

OSA-TRENDRAPPORT 1987

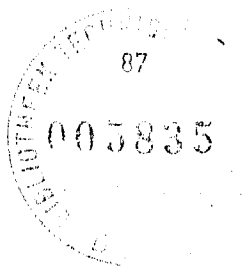
Actuele informatie over de arbeidsmarkt

C10C90
59393



P.C. Allaart
R. Kunnen
J.C. van Ours
H.A. van Stiphout

2207 2169



OSA-Voorstudie nr. V 18, april 1987

BIBLIOTHEEK TU Delft
P 2207 2169



C

905939

2242

INHOUDSOPGAVE

	<u>Blz.</u>
1. INLEIDING	5
2. KARAKTERISTIEKEN VAN BETAALDE ARBEID	
2.1 Inleiding	7
2.2 De aard van het dienstverband	7
2.3 De arbeidsduur per week	11
2.4 Kenmerken van banen	15
2.5 Tevredenheid met werk en beloning	15
3. ZOEKGEDRAG OP DE ARBEIDSMARKT	
3.1 Inleiding: de werkzoekenden	21
3.2 De werkende werkzoekenden	
3.2.1 Inleiding	22
3.2.2 Motieven	23
3.2.3 Baankenmerken	23
3.2.4 De arbeidsmarktverwachtingen	24
3.2.5 Resultaten van zoekgedrag	25
3.3 De niet-werkende werkzoekenden	
3.3.1 Inleiding	27
3.3.2 De werkloosheidsduur	28
3.3.3 De zoekintensiteit	29
3.3.4 De gezochte baan	30
3.3.5 Verwachtingen	32
3.4 Zoekkanalen	32
4. ARBEIDSMOBILITEIT	
4.1 Inleiding	34
4.2 Recente veranderingen in de arbeidsmarktpositie	36
4.3 Arbeidsmobiliteit naar een baan; 1980-1986	39
4.4 Van baan naar baan nader bezien	40
5. NIET-REGULIERE ARBEID	
5.1 Inleiding	42
5.2 Onbetaald werk	42
5.3 Normen ten aanzien van zwarte arbeid	43
5.4 Opinies over omvang van zwartwerken	48
5.5 Zwartwerken	48
6. ASPECTEN VAN DE ARBEIDSMARKT	
6.1 Arbeidsmobiliteit	54
6.2 Discongruenties	55
6.3 Zwartwerken	56

Bijlagen

1. DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK
2. REPRESENTATIVITEIT VAN DE ARBEIDSMARKTSURVEYS
 - 2.1 De totale steekproef
 - 2.2 De (afhankelijke) beroepsbevolking
 - 2.3 De werklozen
3. HET PANELKARAKTER VAN DE ARBEIDSMARKTSURVEYS

1. INLEIDING

De relevantie van het verzamelen van arbeidsmarktdata via enquêtes wordt door weinigen betwist. Met behulp van gedegen arbeidsmarkt-informatie wordt het inzicht in het functioneren van de arbeidsmarkt vergroot, hetgeen een basis kan zijn voor het arbeidsmarktbeleid. Daarnaast is er een grote behoefte aan arbeidsmarktdata als basis voor wetenschappelijke analyses, die op zich ook weer relevante informatie over het functioneren van de arbeidsmarkt op kunnen leveren.

De waarde van verzamelde gegevens wordt nog vergroot indien de enquêtes gehouden worden volgens een panelstrategie, dat wil zeggen indien dezelfde personen in de tijd gezien meerdere keren worden ondervraagd over hun arbeidsmarktloopbaan. Over langere tijd bezien kunnen paneldata een inzicht geven in de aard van de factoren die het arbeidsmarktgedrag op individueel of gezinsniveau bepalen.

De OSA heeft door het bureau Intomart te Hilversum in april/mei 1985 onder ruim 4000 personen een enquête laten houden: het OSA-arbeidsmarktsurvey 1985. Deze enquête was bedoeld als een eerste meting van wat moet uitgroeien tot een panel, waarin ongeveer éénmaal per 2 jaar personen ondervraagd worden over hun arbeidsmarktsituatie en de veranderingen daarin sinds de vorige enquête. Voor een deel zal aan elke geënquêteerde dus worden gevraagd zijn of haar recente arbeidsmarktgeschiedenis te reconstrueren.

In het OSA-arbeidsmarktsurvey 1985 is de respondenten gevraagd hun arbeidsmarktgeschiedenis vanaf 1 januari 1980 te reconstrueren. Deze reconstructie van het verleden kan worden beschouwd als een pseudo-panelbenadering: deze levert beperkte informatie op, want sommige gegevens zijn alleen op het moment van enquêteren geregistreerd. Het OSA-arbeidsmarktsurvey 1985 ontleent zijn betekenis echter niet alleen aan het pseudo-panel karakter. Ook het goed registreren van de arbeidsmarktsituatie, in dit geval van april/mei 1985, heeft een schat aan informatie opgeleverd.

Het belang van het verzamelen van arbeidsmarktdata blijkt duidelijk uit de belangstelling voor deze data vanuit de wetenschappelijke wereld: momenteel voert een tiental Nederlandse arbeidsmarktonderzoekers analyses uit op basis van het OSA-arbeidsmarktsurvey 1985.

In september/oktober 1986 is een tweede enquête gehouden onder ruim 4100 personen: het OSA-arbeidsmarktsurvey 1986. Voor ongeveer 70% betreft het hier personen die ook in het survey van 1985 ondervraagd zijn. Dit bestand aan gegevens omvat de tweede meting van het beoogde arbeidsmarktpanel. Om de zogenaamde "uitval" te compenseren zijn ook "nieuwe" personen ondervraagd, teneinde ook voor de arbeidsmarktsituatie in september/oktober 1986 een zo representatief mogelijk beeld te vormen. Voor wat betreft het OSA-arbeidsmarktsurvey 1986 bestaan er dus in principe twee analysemogelijkheden: de gegevens kunnen als steekproef van de arbeidsmarktsituatie eind 1986 worden geanalyseerd, en ze kunnen voor een deel als panelgegevens worden geanalyseerd. Informatie omtrent de uitvoering van het onderzoek, de representativiteit van

de beide arbeidsmarktsurveys en het panelkarakter ervan is weergegeven in de bijlagen bij dit rapport.

Zoals eerder is aangegeven hebben de verzamelde arbeidsmarktdata een tweeledige functie: er kan wetenschappelijk onderzoek op worden verricht en er kan recente informatie omtrent het functioneren van de arbeidsmarkt aan worden ontleend. Deze laatstgenoemde functie wint aan betekenis indien de verzamelde gegevens snel worden geordend, geanalyseerd en gepubliceerd. Wat dit betreft bestaat er een trade-off tussen actualiteit en diepgang van de uit te voeren analyses: naarmate men actuelere informatie wil verschaffen zal de diepgang van de analyses geringer zijn, naarmate men diepgaander analyses wil uitvoeren kan men minder actueel zijn.

De Programmaleiding van de OSA is van mening dat het van belang is de via de OSA-arbeidsmarktsurveys verzamelde recente informatie snel te publiceren, opdat een zo actueel mogelijk beeld van de huidige arbeidsmarkt wordt geschetst. Het streven naar actualiteit gaat uiteraard ten koste van de diepgang van de analyses, maar dit mag nauwelijks een bezwaar zijn, aangezien de verzamelde data nog door vele arbeidsmarktonderzoekers geanalyseerd zullen gaan worden.

In dit zogenaamde 'Trendrapport 1987' wordt een actueel beeld gegeven van de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt dat dateert van september/oktober 1986. Daarnaast worden recente ontwikkelingen gesignaleerd. De in dit rapport gebruikte gegevens zijn direct na het gereedkomen van het veldwerk voor het arbeidsmarktsurvey 1986 samengesteld door het bureau Intomart. In het rapport worden enkele relevante aspecten van de arbeidsmarkt uitgelicht, waardoor wel niet een volledig maar toch een kenmerkend beeld ontstaat.

Achtereenvolgens wordt in de volgende hoofdstukken aandacht besteed aan de karakteristieken van de betaalde arbeid, het zoekgedrag van werkenden en werklozen, de arbeidsmobiliteit en de niet-reguliere arbeid. In het slothoofdstuk worden op basis hiervan enkele aspecten uitgewerkt van de Nederlandse arbeidsmarkt anno 1987.

2. KARAKTERISTIEKEN VAN BETAALDE ARBEID

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een aantal aspecten van betaalde arbeid beschreven die deels van objectieve en deels van subjectieve aard zijn. Eerst worden enkele objectieve kenmerken besproken, namelijk de aard van het dienstverband (par. 2.2) en de arbeidstijd (par. 2.3). In beide onderdelen wordt ook reeds een subjectief element ingevoerd, waar het de beschrijving betreft van de feitelijke versus de gewenste situatie. In paragraaf 2.4 komt een aantal kenmerken van werk aan de orde, die een indicatie geven over de kwaliteit van arbeidsplaatsen. Hoewel het hierbij gaat om objectieve kenmerken staat in feite het subjectieve element voorop, omdat de genoemde kwalificaties de mening van de geënquêteerden weergeven. Paragraaf 2.5 ten slotte bevat louter subjectieve gegevens. Aan de orde komen tevredenheid met baan en tevredenheid met loon. Er zal echter wel worden nagegaan welke samenhangen bestaan met meer objectieve kenmerken van banen.

2.2 De aard van het dienstverband

De aard van het dienstverband wordt hier vooral beschouwd vanuit het oogpunt van de stabiliteit van het dienstverband. In tabel 2.1 is dat weergegeven naar geslacht en naar leeftijd van de werkenden voor de situatie in oktober 1986.

Uit de tabel blijkt dat tijdelijk werk en overige flexibele arbeidsrelaties slechts een bescheiden plaats innemen. Bijna 83% van de werkenden heeft een vaste baan en bijna 6% heeft een positie als zelfstandige. Er resteert dus ongeveer 11% aan tijdelijke en flexibele contracten.

Tabel 2.1 Dienstverband naar geslacht en leeftijd; oktober 1986
(in %)

Dienstverband	Totaal	Geslacht		Leeftijd	
		m	v	25	25
Vast	82,8	85,5	77,8	74,7	84,2
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,4	2,7	4,9	9,8	2,3
Tijdelijk	3,1	2,6	4,1	5,3	2,7
Via uitzendbureau	1,2	1,0	1,7	4,0	0,8
Leerling-/stagecontract	0,6	0,3	1,1	3,7	0,1
Oproepkracht	1,4	0,5	3,2	0,8	1,5
Zelfstandige	5,8	6,7	4,1	1,1	6,6
Overig	1,7	0,7	3,1	0,6	1,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N =	2633	1732	901	376	2259

In mei 1985 was dat ongeveer 12%. Gezien de omvang van de steekproef kan uit deze cijfers slechts de voorzichtige conclusie worden getrokken dat de relatieve betekenis van tijdelijke en flexibele contracten zeer waarschijnlijk iets is afgenomen. De oorzaak daarvan is vrijwel volledig gelegen in een toegenomen aandeel vaste banen bij jongeren, van ruim 70% in mei 1985 tot bijna 75% in oktober 1986. Dat tijdelijk werk vooral bij jongeren voorkomt is te verklaren door de doorgaans zwakke arbeidsmarktpositie van deze groep alsmede door de hoge vrijwillige mobiliteit.

Naar geslacht bezien is er een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben gemiddeld genomen minder vaak een vaste baan, hetgeen echter vooral een leeftijds kwestie blijkt te zijn. Bij de werkende vrouwen behoort een aanzienlijk groter deel tot de leeftijdscategorie jonger dan 25 jaar dan bij de mannen. Wordt daarvoor gecorrigeerd dan zijn de verschillen gering, behalve voor de positie van oproepkracht die welhaast als typisch vrouwelijk kan worden aangeduid.

De stabiliteit van het dienstverband blijkt ook samen te hangen met de arbeidsduur per week. Hoe korter de arbeidsduur per week, hoe minder vaak vaste banen voorkomen. Van de voltijders heeft 90% een vaste baan, bij degenen die 15-34 uur per week werken is dat 84% en bij personen die minder dan 15 uur per week werken 78%. Oproepkrachten hebben, zoals mocht worden verwacht, in meerderheid een werkweek van een beperkt aantal uren.

De gesignaleerde samenhang tussen de aard van het dienstverband en de arbeidsduur per week is er een additionele oorzaak van dat vrouwen iets vaker een tijdelijke baan hebben dan mannen. Het zijn immers vooral vrouwen die in deeltijd werken.

Zoals reeds vermeld wijzen de cijfers op een geringe afname van het aantal tijdelijke en flexibele arbeidscontracten gedurende de periode mei 1985 - oktober 1986. Omdat dit gegeven niet erg lijkt te sporen met de heersende opinie ter zake, wordt in het volgende nader op de ontwikkeling ingegaan. Om te beginnen is een onderscheid gemaakt naar 4 categorieën werkenden, afhankelijk van de positie die men een jaar voor de datum van enquêtering innam.

In tabel 2.2 is weergegeven hoe voor deze categorieën de aard van het dienstverband was in mei 1985 en in oktober 1985.

Wanneer de groepen onderling worden vergeleken blijkt dat degenen die een baan hebben gevonden vanuit een situatie van werkloosheid of niet-participatie (herintredende vrouwen) de kleinste kans hebben op een vaste baan. Ook nieuwe arbeidsmarktparticipanten die van school of uit militaire dienst komen hebben minder vaak een vaste baan. Opvallend is dat bij degenen die het laatste jaar van baan veranderd zijn eveneens veel tijdelijke banen voorkomen, hoewel deze mobiliteit voor het grootste deel vrijwillig is. Blijkbaar weegt voor sommigen een mogelijke positieverbetering ruimschoots op tegen een tijdelijk geringere baan zekerheid. Juist voor de aldus afgebakende groepen waarbij tijdelijke en flexibele arbeidscontracten relatief veel voorkomen kan een vergelijking van de twee peildata meer inzicht geven in de ontwikkeling. Het blijkt dan zeer duidelijk dat voor alle categorieën de arbeidsmarktpositie is verbeterd in die zin dat in oktober 1986 een groter gedeelte een vaste baan had dan in mei 1985.

Tabel 2.2 Dienstverband en arbeidsverleden^{a)}

Dienstverband	Mei 1985				Oktober 1986			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Vast	94	57	32	42	94	70	52	58
Tijdelijk met uitzicht op vast	2	24	21	24	2	13	17	17
Tijdelijk	2	16	21	17	2	10	14	4
Via uitzendbureau, oproepkracht	1	3	21	11	1	6	12	15
Leerling-/stagecontract	0	-	-	6	1	1	-	5
Overig	1	-	5	-	0	-	5	1
	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2022	111	66	83	1974	197	83	84

a) De nummering van de kolommen heeft de volgende betekenis:

- 1 = hebben nu dezelfde baan als een jaar eerder
- 2 = hebben nu een andere baan dan een jaar eerder
- 3 = hebben nu een baan en waren een jaar eerder werkzoekend of niet-participerend
- 4 = hebben nu een baan en waren een jaar eerder op school of in militaire dienst

Hoewel de groepen 3 en 4 relatief kleine aantallen omvatten geeft de eenduidigheid in resultaten alle aanleiding om althans de richting van de ontwikkeling betrouwbaar te achten. Dit geldt echter vooral voor de afgenomen betekenis van tijdelijke banen. De ontwikkeling bij uitzend- en oproepkrachten is minder eenduidig, zodat ten aanzien van deze subcategorieën geen betrouwbare uitspraken mogelijk zijn. Bovendien kan juist bij deze flexibele arbeidsrelaties het verschil in seizoenen waarin de enquêtes hebben plaatsgevonden verstorend werken.

Een andere invalshoek is om voor personen die beide keren geënquêteerd zijn te kijken naar hun dienstverband op beide tijdstippen. De dynamiek binnen het bestand wordt zo enigszins in beeld gebracht. In tabel 2.3 is het onderscheid beperkt tot een vast dienstverband enerzijds en tijdelijke of flexibele arbeidsrelaties anderzijds.

Tabel 2.3 Dynamiek in de aard van het dienstverband

Dienstverband oktober 1986	Dienstverband mei 1985	
	vast	tijdelijk/flexibel
Vast	97,5	61,4
Tijdelijk/flexibel	2,5	38,6
	100,0	100,0
N =	1293	132

Tabel 2.3 geeft aan dat ruim 60% van degenen die in mei 1985 een tijdelijk of flexibel arbeidscontract hadden op de tweede datum van enquêtering intussen een vaste baan hadden verworven. De waarschijnlijk aanwezig vaste kern van werkenden in het bestand aan tijdelijke en flexibele arbeidsrelaties is dus relatief klein en de doorstroming groot. De instroom in deze groep bestaat voornamelijk uit nieuwe toetreders: schoolverlaters, ex-werklozen en herintredende vrouwen. Daarnaast had van de categorie die in mei 1985 een vaste baan had in oktober 1986 2,5% een tijdelijke baan. Dat betreft vooral baanveranderaars, hetgeen in tabel 2.2 reeds werd aangegeven.

Het voorgaande wijst erop dat veel mensen genoegen nemen met een lossere dienstverband om op die manier aan de slag te komen. Zodra zij hun arbeidsmarktpositie enigszins hebben versterkt zullen zij trachten een vaste baan te krijgen. Bekend is echter dat sommigen er de voorkeur aan geven om in tijdelijke banen of als uitzend- of oproepkracht te werken. Om het relatieve belang daarvan aan het licht te brengen wordt nu bezien welk dienstverband men het liefst zou willen hebben en welke vormen van dienstverband onacceptabel worden genoemd. De resultaten staan vermeld in de tabellen 2.4 en 2.5.

Tabel 2.4 Feitelijk versus gewenst dienstverband; oktober 1986

Feitelijk dienstverband	% dat voorkeur heeft voor			Totaal	N
	feit.	situatie vast	overig		
Tijdelijk met uitzicht op vast	6	90	4	100	90
Tijdelijk	15	75	10	100	82
Uitzend-/oproepkracht	23	61	16	100	69

Tabel 2.5 Aanvaardbaarheid van type dienstverband; oktober 1986

	% van het aantal werkenden dat betreffend dienstverband niet acceptabel vindt	
Tijdelijk met uitzicht op vast	21,4	
Tijdelijk	45,3	
Via uitzendbureau	42,7	
Leerling-/stagecontract	31,8	
Oproepkracht	55,1	N = 2633

Uit tabel 2.4 blijkt dat de voorkeur voor een vast dienstverband groot is. Ruim driekwart van de personen met een tijdelijk of flexibel arbeidscontract wil het liefst een vaste baan. Bij de uitzend- en oproepkrachten geeft bijna 25% aan dit type dienstverband ook feitelijk te prefereren. Bij degenen met een tijdelijke baan is dat nog minder.

Daarmee lijkt de hypothese bevestigd dat de relatieve omvang van deze flexibele arbeidsrelaties in belangrijke mate samenhangt met de ruime arbeidsmarkt. Vooral vrouwen zijn dikwijls allang blij op deze wijze werk te vinden. In meerderheid gaat hun voorkeur er echter niet naar uit.

Een positie als oproepkracht is het minst acceptabel, zo blijkt uit tabel 2.5. Deze cijfers spreken in het algemeen voor zich. Naar geslacht onderscheiden blijkt dat vrouwen in het algemeen lossere arbeidsrelaties iets minder onacceptabel vinden dan mannen. Erg groot zijn de verschillen echter niet. Zo zegt bijvoorbeeld 57% van de werkende mannen en 52% van de werkende vrouwen een positie als oproepkracht niet acceptabel te vinden. In het algemeen kan men stellen dat de bereidheid om zo nodig in een inferieur geachte arbeidsrelatie te werken behoorlijk groot is. Ruim de helft zou een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vaste baan desnoods acceptabel vinden.

2.3 De arbeidsduur per week

Bij de beschrijving van kenmerken van banen lijkt het overeengekomen aantal uren de beste maatstaf voor de arbeidsduur. Dit betekent dat de cijfers in deze paragraaf betrekking hebben op werknemers, ook als het de feitelijke of de gewenste arbeidsduur betreft. In tabel 2.6 is een indeling gehanteerd met 3 categorieën: voltijdbanen (35 uur of meer), grote deeltijdbanen (20-34 uur) en kleine deeltijdbanen (minder dan 20 uur).

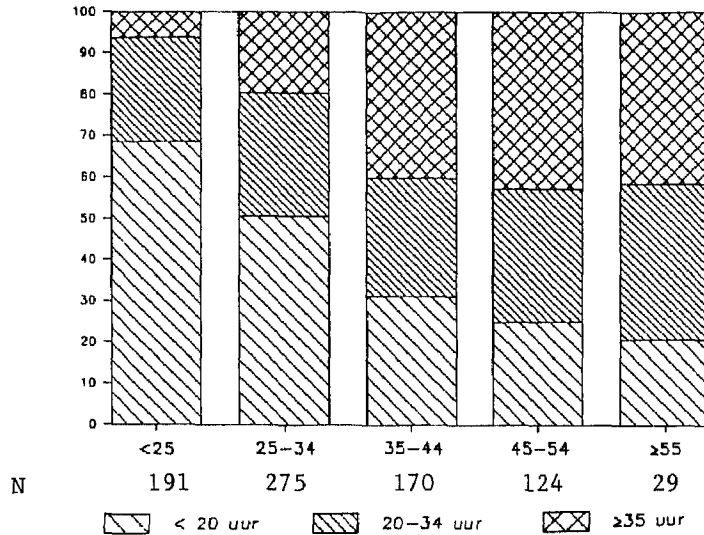
Tabel 2.6 Arbeidsduur per week, naar geslacht; oktober 1986

Uren	Totaal	Mannen	Vrouwen
Minder dan 20	10	1	27
20-34	14	6	29
35 of meer	76	93	44
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
N =	2358	1552	806

De cijfers in tabel 2.6 vertonen het vertrouwde beeld, namelijk dat deeltijdarbeid overwegend voorkomt bij vrouwen. Naar leeftijd gezien is bij mannen nauwelijks verschil, afgezien van jongeren die opleiding en werk combineren. Bij vrouwen is wel een duidelijke samenhang aanwezig tussen leeftijd en arbeidsduur (zie figuur 2.1).

Het percentage vrouwen dat een volledige baan heeft daalt naarmate de leeftijd hoger is. Tot de leeftijd van 25 jaar komt de arbeidsduur van vrouwen ongeveer overeen met die van mannen. Daarna wordt in toenemende mate een deeltijdbaan geprefereerd. Deeltijdbanen met een gering aantal uren komen vooral voor boven een

Figuur 2.1 Arbeidsduur per week van vrouwen naar leeftijd, mei 1985



leeftijd van 35 jaar. Het gaat daarbij voor een belangrijk deel om vrouwen met een laag opleidingsniveau. In de grote deeltijdbanen zijn juist ook hoog opgeleide vrouwen sterk vertegenwoordigd.

De ontwikkeling die heeft plaatsgevonden in de periode mei 1985 - oktober 1986 kan worden afgeleid uit tabel 2.7. Daarin is behalve het aandeel en de gemiddelde arbeidsduur van deeltijders ook de wekelijkse arbeidsduur van personen met een voltijd baan weergegeven.

Tabel 2.7 Ontwikkelingen in de arbeidsduur; mei 1985 - oktober 1986

	Mei 1985	Oktober 1986
Uren per week:		
Totale populatie	35,1	34,7
Voltijdwerknemers	39,7	39,2
Deeltijdwerknemers	19,9	20,2
Aandeel deeltijdwerknemers (%)	23,2	23,7
Aandeel deeltijdarbeid in arbeidsvolume (%)	13,2	13,8
N totale populatie	2213	2334
N voltijdwerknemers	513	554
N deeltijdwerknemers	1700	1780

Het aandeel werknemers dat in deeltijd werkt laat een lichte stijging zien, die volledig geconcentreerd is bij vrouwen. Het aantal gewerkte uren per deeltijdwerknemer neemt enigszins toe en

bedraagt ruim de helft van de gemiddelde voltijdarbeidsduur. Deze laatste is met ruim 1% afgenomen onder invloed van generieke arbeidsduurverkorting. De ontwikkelingen die worden waargenomen zijn plausibel, maar de omvang van de steekproef verhindert het doen van harde uitspraken. Daarvoor zijn de verschillen te klein.

Behalve de overeengekomen arbeidsduur is ook de ontwikkeling van het aantal overuren van belang. In mei 1985 vermeldde 17% van de geënquêteerden betaald overwerk te verrichten. In oktober 1986 was dat 10,5%. Het gemiddeld aantal overuren per week per werkende daalde van 0,89 tot 0,81. De hoeveelheid betaald overwerk was dus enigszins lager dan in mei 1985. Niet zeker is of hier sprake is van een dalende trend of dat seizoensinvloeden doorslaggevend zijn. Voor het onbetaalde overwerk geldt een overeenkomstige constatering. Het percentage "wel overwerk" daalde van 23,5 naar 14,5 en het gemiddeld aantal uren per week daalde van 1,69 naar 1,36.

Om de toekomstige ontwikkeling van deeltijdarbeid te kunnen inschatten, althans wat de aanbodzijde van de arbeidsmarkt betreft, is het van belang de feitelijke en de gewenste arbeidsduur met elkaar te confronteren. In tabel 2.8 is aangegeven welke aandelen van de in loondienst werkende mannen en vrouwen een arbeidsduur hebben overeenkomstig hun voorkeur, respectievelijk korter of langer willen werken tegen hetzelfde uurloon.

Tabel 2.8 Overeengekomen versus gewenste arbeidsduur per week in uren; oktober 1986

Gewenste arbeidsduur bij gelijk uurloon	Overeengekomen arbeidsduur (% per uurklasse)			Totale verdeling gewenste uren
	minder dan 20	20-34	35 of meer	
MANNEN				
minder dan 20	38	-	0	1
20-34	31	69	12	15
35 of meer	31	31	88	84
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
N	13	95	1410	1518
VROUWEN				
minder dan 20	80	3	1	23
20-34	16	85	33	43
35 of meer	4	12	66	34
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
N	210	231	354	795

Uit de tabel valt af te lezen dat mannen die in deeltijd werken vaker dan vrouwen hun arbeidstijd zouden willen uitbreiden. Vrouwen

zijn juist relatief tevreden met hun deeltijd baan en een belangrijk deel van vrouwen met een volledige baan zou graag minder uren werken, al hebben zij in de regel voorkeur voor een baan van tenminste 30 uur per week. Van de mannen met een volledige baan zou ongeveer 12% liever een deeltijd baan hebben, maar ook hun aangegeven voorkeur blijft doorgaans boven 30 uur per week.

De cijfers van tabel 2.8 zijn uiteraard volledig bepaald door de indeling in urenklassen, zowel wat betreft de klassebreedte als de klassegrenzen. De klassen zijn gebaseerd op het onderscheid tussen voltijd banen, grote deeltijd banen en kleine deeltijd banen. Bij deze indeling werkt gemiddeld 86% (een gewogen gemiddelde van 38,69 en 88) van de mannen en 75% (een gewogen gemiddelde van 80,85 en 66) van de vrouwen in de uurklasse die ook de voorkeur heeft. Van de mannen zou 2% liever meer en 12% liever minder uren willen werken. Bij de vrouwen is dat respectievelijk 9% en 16%. Worden de uurklassen kleiner gemaakt, dan neemt uiteraard het aantal gevallen toe waarin de feitelijke en de gewenste uurklasse van elkaar afwijken.

Tot besluit van deze paragraaf wordt voor vrouwen gerecapituleerd hoe hun positie is en hoe hun voorkeuren liggen ten aanzien van deeltijd arbeid. Tabel 2.9 geeft daarvan een overzicht.

Tabel 2.9 Feitelijk overeengekomen en gewenste arbeidsduur van vrouwen; oktober 1986

Uren per week	Procentueel aandeel	
	Feitelijk	Gewenst
1-4	1,1	0,9
5-9	8,2	5,7
10-14	8,3	8,4
15-19	9,1	9,5
20-24	15,7	18,8
25-29	3,3	4,7
30-34	10,1	19,2
35-39	19,1	15,0
40 of meer	25,1	17,8
	<u>100</u>	<u>100</u>
-----		-----
Gemiddelde arbeidsduur:	27,73 uur	26,81 uur

De verdeling van de gewenste arbeidsduur blijkt bij vrouwen twee toppen te vertonen: één bij 20 uur en één bij 32 uur per week. Het eerstgenoemde aantal wordt, behalve door vrouwen die ook feitelijk in deze uurklasse vallen, zowel genoemd door degenen die meer als die minder werken. De voorkeur voor 32 uur komt vooral van de vrouwen met een volledige baan.

Vergeleken met mei 1985 lijkt bij de overeengekomen arbeidsduur van vrouwen het aandeel van de klasse 15-19 uur te zijn toegenomen ten koste van de klasse 20-24 uur. Dit wekt het vermoeden dat de generieke arbeidsduurverkortings niet voorbijgegaan is aan personen met een halve baan.

2.4 Kenmerken van banen

In het OSA-survey is een aantal vragen opgenomen waarin het oordeel van de geënquêteerden wordt gevraagd over kenmerken van hun werk, die betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden. Voor de belangrijkste kenmerken is in tabel 2.10 het percentage van de personen vermeld dat de betreffende kwalificatie voor zichzelf van toepassing acht. Daarbij is een indeling gemaakt naar geslacht, leeftijd en opleiding.

Naar geslacht bezien blijkt dat mannen relatief meer onderhevig zijn aan de onaangename arbeidsomstandigheden die in de bovenste 3 regels van de tabel staan vermeld. Tevens hebben mannen meer onregelmatige werktijden en werken zij meer in de buitenlucht. Vrouwen hebben relatief meer eentonig werk en kunnen iets minder vaak zelf dingen regelen in hun werk.

Bij onderscheid naar leeftijd is de grens van 25 jaar gekozen, omdat deze voor vrijwel alle kenmerken het meest relevant blijkt te zijn. Jongeren vinden hun arbeidsomstandigheden vaker onaangenaam, hun werk eentoniger en kunnen minder zelf regelen. Ook vinden zij vaker dat hun werk niet in overeenstemming is met hun vakkennis. Op voorhand is niet duidelijk of jongeren nog te idealistisch tegen het fenomeen werken aankijken en daarom vaker negatieve kwalificaties geven dan ouderen, of dat er ook objectief verschillen zijn. Waarschijnlijk is het laatste ook zeker het geval, want ook bij de meest objectieve kenmerken zoals werk aan een lopende band of kortstondige tijdelijke banen komen jongeren er ongunstig af.

Ingedeeld naar opleiding blijkt dat lager opgeleiden vooral het vuile en zware werk doen en bovenal veel eentonig werk. Hoe hoger de opleiding, des te aangenamer de werkomstandigheden. Toch is dat niet altijd gezond, want de hoogst opgeleiden doen overwegend hun werk zittend binnen vier muren.

2.5 Tevredenheid met werk en beloning

In deze paragraaf zal de tevredenheid met het werk en het loon worden behandeld, niet alleen als op zichzelf staande gegevens, maar tevens in relatie tot de hiervoor in dit hoofdstuk genoemde variabelen. In tabel 2.11 is voor mei 1985 en oktober 1986 weergegeven hoe tevreden men was met het werk.

Tabel 2.11 Tevredenheid met baan in mei 1985 en oktober 1986

	Mei 1985	Oktober 1986
Zeer tevreden	35,4	32,3
Wel tevreden	54,7	57,0
Niet zo tevreden	7,7	8,6
Helemaal niet tevreden	2,2	2,1
	100	100
N	2496	2628

Tabel 2.10 Kenmerken van banen naar geslacht, leeftijd en opleiding; oktober 1986 (% werknemers dat betreffend kenmerk van toepassing acht)

	Geslacht		Leeftijd		Opleiding ^{a)}			
	v		25	25	Laag	Middelb.	Hoog	
	m	v						
Vuil werk, of bij hoge temperaturen	18,9	23,5	10,0	21,8	18,4	26,2	14,6	4,6
Met stank of lawaai	21,8	27,7	10,7	25,0	21,3	29,0	16,8	9,4
Lichamelijk zwaar	27,0	28,7	23,8	34,0	25,8	34,5	23,6	12,1
Lopende band	2,2	2,1	2,4	6,9	1,5	3,0	2,1	0
Eentonig werk	36,2	30,1	47,9	52,7	33,5	45,4	32,4	15,2
Werk buiten vak of beroep	13,9	14,8	12,2	19,4	13,0	15,8	12,2	12,7
Ploegendienst of wisselende diensten	17,4	18,9	14,3	20,7	16,8	17,9	20,1	11,2
Onregelmatige werktijden	30,3	32,7	25,6	26,3	30,9	28,5	32,9	30,4
Tijdelijk werk voor korter dan 1/2 jaar	3,8	3,2	5,0	9,6	2,9	3,5	4,3	4,4
Voornamelijk buitenwerk	16,8	24,2	2,4	12,2	17,8	23,3	13,0	4,0
Zittend werk	46,6	47,5	44,7	35,1	48,5	39,6	48,7	63,4
Werk waaraan jezelf iets kunt regelen	80,9	83,1	76,6	60,4	84,3	76,6	82,3	90,6

a) Het betreft hier de gevolgde opleiding (al dan niet voltooid):

Laag = basis-, lager beroeps- en middelbaar algemeen vormend onderwijs

Middelbaar = middelbaar beroeps- en hoger algemeen vormend onderwijs

Hoog = hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs

Het blijkt dat in beide jaren ongeveer 90% min of meer tevreden was. De kwalificatie "zeer tevreden" komt in 1986 iets minder voor dan in 1985, maar het verschil is klein. Naar leeftijd zijn de verschillen in tevredenheid beperkt. In de jongste leeftijdsgroepen is de tevredenheid enigszins minder. Met name geldt dat voor de categorie schoolverlaters. Vrouwen blijken iets minder tevreden dan mannen, althans in oktober 1986. In mei 1985 was er nog weinig verschil. De stijging in tabel 2.11 bij de kwalificatie "niet zo tevreden" is dan ook grotendeels te lokaliseren bij vrouwen.

De mate van tevredenheid blijkt enigermate samen te hangen met de aard van het dienstverband. Personen met een tijdelijke baan zonder uitzicht op vast, uitzend- en oproepkrachten zijn gemiddeld genomen iets minder tevreden dan mensen die een vaste baan hebben of uitzicht daarop. Verschillen in tevredenheid zijn echter veel nauwer gerelateerd aan kenmerken van het werk dan aan de aard van het dienstverband. Figuur 2.2 geeft daarvan een overzicht.

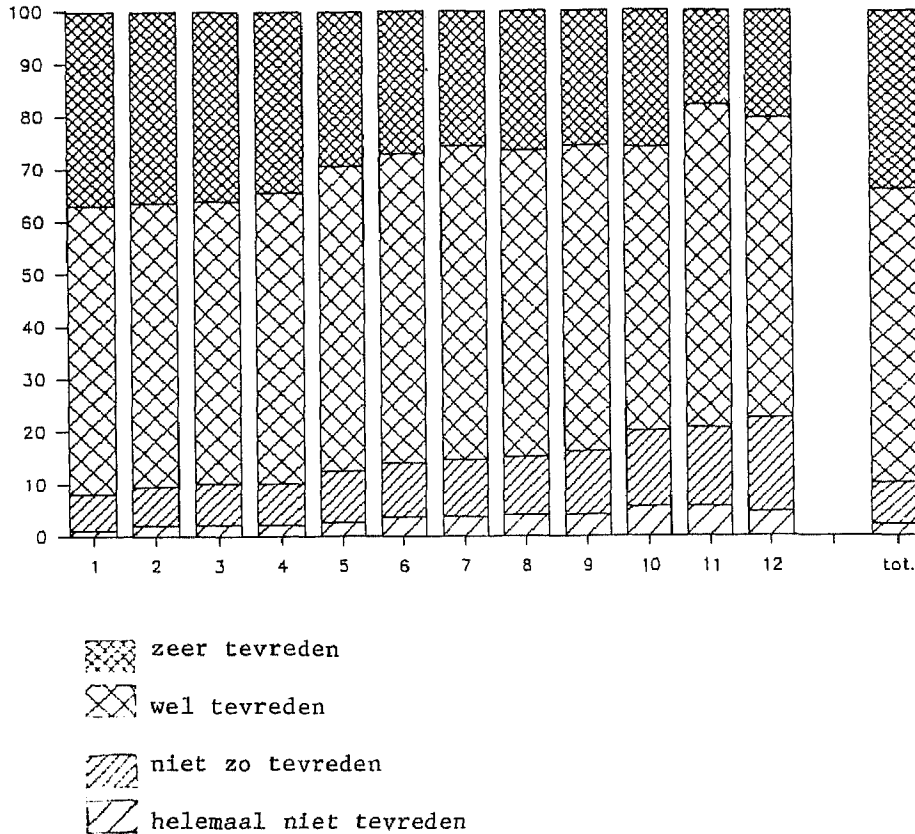
Het wekt geen verbazing dat de als meest gunstig aangeduide mogelijkheid "werk waaraan je zelf iets kunt regelen" het hoogste scoort. Zittend werk, buitenwerk en het hebben van onregelmatige werktijden zijn blijkbaar allemaal omstandigheden die relatief vaak gepaard gaan met andere kenmerken die tot tevredenheid aanleiding geven. Personen met ploegendienst of wisselende diensten nemen een middenpositie in. Iets minder tevreden zijn mensen die hun fysieke werkomstandigheden als onaangenaam ervaren. Het minst tevreden zijn evenwel degenen die werk doen waarvoor ze niet zijn opgeleid, aan de lopende band werken of een kortstondige tijdelijke baan hebben. Zoals in de vorige paragraaf reeds werd aangegeven zal de laatstgenoemde groep ook dikwijls hebben te maken met andere ongunstige arbeidsomstandigheden.

Tevredenheid met het werk blijkt globaal genomen ook samen te gaan met een gunstige mening over de arbeidsbeloning. Gevraagd is of men de arbeidsbeloning hoog, tamelijk hoog, niet zo hoog, of laag vindt. In feite gaat het dus niet alleen om de tevredenheid met het loon, maar zal ook de relatieve beloning ten opzichte van anderen een rol spelen. Tabel 2.12 geeft een overzicht van de resultaten voor mei 1985 en oktober 1986, waarbij voor 1986 ook een uitsplitsing is gemaakt naar geslacht en leeftijd.

Tabel 2.12 Meningen over de arbeidsbeloning

	Mei 1985		Oktober 1986			
	tot.		M	V	25 jr	25 jr
hoog	4,8	5,1	5,7	3,9	3,7	5,3
tamelijk hoog	37,3	42,1	43,7	39,0	33,8	43,5
niet zo hoog	47,2	41,4	40,8	42,4	44,7	40,8
laag	10,7	11,4	9,8	14,7	17,8	10,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2496	2626	1730	896	376	2250

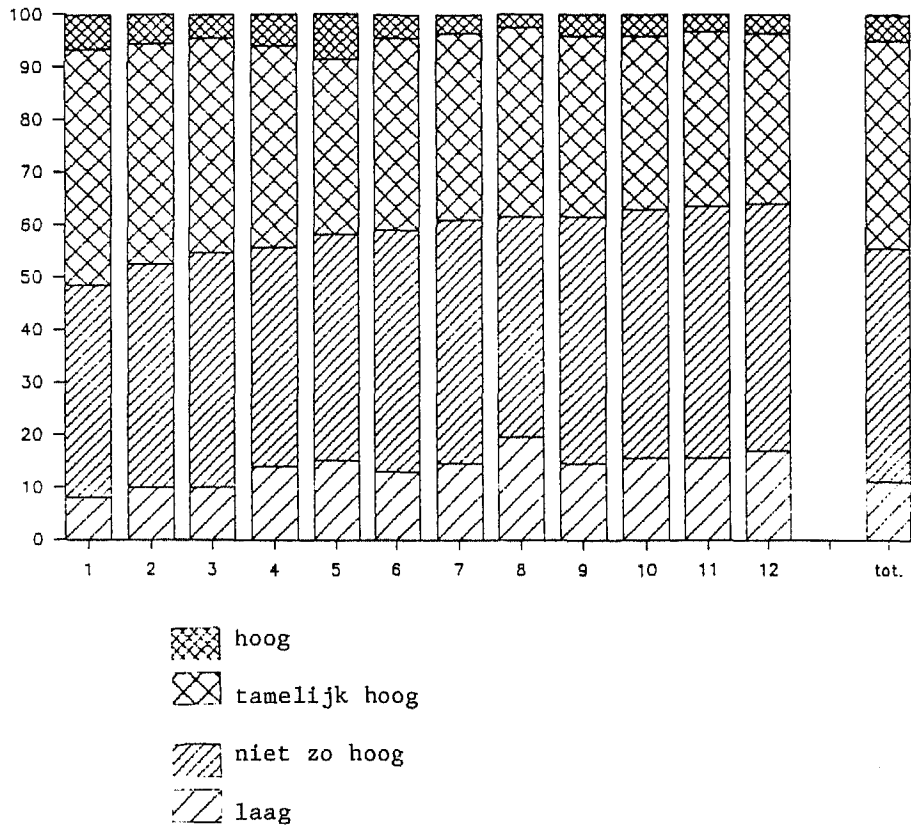
Figuur 2.2 Tevredenheid met het werk in relatie tot kenmerken van het werk^{a)}



- 1 = werk waaraan jezelf iets kunt regelen
- 2 = zittend werk
- 3 = werk met onregelmatige werktijden
- 4 = voornamelijk buitenwerk
- 5 = werk in ploegendienst of wisselende diensten
- 6 = lichamelijk zwaar werk
- 7 = werk met stank of lawaai
- 8 = eentonig werk
- 9 = vuil werk of bij hoge temperaturen
- 10 = werk buiten vak of beroep
- 11 = werk aan een lopende band
- 12 = tijdelijk werk voor korter dan een half jaar
- tot = totale populatie

Het blijkt dat de mening over de arbeidsbeloning in oktober 1986 iets positiever was dan in mei 1985. Worden de kwalificaties "hoog" en "tamelijk hoog" samen genomen, dan is er een stijging opgetreden van 42% naar 47%. Waarschijnlijk hangt deze toegenomen tevredenheid samen met de hernieuwde inkomensgroei van werknemers die zich

Figuur 2.3 Mening over de arbeidsbeloning versus kenmerken van werk^{a)}



- 1 = zittend werk
- 2 = werk waaraan jezelf iets kunt regelen
- 3 = voornamelijk buitenwerk
- 4 = werk met onregelmatige werktijden
- 5 = werk aan een lopende band
- 6 = werk in ploegendienst of wisselende diensten
- 7 = eentonig werk
- 8 = tijdelijk werk voor korter dan een half jaar
- 9 = werk met stank of lawaai
- 10 = vuil werk of bij hoge temperaturen
- 11 = lichamelijk zwaar werk
- 12 = werk buiten vak of beroep
- tot = totale populatie

gedurende 1985 en 1986 heeft voltrokken. Vrouwen hebben een iets minder positieve mening over hun inkomen dan mannen, terwijl jongeren vaker vinden dan ouderen dat hun inkomen laag is. Het verschil naar geslacht zal er ongetwijfeld mee te maken hebben dat vrouwen ook inderdaad minder verdienen, omdat ze gemiddeld een

lagere opleiding hebben dan mannen en relatief veel in deeltijd werken, hetgeen doorgaans laag gekwalificeerd werk betreft. Het verschil naar leeftijd is o.a. verklaarbaar vanwege het feit dat jongeren beginnen met een lage beloning, die niet altijd een directe relatie heeft met de geleverde prestatie.

De aard van het dienstverband vertoont eveneens een duidelijke samenhang met de mening over de arbeidsbeloning. Personen met een vast dienstverband en zelfstandigen vinden relatief vaak dat ze goed verdienen. Mensen met een tijdelijk dienstverband zijn daarover wat minder te spreken en uitzend- en oproepkrachten vinden in het algemeen dat ze relatief weinig verdienen.

Wordt de mening over het loon gerelateerd aan kenmerken van het werk (figuur 2.3), dan blijkt opnieuw heel duidelijk dat tevredenheid met werk vaak samen gaat met een positieve beoordeling van de verdiensten. Vergelijking met figuur 2.2 leert dat er sprake is van een hoge rangcorrelatie. De belangrijkste afwijkingen in rangvolgorde betreffen werk aan een lopende band, tijdelijk werk voor korter dan een half jaar, en lichamelijk zwaar werk. Personen die aan een lopende band werken of een kortstondige tijdelijke baan hebben zijn relatief ontevreden met hun baan, maar beoordelen hun beloning niet zo negatief. Voor lichamelijk zwaar werk geldt het tegenovergestelde. Leidt dit slechts in beperkte mate tot ontevredenheid met het werk, men is blijkbaar wel van mening dat het iets beter betaald zou moeten worden.

Wat opvalt bij een vergelijking tussen de figuren 2.2 en 2.3 is dat de tevredenheid met het werk gemiddeld genomen groot is, maar dat de beoordeling van het verdiende loon veel minder gunstig uitvalt. Blijkbaar speelt hier sterk mee dat het perspectief op een betere baan slechts voor relatief weinigen is weggelegd, maar dat de mogelijkheden voor een hoger loon in het algemeen optimistischer worden ingeschat. Een verbetering van inkomen is derhalve voor velen niet uit te sluiten, maar bij het ontbreken van carrièreperspectieven legt men zich al snel neer. Het zijn voornamelijk jongeren die behalve over hun loon ook over hun werk maar matig tevreden zijn. Voor hen is dat ook rationeel, omdat zij nog aan het begin van hun carrière staan en bepaalde verwachtingen mogen hebben dat zij hun positie op de arbeidsmarkt nog kunnen verbeteren.

3. ZOEKGEDRAG OP DE ARBEIDSMARKT

3.1 Inleiding: de werkzoekenden

Het functioneren van de arbeidsmarkt wordt vaak afgemeten aan de mate van mobiliteit. Voor een optimale allocatie wordt het - binnen zekere grenzen - van belang geacht dat mensen van baan veranderen en in- en uittreden in het arbeidsproces.

Aan mobiliteitsstromen ligt onder andere arbeidsmarktgedrag van individuele aanbieders van arbeid ten grondslag. Individuen begeven zich op de arbeidsmarkt op zoek naar een baan en kunnen daarin meer of minder succesvol zijn. Succesvol zoekgedrag is in deze optiek een voorwaarde voor een optimale allocatie. Het succes van het zoekgedrag hangt in de eerste plaats af van de vraag/arbeidsverhoudingen op de arbeidsmarkt en de arbeidskwalificaties die de baanzoekers kunnen aanbieden. Echter, onder overigens gelijke omstandigheden kunnen personen verschillen wat betreft de resultaten van hun zoekgedrag. Blijkbaar kunnen allerlei aspecten van het zoekgedrag van invloed zijn op het resultaat.

Het OSA-survey 1985 bevatte 579 personen die werk zochten. Dat aantal was in het OSA-survey 1986 555.

Tabel 3.1 Werkzoekenden naar positie op de arbeidsmarkt;
mei 1985-oktober 1986 (in %)

	Mei 1985	Oktober 1986
Werkenden	53,2	61,8
Niet-werkenden	46,8	38,2
waarvan bij GAB ingeschreven	35,4	31,2
waarvan niet bij GAB ingeschreven	11,4	6,5
Totaal	100,0	100,0
N =	579	555

Meer dan de helft van de werkzoekenden bleek in mei 1985 reeds een baan te hebben; in oktober 1986 was dat zelfs ruim 60%. De overige werkzoekenden hadden geen baan. Een deel van hen stond bij het GAB ingeschreven, een klein gedeelte niet.

Mannelijke werkzoekenden hebben voor het grootste gedeelte al een baan. Bij vrouwen is dit iets minder het geval, hetgeen veroorzaakt wordt doordat relatief veel werkzoekende vrouwen zich niet als werkloze bij het GAB heeft laten inschrijven. Van de niet-ingeschreven werkloze werkzoekenden was ruim 80% vrouw. Meer dan de helft van alle werkzoekenden is tussen 25 en 40 jaar oud.

In dit hoofdstuk wordt het zoekgedrag op de arbeidsmarkt beschreven. In paragraaf 3.2 komt het gedrag van werkzoekenden die al een baan hebben (werkende werkzoekenden) aan de orde; in paragraaf 3.3 het gedrag van werkzoekenden zonder baan. In paragraaf 3.4 wordt nagegaan welke zoekkanalen beide categorieën gebruiken.

3.2 De werkende werkzoekenden

3.2.1 Inleiding

In de vorige paragraaf is een beschrijving gegeven van het werkzoekendenbestand op twee momenten, namelijk mei 1985 en oktober 1986. De werkenden is ook gevraagd of ze de 12 maanden voorafgaande aan het tijdstip van enquêtering hadden gezocht naar een andere hoofdbaan.

In mei 1985 had ruim 20% van de werkende respondenten in het jaar voorafgaande aan de enquête een andere hoofdbaan gezocht. Hiervan zocht 11% op het moment van enquêtering nog steeds een andere baan, terwijl 9,7% daarmee was opgehouden. Voorts zijn enkele werkenden geïnterviewd die op dat moment wel een andere hoofdbaan zochten, maar die dat de voorafgaande 12 maanden niet hadden gedaan (1,3%). Het totaal aantal werkende werkzoekenden op het moment van enquêtering in 1985 en de daaraan voorafgaande 12 maanden was dus 22% van alle werkenden.

Tabel 3.2 De werkenden in mei 1985 en oktober 1986 (in %)

Voorafgaande 12 mnd	Mei 1985			Oktober 1986		
	Zoekend	Niet-zkn	Tot.	Zoekend	Niet-zkn	Tot.
Zoekend	11,0	9,7	20,7	11,7	11,0	22,7
Niet-zoekend	1,3	78,0	79,3	1,3	76,0	77,3
Totaal	12,3	87,7	100,0	13,0	87,0	100,0
N =			2502			2633

In oktober 1986 was het aantal werkende werkzoekenden iets gestegen tot (11,7 + 11,0 + 1,3 =) 24% van alle werkenden. Niet alle werkende werkzoekenden hebben echter even intensief naar een andere baan gezocht. Ongeveer een kwart heeft in het halve jaar voorafgaande aan de enquête geen enkele keer gesolliciteerd, en de helft heeft dit 1 tot 5 keer gedaan.

Degenen die op het moment van enquêtering niet meer zochten, maar dat in de voorgaande 12 maanden wel hadden gedaan, kunnen zijn opgehouden met zoeken, omdat ze een andere baan hebben gevonden of omdat ze er niet in slaagden een andere baan te vinden. Het is waarschijnlijk dat beide groepen verschillen in de perceptie van hun zoekervaringen en eveneens verschillen van degenen die ten tijde van de enquête nog wel een andere baan zochten. In deze paragraaf willen we bij de laatsten, dus de actief zoekenden, nagaan welke motieven

(3.2.2), baankenmerken en baanwaardering (3.2.3) en arbeidsmarktverwachtingen (3.2.4) een rol hebben gespeeld. In 3.2.5 ten slotte wordt geprobeerd na te gaan of werkzoekenden tevredener zijn geworden over hun werk nadat ze van baan zijn veranderd.

3.2.2 Motieven

Het meestgenoemde motief om een andere baan te zoeken was de wens een baan te hebben waarin men vooruit kan komen. Het op een na meest genoemde motief had betrekking op de inhoud van het werk en de arbeidsomstandigheden. Pas daarna zocht men een andere baan omdat men meer wilde verdienen.

Tabel 3.3 Motieven van werkenden om een andere hoofdbaan te zoeken; oktober 1986 (in %)

Motieven:	
Beter salaris	18,0
Een baan waarin je vooruit kan komen	30,3
Arbeidsinhoud en -omstandigheden	27,8
Baanzekerheid	17,7
Persoonlijke en gezinsomstandigheden	6,3
	<u>100,0</u>

N = 317

Zowel voor mannen als vrouwen was het carrièreperspectief het belangrijkste zoekmotief, maar voor mannen was het belangrijker dan voor vrouwen. Vrouwen noemden vaker dan mannen de arbeidsinhoud en -omstandigheden. Het loon weegt voor mannen en vrouwen even zwaar, terwijl de motieven die met werkgelegenheid samenhangen van ondergeschikt belang zijn. Het carrièreperspectief werd als belangrijkste zoekmotief genoemd door mensen tot 40 jaar. Boven die leeftijdsgrens nam dit motief een minder belangrijke plaats in ten gunste van het salaris en de kwaliteit van het werk. Dit wijst erop dat naarmate men ouder wordt, de carrièreperspectieven afnemen en men meer oog krijgt voor de intrinsieke aspecten van arbeid. Ten slotte bleken ouderen vaker naar een andere baan te zoeken om redenen die met behoud van baan of werkzekerheid te maken hebben.

3.2.3 Baankenmerken

In deze paragraaf wordt de relatie tussen de kenmerken van de huidige baan en het zoekgedrag in beschouwing genomen.

Er bestaat een relatie tussen het soort dienstverband in de baan die men heeft en het al dan niet zoeken naar een andere baan. Van de mensen die een vast dienstverband hadden zochten er minder een

andere baan dan van de mensen met tijdelijk werk, werk via een uitzendbureau of via de sociale werkvoorziening of Sociale Zaken, werk met een leerling- of stagecontract, en met werk als oproepkracht (12% vast resp. 18% overig in oktober 1986). Degenen met een vaste betrekking noemden overwegend motieven die met de baan te maken hebben, terwijl voor mensen met een andersoortig dienstverband werkgelegenheidsmotieven eveneens een belangrijke rol speelden.

Van een aantal kenmerken van de baan is nagegaan of ze in relatie staan tot het zoeken naar een andere baan en tot de motieven daarbij. De zoekmotieven zijn in drie groepen ingedeeld: motieven die te maken hebben met de baan zelf (wil beter loon, wil baan om vooruit te komen, werk bevalt niet), motieven die liggen op het vlak van baan zekerheid (raakt baan kwijt, is bang baan te verliezen, wil baan met meer zekerheid) en de overige motieven (zie figuur 3.1).

Mensen met tijdelijk werk of onregelmatige werktijden zochten duidelijk vaker een andere baan dan anderen. Voor de eersten waren de verwachtingen met betrekking tot het behoud van hun baan het belangrijkste zoekmotief, voor de tweede groep lagen die motieven in de baan zelf.

In figuur 3.1 valt voorts op dat mensen die werk met zogenaamde inconveniënten (stank/lawaai, lichamelijk zwaar, onregelmatige tijden, hoge temperaturen enz.) verrichtten, niet vaker een andere baan zochten dan mensen met werk zonder inconveniënten.

De kenmerken van de baan hadden slechts een beperkte invloed op het zoekgedrag. Van meer invloed lijkt de subjectieve waardering van de baan te zijn. Naarmate de ontevredenheid met de huidige baan of met het huidige loon groter was, werd meer een andere baan gezocht. Ook werd vaker een andere baan gezocht als men dacht bij een ander bedrijf meer te kunnen bereiken (tabel 3.4).

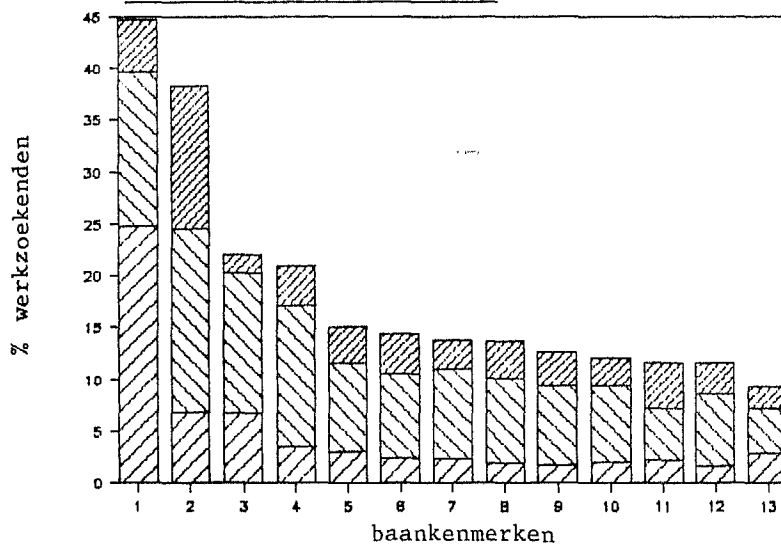
In paragraaf 3.2.2 is al gebleken dat positieverbetering (wil vooruit komen) over het algemeen genomen het belangrijkste motief van werkenden is om een andere baan te zoeken. Dat blijkt ook uit tabel 3.4.

Er zijn slechts twee uitzonderingen. Degenen die ontevreden waren met hun huidige baan noemden als zoekmotief het meest dat de huidige baan niet beviel, en degenen die meenden in hun huidige baan meer te kunnen bereiken dan in een andere noemden relatief het minst het motief van positieverbetering. Opmerkelijk is dat van de werkzoekenden die ontevreden waren met hun loon meer personen "wil vooruit komen" als motief noemden dan salarisverbetering. Blijkbaar zoeken werkenden veelal een andere baan om op langere termijn hun positie te verbeteren, ook in financieel opzicht.

3.2.4 De arbeidsmarktverwachtingen

De meeste werkende werkzoekenden verwachtten dat ze na een jaar nog werk zouden hebben. Toch spelen de arbeidsmarktverwachtingen een belangrijke rol. Van degenen die verwachtten de komende 12 maanden werkloos te worden, zocht meer dan de helft op het moment van het onderzoek een andere baan. Van degenen die dachten hun werk te behouden was dat 12%.

Figuur 3.1 Werkende werkzoekenden naar baankenmerken en zoekmotieven; oktober 1986



- ▨ Motieven met betrekking tot baan zekerheid
- ▩ Motieven met betrekking tot baaninhoud
- ▧ Overige motieven

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1 = Tijdelijk werk | 8 = Zittend werk |
| 2 = Onregelmatige werktijden | 9 = Lichamelijk zwaar werk |
| 3 = Lopende bandwerk | 10 = Gunstige begintijden |
| 4 = Werk buiten beroep | 11 = Ploegendienst |
| 5 = Vuil werk/hoge temperaturen | 12 = Zelf iets kunnen regelen |
| 6 = Stank/lawaai | 13 = Voornamelijk buitenwerk |
| 7 = Herhaling eenvoudig werk | |

Tabel 3.4 Werkenden naar zoekgedrag, zoekmotieven en baanwaardering; oktober 1986 (in %)

	Baantevredenheid		Loontevredenheid		Meer te bereiken in	
	+	-	+	-	huidig bedrijf	ander bedrijf
Zoekt momenteel niet	91,1	52,9	91,4	83,0	94,9	72,2
Zoekt momenteel wel	8,9	47,1	8,6	17,0	5,1	27,8
<u>motieven:</u>						
Wil beter salaris	16,2	20,0	5,7	20,3	6,8	19,2
Wil vooruit komen	31,0	22,7	25,5	29,2	15,9	31,5
Huidige baan bevalt niet	5,7	33,3	17,9	15,7	20,5	16,4
Werkgelegenheid	19,5	9,1	9,4	13,1	15,9	13,2
N =	2348	280	1238	1388	867	788

Tabel 3.5 Werkzoekenden naar arbeidsmarktverwachting;
oktober 1986 (in %)

Verwachting	Zoekt op moment van onder- zoek een andere hoofdbaan	Totaal
	-----	-----
Komend jaar werk	81,3	91,6
Komend jaar werkloos	9,6	2,5
Stopt komend jaar zelf	0,9	1,8
Overig/weet niet	8,2	4,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
N =	343	2633
	-----	-----

De arbeidsmarktverwachtingen worden weerspiegeld in de motieven die zijn genoemd om een andere baan te zoeken. Van degenen die verwachtten hun werk te behouden noemde 80% een beter salaris of carrièremogelijkheden als zoekmotief, terwijl van degenen die dachten hun baan te verliezen 75% dreigend baanverlies of de wens van een baan met meer zekerheid noemde.

3.2.5 Resultaten van zoekgedrag

In 1985 zocht op het moment van enquetering 12,3% van alle werkende respondenten een andere hoofdbaan. Daarvoor voerden ze verschillende motieven aan, waarvan de wens om een baan te vinden met carrière-uitzichten de belangrijkste was. Werkzoekenden waren ook minder tevreden met de baan die ze hadden dan niet-werkzoekenden en ze dachten vaker dat ze in een ander bedrijf meer konden bereiken. Van de mensen die onzeker waren of ze hun werk zouden behouden, zocht een veel groter gedeelte een andere baan dan van degenen met baanzekerheid.

Ter afsluiting van deze paragraaf over het zoekgedrag van werkenden wordt nagegaan in hoeverre dit succesvol is geweest. Achtereenvolgens wordt bekeken hoeveel werkzoekenden een andere baan hebben gevonden, of hun carrièreperspectieven groter zijn geworden en of hun arbeidsmarktverwachtingen gunstiger zijn geworden.

Van de werkenden die in mei 1985 een andere hoofdbaan zochten en die in oktober 1986 opnieuw zijn geënquêteerd, had 37% in 1986 een andere werkkring. Van degenen die in mei 1985 niet een andere baan zochten, was dat 8%. 26% (ruim 40% van de niet-succesvolle werkzoekenden uit 1985) zocht in oktober 1986 nog steeds. Dat betekent dat in totaal 37% gestopt is met zoeken zonder een andere baan gevonden te hebben. Echter het vinden van een andere werkkring maakt voor velen het zoeken naar een andere baan niet overbodig. Van degenen die tussen mei 1985 en oktober 1986 van baan waren veranderd, en zowel in mei 1985 als in oktober 1986 zijn geënquêteerd, zocht 24% in oktober 1986 weer een andere baan. Dat doet vermoeden dat baanwisseling niet altijd voorziet in de wensen van de werkzoekenden.

Van degenen die in mei 1985 dachten in een ander bedrijf meer te kunnen bereiken had 17% in oktober 1986 inderdaad een andere baan gevonden.

Tabel 3.6 Werkenden in loondienst die in 1985 en in 1986 zijn geënquêteerd naar arbeidsmarktgeschiedenis en carrièreverwachting; mei 1985-oktober 1986 (in %)

Dacht meer te kunnen bereiken in:	Baanwisselaars		Baanblijvers	
	1985	1986	1985	1986
Huidige bedrijf	17,6	33,1	25,7	32,0
Ander bedrijf	50,3	36,6	28,2	28,8
Maakt niet uit	32,1	30,3	46,1	39,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0
N =	157	157	1284	1284

Baanwisseling blijkt voor veel werknemers ertoe te leiden dat ze terecht komen in een bedrijf waar ze denken meer te kunnen bereiken. Na baanwisseling vonden bijna tweemaal zoveel personen (33,1%) dat ze meer konden bereiken in het bedrijf waar ze op dat moment werkten dan ervoor (17,6% van dezelfde groep). Ook bij degenen die niet van baan waren veranderd ("baanblijvers") waren de carrièreverwachtingen in dezelfde periode gestegen, doch minder sterk dan bij de wisselaars. Van de baanwisselaars achtte bijna 40% zijn carrièreperspectieven ook na het vinden van een andere baan gunstiger bij een ander bedrijf dan bij het bedrijf waar ze op dat moment werkten.

Zowel van de baanwisselaars als van de baanblijvers dacht de overgrote meerderheid de eerstvolgende 12 maanden zijn werk te blijven houden. Van de groep baanwisselaars was dit 87% voor en 94% na het moment van baanwisseling; van de baanblijvers was het op beide momenten 97%.

Deze enquête-resultaten geven een indicatie dat het vinden van een baan die aan de wensen van de werkzoekende voldoet, een moeizaam proces kan zijn, dat meerdere baanwisselingen kan vergen.

3.3 De niet-werkende werkzoekenden

3.3.1 Inleiding

In de inleidende paragraaf van dit hoofdstuk zijn de niet-werkende werkzoekenden onderverdeeld in degenen die wel en degenen die niet bij het arbeidsbureau zijn ingeschreven. In grote lijnen komt dit overeen met resp. de "officieel geregistreeerde werkloosheid" en de "verborgen werkloosheid". Er zijn echter enkele definitieverschillen. De definitie van de geregistreeerde werkloosheid luidt:

"alle bij een arbeidsbureau ingeschrevenen zonder werkkring die 20 uur of meer per week in loondienst willen werken en onmiddellijk beschikbaar zijn". Het OSA-survey 1985 bevatte 271 niet-werkende werkzoekenden, waarvan er 205 bij het arbeidsbureau waren ingeschreven. In het survey 1986 waren er 212 niet-werkende werkzoekenden, waarvan 173 ingeschreven.

Van de 271 niet-werkende werkzoekenden in mei 1985 zochten er 197 (73%) een baan van 20 uur of meer per week. In oktober 1986 waren dat er 168 (79%). Van de werkzoekenden in oktober 1986 kon 94% binnen 2 weken beginnen als hem of haar een geschikte baan werd aangeboden.

In de definitie van de geregistreerde werkloosheid is geen sprake van actief zoeken naar werk. Dit aspect is wel opgenomen in de definitie van de werkloze beroepsbevolking, die in de Arbeidskrachtentellingen van het CBS is gehanteerd. Van alle werkzoekenden zonder baan in het OSA-survey had in 1986 55% de vier weken voor het moment van enquêtering gesolliciteerd, waarvan bijna 20% vaker dan twee keer.

De categorie "niet bij het GAB ingeschreven werkzoekenden" komt niet geheel overeen met wat in de regel onder verborgen werkloosheid wordt gerekend. Ten eerste vallen de in de officiële werkloosheidscijfers niet meegetelde geregistreerde werkzoekenden er niet onder (degenen die een baan van minder dan 20 uur zoeken). Ook de werklozen van 57,5 jaar vallen deels buiten het OSA-survey vanwege de bovengrens van 60 jaar die bij de steekproeftrekking in het OSA-survey 1985 is gehanteerd. De categorie "niet bij het GAB ingeschreven" bevat wel de werkzoekende vrouwen die het grootste gedeelte van de verborgen werkloosheid uitmaken. Het aandeel van de vrouwen in de niet-ingeschreven werkzoekenden zonder baan bedroeg in beide OSA-arbeidsmarktsurveys ongeveer 80%.

In het vervolg van deze paragraaf zullen beide groepen in de meeste gevallen worden samengenomen, waarbij de termen niet-werkende werkzoekenden en werklozen door elkaar worden gebruikt. In verband met de selectieve uitval bij de meting in oktober 1986 (zie bijlage) worden hoofdzakelijk gegevens van mei 1985 gepresenteerd. De uitkomsten van 1986 wijken hier in het algemeen weinig van af.

3.3.2 De werkloosheidsduur

In aansluiting op het onderscheid wel/niet geregistreerd is de niet-werkende werkzoekenden gevraagd hoe lang ze werk zochten (zoekduur) en hoe lang ze bij het GAB waren ingeschreven (inschrijvingsduur).

De gemiddelde zoekduur van niet-ingeschreven werklozen, een indicatie van de gemiddelde duur van de verborgen werkloosheid, is korter dan de zoekduur van werklozen die wel bij het arbeidsbureau staan ingeschreven. Van deze laatsten is de inschrijvingsduur weer langer dan de zoekduur. Het verschil tussen de gemiddelde inschrijvingsduur en gemiddelde zoekduur bij de ingeschrevenen duidt op een ontmoedigings-effect: de langdurig werklozen hebben een langere inschrijvings- dan zoekduur opgegeven, omdat ze menen dat ze niet gedurende de hele periode dat ze stonden ingeschreven naar een baan hebben gezocht. Zeer waarschijnlijk heeft een vergelijkbaar effect zich voorgedaan bij de verborgen werklozen. De duur van de

Tabel 3.7 Niet-werkende werkzoekenden naar zoek- en inschrijvingsduur; 1985 (in %)

	Ingeschreven		Niet-ingeschreven
	Zoekduur	Inscr.duur	Zoekduur
t/m 5 mnd	23,5	18,6	37,1
6-12 mnd	25,5	23,1	19,4
1-2 jr	18,6	19,6	17,7
2-3 jr	16,2	17,6	11,3
meer dan 3 jr	16,2	21,1	14,5
Totaal	100,0	100,0	100,0
N =	204	199	62
Gemiddelde duur in mnd	19,6	22,3	17

verborgen werkloosheid zou dan langer zijn dan de zoekduur die door de niet-ingeschreven werklozen is opgegeven.

Wat betreft de geregistreeerde werklozen zijn de zoek- en inschrijvingsduur van vrouwen gemiddeld iets korter dan die van mannen. Vrouwen geven vaker een zoek- en inschrijvingsduur op van minder dan een half jaar, terwijl mannen vaker langdurig werkloos zijn (meer dan 2 jaar zoekend en ingeschreven).

3.3.3 De zoekintensiteit

Aan de niet-werkende werkzoekenden is in oktober 1986 gevraagd hoeveel keren ze respectievelijk de 12 maanden en de 4 weken voorafgaande aan het moment van de enquête hadden gesolliciteerd. Tevens is aan hen gevraagd hoeveel tijd ze aan die sollicitatie hadden besteed.

In het jaar voorafgaande aan de enquête had 40% van de niet-werkende werkzoekenden 7 keer of vaker naar een baan gesolliciteerd. Dit betekent tevens dat bijna tweederde van de werkzoekenden in dat jaar niet meer dan eenmaal per twee maanden had gesolliciteerd. Bijna de helft had de maand voorafgaande aan de enquête geen enkele keer gesolliciteerd; slechts 19% had in die 4 weken meer dan 2 keer gesolliciteerd. Een gering aantal sollicitaties hoeft echter niet op een extensief zoekgedrag te wijzen. In paragraaf 3.4 zal blijken dat niet iedereen die op zoek naar een baan kijkt naar personeelsadvertenties, daarop ook solliciteert. Tegenover een relatief lage sollicitatiefrequentie staat een relatief sterke sollicitatie-intensiteit: naarmate men minder vaak solliciteert, besteedt men er gemiddeld meer tijd aan. De enquête-resultaten wijzen wijst er niet op dat mensen ontmoedigd raken als ze al lange tijd op zoek zijn naar werk. Van de niet-werkende werkzoekenden met een zoekduur van meer dan een jaar zei 49% de voorafgaande 12 maanden 7 keer of vaker te hebben gesolliciteerd. Van degenen met een zoekduur van een jaar of korter, was dit 35%. Slechts 13% van de langdurig werkzoekenden had in de voorafgaande 12 maanden geen enkele keer gesolliciteerd.

Tabel 3.8 Aantal sollicitaties en bestede tijd, oktober 1986 (in % van het aantal niet-werkende werkzoekenden)

Aantal sollicitaties	Gedurende de laatste 12 mnd	Gedurende de laatste 4 weken	Bestede tijd in laatste 4 weken
	(in % werkende werkzoekenden)		(uren)
Geen	16,3	46,4	-
1-2	14,4	34,3	2,5
3-4	15,8	9,3	1,9
5-6	13,4	4,4	1,4
7 en meer	40,1	5,4	0,8
Totaal	100,0	100,0	
N =	202	204	

3.3.4 De gezochte baan

Gevraagd is welke aspecten van het werk werkzoekenden zonder baan het belangrijkste vinden (tabel 3.9). Interessant werk is het aspect dat het meest is genoemd, een goed inkomen komt op de tweede

Tabel 3.9 Belangrijkste aspecten van werk, mei 1985 (in % van het aantal niet-werkende werkzoekenden)

Belangrijkste aspecten:

Goed inkomen	25,3
Vooruit kunnen komen	5,9
Werkzekerheid	17,5
Interessant werk	35,7
Geschikte chef	3,0
Geschikte collega's	12,6
Totaal	100,0
N =	269

plaats. Vooruit kunnen komen, dat voor veel werkende werkzoekenden een belangrijk motief was om een andere baan te zoeken, wordt door slechts weinig niet-werkende werkzoekenden als belangrijkste aspect van werk genoemd.

Onderscheiding naar geslacht, leeftijds- en opleidingscategorieën en zoekduur brengt weinig verschillen aan het licht. Vrouwen leggen meer dan mannen nadruk op de immateriële aspecten van het werk. Wel noemen meer vrouwen dan mannen vooruit

kunnen komen het belangrijkste aspect. Werkzoekenden tot 24 jaar vinden interessant werk minder belangrijk dan ouderen; zij leggen meer nadruk op carrièreperspectief en werkzekerheid. Voor de hogere leeftijdsgroepen is interessant werk erg belangrijk. De leeftijdsgroep 25-39 jaar hecht minder belang aan een goed inkomen en werkzekerheid dan de andere groepen.

Wat opleiding betreft valt in het oog dat de hoogst opgeleiden interessant werk en geschikte collega's aanzienlijk vaker het belangrijkste aspect van arbeid vinden dan de lagere opleidingscategorieën. De laagst opgeleiden vormen de enige categorie waarin een goed inkomen het meest als belangrijkste aspect van werk werd genoemd. Ook langdurig werkzoekenden vinden interessant werk het belangrijkste. Een goed loon komt ook bij hem op de tweede plaats en werkzekerheid in de komende jaren op de derde.

Tabel 3.10 Kenmerken van de gewenste baan, mei 1985 (in % van het aantal niet-werkende werkzoekenden)

Kenmerken:

Vast werk in loondienst	74,9
Tijdelijk werk	7,0
Voor zichzelf beginnen	4,4
Kan niet schelen	13,7
Totaal	100,0

N = 271

Er is een duidelijke voorkeur voor vast werk in loondienst. Vrouwen wensen minder vaak dan mannen een vaste baan en vaker tijdelijk werk.

Behalve voor een vaste baan hebben manlijke werklozen een sterke voorkeur voor een volletijdsbaan. Ongeveer de helft van de vrouwelijke werkzoekenden zonder baan wenst een "grote deeltijd baan". De voorkeuren van werklozen met betrekking tot het aantal te werken uren per week wijken af van de overeengekomen arbeidsuren van werkenden (vergelijk tabel 2.6). Evenals werkende mannen willen werkloze mannen vaker een deeltijd baan dan feitelijk is overeengekomen. Zowel werkende als werkloze vrouwen hebben een voorkeur voor grote deeltijd banen, hetgeen eveneens afwijkt van de feitelijk overeengekomen arbeidsuren van werkende vrouwen. Werkzoekende vrouwen zonder baan hebben een nog sterkere voorkeur voor een grote deeltijd baan dan werkende vrouwen (vergelijk tabel 2.8).

Tabel 3.11 Aantal gewenste uren per week, mei 1985 (in % van het aantal niet-werkende werkzoekenden)

	M	V	Totaal
minder dan 20 uur	-	18	8
20-34 uur	14	49	29
35 uur of meer	86	33	63
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
N =	148	121	269

3.3.5 Verwachtingen

Driekwart van de werkzoekenden zonder baan verwachtte in mei 1985 niet binnen drie maanden de gewenste baan te vinden.

Tabel 3.12 De kans die werkzoekenden zonder baan denken te hebben om binnen 3 maanden de gewenste baan te vinden, mei 1985 (in % van het aantal niet-werkende werkzoekenden)

Groot	11,9
Niet groot/niet klein	13,0
Klein	<u>75,1</u>
Totaal	<u>100,0</u>
N =	269

Naarmate men langer werkloos is, wordt men pessimistischer over de kans om geschikt werk te vinden. Van degenen die langer dan een jaar werkloos waren achtte 84% zijn kans klein, en van degenen met een werkloosheidsduur van 2 jaar of meer was dit zelfs 90%. Eveneens wordt men pessimistischer wat betreft de kansen op een baan naarmate men ouder is. Ten slotte denken vrouwen vaker dan mannen niet binnen drie maanden de gewenste baan te zullen vinden.

3.4 Zoekkanalen

Degenen die op zoek zijn naar een (andere) baan, kunnen dit op diverse manieren doen. Er bestaan zowel formele (arbeidsbureau, uitzendbureau, advertenties) als informele (familie/kennissen, zelf werkgever benaderen) zoekkanalen. Een ander onderscheid is dat in zoekkanalen waarbij het initiatief bij de werkzoekende ligt (advertentie plaatsen, werkgever benaderen, aanmelden bij uitzendbureau) en zoekkanalen waarbij de werkgever initiatief heeft.

In tabel 3.13 zijn de belangrijkste zoekkanalen van werkende en

niet-werkende werkzoekenden weergegeven alsmede de wijze waarop de werkenden hun baan hebben gevonden ("vindkanalen").

Tabel 3.13 Belangrijkste zoekkanalen van werkzoekenden en vindkanalen van werkenden, oktober 1986 (in % van het aantal werkzoekenden)

	Zoekkanalen van		Vindkanalen van werkenden
	Werkende werkzoekenden	Niet-werkende werkzoekenden	
Advertenties gekeken	35,9	28,0	
Gesolliciteerd op adv.	37,3	34,3	32,3
Zelf adv. geplaatst	0,3	1,0	0,2
Zelf werkgever benaderd	8,7	13,5	18,7
Via familie/kennissen	3,2	1,5	19,0
Via arbeidsbureau	3,2	10,6	4,8
Opgegeven bij uitzendbur.	1,2	4,4	6,0
Anders	7,9	1,9	19,0 *
Geen activiteit	2,3	4,8	-
Totaal	100,0	100,0	100,0
N =	343	207	1175
* Via vrijwilligerswerk	0,3	Via vorige baan	1,9
Via school	2,4	Gevraagd door bedrijf	8,0
Via stage	1,3	Anders	5,1

Advertenties worden het vaakst genoemd als het belangrijkste zoekkanaal en zijn blijkens de laatste kolom van tabel 3.13 ook het meest effectief. Het arbeidsbureau wordt door 10% van de niet-werkende en 3% van de werkende werkzoekenden als belangrijkste zoekkanaal genoemd. De effectiviteit ervan is tamelijk gering. Slechts 5% van de werkenden noemt het arbeidsbureau als belangrijkste "vindkanaal".

Informele zoekkanalen zijn voor 10 à 15% van de werkenden en de niet-werkenden de belangrijkste. De effectiviteit is echter groter - bijna 40% van de werkende respondenten heeft zijn baan gevonden via familie en kennissen of door zelf een werkgever te benaderen.

Iets dergelijks geldt, zij het in minder sterke mate, voor kanalen waarbij het initiatief aan de kant van de werkzoekende ligt. Het zou echter onjuist zijn van een discrepantie te spreken. Voor 27% van de niet-werkende werkzoekenden is "via familie en vrienden" één van de overige zoekkanalen en voor 20% is dit het geval met "zelf werkgever benaderen". Van de werkenden noemt 10 resp. 8% deze zoekkanalen de één na belangrijkste.

4. ARBEIDSMOBILITEIT

4.1 Inleiding

Een belangrijke indicator voor het functioneren van de arbeidsmarkt is de omvang van de arbeidsmobiliteit. Er bestaat evenwel geen eenduidige relatie tussen de omvang van de arbeidsmobiliteit en de allocatieve efficiency van de arbeidsmarkt. Een lage arbeidsmobiliteit wordt als nadelig beschouwd omdat aanpassingsprocessen traag plaatsvinden, een hoge arbeidsmobiliteit wordt als nadelig beschouwd vanwege de hoge "transactiekosten" die dit zowel voor werkgevers als werknemers met zich brengt. Het is niet duidelijk wat de optimale omvang van de arbeidsmobiliteit is bij gegeven economische omstandigheden. Als zodanig is een toe- of afnemende arbeidsmobiliteit dus geen indicator voor een beter resp. slechter functioneren van de arbeidsmarkt.

In de eerste helft van de jaren tachtig was de omvang van de arbeidsmobiliteit evenwel aanzienlijk minder dan in de jaren zeventig; het functioneren van de arbeidsmarkt werd als star ervaren en een flexibilisering als noodzakelijk beschouwd. In deze situatie is een toenemende arbeidsmobiliteit als gunstig te karakteriseren omdat dit beschouwd mag worden als een vermindering van de verstarring c.q. een flexibeler functioneren van de arbeidsmarkt.

Omtrent de ontwikkeling van de omvang van de arbeidsmobiliteit is in de OSA-arbeidsmarktsurveys informatie aanwezig. Een bijzonder element in deze surveys is namelijk, dat aan de respondenten gevraagd is hun arbeidsmarktgeschiedenis vanaf 1 januari 1980 in kaart te brengen. Weliswaar heeft deze reconstructie van het arbeidsverleden op een globale wijze plaatsgevonden, de informatie die zo is verkregen is voldoende om een inzicht te verkrijgen in de ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit in de jaren tachtig. Alvorens hier nader op in te gaan is het evenwel noodzakelijk de specifieke karakteristieken van de ondervraagde steekproef van de Nederlandse bevolking te beschrijven. Een meer volledig overzicht hiervan wordt gegeven in de bijlage bij dit rapport. De voor dit hoofdstuk belangrijkste karakteristieken worden weergegeven in tabel 4.1. In deze tabel is namelijk de arbeidsmarktpositie weergegeven van de ondervraagde personen (exclusief de zelfstandigen) in het arbeidsmarktsurvey 1985 op 1 januari 1980 en 1 april 1985, alsmede de arbeidsmarktpositie van de ondervraagde personen in het arbeidsmarktsurvey 1986 op 1 april 1985 en 1 september 1986. Hierbij worden qua arbeidsmarktpositie vier situaties onderscheiden: baan, werkzoekend, niet-werkzoekend, dagopleiding/militaire dienst. Of een werkzoekende ingeschreven is bij een arbeidsbureau doet niet terzake. Anders dan in het vorige hoofdstuk heeft een werkzoekende hier in geen geval een baan.

Uit tabel 4.1 komt een aantal zaken naar voren die toelichting behoeven. Het aantal personen dat in militaire dienst zat of een dagopleiding volgde is in de periode 1 januari 1980 - 1 april 1985 met 400 personen afgenomen. Dit hangt samen met de omstandigheid dat personen die op het moment van ondervraging - mei 1985 - volledig

Tabel 4.1 Arbeidsmarktpositie en veranderingen daarin^{a)}

	Baan	Werkzoekend	Niet- werkzoekend	Dagopleiding/ mil.dienst
SURVEY 1985				
1-1-1980	2265	135	1030	425
1-4-1985	2320	260	1235	25
Mutatie	55	125	205	-400
SURVEY 1986				
1-4-1985	2400	200	1230	140
1-10-1986	2475	215	1270	10
Mutatie	75	15	40	-130

a) Het betreft hier op 0 of 5 afgeronde getallen

dagonderwijs volgden dan wel militaire dienstplicht vervulden niet geëquipteerd zijn. Genoemde daling is met andere woorden een karakteristiek van de ondervraagde steekproef. Als gevolg van genoemde daling zijn de aantallen personen in elke andere arbeidsmarktpositie toegenomen. Hierbij dient bedacht te worden dat de ondervraagden op 1 januari 1980 in leeftijd varieerden van 10-55 jaar. Van de ondervraagden nam in de periode tot 1 april 1985 de werkgelegenheid in loondienst dus toe met 55, de werkloosheid met 125 en de non-participatie op de arbeidsmarkt met 205. Voor de periode 1 april 1985 - 1 september 1986 geldt een vergelijkbare ontwikkeling: in de periode nam het aantal personen dat een dagopleiding volgde dan wel militaire dienstplicht vervulde af met 130, terwijl het aantal personen in loondienst toenam met 75, het aantal werkzoekenden met 15 en het aantal personen buiten de arbeidsmarkt met 40.

Door deze karakteristiek van de ondervraagde steekproef ontstaat een enigszins vertekend beeld van de ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit. Wanneer deze zoals gebruikelijk wordt uitgedrukt als percentage van het aantal werkenden wordt in het begin van de in kaart gebrachte periode een te hoge arbeidsmobiliteit berekend. Groot zal deze afwijking niet zijn, terwijl bovendien geldt dat de afwijking met het verstrijken van de tijd kleiner wordt. Daarnaast geldt dat voor het reconstrueren van de arbeidsmarktgeschiedenis een beroep wordt gedaan op het geheugen van de respondenten. Naarmate de bevraagde periode verder terugligt in de tijd is de kans op onderschatting van het aantal veranderingen in arbeidsmarktpositie groter. De retrospectieve vraagstelling kan met andere woorden leiden tot een onderschatting van de arbeidsmobiliteit, hetgeen op zich een compenserende werking heeft op de overschatting als gevolg van de karakteristiek van de ondervraagde steekproef.

Wanneer beide arbeidsmarktsurveys met elkaar worden vergeleken, valt op dat het aantal werkzoekenden op 1 april 1985 in het eerste survey aanzienlijk groter is dan het aantal werkzoekenden op 1 april 1985 in het tweede survey. Hieraan ligt een karakteristiek van de

steekproeftrekking in 1986 ten grondslag: de "uitval" onder de respondenten die voor de tweede keer zijn ondervraagd is groter dan gemiddeld, terwijl hierbij bij de "aanvullende" steekproef onvoldoende rekening mee is gehouden (zie de bijlagen voor een meer gedetailleerd overzicht).

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 4.2 wordt een overzicht gegeven van de recente veranderingen in de arbeidsmarktpositie van de respondenten in het arbeidsmarktsurvey 1986. Hiermee wordt een eerste indruk verkregen van de arbeidsmobiliteit en de aard van de mobiliteitsstromen. In paragraaf 4.3 wordt de ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit 1980-1986 beschreven. Hierbij wordt een driedeling gehanteerd in de arbeidsmobiliteit: van baan naar baan, van werkzoekend naar een baan en van niet-participerend naar een baan. In paragraaf 4.4 ten slotte wordt nader ingegaan op de arbeidsmobiliteit van baan naar baan.

4.2 Recente veranderingen in de arbeidsmarktpositie

Een eerste indruk van de dynamiek op de arbeidsmarkt, de mate waarin veranderingen plaatsvinden in de arbeidsmarktposities, kan worden ontleend aan tabel 4.2. In deze tabel zijn de arbeidsmarktposities van dezelfde respondenten van het arbeidsmarktsurvey 1986 weergegeven op twee peildata: 1 april 1985 en 1 oktober 1986.

Tabel 4.2 Arbeidsmarktposities op 1 april 1985 en 1 oktober 1986
(in %)

Positie 1 april 1985	Positie 1 oktober 1986					Tot.
	(Zelfde) baan	Andere baan	Werk- zoekend	Niet- werk- zoekend	Dagopl./ mil. dienst	
Baan	82	12	2	4	0	100
Werkzoekend	36	-	61	3	0	100
Niet-werkzoekend	5	-	0	95	0	100
Dagopleiding/ mil. dienst	71	-	22	0	27	100

Uit tabel 4.2 blijkt onder andere dat 82% van degenen die op 1 april 1985 een baan hadden op 1 oktober 1986 nog steeds dezelfde baan had. Gecorrigeerd voor de lengte van de periode zou dit betekenen dat in de afgelopen jaren gemiddeld 86,4% van de werknemers na één jaar nog dezelfde baan had. Deze stabiliteit is redelijk vergelijkbaar met die van de tweede helft van de jaren zeventig toen omstreeks 88% van de werkenden na één jaar nog bij dezelfde werkgever werkzaam was. Uit gegevens ontleend aan het arbeidsmarktsurvey 1985 blijkt dat in de eerste helft van de jaren tachtig gemiddeld 91,6% van de werknemers na één jaar nog dezelfde baan had. Met andere woorden: de stabiliteit in de arbeidsmarktpositie van de

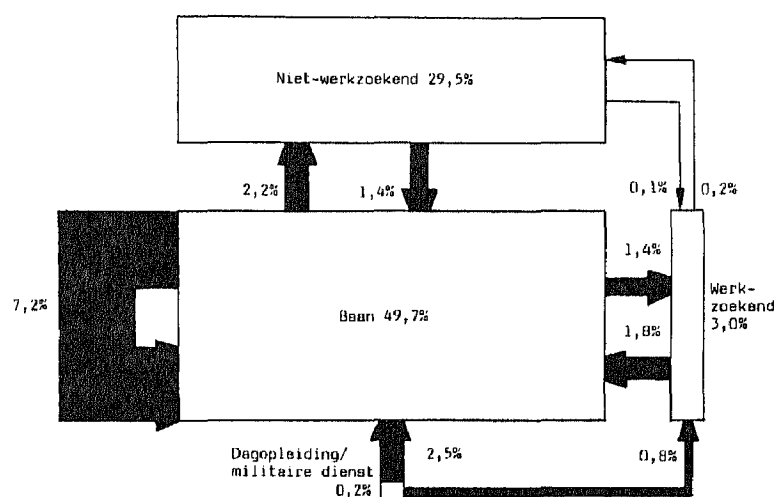
werkenden is de afgelopen jaren afgenomen.

Uit tabel 4.2 blijkt voorts dat 12% van degenen die op 1 april 1985 een baan had, op 1 oktober 1986 een andere baan had. Gemiddeld genomen had dus ongeveer 8,5% van de werkenden na één jaar een andere baan. In de eerste helft van de jaren tachtig had blijkens het OSA-survey 1985 van de werkenden gemiddeld slechts 4% na één jaar een andere baan. De arbeidsmobiliteit van personen met een baan is de afgelopen jaren dus aanzienlijk toegenomen.

Voor wat betreft de positie van de werkzoekenden lijkt zich eveneens een verbetering te hebben voorgedaan in de recente periode. Blijkens tabel 4.2 had 36% van de werkzoekenden van 1 april 1985 op 1 oktober 1986 een baan gevonden. Ter vergelijking: over de veel langere periode van januari 1980 tot mei 1985 was dat eveneens 36%.

Een verder inzicht in het patroon van stabiliteit en verandering zoals dat zich in de afgelopen jaren op de arbeidsmarkt heeft gemanifesteerd kan ontleend worden aan figuur 4.1.

Figuur 4.1 Stabiliteit en verandering op de arbeidsmarkt; 1 april 1985 - 1 oktober 1986



Uit deze figuur blijkt dat ruim 80% van de personen in de periode april 1985 - oktober 1986 niet van arbeidsmarktpositie is veranderd: bijna de helft van de personen is in dezelfde baan gebleven, bijna 30% bleef buiten de arbeidsmarkt als niet-werkzoekend. Van de respondenten die van arbeidsmarktpositie veranderden, veranderde 40% van baan en bijna 20% van werkend naar werkzoekend of van werkzoekend naar werkend. Ongeveer 60% van de personen in het arbeidsmarktsurvey 1986 die van arbeidsmarktpositie veranderden, veranderde van positie op de arbeidsmarkt zelf, terwijl 40% toetrad of uittrad uit de arbeidsmarkt. Ter vergelijking: in de periode januari 1980 - mei 1985 veranderde 40% van de van arbeidsmarktpositie veranderde personen van positie op de arbeidsmarkt, terwijl 60% betrekking had op toe- of uittrading.

Hieruit kan worden afgeleid dat de toenemende veranderingen vooral op de arbeidsmarkt zelf plaatsvinden. Ook op een andere wijze kan dit verschijnsel worden geïllustreerd. Wanneer wordt uitgegaan van personen die op 1 oktober 1986 een baan hadden die ze op 1 april 1985 nog niet hadden, dan blijkt uit figuur 4.1 dat 9,0% van de personen in het arbeidsmarktsurvey per 1 april 1985 ook al tot de arbeidsmarkt behoorde (7,2 + 1,8), terwijl 3,9% toen daar niet toe behoorde doordat men een dagopleiding volgde, in militaire dienst zat of geen werk zocht. De toestroom naar een baan van buiten de arbeidsmarkt is ruim twee maal zo klein als die vanuit een andere positie op de arbeidsmarkt. Deze situatie is vrij recent, voor de periode januari 1980 - mei 1985 gold nog dat de herkomst van "nieuwe" werknemers in bijna even grote mate van buiten de beroepsbevolking was als vanuit een andere positie binnen de beroepsbevolking.

Concluderend kan gesteld worden op basis van tussen peildata geconstateerde veranderingen in de arbeidsmarktpositie van personen dat de dynamiek in 1985 en 1986 aanzienlijk groter is geworden, een verschijnsel dat vooral op de arbeidsmarkt zelf plaatsvindt en minder te maken heeft met toe- en uittreding.

Veranderingen in arbeidsmarktpositie tussen peildata geven echter geen volledig inzicht in de omvang van de arbeidsmobiliteit en de ontwikkeling daarvan in de tijd gezien. Hiervoor is het noodzakelijk ook tussentijdse veranderingen in arbeidsmarktpositie in beschouwing te nemen.

4.3 Arbeidsmobiliteit naar een baan; 1980-1986

In principe kan elke verandering in arbeidsmarktpositie beschouwd worden als arbeidsmobiliteit: verandering van woonplaats als geografische mobiliteit, verandering van bedrijfstak als bedrijfstakmobiliteit, verandering van werkgever als baanmobiliteit, verandering van het volgen van een dagopleiding naar een baan als toetredingsmobiliteit, enzovoorts. Tussen deze verschillende vormen kan een grote overlap bestaan: iemand die bijvoorbeeld in een andere bedrijfstak gaat werken en daarbij verhuist is zowel sectoraal als geografisch mobiel. In het volgende wordt alleen mobiliteit met als eindpunt een baan in beschouwing genomen. Hierbij worden drie vormen onderscheiden, namelijk mobiliteit

- van baan naar baan;
- van werkzoekend naar een baan;
- van non-participatie (niet-werkzoekend, dagopleiding volgend, militaire dienstplicht vervullend) naar een baan.

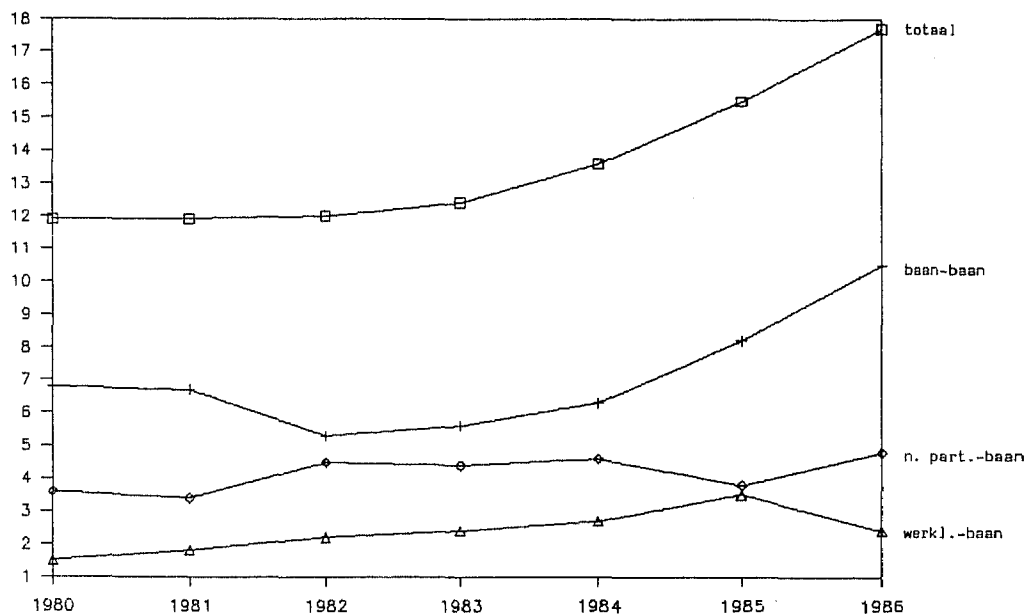
De eerste twee vormen vinden plaats op de arbeidsmarkt en zouden beschouwd kunnen worden als baanmobiliteit, de laatste vorm vindt zijn oorsprong buiten de arbeidsmarkt en zou beschouwd kunnen worden als toetredingsmobiliteit. Helemaal zuiver is deze interpretatie dan evenwel niet. Baanmobiliteit impliceert een verandering van werkgever, hetzij direct van baan naar baan, hetzij indirect via een periode van werkloosheid of inactiviteit. Een verandering in arbeidsmarktpositie van een recente schoolverlater die korte tijd werkloos is en daarna een baan vindt zou in bovenstaande omschrijving evenwel onterecht tot baanmobiliteit worden gerekend.

Daarom wordt vastgehouden aan de genoemde driedeling in de arbeidsmobiliteit naar een baan.

De arbeidsmobiliteit naar een baan wordt uitgedrukt als een percentage, namelijk het aantal mutaties naar een baan in een bepaalde periode als percentage van het gemiddeld aantal werkenden gedurende die periode. In principe kunnen aan de OSA-arbeidsmarktsurveys gegevens ontleend worden over de periode 1 januari 1980 - september/oktober 1986. De gegevens over 1986 zijn evenwel opgehoogd en worden geacht te gelden voor het gehele jaar 1986, zodat arbeidsmobiliteitgegevens over 7 jaren in beschouwing worden genomen. Bij het samenstellen van de mobiliteitsgegevens bleek dat sommige respondenten die voor de tweede keer meededen aan het arbeidsmarktsurvey een arbeidsmarktgeschiedenis reconstrueerden die niet geheel consistent was met de vorige. De mobiliteitsgegevens van deze respondenten zijn hier buiten beschouwing gelaten.

De aldus verkregen ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit naar een baan in de periode 1980-1986 is weergegeven in figuur 4.2.

Figuur 4.2 De arbeidsmobiliteit naar een baan; 1980-1986 (in %)



Uit deze figuur blijkt, dat de totale mobiliteit naar een baan tot 1984 vrij constant is en daarna sterk is toegenomen van ongeveer 14% in 1984 naar ruim 17,5% in 1986. Uit figuur 4.2 komt duidelijk naar voren dat de betreffende ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit gedomineerd wordt door de rechtstreekse verandering van baan naar baan, die is toegenomen van ongeveer 6,5% in 1984 naar 10,5% in

1986. Met het aantrekken van de economie en het verbeteren van de werkgelegenheidssituatie in de recente periode lijkt de "verstarring" op de arbeidsmarkt te zijn doorbroken.

Ook vanuit werkloosheid naar een baan is de arbeidsmobiliteit vanaf 1980 gestaag toegenomen van 1,5% in 1980 naar 3,5% in 1985. In 1986 is deze mobiliteit weer iets teruggelopen.

De arbeidsmobiliteit vanuit een situatie van niet-participeren naar een baan - een deel van de zogenaamde participatiemobiliteit - heeft een meer bescheiden ontwikkeling doorgemaakt: in 1980 bedroeg deze 3,5%, in 1984 4,6% en in 1986 4,8%.

Concluderend kan worden gesteld dat de arbeidsmobiliteit naar een baan de afgelopen jaren sterk is toegenomen: de arbeidsmarkt is aanzienlijk "geflexibiliseerd". Deze flexibilisering is met name tot stand gekomen door een toenemende mobiliteit van baan naar baan. Mogelijk ligt hieraan een inhaaleffect ten grondslag doordat vanwege de recessie van het begin van de jaren tachtig de arbeidsmobiliteit vanwege een risicomijdend gedrag van de werknemers minder dan "normaal" was.

4.4 Van baan naar baan nader bezien

Veranderingen van baan naar baan zonder een periode van werkloosheid of inactiviteit behoeven niet noodzakelijkerwijs op vrijwillige basis plaats te vinden. Ontslag, perspectief op mogelijk ontslag of baanonzekerheid kunnen redenen zijn waarom een verandering van baan naar baan min of meer gedwongen plaatsvindt. In de arbeidsmarktsurveys hadden de respondenten de mogelijkheid aan te geven of een verandering in de arbeidsmarktpositie door hen als vrijwillig of gedwongen werd ervaren.

In figuur 4.3 is aangegeven op welke wijze de gedwongen resp. de vrijwillige arbeidsmobiliteit van baan naar baan zich heeft ontwikkeld in de jaren tachtig.

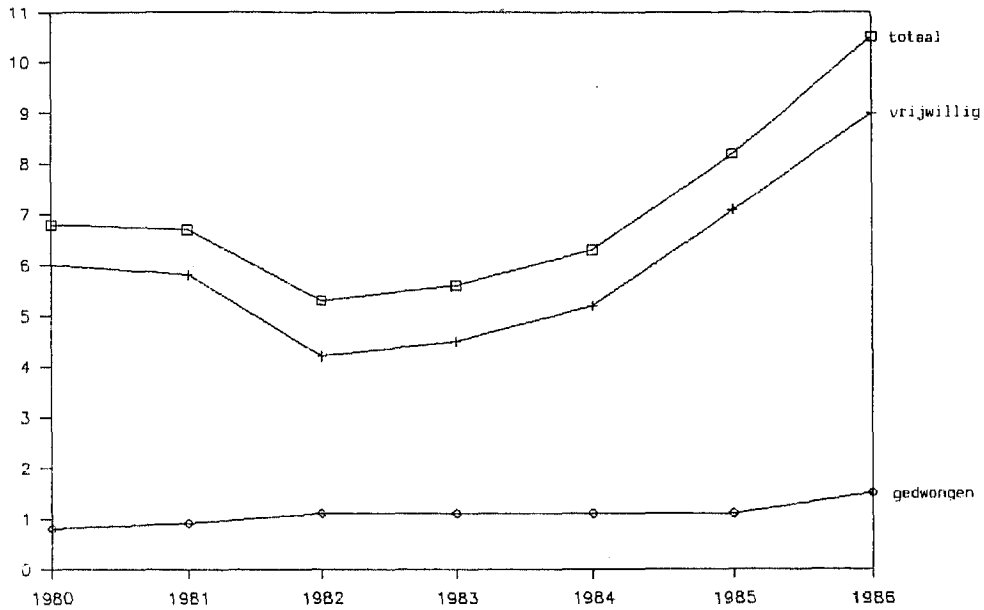
Uit deze figuur blijkt, dat de gedwongen arbeidsmobiliteit van baan naar baan vrijwel stabiel is gebleven in de periode 1980-1986 op een niveau van ongeveer 1%. De fluctuaties van de baan-baan mobiliteit zijn hiermee volledig toe te schrijven aan de vrijwillige veranderingen van baan naar baan.

Een laatste inzicht in de karakteristieken in de ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit van baan naar baan kan ontleend worden aan figuur 4.4, waar in kwartaalcijfers zijn weergegeven. Hierbij is niet uitgegaan van het aantal mutaties per kwartaal, maar van een vergelijking van begin- en eindsituatie in elk kwartaal. Als personen meer dan eens per kwartaal van baan veranderd zijn, wordt dat hier toch maar als één mutatie geregistreerd.

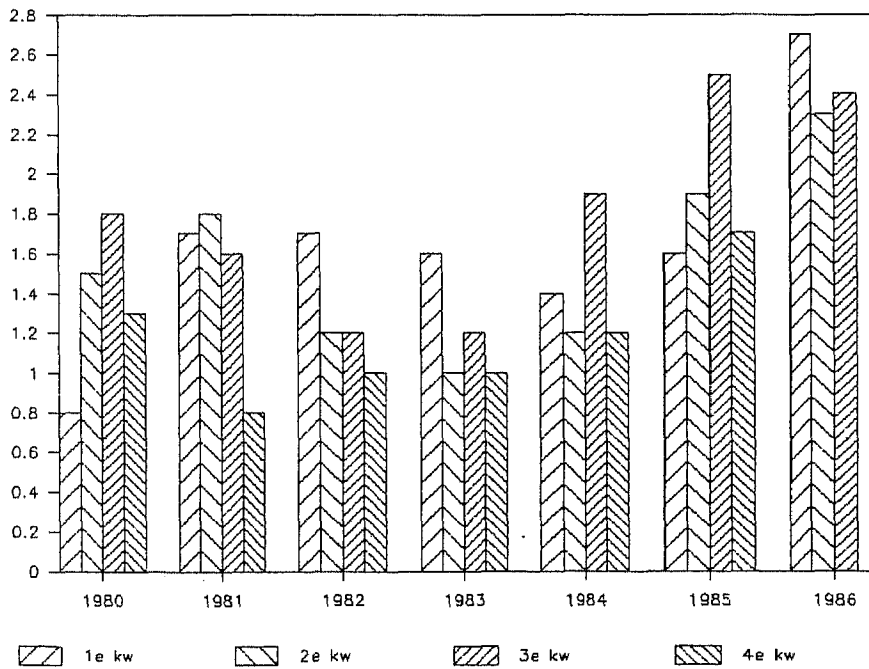
Uit figuur 4.4 komt naar voren dat er zich binnen een jaar vrij grote fluctuaties in genoemde arbeidsmobiliteit voor kunnen doen. Zo bedroeg bijvoorbeeld genoemde arbeidsmobiliteit in het derde kwartaal van 1985 2,5% en in het vierde kwartaal van 1985 1,7%. Veel systematiek lijkt er in het seizoenspatroon in de arbeidsmobiliteit van baan naar baan evenwel niet te bestaan. Het enige wat opvalt is dat deze in het laatste kwartaal van elk jaar veelal het kleinst is:

blijkbaar zijn werkenden in de herfst minder mobiel dan in andere jaargetijden.

Figuur 4.3 Vrijwillige en gedwongen arbeidsmobiliteit van baan naar baan



Figuur 4.4 Arbeidsmobiliteit van baan naar baan op basis van kwartalen; 1980-1986



5. NIET-REGULIERE ARBEID

5.1 Inleiding

Onder niet-reguliere arbeid wordt in dit rapport zowel arbeid verstaan die niet in geld wordt afgerekend (onbetaalde arbeid) als arbeid ten aanzien waarvan wel een geldelijke afrekening plaats vindt, maar waarbij aan bepaalde legale verplichtingen niet wordt voldaan, met name verplichtingen van fiscale aard en ten aanzien van sociale verzekeringspremies (activiteiten die doorgaans worden aangeduid als zwarte arbeid). Beide verschijnselen zijn van groot belang. Onbetaald werk voorziet in belangrijke functies die doorgaans niet via de arbeidsmarkt plegen te worden vervuld. Zwarte arbeid is in verschillende opzichten van belang. Bestaande stelsels van collectieve heffingen steunen impliciet op instemming van de bevolking met de gedragsnormering die eraan ten grondslag ligt, te weten de verplichting tot premiebetaling. In zwartwerken kan op gedragsniveau tot uitdrukking komen in welke mate mensen zich niet meer conformeren aan deze normering. Het onderzoek waarvan hier de resultaten worden weergegeven is gericht op het verwerven van inzicht in dit gedrag en de eraan ten grondslag liggende drijfveren. Er is derhalve niet alleen naar het momentele zwartwerken gevraagd, maar ook naar zwartwerken in het verleden. De zwartwerker uit het verleden is immers voor de relatie tussen gedrag en opvattingen even interessant als de huidige zwartwerker.

Deels heeft de vraagstelling over heden en verleden ten aanzien van zwartwerken ook een onderzoektechnische reden: door verschillende antwoordmogelijkheden aan te bieden ("verleden" naast "heden") is het voor de ondervraagde gemakkelijker om te antwoorden ook indien men niet zou willen erkennen momenteel zwart te werken.

Op grond van gegevens die op het heden betrekking hebben laat het materiaal toe om aandacht te besteden aan enkele aspecten die voor de arbeidsmarkt van meer directe betekenis zijn, te weten de omvang van de tijdsbesteding en de verdiensten van de zwartwerkers.

5.2 Onbetaald werk

Ongeveer 40% van de ondervraagden pleegt onbetaald werk te verrichten. Van mei 1985 naar oktober 1986 is er een tendens tot vermindering in deelneming (zie tabel 5.1). Voor bijna driekwart van de deelnemers blijft het onbetaalde werk beperkt tot minder dan 5 uur per week. Personen in de leeftijd van 30 tot 50 jaar liggen boven het landelijk gemiddelde. Van hen doet ruim de helft onbetaald werk.

Wat tijdsbesteding betreft komen jongeren meer voor in de categorie "minder dan 5 uur"; personen boven 45 jaar plegen gemiddeld meer uren aan onbetaald werk te besteden.

Vrouwen hebben een grotere participatie in het onbetaald werk dan mannen.

Tabel 5.1 Onbetaald werk

Doet onbetaald werk	Mei 1985	Oktober 1986
Ja	45	38
Neen	55	62
	100	100
N =	4020	4115

Door de tijd heen treden er op het niveau van het individu (micro-niveau) aanzienlijke veranderingen op in de zin, dat van de onbetaald werkenden in mei 1985 er zo'n 38% blijkt te hebben afgehaakt in oktober 1986. Tegelijkertijd vindt er echter ook aanvulling plaats doordat uit de gelederen van degenen die in mei 1985 geen onbetaald werk verrichtten, 19% dat in oktober 1986 wel is gaan doen.

Werken tegen beloning in natura komt bij ongeveer een kwart van de onbetaald werkenden voor. De verschillen tussen mei 1985 en oktober 1986 zijn zeer gering. Let wel: het gaat hier om een categorie personen uit het bestand van degenen die onbetaald werk verrichten. Het is dus zo, dat van hen een kwart op enigerlei wijze een honorering in natura ontvangt.

Ook hier zien we sterke wijzigingen door de tijd heen op micro-niveau. Van degenen die in mei 1985 beloning in natura kregen, is dat voor de helft in oktober 1986 niet meer zo; terwijl degenen die geen beloning in natura kregen in mei 1985, 18% dat in oktober 1986 wel kreeg.

5.3 Normen ten aanzien van zwarte arbeid

De opinies aangaande wat men zwart mag bijverdienen kunnen worden opgevat als een indicatie voor de mate van normering die er bestaat ten aanzien van het verschijnsel zwarte arbeid. Naar gelang men meent dat men een groter bedrag zwart zou moeten/mogen verdienen, mag van een tolerantere houding worden gesproken. Wellicht is het ook zo, dat zulks wijst op zowel geringe belemmeringen die men terzake zichzelf oplegt alsook dat men anderen "toestaat" om zich in zwarte arbeid te begeven. Uit de verdeling van opvattingen kan in ieder geval blijken in hoeverre men zich überhaupt aan een strikte norm gebonden voelt. Tabel 5.2 geeft een overzicht van de opinies in mei 1985 en oktober 1986.

De verschillen tussen de resultaten van mei 1985 en oktober 1986 zijn klaarblijkelijk klein. De verschillen naaar leeftijd van de ondervraagden zijn nog wel van enig belang. Ouderen zijn vaker van mening dat er "helemaal niets" mag worden bijverdiend dan jongeren, namelijk respectievelijk 37% en 30% (oktober 1986); in mei 1985 waren deze verschillen zelfs groter. Klaarblijkelijk zijn ouderen

Tabel 5.2 Wat mag men zwart verdienen?

	Mei 1985	Oktober 1986
Helemaal niets	35	33
Tot 200 gld per maand	39	38
200-500 gld	15	17
Meer dan 500 gld	5	6
Weet niet	6	6
	<u>100</u>	<u>100</u>
N =	4020	4115

wat strikter in het hanteren van normen ten aanzien van zwarte arbeid dan jongeren.

Overigens is het algemene beeld zo, dat eenderde deel van de bevolking zwartwerken afwijst, terwijl eveneens eenderde deel ee beperkte tolerantie aan de dag legt door tot f.200,- per maand " laten bijverdienen". De categorie die uiterst tolerant is of and gezegd zeer ruime normen hanteert of misschien zelfs normloos is (meer dan f.500,- per maand) is klein, namelijk 5 à 6%. Een en a wijst erop dat in normatief opzicht een belangrijke minderheid (zwart werken categorisch afwijst. Er is echter een meerderheid (bijna 2/3) die deze bijverdiensten niet afwijzen. Daarbinnen bes echter wel belangrijke verschillen in gradatie, zoals uit de "toegestane bedragen" blijkt.

Een belangrijk vraagpunt is uiteraard of de normen over zwartwer zoals die in deze opiniecijfers aan de dag treden een relatie vertonen met het gedrag ten aanzien van zwartwerken.

Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. Degenen die een stri norm aanleggen ("helemaal niets verdienen") werken in heden en verleden veel minder vaak zwart dan degenen die enige zwarte verdiensten toestaan (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 Norm ten aanzien van zwart verdienen en feitelijk zwartwerken; mei 1985

Norm t.a.v. zwart verdienen	Feitelijk zwartwerken				Tot.
	Vroeger wel/ nu niet meer	Ja, wel eens	Ja, regel- matig	Nee, nooit	
Helemaal niets	12	2	-	86	35
Tot 200 gld. p/m	24	6	1	69	39
200-500 gld. p/m	25	8	4	63	15
500 gld. p/m	27	11	6	56	5
Weet niet	15	3	-	82	6
Totaal	<u>20</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>73</u>	<u>100</u>
N =	783	193	69	2975	

In bovenstaande tabel valt het voorts op dat naar gelang men ruimere normen hanteert men in het heden op incidentele of regelmatige wijze meer frequent aan zwartwerken deelneemt. Hiermee is weliswaar niet de vraag beantwoord of normen ten aanzien van zwartwerken van invloed zijn op gedragingen van zwartwerken; deze gegevens wijzen slechts op een relatie. Strikt genomen kan het zo zijn, dat zwartwerken leidt tot rationalisatie van dit gedrag waardoor betrokkenen in moreel opzicht zich van passende ruime normen voorzien. Het zou echter ook kunnen zijn, dat de bestaande normen daadwerkelijk van invloed zijn op het gedrag en dus in zekere zin aan gedrag "voorafgaan".

De opvattingen blijken door de tijd heen op het niveau van het individu (micro-niveau) overigens nogal aan verandering onderhevig te zijn. Tabel 5.4 geeft een overzicht van de wijzigingen van de meningen op micro-niveau.

Tabel 5.4 Wat mag men zwart verdienen? Gelijkblijvende en veranderende meningen

Wat mag men zwart verdienen (oktober 1986)	Wat mag men zwart verdienen (mei 1985)						
	1. Helemaal niets	2. 200	3. 200-500	4. 500	5. weet niet	6. totaal	7. N
1. Helemaal niets	53	22	15	12	29	31	859
2. Minder dan 200 gld.	29	52	37	28	31	39	1083
3. 200-500 gld	10	19	35	29	10	18	498
4. Meer dan 500 gld.	4	3	10	26	9	6	165
5. Weet niet	$\frac{4}{100}$	$\frac{4}{100}$	$\frac{3}{100}$	$\frac{4}{100}$	$\frac{20}{100}$	$\frac{5}{100}$	139
6. Totaal	35%	40%	15%	5%	5%	100%	
7. N =	951	1087	415	140	151		2744

Van degenen die in mei 1985 van mening waren dat je "helemaal niets" zwart mag verdienen, zegt 51% dat in oktober 1986 nog steeds. De overigen zijn ruimer van opvatting geworden of als men het anders wil uitdrukken: zij zijn minder strikt geworden in hun normen. De omkaderde cijfers in de tabel geven aan welke proportie van de ondervraagden aan hun opvattingen uit 1985 trouw zijn gebleven. Uit kolom 2 blijkt, dat van degenen die in mei 1985 van oordeel waren dat je niet meer dan f.200,- per maand zwart mag verdienen, 51% ook in oktober 1986 bij deze mening blijft. Echter 23% verenigt de norm in 1986 doordat betrokkenen overgaan tot de mening dat je

"helemaal niets" zwart mag verdienen. Er zijn echter ook ondervraagden die tot een ruimere normering komen; immers 19% vindt in oktober 1986 dat wel f.200,- tot f.500,- zwart verdiend mag worden en 3% zelfs meer dan f.500,-.

Ook in de andere kolommen zien we dergelijke verschuivingen. In het algemeen lijken de opvattingen door de tijd heen niet erg stabiel. Zo blijkt uit kolom 1, dat bijna de helft van mening verandert en een ruimere norm aanlegt.

Uit kolom 2 en 3 blijkt dat er zowel versterking als verzwakking van normering optreedt; beide bewegingen doen zich overigens in ongeveer dezelfde mate voor. Dat blijkt uit de randtotalen van tabel 5.3. De verdelingen immers van kolom 6 en rij 6 zijn nagenoeg gelijk; er is een lichte tendens tot normverzwakking bij deze ondervraagden. Immers de categorieën met striktere normen ("helemaal niets" en "tot f.200,- per maand") worden iets kleiner en de categorieën met ruime normen ("f.200,- tot f.500,-" en "meer dan f.500,-") nemen iets toe.

De verschillen echter met het gehele bestand aan ondervraagden van oktober 1986 (zie tabel 5.3) zijn gering en wijzen overigens in dezelfde richting. Op grond daarvan kan gesteld worden dat er op geaggregeerd niveau tussen mei 1985 en oktober 1986 geen grote veranderingen zijn opgetreden in de opvattingen over de legitimiteit van zwartwerken; er is een lichte tendens tot normverzwakking.

Een aanwijzing dat er tevens sprake kan zijn van een ontwikkeling waarbij enige normversterking optreedt blijkt uit de antwoorden op de stelling "Van het loon moet zo'n groot gedeelte aan belastingen en premies worden afgedragen, dat je het iemand niet kwalijk kunt nemen, dat hij of zij zwart werkt". De resultaten daarvan worden gegeven in tabel 5.5.

Tabel 5.5 Zwartwerken en belasting (in %)

	Zwartwerken terecht i.v.m. belastingen mei 1985	oktober 1986
Mee eens	47	42
Niet eens/niet oneens	14	16
Mee oneens	34	37
Weet niet	5	5
	100	100
N =	4020	4115

In oktober 1986 is men het minder met deze stelling eens en iets meer oneens dan in mei 1985. Op het niveau van het individu zien we ook hier weer aanzienlijke verschuivingen optreden van mei 1985 op oktober 1986. Zulks blijkt uit tabel 5.6.

De omkaderde cijfers geven de proporties (in %) weer van degenen die in oktober 1986 hetzelfde antwoordden als in 1985. Uit

Tabel 5.6 Zwartwerken en belasting; gelijkblijvende en veranderende meningen

Zwartwerken terecht i.v.m. belastingen oktober 1986	Zwart werken terecht i.v.m. belastingen mei 1985					
	1. Eens	2. Niet eens/ niet oneens	3. Oneens	4. Weet niet	5. Totaal	6. N
1. Eens	59	34	24	41	42	1165
2. Niet eens/niet oneens	14	23	15	18	16	437
3. Oneens	24	36	56	23	37	1014
4. Weet niet	$\frac{3}{100}$	$\frac{7}{100}$	$\frac{5}{100}$	$\frac{18}{100}$	$\frac{5}{100}$	129
5. Totaal	46%	14%	36%	4%	100%	
6. N =	1276	375	979	115		2745

kolom 1 blijkt dat ruim de helft (59%) van degenen die het in mei 1985 eens waren met de stelling, dat in oktober 1986 nog zijn. Van de twijfelaars (kolom 2) blijft 23% twifelen, maar praktisch gelijke aantallen kiezen voor of tegen de stelling. Uit kolom 3 blijkt dat van degenen die de stelling afwezen in mei 1985 56% de opvatting handhaaft, 24% slaat om naar het tegengestelde en 15% weet niet te kiezen.

Ook deze gegevens wijzen op instabiliteit op micro-niveau.

De in deze paragraaf vastgestelde instabiliteit wijst erop dat opvattingen in casu normen aangaande geoorloofdheid van zwarte arbeid wellicht aan veranderingen onderhevig zijn onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, waaronder publiciteit over dit onderwerp en andere vormen van fraude ten aanzien van overheidsregels (belastingen, sociale zekerheid) en van persoonlijke ervaringen in eigen milieu. Het lijkt dus niet zo te zijn, dat er een sterke compartementalisatie bestaat van mensen die sterk norm gebonden zijn versus mensen die afstand hebben genomen van deze normering. Dat betekent wellicht dat normverzwakking en normversterking nogal duidelijk een permanent proces zijn en wellicht ook voorwerp van persoonlijke reflectie. Dit inzicht is van belang voor de mogelijkheden van beleidsvorming. Publieke aandacht - in de vrije publiciteit en in de sfeer van voorlichting - is waarschijnlijk mede van invloed op de opvatting over zwartwerken. Een en ander werpt de vraag op aangaande mogelijkheden en grenzen van overheidsvoorlichting, indien men zou beogen terzake tot beleidsvorming over te gaan.

5.4 Opinies over omvang van zwartwerken

Opinies over de mate waarin zwartwerken voorkomt zijn gemeten door de ondervraagden de keuze voor te leggen uit de antwoorden "veel", "valt wel mee" en "weet niet". De resultaten zijn als volgt (tabel 5.7):

Tabel 5.7 Opinies over het voorkomen van zwartwerken; oktober 1986
(in %)

Opinie:

Veel	78
Valt wel mee	15
Weet niet	7
	<u>100</u>

N = 4115

Hoewel het hier zeer globale aanduidingen betreft, wijst de voorkeur voor "veel" boven "valt wel mee" uit, dat het publiek niet de indruk heeft dat de algemene opinie dat zwartwerken zeer verbreid is, overdreven is. Dat zegt weinig over de objectieve frequentie van zwart werk. Het indiceert eerder dat mensen bereid zijn verhalen over zwartwerken (omvang in personen en tijden, deel van nationaal inkomen) te geloven. Daardoor kunnen er allerlei effecten optreden; bijvoorbeeld het versterken van de indruk van de legitimiteit van dit gedrag.

Enige bevestiging hiervan blijkt uit de opvattingen van zwartwerkers aangaande redenen van zwartwerken. Degenen onder hen die geloven dat er veel zwart gewerkt wordt, achten de pakkans vaker klein (39%) dan de zwartwerkers die vinden dat het wel mee valt met het zwart werken (34%). Hetzelfde geldt voor de reden tot zwart werken omdat de maatschappij je ook onrechtvaardig behandelt. Zwartwerkers met geloof in veel zwartwerken zijn het vaker met deze reden eens (29%) dan zwartwerkers die vinden dat het wel mee valt (22%).

5.5 Zwartwerken

Het bestand aan personen dat ooit zwart gewerkt heeft of dat nog doet, is ongeveer een kwart van de bevolking. 6 à 7% zegt dit nu nog (wel eens of regelmatig) te doen.

De frequentie van zwartwerken in heden of verleden varieert duidelijk met de leeftijd der ondervraagden. Personen in de leeftijd tussen 20 en 35 nemen het meest frequent deel. Zij liggen duidelijk boven het gemiddelde zowel in heden als verleden (zie tabel 5.8).

De deelneming van vrouwen is beduidend lager dan die van mannen (zie tabel 5.9). Zwartwerken is zeker voor wat het huidige gedrag betreft overwegend een mannenzaak. Immers 10% van de mannen is erbij betrokken; van de vrouwen slechts 3%.

Tabel 5.8 Zelf zwartwerken (in %)

	Oktober 1986	Mei 1985
Vroeger, nu niet meer	18,7	19,5
Ja, wel eens	4,9	4,8
Ja, regelmatig	1,3	1,7
Nee, nooit	75,1	74,0
	100,0	100,0
N =	4115	4020

Tabel 5.9 Zelf zwartwerken naar geslacht; mei 1985 (in %)

	M	V	Totaal
Vroeger, nu niet meer	25	14	19
Ja, wel eens	8	2	5
Ja, regelmatig	2	1	2
Nee, nooit	65	83	74
	100	100	100
N =	2003	2017	4020

Huidige zwartwerkers

Zwartwerken door degenen die dat momenteel doen, vindt voor ongeveer een kwart plaats bij bedrijven en voor nog eens ca. 12% wordt door de zwartwerker zowel bij particulieren als bij bedrijven gewerkt. Voor het overige (65%) gebeurt het bij particulieren. Hoewel de markt van particulieren dus duidelijk overheerst, is het toch zo dat een derde deel der zwartwerkers deze arbeid in bedrijven verricht.

Tijdsbesteding aan zwartwerken

Gemiddeld wordt er per maand per zwartwerker bijna 13 uur aan deze arbeid besteed. Er treden echter aanzienlijke verschillen op.

Voor het beoordelen van het totale tijdsvolume is het van belang te weten dat de 13% die 21 uur en meer werkt (met een gemiddelde van 45 uur) 53% van de totale zwarte arbeidstijd voor zijn rekening neemt.

Het grote bestand in de laagste categorie (42% met gemiddeld 3 zwarte uren) neemt slechts 11% van de totale zwarte arbeidstijd voor zijn rekening. Uit tabel 5.10 blijkt dat 29% (16% + 13%) van de zwartwerkers 78% (25% + 53%) van de totale zwarte arbeid realiseert.

Dit gegeven kan van belang worden geacht voor de arbeidsmarkt, omdat betrekkelijk weinig personen zo'n groot deel van deze (zwarte) markt occuperen.

Bij de kleinere volumes aan zwarte arbeidstijd (t/m 5 uur) nemen alle leeftijdscategorieën deel. Voor de grotere tijdsvolumes zijn het vooral de jongere leeftijdscategorieën die duidelijk boven het gemiddelde participeren.

Tabel 5.10 Tijdsbesteding aan zwartwerken; mei 1985

Mei 1985			
	Aantal (%)	Gemiddelde tijd (uren)	Totale zwarte arbeidstijd (%)
t/m 5 uur	42	3	11
6-10 uur	15	9	11
11-20 uur	16	17	25
21 uur en meer	13	45	53
Overige	14		
Totaal	100	13	100
N =	262		262

Wat de verdeling mannen/vrouwen betreft valt het op dat vrouwen een veel hoger gemiddelde halen dan mannen: namelijk vrouwen 18 uur per maand, mannen 11,25 uur. Vrouwen komen dus veel meer voor bij de categorieën die 11-20 uur werken alsook 21 uur of meer. Wellicht dat voor vrouwen werkrelaties van grotere continuïteit bestaan (huishoudelijke hulpen?) waardoor een hoger gemiddelde zwarte werktijd wordt gerealiseerd dan bij mannen die mogelijkwijs voor een deel werk uitvoeren in opdrachten ad hoc (klussen).

Tabel 5.11 Verdiensten uit zwartwerken

	Mei 1985			Oktober 1986		
	Aantal (%)	Gemid.op- brengst per mnd (gld)	Deel v/h totaal aan opbr. (%)	Aantal (%)	Gemid. opbrengst per maand (gld)	Deel v/h totaal aan opbr. (%)
t/m 25 gld.	13	20	1,3	15	19	1,4
26-50 gld.	16	43	3,4	19	44	4,2
51-75 gld.	5	66	1,7	5	70	1,9
76-100 gld	8	99	3,9	13	99	6,7
101 en meer	46	395	89,7	37	459	85,8
Overige	12			11		
	100	228	100	100	221	100
N =	262			252		252

Tabel 5.11 geeft aan dat ca. 40% van de zwartwerkers praktisch 85% tot 90% van de totale opbrengsten incasseert. 40% tot 50% van de

zwartwerkers moet klaarblijkelijk tevreden zijn met zeer beperkte opbrengsten. Net als de tijdsverdeling (tabel 5.10) blijkt hieruit dat er een sterke concentratie bestaat op de zwarte markt. Velen besteden er slechts een gering aantal uren per maand aan (1-10 uur) en krijgen dan ook slechts geringe opbrengsten in guldens. Een groep van ongeveer dezelfde grootte besteedt relatief veel tijd aan zwart werk en weet daardoor verreweg het grootste deel van de opbrengsten naar zich toe te krijgen. In oktober 1986 neemt deze concentratietendens nog toe doordat in dat jaar een kleinere categorie, namelijk van 37%, van de zwartwerkers 86% van de opbrengsten incasseert. Het gemiddeld verdiende bedrag in deze categorie stijgt aanzienlijk van mei 1985 naar oktober 1986, namelijk van f.395,- tot f.459,-.

De gemiddelde opbrengsten (1985) liggen voor mannen (f.242,-) duidelijk hoger dan voor vrouwen (f.187,-).

Redenen voor zwartwerken

Aan zwartwerken kunnen uiteenlopende motivaties ten grondslag liggen. De vrees voor sancties (straf, de kans gepakt te worden) kan een rol spelen, maar de mate waarin belastingplichtingen onderhevig zijn aan controles is nogal verschillend. Ook de inkomenspositie kan een rol spelen. Wie weinig verdient en moeite heeft om rond te komen, stapt wellicht eerder heen over bestaande normeringen. Ook wordt nogal eens aangevoerd, dat de overtreding van fiscale normen in de vorm van zwartwerken een reactie is op onrechtvaardigheden die betrokkenen in andere opzichten in de maatschappij ervaren hebben; een soort rationalisatie dus.

Voor een drietal uitspraken op dit terrein zijn de opvattingen van zwartwerkers nagegaan. Gevraagd is of men het voor de eigen situatie met de volgende reden eens is of niet:

- Pakkans: er is zo weinig controle dat je toch niet gepakt wordt
- Inkomen: omdat wij niet kunnen rondkomen van mijn/ons inkomen
- Maatschappij: waarom zou ik niet zwart mogen werken als deze maatschappij mij ook onrechtvaardig behandelt

Tabel 5.12 Redenen voor zwartwerken; mei 1985 - oktober 1986 (in %)

	Pakkans		Niet rondkomen		Maatschappij onrechtvaardig	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Eens	38	32	47	45	28	22
Oneens	52	59	48	51	62	69
Weet niet	10	9	5	4	10	9
Totaal	100	100	100	100	100	100
N =	1045	1027	1045	1027	1045	1027

Er is van mei 1985 naar oktober 1986 een tendens om het iets minder eens te zijn met deze drie motieven tot zwart werken.

Uit dit beeld blijkt dat het niet kunnen rondkomen met het inkomen het meest genoemde motief vormt. Een derde van de ondervraagden ducht de pakkans niet. De betekenis hiervan kan zijn, dat indien betrokkenen vanwege hun beperkte fiscale normativiteit zwartwerken niet achterwege laten, zij door gebrek aan controles in dit gedrag nog gesterkt worden. Rancune tegen de maatschappij lijkt geen overheersende rol te spelen. Maar bij 28% (mei 1985) en 22% (oktober 1986) zijn deze gevoelens toch aanwezig. Ouderen zijn wat vaker van mening dat zij niet kunnen rondkomen en dat de maatschappij zelf onrechtvaardig is dan jongeren.

De opinies over zwartwerken ("veel" of "het valt wel mee") vertonen weinig samenhang met de beweegredenen tot het verrichten van zwart werk. Dit betekent dat mensen die vinden dat er veel zwart werk wordt gedaan, geen andere beweegredenen hebben om zelf zwart te werken dan mensen die menen dat er slechts betrekkelijk weinig zwart werk wordt gedaan.

Redenen om NIET zwart te werken

Niet-zwartwerkers kunnen zich laten afschrikken om zwart te werken (pakkans, waar de zwartwerker dit risico eventueel op de koop toeneemt), maar er kunnen ook morele of heel praktische motieven in het spel zijn (bijvoorbeeld het missen van sociale zekerheid).

Voor een drietal motieven is onderzocht of mensen deze op zichzelf van toepassing vinden:

- Pakkans: "ik zou bang zijn gepakt te worden"
- Morele bezwaren: "het mag niet, dus doe ik het niet"
- Praktische bezwaren: "ik zou het erg vinden, dat ik dan ook niet verzekerd ben tegen ziekte, ongeval e.d."

De volgende tabel geeft een overzicht voor mei 1985 en oktober 1986.

Tabel 5.13 Redenen om niet zwart te werken; mei 1985 - oktober 1986
(in %)

	Pakkans		Mag niet		Ben dan niet verzekerd	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Zeker van toepassing	26	24	29	26	37	34
Enigszins van toep.	12	11	15	15	10	11
Niet van toepassing	<u>62</u>	<u>65</u>	<u>56</u>	<u>59</u>	<u>53</u>	<u>55</u>
Totaal	100	100	100	100	100	100
N =	3758	3859	3758	3859	3758	3859

Er is van mei 1985 naar oktober 1986 een lichte tendens om de redenen om niet zwart te werken op zichzelf van toepassing te verklaren. Morele bezwaren blijken - naar eigen zeggen - bij 44% (mei 1985) en 41% (oktober 1986) ondervraagden een rol te spelen. Dat betreft degenen die niet zwart werken omdat het niet mag (29% + 15% in mei 1985 en 26% + 15% in oktober 1986). Deze opvatting treft men veel vaker aan bij ouderen dan bij jongeren. De andere reden laat geen grote verschillen zien tussen leeftijdscategorieën. Het betekent tevens dat de overigen (56% resp. 59% in resp. mei 1985 en oktober 1986) zich niet laten leiden door deze morele norm. Dit wijst op een vrij groot bestand aan mensen die om andere redenen dan deze morele normering niet overgaan tot zwartwerken. Wellicht dat velen niet een zodanige marktpositie hebben dat zij aan de zwarte markt kunnen deelnemen. Wellicht ook dat andere motieven een rol spelen, zoals minder sterke ambities tot inkomensvergroting.

6. ASPECTEN VAN DE ARBEIDSMARKT ANNO 1987

In dit afsluitende hoofdstuk zullen enkele hoofdpunten van de voorafgaande analyse worden behandeld. De achterliggende gedachte is de aandacht te vestigen op structuren en ontwikkelingen die in de toekomst van strategische betekenis kunnen worden. Zij hebben dus de waarde van een signaal. Het is van belang om terzake alert te zijn en de ontwikkelingen te volgen en op hun implicaties voor beleidsvorming te beoordelen.

6.1 Arbeidsmobiliteit

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het huidige decennium kunnen duidelijk worden onderscheiden in twee perioden en wel een periode van 1980-1983 en een van 1984-1986. Sinds 1984 is bijvoorbeeld de arbeidsmobiliteit naar een baan toegenomen en wel van 14% tot 19%, terwijl in de periode 1980-1983 deze mobiliteit op een niveau lag van 12 à 13%. De ontwikkeling sinds 1984 komt voornamelijk voor rekening van de sterk toegenomen van-baan-naar-baan-mobiliteit - verandering van baan zonder tussengelegen werkloosheid; deze mobiliteit nam namelijk toe van 6,5% tot 10,5%. Echter ook de mobiliteit vanuit de werkloosheidssituatie nam duidelijk toe. Bedroeg deze in 1980 1,5%, in 1985 was deze opgelopen tot 4%; daarna trad een lichte teruggang op. Het gaan deelnemen aan arbeid vanuit een situatie van non-participatie (dus noch werkend, noch werkloos) nam slechts langzaam toe.

Een en ander wijst erop dat er zich een aanzienlijke flexibilisering heeft voorgedaan. Deze is vooral bewerkstelligd doordat er een zekere dynamisering op de arbeidsmarkt optrad. Daar staat echter tegenover dat de processen van toe- en uittrekking sinds 1984 niet in evenredigheid zijn toegenomen. In 1984 bestond de arbeidsmobiliteit naar een baan voor ongeveer 45% uit van baan-naar-baan mobiliteit; in 1986 bedroeg deze ongeveer 55%. In dezelfde periode is de mobiliteit vanuit de werkloosheid als deel van de totale mobiliteit teruggedaan van ongeveer 20% naar 15%. Het zijn dus vooral de mutaties van baan-naar-baan waardoor de arbeidsmobiliteit steeg. Dat houdt tevens in, dat deze dynamisering wellicht een duidelijke verbetering van de allocatieve efficiency heeft bewerkstelligd. Voor de werklozen en degenen die buiten de arbeidsmarkt staan is deze ontwikkeling van minder betekenis. De recruitering vindt immers slechts in beperkte mate plaats uit de categorie der werklozen en nog minder uit de non-participanten.

Deze ontwikkeling van de arbeidsmarkt komt sterk tegemoet aan de ambities der werkenden, die namelijk mobiliteit vooral zien als een mogelijkheid om vooruit te komen, zich financieel te verbeteren of hun arbeidsomstandigheden te verbeteren. Dit type mobiliteit is echter slechts van beperkte betekenis voor werklozen die nu eenmaal hun doelen wat minder pretentiefus plegen te kiezen en een baan percipiëren in termen van "goed inkomen" en "interessant werk". "Vooruitkomen" is voor werklozen een nagenoeg irrelevant aspect van

een baan zoals uit het voorliggende onderzoek is gebleken.

Opvallend is voorts dat de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt niet noodzakelijkerwijs alle aspiraties met betrekking tot de arbeidsmobiliteit onmiddellijk weet te honoreren. Ruim 1/3 van de niet succesvolle werkzoekenden uit 1985 zocht in 1986 nog steeds. Voorts is het zo, dat van degenen die tussen 1985 en 1986 van baan zijn veranderd, ongeveer een kwart in 1986 weer een andere baan zocht. Wellicht is de huidige dynamisering van de arbeidsmarkt voor een deel toe te schrijven aan een inhaaleffect dat is ontstaan door het risico-mijdend gedrag van werknemers tijdens de recessie van het begin van de jaren tachtig.

6.2 Discongruenties

Het onderzoek stelt in het licht dat op de arbeidsmarkt het evenwicht tussen vraag en aanbod niet alleen betrekking heeft op de prijsvorming van arbeid. Ook ten aanzien van andere aspecten zoals de arbeidsduur en de aard van het dienstverband kunnen vraag en aanbod in meer of mindere mate (dis)congruent zijn. Zo heeft de laatste jaren de flexibilisering van de arbeidsmarkt onder andere gestalte gekregen doordat dienstverbanden van tijdelijke aard en/of flexibele inzetbaarheid van de werknemer in betekenis zijn toegenomen. Deze ontwikkeling is niet noodzakelijkerwijs in overeenstemming met de voorkeuren van het arbeidsaanbod. Uit het onderzoek blijkt dat driekwart van de personen met een tijdelijk of flexibel dienstverband voorkeur heeft voor een vast dienstverband.

In de toekomst is het van belang te weten, dat de aldus tot stand gekomen flexibilisering sterk door de vraag op de arbeidsmarkt bepaald wordt. Tijdelijk/flexibel werkenden pogen klaarblijkelijk op vrij korte termijn een vaste baan te krijgen (zie tabel 2.3). Dat betekent dat voor de recruitering van de tijdelijk en flexibel inzetbaren op de arbeidsmarkt steeds nieuwe delen van het aanbod moeten worden aangesproken. Bij een verkrapping van de arbeidsmarkt - of delen daarvan - zou het kunnen gebeuren dat de ontwikkelde flexibilisering vermindert.

Een soortgelijke mogelijkheid van discongruentie kan zich ook voordoen voor wat betreft de toekomstige ontwikkeling van deeltijdarbeid (DTA). Middels DTA is immers eveneens in de behoefte aan flexibiliteit van het bedrijfsleven voorzien, met name waar het kleine deeltijdbanen betreft. Banen met een gering aantal uren komen vooral voor bij laag opgeleide vrouwen die relatief eenvoudig werk doen. Een deel van deze vrouwen (20%) zou echter meer uren per week willen werken. Naar verwachting zal deze tendens worden versterkt naarmate het opleidingsniveau en de ambities van vrouwen toenemen. Aan de vraagzijde zal de behoefte aan dit soort banen blijven bestaan of wellicht nog toenemen.

Vrouwen met een grote deeltijdbaan hebben gemiddeld genomen een hogere opleiding genoten, zeker waar het banen betreft van tenminste 30 uur per week. Een dergelijk aantal uren is blijkbaar (nog) minimaal nodig om een interessante baan te krijgen met enig carrièreperspectief. Van deze categorie zou 12% liever een volledige baan hebben, terwijl anderzijds maar liefst een derde van de vrouwen

met een voltijd baan een grote deeltijd baan zou prefereren. Bij de mannen met een voltijd baan geeft 12% aan voorkeur te hebben voor een deeltijd baan. Relatief gezien is dat minder dan bij vrouwen, maar in absolute aantallen is het ongeveer anderhalf keer zoveel. Er blijkt dus een relatief grote behoefte te zijn bij voltijdwerkers om korter te werken, waarbij de genoemde voorkeur echter zelden minder is dan 30 uur per week. Naast de inkomensgevolgen zal ook hier het carrièreperspectief een rol spelen. Van werkgeverszijde wordt tot dusver blijkbaar nog onvoldoende aan deze behoefte tegemoet gekomen. Anders dan bij kleine deeltijd banen het geval is, passen grote deeltijd banen wellicht minder goed in de organisatie.

Dit herschikken betekent tevens dat er relatief veel mannen bij betrokken zullen zijn; 12% van de mannen geeft namelijk te kennen over te willen stappen naar deeltijd (20-32 uur/week). Over het algemeen is het echter zo, dat het om grote deeltijd banen gaat, namelijk van 30 à 32 uur. Voorts wil ook 1/3 van de in DTA werkende mannen naar voltijd. De belangstelling van in DTA werkende vrouwen voor VTA is heel duidelijk. Een en ander betekent dat in de toekomst wellicht meer vrouwen in banen komen die nu nog door mannen bezet plegen te worden. Met andere woorden het aantal mannen in DTA zal toenemen en het aantal vrouwen in VTA zal eveneens toenemen.

6.3 Zwartwerken

Het bestand aan personen dat ooit zwart gewerkt heeft of dat nog doet, is ongeveer een kwart van de ondervraagden. 6 à 7% zegt dit nu nog (wel eens of regelmatig) te doen.

De frequentie van zwartwerken in heden of verleden varieert duidelijk met de leeftijd der ondervraagden. Personen in de leeftijd tussen 20 en 35 nemen het meest frequent deel. Zij liggen duidelijk boven het gemiddelde zowel in heden als verleden. De verschillen naar opleidingsniveau lopen nauwelijks uiteen.

Zwartwerken is overwegend een mannenzaak. Immers 10% van de mannen is erbij betrokken; van de vrouwen slechts 3%. Wel is het zo, dat de deelnemende vrouwen een veel groter gemiddelde tijdsbesteding hebben, namelijk 18 uur per maand; mannen ruim 11 uur per maand. Wat de opbrengsten betreft is het zo, dat bijna de helft van de zwartwerkers praktisch 90% van de totale opbrengsten incasseert (f.400,- per maand). In ieder geval 40% van de zwartwerkers moet tevreden zijn met een beperkte opbrengst, namelijk f.20,- tot f.100,- per maand. Er bestaat dus een sterke concentratie op de zwarte markt. Velen besteden er slechts een gering aantal uren aan en krijgen dan ook slechts geringe opbrengsten. Voor eventuele beleidsvorming is dat van belang, omdat het terugdringen van het grote aantal zwartwerkers met geringe opbrengsten in de prioriteitsstelling een lagere positie zou kunnen hebben dan het terugdringen van nagenoeg een even groot aantal met grotere opbrengsten. Ook de verhouding tussen beleidskosten en beleidsopbrengsten kunnen mede aan de hand van deze gegevens geschat worden.

Wat het in acht nemen van ethische normen ten aanzien van zwartwerken betreft is het zo, dat een derde deel van de bevolking

zwartwerken afwijst. Echter een meerderheid (van bijna tweederde) wijst deze bijverdiensten niet af. Daarbinnen bestaan wel belangrijke verschillen in gradatie. Deze opvattingen blijken echter per individu door de tijd heen aan verandering onderhevig. Het is daarbij niet zo, dat de bevolking in twee gesloten blokken van "preciezen" en "rekkelijken" is verdeeld. Processen van normverzwakking en normversterking doen zich permanent voor en staan wellicht onder invloed van zowel externe ontwikkelingen (publiciteit, ervaringen in eigen milieu) als persoonlijke reflectie. Dit inzicht is van belang voor de mogelijkheden van beleidsvorming. Publieke aandacht - in de vrije publiciteit en in de sfeer van voorlichting - is waarschijnlijk mede van invloed op de opvatting over zwart werken. Een en ander werpt o.a. de vraag op aangaande mogelijkheden en grenzen van ethische aard ten aanzien van overheidsvoorlichting, indien men terzake zou overwegen tot beleidsvorming over te gaan.