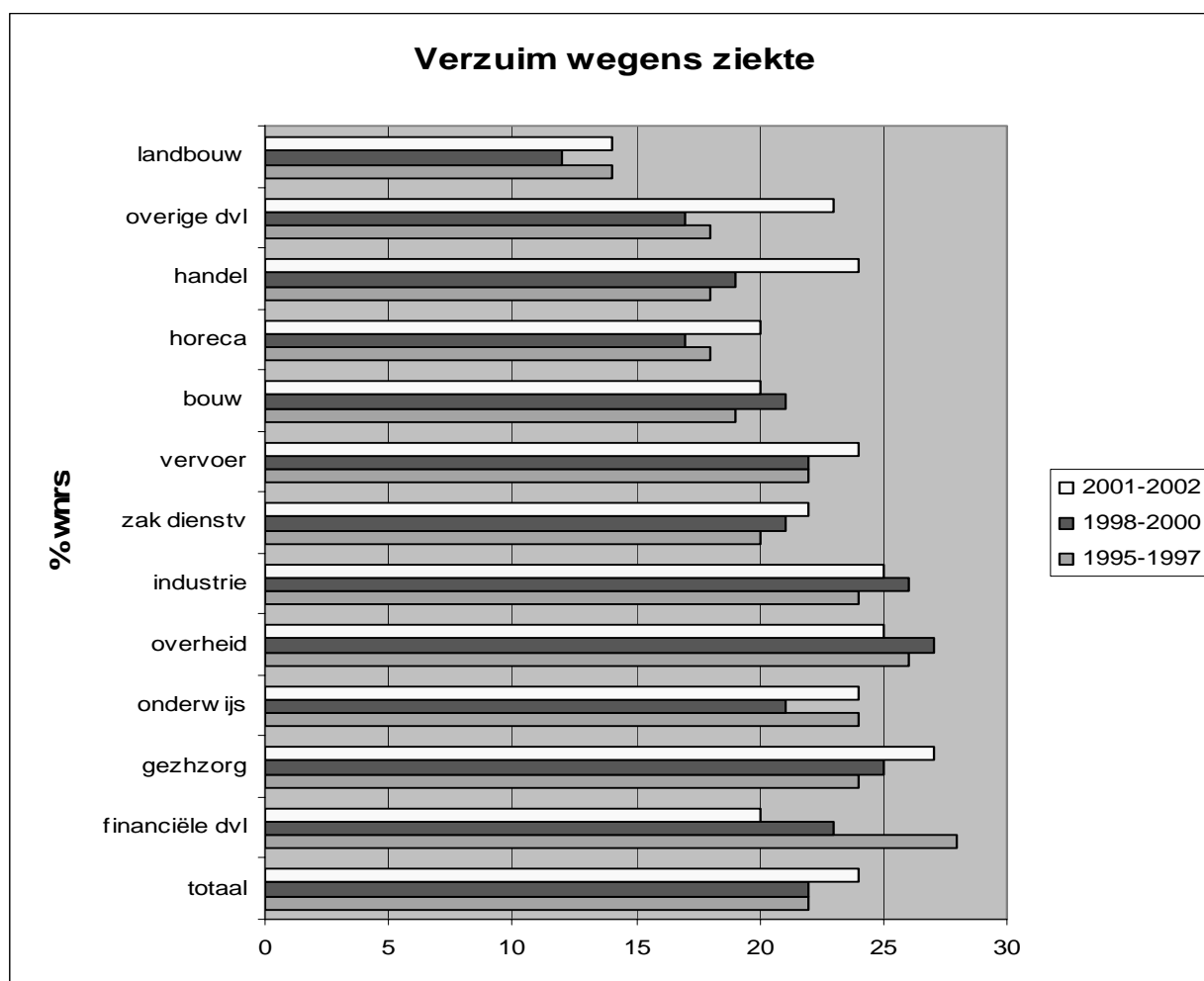
<sup>1</sup> Bron: www.CBS.nl, verzuim 1994 t/m 2000 (incl=inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof; excl = exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof)

<sup>2</sup> Bron: DLO 1994, 1995, 1996.; POLS 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002

Op basis van de CBS-*werkgeverscijfers* laat het ziekteverzuim sinds 1997 een sprongsgewijze stijging zien tot circa zes procent in 1999. Sinds 1999 is het verzuimpercentage stabiel gebleven, net boven de 6% (5,4% exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof). Overigens maakte het CBS in januari 2004 bekend dat er sprake was van een opvallende daling in het derde kwartaal van 2003 (gemiddeld 4,1%; [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl); CBS - Webmagazine - Forse daling ziekteverzuim bedrijfsleven.htm). Het is al voor het derde opeenvolgende kwartaal dat het ziekteverzuim in het bedrijfsleven fors is gedaald. In het eerste en tweede kwartaal van 2003 bedroeg de daling ten opzichte van een jaar eerder respectievelijk 0,6 en 0,7 procent. Met 0,9 procent is de daling in het derde kwartaal sterker. Verwacht mag dan ook worden dat het verzuim over 2003 na een heel stabiele periode lager zal uitvallen dan in eerdere jaren.

Op basis van de CBS *werknemersgegevens* (POLS) is eveneens een trendberekening te maken van het verzuim in de afgelopen twee maanden. De werknemersgegevens laten overigens over de hele periode van 1994 tot en met 2002 een redelijk stabiel beeld zien van net meer dan 20% van de werknemers dat zegt in de afgelopen 2 maanden te hebben verzuimd. We zien dat dit cijfer over de hele periode van 1994 tot en met 2002 redelijk stabiel is gebleven, al valt de laagste waarde in 1998. Dat is het moment dat het verzuimpercentage volgens werkgevers juist sterk aan het stijgen is. Wel moet worden bedacht dat het antwoord op de vraag die aan werknemers is gesteld meer een indicator is voor de verzuimfrequentie, terwijl het verzuimpercentage zoals gerapporteerd door werkgevers zowel wordt bepaald door de verzuimfrequentie als de verzuimduur. Het verzuimpercentage is, veel meer dan de verzuimfrequentie, een indicatie voor de kosten die met verzuim gepaard gaan.

Van dit door werknemers zelf gerapporteerde verzuim in de 2 maanden voorafgaand aan het interview is tevens een uitsplitsing gemaakt naar sector (figuur 4.4).



**Figuur 4.4** Een vergelijking per sector\* van het percentage werknemers met *verzuim*\*\* in 1997-1998, 1999-2000 en 2001-2002.

\* bron CBS: een significante toename of afname is aangegeven met een plus of min ( $p < .05$ )

\*\* minstens één maal verzuim in de afgelopen twee maanden

De frequentie van ziekmelding is de afgelopen twee maanden sterk gestegen in de sectoren van de overige dienstverlening en de handel. Ook is er een tendens van een recente stijging van het verzuim in de afgelopen twee maanden in de horeca, het vervoer, het onderwijs en de gezondheidszorg. Het door werknemers gerapporteerde verzuim in de afgelopen twee maanden is overigens hoog in het onderwijs, de gezondheidszorg, de overheid en de industrie. Het door werknemers gerapporteerde verzuim over de afgelopen 2 maanden neemt gestaag af over de periode 1995 tot en met 2002 in de financiële dienstverlening. Deze sector behoort anno 2002 tot de sectoren met volgens werknemers een relatief laag verzuim in de afgelopen 2 maanden, terwijl het zelf gerapporteerd verzuim in deze sector anno 1995-1997 het hoogste was.

#### 4.4 Arbeidsongeschiktheid

In tabel 4.3 zijn gegevens opgenomen over de AAW/WAO, zowel de instroom als de uitstroom als hun resultante, het aantal lopende uitkeringen.

**Tabel 4.3** Arbeidsongeschiktheidsvolume, -instroom en -beëindiging in de periode 1993-1998 (x 1000) in Nederland (Uwv, 2002).

	1993	1994	1995	1996	1997	1998 <sup>2,3</sup>	999	2000	2001	2002
Lopende uitkeringen totaal <sup>1</sup>	921	894	860	855	865	905	923	953	978	993
Lopende uitkeringen werknemers <sup>4</sup>	763	736	702	697	701	728	744	769	792	803
Instroom totaal <sup>1</sup>	104	79	73	83	88	120	106	117	118	108
Instroom werknemers	93	71	64	74	78	100	92	100	104	92
Het instroomrisico werknemers (incl. baan < 12 uur per week) <sup>5</sup>	1,42	1,18	1,09	1,21	1,27	1,40	1,57	1,64	1,70	1,52
Beëindigingen totaal <sup>1</sup>	95	105	107	88	79	93	84	87	87	93
Beëindigingen werknemers	87	97	97	79	70	81	72	76	76	82

<sup>1</sup> Werknemers plus ambtenaren, zelfstandigen, vroeggehandicapten en overigen

<sup>2</sup> Vanaf 1 januari 1998 is de AWW opgeheven. Sinds die tijd zijn er drie wetten op grond waarvan een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan worden verstrekt. Het is sindsdien mogelijk dat één persoon verschillende uitkeringen krijgt en daardoor dubbel geteld wordt in de kerncijfers. De gepresenteerde aantallen zijn exclusief dubbeltelling van personen (Lisv, 1999)

<sup>3</sup> Vanaf 1 januari 1998 worden ambtenaren als werknemer beschouwd voor de WAO. Dit veroorzaakt een eenmalige stijging van circa 82.000 lopende uitkeringen voor werknemers in 1998(Lisv, 1999)

<sup>4</sup> Voor de jaren 1998 zijn bij de uitkeringen de bevolkingsgroepen inclusief ambtenaren genomen.

<sup>5</sup> instroom t.o.v. totale beroepsbevolking, (bron: EBB, CBS) NB. De cijfers uit het vorige Trendrapport zijn aangepast aan inmiddels gecorrigeerde gegevens: UWV. Kerncijfers werknemersverzekeringen oktober 2003.

Door wijzigingen in het arbeidsongeschiktheids criterium in 1993 tengevolge van het inwerking treden van de Wet TBA (Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen) is de arbeidsongeschiktheidsinstroom in 1994 en 1995 ten opzichte van de jaren daarvoor sterk gedaald, zowel voor de totale groep uitkeringsgerechtigden als voor de werknemers afzonderlijk (Houtman e.a., 1999). Het lijken vooral de ingrijpende wettelijke maatregelen geweest te zijn die de dalende trend van toen hebben veroorzaakt. Onduidelijk is in welke mate de inspanningen van bedrijven, arbodiensten en bedrijfsverenigingen en uitvoeringsinstellingen hebben bijgedragen aan het terugdringen van de arbeidsongeschiktheid. Vanaf 1996 is de absolute instroom van werknemers in de WAO echter weer toegenomen.

Vanaf 1994 is aanvankelijk ook het effect van de herkeuringen zichtbaar (CTSV, 1996; Berendsen et al, 1998). Omdat begonnen werd met de meest recente gevallen resulteerden de herbeoordelingen in 1994 en 1995 ook in een toename van de WAO-uitstroom. Het effect van de ingezette herkeuringen neemt echter na verloop van tijd af. Het blijkt dat WAO'ers moeilijker te reïntegreren zijn naarmate zij langer arbeidsongeschikt zijn. In 1996 en 1997 zijn de volume-effecten van de éénmalige herbeoordeling afgenomen (Lisv, 1997) en is een dalende uitstroom zichtbaar.

Het aantal lopende uitkeringen, de resultante van instroom en uitstroom laat tussen 1993 en 1995 een sterke daling zien. Ondanks de toegenomen instroom en dankzij de gedaalde uitstroom in 1996. Vanaf 1997 is weer een netto stijging te zien. Vanaf 1 januari 1998 worden de ambtenaren voor de WAO ook als 'werknemer' beschouwd. De cijfers van



voor 1998 zijn derhalve –met terugwerkende kracht- gecorrigeerd voor de inclusie van overheidspersoneel.

De algehele conclusie kan luiden dat er vanaf 1998 tot en met 2001 een nog steeds toenemend instroomrisico is. Dat betekent dat met een toenemende beroepsbevolking niet alleen de feitelijke maar ook de relatieve instroom toeneemt: het totaal aantal lopende uitkeringen neigt dan ook steeds verder in de richting van het miljoen.

De cijfers over 2002 laten echter een daling van de WAO-instroom en ook een dalend instroomrisico zien. Anno 2003 is het miljoen arbeidsongeschikten nog steeds niet bereikt! De reden hiervoor kan de economische recessie zijn, we zien tenslotte vaak dat een economische recessie gepaard gaat met een afname van het aantal (verzuimers en) arbeidsongeschikten ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)). Een andere of aanvullende reden kan natuurlijk ook de recent aangekondigde maatregelen zijn die het kabinet voornemens is aan de tweede en eerste kamer voor te leggen, en die er op gericht zijn het aantal WAO-ers zeer drastisch te gaan beperken. Besseling (2003) heeft een schatting gemaakt van de financiële effecten die de WAO-voorstellen zullen hebben. Eén van de belangrijkste voorstellen betreft de beperking van diegenen die straks recht gaan hebben op een WAO-uitkering tot 'volledig arbeidsongeschikten' (alleen 80-100% arbeidsongeschikt). Dit voornemen zal alleen een kostenreductie van 37% tot gevolg hebben. Dit voornemen als ook andere voorgenomen maatregelen, onder andere gericht op aanvullende eisen ten aanzien van het arbeidsverleden van de werknemer, alsook een strenger WAO criterium (arbeidscapaciteit in plaats van verdien capaciteit en niet alleen volledige, maar ook duurzame en onvermijdbare arbeidsongeschiktheid) kunnen echter de huidige maatschappelijke kosten voor de WAO met wel zo'n 67% verminderen. Deze kosten zullen uiteraard aanvankelijk vooral de nieuwe instroom betreffen, maar kunnen sterk doorwerken.

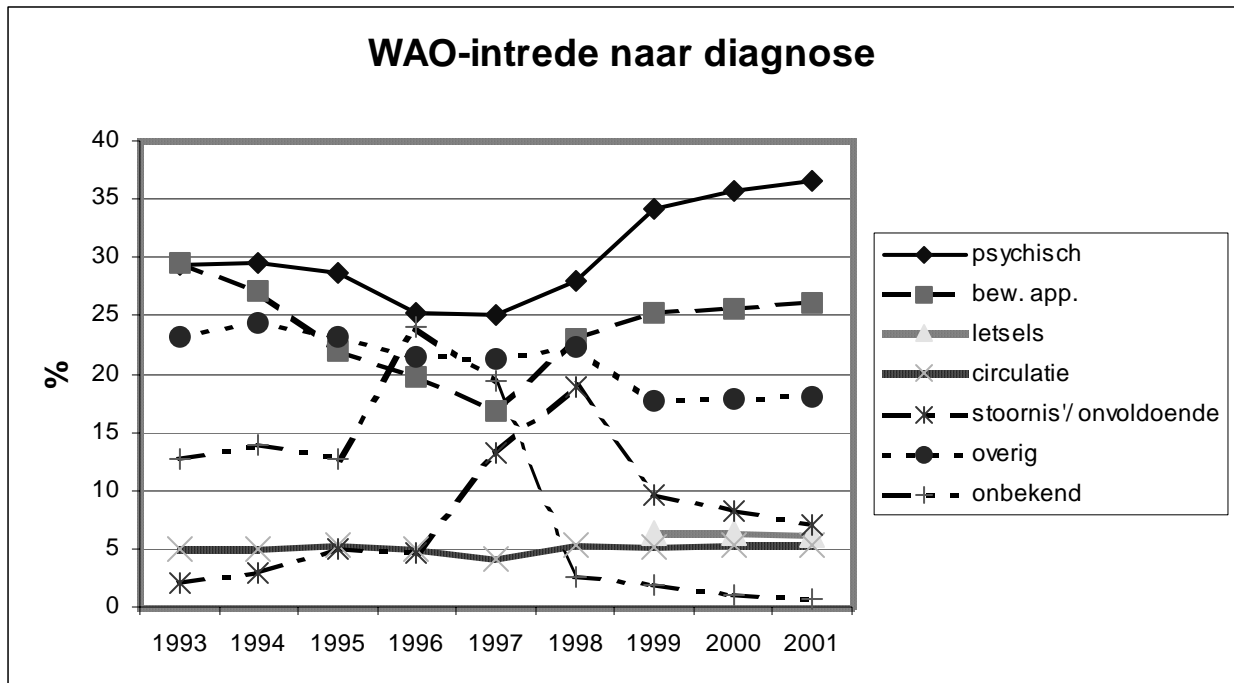
Op basis van het Sociaal Statistisch bestand (SSB) van het CBS (2003) valt te constateren dat de WAO-instroom van vrouwen<sup>6</sup> 2.0% uitmaakt tegenover 1.2% bij de mannen. Vergelijkbare percentages liggen bij personen met een Turkse achtergrond op 4.7% en een Marokkaanse achtergrond op 3.6%. Op de man-vrouw verschillen zelf als ook mogelijke oorzaken en mogelijke maatregelen om deze verschillen te verkleinen, met name waar het de WAO-intrede betreft, wordt o.a. in hoofdstuk 8 nader ingegaan. Het aspect van allochtonen en WAO wordt vooralsnog uitgesteld naar een volgend trendrapport.

In de trendrapporten uit 1997, 1999 en 2001 is ingegaan op trends naar diagnose bij WAO-instroom. Opvallend was vooral de aanvankelijk steeds groter wordende categorie 'WAO-diagnose onbekend' in de officiële statistiek, maar deze trend is inmiddels gekenterd. Dit had vooral te maken met de invoering van een nieuw classificatiesysteem, en de door de arts gegeven diagnoses aanvankelijk niet 'pasten' in dit nieuwe 'Cascade' systeem. Figuur 4.5 geeft de WAO-intrede naar diagnose van 1993 tot en met 2001. Hierin valt te zien dat het percentage 'diagnose onbekend' in 1996 nog steeg, maar in 1997 weer daalde, nog wel tot boven het niveau van 1995. Ook zien we dat in 1997 de

---

<sup>6</sup> in % van de overeenkomstige groep in de verzekerdenpopulatie

‘rest-diagnosecategorie’ van het klachten-classificatiesysteem in omvang toeneemt. Deze categorie bevat feitelijk een groep WAO-intreders waarvan de symptomen onvoldoende duidelijk zijn om een diagnose aan te verbinden. Vóór 1995 was het percentage WAO-intreders in deze categorie zo gering dat het niet apart werd genoemd in de Ctsv-publicaties, en deel uitmaakte van ‘overig’. In 1998 is dit percentage opgelopen tot bijna 19% (en zit dus niet meer in ‘overig’). Inmiddels is deze situatie zich ook aan het normaliseren.



**Figuur 4.5** WAO-intrede naar diagnose (UWV, 2002)

Van de WAO-intrede gevallen waarvan de diagnose benoemd is, is al een aantal jaren die van de ‘psychische aandoeningen’ de grootste, en er is er nog steeds sprake van een groeiend aandeel tot bijna 38% in 2001. Op de tweede plaats staan de diagnoses met betrekking tot het bewegingsapparaat met een aandeel dat eveneens groeit tot 26% in 2001.

Binnen de diagnosegroep ‘psychisch’ blijkt daarnaast over de jaren sprake van een aanzienlijke verandering aan sub-diagnosen. Van de nieuwe WAO-uitkeringen in de rubriek ‘psychisch’, bestaat 46% van de aandoeningen in 1999 uit stemmingsstoornissen (voornamelijk depressie) en 37% uit aanpassingsstoornissen (overspannenheid); onder een reactie op ernstige stress valt 12% van de diagnoses (Lisv, 2001). Dit gegeven staat haaks op gegevens van Van Eck (1989), waarbij aanpassingsstoornissen eind jaren tachtig met 52% ruim op de eerste plaats staan en de diagnose 'stemmingsstoornis/depressie' slechts 12% uitmaakt. De subdiagnose 'stemmingsstoornis of depressiviteit' heeft het afgelopen decennium dus sterk aan volume gewonnen.

Tot nog toe zijn niet alle WAO-ers volledig arbeidsongeschikt. Als de huidige kabinetsplannen doorgaan zal daar verandering in komen. Het is in ieder geval bekend

dat een deel van de huidige WAO-ers gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en een deel van hen ook gedeeltelijk werkt. Op basis van een vergelijking van twee groepen WAO-ers lieten Besseling, Van der Giezen en De Vos (1998) zien dat in de periode van 1994 tot 1998 meer gedeeltelijk arbeidsgeschikte WAO-ers zijn gaan werken. Met behulp van CBS-gegevens (POLS) is vast te stellen hoeveel mensen werken met een WAO-uitkering.

Het blijkt dat in de periode 1995 tot en met 2000 circa 2% van de Nederlandse beroepsbevolking tegelijkertijd werkte en een WAO-uitkering ontving. Dit aantal werd overigens al spontaan minder en daalde tot 1% in 2002.

### Arbeidsongevallen

Door het CBS is aan werknemers in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) gevraagd of zij in het voorgaande jaar een ongeval tijdens het werk hebben gehad. In ruim de helft van de gevallen blijken de vermelde ongevallen tot verzuim te hebben geleid, maar was het verzuim bij slechts zo'n 13% langer dan 1 maand (tabel 4.4).

**Tabel 4.4** Aantal arbeidsongevallen en verzuimduur

Aantallen:	2000		2001		2002	
ongevallen	168.000	100%	164.000	100%	167.000	100%
- waarvan met letsel	141.000	84%	136.000	83%	141.000	84%
- waarvan met verzuim	93.000	55%	85.000	52%	94.000	56%
- waarvan met > 3dagen verzuim	74.000	44%	65.000	40%	73.000	44%
- waarvan > 1 maand verzuim	24.000	14%	23.000	14%	25.000	15%

Bron: SZW bewerking van CBS-gegevens; Arbobalans 2003

Over de periode 2000-2002 is circa 2.0% van de beroepsbevolking een ongeval overkomen. Het gaat vooral om de bouw en de industrie en vaker om mannen dan om vrouwen: 3.1% tegenover 1.5% in 2001 tegenover 3.5% en 1.3% in 2000. Dat betekent een lichte stijging voor mannen en een lichte daling voor de vrouwen.

In circa 84 procent van de gevallen is er sprake van letsel en meer dan de helft van de ongevallen ging gepaard met verzuim. Stichting Consument en Veiligheid verzamelt hierover informatie via spoedeisende hulpposten in ziekenhuizen via het zogenaamde 'Letsel Informatie Systeem' (LIS; zie tabel 4.5).

**Tabel 4.5** Arbeidsongevallen geregistreerd bij Spoedeisende Hulpposten in ziekenhuizen

Jaar	Aantal	Incidentie per 1000 werkzame personen
1997	111.000	18
1998	112.000	18
1999	120.000	17
2000	110.000	16
2001	100.000	15

Bron: Letsel Informatie Systeem 2001 Stichting Consument en Veiligheid

Er lijkt zich een dalende tendens in de registratie van arbeidsongevallen in ziekenhuizen te voltrekken, maar de onzekerheidsmarges zijn bij deze cijfers erg groot. De incidentie is vooral hoog in de horeca (37 bij mannen en 19 bij vrouwen). Het gaat hierbij wel

vaker om minder ernstige ongevallen. Ongevallen komen daarnaast ook vaak voor in de bouw en de industrie. Sectoren waar relatief veel dodelijke ongevallen plaatsvinden zijn de bouw, de industrie en het vervoer. In 2001 vonden 83 ongevallen plaats met 84 dodelijke slachtoffers wat een daling van 18% ten opzichte van het jaar daarvoor betekent. In 2003 was er eveneens sprake van 84 dodelijke arbeidsongevallen.

Om in de nabije toekomst een beter beeld te krijgen van -onder andere- arbeidsongevallen, zal enerzijds een nieuwe periodieke enquête onder een representatieve steekproef van werkenden worden uitgeboerd door TNO Arbeid, met subsidie van SZW die ook inzicht zal bieden in -onder andere- arbeidsongevallen: de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden). Daarnaast zal SZW met haar project 'Monitor Arbeidsongevallen' de nu beschikbare bronnen van arbeidsongevalleninformatie in de toekomst beter met elkaar in verband kunnen brengen. In de nabije toekomst zal dus veel meer, en meer gedetailleerde informatie over dit belangrijke onderwerp beschikbaar zijn.

## 4.5 Beroepsziekten

Er zijn verschillende definities van beroepsziekte. Deze variëren van heel scherpe in het geval dat het om een juridische of verzekeringstechnische omschrijving gaat tot veel lossere zoals in de bedrijfsgezondheidszorg. Een klassieke definitie vraagt om een verband tussen oorzaak en aandoening als in het geval van asbest. In sommige gevallen is er een sterke verdenking op het samengaan van bijvoorbeeld overspannenheid of rugklachten en specifieke arbeidsomstandigheden. Tot slot zijn er aandoeningen waarvan alleen is aangetoond dat ze bij bepaalde beroepsgroepen c.q. omstandigheden meer voorkomen zoals hart- en vaataandoeningen bij personen die in ploegendienst werken, of bepaalde huidaandoeningen bij kappers.

Tabel 4.6 geeft een overzicht van het aantal bedrijfsartsen dat in de jaren 1999-2002 beroepsziekten meldt aan het NCvB met het aantal per bedrijfsarts.

**Tabel 4.6** Aantal meldingen van beroepsziekten en het aantal meldende bedrijfsartsen (NCvB, 2003)

<b>Meldingen:</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
aantal	4073	6063	5593	5335
aantal bedrijfsartsen	668	1006	981	Niet vermeld
per bedrijfsarts	6,1	6,0	5,7	Niet vermeld

De afnemende meldingen van een beroepsziekte van 2001 tot 2002 komt waarschijnlijk door een toegenomen gerichtheid van de bedrijfsartsen op verzuim en verzuimbegeleiding. De kans bestaat dat dit ook van invloed is geweest op de aard van de gemelde beroepsziekten (namelijk vooral die welke verband houden met langdurig verzuim). Dat zou kunnen leiden tot een onderschatting van het aandeel huid- en luchtweegaandoeningen. Er is mede daarom een aanvullend peilstation opgezet rond beroepsgebonden huidaandoeningen en beroepslongaandoeningen. Een beperkte groep goed gemotiveerde bedrijfsartsen peilt in een bekende werknemerpopulatie vanaf 2003. Vanwege alle beperkingen die ten aanzien van gemelde gegevens bestaan zijn de cijfers wel van belang voor de signalering van trends, maar minder voor de vaststelling van

incidentie/prevalentie. Er is door het NCvB een (verantwoorde) schatting gemaakt van het totaal aantal nieuwe gevallen van beroepsziekten per jaar op basis van een extrapolatie van 'beste melders' (interne arbodiensten). Die komt uit op 20.000 nieuwe gevallen van beroepsziekten en dat getal blijkt over de jaren redelijk stabiel.

In tabel 4.7 wordt weergegeven hoeveel meldingen per diagnosecategorie tussen 1999 en 2002 binnenkwamen en welk aandeel dat van het totaal aantal meldingen is.

**Tabel 4.7** Meldingen van beroepsziekten per diagnosecategorie met (tussen haakjes) het aandeel in het totaal van meldingen (NCvB, 2003)

<b>Beroepsziekte betreft:</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Bewegingsapparaat	1831 (45%)	3116 (51%)	2698 (48%)	2278 (43%)
Psychisch	939 (23%)	1484 (24%)	1517 (27%)	1159 (22%)
Gehoor	805 (20%)	861 (14%)	735 (13%)	1344 (25%)
Huid	230 (5%)	288 (5%)	270 (5%)	221 (4 %)
Zenuwstelsel	77 (2%)	99 (2%)	115 (2%)	71 (1%)
Luchtwegen	93 (2%)	100 (2%)	107 (2%)	98 (2%)
Spijvertering	17 (0.4%)	25 (0.4%)	44 (0.8%)	29 (0,5%)
Oogaandoeningen	5 (0.1%)	8 (0.1%)	14 (0.3%)	3 (0,1%)
Hartvaatstelsel	19 (0.5%)	15 (0.2%)	10 (0.2%)	21 (0,4%)
Overige aandoeningen	57 (1%)	67 (1%)	101 (2%)	111 (2%)

Klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat blijven duidelijk de grootste categorie. Psychische klachten lijken wat minder als beroepsgebonden aandoening door de bedrijfsartsen te worden gerapporteerd. De relatief hoge bijdrage van gehoor-aandoening heeft te maken met een toename van meldingen in de bouw.

In tabel 4.8 wordt het relatieve risico in enkele sectoren weergegeven, uitgedrukt in percentages. Duidelijk is dat de industrie, zorg en bouw de belangrijkste sectoren zijn als het gaat om beroepsziekten waarbij het gaat om het bewegingsapparaat, en onderwijs, en in wat mindere mate de gezondheidszorg de belangrijkste sectoren als het gaat om psychische aandoeningen.

**Tabel 4.8** Typen beroepsziekte naar diagnose in vier sectoren in 2001

<b>Sector</b>	<b>Houdings- en bewegingsapparaat</b>	<b>Psychische aandoeningen</b>	<b>Gehoorproblemen</b>	<b>Huidaandoeningen</b>
Industrie	46	12	23	6
Gezondheidszorg	42	41	0	6
Bouw	38	9	40	6
Onderwijs	29	62	3	1

In tabel 4.9 is weergegeven bij welke vijf beroepsgroepen de meeste meldingen van houdings- en bewegingsapparaatklachten voorkwamen voor zowel mannen als vrouwen. Deze tabel laat grote sekseverschillen zien. Zo komen houdings- en bewegingsapparaatklachten onder mannen vooral voor bij de 'blauwe boorden' beroepen, waarin ook veel fysieke arbeid geleverd moet worden. Bij vrouwen zijn het vooral diegenen die werken in administratieve beroepen die veel bewegingsapparaatklachten rapporteren.

**Tabel 4.9** Top-vijf beroepen voor meldingen van bewegingsapparaat aandoeningen (NCvB, 2003)

Beroepsgroep	Aantal meldingen	Percentage (%)
<i>Mannen</i>		
Vakkrachten in delfstoffenwinning en bouw	403	28,8
Arbeiders in industrie, transport en bouw	124	8,9
Metaalbewerkers en monteurs	110	7,9
Administratieve medewerkers	109	7,8
Bestuurders auto, trein, kraan landbouwvoertuigen	99	7,1
<i>Vrouwen</i>		
Administratieve medewerkers	297	35,2
Elementaire beroepen in verkoop en dienstverlening	93	11,0
Baliemedewerkers, lokettisten, telefonisten	51	6,0
Hogere en middelbare landbouw- en paramedische beroepen	42	5,0
Verleners van persoonlijke diensten, veiligheidsemployees	35	4,2

Jaarlijks zijn er 13.000 nieuwe gevallen van werkgebonden contacteczeem. Volgens het NCvB is er onvoldoende aandacht van de bedrijfsarts voor deze problematiek en deze zou actiever op zoek moeten. Kappers, verpleegkundigen en schoonmakers zijn typische risicoberoepen. Werken in vochtige omstandigheden is voor een zeer belangrijk deel verantwoordelijk voor contacteczeem. Dit eczeem komt veel voor in de industrie, de gezondheidszorg & welzijnssector en in de bouw. De omvang van de groep met deze beroepsziekte blijft vrijwel gelijk.

Vooraf in de industrie en in de bouw is slechthoerendheid als beroepsziekte een probleem. Er is sprake van een toegenomen bewustwording van dit probleem. Mogelijk is de afname van het aantal gevallen hiervan een afspiegeling. Blootstelling aan lawaaioverlast is er bij 700.000 (9%) van de Nederlandse werknemers. Ontdekking vindt in bijna alle gevallen plaats via het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).

Een aandoening aan het zenuwstelsel (CTE) wordt veroorzaakt door oplosmiddelen. In 2001 zijn 43 nieuwe gevallen vastgesteld door zogenaamde 'Solvent teams'. De inmiddels bereikte forse vermindering van blootstelling aan oplosmiddelen moet zichtbaar gaan worden.

### **Beroepsziekten en WAO: risque professionnel**

In het kader van de nu gevoerde discussie over veranderingen in de WAO is - mede in het kader van Europese regelgeving op dit punt - veel aandacht besteed aan het onderscheid tussen het risque professionnel en het risque social. In het ene geval is er sprake van een risico op uitval gelegen in de uitoefening van het beroep, in het andere geval maakt een aandoening werken onmogelijk. Veel van de ons omringende landen kennen dit onderscheid en kennen verschillende regelingen waarbij een vergelijkbare uitkering als bij ons de WAO wordt uitgekeerd, maar dan alleen in het geval dat er sprake is van een risque professionnel.

Een probleem bij het bepalen van de arbeidsgerelateerdheid van een aandoening is dat er slechts weinig aandoeningen zijn die in vrijwel alle gevallen door het werk worden veroorzaakt (klassieke beroepsziekten en arbeidsongevallen). Er zijn ook slechts weinig aandoeningen die in het geheel niets met het werk te maken hebben. Verreweg de meeste

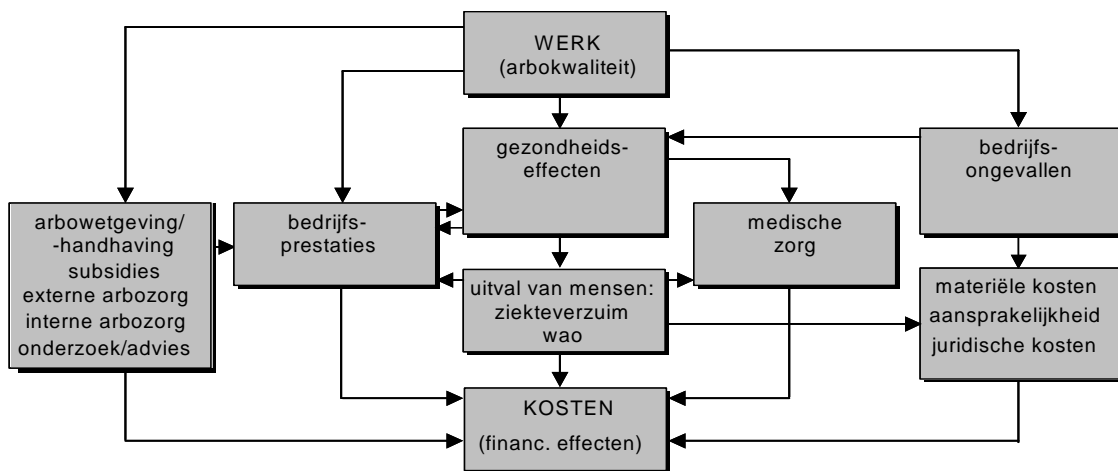
aandoeningen zijn soms wel en soms niet, en vaak gedeeltelijk het gevolg van het werk. Het afbakenen van beroepsziekten op basis van uitsluitend de diagnose is derhalve niet zinvol en zou in ieder geval gepaard moeten gaan met informatie over de blootstelling aan bepaalde risico's in het werk. Hierbij kan dan worden aangesloten bij de Europese lijst van beroepsziekten en de registratierichtlijnen van het NCvB. De Europese lijst met beroepsziekten bestaat op dit moment vooral uit klassieke beroepsziekten, maar ook ontstekingen aan pezen en slijmbeurzen door overmatige inspanning en druk worden genoemd. In deze lijsten worden combinaties van aandoeningen en blootstelling aan risico's geclassificeerd als beroepsziekten (die in geval van *risque professional* recht zouden geven op een aanvullende uitkering). Wetenschappelijk gezien zijn deze lijsten beperkt: er ontbreken aandoeningen die mogelijk (maar niet altijd) arbeidsgerelateerd zijn. Zo ontbreken bijvoorbeeld psychische klachten en veel klachten aan het bewegingsapparaat die wel degelijk veroorzaakt kunnen worden door het werk (zoals ook blijkt uit recente gerechtelijke uitspraken over toekenning van een schadevergoeding bij burnout). Recent heeft de Europese commissie de Europese lidstaten aanbevolen deze Europese lijst te hanteren (2003/670/EG)

We concluderen dat de meeste aandoeningen tal van oorzaken kunnen hebben die deels in het werk en deels daarbuiten liggen. Ook in het individuele geval is het vaak niet direct duidelijk in hoeverre het werk heeft bijgedragen aan het ontstaan van de aandoening. Om tot een juist en rechtvaardig oordeel over de arbeidgerelateerdheid van een bepaalde aandoening bij een individu te komen, is het nodig om de epidemiologische kennis van de relatie tussen blootstelling aan diverse beroepsrisico's (en leefstijlfactoren) en een specifieke aandoening op groepsniveau te combineren met kennis over de situatie van het individu. Van het individu moet dan de blootstelling aan de betreffende beroepsrisico's en de blootstelling aan risico's in het privé-leven (leefstijlfactoren zoals roken, alcoholgebruik, sporten, eetgewoonten) in kaart worden gebracht. Dit kan dan leiden tot een genuanceerd oordeel over de waarschijnlijke bijdrage van de diverse werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde factoren aan het ontstaan (en beloop) van de aandoening.

In de laatste voorstellen aangaande de herziening van het WAO-stelsel concludeerde het kabinet Balkenende II dat er een aparte verzekering voor beroepsrisico's en arbeidsongevallen gewenst is. De SER deelt deze mening niet in haar advies 'Verdere uitwerking WAO-beleid - reactie op enkele kabinetsvoornemens' dat op 20 februari 2004 is vastgesteld. Wel acht de SER het mogelijk dat op termijn door maatschappelijke ontwikkelingen een nieuwe, zorgvuldige afweging moet plaatsvinden over de wenselijkheid van de invoering van een beroepsrisicoverzekering. Voor dit moment acht de SER echter de discussie over het maken van onderscheid tussen sociale en professionele risico's gesloten. In de reactie van het kabinet (12 maart 2004) op dit laatste SER-advies zegt het kabinet af te zien van een beroepsrisicoverzekering. De problemen en moeilijke discussies over oneerlijke uitkomsten, die we met zo'n verzekering zeker over ons zouden hebben afgeroepen, lijkt voorlopig dus niet actueel.

## 4.6 Kosten van uitval

In 1997 is een raming gemaakt van de maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden over 1995. Deze raming was met name gebaseerd op de geschatte kosten van arbeidsgebonden verzuim, WAO-intrede en medische consumptie (inclusief arbozorg) die naar schatting werden gemaakt door werknemers, dan wel door hun werkgever of door anderen voor hun sociaal-medische begeleiding (Koningsveld & Mossink, 1997). Deze raming is recentelijk ge-update op basis van gegevens over 2001 (Koningsveld e.a., 2004). Figuur 4.6 toont het model dat bij deze raming is gebruikt. In het model worden alle kostensoorten die zijn gerelateerd aan arbeidsomstandigheden meegenomen ongeacht de actor die de kosten maakt (de werkgever, overheid, werknemer, uitvoerende instanties e.d.). De totale maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden zijn de som van de verschillende kostensoorten.



**Figuur 4.6** Het model Maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden (Koningsveld e.a., 2004)

Koningsveld e.a. (2004) berekenen dat de totale maatschappelijke kosten in totaal ruim 12 miljard Euro zijn (zie tabel 4.10). In 1997 was dit nog slechts zo'n 12 miljard *gulden* (circa €5,4). De vergelijking met 1995 is echter maar beperkt mogelijk. Er is een aantal posten toegevoegd, terwijl juist andere niet meer worden meegenomen, onder andere vanwege gewijzigde wet- en regelgeving (zie tabel 4.11). Daarnaast moet er rekening mee worden gehouden dat het aantal werkenden sinds 1995 sterk gestegen is, dat de loonontwikkeling groot geweest is, en de arbozorg sterk toegenomen is.

Zoals tabel 4.10 laat zien zijn de werkgebonden kosten van ziekteverzuim en van arbeidsongeschiktheidsregelingen de grootste kostenposten van arbeidsomstandigheden. In tabel 4.12 is weergegeven wat de kosten zijn van alleen deze werkgebonden uitval (verzuim en WAO) van werkenden naar diagnosecategorie. De andere postenkosten (zie figuur 4.6 en tabel 4.10) zijn in dit laatste overzicht dus niet meegenomen.



**Tabel 4.10** De totale berekening van de arbokosten 2001 (Koningsveld e.a., 2004)

	<b>totaal bedrag (miljoen Euro)</b>	<b>% van totale kosten</b>	<b>per werknemer (Euro)</b>
Kosten van arbeidsuitval			
Werkgebonden kosten van ziekteverzuim	<b>3.785</b>	29,8	527
Werkgebonden kosten arbeidsongeschiktheidsregelingen	4.371	34,4	609
REA-subsidies	740	5,8	103
Kosten van effecten op de bedrijfsvoering			
	p.m.		
Werkgebonden kosten van de gezondheidszorg			
Van werknemers	833	6,6	116
Van WAO-ers en overige niet werknemers	92	0,7	13
Kosten van arbozorg, arbowetgeving en handhaving			
Kosten aansluiting arbo-dienst	859	6,8	120
Kosten interne arbozorg	1.125	8,9	157
Arbo-onderzoek en advies	73	0,6	10
Juridische kosten	13	0,1	2
Administratieve lasten	735	5,8	102
Kosten wetgeving en handhaving	42	0,3	6
Arbo-subsidies (FARBO en andere)	22	0,2	3
<b>Totaal</b>	<b>12.690</b>	<b>100%</b>	<b>1.768</b>

**Tabel 4.11** Verschillen in de opgenomen posten tussen de studies over 1995 en die over 2001 (Koningsveld e.a., 2004).

	<b>Studie over 1995</b>	<b>Studie over 2001</b>
Particuliere verzekering WAO hiaat	opgenomen in reguliere WAO-kosten	apart opgenomen
Kosten van de Toeslagenwet WAO	<b>niet opgenomen</b>	opgenomen
REA subsidies	niet opgenomen	opgenomen
VUT-regelingen en FLO	opgenomen	niet opgenomen
Werkgebonden kosten gezondheidszorg van WAO-ers en overige niet werkenden	niet opgenomen	opgenomen
Gevolgkosten van bedrijfsongevallen	opgenomen	niet opgenomen
Juridische kosten	niet opgenomen	opgenomen
Administratieve lasten	niet opgenomen	opgenomen
Arbo subsidies (FARBO e.a.)	gedeeltelijk opgenomen in de kosten van wetgeving en handhaving	apart opgenomen

De grootste kostenpost uit tabel 4.12 wordt gevormd door de uitval als gevolg van psychische ziekten en aandoeningen van het bewegingsapparaat. Midden jaren '90 waren psychische klachten en aandoeningen van het bewegingsapparaat verantwoordelijk voor ruim 40%, respectievelijk 47% van de kosten die werden toegerekend aan het arbeidsgebonden ziekteverzuim en voor 44%, respectievelijk 37% van de kosten die werden toegerekend aan de WAO-instroom. De kosten van uitval als gevolg van psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat waren destijds naar schatting verantwoordelijk voor een bedrag van ruim € 9 miljard gulden

(Koningsveld en Mossink, 1997). De herberekening over 2001 laat zien dat inmiddels 44% van de kosten van arbeidsuitval (ziekteverzuim en WAO) voor rekening van psychische aandoeningen komt. Dit komt neer op ruim €3 miljard (zie tabel 4.12). Dit is circa 1 procent van het bruto binnenlands product (Koningsveld e.a., 2004). Voor bewegingsapparaat aandoeningen gaat het om 42% van de kosten van arbeidsuitval (ziekteverzuim en WAO). Berekeningen gebaseerd op de gegevens van Koningsveld e.a. (2004) laten zien dat zowel werkgerelateerde uitval vanwege psychische klachten als van aandoeningen van het bewegingsapparaat ieder een kostenpost van zo'n €3 miljard met zich meebrengt. Werkgerelateerde psychische klachten, alsook aandoeningen van het bewegingsapparaat die leiden tot uitval uit het werk zijn dus nog steeds een groot maatschappelijk probleem.

**Tabel 4.12** Diagnoseverdeling en de kosten van verzuim en WAO-intrede

ICD-9 diagnosegroep	Aandeel in verzuim (in %) <sup>7</sup>	Werkgebon- den deel van al het verzuim (in %) <sup>8</sup>	Kosten van werkgebon- den verzuim (miljoenen Euro)	Aandeel in WAO	uitkeringen (in %) Werkgebon- den deel van alle arbeids- ongeschikt- heid (in%) Kosten van werkgebonden WAO	Uitkeringen (miljoenen Euro)
Infectieziekten	1,6	0,1	8	1,6	0,1	6
Nieuwvormingen	2,5	0,2	25	2,5	0,2	19
Endocriene ziekten	0,8	<0,1	3	1,2	<0,1	3
Bloedziekten	0,3	<0,1	1	0,4	<0,1	1
Psychische ziekten	28,7	11,5	1.444	40,2	17,7	1.630
Ziekten van het zenuwstelsel	3,1	0,5	59	5,7	1,6	148
Hartvaatziekten	4,6	0,9	116	6,8	1,8	169
Ademhalingsziekten	2,3	0,3	43	2,1	1,0	89
Spijverterings- ziekten	2,9	0,1	11	2,1	0,1	6
Urogenitale ziekten	2,4	0,1	9	1,1	<0,1	3
Bijzondere zwangerschappen	7,1	0,1	18	0,6	<0,1	2
Huidziekten	0,9	0,2	28	0,6	0,3	31
Aandoeningen bewegingsapparaat	32,7	14,7	1.854	28,9	11,6	1.065
Aangeboren afwijkingen	0,2	0,0	-	0,5	0,0	0
Bedrijfsongevallen	1,0	1,0	135	0,6	0,6	55
Overige ongevallen	9,0	0,0	-	5,0	0,0	0
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>29,8</b>	<b>3.754</b>	<b>99,9</b>	<b>35,0</b>	<b>3.227</b>

(bron Koningsveld e.a., 2004)

<sup>7</sup> Uit: Koningsveld en Mossink, 1997.

<sup>8</sup> Aandeel vermenigvuldigd met werkgebonden fractie (tabel 3.1).

## 4.7 Discussie en slotconclusie

In dit hoofdstuk hebben we kunnen zien dat de ervaren gezondheid van de werkenden in Nederland vrijwel gelijk is gebleken aan die van eerdere jaren. Het ziekteverzuim laat in de periode 1997-1999 een plotselinge stijging van bijna 20% zien, maar is sindsdien stabiel. Het is pas sinds de gevolgen van de economische recessie op de werkgelegenheid goed merkbaar zijn dat het verzuim in 2003 is gaan dalen. De uitstroom van werknemers in de richting van de WAO is de afgelopen jaren gewoon doorgegaan, maar ook hierin zien we in 2002 voor het eerst sinds het begin van de jaren 90 een afname van zowel de WAO-intrede als ook van het WAO-intrede risico. Voor het eerst sinds jaren blijkt er in 2002 en 2003 echter ook sprake van een snel groeiende werkloosheid onder jongeren (< 25 jaar; [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)). Over de hele linie blijkt het aantal werklozen in 2003 te zijn toegenomen (<http://www.cbs.nl/nl/publicaties/persberichten/2004/pb04n056.pdf>). Het lijkt er dus op dat, net als in eerdere tijden, tijdens een recessie het aantal langdurig verzuimers en arbeidsongeschikten daalt terwijl het aantal werklozen groeit.

Het kabinet Balkenende II meent dat ondanks het dalende verzuim en de dalende WAO-instroom toch een stelselherziening nodig is<sup>9</sup>. Allereerst omdat het verloop van verzuim en WAO conjunctuurgevoelig is. Men noemt het dalen van ziekteverzuim bij toenemende werkloosheid, en het omgekeerde verschijnsel bij een economisch aantrekkende conjunctuur, een statistisch gegeven. Men meent dat de vergrijzing daarnaast echter een 'kolossaal' WAO-risico met zich meebrengt. Naarmate men ouder wordt neemt de belastbaarheid van werkenden -zo veronderstelt men- af, en neemt het WAO-intrede risico toe. De conclusie van dit kabinet is dan ook dat er structureel moet worden ingegrepen.

### Discussie over de stelselwijziging WAO

Voor een goede bespreking van de politieke discussie over de, door het kabinet zeer gewenste stelselherziening van de WAO, zeker om daarbij voldoende aan te sluiten bij het vorige trendrapport, moeten we even terug naar 2001. Op 30 mei 2001 is 'Werk maken van arbeidsgeschiktheid' verschenen, het advies van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid, meestal benoemd als de 'Commissie Donner'. De commissie kreeg als opdracht het vraagstuk van arbeidsuitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid nader te verkennen en aanbevelingen te doen. Eén van de belangrijkste voorstellen in het advies van Donner betrof een verandering van het arbeidsongeschiktheids criterium. De WAO zou nog slechts toegankelijk zijn voor degenen die als gevolg van ziekte en handicap volledig en duurzaam niet meer over enige arbeidscapaciteit beschikken. Wel zou deze groep blijvend recht krijgen op een loongerelateerde uitkering, waarmee het WAO-hiaat zou worden gedicht.

De Sociaal-Economische Raad (SER) is op 22 maart 2002 eveneens met een advies over de WAO gekomen. De voorstellen van de raad sluiten aan op de hoofdlijnen van het

---

<sup>9</sup> Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 28333, nr. 2, 11 september 2003

rapport van de Adviescommissie en liggen voor een deel in het verlengde daarvan. Een belangrijk verschil is dat de SER geen tweedeling in de WAO (óf volledig arbeidsongeschikt óf volledig arbeidsgeschikt) voorstelt maar een driedeling. Werknemers die onvermijdelijk, duurzaam en volledig arbeidsongeschikt (80-100%) zijn, krijgen blijvend een uitkering van 75% van het gemiddelde geïndexeerde loon over de laatste drie jaar. Werknemers die gedeeltelijk (35 tot 80%) arbeidsongeschikt zijn vallen in de eerste twee jaren van ziekte onder de wettelijk verplichte loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz). Behouden zij hun baan, dan komen zij na afloop van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte in aanmerking voor een wettelijke loonaanvulling tot 75% van het gemiddelde geïndexeerde loon over de laatste drie jaren. Deze wettelijke loonaanvulling wordt berekend over het arbeidsongeschiktheidsdeel en komt bovenop het overgebleven loon. Verliezen zij hun baan dan resteert een WW- of bijstandsuitkering. Werknemers met minder dan 35% arbeidsongeschiktheid hebben geen recht op een uitkering.

Ook de kabinetten Kok en Balkenende hebben standpunten over de WAO geformuleerd. Hoewel de standpunten van de kabinetten Kok en Balkenende I en II op hoofdlijnen aansluiten bij het advies van de SER, bevatten zij enkele belangrijke verschillen. Zo hebben de kabinetten de verhoogde uitkering voor de volledig duurzaam arbeidsongeschikten tot 75% niet willen overnemen. Bovendien hebben zij twijfels geuit over de voorgestelde uitvoering van de loonaanvullingsuitkeringen door particuliere verzekeraars. Ten slotte hebben de kabinetten Kok en Balkende zich uitgesproken voor een 'partnermiddelenstoets' waarbij de uitkering op bijstandsniveau zou worden gekort als de partner een inkomen heeft.

Besseling (2003) heeft in een recent artikel de mogelijke effecten van enkele voorstellen om de WAO aan te pakken doorgerekend op bestanden met statistische gegevens van het UWV (toen Lisv) over 1999 en 2000. De maatregelen die hij heeft doorgerekend gaan over (1) de invoering van een referte-eis, wat betekent dat de aanvrager een bepaalde periode gewerkt moet hebben om in aanmerking te komen voordat er recht is op een uitkering, (2) verhoging van de toelatingsdrempel tot diegenen die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt zijn verklaard, en (3) een strenger arbeidsongeschiktheids criterium.

Invoering van de 'referte-eis' maakt geen deel uit van de voorstellen van de commissie Donner. De commissie bespreekt deze eis wel als één van de voorstellen die afgelopen jaren zijn gedaan om het beroep op de WAO terug te dringen, en is ook onderdeel van het huidige regeerakkoord. Wanneer gesteld zou worden dat iemand **twee van de drie laatste jaren betaalde arbeid** moet hebben verricht, zou aan 8% van de personen in cohort 1999 *geen* WAO toegekend worden. Wanneer die eis **vier uit de vijf laatste jaren** zou zijn, zou aan 17% *geen* WAO-uitkering toegekend hoeven worden. Dit laatste percentage valt voor vrouwen iets hoger uit (18%) dan voor mannen (15%). Ook zouden door deze referte-eis meer jongeren worden getroffen dan ouderen. (Besseling, 2003; Besseling & De Olde, 2002)

Reductie van WAO-instroom door afschaffing van de lagere arbeidsongeschiktheidsklassen is afhankelijk van waar men de grens legt. Het was altijd al zo dat wanneer het arbeidsongeschiktheidspercentage minder dan 15% was er geen WAO uitgekeerd

werd. Wanneer men de grens legt bij minimaal 80% arbeidsongeschiktheid (= 'volledig') dan zou aan 38% *geen* WAO-uitkering toegekend hoeven worden. Het effect van dit voorstel is groter onder mannen (45%) dan onder vrouwen (33%) (Besseling, 2003). Dit komt doordat vrouwen vaker 80-100% arbeidsongeschikt worden verklaard dan mannen. Het huidige kabinet opteert ervoor om, in navolging van de plannen van de commissie Donner, de WAO te reserveren voor echte volledig arbeidsongeschikten, en het arbeidsongeschiktheids criterium aan te passen. Het begrip arbeidsongeschiktheid kent hierbij twee fundamentele wijzigingen ten opzichte van de huidige situatie: (1) men gaat uit van arbeidscapaciteit in plaats van verdien capaciteit, (2) men kent alleen nog volledige en *duurzame* arbeidsongeschiktheid die bovendien *onvermijdbaar* dient te zijn. Bij dit tweede aspect denkt men als eerste aan psychische ziekten. Hoewel nog niet duidelijk is welke invulling dit nieuwe criterium zal krijgen, is wel duidelijk dat zeer strikte hantering van dit criterium vergaande effecten zal hebben. Besseling komt bij een berekening op basis van zijn strengste criterium uit op een reductie in WAO-uitkeringen van 67% (73% bij mannen en 67% bij vrouwen; Besseling, 2003).

Donner constateerde in zijn analyse al dat het aanscherpen van de WAO-criteria en bewaking van de WAO-instroom in de praktijk wel effect zal hebben, maar geen afdoende oplossing is voor het WAO-probleem. Problemen ontstaan namelijk in de periode van werken, uitval en ziekteverzuim die voorafgaan aan de instroom in de WAO. Een recent cohort-onderzoek onder een groep met 12-20 weken met verzuim 'om psychische redenen' die een jaar werd gevolgd liet zien dat de kans dat men aan het eind van het eerste ziektejaar weer aan het werk was vooral door twee factoren werd bepaald: stijgende depressieve klachten (en niet burnout!) vormden een grote drempel voor werkhervatting, terwijl acties van de werkgever gericht op het actief verlagen van de drempels voor werkhervatting (vb. door aanpassing/reductie van taken, verkorten arbeidstijd e.d.) de kans op werkhervatting sterk grootten (Houtman e.a. 2002). De aanwezigheid of het verergeren van depressie duidt op een onvoldoende intensiteit of kwaliteit van de sociaal medische begeleiding en behandeling van (een deel van) deze verzuimende werknemers. Blijkbaar speelt naast de begeleiding die verzuimende werknemers krijgen ook de begeleiding door de eigen organisatie en werkgever een uiterst belangrijke, maar nog weinig gepraktiseerde rol. Slechts zo'n 13% van de werkgevers heeft 4 of 5 maanden na de ziekmelding daadwerkelijk maatregelen getroffen om het de werknemer daadwerkelijk makkelijker te maken om het werk al dan niet gedeeltelijk of met aanpassingen te hervatten.

De Algemene Rekenkamer heeft in een recent rapport 'Tussen beleid en uitvoering: lessen uit recent onderzoek van de Algemene Rekenkamer' ook nog eens gewezen op de overdaad aan ingrijpende beleidsvoornemens en een slechte aansluiting tussen beleidsambities en de uitvoeringspraktijk waar het probleem ligt. Niet de wetgeving als zodanig maar de uitvoering (o.a. van de WAO) vormt de achilleshiel van de sociale zekerheid.

Op 20 februari 2004 is dus het SER-advies 'Verdere uitwerking WAO-beleid - reactie op enkele kabinetsvoornemens' vastgesteld, waarop op 12 maart 2004 een reactie is

gekomen van het kabinet. Er blijken echter nog steeds verschillen tussen partijen. Zo neemt het kabinet het SER-advies niet volledig over, wat leidde tot zeer geïrriteerde reacties bij de bonden. De belangrijkste verschillen momenteel zijn:

- Het kabinet vindt dat de WAO alleen toegankelijk moet zijn voor mensen waarvan de kans op herstel uitgesloten is. De SER pleit voor werkenden met 'een geringe kans op herstel'. Het kabinet verwijt de SER dat zij zich niet heeft uitgesproken over de definitie van 'geringe kans'...;
- Hieraan gekoppeld was er het probleem dat er eerder een duidelijke afspraak was gemaakt dat *als* de SER haar criterium zou operationaliseren *en* de instroom tot 25.000 kan beperken, het kabinet dit over zou nemen. Volgens de vertegenwoordigde partijen heeft de SER aan de afspraken voldaan, maar komt het kabinet terug op haar belofte. De bonden accepteren het verweer niet als geldig.
- De SER pleit ten aanzien van de loondoorbetaling voor een uitzonderingspositie van uitzendkrachten, maar het kabinet gaat daar niet in mee;
- In het nieuwe stelsel moeten werkgevers een verzekering afsluiten voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In het SER-advies is gekozen voor private verzekeraars, maar het kabinet biedt de werkgevers keuzevrijheid. Hierbij kunnen werkgevers zelf het eigen risico dragen, als ook private verzekeraars *en* het UWV. De SER wil juist de uitvoering van de WAO privatiseren. Als het UWV meedoet is er geen sprake meer van een 'playing level field', onder meer omdat dit orgaan een informatie en financieringsvoorsprong heeft.
- Tenslotte is er nog het punt van de 'resterende verdien capaciteit'. In het kabinetsvoorstel wordt een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in feite financieel gestraft als deze niet het volledige bedrag verdient van wat hij of zij zou kunnen verdienen. De SER kan zich hier niet in vinden.

### **Verdere ontwikkelingen in sociale zekerheid en werkgelegenheid**

Een aspect dat hier niet onvermeld mag blijven is het feit dat de overheid ook via financiële ondersteuning via de arboconvenanten de afgelopen jaren in belangrijke mate de voorkóming van langdurige uitval uit het werk op sector (en organisatie) niveau heeft gestimuleerd. Deze arboconvenanten zullen vanaf 2004 worden geëvalueerd. Arboconvenanten zijn afspraken op sectorniveau die vanuit het sectorniveau diverse maatregelen op maat voor de hieronder vallende organisaties proberen te initiëren. Deze maatregelen waren, zeker in het begin, vooral gericht op de blootstelling aan risico's op het gebied van werkdruk, tillen, RSI en lawaai. Wat later kreeg de preventie van verzuim, ongeacht de oorzaak ook een nadrukkelijker plek. Uitgangspunt van de keuze van de risico's had aanvankelijk vooral te maken met de grote hoeveelheid aan werkenden dat ziek en arbeidsongeschikt werd verklaard omwille van deze risico's. De leidende gedachte was dat 'aanpak bij de bron' op de lange termijn het beste werkt, een gedachtegang die tevens ten grondslag lag aan de Nederlandse Arbowet, als ook aan het Europese 'Framework Directive on Working Conditions'. Wanneer men erg sectorgewijs met de aanpak van verzuim en langdurige uitval te maken heeft, kan de beperking tot

specifieke risicodomeinen beperkend zijn. Gaande het arboconvenanten traject is verzuimpreventie dan ook meer en meer als (mede-)doel onderkend.

Hoewel de looptijd van de arboconvenantenaanpak tot in 2007 wordt voorzien, is reeds eind 2003 een globale evaluatie van de convenanten van start gegaan, inclusief een evaluatie door de staatssecretaris op basis van heel globale indicatoren (Veerman e.a., 2004). De eerste conclusie van deze evaluatie is een positieve. Men geeft aan dat de arboconvenanten hebben gewerkt. Het ziekteverzuim zou 9% zijn gedaald in die sectoren waar arboconvenanten zijn afgesloten, terwijl geen daling zou zijn opgetreden in die sectoren waar geen convenant is afgesloten. Hierbij moet echter worden bedacht dat de arboconvenanten vooral zijn gestimuleerd in die sectoren die 'hoog-risico-sectoren' waren...en daar was dus veel te winnen. Als je van hoog komt kan je immers een eind dalen, maar als je al laag zit niet. Vanuit het maatschappelijk belang, en uiteraard in belang van die 'hoog-risico' sectoren was dat destijds een terechte keuze. Het feit dat grote investeringen door deze risicosectoren, tezamen met de overheid, tot een reductie van het verzuim leidde, wil uiteraard nog niet zeggen dat de arboconvenanten op zich succesvol waren. Daarentegen is het waarschijnlijk, en soms ook duidelijk dat in die sectoren waar geen arboconvenant werd afgesloten toch ook allerlei acties zijn gevoerd om het verzuim te reduceren en om de werknemers vooral tevreden aan het werk te houden. De arboconvenanten lijken er in ieder geval toe hebben geleid dat werkgevers actiever zijn geworden om (langdurig) verzuim preventief aan te pakken.

De effecten van implementatie van maatregelen op bedrijfs- of individueel werknemersniveau vragen nader onderzoek, waarbij rekening wordt gehouden met (1) de economische recessie van de afgelopen jaren, en zeker in 2001-2002, de periode die als beoordelingsperiode voor de visie van Rutte is genomen, en (2) rekening is gehouden met de ontwikkelingen in zowel risico- als niet risicosectoren, aangaande werkgelegenheid, werkeloosheid, verzuim en arbeidsongeschiktheidsintrede, en (3) de omvang waarmee in potentie effectieve maatregelen daadwerkelijk in bedrijven zijn geïmplementeerd, als ook (4) met de mate waarin bedrijven ook daadwerkelijk gebruik zijn gaan maken van de geboden maatregelen en deze maatregelen ook het perceptieniveau van de werknemer hebben bereikt. Alleen indien werknemers ook daadwerkelijk de gelegenheid hebben benut om meer regelmogelijkheden voor zichzelf te creëren leidt dit aanbod, als het al wordt gedaan, tot een positief effect. Het aanbod van effectieve middelen om de arbo-problematiek aan te pakken is zoals gezegd een belangrijke voorwaarde, maar als de gelegenheid daar is en de patiënt toch 'de pil' niet neemt, zal ondanks de aanbieding van 'de pil' tenslotte geen effect van het heilzame middel kunnen worden aangetoond!





## 5 Centraliteit van werk en het belang van werkkenmerken<sup>10</sup>

Jan Fekke Ybema & Peter Smulders

- Mensen verschillen in het belang dat zij hechten aan hun werk in relatie tot het belang dat zij hechten aan andere levensgebieden, zoals het gezin, vrije tijd en maatschappelijke activiteiten. Voor mensen met sociale verplichtingen aan een gezin met thuiswonende kinderen heeft werk een minder centrale rol in het leven dan voor alleenstaanden en voor mensen zonder thuiswonende kinderen.
- Er zijn diverse persoonskenmerken die van invloed zijn op het belang dat mensen aan hun werk hechten. Mannen hechten in het algemeen meer belang aan hun werk dan vrouwen, ouderen meer dan jongeren en hoog opgeleiden meer dan laag opgeleiden. Ook kenmerken van het werk zijn van invloed op het belang dat mensen aan het werk hechten. Zelfstandigen en freelancers hechten meer belang aan hun werk dan werknemers, en leidinggevenden meer dan werkenden die geen leiding geven.
- Mensen verschillen ook in de werkkenmerken die zij van belang vinden. In het algemeen vinden mensen het van groot belang dat ze interessant werk doen, dat ze hiervoor een goede beloning ontvangen, dat de relatie met collega's goed is en dat de arbeidsomstandigheden goed zijn. Daarbij vinden lager opgeleide werkenden vooral een goede beloning en goede arbeidsomstandigheden van belang terwijl hoger opgeleiden vooral interessant werk willen doen.
- Enkele mogelijke gevolgen van het belang dat mensen aan het werk hechten, zijn dat mensen die veel belang hechten aan het werk minder verzuimen en meer tevreden zijn met hun werk. Anderzijds geven werkenden vaker aan dat zij hun gezin verwaarlozen naarmate zij hun werk belangrijker vinden. De conclusie van dit hoofdstuk is dat een hoog arbeidsethos geen eenduidige zegen is en dat werkenden zich voor de taak gesteld zien om op een bevredigende manier de diverse veeleisende levensgebieden te combineren.

In de Sociale Nota 2003 schrijft het Kabinet Balkenende dat mensen in toenemende mate zelf willen kunnen bepalen hoe zij in diverse levensfasen hun tijd verdelen over werken, leren, zorgen en andere bezigheden. Met name tijdens het “spitsuur van het leven” (grofweg de periode van 30 tot 55 jaar) is er sprake van een opeenhoping van taken (SCP, 1998). In de afgelopen decennia zijn steeds meer vrouwen gaan werken, terwijl mannen meer in het huishouden zijn gaan doen (Breedveld, 2000). Dit betekent dat veel mannen en vrouwen werk, zorg voor kinderen of ouders en huishoudelijke taken willen combineren. Er zou een overgang zijn van “arbeidsethos” naar een “combinatie-ethos” (Breedveld & Keuzenkamp, 2001). De term arbeidsethos geeft aan dat mensen sterk gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor hun werk en werken als een morele plicht zien. De term combinatie-ethos geeft aan dat mensen niet louter een taak voor henzelf

<sup>10</sup> Wij bedanken Ton Korver voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit hoofdstuk.

zien weggelegd in betaalde arbeid, maar dat zij de wens hebben of de verplichting voelen om ook zelf te zorgen voor hun kinderen, hun huishouden zelf te doen of hun vrije tijd op een uitdagende manier te besteden.

## 5.1 Belang gehecht aan werk en andere levensdomeinen

Het belang dat mensen hechten aan hun werk wordt in de literatuur vaak “centraliteit van werk” genoemd (Pryor & Davies, 1989; Lindström, 1997) en komt grotendeels overeen met het begrip “arbeidsethos”. Deze begrippen zijn afgeleid van Webers Protestante werkethiek, die inhoudt dat mensen hun werk als een essentieel deel van hun leven beschouwen (Hirschfeld & Feild, 2000). Arbeidsethos heeft daarbij een duidelijke normatieve component: werken is niet alleen van belang om geld te verdienen en in het levensonderhoud te voorzien, maar is ook een morele plicht. Beschouwd vanuit de ethiek van arbeid, is er geen sprake van een keuze om al dan niet te werken, maar is het moeten verrichten van arbeid een voldongen feit: “in het zweet uws aanschijns zult gij brood eten, totdat gij tot de aarde wederkeert” (Genesis 3, 19). Arbeidsethos staat daarmee op gespannen voet met het levenslopperspectief, waarin de keuze voor arbeid en de keuze voor andere levensgebieden op een zo aangenaam mogelijke wijze worden gecombineerd. In dit hoofdstuk zullen we nagaan hoeveel waarde mensen hechten aan werk in relatie tot andere levensgebieden en aan welke aspecten van hun werk zij belang hechten. We zullen hierbij de term “arbeidsethos” zoveel mogelijk vermijden omdat we niet beschikken over empirische gegevens over de mate waarin mensen hun werk als morele plicht beschouwen.

Mensen die hun werk belangrijk vinden, ervaren in het algemeen een hogere binding aan de organisatie en hebben gemiddeld hogere werkuitkomsten, zoals een hoger loon en hogere werkprestaties, dan mensen die hun werk minder belangrijk vinden (Mannheim, Baruch & Tal, 1997). Het belang van werk als levensgebied zoals wij dit hier onderzoeken is echter niet identiek aan binding met het werk of involvering in het werk. Wij bestuderen de houding ten opzichte van werk in het algemeen, terwijl binding en involvering meer afhankelijk zullen zijn van het specifieke werk en de specifieke organisatie waarin men werkt (Paullay, Alliger & Stone-Romero, 1994).

Van Hoof, e.a. (2002) hebben op basis van diverse grote databestanden in kaart gebracht in hoeverre het belang dat mensen hechten aan werk is veranderd gedurende de afgelopen twee decennia. In dit hoofdstuk zullen we deze veranderingen in de tijd niet opnieuw in kaart brengen, maar volstaan met een samenvatting van de belangrijkste conclusies van Van Hoof en collega's. In een Europees vergelijkend onderzoek vinden zij dat het belang van werk tussen 1990 en 1999 iets is afgenomen, terwijl het belang van vrije tijd en van vrienden en bekenden iets is toegenomen. Ook uit onderzoek van OSA concluderen Van Hoof en collega's dat de centraliteit van arbeid in Nederland in de periode tussen 1985 en 1996 gestaag afneemt. Anderzijds is er nauwelijks enige verschuiving tussen 1981 en 2000 te vinden in het belang van arbeid indien mensen 100 punten moeten verdelen over enkele levensdomeinen. Op basis van deze op het oog

tegenstrijdige bevindingen concluderen Van Hoof en collega's dat "... de plaats van werk in het dagelijks leven in de laatste 20 jaar niet is afgenomen, terwijl de betekenis van werk in het algemeen wel aan belang heeft ingeboet" (p. 17). Een verdere interpretatie hiervan zou kunnen zijn dat de normatieve component van het arbeidsethos is afgenomen, maar dat andere aspecten van werken, zoals de instrumentele (salaris) en sociale aspecten en de tijdsinvestering in het werk nog steeds een grote plaats innemen in het leven van Nederlandse werkenden.

### 5.1.1 Het belang gehecht aan werk en de samenstelling van het huishouden

In de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) van 2000 (Smulders, Andries & Otten, 2001) is aan 4334 werkende Nederlanders gevraagd om 100 punten te verdelen over vier levensgebieden, waarbij het aantal punten overeen moest komen met hoe belangrijk dit gebied voor de respondent is. De vier levensgebieden zijn vrije tijd (hobby's, sport, recreatie, contact met vrienden), maatschappij (vrijwilligerswerk, werk voor vakbond, politiek of kerk), werk en gezin. Hierbij beschouwen we het (relatieve) belang dat mensen hechten aan hun werk als een indicatie van de centraliteit van arbeid. Hieronder gaan we dieper in op de beoordeling van het belang van deze vier levensgebieden.

In Tabel 5.1 staat de gemiddelde puntenverdeling weergegeven, onderverdeeld naar de samenstelling van het huishouden van de respondent. De samenstelling van het huishouden is een belangrijk aspect van de fase waarin de levensloop zich bevindt en het blijkt een belangrijke determinant te zijn van het aantal punten dat mensen toekennen aan deze vier levensgebieden.

**Tabel 5.1 Belang gehecht aan werk en niet-werkgerelateerde tijdsbesteding**

	N	vrije tijd	maatschappij	werk	gezin
1 Paar zonder thuiswonende kinderen	1089	22	7	32	39
2 Paar met thuiswonende kinderen	2465	18	6	30	45
3 Eénouderhuishouden	148	19	5	30	46
4 Alleenstaand	588	35	9	41	15
Totaal	4287	22	7	32	39

Uit de tabel blijkt dat Nederlandse werkenden gemiddeld genomen het gezin als het meest belangrijke levensgebied beschouwen, gevolgd door werk en op enig afstand vrije tijd. Maatschappelijke taken worden in het algemeen als weinig belangrijk beschouwd. Deze puntenverdeling is sterk afhankelijk van de samenstelling van het huishouden. Uit de tabel blijkt direct dat alleenstaanden weinig belang hechten aan hun gezin. Dit is niet verwonderlijk, aangezien zij zelf geen gezin vormen. Het is niet volledig duidelijk hoe alleenstaanden deze vraag hebben opgevat. Wellicht verwijzen de toegekende punten naar het belang van hun ouderlijk gezin of naar het belang van de directe sociale omgeving (huisgenoten, burens, goede vrienden). Door de onderlinge afhankelijkheid van de puntentoekenning aan de diverse levensdomeinen (het totaal moet immers 100 punten zijn), betekent dit automatisch dat alleenstaanden hoger scoren op de overige domeinen: vrije tijd, maatschappij en werk. Dit betekent echter niet dat voor alleenstaanden het

werk een meer centrale plek in het leven inneemt dan voor mensen met een partner en/of kinderen. De hogere toegekende waarde is deels het directe gevolg van de lagere waarde die “gezin” krijgt. Bovendien blijkt vooral de waarde van vrije tijd (waaronder contact met vrienden) hoger te zijn bij alleenstaanden dan bij werkenden met een gezin.

Verder blijkt uit Tabel 5.1 dat respondenten met kinderen hun gezin belangrijker vinden en werk en vrije tijd wat minder belangrijk vinden dan respondenten met een partner maar zonder kinderen. Waarschijnlijk betekent dit dat mensen hun gezin belangrijker gaan vinden als ze kinderen krijgen. Het lijkt plausibel dat het dragen van verantwoordelijkheid over kinderen en het besef dat die kinderen van je afhankelijk zijn, het belang dat je aan het gezin hecht zal versterken ten koste van het (relatieve) belang van het werk en de vrije tijd. Het is echter ook mogelijk dat vooral mensen die veel belang hechten aan het gezin ervoor kiezen om dit gezin uit te breiden met kinderen, terwijl mensen die vooral het werk (of hun vrije tijd) belangrijk vinden ervoor kiezen om geen kinderen te krijgen.

Uit het bovenstaande blijkt dat de samenstelling van het huishouden een bepaalde invloed heeft op het relatieve belang dat mensen hechten aan werk als levensgebied. Dit is voor een belangrijk deel een artefact: namelijk het gevolg van het minder van toepassing zijn van de vraag over het belang van het gezin voor alleenstaanden. Het lijkt in niet of slechts in beperkte mate een inhoudelijke kwestie: het is niet waarschijnlijk dat alleenstaanden absoluut gezien een veel hoger belang hechten aan hun werk dan mensen met een partner en/of kinderen. Hieronder zullen we daarom steeds corrigeren voor de invloed van de samenstelling van het huishouden wanneer we de invloeden van andere variabelen bespreken.

### 5.1.2 Geslacht, leeftijd en opleiding

Wanneer we nagaan hoe mannen en vrouwen verschillen in het belang dat zij hechten aan de vier levensgebieden, blijkt – na correctie voor verschillen in thuissituatie – dat vrouwen en mannen evenveel waarde hechten aan vrije tijd, mannen iets meer waarde hechten aan activiteiten voor de maatschappij en meer waarde hechten aan het werk. Ten slotte blijkt dat vrouwen meer waarde aan het gezin toekennen dan mannen.

**Tabel 5.2 Belang van werk en niet-werkgerelateerde tijdsbesteding uitgesplitst naar subgroep**

		vrije tijd	maatschappij	werk	gezin
geslacht	man	22	7	33	38
	vrouw	22	6	30	42
leeftijd	15-34	24	6	29	41
	35-44	22	7	31	40
	45-54	21	7	34	38
	55-64	20	8	36	37
opleiding	laag	22	5	31	41
	midden	22	7	31	40
	hoog	22	7	33	38

Na correctie voor de samenstelling van het huishouden blijkt dat naarmate werkenden ouder zijn, zij het relatieve belang van werk, en in mindere mate de maatschappij, hoger waarderen en minder belang hechten aan het gezin en aan vrije tijd. Wat betreft opleiding, blijken mensen met een lagere opleiding (LO, LBO) meer waarde te hechten aan hun gezin en minder aan hun werk en aan maatschappelijke activiteiten dan mensen met een hogere opleiding (HBO, universiteit). Mensen met een middelbare opleiding (MBO, MAVO/HAVO/VWO) nemen hierbij een tussenpositie in. Met name academici (niet afzonderlijk getoond in de tabel) kennen relatief veel waarde toe aan hun werk en weinig aan hun gezin. Deze bevindingen suggereren dat mensen meer waarde aan hun werk hechten naarmate ze er meer in hebben geïnvesteerd in termen van (leef-) tijd en (opleidings-) energie. Bij gebruik van deze maat lijkt de centraliteit van werk dus hoger te zijn bij mannen dan bij vrouwen, hoger bij ouderen dan bij jongeren en hoger bij hoog opgeleiden dan bij laag opgeleiden.

### 5.1.3 Soort dienstverband en leiding geven

Het belang dat mensen hechten aan hun werk blijkt sterk te verschillen tussen mensen met verschillende soorten dienstverband. Met name freelance medewerkers en zelfstandigen hechten veel belang aan hun werk, terwijl werknemers met een tijdelijk dienstverband, uitzendkrachten en oproepkrachten relatief weinig belang hechten aan hun werk. De grootste groep, werknemers met een vaste betrekking, hechten een gemiddeld belang aan hun werk. We komen later terug op een mogelijke verklaring van het hoge belang van het werk bij zelfstandigen en freelancers. Wanneer we het belang dat leidinggevenden aan hun werk hechten vergelijken met dat van werknemers die geen leiding geven, blijkt dat leidinggevenden meer belang aan hun werk hechten dan mensen die geen leiding geven. Bovendien blijkt dat naarmate leidinggevenden aan meer mensen leiding geven, dit aan het werk toegekende belang hoger is.

### 5.1.4 Specifieke beroepen

In het onderzoek zijn 40 beroepsklassen onderscheiden. Beroepsklasse verklaart 4% van de variantie in het belang dat mensen hechten aan hun werk. Dit belang is relatief laag bij de volgende beroepsklassen: huisbewaarders en schoonmaakpersoneel, bejaardenverzorgers, kinderverzorgers en gezinshulp, buschauffeurs en treinbestuurders, schilders, metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers en postdistributiepersoneel. Het belang van werk is vooral hoog bij kunstenaars, docenten hoger onderwijs, makelaars en in agrarische beroepen. Deze resultaten lijken we te kunnen verklaren aan de hand van eerder gepresenteerde bevindingen. Veel kunstenaars, makelaars en agrariërs zijn zelfstandigen, terwijl docenten in het hoger onderwijs zonder uitzondering (zeer) hoog zijn opgeleid. Het belang van het werk blijkt daarentegen laag te zijn in beroepen waarvoor een lage opleiding voldoet.

## 5.2 Werkmotivatie en het belang van werkkenmerken

Onderzoek naar werkmotivatie komt vaak voort uit de vraag wat mensen motiveert in hun werk en welke doelen zij nastreven (Blackler & Williams, 1971). Werken mensen bijvoorbeeld omdat ze hun werk interessant vinden, omdat ze er leuke sociale contacten hebben of omdat ze geld willen verdienen? Er is een grote hoeveelheid onderzoek en theorie over de motivatie van mensen om te werken. Thierry (1992) geeft een overzicht van theorieën die hier van toepassing zijn. Veel van deze theorieën zijn algemeen van aard, zoals de sociale leertheorie van Bandura (1991) die stelt dat mensen gemotiveerd worden door de verwachting dat zij bepaald gedrag succesvol kunnen uitvoeren en dat dit gedrag positieve uitkomsten voor hen heeft. Deze verwachtingen over succesvolle uitvoering wordt zelfeffectiviteit (self-efficacy) genoemd en de verwachte positieve uitkomsten komen voort uit eerdere ervaringen en het observeren van anderen (modeling). De vraag welke uitkomsten als positief worden gewaardeerd wordt hiermee echter niet verklaard. Een bekende theorie over de waarde van uitkomsten is die van Maslow (1970). Hij onderscheid vijf soorten behoeften: fysiologische behoeften (honger, dorst, seks), behoefte aan veiligheid, behoefte om ergens bij te horen, behoefte aan erkenning (zelfrespect, status) en behoefte aan zelfactualisatie (persoonlijke groei).

Andere benaderingen gaan specifiek in op werkmotivatie en op welke kenmerken van het werk mensen motiveren. Een bekende benadering is de twee factor theorie van Herzberg, Mausner en Snyderman (1959). In een onderzoek vroegen zij accountants en ingenieurs naar perioden of gebeurtenissen in hun werk die zij als zeer positief dan wel als zeer negatief hadden ervaren. Hierbij gaven de respondenten aan wat zij zagen als oorzaken en gevolgen van deze positieve en negatieve ervaringen. Uit het onderzoek kwam naar voren dat intrinsieke kenmerken van het werk (iets bereiken in het werk, interessant werk, groei mogelijkheden) factoren zijn die positieve gebeurtenissen kenmerken. Herzberg en collega's noemden dit motivatoren: kenmerken die de werkmotivatie en arbeidssatisfactie bevorderen. Extrinsieke kenmerken van het werk (goed salaris, goede arbeidsomstandigheden) leiden zelden tot positieve ervaringen, maar bij het ontbreken van dergelijke extrinsieke kenmerken ontstonden wel negatieve ervaringen. Deze extrinsieke kenmerken worden ook wel hygiënefactoren genoemd: factoren die leiden wel tot ontevredenheid leiden, maar zelden de tevredenheid met het werk verhogen.

In de TAS 2000 hebben de respondenten een rangorde gemaakt van 10 werkkenmerken naar hoe belangrijk zij deze kenmerken vinden bij een baan. Hierbij kreeg het meest belangrijke aspect 10 punten en het minst belangrijke 1 punt, waarbij ieder getal van 1 tot 10 slechts één keer mocht voorkomen. Uit Figuur 5.1 blijkt dat vooral het hebben van interessant werk, een goed salaris, goede collega's en goede arbeidsomstandigheden vooral als belangrijk worden gevonden. Dit geeft aan dat in het werk zowel intrinsieke werkkenmerken, instrumentele beloning, sociale aspecten en hygiënefactoren van belang worden geacht. Het minst belangrijke werkkenmerk is dat er leer- en groei mogelijkheden in het werk aanwezig zijn.



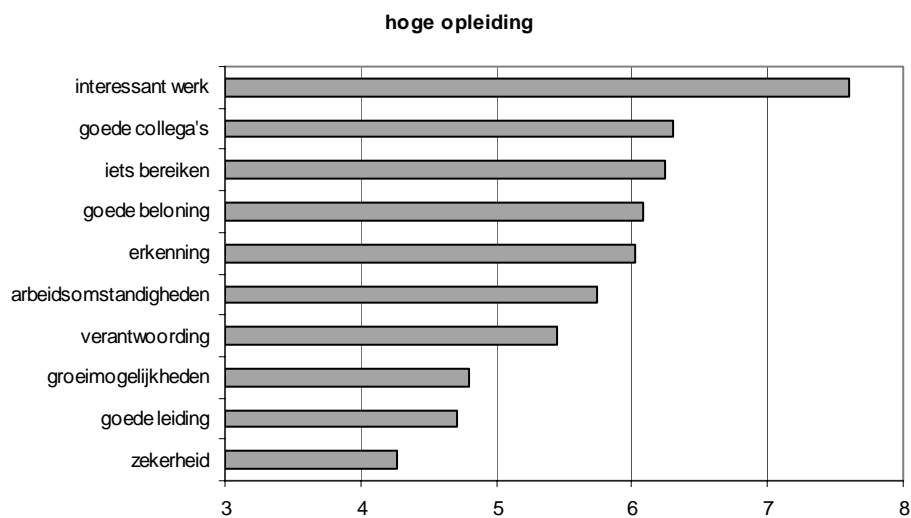
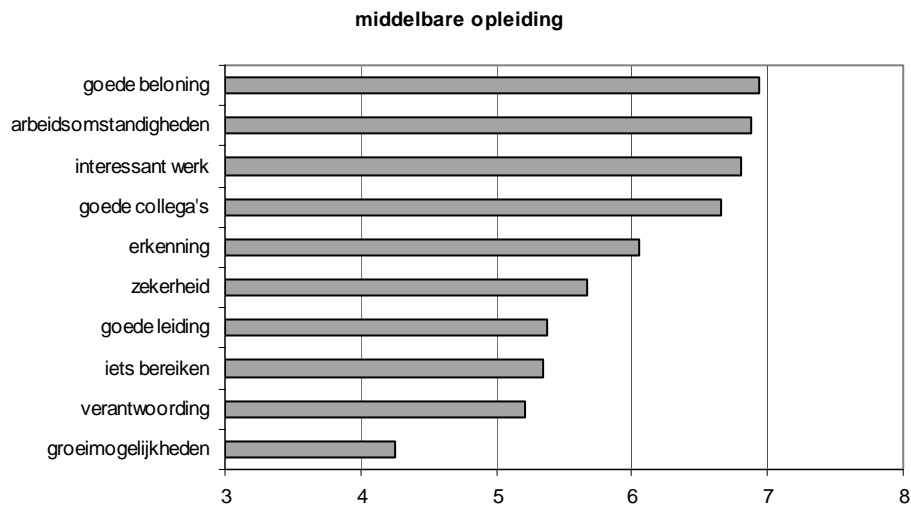
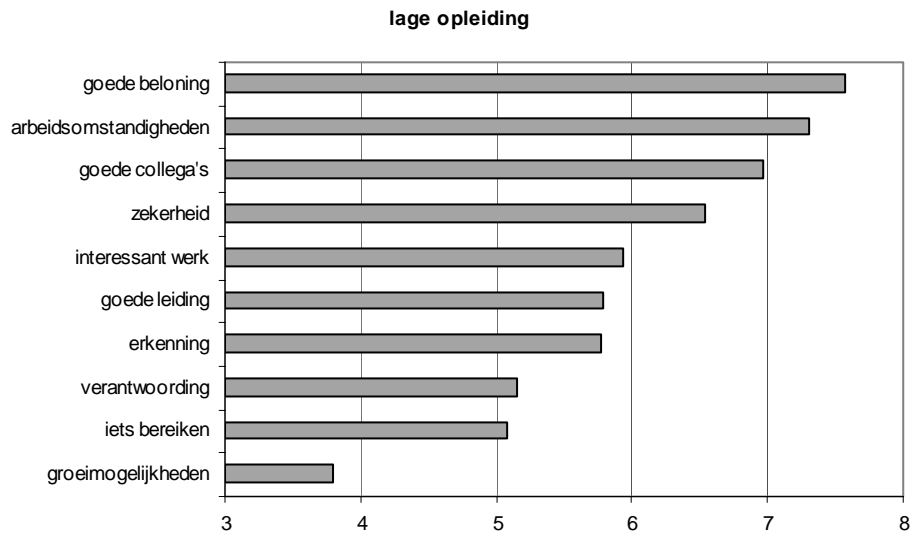
**Figuur 5.1** Het belang van verschillende werkkenmerken

Ook wat het belang van deze werkkenmerken betreft, zijn er uiteraard grote verschillen tussen mensen. De één vindt vooral het salaris van groot belang, terwijl de ander iets wil bereiken of erkenning zoekt in zijn of haar werk. We zullen hieronder van een aantal demografische variabelen nagaan hoe deze van invloed zijn op het belang van de werkkenmerken.

### 5.2.1 Geslacht, leeftijd en opleiding

Mannen en vrouwen verschillen aanzienlijk (meer dan een 0,5 punt) op het belang van drie werkkenmerken. Vrouwen hechten meer belang aan het hebben van goede collega's dan mannen. Mannen hechten daarentegen meer aan goede beloning en zekerheid van het werk dan vrouwen. Dit geeft aan dat de sociale aspecten van het werk vooral voor vrouwen van belang zijn, terwijl instrumentele kenmerken sterker van belang zijn voor mannen.

Leeftijd is gecorreleerd met het belang van diverse werkkenmerken. Oudere werkenden vinden het relatief belangrijker om verantwoording te dragen, om zekerheid te hebben, om erkenning te krijgen en om goede leiding te hebben dan jongeren. Ouderen vinden het daarentegen minder belangrijk om groeimogelijkheden te hebben en om goede collega's te hebben.



**Figuur 5.2** Belang van verschillende werkkenmerken naar opleiding



Het opleidingsniveau is sterk van invloed op het belang dat mensen hechten aan diverse werkkenmerken. In Figuur 5.2 is te zien dat mensen met een lage opleiding (lager onderwijs, LBO) vooral hechten aan een goede beloning en goede arbeidsomstandigheden. Mensen met een hogere opleiding (HBO, universiteit) hechten daarentegen vooral aan interessant werk. Mensen met een middelbare opleiding nemen een middenpositie in en vinden zowel beloning en arbeidsomstandigheden als interessant werk van belang. Het belang dat mensen hechten aan het hebben van goede collega's is groot in alle drie de opleidingsniveaus.

Andere verschillen tussen hoog en laag opgeleiden zijn te vinden in het belang van zekerheid, goede leiding en groeimogelijkheden. Deze twee eerstgenoemde aspecten (zekerheid, goede leiding) worden door laag opgeleiden belangrijker gevonden dan door hoog opgeleiden, terwijl hoog opgeleiden relatief veel belang hechten aan groeimogelijkheden in hun werk.

### 5.2.2 Samenstelling huishouden

Eerder zagen we dat de samenstelling van het huishouden sterk is gerelateerd aan het belang dat mensen geven aan levensgebieden. Dit komt met name doordat alleenstaanden hun "gezin" als minder belangrijk beoordelen. De samenstelling van het huishouden is veel minder sterk gerelateerd aan de werkkenmerken die mensen belangrijk vinden. Niettemin zijn er enkele verschillen met name tussen alleenstaanden en mensen met een partner (al dan niet met kinderen). Alleenstaanden vinden het belangrijker dan mensen met een partner om interessant werk en goede collega's te hebben en ze hechten minder sterk aan goede beloning en zekerheid. Dit geeft aan dat voor alleenstaanden vooral de intrinsieke en sociale aspecten van belang zijn. Wellicht als gevolg van hun verantwoordelijkheden aan een gezin zijn de instrumentele kenmerken van werk het meest van belang voor mensen die thuiswonende kinderen hebben.

### 5.2.3 Aard van het dienstverband en leidinggeven

Er blijken ook enkele opvallende verschillen te bestaan in het belang van werkkenmerken tussen mensen met verschillende soorten dienstverband. Zelfstandigen en freelancers hechten er relatief veel waarde aan om dingen te bereiken in het werk en om verantwoording te dragen. Zij vinden daarentegen het hebben van goede collega's, goede leiding, goede arbeidsomstandigheden en zekerheid minder belangrijk. Dit betekent dat de intrinsieke motivatie om te werken het sterkst aanwezig is bij zelfstandigen en freelancers. Deze groepen scoorden ook al het hoogst in het belang dat zij aan werk als levensgebied hechten. Hoewel de data geen uitsluitsel geven over de mate waarin mensen een morele plicht voelen om te werken, lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat er bij zelfstandigen meer sprake is van een "arbeidsethos" dan bij werknemers. Het is waarschijnlijk dat hier sprake is van zelfselectie: mensen voor wie het werk een centraal levensgebied is, die veel waarde hechten aan verantwoordelijkheid

dragen en iets bereiken in het werk zijn minder geneigd om een dienstverband aan te gaan met een werkgever, maar zullen zich eerder als zelfstandige of freelancer vestigen. Anderzijds kan het werk als zelfstandige een zodanig beroep doen op de tijd en energie van de persoon dat het werk hierdoor een meer centrale rol gaat innemen.

Verder blijkt dat leidinggevend in het belang dat zij hechten aan werkkenmerken lijken op zelfstandigen en freelancers. Ook leidinggevend vinden verantwoording dragen en iets bereiken in het werk meer van belang en arbeidsomstandigheden en zekerheid minder van belang dan mensen die geen leiding geven aan anderen. Eerder zagen we dat leidinggevend eveneens werk als een meer centraal levensgebied beschouwen dan werkenden die geen leiding geven. Ook hierin lijken leidinggevend dus op zelfstandigen.

#### 5.2.4 Specifieke beroepen

Wanneer we nagaan hoe specifieke beroepsklassen verschillen in de belangen die werkenden hechten aan werkkenmerken, blijkt dat beroepsklassen vooral verschillen in de waarde die zij hechten aan goede arbeidsomstandigheden (7% verklaarde variantie), goede beloning (7%), zekerheid (7%), interessant werk (6%) en iets bereiken in het werk (5%). Goede arbeidsomstandigheden, een goede beloning en zekerheid worden relatief belangrijk gevonden door bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeurs, huisbewaarders en schoonmaakpersoneel, schilders en postdistributiepersoneel. Kappers en schoonheidspecialisten vinden vooral goede arbeidsomstandigheden van belang, terwijl bouwvakkers, kleermakers en makelaars vooral aan een goede beloning hechten. Interessant werk en iets bereiken in het werk is vooral van belang voor kunstenaars, docenten hoger onderwijs en in mindere mate voor architecten en overige vakspecialisten. Deze verdeling in beroepen lijkt enigszins aan te sluiten bij de behoeftehiërarchie van Maslow. Een mogelijke verklaring voor deze bevindingen is dat bij vrachtwagenchauffeurs, schoonmakers, schilders en bouwvakkers goede arbeidsomstandigheden, goede beloning en zekerheid over het werk niet vanzelfsprekend zijn. De behoefte aan veiligheid of bestaanszekerheid blijft daardoor een belangrijke rol spelen. Bij beroepen waarin de zekerheid van het bestaan wel vanzelfsprekend is, kan de behoefte aan interessant werk en zelfactualisatie meer centraal staan. Overigens overlappen deze voorkeuren voor werkkenmerken van de beroepen ook met de bevindingen voor het opleidingsniveau (zie §5.3.2).

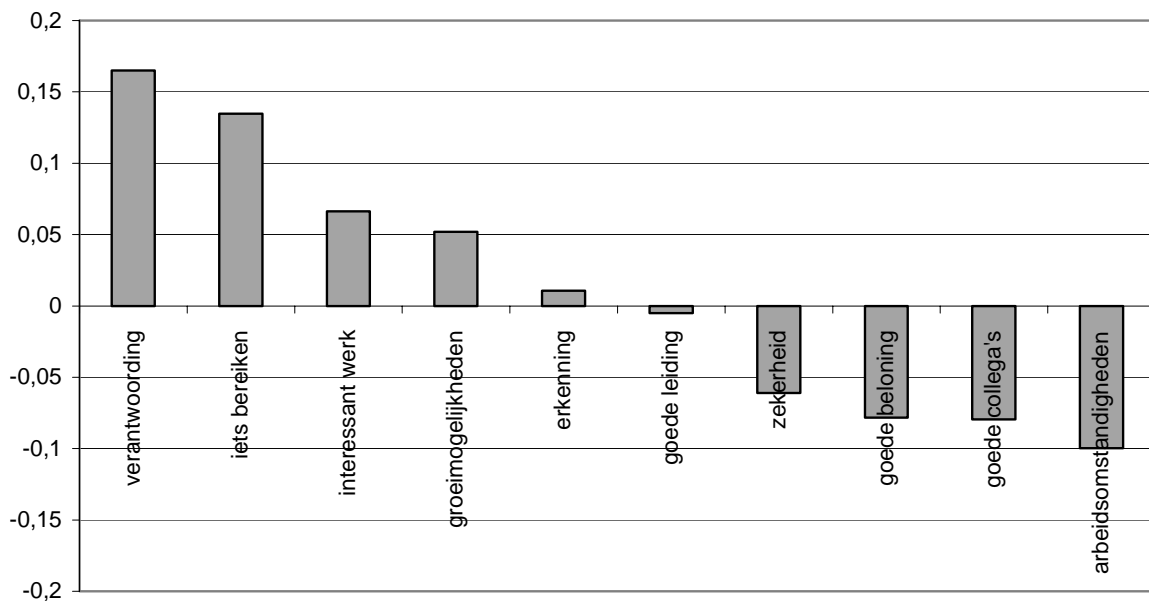
Een andere interpretatie van het belang dat mensen toekennen aan kenmerken van hun werk is dat mensen hun eigen beroep als uitgangspunt nemen en de beperkingen van dat beroep als gegeven beschouwen. Indien een schilder of vrachtwagenchauffeur bijvoorbeeld weinig groeimogelijkheden in zijn baan heeft, zal hij dergelijke groeimogelijkheden als relatief onbelangrijk waarderen. Hij is immers redelijk tevreden met zijn baan, en blijktbaar zijn groeimogelijkheden dus niet essentieel. Mensen trekken vaak conclusies over wat (blijkbaar) hun eigen attitudes zijn op basis van hun gedrag. In dit geval stuurt de eerdere beroepskeuze de eigen perceptie van wat iemand in zijn beroep

belangrijk vindt. Dit is in overeenstemming met theorieën over zelfperceptie, cognitieve dissonantie en selectieve evaluatie (zie De Vries en Van der Pligt, 1991, voor een overzicht). De meeste mensen zullen trachten om hun levensgeluk te beschermen en te concluderen dat zij de aspecten die kenmerkend zijn voor hun eigen beroep (blijkbaar) belangrijk vinden en aspecten waarop hun beroep slecht scoort onbelangrijk vinden. Wanneer mensen echter ontevreden zijn over hun eigen baan, overwegen om een nieuwe baan te zoeken of een nieuw beroep kiezen, zullen zij een meer beredeneerde afweging maken van de aspecten waarop zij een baan of beroep beoordelen. Ook een dergelijke afweging zal natuurlijk ingeperkt worden door de mogelijkheden die iemand heeft, gegeven zijn capaciteiten, opleiding en werkervaring.

### **5.3 Samenhang tussen belang van het werk en belang van werkkenmerken**

Om meer inzicht te krijgen in de aard van het belang dat mensen aan hun werk hechten, gaan we na in hoeverre de centraliteit van werk in het leven en het belang van werkkenmerken onderling samenhangen. Uit de onderstaande figuur blijkt dat mensen die veel belang hechten aan hun werk relatief sterker hechten aan de mogelijkheid om verantwoording te dragen, om iets te bereiken in het werk en in mindere mate interessant werk en groeimogelijkheden van belang vinden. Zij hechten daarentegen relatief weinig belang aan arbeidsomstandigheden, goede collega's en goede beloning. De relaties tussen het belang van werkkenmerken en het belang van het werk blijven gelijk wanneer wordt gecorrigeerd voor de samenstelling van het huishouden en voor geslacht, leeftijd en opleiding. Deze resultaten geven aan dat mensen voor wie het werk een centraal levensgebied is, meer waarde hechten aan intrinsieke werkkenmerken, zoals verantwoording dragen en iets bereiken in het werk en minder aan hygiënefactoren en sociale aspecten van het werk.

correlatie tussen belang van werkkenmerken en belang van werk



**Figuur 5.3** Correlatie tussen belang van werkkenmerken en belang van werk

## 5.4 Gevolgen van het belang van het werk en van werkkenmerken

Het is niet mogelijk om in een cross-sectioneel onderzoek zoals de TNO Arbeidssituatie Survey met zekerheid uitspraken te doen over de oorzaken en gevolgen van het belang dat mensen aan hun werk hechten en van het belang van diverse werkkenmerken. Niettemin proberen we in dit hoofdstuk enkele mogelijke gevolgen van de centraliteit van het werk in kaart te brengen. Hierbij corrigeren we steeds voor de bijdrage van enkele “determinanten” van het belang van het werk die we hiervoor hebben besproken, namelijk voor het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, de samenstelling van het huishouden en de aard van de aanstelling van de respondent. We gaan na wat vervolgens het belang dat mensen hechten aan werk en het belang dat zij hechten aan kenmerken van het werk daarboven bijdragen aan investeringen in en uitkomsten van het werk. Als mogelijke gevolgen van het belang van het werk en van werkkenmerken kijken we naar: het aantal uren dat iemand werkt, waarbij we contracturen, gewenst aantal uren en overwerk onderscheiden, het salaris dat iemand verdient en de tevredenheid met dat salaris, en psychologische werkuitkomsten zoals de tevredenheid en binding met het werk, verloopgeneigdheid, uitputting door het werk en verwaarlozing van gezin of werk door conflicterende verantwoordelijkheden.

### 5.4.1 Aantal uren werk

Het aantal contracturen dat werknemers hebben, is hoger voor mannen dan voor vrouwen, en lager naarmate mensen ouder zijn. Verder werken mensen met kinderen gemiddeld minder uren dan mensen zonder kinderen. Eerder (§ 5.1.2) hebben we gezien dat dit vooral geldt voor vrouwen. Werknemers in vaste dienst hebben meer contracturen

dan werknemers in tijdelijke dienst. Zelfstandigen en freelancers hebben een lager aantal contracturen dan werknemers. Dit komt doordat zelfstandigen doorgaans geen arbeidscontract hebben en de vraag derhalve niet goed op hen van toepassing is. Bij het gewenste aantal uren zien we overwegend hetzelfde patroon, alleen blijkt dat mensen met een hogere opleiding meer uren willen werken. Mannen doen verder meer overwerk dan vrouwen en zelfstandigen werken iets meer over dan werknemers. Wat betreft de bijdrage van het belang van het werk, blijkt dat naarmate mensen hun werk belangrijker vinden, zij meer uren per week werken volgens hun arbeidscontract en ook meer uren willen werken. Bovendien doen zij meer overwerk. Het belang van diverse werkkenmerken draagt nauwelijks bij aan het aantal contracturen, gewenste uren en overwerk. Mensen die het belangrijk vinden om verantwoording te dragen en iets te bereiken in hun werk doen meer overwerk.

**Tabel 5.3** Gevolgen voor het aantal uren dat mensen (willen) werken\*

	contracturen	gewenste uren	overwerk
Controlevariabelen			
- geslacht (vrouw)	--	--	--
- leeftijd	--	--	
- opleiding		+	
- levenspartner			
- kinderen	-	-	
- werknemer vaste dienst	+		
- zelfstandige, freelancer	-	--	+
Belang van werk	++	++	+
Belang werkkenmerken			
- erkenning			
- interessant			
- verantwoording			+
- iets bereiken			+
- groeimogelijkheden			
- goede collega's			
- goede leiding			
- arbeidsomstandigheden			
- goede beloning			
- zekerheid			

\* Verklaring van de tekens:

-- sterke negatieve bijdrage ( $\beta < -.10$ ,  $p < .001$ )

++ sterke positieve bijdrage ( $\beta > .10$ ,  $p < .001$ )

- negatieve bijdrage ( $\beta < 0$ ,  $p < .01$ )

+ positieve bijdrage ( $\beta > 0$ ,  $p < .01$ )

#### 5.4.2 Salaris

Zoals verwacht kan worden, is het netto maandinkomen dat mensen hebben, veel hoger voor mannen dan voor vrouwen, hoger naarmate men ouder is en hoger naarmate men een hogere opleiding heeft. Verder hebben alleenstaanden gemiddeld een wat lager salaris dan mensen met en partner. Werknemers in vaste dienst hebben een hoger salaris dan werknemers zonder vaste aanstelling. Wat betreft de invloed van het belang van het werk, blijkt dat mensen een hoger salaris hebben naarmate zij meer belang hechten aan hun werk. Bovendien is het salaris deels afhankelijk van de werkkenmerken die mensen

belangrijk vinden. Naarmate mensen het belangrijker vinden om iets te bereiken in het werk hebben zij een hoger salaris. Naarmate zij het belangrijker vinden om erkenning te krijgen voor hun werk, goede arbeidsomstandigheden te hebben en goede collega's te hebben, is hun salaris lager. Het feitelijke salaris hangt niet samen met het belang dat mensen hechten aan een hoog salaris.

Deze bevindingen kunnen betekenen dat mensen die veel belang hechten aan hun werk zich sterker inzetten voor hun werk en als gevolg daarvan meer promotie maken en een hoger salaris verdienen. Dit zou dan verder bevorderd worden door erop gericht te zijn om vooruit te komen en minder te letten op het verkrijgen van erkenning en sociale aspecten van het werk. Anderzijds kan het zo zijn dat een hoog salaris het belang van werken vergroot.

Naast het feitelijke salaris is tevens gevraagd of het salaris voldoende is voor het werk dat de persoon doet. Deze tevredenheid met het salaris is wat hoger bij mannen dan bij vrouwen en wat hoger naarmate werkenden ouder en hoger opgeleid zijn. Tevredenheid met het salaris is niet afhankelijk van het belang dat mensen hechten aan hun werk. Ook het belang dat mensen aan de diverse werkkenmerken hechten, is nauwelijks gerelateerd aan de tevredenheid met het salaris: mensen zijn echter minder tevreden met hun salaris naarmate zij meer belang hechten aan een goede beloning.

**Tabel 5.4** Gevolgen voor het salaris en de tevredenheid daarmee\*

	salaris	tevreden met salaris
Controlevariabelen		
- geslacht (vrouw)	--	-
- leeftijd	++	+
- opleiding	++	+
- levenspartner	+	
- kinderen		
- werknemer vaste dienst	+	
- zelfstandige, freelancer		
Belang van werk	++	
Belang werkkenmerken		
- erkenning	-	
- interessant		
- verantwoording		
- iets bereiken	+	
- groeimogelijkheden		
- goede collega's	-	
- goede leiding		
- arbeidsomstandigheden	-	
- goede beloning		-
- zekerheid		

\* Verklaring van de tekens:

-- sterke negatieve bijdrage ( $\beta < -.10$ ,  $p < .001$ )

++ sterke positieve bijdrage ( $\beta > .10$ ,  $p < .001$ )

- negatieve bijdrage ( $\beta < 0$ ,  $p < .01$ )

+ positieve bijdrage ( $\beta > 0$ ,  $p < .01$ )

### 5.4.3 Psychologische werkuitkomsten

We gaan nu na hoe het belang van het werk en het belang van diverse werkkenmerken bijdragen aan meer psychologische werkuitkomsten zoals de binding met het werk, gevoelens van uitputting door het werk (burnout), intentie om van baan te veranderen.

De *binding en tevredenheid* met het werk is lager bij alleenstaanden dan bij mensen met een partner en is hoger bij zelfstandigen en freelancers dan bij werknemers. Verder is de binding en tevredenheid met het werk hoger naarmate men meer belang hecht aan het werk als levensgebied. Men ervaart bovendien meer binding en tevredenheid met het werk naarmate men meer belang hecht aan goede collega's en naarmate men minder belang hecht aan het krijgen van erkenning en aan een goede beloning. Deze bevindingen komen in grote lijnen overeen met die van Mannheim et al (1997). Bij de interpretatie van deze samenhangen moeten we wederom concluderen dat oorzaak en gevolg niet goed zijn te onderscheiden in dit onderzoek. Wellicht zullen mensen die hun werk belangrijk vinden zich sterker inzetten voor hun werk, waardoor zij een betere positie bereiken, met betere arbeidsvoorwaarden en betere ontwikkelingsmogelijkheden. Dit zal dan hun tevredenheid en binding met het werk verhogen. Anderzijds kan het zijn dat mensen meer belang gaan hechten aan hun werk juist doordat zij een gunstige positie hebben bereikt in hun werk. Waarschijnlijk zijn beide verklaringen voor deze samenhang juist en is er sprake van een proces waarin goede werkomstandigheden en een hoge werkmotivatie elkaar onderling versterken.

*Uitputting door het werk* (burnout) treedt meer op bij oudere dan bij jongere werkenden en meer bij alleenstaanden en mensen zonder kinderen dan bij mensen met een partner en kinderen. Het belang gehecht aan werk blijkt niet bij te dragen aan meer of minder uitputting. Wel is de uitputting hoger naarmate men meer belang hecht aan een goede leiding en lager naarmate men het belangrijker vindt om verantwoording te dragen. Overigens is de omgekeerde redenering hier wellicht meer voor de hand liggend: vooral mensen die uitgeput zijn door het werk vinden het van belang om goede leiding te krijgen en vinden het niet belangrijk (of wenselijk) om veel verantwoording te dragen.

**Tabel 5.5** Gevolgen voor psychologische werkuitkomsten \*

	binding en tevredenheid	uitputting door het werk
Controlevariabelen		
- geslacht (vrouw)		
- leeftijd		+
- opleiding		
- levenspartner	+	-
- kinderen		-
- werknemer vaste dienst		
- zelfstandige, freelancer	+	
Belang van werk	++	
Belang werkkenmerken		
- erkenning	-	
- interessant		
- verantwoording		-
- iets bereiken		
- groeimogelijkheden		
- goede collega's	+	
- goede leiding		+
- arbeidsomstandigheden		
- goede beloning	-	
- zekerheid		

\* Verklaring van de tekens:

-- sterke negatieve bijdrage ( $\beta < -.10$ ,  $p < .001$ )

++ sterke positieve bijdrage ( $\beta > .10$ ,  $p < .001$ )

- negatieve bijdrage ( $\beta < 0$ ,  $p < .01$ )

+ positieve bijdrage ( $\beta > 0$ ,  $p < .01$ )

#### 5.4.4 Verloop en verzuim

De *verloopgeneigdheid* is groter naarmate men jonger is en hoger opgeleid. Verder zijn zelfstandigen en freelancers minder geneigd om van baan te veranderen dan werknemers, en werknemers met een vaste baan minder dan werknemers met een tijdelijke baan. Wat betreft het belang van het werk, blijkt dat mensen minder geneigd zijn om van baan te veranderen naarmate zij hun werk als een belangrijker levensgebied zien en naarmate zij meer belang hechten aan zekerheid en goede collega's. Mensen die veel belang hechten aan groeimogelijkheden zijn daarentegen meer geneigd om van baan te veranderen.

Ook is de vraag gesteld of men wel eens van het werk thuis is gebleven wegens ziekte of ongeval in de afgelopen 12 maanden. Dit werd bevestigend beantwoord door iets meer dan de helft van de respondenten (53%). Er is vaker sprake van (één of meerdere keren) verzuim bij vrouwen dan bij mannen en vaker bij jongeren dan bij ouderen. Bij alleenstaanden is vaker sprake van verzuim dan bij mensen met een partner en/of kinderen en zelfstandigen verzuimen minder dan werknemers. Wat betreft het belang van het werk, blijkt dat mensen die veel belang aan hun werk hechten minder verzuimen dan mensen die weinig belang aan hun werk hechten. Mensen die het belangrijk vinden om verantwoording te dragen, verzuimen minder en mensen die groeimogelijkheden nastreven verzuimen meer dan gemiddeld.



**Tabel 5.6** Gevolgen voor verloop en verzuim\*

	verloop-geneigdheid	verzuim
Controlevariabelen		
- geslacht (vrouw)		+
- leeftijd	--	-
- opleiding	++	
- levenspartner		-
- kinderen		-
- werknemer vaste dienst	-	
- zelfstandige, freelancer	--	-
Belang van werk		
	-	-
Belang werkkenmerken		
- erkenning		
- interessant		
- verantwoording		-
- iets bereiken		
- groeimogelijkheden	+	+
- goede collega's	-	
- goede leiding		
- arbeidsomstandigheden		
- goede beloning		
- zekerheid	--	

\* Verklaring van de tekens:

--sterke negatieve bijdrage ( $\beta < -.10, p < .001$ )

++sterke positieve bijdrage ( $\beta > .10, p < .001$ )

- negatieve bijdrage ( $\beta < 0, p < .01$ )

+ positieve bijdrage ( $\beta > 0, p < .01$ )

#### 5.4.5 werk-thuis interferentie

Wanneer we nagaan hoe vaak mensen hun gezin verwaarlozen als gevolg van werkverplichtingen, blijkt dat mensen met een hoger opleidingsniveau vaker het idee hebben dat zij hun gezin verwaarlozen dan mensen met een lager opleidingsniveau. Verder vinden mensen met een partner en met kinderen vaker dat zij hun gezin vaker verwaarlozen dan alleenstaanden. Zelfstandigen en freelancers verwaarlozen hun gezin vaker dan werknemers. Wanneer we kijken naar het belang van het werk, blijkt dat er een keerzijde zit aan een hoog belang gehecht aan werk. Mensen die veel waarde hechten aan hun werk geven vaker aan dat zij hun gezin missen of verwaarlozen door verantwoordelijkheden die met hun werk te maken hebben. Dit kan dus betekenen dat een hoog belang gehecht aan het werk ten koste kan gaan van de tijd en energie voor het gezin. Het belang dat mensen aan diverse werkkenmerken hechten is nauwelijks gerelateerd aan de verwaarlozing van het gezin. Alleen geldt dat mensen die meer waarde hechten aan goede collega's minder vaak hun werkverplichtingen laten prevaleren boven het gezin.

Het omgekeerde: het verwaarlozen van het werk als gevolg van gezinsverplichtingen komt eveneens relatief vaker voor bij hoger opgeleiden, bij mensen met kinderen en bij zelfstandigen. Het belang van het werk is niet van invloed op de inschatting hoe vaak het werk wordt verwaarloosd. Men geeft wel vaker aan dat het werk verwaarloosd wordt

naarmate men in het werk groeimogelijkheden belangrijker vindt. Dit zou kunnen betekenen dat mensen die groeimogelijkheden belangrijk vinden, deze groei niet alleen zoeken in het werk maar tevens (en wellicht vooral) in de privésfeer.

**Tabel 5.7** Gevolgen voor werk-thuis interferentie \*

	verwaarlozen van gezin	verwaarlozen van werk
Controlevariabelen		
- geslacht (vrouw)		
- leeftijd		
- opleiding	++	+
- levenspartner	+	
- kinderen	+	++
- werknemer vaste dienst		
- zelfstandige, freelancer	+	+
Belang van werk	++	
Belang werkkenmerken		
- erkenning		
- interessant		
- verantwoording		
- iets bereiken		
- groeimogelijkheden		+
- goede collega's	-	
- goede leiding		
- arbeidsomstandigheden		
- goede beloning		-
- zekerheid		

\* Verklaring van de tekens:

-- sterke negatieve bijdrage ( $\beta < -.10, p < .001$ )

++ sterke positieve bijdrage ( $\beta > .10, p < .001$ )

- negatieve bijdrage ( $\beta < 0, p < .01$ )

+ positieve bijdrage ( $\beta > 0, p < .01$ )

## 5.5 Conclusie

Er is een belangrijke relatie tussen de levensfase waarin werkende mannen en vrouwen verkeren en het belang dat zij hechten aan hun werk. Mensen met sociale verplichtingen aan hun gezin (met kinderen) zullen relatief minder belang hechten aan hun werk en zullen in hun werk andere prioriteiten leggen dan mensen die dergelijke sociale verplichtingen niet (alleenstaanden) of minder (geen kinderen) hebben. De prioriteiten voor mensen met een gezin als belangrijke sociale verplichting liggen bij instrumentele kenmerken van het werk, zoals een goed salaris en zekerheid, en minder bij de intrinsieke kenmerken van het werk. Hierbij moeten we opmerken dat er in dit onderzoek relatieve maten zijn gebruikt: mensen die om een andere reden dan hun werk veel belang hechten aan hun gezin, zullen als gevolg daarvan minder belang hechten aan hun werk. Ditzelfde geldt voor het belang van werkkenmerken: mensen die vanwege hun sociale verplichtingen veel waarde hechten aan hun inkomen, kunnen minder waarde hechten aan andere werkaspecten. We kunnen dan ook niet concluderen dat het arbeidsethos van bijvoorbeeld mensen met thuiswonende kinderen lager is dan dat van mensen zonder

thuiswonende kinderen, maar wel dat hun werk een minder centrale rol inneemt in hun leven.

In dit hoofdstuk komt naar voren dat mensen die veel belang hechten aan hun werk in het algemeen hoger zijn opgeleid en een hoger salaris hebben. Verder vinden zelfstandigen, freelancers en leidinggevendenden hun werk relatief belangrijk ten opzichte van andere levensgebieden. Tegelijkertijd hechten deze groepen relatief veel belang aan intrinsieke werkkenmerken, zoals verantwoording dragen op het werk, iets bereiken in het werk, interessant werk hebben en kunnen groeien in het werk. In vergelijking daarmee hechten mensen met een lagere opleiding, een lager salaris, werknemers en ondergeschikten minder belang aan hun werk (maar meer aan hun gezin) en hechten zij meer belang aan sociale en instrumentele kenmerken van het werk, zoals goede arbeidsomstandigheden, goede collega's en een goed salaris.

Wat zijn nu de gevolgen van het belang dat mensen aan hun werk hechten? Het is lastig om hierover uitspraken te doen. Uit de gepresenteerde bevindingen blijkt dat een hoog belang gehecht aan werk samengaat met een hogere werktevredenheid en binding met het werk, met minder verzuim en met een hoger salaris. Daarentegen lijkt een hoog belang gehecht aan werk ook negatieve sociale effecten te hebben: verplichtingen van het werk interfereren vaker met gezinstaken naarmate mensen meer belang aan hun werk hechten. Dit suggereert dat een hoog "arbeidsethos" geen eenduidige zegen is en lijkt het de kunst om een hoge werkmotivatie te combineren met een bevredigend leven buiten het werk. Mogelijk kunnen levensloopregelingen hier uitkomst bieden. Dergelijke regelingen benadrukken dat mensen ervoor kunnen kiezen om in bepaalde levensfasen andere activiteiten te doen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om zorg voor kinderen of ouders, maar ook om opleiding of bijscholing. Hiermee krijgen mensen de mogelijkheid om hun leven zelf meer in te richten.

Overigens is een toenemende keuzevrijheid geenszins een garantie voor een gelukkig leven. Wanneer mensen expliciet zelf verantwoordelijk worden voor de keuzes die zij maken, wordt het moeilijker om zich te verschuilen achter de "normale gang van zaken". Tot enkele decennia geleden was de levensloop redelijk voorspelbaar: je ging naar school, kreeg een baan, trouwde en als man werd je kostwinner en als vrouw werd je huisvrouw en moeder. Nu zijn er veel meer mogelijkheden om je leven in te richten. Als je er dan niet in slaagt om deze keuzevrijheid uit te buiten en je leven op een optimale manier in te richten, kan dit leiden tot schuldgevoelens en schaamte. Voor sommigen is deze toegenomen keuzevrijheid een zegen: zij hebben de mogelijkheid om te ontsnappen aan een benauwend keurslijf. Voor anderen is het echter belastend om iedere stap in het leven bewust te moeten kiezen. Zij hebben behoefte aan een heldere structuur die de keuzemogelijkheden inperkt en duidelijk maakt wat er van hen wordt verwacht. Als een vanouds vanzelfsprekende structuur om het leven in te richten wegvalt, kan dat de mentale gezondheid van deze mensen bedreigen.



## 6 Lange werktijden in Nederland

Anja Kremer & Peter Smulders

- Volgens Eurostat is Nederland Europees kampioen parttime werken en heeft ons land de kortste werkweken in de Europese Unie; inclusief overwerk zouden mannen in 2001 gemiddeld 37 uur en vrouwen bijna 25 uur per week werken. Het Sociaal Cultureel Planbureau becijferde een gemiddelde werkweek in Nederland in 2000, eveneens inclusief overwerk, op 36 uur voor mannen en 22 uur voor vrouwen.
- De TNO Arbeid Survey (TAS), gehouden in 2000 en 2002, en (in beide jaren samen) met meer dan 7.000 werknemers in de steekproef, komt tot hogere cijfers. Van de werknemers werken de mannen gemiddeld 9 uur per week over, en vrouwen ruim 6 uur. Inclusief de overwerkuren is de totale werkweek voor mannen 46 uur en voor vrouwen bijna 34 uur. Hogere cijfers dus dan Eurostat en SCP aangeven. Een eenduidige verklaring voor deze verschillen, anders dan de manier waarop gegevens bevroegd zijn, is er vooralsnog niet.
- Mannelijke werknemers werken volgens hun contract - dus zonder overwerk en gemiddeld over die beide jaren - 37 uur per week en vrouwen 27 uur per week.
- De Arbeidstijdenwet stelt dat onder bepaalde voorwaarden, gedurende 13 weken, werkweken van gemiddeld 48 uur zijn toegestaan. Volgens de TAS heeft bijna een kwart van de mannen en ongeveer één op de tien vrouwen een werkweek van meer dan 48 uur.
- Lange werkweken komen relatief vaak voor bij laagopgeleide werknemers, bij mannelijke werknemers die telewerken, en vrouwelijke werknemers die een deel of het merendeel van de betaalde arbeid thuis verrichten.
- Overwerken en lange werkweken komen in alle bedrijfssectoren en beroepsgroepen voor. De absolute uitschieter binnen de bedrijfssectoren is het wegvervoer (exclusief openbaar vervoer) waar 90% van de werknemers overwerkt en de gemiddelde werkweek van de werknemer 55 uur is. De ICT- computerservice is een tweede met 79% overwerkers en een gemiddelde werkweek van 49 uur.
- Uitschieter binnen de beroeps- en functiegroepen met werkweken van meer dan 48 uur zijn de vrachtwagenchauffeurs (60 uur), gevolgd door de functiegroep leidinggevenden (53 uur).
- Overwerk beïnvloedt het privé-leven: mannen en vrouwen die overwerken geven vaker aan dat zij vanwege hun werk onvoldoende tijd besteden aan familie- of gezinsactiviteiten.
- Voor mannen is er geen verband gevonden tussen een lange werkweek of overwerken en een matige/slechte ervaren gezondheid. Er lijkt juist sprake te zijn van een gezondheidsselectie: mannen met een matige/slechte gezondheid werken contractueel relatief vaak hooguit 24 uur per week. Voor vrouwen is er wel een verband gevonden met overwerken; vrouwen die 10 uur of meer overwerken rapporteren vaker een matige/slechte gezondheid.
- Burnoutgevoelens komen vaker voor bij werknemers die overwerken. Voor mannen geldt dit vanaf 3-5 uur overwerken maar voor vrouwen is het verband kromlijng: zowel matige overwerkers (1 tot 5 uur) als diegenen die 20 uur of meer overwerken hebben een verhoogd risico op burnout. Burnoutgevoelens komen relatief weinig voor bij werknemers die contractueel hooguit 24 uur per week werken, en relatief veel bij vrouwen die contractueel 25-33 uur werken.

## 6.1 Aanleiding, vraagstelling en gegevens

### *Aanleiding en relevantie*

Arbeidstijden zijn de laatste tijd actueel nieuws getuige de koppen in enkele dagbladen.

- Ondernemingen en instellingen die de Arbeidstijdenwet overtreden krijgen in de toekomst direct een bestuurlijke boete opgelegd die kan oplopen tot €45.000. Voor zware overtredingen van de Arbeidstijdenwet en voor de vervoersector blijven strafrechtelijke vervolgingen mogelijk (Financieel Dagblad, 13 maart 2003).
- Bonden willen einde maken aan structureel overwerk. 'Er worden momenteel tienduizenden voltijdbanen opgevuld met structureel overwerk (...)', aldus CNV-voorzitter Terpstra (Het Financieele Dagblad, 26 april 2003).
- Minister Remkes (Binnenlandse Zaken) vindt dat werknemers in Nederland meer uren per week zouden moeten werken voor hetzelfde salaris. Dat is goed voor het aanjagen van de economie. De minister, die gaat over het personeelsbeleid in rijksdienst, vindt dat in Nederland te kort wordt gewerkt (Nederlands dagblad, 17 december 2003).

Volgens het CBS, zijn in de afgelopen decennia in Nederland zowel mannen als vrouwen minder gaan werken. Was de contractuele arbeidsduur in 1960 nog gemiddeld 48 uur, in 1993 werd de officiële werkweek 38,5 uur. Nog iets later, in 1998, werkte nog maar 70 procent van alle werkenden 35 uur of meer per week (CBS, 1994, 1999). Mannen zijn van bijna 1900 uur werken per jaar in 1970 teruggedaan naar bijna 1600 uur per jaar in 1999. Bij vrouwen liepen de uren terug van ruim 1500 naar bijna 1100 uur per jaar. Naast de afname van de contractuele duur speelt volgens het CBS (1996) ook de groei van het aantal vakantiedagen een rol bij de terugloop in aantal uren werken per jaar. Bij de vrouwen is de terugloop in het aantal uren verstrekt door een toename van het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt (zie vorig Trendrapport hoofdstuk 3). Deze feiten zeggen echter niets over overwerk en lange werktijden.

Tot voor kort was deeltijdwerken en arbeidsduurverkorting nodig om de werkloosheid te beperken. Maar in de afgelopen jaren is, vanwege de vergrijzing en de conjunctuur, juist weer gepleit voor arbeidsduurverlenging in plaats van -verkorting. Met het oog op de emancipatie wordt dus gepleit voor korter werken, terwijl met het oog op economie en organisatie gepleit wordt voor langer werken.

Volgens gegevens van het CBS werkte in 1999 en 2000 39 procent van de werkenden betaald of onbetaald over (Houtman e.a., 2001). Overwerk kan zowel een gunstige als een ongunstige weerslag hebben op gezondheid en welbevinden van de werknemers. Toename in werkdruk wordt als een ongunstig gevolg genoemd. Overwerk omwille van prestigerekenen kan op de lange termijn nadelige gevolgen hebben voor de privé-situatie. Overwerken heeft ook een valkuil. Op een zekere moment kan het als heel normaal gevonden worden om een deel van het werk in privé-tijd uit te voeren. Er kan dus een zekere institutionaliserende werking van uit gaan.

Maar wie werken er nu over, en hoeveel uur wordt er dan overgewerkt? Is overwerken of lang werken ongunstig voor de gezondheid of de privé-situatie? Dit zijn vragen die in dit hoofdstuk aan de orde komen.

### *Vijf te beantwoorden vragen*

Om een beeld te kunnen schetsen van de Nederlandse situatie omtrent overwerken en lang werken, is gebruik gemaakt van gegevens afkomstig uit TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) 2000 en 2002.

Onze vragen zijn:

1. Hoe groot is het percentage werknemers dat overwerkt en hoeveel uur per week werken ze gemiddeld over?
2. Hoe groot is het percentage werknemers dat lange werkweken maakt, en is dit afhankelijk van bepaalde persoonskenmerken (zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type gezin, tweeverdiener) of baankenmerken (contractuele werkweek, leiding geven, thuiswerken, telewerken, ploegendienst)?
3. Zijn er verschillen tussen bedrijfssectoren of beroepsgroepen voor wat betreft overwerken, aantal uren overwerken en lang werken ?
4. Vinden werknemers die lang werken of overwerken vaker dan personen die niet overwerken/lang werken dat zij te weinig tijd besteden aan hun gezin of familie?
5. Zijn werknemers die lang werken of overwerken minder gezondheid dan personen die niet lang werken of overwerken?

### *Datamateriaal: TNO Arbeidssituatie Survey 2000-2002*

De gegevens van de TAS zijn verzameld met behulp van een schriftelijke vragenlijst onder een groep werkende Nederlanders van 15 tot 65 jaar. Na weging van de gegevens, is de onderzoeksgroep representatief voor de Nederlandse bevolking (Smulders e.a., 2001).

De resultaten van de analyses hebben alleen betrekking op werknemers in de leeftijd van 15 tot 65 jaar met een vast dienstverband, een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling of tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd, die minimaal één uur per week betaald werk doen (82,9% van het totale bestand). Zelfstandigen, meewerkenden in familiebedrijf, freelancers, uitzendkrachten, oproepkrachten zijn niet meegenomen in de analyses omdat zij vaker dan de werknemers een wisselend aantal contracturen hebben, nul contracturen aangeven of geen informatie hebben gegeven over het aantal uren dat zij per week werken (8,2%). In tabel 6.1 zijn deze verschillen met de werknemers te zien. Ook laat de tabel zien dat freelancers/zelfstandigen relatief vaak werkweken hebben van meer dan 40 uur en dat oproep- en uitzendkrachten relatief vaak hooguit 24 uur per week werken.

**Tabel 6.1** Het percentage werknemers in de leeftijd van 15 tot 65 jaar dat een bepaald aantal uren per week werkt (contracturen), uitgesplitst naar type dienstverband\*

Aantal uren dat men per week werkt (contracturen)	Werknemers (N=6945)	Oproep- en uitzendkrachten (N=317)	Freelancers/ zelfstandigen/ meewerkende familieleden (N=515)	Totaal (N=7777)
1-24 uur	20,8	67,5	16,3	22,4
25-32 uur	12,4	5,0	6,2	11,7
33-40 uur	61,8	10,1	16,3	56,7
41+ uur	3,2	0,3	26,4	4,6
wisselend	1,4	9,5	11,7	2,4
nul uur	0,1	6,0	5,4	0,7
geen informatie	0,3	1,6	17,7	1,5
Totaal	100	100	100	100

\* Gegevens van deelnemers met ontbrekende informatie over leeftijd en dienstverband en te jonge en te oude deelnemers zijn niet opgenomen in deze tabel.

Werkenden waarvan leeftijd, geslacht, type dienstverband en contractuele werktijd onbekend zijn, hebben we eveneens uit de analyses gehouden (8,9%).

Contractuele werktijd is gemeten door te vragen naar het aantal contracturen. Overwerk is gemeten door te vragen naar het aantal uren dat iemand gemiddeld gesproken per week besteedt aan betaald of onbetaald overwerk (reistijd niet inbegrepen). Deze vraag is alleen voorgelegd aan werknemers.

Werknemers die een sterk wisselend aantal contracturen hebben (1,4% van de werknemers) en/of die een sterk wisselend aantal overuren aangeven (5,8%) of die de vraag over overwerk niet hebben ingevuld (3,3%) zijn niet in de analyses meegenomen. In totaal blijven er van de 6945 werknemers, 6183 werknemers over van wie we gegevens hebben over het aantal werkuren per week.

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van lange werkweken en overwerken in relatie tot een aantal persoons- en baankenmerken die van invloed kunnen zijn op het aantal contracturen en overwerkuren, zoals leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling (woont samen met partner, zonder kinderen; met partner, met kind(eren); éénouder gezin; alleenstaand), alleen-/tweeverdiener, aantal uren dat per dag besteed wordt aan huishoudelijk werk of zorg voor ouders/kinderen. De baan- of werkkenmerken beperken zich tot de meer objectieve kenmerken zoals leidinggeven aan één of meer medewerkers, ploegendienst, betaald werk thuis verrichten, telewerken, en het aantal contracturen.

## 6.2 Wet- en regelgeving rond werktijden

De relatie tussen het aantal werkuren en de gezondheid is door Europese ontwikkelingen omtrent werktijden in het afgelopen decennium opnieuw sterk in de belangstelling komen te staan (Cooper, 1996). In november 1993 keurde de Europese Raad van Werkgelegenheid en Sociale zaken namelijk, drie jaar na het eerste voorstel, de Europese Richtlijnen voor de organisatie van werktijden goed ('Council Directive 93/104/EC'). Het doel van deze Richtlijnen is om een kader te geven waarbinnen excessieve lange werkdagen of werkweken worden beperkt, adequate pauzes worden gegarandeerd, zodat



de veiligheid en gezondheid van de werkenden worden gewaarborgd. Na de introductie van deze Richtlijnen kregen de EU-lidstaten tot 23 november 1996 de tijd om deze op te nemen in hun eigen wetgeving. In Nederland werd in 1996 de Nieuwe Arbeidstijdenwet (ATW) van kracht, waarover straks meer.

In de Europese richtlijnen zijn enkele belangrijke aspecten over werktijden vastgelegd, zoals een rust van 11 uur in elke 24 uur, een gemiddelde van 8 uur in 24 uur voor nachtarbeid, een periode van 35 uur niet werken in elke 7 dagen, jaarlijks 4 weken betaald verlof, en maximaal 48 uur werken per week. Vooral deze laatste maatregel leidde in een aantal EU-lidstaten tot meningsverschillen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden (Cooper, 1996), en haalde zelfs het Europese Gerechtshof. De maatregel houdt namelijk in dat werknemers (sommige beroepen uitgezonderd) werk mogen weigeren als dat als consequentie heeft dat zij daardoor meer dan 48 uur per week werken. Vooral de Engelse regering maakte bezwaren, die vooral van economische aard waren. Zij stelde dat enkele richtlijnen onacceptabele beperkingen inhielden voor werkgevers waardoor hun concurrentiepositie zou verzwakken. Het ging vooral om die maximale werkweek van 48 uur. Als argument tegen die maximale 48-urige werkweek, stelde de Engelse regering dat er geen overtuigende bewijzen zijn die de opvatting steunen dat een lange werkweek schadelijk zou zijn voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers. De Engelse regering beschouwde het aantal werkuren dan ook als een arbeidsvoorwaarde. De Europese Raad daarentegen stelt dat het aantal werkuren een veiligheid- en gezondheidsvoorwaarde is.

Ook in Nederland kwam de Nieuwe Arbeidstijdenwet (ATW) na jarenlange -soms heftige- discussie tussen werkgevers- en werknemersorganisatie tot stand (Jansen, 1994). Werkgevers drongen aan op doelmatigheid en flexibiliteit, terwijl de werknemers veiligheid, gezondheid en welzijn voorop stelden. De ATW die in 1996 in werking trad heeft als primaire doelstelling de bescherming van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in relatie tot arbeids- en rusttijden. De wet regelt dat incidenteel overwerk is toegestaan, mits er niet langer gewerkt wordt dan 11 uur per dag, 54 uur in de week of 585 uur in een periode van 13 weken (gemiddeld 45 uur). Collectieve overeenkomsten (overlegregeling) maken het mogelijk om deze tijden te verlengen tot 12 uur per dag, 60 uur in de week of 642 uur in een periode van 13 weken (gemiddeld 48 uur per week).

### **6.3 Eerder onderzoek**

#### *Werktijden in het algemeen*

Vergelijken we Nederland met andere Europese landen, dan blijkt dat er geen land in Europa is waar de werkweek zo kort is als in Nederland. Zowel mannen als vrouwen maken de kortste werkweek. In tabel 6.2 is een overzicht gegeven van het gemiddeld aantal uren dat mensen in Europa per week werken.

**Tabel 6.2** Gemiddeld aantal uren dat werknemers en zelfstandigen per week werken in de hoofdbaan in 2001 (inclusief betaald en onbetaald overwerk, exclusief woon-werk verkeer).

	<b>mannen en vrouwen</b>	<b>mannen</b>	<b>vrouwen</b>
Griekenland	43,3	44,9	40,5
Spanje	40,1	42,1	36,6
Portugal	39,5	41,2	37,4
Italië	39,1	41,3	35,3
Finland	38,4	40,3	36,2
Oostenrijk	38,3	41,1	34,8
Luxemburg	38,2	41,2	33,6
Verenigd Koninkrijk	37,8	43,4	31,1
Ierland	37,7	41,8	32,4
België	37,5	40,9	33,0
Frankrijk	36,8	39,6	33,7
Duitsland	36,7	40,9	31,5
Zweden	36,6	39,1	33,9
Denemarken	36,2	39,1	33,0
Nederland	31,6	36,9	24,6
EUR-15	37,7	41,2	33,0

Werkend is iemand die 1 uur of meer per week werkt

Bron: Eurostat, Labor Force Survey, 2002

Voor een benadering van het exacte aantal uren dat mannen en vrouwen per week werken, kunnen we gebruik maken van de 5 jaarlijkse tijdsbestedingonderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). De deelnemers van deze onderzoeken rapporteren voor dat onderzoek gedurende één week in oktober hun bezigheden in een dagboek.

**Tabel 6.3** Gemiddelde arbeidsduur per week in uren, inclusief betaald en onbetaald overwerk en exclusief tweede baan en woon-werkverkeer (SCP 2003; Tijdsbestedingonderzoek 1975-2000, gegevens op aanvraag verstrekt).

	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>
Mannen	36,8	35,1	35,1	36,4	36,2	36,4
15-19 jaar	32,4	27,0	18,4	20,3	18,2	22,7
20-34 jaar	37,5	34,9	35,7	36,8	37,0	37,4
35-49 jaar	37,8	37,3	36,7	38,1	37,5	37,9
50-64 jaar	35,2	33,8	34,8	34,8	36,2	35,0
Aantal	363	749	875	924	971	574
Vrouwen	22,7	20,7	20,8	22,1	22,2	22,0
15-19 jaar	27,7	18,6	17,6	18,2	12,7	18,1
20-34 jaar	26,3	24,1	25,1	27,1	26,1	25,8
35-49 jaar	17,4	17,2	16,1	18,4	20,2	21,4
50-64 jaar	12,1	15,2	17,5	17,9	18,2	15,8
Aantal	149	342	464	542	617	438

Werkend: indien men 1 uur of meer per week werkt

Tabel 6.3 laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week van werkende mannen en vrouwen (werknemers en zelfstandigen, inclusief betaald en onbetaald overwerk) in de

periode 1975-2000 vrij constant is gebleven. De grootste schommelingen zijn te zien bij de 15-19 jarigen, mogelijk ook omdat deze groep relatief klein is (22 tot 47 personen). De enige groep die de afgelopen 25 jaar meer is gaan werken, zijn de vrouwen in de leeftijd van 35-49 jaar. Gemiddeld werkten zij in 2000 vier uur meer dan in 1975.

Woon-werkverkeer is niet opgenomen in tabel 6.3. In 2000 besteedde de werkende man ongeveer 4,4 uur per week aan reizen. De werkende vrouw besteedde in 2000 ongeveer 2,5 uur per week aan reizen. Het totaal aantal uren dat werkenden in 2000 besteedden aan hun werk komt daarmee dan op 40,8 uur voor de mannen en 24,5 uur voor de vrouwen. Dit is vrij vergelijkbaar met CBS-POLS-gegevens uit 1997/1998. Volgens deze data werkten mannen gemiddeld 41,5 uur en de vrouwen 25,7 uur (inclusief overwerk en woon-werkverkeer; Smulders en Wieling, 2001).

Effecten van arbeidsduurverkortingen van de afgelopen decennia zijn dus niet terug te vinden in de arbeidsduur, zoals te zien is in tabel 6.3. Van de Broek en collega's (1999) menen dan ook dat deze arbeidsduurverkortingen niet overschat moeten worden en dat het ziekteverzuim aanzienlijk is gedaald, waardoor mensen juist weer méér zijn gaan werken. Ten slotte is het ook mogelijk dat de verkorting van de gemiddelde contractuele arbeidsduur van werkenden niet gebruikt wordt in een gemiddelde week, maar bijvoorbeeld voor vakantie (ATV dagen).

Ook in de VS is de gemiddelde werkweek per werknemer in de periode 1969-1998 niet veel veranderd. In de niet-agrarische sector is een lichte afname waargenomen 40,0 uur naar 39,2 uur (Bureau of Labor Statistics, 1999). Deze afname wordt toegeschreven aan een toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen die, vaker dan mannen, in deeltijd werken. Uitgesplitst naar geslacht blijkt dat de lengte van de werkweek voor mannen weinig veranderde, namelijk 43,7 uur in 1969 en 43,2 uur per week in 1998. Vrouwen zijn daarentegen wat meer gaan werken, van 34,3 uren naar 36,1. Hierbij gaat het om de som van de hoofdbaan en de bijbanen. Ongeveer zes procent heeft meer dan één baan. In 1998 werkte ruim een kwart van de mannen en één op de negen vrouwen meer dan 48 uur per week.

De gemiddelde Nederlandse werknemer is de afgelopen jaren contractueel minder gaan werken. De werknemers in Nederland zijn echter niet minder vaak gaan overwerken. Het percentage werknemers dat betaald of onbetaald overwerkt neemt volgens het OSA Aanbodpanel de afgelopen decennia toe (Van Echelt en Smulders, 2003). Het percentage van de werkende bevolking dat betaald overwerkte nam toe van 14% in 1998 tot 25% in 2000. Onbetaald overwerk steeg van 15% tot 27% in 2000. Volgens de OSA werkte in 2000 53% van de werkenden in loondienst betaald en/of onbetaald over, met een gemiddeld aantal overwerkuren per werkende van 3,2 uur (Fouarge, 2002).

Een onderzoek uitgevoerd in opdracht van het FNV laat overeenkomstige cijfers zien. Volgens dit onderzoek werkte in 2001 45% van de Nederlandse werknemers over, met een gemiddeld aantal overwerkuren per werknemer van 3,0 uur (MuConsult B.V., 2001)

De volgende algemene conclusies kunnen getrokken worden:

- Er is geen land in Europa waar in de *hoofdbaan per week per werknemer* zo kort gewerkt wordt als in Nederland;
- Het aantal uren dat Nederlandse werknemers *per jaar in hun hoofdbaan* werken is de afgelopen 30 jaar met rond de twintig procent afgenomen;
- Het aantal uren dat Nederlandse werknemers en zelfstandigen *in totaal per week werken (inclusief overwerk)* is echter de laatste 25 jaar vrijwel gelijk gebleven;
- Het percentage werknemers dat betaald en onbetaald overwerkt is het afgelopen decennium toegenomen in vergelijking met de jaren daarvoor.

### *Lange werktijden en fysieke gezondheid*

Als reactie op de stelling van de Engelse regering (paragraaf 6.2) vroegen Spurgeon's en collega's (1997) zich af of er wetenschappelijk bewijs was dat lange werkweken schadelijk zijn voor de gezondheid. Zij constateerden dat het overgrote deel van de literatuur dat zich op deze vraag richt, te maken heeft met gezondheidseffecten van ploegendiensten. Die studies zijn niet direct te vertalen naar gezondheidseffecten van lange werkweken of overwerk.

Verschillende onderzoeken benadrukken de stress die werknemers rapporteren die lang werken. Spurgeon en collega's stellen dat het voorstelbaar is dat de relatie tussen lang werken en een verminderde gezondheid via stress loopt. Lang werken zou dan als een directe en als een indirecte stressor werken. Direct doordat een werknemer bij een toenemende (productie)vraag probeert goed te presteren ondanks optredende vermoeidheid, en indirect doordat lang werken inhoudt dat een werknemer ook langer is blootgesteld aan andere stress- of gezondheidsrisico's. In het algemeen wordt werkstress beschouwd als een factor die bijdraagt aan het ontstaan van bepaalde psychiatrische aandoeningen, hartziekten, aandoeningen van het bewegingsapparaat en klachten van het maagdarmsysteem. Deze samenhangen zijn wel onderzocht in relatie met ploegendienst, maar niet met lang werken. Gezondheidseffecten die in relatie met lang werken zijn onderzocht, zijn beperkt tot de geestelijke gezondheid en effecten op het hart-vaatsysteem.

Over veiligheid en werkprestaties in relatie tot overwerk (Spurgeon's e.a., 1997), beide geen onderwerp van dit hoofdstuk, wordt in deze paragraaf geen verslag gedaan.

### *Lange werktijden en geestelijke gezondheid*

In de literatuur zijn verschillen beschreven tussen mannen en vrouwen als het gaat om lang werken en geestelijke gezondheid. Wat naar voren komt is dat vrouwen meer vermoeidheid en slapeloosheid rapporteren dan mannen, omdat zij meer huishoudelijk werk doen naast de betaalde baan dan de mannen.

De beschreven relaties tussen lang werken en geestelijke gezondheid variëren tussen dat bij vrouwen duidelijker dan bij mannen te zien is dat huishoudelijk werk en betaald werk beide van invloed zijn op psychosomatische klachten, tot dat bij vrouwen vermoeidheid en slapeloosheid alleen maar geassocieerd is met huishoudelijk werk en niet met betaald werk.

Spurgeon e.a. (1997) vonden drie onderzoeken waarin gekeken is in welke mate werknemers (vrachtwagenchauffeurs, telecommunicatiemedewerkers, leden van een Israëliische Kibboets) een verkeerd gedrag vertonen als reactie op het feit dat zij lang (door)werken. Hiermee wordt gedrag bedoeld dat als doel heeft om 'het probleem van lang (door)werken' te vermijden. Het gaat dan om gedragingen als meer gaan drinken, meer gaan roken, en stimuleringsmiddelen gaan gebruiken. Deze gedragingen waren vervolgens weer voorspellers van stressgerelateerde problemen zoals angst, depressie, hoofdpijn en slaapstoornissen, klachten van het bewegingsapparaat en het aantal bezoeken bij de huisarts.

Spurgeon en collega's signaleren enkele knelpunten in de interpretaties van de onderzoeksresultaten. Zo blijkt dat lang werken en overwerk enkele van de vele onderzochte factoren zijn in relatie tot geestelijke gezondheid. Zo is lang werken wel een belangrijke factor die meespeelt in een verminderde geestelijke gezondheid, maar zeker niet de enige. Verder is het moeilijk om te bepalen of lang werken direct inwerkt op de geestelijke gezondheid of dat een langere blootstelling aan andere factoren verantwoordelijk is voor die verminderde geestelijke gezondheid.

Een tweede aspect is de motivatie van de werknemer. In het algemeen zal lang werken veel minder vaak ongewenste gezondheidseffecten hebben bij werknemers die overwerken omdat zij het werk leuk vinden of toegezegd hebben om het werk af te maken, dan bij werknemers die moeten overwerken in opdracht van hun baas.

Ten derde kunnen werkomstandigheden anders zijn tijdens overwerk dan tijdens de reguliere werkuren. Te denken valt aan leidinggevenden die buiten kantooruren rustiger en minder gestresst werken omdat zij dan niet gestoord worden.

### *Lange werktijden en hartvaatziekte*

Onderzoeken die de relatie van lang werken met hartvaatziekten hebben onderzocht, laten zien dat die relatie niet eenduidig is. De invloed van geslacht, individuele factoren (motivatie, keuze, risicofactoren voor ontstaan van hartvaatziekten), type werk, thuiswerk situatie zijn allemaal belangrijke factoren in de bepaling hoe iemand stress ervaart. Deze stress hangt vervolgens weer samen met fysiologische reacties (hoge bloeddruk, hartaanval). Maar, ook die fysiologische reacties zijn individueel weer zeer verschillend, wat weer samenhangt met individuele gevoeligheid om een hartvaatziekte te ontwikkelen. Spurgeon en collega's halen een ander overzichtartikel aan (Sparks et al, 1997) waarin geconcludeerd wordt dat er voldoende bewijzen zijn die de bezorgdheid rechtvaardigen dat er een mogelijk verband bestaat tussen relevante gezondheidseffecten, waaronder hartvaatziekten, en lange werkweken, met name werkweken van meer dan 50 uur.

Spurgeon en collega's concluderen dat gezondheidseffecten van lang doorwerken verschillend kunnen zijn van persoon tot persoon en van beroepsgroep tot beroepsgroep, en bepaald worden door kenmerken van de persoon zelf, het werk, de organisatie en het werkklimaat. De auteurs vragen zich dan ook af of onderzoeksresultaten over effecten van lang (door)werken op de gezondheid generaliseerbaar zijn naar de gehele werkende bevolking waarin groepen werkenden van elkaar verschillen ten aanzien van werkom-

standigheden, verkeisen en culturele normen. De beschikbare data ondersteunen de stelling dat werkenden met een werkweek van meer dan 50 uur een verhoogd risico hebben voor werkgebonden stress en daaruit volgende nadelige gezondheidseffecten. Deze grens is echter wel arbitrair en moet met voorzichtigheid gehanteerd worden. Een aanzienlijk deel van de personen die meer dan 50 uur per week werken, werkt zonder (gezondheids-) problemen en veel studies hebben plaatsgevonden bij (zeer) selecte groepen van werkenden. Met de beschikbare literatuur konden de auteurs dan ook geen uitspraak doen over het exacte aantal uren dat werkenden kunnen werken zonder dat dit nadelig is voor hun gezondheid.

## 6.4 Resultaten

Voor de beschrijving van de resultaten volgen we de onderzoeksvragen. We vergelijken soms subgroepen met een vergelijkingscategorie. Voor de onderzoeksvragen 4 en 5 hebben we voor de vergelijking van oud met jong niet de jongste leeftijdsgroep, 15-25 jaar, als vergelijkingscategorie gekozen, maar de leeftijdsgroep 26-35 jaar gekozen. De veronderstelling is dat de levensfase waarin de 15-25 jarigen verkeren te veel verschilt met die van de 26-64 jarigen (nog in opleiding, andere prioriteiten ten aanzien van werk/vrije tijd/ gezin). Ook voor huishoudelijk werk/zorgtaken is niet de tijdsbesteding van 0 uur per dag als vergelijking genomen, maar die van één uur per dag. Bij de vrouwen is de groep met nul uur in aantal te klein om als vergelijkingscategorie te kunnen dienen. Verder veronderstellen we dat de groep werknemers met een tijdsbesteding van nul uur per dag niet representatief is voor de gemiddelde werknemer, en dat één uur per dag als minimum een goede vergelijking is voor meer uren per dag. Voor het aantal contracturen in de analyse over de relatie tussen lange werkweken en nadelige effecten op de privé-situatie en gezondheid, zijn niet de parttime werkenden (1-24 uur) als referentie genomen, maar de (fulltime) werkenden met 33-40 uur. Reden hiervoor is, is dat het aantal mannen met een parttime baan relatief klein is om als vergelijkingscategorie te kunnen dienen.

In Nederland is het een gegeven dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. Verder weten we ook dat werkende vrouwen gemiddeld genomen meer uren aan huishoudelijk werk besteden dan werkende mannen.<sup>11</sup> Met andere woorden, het geslacht heeft een sterke samenhang met het aantal uren betaald werk en uren huishoudelijk werk. Om die reden geven we de resultaten van de analyses dan ook zoveel mogelijk weer voor mannen en vrouwen apart.

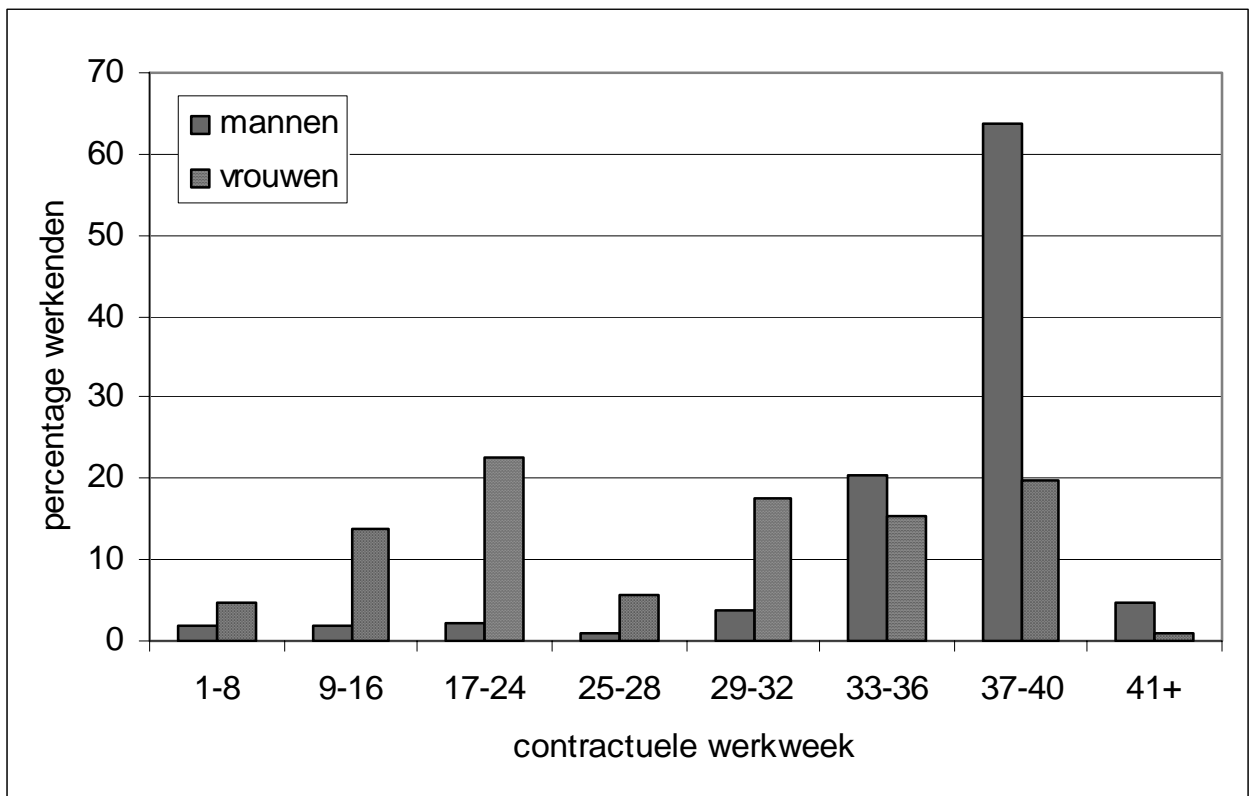
### *De contractuele werkweek in Nederland*

Voordat we overwerk en lange werkweken bespreken, kijken we eerst naar het aantal uren dat werknemers volgens hun contract per week werken. De gemiddelde contractuele werkweek blijkt 37,1 uur te zijn voor mannen en 27,1 uur voor vrouwen.

Figuur 6.1 geeft een overzicht van het percentage mannen en vrouwen dat per week volgens contract een bepaald aantal uren werkt.

---

<sup>11</sup> zie ook Trends in Arbeid 2002, hoofdstuk 5



**Figuur 6.1** De contractuele werkweek: het percentage mannen en vrouwen dat een bepaald aantal uren per week werkt (Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000-2002)

In deze figuur 6.1 is goed te zien dat de verdeling van het aantal contracturen voor mannen en vrouwen zeer verschillend is. Ongeveer 40% van de vrouwen werkt hooguit 24 uur per week tegenover 6% van de mannen (zie ook tabel 6.4). Mannen werken vaker fulltime. Ongeveer tweederde van de mannen werkt minstens 36 uur, tegenover slechts 20% van de vrouwen.

#### *Lange werktijden in Nederland*

De eerste vraag is welk percentage van de werknemers werkt over en hoeveel uren werken zij over.

Van alle werknemers werkt 70,2% over. Het gemiddelde aantal overwerkuren per werknemer is 7,9 uur per week. De overwerkers zelf werken gemiddeld 11,2 uren over. We veronderstellen dat het aantal uren dat men overwerkt samenhangt met de contractuele duur van de werkweek en dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. In tabel 6.4 hebben we voor de mannen en vrouwen enkele aspecten van overwerk op een rijtje gezet en afgezet tegen de contractuele werkweek.

**Tabel 6.4** Het gemiddelde aantal contracturen en het gemiddelde aantal overwerkuren per week, het percentage contracturen dat overgewerkt wordt en het percentage werknemers dat overwerkt, uitgesplitst naar contracturen

	Contracturen per week								Totaal
	1-8	9-16	17-24	25-28	29-32	33-36	37-40	41+	
<b>Mannen</b>									
Contracturen	6,1	11,9	21,4	25,9	31,6	35,9	39,3	49,6	37,1
Overuren <sup>1</sup>	5,2	4,6	6,0	6,6	7,0	6,9	9,8	13,4	9,0
% overuren	92	35	29	26	22	19	25	26	25
% dat overwerkt	64,6	58,0	56,3	43,2	64,5	71,0	75,7	85,5	73,5
aantal werkenden	65	69	81	37	138	732	2290	173	3585
in procenten van totaal	1,8	1,9	2,3	1,0	3,8	20,4	63,9	4,8	100,0
<b>Vrouwen</b>									
Contracturen	6,3	13,3	21,0	26,5	31,3	35,7	39,2	53,4	27,5
Overuren <sup>1</sup>	5,1	4,0	5,8	6,7	7,0	6,7	7,4	13,2	6,3
% overuren	82	28	28	25	22	19	19	28	27
% dat overwerkt	53,3	57,0	63,9	63,7	63,8	68,8	75,6	77,3	65,6
aantal werkenden	120	356	584	146	457	400	513	22	2598
in procenten van totaal	4,6	13,7	22,5	5,6	17,6	15,4	19,7	0,8	100,0

<sup>1</sup> overuren per werknemer (inclusief niet overwerkers)

% overuren = aantal overuren / aantal contracturen x 100%

Het merendeel van de mannen en vrouwen werkt over, ongeacht het gemiddelde aantal contractuele uren: Bijna driekwart van de mannen en bijna tweederde van de vrouwen. Er is een trend dat naarmate de contractuele werkweek langer is, het percentage werkenden dat overwerkt ook toeneemt. Desalniettemin werkt meer dan de helft van de werkenden met een dienstverband van hooguit 24 uur per week, over.

Mannen werken gemiddeld genomen bijna drie uren méér over dan vrouwen. Kijken we echter per aantal contracturen, dan blijkt dat mannen en vrouwen gemiddeld ongeveer evenveel uren overwerken. Een uitzondering hierop is de groep die 37-40 uur werken. Binnen deze groep werken mannen gemiddeld bijna 2½ uur meer over dan vrouwen.

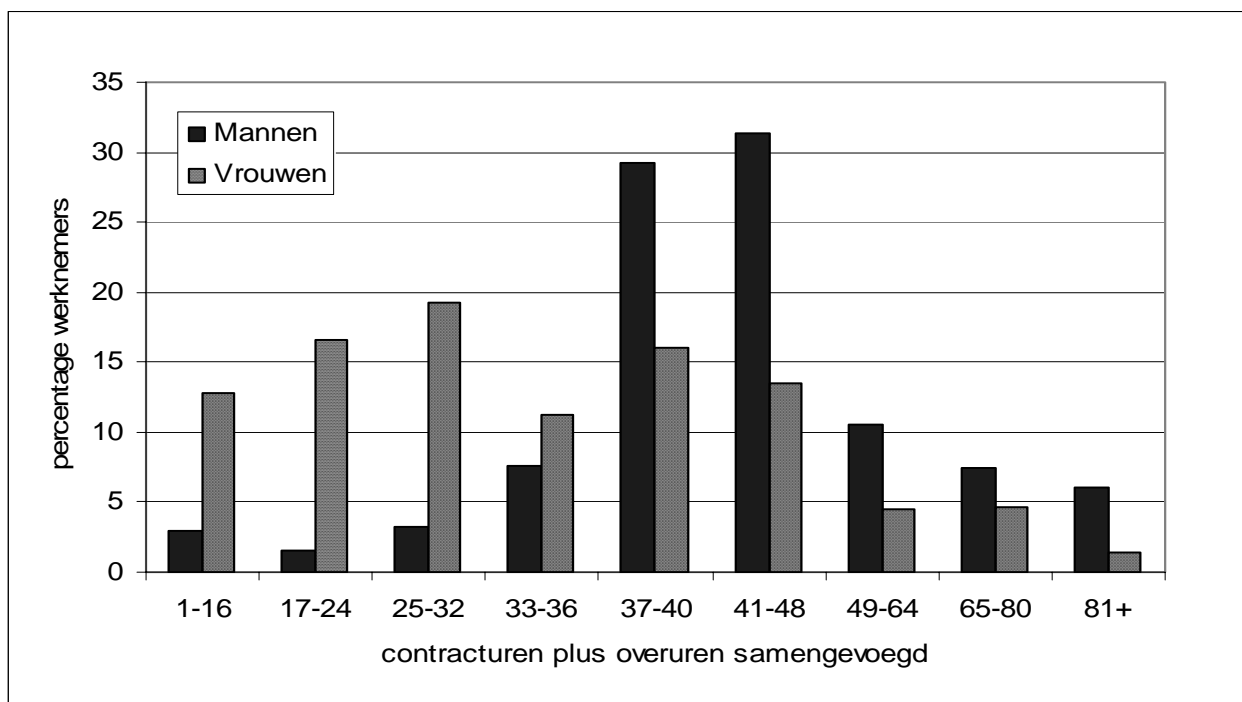
Tabel 6.4 laat ook zien dat naarmate het aantal contracturen toeneemt, het gemiddelde aantal uren dat werkenden overwerken procentueel geleidelijk afneemt ten opzichte van het aantal contracturen (% overuren), om vervolgens weer toe te nemen vanaf 37 uur bij de mannen en 41 uur bij de vrouwen. Anders gezegd: naarmate mannen en vrouwen volgens contract minder uren werken, werken ze relatief meer uren extra. Absoluut gezien werken mannen én vrouwen bij een dienstverband van 17-36 uur per week ongeveer 6 tot 7 uur extra.

De tweede vraag betreft de grootte van het percentage werknemers dat lange werkweken maakt en welke persoons- en baankenmerken van werknemers hiermee geassocieerd zijn.

In tabel 6.4 hebben we al gezien dat contractueel 4,8% van de mannelijke werknemers en 0,8% van de vrouwelijke werknemers meer dan 40 uur in de week werkt. Deze tabel laat



ook zien dat dit percentage in de praktijk (inclusief overwerk) vele malen hoger is; volgens de TAS heeft 55% van de mannen en 24% van de vrouwen werkweken van meer dan 40 uur. Gemiddeld werken mannen dan ook geen 37,1 uur per week, maar 46,1 uur en vrouwen geen 27,5 uur per week, maar 33,8 uur per week. Figuur 6.2 geeft een overzicht van het percentage mannen en vrouwen dat per week een bepaald aantal uren werkt.



**Figuur 6.2** De totale werkweek: het percentage werkenden dat een bepaald aantal uren per week werkt (contracturen + overwerkuren). (Bron: TNO Arbeidssituatie Survey 2000-2002)

In dit hoofdstuk hebben we een lange werkweek gedefinieerd als een werkweek waarin minstens 49 uur wordt gewerkt. Dit afkappunt is genomen omdat volgens de ATW onder bepaalde voorwaarden, gedurende 13 weken, werkweken van gemiddeld 48 uur zijn toegestaan. Volgens de TAS werkt echter bijna een kwart van de mannen en ongeveer één op de tien vrouwen meer dan 48 uur per week (figuur 6.2).

Tabel 6.5 geeft een overzicht van het percentage werknemers dat een lange werkweek heeft, uitgesplitst naar leeftijd, uren huishoudelijk werk en zorgtaken en contracturen. In tabel 6.6 staan de resultaten van een regressieanalyse. Hiermee hebben we nagegaan of de persoons- en baankenmerken, onafhankelijk van elkaar invloed hebben op lange werkweken.

**Tabel 6.5** Het percentage werkende mannen en werkende vrouwen dat een lange werkweek heeft, uitgesplitst naar leeftijd, aantal uren huishoudelijke/zorgtaken en aantal contracturen

	Mannen (N=3584)			Vrouwen (N=2598)		
	Gemiddeld aantal uren werken per week (inclusief overwerk)					
	waarvan			waarvan		
	meer dan 48	49-64	meer dan 64	meer dan 48	49-64	meer dan 64
<b>Leeftijd</b>						
15-25 jaar	14,3	2,3	12,0	11,2	2,7	8,5
26-35 jaar	27,1	13,1	14,0	10,4	4,4	6,1
36-45 jaar	24,5	10,5	14,0	8,6	4,7	3,9
46-55 jaar	25,5	11,5	14,0	13,5	6,7	6,7
56-64 jaar	18,7	9,1	9,6	7,9	3,5	4,4
<b>Huishoudelijke en zorgtaken</b>						
0 uur/dag	27,2	12,3	14,9	19,4	12,9	6,5
1 uur/dag	23,5	11,9	11,6	10,3	4,1	6,1
2 uur/dag	23,7	8,6	15,1	12,5	4,4	8,1
3 uur/dag	22,2	8,4	13,8	9,3	4,3	5,1
4 uur/dag	33,0	12,0	21,0	9,0	4,5	4,5
5 of meer	25,2	7,6	17,6	7,7	4,3	3,4
<b>Contracturen</b>						
1-24 uur	3,7	2,8	0,9	2,5	2,1	0,5
25-32 uur	14,9	10,3	4,6	15,9	9,8	6,1
33-40 uur	22,9	9,2	13,7	14,8	3,2	11,6
meer dan 40 uur	74,7	42,5	32,2	72,7 <sup>1</sup>	31,8	40,9
<b>Totaal</b>	<b>23,9</b>	<b>10,5</b>	<b>13,4</b>	<b>10,5</b>	<b>4,5</b>	<b>6,1</b>

Werkweek = contracturen + overwerkuren.

<sup>1</sup> betrekking op slechts 22 vrouwen die contractueel meer dan 40 uur werken (zie tabel 6.4)

Opvallend is dat leeftijd geen grote factor lijkt te zijn die van invloed is op het percentage werkenden dat werkweken maakt van meer dan 48 uur, met uitzondering van de oudste groep werknemers die relatief wat minder vaak lange werkweken maakt dan hun jongere collega's. Vermeldenswaardig is de dip in het percentage bij de vrouwen in de leeftijd van 36-45 jaar dat lange werkweken maakt. Deze dip is niet aanwezig bij de mannen, en heeft mogelijk te maken met zorg-verplichtingen.

Het verband tussen het aantal uren dat aan het huishouden of aan zorg wordt besteed in combinatie met lange werkweken is voor mannen en vrouwen verschillend. Mannen die 0 uren per dag hieraan besteden, hebben vaak lange werkweken (27,4%). Naarmate ze (meer) uren per dag aan huishoudelijk werk of zorg besteden, lijkt er geen verband meer te bestaan met lange werkweken. Vrouwen daarentegen hebben minder vaak lange werkweken naarmate ze méér uren per dag aan huishouden of zorg besteden.

De samenhang tussen contracturen en lange werkweken was te voorzien. Vermeldenswaardig is de bevinding dat ongeveer 15% van de mannen en de vrouwen met een contract van 25-32 uur in de week, meer dan 48 uur werkt. Dit betekent dat zij minstens 17 uur per week overwerken.

In tabel 6.6 zijn de resultaten weergegeven van de regressieanalyse inzake de samenhang van persoons- en baankenmerken met lange werkweken.

**Tabel 6.6** De invloed van persoons- en baankenmerken op de lengte van de werkweek, uitgesplitst naar mannen (N=3389) vrouwen (N=2472), en weergegeven in odds ratios (OR)<sup>12</sup>

Werkweek	>48 uur		>64 uur	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Leeftijd (per jaar)	1,00	0,99	1,00	0,98 *
Opleidingsniveau				
laag (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00
middelbaar	0,87	0,44 **	1,06	0,47 *
hoog	0,79	0,41 **	0,69 *	0,31 **
Gezinssamenstelling				
alleen partner (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00
partner en kind	0,99	1,35	1,03	1,32
éénouder gezin	0,68	0,61	0,46	0,91
alleenstaand	0,87	1,02	1,15	1,74
Heeft partner met inkomen	0,78 *	0,66	0,66 *	0,76
Huishoudelijke en zorgtaken				
0 uur/dag	1,17	3,50 *	1,26	3,74
1 uur/dag (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00
2 uur /dag	1,11	1,94 **	1,46 *	2,57 **
3 of meer	1,19	1,88 *	1,67 *	2,03 *
Geeft leiding aan personeel	1,54 **	0,77	1,31 *	0,80
Verricht betaalde arbeid thuis				
niet (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00
minder dan de helft	2,15 **	1,89 **	1,46 *	1,68 *
merendeel	1,52	13,5 **	0,57	26,3 **
Telewerker	1,67 **	0,86	1,76 *	1,23
Werkt in ploegendienst	0,88	1,94 *	1,05	2,38 **
Contracturen (per uur/week)	1,20 **	1,13 **	1,11 **	1,17 **
R <sup>2</sup>	0,13	0,09	0,06	0,09

Verschillen met de vergelijkingscategorie zijn significant met een p-waarde van \* p<0,05; \*\* p<0,001

R<sup>2</sup> waarden: een waarde van 0,10 betekent dat "slechts" 10% van de aanwezige spreiding in de waarden van bijvoorbeeld een werkweek van meer dan 64 uur, verklaard worden door de genoemde kenmerken in de tabel.

Samenvattend komt het volgende beeld naar voren. Persoons- en baankenmerken die samenhangen met lange werkweken zijn voor mannen en vrouwen op enkele punten verschillend. Mannen die vaker lange werkweken maken hebben één of meer van de volgende kenmerken:

- hebben een laag of middelbaar opleidingsniveau;
- zijn alleenverdiener (geen partner met inkomen);
- hebben leidinggevende taken op het werk;
- doen een deel van het betaalde werk thuis;
- telewerken;
- maken contractueel meer uren.

<sup>12</sup> Een odds ratio met een waarde groter dan één betekent dat vergeleken met een referentiecategorie een lange werkweek vaker voorkomt, terwijl een waarde kleiner dan één aangeeft dat in een bepaalde groep een lange werkweek minder vaak voorkomt.

Het aantal uren dat dagelijks besteed wordt aan huishoudelijk werk en zorg heeft geen invloed op werkweken van 49 uur of meer, maar wel met werkweken van 64 uur of meer. Onafhankelijk van de andere kenmerken blijkt dat mannen die 2 of meer uren besteden aan huishoudelijk werk of zorg, *vaker* werkweken maken van 64 uur of meer dan mannen die één uur per dag thuis werkzaamheden doen. In tegenstelling tot bij vrouwen, is bij mannen na toetsing het kenmerk in ploegendienst werken niet geassocieerd met lange werkweken.

Vrouwen die vaker lange werkweken maken hebben één of meer van de volgende kenmerken:

- hebben een lagere leeftijd, maar dan alleen voor werkweken van meer dan 65 uur;
- hebben een laag opleidingsniveau;
- besteden thuis minstens 2 of meer uur aan huishoudelijk werk of zorg;
- een deel of het merendeel van het betaalde werk thuis doen;
- werken in ploegendienst;
- werken contractueel meer uren.

In tegenstelling tot mannen, zijn bij vrouwen de kenmerken 'een partner met inkomen', leidinggevende taken en telewerken werken niet van invloed op lange werkweken.

Het type gezinssamenstelling is zowel bij de mannen als de vrouwen niet van invloed op lange werkweken.

De samenhang tussen ploegendienst en lange werkweken behoeft een toelichting. Hoogst waarschijnlijk is de bij vrouwen gevonden samenhang tussen 'in ploegendienst werken' en lange werkweken (zie tabel 6.6) eerder een relatie tussen onregelmatige dienst en lange werkweken. In de TAS is namelijk geen vraag opgenomen of werkenden onregelmatig diensten draaien of onregelmatig werken, alleen maar of zij in ploegendienst werken. Zo heeft in de TAS 13% (38 personen) van de vrouwelijke werknemers 'die in ploegendienst werken' werkweken van meer dan 48 uur (inclusief overwerk). Het merendeel (32 personen) van deze 38 personen blijken verpleegkundigen/ ziekenverzorgers te zijn. Het is bekend dat in de gezondheidszorg verpleegkundigen en ziekenverzorgende vaak onregelmatige diensten draaien en niet zozeer in ploegendiensten werken. Bij de mannen is, in tegenstelling tot bij de vrouwen, het aantal verpleegkundigen/ ziekenverzorgers dat 'in ploegendienst werkt' en lange werkweken maakt vergeleken met het totale aantal personen dat in ploegendienst werkt en lange werkweken maakt zeer beperkt, namelijk één van de 74 personen

#### *Lange werktijden naar bedrijfssector en de beroepsgroep*

De derde vraag gaat in op welke bedrijfssectoren of beroepsgroepen overwerken en bij welke langwerken vaak voorkomt.

In de vragenlijst worden 36 bedrijfscategorieën en 40 beroepen of functies onderscheiden. Deze zijn geclusterd tot 26 bedrijfssectoren (tabel 6.7) en 11 beroepsgroepen (tabel 6.8). Van elke sector en beroep zijn enkele gegevens over werkduur vermeld. De sectoren en groepen zijn gerangschikt naar afnemende duur van de totale werkweek.

**Tabel 6.7** Per bedrijfssector het gemiddelde van de contractuele werkweek, het aantal overwerkuren en de totale werkweek (inclusief overwerk) en het percentage werknemers dat overwerkt. Bedrijfssectoren gerangschikt naar afnemende duur van de totale werkweek.

<b>Bedrijfssector</b>	<b>Aantal personen in steekproef</b>	<b>Gemiddelde contract. werkweek (uren)</b>	<b>% dat overwerkt</b>	<b>Gemiddeld aantal uren overwerk</b>	<b>Gemiddelde totale werkweek (uren)</b>
wegvervoer	136	39,8	91,2	15,4	55,2
ICT & computerservice	160	37,0	78,8	12,2	49,2
bouwnijverheid	353	38,4	56,2	8,4	46,8
aardolie en chemie	96	37,2	69,5	8,7	45,9
rest zakelijke dienstverlening	363	35,1	81,2	9,5	44,6
metaalindustrie	410	37,3	65,4	7,6	44,9
rest industrie	176	36,5	68,2	7,7	44,2
voeding en genotmiddelen	188	34,5	71,3	8,5	43,0
openbaar bestuur/overheid	512	35,7	67,4	7,0	42,7
energie en waterleiding	34	37,1	60,6	5,5	42,6
rest vervoer/communicatie	79	35,2	62,0	5,8	41,4
rest financiële dienstverlening	120	35,7	51,7	5,6	41,3
landbouw, bosbouw, visserij	112	33,8	73,0	7,3	41,1
bankwezen	145	34,2	71,5	6,9	41,1
rest handel	590	33,7	74,1	7,4	41,1
overige bedrijven	510	33,3	71,0	7,8	41,1
voortgezet onderwijs	122	31,4	74,6	9,3	40,7
hoger onderwijs	108	33,2	70,2	6,6	39,8
ziekenhuizen	213	31,2	75,1	8,5	39,7
horeca	249	26,6	77,9	10,9	37,5
basis onderwijs	136	28,8	80,9	8,4	37,2
post & telecommunicatie	100	30,2	51,5	5,5	35,7
rest niet-commer. dienstverl.	148	28,7	70,3	5,8	34,5
rest gezondheid & welzijn	445	27,9	63,7	5,6	33,5
verpleeg-/bejaardentehuizen	200	26,9	71,5	5,9	32,8
warenhuis en supermarkt	247	22,6	67,6	6,8	29,4
<b>Totaal</b>	<b>5950</b>	<b>33,1</b>	<b>70,3</b>	<b>7,9</b>	<b>41,0</b>

Tabel 6.7 laat zien dat lange werkweken veelvuldig voorkomen; in 24 van de 26 bedrijfssectoren werkt ten minste 10% of meer van de werknemers meer dan 48 uur per week. In negen van deze bedrijfssectoren heeft zelfs 20% of meer van de werknemers een lange werkweek van meer dan 48 uur. De absolute uitschieter is het wegvervoer (exclusief het openbaar vervoer) waar een kwart van de werknemers zelfs meer dan 64 uur per week werkt.

Werknemers in het wegvervoer hebben gemiddeld de langste werkweek van 55 uur. Dit resultaat is de som van de langste gemiddelde contractuele werkweek en het hoogste gemiddelde aantal overwerkuren. Een goede tweede is ICT & computer service met een gemiddelde werkweek van 49 uur, dat vooral toe te schrijven is aan het gemiddeld hoge aantal overwerkuren. Bij de daarop volgende bedrijfssectoren zijn de verschillen in de totale duur van de werkweek tussen opeenvolgende sectoren kleiner dan bij de eerste drie sectoren.

Opvallend is de bedrijfssector horeca. In deze bedrijfssector hebben werknemers vergeleken met werknemers in andere sectoren, gemiddeld genomen één van de kortste contractuele werkweken (26,6 uur), maar zijn nummer drie als het gaat om het gemiddelde aantal overwerkuren per werknemer.

**Tabel 6.8** Per beroepsgroep het gemiddelde van de contractuele werkweek, het aantal overwerkuren en de totale werkweek (inclusief overwerk) en het percentage werknemers dat overwerkt. Beroepsgroepen zijn gerangschikt naar afnemende duur van de totale werkweek.

Beroepsgroep of functiecategorie	Aantal personen in steekproef	Gemiddelde contract. werkweek (uren)	% dat overwerkt	Gemiddeld aantal uren overwerk	Gemiddelde totale werkweek (uren)
<b>Leidinggevenden<sup>1</sup></b>	325	38,4	91,7	14,3	52,6
<b>Transport</b> , waarvan	296	38,8	76,4	12,6	51,4
vrachtwagenchauffeurs	115	41,7	89,6	18,5	60,0
buschauffeurs, treinbestuurder, ed.	43	37,6	65,1	11,2	48,8
overige transportberoepen	138	36,8	69,1	8,3	45,1
<b>Vakspecialisten</b> , waarvan	593	37,0	75,9	7,9	44,9
ICT-functies, etc	224	37,4	74,1	9,4	46,8
rest vakspecialisten	369	36,7	77,2	7,0	43,7
<b>Agrariërs (land- en tuinbouw)<sup>1</sup></b>	93	36,5	74,2	8,0	44,5
<b>Ambacht/industrie</b> , waarvan	1129	36,5	60,9	7,1	43,6
schilders	47	38,4	46,8	10,0	48,4
bouwvakkers	192	38,6	45,3	6,3	44,9
elektromonteurs, -reparateurs	136	39,6	89,0	6,9	46,5
machinebankwerker, -monteur e.d.	124	37,4	71,0	7,6	45,0
loodgieters, plaatwerkers e.d.	89	38,5	49,4	5,1	43,6
rest ambacht/industrie	541	34,4	60,3	7,4	41,8
<b>Overige beroepen<sup>1</sup></b>	391	31,9	77,2	8,7	40,6
<b>Leerkrachten/docenten</b> , waarvan	257	32,1	85,2	8,4	40,5
hoger onderwijs	45	33,8	88,9	9,5	43,3
basis- en voortgezet onderwijs	212	31,7	84,0	8,2	39,9
<b>Commercieel</b> , waarvan	800	30,7	73,0	8,2	38,9
vertegenwoordigers/handelsagenten	115	38,8	87,0	10,8	49,6
zelfst. groot- of detailhandelaar	31	36,3	90,3	8,6	44,9
verzekeringsagenten, makelaars, ed	72	35,0	61,6	7,7	42,7
winkeliers, verkopers	395	25,1	65,6	6,9	32,0
overige commerc. beroepen	186	34,8	82,3	9,6	44,4
<b>Administratief</b>	838	31,7	60,0	5,4	37,1
<b>Dienstverlenend</b>	693	29,3	68,3	7,5	36,8
<b>Gezondheidszorg- en hulpverlening</b>	608	27,4	70,7	6,2	33,6
<b>Totaal</b>	6024	33,1	70,4	7,9	41,0

<sup>1</sup> Geen verdere differentiatie in soorten beroepen of functies in de TAS-vragenlijst

In tabel 6.8 hebben we de beroepsgroepen weergegeven. Van een beroepsgroep hebben we de niet-geclusterde beroepen/functies uit de vragenlijst vermeld als de gemiddelde duur van de werkweek meer is dan het totaal gemiddelde van alle werknemers (41,0 uur).

Beroepen of functies waar werknemers *gemiddeld* werkweken maken van meer dan 48 uur zijn:

- Transport: vrachtwagenchauffeurs, en de buschauffeurs/ treinbestuurders/ zee-  
lieden;
- Leidinggevenden;
- Commercieel: vertegenwoordigers/ handelsagenten;
- Ambacht/industrie: schilders.

De samenhang tussen beroepen en bepaalde bedrijfssectoren is misschien minder dan men zou verwachten. Zo werkt 40% van de vrachtwagenchauffeurs niet in het wegvervoer. De vrachtwagenchauffeurs die in het wegvervoer werken, hebben gemiddeld wel langere werkweken (68 uur) dan hun collega's die in andere bedrijfssectoren werken. Zo ook werkt de helft van de buschauffeurs/ treinbestuurders/ zeelieden niet in het openbaar vervoer (=bedrijfssector: rest vervoer en communicatie). Binnen de beroepsgroep buschauffeurs e.d. werken degenen in het openbaar vervoer minder lang (43,8 uur) dan de buschauffeurs e.d. die in andere bedrijfssectoren werken. In de ICT- & computerservice moet niet alleen gedacht worden aan werknemers met ICT-functies e.d. (57% van de werknemers in deze sector), maar ook aan elektromonteurs, commerciële beroepen, boekhouders/kassiers, leidinggevenden die gemiddeld nog langere werkweken maken dan de beroepsgroep statistici, systeemanalisten, ICT-functies e.d. Deze voorbeelden illustreren dat naast het beroep of functie ook de bedrijfssector bepalend is voor de gemiddelde duur van de werkweek.

#### *De invloed van lange werktijden op omgang met privé-leven en gezondheid*

In deze paragraaf gaan we in op de vierde en de vijfde vraag: zijn werknemers die overwerken en lang werken van mening dat zij te weinig tijd besteden aan hun gezin of familie? en hebben werknemers die overwerken of lang werken een slechtere gezondheid dan werknemers die dit niet doen?

In de TAS vragenlijst zijn enkele vragen opgenomen over privé-leven en gezondheid, waaronder 'het missen of verwaarlozen van familie of gezinsactiviteiten door verantwoordelijkheden op het werk', 'gezondheid' en 'burnoutgevoelens'. De vraag over missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten bevat vier categorieën, van 'nee, nooit' tot 'ja, zeer vaak'. De gezondheidsvraag bestaat uit één vraag waarop deelnemers aan konden geven op een schaal van 1 (uitstekend) tot 5 (slecht) hoe zij, over het algemeen genomen, hun gezondheid beoordelen. Burnoutgevoelens zijn bevraagd in 5 vragen met een schaal van 1 (nooit die gevoelens) tot 7 (dagelijks die gevoelens).

In de vragen zoals die in het begin van deze paragraaf zijn gesteld, wordt overwerk onderscheiden van lange werkweken. Voor de beantwoording van de vragen 4 en 5 gebruiken we voor lange werkweken niet het gegeven van het totaal aantal werkuren per week, maar het aantal contracturen. De reden hiervoor is dat werknemers die lange

werkweken hebben, in het algemeen ook overwerken. Werknemers die overwerken, daarentegen, hebben lang niet altijd lange werkweken. Een lange werkweek is dan de combinatie van de contractuele werkweek met het aantal overwerkuren. Voor de beantwoording van de laatste twee onderzoeksvragen bestuderen wij dan ook de samenhang tussen de contractuele werkweek en privé-leven en gezondheid en tussen het aantal overwerkuren en het privé-leven en gezondheid. In tabel 6.9 zijn deze relaties weergegeven. In tabel 6.10 zijn de resultaten weergegeven van een regressieanalyse. Met deze laatste analyse hebben we nagegaan of de contractuele duur van de werkweek en het aantal uren overwerk onafhankelijk van elkaar samenhangen met de nadelige invloed op het privé-leven en de gezondheid, waarbij rekening is gehouden met persoons- en baankenmerken. Het effect van lange werkweken is dan de combinatie van de relaties met contractuele werkweek en overwerkuren.

**Tabel 6.9** De invloed van de duur van de contractuele werkweek en overwerken op privé-leven, gezondheid en burnout.

	Aantal		Verwaarloost of mist gezin / familie (zeer) vaak (%)		Matige of slechte gezondheid (%)		Burnoutgevoelens eens per week of vaker (%)	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Totaal	3585	2598	8,5	7,5	9,9*	12,1*	8,0*	10,5*
Contracturen								
1-24 uur	215	1061	4,0	3,2	14,9	10,9	6,0	4,5
25-32 uur	175	602	3,4	10,4	11,5	15,1	5,2	19,6
33-40 uur	3022	913	8,3	10,3	9,8	11,6	8,5	11,4
41+ uur	173	22	22,0	23,8	2,9	4,8	5,2	14,3
Overwerkuren								
0 uur	951	893	3,8	4,3	12,3	11,0	7,6	7,8
1-2 uur	773	696	3,2	5,6	7,3	9,9	6,7	10,7
3-5 uur	653	385	6,3	9,6	10,6	11,3	8,9	11,0
6-9 uur	300	147	13,0	12,2	12,3	10,9	8,7	8,4
10-19 uur	345	147	21,9	17,1	8,2	24,0	8,7	13,0
20+ uur	563	330	15,5	11,6	8,2	15,9	8,6	16,9

\* Het percentage totaal is voor vrouwen statistisch significant hoger dan voor mannen ( $p < 0,01$ ).

Ongeveer 8% van de werknemers geeft aan dat zij (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten missen of verwaarlozen door verantwoordelijkheden die met hun werk te maken hebben. Het percentage is het laagst voor mannen met een contractuele werkweek van hooguit 32 uur en voor vrouwen met een werkweek van hooguit 24 uur en het hoogst voor mannen en vrouwen met een contractuele werkweek van meer dan 40 uur. Naarmate werknemers meer uren overwerken, is het percentage werknemers dat vindt dat werk het privé-leven nadelig beïnvloedt hoger. Het percentage is echter weer lager voor degenen die 20 uur of meer overwerken.

Tien procent van de mannelijke werknemers en 12% van de vrouwelijk werknemers vindt over het algemeen genomen dat hun gezondheid matig of slecht is. De relatie tussen werkduur en overwerk en de ervaren algemene gezondheid is voor mannen en vrouwen verschillend. Naarmate de contractuele werkweek langer is, is het percentage



mannen dat vindt dat zij een goede gezondheid hebben, hoger. Hier lijkt sprake te zijn van een gezondheidsselectie; bij een matige/slechte ervaren gezondheid is de contractuele werkduur bij mannen korter. Bij vrouwen is deze trend niet aanwezig. Pas bij meer dan 40 uur is het percentage vrouwen met een matige/slechte algemene gezondheid lager. Wel is het zo dat dit laatste gegeven slechts betrekking heeft op een kleine groep vrouwen (22 personen). De relatie tussen het aantal overwerkuren en het percentage werknemers met een matige/slechte ervaren algemene gezondheid is voor mannen U-vormig: het percentage neemt eerst toe om vervolgens weer af te nemen. Bij vrouwen is het verloop van de percentages meer “vlak”.

Acht procent van de mannelijke werknemers en ongeveer 11% van de vrouwelijke werknemers heeft eens per week of vaker last van burnoutgevoelens. Bij de mannen is het percentage het hoogst voor de groep die contractueel 33 tot 40 uur werken. Bij de vrouwen worden burnoutgevoelens het vaakst gerapporteerd door degenen met een contractuele werkweek van 25-32 uur. Opvallend is dat het hoge percentage burnoutgevoelens van 19,6% bij deze groep vrouwen er in ongunstige zin, meer uitspringt dan het hoge percentage van 8,5% bij de mannen. Mannen die overwerken rapporteren vaker burnoutgevoelens dan mannen die niet of hooguit 2 uur overwerken. Er is geen trend dat meer overwerkuren samengaat met een hoger percentage dat regelmatig burnoutgevoelens heeft. Bij de vrouwen is deze trend er wel.

De resultaten van de regressieanalyse (tabel 6.10), laten zien dat de samenhang tussen de duur van de contractuele werkweek en het aantal overwerkuren enerzijds en de ervaring dat werk het privé-leven nadelig beïnvloedt, het hebben van een matige/slechte ervaren gezondheid of regelmatig burnoutgevoelens, onafhankelijk van elkaar zijn.

**Tabel 6.10** De invloed van contractuele de duur van de werkweek en aantal uren overwerken op het verwaarlozen van gezin of familie, matige/slechte gezondheid en burnoutgevoelens, waarbij rekening is gehouden met enkele persoons- en baankenmerken, uitgesplitst naar mannen en vrouwen en weer-gegeven in odds ratio's<sup>13</sup>

	Verwaarloost gezin en/of familie vaak		Matige of slechte gezondheid		Minstens eens per week burnout- gevoelens	
	Mannen (N=3367)	Vrouwen (N=2462)	Mannen (N=3380)	Vrouwen (N=2465)	Mannen (N=3378)	Vrouwen (N=2425)
<b>Contracturen</b>						
1-24 uur	0,68	0,26 **	1,49	0,93	0,59	0,39 **
25-32 uur	0,42	0,86	1,17	1,22	0,67	1,68 *
33-40 uur (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
41+ uur	2,36 **	1,75	0,17 *	0,43	0,48 *	1,26
<b>Overwerkuren</b>						
geen (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1-2 uur	0,74	1,17	0,65 *	1,09	1,00	1,45 *
3-5 uur	1,36	1,92 *	1,18	1,16	1,62 *	1,58 *
6-9 uur	3,54 **	2,47 *	1,58 *	1,06	1,91 *	1,18
10-19 uur	5,52 **	5,97 **	0,96	2,42 **	1,80 *	1,10
20+ uur	3,70 **	2,18 *	0,81	1,49 *	1,45	1,86 *
<b>Leeftijd</b>						
15-25 jaar	0,72	1,42	1,61	0,71	1,41	2,43 *
26-35 jaar (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
36-45 jaar	1,23	1,06	2,24 **	1,15	1,64 *	1,28
46-55 jaar	1,22	0,85	3,72 **	1,46 *	2,16 **	1,26
56-64 jaar	1,02	0,59	3,99 **	1,04	2,65 **	0,90
<b>Opleidingsniveau</b>						
laag (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
middelbaar	1,20	1,37	0,92	0,63 *	0,79	1,20
hoog	1,61 *	0,89	0,85	0,74	0,63 *	0,90
<b>Gezinssamenstelling</b>						
met partner, geen kind (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
met partner en kind	1,21	0,97	0,88	0,66 *	0,82	0,70
éénouder gezin, dus met kind	0,67	3,64 *	0,92	0,56	0,81	0,65
alleenstaand, dus zonder kind	0,70	2,89 *	1,97 *	0,92	1,88 *	1,29
Heeft partner met inkomen	1,03	1,31	1,31	0,46 **	1,25	0,43 *
<b>Huishoudelijke en zorgtaken</b>						
0 uur/dag	1,49	2,04	1,31	2,12	1,44	0,01
1 uur/dag (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2 uur/dag	0,98	1,95 *	1,09	0,97	1,22	1,27
3 of meer uur/dag	0,82	2,63 **	1,40	1,21	1,46	2,23 **
Geeft leiding aan personeel	1,44 *	1,47 *	0,71 *	0,67 *	0,77	0,85
<b>Verricht betaalde arbeid thuis</b>						
niet (vergelijking)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
minder dan de helft	0,88	1,64 *	0,98	0,88	0,93	1,08
merendeel	1,27	0,02	0,53	1,98	0,22	0,86

<sup>13</sup> Een odds ratio met een waarde groter dan één betekent dat vergeleken met een referentiecategorie bijvoorbeeld een minder goede gezondheid vaker voorkomt, terwijl een waarde kleiner dan één aangeeft dat in een bepaalde groep een minder goede gezondheid minder vaak voorkomt.

	Verwaarloost gezin en/of familie vaak		Matige of slechte gezondheid		Minstens eens per week burnout- gevoelens	
	Mannen (N=3367)	Vrouwen (N=2462)	Mannen (N=3380)	Vrouwen (N=2465)	Mannen (N=3378)	Vrouwen (N=2425)
Telewerker	1,19	1,39	1,24	1,87	0,51	1,68
Werkt in ploegendienst	2,49 **	2,37 **	1,00	1,26	0,96	1,42
R <sup>2</sup>	0,07	0,08	0,04	0,04	0,02	0,08

De odds ratio verschilt statistisch significant van de vergelijkingsgroep met een p-waarde van \* p<0,05;

\*\* p<0,001

R<sup>2</sup> waarden: een waarde van 0,10 betekent dat "slechts" 10% van de aanwezige spreiding in de waarden van bijvoorbeeld het percentage met een matige/slechte gezondheid, verklaard worden door de kenmerken in de tabel.

Het missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten lijkt duidelijk samen te hangen met beschikbare tijd. Een contractuele werkweek van 40 uur of meer, overwerken, leiding geven en in ploegendienst werken zijn kenmerken van mannelijke én vrouwelijke werknemers die relatief vaak aangeven dat zij familie- of gezinsactiviteiten vaak missen of verwaarlozen. Onafhankelijk van deze kenmerken geven ook hoogopgeleiden mannen vaker aan dat het werk het privé-leven beïnvloedt. Bij vrouwen spelen twee andere factoren een rol, namelijk het aantal uren dat zij besteden aan huishoudelijke- of zorgtaken en het gegeven dat zij alleenstaand zijn of als éénouder voor een kind zorgen.

De samenhang tussen ervaren algemene gezondheid en werktijden is minder eenduidig. Aanwijzingen dat werkenden met een verminderde gezondheid vaker kortere dienstverbanden hebben, zijn ook in tabel 6.10 goed te zien. Wat betreft overwerken, ervaren mannen die overwerken niet vaker een matige/slechte gezondheid dan degenen die niet overwerken, met uitzondering van de mannen die 6-9 uur overwerken. Bij vrouwen vinden we wel dat vrouwen met veel overwerkuren (minstens 10 uur) vaker dan vrouwen die niet overwerken een matige/slechte gezondheid aangeven.

Bij mannen speelt de leeftijd een rol. Vergeleken met de 26-35 jarigen ervaren vooral de 36-plussers vaker een matige/slechte gezondheid. Verder rapporteren alleenstaande mannen zonder kinderen vaker een matige/slechte gezondheid. Bij vrouwen speelt leeftijd veel minder een rol dan bij de mannen. Kenmerken die bij vrouwen van belang zijn, zijn opleidingsniveau, kinderen, en een partner met inkomen. Een matige/slechte gezondheid wordt vaker gerapporteerd door werkende vrouwen met een laag opleidingsniveau, en minder vaak door vrouwen die kind(eren) hebben, al dan niet met partner, of die tweeverdieners zijn.

Wat betreft de baankenmerken valt op dat zowel mannelijke als vrouwelijke leidinggevendenden minder vaak aangeven dat zij een matige/slechte gezondheid ervaren

Regelmatig last hebben van burnoutgevoelens lijkt weer meer samen te hangen hebben met tijdsbesteding. Mannen die minstens 3 uur overwerken geven vaker aan dat zij last hebben van burnoutgevoelens dan mannen die niet overwerken. Ook hier lijkt sprake te zijn van een gezondheidsselectie. Mannen die contractueel al minstens 40 uur per week

werken, hebben juist weer minder vaak last van burnoutgevoelens. Bij vrouwen hangen de volgende kenmerken samen met vaker burnoutgevoelens: een contractuele werkweek van 25-32 uur, enkele uren per week overwerken of juist veel uren per week overwerken, en dagelijks minstens 3 uur huishoudelijk werk of zorgtaken verrichten. Vrouwen die hooguit 24 uur per week werken hebben het minst vaak last van burnoutgevoelens.

Bij mannen speelt de leeftijd wederom een rol: 36-plussers hebben vaker burnoutgevoelens dan de 26-35 jarigen. Verder komen burnoutgevoelens vaker voor bij laagopgeleide mannen. Bij vrouwen spelen een hogere leeftijd en opleidingsniveau geen rol. En ook nu weer hebben tweeverdienende vrouwen minder vaak gezondheidsklachten (minder vaak last van burnoutgevoelens) dan vrouwen die geen tweeverdiener zijn.

Als laatste willen we opmerken dat burnoutgevoelens vaak samengaan met een matige/slechte ervaren gezondheid. Zo rapporteert 43% van de werknemers die regelmatig burnoutgevoelens hebben dat zij een matige/slechte gezondheid hebben, tegenover 7% van hen die niet regelmatig burnoutgevoelens hebben. Andersom heeft 36% van de werknemers met een matige/slechte gezondheid regelmatig burnoutgevoelens tegenover 6% van hen met een goede tot uitstekende ervaren gezondheid. In een aanvullende analyse hebben we nagegaan of de beschreven relaties van tabel 6.10 tussen de werkduur en overwerk enerzijds en ervaren gezondheid en burnoutgevoelens anderzijds, blijven bestaan als gecorrigeerd wordt voor die onderlinge samenhang. Dit blijkt voor al de beschreven werkduur en overwerk verbanden zo te zijn.

## 6.5 Samenvatting en bespreking

In dit hoofdstuk zijn het vóórkomen en de gevolgen van overwerken en lange werkweken onderzocht. De volgende vragen zijn aan de orde gekomen:

- welk percentage van de Nederlandse werknemers werkt over of maakt lange werkweken?;
- hebben werknemers die lange werkweken maken andere persoonskenmerken of baankenmerken dan werknemers die geen lange werkweken maken?;
- in welke bedrijfssectoren of beroepsgroepen komen overwerken en lange werkweken vaak voor?;
- is overwerken of het maken van lange werkweken nadelig voor het privé-leven van betrokken werknemers?;
- is overwerken of het maken van lange werkweken nadelig voor de gezondheid?

Voor de beantwoording van deze vragen hebben we gebruik gemaakt van gegevens van de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) 2000 en 2002 samen, met meer dan 7.000 werknemers. De gepresenteerde resultaten hebben alleen betrekking op werknemers met vaste aanstelling, met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd, of met een tijdelijke aanstelling. Overwerk omvat zowel betaald als onbetaald overwerk.

### *Het vóórkomen van overwerk en lange werkweken*

De onderzoeksresultaten laten zien dat overwerk veel voorkomt, ongeacht geslacht, leeftijd en het aantal contracturen. Bijna driekwart van de mannen en bijna tweederde

van de vrouwen werkt dan ook over. Contractueel is de gemiddelde werkweek bij mannen 37,1 uur en bij vrouwen 27,5 uur. Mannen werken gemiddeld 9,0 uur over, vrouwen 6,3 uur. Vermeldenswaardig is de bevinding dat ten opzichte van het aantal contracturen vrouwen verhoudingsgewijs iets meer uren overwerken (27%) dan mannen (25%).

Inclusief de overwerkuren komt de totale werkweek voor mannen op 46,1 uur en voor vrouwen op 33,8 uur. Dit is het aantal uren dat werknemers gemiddeld genomen aan arbeid besteden tijdens weken waarin gewerkt wordt. Vakantie en ADV-uren zijn dus niet verdisconteerd in die 46 uur respectievelijk 34 uur.

De TAS-resultaten wijken duidelijk af van ander Nederlands onderzoek. Zowel Eurostat gegevens (tabel 6.2), het Tijdsbestedingonderzoek van het SCP (tabel 6.3) als het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) laten kortere werkweken zien (Smulders en Wieling, 2001). Het verschil met Eurostat en het Tijdsbestedingonderzoek zal in werkelijkheid nog iets groter zijn, omdat, in tegenstelling tot de gepresenteerde TAS bevindingen, de twee genoemde onderzoeken inclusief zelfstandig werkenden zijn. Van zelfstandigen is bekend dat zij, gemiddeld genomen, langere werkweken maken dan werknemers. Een mogelijke verklaring van de gevonden verschillen is de meetmethode van het aantal gewerkte uren. Volgens de toelichting op de Eurostat gegevens van de Labor Force Survey, zijn de Nederlandse gegevens over werktijden niet afkomstig van de werkenden zelf, maar van bedrijven (Eurostat, 2002). Vaak zijn het dan personeelsfunctionarissen die gegevens over werktijden aanleveren. Hoewel Eurostat aangeeft dat de werktijden van tabel 6.2 inclusief betaald en onbetaald werk zijn, is het de vraag of bedrijven weten hoeveel uren hun werknemers onbetaald overwerken. Eurostat zal daarom mogelijk een onderschatting geven van de totale duur van de Nederlandse werkweek van werknemers. In het Tijdsbestedingonderzoek waarin 1.000 tot 1.500 werkenden aan meedoen, noteert elke deelnemer gedurende één week het aantal uren dat aan werk besteed wordt. Voor het POLS waarvoor jaarlijks 4.000 werkenden worden ondervraagd, neemt een enquêteur de vragenlijst met de ondervraagde in de thuissituatie door. De TAS-vragenlijst wordt door de deelnemer zelf ingevuld. Misschien is er nog een probleem. Onbetaald overwerk kan een werknemer op een later moment weer opnemen, als vrije dagen of vakantie. Het is niet duidelijk hoe de TAS deelnemer 'gemiddeld' heeft geïnterpreteerd. Het is mogelijk dat de ondervraagden van TAS het gemiddelde aantal overwerkuren overschatten. Bij de TAS is er geen enquêteur die de vragenlijst met een deelnemer doorneemt en die een toelichting kan vragen op een antwoord met een hoog aantal overwerkuren. Verder kan het verschil met POLS-data mede veroorzaakt zijn door het gegeven dat bij het POLS werktijd exclusief onbetaald overwerk is. Dit laatste zou dan betekenen dat er in Nederland meer uren onbetaald dan betaald overgewerkt wordt. Ondanks deze verschillen in meetmethoden is het opvallend dat de contractuele werkweek van mannen en vrouwen volgens de TAS langer is dan de werkweken volgens Eurostat en het SCP die *inclusief* overwerk zijn. Voor vrouwen is die contractuele werkweek ook langer dan volgens het POLS.

De TAS resultaten over het percentage werkenden dat overwerkt en het gemiddelde aantal overwerkuren, wijken ook af van het OSA-Arbeidsaanbodpanel dat tweejaarlijks

gehouden wordt onder 4.000 personen in de leeftijd van 16 tot 65 jaar, en van een onderzoek dat is uitgevoerd door MuConsult in opdracht van het FNV onder 495 werknemers (zie de paragraaf over eerder onderzoek). De overwerker werkt volgens het OSA 6,0 uur over, volgens het MuConcult onderzoek 6,7 uur en volgens de TAS 11,2 uur. Een eenduidig verklaring voor deze verschillen, anders dan de onderzoeksmethode (formulering van de vraag, vragenlijst interview, zelf in te vullen vragenlijst), hebben wij vooralsnog niet.

Een lange werkweek hebben we gedefinieerd als een werkweek waarin ten minste 49 uur wordt gewerkt. Dit afkappunt is genomen omdat volgens het ATW onder bepaalde voorwaarden, gedurende 13 weken, werkweken van gemiddeld 48 uur zijn toegestaan. Volgens TAS werkt echter bijna een kwart van de mannen en ongeveer één op de tien vrouwen meer dan 48 uur per week. Zes procent van de mannen en iets meer dan 1% van de vrouwen werkt zelfs meer dan 80 uur per week. Opgemerkt moet worden dat lange werkweken niet alleen voorkomen bij de fulltime werkenden, maar ook bij parttime werkende werknemers; 15% van de mannen en de vrouwen die contractueel 25 tot 32 uur werken, heeft werkweken van meer dan 48 uur.

#### *De invloed van persoonskenmerken*

In de vorige alinea bleek dat mannen en vrouwen verschillen als het gaat om vóórkomen van lange werkweken. Zij verschillen ook wat betreft de invloed van hun persoonskenmerken op lange werkweken.

Leeftijd blijkt in het algemeen geen grote invloed te hebben op het vóórkomen van lange werkweken. Bij werkweken van meer dan 64 uur is leeftijd wel van invloed bij vrouwen: oudere vrouwen hebben minder vaak werkweken van meer dan 64 uur.

Het zijn niet de hoogopgeleide werknemers die vaker lange werkweken maken. Als rekening wordt gehouden met werkkenmerken zoals telewerken, leidinggeven en thuiswerken, dan blijkt dat het juist de laagopgeleide werknemers zijn die vaker lange werkweken maken dan hoogopgeleide werknemers.

Een tweede inkomen is bij vrouwen niet van invloed op de duur van de werkweek, bij mannen wel. Mannen wiens samenwonende partner ook een inkomen heeft, hebben minder vaak lange werkweken.

Een verwacht effect bij vrouwen, namelijk minder vaak lange werkweken voor vrouwen die meer uren besteden aan huishoudelijk werk en zorg, is niet gevonden. Integendeel zelfs. Vrouwen die 2 uur of meer hieraan besteden hebben vaker lange werkweken dan vrouwen die hier 1 uur aan besteden. Ook bij mannen is deze samenhang gevonden, maar dan vanaf werkweken die langer zijn dan 64 uur.

Gezinssamenstelling speelt bij mannen en vrouwen geen grote rol op het vóórkomen van lange werkweken.

#### *De invloed van baankenmerken*

De samenhang tussen baankenmerken en de duur van de werkweek is bij mannen en vrouwen op de volgende onderzochte kenmerken verschillend: leiding geven, telewerken, betaald werk thuis doen en ploegendienst.

Mannelijke leidinggevenden en mannelijke telewerkers hebben vaker lange werkweken. Dit geldt niet voor vrouwen.

Ongeveer één op de vijf werknemers verricht minder dan de helft van de betaalde arbeid thuis. Deze groep heeft vaker lange werkweken dan werknemers die thuis geen betaald werk doen. Een kleine groep van de werknemers, ongeveer één procent, doet het merendeel van de betaalde arbeid thuis. Deze groep springt er bij de vrouwen uit; zij maken langere werkweken dan vrouwen die geen betaald werk thuis verrichten.

Verschillende van de onderzochte persoons- en baankenmerken hangen dus samen met lange werkweken. De beschreven resultaten moeten echter met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. De kenmerken die wij onderzocht hebben in relatie tot de duur van de werkweek verklaren slechts erg weinig van de aanwezige spreiding in waarden die er is tussen werknemers als het gaat om lange werkweken. Andere kenmerken dan de onderzochte kenmerken zijn meer bepalend waarom iemand lange werkweken heeft of overwerkt, zoals motivatie, hoge werkdruk en onderlinge competitie (van Echtelt en Smulders, 2003). Ook moet in gedachte worden gehouden dat het merendeel van de werknemers overwerkt, en dat daardoor werkweken van meer dan 48 uur niet eens zo bijzonder zijn.

#### *De invloed van bedrijfssectoren en beroepsgroepen*

Overwerken en lange werkweken komen in alle bedrijfssectoren en beroepsgroepen voor. Er zijn wel enkele uitschieters. De absolute uitschieter binnen de bedrijfssectoren is het wegvervoer (exclusief openbaar vervoer) waar 90% van de werknemers overwerkt en werknemers gemiddeld werkweken hebben van 55 uur. De ICT- computerservice is een goede tweede met 79% overwerkers en een gemiddelde werkweek van 49 uur. In de post & telecommunicatie is het percentage overwerkers het “laagst” met 51%. De kortste werkweken (29 uur) worden gemaakt door werknemers die in warenhuizen en supermarkten werken.

Binnen de beroeps- en functiegroepen zijn de vrachtwagenchauffeurs de uitschieters met een gemiddelde werkweek van 60 uur, gevolgd door leidinggevenden met 53 uur, vertegenwoordigers en handelsagenten met 50 uur en buschauffeurs/ treinbestuurders/ zeelieden e.d. met 49 uur. Opgemerkt moet worden dat het aantal deelnemers per beroepsgroep soms klein is (minder dan 50 personen). Dit betekent dat gevonden resultaten slechts indicaties zijn en dat in een volgend onderzoek bij gelijkblijvende werkomstandigheden waarden hoger of lager kunnen uitvallen.

De resultaten leiden tot de vraag of er (groepen) werknemers zijn die door hun lange werkweken te lang blootgesteld worden aan arbeidsomstandigheden die schadelijke kunnen zijn voor de gezondheid (denk bijvoorbeeld aan de biologische, fysisch-chemische blootstellingen waarvoor normen bestaan voor de hoogte en de duur van de blootstelling).

#### *De invloed van lange werktijden op het omgaan met het privé-leven en de gezondheid*

Werknemers met contractuele werkweken van meer dan 40 uur en werknemers die overwerken geven vaker aan dat zij onvoldoende tijd aan familie- of gezinsactiviteiten

kunnen besteden vanwege hun werk. Bij mannen lijkt er een gezondheidsselectie te zijn: mannen met een matige/slechte ervaren algemene gezondheid hebben vaker een baan met een contractuele werkweek van hooguit 24 uur en minder vaak één van meer dan 40 uur. Smulders en Wieling (2001) vonden ook dat een kortere werkweek samenging met een minder goede gezondheid, alleen zij maakten geen onderscheid tussen mannen en vrouwen.

Vergeleken met mannen die niet overwerken komt een matige/slechte gezondheid niet vaker voor bij mannen die wel overwerken, met uitzondering van de groep die per week 6-9 uur overwerken. Voor vrouwen is geen verband gevonden tussen de contractuele werkweek en het vóórkomen van een matige/slechte gezondheid, wel met veel overwerken.

Uitgaande van de contractuele werkweek hebben mannen en vrouwen met een baan van hooguit 24 uur per week het minst vaak last van burnoutgevoelens. Mogelijk is er ook voor burnoutgevoelens sprake van een gezondheidsselectie. Mannen die contractueel meer dan 40 uur werken hebben minder vaak burnoutgevoelens dan mannen met een baan van 33-40 uur. Overwerken hangt samen met burnoutgevoelens. Dit geldt voor mannen die 3 uur of meer overwerken en voor vrouwen die 1 tot 5 uur en die 20 uur of meer overwerken. Vermeldenswaardig is de bevinding dat één op de vijf vrouwen met een baan van 25-32 uur per week, minstens eens per week last heeft van burnoutgevoelens.

Als het gaat om de gezondheid, speelt leeftijd bij werkende mannen een rol, bij vrouwen niet. Bij toenemende leeftijd ervaart een groter percentage mannen een slechtere gezondheid en heeft een groter percentage wekelijks last van burnoutgevoelens. Ook Smulders en Wieling (2001) vonden dat ouderen vaker een minder goede gezondheid ervoeren, alleen zij maakten geen onderscheid tussen mannen en vrouwen.

Gezinssamenstelling hangt bij vrouwen samen met zowel de gezondheid als het privé-leven. Alleenstaande vrouwen (al dan niet met kinderen) missen vaker familie- of gezinsactiviteiten. Vrouwen met een tweede inkomen in het gezin, en vrouwen met thuiswonende kinderen (al dan niet met partner) rapporteren minder vaak een matige/slechte gezondheid. Mannen met een tweede inkomen rapporteren juist vaker een matige/slechte gezondheid, al is deze samenhang statistisch gezien niet significant.

Deze gegevens doen vermoeden dat bij vrouwen andere (selectie)mechanismen een rol spelen dan bij mannen als het gaat om (blijven) werken. Vrouwen met een matige/slechte gezondheid die kinderen of een werkende partner hebben, werken niet of stoppen met werken. Mannen, daarentegen, moeten of blijven doorwerken omdat zij vaker alleenverdiener zijn dan wel het hoogste inkomen hebben. Dit zou dan het gevonden leeftijdseffect bij mannen verklaren op de gezondheid. Resultaten geven verder aan dat mannen met een matige/slechte gezondheid, mogelijk als werkaanpassing, wel een kortere contractuele werkweek hebben, maar vervolgens een tweede inkomen nodig hebben als aanvulling op hun eigen loon. Dit laatste zou dan een verklaring zijn waarom tweeverdiende mannen vaker een matige/slechte gezondheid hebben.

Net als bij de beschreven resultaten van de duur van de werkweek, is ook hier een opmerking op zijn plaats. De beschreven effecten van lange werkweken en de



persoonskenmerken op gezondheid en privé-leven zijn klein, vooral bij mannen. Andere niet onderzochte kenmerken zijn dus meer bepalend voor een verminderde gezondheid en het gevoel dat werkenden tekortschieten in het privé-leven. Wel laten de beschreven analyses duidelijk zien dat de meeste effecten van de onderzochte persoons- en baan kenmerken op werkduur, gezondheid en privé-leven voor mannen en vrouwen verschillend zijn. Deze verschillen zijn mogelijk deels te verklaren door verschillen in motivatie en redenen waarom mannen en vrouwen gaan werken en/of stoppen met werken.



## 7 Arbeidsmarkt en oudere werknemers

Peter Oeij, Ton Korver & Rob Gründemann

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarktsituatie van oudere werknemers besproken.

Aan de orde komen:

- Ontwikkelingen in de vraag naar en het aanbod van arbeid;
- Het employability-beleid van arbeidsorganisaties en de wijze waarop oudere werknemers daarvan gebruik maken;
- Bedrijfsoverstijgend employability-beleid.

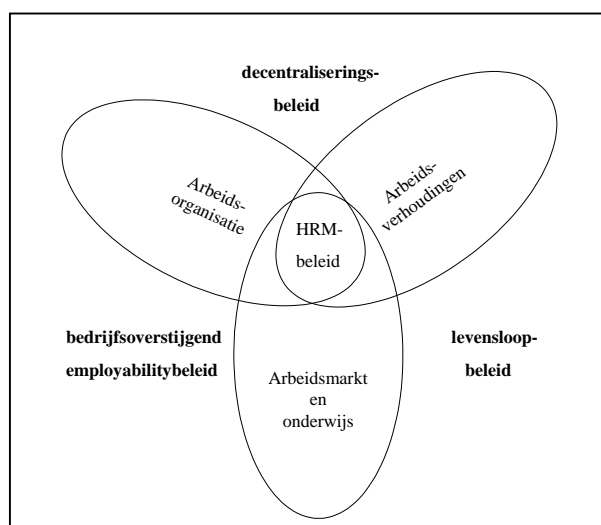
Geconstateerd wordt het volgende:

- De dienstverlenende sector is dominant geworden qua omvang en daarmee de dienstverlenende beroepen. Daarmee houdt het gegroeide belang van sociaal-normatieve competenties verband.
- Ontwikkelingen in de werkgelegenheidsstructuur duiden op een voortschrijdende regradatie. Polarisatie doet zich niet sterk voor.
- Het employability-beleid in organisaties is nog niet zo sterk ontwikkeld.
- Werkgevers zijn niet erg gemotiveerd om oudere werknemers aan te nemen, of te bevorderen dat zij tot hun 65ste jaar kunnen blijven werken.
- De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de laatste jaren weer enigszins gegroeid, maar blijft niettemin sterk achter bij die van jongere groepen.
- Scenariostudies die er vanuit gaan dat de participatie van ouderen de komende jaren verder zal stijgen, gaan voorbij aan de voorkeur van de werkgevers en de werknemers zelf, waardoor de huidige conjunctuur wel eens een negatief effect zou kunnen hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen.
- Over de inzetbaarheid van ouderen is het algemene beeld dat werknemers op oudere leeftijd gemiddeld minder mobiel zijn en minder opleiding volgen, maar dit zegt weinig over hun feitelijke inzetbaarheid.
- Een voorlopige conclusie is dat er inzake de inzetbaarheid van ouderen kansen worden gemist, waardoor hun arbeidsparticipatie in de toekomst in het geding komt.
- Bedrijfsbeleid blijkt zich vooral te richten op het verminderen van de belasting van oudere werknemers ('ontziebeleid') en niet op het vergroten van de inzetbaarheid door opleiding en/of scholing.

De auteurs constateren dat er nog nauwelijks sprake is van een reïstitutionalisering van het beleid van organisaties over oudere werknemers. Op macroniveau is men het er wel over eens dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers moet worden bevorderd, maar in de praktijk van de bedrijven is dit uitgangspunt nauwelijks terug te vinden. Zonder ingrijpende maatregelen is een groei van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers niet aannemelijk. De auteurs pleiten voor nieuwe vormen van samenwerking of afstemming, namelijk bedrijfsoverstijgend employability-beleid, waarbij levenslooparrangementen met transitie tussen de diverse levensdomeinen (arbeid, zorg en opleiding) de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt op een meer structurele wijze bevorderen.

Hoewel wij ons richten op ouderen, is een algemeen kader over arbeidsmarktontwikkelingen onmisbaar. De telkens wisselende vraag naar producten en diensten waarmee bedrijven en instellingen te maken hebben, komt op de arbeidsmarkt tot uitdrukking in een veranderende behoefte aan kennis en vaardigheden van personeel. Bij dit aansluitingsvraagstuk over de vraag naar arbeid (arbeidskrachten) en het aanbod van arbeid (banen) wordt de blik gewend naar de aard van nieuwe kennis en vaardigheden en de mate waarin werknemers in aanmerking komen voor banen die hiermee worden gekenmerkt. Inzicht in de activiteiten die organisaties ondernemen en de wijze waarop werknemers ermee omgaan, kan ons een beeld verschaffen in hoeverre het aansluitingsvraagstuk problematisch is. Hebben bedrijven en instellingen hun personeels- en scholingsbeleid hierop gericht; vergroten werknemers hun inzetbaarheid en employability? Bijzondere aandacht vraagt het vraagstuk van vergrijzing. Vergrijzing en duurzame inzetbaarheid kunnen leiden tot een behoefte aan levenslange scholing van de beroepsbevolking en accentueren de vraag wat trendmatige ontwikkelingen betekenen voor de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers.

De aansluiting van vraag en arbeid is niet louter een kwestie van het bij elkaar brengen van banen en werknemers. We menen echter wel te kunnen stellen dat de aansluiting complexer wordt door recente veranderingen. Met name wijzen wij op de immer aanwezige behoefte aan flexibilisering en de heterogeniteit van nieuwe levenslopen. De terugtrekkende overheid en de decentralisering van besluitvorming over arbeidsvoorwaarden hebben het vergemakkelijken van die aansluiting lang niet altijd bewerkstelligd. Een actuele beleidsvraag is of de afstemming van vraag en aanbod van arbeid gebaat is bij reïstitutionalisering. Vooral tegen de achtergrond van onze kenniseconomie, welke de dreiging van kennisveroudering en de noodzaak van leren door ouderen in een nieuw perspectief plaatst. De trendmatige ontwikkeling van arbeidsmarkt, scholing en aansluitingsproblematiek belichten we tegen de achtergrond van figuur 7.1 Ondanks de breedte van figuur 7.1, die ons inzicht in de samenhang van factoren versterkt, merken we meteen op dat we in dit hoofdstuk met name stilstaan bij bedrijfsoverstijgend employabilitybeleid.



**Figuur 7.1** Reïstitutionalisering van de vraag- en aanbodafstemming bij de arbeidsinzet

In deze figuur krijgt de aansluiting van vraag en aanbod gestalte in de relaties tussen de arbeidsorganisatie, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsmarkt (en impliciet het aanbod van schoolverlaters). De consequentie van die relaties wordt vertaald in het Human Resources beleid (HRM). In de arbeidsorganisatie verandert de vraag naar kennis en vaardigheden. Op de arbeidsmarkt kan al dan niet voorzien worden in de vraag naar bepaalde competenties. In de afspraken over arbeidsverhoudingen op branche en landelijk niveau worden de kaders gesteld die van invloed zijn op de afstemming. In het HRM-beleid dient de afstemming succesvol vormgegeven te worden door middel van voorzieningen en instrumenten.

Het is onze stelling dat individuele organisaties steeds minder makkelijk tot een goede afstemming kunnen komen van vraag en aanbod binnen hun werkprocessen. Neem alleen al de gevolgen van de variatie aan levenslopen. Hierdoor zal de mobiliteit van individuen toenemen en zal de samenstelling van het arbeidsaanbod aan verandering onderhevig zijn. Daardoor nemen de wervings- en bindingsactiviteiten van organisaties noodzakelijkerwijs toe. Organisaties zullen extra taken krijgen in het aanbieden van maatwerk om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen en te houden (Korver en Oeij, 2002; 2003). Zij versterken die noodzaak als organisaties zelf vaker netwerkvormen kiezen als manieren om hun eigen werkprocessen in te richten. Om dit complexe besturingsvraagstuk over de, alleen nog maar, inzet van arbeid te faciliteren zouden decentraliseringsbeleid, levensloopbeleid en bedrijfsoverstijgend employabilitybeleid een steun in de rug kunnen zijn (figuur 7.1). In dit hoofdstuk beperken we ons tot enkele bespiegelingen over bedrijfsoverstijgend employabilitybeleid voor oudere werknemers.

De opbouw van het hoofdstuk loopt langs de beantwoording van de volgende vragen:

1. Welke zijn de trendmatige veranderingen in de vraag naar arbeid? Het gaat hierbij vooral om veranderingen in gevraagde competenties: kennis, vaardigheden en attitudes inzake arbeid.
2. In hoeverre stemmen organisaties hun employabilitybeleid af op de ontwikkelingen in de vraag naar arbeid? We beperken de employability tot het personeelsbeleid gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers.
3. Hoe gaan organisaties om met de vergrijzing van werknemers?
4. Welke zijn de trendmatige veranderingen in het aanbod van arbeid en met name ten aanzien van oudere werknemers?
5. Wat doen (oudere) werknemers aan het verbeteren van hun inzetbaarheid? Scholing is hier een belangrijk onderwerp.
6. In hoeverre kan bedrijfsoverstijgend employabilitybeleid bijdragen aan een betere vraag-aanbod afstemming van oudere werknemers?

De vragen 1 tot en met 3 belichten de vraag naar arbeid; vragen 4 en 5 gaan over het aanbod van arbeid; vraag 6 heeft betrekking op de allocatie van vraag en aanbod. Uitbreider wordt op deze materie ingegaan in Oeij, Korver en Gründemann, 2003.

## 7.1 Trends in de vraag naar arbeid

We bekijken eerst de trendmatige veranderingen in de vraag naar arbeid, waarbij we ingaan op de werkgelegenheidsontwikkeling, ontwikkelingen in de beroepsrichting- en beroepsniveaustructuur, de arbeidsmarkt-onderwijs discrepantie en de gevraagde competenties.

### *Werkgelegenheidsontwikkeling*

De ontwikkeling van de omvang van bedrijfstakken van de afgelopen honderd jaar geeft een eerste indicatie over de trends in de vraag naar arbeid (Smulders en Kwantes, 2001: 39). Tabel 7.1 laat zien dat de landbouw intussen bijna is verdwenen, terwijl de dienstverlening de meeste werkgelegenheid biedt. De industrie, die decennia lang het grootst was, groeide tot 1960 en is daarna gekrompen. Deze bedrijfstak is naar omvang nooit zo dominant geweest als bijvoorbeeld in Engeland en België (cfr. Tuma, 1979). Transport en communicatie hebben qua werkgelegenheid altijd een bescheiden omvang gekend. Daarentegen is de handel en horeca een gestaag groeiende sector gebleken in de afgelopen eeuw. Met recht kan de huidige samenleving worden getypeerd als een dienstensamenleving waarvan de centrale kenmerken zijn de toepassing van kennis in (nieuwe vormen van) productieprocessen, de toepassing van informatie- en communicatietechnologie, het afnemen van zwaar fysiek belastend werk en het toenemen van mentaal-cognitieve arbeid (cfr. Dhondt en Kraan, 2001; Smulders en Kwantes, 2001). Ook termen als post-industriële samenleving (Bell, 1973; De Beer, 2001) of informatie-samenleving (Castells, 1996; Dhondt en Kraan, 2001) worden voor de dienstensamenleving gebruikt.

**Tabel 7.1** Trend in de omvang van bedrijfstakken in Nederland (in procenten van de werkgelegenheid)

	1899	1960	1999
dienstverlening	19	22	49
handel/horeca	11	15	18
transport/communicatie	7	7	7
industrie/bouw	34	44	23
landbouw	30	12	3

Bron : Smulders en Kwantes, 2001: 39.

### *Beroepsrichting en beroepsniveau*

De trends in de werkgelegenheid naar bedrijfstak komt natuurlijk ook tot uitdrukking in de beroepenstructuur, de werkgelegenheid uitgesplitst naar beroepen. We richten ons hierbij op *beroepsrichtingen* en niet op afzonderlijke beroepen (zie tabel 7.2).

In het afgelopen decennium waren de beroepsrichtingen ‘economisch, administratief en commercieel’ en ‘technisch’ het grootst. De eerste groep is gestegen tot ruim eenderde deel van alle werknemers, terwijl de tweede groep gedaald is tot ongeveer een vijfde deel. Opmerkelijke bevindingen zijn dat het aandeel van ‘eenvoudige productiefuncties’ niet daalt en dat er een aanzienlijke groei te constateren is bij ‘medische en paramedische beroepen’ en bij ‘gedrag en maatschappij’.

**Tabel 7.2** Werknemers naar beroepsrichting 1990-2000 (in procenten)

	1990	1992	1994	1996	1998	2000
eenvoudige productiefuncties	0,8	0,7	0,5	1,1	1,2	1,2
docenten/staffuncties onderwijs	5,9	5,9	6,2	6,2	6,1	5,8
agrarisch	2,8	2,5	2,4	2,5	2,3	2,3
wiskundig, natuurwetenschappelijk	1,1	1,0	1,0	0,9	0,8	0,7
technisch	28,1	26,8	25,9	24,5	23,5	22,0
transport, communicatie, verkeer	6,6	7,1	7,1	6,9	6,9	6,9
medisch en paramedisch	6,6	6,5	6,7	6,8	7,2	7,1
economisch, administratief, commercieel	31,2	31,3	31,7	32,3	32,9	34,4
juridisch, bestuurlijk, openbare orde	3,2	3,5	3,4	3,6	3,4	3,3
taal en cultuur	0,9	1,0	1,1	1,1	1,0	1,1
gedrag en maatschappij	2,5	3,0	2,9	3,3	3,7	3,8
persoonlijke en sociale verzorging	8,7	8,9	9,2	8,9	8,7	8,8
management	1,6	1,8	1,9	2,0	2,4	2,6
aantallen x 1000	4912	5011	4945	5383	5775	5980

Bron: Batenburg et al, 2003: 93

Over de laatste beroepsrichting zeggen Batenburg et al (2003: 93) dat dit, samen met de groei van de richting ‘economisch, administratief en commercieel’, erop wijst dat de kennisintensivering binnen de economie de afgelopen jaren vooral tot uitdrukking komt in de groei van ‘zachtere beroepen’, getuige ook de daling van het relatieve aandeel van de ‘hardere’ beroepsrichtingen ‘wiskundig, natuurwetenschappelijk’ en ‘technisch’. Minstens zo opmerkelijk is de gestage groei van de beroepsrichting ‘management’ van 1,6 naar 2,6%, vooral in absolute aantallen bijna een verdubbeling tot 155 duizend personen. Ten slotte merken we op dat de ‘agrarische’ beroepsrichting verder blijft dalen.

Ontwikkelingen in de beroepsrichtingstructuur houden verband met de werkgelegenheidontwikkeling in en tussen bedrijfstakken. Zoals we hebben gezien is de werkgelegenheid in de dienstverlenende bedrijfstakken gegroeid en die in industriële en agrarische sectoren gedaald.

Om ons een beeld te vormen van veranderingen in de vraag naar competenties (of kwalificaties) bekijken we of er in de afgelopen jaren veranderingen zijn opgetreden in het gemiddelde beroepsniveau van bedrijfsklassen aan de hand van analyses in het kader van de ‘Kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel V’ (Batenburg et al, 2003). Van degradatie is dan sprake indien het gemiddelde beroepsniveau daalt en van regradatie indien dit stijgt. Batenburg et al (2003: 123-124) hebben voor 71 bedrijfsklassen de ontwikkeling van het gemiddelde beroepsniveau berekend in de periode 1994-2000. Het gemiddelde beroepsniveau is gering gestegen van 2,93 tot 2,99 op een schaal van 1 tot 5), maar er is wel een behoorlijke spreiding in het regradatiepatroon over de bedrijfsklassen. Op basis van een vergelijking van de bedrijfstakken (met meer dan 10 duizend werkzame personen) die het meest stegen in hun gemiddelde beroepsniveau, dan wel het meest daalden, concluderen de auteurs dat onder bedrijfsklassen met de hoogste degradatieniveaus de industriële bedrijfsklassen domineren (o.a. auto-, chemische, meubel- en overige industrie), terwijl onder

bedrijfsklassen met de hoogste regradatieniveaus met name dienstverlenende bedrijfsklassen ressorteren (o.a. bank en verzekeringswezen, onroerende goederen, communicatie). Regradatie is met andere woorden kenmerkend voor de groeiende kennisintensieve dienstensector en degradatie voor de teruglopende 'traditionele' industriële bedrijfsklassen.<sup>14</sup>

Polarisatie doet zich voor bij het optreden van groei van de onderste en bovenste beroepsniveaus en het gelijktijdig verminderen van het aandeel van het middelste beroepsniveau. Polarisatie komt echter maar in beperkte mate voor en, bovendien, niet uitsluitend in de dienstensector. Evenmin blijkt polarisatie systematisch samen op te treden met regradatie. In dat opzicht worden de ideeën van onderzoekers zoals Castells, namelijk dat in de kennis economie regradatie én polarisatie zich in combinatie voordoen in de kennisintensieve sectoren, niet eenduidig ondersteund door de bevindingen van Batenburg et al (2003: 125-127).

### *Gevraagde competenties*

Ten slotte kunnen we de vraag naar arbeid beschrijven aan de hand van competenties die werkgevers vragen van werknemers. We onderscheiden vaktechnische en sociaal-normatieve competenties (cfr. Van Hoof en Dronkers, 1980: 54; Moelker, 1992: 6-8; Christis, 1998: 52-53; Hövels e.a., 1998: 9-10).

Uit een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties tussen 1955 en 1990 komt naar voren dat sociaal-normatieve competenties enorm aan belang hebben gewonnen (Moelker, 1992; cfr. Kools et al, 2001: 60, 92-93). Dergelijke competenties werden in 1955 in 17% van de advertenties genoemd, in 1976 in 42% en in 1990 in 68%. Zulke competenties werden vooral vaker gevraagd bij hogere beroepsniveaus en ze stegen het sterkst in de zakelijke sectoren, terwijl in de niet-commerciële sectoren -waar het weliswaar ook steeg- juist veel met mensen moet worden gewerkt. Competenties die steeds vaker gevraagd worden (1955 4%, 1990 40%) zijn bedrijfs- en groepsgerichte kwalificaties, zoals teamgeest, samenwerking, contacten leggen, gezelligheid, identificatie met het bedrijf, berustend en geduldig. Daarnaast is er een toename van individu-gerichte kwalificaties (1982 13%, 1990 52%), zoals evenwichtigheid, creativiteit, gedrevenheid, dynamiek, ambitie en flexibiliteit.<sup>15</sup> De toename van bedrijfs- en groepsgerichte competenties doet zich sterker voor bij lagere beroepen en lagere en middelbare opleidingen, terwijl de groei van individu-gerichte competenties zich met name manifesteert bij hogere beroepen en hogere opleidingen. De top vijf van gevraagde persoonskenmerken bestaat in 1990 uit 'communicatief', 'beschikken over leidinggevende vaardigheden', 'zelfstandig kunnen werken', 'flexibel' en 'intelligent' en komt in hoge mate overeen met de prognose van de meest belangrijke persoonskenmerken in het jaar 2000, welke is gedaan door deskundigen in een project dat in 1989 is uitgevoerd.

---

<sup>14</sup> Regradatie blijkt samen te hangen met groei van werkgelegenheid op de hogere beroepsniveaus en degradatie juist met een toename van werkgelegenheid op lagere beroepsniveaus (Batenburg et al, 2003: 131).

<sup>15</sup> De competentie flexibiliteit is veelvormig. Als gevraagde en als aangeboden competentie kan flexibiliteit betrekking hebben op werktijden en werkuren, contractvormen en op inzetbaarheid. Elders gaan wij daar uitgebreider op in (Korver en Oeij, 2002; 2003; Oeij et al, 2002).



Daar stond 'creativiteit' in de top vijf en 'intelligentie' op plaats zes (Moelker, 1992: 78-88).

Naast onderzoek naar competenties in personeelsadvertenties, is er de beschikking over een competentieonderzoek onder zes beroepsgroepen op mbo- en / of hbo-niveau, namelijk werktuigbouwkundigen, timmerlieden, politieagenten, verpleegkundigen, AA-accountants en multimedia vormgevers (Den Boer en Hövels, 2002a, 2002b). Daaruit komt naar voren dat de meeste beroepsbeoefenaren als hun werkgevers van mening zijn dat het werk binnen de beroepsgroepen zowel gekenmerkt wordt door taakverbreding als door specialisatie, behalve bij politieagenten. Agenten en hun chefs zien vaker verbreding en geen specialisatie. De taakverbreding heeft te maken met de invloed van automatisering en ICT, terwijl de specialisatie verband houdt met technologische ontwikkelingen in de omgeving van organisaties. In verband met deze gelijktijdige taakverbreding en specialisatie wordt geconstateerd wordt dat vooral sociaal-normatieve competenties belangrijker worden, zoals communicatieve vaardigheden, kwaliteitsbewustzijn, probleemoplossend vermogen, leervaardigheden, omgaan met werkdruk, verantwoordelijkheid en klantgerichtheid. Niet-vakspecifieke competenties worden dus belangrijker, maar niet ten koste van vaktechnische - en dat is een belangrijk verschil met het onderzoek onder laagopgeleiden (cfr. Hövels e.a., 1998). Vakkennis staat bij werkgevers en - nog vaker - bij beroepsbeoefenaren bovenaan de lijst van competenties en nemen, hoewel verhoudingsgewijs minder dan niet-vakspecifieke competenties, ook aan belang toe.

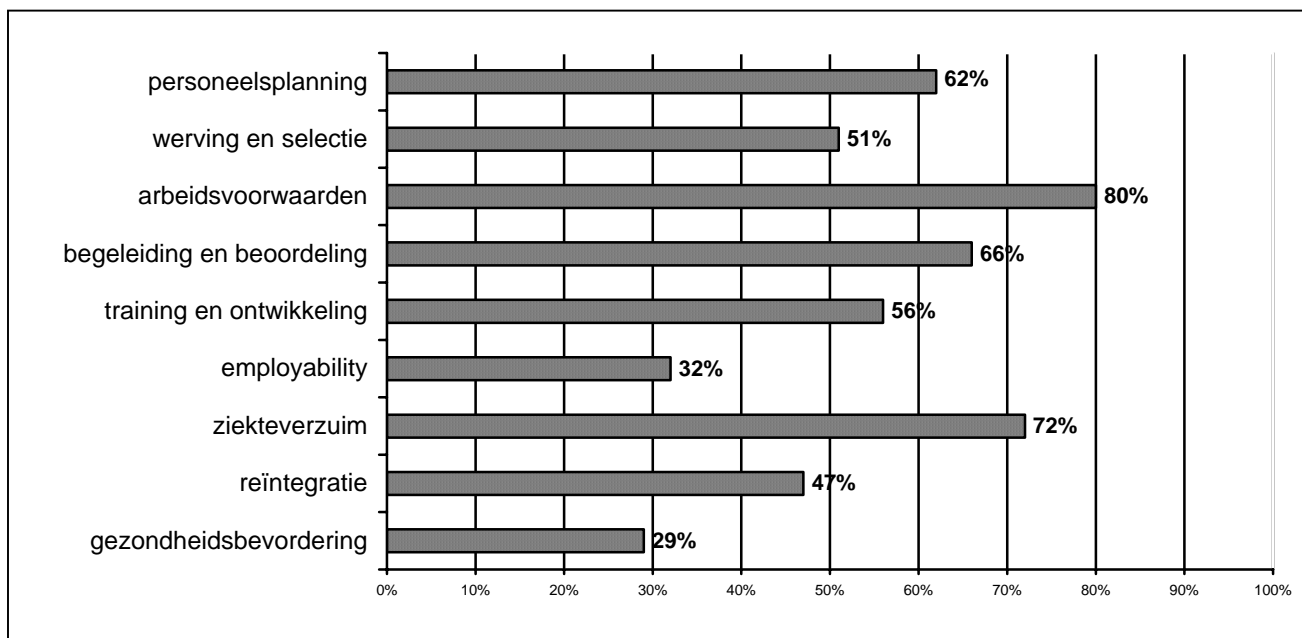
*Samenvattend* stellen we vast dat de dienstverlenende sector dominant is geworden qua omvang en daarmee de dienstverlenende beroepen. Daarmee houdt het gegroeide belang van sociaal-normatieve competenties verband, hoewel daarmee niet gezegd is dat vaktechnische competenties niet meer belangrijk zijn, integendeel, dat zijn ze nog steeds. Ontwikkelingen in de werkgelegenheidsstructuur duiden op een voortschrijdende regradatie. Polarisatie doet zich niet sterk voor.

## **7.2 Employability-beleid in organisaties**

In de vorige paragraaf is de vraag naar arbeid besproken. In hoeverre stemmen organisaties hun employabilitybeleid af op de ontwikkelingen in de vraag naar arbeid? Voordat we komen te spreken over het employability-beleid in organisaties, is het informatief na te gaan hoe organisaties de inzetbaarheid van de eigen werknemers eigenlijk beoordelen. Organisaties beschouwen gemiddeld driekwart van de medewerkers als goed inzetbaar en zij verwachten dat over vijf jaar nog bijna evenveel medewerkers goed inzetbaar zal zijn. Het betreft dan de inzetbaarheid in de huidige, eigen functie. Wat betreft de inschatting van organisaties of hun medewerkers beschikken over kennis en vaardigheden voor andere taken en functies, of zij bereid zijn andere taken en functies uit te oefenen, en of zij bereid en in staat zijn om op andere tijden te werken, zijn de cijfers lager. Organisaties schatten in dat ongeveer de helft van

hun medewerkers hiertoe bereid of in staat is (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002: 23).  
Wat doen organisaties om de employability van werknemers te verhogen?

Alvorens daarop in te gaan, belichten we op grond van onderzoek naar de stand van zaken van personeelsbeleid (Gründemann e.a., 2001) in hoeverre organisaties actief zijn op negen deelterreinen van het personeelsbeleid in bredere zin (zie figuur 7.2).



**Figuur 7.2** Beleid ontwikkeld op deelgebieden van personeelsbeleid door Nederlandse organisaties (met minimaal tien werknemers)

Bron: Gründemann et al, 2001: 98.

Wij zijn met name geïnteresseerd in de terreinen die de meeste raakvlakken hebben met inzetbaarheidbeleid, namelijk personeelsplanning, opleidingen en loopbaan en mobiliteit. Loopbaan- en mobiliteitsbeleid komt volgens de auteurs het meest overeen met employability-beleid. Op grond van figuur 7.2 is af te leiden dat het employability-beleid het minst uitgewerkte beleidsterrein is binnen het personeelsbeleid van organisaties in Nederland, op gezondheidsbevorderingsbeleid na. Dit zijn nota bene onderwerpen die relatief veel publiciteit hebben gekregen de laatste jaren. Het personeelsbeleid is vooral gericht op de 'hardere' P&O-zaken, zoals beloningen en arbeidsvoorwaarden. Dit is op zich niet opmerkelijk, maar het verschil in aandacht voor deze zaken en die voor het employabilitybeleid is wel erg groot.

We gaan nu specifieker in op personeelsbeleid gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. Daartoe beschikken we over een onderzoek naar activiteiten die organisaties in Nederland ondernemen om de inzetbaarheid van hun medewerkers te bevorderen (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002). Nagegaan is welke beleidsmaatregelen voorkomen, welke motieven organisaties hebben voor een dergelijk

beleid, welke factoren van invloed zijn op dit beleid en hoe het met de inzetbaarheid van medewerkers gesteld is.

Wat betreft de maatregelen die organisaties kunnen nemen, onderscheiden De Vries en Gründemann (2002: 7-9) curatieve en pro-actieve activiteiten. Curatieve maatregelen zijn gericht op tijdelijk niet of minder inzetbare werknemers, bijvoorbeeld door ziekte of psychosociale problemen. Pro-actieve maatregelen stellen de brede en duurzame inzetbaarheid van werknemers op de langere termijn zeker. Gemiddeld ruim 8 op de 10 onderzochte organisaties beschikt over curatieve faciliteiten zoals extra begeleiding (bijv. bij stress), de mogelijkheid om korter te werken, om werktijden aan te passen, om taken binnen de functies aan te passen en om de werkplek (ergonomisch) aan te passen. Bij 6 op de 10 bedrijven is bovendien een tijdelijke functieverandering mogelijk. Veel bedrijven hebben dus maatregelen die helpen voorkomen dat personen geheel of gedeeltelijk uitvallen (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002: 14).

Organisaties vinden het nogal belangrijk om te werken aan de inzetbaarheid van medewerkers, hoewel ze van zichzelf vinden dat ze matig actief zijn om die inzetbaarheid te bevorderen. Nagegaan is wat organisaties doen om de inzetbaarheid van medewerkers op peil te houden of te bevorderen door middel van pro-actief beleid. Binnen dat pro-actieve beleid zijn vier deelonderwerpen te onderscheiden, namelijk maatregelen over competenties en vaardigheden, over het voorkomen van gezondheidsproblemen, over arbeidsmarktkennis en over het combineren van zorg en arbeid. Organisaties doen het meest aan de twee eerste deelonderwerpen. Ondanks dat zij zelf vinden matig actief te zijn, hebben toch ongeveer 8 op de 10 organisaties pro-actieve maatregelen op het terrein van competenties en vaardigheden en het terrein van het voorkomen gezondheidsproblemen (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002: 15). Gezondheidsproblemen worden verkleind door ergonomisch verantwoorde werkplekken, het voorkomen van overbelasting en werkdruk en van eenzijdige, fysieke belasting. Meer in het bijzonder gaat het bij maatregelen ter verbetering van competenties en vaardigheden over:

- opleiding en training (94%);
- bekend maken van interne vacatures (86%);
- voorrang eigen werknemers ofwel interne vacatures (83%);
- taakverbreding taakverrijking, taakroulatie of functieroulatie (75%);
- stimuleren verticale doorstroom (72%);
- stimuleren horizontale doorstroom (67%).

Opleiding en training is de vaakst voorkomende maatregel. Het gaat dan wel vooral om opleiding gericht op de huidige functie (87%) en, in tegenstelling tot de gedachte achter employability, in mindere mate om opleiding voor een toekomstige functie binnen (65%) of buiten de organisatie (20%) (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002: 17).<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Zie voor een iets afwijkend overzicht van maatregelen ter bevordering van inzetbaarheid en mobiliteit Gründemann e.a., 2001: 84. Ook hier blijkt opleiding en training het vaakst voor te komen, gevolgd door taakverbreding/taakverrijking en taak-/functieroulatie.

Uit ander onderzoek (Den Boer en Hövels, 2002a) over motieven om te leren kunnen we stellen dat employability vanuit het oogpunt van werknemers wel degelijk van belang is en dat, vanuit het oogpunt van werkgevers, employability als extern mobiliteitsmotief ondergeschikt is aan leren ten behoeve van de huidige organisatiedoelstellingen (tabel 7.3).

**Tabel 7.3** Leermotieven volgens werknemers en werkgevers (in procenten)

<b>Belangrijke redenen om te leren</b>	<b>werknemers</b>	<b>werkgevers</b>
vergroten van vaktechnische vaardigheden	59	49
vergroten van niet-vaktechnische vaardigheden	32	43
verbreden van inzetbaarheid	27	31
verbeteren van interne loopbaanmogelijkheden	25	11
vergroten van productiviteit	23	31
verbeteren van externe loopbaanmogelijkheden	23	2
vergroten van bedrijfsbinding	9	16

Bron : Den Boer en Hövels, 2002a: 71.

Tabel 7.3 toont dat werknemers vaker leren om hun vaktechnische vaardigheden te vergroten dan hun niet-vaktechnische (sociaal-normatieve) en daarnaast vooral om hun inzetbaarheid, productiviteit en loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te vergroten. Bedrijfsbinding is van ondergeschikt belang. Werkgevers vinden het vergroten van niet-vaktechnische vaardigheden haast net zo belangrijk als de vaktechnische. Verder hechten zij beduidend meer waarde aan inzetbaarheid en productiviteit dan aan de loopbaanmogelijkheden van werknemers. De bereidheid om competenties van de eigen werknemers te ontwikkelen voor concurrerende werkgevers is dus beperkt (Den Boer en Hövels, 2002a: 69-71).

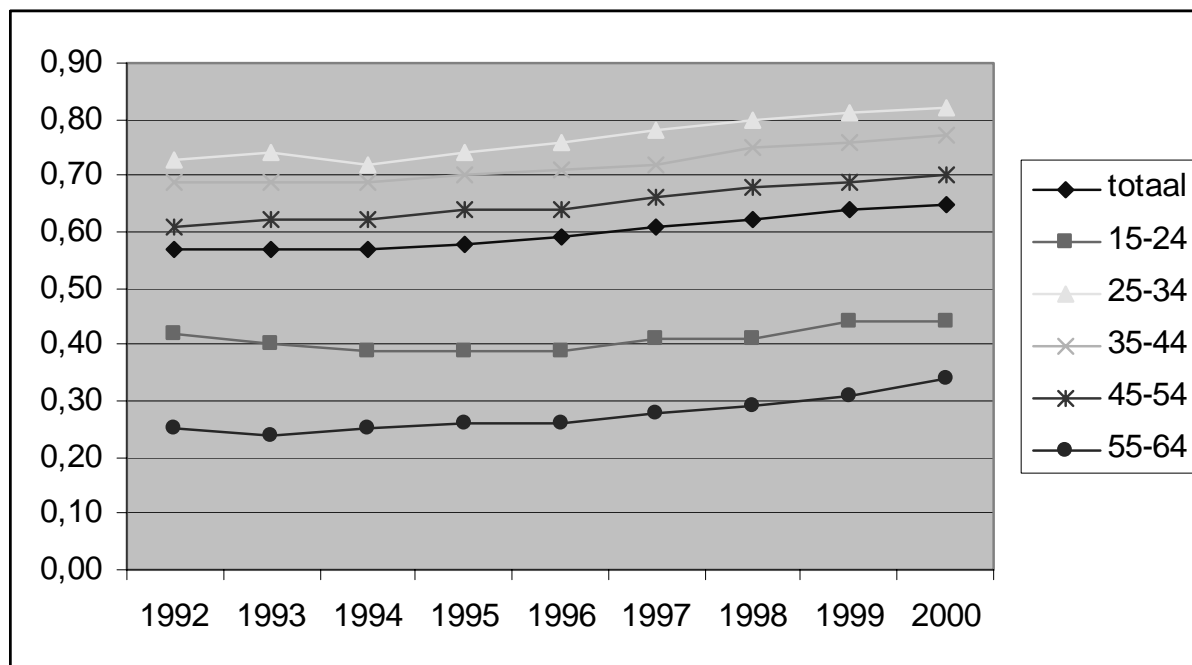
*Samenvattend* kan worden geconstateerd dat employability-beleid nog niet zo sterk ontwikkeld is. Werkgevers vinden het wel belangrijk, maar zijn tevens van mening dat zij hier nog niet voldoende aan doen. Met blijkt vooral moeite te hebben om medewerkers competenties te laten ontwikkelen voor functies buiten de organisatie. Dat is opmerkelijk omdat ongeveer een kwart van de werknemers – volgens de eigen werkgever – niet goed inzetbaar blijkt te zijn in de eigen functie!

### **7.3 Vergrijzing en het beleid van organisaties**

Hoe gaan organisaties om met de vergrijzing van werknemers? Alvorens op die vraag in te gaan, wordt eerst de algemene arbeidsdeelname van ouderen besproken.

In de demografische ontwikkeling van de Nederlandse bevolking is een vergrijzing en een ontgroening waar te nemen: het aandeel ouderen neemt toe, terwijl het aandeel jongeren afneemt. Binnen de werkzame beroepsbevolking zien we echter dat het aandeel van ouderen en jongeren in de jaren negentig nog groeiden.

Uit figuur 7.3 blijkt dat de participatie van 55-64 jarigen in 1993 een dieptepunt beleefde met 24% en daarna is toegenomen tot 34% in 2000 (Theewes e.a., 2001). De arbeidsparticipatie van jongere werknemers tussen de 25-54 jaar is echter aanzienlijk hoger (tussen de 70% en 82%).



**Figuur 7.3** Netto arbeidsparticipatie (werkzame beroepsbevolking) als percentage van de totale beroepsbevolking, naar leeftijd (Bron: CBS, 2001).

Een recent onderzoek (Remery et al, 2001) onder werkgevers (1007 organisaties in diverse sectoren) laat zien dat de werkgever zo ongeveer alles in het werk stelt om maar niet afhankelijk van ouderen te zijn. Het bevorderen dat werknemers tot hun 65<sup>ste</sup> blijven werken, wordt bijvoorbeeld in slechts één op de acht organisaties ondernomen. Slechts één op de vijf werkgevers werft bij krapte op de arbeidsmarkt onder ouderen en vier op de tien organisaties zijn zelfs in het geval van personele tekorten niet bereid om ouderen aan te stellen. De organisaties maken liever gebruik van vrouwelijke arbeidskrachten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten dan van ouderen, al dan niet in samenhang met het aanbieden van flexibele werktijden en inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Dat blijkt ook uit ander onderzoek: werkgevers koersen eerder op vrouwen, langdurig werklozen en allochtonen dan op ouderen (De Haan et al, 2001: 32.). Eén voorname reden die werkgevers hiervoor opgeven is dat naar hun inschatting ouderen niet voldoen aan de toekomstige en hogere eisen die het werk stelt (ibid.: 35). Let wel, het gaat hier om een inschatting, een taxatie die sterk wordt beïnvloed door een negatieve beeldvorming over de inzet, de productiviteit en de inzetbaarheid van ouderen (De Haan et al, 2001: Remery et al, 2001; Willemsen en De Vries, 2002: 16-17; cfr. Mossink et al, 1999; Boerlijst et al, 1993). Leeftijd heeft, blijkens onderzoek uitgevoerd op de OSA vraag- en aanbodpanels tussen 1993 en 1998, zonder uitzondering een negatief verband met employability-inspanningen van de werkgever (Brouwer et al, 2001), althans zolang

we daaronder een bijdrage van de werkgever verstaan aan het volgen van een opleiding en het aantal gevolgde cursussen, en het zelf opleiden van zittend personeel voor een nieuwe functie (o.c.: 46, tabel 4.11 en 48, tabel 4.13). Uit dit onderzoek blijkt tevens dat werknemers de adequaatheid van hun inzetbaarheid beter beoordelen dan de werkgevers én dat het initiatief voor employability bij de werkgevers ligt. Dat maakt de situatie voor de ouderen er niet vrolijker op. In 2000 bleek dat de ouderen niet in tel waren, maar de afgelopen twee jaar 'is de geneigdheid van werkgevers om een beroep te doen op oudere werknemers tot een minimum gedaald' (Henkens et al, 2003: 7; Henkens en Van Solinge, 2003: 89).

Uit een onderzoek over doelgroepenbeleid onder 18 organisaties blijkt dat organisaties die beleid hebben voor ouderen vooral procedures hebben ontwikkeld gericht op het voorkomen van de uitstroom van ouderen (De Vries, Nuyens e.a., 2002: 57). Het opzetten van doelgroepenbeleid, waarvan ouderenbeleid een onderdeel is, lijkt sterk af te hangen van de persoonlijke betrokkenheid van initiatiefnemers in organisaties. Daarbij spelen naast verantwoord ondernemerschap zakelijke argumenten een rol, zoals het vasthouden van capabele mensen, en beheersing van kosten door uitstroom en verzuim. Druk vanuit vakbonden en OR-en speelt nauwelijks een rol bij de totstandkoming van doelgroepenbeleid (De Vries, Nuyens e.a., 2002: 60-61).

Er is reeds het nodige geschreven over suggesties om de inzetbaarheid van ouderen te verbeteren (bijv. Boerlijst e.a., 1993). Over de vraag wat organisaties feitelijk doen aan ouderenbeleid is echter aanzienlijk minder bekend. Uit het eerder genoemde onderzoek van De Vries, Willemsen en Nuyens (2002: 20) over inzetbaarheid in Nederlandse organisaties komt naar voren dat ouderen (en vrouwen), vergeleken met allochtonen, lager opgeleiden, deeltijders, arbeidsgehandicapte werknemers en jongeren, relatief meer gebruik maken van (preventieve) voorzieningen ter bevordering van de inzetbaarheid door organisaties. Het betreft facetten van het personeelsbeleid zoals functieroulatie, terugdringing van de arbeidsbelasting en verlof- en deeltijdmogelijkheden. Ouderen werkzaam in de non-profit sector maken vaker gebruik van deze voorzieningen dan ouderen in non-profit organisaties. Overigens maken ouderen minder vaak gebruik van scholingsmogelijkheden vergeleken met het totaal aan werknemers. In 39% van de organisaties maken ouderen minder dan gemiddeld gebruik van scholingsmogelijkheden (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002: 17).

Omdat opleiding een belangrijke indicator is voor participatiekansen, is het zorgwekkend dat ouderen een beduidend lager opleidingsniveau hebben dan jongere mensen. Daarbij zij opgemerkt dat het opleidingsniveau van ouderen lang niet altijd een goede afspiegeling is van hun verworven competenties. Zorgwekkender is derhalve dat slechts een klein deel van de ouderen een kwalificerende opleiding volgt, dat wil zeggen gericht op het verwerven van basisvaardigheden of een diploma of op het uitoefenen van een beroep (cfr. Kools et al, 2001: 54-55). Bovendien zijn dit vooral de jongere en al hoger opgeleide ouderen. Ook is maar een gering aantal ouderen geïnteresseerd in dat type opleidingen. Wel is het zo dat ook ouderen geprofiteerd hebben van de algehele toename

tussen 1995 en 1999 van de deelname aan bedrijfsopleidingen en kwalificerende opleidingen door werkenden van 35-64 jaar (Herweijer, 2001: 16, 22-24, 30-31; De Klerk en Timmermans, 2001: 288-289). Investeren in ouderen door organisaties wordt gecompliceerd doordat de periode waarin die investering moet worden terugverdiend bij oudere werknemers relatief kort is (Herweijer, 2001: 30). Ouderen zullen hun opleidingsachterstand traag inlopen.

*Samenvattend:* Werkgevers zijn niet erg gemotiveerd om oudere werknemers aan te nemen, of te bevorderen dat zij tot hun 65<sup>ste</sup> jaar kunnen blijven werken. Daarbij speelt ook mee dat oudere werknemers veelal een beduidend lager opleidingsniveau hebben dan jongere werknemers. Bovendien voelen deze werknemers - noch hun werkgevers - er veel voor te investeren in (kwalificerende) opleidingen.

## 7.4 Trends in het aanbod van arbeid

Welke zijn de trendmatige veranderingen in het aanbod van arbeid ofwel arbeidskrachten? We belichten eerst trends in het verleden om vervolgens trends naar de toekomst te bespreken. Daarbij wordt ingegaan op ouderen.

### *Trendmatige ontwikkeling van het arbeidsaanbod tot heden*

De Nederlandse economie kende een crisis tot 1985. Daarna groeide de economie en de werkgelegenheid totdat in 1992-1993 zich een conjuncturele dip voordeed. Daarop volgde weer een bloeiperiode tot 2000, hetgeen goed te zien is in de cijfers over het arbeidsaanbod (tabel 7.5) afkomstig uit de studie van Batenburg et al (2000: 17-19).

**Tabel 7.5** Kerngegevens van de beroepsbevolking

	1987	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Werkzame beroepsbevolking (x1000)	5257	5644	5885	5920	6187	6609	6917
werknemers (bevolking in loondienst)	4647	5016	5258	5222	5459	5874	6118
zelfstandigen	610	628	627	698	728	734	799
Werkloze beroepsbevolking (x1000)	486	419	411	547	494	348	270
Werkloosheidspercentage (%)	8,5	6,9	6,5	8,5	7,4	5,0	3,8
Netto participatiegraad (%)	52,4	55,2	56,9	56,5	58,8	62,3	64,5

Bron: Batenburg et al, 2003: 19

De werkzame beroepsbevolking - zij die tussen 15-64 jaar minstens 12 uur per week betaalde arbeid verrichten - is in de periode 1987-2000 gegroeid van 5.3 miljoen personen naar 6.9 miljoen. De *werkloosheid* is procentueel meer dan gehalveerd tussen 1987 (8,5%) en 2000 (3,8%). De *netto participatiegraad* (het aandeel werkenden in de potentiële beroepsbevolking) is in dezelfde periode gestegen van 52,4% naar 64,5%. Vooral de arbeidsparticipatie van vrouwen nam fors toe van 35% naar 52%.

### *Ouderen*

In de vorige paragraaf is aangegeven dat de participatiegraad van ouderen tussen 55 en 64 jaar rond een derde ligt. De participatie van ouderen kent een stijgende trend, ook onder de groep van 60-64 jarige mannen en vrouwen. Als gevolg van wijzigingen in VUT-regelingen treden mannen gemiddeld later uit het arbeidsproces. Mogelijk speelt ook mee dat oudere personen minder vaak (volledig) arbeidsongeschikt raken (Batenbrug e.a., 2003: 77-79; cfr. De Beer en Wildeboer Schut, 2001). Het beroepsniveau van ouderen van 50-64 jaar is gemiddeld bijna even hoog als werknemers van 25-34 jaar en van 35-49 jaar (rond 3,0), terwijl het gemiddelde beroepsniveau van 15-24 jarigen een stuk lager ligt (2,4). Ouderen hebben traditioneel naar verhouding minder opleiding genoten. Toch hebben zij een gemiddeld hoog beroepsniveau omdat zij het opleidingstekort als het ware compenseren met ervaringskennis. Daarbij speelt de selectieve uitval mee van vertrekkers in de VUT en de WAO, welke zich concentreert op lagere beroepsniveaus.

Van de andere kant kan worden betoogd dat de vergrijzing van de beroepsbevolking het risico in zich draagt van kwalificatieveroudering. Bij kwalificatieveroudering is het menselijk kapitaal van werkenden niet meer voldoende productief. Terwijl vergrijzing dwingt tot een hogere arbeidsparticipatie, zou de kwalificatieveroudering deze belemmeren (De Grip e.a., 2002: 611 e.v.). Er kan sprake zijn van technische en economische kwalificatieveroudering. Technische kwalificatieveroudering is de waardevermindering van iemands menselijk kapitaal vanwege het verlies van fysieke en mentale capaciteiten ofwel slijtage. Bij economische kwalificatieveroudering ontstaat de waardedaling van iemands menselijk kapitaal door verschuivingen aan de vraagkant: veranderde vraag van competenties, sectorale verschuivingen, bedrijfsspecifieke ontwikkelingen. De waarde daalt met de afnemende productiviteit. De kwalificatieveroudering wordt berekend aan de hand van zes indicatoren, te weten ziekteverzuim door lichamelijke belasting, ziekteverzuim door psychische belasting, technologische ontwikkeling, organisatorische verandering, uitstroomrisico en scholingsparticipatie. Echter, de scholingsinvesteringen van werkgevers in oudere werknemers is relatief laag (cfr. Fouarge e.a., 1999: 52 e.v., 86). Kwalificatieveroudering *en* oudere werknemer is misschien wel een risicovolle combinatie. Kort gesteld, hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen toeneemt, is een afnemende arbeidsproductiviteit een mogelijke bedreiging voor hun positie.

### *Arbeidsaanbod: trends naar de toekomst*

De trendmatige groei van het arbeidsaanbod wordt met name bepaald door vrouwen (Kuipers, 2001). Hun bruto-participatiegraad (dat wil zeggen het aantal op de arbeidsmarkt actieve vrouwen als percentage van de relevante bevolking) is tussen 1990 en 2001 gestegen van 49% naar 62% en zal naar verwachting tot 2010 doorgroeien naar 70%. Dat komt voornamelijk doordat jongere cohorten niet slechts meer participeren dan de oudere maar ook doordat de jongere cohorten de oudere uiteraard aan het vervangen zijn. Ook de participatie van mannen stijgt naar verwachting, zij het in mindere mate dan



die van vrouwen. De stijging onder mannen komt grotendeels op rekening van een hogere deelname van ouderen tussen 55 en 64 jaar. De volgende tabel geeft de participatie-verwachtingen weer.

**Tabel 7.6** Participatiegraden naar leeftijd en geslacht, 1990-2010 (% van de relevante bevolking)

	1990	1995	2001	2006	2010
Man					
20-54	88	89	93	93	93
55-64	43	40	51	56	57
Totaal	81	81	86	86	86
Vrouw					
20-54	56	62	70	76	80
55-64	13	15	23	31	35
Totaal	49	55	62	67	70
Totaal					
20-54	72	76	81	85	86
55-64	28	27	37	43	46
Totaal	66	68	74	76	78

Bron: Kuipers, 2001: 9.

Op de toenemende participatie van ouderen wordt kennelijk gerekend. Dat is echter, zoals het zich nu laat aanzien, nog lang geen gelopen race. Slechts weinig ouderen willen doorgaan tot hun 65<sup>ste</sup> en de meesten (acht op tien) rekenen al met vormen van vervroegd pensioen, ingaande rond hun 60<sup>ste</sup> levensjaar (Henkens en Van Solinge, 2003: 25-28). Ook het aantal vijftigplussers dat als opstapje naar vervroegde uittreding aan werktijdvermindering denkt, is aanzienlijk (ibid.: 30). Dat laatste is belangrijk: de arbeidsparticipatie daalt al vanaf ruwweg het vijftigste jaar en het aandeel van vijftigplussers in de beroepsbevolking zal in de toekomst toenemen. Er is in de jaren negentig van de vorige eeuw wel sprake van meer participatie door ouderen maar, zo is de stelling van de onderzoekers van het SCP, dat moet eerder op rekening worden geschreven van een dalende en na 1997 stabiele en lage werkloosheid dan van het minder gebruik maken van vervroegde uittredingsregelingen (De Beer en Wildeboer Schut, 2001). Met de huidige verslechtering van de conjunctuur is het dus oppassen geblazen voor het behoud van de participatie van ouderen.

Kanttekeningen kunnen ook worden geplaatst bij de verwachte doorgroei van de arbeidsparticipatie van vrouwen, in het bijzonder van vrouwen tussen 20 en 54 jaar. Dezen bevinden zich in het 'spitsuur' van het leven, met tijdseisen voortvloeiend uit werk, gezin en zorgtaken voor naasten, zoals ouders. Gegeven het hoger wordende opleidingsniveau van vrouwen ligt een stijgende participatie inderdaad voor de hand, maar deze zal dan wel moeten worden gefaciliteerd met betaalbare en beschikbare kinderopvang, zorgverlofregelingen en maatregelen om de carrièreperspectieven af te schermen. De projectie tot 2010, met andere woorden, is tamelijk optimistisch en zal, wil

ze bewaarheid kunnen worden, het nodige vergen op het gebied van ouderenbeleid en meer in het algemeen van levensloopregelingen.

Om het beeld te completeren dienen we, naast gegevens over participatie, tevens te beschikken over de ontwikkelingen van aantallen en kwaliteit van de (beroeps-) bevolking. Hiervoor gaan we te rade bij een scenariostudie (CBS/CPB, 1997). In deze studie worden drie scenario's voor de langere termijn ontvouwd, namelijk Global Competition, Divided Europe en European Coordination. Divided Europe is het meest pessimistische scenario: het gaat gepaard met de hoogste werkloosheid en de laagste werkgelegenheidstoename in de beschouwde periode tussen 1995 en 2020. Global Competition is, met dezelfde indicatoren, het meest optimistische scenario en European Coordination neemt de middenpositie in. Een nog optimistischer scenario is overigens opgesteld door de WRR (2000). We nemen European Coordination scenario als uitgangspunt. In dit scenario speelt beleidscoördinatie een belangrijke rol. Aan de Europese integratie (een Europa van meer snelheden) en de sociale cohesie wordt veel aandacht besteed. De demografische ontwikkelingen leiden in dit scenario tot een hoge immigratie (jaarlijks 45.000 personen). De verspreiding van nieuwe technologieën is matig, de economische groei is vrij hoog.

De bevolking blijft voorlopig groeien. Met als beginpunt 1995 (15.5 miljoen mensen) groeit de bevolking verder naar 15.9 miljoen in 2000, 16.4 miljoen in 2005, 16.9 miljoen in 2010 en 17.7 miljoen in 2020. Ook de potentiële beroepsbevolking (mensen tussen 20 en 65 jaar) neemt toe, van 9.6 miljoen in 1995 naar respectievelijk 9.9, 10.1, 10.3 en nogmaals 10.3 miljoen in 2020. Wel neemt tot ongeveer 2035 de 'grijze druk' (het aantal 65 plussers afgezet tegen het aantal 20-64 jarigen) toe. Verder moeten we er rekening mee houden dat gemiddeld genomen de beroepsbevolking veroudert, waardoor –gegeven de lagere participatie van ouderen- het arbeidsaanbod per saldo gevoelig kan dalen.

*Samenvattend:* De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de laatste jaren weer enigszins gegroeid. Toch blijft deze met 34% nog sterk achter bij die van jongere groepen op de arbeidsmarkt (minstens 70%). In scenariostudies gaat men er vanuit dat de participatie van ouderen de komende jaren verder zal stijgen. Daarmee gaat men ten eerste voorbij aan de voorkeur van de werkgevers en de werknemers zelf. Uit dit oogpunt bezien zou de huidige conjunctuur wel eens een negatief effect kunnen hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen. Ten tweede, op langere termijn kan het arbeidsaanbod aanzienlijk dalen als gevolg van een gemiddeld steeds ouder wordende beroepsbevolking in combinatie met een relatief lage arbeidsparticipatie van ouderen.

## **7.5 Employability-verbetering door werknemers**

Wat doen werknemers aan het verbeteren van hun inzetbaarheid met inbegrip van scholing? Wat doen oudere werknemers hieraan? Voor het beantwoorden van deze vragen kunnen we te rade gaan bij het onderzoek over activiteiten die werknemers ondernemen om hun eigen inzetbaarheid te bevorderen (Willemsen et al, 2002). In dit

onderzoek is nagegaan welke activiteiten werknemers de afgelopen vijf jaar hebben ondernomen op het gebied van mobiliteit (het veranderen van werkgever, baan of functie-inhoud), opleiding en inzicht verwerven in de eigen arbeidsmarktpositie.

Wat betreft de mobiliteit (Willemsen et al, 2002: 29) is in de afgelopen vijf jaar ongeveer een derde van de werknemers veranderd van werkgever en eveneens bijna een derde veranderd van functie binnen de organisatie. Van deze laatste groep is het merendeel doorgestroomd naar een hogere functie. Vrouwen doen verhoudingsgewijs vaker een stapje terug naar een functie van lager niveau. Bij 8 à 9 op de 10 werknemers zijn veranderingen opgetreden aan de functie-inhoud, met name in de vorm van meer verantwoordelijkheden en meer taken. Nog sterker dan bij het onderwerp mobiliteit zien we dat werknemers hun inzetbaarheid hebben bevorderd door middel van opleiding of training (Willemsen e.a., 2002: 30). 8 Op elke 10 werknemers hebben de afgelopen vijf jaar een opleiding of training gevolgd. Bij een derde van de werknemers was de opleiding verplicht en bij bijna de helft op initiatief van de werknemer zelf. Opmerkelijk is dat mannen er vaker dan vrouwen in slagen dat hun opleiding gevolgd kan worden in werktijd en dat de opleiding door de werkgever wordt gefinancierd. Over het verwerven van inzicht in de eigen arbeidsmarktpositie ten behoeve van de eigen inzetbaarheid-verbetering constateren Willemsen et al (2002: 31) dat ruim de helft van de werknemers recentelijk personeelsadvertenties heeft bekeken en op het werk wel eens praat over toekomstmogelijkheden binnen de organisatie. Een derde bespreekt wel eens de toekomstmogelijkheden buiten de huidige organisatie.

De meeste werknemers zijn dus actief op al deze terreinen. Daarentegen is ongeveer 40% niet actief op het gebied van mobiliteit, ongeveer 20% niet op het terrein van opleiding en circa 20% verwerft geen arbeidsmarkt-kennis. Niettemin vindt 91% van de werknemers het belangrijk om aan hun eigen inzetbaarheid te werken (Willemsen, e.a., 2002: 33). Werknemers denken dat hun werkgevers het bevorderen van inzetbaarheid (heel) belangrijk vinden, maar niet echt veel daaraan doen (Willemsen e.a., 2002: 36). Daarom is het wel interessant vast te stellen dat werknemers, ondanks hun kritiek op de inspanning van hun werkgevers, soms vaker dan werkgevers aangeven dat bepaalde inzetbaarheidbevorderende maatregelen in de organisatie aanwezig zijn. Werknemers menen twee tot drie keer zo vaak dan werkgevers dat zij een beroep kunnen doen op maatregelen op het gebied van loopbaanadvies en mobiliteitscentrum, langdurig verlof, werken in deeltijd en eigen keus in flexibele werktijden. Over de aanwezigheid van maatregelen inzake mobiliteit en opleiding en aangaande curatieve maatregelen (zie par. 1.3) verschillen de oordelen van werknemers en werkgevers nauwelijks (De Vries, Willemsen, Nuyens, 2002: 14-15; Willemsen e.a., 2002: 34-36).

Bij employability van personen gaat het zowel om het vermogen om breder inzetbaar te zijn als om de bereidheid om brede inzetbaarheid te vergroten. Als gelet wordt op de aanwezigheid van het eigen vermogen om over te stappen op ander werk binnen of buiten de eigen organisaties, zijn werknemers behoorlijk positief over hun eigen

vermogens in relatie tot kennis en vaardigheden, fysieke en psychische gezondheid en, weliswaar is mindere mate, over hun thuissituatie. Vrouwen schatten hun vermogen iets lager is dan mannen. De bereidheid is over het algemeen echter lager: veel werknemers zijn wel in staat tot brede inzetbaarheid, maar zijn niet bereid de daarbij behorende stappen te zetten, met name verhuizen en meer uren werken. Wederom is de bereidheid bij vrouwen geringer dan bij mannen (Willemsen e.a., 2002: 36-39). Desondanks menen vrijwel alle werknemers dat hun inzetbaarheid nu en over vijf jaar goed is. Vrouwen zijn lichtelijk minder positief maar verwachten, anders dan mannen, dat hun inzetbaarheid zal toenemen. De meesten vinden bovendien dat zij beschikken over een goed inzicht in hun arbeidsmarktpositie (Willemsen e.a., 2002: 41-42).

Hoe ouderen omgaan met hun employability is af te leiden uit tabel 7.7. In het eerdergenoemde onderzoek zijn ouderen gedefinieerd als werknemers van 50 jaar en ouder (Willemsen e.a., 2002: 42-46).

**Tabel 7.7** Employability: ouderen (50 plus) vergeleken met jongeren (t/m 34 jaar) en middelbaren (35-50 jaar); lager, middelbaar en hoger opgeleiden; allochtonen en autochtonen en het totaal

	Leeftijd			opleiding			herkomst		Totaal
	t/m 34	35 – 50	50 plus	laag	middel	hoog	Allochtoon	Autochtoon	
Verandering van functie (laatste 5 jaar)	36%	34%	20%	28%	29%	37%	39%	31%	32%
Verandering van werkg. (laatste 5 jaar)	54%	28%	16%	29%	33%	33%	42%	31%	32%
Aantal opleidingsdagen (laatste 5 jaar)	45	36	22	30	39	35	48	34	35
Aantal activiteiten arbeidsmarkt (max. 3)	1,70	1,56	1,00	1,22	1,50	1,62	1,47	1,47	1,47
Inschatting inzetbaarheid (lichamelijk)									
Goed	91%	92%	87%	87%	89%	94%	88%	91%	90%
Beperkt/slecht	9%	8%	13%	13%	11%	6%	12%	10%	10%
Inschatting inzetbaarheid (mentaal)									
Goed	95%	95%	92%	93%	94%	96%	91%	95%	94%
Beperkt/slecht	5%	5%	8%	7%	6%	4%	9%	5%	6%
Inschatting inzetbaarheid (thuissituatie)									
Goed	95%	94%	94%	96%	94%	94%	93%	95%	95%
Beperkt/slecht	5%	6%	6%	5%	6%	6%	7%	5%	5%

(bron: Willemsen e.a., 2002).

Op het gebied van mobiliteit zijn ouderen in vergelijking met de totale groep werknemers, en daarbinnen met jongeren (tot 34 jaar) en middelbaren (35-49 jaar), lager, middelbaar en hoger opgeleiden, en allochtonen en autochtonen, minder vaak veranderd van werkgever en van functie. Ouderen scoren eveneens afwijkend van deze groepen doordat zij minder opleidingsdagen volgen en minder activiteiten verrichten om inzicht te verwerven in hun arbeidsmarktpositie. Als we letten op de inschatting van de eigen

inzetbaarheid dan beoordelen ouderen zichzelf onder het gemiddelde voor wat betreft fysieke en psychische gezondheid, maar boven het gemiddelde aangaande de eigen thuissituatie.

*Samenvattend* past dit bij het algemene beeld dat werknemers op oudere leeftijd gemiddeld minder mobiel zijn en minder opleiding volgen. Maar wat dit nu zegt over hun feitelijke inzetbaarheid kunnen we niet vaststellen. Een voorlopige conclusie is dat er inzake de inzetbaarheid van ouderen kansen worden gemist. Daarmee komt hun arbeidsparticipatie in de toekomst in het geding.

## **7.6 Bedrijfsoverstijgend employability-beleid**

In hoeverre kan bedrijfsoverstijgend employabilitybeleid bijdragen aan het reduceren van de vraag-aanbod afstemming van oudere werknemers? Employability vatten we hier op als de bereidheid tot multi-inzetbaarheid (Bolweg en Maenhout, 1995: 92). Employabilitybeleid omschrijven we als beleid gericht op het vergroten van de (multi-) inzetbaarheid van medewerkers in hun huidige en toekomstige werk. Concreet kan het gaan om beleid over scholing, mobiliteit, weerbaarheidsbevordering, werkervaring, taakrotatie/taakverrijking, motivatiebevordering, gedragsverandering, etcetera. Inzetbaarheid en employability beschouwen we als een competentie van een persoon, gericht op werkbehoud in heden en toekomst (cfr. De Grip, 2001: 219).

### *Employability van werkgevers en werknemers gematcht*

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft een employability monitor ontwikkeld voor zowel werkenden als niet-werkenden, waarvan we de eerste hier bespreken (De Grip en Sanders, 2000). Daartoe hebben de auteurs diverse databronnen gecombineerd waarmee zij komen tot een 'sectorale employability index'. De index zegt iets over de mate waarin een sector actief bezig is met employability. Met behulp van deze index kunnen bedrijfssectoren zich ten opzichte van elkaar positioneren. Sectoren met een 'gunstige index' zijn allen dienstverlenende bedrijfstakken, namelijk bank en verzekeringen, kwartaire diensten, overheid en onderwijs en horeca en zakelijke dienstverlening; landbouw en visserij, industrie en handel en transport scoren ongunstig (De Grip en Sanders, 2000: 145-160).

In een voorgaande versie van de Employability Monitor hebben De Grip et al indexscores berekend voor enkele groepen werknemers, namelijk jongeren, ouderen, laag opgeleiden en vrouwen (1999: 306-308). De aanwezige employability van ouderen (werknemers van 50 jaar en ouder) scoort per bedrijfssector in het algemeen ongunstiger vergeleken met jongeren, vrouwen en laag opgeleiden (De Grip et al, 1999: 307).

Hoewel de employability monitor diverse vragen onbeantwoord laat - zoals welke gewichten moet je toekennen aan de indexen; en, hoe zou het uitwerken op bedrijfsniveau? - geeft zij niettemin een interessante doorkijk over de afstemming van de aangeboden employability van werknemers en de gevraagde employability door werkgevers. Het laat ook de conclusie toe dat employability-beleid in de brede zin van

het woord er wel degelijk toe doet. Daarom gaan we als slot in op enkele voorbeelden van employability-beleid met de vraag of het werkt, in het bijzonder voor ouderen.

*Bestaande employability-maatregelen: bedrijfsoverstijgend beleid?*

In vrijwel alle CAO's voor 2002 komen afspraken voor over employabilitybeleid.<sup>17</sup> De inspanningen hieromtrent zijn in de jaren negentig geïntensiveerd: zowel budgetten als de variatie in beleid en beleidsdoelstellingen zijn toegenomen. De meeste maatregelen gaan over scholing en scholingsverlof; arbeidsmarktgericht beleid en doelgroepenbeleid komen duidelijk minder voor (in ruim de helft van de onderzochte CAO's en betrekking hebbend op ruim de helft van het personeel). Bij scholing staat de functiegerichte scholing voorop, Eerder Verworven Competenties (EVC) en algemene scholing scoren een stuk lager. Niettemin is de opkomst van de EVC gedurende de laatste paar jaar opmerkelijk. De meeste activiteiten terzake zijn te vinden in de zorg- en welzijnssector en in de metaal. Actief zijn verder de detailhandel en delen van de zakelijke dienstverlening. Branche-overstijgend zijn de meeste activiteiten niet. Meestal gaat het om de landelijke erkenning van elders verworven competenties (certificering en diplomering conform een landelijke kwalificatiestructuur). Daarnaast komt –met het oog op een betere aansluiting bij de vraag- ook een competentiebenadering voor. Om hoeveel bedrijven en personen het feitelijk gaat is onbekend: kwantitatieve gegevens hieromtrent ontbreken (Over EVC zie Frietman en Vink, 2002). Het allerlaagst (7% van de CAO's en 7% van de werknemers) scoren cursussen Nederlands. Leeftijdsbewust personeelsbeleid met betrekking tot scholing komt ook voor; we vinden het in ruim een derde van het totaal aantal onderzochte CAO's en het gaat ook om ruim een derde van de medewerkers. Het ontwikkelingsplan rukt op, althans qua vermelding in CAO's. Slechts één op de vijf werknemers heeft te maken met een opleidingsplan, slechts één op de veertien werknemers heeft de beschikking over een persoonlijk opleidingsbudget. Loopbaan- en mobiliteitsbevordering is een ander aspect van employability. Functioneringsgesprekken komen het meeste voor: 55% van de werknemers heeft er mee te maken. Daar steken mobiliteitsprikkelers en mobiliteitscentra mager bij af. Van elke vijf werknemers wordt er eentje door mobiliteitsprikkelers gestimuleerd, en van mobiliteitscentra kan slechts elke achtste werknemer gebruik maken.

De arbeidsmarktgerichtheid van het employabilitybeleid is aanwezig maar domineert niet. Het belangrijkste in dit opzicht zijn de O&O (opleiding en ontwikkeling) /A&O (arbeidsmarkt en opleiding) fondsen. Die vinden we in iets meer dan een kwart van de onderzochte CAO's en hebben betrekking op bijna een derde van de werknemers. Het doelgroepenbeleid is behoorlijk ingeburgerd geraakt; leeftijdsgericht is zulk beleid in ruim een derde van de CAO's en het heeft betrekking op eveneens ruim een derde van de werknemers.

De O&O/A&O fondsen zijn, vanwege hun bedrijfsoverstijgende optiek en vanwege hun arbeidsmarktgerichtheid, voor ons van belang. Meestal maken deze fondsen deel uit van sociale fondsen; daarbinnen vormen ze de grootste kostenpost, goed voor meer dan de

---

<sup>17</sup> Arbeidsinspectie, 2002a, 2002b; STAR, 2002; SER, 2002. Overigens gaat het hier om zowel ondernemings- als bedrijfstakscAO's. In de data wordt hier geen uitsplitsing naar gemaakt.

helft van het totale budget van de sociale fondsen. Uitschieter naar boven is de bouw, uitschieter naar beneden de overige dienstverlening. Over het geheel bezien staat het (evaluatie-)onderzoek naar deze fondsen nog in de kinderschoenen.

De vraag is welk deel van deze afspraken en voornemens specifiek gericht is op ouderen. Onderzoek van de Arbeidsinspectie hierover (naar aanleiding van de in 2001 afgesloten CAO's) leidt tot de volgende resultaten.<sup>18</sup> Van de in 2001 onderzochte 126 CAO's zijn in 124 gevallen bepalingen met betrekking tot ouderen gevonden (98%). De twee uitzonderingen betreffen de CAO's voor het uitzendwezen. Overigens wordt onder de oudere werknemer lang niet overal hetzelfde verstaan: de leeftijds aanduidingen lopen van 40 tot 60 jaar. Als 'doelgroep' overigens komt de oudere werknemer slechts in één CAO voor (HBO). Instroomvergroting van ouderen komt in een kleine minderheid van de CAO's voor. De meest voorkomende bepaling over ouderenbeleid is het doen van onderzoek. Of het een geruststelling is of niet: veertig procent van de als zodanig aangemerkte ouderen mogen rekenen op onderzoeksbelangstelling.

Prepensioneringsverlof wordt regelmatig toegekend, ruim een kwart van de oudere werknemers kan hiervan gebruik maken. Ook VUT-regelingen worden nog vaak belangrijk gevonden, hoewel flexibele pensionering (nog) in opmars is. Vrijwel overal worden aan ouderen extra vakantiedagen toegekend. Sporadisch komen afspraken voor met betrekking tot onbetaald verlof. Daar staat tegenover dat drie op de vier ouderen op een speciale behandeling met betrekking tot arbeidstijden mogen rekenen (ploegendienst, onregelmatige dienst, overwerk, enz.). Deze regelingen hebben de laatste jaren (een eerdere meting betrof het jaar 1998) een forse uitbreiding te zien gegeven. Ook extra arbeidsduurverkortingen (te beginnen bij een leeftijd die schommelt tussen 55 en 57 jaar) scoort hoog, al dan niet met inlevering van loon. Twee op de drie ouderen valt onder een dergelijke regeling.

Regelingen om oudere werknemers te *ontzien* komen dus regelmatig voor. Op z'n minst even belangrijk is de vraag naar specifieke maatregelen om ouderen blijvend *productief* te houden. Op dit gebied is met name de overheid actief. In bijna twee derde van de overheids CAO's wordt loopbaanbeleid voor ouderen aangekondigd, in het bijzonder het aanbieden van een lagere functie. Meestal worden de pensioengevolgen verzacht door een demotiebepaling in het pensioenfonds. De overheid scoort op deze punten meer dan twee keer zo hoog als het gemiddelde in andere sectoren. Specifieke bepalingen voor scholing en scholing verlof zijn daarentegen zeldzaam. Ontzien is, over het geheel bezien, meer gebruikelijk dan inschakelen.

*Samenvattend:* Bedrijfsoverstijgend employability-beleid kan op zich een bijdrage leveren aan het inzetbaar houden van oudere werknemers. In de praktijk blijkt dit beleid zich echter vooral te richten op het verminderen van de belasting van oudere werknemers (ontziebeleid) en niet op het vergroten van de inzetbaarheid door opleiding en/of scholing.

---

<sup>18</sup> Arbeidsinspectie, 2002a. De kanttekening bij voetnoot 4 geldt ook hier.

## 7.7 Conclusies en discussie

### 7.7.1 Gevraagd: actief uitstroombeleid

We schrijven zomer 2003. De militaire vakbonden eisen van de minister van Defensie dat deze ervoor zal zorgen dat ‘met ontslag bedreigd’ militair personeel wordt bemiddeld naar nieuw werk. Van de minister wordt met andere woorden een actief uitstroombeleid gevraagd. Echter, in dezelfde periode speelt de minister van Binnenlandse Zaken met de gedachte om oudere rijksambtenaren bij voorrang te laten afvloeien om zodoende, gegeven de personele bezuinigingen, een evenwichtige leeftijdsopbouw van het rijkspersoneel te bewaken. Opnieuw in dezelfde periode wordt een conflict uitgevochten tussen de werkgevers en werknemers in de particuliere ambulancebranche. De inzet is het functionele leeftijdsontslag en het tijdstip waarop dat, ook gezien de discrepantie terzake tussen de publieke en de private ambulancebedrijven, moet ingaan. Drie kwesties, één thema: het ontbreken van een actief uitstroombeleid. Per slot: militair personeel beschikt over competenties die ook elders inzetbaar zijn dan wel inzetbaar kunnen worden gemaakt. Het bij voorrang laten afvloeien van oudere rijksambtenaren legt het probleem bij de leeftijd van mensen, terwijl het werkelijke probleem niet de leeftijd van mensen is maar de mate waarin hun competenties al dan niet verouderd zijn. Twintigjarigen kunnen met al hopeloos verouderde competenties aan hun loopbaan beginnen. Niet ‘oud’, maar ‘veroudering’ is de kwestie. Voor het laatste is inzicht in competenties nodig, en inzicht in de inzetbaarheid van competenties in de rijksdienst én daarbuiten. Dat geldt ook voor ambulancepersoneel. Het is weinig zinvol om het vraagstuk van functioneel leeftijdsontslag te koppelen aan het langer doorwerken in de betreffende functie. Waar het wel om gaat is functies te scheppen die de beoefenaren daarvan tijdig in staat stellen uit te stromen naar andere functies. Medio 2004 is dit nog steeds actueel. Het ontbreekt niet per se aan competenties, maar aan uitstroombeleid. Of beter: competentiebeleid zonder uitstroombeleid is incompleet. Is het daarom dat werknemers hun eigen inzetbaarheid in het algemeen wat hoger inschatten dan hun werkgevers doen? Een breed gedragen en nationaal programma rond de (h)erkenning van verworven competenties zou hier uitstekende diensten kunnen bewijzen.

#### *Van leeftijdsbewust naar leeftijdsafhankelijk beleid*

De thematiek van ouderen en arbeidsmarkt is in onze visie in eerste instantie geen demografisch probleem. Leeftijden zijn niet makkelijk te veranderen, en dus is de wetenschap dat de arbeidsmarkt van de nabije toekomst grijs zal zijn eerder een gegeven dan een probleem. Het probleem ligt niet in de leeftijd, maar in de veroudering van competenties. We hebben geen ‘leeftijdsbewust’ personeelsbeleid nodig, maar een ‘leeftijdsafhankelijk’ personeelsbeleid, zoals Wouter Vlasblom (lid van de Taskforce Ouderen Arbeid en directeur personeel van Siemens Nederland) dat kernachtig heeft verwoord. Geen demografie dus, maar organisatie. Het gaat om de ‘reïnstitutionalisering’ van de afstemming tussen vraag naar en aanbod van arbeid; een reinstitutionalisering dus van de verhoudingen tussen en de verantwoordelijkheden van arbeidsvoorziening, arbeidsbemiddeling en de personele functie in organisaties. Twee



steekwoorden hebben we hiervoor in het bovenstaande aangeboden: het bedrijfs-overstijgende employabilitybeleid en het levensloopbeleid. Deze beleidsopgaven hangen samen: uitstroom uit een functie kan gepaard gaan met doorstroom in een organisatie en het gaat in elk geval gepaard met doorstroom in het perspectief van de levensloop.

### *Combineer inzetbaarheid en levensloop*

Het is de hoogste tijd voor een gecombineerde aanpak van inzetbaarheid en levensloopperspectief. Het huidige ouderenbeleid is ontziebeleid, geen inzetbaarheidsbeleid. Het heeft er alle schijn van dat de ontwikkelingen met betrekking tot ouderen, employability en scholing in bedrijven en in bedrijfstakken niet van elkaar afwijken. Maatregelen om ouderen te ontzien worden voor veel van de zittende werknemers getroffen, maatregelen om hun instroom te bevorderen, en hun vertrek tegen te gaan dan wel hun uitstroomkansen te bevorderen door hun productiviteit op peil te houden, zijn daarentegen schaars. Bij de inrichting van de arbeidsorganisatie, het kiezen van een insteek op arbeidsverhoudingen en het inspelen op arbeidsmarkt en onderwijs gaat het beleid niet veel verder dan de korte termijn optiek van de eigen organisatie. Hoewel alom wordt erkend dat het toekomstige arbeidsaanbod met eisen en verwachtingen zal komen over een goede afstemming van werk en privé, over het integreren van een baan in een loopbaan waarvan competentie-ontwikkeling een integraal bestanddeel is, en over de financierbaarheid van loopbaanonderbrekingen en –voortzettingen als gevolg van verlofregelingen voor zorg en opleiding, vindt deze erkenning nog maar weinig weerslag in het personele organisatiebeleid. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, eerder dan lange termijn overwegingen, domineren het beleid.

### *Macro-wensen en micro-belemmeringen*

De aansluiting tussen macro en micro is, en dat is de tweede gevolgtrekking, gebrekkig. In de jaren negentig van de vorige eeuw konden de aansluitingsproblemen grotendeels verborgen blijven omdat de nadruk op bevordering van arbeidsparticipatie parallel liep aan een expanderende economie en werkgelegenheidsgroei. Precies aan die situatie is nu een einde gekomen en daarmee ligt het probleem van participatiebevordering in de context van een ongunstiger ontwikkeling van de werkgelegenheid levensgroot op tafel. Waar sociale partners en overheid het eens zijn over de noodzaak de participatie blijvend te bevorderen – en daarin het ouderenbeleid een prominente plaats te geven - voeren de meeste bedrijven een beleid waarin ouderen hooguit een sociale en bijna nergens een economische rol spelen. Het gaat erom dit beleid te keren en het gaat erom om voor nieuw beleid de geëigende institutionele kaders te vinden. Flexibele en aangepaste werktijden zijn in dat verband een belangrijk onderwerp, evenals opleiding en training. Voor het eerste bestaan al de nodige regelingen, echter meer om de oudere werknemer te ontzien dan met het oog op bevordering van participatie en productiviteit. De regelingen hebben meer effect op de arbeidskosten dan op de arbeidsproductiviteit van de betrokken werknemers. Dat geldt in nog sterkere mate voor VUT en prépensioen. Geen wonder dat er, gegeven het stijgende aantal ouderen, steeds kritischer naar deze regelingen en hun facilitering via CAO's en belasting wordt gekeken. De opgave is hier om zich niet op de

kosten (en hun reductie) blind te staren, en in plaats daarvan te pogen om de kosten te transformeren in investeringen. Waar het, met betrekking tot werktijden en tot opleiding, om draait is het doorbreken van de vicieuze cirkel waarin de werkgever niet langer in de competenties van de werknemer investeert omdat deze binnen afzienbare tijd gebruik kan maken van een of andere afbouwregeling, en waarin de werknemer om dezelfde reden niet meer aandringt op zo'n investering. Met andere woorden, voorzover deze regelingen aanleiding blijken voor het de kop opsteken van het zogenaamde 'hold up' probleem (de zojuist geschetste vicieuze cirkel), mogen ze verdwijnen. Zo kunnen kosten investeringen worden, met als opbrengst duurzamer en productiever participatie.

### *Nieuwe vormen van samenwerking*

Wij suggereren niet dat al deze taken (uitstroombeleid, employability- en competentiebeleid, levensloopbeleid, het oplossen van het 'hold up' probleem) door en in elke organisatie apart moeten worden afgewikkeld. In de inleiding van dit hoofdstuk hebben we reeds gewezen op het feit dat bedrijven met een groeiend aantal personele wensen, plichten en verantwoordelijkheden worden geconfronteerd. Dat maakt het sturen op de arbeidsmarkt complexer, terwijl ook op andere relevante markten en omgevingen de voorspelbaarheid eerder af- dan toeneemt. We hebben gesuggereerd dat op het terrein van de arbeidsmarkt met name het concept van de transities (retourtjes en zelfs abonnementen die de wederzijdse overgang mogelijk maken en waar nodig ook stimuleren van arbeid naar andere arbeid, van arbeid naar zorg, naar opleiding en naar gefaseerde uittreding) in het kader van een levensloopbenadering van de arbeidsmarkt lijken uit te nodigen tot nieuwe vormen van samenwerking of afstemming (Korver, 2003; Korver en Oeij, 2002; 2003).

### *Convenanten gevraagd*

Dergelijke vormen zijn in zekere zin al de orde van de dag. We hoeven slechts te denken aan diverse vormen van collegiale in- en uitleen, en van detachering om afstemmingsproblemen en -oplossingen op het spoor te komen, terwijl pools nieuwe vormen van samenwerking kunnen vertegenwoordigen. Samenwerking in de hier bedoelde zin gaat verder dan afstemming, omdat samenwerking resultaten oplevert die anders niet tot stand hadden kunnen komen. In ons geval: het uitbreiden van het arbeidsaanbod van geschoold personeel, in plaats van alleen een betere allocatie van het bestaande potentieel. Dit type samenwerking is uiteraard bedrijfsoverstijgend. De portée ervan gaat verder dan het gegeven voorbeeld. Ons inziens bevat het belangrijke lessen voor het institutionaliseren van nieuw arbeidsmarktbeleid. Nieuwe samenwerking is in de jaren negentig ook, en misschien wel bij uitstek, tot stand gekomen in de vorm van het convenant. Arboconvenanten zijn voor tal van branches afgesloten, en arbeidsmarktconvenanten (minderheden, herintreedsters) zijn in opkomst. Convenanten verbinden macro-belangen op het gebied van gezonde en duurzame inzetbaarheid van werknemers met de micro-eisen van bedrijfsvoering. Ze kunnen bijdragen aan een betere aansluiting van macro en micro. Opmerkelijk is dat voor ouderen, ondanks het bestaan en de activiteiten van een Taskforce Ouderen en Arbeid, geen convenant in de maak is.

Wij zien dat als enerzijds een nuchtere erkenning van de omvang en de complexiteit van de betreffende vraagstukken – waarbij het inderdaad raadzaam is niet te hoge verwachtingen te wekken- , anderzijds lijken ‘levensloopconvenanten’ (Korver en Oeij, 2002; 2003) met inbegrip van de problematiek van leeftijd en veroudering van competenties een begaanbare weg.

Kortom:

- Nodig is actief uitstroombesleid
- Nodig is leeftijdsonafhankelijk beleid
- Nodig is het combineren van inzetbaarheid en levensloop
- Nodig is de aansluiting van macro-wensen en micro-belemmeringen
- Nodig zijn nieuwe vormen van samenwerking
- Bruikbaar is het instrument convenanten



## 8 Arbeidsparticipatie van vrouwen in Europees perspectief: kan Nederland nog wat van Europa leren?<sup>19</sup>

Irene Houtman

- Zowel mannen als vrouwen ervaren in belangrijke mate risico's op het werk. Vanwege de gender segregatie naar beroep zien we vrouwen vaak in andere beroepen en in andere functies dan mannen. Dit betekent dat mannen en vrouwen aan verschillende risico's blootstaan, en dientengevolge ook verschillen in veel voorkomende, werkgebonden gezondheidsproblemen. Mannen rapporteren met name meer fysieke en fysieke risico's, en vrouwen minder regelmogelijkheden en minder promotiemogelijkheden.
- Mannen rapporteren meer bewegingsapparaat problemen (m.u.v. RSI), meer ademhalingsproblemen, hart- en vaatziekten en gehoorsproblemen. Vrouwen rapporteren daarentegen vaker psychische klachten zoals depressie en stressgerelateerde klachten.
- De sekse segregatie naar beroep en functie houdt in dat vrouwen vaker in lagere functies werken, en vaak -zelfs bij een volledige baan- minder verdienen dan mannen, minder vaak een leidinggevende positie bekleden. Duidelijk is dat vrouwen daarnaast vaker in deeltijd of met een tijdelijk contract werken dan mannen. Dat laatste geeft hen zo wie zo gemiddeld een lager inkomen dan mannen. Inkomensverschillen als gevolg van in deeltijd werken zijn acceptabel, maar uitleg is nodig als vrouwen bij eenzelfde omvang van het werk minder verdienen dan mannen;
- Er is ook sprake van gender segregatie in de verdeling van taken thuis. De ongelijke verdeling van met name zorgtaken thuis leidt ertoe dat sprake is van een type belasting die vooral geldt voor vrouwen.
- In de wetenschappelijke publicaties op het gebied van 'arbeid en gezondheid' is het merendeel van de publicaties 'gender neutraal', dit wil zeggen dat er weinig aandacht is voor mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen in blootstelling aan, of gevolgen van werk voor de gezondheid. Die situatie is in de bekeken Nederlandse arbobladen nog veel slechter. Man-vrouw verschillen in blootstelling aan werkgebonden risico's, de gevolgen hiervan voor gezondheid, verzuim en WAO is nagenoeg afwezig. In de Nederlandse 'arbowereld' is 'gender' een 'non-issue'.
- In opdracht van het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het UWV (voorheen LISV) zijn, mede vanwege de hoge WAO-intrede onder vrouwen, wel een aantal onderzoeken uitgevoerd naar man-vrouw verschillen in blootstelling aan arbeidsrisico's, naar sekseverschillen in belastbaarheid en verwerkingsvermogen, naar sekseverschillen in de sociaal-medische begeleiding door bedrijfsartsen, en in de wijze waarop de sociale en werkomgeving van mannen en vrouwen de motivatie beïnvloedt om het werk na een periode van verzuim weer te hervatten. Dit leverde inzichten op waarmee de hogere WAO-intrede slechts gedeeltelijk kan worden verklaard.

<sup>19</sup> Dit hoofdstuk is mede gebaseerd op de activiteiten van het Topic Center Research, een consortium van Europese onderzoeksinstituten, dat in opdracht van het 'Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk' een rapport heeft geschreven met de titel 'Gender issues in safety and health at work: a review' (Kauppinen, Kauppinen, Houtman & Copsy, 2003).

- Nederlandse vrouwen vertonen inderdaad een groter langdurig verzuim dan mannen. Dit beeld is echter ook aanwezig in andere Noord-Europese lidstaten met uitzondering van Finland.
- Vrouwen worden meer belemmerd in hun terugkeer naar werk dan mannen. Zowel de werkgever, de bedrijfsarts als de werknemers zelf spelen hierin een belangrijke rol.

Verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en gezondheid zijn met enige regelmaat een aandachtspunt in de politiek en in de landelijke media. In Nederland centreert deze interesse zich vooral op het gebied van de sociale zekerheid. Vrouwen zijn in Nederland namelijk een risicogroep voor WAO-intrede. Blootstelling aan -vanwege de sekse segregatie naar beroep voor mannen en vrouwen deels verschillende- arbeidsomstandigheden ligt hier gedeeltelijk aan ten grondslag (o.a. Van der Giezen, 2000). Andere verklaringen kunnen zijn gelegen in verschillen in de belastbaarheid van mannen en vrouwen, in de combinatie van werk en zorg, waarbij vooral vrouwen de zorg voor het gezin in combinatie met werk voor hun rekening lijken te nemen, in de houding van de omgeving (werkgever, collega's, familie, maar ook in die van de begeleidend arts), als ook in de eigen oriëntatie op werk en werkhervatting. Een interessant gegeven is dat in een met Nederland redelijk vergelijkbaar land als Zweden geen sekseverschil in WAO-intrede risico lijkt te zijn, terwijl de arbeidsparticipatie van vrouwen in Zweden hoger ligt dan in Nederland (Veerman e.a., 2001). Speelt het feit dat de kinderopvang daar beter geregeld is misschien een rol?

Ook op het Europese niveau is er aandacht voor man-vrouw verschillen in de arbeidssituatie. Hier staat echter de promotie van gelijke kansen voor mannen en vrouwen centraal. De Europese Commissie heeft zich ten doel gesteld om naar gelijke behandeling van mannen en vrouwen te streven, rekening houdend met het feit dat mannen en vrouwen niet alleen verschillen in hun biologie, maar ook in werknemersstatus, werkcontract, en taken buiten het werk. Hoe vertaalt Nederland dit beleid van de Europese Commissie naar haar eigen regelgeving en bedrijfsvoering, en hoe doen andere Europese lidstaten dat? Is dit te verbinden met verschillen tussen Europese landen als het gaat om het ontwikkelen van werkgerelateerde gezondheidsproblemen en langdurige uitval uit het werk om gezondheidsredenen?

De sterk opkomende vergrijzing maakt dat de behoefte aan voldoende aanbod op de arbeidsmarkt de komende jaren sterk zal groeien. Het is dus van groot belang dat vrouwen in grote getale blijven toetreden tot de arbeidsmarkt, maar daar ook actief in willen en kunnen blijven.

In dit hoofdstuk staat daarom de arbeidsparticipatie van vrouwen centraal, en wordt de situatie in Nederland vergeleken met die in andere Europese lidstaten. Zo zullen sekseverschillen in arbeidsparticipatie, in ervaren arbeidsrisico's, gezondheid en in werkgerelateerde uitval worden besproken, zowel in Europa als in Nederland. Tot slot volgt een algemene beschouwing van de wijze waarop de overheid, het bedrijfsleven en specifiek ook de arbowereld in Nederland in vergelijking met andere Europese lidstaten omgaat met 'gender mainstreaming'. Met dit laatste wordt bedoeld op het meewegen van emancipatieaspecten als vast onderdeel van beleidsontwikkeling en -implementatie van beleidsmaatregelen. Omdat er op het terrein van sekseverschillen en 'gender' veel

definities in omloop zijn wordt in bijgaand kader eerst uitleg gegeven aan een aantal begrippen (zie tekstkader).

#### **Een begrippenkader**

(afkomstig van Action for women's health, Glasgow Healthy City Project 1997; Integrating perspectives WHO 2002, en Mainstreaming gender equity Madrid WHO, 2001).

Het begrip '**gender**' wordt gebruikt om die eigenschappen van mannen en vrouwen te beschrijven, die sociaal gevormd en geleerd zijn, terwijl 'seks' verwijst naar biologisch bepaalde kenmerken. De lijn tussen beide begrippen is echter dun, en ze worden vaak als synoniemen gebruikt.

Gender of **seks gelijkheid ('equality')** is de afwezigheid van discriminatie op basis van iemands seks in kansen en in de toewijzing van hulp, voorzieningen, of toegang tot diensten.

Gender of **seks gelijkwaardigheid ('equity')** verwijst naar de eerlijkheid en rechtvaardigheid in de verdeling van voorzieningen en verantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen. Dit begrip erkent dat vrouwen en mannen verschillend zijn en verschillende behoeftes en mogelijkheden hebben, en dat deze verschillen geïdentificeerd en onderkend moeten worden op een wijze die de disbalans tussen de seksen corrigeert.

In een **gender of seks neutrale of blinde benadering** worden seksverschillen niet geaccepteerd en wordt gelijkheid als norm voorgestaan. Deze houding kan ertoe leiden dat vrouwen gelijkheid wordt geboden onder alle voorwaarden, terwijl gelijkheid wordt gedefinieerd als 'hetzelfde zijn'. Mannen worden echter vaak als de norm gezien.

In een **gender of seks stereotypische benadering** worden seksverschillen geaccepteerd. Zelfs overdreven, maar wordt gelijkheid als norm niet actief voorgestaan. Vrouwen worden gezien als doel van speciale beschermende maatregelen.

In een **gender of seks gevoelige benadering** worden seksverschillen geaccepteerd en wordt gelijkheid als norm voorgestaan. Deze laatste benadering kan tot nieuwe en meer diverse houdingen ten opzichte van seks vraagstukken op het werk leiden. Seksverschillen worden niet gezien als een nadeel maar als een extra rijkdom voor het werk en de arbeidsmarkt.

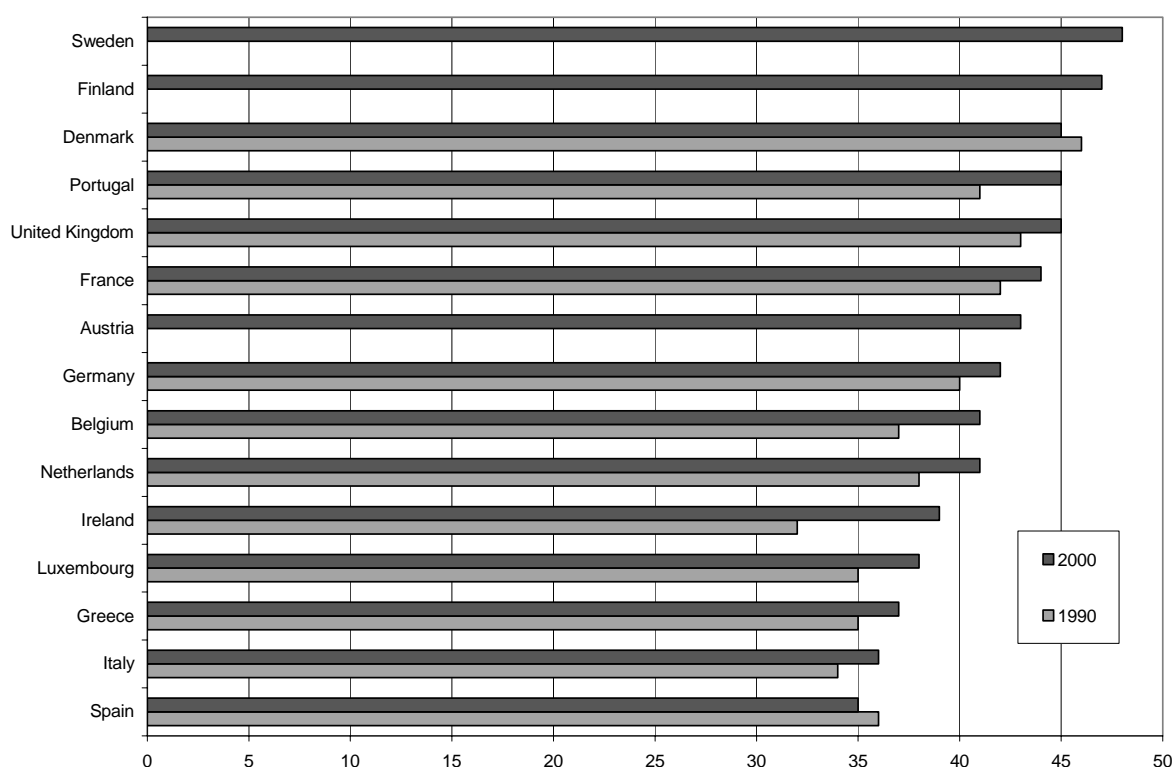
'**Gender mainstreaming**' is een veelvuldig gehanteerd begrip dat verwijst naar de integratie van seks(verschillen) in de analyse van arbeidsvraagstukken, in de formulering en monitoring van beleid, wetgeving, programma's en projecten met het doel deze seks verschillen te reduceren. Terwijl als uiteindelijk doel de gelijk(waardig)heid en diversiteit tussen mannen en vrouwen moet worden onderkend is multidisciplinaire betrokkenheid essentieel.

## **8.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen**

De arbeidsdeelname van vrouwen is sinds de Tweede Wereld oorlog gegroeid, en met name in de laatste dertig jaar. Er zijn echter grote verschillen tussen landen zichtbaar. De grootste arbeidsparticipatie van vrouwen is zichtbaar in de Scandinavische landen, de laagste in de Zuid-Europese landen. De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is slechts in geringe mate hoger dan die in de Zuid-Europese landen. Zo is de arbeidsparticipatie (als % van de totale werkgelegenheid) van vrouwen in Zweden maar liefst 48% in 2000, en slechts 35% in Spanje.

Het krijgen van kinderen beïnvloedt de arbeidsparticipatie van vrouwen in sterke mate. In Europa anno 2000 werkt 70% van de vrouwen zonder kinderen in de leeftijd van 20-50 jaar, vergeleken met 59% van de vrouwen met kinderen jonger dan 6 jaar in dezelfde leeftijdsgroep. Daarentegen werkt 94% van de mannen zonder kinderen in deze leeftijdsgroep, vergeleken met 89% met kinderen. (Kauppinen e.a. 2003)

De arbeidsparticipatie en het aantal uren dat men werkt wordt beïnvloed door de beschikbaarheid van kinderopvang en andere maatregelen om het combineren van werk en zorgtaken te vergemakkelijken. Recent Iers onderzoek laat zien dat vrouwen die herintreden en na het krijgen van kinderen, en te hebben gezorgd voor deze kinderen, de arbeidsmarkt betreden, vooral werk krijgen in banen voor laag opgeleiden en banen met een lage status zoals schoonmaak werk of huishoudelijk werk (McCarthy en Scannell, 2002).



**Figuur 8.1** De arbeidsparticipatie van vrouwen als % van de totale werkgelegenheid in 1990 en 2000<sup>20</sup> (naar Kauppinen e.a., 2003).

Hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland gering is wanneer deze in Europees perspectief wordt geplaatst, moet worden opgemerkt dat deze de laatste jaren sterk is gegroeid. Was de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen in 1960 nog maar 23% van de totale beroepsbevolking en in 1980 nog maar 29%, in 2000 is deze 41% (Smulders, 2001). De instroom van vrouwen in de arbeidsmarkt in Europa, en zeker ook in Nederland is de afgelopen decennia sterk gegroeid. De afgelopen jaren zien we in

<sup>20</sup> In 1990 waren Zweden, Finland en Oostenrijk nog geen lid van de EU. Om die reden is alleen informatie over deze landen uit 2000 beschikbaar.

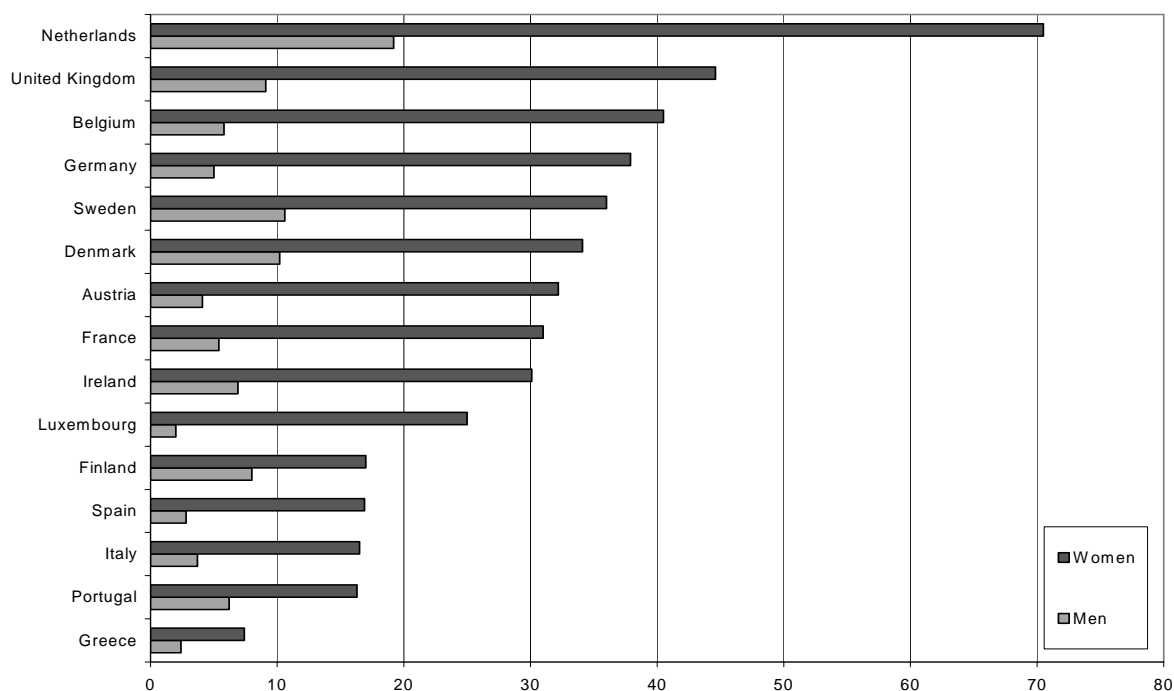


Nederland echter ook een sterk groeiende uitstroom van vrouwen uit de arbeidsmarkt, en dan met name naar de WAO. Deze ontwikkeling is, gezien de ontwikkelingen als eerder besproken in dit trendrapport, een zeer ongunstige.

## 8.2 Werktijden

De groei in de werkgelegenheid binnen de EU in het afgelopen decennium zit hem vooral in de toename van deeltijdbanen. Dit valt ook te lezen als dat met name vrouwen de Europese arbeidsmarkt hebben betreden, omdat sekse en part time werken hand in hand gaan. In Europa werkt gemiddeld ongeveer eenderde van de vrouwelijke werkenden in deeltijd, terwijl slechts zes procent van de mannen dat doet. Niet alleen de verschillen tussen beide seksen en werken in deeltijd zijn groot, de verschillen tussen de EU-landen op dit punt zijn dat ook. In figuur 8.2 is een overzicht opgenomen van het percentage deeltijdwerkenden als percentage van de totale werkgelegenheid (naar sekse) in 2000.

Hoewel het werken in deeltijd wordt gezien als schadelijk voor je carrière en leidt tot minder inkomen, dit type banen minder leermogelijkheden biedt, en vaardigheden vaker onderbenut blijven, geven vrouwen er de voorkeur aan: het geeft wat meer tijd voor jezelf en de kinderen en vermindert werkgerelateerde stress ('Full-time or part-time', <http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0021EN.pdf>). Volgens Fagan & Burchell (2002) zouden één op de drie vrouwen die nu full-time werken er de voorkeur aan geven om part-time te werken. Een recente Zweedse studie (2002) laat eenzelfde geluid horen: 42% van de respondenten met kinderen jonger dan twee jaar wil meer tijd met hun kinderen besteden.



**Figuur 8.2:** In deeltijd werken als percentage van het totaal aantal werkenden in Europa naar sekse (EFILWC; 2000).

In figuur 8.2 is Nederland opvallend leidend is als het gaat om het werken in deeltijd. Dat geldt niet alleen voor de vrouwen, maar ook voor de mannen in de beroepsbevolking. In Nederland lijkt het ook veel meer geaccepteerd om in deeltijd te werken, wellicht met uitzondering van de grote multinationals op het terrein van de financiële en zakelijke dienstverlening. Werken in deeltijd, een typisch kenmerk voor 'vrouwenwerk', is kenmerkend voor de dienstverlenende sectoren, het winkelbedrijf, administratief werk, en elementaire (laaggeschoolde) handarbeid. Dit zou samen kunnen hangen met weinig regelmogelijkheden, of de invloed van niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden (Fagan & Burchell, 2002).

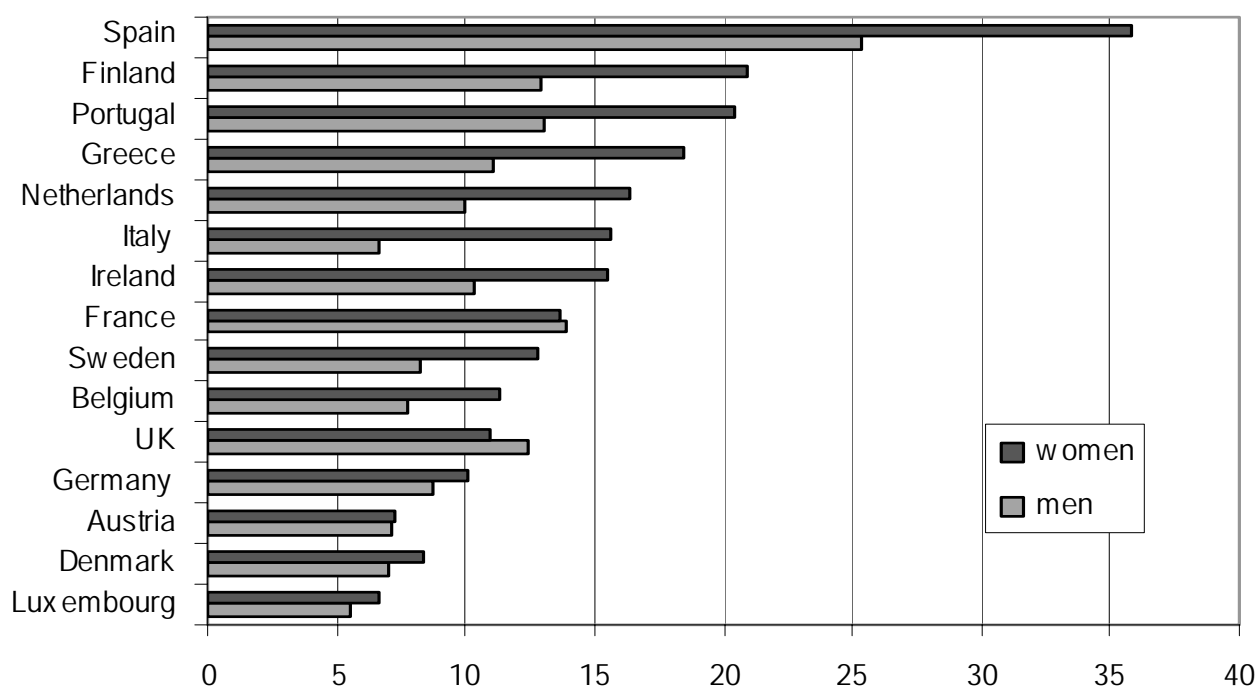
In opdracht van de 'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions' (EFILWC), verder kortweg 'European Foundation' genoemd, is er onderzoek gedaan naar voorkeur van mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsduur, en naar de mate van flexibiliteit in arbeidstijden (Fagan, Warren & McAllister, 2001). Het blijkt dat met name mannen wel korter willen werken. Dat komt overeen met onderzoek in Nederland, waarin tevens werd gevonden dat de mannen die tijd graag aan sport en vrije tijd wilden spenderen, terwijl vrouwen die dat wilden hun extra tijd aan het gezin wilden besteden (Verboon e.a., 1999).

### **8.3 Arbeidscontracten**

Wellicht tegen de verwachting in is in Europa het werknemerschap, ten opzichte van zelfstandig zijn, nog steeds de norm (82% is werknemer). De groei van tijdelijk werk leidde echter tot het vaker vóórkomen van tijdelijke contracten. Het zijn vaker vrouwen die dat tijdelijke werk doen (Kauppinen et al, 2003). Een overzicht hiervan op basis van Europese cijfers is weergegeven in figuur 8.3.

We kunnen het volgende concluderen over het tijdelijke werk op basis van de derde Europese Survey (Kauppinen et al, 2003):

- de meerderheid van zowel werkende mannen als vrouwen heeft een standaard contract van onbepaalde tijd;
- mannen werken vaker als zelfstandige (19%) dan vrouwen (12%);
- vrouwen zijn vaker blootgesteld aan de onzekerheid van een tijdelijk contract op basis van een vaste termijn;
- zowel mannelijke als vrouwelijke deeltijders hebben een kwetsbaardere positie wanneer ze een tijdelijk contract hebben vergeleken met diegenen die niet in deeltijd werken;
- vrouwen werken veel vaker in deeltijd (32%) dan mannen (7%);
- er zijn belangrijke verschillen tussen de Europese lidstaten.



**Figuur 8.3** Percentage werknemers met een tijdelijk contract naar sekse per land, (EFILWC, 2000).

Figuur 8.3 laat zien dat vrouwen naar verhouding vaker een tijdelijk arbeidscontract hebben dan mannen. In die landen waar het aandeel van tijdelijke arbeidscontracten relatief laag ligt, zoals in Nederland, is dit sekseverschil nog steeds aanwezig, en is zelfs nog redelijk groot.

Studies die werden uitgezet door de European Foundation laten een duidelijke relatie zien tussen het type arbeidscontract en gezondheid. Zo lieten Benach et al (2002) zien dat werkenden met een vast contact meer tevreden waren met hun werk, minder gezondheidsproblemen rapporteerden (van burnout tot bewegingsapparaat) en minder vermoeid waren. Anderzijds laten Goudswaard en collega's (Goudswaard et al 2002; Goudswaard en Andries, 2002) zien dat tijdelijk werk samengaat met slechte ergonomische werkomstandigheden. Veel van deze relaties kunnen echter worden verklaard door het werken in specifieke bedrijfstakken en beroepen. Zowel werkenden met een tijdelijk contract als in deeltijd werkenden hebben minder werkzekerheid, minder trainings- en ontplooiingsmogelijkheden, en minder carrière perspectief dan voltijds werkenden met een vast contract.

## 8.4 Seksesegregatie naar beroep

Er is sprake van seksesegregatie naar beroep. Dit betekent dat vrouwen vaak in andere beroepen werken dan mannen. Dit is onder andere te zien in figuur 8.4.

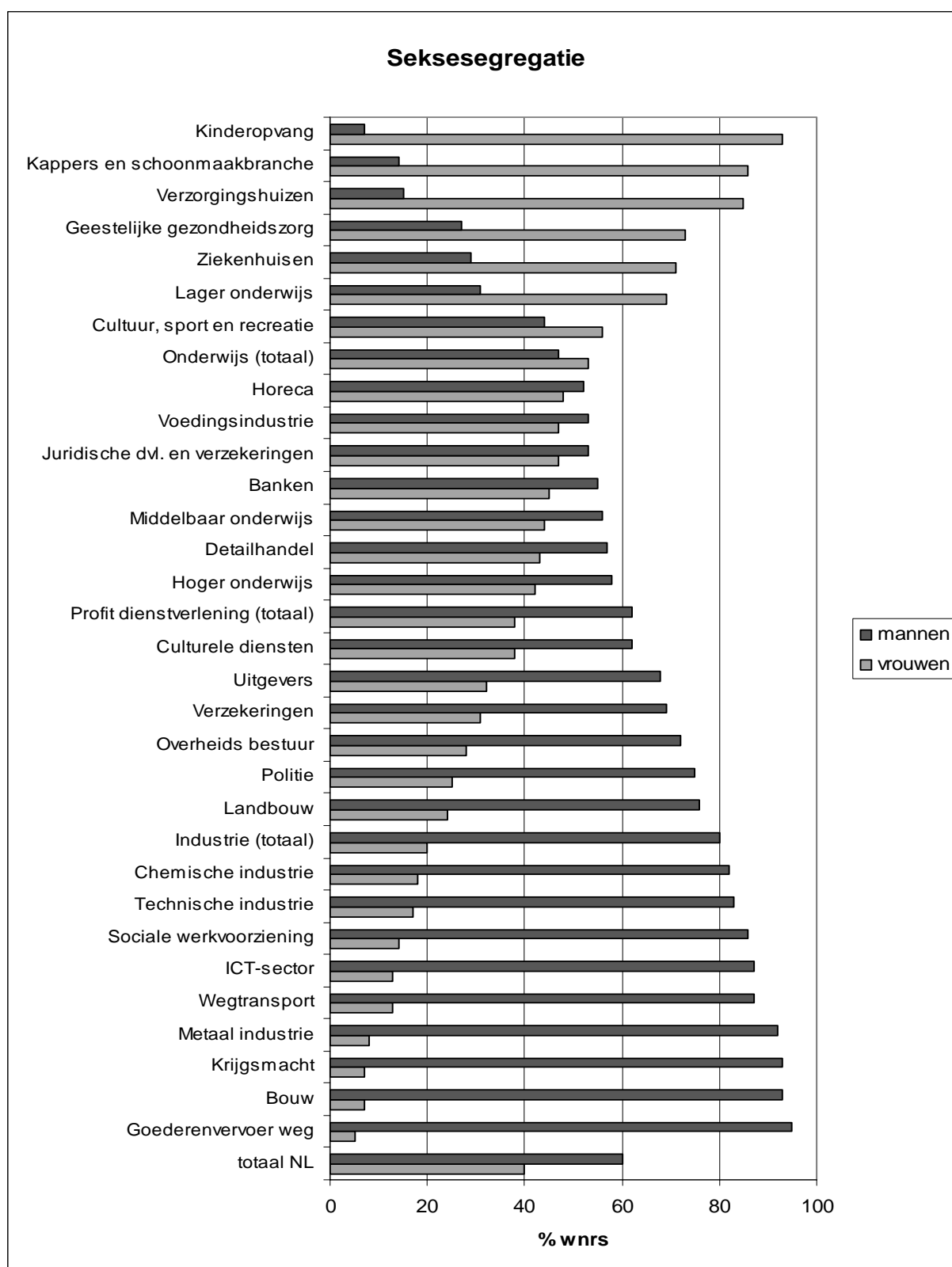
Vrouwen werken veelal in die sectoren waar werken in contact met anderen centraal staat zoals werken in de zorg en welzijnssector, de detailhandel (winkelpersoneel) en de horeca, maar ook waar administratieve werkzaamheden, kantooractiviteiten centraal staan. Vrouwen werken niet vaak in de 'blauwe boorden' sectoren als de bouw, de industrie, en het transport, met name het goedertransport over de weg, of bij de

krijgsmacht, de politie of in de ICT-sector. Dit heeft uiteraard belangrijke consequenties voor de blootstelling aan risico's en op termijn optredende gezondheidsproblemen.

Uit onderzoek is daarnaast ook bekend dat wanneer mannen en vrouwen wel in hetzelfde beroep werkzaam zijn, dit niet hoeft te betekenen dat ze aan dezelfde risico's blootstaan. Het blijkt dat mannen en vrouwen in hetzelfde beroep toch vaak andere dingen doen. Wanneer mannen werkzaam zijn als schoonmaker of als hovenier doen zij toch vaker het fysiek zware werk en vrouwen de fysiek lichtere taken (vb. Messing et al, 1998; Messing et al 1994). Vrouwelijke verpleegkundigen werken echter vaker op de verpleegafdelingen waar het contact met de patiënten vooral plaatsvindt maar ook het fysiek zware tilwerk wordt gedaan, terwijl de mannelijke verpleegkundigen vaker werkzaam zijn als leidinggevende, op de Intensive Care of op de Eerste Hulp afdeling (Dassen, Nijhuis en Philipsen, 1990).

#### *De inkomenskloof*

Vrouwen in Europa zijn oververtegenwoordigd in de lage en gemiddelde inkomensgroepen. Zelfs wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat vrouwen gemiddeld korter werken, verdienen zij minder dan mannen. Dat is ook in Nederland nog steeds het geval: het verschil tussen fulltime werkende mannen en fulltime werkende vrouwen in de banen voor hoger opgeleiden in het begin van de tachtiger en negentiger jaren bedroeg gemiddeld 6000-7000 Euro per jaar en bij de lager opgeleide werknemers zo'n 3000-4000 Euro per jaar in het nadeel van de vrouw (Houtman en Evers, 2004). Recent schijnt de inkomenskloof in Nederland echter wel wat aan het versmallen te zijn (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/study/tn0201101s.htm>). De inkomenskloof tussen mannen en vrouwen is beduidend minder in de kandidaat lidstaten, als ook de seksesegregatie naar bedrijf en beroep (Paoli, 2002).



**Figuur 8.4** De seksesegregatie naar (sub)sector in Nederland (CBS; Pols, 1997-1999).

#### *Mannen, vrouwen en arborisico's*

Er is heel wat onderzoek uitgevoerd naar sekseverschillen in blootstelling aan arbeidsrisico's. Dit onderzoek heeft een sterk internationaal karakter, en internationale

verschillen lijken hooguit te worden gevonden wanneer de werkgelegenheid naar sector sterk verschilt. Zo zal de fysieke belasting van werkenden hoger zijn wanneer de werkgelegenheid in een land sterk afhankelijk is van de landbouw en de industrie, en veel lager wanneer de werkgelegenheid vooral afhankelijk is van dienstverlening.

In tabel 8.1 is een overzicht opgenomen van de arborisico's van werk dat voornamelijk door vrouwen wordt verricht (naar Kauppinen et al, 2003).

**Tabel 8.1** Voorbeelden van arborisico's van werk dat voornamelijk door vrouwen wordt verricht (Kauppinen e.a., 2003).

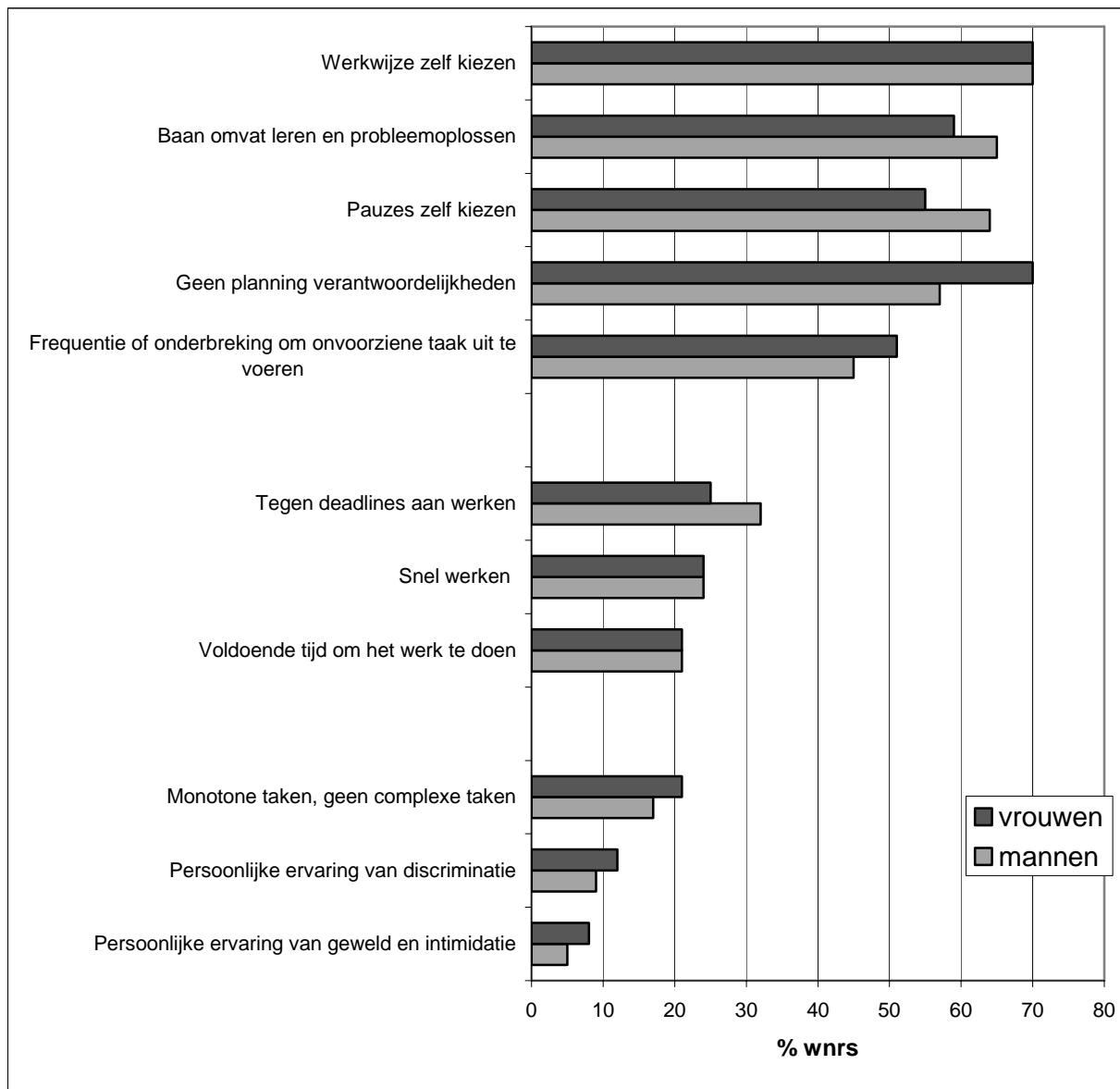
Werkgebied	Risicofactoren in het werk en gevolgen voor de gezondheid			
	Biologische	Fysieke	Chemische	Psychosociale
Gezondheidszorg	Infectieziekten, bv. Besmetting via bloed, ademhaling etc.	Tillen van lasten, Vermoeiende houdingen; ioniserende straling	Reinigings-, sterilisatie- en ontsmettingsmiddelen; geneesmiddelen, anesthesiegassen	Emotioneel zwaar werk; ploegen- en nachtdienst; geweld van patiënten en openbare geweldpleging
Kinderdagverblijven	Infectieziekten, bv. Besmetting via ademhaling, slijm.	Tillen van lasten, Vermoeiende houdingen		Emotioneel zwaar werk
Schoonmaaksector	Infectieziekten; dermatitis	Tillen van lasten, vermoeiende houdingen, glij- en valpartijen	Reinigingsmiddelen	Buitengewone werktijden, geweld, bv. In geval van alleen of laat werken
Voedselproductie	Infectieziekten, bv. Overbrenging (via dieren) van schimmels, sporen, organische stoffen	Repeterende bewegingen, bv. bij verpakkingswerk of in slachthuizen; steekwonden, koude temperaturen, geluidsoverlast	Residuen van bestrijdingsmiddelen; sterilisatiemiddelen; sensibiliserende specierijen en additieven	Stress vanwege repetitief werk aan de lopende band
Catering en horeca	Dermatitis	Tillen van lasten, repetitieve hakwerkzaamheden; steekwonden door messen en brandwonden; glij- en valpartijen; warmte; reinigingsmiddelen	Passief roken, reinigingsmiddelen	Stress vanwege hectische werkzaamheden, klanten, geweld en intimidatie

Werkgebied	Risicofactoren in het werk en gevolgen voor de gezondheid			
	Biologische	Fysieke	Chemische	Psychosociale
Textiel- en Kledingindustrie	Organische stoffen	Geluidsoverlast; repetitieve bewegingen en verkeerde lichaamshouding; verwonding door naalden	Kleurstoffen en andere chemicaliën, incl. formaldehyde voor het strijkvrij maken en vlekverwijderingsoplossingen, Stof	Stress vanwege repetitief werk aan de lopende band
Wasserijen	Geïnfecteerde was, bv. In ziekenhuizen	Tillen van lasten en vermoeiende houdingen; warmte	Oplosmiddelen door chemisch reinigen	Stress vanwege repetitief werk en werk in hoog tempo
Keramische sector		Repetitieve bewegingen, tillen van lasten	Chemicaliën in micro-electronica	Stress door repetitief werk aan lopende band
'Eenvoudige' fabricage		Repetitieve bewegingen, bv. bij montage, verkeerde lichaamshoudingen, tillen van lasten		Stress vanwege repetitief werk aan de lopende band
Callcentra		Stemproblemen in samenhang met praten, verkeerde lichaamshouding, overmatig zitten	Slechte luchtkwaliteit in gesloten ruimten	Stress door het werken met klanten, werktempo en repetitief werk
Onderwijs	Infectieziekten, bv. Besmetting via ademhaling, mazelen	Langdurig staan, stemproblemen	Slechte luchtkwaliteit in gesloten ruimten	'Emotioneel zwaar werk', geweld
Kapperssector		Vermoeiende houdingen, repetitieve bewegingen, langdurig staan, natte handen, snijwonden	Chemische sprays, kleurstoffen enz.	Stress door het werken met klanten, hoog werktempo
Administratieve werkzaamheden		Repetitieve bewegingen, verkeerde lichaamshouding, rugpijn vanwege het zitten	Slechte luchtkwaliteit in gesloten ruimten, dampen van fotokopieerapparaten en printers	Stress, bv. door geen zeggenschap over eigen werk, veelvuldige onderbrekingen, eentonig werk
Landbouw	Infectieziekten, bv. overbrenging door dieren en van schimmels, sporen, organische stoffen	Tillen van lasten, vermoeiende houdingen, ongeschikte arbeidsmiddelen en beschermende kleding, hete, koude en natte omstandigheden	Pesticiden	

Arbeidsomstandigheden worden vaak als reden aangedragen voor het feit dat vrouwen een hoger WAO-intrederisico hebben, naast het feit dat al werd geconstateerd dat ze vaker in lagere functies werken, minder vaak een leidinggevende positie bekleden, vaker in deeltijd of met een tijdelijk contract werken, en –zelfs bij een volledige baan- minder verdienen dan mannen. Vrouwen zeggen daarnaast vaker over minder regelmogelijkheden en minder promotiemogelijkheden te beschikken, een resultaat dat vrij consistent is terug te vinden in de internationale en nationale literatuur (voor EU-cijfers zie o.a. figuur 8.5; voor Nederland zie bv. Van der Giezen, 2000; Vinke e.a., 1999; Jettinghoff e.a., 2004). Vrouwen rapporteren niet alleen minder promotie- en ontplooiingskansen, maar kiezen ook vaak bewust voor een minder ambitieuze loopbaan, ook wanneer ze eenzelfde (beroeps)opleiding hebben gevolgd of eenzelfde beroep uitoefenen (vb. Dassen e.a, 1990; Van Schie, 1997). Het uitgangspunt, of wellicht de verwachting dat zij hun carrière gedeeltelijk op zullen geven voor de zorg van kinderen hangt hier naar alle waarschijnlijkheid mee samen (Van Schie, 1997).

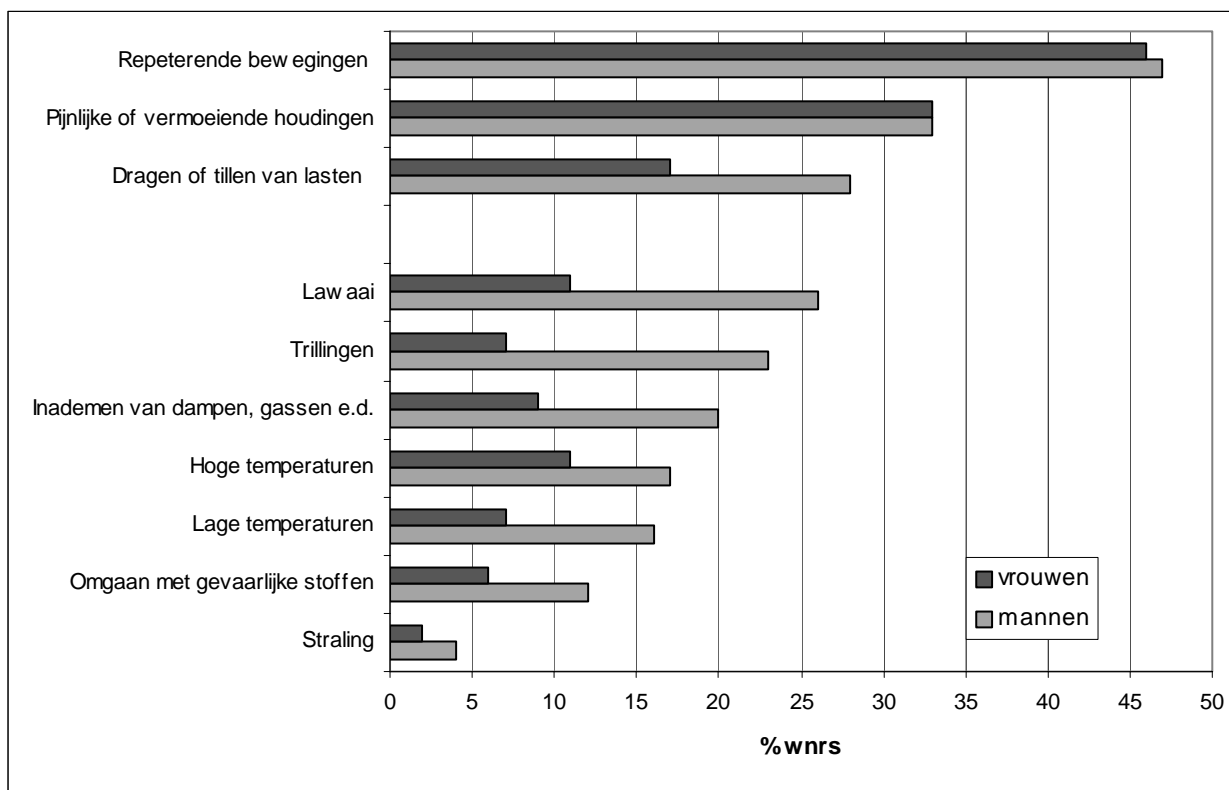
Op het gebied van de kwantitatieve taakeisen is de literatuur verdeeld, en zijn er studies die laten zien dat vrouwen op een enkel aspect meer taakeisen hebben dan mannen, maar gemiddeld vergelijkbaar zijn met mannen (zie figuur 8.5; Jettinghoff e.a., 2004), als ook studies waarin vrouwen hogere taakeisen rapporteren in vergelijking met mannen (Goudswaard e.a., 1999). Het is hierbij van belang enerzijds te bedenken dat kwantitatieve taakeisen sterk verschillen naar beroep en functie, en dat er een sterke positieve samenhang bestaat tussen de hiërarchische positie in de organisatie en deze taakeisen, als ook dat een aantal taakeisen -bijvoorbeeld de emotionele taakeisen, een typisch ingrediënt van veel 'vrouwenwerk'- in nogal wat onderzoek en nationale statistieken niet in kaart worden gebracht. Als deze taakeisen niet worden meegenomen zal de omvang en invloed van taakeisen met name voor vrouwen worden onderschat.





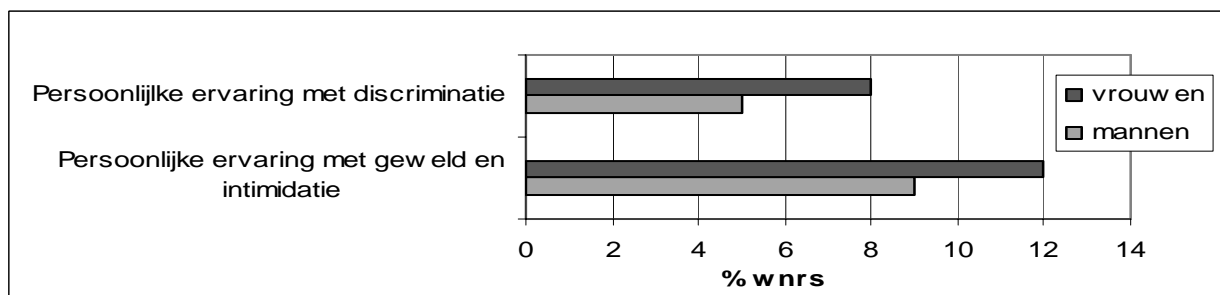
**Figuur 8.5** Zelfgerapporteerde risico's in de inhoud en organisatie van het werk waar Europese mannen en vrouwen minimaal de helft van hun werktijd mee worden geconfronteerd (EFILWC, 2000).

Ten aanzien van de fysieke risico's is al opgemerkt dat mannen dit vaker in hun werk ervaren dan vrouwen. Het gaat dan zowel om risico's als blootstelling aan lawaai, trillingen, gassen, extreem hoge of lage temperaturen, als ook het dragen en verplaatsen van voorwerpen (figuur 8.6).



**Figuur 8.6** Zelf gerapporteerde fysieke en fysische risico's in het werk door mannen en vrouwen in Europa (EFILWC, 2000).

Arboreisico's die met name voor vrouwen gelden zijn 'discriminatie' en 'geweld en intimidatie op het werk'. Figuur 8.7 laat zien dat vrouwen vaker dan mannen uitingen van discriminatie, geweld en intimidatie ervaren. In Nederland liggen sekseverschillen op dit gebied in dezelfde richting.



**Figuur 8.7** Zelf gerapporteerde ervaringen van discriminatie, geweld en intimidatie op het werk in Europa (EFILWC, 2000).

Van der Giezen (2000) heeft laten zien dat vrouwen bij blootstelling aan een slechte werksfeer en lichamelijk zwaar werk een grotere kans op langdurig verzuim en WAO-intrede hadden dan mannen. Dit ondanks het feit dat de fysieke belasting bij vrouwen gemiddeld geringer was.

### ***Arbeidsmarktpositie en arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen in de kandidaat lidstaten***

In de kandidaat lidstaten is het werk wat anders over mannen en vrouwen verdeeld dan in de EU-lidstaten. We hebben het hier over de landen in Europa die zojuist zijn toetreden tot de EU, te weten Bulgarije, Cyprus, de Tsjechische Republiek, Estonië, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië en Slovenië.

Interessant in het kader van dit hoofdstuk is dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in de kandidaat lidstaten hoger is dan in de EU-lidstaten: 46% t.o.v. 42%. Ook het gemiddeld aantal gewerkte uren is groter in de kandidaat lidstaten (44,4 versus 38,2 uren/week). De seksesegregatie naar bedrijf en beroep blijkt eveneens minder sterk aanwezig in de kandidaat lidstaten, maar dat geldt niet voor de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen. In de kandidaat lidstaten is het salaris van vrouwen 79% van dat van mannen. Toch blijken mannen in de kandidaat lidstaten meer dan mannen in de EU betrokken bij de uitvoering van huishoudelijke werkzaamheden (Paoli, 2002).

Vergeleken met de huidige EU-lidstaten rapporteren werknemers in de kandidaat lidstaten een veel grotere blootstelling aan fysieke en fysische arbeidsomstandigheden zoals hitte, lawaai en pijnlijke houdingen, en is het werk gevaarlijker. Maar liefst 40 % van de werknemers geeft aan dat hun gezondheid en veiligheid op het werk wordt bedreigd (in EU-lidstaten is dat slechts 27%; Paoli, 2002). Er is nog weinig bekend over arbeidsomstandigheden en werkgerelateerde gezondheid van vrouwen en mannen in de kandidaat lidstaten. Meer onderzoek is nodig om deze informatie lacune op te vullen.

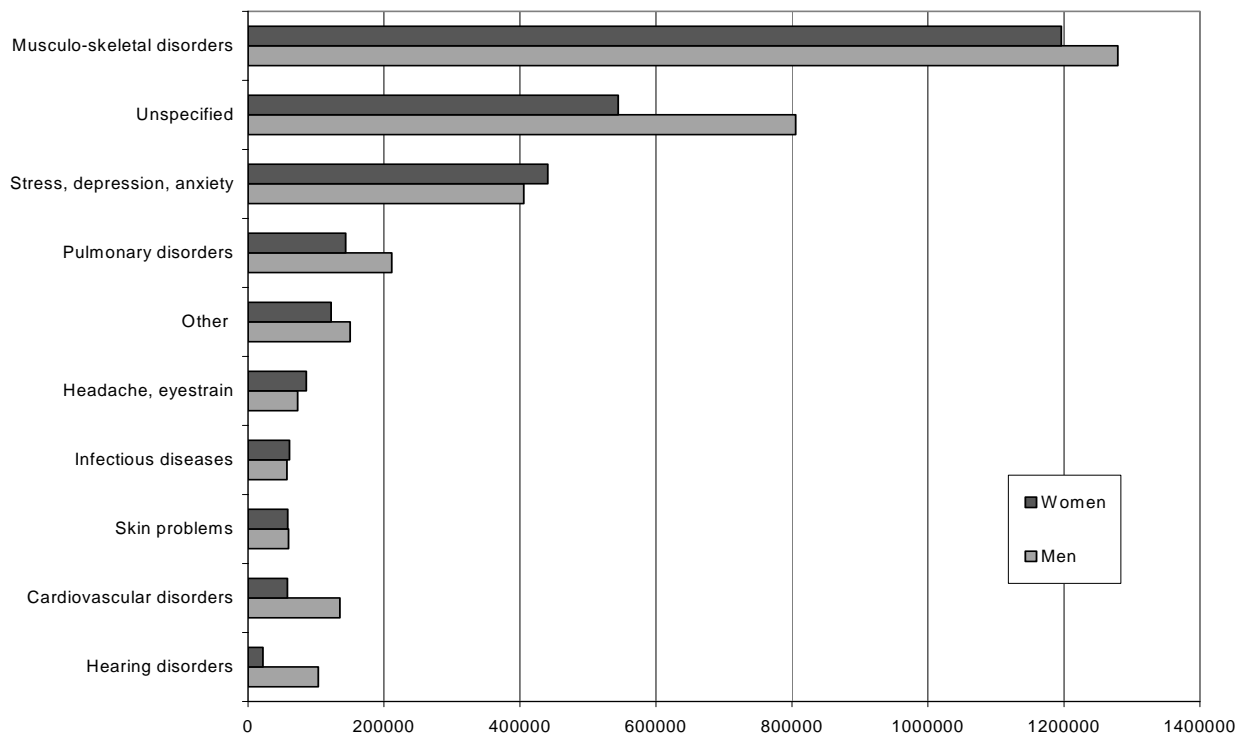
## **8.5 Arbeidsgebonden klachten en uitval uit het werk**

In deze paragraaf zal, net als in de vorige, veel Europees cijfermateriaal als ook nationale als internationale literatuur worden gepresenteerd. Alleen daar waar het gaat om WAO-intrede zijn met name Nederlandse cijfers en Nederlands onderzoek van belang. De situatie in de diverse landen op dit punt verschilt sterk als gevolg van de nationale wet- en regelgeving.

Ondanks het proces van harmonisering van statistische informatie in de EU zijn vergelijkingen van gezondheids-, beroepsziekten- en ongevallenstatistieken van de beroepsbevolking tussen lidstaten erg lastig. Er zijn verschillen in definities, dekkingsgraad, en wijze van rapporteren. Dit moeten we ons realiseren wanneer we dit soort van informatie presenteren.

Naar aanleiding van een grootschalig onderzoek van Eurostat kan worden geconcludeerd dat mannen en vrouwen vergelijkbare typen van gezondheidsproblemen hebben (zie figuur 8.8). Wel is het zo dat mannen meer last hebben van bewegingsapparaatproblemen (m.u.v. RSI; zie verderop), van ademhalingsproblemen, hart- en vaatziekten en gehoorsproblemen. Vrouwen hebben daarentegen vaker last van psychische klachten zoals depressie en stressgerelateerde klachten.

Hieronder lichten we de aandoeningen van het bewegingsapparaat en psychische klachten er even kort uit.



**Figuur 8.8** Zelf gerapporteerde werkgerelateerde gezondheidsklachten van mannen en vrouwen in Europa (Eurostat 1999; naar Kauppinen e.a., 2003).<sup>21</sup>

### Bewegingsapparaatproblemen

Het werk is intensiever geworden in alle Europese lidstaten. Dit is terug te vinden in de statistieken van beroepsziekten waar de bewegingsapparaataandoeningen domineren (zie ook voor Nederland; NCvB; 2003). Vrouwen lopen een risico op bewegingsapparaatproblemen omdat gereedschap en kantoormeubilair vaak niet zijn ontworpen voor hun gemiddeld kleinere, smallere figuur, geringere handgrootte of smaller schouders. Bewegingsapparaatproblemen komen veel voor in sectoren waarin zware lasten -zoals patiënten- getild en gedragen moeten worden, in vermoeiende houdingen gewerkt moet worden, veel repeterende handelingen moeten worden uitgevoerd, en in een intensief werktempo moet worden gewerkt. Bekend is dat zowel de fysieke als de psychosociale aspecten van werk bijdragen aan de ontwikkeling en verergering van de bewegingsapparaatproblemen. Onderzoek laat zien dat zes uur of meer per dag achter de computer is geassocieerd met nek-, schouderproblemen. Dit verband is sterker voor vrouwen dan voor mannen (Blatter en Bongers, 2002).

Komen bewegingsapparaatproblemen nu vaker voor bij mannen dan bij vrouwen? In een recent literatuuroverzicht concluderen Kauppinen e.a. (2003) dat we als gevolg van tegenstrijdige resultaten eigenlijk niet weten of bewegingsapparaatproblemen vaker voorkomen bij mannen of bij vrouwen. In haar rede 'Maak werk van RSI' geeft professor

<sup>21</sup> De tweede categorie, die van 'ongespecificeerde klachten' behoeft enige toelichting. De meeste van deze gevallen zijn afkomstig uit Duitsland, en geven waarschijnlijk alleen aan dat deze klachten niet zijn gespecificeerd op het moment dat ze werden verzameld.

Paulien Bongers (2003) echter aan dat vrouwen op basis van epidemiologisch onderzoek een verhoogd risico hebben op RSI. De andere grote groep van bewegings-apparaatproblemen, waar vooral rugklachten toe behoren, komen vaker voor bij mannen, en vooral bij diegenen die in 'blauwe boorden' sectoren werken zoals in de bouw, het transport of de industrie.

### **Psychische klachten en aandoeningen<sup>22</sup>**

Psychische klachten als zodanig komen vaker voor bij vrouwen dan bij mannen (Kauppinen e.a., 2003). Psychische klachten zoals burnout, maar tot op zekere hoogte ook depressieve klachten hebben (mede) werkgebonden oorzaken. Deze moeten vooral worden gezocht in de psychosociale risico's op het werk zoals hoge taakeisen (kwantitatieve, emotionele, cognitieve), gebrekkige regel- en ontplooiingsmogelijkheden, gebrekkige steun van of zelfs conflicten met leiding en collega's, of intimidatie en geweld op het werk. Een aantal van deze oorzaken komt vaker of vooral bij vrouwen voor, hoewel mannen ze ook kunnen ervaren (zie eerder in dit hoofdstuk).

Hoewel het algemene beeld van psychische klachten is dat ze vaker bij vrouwen voorkomen dan bij mannen, is de relatie tussen sekse en burnout niet zo duidelijk (Bakker e.a., 2000). Een verklaring voor de conflicterende resultaten is dat veel burnout studies zich op een bepaald beroep concentreren, en burnout sterk gerelateerd blijkt aan beroep. Schaufeli en Enzmann (1998) verzamelden 73 studies die een grote variatie in burnout naar beroep lieten zien, met name ook afhankelijk van het burnout aspect dat bekeken werd. Zo bleken leerkrachten, op enige afstand gevolgd door werkenden in zorg- en welzijnsberoepen, het meest emotioneel uitgeput te zijn. Welzijnswerkers, verpleegsters en politiemensen waren het meest cynisch en afstandelijk. Leidinggevend en politiemensen rapporteerden echter nauwelijks emotioneel uitgeput te zijn. Een recent WHO-rapport meldt dat bepaalde psychische klachten en gedragsafwijkingen vaker voorkomen bij vrouwen dan bij mannen. Het zou hier met name om depressie gaan (Gender 2002, WHO; <http://www5.who.int>). Depressieve aandoeningen verklaren 42% van alle arbeidsongeschiktheid onder de psychiatrische aandoeningen bij vrouwen, vergeleken met 29% onder mannen.

Over depressieve klachten onder de nog werkende bevolking in Nederland is weinig bekend. Wel is duidelijk dat depressie wordt ondergediagnosticeerd (o.a. Bijl e.a., 1997). Het feit dat er verschillende (hogere) norm- en klinische waarden op depressievragenlijsten worden gehanteerd voor vrouwen vergeleken met mannen duidt erop dat vrouwen dit type klachten vaker rapporteren, maar ook dat men de drempel voor behandeling, en dus de klinisch relevante afkappunten voor vrouwen hoger legt. Overigens worden de hogere scores op psychische klachten, evenals op gezondheidsklachten in het algemeen, van vrouwen ook verklaard als dat vrouwen 'openhartiger' zijn dan mannen als het gaat om het uiting geven aan deze klachten. Tot

---

<sup>22</sup> Psychische klachten en aandoeningen zijn uitgebreid onderwerp van een caput selectum geweest in het vorige trendrapport. Voor meer algemene informatie over psychische klachten en aandoeningen wordt verwezen naar Blonk (2001).

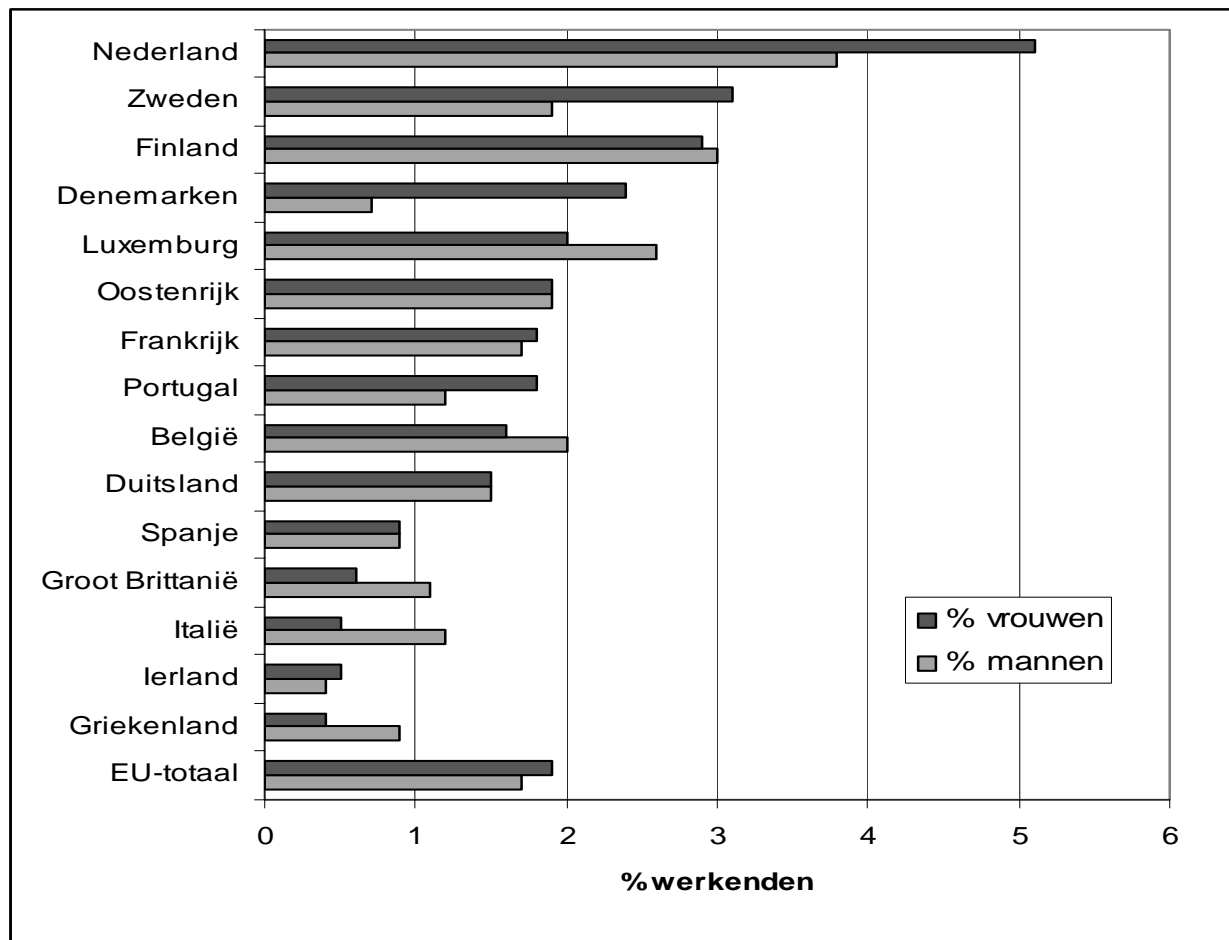
op zekere hoogte zou er dus sprake zijn van een 'rapportage-artefact' (Hatch en Leighton, 1986).

### Arbeidsongevallen

Arbeidsongevallen komen beduidend vaker voor bij mannen dan bij vrouwen. Arbeidsongevallen lijken echter meer te maken te hebben met het beroep dat iemand uitoefent dan met sekse als zodanig. Ongevallen komen vaker voor in fysiek gevaarlijke sectoren zoals de bouw, het transport, (bepaalde sectoren in) de industrie en in de landbouw (zie ook H 4). Dit heeft duidelijk te maken met het werk dat in die sectoren wordt gedaan, en waarbij vaak op hoogte, met voertuigen of met (groot) gereedschap wordt gewerkt. Dit zijn ook precies de sectoren waar met namen mannen werkzaam zijn.

### Verzuim

Ondanks het feit dat in heel Europa wordt erkend dat verzuim een groeiend probleem op het werk is, bestaan er nauwelijks cijfers over verzuim op Europees niveau. Er is alleen vragenlijstonderzoek beschikbaar om verzuim op internationaal niveau te vergelijken.



**Figuur 8.9** Het percentage werkenden in Europa dat 30 dagen of meer heeft verzuimd, uitgesplitst naar mannen en vrouwen (EFILWC, 2000).

Allereerst is dat natuurlijk de Survey van de 'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). De gegevens verzameld in 2000 over het

zelfgerapporteerde werkgerelateerde verzuim van 30 dagen of meer in het afgelopen jaar zijn weergegeven in figuur 8.9.

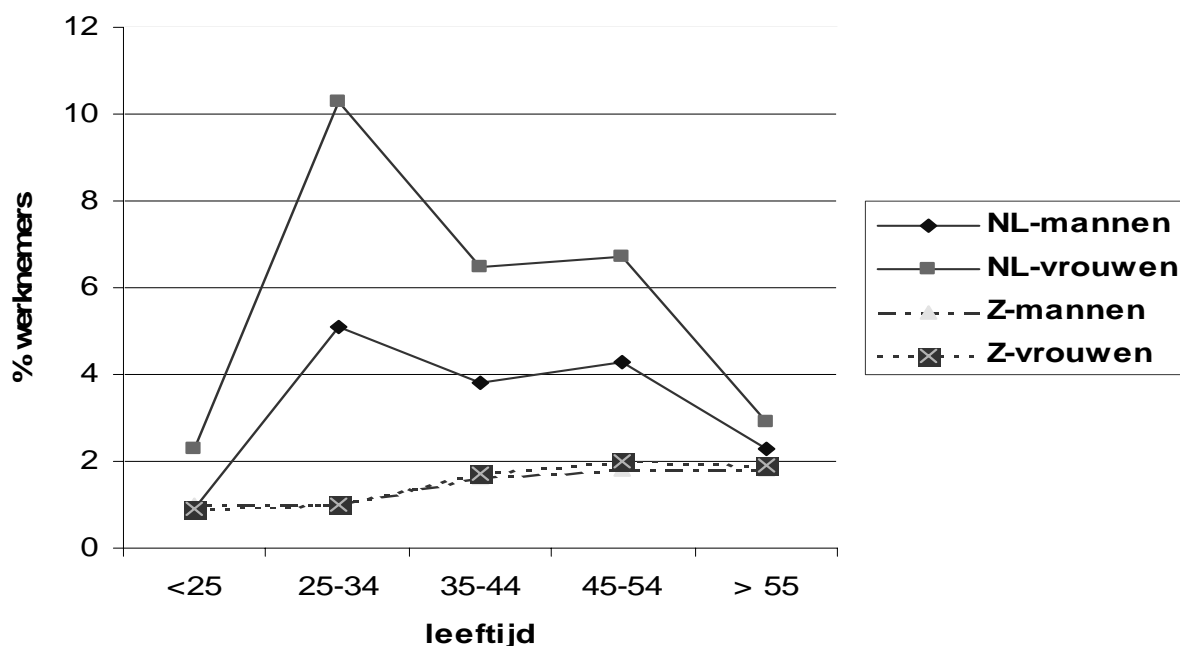
Het mag duidelijk zijn dat het verzuim in Nederland het hoogste van de Europese lidstaten is, en dat het voor vrouwen, zowel gemiddeld in de EU als ook in Nederland, hoger ligt dan voor de mannen. In andere Noord-Europese landen zijn de sekseverschillen vergelijkbaar met die in Nederland, met uitzondering van Finland. Het is echter niet zo dat dit voor alle EU-landen het geval is. De conclusie echter dat vrouwen in Europa gemiddeld meer verzuimen dan mannen wordt ook getrokken in de 'Luxembourg Employment Study' (LES); Blikvaer & Helliesen, 1997; <http://www.lisproject.org/publications/leswps/leswp3.pdf> ).

Over determinanten van verzuim is veel bekend op basis van nationale en internationale literatuur, al is er geen eenduidigheid over het belang van werk- en niet-werkgebonden oorzaken van verzuim. Vahtera e.a. (2000; in Kauppinen e.a., 2003) vonden in hun cohort dat de kwaliteit van de arbeid een belangrijker oorzaak van verzuim was dan niet-werkgebonden oorzaken zoals leefstijl. Jettinghoff e.a. (2004) lieten zien dat met name bij vrouwen persoonskenmerken en factoren in de thuissituatie het sterkt samenhangen met het aantal verzuimdagen, terwijl bij mannen de werkgebonden risico's van groter belang waren voor het verklaren van het aantal dagen verzuim.

### **Arbeidsongeschiktheid**

Arbeidsongeschiktheid in internationaal perspectief is een uitermate lastig iets, omdat dit zeer sterk wordt bepaald door de nationale wet- en regelgeving, en hiervan afgeleid de mate waarin het al dan niet 'aantrekkelijk' is om te verzuimen en arbeidsongeschikt te raken. In het kader van een Europees project is deze wet- en regelgeving van een zestal Europese lidstaten op een rij gezet. Deze informatie is te downloaden via de link: <http://www.surrey.ac.uk/Psychology/stress-impact/project.htm> .

Arbeidsongeschiktheidscijfers zijn dan wel niet makkelijk vergelijkbaar, toch hebben Veerman e.a. de arbeidsongeschiktheidsinstroom vanwege psychische klachten voor Nederland, Zweden, België en Duitsland vergeleken ten behoeve van de rapportage van de Commissie Donner I, en geconcludeerd dat deze WAO-instroom met name als gevolg van psychische klachten in Nederland verreweg het hoogste was, en dat er in Nederland sprake was van een aanzienlijk hogere WAO-intrede bij met name de vrouwen in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 34 jaar (figuur 8.10). Dit figuur lijkt valide daar waar het de WAO-intrede betreft, maar in Zweden blijkt men ook langdurig, d.w.z. langer dan één jaar te kunnen verzuimen, en met name het langdurig verzuim van vrouwen in Zweden blijkt verhoogd als het gaat om psychische aandoeningen en aandoeningen van het bewegingsapparaat (Hallsten, 2004).



**Figuur 8.10** Nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wegens psychische klachten naar sekse en leeftijd voor Zweden en Nederland (Veerman e.a., 2001).

In 2000 kwamen in Nederland ruim 54.000 vrouwen in de WAO, en ongeveer 46.000 mannen. De kans om in de WAO te komen is voor werkende vrouwen ongeveer 2,5 maal zo groot als voor werkende mannen.

Het is interessant om te kijken of we kunnen verklaren hoe dit zo is gekomen. Er zijn in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het UWV de afgelopen jaren een aantal onderzoeken uitgevoerd die hier nader inzicht hebben proberen te geven. De oorzaken die nader zijn belicht zoeken naar verklaringen in (1) de blootstelling aan en invloed van arbeidsomstandigheden; (2) sekseverschillen in belastbaarheid en verwerkingsvermogen, (3) de rol van de werkgever bij het voorkómen van uitvallen, dan wel bevorderen van de werkhervatting van mannelijke en vrouwelijke werknemers, (4) het anders handelen van de begeleidend arts in het geval de cliënt een man of vrouw is, (5) het anders oordelen van de verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige in de toewijzing van een WAO-uitkering, en (6) de persoon zelf, en zijn of haar motivatie om te gaan verzuimen of om juist het werk weer te hervatten.

### **Verklaring 1: verschillen in blootstelling aan en invloed van arbeidsomstandigheden**

In een onderzoek van Van der Giezen en collega's (1998; 2000) bleek dat het verschil in ervaren arborisico's slechts ongeveer de helft van het sekseverschil in WAO-instroom kon verklaren. Bepaalde risico's bleken inderdaad meer voor te komen bij vrouwen en andere bij mannen, maar opvallend was ook dat fysieke belasting, een risico dat vaker bij mannen voorkomt dan bij vrouwen, alsook een slechtere sociale sfeer meer effect had op langdurig verzuim en de kans op WAO-instroom bij vrouwen.



### **Verklaring 2: verschillen in belastbaarheid tussen mannen en vrouwen**

Er zijn natuurlijk heel veel verschillen tussen mannen en vrouwen. De naar verhouding meest simpele verschillen hebben te maken met de fysieke belastbaarheid. Hierbij is duidelijk dat vrouwen en mannen niet zozeer verschillen in hun spierweefsel, en ook niet in de kracht per hoeveelheid spierweefsel, maar wel dat vrouwen vanwege de 'bouw' van hun hormoonstelsel, en mede hierdoor vanwege hun lichaamsbouw en -samenstelling gemiddeld genomen minder spierweefsel bezitten dan mannen. Vrouwen zijn dus gemiddeld genomen minder sterk dan mannen, Zij zullen dus ook meer moeite hebben om eenzelfde zware last -bijvoorbeeld een patiënt- te tillen en te verplaatsen.

Ten aanzien van andere aspecten van de belastbaarheid, bijvoorbeeld de belastbaarheid als het gaat om de psychosociale risico's van het werk, ligt het allemaal wat ingewikkelder. Hoewel er sekseverschillen worden gevonden in bijvoorbeeld het prestatiemotivatie van werknemers, of de geneigdheid om daadwerkelijk steun bij andere te zoeken, bestaat er nauwelijks onderzoek dat deze persoonskenmerken direct in relatie brengt met aspecten van verzuim of arbeids(on)geschiktheid.

### **Verklaring 3: de rol van de werkgever**

In een kwalitatief onderzoek liet Cuelenaere (1997) zien dat verschillen in opvattingen over mogelijkheden om het werk bij verzuim weer (tijdelijk) met aanpassingen te hervatten, een belangrijke verklaring vormde voor het feit dat vrouwen langer verzuimden dan mannen. Deze aanpassingen konden betekenen dat men korter of minder werkt, maar ook dat men tijdelijk een andere, lichtere functie of ander, lichter werk kreeg. Bij vrouwen kwam het vaker dan bij mannen voor dat de opvattingen over de mogelijkheden voor werkhervatting tamelijk star en van weinig creativiteit getuigden. In het onderzoek van Vinke e.a. (1999) werd ook kwantitatief onderbouwd dat werkgevers minder en minder verschillende manieren van aangepast werk aanbieden aan vrouwen die langdurig verzuimen dan aan mannen die langdurig verzuimen. In recent onderzoek van Houtman e.a. (2002) bleek ook duidelijk dat een werkgever die actief bijdraagt aan het creëren van aangepast werk een belangrijke stimulans was om het werk te hervatten en een belangrijke voorspeller was van de kans om een jaar na de eerste ziekte dag het werk weer volledige te hebben hervat.

### **Verklaring 4: de rol van de begeleidend arts**

Het belang van een goede, op werkhervatting gerichte sociaal medische begeleiding wordt zo langzamerhand algemeen onderkend. Dit is terug te vinden in de aanbevelingen van de commissies Donner (I en II), als ook de specifiek op sociaal medische begeleiding van werknemers met psychische klachten geschreven NVAB-richtlijn. Vinke e.a. (1999) lieten zien dat bedrijfsartsen werkhervatting voor vrouwen minder belangrijk vinden dan voor mannen. In dit onderzoek is niet gekeken of dit ook consequenties had voor hun sociaal-medische begeleiding en of dit ook daadwerkelijk samenhang met een geringere kans op werkhervatting bij vrouwelijke werknemers. Uit verschillende onderzoeken bleek dat met name de begeleiding aan jongere mannen en vrouwen meer verschilde dan die aan oudere mannen en vrouwen. De leeftijdsgrens

verschilt daarbij iets per onderzoek en varieert van 45 tot 53 jaar (Cuelenaere e.a., 2001). Bedrijfsartsen beoordelen vrouwen vaker als passief dan mannen, en passen hun begeleiding hierop aan: mannen werden in het algemeen actiever begeleid dan vrouwen. Het is overigens niet gezegd dat vrouwen daadwerkelijk passiever zijn in hun werkhervattingpogingen dan mannen. Cuelenaere (1997) vindt hiervoor geen aanwijzingen, al vond zij wel een verschil in arbeidsmotivatie tussen mannen en vrouwen. Voor vrouwen (met rugklachten; dat was haar onderzoeksgroep) heeft betaalde arbeid een meer sociaal-participatieve functie, terwijl betaalde arbeid voor mannen veel meer de vanzelfsprekende invulling van hun leven was. Blatter en collega's (2002) lieten bij een groep verzuimers vanwege RSI-klachten zien dat ondanks het feit dat vrouwen ernstiger klachten hadden de mannen juist vaker werden doorverwezen voor aanvullende diagnostiek, en de vrouwen meer werden gestimuleerd om te gaan sporten. In dit onderzoek was bij de mannen ongeveer 85% na 8 maanden weer volledig aan het werk, terwijl dit bij de vrouwen nog geen 45% was.

### **Verklaring 5: de rol van de verzekerings- en arbeidsdeskundige**

In Nederland speelt het oordeel van de verzekeringsgeneeskundige samen met dat van de arbeidsdeskundige een belangrijke rol bij de toekenning van een WAO-uitkering. In het INVENT-onderzoek, waar ruim 400 werknemers die 12-20 weken om psychische redenen verzuimden een jaar werden gevolgd, bleken vrouwen geen grotere kans om aan het einde van het eerste ziektejaar weer volledig te zijn hervat, maar hadden ze wel een grotere kans op een WAO-uitkering aan het einde van het eerste ziektejaar (Houtman e.a., 2002).

### **Verklaring 6: de rol van de persoon zelf, en zijn omgeving**

Er zijn verschillen tussen mannen en vrouwen in persoonskenmerken die voor het omgaan met artsen en werkgever of collega's, dan wel voor de motivatie om het werk weer te hervatten van belang kunnen zijn (Houtman en Van den Heuvel, 2001):

- vrouwen zijn gereserveerder dan mannen, maar zijn tegen anderen wel vaak opener over hun gevoelens dan mannen. Dit laatste kenmerk wordt wel als verklaring gebruikt voor de hogere scores van vrouwen op vragenlijsten over gezondheidsklachten;
- mannen zijn competitiever, ambitieuzer en agressiever;
- vrouwen zijn meer gericht op het zoeken van sociale steun;
- mannen zijn doelgerichter dan vrouwen, schrijven fouten vaker aan andere zaken toe dan aan zichzelf. Vrouwen schrijven fouten vaker aan zichzelf toe en denken dat de controle bij anderen (extern) ligt;
- mannen zijn veel meer betrokken op hun carrière, vrouwen zijn meer bereid (een deel van) hun carrière op te offeren voor een (toekomstig) gezin;
- mannen vinden geld en inkomen meestal belangrijker dan vrouwen.

Het onderzoek van De Rijk e.a. (2002) dat expliciet opgezet was om de rol van de sociale omgeving op de duur van het verzuimproces te onderzoeken leverde geen bewijs dat de omgeving met name bij vrouwen erg belemmerend zou zijn bij werkhervatting na zich ziek te hebben gemeld. Dat de zorg voor kinderen *geen* belemmerende rol speelt bij het weer oppakken van de betaalde baan sluit ook aan bij de eerdere bevindingen van Cuelenaere (1997). Wel kunnen zaken die met de oriëntatie op werk te maken hebben bij mannen meer dan bij vrouwen doorslaggevend zijn om het werk weer te hervatten. Overwegingen ten aanzien van het goed vervullen van hun zorgtaken, en zorgen of werk en privé verplichtingen goed te combineren zijn spelen meer bij verzuimende vrouwen dan bij verzuimende mannen (Vinke e.a., 1999).

## 8.6 Aandacht voor sekseverschillen in ondersteuning door, en toegang tot arbodienstverlening

Aandacht voor vrouwen in arbo-zaken is noodzakelijk omdat de seksesegregatie in bedrijf en beroep heel sterk is, mannen en vrouwen vaak heel verschillende posities in een bedrijf innemen of andere functies vervullen, en diensgevolge aan verschillende arborisico's bloot staan.

### Aandacht voor seksspecifieke zaken in de professionele literatuur

Wat weet de Nederlandse arbo-professional nu over sekseverschillen in relatie tot 'arbeid en gezondheid'. Om dat uit te zoeken is een kleine studie gedaan naar de mate waarin verschillen tussen mannen en vrouwen werden meegenomen in artikelen in vakbladen voor de arboprofessional in Finland en Nederland. In Nederland zijn de artikelen uit 2000 en 2001 uit het 'Maandblad Arbeidsomstandigheden' en het 'Tijdschrift voor Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde' nageplozen of informatie voor mannen en vrouwen apart werd gepresenteerd, of dat er speciale aandacht was voor sekseverschillen, dan wel juist één van beide seksen werd belicht (zie tabel 8.2).

**Tabel 8.2** Het percentage artikelen dat werd geclassificeerd naar aandacht voor sekse-aspecten.

Categorie	Fins tijdschrift over 'Arbeidsomstandigheden'	Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (NL)	Maandblad Arbeidsomstandigheden (NL)
Mannen en vrouwen	11.0	11.2	0.9
Alleen vrouwen	1.8	3.4	0.5
Alleen mannen	7.3	0	0
Gender afwezig	79.8	95.4	98.7
<i>Totaal</i>	<i>100 (n=109)</i>	<i>100 (n= 89)</i>	<i>100 (n=216)</i>

Uit tabel 8.2 is duidelijk dat in de vakliteratuur, en met name in de Nederlandse vakliteratuur, man-vrouw verschillen geen thema is. In bijna alle artikelen werd met geen woord gerept over dit onderwerp.

## **Sekseverschillen en de toegang tot de arbodienstverlening**

Net als het geval is met veel aspecten van de sociale zekerheid zijn ook internationale systemen geheel onvergelijkbaar wanneer het gaat om het functioneren van de arbodienst en de arboprofessional, en de toegang tot deze dienstverlening voor werkenden. In Nederland kennen we de situatie dat een werknemer in geval van verzuim door een bedrijfsarts moet worden gezien wanneer het verzuim enkele weken duurt. Vaak ziet een bedrijfsarts een werknemer in de 4<sup>e</sup> tot de 6<sup>e</sup> week na het verzuim. In veel andere Europese landen neemt een huisarts ook de begeleiding van werknemers die verzuimen op zich, en is zelfs een certificaat van de (huis)arts nodig om het loon doorbetaald te krijgen in geval van ziekteverzuim (zie o.a. Gründemann & Van Vuuren, 1997).

De EU Kaderrichtlijn over kwaliteit van de arbeid is heel verschillend geïmplementeerd in de verschillende EU-lidstaten. Zo is er in Groot Brittannië geen verplichting voor werkgevers om hun werknemers bepaalde arbozorg en arbodienstverlening te bieden, in Nederland en in diverse andere landen kennen we daarentegen de verplichte winkelnering bij de arbodienst.

Ook verschilt de mate waarin de arbodienstverlening multidisciplinair is. In sommige landen gaat het vooral om veiligheid en gezondheid, terwijl in andere landen ook de welzijnsaspecten een belangrijke rol spelen.

Er is nauwelijks onderzoeksinformatie beschikbaar over de toegang tot de arbozorg en arbodienstverlening, laat staan dat er informatie over man-vrouw verschillen op dit onderwerp voorhanden is. Toch is het wel een belangrijk onderwerp. Zo blijken mannen als vrouwen het geslacht van hun arts belangrijk te vinden (Zo geeft 36% van de Europese vrouwen in de Eurobarometer van 1996 aan liever een vrouwelijke dan een mannelijke arts te hebben). Vrouwen zouden problemen kunnen hebben met het communiceren over specifieke, gevoelige onderwerpen met een mannelijke arts.

Een algemene bevinding in de gezondheidszorg is dat vrouwen meer gebruik maken van deze zorg. Een recent longitudinaal onderzoek laat overigens zien dat vrouwen inderdaad vaker de huisarts raadplegen, maar dat mannen in periodes vlak voor en tijdens ziekteverzuim vaker naar de bedrijfsarts gaan (Houtman e.a., 2002).

## **Huisarts of de bedrijfsarts beter voor vroegtijdige werkhervatting?**

In Nederland hebben de beroepsverenigingen van huis- en bedrijfsartsen aangegeven dat samenwerking tussen beide disciplines het meest aan te bevelen is. Onderzoek is onderweg om dit ook 'hard' aan te kunnen tonen. Wat we wel al weten op basis van 'harde' onderzoeksgegevens is dat huisartsen vaker eerder worden geraadpleegd dan een bedrijfsarts. Dat is ook niet zo gek, want een huisarts wordt veel meer dan een bedrijfsarts gezien als een vertrouwenspersoon, zeker als men gezondheidsklachten heeft. De bedrijfsarts wordt tenslotte door de werkgever betaald. Wel is duidelijk dat de huisarts het tijdens zijn consulten niet of nauwelijks over het werk heeft, noch als oorzaak, noch als een middel bij het beter worden (Houtman e.a., 2002). Arbeid lijkt een blinde vlek voor huisartsen. Uit recent onderzoek is daarnaast duidelijk dat, al is het gedeeltelijk, snelle werkhervatting uitermate effectief is in het permanent terug laten keren van mensen naar werk (Klink e.a., 2003; Blonk en Lagerveld, 2003). Al is dit

principe reeds omarmd door de professionals die met name bij psychische ziekten betrokken waren, in de door de Commissie Donner 1 gepresenteerde richtlijn.

In veel EU-lidstaten is er geen bedrijfsarts, en doet de huisarts de taken die in Nederland zijn voorbehouden aan de bedrijfsarts. Het is niet aannemelijk dat ook in het buitenland sprake is van een 'blinde vlek' voor arbeid. Als dat het geval is, zal het laten afhandelen van de verzuimbegeleiding door een huisarts niet echt bijdragen aan een effectieve werkhervatting door de werknemer.

## **8.7 Gender mainstreaming in overheidswetgeving en in de bedrijven**

In het kader van gender mainstreaming, de integratie van sekseverschillen in de analyse van arbeidsvraagstukken bij de formulering en monitoring van beleid, wetgeving, programma's en projecten met het doel deze sekseverschillen te reduceren, zien we dat de Europese Commissie dit als een speerpunt ziet, en dat de Europese lidstaten dit heel verschillend oppakken. Een toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen is ook nadrukkelijk inzet van het Europese als ook het Nederlandse beleid. Tijdens de 'Top' bijeenkomst in Lissabon in 2000 zijn streefcijfers afgesproken over werkgelegenheid van vrouwen dat het algemene participatieniveau van vrouwen zou moeten toenemen (van 51% op dit moment tot 60% in 2010). Wanneer we een kritische Janneke Plantenga (2002) volgen is er in Nederland weinig van deze doelstellingen zichtbaar omgezet in beleid van de Nederlandse overheid<sup>23</sup>.

In veel landen, waaronder Nederland zijn er -al langer- diverse regelingen voor specifieke vrouwelijke risicogroepen. Zo zijn uit bezorgdheid voor zwangere werkneemsters in veel landen, zo ook in Nederland, speciale maatregelen getroffen om deze groep te beschermen. Andere maatregelen, zoals het minder uren maken, geen nachtdienst draaien zijn meer gericht op vrouwen en hun rol als moeder en echtgenote. Het zijn echter ook juist deze maatregelen die negatieve gevolgen hebben voor de carrière van vrouwen, en mede tot een geringere arbeidsparticipatie van vrouwen heeft geleid.

Verschillen tussen mannen en vrouwen in zorgtaken en andere verplichtingen thuis moet hierin ook meegenomen worden. Dit is essentieel voor het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt! Het is belangrijk dat deze verschillen worden onderkend, en gevolgen hebben voor het beleid in de organisatie, de sector of de overheid.

In zijn algemeenheid zijn de Noord-Europese landen als Finland, Zweden, Noorwegen en Denemarken veel verder dan Nederland met allerlei beleidsmaatregelen op het gebied van 'gender mainstreaming' op overheids-, sector en organisatieniveau evenals met de implementatie van dit beleid. Met name Kauppinen e.a. (2003) noemen diverse voorbeelden op dat gebied. In het kader van wetgeving zijn diverse van deze regelingen geïmplementeerd zoals de regelingen rond het ouderschapsverlof. Ook in Nederland zijn diverse initiatieven ontplooid, en is een rapportage verschenen over zowel de vraag in

---

<sup>23</sup> Er wordt hier vooral verwezen naar het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2001 (NAP 2001)

hoeverre het onderwerp van 'sekseverschillen in arbeid' op de agenda van vooral de nationale en lokale overheid staat (vb. [www.emancipatieweb.nl/index.pl/publicaties](http://www.emancipatieweb.nl/index.pl/publicaties)), als ook wordt er een handleiding aangeboden die praktische tips biedt om aandacht voor het onderwerp van sekseverschillen en werk op de agenda van de eigen organisatie te zetten. In andere documenten (o.a. in 'In Beleid Verankerd', 2000) wordt een aantal 'best practices' beschreven vanuit het punt dat -veelal overheids- instellingen mede tot doel hadden een sekse-gelijkheids principe mee te nemen in de uitvoering van beleid. Het meest succesvol bleken die projecten die vooral de beleidsvorming tot doel hadden, en brede steun en draagvlak hadden van het management van de organisatie in kwestie. Deze projecten varieerden van het creëren van politiek en ambtelijk draagvlak tot projecten die tot doel hadden om studenten ruimtelijke organisatie bewust te maken hoe de combinatie van werken en zorgen optimaal zou kunnen worden georganiseerd in een nieuw op te zetten wijk met een grote diversiteit aan bedrijfslocaties. In de private sector in Nederland zijn daarentegen weinig voorbeelden bekend waarin men aan 'gender mainstreaming' doet. Er zijn ook nauwelijks initiatieven effectief gebleken die bij de private sector aansloegen.

## 8.8 Discussie en conclusies

Het doel van dit hoofdstuk was om de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van de 'kwaliteit van de arbeid toegespitst op vrouwen' in Europa, alsook in Nederland in het bijzonder, weer te geven. Op basis hiervan zouden conclusies worden getrokken over de situatie, en mogelijk leermogelijkheden in Nederland. Op basis van het bovenstaande weten we dat er sprake is van het feit dat:

(1) In Nederland en Europa er sprake is van een sterke seksesegregatie naar bedrijf en beroep. Het feit dat mannen en vrouwen deels aan verschillende risico's op het werk blootstaan, wat op termijn ook andere gezondheidsproblemen tot gevolg heeft, maakt aandacht voor sekseverschillen in het werk een punt van belang. Opvallend is dat in de kandidaat lidstaten deze seksesegregatie veel minder sterk is. Duidelijk is dat daar de werkenden veel meer fysieke belasting in het werk ervaren, waarschijnlijk omdat in die landen nog sprake is van veel meer zware industrie die voor de werkgelegenheid zorgt. Het is nog onduidelijk wat dit betekent voor de blootstelling aan arborisico's en de gezondheidsgevolgen hiervan voor de beroepsbevolking als geheel, en voor mannen en vrouwen in het bijzonder.

(2) Er ook sprake is van seksesegregatie in de verdeling van taken thuis. De ongelijke verdeling van met name de zorgtaken thuis belasten vooral vrouwen. Dit hangt, met name bij vrouwen, samen met een langer verzuim (Jettinghoff e.a., 2004). In Europa springt Nederland er wat langdurig verzuim betreft uit. Ook als het gaat om de WAO-intrede, vooral als het om WAO-intrede vanwege psychische klachten gaat springt Nederland er nogal ongunstig uit. Zoals eerder in dit hoofdstuk is getoond is er vooral sprake van een grote groep van relatief jonge vrouwen tussen de 25 en 35 die in de WAO terecht komt. Het doet denken alsof deze WAO-intrede ook met het combineren van werk en zorg van doen heeft. In het overzicht noemen Kauppinen e.a. (2003), ondersteund met voorbeelden, de ondersteuning van het gezin vanuit de onderneming en

overheid in de Noord-Europese landen. Een onderzoek van Den Dulk (2002) naar de wijze waarop werkgevers in Zweden, Nederland, Groot Brittanië en Italië de combinatie van werk en zorg faciliteren wijst uit dat dit veruit het beste gebeurt in Zweden. Nederland is hier een goede tweede, en de situatie is een stuk minder goed in de andere twee landen. Vergeleken met een land als Zweden valt hier dus voor Nederland nog wat te leren.

Overigens wijzen Cuelenaere en collega's (2001) nog op het feit dat we eigenlijk weinig weten van vrouwen die mede als gevolg van complicaties tijdens of na de zwangerschap in de WAO terecht komen. Het gaat hier mogelijk niet om gezondheidsproblemen die door de medische wereld direct met zwangerschapscomplicaties worden geassocieerd. Hier ligt echter wel een lacune in kennis over mogelijke problemen, gekoppeld aan de zwangerschap, en de relatie met WAO-intrede.

Als we het belangrijk vinden dat -ook vanuit de arboprofessional- beter wordt omgegaan met sekseverschillen in het werk, en beter met het combineren werk en zorg, is het schokkend dat in de (vak)literatuur waar arboprofessionals het van moeten hebben nauwelijks seksespecifieke informatie wordt doorgegeven aan hun doelgroep. Met name de arboprofessionals worden in Nederland niet opgeleid om iets specifiek aan deze problematiek te doen. Het onderwerp 'sekseverschillen en arbo' is nu duidelijk geen thema in 'arboland'. Dit is waarschijnlijk grotendeels te wijten aan het feit dat onderzoekers, en andere voorlopers op het terrein van de arbozorg en arbodienstverlening ook een beetje een 'blinde vlek voor sekseverschillen' hadden en hebben.

Dit lijkt echter ook te gelden voor het meer algemene beleid. Daar is ook weinig aandacht voor sekseverschillen. Deze geringe aandacht voor sekseverschillen, met name op het gebied van arbeid en gezondheid, maakt dat het op de werkvloer een nog groter 'non-issue' is, wat op termijn het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt niet zal bevorderen.





Wim Zwinkels

- Uitgangspunt van dit hoofdstuk is dat de krapte op de arbeidsmarkt op termijn een probleem blijft als gevolg van vergrijzing en ontgroening. Het blijft dus zaak te zoeken naar arbeidspotentieel.
- Uitkeringsgerechtigden bieden beperkte mogelijkheden tot het verhogen van de arbeidsparticipatie. Belemmeringen kunnen liggen in het zoekgedrag, de arbeidsmarktpositie of de offerbereidheid.
- Bij arbeidsongeschikten zit de belemmering vooral in de arbeidsmarktpositie, en niet zozeer in het zoekgedrag of de offerbereidheid. Deze groep is gemiddeld oud en laag opgeleid en heeft nauwelijks kunnen profiteren van de gunstige economie. Het is de combinatie van leeftijd en het hebben van een handicap of gezondheidsbeperkingen die de kans op deelname aan de arbeidsmarkt verlaagt. Reïntegratie is het meest effectief wanneer dit zo spoedig mogelijk na toetreding tot de WAO wordt uitgevoerd.
- Werklozen zijn de uitkeringsgerechtigden die het meest gevoelig zijn voor de conjunctuur. Van de uitkeringsgerechtigden zijn zij gemiddeld het hoogst opgeleid, en hebben zij de meest recente werkervaring. Hun arbeidsmarktpositie kan echter snel verslechteren. Het voorkómen van werkloosheid moet een hoge prioriteit hebben.
- De groep bijstandsgerechtigden heeft, net als die van werklozen, sterk geprofiteerd van de economische groei. Hierdoor is wel een 'harde kern' ontstaan die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt, en waarbij vaak sprake is van meervoudige problemen. Het gaat hier vaak om fysiek-medische en psychosociale problemen. Ook hier is snel ingrijpen van belang, omdat de problematiek verergert in de bijstand.
- Van alle personen die werkzoekend zijn en geen baan hebben van 12 uur of meer heeft 40% geen uitkering. Zij beschikken meestal over voldoende opleiding, al moeten hun kennis en vaardigheden vaak opgefrist worden. Het probleem is vaak zoekgedrag en offerbereidheid. De oplossing is hier gericht te werven, en het aantrekkelijk te maken om te gaan werken, dan wel het gemakkelijker maken om werk en zorgtaken te combineren. Het beleid in Nederland is (nog) onvoldoende gericht op het inschakelen van deze groep bij het arbeidsproces.

## 9.1 Inleiding

De aanhoudende economische groei aan het eind van de jaren negentig heeft ervoor gezorgd dat de werkloosheid in die jaren sterk is afgenomen. Waar het beleidsprobleem tot dan toe bestond uit het wegwerken van het aanbodoverschot op de arbeidsmarkt, werd ineens het aanbodtekort een probleem. Bedrijven klaagden dat zij door het personeelstekort minder opdrachten konden aannemen en moesten hun groeiplannen uitstellen.

Vanaf 2002 is het economisch tij echter omgeslagen. De werkloosheid stijgt weer flink. Alom heerst echter de mening dat het probleem van de krapte op de arbeidsmarkt niet is verdwenen, nu niet maar zeker niet op langere termijn. Allereerst is er thans op deelmarkten nog sprake van krapte, deels doordat werkgevers steeds hogere productiviteitseisen moeten stellen aan medewerkers om rendabel te kunnen blijven produceren (RWI, 2003b). Op langere termijn zorgen de komende vergrijzing en ontgroening ervoor dat de krapte op de arbeidsmarkt op langere termijn op de agenda zal blijven staan. Immers, de houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel, waaronder ook het pensioenstelsel, vragen om verhoging van de arbeidsparticipatie.

Het is echter niet alleen een kwestie van kwantiteit maar ook kwaliteit. Toegenomen internationale concurrentie, steeds sneller veranderende wensen van consumenten en het toegenomen tempo van technologische veranderingen maken het werk kennisintensiever. Daarnaast zijn ook het kunnen omgaan met automatisering en sociale vaardigheden belangrijker geworden. Volgens OSA-gegevens achten veel werkgevers het huidige personeel niet goed toegerust om zich aan te passen aan de toekomstige veranderende eisen die dit met zich meebrengt (Brouwer e.a., 2001).

De krapte op de arbeidsmarkt aan het eind van de jaren negentig vormde niet alleen een probleem maar bood tegelijkertijd een uitgelezen kans om de deelname aan het arbeidsproces te vergroten van groepen die, om wat voor reden dan ook, langs de kant stonden. Opvallend is echter dat sommige groepen als werklozen en bijstandsgerechtigden beduidend beter hebben geprofiteerd van die verruimde mogelijkheden op de arbeidsmarkt terwijl bijvoorbeeld het aantal WAO-ers aan het eind van de jaren negentig zelfs nog licht bleef doorstijgen.

In dit hoofdstuk van het trendrapport wordt een inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden tot benutting van het arbeidspotentieel. Welke groepen kunnen mogelijk bijdragen aan vergroting van het arbeidsaanbod? Welke belemmeringen treden op bij elk van deze groepen? En welke conclusies voor het beleid kunnen daaruit getrokken worden?

## **9.2 Het belang van verhoging van de arbeidsparticipatie**

Verhoging van de arbeidsparticipatie is belangrijk vanuit economische en sociale redenen.

Economisch gezien zorgt een hogere arbeidsparticipatie ervoor dat de economische groei en daarmee de totale welvaart stijgt, dat de uitgaven aan sociale zekerheidsuitkeringen teruggedrongen worden en dat het draagvlak voor belastingen en sociale premies vergroot wordt. Verhoging van de arbeidsparticipatie hoeft daarbij niet synoniem te staan voor vergroting van de werkgelegenheid. Een vergroting van het arbeidsaanbod zorgt er voor dat de prestatie van de arbeidsmarkt verbetert en dat macro-economisch gezien de opwaartse druk op de lonen afneemt, ook wanneer dat aanbod niet

ingeschakeld wordt. Wel moet dat extra aanbod effectief zijn, dat wil zeggen de concurrentie aan kunnen gaan met degenen die wel werken.

Verhoging van de arbeidsparticipatie wordt naast economische ook vanuit sociale overwegingen nagestreefd. Betaalde arbeid is een van de beste middelen om armoede, sociale uitsluiting en criminaliteit te bestrijden. Sommige groepen als ouderen, allochtonen en gehandicapten staan vaker buiten spel op de arbeidsmarkt. Het beleid tracht hier rekening mee te houden door het streven naar gelijke kansen (*equal opportunities*) en het tegengaan van discriminatie. Wetgeving op dit terrein wordt ook afgedwongen door richtlijnen van de Europese Unie.

In het rapport *Generatiebewust beleid* van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 2000) wordt er op gewezen hoe belangrijk de verhoging van de participatiegraad juist nu is met het oog op de lange termijn. We zijn nog maar een decennium verwijderd van het punt waarop de babyboomgeneratie van na de Tweede Wereldoorlog de leeftijdsgrens van zestig jaar gaat passeren. Vanaf dat moment zal de vergrijzing in Nederland duidelijke vormen gaan aannemen. Behalve de vergrijzing is de afgenomen instroom van schoolverlaters een andere demografische ontwikkeling die inwerkt op het arbeidsaanbod. Naast de vergrijzing en ontgroening constateert de WRR veranderingen in de levensloop, waardoor het draagvlak van de sociale zekerheid aangetast dreigt te worden.

Uiteraard is de uiteindelijke behoefte aan arbeidskrachten afhankelijk van de vraag, die grotendeels bepaald wordt door de economische ontwikkeling. Gegevens van ROA (2003) laten echter zien dat ook bij een bescheiden groei van de vraag naar arbeid, het aantal schoolverlaters kleiner is dan het aantal ouderen dat de arbeidsmarkt verlaat.

De krapte op de arbeidsmarkt van eind jaren negentig heeft het belang van verhoging van de arbeidsparticipatie versterkt. Op korte termijn waren aanvullende arbeidskrachten gewenst. De aandacht van beleidsmakers werd uitgebreid naar degenen zonder werk, die desondanks geen uitkering genieten (Brummelkamp en Van Driel, 2003). In dat kader werden verschillende initiatieven ontwikkeld voor de activering van niet-uitkeringsgerechtigden.

### **9.3 De arbeidsparticipatie internationaal vergeleken**

Ook in Europees verband wordt een verhoging van de arbeidsparticipatie nagestreefd. Bij de Europese topconferentie in 2000 in Lissabon hebben de lidstaten de algemene doelstelling afgesproken om de werkgelegenheidsgraad (werkgelegenheid als percentage van de potentiële beroepsbevolking van 15 tot en met 64 jaar) te verhogen van gemiddeld 61% naar minimaal 70% in het jaar 2010.

Tabel 9.1 laat de ontwikkeling van de Nederlandse werkgelegenheidsgraad zien in vergelijking met de 15 lidstaten van de Europese Unie. In het afgelopen decennium heeft Nederland met name bij ouderen en vrouwen is een inhaalslag gemaakt. Alleen de

participatie van vrouwen in de leeftijdscategorie 55-64 ligt onder die van het gemiddelde van de EU.

**Tabel 9.1** Werkgelegenheidsgraad in personen

	mannen		vrouwen	
	25-54	55-64	25-54	55-64
<i>1990</i>				
NL	88,8	44,5	51,6	15,8
EU	88,2	51,8	57,1	25,3
<i>2001</i>				
NL	92,7	50,5	72,6	28,0
EU	86,8	48,9	66,0	29,8

Bron: OECD, 2002

Wanneer Nederland vergeleken wordt met de koplopers in Europa zijn er echter nog steeds omvangrijke verschillen waar te nemen. In Denemarken, Zweden en het Verenigd Koninkrijk ligt de participatie van vrouwen en ouderen ondanks onze inhaalslag nog steeds flink hoger. Dit probleem wordt omvangrijker als we de werkgelegenheidsgraad niet in personen uitdrukken maar in arbeidsjaren. Tabel 9.2 laat zien dat er in Nederland veel meer in deeltijd gewerkt wordt dan in de rest van de Europese Unie.<sup>24</sup> Opvallend is ook dat de verschillen in de periode 1990-2001 bij vrouwen alleen maar groter geworden zijn. In Nederland werken vrouwen en ouderen voornamelijk in deeltijd, waardoor - in arbeidsjaren uitgedrukt - de arbeidsparticipatie onder vrouwen en ouderen nog steeds achterblijft. De laatste jaren is er ook een trend zichtbaar dat meer mannen in deeltijd gaan werken, vooral om arbeid en zorg voor kinderen te combineren. Het begrip tweeverdiener betekent in de praktijk steeds meer ‘anderhalfverdiener’.

**Tabel 9.2** Deeltijdwerkgelegenheid als percentage van totale werkgelegenheid

	mannen	vrouwen
<i>1990</i>		
NL	13,4	52,5
EU	4,2	27,0
<i>2001</i>		
NL	13,8	58,1
EU	5,6	25,2

Bron: OECD, 2002

Uit sociale overwegingen is het weliswaar mooi dat de arbeidsparticipatie in personen in Nederland op een vergelijkbare hoogte is als die in andere Europese landen, economisch gezien is vooral de arbeidsparticipatie uitgedrukt in arbeidsjaren van belang, onder meer voor de productie en het draagvlak voor sociale zekerheid.

<sup>24</sup> De uitsplitsing van deze cijfers naar leeftijd is helaas niet beschikbaar.

## 9.4 Kenmerken van personen in een uitkeringspositie

Voor verhoging van de arbeidsparticipatie ligt het voor de hand om te kijken of inschakeling van personen in een uitkeringspositie een bijdrage kan leveren. In deze paragraaf kijken we naar de omvang van groepen met een uitkering en hun kenmerken. We concentreren ons daarbij op 3 groepen uitkeringsgerechtigden: arbeidsongeschikten, werklozen en bijstandgerechtigden. Overigens hoeven dit niet personen te zijn die niet deelnemen aan het arbeidsproces. Er kan namelijk sprake zijn van gedeeltelijke werkloosheid of arbeidsongeschiktheid naast een baan in loondienst.

Ultimo 2002 waren er in Nederland 992.000 personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en 204.000 personen met een werkloosheidsuitkering. Het aantal personen met een uitkering krachtens de Algemene Bijstandswet bedroeg in december 2002 320.100.

### *Geslacht*

Uit tabel 9.3 wordt duidelijk dat vergeleken met de werkzame beroepsbevolking<sup>25</sup> relatief meer vrouwen dan mannen een uitkering hebben. Bij personen met een werkloosheidsuitkering is de verdeling gelijk aan die van de werkzame beroepsbevolking. De populatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering kent relatief meer vrouwen dan mannen. Vanaf het eind van de jaren tachtig treedt deze relatieve stijging van vrouwen in de WAO op. Thans is nog steeds 54% van de instroom vrouw. Het grootste sekseverschil met de werkzame beroepsbevolking treedt op bij de groep met een bijstandsuitkering. Bijna zes op de tien bijstandsgerechtigden is vrouw, terwijl dit onder de werkzame beroepsbevolking maar vier op de tien is.

**Tabel 9.3** Verdeling naar geslacht, ultimo 2002, voor bijstandsgerechtigden september 2002

	<b>Werkzame beroepsbevolking</b>	<b>Arbeids- ongeschikten</b>	<b>Werklozen</b>	<b>Bijstands- gerechtigden</b>
Man	59	55	59	42
Vrouw	41	45	41	58

Bronnen: CBS Statline en CBS (2003)

### *Leeftijd*

Een vergelijking naar leeftijd (zie tabel 9.4) laat zien dat de uitkeringsgerechtigden in het algemeen ouder zijn dan de werkzame beroepsbevolking. De werkzame beroepsbevolking heeft in elk van de drie leeftijdscategorieën tot 45 jaar een groter aandeel dan de groepen uitkeringsgerechtigden. De meest vergrijsde populatie is die van de arbeidsongeschikten. De werkloosheidspopulatie bevat relatief minder ouderen, maar nog altijd meer dan de bijstandsgerechtigden.

<sup>25</sup> De werkzame beroepsbevolking bestaat uit personen die ten minste twaalf uur per week werken of op het moment van enquêteren werk hebben aanvaard waardoor ze minstens twaalf uur per week gaan werken.

**Tabel 9.4** Verdeling naar leeftijd, ultimo 2002, voor bijstandsgerechtigden september 2002.

	Werkzame beroepsbevolking	Arbeids- ongeschikten	Werklozen	Bijstands- gerechtigden
15-24	12	3	5	9
25-34	27	11	21	22
35-44	29	18	23	27
45-54	24	29	20	22
55-64	9	39	30	20

Bronnen: CBS Statline en CBS (2003)

### Opleiding

Personen met een uitkering zijn fors lager opgeleid dan de werkzame beroepsbevolking. Bij arbeidsongeschikten zijn de verschillen met de werkzame beroepsbevolking het grootst. Van deze groep heeft 61% ten hoogste een afgeronde MAVO- of LBO-opleiding tegen 27% van de werkzame bevolking. Een groot deel van het verschil hangt echter samen met leeftijd: arbeidsongeschikten zijn gemiddeld fors ouder en ouderen zijn relatief laag opgeleid. De populatie bijstandsgerechtigden is redelijk vergelijkbaar met de populatie arbeidsongeschikten en iets extremer met relatief meer personen met alleen basisonderwijs en óók meer personen met HBO- of WO-opleiding.

**Tabel 9.5** Verdeling naar opleiding, ultimo 2002, voor arbeidsongeschikten ultimo september 2002, voor bijstandsgerechtigden 1998.

	Werkzame beroepsbevolking	Arbeids- ongeschikten	Werklozen	Bijstands- gerechtigden
Basisonderwijs	7	32	14	36
Mavo/vbo	20	29	28	26
Havo/vwo/mbo	44	33	35	26
Hbo/wo	29	6	23	11

Bronnen: CBS Statline en CBS (2003)

### Overige kenmerken

De groep van bijna 1 miljoen arbeidsongeschikten bestaat uit ruim 800.000 WAO-ers. 57.000 Zelfstandigen hebben een WAZ-uitkering en 134.000 jonggehandicapten een Wajong-uitkering. Van alle arbeidsongeschikten heeft bijna 30% een gedeeltelijke WAO-uitkering. Sinds jaar en dag zijn er twee diagnoses die boven alle andere uitsteken: aandoeningen van het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen. Ongeveer 60% van de personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft psychische klachten of aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Het aantal niet-westerse allochtonen in de WAO is in absolute zin beperkt met zo'n 60.000 personen (Snel, 2002). Echter, ook de arbeidsparticipatie van deze groep ligt lager. Het arbeidsongeschiktheidsrisico, uitgedrukt als percentage van de werkzame of arbeidsongeschikte beroepsbevolking, ligt vooral bij Turken (20,1%) en Marokkanen (15,6%) hoger dan bij autochtonen (9,0%). Bij een gelijkblijvend risico zal in de toekomst een toenemende arbeidsparticipatie, het hogere kindertal en immigratie een toename van de groep arbeidsongeschikten veroorzaken.

Van de personen met een WW-uitkering was over het jaar 1999 22% allochtoon.

Van de bijstandsgerechtigden was ultimo 2002 84% alleenstaand. Ruim een derde van deze groep is alleenstaande ouder (CBS, 2003). Bijna de helft van de bijstandsgerechtigden is allochtoon.

### *Uitstroom*

Uitstroom uit een uitkering is niet synoniem met werkherleving. Bij arbeidsongeschikten wordt de uitkering stopgezet bij herstel. Indien de cliënt dan nog geen baan heeft, kan hij in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Bij personen met een werkloosheidsuitkering kan uitstroom plaatsvinden doordat de cliënt de maximale werkloosheidsduur bereikt heeft.

Voor de arbeidsongeschiktheid valt te constateren dat het leeuwendeel van de uitstroom wegens herstel in de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid plaatsvindt (zie tabel 9.6).

**Tabel 9.6** Uitkeringsduur van personen waarbij arbeidsongeschiktheidsuitkering is beëindigd wegens herstel (inclusief herbeoordelingen), 2000

Uitkeringsduur	Aantal personen (x 1.000)	Percentage
tot 2 jaar	20,6	69
2 tot 4 jaar	4,3	14
4 tot 6 jaar	1,7	6
6 tot 8 jaar	0,9	3
8 tot 10 jaar	0,8	3
> 10 jaar	1,8	6
Totaal	30,0	100

Bron: Lisv (2001)

Iets meer dan de helft (52%) van de personen met een werkloosheidsuitkering heeft een uitkeringsduur van langer dan een jaar (CBS, 2002). Daarbij dient te worden opgemerkt dat personen die niet aan de arbeidsverleden-eis voldoen (voorafgaand aan de werkloosheid minstens 26 van de 39 weken gewerkt en in 4 van de 5 jaren voorafgaand aan werkloosheid tenminste 52 dagen per week gewerkt), slechts recht hebben op een kortdurende uitkering van een half jaar. Deze worden dus geteld als uitstroom.

De uitstroom uit de bijstand ligt niet hoog, 79% van alle bijstandsgerechtigden in september 2002 zat er al meer dan een jaar in.

## **9.5 Niet-uitkeringsgerechtigden**

Naast de groep uitkeringsgerechtigden is de aandacht van het beleid ten tijde van de krapte op de arbeidsmarkt verschoven naar personen die geen uitkering hebben. Zij zouden een mogelijke oplossing vormen om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen. Een probleem bij het in kaart brengen van deze groep is dat deze nergens geregistreerd staat. Ook de definities verschillen. De groep niet-uitkeringsgerechtigden wordt op verschillende manieren afgebakend. Het Ministerie van SZW definieert Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (NUGgers) als personen die geen uitkering hebben en bij het CWI ingeschreven zijn als werkzoekend.

De Raad voor Werk en Inkomen is in zijn rapportage over niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (RWI, 2003a) om drie redenen afgeweken van de noodzakelijke voorwaarde om ingeschreven te staan bij het CWI:

- ingeschreven staan bij het CWI is niet synoniem met zoeken
- sommige ingeschrevenen bij het CWI hebben reeds een baan (de zogenaamde positieverbeteraars)
- er zijn ook werkzoekenden die niet bij het CWI geregistreerd staan.

De RWI bakent de groep niet-uitkeringsgerechtigden af als hen die:

- 15 t/m 64 jaar oud zijn
- geen uitkering hebben
- niet werken of een baan hebben van minder dan 12 uur en
- op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer.

Brummelkamp en Van Driel gaan nog een stap verder en analyseren de groep die juist niet bij het CWI staat ingeschreven. Zij noemen dit de 'stille reserve' en bakenen deze als volgt af:

- is ouder dan 15 jaar en jonger dan 65 jaar
- verricht geen betaalde arbeid of doet dit minder dan twaalf uur per week
- wil meer dan twaalf uur per week werken
- kan binnen twee weken beginnen met werken
- staat niet ingeschreven bij CWI
- is geen scholier of student.

De RWI raamt de groep niet-uitkeringsgerechtigden op 100.000 personen voor het jaar 2001. Naar schatting bestaat ongeveer een derde van deze groep uit potentiële herintreedsters, ruim de helft uit schoolverlaters en voor 18% uit ontslagwerklozen waarbij de aanvraag voor een uitkering is afgewezen of nog in behandeling is.

EIM (Brummelkamp en Van Driel, 2003) schat de omvang van de stille arbeidsreserve voor 2001 op 184.000. Voor het jaar 2000 komt een soortgelijke schatting, eveneens op basis van gegevens van de Enquête Beroepsbevolking uit op 212.000. Waarschijnlijk, maar gegevens daarover ontbreken, is een deel van de reserve in 2000 togetreden tot de arbeidsmarkt. De grootste daling is opgetreden bij vrouwen in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar.



**Tabel 9.7** Kenmerken van de stille arbeidsreserve volgens definitie RWI en EIM

	RWI	EIM
<b>Geslacht</b>		
Man	37	29
Vrouw	63	71
<b>Leeftijd</b>		
15-24	27	12
25-34	24	14
35-44	23	29
45-54	19	28
55-64	6	17
<b>Opleiding</b>		
Basisonderwijs	12	16
Mavo/vbo	28	31
Havo/vwo/mbo	35	38
Hbo/wo	25	15

Bronnen: RWI(2003a) en Brummelkamp en Van Driel (2003)

Uit een vergelijking tussen de cijfers van RWI en EIM (tabel 9.7) blijkt dat de groep van de RWI die niet bij het CWI is geregistreerd voornamelijk bestaat uit vrouwen, ouderen en hoger opgeleiden. Brummelkamp en Van Driel vinden ook een groter aandeel herintredende huisvrouwen. Waarschijnlijk worden de verschillen veroorzaakt doordat EIM de groep die ingeschreven staat bij het CWI expliciet uitsluit. Bij de RWI wordt deze groep wel meegenomen waardoor de populatie ook bestaat uit ontslagwerklozen, waarbij de aanvraag voor een uitkering is afgewezen of nog in behandeling is. Deze groep is gemiddeld genomen wat jonger en bestaat ook voor een relatief groter deel uit mannen.

Ondanks deze verschillen laten beide bronnen zien dat de niet-uitkeringsgerechtigden voor een relatief groot deel uit vrouwen bestaan, zowel vergeleken met de werkzame bevolking als met de diverse groepen uitkeringsgerechtigden (zie vorige paragraaf).

De stille arbeidsreserve volgens de definitie van EIM is ouder: 45% is ouder dan 45 jaar. Bij de RWI zijn niet-uitkeringsgerechtigden jonger, door het reeds genoemde verschil in definitie. Meer dan de helft heeft een opleiding op middelbaar of hoger niveau. Weliswaar is het gemiddelde opleidingsniveau lager dan bij de werkzame bevolking, maar vergeleken met de diverse groepen uitkeringsgerechtigden is het gemiddelde opleidingsniveau hoger, zeker ten opzichte van arbeidsongeschikten.

## 9.6 Belemmeringen bij de inschakeling

Nu we de (statische) kenmerken van de diverse groepen in kaart hebben is de vervolgvraag hoe we de arbeidsparticipatie van diverse groepen kunnen vergroten. Uiteraard hangt dit af van de vraag naar arbeid, maar toch is dit niet de enige factor. Hoe is het anders mogelijk dat de groepen uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden niet betrokken worden bij het arbeidsproces, ook niet ten tijde van arbeidsmarktcraptes? Op het eerste gezicht lijkt het immers paradoxaal dat op de arbeidsmarkt een aanbodoverschot (werklozen en arbeidsongeschikten) en een

vraagoverschot (openstaande vacatures) naast elkaar bestaan. Er moeten dus belemmeringen bestaan.

Een manier om naar deze belemmeringen te kijken is het systematisch analyseren van het proces dat leidt tot werk via de economische zoektheorie.<sup>26</sup> Zwinkels en Besseling (1997) hebben dit gedaan voor WW-gerechtigden, maar hun conceptueel model is ook voor andere groepen op de arbeidsmarkt toepasbaar. De kans op werk wordt bepaald door:

- het zoekgedrag: het aantal sollicitaties in een bepaalde periode
- de arbeidsmarktpositie: de kans op een baan-aanbieding bij een sollicitatie
- de offerbereidheid: de kans op acceptatie van een aanbieding.

Deze indeling strookt met die van Van Driel e.a. (2001). Zij laten zien dat het vervullen van een arbeidsplaats op microniveau een complexe ruil is tussen werkgever en werknemer. Daarbij komt het matchingsproces vooral neer op de vraag of de door de werknemer gewenste en de door de werkgever geboden baankenmerken (kwalificatie, loon, geografische plaats) overeenstemmen. Een succesvolle match is daarbij dus afhankelijk van de arbeidsmarktpositie van de werkzoekende en zijn offerbereidheid. Echter, Van Driel e.a. (2001) laat ook zien dat in het zoekgedrag al een mismatch kan optreden als de wijze van werving van vragers en de kanalen waarlangs gezocht wordt door aanbieders niet op elkaar aansluiten, waardoor vraag en aanbod elkaar niet vinden.

Het integrale proces dat leidt tot werk, bestaande uit zoekgedrag, arbeidsmarktpositie en offerbereidheid, wordt echter zelden in onderlinge samenhang op microniveau geanalyseerd omdat daarvoor de gegevens ontbreken. Daartoe ontbreken de benodigde gegevens. Ook Zwinkels en Besseling (1997) nemen in hun structurele analyse, gebaseerd op enquête- en dossiergegevens, de arbeidsmarktpositie en de offerbereidheid samen. Wel zijn er herleide vorm analyses, hetgeen inhoudt dat gekeken is naar de invloed van factoren op het totale werkhervattingsproces. Daarbij is in sommige analyses ook gekeken naar de invloed van reïntegratie-inspanningen door instellingen als reïntegratiebedrijven, zie Heyma e.a. (2003).

In de navolgende paragraaf zal voor de groepen uitkeringsgerechtigden en de groep niet-uitkeringsgerechtigden ingegaan worden op knelpunten bij de inschakeling in het arbeidsproces, uitgesplitst naar zoekgedrag, arbeidsmarktpositie en offerbereidheid.

## 9.7 Belemmeringen voor diverse groepen

### 9.7.1 Zoekgedrag

Een succesvolle *match* begint met zoeken door de potentiële werknemers. Daar zien we al dat een eerste schifting optreedt. RWI (2003b) concludeert op basis van gegevens van

---

<sup>26</sup> Een goed overzicht van de zoektheorie wordt gegeven in Mortensen (1986).

CWI en CBS dat van de arbeidsongeschikten slechts 8% op zoek is naar een baan. Bij werklozen is dit 48% en bij bijstandsgerechtigden 15%.

Met name bij de groep arbeidsongeschikten lijkt het zoekgedrag een serieus knelpunt. Er zijn echter verklaringen hiervoor. Immers, personen met een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering kennen geen sollicitatieplicht. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten zullen voor het gedeelte dat ze arbeidsgeschikt zijn, wel beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Dit is het geval als de resterende verdien capaciteit groter dan 20% is. Een substantieel deel van de huidige gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt. Van alle (WAO, WAZ en Wajong tezamen) gedeeltelijk arbeidsongeschikte mannen werkt 46,8% en van de vrouwen 44,5%. (Lisv, 2000). Bij de groep die nog niet zo lang in de WAO zit, liggen deze percentages nog eens hoger (zie Cuelenaere e.a., 2001). Het is niet waarschijnlijk dat deze groep actief zoekt naar ander werk.

Werklozen en bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder zijn vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Ook kan men vrijgesteld zijn doordat men deelneemt aan scholing, een reïntegratietraject of sociale activering, bijvoorbeeld door het verrichten van vrijwilligerswerk of het volgen van cursussen en stages. Voor de bijstand geldt daarnaast dat alleenstaande ouders met een of meer kinderen jonger dan 5 jaar ontheven zijn van sollicitatieplicht. Op basis van enquêtegegevens van 1999 wordt geschat dat zo'n 27% van de WW-gerechtigden en 42% van de bijstandsgerechtigden formeel ontheven was van de sollicitatieplicht.

Ook kunnen er voor bijstandsgerechtigden op individueel niveau ontheffingen van de sollicitatieplicht of van de plicht tot accepteren van werk gegeven worden, de zogenaamde de-facto ontheffingen. Dit gebeurt om sociaal of medische redenen of als de cliënt noodzakelijke scholing volgt of deelneemt aan sociale activering. Al met al is slechts zo'n 32% van de bijstandsgerechtigden sollicitatieplichtig (RWI, 2003b). IWI (2002) komt overigens tot een iets hoger aantal sollicitatieplichtigen, namelijk 40%.

Het zoekgedrag van niet-uitkeringsgerechtigden hangt sterk af van de verschillende definities. Van de groep niet-uitkeringsgerechtigden volgens de RWI-definitie is 40% ingeschreven bij het CWI (RWI, 2003a). Niet-uitkeringsgerechtigden zonder werk maken van de meeste zoekkanalen minder gebruik dan andere groepen werkzoekenden. Uit onderzoek van EIM (Brummelkamp en Van Driel, 2003), dat een definitie hanteert waarbij men niet bij het CWI ingeschreven mag staan, blijkt dat meer dan de helft van de stille reserve niet actief (meer) solliciteert. Men lijkt te wachten tot een passende baan voorbijkomt. Dit geldt met name voor vrouwen van middelbare leeftijd. Faber (2003) constateert dat niet-uitkeringsgerechtigden ook minder zicht hebben op de arbeidsmarkt. Ze hebben geen duidelijk beeld van hun capaciteiten, weten niet wat voor baan ze zoeken, via welke kanalen ze die moeten zoeken en welke instanties hen kunnen helpen bij het vinden van een baan.

Actief zoekgedrag blijkt geen garantie maar wel een belangrijke voorwaarde voor werkhervatting. Uit de studie van SCP (2003), waar uitkeringsontvangers over de tijd gevolgd zijn, blijkt dat bijna alle WW-ers en bijstandsonvangers die inmiddels weer aan het werk zijn, actief naar een baan gezocht te hebben. Voor arbeidsongeschikten geldt dit in minder mate, aangezien een deel van hen naar de oude werkgever terugkeert. Leeftijd, ervaren gezondheid, sollicitatieplicht en duur dat men een uitkering ontvangt zijn bij alle groepen uitkeringsgerechtigden van invloed op het zoekgedrag. De kans op zoekgedrag wordt groter als men jonger is dan 35 jaar, zich niet of nauwelijks door de gezondheid beperkt voelt, sollicitatieplichtig is en de uitkering gedurende minder dan een jaar ontvangt.

### 9.7.2 Arbeidsmarktpositie

Er zijn niet veel studies waarin de arbeidsmarktpositie afzonderlijk onderzocht wordt. Veelal wordt gekeken welke factoren van invloed zijn op werkhervatting. Verschillen kunnen dan ook beïnvloed worden door zoekgedrag en offerbereidheid. Desalniettemin zijn er aanwijzingen dat de arbeidsmarktpositie een dominerende invloed heeft op de kans op werkhervatting.

Zwinkels en Besseling (1997) constateren dat van werklozen niet zozeer het zoekgedrag als wel de arbeidsmarktpositie van invloed is op de kans op werkhervatting. Met name werklozen met een WAO-verleden, een niet-Nederlandse achtergrond, een hoge leeftijd of een zwakkere gezondheid hebben een slechte arbeidsmarktpositie.

SCP (2003) heeft de relatieve kans op werkhervatting voor uitkeringsgerechtigden bepaald. Daaruit blijkt dat de belemmerende factoren voor arbeidsongeschikten, werklozen en bijstandsgerechtigden grotendeels overeenkomen.

Binnen de groep WAO-ers blijkt dat belemmeringen voor werkhervatting zijn: gezondheid (WAO-ers met ernstige problemen hebben een 30 maal lagere kans op werkhervatting), uitkeringsduur langer dan 1 jaar (9 maal lagere kans dan minder dan 1 jaar), 55-plussers (8,5 maal lagere kans dan jonger dan 35) en het hebben van een laag opleidingsniveau (2 maal lager dan HBO/WO).

Bij WW-ers zijn dit: gezondheid (8 maal), een uitkeringsduur langer dan 1 jaar (7,5 maal), 55 plussers (4 maal ten opzichte van de groep jonger dan 35) en lager opgeleiden (3 maal lager dan HBO/WO). Daarnaast is de kans op werkhervatting in het noorden, oosten en zuiden significant lager dan in het westen, zij het minder dan een factor 2.

Bij bijstandsonvangers zijnde belemmeringen voor werkhervatting: 55-plussers (zelfs 18 maal ten opzichte van 35-minners), gezondheid (14 maal) en het niet hebben van een partner (bijna 2,5 maal). Opleidingsniveau is niet significant.

Ook uit gegevens van het project 'Epidemiologie van de Arbeidsongeschiktheid' valt af te leiden dat de gezondheid, de beperking of de chronische aandoening die men heeft voor arbeidsongeschikten de belangrijkste oorzaak van het niet werken. Aan de groep die 2½ jaar na einde wachttijd niet werkte, is gevraagd naar een inschatting van de

toekomstige kansen op de arbeidsmarkt. De antwoorden hierop zijn in tabel 9.8 weergegeven.

**Tabel 9.8** Eigen inschatting van kansen op betaald werk door niet-werkenden, 2½ jaar na einde wachttijd

	Percentage mee eens
Denkt ooit nog bij andere werkgever te werken	31
Acht kans groot binnen ½ jaar weer te werken	11
Het is niet moeilijk werk te vinden bij nieuwe werkgever	10
Indien ik gezond zou zijn, zou werk niet moeilijk te vinden zijn	73

Bron: Lisv/AStri (2001)

Een derde van alle niet-werkenden denkt dus ooit nog bij een andere werkgever aan de slag te komen. Slechts 11% acht de kans groot dat ze binnen een half jaar weer werken. De meerderheid lijkt het moeilijk werk te vinden bij een nieuwe werkgever. Het feit dat men geen werk kan vinden, wordt voornamelijk aan de gezondheid toegeschreven. Dit blijkt uit het feit dat als men gezond geweest zou zijn, het werk vinden volgens drie kwart niet moeilijk geweest zijn. Gezondheid is dus het allerbelangrijkst.

Ook voor bijstandsgerechtigden kan een nadere invulling gegeven worden van de cijfers van het SCP. Post en Bakker (1999) geven op basis van een inventarisatie van 215 dossiers een overzicht van belemmeringen die bijstandsccliënten ondervinden bij de uitstroom naar werk. 40% Had fysiek-medische problemen, 27 psycho-sociale problemen, 21% schulden, 20% zorgtaken die een belemmering vormen, 12% een gebrekkige opleiding, 12% taalbeheersing, 11% een hoge leeftijd en 10% een verslaving. Minder dan 10% scoren criminaliteit, werkervaring en motivatie.

In totaal heeft slechts 8% geen belemmeringen, 38% één belemmering, 30% twee belemmeringen, 17% drie belemmeringen en 7% vier of meer belemmeringen. Meestal verdwijnen de belemmeringen niet. Slechts bij 7 % van de cliënten verdwijnen de medische, psychische dan wel sociale belemmeringen. Een grote groep daarentegen ontwikkelt tijdens het verblijf in de bijstand belemmeringen: 24 % ontwikkelt een medische belemmering, 16 % een psychische belemmering en 28 % krijgt te maken met schulden.

De Algemene Rekenkamer (2003) constateert dat belemmering om werk te vinden voor alleenstaande ouders in de bijstand veelal gerelateerd zijn aan de lage opleiding en sociaal-medische belemmeringen. Uiteraard is verder kinderopvang een noodzakelijke voorwaarde voor alleenstaande ouders om aan het werk te gaan.

Zoals we reeds zagen zijn de niet-uitkeringsgerechtigden relatief jong en hoog opgeleid relatief hoog, vergeleken met andere groepen werkzoekenden. Zij schatten hun kansen op werk dan ook gemiddeld hoger in (RWI, 2003a). Slechts 18% van de niet-uitkeringsgerechtigden schat de kans dat ze werk vinden laag in. Bij andere werkzoekenden zonder werk is dat 32%. Toch zijn kwalificaties en (ICT-)vaardigheden veelal verouderd. Een probleem is vaak het ontbreken van recente werkervaring, met name voor de functies waarvoor specifieke en hogere opleidingseisen gelden

(Brummelkamp en Van Driel, 2003). Van de niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden geeft 48% aan behoefte te hebben aan hulp bij het zoeken naar een baan (RWI, 2003a).

### 9.7.3 Offerbereidheid

Werkzoekenden die uitkeringsafhankelijk zijn, blijken in de helft van de gevallen bereid werk te aanvaarden waarmee men financieel gelijk blijft ten opzichte van de uitkering. WW- en WAO-gerechtigden zijn daar relatief iets vaker toe bereid, bijstandsgerechtigden iets minder vaak (RWI, 2003b). Mogelijk komt dit doordat bijstandsuitkeringen gemiddeld lager liggen dan arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkeringen. Echter, ook de offerbereidheid met betrekking tot de reistijd ligt voor bijstandsgerechtigden lager dan voor andere werkzoekenden. Verhuizen is veelal geen optie en langer dan een uur reizen heeft 90% van alle werkzoekenden niet over voor een betaalde baan.

In een latere studie van SCP blijkt driekwart van de niet-werkende uitkeringsontvangers bereid te zijn een baan te aanvaarden waarmee zij er financieel niet op vooruit gaan. Van de uitkeringsontvangers die in dat onderzoek inmiddels werken blijkt een aanzienlijk deel (60% bij de WAO-ers, 33% bij de WW-ers en 40% bij de bijstandsonvangers) ook daadwerkelijk met een dergelijke baan genoegen genomen te hebben. Inkomensverbetering (het verschil tussen uitkering en loon) blijkt een betrekkelijk kleine rol te spelen bij werkhervatting.

De bereidheid onder niet-werkende arbeidsongeschikten om (naar eigen zeggen) concessies te doen om aan een betaalde baan te komen blijkt ook vrij groot te zijn uit gegevens van het project 'Epidemiologie van de Arbeidsongeschiktheid'. In tabel 9.9 staat een overzicht van de concessies die de niet-werkende arbeidsongeschikten bereid zijn te doen voor een baan.

**Tabel 9.9** Bereidheid om concessies te doen voor werk onder niet-werkende arbeidsongeschikten, 2½ jaar na einde wachttijd (in procenten)

Concessie waartoe men bereid is	Percentage
Passend werk met lager salaris accepteren	70
Passend werk buiten regio accepteren	38
Baan beneden niveau accepteren	62
Tijdelijke baan accepteren	70
Opleiding volgen om werk te krijgen	72
Ook minder leuke baan accepteren	47

Bron: Lisv/AStri (2001)

Het meest is men bereid tot het volgen van een opleiding om werk te krijgen (72%) of het accepteren van een lager salaris of een tijdelijke baan (beide 70%). Ook andere concessies worden door een aanzienlijk deel van de niet-werkenden acceptabel geacht voor het verkrijgen van betaald werk. De grootste belemmering blijken de reisafstand tot het werk en de aantrekkelijkheid van de baan.

Hoewel de niet-werkende arbeidsongeschikten hun (toekomstige) kansen op de arbeidsmarkt niet heel positief inschatten, is de werkbehoefte onder deze groep wel groot. 73% Van de niet-werkenden verwerpt de voorgelegde stelling “Ik hoef niet zo nodig te werken, ik vind het wel prima zo”.

De grootste belemmering voor reïntegratie van arbeidsgehandicapten is de eigen gezondheid. Bijna alle personen noemen als noodzakelijke voorwaarde dat de gezondheidssituatie het werken mogelijk moet maken of dat het werk aangepast moet zijn aan de beperkingen. Men stelt minder vaak eisen dat het werk aan moet sluiten bij de eigen interesse of opleiding en nog minder (minder dan een derde van de gevallen) dat deelname van werk afhankelijk is van financiële regelingen.

Uit onderzoek van EIM blijkt dat de offerbereidheid onder niet-uitkeringsgerechtigden in het algemeen niet groot is. Men is niet vaak bereid om een minder leuke of minder passende baan te accepteren. Met name gaat het daarbij om de volgende baankenmerken:

- Werkinhoud; werk wordt voor de meesten pas aanvaardbaar wanneer het aansluit op opleidingsniveau en werkervaring en wanneer het een beroep doet op de professionaliteit van de werknemer.
- Werktijden; veelal is men uitsluitend geïnteresseerd in parttime werk, vaak voor minder dan twintig uur per week. Daarnaast willen de meesten regelmatige en flexibele werktijden zodat werk- en privétaken goed kunnen worden afgestemd.
- Fysieke belasting en imago; men is niet snel geïnteresseerd in fysiek zwaar werk. De meeste fysieke banen komen voor in typische mannensectoren als de bouw, industrie, transport en schoonmaakbranche. Gegeven het feit dat de stille reserve voor een groot deel uit vrouwen bestaat, zijn deze branches, ook wat betreft imago, minder aantrekkelijk.
- Locatie; tussen regio's bestaan duidelijke verschillen. In het noorden en zuiden is de stille reserve groter dan het aantal vacatures, in de randstad is deze verhouding andersom.

De salariëring blijkt een minder groot obstakel. De motivatie om weer te willen werken komt in beperkte mate voort uit financiële behoeften. Dit is in tegenspraak met het onderzoek van Faber (2003), waaruit blijkt dat niet-uitkeringsgerechtigden geld een belangrijk motief vinden om te gaan werken. Dit illustreert tevens dat er via onderzoek nog weinig ‘definitief’ bekend is over de groep niet-uitkeringsgerechtigden.

## 9.8 Hoe groot is de arbeidsmarktreserve?

De omvang van de potentiële arbeidsmarktreserve is lastig te kwantificeren. Niet iedereen biedt zich aan, denk aan de stille reserve. Ook is er sprake van *discouraged worker effects*: als het economisch gezien wat slechter gaat, zullen minder mensen zich aanbieden. Omgekeerd zullen sommigen bij een aantrekkende economie weer een kans wagen op de arbeidsmarkt.

Een andere moeilijkheid is dat niet alle uitkeringsgerechtigden te reïntegreren zullen zijn. SCP (2003) onderscheidt daarbij drie criteria voor de reïntegreerbaarheid:

- Wettelijke criteria: het aantal uitkeringsgerechtigden dat op basis van wet- en regelgeving in staat wordt geacht tot het verrichten van arbeid;
- Criteria van de uitvoering: het aantal uitkeringsgerechtigden dat reïntegreerbaar is volgens de criteria die door bemiddelende instanties worden gehanteerd;
- Subjectieve criteria: het aantal uitkeringsgerechtigden dat volgens eigen inschatting zou kunnen reïntegreren.

In tabel 9.10 staan de schattingen van het SCP over het aantal reïntegreerbare uitkeringsgerechtigden volgens diverse criteria. De gegevens hebben betrekking op de stand ultimo 2001. Bij de wettelijke criteria gaat het om uitkeringsgerechtigden die beschikbaar moeten zijn voor arbeid. Volledig arbeidsongeschikten hoeven dit niet. Van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten zijn zij die al werken (zie paragraaf 9.7) buiten beschouwing gelaten. Van de personen met een werkloosheidsuitkering of een bijstandsuitkering, is een aantal vrijgesteld van de verplichting beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. In totaal resteren ruim 400.000 reïntegreerbaren.

De bepaling van het aantal reïntegreerbaren is geschied aan de hand van gegevens van het CWI. Het CWI registreert niet of de ingeschrevenen een uitkering ontvangen, zodat dit onderscheid niet gemaakt kan worden. Fase 4 cliënten worden van het totaal afgetrokken aangezien zij (tijdelijk) formeel ontheven zijn van de arbeidsplicht of, als gevolg van zware persoonlijke belemmeringen in eerste instantie aangewezen zijn op een hulpverleningstraject of sociale activering. Overigens zou deze groep op wat langere termijn wel tot de arbeidsmarkt toe kunnen treden. Daarnaast zijn er de-facto ontheffingen in de bijstand. Dit zijn personen waarbij soepel wordt omgegaan met de sollicitatieplicht. In totaal resteren er 275.000 reïntegreerbaren volgens criteria van de uitvoering.

Het subjectieve criterium over reïntegreerbaarheid wordt bepaald door de eigen inschatting van de uitkeringsgerechtigde. Via enquêtegegevens uit andere bronnen raamt SCP het aantal reïntegreerbaren tussen 182.100 en 212.600. Opvallend is dat deze groep voor ongeveer een derde bestaat uit volledig arbeidsongeschikten, die wettelijk geen arbeidsplicht hebben. Aan de andere kant zijn er ook veel personen die wettelijk wel verplicht zijn om een baan te zoeken, maar die zichzelf niet tot werken in staat achten of geen kansen op de arbeidsmarkt zien.



**Tabel 9.10** Raming aantal reïntegreerbaren volgens verschillen criteria, 2001

	<b>Wettelijk</b>	<b>Uitvoering</b>	<b>subjectief</b>
Volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering	0		69.600
Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering	145.500		38.600
Werkloosheidsuitkering	194.100		47.400 - 65.500
Bijstandsuitkering	112.700		26.500 - 38.900
Subtotaal reïntegreerbaar	452.500	297.500	182.100 - 212.600
Minus samenloopgevallen	46.300		
Minus 'de facto' ontheffingen		22.500	
Totaal reïntegreerbaar	406.200	275.000	182.100 - 212.600

Bron: SCP (2003)

Uiteraard zijn de bovenstaande gegevens een ruwe schatting. Reïntegreerbaarheid is een rekbaar begrip. Toch is van de ongeveer 1,5 miljoen uitkeringsgerechtigden een fors deel niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt vanwege volledige arbeidsongeschiktheid, vrijstelling van de arbeidsplicht of wegens zware persoonlijke belemmeringen. Volgens criteria van de uitvoeringspraktijk ligt de omvang van de groep reïntegreerbaren lager dan volgens wettelijke criteria. Volgens subjectieve eigen inschattingen is het beeld nog minder rooskleurig. Voor versterking van het effectieve arbeidsaanbod lijkt het daarom des te meer noodzakelijk om te kijken naar de groep niet-uitkeringsgerechtigden.

## 9.9 Conclusies

Uitkeringsgerechtigden bieden beperkte mogelijkheden tot het verhogen van de arbeidsparticipatie. Van belang is daarbij om het beleid af te stemmen op de kenmerken van de diverse groepen uitkeringsgerechtigden en de belemmeringen voor participatie. Deze belemmeringen kunnen liggen in het zoekgedrag, de arbeidsmarktpositie of de offerbereidheid.

### *Arbeidsongeschikten*

Arbeidsongeschikten hebben marginaal geprofiteerd van de oplevende economie in de tweede helft van de jaren negentig. Thans lijkt er een omslagpunt in de ontwikkeling van het aantal arbeidsongeschikten. Deels wordt dit veroorzaakt door de conjunctuur waardoor het aantal (nieuwe) werknemers op de arbeidsmarkt afneemt. Waarschijnlijk is dat ook het beleid, gericht op terugdringing van ziekteverzuim (Wet Verbetering Poortwachter, arboconvenanten) en financiële prikkels voor werkgevers (Wulbz, Pemba) of de voorgenomen ingrepen in de WAO die hun effect hebben of hebben gehad.

Arbeidsongeschikten zijn in het algemeen bereid tot werk, voorzover hun gezondheid dat toelaat. Alhoewel hun zoekactiviteit laag ligt, lijkt voornamelijk de arbeidsmarktpositie een belemmering tot participatie te zijn. Ze zijn gemiddeld oud en laag opgeleid. Met name de combinatie van leeftijd en het hebben van een handicap of gezondheidsproblemen verlaagt de kans op participatie. De potenties voor extra arbeidsreserve lijken in deze groep niet groot, aangezien ongeveer de helft van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten al werkt naast de uitkering. De kans op terugkeer naar de arbeidsmarkt daalt sterk na twee jaar in de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Activiteiten,

gericht op reïntegratie zijn het meest effectief wanneer deze zo spoedig mogelijk na toetreding tot de arbeidsongeschiktheidsregeling uitgevoerd worden.

### *Werklozen*

Werklozen vormen de uitkeringscategorie die het meest gevoelig is voor de conjunctuur. Zij hebben de tweede helft van de jaren negentig sterk geprofiteerd van de oplevende economie. De keerzijde is wel dat dit thans de meest groeiende groep uitkeringsgerechtigden is.

Werklozen hebben van alle uitkeringsgerechtigden het hoogste gemiddelde opleidingsniveau en de meest recente werkervaring. Desalniettemin kan hun arbeidsmarktpositie snel verslechteren. Na een verblijf van een jaar in de werkloosheidsuitkering is de werkhervattingskans al met een factor negen afgenomen. Het voorkomen van langdurige werkloosheid, zoals thans gebeurt met de sluitende aanpak, lijkt daarmee prioriteit nummer één voor deze groep.

### *Bijstandsgerechtigden*

Ook de populatie bijstandsgerechtigden is in de tweede helft van de jaren negentig aardig geslonken. Het gevolg is wel dat op dit moment een harde kern is ontstaan van bijstandsgerechtigden waarbij sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt (fase 4) en meervoudige problematiek. Fysiek-medische problemen en psycho-sociale problemen spannen daarbij de kroon. Omdat het veelal gaat om combinaties is een individuele aanpak en maatwerk vereist. Ook hier geldt dat snel interveniëren van belang is omdat een deel van de problematiek, waaronder psychische belemmeringen en schulden, zich (verder) ontwikkelt tijdens het verblijf in de bijstand.

### *Niet-uitkeringsgerechtigden*

Van alle personen die werkzoekend zijn en die geen baan hebben van 12 uur of meer, heeft 40% geen uitkering (RWI, 2003a). Voor verhoging van de arbeidsparticipatie vormen niet-uitkeringsgerechtigden een interessante groep. Zij beschikken meestal over voldoende opleiding, al dienen kennis en vaardigheden veelal opgefrist te worden. Het probleem is het zoekgedrag en de offerbereidheid. De oplossing voor vergroting van de arbeidsreserve van deze groep liggen voornamelijk in het gericht werven onder deze groep en het aantrekkelijk maken van de functie-inhoud om hen over de streep te trekken de stap naar de arbeidsmarkt (opnieuw) te maken. Ook kinderopvang heeft voor een deel van deze groep een belangrijke rol in het beter combineren van werk en zorg. Onduidelijk is in hoeverre financiële prikkels voor niet-uitkeringsgerechtigden zelf van belang zijn voor het zoeken en accepteren van een baan.

Ongeveer de helft van de niet-uitkeringsgerechtigden geeft aan hulp te kunnen gebruiken bij het vinden van een baan. Er zouden dan ook meer prikkels voor organisaties als gemeenten en reïntegratiebedrijven moeten komen om zich over de groep niet-uitkeringsgerechtigden te ontfemen. Doordat er niet direct op een uitkering bespaard wordt, lijkt er in veel gevallen sprake te zijn van vrijblijvendheid.

Daarnaast blijkt dat lang niet iedereen van de niet-uitkeringsgerechtigden bij het CWI geregistreerd staat. Dit betekent een onderschatting van het arbeidspotentieel wanneer alleen afgegaan wordt op de CWI-registratie. Ook kan geconstateerd worden, dat op dit moment slechts een beperkt deel van de actief zoekende niet-uitkeringsgerechtigden door het beleid wordt bereikt via het CWI.

#### *Van reïntegratiebeleid naar participatiebeleid*

Van belang voor verhoging van de participatie is dat het beleid niet alleen gericht is op reïntegratie maar ook op participatie. Er is een aantrekkelijke arbeidsmarktreserve onder groepen die niet uitkeringsgerechtigd zijn. Het beleid in Nederland is traditioneel niet gericht op het inschakelen van deze groep bij het arbeidsproces. Verder zou ook getracht kunnen worden om de omvang van deze groep te vergroten.

Naast het vergroten van de toestroom is in het participatiebeleid ook het voorkomen van de uitstroom van belang. Daarbij verdienen twee uittreedroutes prioriteit: arbeidsongeschikten via de WAO en ouderen via VUT en pre-pensionering. Voorkomen moet worden dat er veel energie gestopt wordt om mensen aan het arbeidsproces te laten deelnemen terwijl anderen tegelijkertijd de arbeidsmarkt weer net zo hard de rug (definitief) toekeren. Met de komende vergrijzingsgolf voor de deur zal iedere aanbieder van arbeid hard nodig zijn op de arbeidsmarkt.



## Literatuur 'Trends in arbeid 2004'

### Algemene samenvatting

Blonk, R.W.B. & Lagerveld, S.E. *Preventie Psychische Arbeidsongeschiktheid bij Zelfstandige ondernemers (PPAZ)*, Hoofddorp: TNO Arbeid, 2003.

Cuelenaere, B. Molenaar-Cox, P. & Brimmelen, Y. van. *Begeleiding van mannen en vrouwen in het eerste ziektejaar*. Amsterdam: Lisv, 2001.

Hibbeln, J.G. & Velema, W. *Het WAO debacle*. Utrecht: Jan van Arkel, 1993.

Houtman, I.L.D., Klein Hesselink, D.J., Heuvel, S. van den, & Heuvel, F.M.M. van den. *Het effect van organisatorische maatregelen op het voorkomen van psychische klachten en klachten van het bewegingsapparaat*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2003.

Huibers, M.J.H. *Fatigue among employees: Treatment in primary care and associations with chronic fatigue syndrome*. Academisch Proefschrift Universiteit van Maastricht, 2003.

Kleiverda, G. *Een kind krijgen en blijven werken*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, 1988.

Klink, J.J., Blonk, R.W., Schene, A.H. & Dijke, F.J. van. The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*, 2001; 91(2): 270-6.

Klink, J.J. van der, Blonk R.W., Schene AH, Dijk, F.J. van. Reducing long term sickness absence by an activating intervention in adjustment disorders: a cluster randomised controlled design. *Occupational and Environmental Medicine*, 2003; 60: 429-437.

### Hoofdstuk 1

Dijk, F.J.H. van, Dormolen, M. van, Kompier & M.A.J., Meijman, T.F. Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg*, 1990;68:3-10.

### Hoofdstuk 2

Cox, M.H.H. *Wetgeving arbeidsomstandigheden in historisch en actueel perspectief*. Tilburg, Katholieke Universiteit Brabant (KUB), 1988.

Drongelen, J. van. *De ontwikkeling van de arbeidsinspectie in een veranderende wetgeving*. Proefschrift. Maastricht, Rijksuniversiteit Limburg, 1991.

Geers, A.J.C.M. De Arbeidsinspectie honderd jaar. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 6(1):1990:4-10.

Hoff, S.J.M. & Vrooman, J.C. *Zelfbepaalde zekerheden: individuele keuzevrijheid in de sociale verzekeringen: draagvlak, benutting en determinanten* (SCP publicatie 2002/7). Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2002.

Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W. & Klein Hesselink, D.J. (red.). *Trends in Arbeid 1999*. Alphen aan den Rijn, Samsom/TNO Arbeid, 1999.

Jehoel-Gijsbers, G., Hoff, S. & Wildeboer Schut, J.M. *Ontwikkelingen in reïntegratie van uitkeringsontvangers*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau 2001.

Kalshoven, F. Ontkoppeling, doorschakelen, gasgeven: een nieuwe verzorgingsstaat. *Volkscrant*, 3 mei 2003.

Klosse, S. *Menselijke schade: vergoeden of herstellen? De werking van (re)integratieregelingen voor gehandicapten in de Bondsrepubliek Duitsland en Nederland*. Antwerpen – Apeldoorn, MAKLU Uitgevers, 1989.

Leijnse, F., Goudswaard, K., Plantenga, J. & Toren, J.P. van den. *Anders denken over zekerheid: levenslopen, risico en verantwoordelijkheden*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002

Neggers, H. En de waakhonden, zij blaffen: een eeuw vakbonden, vijftig jaar ondernemingsraden. *Arbeidsomstandigheden*, 75(7/8):1999:31-33.

Revenboer, A.J.M. *Balanceren: trends gezichtspunten en drie scenario's sociale zekerheid en zorg*. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2004

Rezwani, N. & Hendrix, P. *Verplicht sparen voor het werkloosheidsrisico*. Doetinchem, Elsevier bedrijfsinformatie, 2002.

Smulders, P.G.W., Houtman, I.L.D. & Klein Hesselink, D.J. (red.). *Trends in Arbeid 2002*. Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2001.

Smulders, P.G.W. & Kwantes, J.H. De stuw- en remmotoren van de kwaliteit van de arbeid: een verkenning. In: P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman & D.J. Klein Hesselink (red.). *Trends in Arbeid 2002*. Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2001.

Veerman, T.J. & Besseling, J.J.M. *Prikkels en privatisering: integrerende rapportage evaluatie wetgeving rond ziekteverzuim, WAO en reïntegratie*. Doetinchem, Elsevier bedrijfsinformatie, 2001.

Wilthagen, T. Heroriëntatie of desoriëntatie? Waarheen wil de overheid met het arbeidsomstandighedenbeleid? *Arbo & Milieu*, 5(12):1997:10-11.

Zwam, H.J. van. Wasgelegenheden worden al honderd jaar geëist: Arboret is schakel in ontwikkelingen. *Arboretomstandigheden*, 72(3):1996:144-146.

### Hoofdstuk 3

Ariëns, G. *Work-related risk factors for neck pain*. Thesis. Amsterdam: Free University, 2001.

Bongers, P.M., Kremer, A. & Ter Laak, J. Bijdrage aan: National Research Council and the Institute of Medicine. *Low back and upper extremities. Panel on musculoskeletal disorders and the workplace*. Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. Washington D.C.: Academy Press, 2001.

Bosma, H., Marmot, M.G., Hemingway, H., Nicholson, A.C., Brunner, E. & Stansfeld, S.E. Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *British Medical Journal*, 1997;314:558-565.

Bossche, S.N.J. van den, Jettinghoff, K. & Houtman, I.L.D. *Sector surveys on working conditions: Hotels and Restaurants in The Netherlands*. Hoofddorp: TNO Work & Employment, 2003.

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). *Doorlopend Leefsituatie Onderzoek (DLO): Kerncijfers 1994, 1995, 1996*. Voorburg/Heerlen: CBS, 1995 t/m 1997.

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). *De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997: Deel 1: Gezondheid en kwaliteit van de arbeid*. Voorburg/Heerlen: CBS, 1999.

Hoogendoorn, W.E., Poppel, M.N.M. van, Bongers, P.M., Koes, B.W. & Bouter, L.M. Systematic review of psychosocial factors at work and private life as risk factors for back pain. *Spine*, 2000;25:2114-25.

Hoogendoorn, W.E. *Work-related risk factors for low back pain*. Thesis. Amsterdam: Free University, 2001.

Houtman, I.L.D., Bloemhoff, A., Dhondt, S., Terwee, C. *Weba en Nova-Weba in relatie tot gezondheid en welbevinden van werknemers*. Leiden: TNO-PG, 1994, publ. Nr. 94.003.

Houtman, I.L.D., Kornitzer, M., Smet, P. de, e.a. Job stress, absenteeism and coronary heart disease in a European cooperative Study (the JACE study), *European Journal of Public Health*, 1999;9(1):52-57.

Jonge, J. de, Reuvers, M.M.E.N., Houtman, I.L.D., Bongers, P.M. & Kompier, M.A.J. Linear and Nonlinear Relations Between Psychosocial Job Characteristics, Subjective Outcomes, and Sickness Absence: Baseline Results From SMASH. *JOHP*, 2000; 5(2): 256-268.

Karasek, R. & Theorell, T. *Healthy Work*. London, New York: Basic Books, 1990.

Klein Hesselink, J., Halewijn, I. & Simons, J. Onderwijs en Gezondheidszorg in de knel. In: P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman & D.J. Klein Hesselink (Red.) *Trends in arbeid 2002*. Alphen a/d Rijn: Kluwer, 2001: 219-250.

Landsbergis, P.A. The Changing Organisation of Work and the Safety and Health of Working people: A Commentary. *Journal of Organizational and Environmental Medicine*, 2003;45(1);61-72.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*. Cincinnati: NIOSH; 2002. Report No: 2002-116.

Otten, F., Bosma, H. & Swinkels, H. Job stress and smoking in the Dutch labour force. *European Journal of Public Health*, 1999; 9: 58-61.

Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. *Handleiding UBOS*. Lisse: Swets & Zeitlinger, 2000.

Schnall, P.L., Landsbergis, P.A. & Baker, D. Job strain and cardiovascular disease. *Annual Reviews in Public Health*, 1994; 15: 381-411.

Steenland, K., Johnson, J. & Nowlin, S. A Follow-up Study and Heart Disease Among Males in the NHANES1 Population. *Am J Indust Med*. 1997;31:256-260.

Veerman, T.J., Molenaar, P.G.M., Burg, C.L. van der & Hoffius, R. *De Meerwaarde van het Arboconvenanten-Aanpak: Een eerste evaluatie op basis van beschikbare data-bronnen*. Den Haag: Ministerie van SZW, 2004, werkdocument nr. 304.



## Hoofdstuk 4

Ariëns, G.A.M., Bongers, P.M., Mechelen, W. van, Hoogendoorn, W.E. & Wal, G. van der. High Quantitative Job Demands and low Coworker Support As Risk Factors for Neck Pain; Results of a Prospective Cohort Study. *Spine*, 2001;26:1896-1903.

Berendsen, L., Burger, J.C., Koehler, J.B.I. & Spijkerboer, P.M. *Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1998*.

Besseling, J.J.M. Volume-effecten van enkele WAO-voorstellen. *TBV*, 2003; 11(10):295-300.

Besseling, J.J.M. & Olde, C. de. *Emancipatie-effectrapportage Commissie Donner*. Werkdocument van SZW, Den Haag, September 2002.

Blonk, R.W.B. Arbeidsongeschiktheid op psychische gronden. In: *Trends in arbeid 2002*. Alphen a/d Rijn: Kluwer. 2001, p 155-174.

Bongers, P. *Maak werk van RSI*. Rede/openbare les, september 2003.

Bongers, P. & Blatter, B. Repetitive Strain Injuries, oftewel RSI. In: ILD Houtman, PGW Smulders, DJ Klein Hesselink. *Trends in arbeid 1999*. Samsom: Alphen a/d Rijn, 1999, p. 149-171.

Botterweck, A. *Het voorkomen van RSI in Nederland: gegevens uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS)*. Heerlen: CBS. BPA. Nr. H4185-00-SAH

CTSV. *Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. 4e kwartaal 1995*. Zoetermeer: CTSV, mei 1996.

Hoogendoorn, W.E., Bongers, P.M., Vet, H.C.W., Houtman, I.L.D., Ariëns, G.A.M., Mechelen, W. van & Bouter, L.M. A prospective cohort study on psychosocial work characteristics and psychological strain in relations to low back pain. *Scand. J Work Environ Health*, 2001; 27:258-267.

Hoogendoorn, W.E., Poppel, M.N.M. van, Bongers, P.M., Koes, B.W. & Bouter, L.M. Systematic review of psychosocial factors at work and private life as risk factors for back pain. *Spine*, 2000;25:2114-25.

Houtman, I.L.D., Kornitzer, M. et al. The Job Stress, Absenteeism and Coronary Heart Disease European Cooperative Study (the JACE-study) - Design of a Multicenter Prospective Study-. *European Journal of Public Health*, 1999;9:52-57.

Houtman, I.L.D., Schoemaker, C.G., Blatter, B.M., Vroome, E.M.M. de, Berg, R. van den & Bijl, R.V. *Psychische klachten, interventies en werkhervatting: de prognosestudie INVENT*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002.

Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W. & Klein Hesseling, D.J. *Trends in Arbeid 1999*. Alphen a/d Rijn: Samsom, 1999.

Houtman, I.L.D., Zuidhof, A.J. & Heuvel, S.G. van den. *Arbobeleid in ontwikkeling: werkdruk en RSI de belangrijkste problemen*. Den Haag: VUGA Uitgeverij, 1998.

Kant, IJ., Jansen, N.W.H., Amelsvoort, L.G.P.M., Mohren, D.C.L. & Swaen, G.M.H. Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *Gedrag & Organisatie*, 2004;17(1): 5-17.

Kompier, M.A.J. & Marcelissen, F.H.G. *Handboek werkstress: Systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. Amsterdam: NIA, 1990.

Koningsveld, E.A.P. & Mossink, J.C.M. *Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden*. Den Haag: VUGA, 1997.

Koningsveld, E.A.P., Zwinkels, W.S., Mossink, J.C.M., Thie, X.M. & Abspoel, M. *Maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden van werknemers in 2001*. technisch rapport. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2004 (in druk).

Lisv. *Ziektediagnosen bij uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid*. Statistische informatie over medische classificaties in WAO, WAZ en Wajong 1999. Amsterdam: Lisv, 2001.

Mohren, D. *Common infections, work-related factors, and fatigue*. Academisch Proefschrift, Universiteit van Maastricht, 2002.

NCvB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten). *Signaleringsrapport beroepsziekten 2003*. Amsterdam: NCvB, 2003.

Otten, F. & Winkels, J. Toelichting op het Permanent Onderzoek Leefsituatie. *Maandbericht Gezondheidsstatistiek*; 1998, 4: 11-15.

RGO (Raad voor Gezondheidsonderzoek). *Advies onderzoek arbeids- en bedrijfs-geneeskunde*, 2003. Publicatie 41.

Riese, H. *Job strain and risk for cardiovascular disease in female nurses*. Academisch Proefschrift, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2000.

Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. *Handleiding UBOS*. Lisse: Swets & Zeitlinger, 2000.

Schaufeli, W.B. & Houtman, I.L.D. Psychische vermoeidheid en werk. In: *Psychische vermoeidheid en werk*. I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli & T. Taris (red.) Alphen a/d Rijn: NWO/Samsom, 2000: 19-36.

Uitvoering Werknemers Verzekeringen (UWV). *Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid; jaaroverzicht WAO/WAZ/Wajong 2001*, Amsterdam: UWV, 2002.

Veerman, T.J., Molenaar, P.G.M., Burg, C.L & Hoffius, R. *De Meerwaarde van het Arboconvenanten-Aanpak; Een eerste evaluatie op basis van beschikbare databronnen*. Den Haag: Ministerie van SZW, werkdocument 304, 2004.

## Hoofdstuk 5

Bandura, A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991;50: 248-287.

Blackler, F.H.M., & Williams, A.R.T. People's motives at work. In: P.B. Warr (Ed.), *Psychology at work* (pp. 283-303). Middlesex, UK: Penguin, 1971.

Breedveld, K. *Van arbeids- naar combinatie-ethos: maatschappelijke ontwikkelingen op het snijvlak van economie en cultuur*. Bijdrage aan de bijeenkomst "Effecten van cultuur", 23 november 2000 Amsterdam, Stuurgroep Dagindeling. Den Haag: SCP, 2000.

Breedveld, K. & Keuzekamp, S. Met zachte dwang: van arbeids- naar combinatie-ethos. In: R.P. Hortulanus & J.E.M. Machielse (Red.), *De waarde van werk: het Sociaal Debat deel 4* (pp. 63-75). Den Haag: Elsevier, 2001.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. *The motivation to work*. New York: Wiley, 1959.

Hirschfeld, R.R., & Field, H.S. Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organization Behavior*, 2000; 21: 789-800.

Hoof van, J., Bruin, E., Schoemaker, M., & Vroom, A. *Werk(en) moet wel leuk zijn: arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Koninklijke van Gorkum, 2002.

Lindström, K., Dallner, M., Elo, A.L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A., & Orhede, E. *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS-Nordic)*. Copenhagen: Nordic Council, 1997.

Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 1997; 50: 1537-1562.

Maslow, A.H. *Motivation and Personality*, 2nd edition. New York: Harper & Row, 1970.

Paullay, I.M., Alliger, G.M., & Stone-Romero, E.F. Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 1994; 79: 223-228.

Pryor, R.G.L., & Davies, R. A comparison of conceptualizations of work centrality. *Journal of Organizational Behavior*, 1989; 10: 283-289.

SCP. *Sociaal en Cultureel Rapport 1998: 25 jaar sociale verandering*. Den Haag: SCP, 1998.

Smulders, P.G.W., Andries, F., & Otten, F. *Hoe denken Nederlanders over hun werk ...? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001.

Thierry, H. Motivatie en satisfactie. In: P.J.D. Drenth, H. Thierry, C.J. de Wolff (Eds.), *Studenteneditie nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie* (pp. 3-62). Houten: Bohn Stafleu Van Lochem, 1992.

## **Hoofdstuk 6**

Broek, e.a., 1999 (zie Smulders, P.G.W. & Feyter, M. 2001).

Bureau of Labor Statistics. Report on the American Workforce 1999. Washington, D.C.; Office of Publications and special Studies, 1999.

CBS (Centraal Bureau voor Statistiek) 1994 (zie Smulders, P.G.W. & Feyter, M. 2001).

CBS (Centraal Bureau voor Statistiek) 1996 (zie Smulders, P.G.W. & Feyter, M. 2001).

CBS (Centraal Bureau voor Statistiek) 1997 (zie Smulders, P.G.W. & Feyter, M. 2001).

Cooper, C.L. Working hours and health. *Work & Stress*, 1996; 10:1-4.

Echtelt, P. van & Smulders, P.G.W. Waarom werknemers overuren maken: drie mechanismen getoetst. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 2003; 19:272-285.

Eurostat. (European Social Statistics) *Labour force survey, results 2001*. Luxembourg; Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

Fouarge D, Grim R, Kerkhofs M. *Tendrapport aanbod van Arbeid 2001*. OSA-publicatie-A190. Tilburg, Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), 2002.

Houtman, I.L.D., Otten F. & Venema A. Kerncijfers arbeid, gezondheid en sociale zekerheid. In: *Trends in arbeid 2002*. P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman, D.J. Klein Hesselink (red). TNO Arbeid/Kluwer, 2001.

Jansen, B. De nieuwe arbeidstijdenwet. *Gids voor personeelsmanagement*, 1994; 7/8: 43-47.

MuConsult B.V. *Overwerktijd. Over werktijden en overwerken*. Rapportnr FN49. Amersfoort: MuConsult B.V., 2001

Smulders, P.G.W. & Feyter, M. de. Gewenste arbeidsduur, deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2001; 17: 119-136.

Smulders, P.G.W. & Wieling, M. Leidt de combinatie van werk en huishouden tot burn-out?. In: *Trends in arbeid 2002*. I.L.D. Houtman, P.G.W. Smulders, D.J. Klein Hesselink (eds). TNO Arbeid/Kluwer, 2001.

Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. & Shirom, A. The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 1997; 70: 391-408.

Spurgeon, A., Harrington, J.M. & Cooper, C.L. Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and Environmental Medicine*, 1997; 54:367-375.

## **Hoofdstuk 7**

Arbeidsinspectie, *Ouderenbeleid in CAO's (2001)*. Den Haag: SZW, 2002b.

Arbeidsinspectie, *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2002*. Den Haag: SZW, 2002a.

Batenburg, R., Asselberghs, K., Huijgen, F. & Meer, P. van der, *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland Deel V. Trends en verschillen in de werkgelegenheid naar beroepsniveau in de periode 1987-2000*. OSA, Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Den Haag: Servicecentrum Uitgevers, 2003.

Beer, P. de, *Over werken in de post-industriële samenleving*. Den Haag: SCP, 2001.

Beer, P. de & Wildeboer Schut, J.M., 'Arbeidsmarktpositie', in: Klerk, M.M.Y. de (red.), *Rapportage ouderen 2001. Veranderingen in de leefsituatie*. Den Haag: SCP, 2001, pp. 39-57.

Bell, D. *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 1973.

Boer, P. den & Hövels, B., 'Technologie en veranderingen in competentie-eisen', in: Batenburg, R., Benders, J., Heuvel, N. van den, Leisink, P., Onstenk, J. (red.), *Arbeid en ICT in onderzoek*. Utrecht: Lemma, 2002b, pp. 181-200.

Boer, P. den & Hövels, B., *Werken en leren in arbeidsorganisaties. Bevindingen van secundaire analyses op het onderzoek 'contextontwikkelingen en competenties' vanuit het perspectief van employability en een leven lang leren*. Tilburg: OSA, 2002a.

Boerlijst, J.G., Heijden, B.I.J.M. van der & Assen, A. van, *Veertig-plussers in de onderneming*. Assen/Maastricht: Van Gorcum, 1993.

Bolweg, J.F. & Maenhout, J.M.M., 'Full employability: economisch noodzakelijk, sociologisch naïef? Kanttekeningen bij het fenomeen arbeidsflexibiliteit', in: Faase, L., Ott, M., Vos, C.J. (red.), *Nieuwe breukvlakken in het arbeidsbestel? Balans van tien jaar veranderingen in Nederland en België*. Utrecht: De Tijdstroom, 1995, pp. 92-99.

Brouwer, P., Lin, M.H.H. van & Zwinkels, W.S., *Inzetten op inzetbaarheid; Employability in organisaties*. OSA publicatie A 179. Zoetermeer: EIM, 2001.

Castells, M., *The rise of the network society. The information age. Economy, society and culture*. Volume I. Massachusetts, Oxford: Blackwell, 1996.

CBS, *Werken en leren 2001-2002*. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2001.

CBS, CPB, *Bevolking en arbeidsaanbod: drie scenario's tot 2020*. Den Haag: Sdu uitgevers, 1997.

Christis, J., *Arbeid, organisatie en stress. Een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*, diss. Amsterdam: Het Spinhuis, 1998.

Dhondt, S. & Kraan, K., *Arbeid in de informatiemaatschappij*. Utrecht: Lemma, 2001.

D. Fouarge, M. Kerkhofs, M. de Voogd, J. Vosse & C. de Wolff, (red.), *Trendrapport aanbod van arbeid 1999*. Den Haag: Servicecentrum Uitgevers, 1999.

Frietman, J. & Vink, J., *EVC-activiteiten in Nederland; stand van zaken per 1 januari 2001*. Nijmegen: ITS, 2002.

Grip, A. de, Dynamiek op de arbeidsmarkt en de employability van werkenden, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2001; 17 (3): 213-221.

Grip, A. de, Loo, J. van & Sanders, J., Employability in bedrijf. Naar een employability index voor bedrijfssectoren, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1999; 15 (4): 293-312.

Grip, A. de, Loo, J. van & Sanders, J., Kwalificatieveroudering in sectoren, *Economisch Statistische Berichten*, 23 augustus 2002, 611-613.

Grip, A. de & Sanders, J., *Naar een employability monitor*. Maastricht: ROA, november 2000.

Gründemann, R.W.M., Willemsen, M., Vries, S. de & Vuuren, C.V. van, m.m.v. Koopman, M. *De stand van personeelszaken. Ontwikkelingen in theorie en praktijk*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001.

Haan, F. de, Smit, A. & Gent, M. van, *Nieuwe schaarste? Nieuw aanbod!* Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001.

Henkens, K., Remery, C., Schippers J. & Visser P., 'Zijn werkgevers de krapte voorbij?', *Demos*, 19, januari 2003, pp. 5-8.

Henkens, K. & Solinge, H. van, *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies, 2003.

Herweijer, L., 'Onderwijs en opleiding', in: Klerk, M.M.Y. de (red.), *Rapportage ouderen 2001. Veranderingen in de levenssituatie*. Den Haag: SCP, 2001, pp. 13-38.

Hoof, J.J. van & Dronkers, J., *Onderwijs en arbeidsmarkt. Een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*. Deventer: Van Loghum Slaterus, 1980.

Hövels, B., Boer, P. den & Frietman, J. 'Kritische vaardigheden voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden', paper voor de OSA-conferentie 'Kwalificaties voor laaggeschoold werk', 10 juni 1998. Tilburg: OSA.

Klerk, M. de & Timmermans, J., 'Slotbeschouwing', in: Klerk, M.M.Y. de (red.), *Rapportage ouderen 2001. Veranderingen in de leefsituatie*. Den Haag: SCP, 2001, pp. 287-306.

Kools, Q., Sontag, L., Vink, R., Vermeulen, M.J.M. & Wolput, B. van, *Doelmatigheid van de Nederlandse scholingsmarkt*. Tilburg: IVA, april 2001.

Korver, T., *Levenslang; arbeidsmarkt, levensloop en transitie*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2003.

Korver, T. & Oeij, P.R.A., 'Organisatieoverstijgend samenwerken: externalisering van de personele functie, flexibiliteit en levensloop', *Tijdschrift voor HRM*, 2003; 1/Lente: 65-94.

Korver, T. & Oeij, P.R.A., 'Van het gebaande loopbaanpad af...' *Over de noodzaak van samenwerking bij flexibiliteit, levensloop en organisatie*, paper voor het Derde Vlaams-Nederlandse Arbeidsmarktcongres, Rotterdam, 10 oktober 2002 ([www.arbeid.tno.nl/publicaties/wetenschappelijke\\_publicaties/auteur](http://www.arbeid.tno.nl/publicaties/wetenschappelijke_publicaties/auteur)).

Kuipers, B., *Arbeidsaanbod op middellange termijn*. Memorandum 2. Den Haag: CPB, maart 2001.

Moelker, R., *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn? Veranderingen in gevraagde kwalificaties als weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van prestatie*. Een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties, dissertatie Erasmus Universiteit Rotterdam. De Lier: Academisch Boeken Centrum, 1992.

Mossink, J.C.M., Gründemann, R.W.M., & Vaas, S., *Technologische ontwikkeling en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers*. Den Haag: SZW, 1999.

Oeij, P.R.A., Korver, T. & Gründemann, R.W.M., *Arbeidsmarkt, scholing en aansluitingsproblematiek: algemene trends en consequenties voor oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid, juni 2003 ([www.arbeid.tno.nl/publicaties/wetenschappelijke\\_publicaties/auteur](http://www.arbeid.tno.nl/publicaties/wetenschappelijke_publicaties/auteur)).



Oeij, P.R.A., Miedema, E.P. & Goudswaard, A., *De toekomst van flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002.

Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Doorne-Huiskes A. van & Ekamper, P., *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers*. Den Haag: NiDi, 2001.

Sociaal-Economische Raad, *Het nieuwe leren. Advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*. Advies, Publicatienummer 10. Den Haag: SER, 2002.

Smulders, P. & Kwantes, J.H., 'De stuw- en remmotoren van de kwaliteit van de arbeid: een verkenning', in: P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman & D.J. Klein Hesselink (red.), *Trends in arbeid 2002*. Alphen aan den Rijn: TNO Arbeid/Kluwer, 2001, pp. 33-67.

STAR (Stichting van de Arbeid), *Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen*. Publicatienummer 3/02. Den Haag: STAR, 2002.

Theewes, J.J.M., Zijl, M., m.m.v. Brouwer, E., Felsö, F.A. & Overtoom, I.W.D., *Arbeidsparticipatie van ouderen*. Tilburg: OSA, 2001.

Tuma, E.H., *European Economic History. Tenth Century to the Present. Theory and History of Economic Change*. Palo Alto (Calif.): Pacific Books, 1971, 1979 [2].

Vries, S. de, Gründemann, R. 'Inzetbaarheid', in: Gründemann & R.W.M., Vries, S. de (red.), *Gezond en duurzaam inzetbaar! Employability-beleid in Nederland*. Hoofddorp: TNO Arbeid 2002: pp. 3-9.

Vries, S. de, Nuyens, M., Gründemann, R.W.M., Bruin, M.R. de & Willemsen, M., *Deuren open voor doelgroepen. Participatie van vrouwen, allochtonen, gehandicapten en ouderen*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002.

Vries, S. de, Willemsen, M. & Nuyens, M. 'Onderzoek onder organisaties', in: Gründemann, R.W.M., Vries, S. de (red.), *Gezond en duurzaam inzetbaar! Employability-beleid in Nederland*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, pp. 11-25.

Willemsen, M. & Vries, S. de, *Oud en wijs in het onderwijs. Een oriënterend onderzoek naar gezonde en langdurige arbeidsparticipatie van ouderen*. Hoofddorp: TNO Arbeid, juli 2002.

Willemsen, M., Vries, S. de & Nuyens, M., 'Onderzoek onder werknemers', in: Gründemann, R.W.M., Vries, S. de (red.), *Gezond en duurzaam inzetbaar! Employability-beleid in Nederland*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002, pp. 27-49.

WRR, *Doorgroei van Arbeidsparticipatie*. Rapporten aan de Regering nr. 57. Den Haag: Sdu uitgevers, 2000.

## Hoofdstuk 8

*Action for Women's Health. Making changes through organisations*. Glasgow Healthy City Project 1997, Women's Health Working Group. Glasgow.

Andries, F., Haan, H.F. de & Gründemann, R.W.M. *Werken met een voorziening of uitkering*. Amsterdam: NIA TNO, 1998.

Bakker, A. & Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van. Burnout: prevalence, risk groups and risk factors. In: *Mental fatigue and work* (in Dutch). I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli & T. Taris (Eds.). Alphen a/d Rijn, Samsom, 2000; 65-82.

Benach, J., Gimeno, D. & Benavides, F.G. *Types of employment and health in the European Union*. Dublin: EFILWC, 2002.

Bijl, R.C., Zessen, G. van & Ravelli, A. Psychiatrische morbiditeit onder volwassenen in Nederland: het NEMESIS-onderzoek II. Prevalentie van psychiatrische stoornissen. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde*, 1997; 151 (50): 2453-2460.

Blatter, B.M. & Bongers, P.M. Duration of computer use and mouse use in relation to musculoskeletal disorders of neck or upper limb. *Int J Industr Ergonomics*, 2002;30:295-306.

Blatter, B.M., Heuvel, S.G. van den, Bongers, P.M. & Vroome, E de. *De praktijk van sociaal medische begeleiding en voorspellers van werkhervatting bij RSI*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002.

Blikvaer, T. & Helliesen, A. (1997) *Sickness Absence. A study of 11 LES Countries*. <http://www/lisproject.org/publications/leswp3.pdf>

Blonk, R.W.B. Arbeidsongeschiktheid op psychische gronden. In: P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman & D.J. Hesselink (red). *Trends in arbeid 2002*. Alphen a/d Rijn, Kluwer, 2001: 155-173.

Blonk, R.W.B. & Lagerveld, S.E. *Preventie Psychische Arbeidsongeschiktheid bij Zelfstandige ondernemers (PPAZ)*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2003.

Bongers, P. *Maak werk van RSI*, Rede, Vrije Universiteit, Amsterdam, 11 september 2003.

Culenaere, B. *Verder na langdurig ziekteverzuim: een onderzoek naar trajecten van mannen en vrouwen*. Rotterdam: FSW/Sociologie, Erasmus Universiteit. 1997.

Culenaere, B., Molenaar-Cox, P. & Brimmelen, Y. van. *Begeleiding van mannen en vrouwen in het eerste ziektejaar*. Amsterdam: Lisv, 2001

Dassen, T.W.N., Nijhuis, F.J.N. & Philipsen, H. Career prospects for male intensive care nurses (in Dutch). *Gedrag & Organisatie* 1990;1:32-47

Dulk, L. den. Werkgevers end e zorgende werknemer: hoe Nederlandse, Italiaanse, Britse en Zweedse organisatie de combinatie van werk en zorg faciliteren. *Gedrag & Organisatie*, 2002; 15(4): 225-239.

Eurostat New Cronos, *Population and Social Conditions*. Tilastokeskus, Eurostat Data Shop, Helsinki, 1999.

Fagan, C. & Burchell, B. *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. Dublin: EFILWC, 2002.

Fagan, C., Warren, T. & McAllister, I. *Gender, employment and working time preferences In Europe*: Dublin: EFILWC, 2001.

Giezen, A. van der, *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*. Amsterdam: Lisv, januari 2000.

Giezen, A. van der, Cuelenaere, B. & Prins, R. *Vrouwen vaker in de WAO?* Den Haag: Elsevier, 1998

Goudswaard. A., André, J.C., Ekstedt, E. et al. *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work, 2002.

Goudswaard, A. & Andries, F. *Employment status and working conditions*. Dublin: EFILWC, 2002

Goudswaard, A., Houtman, I.L.D., Kraan, K. & Berg, R. van den. *Arbeidsomstandigheden van flexibele arbeidskrachten en deeltijders*. Hoofddorp: TNO Arbeid. rapport R9900383\3080190, 1999.

Gründemann, R.W.M. & Vuuren, C.V. *Preventing absenteeism at the workplace - European research report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997.

Hatch, D. & Leighton, L. Comparison of men and women on self-disclosure. *Psychol. Reports* 1986;58:175-8.

Houtman, I.L.D. & Evers, M. Social Economic Status, Work and Health in The Netherlands. In: I. Lundberg, C. Hogstedt & T. Hemmingson (Eds). *Social Economic Status, Work and Health in Europe and the US: The Winner study*. 2004 (in press).

Houtman, I.L.D. & Heuvel, F.M.M. van den. *Verwerkingsvermogen van vrouwen en mannen in relatie tot ziekte en uitval: een literatuurstudie*. Den Haag, VUGA, 2001.

Houtman, I.L.D., Schoemaker, C.G., Blatter, B.M., Vroome, E.M.M. de, Berg, R. van den & Bijl, R.V. *Psychische klachten, interventies en werkhervatting; de prognosestudie INVENT*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2002.

Jettinghoff, K., Vroome, E.M.M. de, Smulders, P.G.W. & Bossche, S.N.J. *Determinanten van ziekteverzuim bij vrouwen: Werksituatie, persoonskenmerken, gezondheid of thuissituatie?* TVA, 2004 (in druk).

Kauppinen, K., Kumpulainen, R., Houtman, I. & Copsey, S. *Gender issues in safety and health at work: a review*. Luxembourg; European Agency for Safety and Health at Work, 2003.

Klink, J.J.L. van der, Blonk, R.W.B., Schene, A.H. & Dijk, F.J.H. van. The effectiveness of an activating intervention for adjustment disorders with occupational dysfunctioning. *Occupational and Environmental Medicine*, 2003; 60: 429-437

McCarthy, E. & Scannell, J. *Women, work and health - An Irish perspective*. Report to the Occupational Health and Safety Institute of Ireland, 2002.

Messing, K., Dumais, L., Courville, J., Seifert, A.M. & Boucher, M. Evaluation of exposure data from men and women with the same job title. *JOM* 1994;36(8):913-918.

Messing, K., Tissot, F., Saurel-Cubizolles, M-J., Kaminski, M. & Bourguin M. Sex as a variable can be a surrogate for some working conditions factors associated with sickness absence. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 1998; 40(3), 251-260

NCvB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten). *Signaleringsrapport Beroepsziekten '03*. Amsterdam: Coronel Instituut, AMC, 2003.

Nieuwe Weme, J.G.M. & Janssen, J.P. Werkgevers over geestelijke arbeidsongeschiktheid en reïntegratie. *TBV* 1998;6(1):2-7.

Paoli, P. *Working conditions in the candidate countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of living and working conditions, 2002.

Plantenga, J. De kunst van het gender mainstreamen. Over emancipatiebeleid, Europese richtsnoeren en het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2001. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2002; 18 (1): 70-82.

Rijk, A. de, Lierop, B. van, Janssen, N. & Nijhuis, F. *Geen kwestie van motivatie maar van situatie*. Doetinchem: Elsevier, 2002.

Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. *The burnout companion for research and practice: A critical analysis*. London, Taylor and Francis, 1998, p. 61.

Smulders, P.G.W. De stuw- en remmotoren van de kwaliteit van de arbeid. In: P.G.W. Smulders, I.L.D. Houtman & D.J. Hesselink (red). *Trends in arbeid 2002*. Alphen a/d Rijn, Kluwer, 2001: 33-68.

Smulders, P.G.W. & Klein Hesselink, J. Agressie en geweld op het werk. In: I.L.D. Houtman, P.G.W. Smulders & D.J. Hesselink (red). *Trends in arbeid 1999*. Alphen a/d Rijn, Samsom, 1999: 107-129.

Veerman, T.J., Schoemaker, C.G., Cuelenaere, B. & Bijl, R.V. *Psychische arbeidsongeschiktheid; een overzicht van actuele feiten en cijfers*. Doetinchem: Elsevier, 2001.

Verboon, F.C., Feyter, M.G. de & Smulders, P.G.W. *Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999.

Vinke, H., Andriessen, S., Heuvel, S.G. van den, Houtman, I.L.D., Rijnders, S., Vuuren, C.V. & Wevers, C.W.J. *Vrouwen en reïntegratie*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999

WHO Gender Policy 2002. *Intergrating gender perspectives in the work of WHO*. (<http://www.who.int/frh-whd/GandH/mainstre.htm>)

Mainstreaming gender equity in health: The need to move forward. Madrid Statement. Gender mainstreaming health policies in Europe, gender mainstreaming programme, division of technical support. WHO. Madrid, Spain 2001.

## **Hoofdstuk 9**

Algemene Rekenkamer, *Alleenstaande ouders in de bijstand*, TK 28 875, 2003.

Brouwer, P., Lin, M.H.H. van & Zwinkels, W.S. *Inzetten op inzetbaarheid, Employability in organisaties*, OSA-rapport A179, 2001.

- Brummelkamp, G.W. & Driel, H.J. van. *De stille reserve en het MKB*, EIM, 2003.
- CBS, Sociaal-economische maandstatistiek, 2002/3.
- CBS, Sociaal-economische maandstatistiek 2003/10.
- Cuelenaere, B., Binnendijk, S. van & Jehoel-Gijsbers, G. *De WAO-beoordeling van 12-maandszieken*, Lisv, 2001.
- Driel, H.J. van, Jansen, M. & Zwinkels, W.S. *MKB en krapte op de arbeidsmarkt, onderliggende mismatches en hun oplossingen*, EIM, 2001.
- Faber, J, *Werkzoekenden zonder uitkering, De positie van nuggers op de arbeidsmarkt*, Nyfer, 2003.
- Heyma, A., Zwinkels, W, & Seters, J. van. *Doelgroepindeling aanbesteding reïntegratie, De relatie tussen persoonskenmerken, kosten en effectiviteit van reïntegratietrajecten*, Raad voor Werk en Inkomen, 2003.
- Inspectie Werk en Inkomen, *Gemeentelijk ontheffingenbeleid. Een onderzoek naar de uitvoeringspraktijk van gemeenten rond het verlenen van ontheffingen van arbeidsverplichtingen aan bijstandsgerechtigden*, 2002.
- Lisv/AStri, *De 12-maandszieken van januari 1998*, 2001.
- Lisv, *Signalement werkende ao-uitkeringsgerechtigden*, 2000.
- Lisv, *Kroniek van de sociale verzekeringen 2001*, 2001.
- Mortensen, D.T., Job Search and Labor Market Analysis, in: O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics Vol II*, 1986: 849-919.
- OECD, *Employment Outlook*, Statistical Annex, 2002.
- Post, B. en Bakker, I. *Een bestaan in de bijstand: belemmeringen en beleid*, ITS, 1999.
- Raad voor Werk en Inkomen, *Zonder werk, zonder uitkering en werkzoekend*, 2003a.
- Raad voor Werk en Inkomen, *Arbeidsmarktanalyse 2003*, 2003b.
- ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*, Rapport, ROA-R-2003/11.
- Snel, E., *In de Fuik: Turken en Marokkanen in de WAO*. Verwey-Jonker Instituut, 2002.

Sociaal Cultureel Planbureau, *Rapportage gehandicapten 2002, Maatschappelijke positie van mensen met beperkingen of verstandelijke handicaps*, 2002.

Sociaal Cultureel Planbureau, *De uitkering van de baan, Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002*, 2003.

Sociaal Economische Raad, *Werken aan arbeidsgeschiktheid*. Advies uitgebracht aan Staatssecretaris Hoogervorst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan Minister Vermeend van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 22 maart 2002.

Zwinkels, W.S. en Besseling, J.J.M. *Werkhervatting van de cliënt in de WW*, Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid, VUGA, 1997.