



Betaald werk en zorgtaken

Hoofdstuk 6 van De sociale staat van Nederland 2019, ISBN 978 90 377 0923 0

6 Betaald werk en zorgtaken

Ab van der Torre, Freek Bucx en Anja Steenbekkers

- De werkloosheid piekt in 2014, maar daalt daarna voor alle groepen. Inmiddels is de werkloosheid weer op het niveau van voor de economische crisis. Er zijn wel grote verschillen in werkloosheid tussen groepen: onder jongeren (15-24 jaar), lageropgeleiden en niet-westerse migranten is de werkloosheid voortdurend hoger dan gemiddeld.
 - De arbeidsdeelname in Nederland is internationaal gezien hoog. Dat komt mede door de hoge participatiegraad van vrouwen en ouderen. Doordat vrouwen gemiddeld slechts 26 uur per week werken tegenover mannen 36 uur, gaat de hoge arbeidsdeelname niet gepaard met een grote financiële zelfstandigheid bij vrouwen.
 - Zowel het aantal werknemers met een flexibel contract als het aantal zzp'ers neemt toe. De toenames gingen in de periode 2008-2018 van 17,3% naar 22,5% respectievelijk van 9,7% naar 12,2% van de totale beroepsbevolking.
 - Door de maatschappelijke opgave om te verduurzamen vindt er een verschuiving plaats van grijze naar groene banen.
 - Burn-outklachten bij werknemers nemen toe van 12,7% in 2010 tot 17,3% in 2018 en zijn het hoogst in het onderwijs (23%). Mensen in het onderwijs zijn wel relatief tevreden met hun werk. Burn-outklachten komen bij werknemers bijna twee keer zo vaak voor als bij zzp'ers.
 - Vrouwen besteden in totaal gemiddeld bijna 28 uur per week aan de zorg voor het huishouden, kinderen en volwassenen, tegenover mannen bijna 18 uur. De verschillen tussen mannen en vrouwen in de verdeling van betaald werk en zorgtaken zijn dus nog steeds groot, al lijken ze in de afgelopen tien jaar wel wat kleiner te zijn geworden.
 - De combinatie van betaald werk en zorgtaken kan voor een drukke agenda zorgen. Ongeveer een op de drie mensen heeft weleens het gevoel op het werk tekort te schieten, en ongeveer eenzelfde aandeel heeft weleens het gevoel thuis te kort te schieten.
 - Mensen met thuiswonende kinderen zijn drukker met verplichte activiteiten dan andere mensen, en zij ervaren ook vaker tijdsdruk. Zij zijn echter ongeveer even tevreden met hun leven als mensen zonder kinderen.
-

6.1 Ontwikkelingen in betaald werk en zorgtaken

Betaald werk

Al langere tijd spelen er op de Nederlandse arbeidsmarkt enkele ontwikkelingen. Zo is Nederland aan het vergrijzen (zie § 2.2), waardoor al enige tijd het vergroten van de arbeidsparticipatie van belang is. Verder is er al enkele decennia sprake van een sterke groei van flexibele contractvormen – eerst van tijdelijke contracten en sinds de eeuwwisseling van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) (Euwals et al. 2016). Tot slot probeert de overheid telkens weer mensen die niet participeren op de arbeidsmarkt, maar wel een beroep doen op de sociale zekerheid, te activeren (zie hoofdstuk 5 en Wielers en De Beer 2016). Iets recentere ontwikkelingen die invloed hebben op de arbeidsmarkt zijn

de digitalisering, de platformeconomie (denk bv. aan Uber en Deliveroo) en de robotisering. Deze ontwikkelingen hebben invloed op het soort arbeidscontract, het soort werk en de plek waar men werkt. En natuurlijk veranderen duurzaamheidstransities, zoals de energietransitie en de transitie naar een circulaire economie, sterk de aard van het werk.

In verband met de vergrijzing en de stijgende levensverwachting is sinds 2012 een stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd geïntroduceerd (TK 2011/2012). In 2014 is deze verhoging versneld (TK 2011/2012, 2014/2015b), maar in het onlangs gesloten pensioenakkoord is deze weer vertraagd (TK 2018/2019c). In dat pensioenakkoord is bepaald dat de AOW-leeftijd tot en met 2021 wordt bevroren op 66 jaar en vier maanden, dat deze daarna in stapjes stijgt naar 67 jaar in 2024, om vervolgens beperkter te stijgen met de levensverwachting dan in de oude plannen (zie ook § 6.5). Verder kunnen mensen met zwaar werk eerder stoppen met werken, kunnen zelfstandigen gemakkelijker aansluiten bij een pensioenfonds en komt er voor zelfstandigen, zoals zzp'ers, een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering, net als voor andere werkenden.

Ook is op 1 januari 2016 de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aangenomen, waarmee het voor werkgevers aantrekkelijker wordt gemaakt om mensen van AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te nemen (Olsthoorn en Cloin 2015; TK 2014/2015a). In dit verband is het opmerkelijk dat de rijksoverheid voor haar eigen werknemers de regeling die rijksambtenaren het recht gaf door te werken tot hun zeventigste jaar, in de nieuwe cao voor rijksambtenaren heeft afgeschaft.

De in januari 2015 van kracht geworden Participatiewet, die drie andere wetten (deels) verving, beoogde via activerende maatregelen de arbeidsparticipatie te bevorderen van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daartoe zijn twee belangrijke maatregelen genomen, namelijk de afspraak dat zowel de markt als de overheid banen creëert voor herintreders die geen minimumloon kunnen verdienen, en het instrument 'beschut werk': werkplekken voor mensen die niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Omdat de resultaten tegenvielen, probeerde de rijksoverheid eind 2016 door een aanpassing van de Participatiewet gemeenten te verplichten beschutte werkplekken te realiseren (TK 2016/2017).

De Participatiewet kon niet voorkomen dat met het schrappen van de Wsw-indicatie voor nieuwe gevallen per 1 januari 2015 de doelgroep die voorheen aangewezen was op een Wsw-indicatie, in de praktijk een sterk verminderde kans had op werk (Sadiraj et al. 2018). Naar alle waarschijnlijkheid is dat een van de redenen dat de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een breed offensief heeft gelanceerd, met voorstellen voor onder andere vereenvoudiging van de loonkostensubsidie, meer waarborgen voor ondersteuning op maat om aan het werk te komen en te blijven, het wegnemen van knelpunten bij de no-riskpolis bij loonkostensubsidie en een voorstel voor vrijlating van het arbeidsinkomen in de Participatiewet voor mensen die met loonkostensubsidie werken (zie hiervoor de kamerbrief van de staatssecretaris van 23 mei 2019, TK 2018/2019b).

De werkenden verschillen wat zekerheden betreft sterk van elkaar. Zo hebben werknemers met een vast contract (in vaste loondienst) een vrij grote baan- en inkomenszekerheid, maar hebben flexwerkers, werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen zonder personeel dat niet (Euwals et al. 2016). De kabinetten-Rutte II en -Rutte III hebben zich ingespannen om de ongelijkheid tussen deze groepen tegen te gaan. Daartoe bracht op 1 januari 2016 de Wet werk en zekerheid (Wwz) een aantal wijzigingen aan in bestaande wetten, waaronder de Werkloosheidswet (ww). In de ww is de maximale duur van de uitkering vermindert van 38 tot 24 maanden en is de opbouw van de uitkeringsrechten vertraagd. Sinds 1 januari 2015 is ook de maximumtermijn van een tijdelijk arbeidscontract, of een serie van maximaal drie tijdelijke contracten, verkort van drie jaar naar twee jaar en is de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden aangemerkt, verlengd van drie maanden naar zes maanden (TK 2015/2016a, 2015/2016b).

Omdat deze wet niet het doel van het verkleinen van de kloof tussen 'vast' en 'flex' had bereikt, heeft het kabinet-Rutte III een nieuwe wet geïntroduceerd, de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) (EK 2018/2019). Op 28 mei 2019 is deze wet door de Eerste Kamer aangenomen en de beoogde datum van inwerkingtreding van de meeste onderdelen ervan is 1 januari 2020. De WAB brengt opnieuw een aantal wijzigingen in bestaande wetten aan. Voorbeelden zijn: het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers sneller een contract met meer zekerheid te geven, het verkleinen van de verschillen in kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk, het verruimen van de mogelijkheden voor ontslag en de mogelijkheden om een flexibele arbeidsovereenkomst aan te gaan, het verlagen van de ww-premie voor vast werk en het verhogen van die voor flexwerk.

Om de rechtspositie van de groeiende groep zzp'ers te versterken is per 1 mei 2016 de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) in werking getreden (TK 2014/2015c). De Wet DBA legt de verantwoordelijkheid voor het goed definiëren van de arbeidsrelatie bij opdrachtgever en opdrachtnemer, waar deze eerst nog volledig bij de opdrachtnemer lag (de zzp'er). Met de Wet DBA heeft de overheid geprobeerd te voorkomen dat een zzp'er de facto als werknemer wordt ingezet, de zogenaamde schijnconstructie. Ook deze wet voldoet niet aan de verwachtingen. Daarom heeft het kabinet-Rutte III in het regeerakkoord vastgelegd dat de Wet DBA vervangen wordt door een nieuwe wet met een vergelijkbaar doel (TK 2017/2018). De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft inmiddels in een kamerbrief nieuwe wetgeving voor zzp'ers aangekondigd. Deze wetgeving moet zorgen voor meer duidelijkheid over de positie van zelfstandigen en daarmee schijnzelfstandigheid tegengaan (TK 2018/2019a).

Onbetaald werk: zorgtaken

Wanneer men een goed beeld wil krijgen van het werkende leven van mensen in Nederland, is het niet voldoende om alleen naar *betaald* werk te kijken. De meeste mensen verrichten namelijk ook *onbetaald* werk: werkzaamheden die vaak in en om het huis gedaan worden en die meestal ook ten goede komen aan anderen. Dan gaat het vooral om zorgtaken. Ouders zorgen bijvoorbeeld voor hun kinderen, en veel grootouders passen regelmatig op hun kleinkinderen (Roeters en Bucx 2018). Veel mensen in Nederland geven ook

informele zorg, aan familie, vrienden of kennissen met gezondheidsproblemen of beperkingen (De Klerk et al. 2017). En verder is ook de zorg voor het huishouden – zoals stofzuigen, koken, afwassen – een vorm van werk die veel mensen dagelijks verrichten, maar waar zij meestal niet betaald voor krijgen.

Ook vanuit beleidsperspectief is het belangrijk om zicht te hebben op wie dergelijke zorgtaken voor zijn of haar rekening neemt. Het belang van informele zorg is toegenomen nu de formele gezondheidszorg onder druk staat door de vergrijzing (Putters 2015); in de Wmo 2015 is de positie van de mantelzorger inmiddels geformaliseerd (De Boer en De Klerk, te verschijnen). Waar het gaat om de zorg voor kinderen, heeft de overheid enkele nieuwe investeringen gedaan om de combinatie van arbeid en zorg voor ouders gemakkelijker te maken (Roeters en Bucx 2018). Zo is de kinderopvangtoeslag verhoogd en hebben inmiddels ook ouders die gebruik maken van opvang in voormalige peuterspeelzalen recht op toeslag. Daarnaast is sinds begin dit jaar het geboorteverlof voor partners uitgebreid naar vijf dagen. En verder zijn er plannen voor betaald ouderschapsverlof (Pelgrim 2019).

We kijken in dit hoofdstuk ook naar de combinatie van betaald werk en zorgtaken. Recent onderzoek laat zien dat een op de drie werkende vrouwen en een op de vijf werkende mannen mantelzorg verleent (De Boer et al. 2019). Ook de zorg voor kinderen (en soms daarbij ook voor ouder wordende ouders) kan in combinatie met betaald werk soms zwaar zijn (Roeters en Bucx 2018). Er worden dan ook met enige regelmaat zorgen geuit over het feit dat er steeds meer van Nederlanders wordt gevraagd (Van den Broek et al. 2016; RIVM 2018). Nederlanders zouden, volgens diverse mediaberichten, drukker zijn dan ooit met werken en zorgen (zie bv. Kervezee 2015; Van de Velde 2015). Een overvolle agenda en een druk leven kunnen hun tol eisen en tot onrust en stress leiden, zo is de zorg (Vermeulen 2018). Of mensen tegenwoordig daadwerkelijk drukker zijn dan vroeger, is echter nog maar de vraag (Roeters 2018).

6.2 Arbeidsmarktontwikkelingen

De arbeidsmarkt is gunstig voor werkenden

Het al in de vorige editie van De sociale staat van Nederland (SSN) geconstateerde robuuste herstel van de economie werd nog iets sterker: zowel in 2017 als in 2016 was de economische groei (groei bruto binnenlands product, bbp) bijna 3% en in 2017 (zie ook § 2.3) groeiden niet alleen het arbeidsvolume en het aantal banen, maar ook het aantal openstaande vacatures (tabel 6.1). Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor 2019 eveneens een groei van het bbp en de werkgelegenheid, en een daling van de werkloosheid, zij het in geringere mate dan voor 2017 en 2018 (CPB 2019).

Tabel 6.1

De economie groeit en de arbeidsmarkt trekt verder aan

Ontwikkeling van de economische groei, de werkgelegenheid en de vacatures, jaargemiddelden, 2008-2018 (in procenten en absolute aantallen × 1000)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2017 | 2018 | Δ ^a |
|---|------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| volumegroei bbp t.o.v. voorgaande periode ^b (%) | 2,2 | 1,3 | -1 | 1,4 | 2,2 | 2,9 | 2,7 | +0,5 |
| arbeidsvolume werknemers in arbeidsjaren ^{b, c} | 6087 | 5950 | 5898 | 5769 | 5929 | 6084 | | -3 |
| banen van werknemers ^{b, d} | 8015 | 7882 | 7900 | 7721 | 7911 | 8111 | | +96 |
| arbeidsvolume zelfstandigen in arbeidsjaren ^{b, c} | 1060 | 1075 | 1125 | 1159 | 1185 | 1189 | | +129 |
| banen van zelfstandigen ^{b, d, e} | 1861 | 1900 | 1989 | 2036 | 2068 | 2076 | | +215 |
| openstaande vacatures | 240 | 122 | 112 | 108 | 156 | 201 | 248 | +8 |

a Verschil 2008-2017/'18 in procentpunten en absolute aantallen (× 1000).

b Voorlopige cijfers voor volumegroei bbp en werkgelegenheid

c Het aantal banen van werknemers en zelfstandigen in een jaar, omgerekend naar voltijdequivalenten: twee halve banen die een jaar bestaan gelden dus als één arbeidsjaar.

d Banen voor maar een of enkele uren per week tellen ook mee.

e Naast banen van werknemers zijn er ook banen van zelfstandigen. In dat geval is de zelfstandige dus zowel werkgever als werknemer en valt de baan samen met het bedrijf.

Bron: cbs (StatLine)

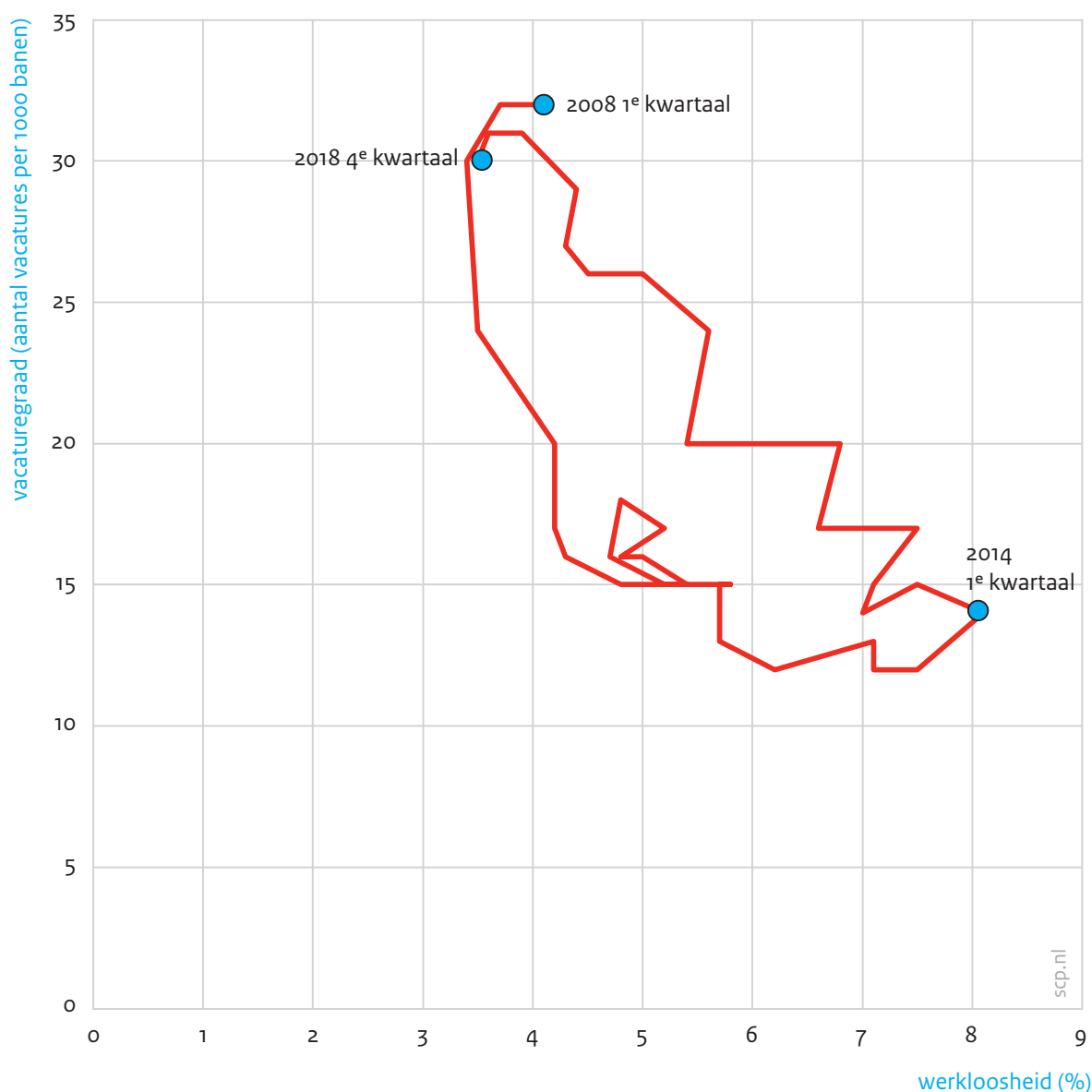
Om een idee te krijgen van de vordering van het herstel, kunnen we een zogenaamde Beveridge-curve tekenen (figuur 6.1). Hierin staan het werkloosheidspercentage en de vacaturegraad tegen elkaar uitgezet. De theorie achter deze grafiek is dat de arbeidsmarkt vaak dezelfde bewegingen laat zien. Eerst is tijdens hoogconjunctuur de werkloosheid laag en staan er veel vacatures open: er zijn weinig werklozen en werkgevers kunnen vacatures moeilijk vullen (linksboven). Vervolgens daalt als gevolg van slechte economische omstandigheden het aantal openstaande vacatures: werkgevers zien de resultaten dalen en stoppen met uitbreiden of krimpen in (linksboven tot linksonder). Als gevolg hiervan begint de werkloosheid te stijgen (linksonder tot rechtsonder). Tot slot trekt bij economisch herstel eerst het aantal vacatures aan, gevolgd door een vermindering van de werkloosheid (rechtsonder tot linksboven).

In figuur 6.1 zien we dat in de periode 2008-2018 een volledige cyclus is doorlopen en dat de werkloosheid een hoogtepunt bereikte in het eerste kwartaal van 2014. Als we deze cyclus vergelijken met de vorige (eerste kwartaal 2001- eerste kwartaal 2008; niet in de figuur opgenomen) valt op dat de jongste cyclus meer jaren beslaat en verder uitloopt naar rechtsonder in de figuur (meer werkloosheid). De economische tegenspoed duurde immers langer en was ernstiger. Het is nog onduidelijk of bij de jongste cyclus ook een verdere uitloop naar linksboven zal optreden: nog minder werkloosheid en nog meer vacatures.

Figuur 6.1

Arbeidsmarkt op niveau van voor de economische crisis

Vacaturegraad en werkloosheidspercentage, personen van 15-75 jaar, 2008-2018 (in procenten en aantallen per 1000 banen)^a



a Cijfers van vacaturegraad van 2015 en later zijn voorlopig.

Bron: cbs (StatLine)

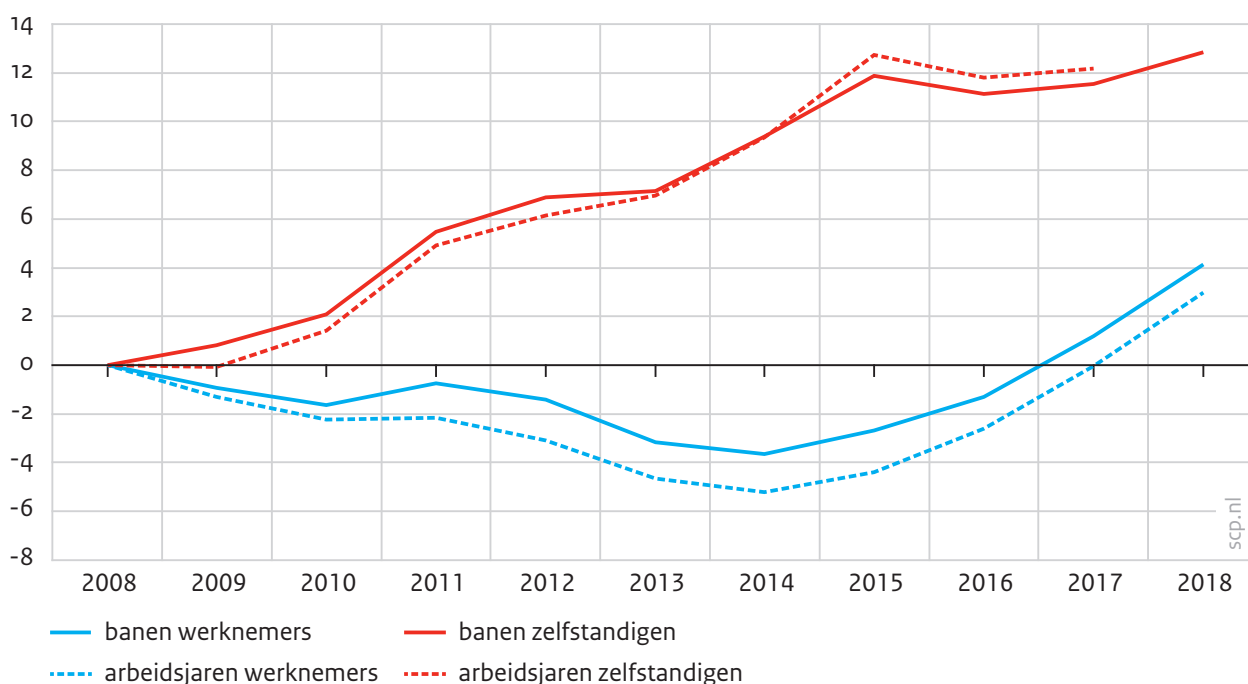
Arbeidsmarkt afgelopen tien jaar: steeds meer parttimers en zelfstandigen

In de periode 2008-2018 is de verhouding tussen de aantallen banen van werknemers en van zelfstandigen sterk gewijzigd in de richting van zelfstandigen (figuur 6.2). Dat is een ontwikkeling die al enkele jaren daarvoor ingezet was (Bijl et al. 2017). Die ontwikkeling wordt gedreven door een sterke groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zie ook Euwals et al. 2016). Wel is sinds de opleving van de arbeidsmarkt in 2015 de verhouding weer enigszins hersteld. Deze ontwikkeling weerspiegelt de slechte economische situatie in de periode vóór 2015 met een afname van het aantal vaste voltijdbanen. Bij de zelfstandigen groeide in 2009 het aantal banen, terwijl het aantal arbeidsjaren afnam. Zelfstandigen gingen dus korter werken. Dit verschil werd cumulatief steeds kleiner tot en met 2014, toen de cumulatieve groei van het aantal banen weer gelijk was aan die van het aantal arbeidsjaren. Dat betekent dat in 2014 zelfstandigen gemiddeld even veel uren maakten als in 2008. Na 2014 was de cumulatieve groei van het aantal arbeidsjaren van zelfstandigen zelfs sterker dan die van het aantal banen. Dat betekent dat zelfstandigen vanaf 2014 nog meer uren per week werken.

Figuur 6.2

Tot en met 2015 sterke groei in banen van zelfstandigen, vanaf 2015 sterke groei voor werknemers

Ontwikkeling van de vraag naar arbeid, jaargemiddelden, 2008-2018 (in procenten cumulatieve groei t.o.v. 2008)^a



a De cijfers vanaf 2016 zijn voorlopig.

Bron: CBS (StatLine)

Dat zelfstandigen, en onder hen vooral zzp'ers, in aantal en in gewerkte uren in opmars waren, kan door diverse factoren worden verklaard. Hier bespreken we de belangrijkste. Zo stimuleert sterke concurrentie op kosten in vooral de exportsector, die geconfronteerd wordt met een globaliserende wereld, maar mogelijk ook in andere sectoren, werkgevers om te zoeken naar lagere werkgeverslasten. Flexibele krachten kunnen die bieden. Bij ziekte bijvoorbeeld hoeven werkgevers aan hen minder of geen loon door te betalen. Ook de zelfstandigenaftrek van zzp'ers is een middel om te besparen op loonkosten. Besparingen voor de werkgever kunnen dan gepaard gaan met een hoger netto-inkomen voor de zzp'er als zij beiden een deel van het voordeel tot zich nemen. Andere factoren die mogelijk de groei van het aantal zzp'ers verklaren, zijn de toenemende behoefte van mensen om eigen baas te zijn (individualisering), technologische ontwikkelingen die het mogelijk maken om snel een goede en geschikte zzp'er voor een benodigde klus te vinden – denk aan bijvoorbeeld onlineplatformen (Kremer et al. 2017; Roeters et al. 2016) – en de in de loop der jaren door ledenverlies verminderde macht van vakbonden (zie ook hoofdstuk 9).

Het aanbod van arbeid in de afgelopen tien jaar: groei werkzame beroepsbevolking vooral door toename aantal zelfstandigen

De werkzame beroepsbevolking en het aantal werknemers neemt, na een aantal jaren van krimp of stagnatie, sinds 2015 weer toe. Het sterkst was de toename in de jaren 2017 en 2018. De totale bevolking van 15-64 jaar (potentiële beroepsbevolking) neemt sinds 2016 weer duidelijk toe, zij het bescheiden. Ongeacht de toestand van de economie blijft het aantal zelfstandigen groeien.

Over de gehele periode 2008-2018 is de werkzame beroepsbevolking sneller gestegen (3,7%; tabel 6.2) dan de totale bevolking van 15-64 jaar (0,7%). De groei van de potentiële beroepsbevolking en die van de werkzame beroepsbevolking verlopen vrijwel synchroon, al zijn er uiteraard jaarlijks kleine verschillen door schommelingen in het werkloosheidspercentage. Het contrast in procentuele groei tussen het aantal werknemers en het aantal zelfstandigen is groot: 1,1 % voor werknemers tegen 18,1% voor zelfstandigen. In absolute aantallen zijn de groeiverschillen minder groot: 80.000 tegen 206.000. Het overgrote deel van de werkzame beroepsbevolking (81%) blijft dan ook werknemer. De groei van het aantal zelfstandigen is voor een groot deel toe te schrijven aan de al eerder geconstateerde sterke groei van het aantal zzp'ers.

Geleidelijk neemt de gemiddelde arbeidsduur enigszins af, met ongeveer een uur per week (tabel 6.2). Mannen werken ongeveer een uur korter, vrouwen een uur langer. Doordat er meer mannen dan vrouwen werken, neemt het gemiddelde dus af.

Toename arbeidsparticipatie, vooral van ouderen en vrouwen

De arbeidsparticipatie (verhouding tussen werkzame beroepsbevolking en totale bevolking van 15-64 jaar) neemt af of blijft min of meer stabiel in de periode 2008-2014 (tabel 6.2). Vanaf 2015 neemt de arbeidsparticipatie toe en wel voor alle in tabel 6.2 onderscheiden groepen. De economische crisis en de daarna optredende opleving vormen de belangrijkste verklaring voor deze ontwikkeling.

Over de gehele periode 2008-2018 stijgt de arbeidsparticipatie onder 15-64-jarigen per saldo met 2,1 procentpunten tot boven die van voor de crisis en bedraagt in 2018 77,2%. De stijging van de algehele arbeidsparticipatie is niet gelijk verdeeld over alle groepen. Voor mannen daalt over deze periode de arbeidsparticipatie licht, met 0,2 procentpunt, terwijl die voor vrouwen fors stijgt, met 4,5 procentpunten. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen is een centraal doel geweest in het emancipatiebeleid (Portegijs en Van den Brakel 2016).

Verder daalt in de periode 2008-2018 de arbeidsparticipatie per saldo bij de leeftijdscategorieën 15-24 jaar en 25-44 jaar, onder lager- en middelbaar opgeleiden en onder niet-westerse migranten. Voor ouderen vanaf 45 jaar, vooral ouderen in de leeftijdscategorie 45-64 jaar, is er juist sprake van een forse, meer dan gemiddelde toename van de arbeidsparticipatie.

Tabel 6.2

Beroepsbevolking neemt sneller toe dan de totale bevolking van 15-64 jaar; nettoarbeidsparticipatie neemt toe, vooral onder vrouwen en ouderen

Ontwikkeling arbeidsaanbod, participatie en werkloosheid, personen van 15-75 jaar, 2008-2018 (in aantallen × 1000, uren en procenten)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | $\Delta_{\text{abs.}}^a$ | $\Delta_{\text{rel.}}^a$ |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------------|--------------------------|
| totaal bevolking (15-64 jaar) | 10.997 | 11.017 | 10.992 | 10.980 | 10.988 | 11.070 | +73 | +0,7% |
| beroepsbevolking | 8.571 | 8.583 | 8.684 | 8.677 | 8.754 | 8.884 | +313 | +3,7% |
| werkzame beroepsbevolking | 8.257 | 8.151 | 8.174 | 8.028 | 8.223 | 8.543 | +286 | +3,5% |
| totaal werknemers | 7.118 | 6.973 | 6.984 | 6.774 | 6.910 | 7.198 | +80 | +1,1% |
| zelfstandigen | 1.139 | 1.177 | 1.191 | 1.255 | 1.313 | 1.345 | +206 | +18,1% |
| arbeidsduur | 32 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | -1 | |
| mannen | 37 | 37 | 36 | 36 | 36 | 36 | -1 | |
| vrouwen | 25 | 25 | 25 | 25 | 26 | 26 | +1 | |

Tabel 6.2

(Vervolg)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | $\Delta_{abs.}^a$ | $\Delta_{rel.}^a$ |
|---|------|------|------|------|------|------|-------------------|-------------------|
| nettoarbeids- participatie 15-64 jaar (%) | 75,1 | 74,0 | 74,4 | 73,1 | 74,8 | 77,2 | +2,1 | |
| mannen 15-64 jaar | 81,8 | 79,5 | 79,3 | 78,1 | 79,6 | 81,6 | -0,2 | |
| vrouwen 15-64 jaar | 68,3 | 68,4 | 69,4 | 68,1 | 70,1 | 72,8 | +4,5 | |
| allen 15-24 jaar | 64,3 | 60,7 | 61,1 | 58,8 | 60,8 | 63,9 | -0,4 | |
| allen 25-44 jaar | 87,3 | 85,7 | 84,5 | 82,6 | 83,5 | 85,2 | -2,1 | |
| allen 45-64 jaar | 67,5 | 68,5 | 70,7 | 70,8 | 73,3 | 76,0 | +8,5 | |
| allen 65-69 jaar | 10,4 | 12,1 | 12,7 | 14,7 | 13,1 | 17,0 | +6,6 | |
| allen 70-74 jaar | 4,3 | 5,4 | 6,3 | 5,7 | 6,0 | 7,3 | +3,0 | |
| lager opgeleid | 51,1 | 49,0 | 49,0 | 45,9 | 47,0 | 48,5 | -2,6 | |
| middelbaar | 73,5 | 71,9 | 71,3 | 68,9 | 69,7 | 71,2 | -2,3 | |
| opgeleid | | | | | | | | |
| hoger opgeleid | 81,6 | 80,9 | 80,4 | 80,4 | 80,3 | 81,8 | +0,2 | |
| autochtone Nederlanders, 15-75 jaar | 69,0 | 68,3 | 67,9 | 66,5 | 67,4 | 69,1 | +0,1 | |
| westerse migranten, 15-75 jaar | 65,2 | 63,4 | 63,9 | 62,6 | 64,2 | 66,5 | +1,3 | |
| niet-westerse migranten, 15-75 jaar | 61,1 | 57,5 | 57,7 | 55,2 | 56,3 | 60,9 | -0,2 | |

a Verschil 2008-2018 in aantallen ($\times 1000$) en in procenten.

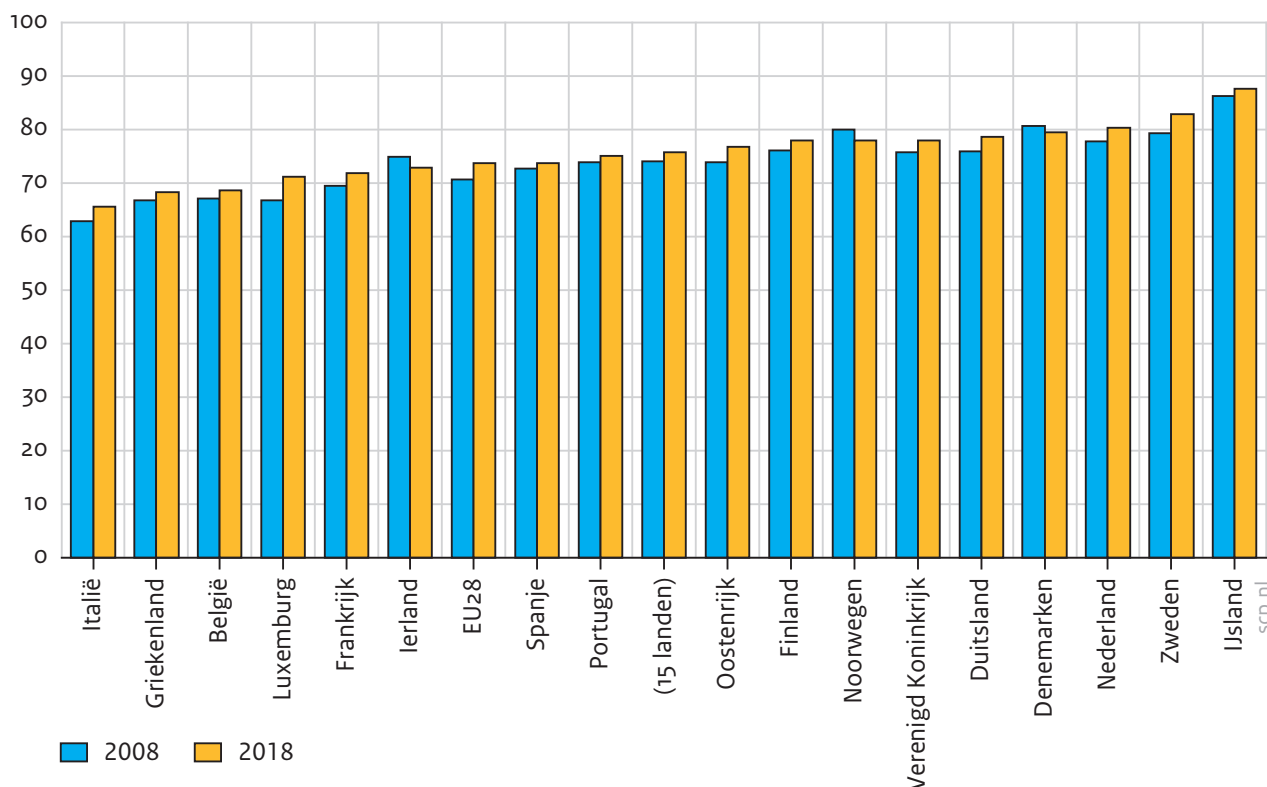
Bron: cbs (StatLine)

Ondanks de tijdelijke economische achteruitgang lijkt het erop dat het beleid van active-ring zijn vruchten heeft afgeworpen, ook vergeleken met het buitenland. Nederland neemt wat arbeidsdeelname betreft een positie in de kopgroep van Europa in, hetgeen figuur 6.3 illustreert aan de hand van de brutoparticipatiegraad in 15 EU-landen in 2008 en 2018. Nederland neemt in 2018 de derde plaats in; alleen Zweden en IJsland scoren beter. In bijna alle landen is de brutoparticipatiegraad over de periode 2008-2018 gestegen.

Figuur 6.3

Arbeidsdeelname in Nederland hoog en in meeste EU-landen toegenomen

Brutoparticipatiegraad in 17 EU-landen,^a 2008 en 2018 (in procenten)



a Kleine technische trendbreuken bij Griekenland, België, Luxemburg, Portugal, Duitsland en Denemarken.

Bron: Eurostat (2019a, 2019b)

Aanzienlijke verschillen in werkloosheid tussen groepen

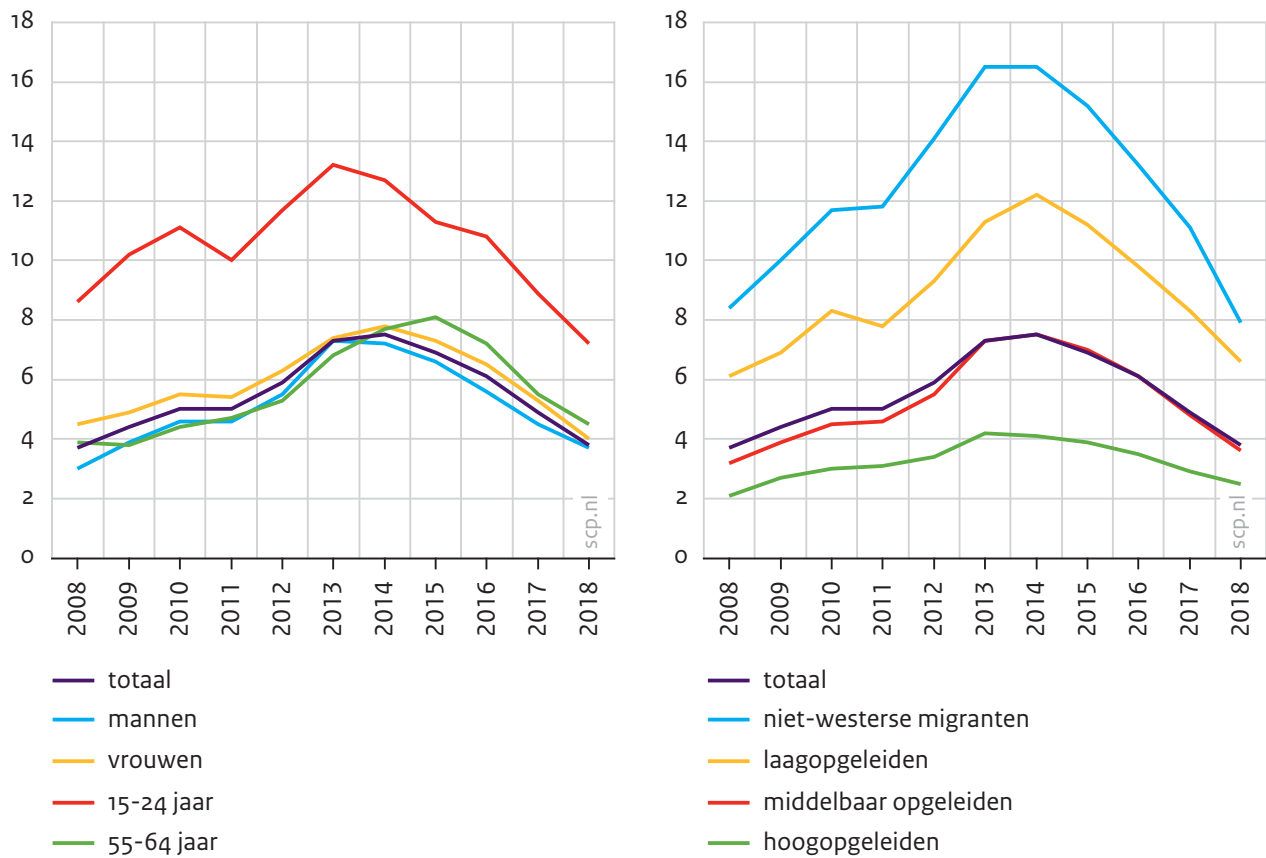
Dat de werkloosheid daalt, betekent niet dat er geen verschillen tussen groepen zijn in het niveau en de ontwikkeling van de werkloosheid. Jongeren (15-24 jaar), lageropgeleiden en niet-westerse migranten kennen voortdurend een hogere werkloosheid dan gemiddeld (figuur 6.4). Daar staat wel tegenover dat juist bij deze groepen in de periode van economisch herstel van de laatste jaren, de werkloosheid in procentpunten het meest is afgenomen: onder jongeren daalt de werkloosheid van ruim 13% in 2013 naar ruim 7% in 2018 en onder niet-westerse migranten van meer dan 16% in 2013 en 2014 naar 8% in 2018. De werkloosheid voor alle groepen beweegt zich globaal in dezelfde richting als de totale werkloosheid, maar de verschillen worden groter in een periode van laagconjunctuur en kleiner in een periode van hoogconjunctuur. Jongeren, lageropgeleiden en niet-westerse migranten lijken extra gevoelig te zijn voor economische ontwikkelingen, zowel positieve als negatieve.

Verder lijkt rond 2015 een drietal groepen net iets eerder geprofitteerd te hebben van het economische herstel, te weten mannen, hogeropgeleiden en jongeren. Eerder had zich een dergelijk patroon ook al voorgedaan in 2005 (zie Bijl et al. 2017).

Figuur 6.4

Werkloosheid piekt in 2014, maar daalt daarna voor alle groepen

Werkloosheid naar achtergrondkenmerken, personen van 15-64 jaar, 2008-2018 (in procenten)



Bron: CBS (StatLine)

6.3 Flexibilisering en arbeidsomstandigheden

Minder vaste contracten en meer flexibele arbeidsrelaties

In 2018 is ruim 83% van de werkenden werknemer, waarvan het merendeel een vaste arbeidsrelatie heeft (ruim 60%; tabel 6.3). Tegelijkertijd neemt al jaren het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie af, ten gunste van het aandeel flexibele arbeidsrelaties ('flexcontracten'): van 68% tot 61% (tabel 6.3 en figuur 6.5), tegenover een stijging van ruim 17% naar meer dan 22% bij de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Er bestaan diverse soorten flexibele arbeidsrelaties. In 2018 vormen oproep- of invalkrachten de grootste groep (6% van de arbeidsrelaties). Dit aandeel is in de periode 2008-2018 sterk gegroeid en stabiliseert zich na 2014. Tijdelijke arbeidsrelaties met uitzicht op een vast contract vormen het tweede grootste aandeel van de flexibele arbeidsrelaties: bijna 4% in 2018. Dit aandeel was tot 2014 redelijk stabiel en steeg daarna. Derde in omvang zijn de uitzendkrachten, met meer dan 3% in 2018. Hun aandeel steeg iets vanaf 2014, wat te maken heeft met het economisch herstel. Het is immers bekend dat bij oplevende economie het aantal uitzendkrachten als eerste toeneemt (Reitsma en Hilbers 2017).

Tabel 6.3

Steeds meer werknemers met een flexibele arbeidsrelatie

Verdeling arbeidspositie, personen van 15-74 jaar, 2008-2018 (in procenten)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | Δ^a |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------------|
| werknemers | 85,7 | 85,0 | 84,7 | 83,5 | 83,3 | 83,5 | -2,3 |
| met vaste arbeidsrelatie | 68,4 | 67,5 | 66,0 | 63,0 | 61,4 | 61,0 | -7,4 |
| met flexibele arbeidsrelatie | 17,3 | 17,5 | 18,7 | 20,6 | 21,9 | 22,5 | 5,2 |
| tijdelijk met uitzicht op vast | 2,9 | 2,7 | 3,0 | 2,8 | 3,5 | 4,4 | 1,5 |
| tijdelijk \geq 1 jaar | 1,7 | 2,0 | 1,9 | 2,4 | 2,1 | 1,9 | 0,2 |
| tijdelijk < 1 jaar | 2,3 | 2,3 | 2,1 | 2,0 | 2,2 | 2,2 | -0,2 |
| oproep- of invalkracht | 4,1 | 4,7 | 5,5 | 6,5 | 6,4 | 6,1 | 2,0 |
| uitzendkracht | 2,9 | 2,4 | 2,4 | 2,8 | 3,3 | 3,3 | 0,4 |
| vast contract, geen vaste uren | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,5 | 1,5 | 1,7 | 0,5 |
| tijdelijk contract, geen vaste uren | 2,1 | 2,1 | 2,4 | 2,5 | 2,8 | 2,9 | 0,8 |
| zelfstandigen | 14,3 | 15,0 | 15,3 | 16,5 | 16,7 | 16,5 | 2,3 |
| zelfstandige zonder personeel | 9,7 | 10,4 | 10,9 | 12,0 | 12,2 | 12,2 | 2,5 |
| zelfstandige met personeel | 4,1 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | -0,1 |
| meewerkend gezinslid | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | -0,1 |

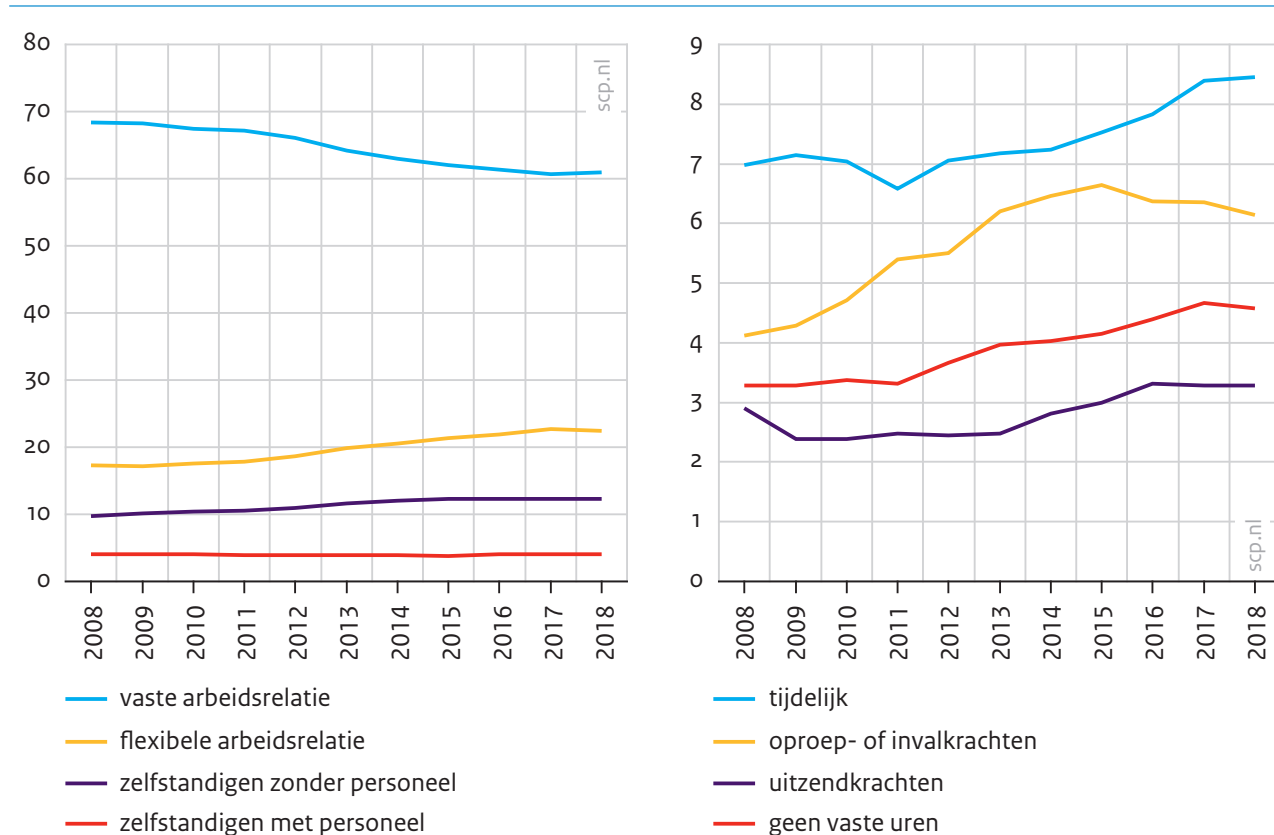
a Verschil 2008-2018 in procentpunten.

Bron: CBS (StatLine)

Figuur 6.5

Afname vaste arbeidsrelaties tot stilstand gekomen

Verdeling over verschillende arbeidsrelaties en binnen flexibele vormen, personen van 15-74 jaar, 2008-2018 (in procenten)



Bron: CBS (StatLine)

Na flinke stijging van aantal zzp'ers volgt stabilisatie

De afname van het aandeel vaste arbeidsrelaties ging niet alleen samen met een toename van het aandeel flexibele arbeidsrelaties, ook het aandeel zzp'ers steeg flink, van een kleine 10% in 2008 naar ruim 12% in 2015, waarna een stabilisatie optrad. Deze laatste stijging is een ontwikkeling die al vóór 2008 is ingezet (Bijl et al. 2017).

Voor de stabilisatie vanaf 2015 zijn twee mogelijke verklaringen. Allereerst is het goed mogelijk dat door een aantrekkelijke arbeidsmarkt personen minder vaak noodgedwongen als zelfstandigen aan de slag gaan. Een tweede mogelijke verklaring is de invoering in 2016 van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA), hoewel de overheid niet tevreden was over het effect van deze wet (zie ook § 6.1).

Binnen het totaal van de werkzame beroepsbevolking neemt in de periode 2008-2018 het aandeel werkenden met een lager onderwijsniveau sterk af, van bijna 26% in 2008 tot ruim 20% in 2018 (tabel 6.4). Het opleven van de economie lijkt nauwelijks invloed te hebben gehad op deze trend; de hoofdoorzaak is een sterke afname van het aantal vaste arbeidsrelaties. Het aantal flexibele arbeidsrelaties neemt na 2014 licht toe. De zzp'ers onder de lageropgeleiden lijken met een aandeel van ruim 2% van de totale beroepsbevolking

gering in aantal, maar gezien de relatief kleine omvang van de groep van lageropgeleiden daarbinnen, is het deel van de lageropgeleiden dat zzp'er is (een op de tien) vergelijkbaar met het deel bij de middelbaar opgeleiden (een op de negen). Gevreesd wordt dat er juist bij de lageropgeleiden deels sprake is van schijnzelfstandigheid (zie ook de bespreking van het beleid in § 6.1).

Het aandeel van de middelbaar opgeleiden in het totaal van de werkzame beroepsbevolking verandert in de periode 2008-2018 slechts weinig. Er is sprake van een afname, van bijna 43% in 2008 tot ruim 41% in 2018, die zich voornamelijk voordoet na 2014 (tabel 6.4). Ook hier kan de afname (1,6 procentpunten) worden toegeschreven aan een daling van het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie (4,5 procentpunten).

Die laatste is zelfs sterker dan de daling van het totale aandeel van de middelbaar opgeleiden, wat gecompenseerd wordt door een stijging bij de werknemers met een flexcontract en bij de zzp'ers. Het aandeel zzp'ers steeg van een op de elf in 2008 naar een op de negen in 2018.

De ontwikkeling bij de hogeropgeleiden laat tot op zekere hoogte een spiegelbeeld zien van die bij de lageropgeleiden. Het aandeel hogeropgeleiden onder de werkzame beroepsbevolking stijgt sterk, het aandeel hoger opgeleide werknemers met een vaste arbeidsrelatie stijgt ook (zij het minder sterk), evenals het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en het aandeel zzp'ers. Was in 2008 nog ruim een op de acht hogeropgeleiden zzp'er, in 2018 waren dat er iets minder dan een op de zeven.

Aan de verschuiving van het aandeel lager opgeleide werkzamen en, in mindere mate, middelbaar opgeleiden ten gunste van hogeropgeleiden, zullen naar alle waarschijnlijkheid zowel vraag- als aanbodfactoren ten grondslag liggen: werk wordt ingewikkelder en vraagt om steeds meer kennis en vaardigheden, en Nederlanders worden steeds hoger opgeleid (zie hoofdstuk 4).

Als we alle zzp'ers ongeacht de opleiding bij elkaar optellen, dan zien we dat het totale aandeel zzp'ers stijgt van 9,6% in 2008 naar 12% in 2018.

Tabel 6.4

Minder werk en minder vast werk voor lageropgeleiden en meer werk voor hogeropgeleiden

Werkzame beroepsbevolking, personen van 15-74 jaar, naar opleiding en positie in de werkkring, 2008-2018 (in aantallen × 1000 en procenten)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | Δ ^a |
|--|------|------|------|------|------|------|----------------|
| lager opgeleid | 8358 | 8278 | 8330 | 8214 | 8403 | 8774 | +416 |
| totaal | 25,7 | 24,5 | 24,2 | 21,7 | 21,3 | 20,3 | -5,4 |
| werknemer met vaste arbeidsrelatie | 16,1 | 15,0 | 14,7 | 12,2 | 11,1 | 10,5 | -5,6 |
| werknemer met flexibele arbeidsrelatie | 6,5 | 6,2 | 6,4 | 6,5 | 7,1 | 7,1 | +0,6 |
| zelfstandige met personeel | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | -0,2 |

Tabel 6.4

(Vervolg)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | Δ^a |
|--|------|------|------|------|------|------|------------|
| zelfstandige zonder personeel (zzp) | 2,2 | 2,2 | 2,2 | 2,2 | 2,3 | 2,0 | -0,1 |
| middelbaar opgeleid | | | | | | | |
| totaal | 42,9 | 42,3 | 41,9 | 42,4 | 41,8 | 41,2 | -1,6 |
| werknemer met vaste arbeidsrelatie | 29,8 | 28,9 | 28,1 | 27,0 | 25,9 | 25,3 | -4,5 |
| werknemer met flexibele arbeidsrelatie | 7,1 | 7,3 | 7,8 | 8,8 | 9,2 | 9,4 | +2,3 |
| zelfstandige met personeel | 1,8 | 1,8 | 1,6 | 1,7 | 1,7 | 1,7 | -0,1 |
| zelfstandige zonder personeel (zzp) | 3,9 | 4,1 | 4,1 | 4,7 | 4,8 | 4,7 | +0,8 |
| hoger opgeleid | | | | | | | |
| totaal | 30,6 | 32,5 | 32,9 | 34,9 | 35,7 | 37,2 | +6,6 |
| werknemer met vaste arbeidsrelatie | 22,1 | 23,0 | 22,7 | 23,2 | 23,7 | 24,6 | +2,5 |
| werknemer met flexibele arbeidsrelatie | 3,4 | 3,8 | 4,3 | 5,1 | 5,3 | 5,6 | +2,2 |
| zelfstandige met personeel | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,5 | 1,6 | 1,6 | +0,1 |
| zelfstandige zonder personeel (zzp) | 3,6 | 4,1 | 4,4 | 5,0 | 5,0 | 5,3 | +1,8 |
| overig ^b | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,2 | 1,2 | +0,4 |

a Verschil 2008-2018 in aantallen ($\times 1000$) en procentpunten.

b Overig: meewerkend gezinslid bij zelfstandigen, onderwijsniveau onbekend of positie in werkkring onbekend.

Bron: CBS (StatLine)

6.4 Groene en grijze banen

Naast het type contractvorm, veranderen ook de sectoren waarin Nederlanders werken geleidelijk. In de twee veruit grootste sectoren op de arbeidsmarkt, handel en zorg, is een geleidelijke toename van banen te zien tussen 2009 en 2017. De nummers drie en vier op de arbeidsmarkt zijn zakelijke dienstverlening en de industrie; de werkgelegenheid in de industrie daalde deze periode gestaag, die in de zakelijke dienstverlening liet juist een opmerkelijke stijging zien sinds 2014.

Binnen de energiesector is een verschuiving te zien naar banen in de sector hernieuwbare energie, ten koste van banen in de conventionele fossiele-energiesector (Schoemaker en Notten 2018). In dat kader wordt gesproken over een verschuiving van 'grijze' naar 'groene' banen (ECN 2017). De verwachting is dat er meer werkgelegenheid zal komen op het gebied

van duurzame energie (Hofkes 2018). Schattingen variëren van 76.000 tot 117.000 extra arbeidsjaren (PBL 2018; Schoots et al. 2017).

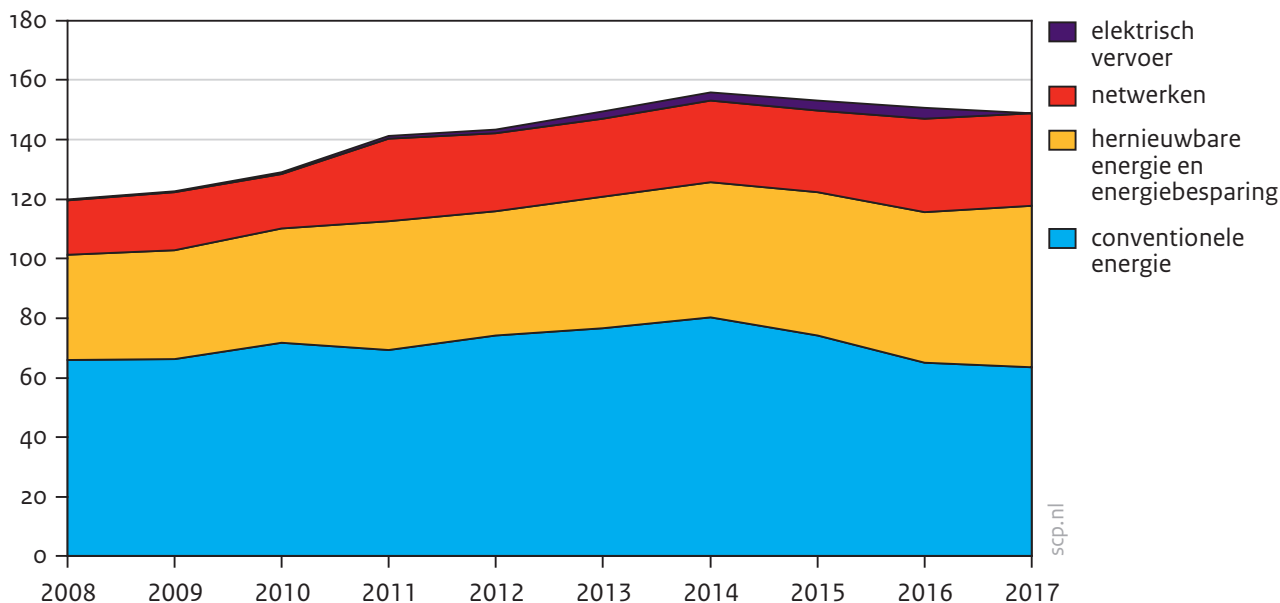
De totale werkgelegenheid in de conventionele energie kende een piek in 2014 vanwege de oplevering van nieuwe kolencentrales; sindsdien is het aantal banen gericht op energiebesparing in gebouwen en hernieuwbare energie gegroeid (figuur 6.6). Herplaatsing van werknemers uit de conventionele-energiesector blijkt vooral mogelijk voor technisch goed opgeleide en ervaren mensen (SER 2018). Met name voor arbeidsintensief werk in de bouw- en installatiesector wordt een tekort aan technici en installateurs gesignaleerd, en ook netwerkbedrijven kampen met tekorten. Er wordt rekening gehouden met een tekort van 15.000 banen, vooral op het niveau van vmbo en mbo, maar ook van hbo en wetenschappelijk onderwijs (SER 2018).

Nieuwe banen zullen niet naadloos aansluiten op het werk dat mensen nu doen en dat wellicht verdwijnt (SER 2018). Daarom zijn er zorgen over ongelijke kansen en wordt gesproken in termen van 'winnaars en verliezers' op de arbeidsmarkt (ECN 2017). Verliezers zijn er vooral in regio's die zwaar leunen op de conventionele-energiesector, en dan met name in de groepen die niet makkelijk kunnen overstappen naar een baan in de groene energiesector. Kansen zijn er voor technische mbo-vakmensen. De vraag is echter of deze kunnen worden benut, want slechts een kleine 10% van de jongeren houdt bij het maken van de studiekeuze rekening met een baan in de duurzame-energiesector (ECN 2016). Een stap in de goede richting is een intentieverklaring die overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven onlangs hebben afgesloten met het oog op een mbo-aanbod klimaat-techniek, dat zich richt op beroepen in de energietransitie, circulariteit en klimaatadaptatie (Staatscourant 2019).

Figuur 6.6

Verschuiving van banen in conventionele energie naar banen in hernieuwbare energie

Werkgelegenheid in de energiesector,^a 2008-2017 (in fulltime equivalent × 1000)



a De cijfers voor werkgelegenheid rond elektrisch vervoer in 2017 ontbreken hierin; in 2016 ging het om 3,7 fte.

Bron: Schoenaker en Notten (2018)

6.5 Taakeisen en percepties op werk en pensioen

Veeleisend werk komt vaak voor, maar de frequentie verschilt per facet

De zwaarte/veeleisendheid van werk verschilt per sector. Veeleisendheid kent ook diverse facetten. Werk kan fysiek, cognitief, emotioneel en creatief veeleisend zijn. Ook de vaardigheden van werkenden kunnen per facet verschillen. Tot veeleisend werk wordt over het algemeen werk in de bouw gerekend (fysiek veeleisend), alsook werk in het onderwijs, de financiële dienstverlening en de ICT, dat op meerdere facetten veeleisend is.

De veeleisendheid van het werk en de vaardigheden die het werk vereist, spelen een rol in een aantal maatschappelijke discussies, zoals die over de pensioenleeftijd: mensen in veel-eisende/zware beroepen kunnen het risico lopen arbeidsongeschikt te raken voordat zij pensioengerechtigd zijn, reden waarom wel wordt gepleit voor een lagere pensioenleeftijd voor mensen in zware beroepen.

In 2017 gaf 15,6% van de werknemers aan 'vaker dan soms' fysiek veeleisend werk te doen (zie tabel 6.5); weliswaar staan er recentere cijfers dan 2017 in de tabel, maar 2017 is het laatste jaar waarvoor we werknemers en zzp'ers kunnen vergelijken. Een groter deel van de zzp'ers gaf hetzelfde aan, te weten 25,4% van de klassieke zzp'ers (zij verkopen in hun eigen bedrijf producten, bv. boeren en winkeliers) en 17,7% van de nieuwe zzp'ers (zij verkopen eigen arbeid aan een opdrachtgever, zoals bedrijfsadviseurs en bouwvakkers).

We maken geen vergelijking over de tijd, omdat de onderzoeksopzet van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) in 2014 is veranderd (zie bv. Hoofman et al. 2015). Verder geeft 25% tot 26% van de werknemers in 2014-2018 aan dat het werktempo op het werk vaak/altijd hoog ligt. Hier liggen de percentages voor de klassieke en nieuwe zzp'ers juist lager: 16% tot 18% respectievelijk 14% tot 17%. Wel zijn zzp'ers vaak niet of onderverzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Deze verzekeringen zijn voor hen namelijk relatief duur. Dat vormt zowel voor deze werkenden als voor het beroep op de sociale zekerheid een potentieel toekomstig risico (Van der Linden en De Vries 2014).

In navolging op de automatisering zal de verwachte voortgaande robotisering eveneens routineus werk gaan vervangen, terwijl het werk waarin de creatieve, sociale en empathische vaardigheden van de mens een rol spelen, zal blijven bestaan of toenemen (Roeters et al. 2016; WRR 2017). Aan werkenden is via interviews gevraagd aan te geven of hun werk creatief of emotioneel veeleisend is. Het aandeel werkenden dat aangeeft dat het werk emotioneel veeleisend is, is laag, nog geen 6%. Bij cognitief en creatief veeleisend werk ligt dat aandeel aanzienlijk hoger: ruim 62% tot 63% respectievelijk ruim 43% tot 44% voor werknemers.

Verder had gedurende 2014-2018 4% tot 5% van de werkenden werk dat volgens vier van de vijf indicatoren uit tabel 6.5 veeleisend was. Veeleisendheid hoeft echter niet altijd negatief geïnterpreteerd te worden. Zo wordt creatief veeleisend werk vaak gewaardeerd, omdat het werk doorgaans gevarieerd is. Verder kan cognitief veeleisend werk voor de een zwaar en voor de ander uitdagend zijn.

Tabel 6.5

Cognitief veeleisend werk komt het meest voor, emotioneel veeleisend werk het minst

Kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen van werknemers en zzp'ers, 2008-2019 (in procenten)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 ^a | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|-------------------|------|------|------|------|------|
| vaker dan soms fysiek veeleisend werk ^b | | | | | | | | | |
| werknemers | 16,3 | 16,3 | 15,3 | 14,5 | 14,8 | 14,8 | 15,6 | 15,3 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 24,0 | | 25,4 | | 24,3 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 17,3 | | 17,7 | | 17,4 |
| vaak/altijd een hoog werktempo ^c | | | | | | | | | |
| werknemers | 21,4 | 22,2 | 20,6 | 25,2 | 25,2 | 24,9 | 26,2 | 25,3 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 15,7 | | 15,8 | | 18,2 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 17,1 | | 16,0 | | 14,2 |
| vaak/altijd cognitief veeleisend werk ^d | | | | | | | | | |
| werknemers | 65,2 | 64,0 | 61,9 | 61,8 | 63,1 | 62,2 | 62,9 | 61,7 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 54,9 | | 54,8 | | 54,3 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 69,1 | | 72,7 | | 71,1 |

Tabel 6.5
(Vervolg)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 ^a | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|------|-------------------|------|------|------|------|------|
| vaak/altijd emotioneel veeleisend werk ^e | | | | | | | | | |
| werknemers | 4,4 | 4,7 | 3,9 | 4,8 | 4,7 | 4,8 | 5,5 | 5,6 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 2,3 | | f | | f |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 3,7 | | f | | f |
| vaak/altijd creatief veeleisend werk ^g | | | | | | | | | |
| werknemers | 48,8 | 47,7 | 46,0 | 43,8 | | 43,3 | | 43,4 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 47,3 | | 49,6 | | 50,9 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 61,7 | | 62,9 | | 64,3 |
| cumulatief veeleisend werk (4 van 5 bovenstaande) | | | | | | | | | |
| werknemers | 3,6 | 4,0 | 3,3 | 4,1 | | 4,0 | | 4,6 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 4,1 | | | | |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 4,9 | | | | |

a De onderzoeksopzet van de NEA is in 2014 veranderd (zie bv. Hooftman et al. 2015).

b Een respondent heeft 'vaak dan soms fysiek veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld hoger dan 2 scoort op de vragen 'Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten?', 'Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen veroorzaakt?', 'Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?', 'Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?' en 'Is er op uw werkplek zoveel lawaai dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nee, 2 = ja, soms, en 3 = ja, regelmatig.

c Een respondent heeft 'vaak/altijd een hoog werktempo' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Moet u erg snel werken?', 'Moet u heel veel werk doen?' en 'Moet u extra hard werken?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.

d Een respondent heeft 'vaak/altijd cognitief veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Vereist uw werk intensief nadenken?', 'Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?' en 'Vergt uw werk veel aandacht van u?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.

e Een respondent heeft 'vaak/altijd emotioneel veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?', 'Is uw werk emotioneel veeleisend?' en 'Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.

f Niet beschikbaar in ZEA'17 en ZEA'19.

g Een respondent heeft 'vaak/altijd creatief veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Is uw werk gevarieerd?', 'Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?' en 'Vereist uw baan creativiteit?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.

Bron: maatwerk TNO (NEA'08-'18, ZEA'15-'19)

Hoe mensen werk ervaren, verschilt per opleiding en bedrijfsklasse

Lager en middelbaar opgeleide werknemers hebben vaker te maken met fysiek zwaar werk dan hogeropgeleiden (maatwerk TNO, niet in de tabel). Naarmate het opleidingsniveau hoger is, ervaren werknemers het tempo van het werk vaker als hoog en ervaren zij het werk vaker als cognitief, emotioneel of creatief veeleisend.

In de bouw, landbouw en industrie ervaren werknemers het werk het vaakst als fysiek veeleisend. Werknemers in de horeca, de financiële sector, het onderwijs en de zorg ervaren het vaakst een hoog werktempo. Bij onderwijs en zorg komt ook het vaakst cognitief, emotioneel en creatief veeleisend werk voor. Cognitief zwaar werk komt ook relatief veel voor in de financiële sector, de ICT en het bestuur. Creatief veeleisend werk wordt eveneens relatief vaak ervaren in de financiële sector en de ICT.

Zzp'ers (klassiek en nieuw) ervaren hun werk over het algemeen als meer veeleisend. Bij zzp'ers vallen enkele zaken in het bijzonder op. Zo vinden lager opgeleide zzp'ers relatief veel vaker werk fysiek zwaar dan werknemers. Vooral middelbaar en hoger opgeleide nieuwe zzp'ers ervaren vaker een hoge werkdruk dan werknemers met hetzelfde opleidingsniveau. Met name lager opgeleide nieuwe zzp'ers beschouwen hun werk vaker dan werknemers cognitief veeleisend; hoger opgeleide klassieke zzp'ers vinden dat juist minder vaak. Bij zzp'ers van alle opleidingsniveaus komt creatief veeleisend werk vaker voor dan bij werknemers. In de zorg ervaren zzp'ers, zowel de klassieke als de nieuwe, minder vaak werk als fysiek zwaar of voelen zij een hoge werkdruk dan werknemers in diezelfde sector.

Veeleisend werk kan leiden tot burn-outklachten en tot ontevredenheid over het werk

Het percentage werknemers dat (zeer) tevreden is met de arbeidsomstandigheden is redelijk constant en beweegt zich rond de 73% (tabel 6.6). Zzp'ers, zowel klassieke als nieuwe, zijn nog iets tevredener; bij hen liggen deze aandelen tussen de 77% en 79%. De percentages (zeer) tevredenen met het werk (werknemers) en met het werk als zelfstandige (zzp'ers) liggen bij alle groepen nog enkele procentpunten hoger. Serieuze burn-outklachten zijn er in 2017 bij 16% van de werknemers en bij 9% en 8% van respectievelijk de klassieke en nieuwe zzp'ers. Bij alle groepen zijn de burn-outklachten sinds 2015 toegenomen. Sectoren met veel burn-outklachten zijn niet noodzakelijk de sectoren met veel onvrede.

Tabel 6.6

Burn-outklachten nemen toe

Tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden, en burn-outklachten, werknemers en zzp'ers, 2008-2018 (in procenten)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| (zeer) tevreden met arbeidsomstandigheden ^a | | | | | | | | |
| werknemers | | 76,1 | 77,2 | 73,1 | 73,2 | 73,5 | 72,3 | 72,6 |
| klassieke zzp'ers | | | | | 78,8 | | 76,8 | |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 78,9 | | 78,5 | |
| (zeer) tevreden met werk (bij zzp '... als zelfstandige') ^a | | | | | | | | |
| werknemers | | 78,4 | 78,8 | 76,5 | 76,4 | 77,0 | 76,1 | 76,6 |
| klassieke zzp'ers | | | | | 82,0 | | 79,7 | |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 81,8 | | 81,3 | |
| serieuze burn-outklachten ^b | | | | | | | | |
| werknemers | | 12,7 | 13,1 | 14,4 | 13,4 | 14,6 | 15,9 | 17,3 |
| klassieke zzp'ers | | | | | 6,2 | | 9,0 | |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 7,4 | | 8,1 | |

a De tevredenheid met werk en die met arbeidsomstandigheden kennen dezelfde trendbreuk die de overige variabelen in de NEA ook kennen. Van tevredenheid met arbeidsomstandigheden en tevredenheid met werk heeft vervolgonderzoek echter uitgewezen dat het zeer waarschijnlijk is dat deze trendbreuk verwaarloosbaar klein is geweest (Mars et al. 2016). Om deze reden presenteren we deze variabelen als een ononderbroken reeks.

b Respondenten van de NEA en ZEA lijden aan serieuze burn-outklachten wanneer zij hoger dan 3,20 scoren op de 7-puntsschaal waarop de intensiteit van symptomen van burn-out gescoord wordt. Dit betekent in de praktijk dat zij zich vaker dan eens per maand emotioneel uitgeput voelen door hun werk, zich leeg voelen aan het einde van de werkdag, zich moe voelen als ze 's ochtends opstaan en geconfronteerd worden met hun werk, stellen dat het heel veel van ze vergt om de hele dag met mensen te werken en zich compleet uitgeput voelen door hun werk.

Bron: Hooftman et al. (2016); Lautenbach et al. (2017); TNO/CBS (NEA'08-'15; ZEA'15)

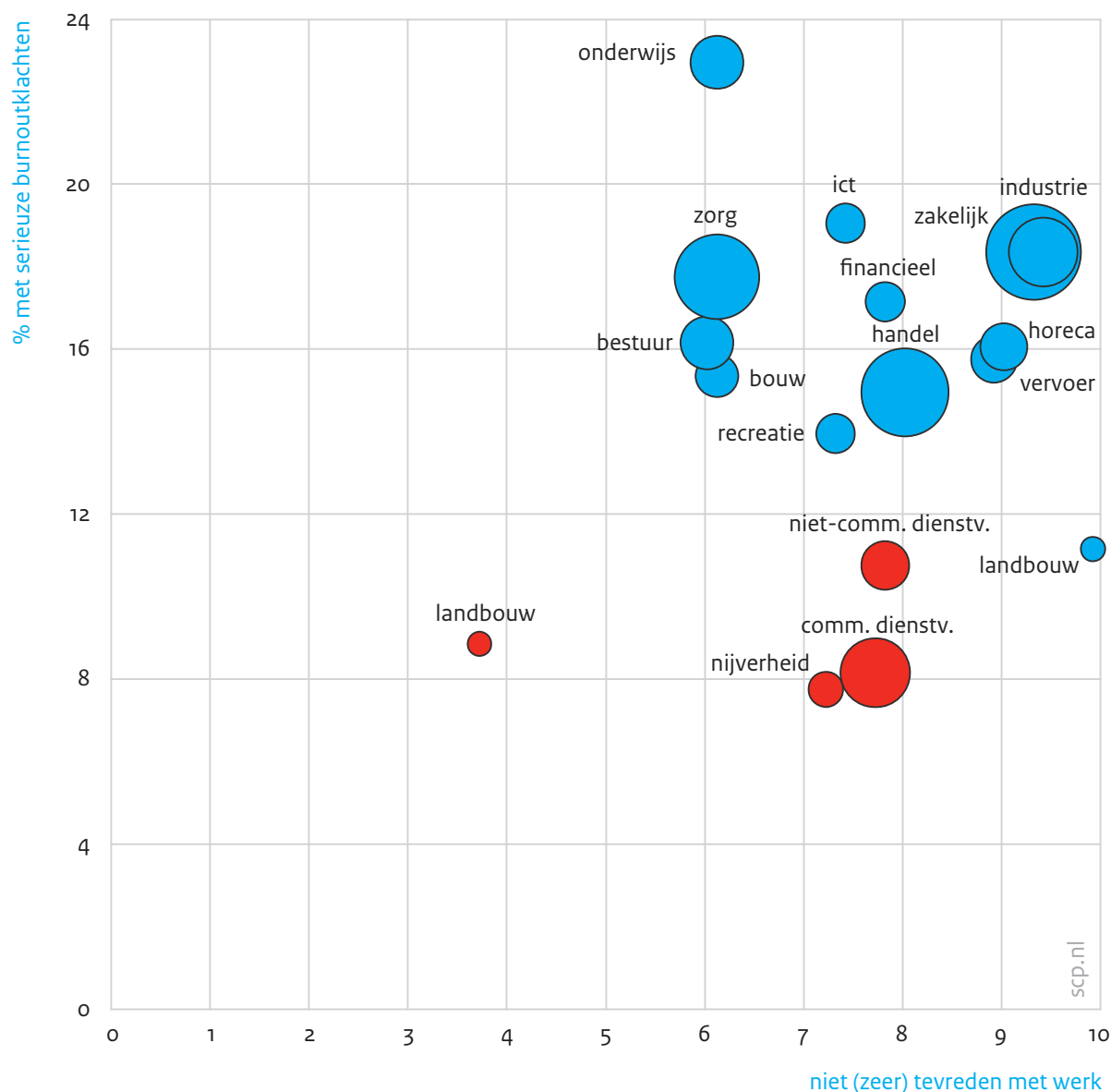
Geregeld zijn er bij enkele sectoren signalen over hoge werkdruk en onvrede onder werknemers. Vooral in het (primair) onderwijs zou de werkdruk sterk toegenomen zijn, alsmede het risico op burn-out. 'Door de toenemende werkdruk neemt het werkplezier voor een groot deel van het onderwijspersoneel af' (CNV Onderwijs 2016; zie ook hoofdstuk 4). De beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (v&vn) peilde onder medewerkers in de zorg dat 'meer dan de helft van de mensen in deze groep [erover] denkt te stoppen met het werk omdat de stress door de werkdruk te hoog wordt en ook privé z'n sporen trekt' (v&vn 2017).

In figuur 6.7 staat voor werknemers en zzp'ers weergegeven hoe zij in verschillende sectoren scoren op indicatoren voor tevredenheid met het werk en voor serieuze burn-outklachten (zie noot b bij tabel 6.6 voor een definitie van 'serieuze').

Figuur 6.7

Werknemers in het onderwijs hebben het vaakst burn-outklachten, maar zijn het meest tevreden met hun werk

Serieuze burn-outklachten en ontevredenheid van werknemers en zzp'ers,^a naar sector,^b 2017/2018^c (in procenten)



a Werknemers zijn aangegeven met blauw, zzp'ers met rood.

b Nijverheid = industrie en bouw; commerciële dienstverlening = handel, vervoer, horeca, ICT, financiële en zakelijke dienstverlening; niet-commerciële dienstverlening = onderwijs, zorg, bestuur (en cultuur, sport en recreatie).

c De cijfers betreffen zzp'ers in 2017 en werknemers in 2018.

Bron: TNO/CBS (NEA'18; ZEA'17)

Inderdaad is het onderwijs voor werknemers de sector met het hoogste risico op burn-outklachten: 23% van de werknemers in het onderwijs had in 2018 last van serieuze burn-outklachten, tegenover 11% in de landbouw. Andere sectoren met serieuze burn-outklachten zijn de ICT (19%) en de zakelijke dienstverlening, de industrie en de zorg (elk rond de 18%). De landbouw, de handel en de bouw scoren het laagst. In elk van de onderzochte vier sectoren voor zzp'ers (geclusterd vanwege kleinere aantallen) is de kans op burn-outklachten nog lager, en wel het allerlaagst bij de nijverheid.

Kijken we naar de ontevredenheid met het werk, dan valt op dat deze het grootst is bij de landbouw. Daarna volgen de industrie en de zakelijke dienstverlening. Het minst ontevreden zijn het openbaar bestuur, het onderwijs, de zorg en de bouw (elk ruim 6%). Drie van deze sectoren zijn (semi)publiek. Zij verschillen duidelijk van de marktsector, waar de onvrede groter is maar de burn-outklachten geringer zijn. Zzp'ers in de landbouw, voornamelijk bestaande uit zelfstandige boeren, zijn minder ontevreden dan werknemers. Een dergelijke verschil doet zich ook voor bij de nijverheid, zij het in geringere mate. De ontevredenheid van zzp'ers bij de commerciële en niet-commerciële dienstverlening wijkt niet sterk af van die van werknemers (ICT, financieel, zakelijk in figuur 6.7).

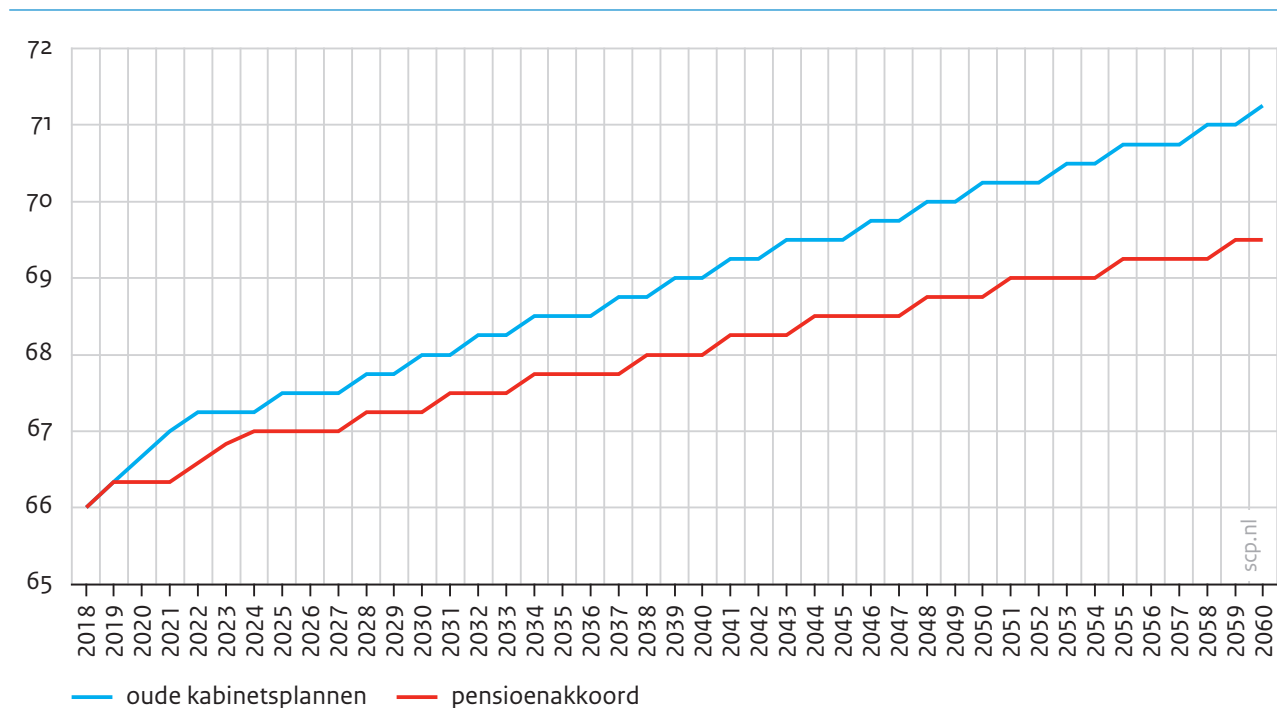
Onder werknemers zijn de grootste sectoren zorg en handel, onder zzp'ers is dat de commerciële dienstverlening, waar handel deel van uit maakt.

Figuur 6.7 kan niet causaal geïnterpreteerd worden. We kunnen dus niet stellen dat werknemers in de gezondheidszorg maar beter zzp'er kunnen worden, omdat ze dan tevredener zullen zijn en minder burn-outklachten zullen hebben. Het verschil tussen zzp'ers en werknemers kan namelijk door tal van andere factoren gedreven worden, zoals beroep, leeftijd, opleidingsniveau, inkomen, enzovoort. Overigens vinden Josten en Vlasblom (2017) wel indicaties voor een causale relatie tussen zzp-schap en tevredenheid.

Figuur 6.8

Door het pensioenakkoord stijgt de Aow-leeftijd minder snel

De (geprognosticeerde) Aow-leeftijd volgens de kabinetsplannen en het pensioenakkoord, 2020-2060^a (in jaren)



- a Bij het berekenen van de pensioenleeftijd is uitgegaan van de levensverwachting in het weergegeven jaar. De Aow-leeftijd stijgt bij het pensioenakkoord vanaf 2025 telkens met acht maanden per toegenomen jaar van de levensverwachting.

Bron: TK (2011/2012, 2014/2015b, 2018/2019c), FNV (2019)

Door het onlangs gesloten pensioenakkoord stijgt de Aow-leeftijd minder snel dan volgens de kabinetsplannen van voor het pensioenakkoord (figuur 6.8). In het nieuwe pensioenakkoord wordt de Aow-leeftijd vanaf 2025 gekoppeld aan de levensverwachting. Voor elk jaar stijging van de levensverwachting stijgt de Aow-leeftijd met acht maanden; dat was in de oude plannen met één jaar. In de loop der tijd wordt het verschil in pensioenleeftijd tussen de oude en nieuwe pensioenplannen dus steeds groter. In 2060 is het verschil één jaar en negen maanden: de pensioenleeftijd was volgens het oude kabinetsbeleid 71 jaar en drie maanden, volgens het nieuwe akkoord is die 69 jaar en zes maanden.

6.6 Onbetaald werk: zorgtaken

De meeste mensen verrichten naast betaald werk ook onbetaald werk; zij zorgen bijvoorbeeld voor het huishouden, voor volwassenen en/of voor kinderen. In deze paragraaf kijken we daarom naar de tijd die mensen aan deze zorgtaken besteden. Al sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw verzamelt het scp informatie over de tijdsbesteding via het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO). Dit is een vijfjaarlijks onderzoek onder de Nederlandse

bevolking, waarin mensen gedurende een week in een dagboek bijhouden aan welke activiteiten zij hun tijd besteden.

Net als in de rest van dit hoofdstuk kijken we niet naar de totale bevolking, maar alleen naar de beroepsbevolking, en hier specifiek naar mensen van 20-65 jaar. Mensen jonger dan 20 jaar hebben namelijk meestal geen eigen huishouden, laat staan kinderen voor wie zij moeten zorgen. Ook komt het niet vaak voor dat kinderen en jongeren zorg verlenen aan anderen. Desalniettemin dient de lezer in het achterhoofd te houden dat nog altijd zo'n 6% van de jongeren en studenten in Nederland hulp biedt aan een zieke naaste, zoals een familielid of vriend met een lichamelijke en/of psychische ziekte of gezondheidsbeperking (De Roos et al. 2017; Van Tienen et al. 2018).

Verder besteden we in deze en de volgende paragraaf veel aandacht aan verschillen tussen mannen en vrouwen. Van oudsher worden zorgtaken en onbetaald werk vaker uitgevoerd door vrouwen, en betaald werk meer door mannen (EIGE 2017; Portegijs en Van den Brakel 2016). In paragraaf 6.2 constateerden we dat de arbeidsparticipatie onder vrouwen de laatste jaren is toegenomen. Wat betekent dit voor de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen?

6.6.1 Zorg voor het huishouden, volwassenen en kinderen

Gemiddeld besteden mensen in Nederland in totaal ongeveer 23 uur per week aan de zorg voor huishouden, volwassenen en kinderen (tabel 6.7), en dat is ongeveer 2 uur minder dan tien jaar geleden. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn echter (nog steeds) groot. Vrouwen besteden in totaal namelijk gemiddeld ongeveer 12 uur per week meer aan dit soort taken dan mannen.

Zowel bij mannen als bij vrouwen gaat de meeste zorgtijd naar huishoudelijke taken, zoals koken, wassen en schoonmaken: mannen besteden daar ongeveer 11 uur per week aan, vrouwen ongeveer 17 uur. Daarna volgt tijd voor boodschappen en winkelen: 4 uur per week voor mannen en bijna 6 uur per week voor vrouwen. Pas daarna volgen de zorg voor volwassenen en die voor kinderen: mannen besteden gemiddeld minder dan 1 uur aan de zorg voor volwassenen en nog eens 2 uur aan de zorg voor kinderen; vrouwen geven ongeveer 1 uur per week aan volwassenen en 3,5 uur zorg aan kinderen.

Tabel 6.7

Minder tijd naar zorgtaken dan tien jaar geleden

Tijd besteed aan het huishouden en de zorg voor anderen, personen van 20-65 jaar, naar geslacht, 2006-2016 (in uren per week)^a

| | 2006 | 2011 | 2016 |
|--|------|------|------|
| allen | | | |
| totaal | 25,0 | 22,8 | 22,5 |
| zorg voor huishouden (excl. boodschappen doen en winkelen) | 15,2 | 14,3 | 14,0 |
| boodschappen doen en winkelen | 5,8 | 5,1 | 5,0 |
| zorg voor volwassenen / informele zorg | 1,1 | 1,0 | 0,9 |
| zorg voor kinderen | 2,9 | 2,5 | 2,6 |
| mannen | | | |
| totaal | 18,9 | 17,3 | 17,5 |
| zorg voor huishouden (excl. boodschappen doen en winkelen) | 11,0 | 10,6 | 10,7 |
| boodschappen doen en winkelen | 4,8 | 4,1 | 4,3 |
| zorg voor volwassenen / informele zorg | 1,1 | 0,9 | 0,6 |
| zorg voor kinderen | 2,1 | 1,7 | 1,8 |
| vrouwen | | | |
| totaal | 31,0 | 28,4 | 27,5 |
| zorg voor huishouden (excl. boodschappen doen en winkelen) | 19,4 | 18,1 | 17,1 |
| boodschappen doen en winkelen | 6,8 | 6,1 | 5,8 |
| zorg voor volwassenen / informele zorg | 1,1 | 1,0 | 1,1 |
| zorg voor kinderen | 3,8 | 3,2 | 3,5 |

- a Totalen tellen soms niet helemaal op vanwege afrondingen. De getoonde gemiddelden wijken enigszins af van die in eerdere SCP-rapporten (Bijl et al. 2017; Roeters 2018). Dit komt onder andere doordat de groep waarover uitspraken worden gedaan (hier: 20-65-jarigen) iets afwijkt van die in de eerdere rapportages. Ook wijkt de indeling op sommige punten af van de indeling in oudere rapportages.

Bron: SCP (TBO'06); SCP/CBS (TBO'11-'16)

Zoals we hiervoor constateerden, zijn mensen tussen 2006 en 2016 wat minder tijd gaan besteden aan de zorg voor het huishouden en anderen. Bij de mannen gaat het om een kleine afname, bij de vrouwen is de afname groter, namelijk in totaal 3,5 uur per week. Dat komt met name doordat vrouwen zijn gaan bezuinigen op de tijd die zij aan de zorg voor het huishouden en aan boodschappen besteden.

Aan het zorgen voor anderen – volwassenen en kinderen – besteedt de gemiddelde man in de leeftijd van 20-65 jaar dus in totaal ongeveer 2,5 uur per week en de gemiddelde vrouw ongeveer 4,5 uur per week. Dat lijkt vrij weinig; de lezer dient zich echter te realiseren dat het hier om gemiddelden gaat en de meeste mensen geen mantelzorgtaken en/of zorgtaken voor een kind hebben.

Wanneer we gericht kijken naar groepen met zorgtaken, verandert het beeld (niet in tabel; zie Roeters 2019). Mensen die enige vorm van informele hulp aan volwassenen zeggen te geven – volgens het TBO ongeveer een kwart van de mensen – doen dat namelijk gedurende gemiddeld 3,5 uur per week. Desalniettemin ligt het aandeel zorgers alsook de tijd die aan zorg wordt besteed, in het TBO lager dan in ander onderzoek naar informele hulp en mantelzorg, waarin, anders dan in het TBO, respondenten gevraagd wordt een schatting te maken van de hoeveelheid tijd die zij (bijvoorbeeld op weekbasis) voor anderen zorgen. Volgens dat onderzoek (De Klerk et al. 2017) gaat het namelijk om ongeveer een derde van de volwassenen die mantelzorg verlenen. Er zijn verschillende verklaringen voor deze discrepantie (zie voor een bespreking van mogelijke verklaringen Verbeek-Oudijk et al. 2018).

Wanneer we specifiek kijken naar ouders met thuiswonende kinderen, zien we ook dat zij meer tijd besteden aan het zorgen voor hun kroost. Ouders van kinderen onder de 4 jaar besteden hier bijvoorbeeld 15 uur per week aan (niet in tabel; zie Roeters 2019). In de volgende paragraaf kijken we meer in detail naar de zorg voor kinderen.

6.6.2 Tijd voor het gezinsleven

De tijd met thuiswonende kinderen wordt meestal gezien als een intensieve fase in het leven (Bucx en Roeters 2018), waarin er veel tijd gaat naar de zorg voor kinderen, maar ook naar betaald werk. Daarom gaan we in deze paragraaf specifiek in op de tijd die ouders met hun kinderen doorbrengen. Het gaat dan om ouders van thuiswonende minderjarige kinderen (leeftijd 0-17 jaar). Omdat we hier naar slechts een deel van de populatie kijken, wijken de gegevens af van het eerder geschetste beeld in de vorige paragraaf (en tabel 6.7). De zorg voor kinderen omvat twee soorten activiteiten: verzorgende en begeleidende. De verzorgende activiteiten zijn meestal fysiek van aard en vaak gericht op kleinere kinderen, zoals kinderen naar bed brengen, wassen en voeden. Vaders besteden hier gemiddeld ongeveer 2,5 uur per week aan, moeders ruim 5 uur per week (tabel 6.8). Met name bij de fysieke verzorging, zoals het wassen en voeden van de kinderen, zijn de verschillen tussen moeders en vaders groot; moeders besteden hier ongeveer drie keer zoveel tijd aan als vaders (niet in tabel).

Bij begeleidende activiteiten gaat het om activiteiten waarbij de ouder het kind helpt, bijvoorbeeld met school, met het kind speelt, of hem of haar voorleest. Hier zijn de verschillen tussen vaders en moeders kleiner: beiden besteden hier 2 tot 3 uur per week aan. Zijn ouders door de tijd heen meer of minder tijd aan de zorg voor hun kinderen gaan besteden? Vroeger werd gedacht dat de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen voor een daling van de tijd zou zorgen (Bianchi 2000). Meer recent wordt soms gedacht dat ouders juist meer tijd, geld en aandacht in hun kinderen zijn gaan steken, vanuit een groeiend verantwoordelijkheidsgevoel voor het levensgeluk van hun kind (Altinas 2016; Dotti Sani en Treas 2016). Als we de tijd die ouders aan de zorg voor kinderen besteden door de tijd heen bekijken, zien we voor de Nederlandse situatie geen duidelijke afname, maar ook

geen duidelijke toename: er zijn wel wat schommelingen, maar de verschillen zijn vrij klein (tabel 6.8).

Tabel 6.8

Moeders besteden meer tijd aan de verzorging en begeleiding van kinderen dan vaders

Tijd besteed aan de zorg voor kinderen: verzorging en begeleiding, ouders van thuiswonende kinderen 0-17 jaar, naar geslacht, 2006-2016 (in uren per week)^a

| | 2006 | 2011 | 2016 |
|--------------------------|------|------|------|
| allen | | | |
| verzorging van kinderen | 4,3 | 3,4 | 3,9 |
| begeleiding van kinderen | 2,8 | 3,2 | 2,6 |
| totaal | 7,1 | 6,6 | 6,5 |
| vaders | | | |
| verzorging van kinderen | 2,8 | 2,3 | 2,5 |
| begeleiding van kinderen | 2,3 | 2,4 | 2,4 |
| totaal | 5,1 | 4,7 | 4,9 |
| moeders | | | |
| verzorging van kinderen | 5,5 | 4,4 | 5,2 |
| begeleiding van kinderen | 3,3 | 3,9 | 2,7 |
| totaal | 8,8 | 8,3 | 7,9 |

a Verzorging van kinderen: naar bed brengen, fysieke verzorging. Begeleiding van kinderen: hulp met school, spelen, voorlezen, kind vergezellen, enz.

Bron: SCP (TBO'06); SCP/CBS (TBO'11-'16)

Natuurlijk brengen ouders meer tijd met hun kinderen door dan alleen de tijd die is gemoeid met de verzorging en begeleiding. Activiteiten zoals een gezamenlijk avondmaal of een voetbalwedstrijd die samen wordt bezocht, zijn geen verzorging of begeleiding van kinderen, maar vormen toch een belangrijk onderdeel van het dagelijkse gezinsleven. In eerder onderzoek (Bucx en Roeters 2018) is op basis van het Tijdsbestedingsonderzoek in kaart gebracht hoeveel tijd ouders doorbrengen in gezelschap van hun kind (van 9 jaar of jonger); vaders blijken gemiddeld bijna 30 uur door te brengen in gezelschap van hun kind, en moeders bijna 40 uur. Een groot deel daarvan – zo'n tien uur per week – eten en drinken ouders samen met hun kind.

6.7 Hoe druk zijn mensen met verplichte activiteiten?

Stond in paragraaf 6.6 de tijd die mensen aan zorgtaken besteden centraal, in deze paragraaf gaan we na hoeveel tijd mensen in totaal zeggen te besteden aan de combinatie van betaald werk, zorgtaken en scholing. Deze drie activiteiten worden vaak gezien als min of meer verplichte activiteiten (Roeters 2018). Met de term 'verplicht' wordt bedoeld op het

feit dat er bij deze activiteiten minder vrijheidsgraden zijn dan bij de andere vormen van tijd (Cloïn et al. 2013): er is een noodzaak om ze te verrichten, men is hiervoor een verplichting aangegaan of men wordt hier anderszins voor verantwoordelijk gehouden. Wanneer men wil onderzoeken hoe druk mensen het hebben, wordt er daarom vaak gekeken naar de tijd die mensen besteden aan deze verplichte activiteiten (Bianchi et al. 2012; Bittman en Wajcman 2000). Ook gaan we na in hoeverre mensen tegenwoordig drukker zijn met deze activiteiten dan tien jaar geleden. Dat doen we opnieuw met behulp van de gegevens uit het Tijdsbestedingsonderzoek (ТВО).

Naast de tijd die mensen kwijt zijn aan deze activiteiten, kijken we in deze paragraaf ook naar de meer subjectieve beleving van tijdsdruk. Hoe groot is het aandeel Nederlanders van 20-65 jaar dat zich weleens opgejaagd voelt, of dat het naar eigen zeggen weleens ‘te druk’ heeft? En in welke mate voelen mensen zich weleens tekortschieten, op het werk of thuis? De tijdsbestedingsdata maken het ook mogelijk om na te gaan hoeveel tijdsdruk mensen ervaren en bij welke groepen dit een meer en minder groot probleem is.

6.7.1 Totale tijd aan verplichte activiteiten

Optelsom is voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk

In tabel 6.9 zien we hoe de tijdsbesteding aan zorgtaken zich verhoudt tot de tijd die gaat naar betaald werk. Gemiddeld gaan er ongeveer evenveel uren naar de zorg voor het huishouden en anderen als naar betaald werk, maar de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn groot. Mannen besteden gemiddeld ongeveer 33 uur per week aan betaald werk, vrouwen ongeveer 21 uur. En vrouwen besteden, zoals we hiervoor zagen, weer meer uren aan de zorg voor het huishouden en voor anderen.

Vroeger werd soms gedacht dat vrouwen drukker waren dan mannen met (het totaal aan) verplichtingen, omdat bij vrouwen de zorg voor het huishouden, volwassenen en kinderen bovenop hun betaalde werk zou komen – iets wat ook wel de ‘tweede dienst’ wordt genoemd (Hochschild 1989). Daar zien we echter weinig bewijs voor in de tijdsbestedingsgegevens. Bij elkaar opgeteld zijn mannen gemiddeld per week ongeveer evenveel tijd kwijt aan verplichte activiteiten als vrouwen, en dat komt overeen met eerder onderzoek uit het buitenland (Bianchi et al. 2012; Bittman en Wajcman 2000).

Voor de volledigheid laten we ook de tijdsbesteding aan scholing zien. Ook scholing wordt namelijk vaak gezien als een activiteit met een verplicht karakter. In het Tijdsbestedingsonderzoek heeft scholing niet alleen betrekking op algemeen vormend en beroepsonderwijs, maar ook op scholing in de vrije tijd, zoals hobbycursussen. De tijd die mensen van 20-65 jaar per week besteden aan dergelijke activiteiten is over het algemeen gering, namelijk maximaal 2 uur per week, en mannen en vrouwen verschillen hier nauwelijks in.

Tabel 6.9

Bij mannen gaat meeste tijd naar betaald werk, bij vrouwen naar zorgtaken

Tijd besteed aan betaald werk, de zorg voor het huishouden en anderen, en scholing, personen van 20-65 jaar, naar geslacht, 2006-2016 (in uren per week)^a

| | 2006 | 2011 | 2016 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| allen | | | |
| zorg voor huishouden en voor anderen | 25,0 | 22,8 | 22,5 |
| betaald werk | 24,9 | 27,0 | 26,8 |
| scholing | 1,6 | 2,1 | 1,7 |
| verplichtingen totaal | 51,5 | 51,8 | 51,0 |
| mannen | | | |
| zorg voor huishouden en voor anderen | 18,9 | 17,3 | 17,5 |
| betaald werk | 31,5 | 34,5 | 33,0 |
| scholing | 2,1 | 2,1 | 1,8 |
| verplichtingen totaal | 52,5 | 54,0 | 52,2 |
| vrouwen | | | |
| zorg voor huishouden en voor anderen | 31,0 | 28,4 | 27,5 |
| betaald werk | 18,3 | 19,4 | 20,7 |
| scholing | 1,1 | 2,0 | 1,6 |
| verplichtingen totaal | 50,5 | 49,8 | 49,8 |

- a Totalen tellen soms niet helemaal op vanwege afrondingen. De getoonde gemiddelden wijken enigszins af van die in eerdere SCP-rapporten (Bijl et al. 2017; Roeters 2018). Dit komt onder andere doordat de groep waarover uitspraken worden gedaan (hier: 20-65-jarigen) iets afwijkt van die in de eerdere rapportages. Ook wijkt de indeling op sommige punten af van de indeling in oudere rapportages.

Bron: SCP (TBO'06); SCP/CBS (TBO'11-'16)

Totale tijd aan verplichte activiteiten nauwelijks veranderd

De tijd die we in totaal aan betaald werk, zorgtaken en scholing besteden, is in de afgelopen tien jaren nauwelijks veranderd (tabel 6.9). Wel zijn er wat kleinere verschuivingen tussen de verplichte activiteiten: vrouwen zijn sinds 2006 gemiddeld ongeveer 2 uur per week meer tijd gaan besteden aan betaald werk, en – zoals eerder geconstateerd – ongeveer 3,5 uur per week minder aan zorg voor het huishouden en anderen. Maar in de tijd die in totaal naar verplichtingen gaat, laat het Tijdsbestedingsonderzoek over de afgelopen tien jaar dus geen substantiële verandering zien.

In recent SCP-onderzoek (Roeters 2018) is voor de beroepsbevolking ook naar andere ontwikkelingen in de tijdsbesteding gekeken. De conclusie was dat er geen eenduidig bewijs is voor de gedachte dat mensen het in de afgelopen tien jaar gemiddeld drukker hebben gekregen. Zo lijkt het er niet op dat de tijdsbesteding in de afgelopen jaren meer versnipperd is geraakt. Wel komt het wat vaker voor dat mensen meerdere activiteiten op hetzelfde moment uitvoeren. In 2006 deden mannen dat gedurende ongeveer 15% van hun

tijd en vrouwen gedurende ongeveer 17% van hun tijd. In 2016 was dit gestegen naar respectievelijk 19% en 23% (Roeters 2018). Mogelijk is dit een aanwijzing dat sommige mensen, als gevolg van een complexer wordend takenpakket, het gevoel hebben steeds meer te moeten doen in de beperkt beschikbare tijd en met de beperkt beschikbare energie.

Met name mensen met kinderen zijn druk met verplichte activiteiten

Niet iedereen is even druk met verplichtingen. Naast de verschillen tussen mannen en vrouwen doet ook leeftijd ertoe: jongvolwassenen (20-34 jaar) besteden meer tijd aan betaald werk dan degenen die ouder zijn, en zijn juist minder tijd kwijt aan het verlenen van zorg (tabel 6.10).

Tabel 6.10

Mensen met kinderen, hogeropgeleiden en mensen met een hoger inkomen besteden de meeste tijd aan verplichte activiteiten

Tijd besteed aan betaald werk, de zorg voor het huishouden en anderen, personen van 20-64 jaar, naar achtergrondkenmerken,^a 2016 (in uren per week)^b

| | betaald werk | zorg voor huishouden en voor anderen | verplichtingen totaal (incl. scholing) |
|---|--------------|--|---|
| totaal | 26,8 | 22,5 | 51,0 |
| mannen | 33,0 | 17,5 | 52,2 |
| vrouwen | 20,7 | 27,5 | 49,8 |
| 20-34 jaar | 30,5 | 18,2 | 52,6 |
| 35-64 jaar | 25,0 | 24,6 | 50,3 |
| alleenstaand | 24,9 | 17,3 | 45,3 |
| met partner zonder kind(eren) | 25,1 | 22,4 | 48,0 |
| met partner met kind(eren) ^b | 28,7 | 28,5 | 58,2 |
| lager opgeleid | 18,2 | 24,3 | 43,2 |
| middelbaar opgeleid | 26,5 | 22,2 | 50,8 |
| hoger opgeleid | 30,4 | 22,1 | 54,2 |

Tabel 6.10

(Vervolg)

| | betaald werk | zorg voor huishouden en voor anderen | verplichtingen totaal (incl. scholing) |
|------------------------------------|--------------|--|---|
| laag inkomen (< 20.000 euro) | 17,5 | 20,3 | 40,8 |
| middeninkomen (20.000-50.000 euro) | 27,4 | 23,8 | 52,5 |
| hoog inkomen (> 50.000 euro) | 31,1 | 21,7 | 54,4 |

- a Omdat het aantal alleenstaande ouders dat deelnam aan het onderzoek relatief klein is, zijn de cijfers voor deze groep niet betrouwbaar en zijn daarom buiten beschouwing gelaten. Om dezelfde reden is ook niet uitgesplitst naar volwassenen die bij hun ouders wonen. De getoonde gemiddelden wijken enigszins af van die in eerdere SCP-rapporten (Bijl et al. 2017; Roeters 2018). Dit komt onder andere doordat de groep waarover uitspraken worden gedaan (hier: 20-65-jarigen) iets afwijkt van die in de eerdere rapportages. Ook wijkt de indeling op sommige punten af van de indeling in oudere rapportages.
- b Ten minste één thuiswonend kind jonger dan 18 jaar.

Bron: SCP/CBS (TBO'16)

Mensen met kinderen zijn koploper als het gaat om de optelsom van verplichte activiteiten, namelijk ongeveer 58 uur per week, ruim 10 uur meer dan mensen zonder kinderen. Dat komt vooral door de hoeveelheid tijd die naar zorgtaken gaat. Bij betaald werk zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen met kinderen (niet in tabel). Terwijl mannen met kinderen meer tijd besteden aan betaald werk dan alleenstaande mannen, geldt het omgekeerde voor vrouwen: vrouwen met kinderen zijn hier per week minder tijd aan kwijt. Verder besteden mensen met een hogere opleiding en een hoger inkomen meer tijd aan de optelsom van verplichte activiteiten dan mensen met een lagere opleiding respectievelijk een lager inkomen. Eerder onderzoek suggereert dat dit kan komen doordat mensen met een hogere opleiding en hoger inkomen vaker een (grotere) baan hebben en hogere werkambities hebben (bv. Sullivan en Gershuny 2017).

6.7.2 Ervaren tijdsdruk

Veel Nederlanders voelen zich weleens druk

In het Tijdsbestedingsonderzoek is voor elke dag in de dagboekweek aan mensen gevraagd of zij zich opgejaagd voelen of hebben gevoeld. Vier op de tien mensen in de leeftijd van 20-65 jaar gaven aan zich weleens opgejaagd te voelen (tabel 6.11). Op de meer algemene vraag of mensen zich weleens te druk voelden, antwoordde een groter deel bevestigend, namelijk ongeveer zes op de tien. Verder heeft ongeveer een op de drie mensen weleens het gevoel op het werk tekort te schieten, en ongeveer eenzelfde aandeel heeft weleens het gevoel thuis te kort te schieten.

Het is op basis van de gegevens van het Tijdsbestedingsonderzoek slechts in beperkte mate mogelijk om trends te onderzoeken in de ervaren tijdsdruk.¹ Uit eerder onderzoek (Roeters 2018) is bekend dat er de laatste tien jaar weliswaar schommelingen zijn in het

aandeel van de bevolking dat zich weleens opgejaagd voelt, maar dat er geen sprake is van een duidelijke trend.

Tabel 6.11

Vrouwen, mensen met kinderen, hogeropgeleiden en mensen met een hoger inkomen ervaren vaker tijdsdruk

Ervaren tijdsdruk, personen van 20-64 jaar, naar achtergrondkenmerken,^a 2016 (in procenten)^b

| | opgejaagd ^b | te druk ^c | tekortschieten op werk ^d | tekortschieten thuis ^e |
|---|------------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| totaal | 40 | 62 | 33 | 36 |
| mannen | 36 | 57 | 29 | 32 |
| vrouwen | 44 | 68 | 37 | 39 |
| 20-34 jaar | 46 | 65 | 33 | 28 |
| 35-64 jaar | 37 | 61 | 33 | 40 |
| alleenstaand | 42 | 58 | 36 | 28 |
| met partner zonder kind(eren) | 32 | 59 | 29 | 30 |
| met partner met kind(eren) ^f | 43 | 69 | 36 | 52 |
| lager opgeleid | 30 | 47 | 18 | 32 |
| middelbaar opgeleid | 38 | 63 | 26 | 31 |
| hoger opgeleid | 45 | 67 | 46 | 44 |
| laag inkomen (< 20.000 euro) | 34 | 45 | 29 | 26 |
| middeninkomen (20.000-50.000 euro) | 41 | 64 | 33 | 37 |
| hoog inkomen (> 50.000) | 41 | 68 | 35 | 40 |

- a Omdat het aantal alleenstaande ouders dat deelnam aan het onderzoek onder de 50 lag, zijn de cijfers voor deze groep niet betrouwbaar en zijn ze daardoor buiten beschouwing gelaten. De getoonde gemiddelden wijken enigszins af van die in eerdere SCP-rapporten (Bijl et al. 2017; Roeters 2018). Dit komt onder andere doordat de groep waarover uitspraken worden gedaan (hier: 20-65-jarigen) iets afwijkt van die in de eerdere rapportages.
- b Aan het eind van elke dagboekdag werd de vraag gesteld: 'Voelde u zich vandaag opgejaagd?'. Degenen deze vraag op een of meer dagen van de week met 'ja' beantwoordden duiden we aan als 'opgejaagd' en de rest als 'niet opgejaagd'.
- c Aandeel dat in de vragenlijst 'ja' antwoordde op de vraag 'Heeft u wel eens het gevoel dat u het te druk heeft?'
- d Aandeel dat in de vragenlijst 'ja' antwoordde op de vraag 'Heeft u wel eens het gevoel op het werk tekort te schieten?'
- e Aandeel dat in de vragenlijst 'ja' antwoordde op de vraag 'Heeft u wel eens het gevoel thuis tekort te schieten?'
- f Ten minste één thuiswonend kind jonger dan 18 jaar.

Bron: SCP/CBS (TBO'16)

Vrouwen en mensen met kinderen ervaren vaker tijdsdruk

Vrouwen ervaren wat vaker tijdsdruk dan mannen: zij voelen zich vaker opgejaagd en te druk, en ook hebben zij vaker het gevoel tekort te schieten op het werk en thuis. Jongvolwassenen voelen zich wat vaker opgejaagd en te druk dan 35-plussers. Als naar de samenstelling van het huishouden wordt gekeken, constateren we dat met name mensen met kinderen vaak tijdsdruk ervaren; zo vindt ruim twee derde van de ouders het leven weleens te druk, en ongeveer de helft is van mening thuis weleens te kort te schieten. De tijd met thuiswonende kinderen is bij uitstek een drukke levensfase, zo weten we ook uit eerder onderzoek (Bucx en Roeters 2018).

Ook mensen met een hogere opleiding en hoger inkomen voelen tijdsdruk

Verder ervaren mensen met een hoger opleidingsniveau en met een hoger inkomen vaker tijdsdruk dan mensen met een lager opleidingsniveau respectievelijk een lager inkomen. Dat kan ermee te maken hebben dat zij, zoals we eerder zagen, ook drukker zijn met verplichte activiteiten. Het kan er ook mee te maken hebben dat juist bij de hoger opgeleiden drukte een zeker statussymbool is (Gershuny 2009); iemand die aangeeft het druk te hebben, heeft mogelijk de bedoeling te laten zien dat hij of zij een actief leven leidt.

Naarmate er meer tijd gaat naar verplichte activiteiten ervaren mensen vaker tijdsdruk

Kortom, een substantieel aandeel van de 20-65-jarigen zegt weleens tijdsdruk te ervaren. In eerder onderzoek (Roeters 2018) is geconstateerd dat mensen vaker tijdsdruk ervaren als zij meer tijd besteden aan het totaal van betaald werk, zorg en scholing. Dat ondersteunt de gedachte dat een actieve en volle agenda mensen gevoelens van tijdsdruk kan geven. Mogelijk leidt het combineren van meerdere rollen en verantwoordelijkheden tot een tekort aan beschikbare tijd en energie Kelly et al. 2014). Bovendien kunnen er coördinatie- en afstemmingproblemen optreden doordat rollen en verantwoordelijkheden niet goed op elkaar aansluiten (Bianchi en Milkie 2010), bijvoorbeeld wanneer de openingstijden van kinderopvang of de school niet goed aansluiten op het werk.

Toch zijn drukke mensen ook vaker tevreden met hun leven

Tegelijkertijd is dat niet het hele verhaal. Zo bleek in hetzelfde onderzoek (Roeters 2018) dat mensen in de beroepsleeftijd ook tevredener zijn met hun leven naarmate zij (in totaal) meer tijd besteden aan arbeid, zorg en scholing. Mogelijk zorgt een druk en actief leven (ook) voor positieve energie en ervaringen, waardoor mensen met meer tevredenheid en waardering naar hun leven kunnen kijken (Greenhaus en Powell 2006; Treas et al. 2011). Het lijkt er dus op dat een druk en actief leven risico's en kosten met zich mee kan brengen, maar ook het welzijn van mensen kan bevorderen (Greenhaus en Powell 2006; Treas et al. 2011).

Gebruik van kinderopvang is toegenomen

Onze gegevens suggereren dat de tijdsdruk piekt in de gezinsfase met kinderen. Beleid ten aanzien van kinderopvang en verlof beoogt onder andere om de combinatie van betaald

en onbetaald werk voor ouders gemakkelijker te maken. Nadat het gebruik van kinderopvang tussen 2012 en 2014 daalde, is er sinds 2015 weer sprake van een (forse) stijging (Portegijs en Van den Brakel 2018; Roeters en Bucx 2018). Dan gaat het om opvang door kindercentra (dagopvang en buitenschoolse opvang) en gastouders. Inmiddels worden er meer kinderen dan ooit opgevangen (CBS 2018); het aantal kinderen wordt – op basis van de toeslagengegevens van de Belastingdienst over 2017 – geschat op 882.000 (Portegijs en Van den Brakel 2018). De stijging in de kinderopvang van de laatste jaren weerspiegelt waarschijnlijk de toegenomen werkgelegenheid en ook de recente investeringen van de overheid.

Het gebruik van ouderschapsverlof en het geboorteverlof voor partners is sinds 2015 ongeveer gelijk gebleven (Portegijs en Van den Brakel 2018). In 2017 maakte ruim een op de vijf vrouwelijke werknemers hier gebruik van, en ongeveer een op de tien mannelijke werknemers. Van het geboorteverlof voor partners (tot 2019: twee dagen) maakten in 2017 bijna negen op de tien mannelijke werknemers gebruik.

6.8 Tot slot

Betaald werk

Door de groeiende economie is de werkloosheid na de piek in 2014 aanzienlijk gedaald. Ondanks, of wellicht als gevolg van de crisis neemt het aantal zzp'ers tot en met 2015 sterk toe. Daarna vlakt die groei af en neemt juist het aantal werknemers sterk toe. Binnen het werknemersbestand zien we dat het aandeel mensen met een flexibel contract stijgt.

De arbeidsmarkt wordt dus in twee opzichten flexibeler. Als een van de oorzaken van deze ontwikkeling worden de toenemende technologische mogelijkheden gezien (Kremer et al. 2017). De verwachte grote technologische veranderingen, zoals robotisering, zullen zeker gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Banen zullen verdwijnen, andere zullen ontstaan. Datzelfde geldt voor de maatschappelijke opgave om te verduurzamen; daarbij treedt een verschuiving op van grijze naar groene banen (ECN 2017). Ook de ontwikkeling met betrekking tot de platformeconomie kan gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt.

Verder kan verwacht worden dat door het wegvallen van vrij eenvoudig routineus werk, relatief veel werk overblijft waarvoor sociale en empathische vaardigheden nodig zijn (Autor en Handel 2013; Bessen 2016; SER 2016). In combinatie met een flexibeler wordende arbeidsmarkt, zal dit meer zelfredzaamheid vergen van burgers.

Niet iedereen zal die zelfredzaamheid kunnen opbrengen. Dat kan leiden tot een groeiende groep burgers die niet mee kunnen komen (Van den Broek et al. 2016; Roeters et al. 2016), met als mogelijk gevolg hogere werkloosheid en lagere lonen bij deze groep.

Zzp'ers hebben vaak geen arbeidsongeschiktheidsverzekering (Lautenbach et al. 2017) en zijn dus vaak onverzekerd voor de financiële gevolgen van ziekte en ongeval. Ook aanvullende pensioenen worden vaak niet afgesloten door zzp'ers (Mastrogiacomo 2016). Wel hebben klassieke zzp'ers vaak kapitaal in het bedrijf, dat later aangewend kan worden om te voorzien in een aanvullend pensioen (Janssen et al. 2015). Nieuwe zzp'ers zijn dus extra

kwetsbaar door het vaak ontbreken van een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een aanvullend pensioen.

Een ander probleem dat zich voordoet op de arbeidsmarkt, is de toename van burn-outklachten. Onduidelijk is vooralsnog hoe dit afhangt van de situatie op de werkplek of ook van de manier waarop betaald werk met zorgtaken wordt gecombineerd. Ook het privé-domein vraagt dus om tijd en aandacht. Ook om die reden is het belangrijk om zicht te houden op hoe mensen zorgtaken ter hand nemen en hoe zij die met betaald werk combineren.

Onbetaald werk: zorgtaken

Gemiddeld besteden mensen in Nederland in totaal ongeveer 23 uur per week aan de zorg voor het huishouden, volwassenen en kinderen, en dat is ongeveer 2 uur minder dan tien jaar geleden. Mogelijk heeft die afname te maken met technologische vernieuwingen, waardoor zaken als eten koken en afwassen tegenwoordig sneller en gemakkelijker gaan, en we ook boodschappen en maaltijden eenvoudig online kunnen bestellen en laten bezorgen. Maar mogelijk komt het ook door de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen. Vrouwen besteden nog altijd (veel) meer tijd aan zorgtaken dan mannen, maar juist minder tijd dan mannen aan betaald werk. Onze gegevens suggereren wel dat deze verschillen in de afgelopen tien jaar wat kleiner zijn geworden. Als het over de verdeling van zorgtaken gaat, lijken de verschillen tussen mannen en vrouwen in veel Europese landen overigens nog groter te zijn dan in Nederland (Van den Brakel en Merens 2018).

De combinatie van betaald werk en zorgtaken kan voor een drukke agenda zorgen. Vier op de tien mensen van 20-65 jaar voelen zich weleens opgejaagd, en ongeveer zes op de tien voelen zich weleens te druk. Ongeveer een op de drie mensen heeft weleens het gevoel op het werk tekort te schieten, en ongeveer eenzelfde aandeel heeft weleens het gevoel thuis te kort te schieten.

Er is geen eenduidig bewijs voor de gedachte dat het leven in de afgelopen jaren drukker is geworden (Roeters 2018). Dat neemt niet weg dat het leven voor sommige groepen mensen weleens te druk kan zijn. Zo wordt de levensfase met thuiswonende kinderen vaak aangeduid met de term 'spitsuur van het leven', en dat is niet zonder reden. Mensen met thuiswonende kinderen zijn drukker met verplichte activiteiten dan andere mensen, en zij ervaren ook vaker tijdsdruk. Ook op andere manieren hebben mensen met kinderen een druk leven, zo weten we uit eerder onderzoek (Bucx en Roeters 2018): zij voeren vaker meerdere activiteiten uit op hetzelfde moment (multitasken) en ook is hun tijd relatief versnipperd. En in het leven van mensen met kinderen is er relatief weinig ruimte voor vrije tijd.

Dat ouders met kinderen het druk hebben en zich druk voelen, betekent overigens niet dat de kwaliteit van leven hier altijd onder lijdt. Mensen met kinderen zijn ongeveer even tevreden met hun leven als mensen zonder kinderen; gemiddeld geven zij hun leven een ruime voldoende (Bucx en Roeters 2018).

Verder zijn mensen met een hoger opleidingsniveau en met een hoger inkomen drukker met de optelsom van betaald en onbetaald werk dan mensen met een lager opleidings-

niveau en een lager inkomen, en zij ervaren ook vaker tijdsdruk. Ook rapporteren zij minder vrije tijd, zo weten we uit eerder onderzoek (Roeters 2019; zie ook hoofdstuk 8). Dergelijke patronen zijn eveneens gevonden in internationaal onderzoek (Gershuny 2009; Gimenez-Nadal en Sevilla-Sanz 2011; Sevilla et al. 2012). In veel onderzoek komen hoger opgeleiden naar voren als een groep waarmee het goed gaat, zowel in materieel als in immaterieel opzicht. Mogelijk vormen een druk leven, minder vrije tijd en ervaringen van tijdsdruk de keerzijde van deze medaille.

Noot

- 1 Of mensen hun leven té druk vinden, is bijvoorbeeld alleen in 2011 en 2016 gevraagd. De vraag of mensen het gevoel hebben tekort te schieten is alleen in 2016 aan respondenten van het TBO gesteld.

Literatuur

- Altinas, E. (2016). The widening education gap in developmental child care activities in the United States, 1965-2013. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 78, nr. 1, p. 26-42.
- Bianchi, S.M. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? In: *Demography*, jg. 37, nr. 4, p. 401-414.
- Bianchi, S. M. en M. A. Milkie (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 72, nr. 3, p. 705-725.
- Bianchi, S.M., L.C. Sayer, M.A. Milkie en J.P. Robinson (2012). Housework. Who did, does or will do it, and how much does it matter? In: *Social Forces*, jg. 91, nr. 1, p. 55-63.
- Bijl, R., J. Boelhouwer en A. Wennekers (2017). *De sociale staat van Nederland 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bittman, M. en J. Wajcman (2000). The rush hour. The character of leisure time and gender equity. In: *Social Forces*, jg. 79, nr. 1, p. 165-189.
- Boer, A. de, I. Plaisier en M. de Klerk (2019). *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, A. de en M. de Klerk (te verschijnen). Zorgen voor elkaar: mantelzorg. In: *Leerboek voor Gerontologie*.
- Brakel, M. van den en A. Merens (2018). Hoe doet Nederland het ten opzichte van andere EU-landen? In: W. Portegijs en M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek / Sociaal en Cultureel Planbureau. Digitale publicatie (card stack) via <https://digital.scp.nl/emancipatiemonitor2018>.
- Broek, A. van den, C. van Campen, J. de Haan, A. Roeters et al. (2016). *De toekomst tegemoet. Werken, leren, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later. Sociaal en Cultureel Rapport 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bucx, F. en A. Roeters (2018). De gezinsagenda. In A. Roeters (red.), *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven* (p. 102-120). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- cbs (2018). *Recordaantal kinderen met kinderopvangtoeslag*. Geraadpleegd op 24 juni 2019 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/27/recordaantal-kinderen-met-kinderopvangtoeslag>.
- Cloin, M. (red.) (2013). *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- cnv Onderwijs (2016). *Werkdruk*. Geraadpleegd op 17 juli 2017 via <https://onderwijs.cnvconnectief.nl/themas/actueel/werkdruk/>.
- CPB (2019). *Centraal Economisch Plan (CEP) 2019*. Den Haag: Centraal Planbureau.

- Dotti Sani, G.M. en J. Treas (2016). Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965–2012. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 78, nr. 4, p. 1083-1096.
- ECN (2016). *De duurzame energiesector. Welk beeld hebben jongeren van (werken in) de duurzame energiesector?* Petten: Energie Centrum Nederland.
- ECN (2017). *Essaybundel 'De ethiek van de energietransitie'. Inleidende essays over de winnaars en verliezers van de energietransitie.* Petten: ECN i.s.m. Tertium, Milieudefensie en Alliander.
- EK (2018/2019). *Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans).* Eerste Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 35074, nr. A.
- EIGE (2017). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015.* Vilnius (Litouwen): European Institute for Gender Equality.
- Eurostat (2019a). *Activity rate – % of total population aged 15-64.* Geraadpleegd op 12 mei 2019 via <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipslm60&language=en>.
- Eurostat (2019b). *Employment and activity by sex and age – annual data.* Geraadpleegd op 12 mei 2019. via http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=lfsi_emp_a.
- Euwals, R., M. de Graaff-Zijl en D. van Vuuren (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt.* Den Haag: Centraal Planbureau.
- FNV (2019). *Dit hebben we afgesproken in het pensioenakkoord.* Geraadpleegd op 7 juni 2019 via <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2019/06/dit-hebben-we-afgesproken-in-het-pensioenakkoord>.
- Gershuny, J. (2009). Veblen in reverse. Evidence from the multinational time-use archive. In: *Social Indicators Research*, jg. 93, nr. 1, p. 37-45.
- Gimenez-Nadal, J.I. en A. Sevilla-Sanz (2011). The time-crunch paradox. In: *Social Indicators Research*, jg. 102, nr. 2, p. 181-196.
- Greenhaus, J.H. en G.N. Powell (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. In: *Academy of Management Review*, jg. 31, nr. 1, p. 72-92.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift. Working parents and the revolution at home.* New York: Viking Penguin.
- Hofkes, M. (2018). Klimaatbeleid, groene groei en werkgelegenheid. In: D.P. van Soest, J.A. Smulders en R. Gerlagh (red.), *Klimaatbeleid. Kosten, kansen en keuzes* (p. 57-64). Amsterdam: Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde (kvs Preadviezen 2018).
- Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome et al. (2015). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2015.* Leiden/Heerlen: TNO / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome et al. (2016). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016.* Leiden/Heerlen: TNO / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Josten, E. en J. Vlasblom (2017). Maakt zzp'er worden tevreden? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 33, nr. 3, p. 269-283.
- Kelly, E.L, P. Moen, M. Oakes, W. Fan, C. Okechukwu, K.D. Davis, L. B. Hammer, E.E. Kossek, R. Berkowitz King en G.C. Hanson (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. In: *American Sociological Review*, jg. 79, nr. 3, p. 485-516.
- Kervezee, L. (2015). *We hebben het druk druk druk. Maar het is oké om nee te zeggen.* Geraadpleegd op 1 juli 2019 via <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/10/10/we-hebben-het-druk-druk-druk-maar-het-is-oke-om-n-1543234-a1147657>.
- Klerk, M. de, A. de Boer, I. Plaisier en P. Schyns (2017). *Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kremer, M., R. Went en A. Knottnerus (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid.* Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

- Lautenbach, H., W. van der Torre, E.M.M. de Vroome, B. Janssen et al. (2017). *Zelfstandigen enquête arbeid 2017. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek / TNO Prevention, Work & Health.
- Linden, B. van der en N. de Vries (2014). *Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van zzp'ers. Resultaten zzp-panelmeting II 2013*. Zoetermeer: Panteia.
- Mars, G., J. Michiels en R. Willems (2016). *Follow-up analyse methodebreuk Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2014*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Olsthoorn, M. en M. Cloin (2015). Betaald werk en zorgtaken. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (red.), *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- PBL (2018). *Effecten van de energietransitie op de regionale arbeidsmarkt: een quickscan*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving (PBL Publicatie 3006).
- Pelgrim, C. (2019). *Kabinet voert betaald ouderschapsverlof in*. Geraadpleegd op 24 juni 2019 via <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/04/04/kabinet-voert-betaald-ouderschapsverlof-in-a3955800>.
- Portegijs, W. en M. van den Brakel (red.) (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W. en M. van den Brakel (red.) (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek / Sociaal en Cultureel Planbureau. Digitale publicatie (card stack) via <https://digital.scp.nl/emancipatiemonitor2018/>.
- Putters, K. (2015). Zinvolle participatie. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 491-494.
- Reitsma, F. en P. Hilbers (2017). *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen*. Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
- RIVM (2018). *Opgave voor de toekomst. De mentale druk op jongeren en jongvolwassenen neemt toe, met mogelijke gevolgen voor hun psychische gezondheid. Verslag stakeholderbijeenkomst 15 februari 2018*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- Roeters, A. (red.) (2018). *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A. (2019). *Een week in kaart. Editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A. en F. Bucx (2018). *Kijk op kinderopvang*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A., J. Vlasblom en E. Josten (2016). Groeiende onzekerheid? De toekomst van ons werk. In: A. van den Broek, C. van Campen, J. de Haan, A. Roeters, M. Turkenburg en L. Vermeij (red.), *De toekomst tegemoet. Werken, leren, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later. Sociaal en Cultureel Rapport 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roos, S. A. de, A. H. de Boer en S. M. Bot (2017). Well-being and need for support of adolescents with a chronically ill family member. In: *Journal of Child and Family Studies*, jg. 26, nr. 2, p. 405-415.
- Sadiraj, K., S. Hoff en M. Versantvoort (2018). *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schoenaker, N. en F. Notten (2018). *De impact van de energietransitie op de Nederlandse werkgelegenheid, 2008-2017*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Schoots, K., M. Hekkenberg en P. Hammingh (2017). *Nationale energieverkenning 2017*. Amsterdam/Petten: Energieonderzoek Centrum Nederland.
- SER (2016). *Mens en technologie; Samen aan het werk*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- SER (2018). *Energietransitie en werkgelegenheid. Kansen voor een duurzame toekomst*. Den Haag: Sociaal Economische Raad (SER Advies 18/03).
- Sevilla, A., J.I. Gimenez-Nadal en J. Gershuny (2012). Leisure inequality in the United States: 1965-2003. In: *Demography*, jg. 49, nr. 3, p. 939-964.
- Sullivan, O. en J. Gershuny (2017). Speed-up society? Evidence from the UK 2000 and 2015 time use diary surveys. In: *Sociology*, jg. 52, nr. 1, p. 20-38.
- Staatscourant (2019). *Convenant mbo-aanbod klimaattechniek*. In: *Staatscourant*, 8 februari 2019, nr. 6513.

- Tienen, I. van, A. de Boer, S. de Roos, C. van der Heijde en P. Vonk (2018). *Gezondheids- en studieuitkomsten bij mantelzorgende studenten*. Amsterdam/Den Haag: Vrije Universiteit Amsterdam/ Sociaal en Cultureel Planbureau/ Bureau Studentenartsen Amsterdam.
- TK (2011/2012). *Wijziging van de Algemene Ouderdomswet. Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 33290, nr. 3.
- TK (2014/2015a). *Wetsvoorstel doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 33818, nr. 3.
- TK (2014/2015b). *Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet verhoging AOW en pensioenleeftijd in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 34083, nr. 3.
- TK (2014/2015c). *Wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het vervangen van de Verklaring arbeidsrelatie door de Beschikking geen loonheffingen (Wet invoering Beschikking geen loonheffingen). Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 34036, nr. 3.
- TK (2015/2016a). *Opzet evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz) en eerste beeld invoering Wwz*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 34351, nr. 1.
- TK (2015/2016b). *Tweede voortgangsbrief Wet werk en zekerheid (Wwz)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 34351, nr. 18.
- TK (2016/2017). *Uitvoering en evaluatie Participatiewet*. Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2016/2017, 34352, nr. 50.
- TK (2017/2018). *Brief van de informateur: Kabinetsformatie 2017, eindverslag (Bijlage 2 bij Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord vvd, cda, D66 en ChristenUnie)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2017/2018, 34700, nr. 34.
- TK (2018/2019a). *Zelfstandig ondernemerschap. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën (26 november 2018)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 31311, nr. 212.
- TK (2018/2019b). *Uitvoering en evaluatie Participatiewet. Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (27 mei 2019)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 34352 nr. 163.
- TK (2018/2019c). *Toekomst pensioenstelsel; Brief regering; Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 32043, nr. 457.
- Treas, J., T. van der Lippe en T. Tai (2011). The happy homemaker? Married women's well-being in cross-national perspective. In: *Social Forces*, jg. 90, nr. 1, p. 111-132.
- v&vn (2017). *Werkdruk door tekort aan mensen*. Geraadpleegd op 17 juli 2017 via <http://www.venvn.nl/Berichten/ID/1853038/Werkdruk-door-tekort-aan-mensen>.
- Velde, F. van de (2015). Hoezo druk? In: *Elsevier Weekblad*, 21 november 2015, p. 64-71.
- Verbeek-Oudijk, D., A. Roeters en A. de Boer (2018). De zorg voor anderen. In: A. Roeters (2018), *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven* (p. 162-181). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vermeulen, M. (2018). Zesjescultuur maakt plaats voor strijd om hoge cijfers – wat doet dat met jongeren? In: *de Volkskrant*, 18 maart 2018.
- Wielers, R. en P. de Beer (2016). De (in)effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 21, nr. 1, p. 7-9.
- WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op zelfredzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.