

Bouw in beeld 2015-2016

Capita Selecta

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Bouw in beeld 2015-2016

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 2016

Bouw in beeld 2015-2016

Capita Selecta

F.J. Jansen

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	7
1 Inleiding	11
2 Personeelsvoorziening bedrijven	13
3 Wet werk en zekerheid	17
4 Wet beoordeling arbeidsrelaties	21
5 Wet aanpak schijnconstructies	25
6 Gehandicapte werknemers	29
7 Veilig en gezond werken	33
8 Scholingsbehoefte en loopbaan	37
9 Werkzekerheid	43
10 De zzp'er en zijn opdrachtgever	47
EIB-publicaties	51

Conclusies op hoofdlijnen

Personeelsvoorziening bedrijven

- Na jaren van krimp neemt de werkgelegenheid in de bouw weer toe. Ongeveer één op de vijf hoofdaannemers in de bouw en infra kampt momenteel met een tekort aan arbeidscapaciteit. Circa een kwart verwacht dat dit op korte termijn zal gaan optreden. Het tekort betreft vooral uitvoerende capaciteit.
- Door nieuwe werknemers aan te trekken en werk uit te besteden aan onderaannemers proberen veel bedrijven het capaciteitstekort op te lossen. Aantrekken van nieuwe werknemers is een veel gekozen oplossing bij een tekort aan leidinggevend en kaderpersoneel.
- Zo'n 86% van de huidige arbeidscapaciteit van de hoofdaannemers bestaat uit personeel in eigen dienst. De rest, onderaannemers niet meegeteld, wordt ingehuurd. Zzp'ers en in mindere mate uitzendkrachten worden het meest ingehuurd.

Nieuwe wet en regelgeving

- De Wet werk en zekerheid, vorig jaar van kracht geworden, beoogt werknemers met een tijdelijk arbeidscontract sneller te laten doorstromen naar een vast contract en een hervorming van het ontslagrecht tot stand te brengen. Een pijnpunt voor veel bouwbedrijven is de maximering van de termijn van aaneengesloten tijdelijke arbeidscontracten. Als oplossing overwegen veel bedrijven meer gebruik te gaan maken van zzp'ers en uitzendkrachten in plaats van het in dienst nemen van eigen werknemers. Vooral de bedrijven in de infrasector zeggen voor deze oplossing te zullen kiezen.
- Van de nieuwe ontslagbepalingen is de transitievergoeding veel bedrijven, in het bijzonder het MKB, een doorn in het oog. Daarnaast stelt ook het aantonen van de redelijkheid van ontslag betrekkelijk veel bedrijven voor een probleem. Met de overige bepalingen hebben de meeste bedrijven geen probleem of hebben hier nog geen mening over. Als oplossing voor deze problemen kiezen veel bedrijven voor de mogelijkheid van ontslag via een vaststellings-overeenkomst en het vermijden van tijdelijke arbeidscontracten van twee jaar of langer.
- Een ander element van nieuwe regelgeving is de Wet beoordeling arbeidsrelaties. Deze wet vervangt het oude systeem van fiscale vrijwaring van opdrachtgevers van zzp'ers (de VAR). De kennis over deze wet is bij bouwbedrijven (regelmatig opdrachtgever van zzp'ers) in het algemeen sterker doorgedrongen dan bij zzp'ers zelf. Bouwbedrijven zijn grotendeels positief over het nut van de nieuwe wet. Om zich tegen eventuele loonheffingen van de fiscus te vrijwaren zien de meeste bedrijven veel nut in het instrument van een modelovereenkomst, toegesneden op de bouw. Veel grote b&u-bedrijven passen al een modelovereenkomst toe.
- Met de Wet aanpak schijnconstructies, inmiddels gedeeltelijk van kracht, worden maatregelen aangescherpt die opdrachtgevers in een keten van aan- en uitbesteding van werk aansprakelijk kunnen stellen voor onjuiste of onvolledige loonbetaling aan werknemers, werkzaam bij andere schakels in de keten. In de bouw, waar vaak sprake is van een keten van opdrachtgevers en opdrachtnemers, is deze wet vaak van toepassing. De meeste bedrijven, vooral de grote die vaker uitbesteden dan de kleinere, zijn hiervan op de hoogte. Naar verhouding heeft nog maar een klein deel van de bedrijven (minder dan 40%) maatregelen getroffen tegen de mogelijke gevolgen van de wet. Veel bedrijven zijn dit overigens wel van plan. Belangrijke maatregelen zijn het controleren op inschrijving in het Handelsregister van de Kamers van Koophandel en het werken met vaste, gecertificeerde, partners.

Banen voor gehandicapte werknemers

- CAO-partijen in de bouw hebben afgesproken dat er in de komende twee jaar 295 banen voor mensen met een arbeidshandicap zullen komen. De meeste werknemers zeggen dat in hun bedrijf (nog) geen collega's met een arbeidshandicap werkzaam zijn. Veel werknemers zijn hiervan ook niet op de hoogte. Voor zover werknemers werken bij bedrijven, die al mensen met een arbeidshandicap in dienst hebben, gaat het vooral om werknemers met een niet uitvoerend bouwplaatsberoep. Van alle werknemers met een arbeidshandicap werkt 45% in het grootbedrijf. Het meest voorkomende type dienstverband voor deze gehandicapte werknemers is fulltime en voor onbepaalde tijd.
- Veel werknemers weten niet of hun werkgever zich inspant om banen voor werknemers met een arbeidshandicap te creëren. Voor zover werknemers hiervan wel de hoogte zijn stelt 53% van de werknemers met een uitvoerend bouwplaatsberoep dat dit niet het geval is. Tien procent stelt van wel. Bij het leidinggevend en kaderpersoneel is dit laatste percentage iets hoger (16%).

Veilig en gezond werken

- Iets meer dan de helft van het aantal werknemers in de bouw (55%) geeft aan dat hun werkgever geen activiteiten aanbiedt die gezond en veilig werken bevorderen. Volgens de werknemers die aangeven dat dit wel het geval is (45%) gaat het vooral om activiteiten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, met het accent op het voorkomen van ongevallen.
- Een belangrijk motief van werknemers om mee te doen met de activiteiten die hun werkgever hen aanbiedt is het in goede gezondheid bereiken van het pensioen.
- De meerderheid van de werknemers (46%), die hebben deelgenomen aan door de werkgever georganiseerde activiteiten ter verbetering van gezond en veilig werken, geeft aan dat hierdoor het denken en het gedrag met betrekking tot veilig werken ten goede is veranderd.

Scholingsbehoefte werknemers en loopbaan

- Betrekkelijk veel werknemers in de bouw geven aan dat hun beroep in de afgelopen jaren qua vereiste vaardigheden is veranderd. Vooral het aantal vaardigheden is toegenomen. Mede om die reden hebben naar verhouding veel werknemers (58% à 70%) behoefte aan scholing. De behoefte ligt vooral op het vlak van verdere vakontwikkeling.
- Vooral werknemers met een uitvoerend bouwplaatsberoep weten niet of hun werkgever hen mogelijkheden biedt tot verdere loopbaanontwikkeling. Het leidinggevend en het kaderpersoneel is hiervan beter op de hoogte. De laatste groep stelt dat de mogelijkheden tot loopbaanontwikkeling in hun bedrijf vaak volop aanwezig zijn. Het uitvoerend personeel stelt echter dat de mogelijkheden voor hun meestal beperkt zijn.
- Werknemers, zowel uitvoerend als leidinggevend en kader, die gebruik kunnen maken van de mogelijkheden tot verdere loopbaanontwikkeling, doen dit om door te groeien naar een hogere functie.

Werkzekerheid van werknemers

- Werknemers zijn in het algemeen positiever over hun werkzekerheid dan een aantal jaren geleden. Sinds 2013 is de aarzeling over de toekomstbestendigheid van hun baan afgenomen. Dit geldt zowel voor werknemers met een uitvoerend bouwplaatsberoep als voor die met een leidinggevende of kaderfunctie.
- Voor zover werknemers bedreigingen zien voor hun huidige baan en arbeidsvoorwaarden gaat het vooral om tijdelijke arbeidscontracten en het inhuren van zzp'ers.
- De meeste werknemers (84%) zijn niet van plan op korte termijn van baan te veranderen.

Voor wie werken zzp'ers

- Veel zzp'ers (circa 30%) werken in een jaar voor niet meer dan vijf verschillende opdrachtgevers. Vaak gaat het om particuliere opdrachtgevers. Bijna 80% van de zzp'ers werkt wel eens voor particulieren. Voor 39% van de zzp'ers zijn particulieren tevens de belangrijkste bron van omzet. Andere belangrijke opdrachtgevers zijn 'collega'-zzp'ers en bouwbedrijven.
- Circa de helft van het aantal zzp'ers was ooit werknemer in de bouw. Ongeveer één op de vijf van deze zzp'ers heeft zijn voormalige werkgever als klant.
- Zzp'ers berekenen hun klanten verschillende uurtarieven, afhankelijk van het type klant. Het modale tarief voor particulieren lag in het afgelopen jaar tussen € 36 en € 40 per uur. Voor bouwbedrijven waren de tarieven doorgaans lager: tussen € 31 en € 35 per uur.
- Zzp'ers werken niet altijd tegen een uurvergoeding. Vooral voor niet-zakelijke klanten als particulieren wordt ook wel op basis van een vaste aanneemsom gewerkt.

1 Inleiding

Ieder jaar houdt het EIB een internetpeiling onder werkgevers, werknemers en zzp'ers in de bouw en infra. De werkgevers zijn hoofdzakelijk werkzaam als algemeen aannemersbedrijf of bouwondernemer en hebben personeel in dienst waarop grotendeels de CAO voor de bouw-nijverheid van toepassing is. Dit geldt ook voor de werknemers die worden ondervraagd. De zzp'ers kunnen zowel in de bouw en infra als in de bouwinstallatie werkzaam zijn. Aan de laatste peilingen hebben 530 bedrijven, 2.400 werknemers en 300 zzp'ers meegewerkt. De totale populaties van bedrijven, werknemers en zzp'ers omvatten respectievelijk 5.600, 110.000 en 75.000 entiteiten. In deze rapportage worden enkele uitkomsten van de meest recente metingen voor het voetlicht gebracht.

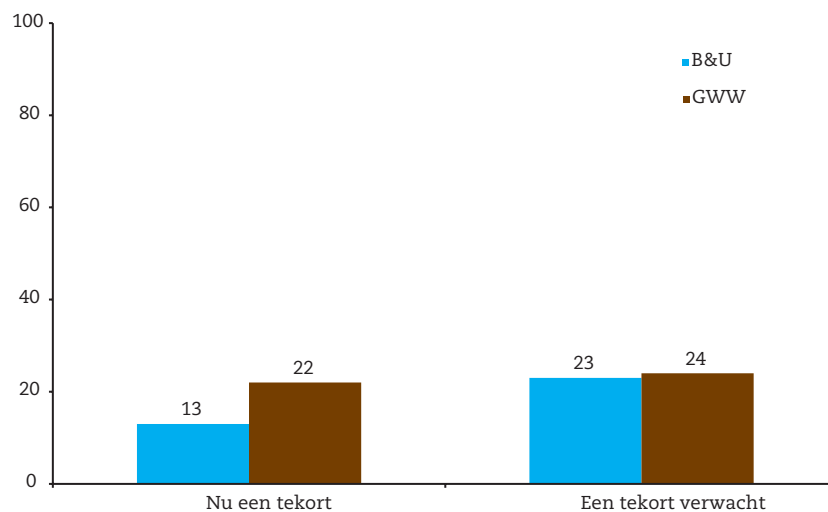
De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- Personeelsvoorziening van bedrijven; is er een tekort aan arbeidscapaciteit, hoe denken bedrijven een tekort op te lossen en hoe is de arbeidscapaciteit samengesteld naar eigen werknemers en ingehuurde capaciteit,
- Wet werk en zekerheid; hoe ervaren en reageren bedrijven op de mogelijke implicaties van deze onlangs ingevoerde wet,
- Wet beoordeling arbeidsrelaties; wat vinden bedrijven van de nieuwe regelgeving die schijnzelfstandigheid moet voorkomen. Hoe gaan bedrijven eventuele aansprakelijkheid pareren,
- Wet aanpak schijnconstructies; hoe reageren bedrijven op de nieuwe regelgeving die schijnconstructies o.a. in de bouw wil tegengaan. Hoe gaan bedrijven om met het risico op keten-aansprakelijkheid,
- Gehandicapte werknemers; merken werknemers dat hun werkgever zich inspant om - indachtig de gemaakte afspraken tussen regering en sociale partners - banen te creëren voor mensen met een handicap,
- Veilig en gezond werken; bieden bedrijven hun werknemers activiteiten aan ter bevordering van hun gezondheid en veiligheid op het werk, in hoeverre nemen werknemers hieraan deel en wat zijn de effecten hiervan,
- Scholingsbehoefte en loopbaan; in welke mate ervaren werknemers een verandering van de inhoud van hun functie en hebben zij behoefte aan scholing, bieden hun werkgevers mogelijkheden aan voor verdere loopbaanontwikkeling en maken werknemers hier ook gebruik van,
- Werkzekerheid; hoe ervaren werknemers na jaren van crisis hun werkzekerheid nu de bouw weer aantrekt,
- De zzp'er en zijn opdrachtgever; hoe is de klantenkring van zzp'ers samengesteld, hoe groot is hun klantenbestand, welke typen opdrachtgevers zijn belangrijk voor de omzet van de zzp'er.

2 Personeelsvoorziening bedrijven

In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de bouw als gevolg van de crisis sterk gedaald. In 2016 bedroeg het totale verlies aan arbeidsjaren van werknemers en zelfstandigen in de bouw ten opzichte van 2008 67.000. De totale werkgelegenheid wordt dit jaar (2016) geraamd op 394 duizend arbeidsjaren. Het marktherstel, dat intrad in 2014, leidde nog niet direct tot groei van de werkgelegenheid, maar de verwachting is dat het herstel ook hier na enige tijd zal gaan optreden. In het voorjaar van 2016 kampte zo'n 13% van de hoofdaannemers in de b&u (woningen en gebouwen) met een tekort aan arbeidscapaciteit (figuur 2.1). Voor zover dit nog niet het geval was verwachtte zo'n 23% van de bedrijven dat een tekort binnen enige tijd zal gaan optreden. Ook in de gww (infra) hadden bedrijven te maken met een gebrek aan personeel (22%) en verwachtte zo'n 24% dat dit op korte termijn zal gaan gebeuren. Bij vrijwel alle b&u-bedrijven met een tekort aan personeel ging het vooral om uitvoerende arbeidscapaciteit en in veel mindere mate (bij 15% van de bedrijven) om een tekort aan kader- en stafpersoneel (UTA). In de gww bestond zowel een tekort aan uitvoerende capaciteit (bij 81% van de infra-bedrijven met een personeelstekort) als aan kader- en stafpersoneel (bij 65% van de bedrijven).

Figuur 2.1 B&u- en gww-bedrijven met een actueel en verwacht personeelstekort¹, procenten

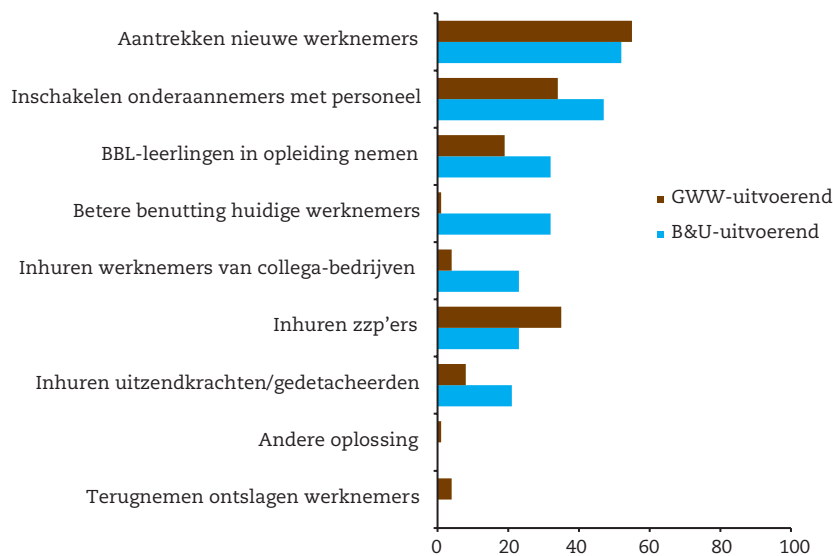


1 Situatie voorjaar 2016

Bron: EIB

Als oplossing van het tekort aan uitvoerende arbeidscapaciteit kiezen naar verhouding veel bedrijven voor het aantrekken van nieuwe werknemers en voor uitbesteding aan onderaannemers (figuur 2.2). Uitbesteding aan onderaannemers is een oplossing waar vooral de grote bedrijven voor kiezen. Het aantrekken van leerlingen die een BBL-opleiding volgen is een andere veel gekozen oplossing net als het inhuren van zzp'ers. Inhuren van zzp'ers is meer de keuze van het MKB. Vooral in de b&u denken veel bedrijven een oplossing te vinden in een betere benutting van de aanwezige arbeidscapaciteit. Meestal gaat het om de grote bedrijven die hierin een oplossing denken te vinden.

Figuur 2.2 Voorgenomen oplossing van het tekort aan uitvoerend personeel¹, procenten



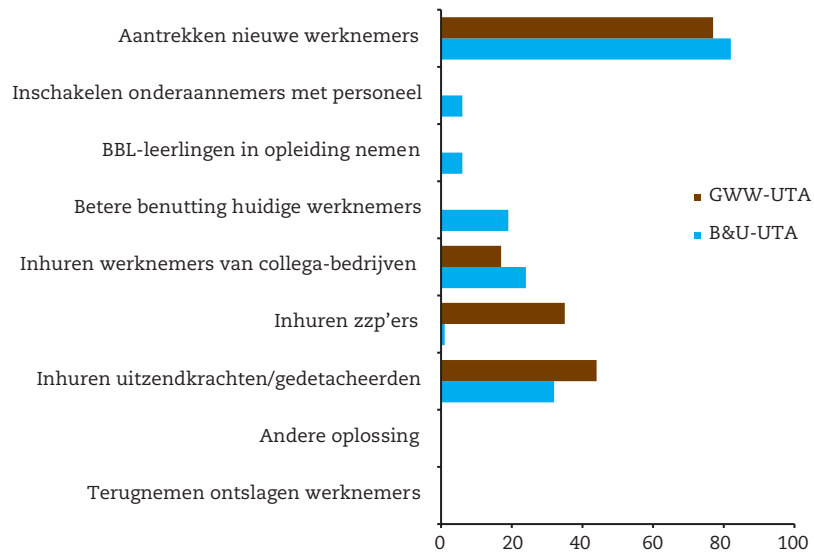
1 Situatie voorjaar 2016

Bron: EIB

Een tekort aan UTA-personeel lossen zowel veel b&u- als gww-bedrijven op door nieuwe werknemers aan te trekken (figuur 2.2). Daarnaast wordt ook betrekkelijk vaak gekozen voor uitzendkrachten, gedetacheerden en het inhuren van zzp'ers (in de gww). Ook hier gaat het vooral om grote bedrijven die hierin een oplossing zien.

De totale arbeidscapaciteit van de hoofdaannemers bestond in het voorjaar van 2016 voornamelijk (circa 85%) uit personeel in eigen dienst (figuur 2.4). Een betrekkelijk klein deel bestond uit externe arbeidskrachten. Daarbij gaat het vooral om zzp'ers en uitzendkrachten. Vergeleken met vijf jaar terug (2011) is er bij de bedrijven weinig verandering opgetreden in de verhouding tussen interne en externe arbeidskrachten.

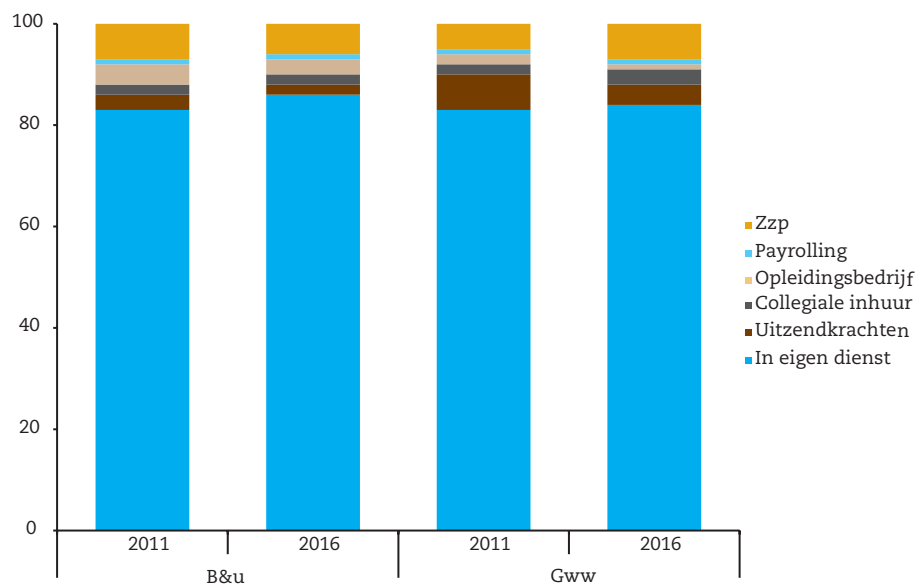
Figuur 2.3 Voorgenomen oplossing van het tekort aan UTA- personeel¹, procenten



1 Situatie voorjaar 2016

Bron: EIB

Figuur 2.4 Samenstelling arbeidscapaciteit b&u- en gww-bedrijven in 2011 en 2016, procenten

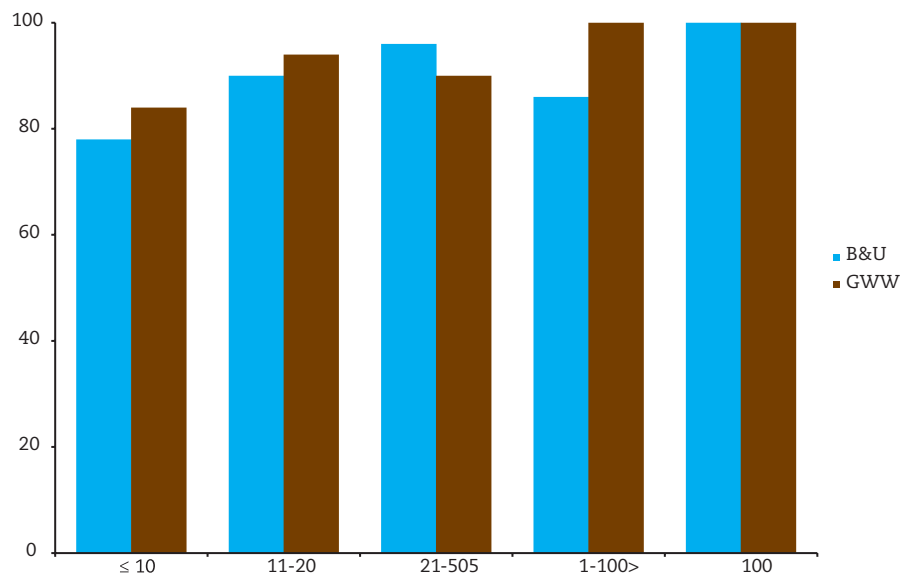


Bron: EIB

3 Wet werk en zekerheid

Vorig jaar is de Wet werk en zekerheid (Wwz) in werking getreden. Met deze wet wil de regering bevorderen dat tijdelijke werknemers (flexwerkers) sneller doorstromen naar een vaste baan. Hervorming van het ontslagrecht is een ander doel van deze wet. Voor de bouw, waar gemiddeld een kwart van de werknemers een tijdelijk dienstverband heeft, kunnen de implicaties van de wet belangrijk zijn. De meeste bedrijven zijn dan ook op de hoogte van de invoering van de wet (figuur 3.1).

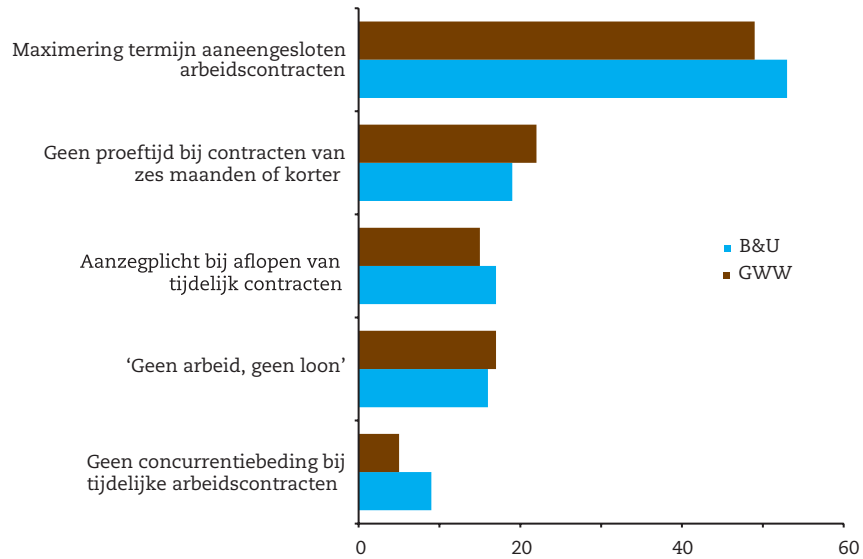
Figuur 3.1 Bedrijven op de hoogte van de wet Wwz naar bedrijfsgrootte fte, procenten



Bron: EIB

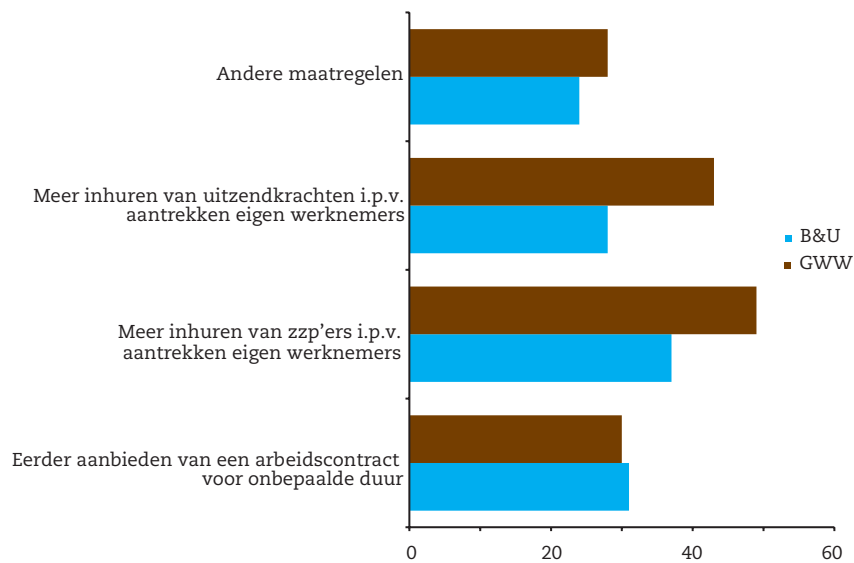
De wet stelt onder andere grenzen aan de duur van tijdelijke arbeidscontracten en verscherpt de voorwaarden voor de verlenging hiervan. De mate waarin de hoofdaannemers in de bouw en infra problemen hebben met de wet verschilt erg met het type bepaling. Eén bepaling springt er als pijnpunt bovenuit: de maximering van de termijn waarop tijdelijke arbeidscontracten kunnen worden aaneengesloten. Dit is voor 53% van de hoofdaannemers in de b&u en voor 49% van de hoofdaannemers in de gww een groot probleem (figuur 3.2). Om de problemen, die de wet op dit punt oproept, te vermijden zeggen betrekkelijk veel bedrijven zzp'ers te gaan inhuren i.p.v. het aantrekken van werknemers (figuur 3.3).

Figuur 3.2 Contractbepalingen die bedrijven problemen opleveren, procenten



Bron: EIB

Figuur 3.3 Maatregelen die bedrijven nemen om de problemen op te lossen, procenten

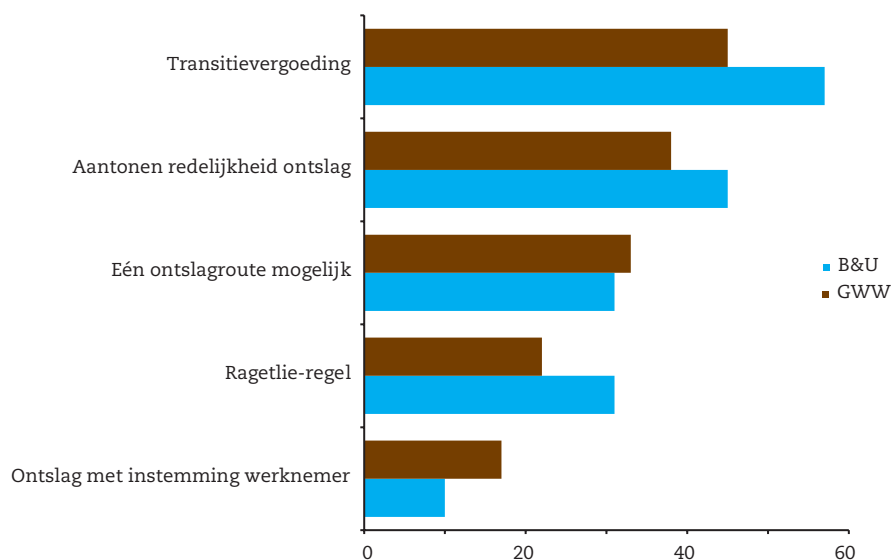


Bron: EIB

Ook het gebruik maken van uitzendkrachten is een oplossing die naar verhouding veel bedrijven (vooral in de gww) aantrekkelijk lijkt. Vooral het MKB is van plan dergelijke maatregelen te treffen of heeft dit al gedaan.

Naast het aanscherpen van de voorwaarden waaronder tijdelijke arbeidscontracten kunnen worden aangegaan en voortgezet, beoogt de wet ook een hervorming van de regels rond het ontslagrecht. Daarvoor zijn verschillende bepalingen in de wet opgenomen. Evenals met de bepalingen met betrekking tot de contractduur verschillen de bezwaren van de bedrijven tegen dit onderdeel van de wet met het type bepaling. In het algemeen hebben de bedrijven meer moeite met de nieuwe ontslagbepalingen dan met die aangaande de duur van tijdelijke arbeidscontracten. Daarbij valt op dat, op een enkele uitzondering na, grote bedrijven vaker problemen zien of ervaren dan het MKB. Het belangrijkste probleem dat de bedrijven zowel in de b&u als in de gww te berde brengen is de transitievergoeding (figuur 3.4). De transitievergoeding houdt in dat iedere werknemer, die twee jaar of langer in dienst is, bij ontslag recht heeft op een ontslagvergoeding. Deze bepaling stuit bij 57% van de b&u-bedrijven en 45% van de gww-bedrijven op problemen. Deze problemen worden vaker door het MKB naar voren gebracht dan door het grootbedrijf. Het aantonen van de redelijkheid van het ontslag is eveneens een bepaling die door betrekkelijk veel bedrijven als een probleem wordt ervaren. Hier meer door het grootbedrijf dan door het MKB.

Figuur 3.4 Ontslagbepalingen die bedrijven problemen opleveren, procenten



Bron: EIB

Om de probleem op dit punt van de wetgeving te beperken kiezen betrekkelijk veel bedrijven voor 'ontslag via een vaststellingsovereenkomst' (figuur 3.5). Hiermee spreken werknemer en werkgever de voorwaarden af waaronder de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst tot een einde komt. Deze oplossing heeft de voorkeur van het grootbedrijf. Dit geldt ook voor het niet meer aanbieden van tijdelijke arbeidscontracten van twee jaar of langer. Het MKB kiest vaker voor oplossingen als het minder aantrekken van eigen werknemers en, in het voetspoor hiervan, het meer inhuren van uitzendkrachten en zzp'ers. Wanneer gekozen wordt voor een vaststellingsovereenkomst passen de meeste bedrijven, in het bijzonder de grote, als ontslagvergoeding de transitievergoeding toe. Een 'van werk-naar-werk budget' is een vergoeding waarvan vooral gww-bedrijven, naast de transitievergoeding, gebruik (willen) maken.

Figuur 3.5 Maatregelen die bedrijven nemen om de problemen op te lossen, procenten

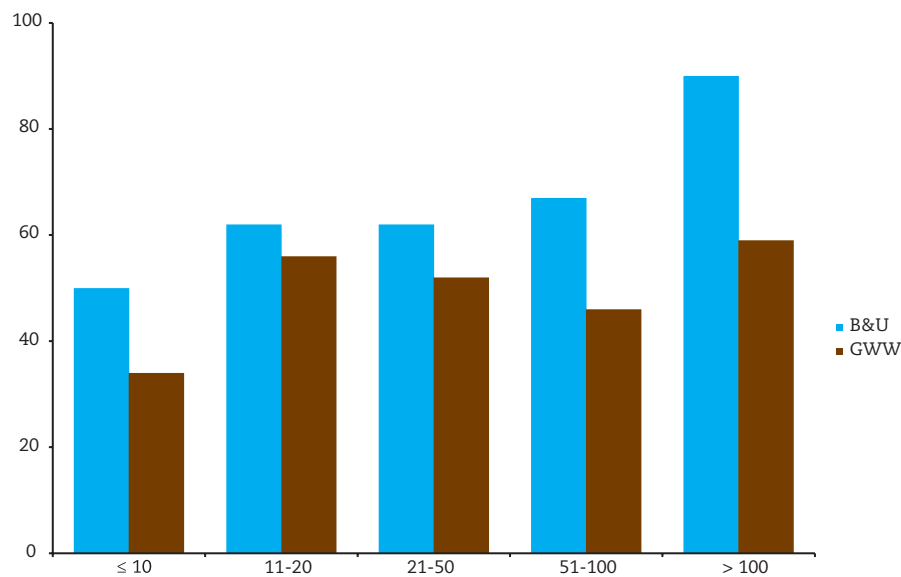


Bron: EIB

4 Wet beoordeling arbeidsrelaties

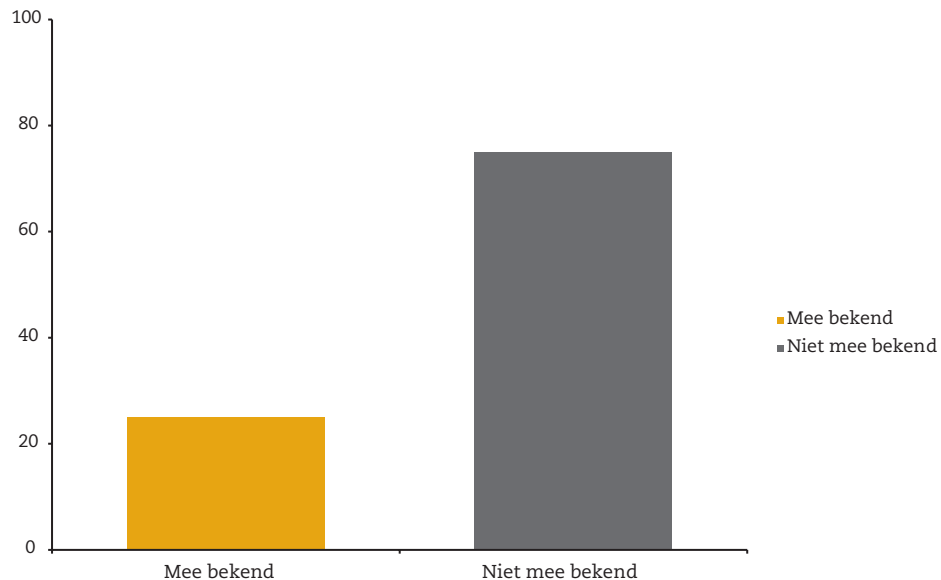
De wet Beoordeling arbeidsrelaties vervangt het oude systeem van VAR-verklaringen dat opdrachtgevers fiscale vrijwaring bood tegen eventuele naheffingen op het loon van ingehuurde arbeidskrachten (zzp'ers). Sinds 1 mei 2016 is de oude VAR-verklaring vervallen. Hiervoor komt de wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) in de plaats. Opdrachtgevers en zzp'ers worden gezamenlijk verantwoordelijk voor de juistheid van hun zakelijke relatie. Zij kunnen dit bewerkstelligen door bijvoorbeeld een modelovereenkomst toe te passen. De bouw is één van de sectoren waar naar verhouding veel zzp'ers werkzaam zijn. Vaak gaat het hierbij om voormalige werknemers in de bouw. Circa 40% van de zzp'ers werkt, in wisselende mate, voor bouw- en infrabedrijven. De wet is dus betrekkelijk vaak van toepassing op de juridisch-fiscale werkrelatie tussen deze partijen. De bouw- en infrabedrijven zijn in het algemeen bekend met de nieuwe wet; in het bijzonder het grootbedrijf in de b&u (figuur 4.1). In het MKB is de bekendheid echter minder groot en onder de zzp'ers in de bouw is de bekendheid zelfs bijzonder klein (25%, figuur 4.2).

Figuur 4.1 Bedrijven op de hoogte van de wet DBA naar bedrijfsgrootte fte, procenten



Bron: EIB

Figuur 4.2 Zzp'ers bekend met de wet Dba, procenten



Bron: EIB

In hun oordeel over de wet zijn betrekkelijk veel bedrijven positief. De wet beoogt, mede in samenhang met de wet Aanpak schijnzelfstandigheid, bestrijding van de zogenaamde schijnzelfstandigheid, waar de relatie tussen zzp'er en opdrachtgever in de praktijk niet anders is dan die tussen werknemer en werkgever. De meeste bedrijven ondersteunen dit uitgangspunt (figuur 4.3). Zij vinden dat schijnzelfstandigheid tot oneerlijke concurrentie leidt in een sector waar schijnzelfstandigheid naar verhouding veel voorkomt. Wel zien veel bedrijven het gebruik van zzp'ers als gevolg van de wet dalen. Het werken volgens een modelovereenkomst wordt door de meeste bedrijven gewenst.

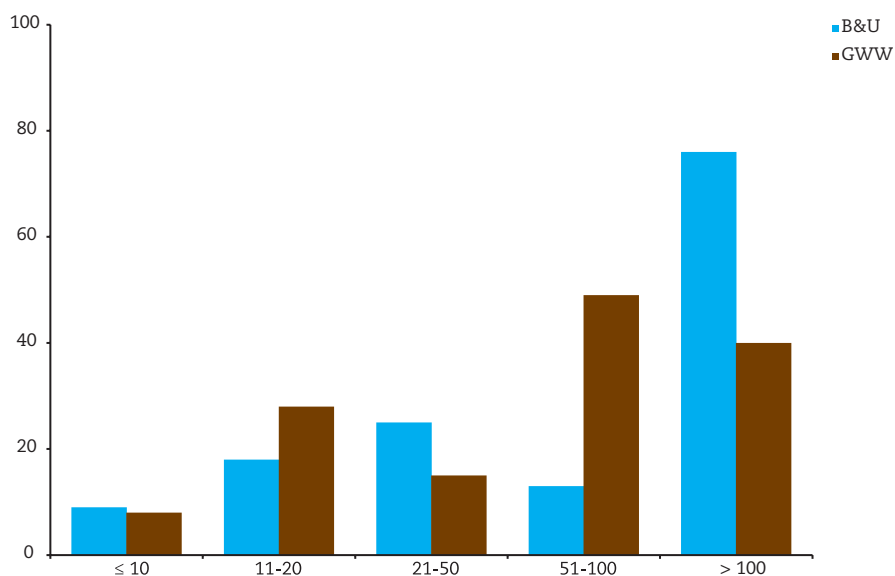
Lang niet alle bedrijven maken al gebruik van een modelovereenkomst. Ongeveer één op de drie bedrijven doet dit wel. Toepassing van een modelovereenkomst vindt vooral plaats in het grootbedrijf van de b&u (figuur 4.4). Meestal gaat het daarbij om een eigen modelovereenkomst. Voor zover het MKB een modelovereenkomst toepast gaat het meestal om een model van de belastingdienst. Voor zover nog geen modelovereenkomst wordt toegepast zijn de meeste bedrijven van plan dit wel te gaan doen.

Figuur 4.3 Oordeel van bedrijven over nut van de Wet DbA, procenten



Bron: EIB

Figuur 4.4 Bedrijven die een modelovereenkomst toepassen naar bedrijfsgrootte fte, procenten

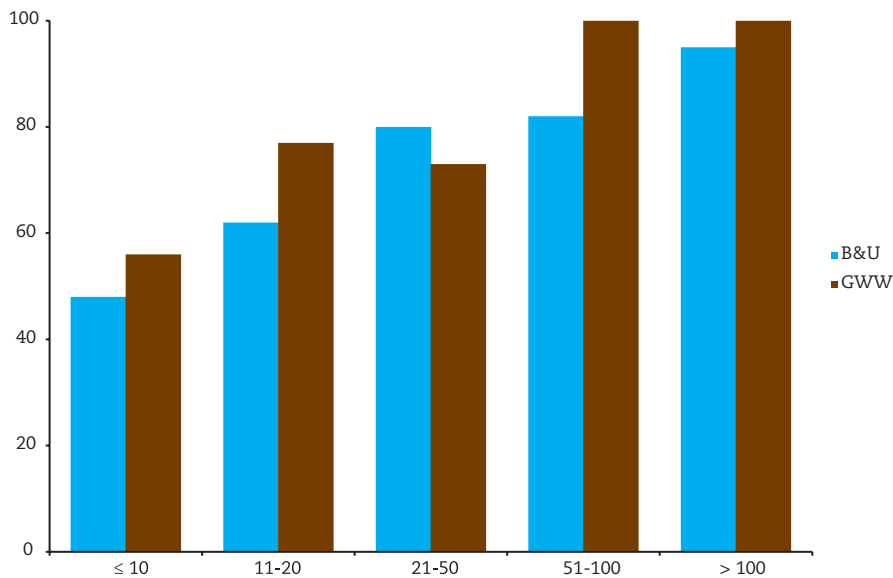


Bron: EIB

5 Wet aanpak schijnconstructies

In het verlengde van de wet Deregulering arbeidsrelaties is sinds kort de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) gedeeltelijk van kracht. Door deze wet kunnen opdrachtgevers in een keten met opdrachtnemers (bij uitbesteding van werk) aansprakelijk worden gesteld voor een onjuiste of onvolledige loonbetaling aan werknemers, die ergens in de keten plaatsvindt, ongeacht hun positie in de keten. Het gaat hier om ketenaansprakelijkheid voor loon. Deze wet is niet van toepassing op het inhuren van zzp'ers. Zzp'ers hebben immers geen werknemers in dienst. Uitbesteding van werk door hoofdaannemers aan onderaannemers met personeel komt veelvuldig voor; vooral in het grootbedrijf. Om die reden is de wet in het grootbedrijf vrij algemeen bekend; zowel in de b&u als in de gww (figuur 5.1).

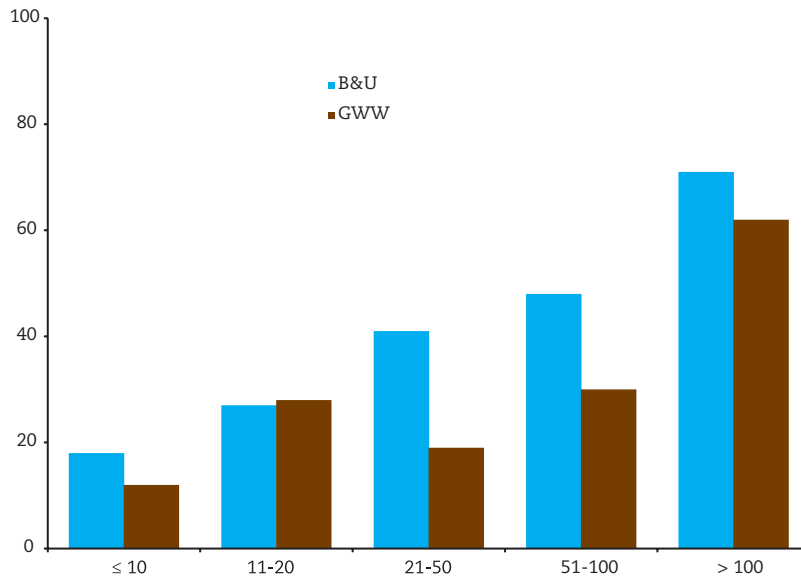
Figuur 5.1 Bedrijven op de hoogte van de wet WAS naar bedrijfsgrootte fte, procenten



Bron: EIB

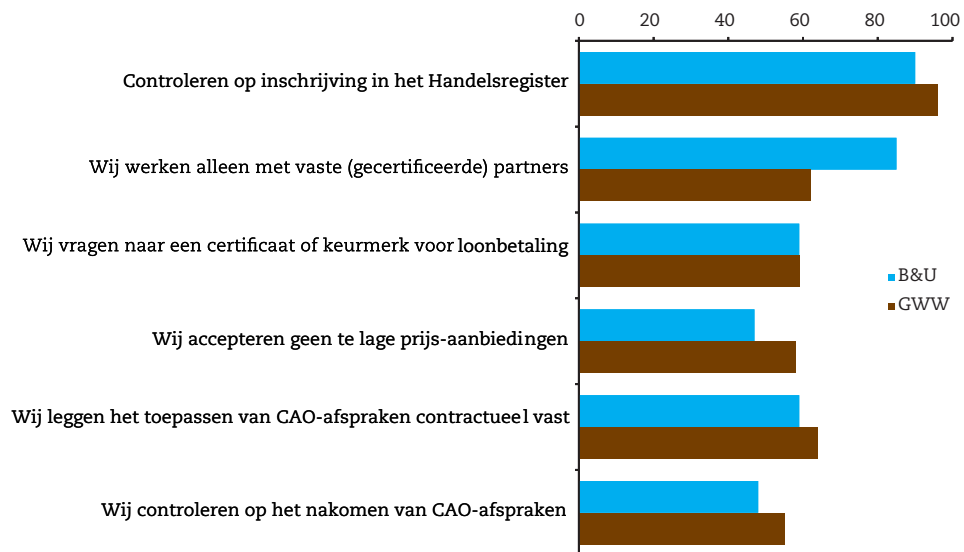
De dagelijkse toepasbaarheid van de wet op de eigen bedrijfssituatie verschilt met de omvang van de bedrijven. Voor de kleine bedrijven is de toepasbaarheid vrij klein, omdat kleine bedrijven minder vaak werk uitbesteden dan grote bedrijven. De toepasbaarheid is het grootst in het grootbedrijf van de b&u en de gww (figuur 5.2). Om zich te vrijwaren van aansprakelijk biedt de wet bedrijven verschillende mogelijkheden. De meest toegepaste zijn het controleren op inschrijving van de onderaannemer in het Handelsregister van de Kamers van Koophandel en (in de b&u) het werken met vaste partners (figuur 5.3).

Figuur 5.2 Bedrijven waarop de wet WAS van toepassing zal zijn naar bedrijfsgrootte fte, procenten



Bron: EIB

Figuur 5.3 Maatregelen van bedrijven¹ ter vrijwaring van aansprakelijkheid krachtens de WAS, procenten

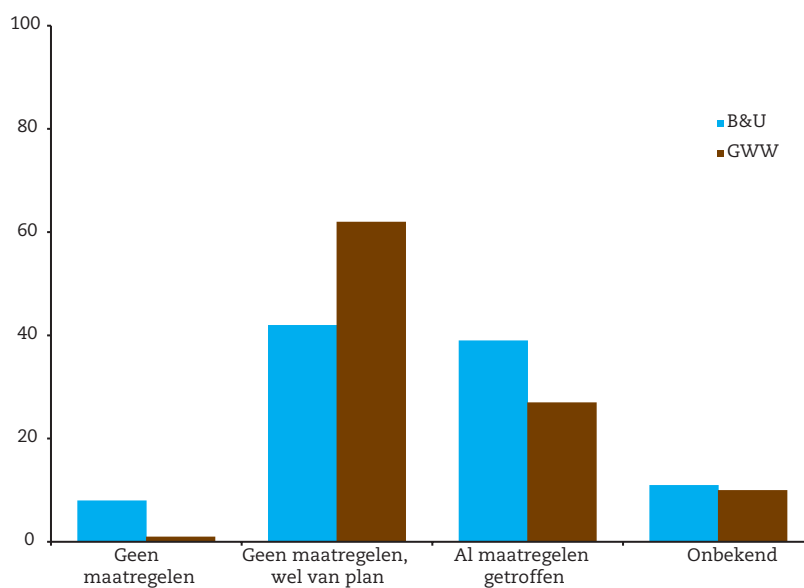


1 Bedrijven die maatregelen hebben getroffen

Bron: EIB

Nog maar een minderheid van de bedrijven heeft daadwerkelijk maatregelen getroffen om zich te pareren tegen de mogelijke gevolgen van de wet. In de b&u gaat het om 39% en in de gww om 27% van de bedrijven. De meeste bedrijven hebben dit nog niet gedaan. De meerderheid hiervan is wel van plan dit te gaan doen.

Figuur 5.4 Bedrijven die maatregelen hebben getroffen ter vrijwaring van aansprakelijkheid krachtens de WAS, procenten

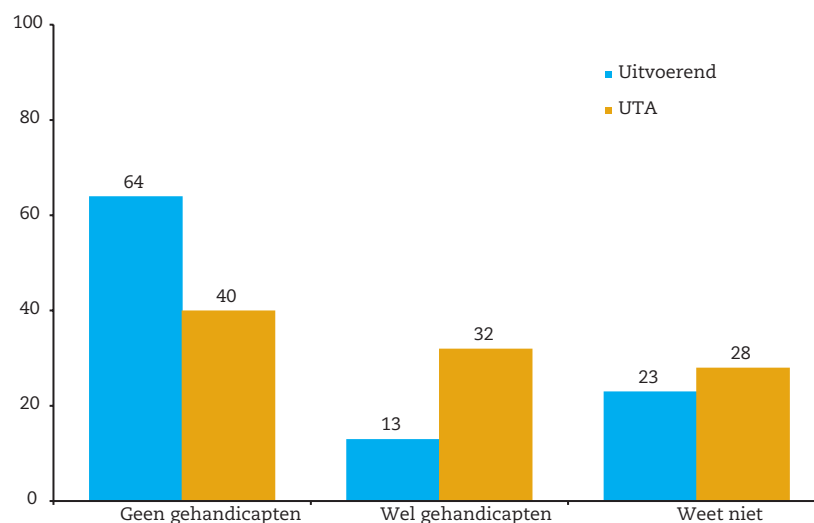


Bron: EIB

6 Gehandicapte werknemers

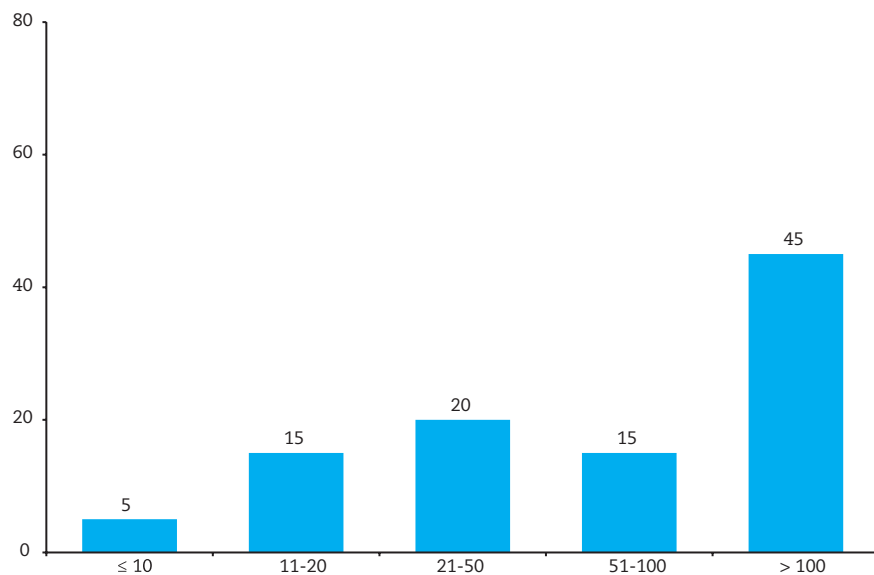
CAO-partijen in de bouw hebben afgesproken dat er in de komende twee jaar 295 banen voor mensen met een arbeidshandicap zullen komen. Deze afspraak komt voort uit een bredere afspraak tussen regering en werkgeversorganisaties, bedoeld om de kans op een betaalde baan voor mensen met een lichamelijke, geestelijke of andere sociale beperking te vergroten. Er zijn afspraken gemaakt over het aantal banen dat in de komende jaren voor deze mensen zal worden gecreëerd. Slechts een beperkt deel (26%) van de werknemers in de bouw is bekend met de CAO-afpraak. Veel werknemers weten ook niet of er in hun bedrijf collega's met een arbeidshandicap werkzaam zijn. Voor zover deze kennis er wel is, meldt een minderheid dat er in het bedrijf collega's met een arbeidshandicap werkzaam zijn. Vooral onder het uitvoerend personeel melden maar weinig werknemers (13%) dat er op de werkvloer gehandicapte collega's werken. Bij het UTA-personeel gaat het om meer werknemers die zeiden gehandicapte collega's te kennen (figuur 6.1). Uitvoerende arbeid legt eerder fysieke beperkingen op aan gehandicapten dan ondersteunende arbeid in de indirecte sfeer (bijvoorbeeld de administratie). Van het totale aantal gehandicapte collega's (circa 2.300) is het merendeel (45%) in het grootbedrijf werkzaam (figuur 6.2). De meeste gehandicapten (45%) hebben een dienstverband voor onbepaalde tijd en hebben een fulltime baan (figuur 6.3).

Figuur 6.1 Werknemers met gehandicapte collega's naar beroepsgroep, procenten



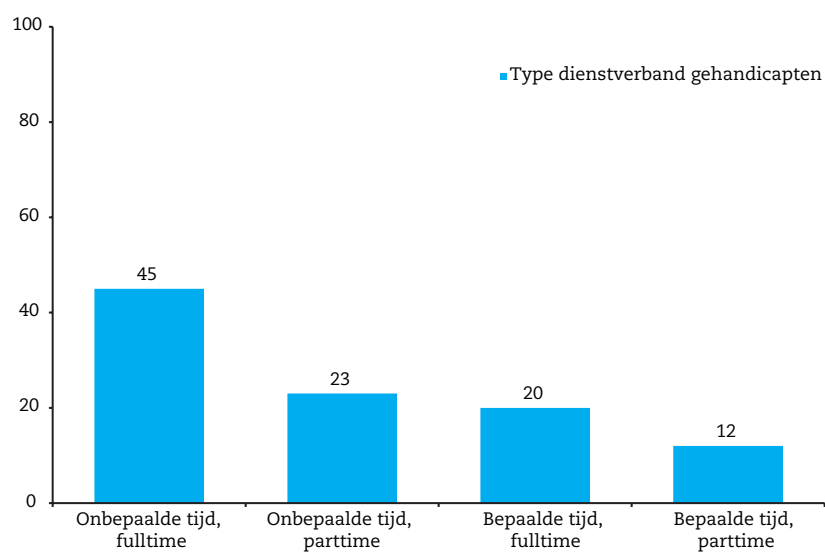
Bron: EIB

Figuur 6.2 Verdeling van het aantal gehandicapte collega's naar bedrijfsgrootte fte, procenten



Bron: EIB

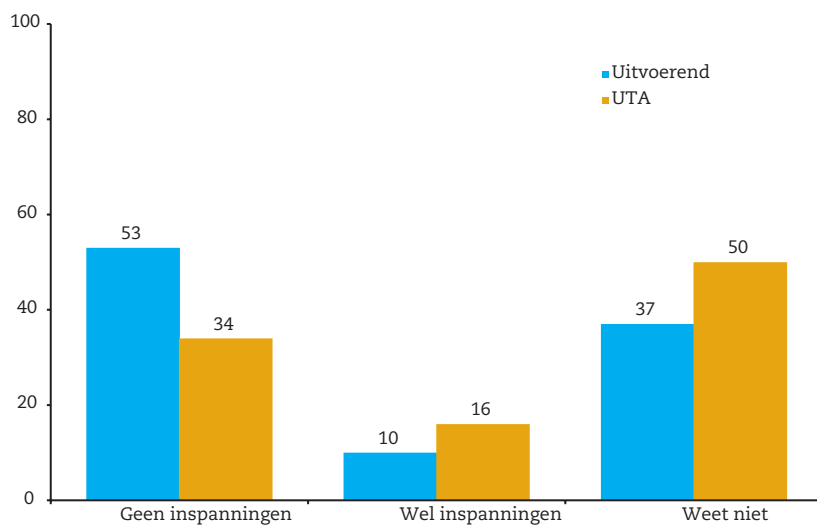
Figuur 6.3 Type dienstverband van gehandicapte collega's, procenten



Bron: EIB

In hoeverre, mede gelet op de gemaakte afspraken, werkgevers zich inspinnen om banen voor gehandicapte werknemers te creëren, is bij vrij veel werknemers niet bekend (figuur 6.4). Voor zover werknemers hiervan wel op de hoogte zijn antwoorden met name uitvoerende werknemers ontkennend. UTA-medewerkers zijn minder negatief hoewel deze groep vaker niet op de hoogte is van de inspanningen van hun werkgever op dit gebied. Werknemers die weten dat hun werkgever actief is in het aantrekken van gehandicapte arbeidskrachten leiden dit vooral af aan het feit dat er onlangs gehandicapten zijn aangenomen. Soms is die kennis gestoeld op overleg dat hierover met de ondernemingsraad is gevoerd. Ook komt het voor dat de werkgever een werknemer hiervan persoonlijk op de hoogte stelt omdat hij of zij met de gehandicapte collega gaat samenwerken.

Figuur 6.4 Werkgevers die zich volgens hun werknemers inspinnen om banen voor gehandicapten te creëren naar beroepsgroep, procenten

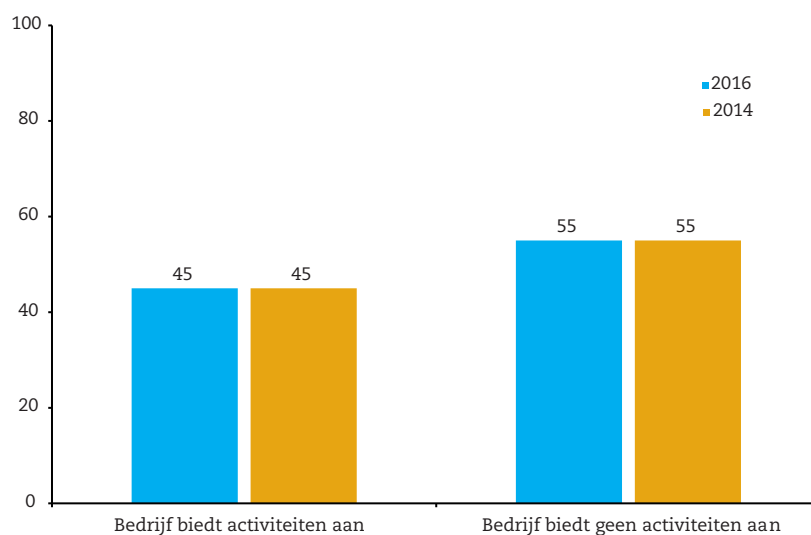


Bron: EIB

7 Veilig en gezond werken

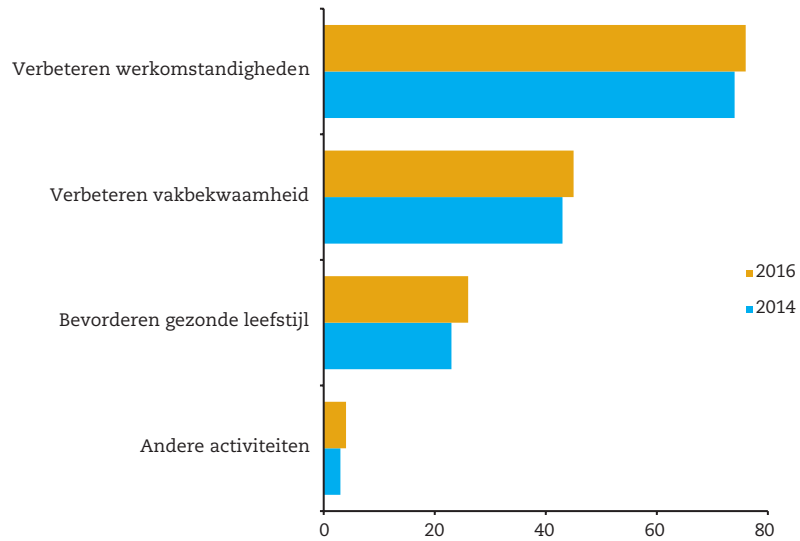
Het bouwberoep is, zeker in de uitvoerende sfeer, een beroep dat fysiek zwaar is en een verhoogd risico op ongevallen en ongelukken geeft. De bouw is één van de weinige sectoren waar regelmatig ernstige ongelukken gebeuren, soms met dodelijke afloop. Zo stelt de Arbeidsinspectie: 'In vergelijking met het 1e half jaar in 2015 is het aantal ernstige ongevallen <in de bouw> in de 1e helft van 2016 met 14% toegenomen en het aantal dodelijke ongevallen met 56%'. Veiligheid en gezond werken zijn en blijven belangrijke thema's in de bouw. Desondanks meldt een kleine meerderheid (55%) van de werknemers in de bouw dat hun bedrijf geen activiteiten aanbiedt ter bevordering van het veilig en gezond werken (figuur 7.1). Voor zover dit wel gebeurt betreffen die activiteiten vooral de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de vakbekwaamheid (figuur 7.2). De verbetering van de arbeidsomstandigheden zijn vooral gericht op het voorkomen van ongevallen en de vermindering van de fysieke werkbelasting (figuur 7.3).

Figuur 7.1 Werknemers voor wie het bedrijf activiteiten aanbiedt ter bevordering van veilig en gezond werken, procenten



Bron: EIB

Figuur 7.2 Soort van activiteiten dat wordt aangeboden, procenten



Bron: EIB

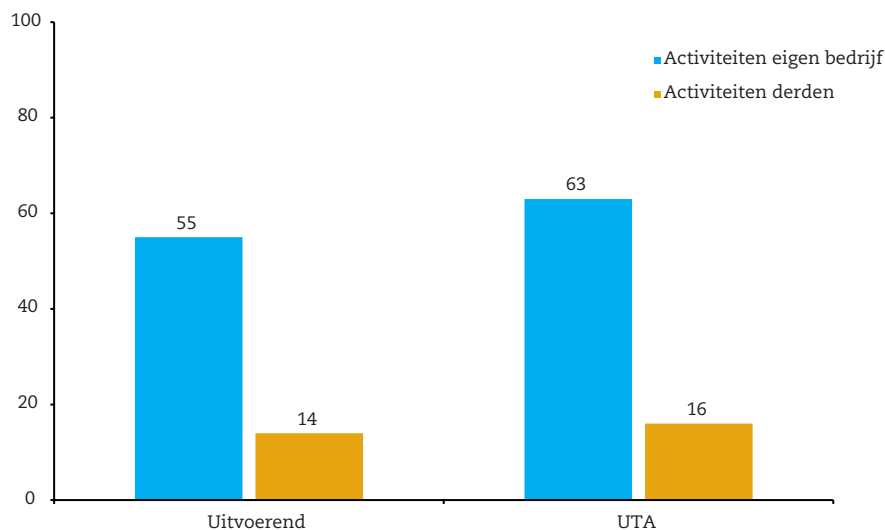
Figuur 7.3 Activiteiten op het gebied van verbetering van werkomstandigheden, procenten



Bron: EIB

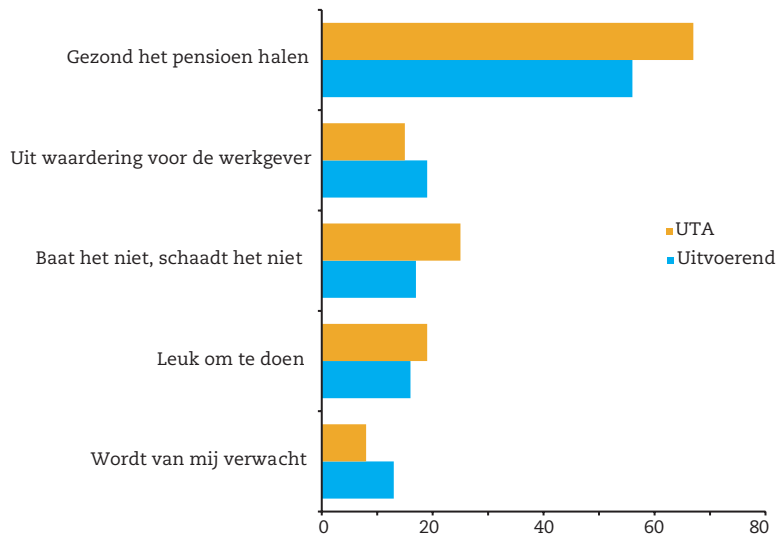
Ruim de helft van het uitvoerend personeel en ongeveer twee derde van het UTA-personeel nam deel aan de activiteiten die hun werkgever op het gebied van veilig en gezond werken organiseerde. Voor zover die activiteiten door derden werden georganiseerd was de deelname veel kleiner (figuur 7.4). Een belangrijk motief van werknemers om aan de georganiseerde activiteiten deel te nemen is het in een goede gezondheid halen van het pensioen. Dit geldt voor het UTA-personeel nog iets sterker dan voor het uitvoerend personeel (figuur 7.5). De effectiviteit van de activiteiten, die bijvoorbeeld ook het bevorderen van een gezonde leefstijl (minder roken, meer bewegen) omvatten, wordt in het algemeen door de deelnemers hoog ingeschat. De activiteiten hebben bij zo'n 46% van het UTA-personeel en 43% van het uitvoerend personeel het denken en het gedrag met betrekking tot veilig en gezond werken ten goede veranderd (figuur 7.6). Binnen het geheel aan activiteiten, die ter bevordering van veilig en gezond werken worden georganiseerd, blijken die, welke zijn gericht op het voorkomen van ongevallen, de meeste indruk op de deelnemers te maken. Andere hoog gewaardeerde activiteiten hebben te maken met het beter laten functioneren van de werknemer in zijn huidige functie.

Figuur 7.4 Werknemers die deelnemen aan voor hun georganiseerde activiteiten, procenten



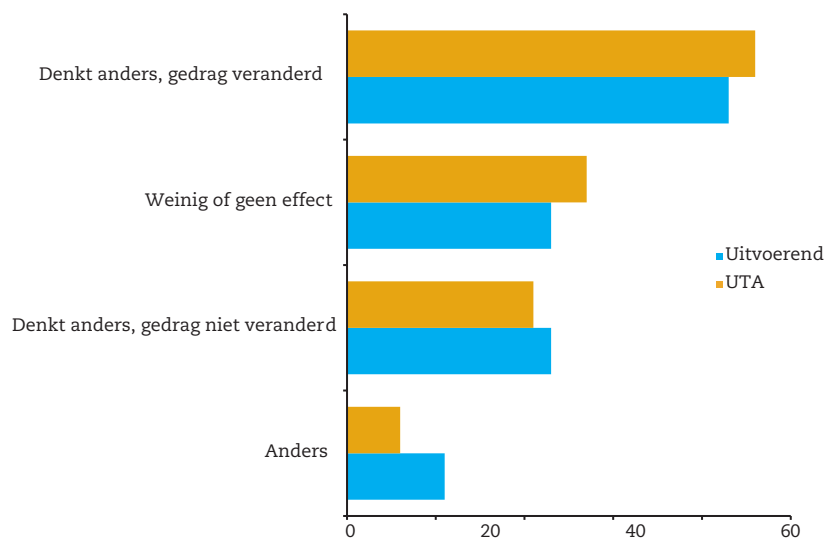
Bron: EIB

Figuur 7.5 Belangrijkste motieven van werknemers om mee te doen met activiteiten ter bevordering van veilig en gezond werken naar beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Figuur 7.6 Effecten van de activiteiten op het gedrag van de deelnemende werknemers naar beroepsgroep, procenten



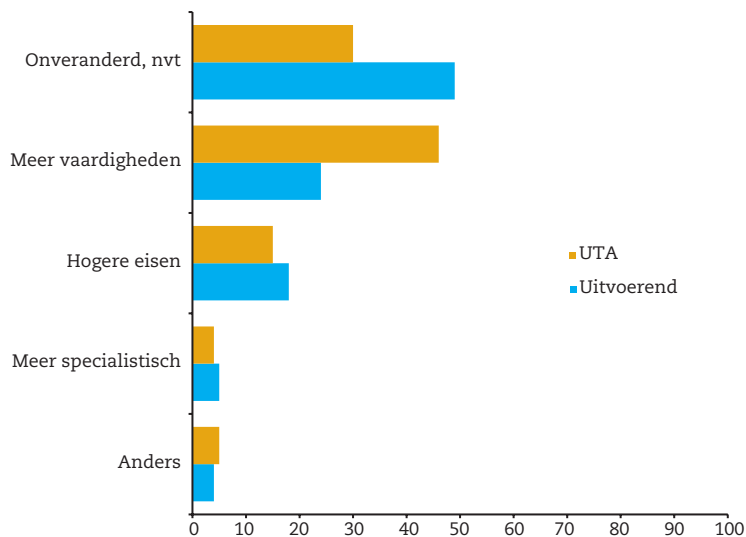
Bron: EIB

8 Scholingsbehoefte en loopbaan

Betrekkelijk veel werknemers in de bouw geven aan dat in de afgelopen vijf jaar het beroep qua vereiste vaardigheden of werkinhoud is veranderd (figuur 8.1). Dit laatste geldt vooral het UTA-personeel. De belangrijkste verandering betreft de groei van het aantal vaardigheden dat het beroep met zich mee brengt. Ook worden er hogere eisen gesteld. In sommige gevallen is het beroep meer specialistisch geworden. Veranderingen in het beroep qua competenties en vaardigheden doen een behoefte aan (bij)scholing ontstaan. Die behoefte is bij werknemers in de bouw vrij groot (figuur 8.2). Zo'n 58% van het uitvoerend personeel en 70% van het UTA-personeel geeft aan behoefte aan scholing te hebben. De belangrijkste reden voor scholingsbehoefte is de mogelijkheid tot verdere vakontwikkeling (figuur 8.3). De scholingsbehoefte neemt toe naarmate het opleidingsniveau hoger is. Zij is bijvoorbeeld het grootst bij werknemers met een universitaire opleiding (figuur 8.4). Voor de meeste werknemers met een uitvoerend beroep is het MBO de hoogst voltooide opleiding. Voor het UTA-personeel is dit het HBO (figuur 8.5). De meeste werknemers (circa 80%) ondervinden overigens geen belemmeringen bij het volgen van een werkgerelateerde cursus of opleiding.

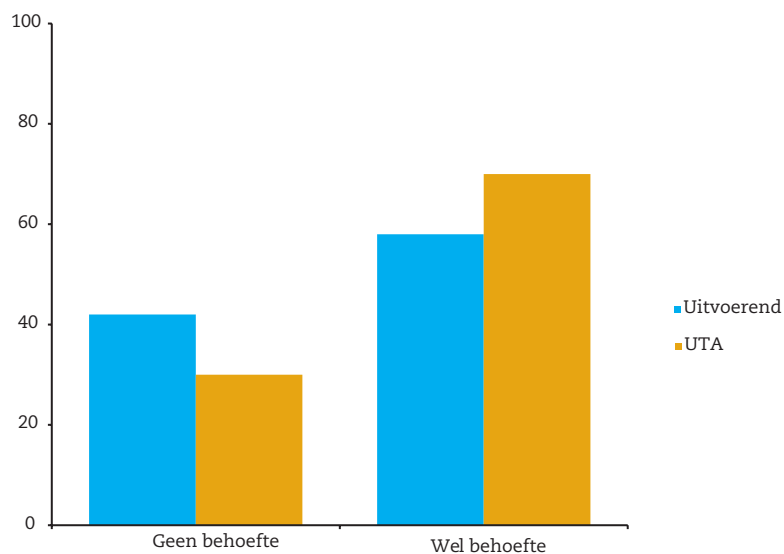
Bedrijven

Figuur 8.1 Aantal werknemers naar inhoudelijke verandering van het beroep naar beroepsgroep, procenten



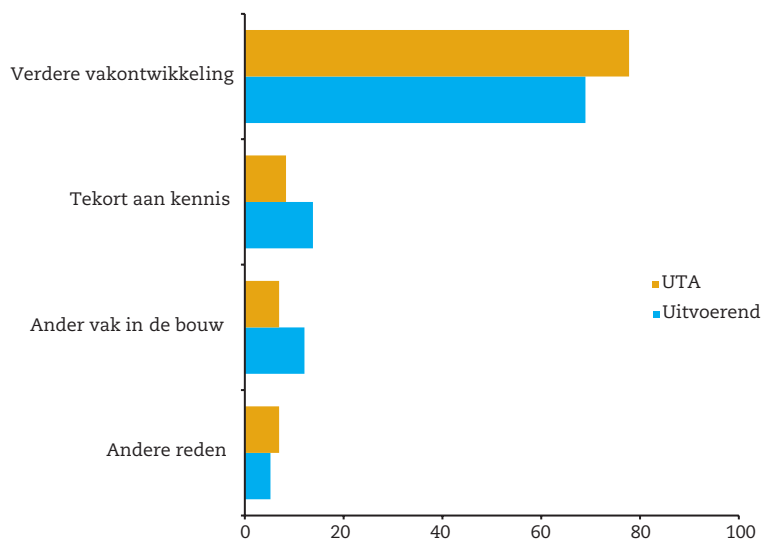
Bron: EIB

Figuur 8.2 Aantal werknemers met wel of geen scholingsbehoefte naar beroepsgroep, procenten



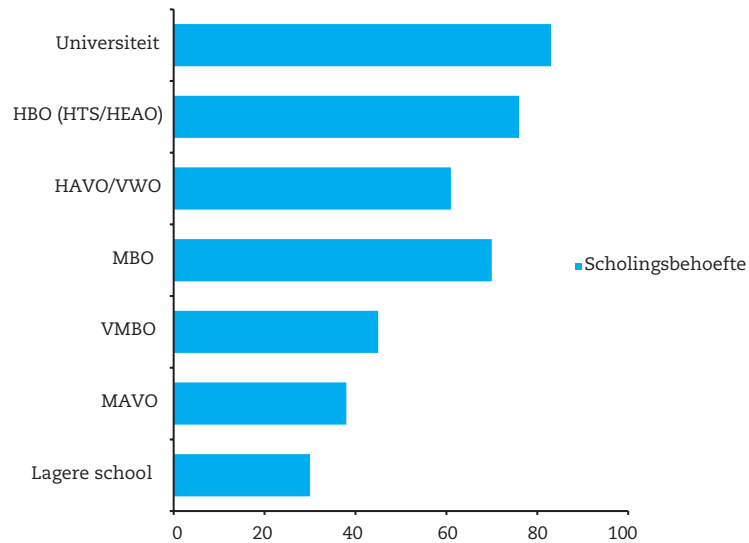
Bron: EIB

Figuur 8.3 Aantal werknemers met scholingsbehoefte naar reden naar beroepsgroep, procenten



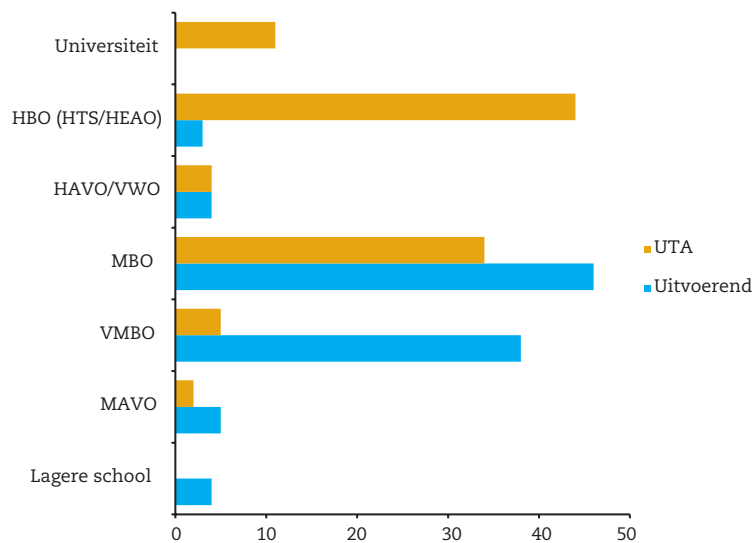
Bron: EIB

Figuur 8.4 Aantal werknemers met een scholingsbehoefte naar hoogst voltooide opleiding, procenten



Bron: EIB

Figuur 8.5 Aantal werknemers naar hoogst voltooide opleiding, procenten

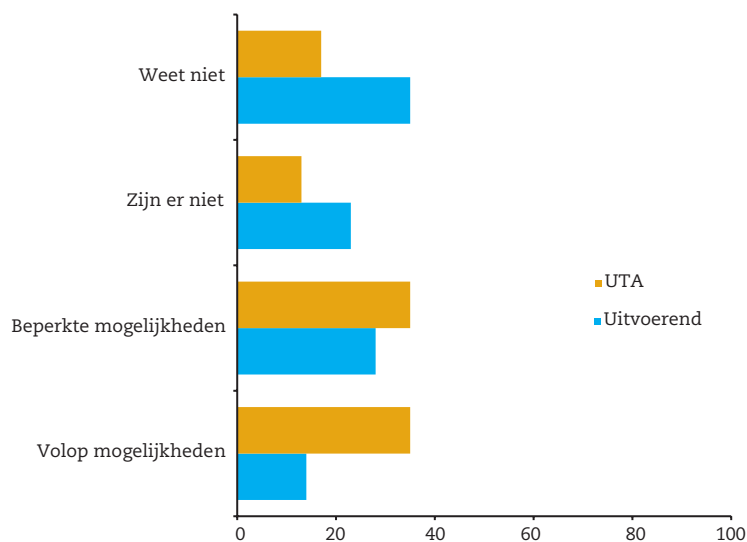


Bron: EIB

Bedrijven bieden hun werknemers in het algemeen de mogelijkheid tot het volgen van een gewenste loopbaan. Vrij veel werknemers weten echter niet of hun bedrijf die mogelijkheden ook biedt (figuur 8.6). Deze onwetendheid komt iets vaker voor bij het uitvoerend personeel (35%) en iets minder vaak bij het UTA-personeel (17%). Verder blijken de mogelijkheden voor het UTA-personeel wat ruimer aanwezig dan voor het uitvoerend personeel. Indien de mogelijkheden tot verdere loopbaanontwikkeling aanwezig zijn, wordt daarvan door veel werknemers ook daadwerkelijk gebruik gemaakt. Bijna twee derde van het uitvoerend personeel en de helft van het UTA-personeel maakte in afgelopen jaar gebruik van de mogelijkheden die de werkgever hen bood.

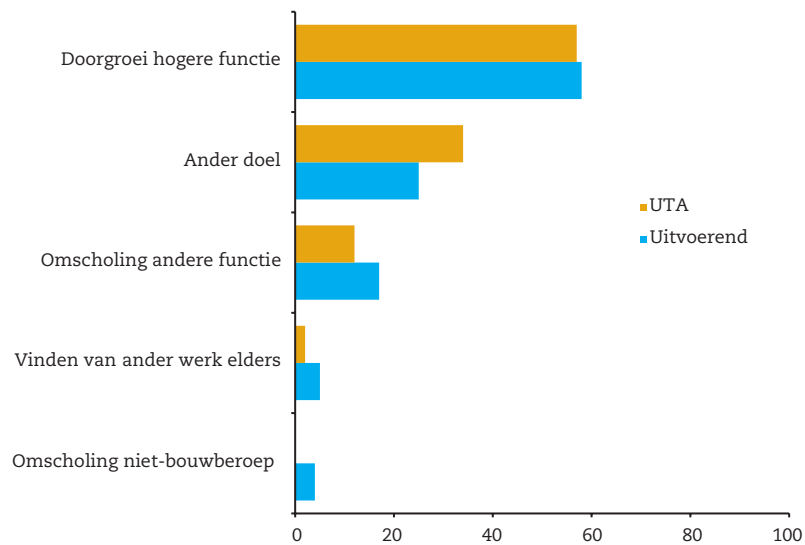
De belangrijkste reden voor de werknemers om dit te doen is een doorgroei naar een hogere functie binnen het bedrijf (figuur 8.7).

Figuur 8.6 Aantal werknemers naar mogelijkheden bij het bedrijf tot het volgen van de gewenste loopbaan, procenten



Bron: EIB

Figuur 8.7 Aantal werknemers dat gebruik maakte van de mogelijkheden tot verdere loopbaanontwikkeling naar reden, procenten

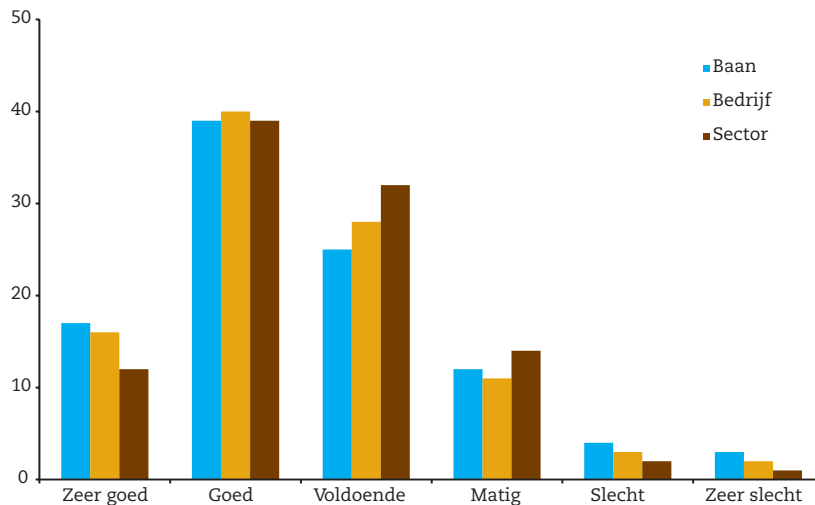


Bron: EIB

9 Werkzekerheid

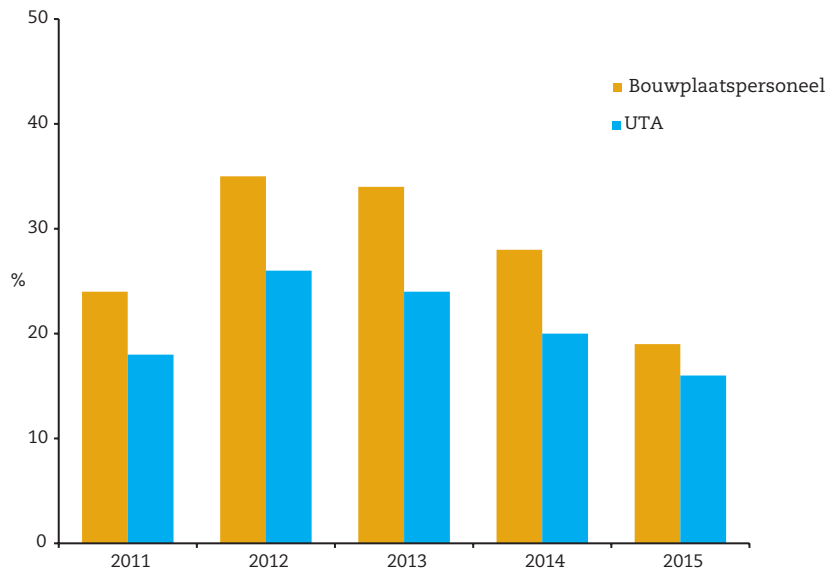
Het marktherstel dat in de loop van 2014 is opgetreden is ook van invloed op het gevoel van werkzekerheid bij de werknemers in de bouw. Begin dit jaar kwalificeerden betrekkelijk veel werknemers de werkzekerheid als goed. Het maakte niet veel uit of men hierbij de werkzekerheid van de eigen baan, die van het bedrijf of van de sector op het oog had (figuur 9.1). De ontwikkeling van het aantal werknemers dat de werkzekerheid van de eigen baan als matig tot zeer slecht beoordeelt, is in de afgelopen jaren ook kleiner geworden (figuur 9.2). Daarbij valt op dat ook het verschil tussen uitvoerend en UTA-personeel op dit punt kleiner is geworden. De werkzekerheid was bij het uitvoerend personeel meestal kleiner dan bij het UTA-personeel. Rondom werkzekerheid is er aantal externe en interne factoren, die de werknemer in de bouw ziet als een bedreiging voor zijn huidige baan en arbeidsvoorwaarden. Het aantal werknemers dat zijn positie bedreigt ziet is beperkt. Het aantal dat serieuze bedreigingen ziet varieert met het type bedreiging en ligt tussen de 9% en 23% van het totale aantal werknemers. Dit aantal is in het afgelopen jaar naar verhouding ook kleiner dan in het jaar daarvoor (figuur 9.3). De belangrijkste bedreigingen worden gezien in de toepassing van tijdelijke arbeidscontracten en de 'concurrentie' van zzp'ers. Buitenlandse arbeidskrachten hebben als bedreiging in de ogen van Nederlandse werknemers sterk aan betekenis ingeboet. De meeste werknemers zijn voor het komende jaar van plan te blijven in de huidige baan (figuur 9.4).

Figuur 9.1 Aantal werknemers naar oordeel over de werkzekerheid per beroepsgroep, procenten



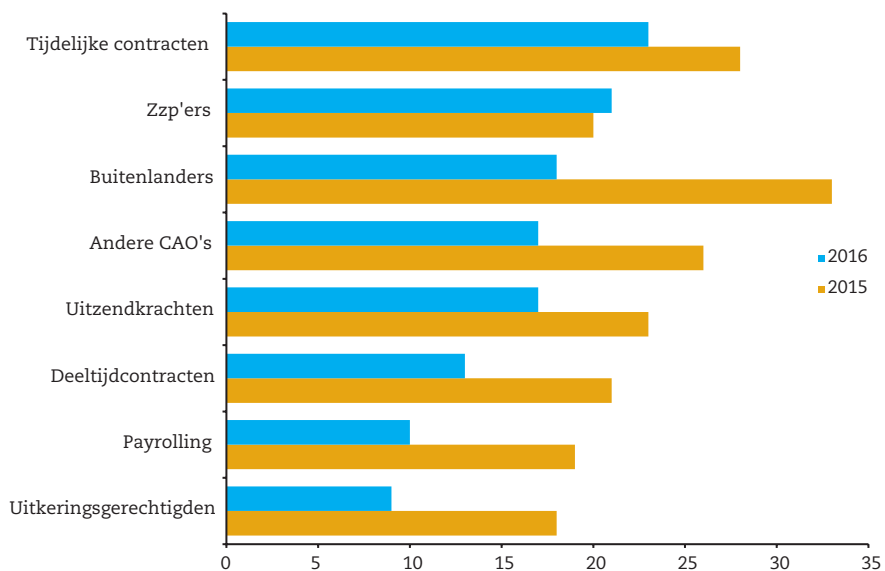
Bron: EIB

Figuur 9.2 Aantal werknemers dat hun werkzekerheid matig tot zeer slecht beoordeelt, periode 2011-2015, per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

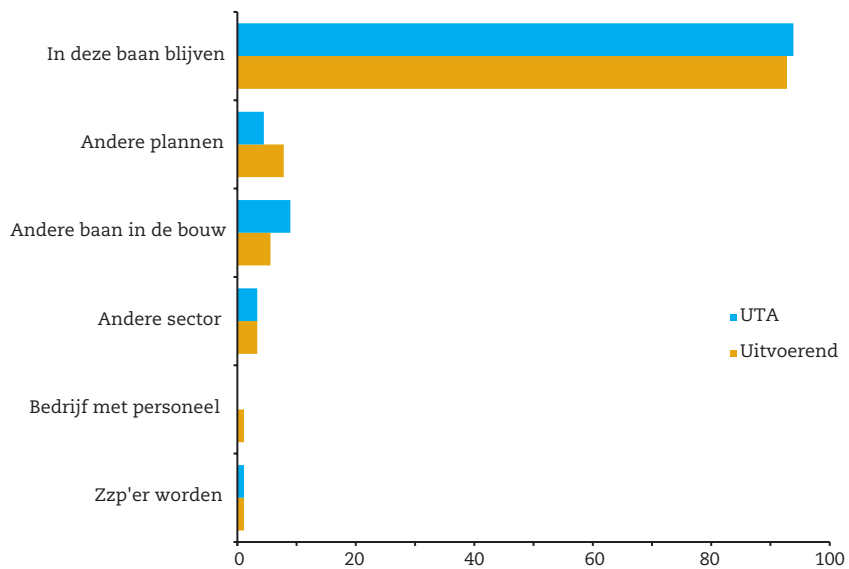
Figuur 9.3 Aantal werknemers dat de huidige baan en arbeidsvoorwaarden bedreigt ziet naar type bedreiging¹ per beroepsgroep, procenten



1 In sterke of zeer sterke mate

Bron: EIB

Figuur 9.4 Aantal werknemers naar plannen voor het komende jaar per beroepsgroep, procenten

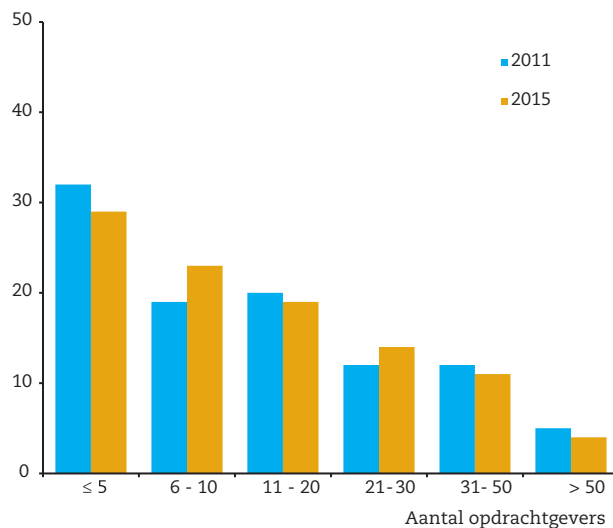


Bron: EIB

10 De zzp'er en zijn opdrachtgever

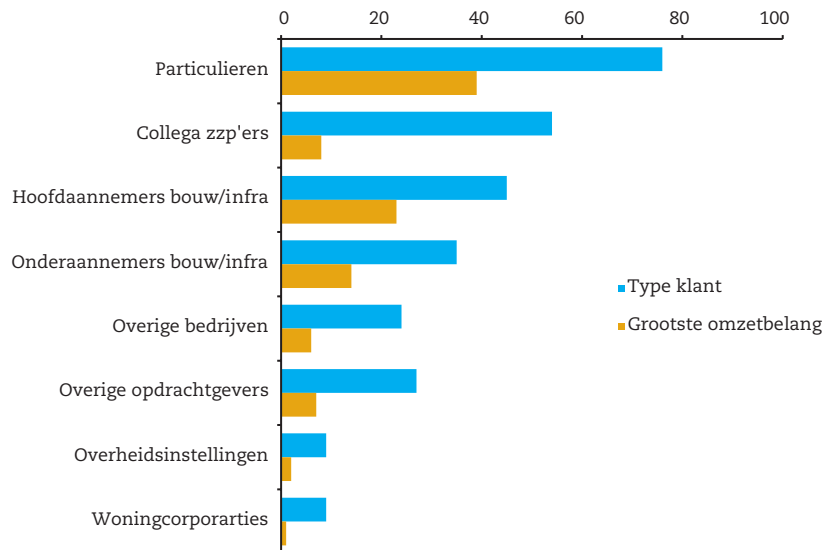
In het afgelopen jaar omvatte het klantenbestand van zzp'ers in de bouw gemiddeld 25 opdrachtgevers. De klantenkring is in de laatste vijf jaar steeds iets groter geworden. In 2011 bijvoorbeeld bedroeg het klantenbestand gemiddeld 11 opdrachtgevers. Veel zzp'ers, in 2015 zo'n 29%, werkten voor niet meer dan vijf verschillende opdrachtgevers. Voor een beperkt aantal zzp'ers (4%) omvatte het klantenbestand meer dan 50 opdrachtgevers (figuur 10.1). Particuliere personen zijn opdrachtgevers waar zzp'ers vaak voor werken. Ruim drie kwart van de zzp'ers heeft particulieren in zijn klantenkring en voor 39% van de zzp'ers zijn particulieren ook de belangrijkste bron van omzet (figuur 10.2). Zzp'ers werken vaak samen. Om die reden zijn collega-zzp'ers voor veel zzp'ers (54%) een opdrachtgever waar vaak voor gewerkt wordt. De omvang van de (uitbestede) werkzaamheden is voor de meesten echter beperkt. Slechts voor een klein deel van de zzp'ers (8%) zijn collega-zzp'ers de belangrijkste bron van omzet. Dit is anders voor bouwbedrijven met personeel, die voor veel zzp'ers eveneens een belangrijke opdrachtgever zijn. Hoofdaannemers in de b&u en infra zijn voor 23% van de zzp'ers de belangrijkste bron van omzet: goed voor 71% van de totale omzet van deze categorie zzp'ers. Hetzelfde geldt voor gespecialiseerde bouwbedrijven met personeel (onderaannemers). Ruim een derde van het aantal zzp'ers werkt voor onderaannemers in de bouw en infra. Voor 14% van die zzp'ers zijn onderaannemers in termen van omzet ook de belangrijkste klant: goed voor gemiddeld 83% van hun omzet. Veel zzp'ers (50%) zijn ooit als werknemer in de bouw begonnen. Ongeveer één op de vijf zzp'ers heeft zijn voormalige werkgever als klant.

Figuur 10.1 Aantal zzp'ers naar omvang van de klantenbestand in 2015, procenten



Bron: EIB

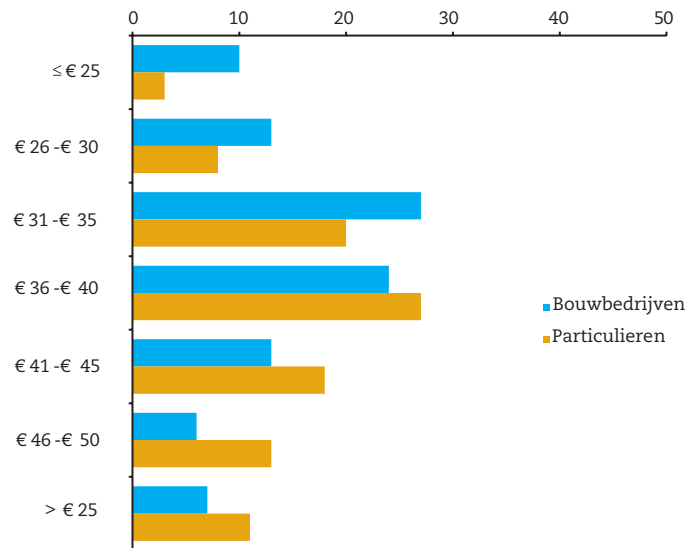
Figuur 10.2 Aantal zzp'ers naar type klant en grootste belang voor de omzet, procenten



Bron: EIB

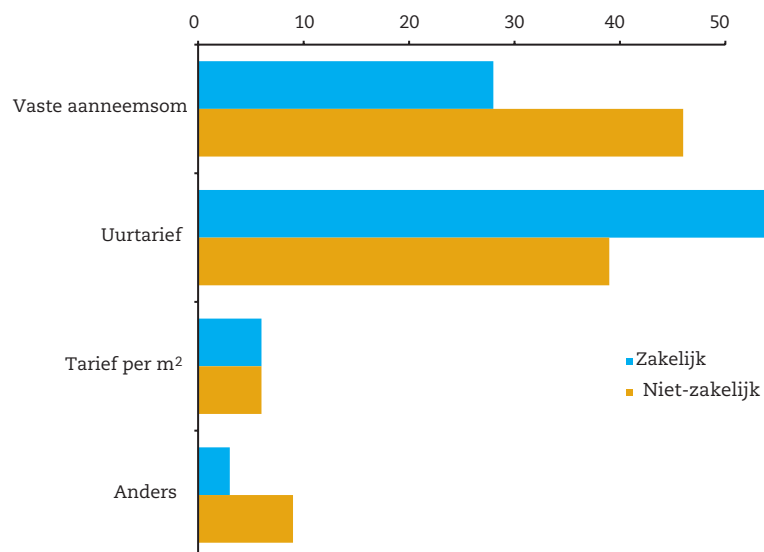
Zzp'ers hanteren doorgaans gedifferentieerde uurtarieven. Het modale tarief dat zzp'ers particulieren in rekening brengen ligt tussen € 36 en € 40 per uur. Voor bouwbedrijven is het modale uurtarief iets lager en ligt tussen € 31 en € 35 (figuur 10.3). Voor niet-zakelijke klanten als particulieren werken zzp'ers vaker op basis van een vaste aanneemsom dan voor hun zakelijke opdrachtgevers als bouwbedrijven, waarvoor meer op basis van een uurtarief wordt gewerkt (figuur 10.4).

Figuur 10.3 Aantal zzp'ers naar hoogte van het uurtarief in 2015 in rekening gebracht aan bouwbedrijven en particulieren, procenten



Bron: EIB

Figuur 10.4 Aantal zzp'ers naar type meest toegepaste contractvorm voor zakelijke en niet-zakelijke opdrachtgevers, procenten



Bron: EIB

EIB-publicaties

2011

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2011

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2007-2009

Openbare aanbestedingen in de gww

Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2009

Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2009

Succesvol binnenstedelijk bouwen

De winst van innoveren

Algemene BouwplaatsKosten (ABK) van B&U-projecten 2010 (RRBOUW)

Productiviteit en strategie

Bouwconcerns in beeld 2009-2010

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2011-2016

Restauratie en onderhoud van monumenten - marktverkenning tot 2015

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers

Actuele situatie in de bouw - overzicht ten behoeve van de nieuwe woonvisie

Dynamiek op de woningmarkt

De civiele betonbouw tot 2016 - ontwikkelingen op de markt en in de rolverdeling in het bouwproces

Monumenten en corporaties - monumentenbezit en -beleid van corporaties

Ziekteverzuim in de bouw 2010

Maatschappelijke woonagenda - van programmeren naar stimuleren

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2010 (ARBOUW)

Kantorenmonitor - analyse van vraag en aanbod

MKBA Herstructurering Eemsdelta

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2010

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding

Overheid en markt; nieuw evenwicht in aanbesteden

Dienstverlening van medeoverheden - quick scan onder architectenbureaus

Infrastructuurmonitor - MIRT 2012

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2008-2010

Kostenmodel omgevingsrecht

Bouwen voor kwaliteit

2012

Evaluatie stimuleringspakket woningbouw

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012

Situatie op de Nederlandse hypotheekmarkt

Arbeid en scholing in de restauratiesector

Trends en ontwikkelingen in de wegenbouw tot 2017

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2012-2017

Bouwconcerns in beeld 2010-2011

Effecten van bezuinigingen in de infrastructuur

Annuitaire beperking hypotheekrenteaf trek

Vitaliteit: van feit tot beleid

Ziekteverzuim in de bouw 2011

Landelijke samenvatting kantorenmonitor

Stedelijke ontwikkeling en infrastructuur

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2011

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers

Gemeentefinanciën, voorzieningen en ruimtelijke investeringen in krimpgebieden

Kantorenmarkt Noord Nederland

Kantorenmarkt Oost Nederland

Kantorenmarkt provincie Utrecht

Kantorenmarkt Noord-Holland en Flevoland

Kantorenmarkt Zuid-Holland

Kantorenmarkt Zeeland

Kantorenmarkt Noord-Brabant

Kantorenmarkt Limburg

Verkiezingsprogramma's - gevolgen voor de woningmarkt en de bouwproductie

Bouwen voor de zorg

De bouw in 2020

Inventarisatie projecten Noord-Holland Noord 2013

Bouwschoolverlaters

Perspectief voor de funderingsbranche

Bouw in beeld 2011-2012

Regeerakkoord en woningcorporaties

Infrastructuurmonitor - MIRT 2013

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2009-2011

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2011

Marktstudie AFNL 2012-2017

2013

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2013

Verhuurderheffing en huurmaatregelen in krimpregio's

Bouwconcerns in beeld 2011-2012

Woonakkoord - effecten op bouwproductie en werkgelegenheid

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2013-2018

Investeringsfaciliteit en verhuurderheffing

De Stroomversnelling

Ziekteverzuim in de bouw 2012

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort

De feiten rond aanbesteden

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2012 (ARBOUW)

Bouwen voor het onderwijs

Regionale kantorenmarkten Metropoolregio Rotterdam en Den Haag

SER Energieakkoord

Duurzame inzetbaarheid van arbeid

Bouw in beeld 2012-2013

Restauratie en onderhoud van monumenten

Waterbouw en waterschappen tot 2020

MKBA Zeeuws-Vlaanderen

Infrastructuurmonitor - MIRT 2014

EMVI, tenzij.....

Verkenning woningbouwprogrammering regio Arnhem-Nijmegen

Kostenverschil binnenstedelijk bouwen en bouwen op uitleglocaties in Noord-Holland

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2010-2012

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2012

2014

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2014

Bouwconcerns in beeld 2012-2013

Eindgebruiker en opdrachtgever in de bouw: lessen uit het buitenland

Toekomstperspectieven sloopsector

Scenariostudie Overijssel

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort

Startersregeling Regio Amersfoort

Succesfactoren opdrachtgeverschap

Ziekteverzuim in de bouw 2013

Gebruik en effecten van de Starterslening)

Transactiekosten aanbesteden

Bouw in beeld 2013-2014

Regionale afstemming van werklocaties in Noord-Brabant

Infrastructuurmonitor - MIRT 2015

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2013 (Arbouw)

2015

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2015

Grondmarkt in crisistijd

Van de grond af aan

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2011-2013

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2013

Restschulden in Nederland

Beleggen in zorgvastgoed

Effect vrijstelling WWS en verhuurderheffing

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2014 (Arbouw)

Investeren in Nederland

Werkloosheid in de bouw 2009-2011

Woningmarktgebieden in de Noordvleugel

Infrastructuurmonitor: MIRT 2016

Vitaliteit op de lange termijn

Succesvolle EMVI-aanbestedingen

Energiebesparende technieken en kwalificaties bouwpersoneel

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2014

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2012-2014

Monitor bouwketen, najaar 2015

Bouw in beeld 2014-2015

MKBA wetsvoorstel kwaliteitsborging voor het bouwen

Monitor Zzp'ers in de bouw 2014, eerste halfjaar

Monitor Zzp'ers in de bouw 2014, tweede halfjaar

2016

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2016

Macro-economische verkenning betonakkoord

Ziekteverzuim in de bouw 2014

Instandhouding van monumenten

Monitor Zzp'ers in de bouw 2015, eerste halfjaar

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2016 - cijfers over 2015 (Arbouw)

Evaluatie marktvisie waterschappen

Monitor bouwketen, voorjaar 2016
Investeren in de Nederlandse woningmarkt
Ziekteverzuim in de bouw 2015
Energieakkoord
Verplicht energielabel voor kantoren
Monitor Zzp'ers in de bouw 2015, tweede halfjaar
Investeren in de infrastructuur
Monitor bouwketen, najaar 2016
Huurtoeslag en de woningmarkt

2017

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2017
De leermeester in de praktijk
Algemene kosten in het bouwbedrijf 2013-2015
Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2015
Woningmarktbeleid in de komende regeerperiode
Infrastructuurmonitor: MIRT 2017
Internationale vergelijking kwaliteitsborging
Woningmarkt in Twente
Sustainable Urban Delta

Economisch Instituut voor de Bouw

Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam

t (020) 205 16 00

eib@eib.nl
www.eib.nl

Desktop publishing: Margo Wakidjan-Nijbroek, EIB

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

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