

# Bouw in beeld 2018-2019

---

Capita Selecta

**eib**

Economisch Instituut  
voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

December 2019

# Bouw in beeld 2018-2019

---

Capita Selecta

---

Jerrel King



## Inhoudsopgave

<b>Conclusies op hoofdlijnen</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>2 Dwarsdoorsnede personeel</b>	<b>13</b>
<b>3 In- en uitstroom</b>	<b>19</b>
3.1 Instroom	19
3.2 Uitstroom	24
<b>4 Arbeidsvoorwaarden</b>	<b>29</b>
4.1 Primaire arbeidsvoorwaarden	31
4.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden	32
<b>5 Duurzame inzetbaarheid</b>	<b>35</b>
5.1 Fysieke en mentale werkbelasting in de bouw	35
5.2 Maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid	42
<b>6 Werktevredenheid en werkzekerheid</b>	<b>45</b>
6.1 Werktevredenheid	45
6.2 Werkzekerheid	48



---

## Conclusies op hoofdlijnen

---

'Bouw in beeld 2018-2019' geeft een overzicht van de stand van zaken in de B&U en GWW op basis van jaarlijkse enquêtes onder werkgevers, werknemers en zzp'ers.

### Dwarsdoorsnede personeel

- De bouw bestaat voor ongeveer 60% uit werknemers en voor 40% uit zelfstandigen. De groep werknemers bestaat op hun beurt voor ongeveer 65% uit bouwplaatspersoneel en voor 35% uit UTA-personeel.
- In vergelijking met het UTA-personeel, oefenen relatief veel jonge werknemers onder de 25 jaar een bouwplaatsberoep uit. Meer dan 80% van het totaal aantal werknemers in de sector onder de 25 jaar behoort tot het bouwplaatspersoneel. De overige 20% van de jonge werknemers behoort tot het UTA-personeel. In de overige leeftijdscategorieën zijn het aandeel bouwplaatspersoneel en het aandeel UTA-personeel gelijk verdeeld.
- De meeste werknemers in de bouw hebben een VMBO-, MBO- of HBO-achtergrond. Het bouwplaatspersoneel heeft veelal een VMBO- of MBO-achtergrond. Ten opzichte van het bouwplaatspersoneel is het UTA-personeel gemiddeld hoger opgeleid. Zij hebben veelal een HBO-achtergrond.
- Het grootste deel van de werknemers in de bouw is in vaste dienst (75%). Een minder groot deel is in dienst voor bepaalde tijd (20%). De flexibele schil is ten opzichte van het personeel in vaste en tijdelijke dienst het minst groot (5%). Werkgevers geven aan vooral met eigen personeel te willen werken door de binding met het bedrijf. Zij geven aan een beroep te doen op flexibele werknemers wanneer zij geen vast personeel kunnen vinden of wanneer er veel fluctuatie is in het werk.

### In- en uitstroom

- Meer dan de helft van de instromers in 2018 werkte eerst in een andere bedrijfstak voordat zij werkzaam waren in de bouw. Deze werknemers zijn voor een groot deel afkomstig uit de sector detailhandel, vervoer en horeca en de industriële sector. Deze sectoren zijn ook populair onder uittrekkers.
- De meeste werknemers werken in de bouw omdat zij de werkzaamheden leuk vinden. Dit geldt vooral voor het bouwplaatspersoneel (55%). Het UTA-personeel geeft aan in de bouw te werken omdat zij de werkzaamheden leuk vinden (20%) en omdat het werk aansluit bij de gevolgd opleiding (20%).
- Relatief weinig werknemers geven aan in de sector te zijn gaan werken voor de goede verdiensten (3% van het bouwplaatspersoneel en 13% van het UTA-personeel). Echter, voor een relatief groot deel van de werknemers, die eerder werkzaam waren in een andere sector, geldt dat zij er financieel op vooruit zijn gegaan. Werkgevers spelen dan ook in op het aantrekken van nieuwe werknemers door hogere salarissen te bieden dan staat vastgesteld in de CAO Bouw & Infra.
- De meeste werknemers verlaten de sector door ontslag te nemen (53%) of om met pensioen te gaan (30%). De redenen voor ontslag zijn vooral de hoge werkdruk, het onprettige of slecht georganiseerde werk, of de betere loopbaanmogelijkheden elders. In het bijzonder nam een kwart van het voormalig bouwplaatspersoneel ontslag omdat zij het werk lichamelijk te zwaar vonden. Ondanks de redenen om uit de bouw te treden, geeft ongeveer 80% van de uittrekkers (die nu werkzaam zijn in een andere sector) aan terugkeer naar de sector als mogelijke optie te zien.

## Arbeidsvoorwaarden

- Werkgevers nemen steeds meer werknemers in vaste dienst. Het aandeel werknemers met een vast dienstverband volgt de afgelopen jaren een positieve trend. In 2018 was drie kwart van de werknemers in vaste dienst bij hun werkgever.
- Ten opzichte van het voorgaande jaar zijn de arbeidsvoorwaarden per saldo verbeterd. Waar er sprake is van een verbetering in de arbeidsvoorwaarden is dit vaak in de vorm van een betere beloning. In lijn met dit gegeven, zijn de lonen in de sector dit jaar wederom gestegen. Ook de uurtarieven van zzp'ers zijn gestegen.

## Duurzame inzetbaarheid

- Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel wordt binnen hun werkzaamheden fysiek zwaar belast. Onder het UTA-personeel ligt het aandeel dat fysiek zwaar belast wordt lager. Zij worden vooral mentaal belast in hun werkzaamheden. Meer dan de helft van hen geeft aan mentaal zwaar belast te worden.
- Onder het bouwplaatspersoneel concentreert de zware fysieke werkbelasting zich vooral onder werknemers tussen de 35 en 55 jaar. De groep 45 tot 55-jarigen ervaart relatief vaak een zware werkdruk. Wat betreft het UTA-personeel concentreert de zware mentale werkbelasting zich vooral onder werknemers tussen de 25 en 35 jaar. Deze groep ervaart ook relatief vaak een zware werkdruk. Zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geeft aan dat de tijdsdruk die er bestaat rond werkzaamheden de belangrijkste reden is voor de zware werkdruk (88%).
- Slechts 20% van het bouwplaatspersoneel verwacht op fysiek vlak door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd. Onder de zzp'ers, waarvan de hoofdactiviteit veelal overeenkomt met de werkzaamheden van het bouwplaatspersoneel, verwacht de helft door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd. Desondanks gaat slechts een klein deel van het personeel eerder met pensioen (22% van het bouwplaatspersoneel en 27% van het UTA-personeel). De voornaamste reden hiervoor is dat dit financieel niet haalbaar is.
- Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers houden werkgevers vooral rekening met de arbeidsomstandigheden bij het werven van opdrachten en het maken van de planning. Daarnaast worden werknemers aangemoedigd deel te nemen aan een Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA), is gezondheid een aandachtspunt bij functioneringsgesprekken en wordt er geïnvesteerd in opleidingen en omscholing. Echter, beleid rond duurzame inzetbaarheid lijkt nog niet sectorbreed te worden toegepast. Een kwart van de werkgevers geeft aan geen beleid te voeren op de duurzame inzetbaarheid van het UTA-personeel.

## Werktevredenheid en werkzekerheid

- Ten opzichte van het bouwplaatspersoneel, is het UTA-personeel over het algemeen meer tevreden over hun baan in de bouw. Op een schaal van 1 tot 10 geeft het bouwplaatspersoneel het werk gemiddeld een 7,2 en het UTA-personeel geeft het werk gemiddeld een 7,6. Zzp'ers zijn met een gemiddelde waardering van 7,8 het meest tevreden over hun werk in de bouw.
- De belangrijkste reden dat werknemers tevreden zijn over hun werk zijn de leuke werkzaamheden (80%). Daarnaast geven werknemers ook aan tevreden te zijn door de afwisselende werkzaamheden (62%). Hier staat tegenover dat zowel het bouwplaatspersoneel (36%) als het UTA-personeel (29%) relatief vaak ontevreden zijn door de hoge werkdruk. Daarnaast is het bouwplaatspersoneel vaak ontevreden over de verdiensten in de sector (72%). Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel ziet de bouw dan ook niet als een financieel aantrekkelijke sector.



- De meeste werknemers beoordelen hun werkzekerheid (meer dan) voldoende. Slechts 8% van het bouwplaatspersoneel geeft aan zijn of haar werkzekerheid matig tot zeer slecht te beoordelen. Onder het UTA-personeel is dit zelfs maar 5%. Daarnaast wordt de werkzekerheid onder zzp'ers ook hoog ingeschat. Hierop aansluitend geeft de overgrote meerderheid van de werknemers aan geen belangrijke bedreigingen te zien voor hun baan in de bouw.



---

## 1 Inleiding

---

Elk jaar houdt het EIB een internetpeiling onder werkgevers, werknemers en zzp'ers in de bouw en infra. Deze publicatie biedt inzicht in de meest opvallende uitkomsten van deze peiling en vormt een graadmeter voor enkele ontwikkelingen in het afgelopen jaar in de bouw.

De werkgevers zijn voornamelijk werkzaam als algemeen aannemersbedrijf of bouwondernemer. Zij hebben personeel in dienst waarop grotendeels de CAO Bouw & Infra van toepassing is. De zzp'ers kunnen zowel in de bouw en infra als in de installatiesector werkzaam zijn. Aan de internetpeiling van 2018-2019 hebben 313 bedrijven, 1.623 werknemers en 336 zzp'ers meegewerkt. Voor de bedrijven is dit 7% van de totale populatie van circa 4.300 bedrijven. Voor werknemers is dit 1,43% van de totale populatie van circa 114.000 werknemers. Voor de zzp'ers is dit 0,23% van de totale populatie van circa 145.000 zzp'ers.

### Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft een dwarsdoorsnede van het personeelsbestand in de sector, waarmee op basis van aanvullende informatie uit de arbeidsmarktrapportage<sup>1</sup>, een algemeen beeld wordt geschetst van de samenstelling van het personeel in de bouwsector. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de achtergrond van het in- en uitstromend personeel en de verschillende in- en uitstroombronnen. Hoofdstuk 4 gaat in op de (ontwikkeling van) arbeidsvoorwaarden van werknemers en zzp'ers. Hoofdstuk 5 is een weergave van het gehanteerde beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de werktevredenheid en de werkzekerheid van werknemers in de bouw besproken.

---

<sup>1</sup> EIB (2019), Trends op de bouwmarkt 2019-2023.

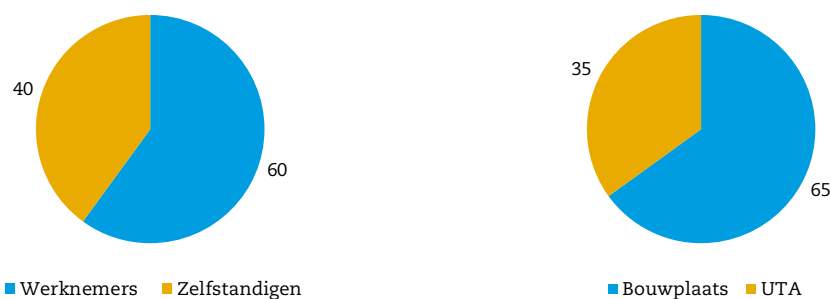


## 2 Dwarsdoorsnede personeel

Hoe ziet de samenstelling van het personeelsbestand in de sector eruit? Wat is de leeftijdsverdeling van werknemers? Wat is hun opleidingsniveau? En hoe groot is het aandeel vast en flexibel personeel?

Het personeel in de sector kan worden onderverdeeld in werknemers (vast en flexibel) en zelfstandigen. De bouw bestaat voor ongeveer 60% uit werknemers en voor 40% uit zelfstandigen (figuur 2.1). De groep werknemers bestaat op hun beurt voor ongeveer 65% uit bouwplaatspersoneel en 35% UTA-personeel.

**Figuur 2.1** Onderverdeling werknemers en zelfstandigen (links) en onderverdeling bouwplaats- en UTA-personeel (rechts) in 2018, procenten

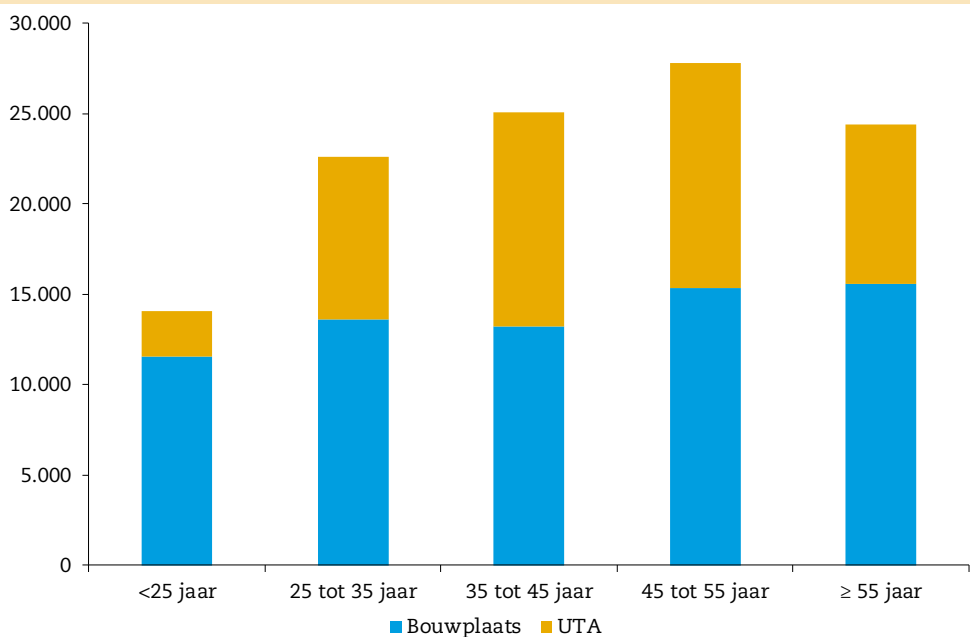


Bron: EIB

### Jonge medewerkers oefenen veelal bouwplaatsberoepen uit

De leeftijdsverdeling van het bouwplaats- en UTA-personeel laat zien dat jonge werknemers vooral bouwplaatsberoepen uitoefenen en in mindere mate UTA-beroepen (figuur 2.2). Meer dan 80% van het totaal aantal werknemers in de sector onder de 25 jaar behoort tot het bouwplaatspersoneel. In verhouding met andere leeftijdsgroepen, is deze groep jonge werknemers wel het minst groot. In de overige leeftijdscategorieën zijn het aandeel bouwplaatspersoneel en het aandeel UTA-personeel gelijk verdeeld.

**Figuur 2.2 Aantal bouwplaats- en UTA-werknemers naar leeftijd, procenten**

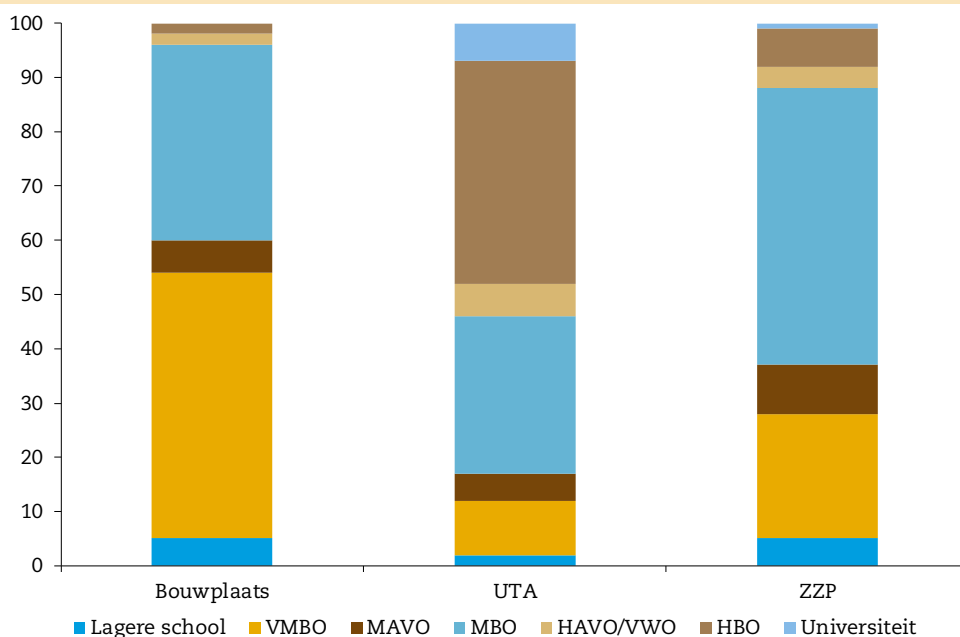


Bron: EIB

**Meeste werknemers in de bouw hebben een VMBO-, MBO- of HBO-achtergrond**

De meeste werknemers in de bouw hebben een VMBO- (LBO, VBO, LTS), MBO- of HBO-achtergrond (figuur 2.3). Onder het bouwplaatspersoneel komen vooral werknemers voor die een (voorbereidende) beroepsopleiding hebben gevolgd. Bijna de helft van het bouwplaatspersoneel heeft een VMBO-achtergrond. Daarnaast heeft bijna 40% van hen een MBO-achtergrond. Zzp'ers hebben een vergelijkbare achtergrond. Ruim de helft van de zzp'ers heeft een MBO-achtergrond en bijna een kwart heeft een VMBO-achtergrond. Ten opzichte van het bouwplaatspersoneel is het UTA-personeel over het algemeen hoger opgeleid. De meeste UTA-werknemers hebben een HBO-achtergrond (41%). Daarnaast heeft bijna een derde van een MBO-achtergrond. UTA-werknemers met een VMBO-achtergrond komen in mindere mate voor.

**Figuur 2.3 Hoogst voltooide opleiding van het bouwpersoneel en zelfstandigen, procenten**



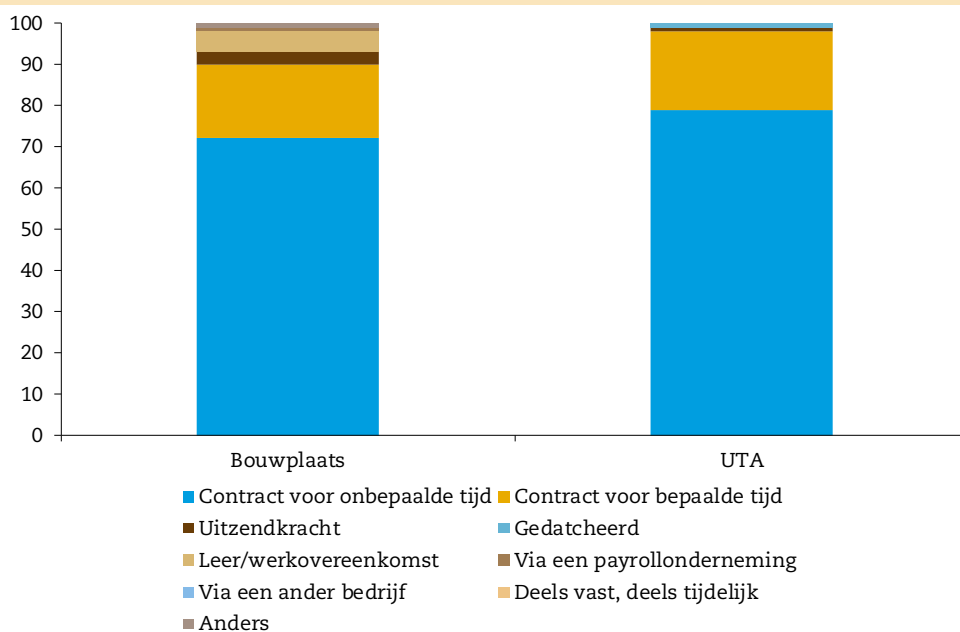
Bron: EIB

#### Grootste deel van de werknemers in de bouw is in vaste dienst

Voor zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geldt dat de meeste werknemers in vaste dienst zijn (75%) (figuur 2.4). Een minder groot deel is in dienst voor bepaalde tijd (20%). In vergelijking met het personeel in vaste en tijdelijke dienst, is het aandeel flexibel personeel, bestaande uit uitzendkrachten, gedetacheerden en payroll-medewerkers gering (5%).

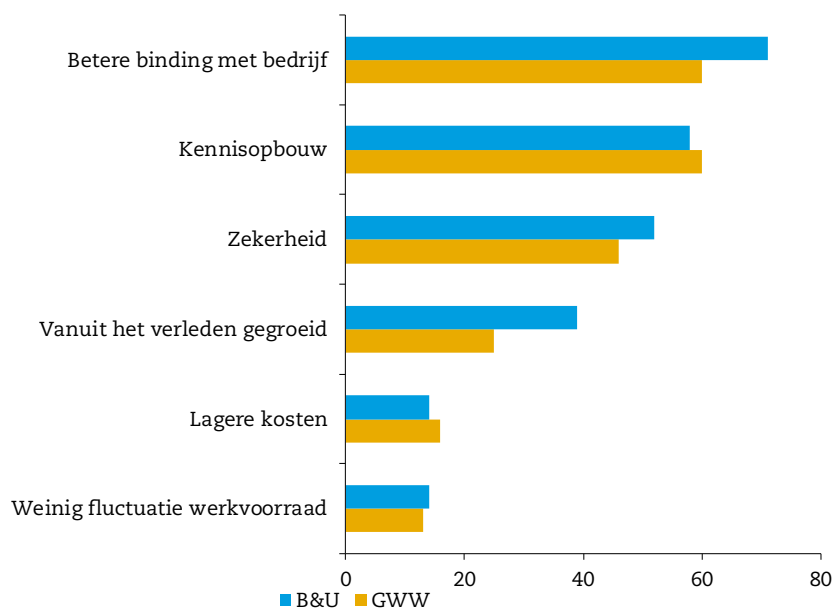
De meeste werkgevers geven aan vooral met medewerkers in vaste dienst te willen werken omdat deze een betere binding met het bedrijf hebben (68%) (figuur 2.5). Daarnaast geven werkgevers ook vaak de voorkeur aan werknemers in vaste dienst omdat zij over de tijd kennis opbouwen in hun werk (58%) en omdat het werken met werknemers in vaste dienst zekerheid geeft (50%). Wanneer werkgevers geen vast personeel kunnen vinden, stappen zij over naar flexibel personeel (46%) (figuur 2.6). De voorkeur gaat daarnaast ook uit naar het flexibele personeel wanneer er veel fluctuatie in het werk is (44%). Ongeveer een kwart van de werkgevers geeft aan met flexibel personeel te werken wanneer er verschillende projecten en werkzaamheden zijn, of wanneer deze werkzaamheden specialistische vaardigheden vergt.

**Figuur 2.4** Werknemers onderverdeeld naar contractvormen in 2018, procenten



Bron: EIB

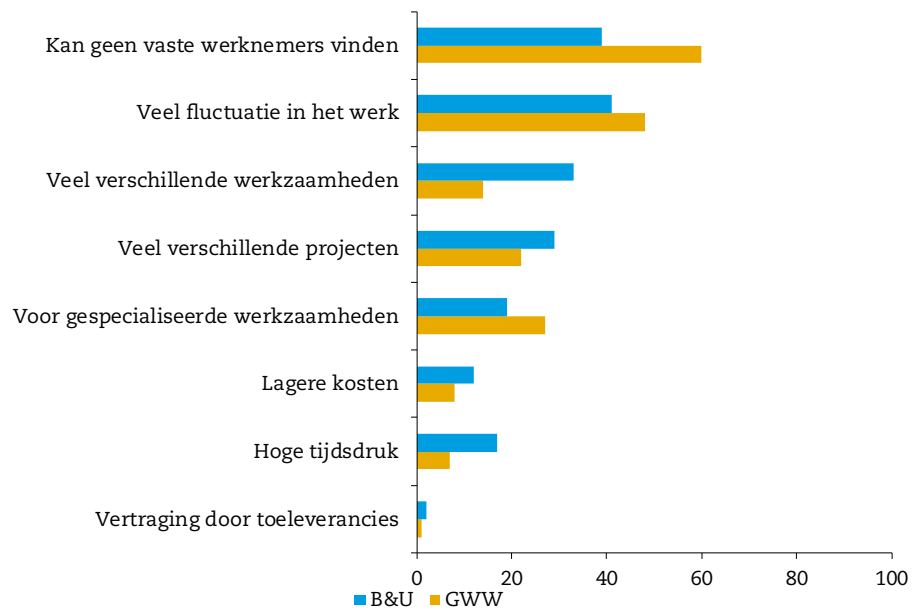
**Figuur 2.5** Reden om met relatief meer eigen personeel te werken dan met flexibel personeel, procenten



Bron: EIB



**Figuur 2.6** Reden om met relatief meer flexibel personeel te werken dan met eigen personeel, procenten



Bron: EIB



### 3 In- en uitstroom

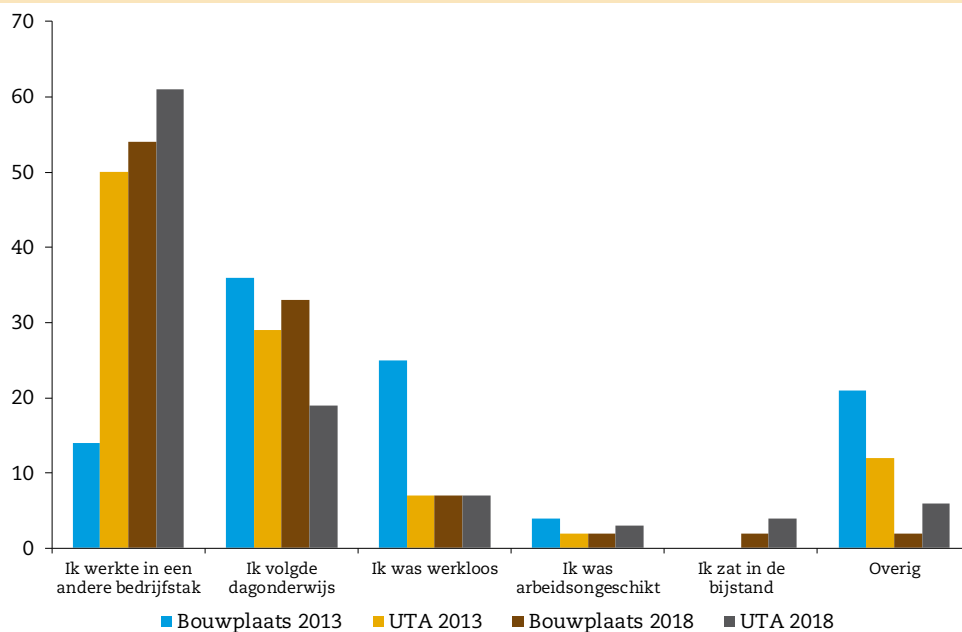
Wat is de werkachtergrond van toetredende werknemers in de bouwsector? Wat zijn de beweegredenen om in de bouwsector te gaan werken of de sector te verlaten? Op welke manier spelen werkgevers hierop in? En naar welke andere sectoren trekken uittredende werknemers het meest?

Ruim 15.600 werknemers zijn in 2018 tot de bouwsector toegetreden. Dit is een toename ten opzichte van het aantal instromers in het voorgaande jaar. Tegen de achtergrond van de huidige schaarste in de sector, is het aantrekken en het behouden van personeel een belangrijk punt. Dit geldt vooral gezien steeds meer werknemers met pensioen gaan en de sector ook te maken heeft met een inhaalvraag van na de crisis. Voor de instroom van personeel kunnen verschillende kanalen worden ingezet, waaronder opleidingen, andere bedrijfstakken, het buitenland en werklozen. Onderstaand wordt ingegaan op de (werk)achtergrond van verschillende typen toetreders, de beweegredenen om in de bouw te gaan werken en de wijze waarop werkgevers hierop inspelen. Vervolgens worden soortgelijke resultaten voor uittreders gepresenteerd.

#### 3.1 Instroom

Het belangrijkste instroomkanaal voor nieuw personeel in 2018 waren andere bedrijfstakken dan de bouw. Meer dan de helft van het instromend bouwplaats- en UTA-personeel was afkomstig uit een andere bedrijfstak (figuur 3.1). In 2013 was het aandeel toetreders onder het bouwplaatspersoneel dat afkomstig was uit een andere bedrijfstak nog 14%. In dat jaar verkeerde de bouwsector op het dieptepunt van de crisis, waardoor de vraag naar arbeid lager was en nieuw personeel makkelijker kon worden aangetrokken vanuit andere bronnen.

Figuur 3.1 Werkverleden toetredende werknemers in 2013 en 2018, procenten



Bron: EIB

Naast de instroom vanuit andere bedrijfstakken, kwam een groot deel van de instromers in 2018 uit de meer traditionele instroombronnen zoals het onderwijs. Ongeveer een derde van de toetreders onder het bouwplaatspersoneel volgde dagonderwijs voordat zij tot de sector toetraden. Onder het UTA-personeel was dit aandeel ongeveer een vijfde. Ten opzichte van 2013 is het aandeel instromers vanuit het onderwijs gedaald. Tijdens de crisis liepen de leerlingaantallen namelijk terug, doordat het aanbod van stageplekken in die tijd beperkt was. Ondanks dat de leerlingaantallen over de tijd weer zijn aangetrokken, ligt het aandeel instromers vanuit het onderwijs in 2018 alsnog lager dan in 2013.

Wat betreft de overige andere instroombronnen, zoals werklozen met een WW-uitkering, personen in de bijstand en overige, is de instroom in 2018 gering. In 2013 was de instroom vanuit werklozen nog een belangrijk kanaal. Maar doordat het aantal werklozen in de bouw over de tijd sterk is afgenomen, was dit een minder belangrijke instroombron in 2018.

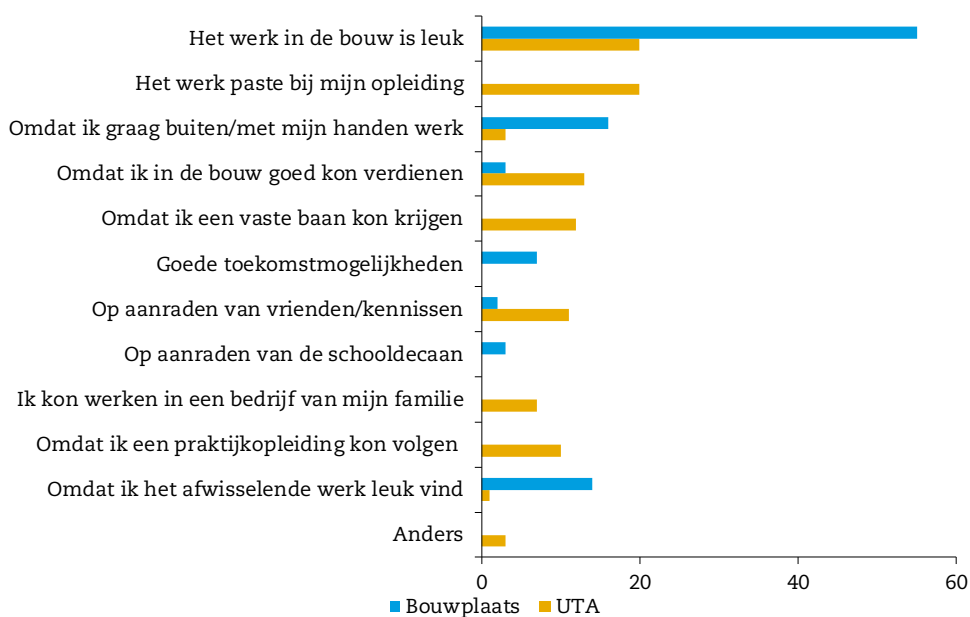
#### **Detailhandel, vervoer en horeca en industrie belangrijke bedrijfstakken voor instroom**

Een groot deel van het instromend bouwplaatspersoneel afkomstig uit andere bedrijfstakken kwam uit de sector detailhandel, vervoer en horeca en de industriële sector. Additioneel waren de sectoren zakelijke dienstverlening, onderwijs en verhuur en handel onroerende goederen, belangrijke bronnen voor de instroom van UTA-personeel. Gezamenlijk zijn de sector detailhandel, vervoer en horeca en de industriële sector goed voor de helft van het instromend bouwplaatspersoneel afkomstig uit andere bedrijfstakken. Dit beeld gold ook al in het jaar 2013. De andere helft geeft aan afkomstig te zijn uit overige bedrijfstakken. In het geval van het UTA-personeel zijn de sector detailhandel, vervoer en horeca en de industriële sector goed voor een derde van de instroom vanuit andere bedrijfstakken. De sectoren zakelijke dienstverlening, onderwijs en verhuur zijn eveneens goed voor een derde van de instroom. Daarnaast geeft een derde aan afkomstig te zijn uit overige bedrijfstakken.

#### **Meeste werknemers treden toe tot de bouw voor de leuke werkzaamheden**

De belangrijkste reden om in de bouw te gaan werken is voor het bouwplaatspersoneel het leuke werk. Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel geeft aan tot de bouw te zijn toegetreden omdat zij het werk leuk vinden (55%) (figuur 3.2). Daarnaast geeft het bouwplaatspersoneel ook relatief vaak aan andere werkgerelateerde redenen te hebben om tot de sector toe te treden. Zij werken graag in de buitenlucht of met hun handen (16%), of vinden het afwisselende werk belangrijk (14%). Ook voor het UTA-personeel is het leuke werk één van de belangrijkste redenen om toe te treden tot de bouw. In vergelijking met het bouwplaatspersoneel geldt dit wel voor een lager aandeel. Daar staat tegenover dat de redenen om in de bouw te gaan werken voor het UTA-personeel meer verdeeld zijn dan onder het bouwplaatspersoneel. Ongeveer 20% van het UTA-personeel treedt toe tot de bouw voor het leuke werk. Naast het leuke werk treden zij tot de sector toe omdat het werk aansluit bij hun gevolgde opleiding (20%).

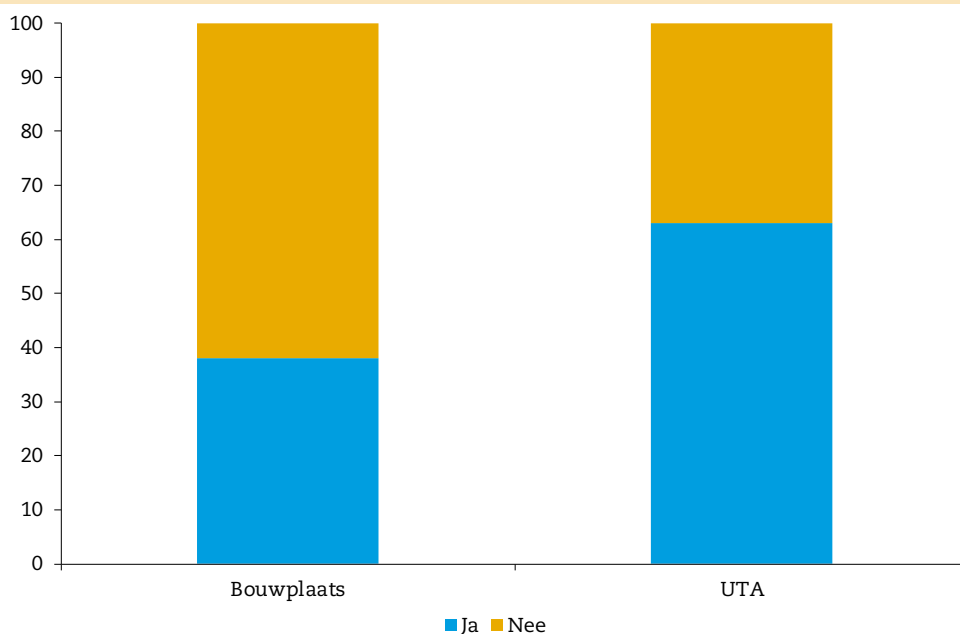
**Figuur 3.2 Reden van werknemers om in de bouw te gaan werken in 2018, procenten**



Bron: EIB

Relatief weinig werknemers geven aan tot de bouw te zijn toegetreden voor de arbeidsvoorwaarden. Zo geeft 13% van het UTA-personeel aan tot de sector te zijn toetreden voor de goede verdiensten. Onder het bouwplaatspersoneel is dit aandeel slechts 3%. Desondanks is 38% van het instromend bouwplaatspersoneel afkomstig uit een andere bedrijfstak er financieel op vooruit gegaan (figuur 3.3). Onder het UTA-personeel is dit aandeel zelfs 63%.

**Figuur 3.3** Werknemers afkomstig uit andere bedrijfstakken die er financieel op vooruit zijn gegaan door toe te treden in de bouw in 2018, procenten



Bron: EIB

De belangrijkste reden onder zzp'ers om in de bouw te gaan werken is het afwisselende werk (57%) (figuur 3.4). Daarnaast treedt bijna een derde van de zzp'ers toe tot de sector omdat er veel werk is. Ook werken in de buitenlucht wordt vaak aangegeven als reden om de in de bouw te werken (22%). Een belangrijk punt om te belichten is dat er een onderscheid gemaakt kan worden in de reden voor zzp'ers om in de bouwsector te werken en de reden om voor het zzp-schap te kiezen. Meer dan de helft van de zzp'ers heeft voor het zzp-schap al eens eerder in de bouw gewerkt als werknemer. De belangrijkste reden om voor het zzp-schap te kiezen is de grotere vrijheid die zzp'ers hebben om naar eigen inzichten te werken (66%). Daarnaast vindt 35% van de zzp'ers de mogelijkheid om hun eigen tijd zelf in te delen belangrijk.

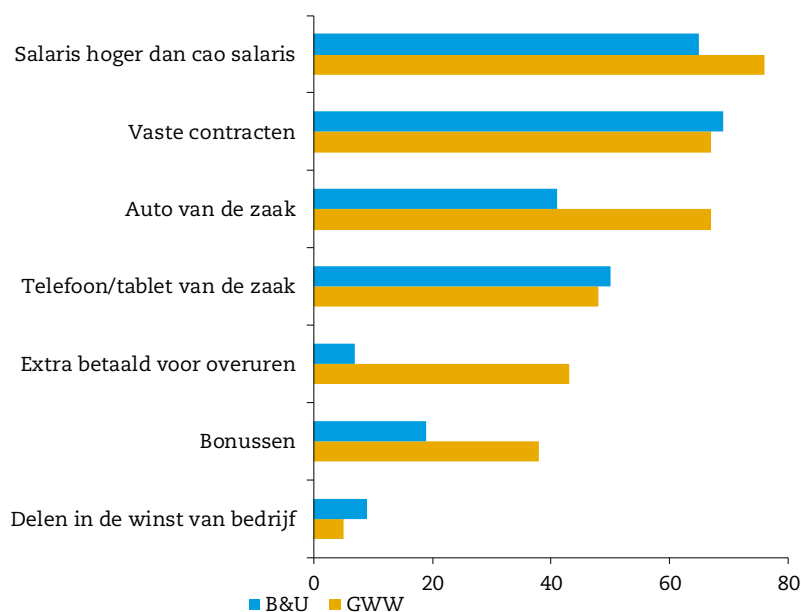
**Figuur 3.4 Reden zzp'ers om in de bouw te gaan werken in 2018, procenten**



Bron: EIB

**Werkgevers bieden vooral hogere salarissen en vaste contracten om personeel aan te trekken**  
Werkgevers spelen in op het aantrekken van nieuw personeel door vooral hogere salarissen te bieden dan staat vastgesteld in de cao of door vaste contracten aan te bieden. Ongeveer 65% van de B&U-bedrijven en 76% van de GWW-bedrijven biedt hogere salarissen dan staat vastgesteld in de cao (figuur 3.5). Daarnaast biedt 69% van de B&U-bedrijven en 67% van de GWW-bedrijven nieuwe medewerkers vaste contracten aan. Ook worden vaak gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden toegepast om nieuw personeel aan te trekken, zoals een auto of telefoon/tablet van de zaak.

**Figuur 3.5 Arbeidsvoorwaarden gericht op het aantrekken/behouden van nieuwe werknemers in 2018, procenten**



Bron: EIB

### 3.2 Uitstroom

Naast het aantrekken en het behoud van nieuw personeel zijn inzichten in het vertrek van werknemers uit de bouwsector ook met de enquête vergaard. Onderstaand worden de beweegredenen voor vertrek en de huidige werkzaamheid van uittredders uitgelicht.

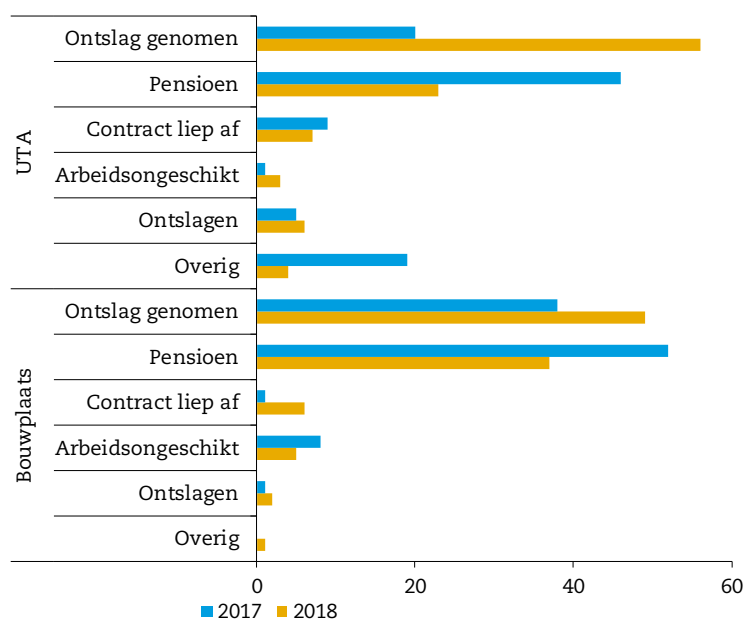
#### Meeste uittredders nemen ontslag of gaan met pensioen

De twee belangrijkste wegen via welke de uittredders de sector verlaten waren ontslag (53%) en pensioen (30%) (figuur 3.6). Het grootste gedeelte van de uittredders onder het bouwplaatspersoneel geeft aan ontslag genomen te hebben door de hoge werkdruk (27%), het onprettige of slecht georganiseerde werk (26%), of de betere loopbaanmogelijkheden elders (24%) (figuur 3.7). In het bijzonder, nam het uittreddend bouwplaatspersoneel ook ontslag omdat zij het werk lichamelijk te zwaar vonden (24%). Ook gaf het uittreddend bouwplaatspersoneel ten opzichte van het uittreddend UTA-personeel aan vaker ontslag te nemen omdat zij elders meer konden verdienen (24%).

De tweede belangrijke weg via welke de uittredders de sector verlaten was pensioen. Meer dan een kwart van de uittredders onder het bouwplaatspersoneel en een vijfde van de uittredders onder het UTA-personeel ging met (vervroegd) pensioen. Dit heeft onder andere te maken met de vergrijzing die in de sector speelt.

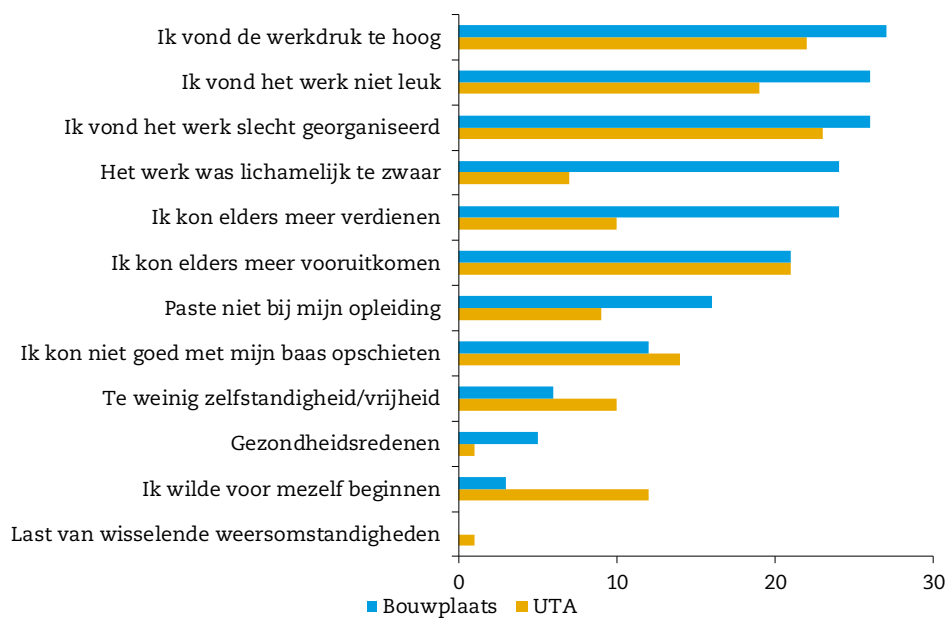


**Figuur 3.6 Manier waarop werknemers in de sector hebben verlaten in 2017 en 2018, procenten**



Bron: EIB

**Figuur 3.7 Reden van ontslagname in 2018, procenten**

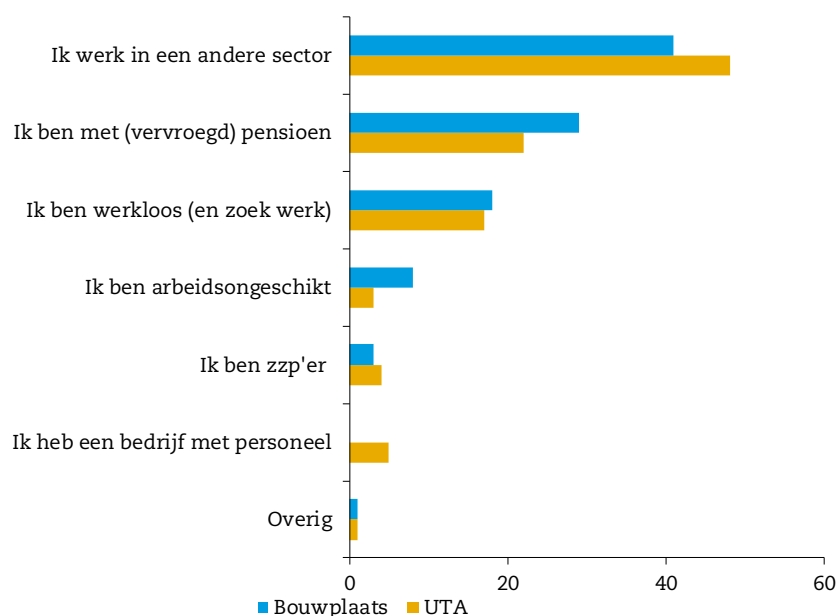


Bron: EIB

### Meeste uittrekders werkzaam in een andere bedrijfstak dan de bouw

In lijn met het bovenstaande, neemt het grootste gedeelte van de werknemers ontslag om vervolgens in een andere sector te gaan werken. Bijna de helft van het voormalig UTA-personeel is vertrokken naar een andere sector (48%) (figuur 3.8). Van het voormalig bouwplaatspersoneel vertrok 40% naar een andere sector. Daarnaast is een deel met pensioen en is een deel werkloos (17%). Deze laatste groep bestaat veelal uit voormalige werknemers van wie het contract niet werd verlengd of werd beëindigd (ontslagen). Het grootste gedeelte van de groep werklozen geeft daarbij aan op zoek te zijn naar werk zowel binnen als buiten de bouw (80%).

Figuur 3.8 Huidige situatie van uitgetreden werknemers in 2018, procenten



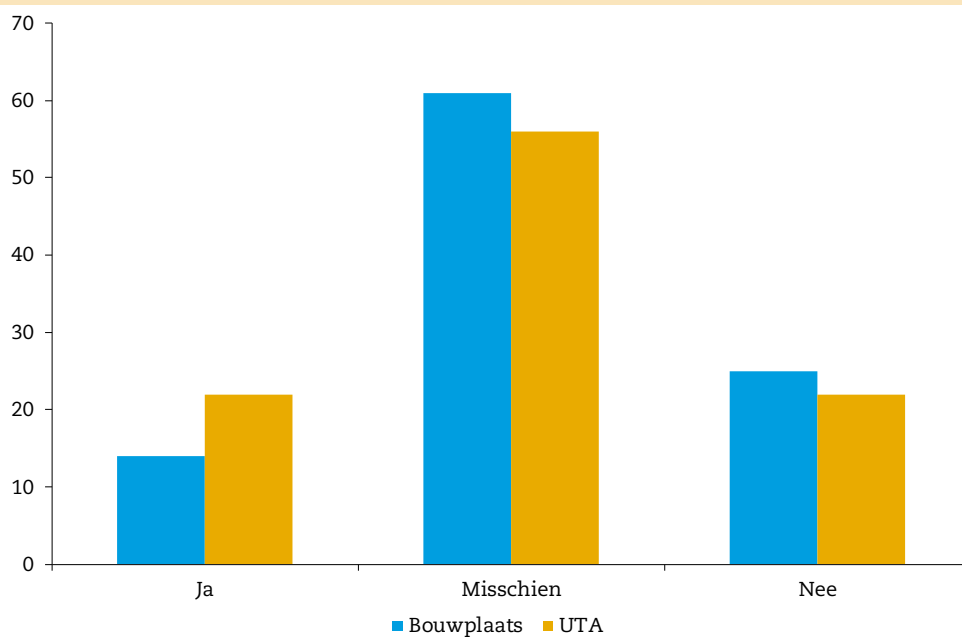
Bron: EIB

### Detailhandel, vervoer en horeca en industrie ook belangrijke bedrijfstakken voor uitstroom

De sector detailhandel, vervoer en horeca en de industrie zijn belangrijke bedrijfstakken voor de uitstroom van werknemers. Zoals eerder vermeld zijn deze sectoren ook belangrijke bedrijfstakken voor de instroom van nieuwe werknemers. Het voormalig bouwplaatspersoneel trekt vooral naar de sector detailhandel, vervoer en horeca (32%), terwijl het voormalig UTA-personeel naar zowel de sector detailhandel, vervoer en horeca (29%) als de industriële sector (19%) trekt. Van het voormalig bouwplaatspersoneel is slechts 3% werkzaam in de industriële sector. Hetzelfde beeld voor deze sectoren gold in 2013. Alhoewel in dat jaar het aandeel bouwplaatspersoneel dat naar de industriële sector trok op een hoger niveau lag. Net zoals de toetreders geeft een groot deel van de uittrekders aan te trekken naar overige bedrijfstakken.

Ondanks de redenen om uit te treden, is terugkeer naar de bouwsector voor de meeste uittrekders (die nu in andere sectoren werkzaam zijn) een optie (figuur 3.9). Slechts ongeveer 20% van zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geeft aan niet terug te willen keren naar de bouwsector.

**Figuur 3.9**    **Bereidheid van uittreeders die in een andere sector werkzaam zijn om terug te keren naar de bouw, procenten**



Bron: EIB

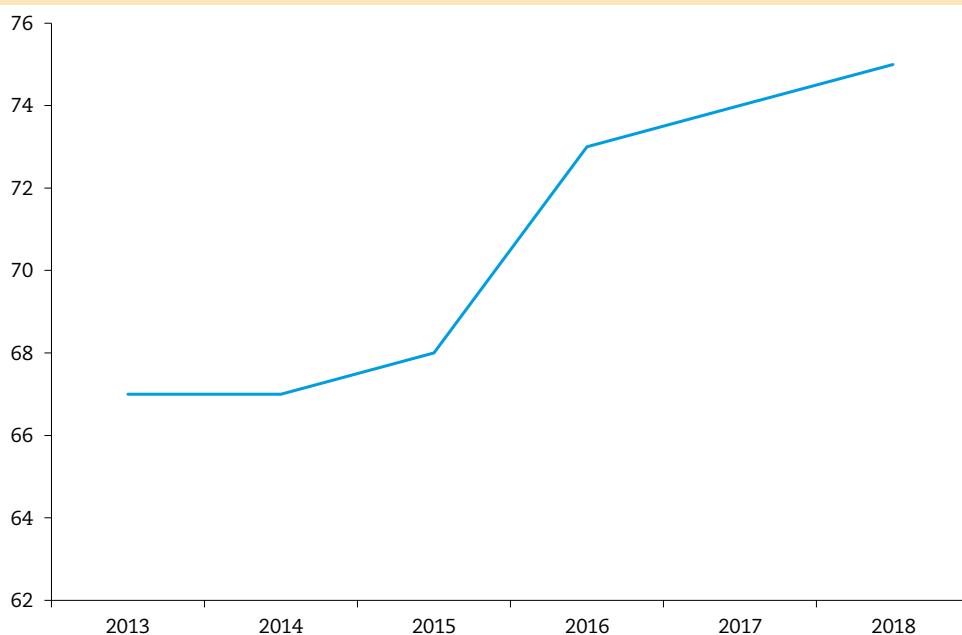


## 4 Arbeidsvoorwaarden

Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden van werknemers ten opzichte van het voorgaande jaar ontwikkeld? Wat is het gemiddelde loon van werknemers? Wat is het uurtarief van zzp'ers? En welke secundaire arbeidsvoorwaarden worden door werkgevers toegepast?

Het bieden van aantrekkelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden kan een belangrijke rol spelen in het aantrekken en behouden van personeel, vooral tegen de achtergrond van de schaarste in de sector. Zo is eerder vermeld dat werkgevers enerzijds vooral inzetten op het bieden van hogere lonen dan staat vastgesteld in de cao om nieuw personeel aan te trekken. Anderzijds bieden werkgevers nieuw personeel ook relatief vaak vaste contracten aan. Het aandeel werknemers in dienst onder een vast contract is met de tijd toegenomen (figuur 4.1). In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de (ontwikkeling van de) primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

**Figuur 4.1** Aandeel werknemers in dienst onder een vast contract, 2013-2018, procenten

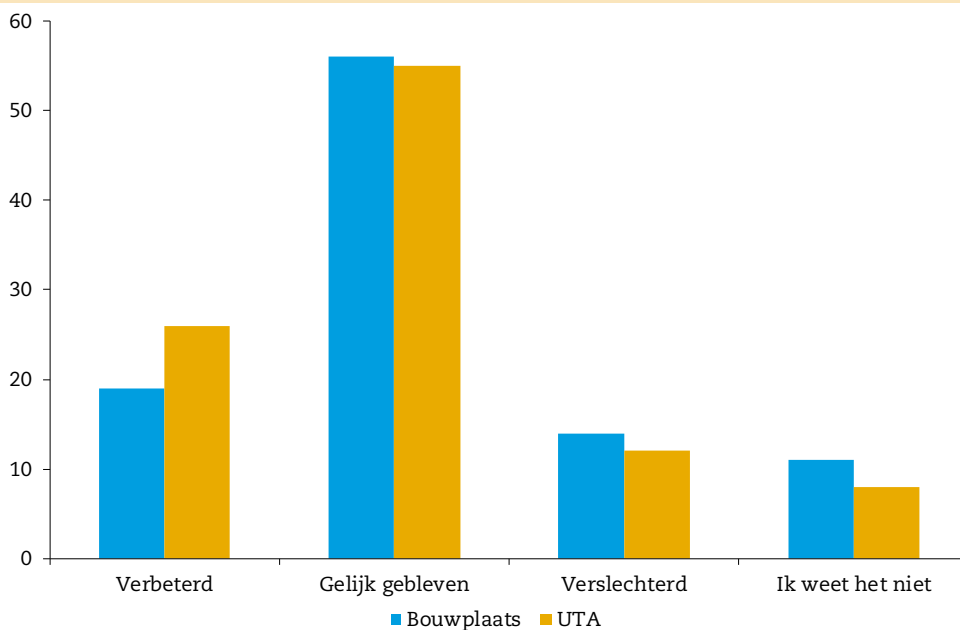


Bron: EIB

### Arbeidsvoorwaarden per saldo verbeterd ten opzichte van voorgaande jaar

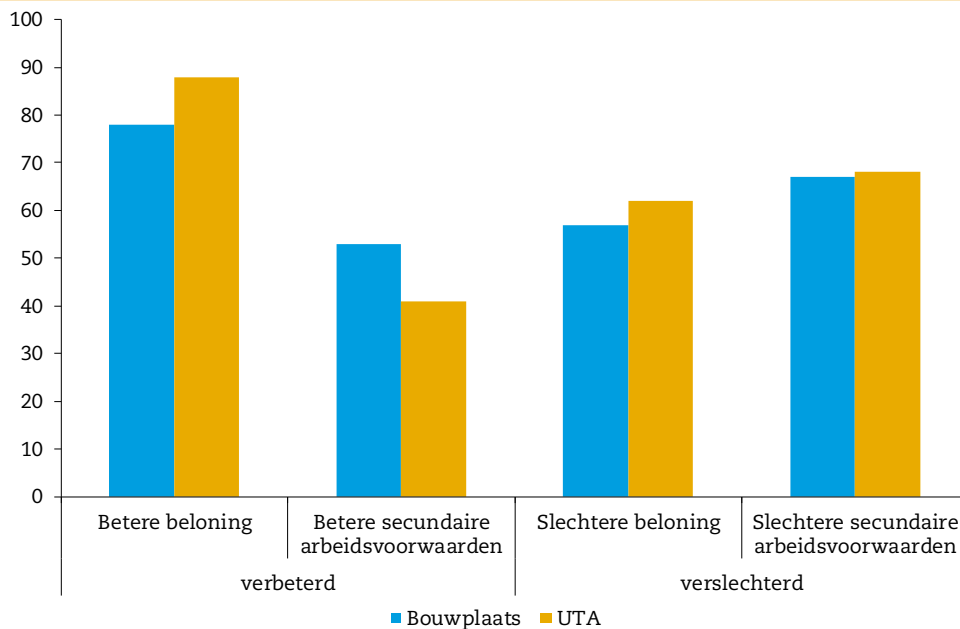
Per saldo zijn de arbeidsvoorwaarden in 2018 verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaar (figuur 4.2). Ruim 20% van zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel gaf aan dat de arbeidsvoorwaarden waren verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaar. Ruim 10% van beiden typen personeel gaf aan dat de arbeidsvoorwaarden waren verslechterd. Voor de werknemers van wie de arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd, is dat vooral in de vorm van een hoger loon en in mindere mate in de vorm van betere secundaire arbeidsvoorwaarden (figuur 4.3).

**Figuur 4.2** Arbeidsvoorwaarden in 2018 ten opzichte van het voorgaande jaar, procenten



Bron: EIB

**Figuur 4.3** Soort arbeidsvoorwaarden die zijn verbeterd of verslechterd in 2018 ten opzichte van het voorgaande jaar, procenten



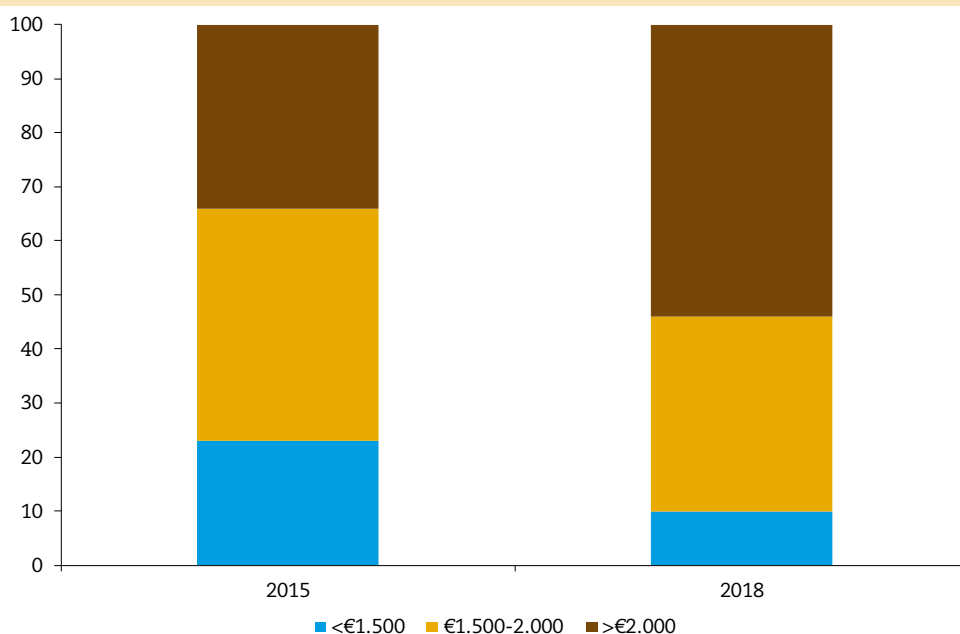
Bron: EIB

## 4.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

### Lonen en zzp-tarieven wederom gestegen

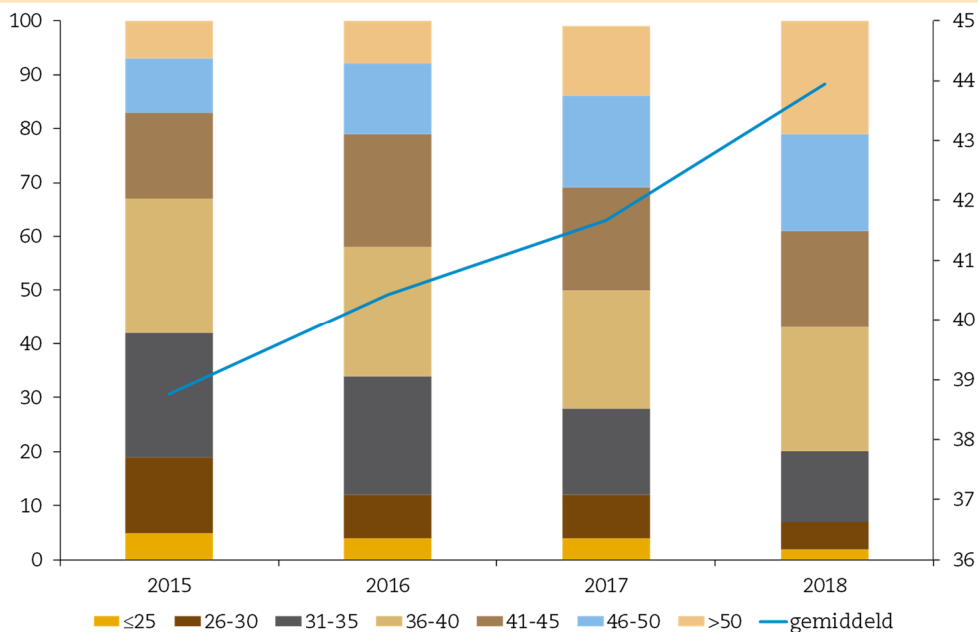
De lonen in de bouw volgen de laatste jaren, tegen de achtergrond van de schaarste in de sector, een positieve trend. De lonen zijn ten opzichte van voorgaande jaren wederom gestegen. Het aandeel werknemers met een relatief laag loon nam af, terwijl het aandeel werknemers met relatief hoge lonen is toegenomen. Meer dan de helft van de werknemers verdiende netto meer dan € 2.000 (54%) (figuur 4.4). In 2015 was dit nog maar een derde (34%). De stijging in inkomens dit jaar werd vooral gedreven door het bouwplaatspersoneel. Daarnaast zijn ook de tarieven van zzp'ers toegenomen. Het gemiddelde uurtarief van zzp'ers steeg van € 42 in 2017 naar € 44 in 2018 (figuur 4.5). Bij de bovenstaande bevindingen moet worden aangetekend dat de gepresenteerde inkomensstijgingen niet in reële termen zijn, waardoor een deel van de stijging een reflectie is van de inflatie over de tijd. Desondanks kan worden geconcludeerd dat er ook op reëel niveau een stijging heeft plaatsgevonden in de inkomens van werknemers en zzp'ers.

**Figuur 4.4** Inkomensverdeling van werknemers in 2015 en 2018, procenten



Bron: EIB

**Figuur 4.5** Verdeling uurtarief (linkeras) in procenten en gemiddeld uurtarief (rechteras) van zzp'ers, 2015-2018



Bron: EIB

#### 4.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

De meest voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarde onder het bouwplaatspersoneel is in de vorm van vergoedingen voor bedrijfskleding (83%) (figuur 4.6). Onder het UTA-personeel ligt dit aandeel lager (43%). Ten opzichte van het bouwplaatspersoneel, zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden voor het UTA-personeel meer communicatiegericht. Zij kunnen gebruik maken van een mobiele telefoon van het bedrijf (71%), een laptop (50%) of een tablet (20%). Hierbij is het belangrijk om te vermelden dat het UTA-personeel een telefoon/laptop e.d. niet zien als aanvullend, maar noodzakelijk om het beroep uit te kunnen oefenen. Onder het bouwplaatspersoneel krijgt 35% een telefoon van het bedrijf en minder dan 10% krijgt een laptop of tablet van het bedrijf. Financiële secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals het delen in de winstuitkering, het krijgen van een eindejaarsuitkering of een dertiende maand, komen ten opzichte van de hierboven besproken verstrekkingen en vergoedingen in beperkte mate voor.



Figuur 4.6 Ontvangen secundaire arbeidsvoorwaarden in 2018, procenten



Bron: EIB



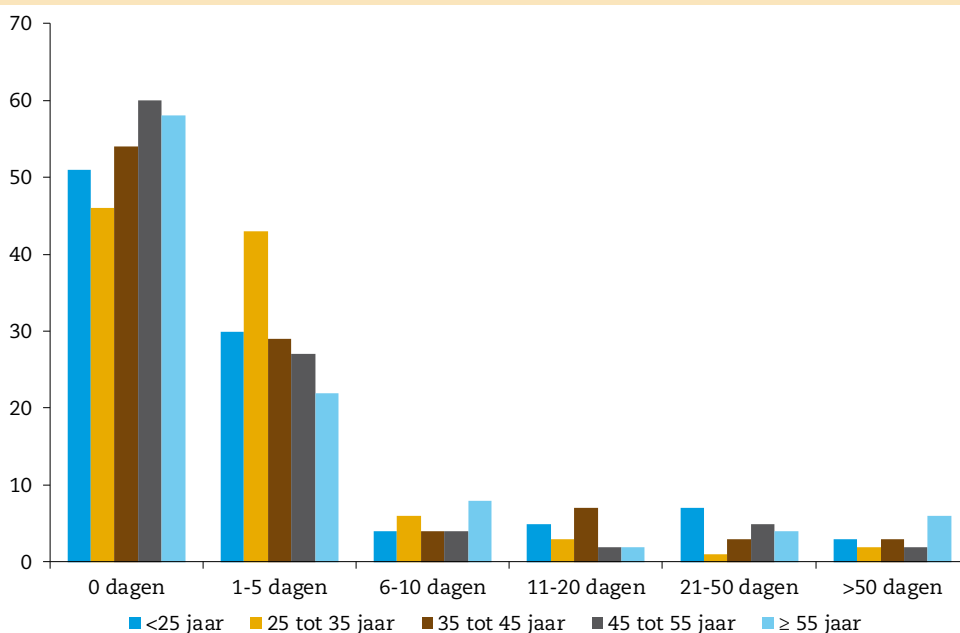
## 5 Duurzame inzetbaarheid

Hoe is het gesteld met de fysieke en mentale werkbelasting? In welke mate kunnen werknemers en zzp'ers doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd? Welk aandeel is van plan eerder met pensioen te gaan? En welke maatregelen hanteren werkgevers ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers?

Een uitdaging in de bouw is om werknemers fit en gemotiveerd te houden tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met name in relatief zware beroepen houden werknemers het niet altijd vol om door te werken tot de pensioenleeftijd. Een blik op het ziekteverzuim in de bouw naar leeftijd laat zien dat werknemers van 55 jaar en ouder vaker langdurig ziek zijn in vergelijking met relatief jonge werknemers (figuur 5.1). Hierdoor bestaat een kans op uitval of gaan werknemers eerder met pensioen.

Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen tegen de achtergrond van een oplopende pensioenleeftijd, dient aandacht te worden besteed aan de werkbelasting die de werknemers ervaren en de maatregelen die werkgevers, werknemers en zzp'ers ten aanzien hiervan toepassen.

Figuur 5.1 Aantal ziekte-dagen in een jaar naar leeftijd in 2018, procenten



Bron: EIB

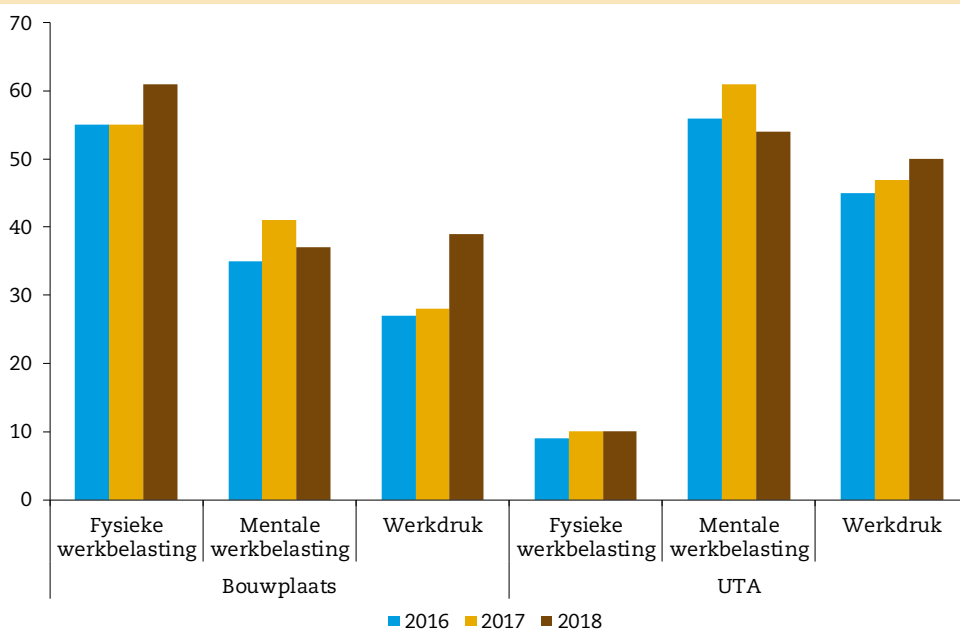
### 5.1 Fysieke en mentale werkbelasting in de bouw

#### Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel wordt fysiek zwaar belast

Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel geeft aan een (zeer) hoge fysieke werkbelasting te ervaren (61%) (figuur 5.2). Ten opzichte van de voorgaande jaren is het aandeel dit jaar toegenomen. Wat betreft het UTA-personeel is het aandeel dat een hoge fysieke werkbelasting ervaart aanzienlijk kleiner (10%). Immers, het UTA-personeel voert ten opzichte van het

bouwplaatspersoneel relatief minder fysiek zware werkzaamheden uit. Het UTA-personeel wordt binnen hun werkzaamheden vooral mentaal belast. Meer dan de helft van het UTA-personeel geeft aan een hoge mentale werkbelasting te ervaren (54%). Ondanks dat het bouwplaatspersoneel zich vooral met fysieke werkzaamheden bezighoudt, ervaart 40% van het bouwplaatspersoneel ook een hoge mentale werkbelasting.

**Figuur 5.2** Werknemers die een (zeer) hoge werkbelasting of werkdruk ervaren, 2016-2018, procenten



Bron: EIB

Ongeveer de helft van het UTA-personeel ervaart een hoge werkdruk. Dit aandeel lijkt met de tijd te zijn gestegen. Eenzelfde soort beeld geldt voor het bouwplaatspersoneel. Ongeveer 40% van het bouwplaatspersoneel ervaarde een hoge werkdruk. In 2016 was dit nog ruim een kwart. De werknemers die een te hoge werkdruk ervaren kunnen niet meer aan de eisen van hun werk voldoen, met mogelijke werkstress, gezondheidsproblemen en (langdurige) uitval tot gevolg. De belangrijkste reden voor het ontstaan van deze werkdruk is voor zowel het bouwplaats- als het UTA-personeel de tijdsdruk die er bestaat rond werkzaamheden (88%) (figuur 5.3).

**Figuur 5.3 Reden voor (zeer) hoge werkdruk in 2018, procenten**



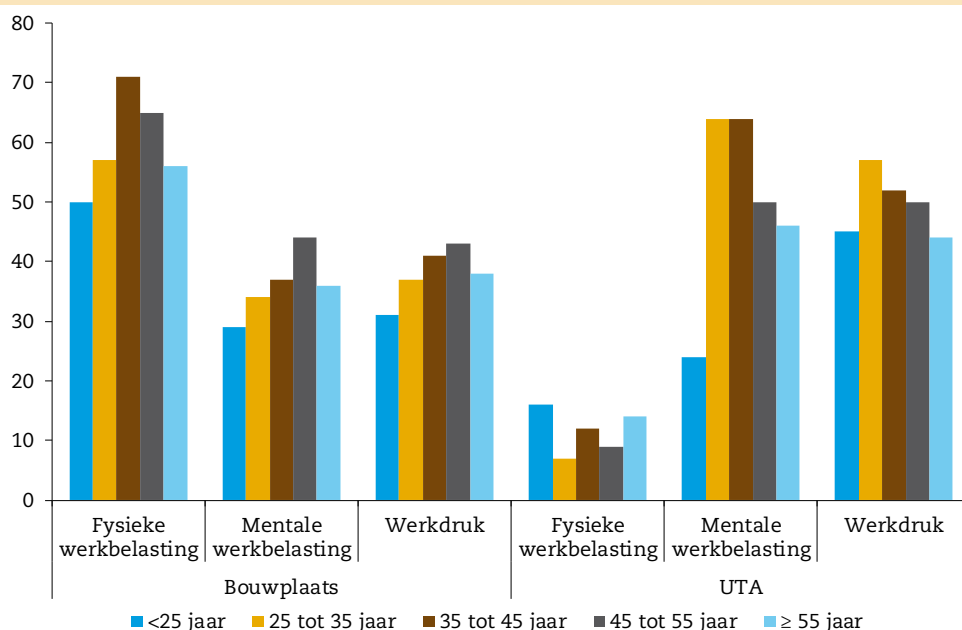
Bron: EIB

**Vooraf 45 tot 55-jarigen zwaar belast**

De hoge fysieke werkbelasting onder het bouwplaatspersoneel komt het meest voor onder werknemers tussen 35 en 45 jaar (71%), gevolgd door de werknemers tussen 45 en 55 jaar (65%) (figuur 5.4). De groep 45 tot 55-jarigen ervaart ook het vaakst een hoge werkdruk (43%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de instroom in de sector al op relatief jonge leeftijd plaatsvindt, waardoor deze werknemers over het algemeen al langdurig onderhevig zijn aan fysiek zwaar werk. Hierop aansluitend komt een hoge fysieke werkbelasting onder het bouwplaatspersoneel het minst voor onder de jongste werknemers van 25 jaar of jonger (50%). Toch ervaart meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel in alle leeftijdscategorieën een hoge fysieke werkbelasting.

Onder het UTA-personeel komt een hoge (mentale) werkbelasting vooral voor onder werknemers tussen 25 en 45 jaar (64%). Deze groep ervaart ook het meest een hoge werkdruk (57%). Ten opzichte van de relatief oudere UTA-werknemers, ervaren de jongste UTA-werknemers de hoge werkbelasting en werkdruk het minst.

**Figuur 5.4 Werknemers die een (zeer) hoge werkbelasting of werkdruk ervaren naar leeftijd in 2018, procenten**



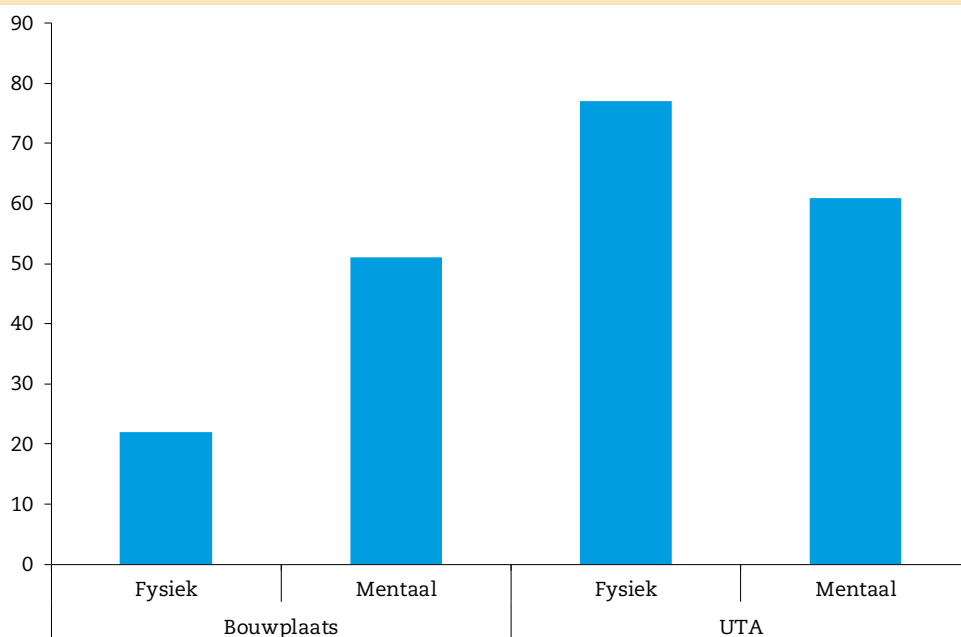
Bron: EIB

#### Meerderheid werknemers verwacht niet door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd

In samenhang met de fysieke werkbelasting, verwacht slechts een klein deel van het bouwplaatspersoneel op fysiek vlak door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (22%) (figuur 5.5). Het aandeel bouwplaatspersoneel dat op mentaal vlak denkt door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd ligt, zoals verwacht, hoger (51%). In vergelijking met het bouwplaatspersoneel, is het UTA-personeel wat optimistischer wat betreft hun verwachtingen om door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd. Ruim 60% denkt op mentaal vlak door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd en 77% denkt het werk op fysiek vlak tot deze leeftijd vol te kunnen houden.

Onder het bouwplaatspersoneel geven vooral 35 tot 45-jarigen aan het werk niet fysiek vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd. Slechts 17% denkt dit wel te kunnen. Dit is eveneens de leeftijdsgroep met het grootste aandeel werknemers dat een bovengemiddelde fysieke werkbelasting ervaart. Maar ook de jongste werknemers onder 25 jaar hebben geen hoge verwachtingen wanneer het aankomt op werken tot de pensioenleeftijd. Slechts 20% van hen denkt het werk vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd. Onder het UTA-personeel lijken juist de oudste medewerkers van 55 jaar of ouder het werk op mentaal vlak minder vaak vol te kunnen houden ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën. Iets meer dan de helft van het UTA-personeel boven 55 jaar denkt het werk op mentaal vlak vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd (51%). De meeste medewerkers onder 25 jaar daarentegen, denken het werk wel vol te kunnen houden tot deze leeftijd (84%).

**Figuur 5.5** Werknemers die op fysiek en mentaal vlak verwachten door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in 2018, procenten

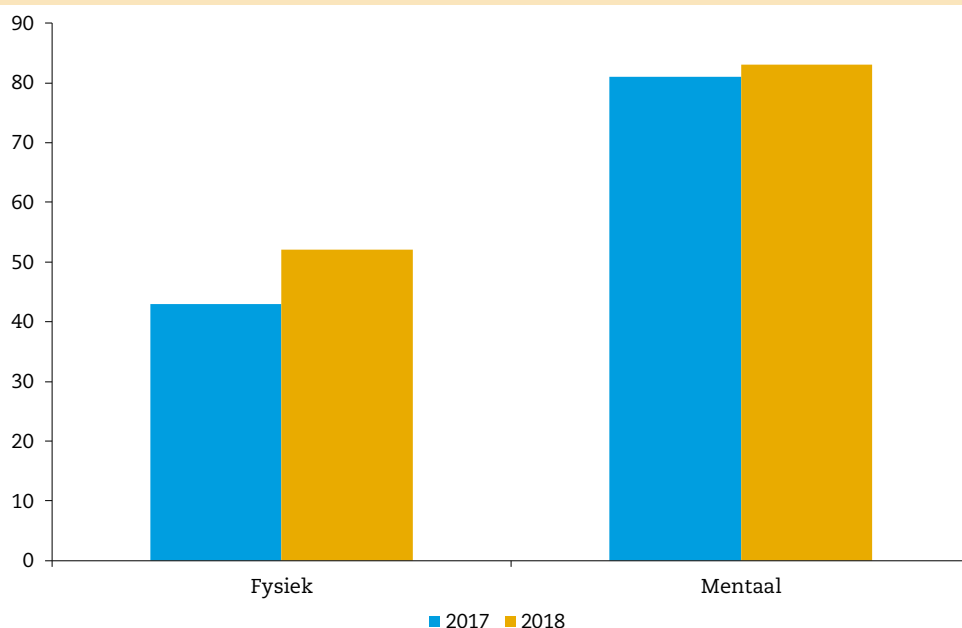


Bron: EIB

#### **Helft van zzp'ers verwacht door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd**

Onder de zzp'ers zien we dat de helft aangeeft op fysiek vlak door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd, terwijl meer dan drie kwart aan geeft op mentaal vlak door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd (figuur 5.6). Dit is een positiever beeld dan dat van het bouwplaatspersoneel, terwijl de hoofdactiviteit van de meeste zzp'ers vergelijkbaar is met de uitvoerende beroepen van het bouwplaatspersoneel.

**Figuur 5.6** Zzp'ers die op fysiek en mentaal vlak kunnen doorwerken tot de pensioenleeftijd in 2017 en 2018, procenten



Bron: EIB

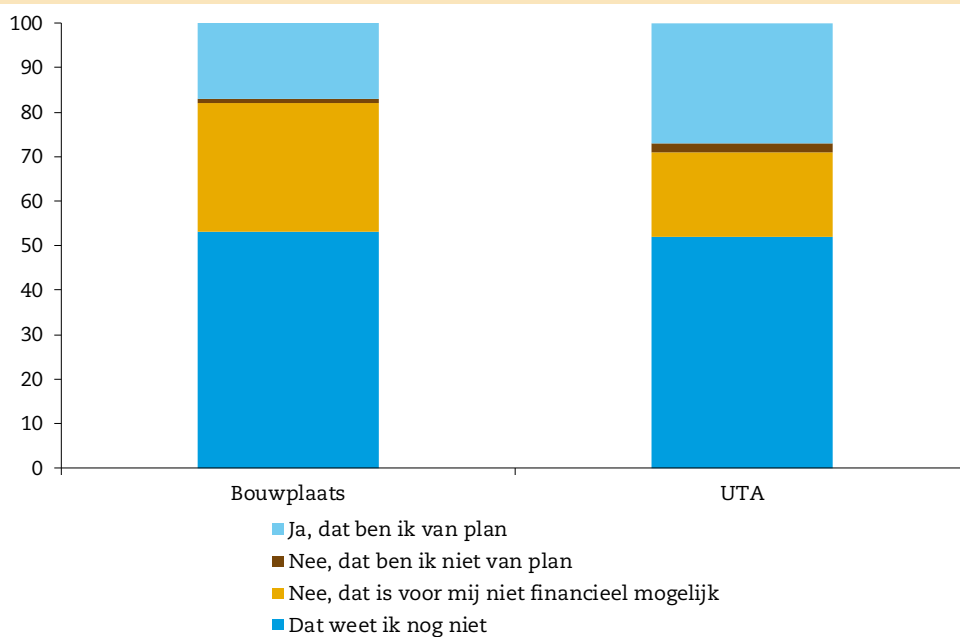
#### **Klein deel van de werknemers gaat eerder met pensioen**

Tegen de achtergrond van de hoge werkbelasting en werkdruk en de lage verwachtingen omtrent hun duurzame inzetbaarheid, geeft slechts een klein deel van zowel het bouwplaatspersoneel (22%) als het UTA-personeel (27%) aan eerder met pensioen te gaan (figuur 5.7). De voornaamste reden hiervoor is dat dit voor hen financieel niet mogelijk is. De meeste werknemers die eerder stoppen treffen namelijk relatief vaker zelf voorzieningen om eerder te kunnen stoppen met werken dan dat zij gebruik maken van pensioenregelingen (figuur 5.8). Naast de werknemers die zeker weten dat zij eerder met pensioen gaan, is er een groot deel dat aangeeft dit nog niet te weten. Deze groep bestaat voornamelijk uit jonge werknemers voor wie de beslissing om eerder met pensioen te gaan nog ver in de toekomst ligt.

Zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel zou graag rond hun 61<sup>e</sup> levensjaar met pensioen gaan. Dit komt overeen met de gemiddelde geplande leeftijd van de werknemers die ook daadwerkelijk eerder met pensioen gaan. In vergelijking met zzp'ers ligt deze leeftijd aan de lage kant. De gewenste leeftijd waarop zzp'ers hun bedrijf zouden willen beëindigen ligt op 64. Hierin kan mogelijk meespelen dat zzp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioen, waardoor zij langer door willen werken om voldoende geld te sparen. Spaargeld is voor zzp'ers namelijk één van de belangrijkste vormen van vermogen die wordt ingezet voor het pensioen (56%).

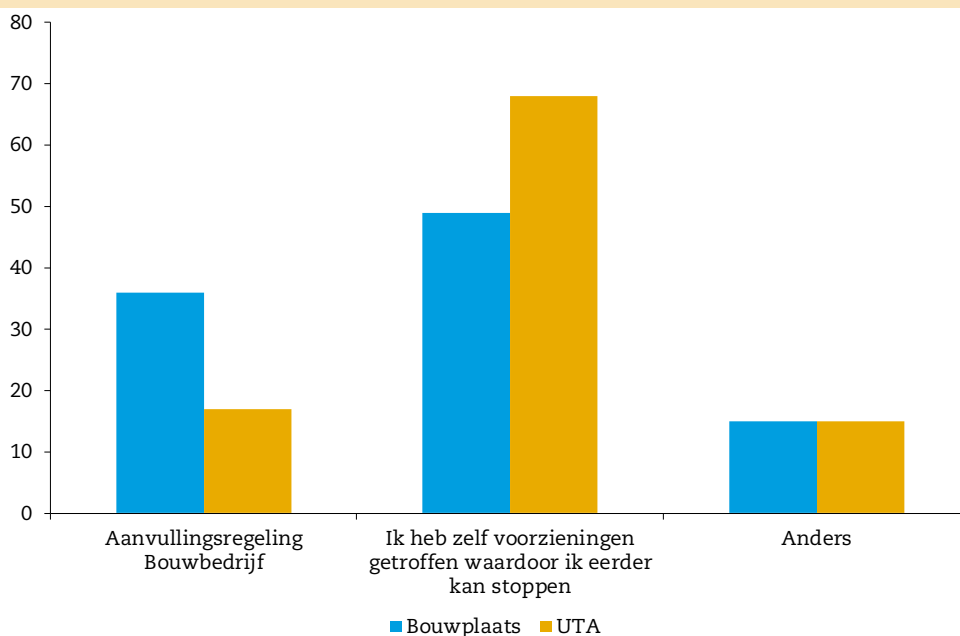


**Figuur 5.7 Plannen van werknemers om eerder met pensioen te gaan in 2018, procenten**



Bron: EIB

**Figuur 5.8 Pensioenregeling waarvan gebruik wordt gemaakt door werknemers die eerder met pensioen gaan in 2018, procenten**



Bron: EIB

## 5.2 Maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid

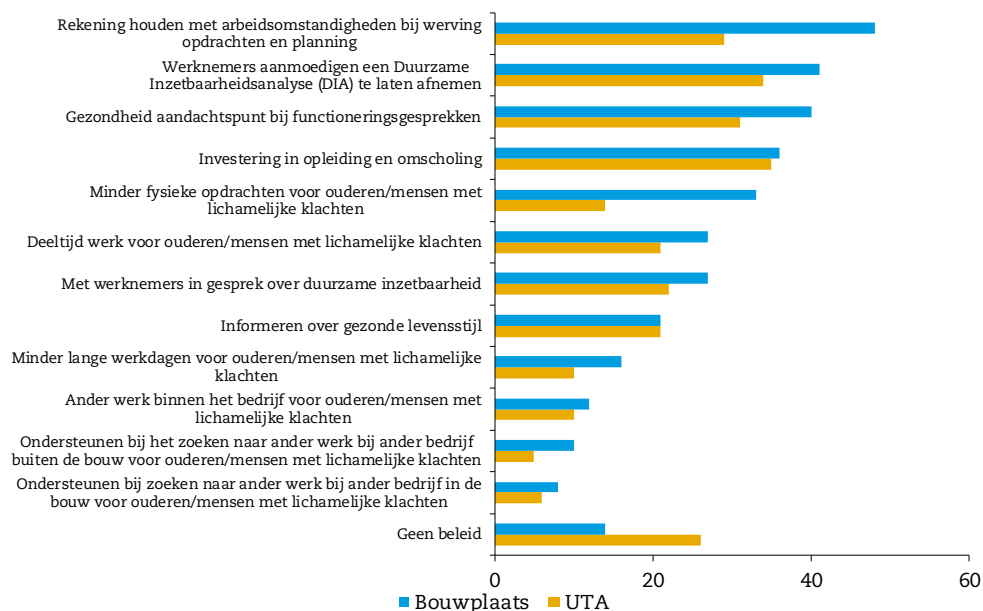
De mate waarin werkgevers inspelen op de werkdruk en werkbelasting die werknemers ervaren komt tot uiting in het beleid dat zij hierop voeren. Werkgevers passen voor het bouwplaats- en UTA-personeel veelal dezelfde maatregelen toe, alhoewel bepaalde maatregelen die bijvoorbeeld specifiek zijn aan een type beroep minder breed zullen worden toegepast. Voor oudere werknemers boven de 55 jaar zijn er ook specifieke maatregelen zoals de vierdaagse werkweek 55-plus: de mogelijkheid om vier dagen per week te werken met 100% verlof- en pensioenopbouw.

### Beleid rond duurzame inzetbaarheid nog niet sectorbreed toegepast

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers houden werkgevers vooral rekening met de arbeidsomstandigheden bij het werven van opdrachten en planning, worden werknemers aangemoedigd deel te nemen aan een Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA), is gezondheid een aandachtspunt bij functioneringsgesprekken en wordt er geïnvesteerd in opleidingen en omscholing (figuur 5.9). Voor het bouwplaatspersoneel wordt er in het bijzonder ook nog rekening gehouden met oudere werknemers met lichamelijke klachten bij het verschaffen van fysieke opdrachten (33%).

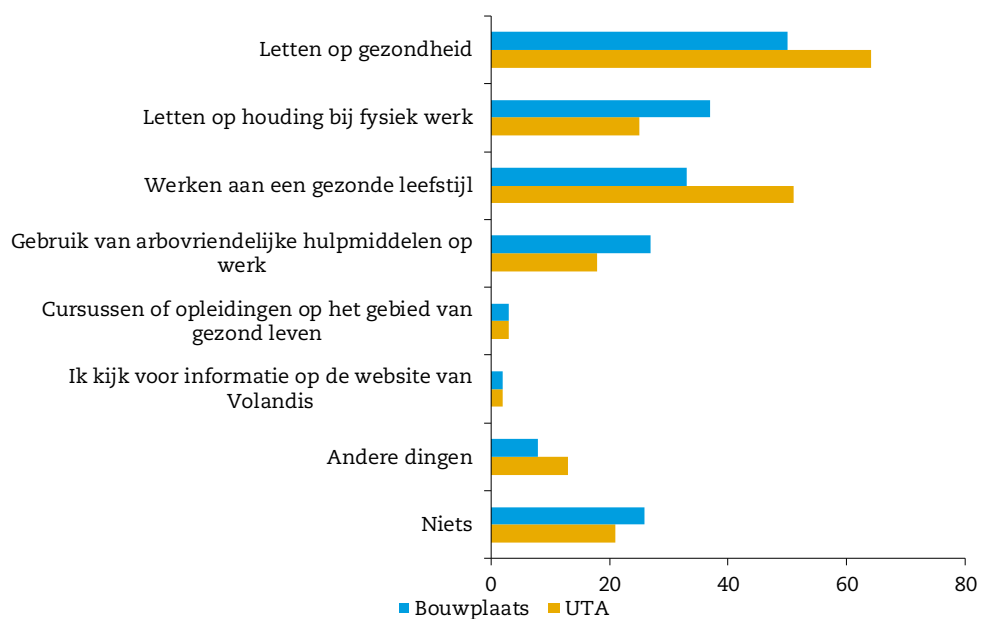
Opvallend is dat er door 26% van de werkgevers geen beleid wordt gevoerd ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van het UTA-personeel. Het aandeel werkgevers dat geen beleid voert ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel ligt lager (14%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de fysieke klachten van het bouwplaatspersoneel makkelijker of eerder zichtbaar zijn dan de veelal mentale klachten van het UTA-personeel. Wel treft bijna 80% van zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel zelf maatregelen om hun duurzame inzetbaarheid te waarborgen (figuur 5.10). De meeste werknemers letten zelf op hun gezondheid tijdens werkzaamheden, werken aan een gezonde levensstijl of letten op hun houding bij het uitvoeren van fysiek werk.

**Figuur 5.9** Maatregelen die werkgevers toepassen voor bouwplaats- en UTA-personeel ter bevordering van hun duurzame inzetbaarheid in 2018, procenten



Bron: EIB

**Figuur 5.10** Maatregelen die werknemers zelf nemen ter bevordering van hun duurzame inzetbaarheid in 2018, procenten



Bron: EIB



## 6 Werktevredenheid en werkzekerheid

Hoe tevreden zijn werknemers en zzp'ers over hun werk in de bouw? Zijn werknemers zeker over hun baan in de sector? Welke bedreigingen zien werknemers voor hun baan? En krijgen zzp'ers meer opdrachten binnen?

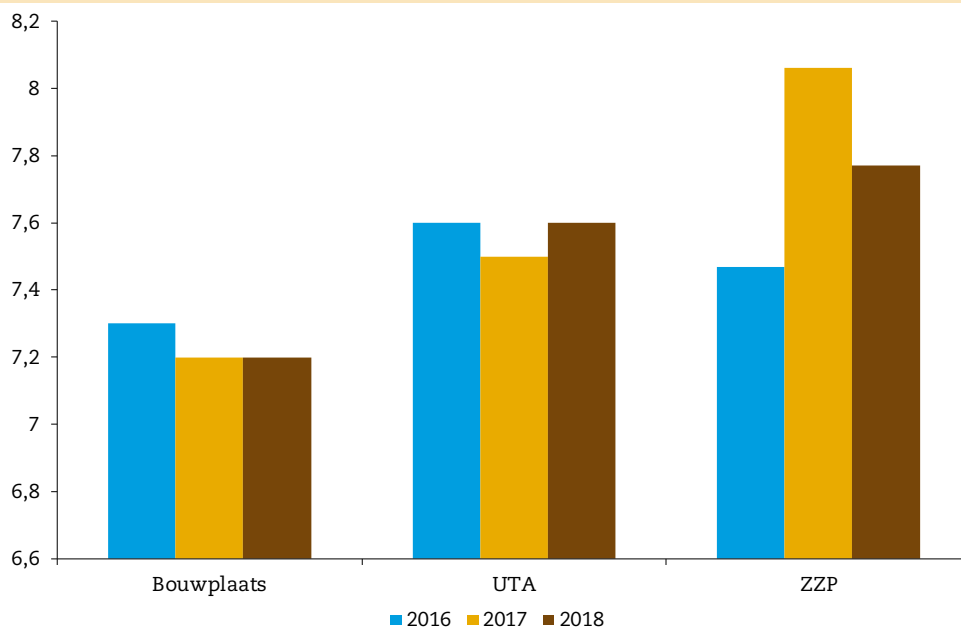
In dit laatste hoofdstuk komen de werktevredenheid en werkzekerheid van werknemers aan bod. De mate waarin werknemers tevreden zijn over hun werk is een reflectie van het standpunt van de werknemers tegenover de hiervoor besproken onderwerpen (en meer). Inzicht in deze aspecten bieden aanknopingspunten voor verbetering in de toekomst.

### 6.1 Werktevredenheid

#### UTA-personeel meer tevreden over baan in de bouw dan bouwplaatspersoneel

In 2018 was het bouwplaatspersoneel even tevreden over het werk als het jaar ervoor. Het bouwplaatspersoneel gaf het werk een 7,2 (figuur 6.1). Net zoals in eerdere jaren, gold in 2018 dat het UTA-personeel gemiddeld meer tevreden is over het werk dan het bouwplaatspersoneel. Zij gaven het werk een 7,6; een lichte stijging ten opzichte van het jaar ervoor. Ten opzichte van de groep werknemers waren zzp'ers in 2018 meer tevreden over het werk. Alhoewel de gemiddelde tevredenheid onder zzp'ers is gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar, gaven zij het werk een 7,8.

Figuur 6.1 Gemiddelde werktevredenheid van werknemers op een schaal van 1 tot 10, 2016-2018



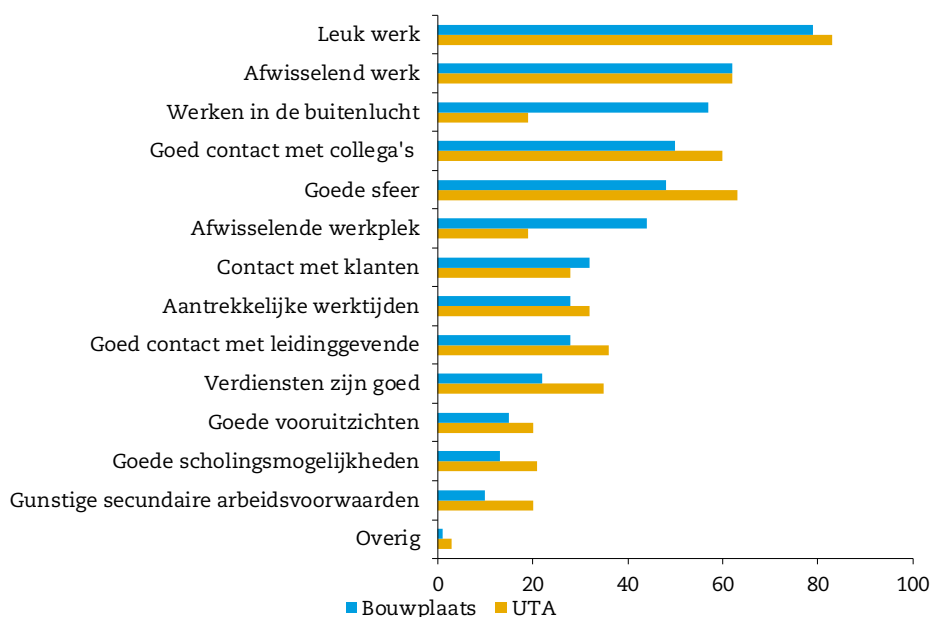
Bron: EIB

#### Leuke werkzaamheden belangrijkste reden voor werktevredenheid van werknemers

De belangrijkste reden voor de werktevredenheid van werknemers is voor zowel het bouwplaatspersoneel (83%) als het UTA-personeel (79%) de leuke werkzaamheden (figuur 6.2). Daarnaast zijn beide typen personeel ook vaak tevreden over het werk door de afwisselende

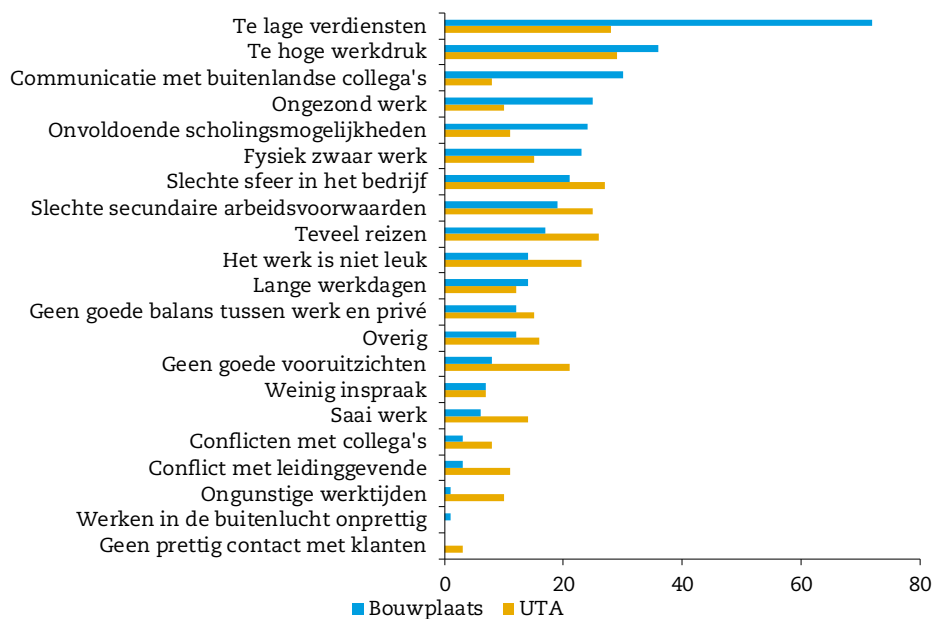
werkzaamheden (62%). Opvallend is dat gezien de stijgende lonen (zie paragraaf 4.1 Primaire arbeidsvoorwaarden), relatief weinig werknemers aangeven tevreden te zijn over de verdiensten in de sector. Integendeel, de belangrijkste reden dat het bouwplaatspersoneel ontevreden is over hun werk in de bouw zijn de lage verdiensten (72%) (figuur 6.3). Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel ziet de bouw dan ook niet als financieel aantrekkelijke sector (57%) (figuur 6.4). Naast de lage verdiensten, geeft het bouwplaatspersoneel aan ontevreden te zijn door de hoge werkdruk (36%) en de communicatie met buitenlandse collega's (30%). Onder het UTA-personeel wordt de hoge werkdruk ook als één van de belangrijkste redenen gegeven voor werkontevredenheid (29%). Daarnaast is het UTA-personeel ook ontevreden over hun werk door de slechte sfeer in het bedrijf (27%) en door het vele reizen (26%).

**Figuur 6.2 Reden dat werknemers tevreden zijn over hun baan in 2018, procenten**



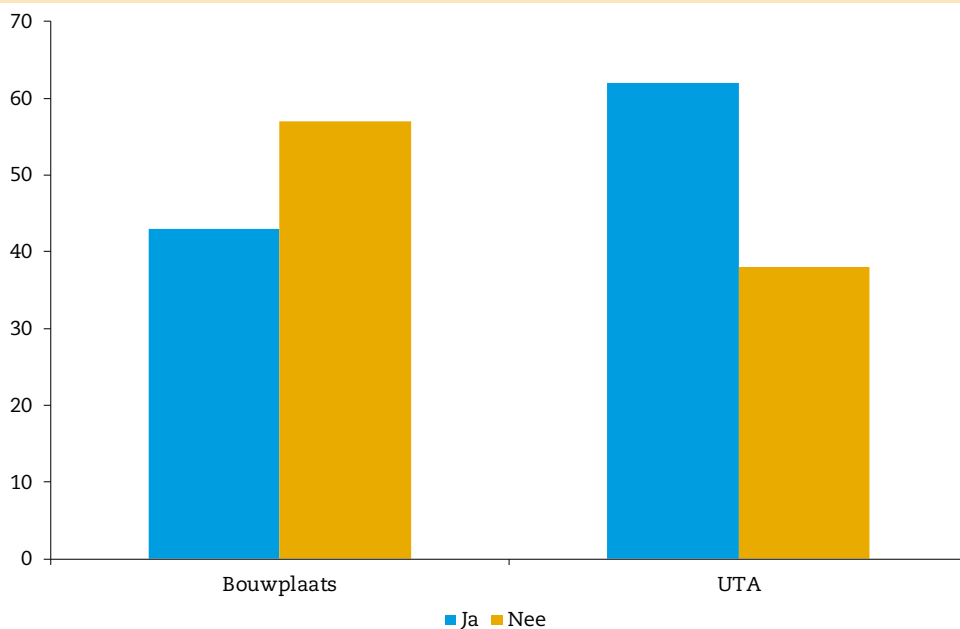
Bron: EIB

**Figuur 6.3 Reden dat werknemers ontevreden zijn over hun baan in 2018, procenten**



Bron: EIB

**Figuur 6.4 Werknemers die de bouw als financieel aantrekkelijke sector beschouwen in 2018, procenten**



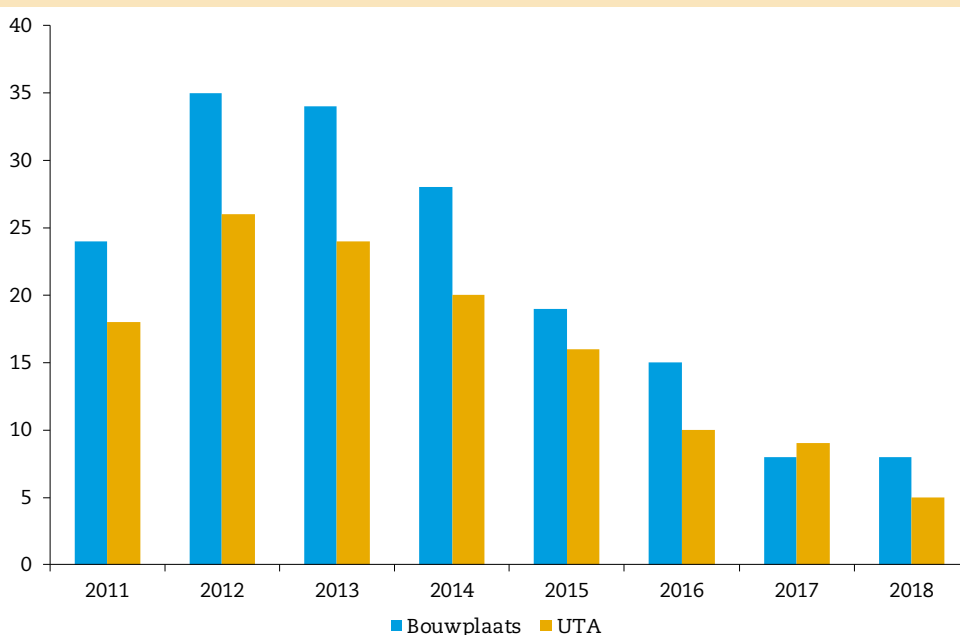
Bron: EIB

## 6.2 Werkzekerheid

### Meeste werknemers beoordelen werkzekerheid (meer dan) voldoende

Het merendeel van zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel beoordeelt hun werkzekerheid (meer dan) voldoende. Slechts 8% van het bouwplaatspersoneel gaf aan zijn of haar werkzekerheid matig tot zeer slecht te beoordelen (figuur 6.5). Onder het UTA-personeel is dit zelfs maar 5%. De afgelopen jaren beoordelen werknemers hun werkzekerheid steeds beter, waardoor het aandeel dat zijn of haar werkzekerheid matig tot zeer slecht beoordeelt historisch laag is. Hierbij moet worden opgemerkt dat werknemers hun werkzekerheid natuurlijk slechter beoordeelden in de crisisjaren. Daarnaast speelt de schaarste aan personeel in 2018 ook nog een rol, met een betere beoordeling van de werkzekerheid in recentere jaren tot gevolg.

**Figuur 6.5** Werknemers die de werkzekerheid (in hun huidige functie) bij hun huidige bedrijf als matig tot zeer slecht beoordelen, procenten

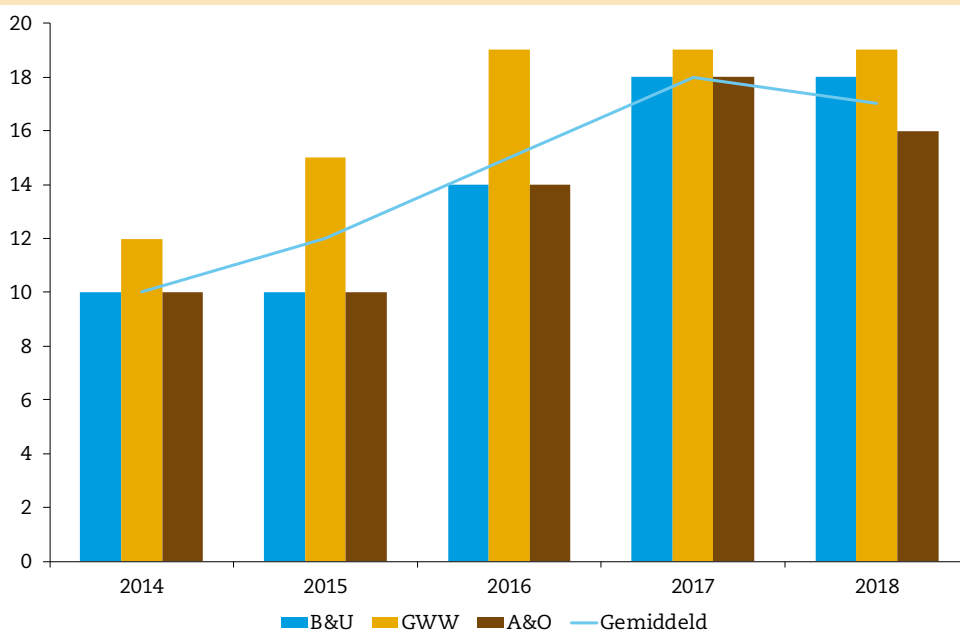


Bron: EIB

Voor de werkzekerheid van zzp'ers is gekeken naar hun werkvoorraad. De gemiddelde werkvoorraad van zzp'ers lag in 2018 op een hoog niveau van 17 weken (figuur 6.6). Hiermee is de werkvoorraad licht afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar. Deze daling heeft vooral te maken met een daling van de werkvoorraad binnen de Afbouw- en Onderhoudssector (A&O). Ondanks deze daling ligt de werkvoorraad vooral ten opzichte van eerdere jaren op een vrij hoog niveau.



**Figuur 6.6 Gemiddelde orderportefeuille van zzp'ers in aantal weken, 2014-2018**



Bron: EIB

**Overgrote meerderheid van de werknemers ziet geen bedreigingen voor hun baan in de bouw**  
In samenhang met het gegeven dat de meeste werknemers zeker zijn over hun baan in de bouw, zien de meeste werknemers ook geen belangrijke bedreigingen voor hun baan. Slechts 10% van de werknemers ziet belangrijke bedreigingen in de vorm van de inzet van nieuwe vormen van productie (zoals prefabricage en automatisering), het toepassen van andere CAO's dan die van de bouw, de inzet van buitenlandse arbeidskrachten of de inzet van zzp'ers.







Koninginneweg 20  
1075 CX Amsterdam  
t (020) 205 16 00  
eib@eib.nl  
www.eib.nl

