

Bouw in beeld

2014-2015

Capita Selecta

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Bouw in beeld
2014-2015

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 2015

Bouw in beeld 2014-2015

Capita Selecta

drs. F.J. Jansen

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	7
1 Inleiding	11
2 Social return	13
3 Toepassing en naleving CAO's	17
4 Vitaliteit	21
5 De werknemer in de bouw tijdens de crisisjaren	29
6 De zzp'er in de bouw tijdens de crisisjaren	37
EIB-publicaties	43

Conclusies op hoofdlijnen

Social return

- Iets meer dan een kwart van de bouwbedrijven (hoofdaannemers) heeft mensen in dienst onder voorwaarden van social return. Daarbij gaat het vooral om grote bedrijven. In de infra-branche is social return vaker aan de orde dan in de b&u. Infra-bedrijven werken meer voor publieke opdrachtgevers, die social return in hun inkoopbeleid toepassen. In veel bedrijven met 'social returners' gaat het om niet meer dan vijf personen. Bij gww-bedrijven worden social returners in grotere aantallen aangetroffen.
- Veel bedrijven bevestigen het maatschappelijk belang van social return en de bereidheid om hieraan mee te werken is in principe groot. Het praktische belang van social return, het krijgen van een opdracht, speelt echter ook mee om social return toe te passen.
- Social return zal volgens de bedrijven niet leiden tot ontslag van reguliere werknemers. Werknemers die werken in bedrijven met social returners hebben ook geen collega's hierdoor zien vetrekken. Wel zijn werknemers beducht voor verdringing en 'valse concurrentie', wanneer social returners met behoud van uitkering in dienst kunnen treden.

Toepassing en naleving CAO's

- Het overgrote deel van de hoofdaannemers met personeel in dienst past voor het eigen personeel de CAO voor de bouwnijverheid toe. Dit geldt ook voor veel onderaannemers aan wie zij werk uitbesteden. Een uitzondering is het grootbedrijf in de gww dat, evenals hun onderaannemers, vaak andere CAO's toepast waarvan Metaal en Techniek en Loonbedrijf de belangrijkste zijn.
- Andere veel voorkomende CAO's, die vooral door onderaannemers in de b&u worden toegepast, zijn die voor afbouw-, schilders- en timmerbedrijven. Het gaat dan vooral om personeel van onderaannemers op bouwplaatsen van het grootbedrijf in de b&u. Het grootbedrijf maakt meer gebruik van onderaannemers dan het MKB.
- Betrekkelijk veel werknemers (27%) weten niet in hoeverre de werkgever voor hun de bepalingen van de CAO toepast. Overigens is het merendeel (57%) van de werknemers van mening dat de werkgever de CAO volledig toepast. Bij het staf- en kaderpersoneel (UTA) is deze fractie groter (65%) dan bij het uitvoerend bouwplaatspersoneel (53%).
- Werknemers die van mening zijn dat hun werkgever de CAO niet of onvolledig toepast, stellen dat het vooral om afspraken over vergoedingen (reizen, chauffeurstoelage) en veiligheid en gezondheid (arbobepalingen, onwerkbaar weer) gaat. Deze elementen worden vooral door uitvoerende bouwplaatsmedewerkers genoemd. Voor UTA-personeel gaat het vooral om het niet nakomen van afspraken over werktijden en -toeslagen (overwerk) en opleiding en ontwikkeling (kunnen volgen van cursussen).

Vitaliteit

- De meeste werknemers met een uitvoerend bouwplaatsberoep (70%) vinden dat zij een fysiek zwaar beroep uitoefenen. Van het staf- en kaderpersoneel zijn minder werknemers (40%) deze mening toegedaan. De beleving van de fysieke belasting van het beroep varieert enigszins met het type beroep en de leeftijd.
- Over het algemeen schatten werknemers, en ook zzp'ers, hun huidige lichamelijke fitheid nog betrekkelijk hoog ten opzichte van het begin hun loopbaan. Jongere werknemers en zzp'ers (jonger dan 35 jaar) schatten hun huidige fitheid op 80% à 85% en oudere werknemers en zzp'ers (55-plus) op zo'n 72%.
- Werknemers van 55 jaar en ouder denken, voor zover zij een uitvoerend bouwplaatsberoep uitoefenen, in meerderheid (70%) het huidige beroep lichamenlijk niet tot hun pensionering (67 jaar) te kunnen voortzetten. Van het kader- en stafpersoneel verwacht de meerderheid (67%) dit wel te kunnen. Een meerderheid van de zzp'ers (55%) meent door te kunnen gaan tot hun 67ste. De mentale fitheid om door te gaan wordt zowel door werknemers als zzp'ers

hoger ingeschat dan de fysieke fitheid.

- De meeste vijftigplussers (65%) hebben geen plannen om eerder te stoppen met werken (voor de pensioendatum) of weten nog niet of dit mogelijk is. Zzp'ers zouden het liefst willen doorwerken tot hun 63ste.
- Zo'n kwart van de werknemers zou graag aanpassing zien van hun werktijden. Daarbij willen vooral jongere werknemers (tot 35 jaar) langer en oudere werknemers (vanaf 55 jaar) korter werken.

De werknemer tijdens de crisisjaren

- De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bouw was in de afgelopen jaren door toedoen van de crisis sterk negatief. Eind 2014 werkten in de bouw 94.000 werknemers minder dan eind 2008 het geval was. Het totale verlies aan arbeidscapaciteit bedroeg in die periode zo'n 88.000 arbeidsjaren.
- De werkgelegenheidsontwikkeling heeft grote invloed gehad op de werkzekerheidservaring van de werknemers. Van het uitvoerend bouwplaatspersoneel kwalificeert circa 35% de werkzekerheid als matig tot slecht. Circa 11% verwacht zelfs binnen twee jaar zijn de baan te verliezen. Bij het kader- en stafpersoneel gaat het om zo'n 20% van de werknemers die de werkzekerheid ongunstig inschatten. Hier denkt circa 10% zijn baan op afzienbare termijn te verliezen. Meer recent spreken werknemers zich wel wat minder pessimistisch uit dan verder terug in de tijd.
- Vaste dienstverbanden gelden nog steeds voor een meerderheid van de werknemers; voor zo'n 68% van het bouwplaatspersoneel en 80% van het staf- en kaderpersoneel. Het aandeel van de 'vaste dienstverbanders' in het totaal van de werknemerspopulatie is de laatste jaren wel gedaald. Bouwplaatswerknemers, die in een jaar voor het eerst in dienst treden, werken vaker onder een tijdelijk contract (43%) dan hun collega's die al langer bij hun werkgever werken (24%). Deze verschillen zijn groter bij het staf- en kaderpersoneel (64% tegen 19%).
- Betrekkelijk veel bouwplaatswerknemers zien hun huidige baan en arbeidvoorwaarden in gevaar komen. Belangrijke bedreigingen zien zij in de inzet van buitenlandse arbeidskrachten, zzp'ers, uitzendkrachten en in de toepassing van tijdelijke arbeidscontracten en andere CAO's. Het staf- en kaderpersoneel is in mindere mate van mening dat baan en arbeidvoorwaarden worden bedreigd. Voor zover dit wel het geval is, zien ook zij in tijdelijke arbeidscontracten, de inzet van zzp'ers en in de toepassing van andere CAO's een bedreiging.
- Het gevoel van bedreiging wordt voor veel werknemers gevoed doordat velen van hen (40% tot 60%) collega's hebben zien ontslaan. Er zijn echter maar weinig werknemers (3%) aan wie de werkgever, bijvoorbeeld, heeft voorgesteld om het vaste dienstverband om te zetten in een tijdelijke.
- Voor de meeste werknemers (circa 70%), die uit dienst zijn getreden en niet binnen een jaar weer in de bouw aan de slag zijn gegaan, was de belangrijkste reden onvrijwillig ontslag. Slechts weinigen van hen (circa 10%) konden bij hun oude werkgever weer terugkeren, hoewel zij dit niet hebben gedaan. De meesten zijn nog werkloos en op zoek naar een baan. Een klein deel (om en nabij 16%) van de 'gedwongen' uittreeders heeft inmiddels werk gevonden in een andere sector dan de bouw of is werkzaam als zzp'er (circa 5%).
- Uittreders die er zelf voor kozen om hun werkgever te verlaten (zo'n 10% van het totaal) deden dit om elders een andere baan te aanvaarden.

De zzp'er tijdens de crisisjaren

- Ook zzp'ers kregen in de afgelopen jaren te maken met het ongunstige marktklimaat in de bouw. Ontslag is voor hen niet aan de orde, maar wel omzet- en inkomensverlies. In de periode 2011-2014 daalden de omzetten. In 2013 werd het dieptepunt bereikt: een omzetsdaling van gemiddeld 6,5%. De uurtarieven stonden onder druk en er konden minder betaalde uren worden gerealiseerd.
- Circa één op iedere drie zzp'ers kon in de afgelopen crisisjaren niet het inkomen uit zijn bedrijf halen dat hij zich had voorgesteld en is hierover teleurgesteld. Voor ongeveer een kwart van de zzp'ers geldt dat het inkomen niet hoog genoeg was om hieruit de kosten van levensonderhoud te kunnen dekken.
- Voor de meeste zzp'ers (55% à 60%) is de slechte gang van zaken in de afgelopen jaren geen aanleiding geweest om te stoppen met hun bedrijf. Sommigen zoeken naast hun zzp-schap

wel een baan als werknemer. De animo hiervoor is echter niet groot en neemt weer af. Net als werknemers hebben ook zzp'ers te maken met ontwikkelingen die zij als een bedreiging of belemmering zien. Een opmerkelijke overeenkomst met de werknemers is de concurrentie vanuit het buitenland; in dit geval van buitenlandse zzp'ers. Andere hindernissen zijn scherpe prijsconcurrentie en slecht betaalgedrag van opdrachtgevers. Overigens wordt slechts een minderheid van de zzp'ers (28%) gehinderd door deze en andere belemmeringen.

1 Inleiding

Het EIB houdt jaarlijks 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 bouwnijverheid 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 500 bedrijven, 2.600 werknemers en ruim 300 zzp'ers meegewerkt. De totale populaties van bedrijven, werknemers en zzp'ers omvatten respectievelijk 4.800, 126.000 en 75.000 teleenheden. In deze rapportage worden enkele uitkomsten van de meest recente metingen voor het voetlicht gebracht. De aandacht richt zich op de volgende onderwerpen:

- Social return; het opnemen van mensen vanuit een achterstandsituatie op de arbeidsmarkt in het arbeidsproces,
- Toepassing en naleving van CAO's; welke CAO's worden door bedrijven in de bouw toegepast en in hoeverre worden CAO-afspraken volgens werknemers door werkgevers nageleefd,
- Vitaliteit; hoe ervaren werknemers en zzp'ers in de bouw de zwaarte van hun beroep, wat is hun oordeel over werktijden en eigen fitheid,
- De werknemer tijdens de crisis; hoe groot is de angst voor baanverlies, staan door de crisis arbeidsvoorwaarden onder druk, welke bedreigingen zien werknemers op hun af komen,
- De zzp'er tijdens de crisis; hoe heeft de crisis uitgewerkt op tarieven, omzet en inkomensverwachting, neigen zzp'ers ertoe het ondernemerschap op te geven en een baan als werknemer te zoeken.

2 Social return

Achtergrond

Bij social return (SR) streeft de overheid naar meer arbeidsparticipatie van mensen met een zekere achterstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een Wsw-indicatie of met een Wiw- of ID-baan. Ook Wajongers met arbeidsvermogen en mensen die door vroegtijdige medische beperkingen geen wettelijk inkomen kunnen verdienen behoren tot de doelgroep. De overheid brengt SR in praktijk door als inkoper of aanbesteder leveranciers en opdrachtnemers te bewegen bij de uitvoering van de opdracht mensen in te zetten die deel uitmaken van de doelgroep. Als opdrachtgever van bouwwerken kan de overheid SR bewerkstelligen door SR onderdeel te laten zijn van de gunningscriteria. Hierdoor worden bouwondernemingen gestimuleerd om SR in praktijk te brengen.

In hoeverre hebben bouwondernemingen in het afgelopen jaar mensen in dienst gehad onder voorwaarden van SR? Zijn bedrijven in het algemeen bereid mensen onder SR aan te nemen, bijvoorbeeld door samen te werken met andere bedrijven of met opleidingsbedrijven? Om wat voor soort contracten gaat het wanneer bedrijven mensen onder SR in dienst nemen? Welke ervaringen hebben zij met SR? Wat vinden hun werknemers van collega's, die onder voorwaarden van SR in dienst zijn getreden?

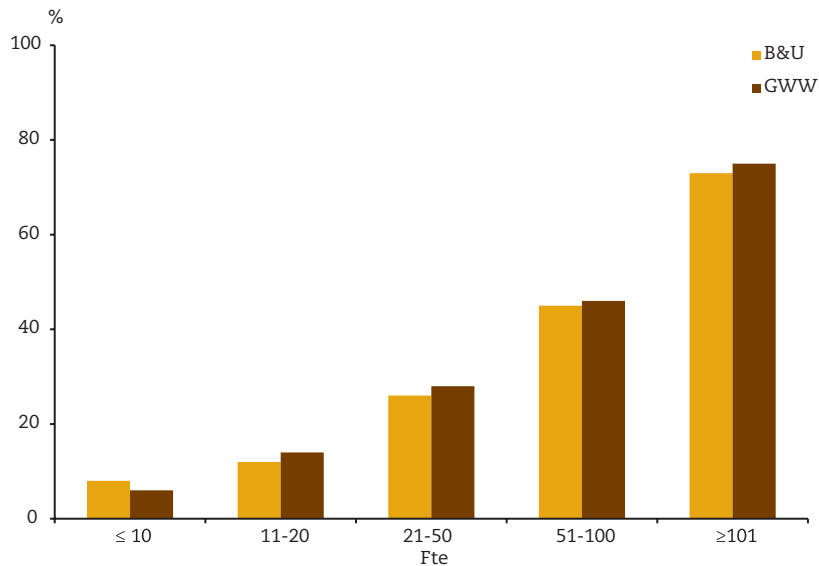
Uitkomsten

Circa 28% van de bedrijven (hoofdaannemers b&u en gww) heeft in het afgelopen jaar mensen in dienst gehad onder voorwaarden van SR. Social return wordt vooral door grote bedrijven toegepast en naar verhouding iets meer in de gww dan in de b&u (figuur 2.1). Infra-bedrijven hebben meer met publieke opdrachtgevers te maken die SR als eis in hun contractvoorwaarden kunnen opnemen. Hoewel tot op heden bedrijven SR gemiddeld genomen nog niet veel toepassen is de bereidheid daartoe bij veel bedrijven wel aanwezig (figuur 2.2). De bereidheid om ter bevordering van SR samen te werken met andere bedrijven in de regio is sterker aanwezig in het grootbedrijf (bij circa 77% van de grote bedrijven) dan in het MKB.

In bedrijven, die in het afgelopen jaar SR toepasten, ging het meestal om niet meer dan vijf personen (figuur 2.3). Bij gww-bedrijven ging het om grotere aantallen dan in de b&u. Veel bedrijven (59%) passen bij het aannemen van mensen onder voorwaarden van SR een tijdelijk arbeidscontract toe (figuur 2.4).

In het algemeen zijn bedrijven waar van SR sprake was tamelijk positief over de ervaringen die hiermee zijn opgedaan (figuur 4.5). Het maatschappelijk belang van SR wordt door verreweg de meeste bedrijven erkend, maar het verkrijgen van een opdracht speelde vaak mee bij de toepassing hiervan. De meeste bedrijven zijn niet van mening dat SR leidt tot verdringing van reguliere arbeidskrachten. Dit laatste is een belangrijk punt voor werknemers. De meesten van hen vinden dat SR hun eigen arbeidsplaats niet in gevaar mag brengen (figuur 2.6). Werknemers in bedrijven waar van SR sprake is, bevestigen in meerderheid dat SR in hun bedrijf niet tot ontslagen heeft geleid. Ook valt op dat betrekkelijk veel werknemers een vrij neutrale houding hebben ten aanzien van SR, met uitzondering van het punt van verdringing of valse concurrentie.

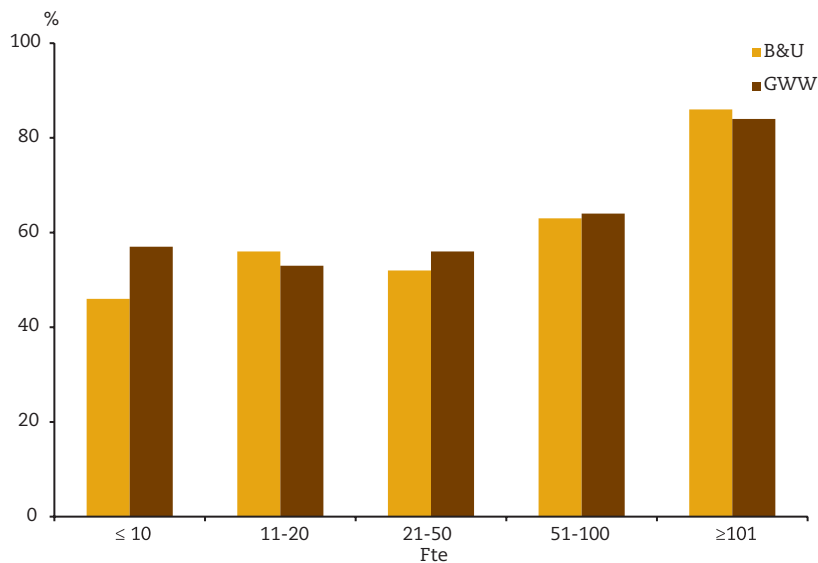
Figuur 2.1 Aantal bedrijven¹ dat in het afgelopen jaar mensen in dienst had onder voorwaarden van social return naar bedrijfsgrootte en sector, procenten



1 Hoofdaannemers

Bron: EIB

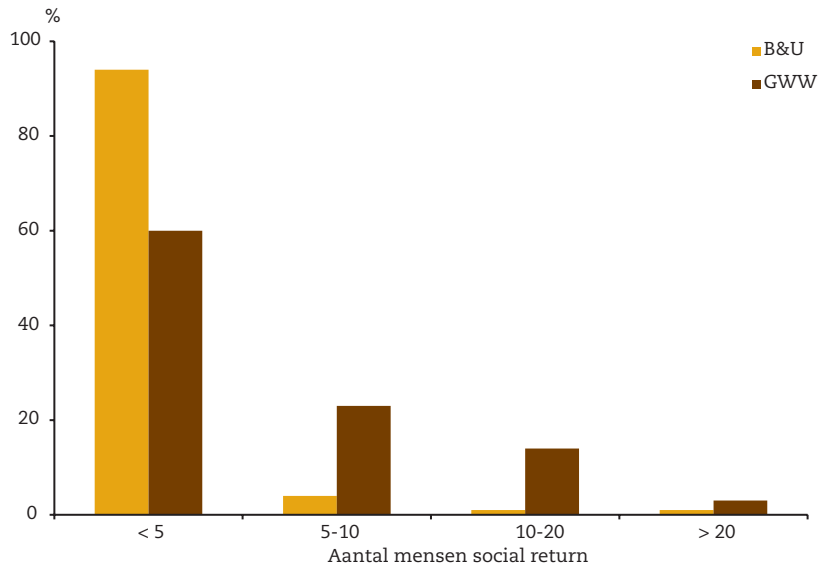
Figuur 2.2 Aantal bedrijven¹ dat (onder voorwaarden) bereid is via samenwerking met andere bedrijven in de regio mensen onder social return in dienst te nemen naar bedrijfsgrootte en sector, procenten



1 Hoofdaannemers

Bron: EIB

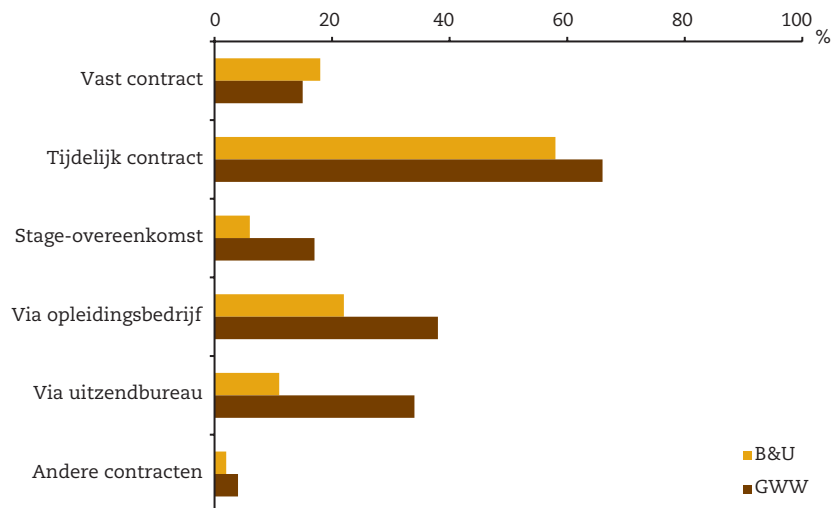
Figuur 2.3 Aantal bedrijven¹ naar aantal werknemers in dienst onder voorwaarden van social return en sector, procenten



1 Hoofdaannemers

Bron: EIB

Figuur 2.4 Aantal bedrijven¹ naar type arbeidscontract voor werknemers onder voorwaarden van social return en sector, procenten



1 Hoofdaannemers

Bron: EIB

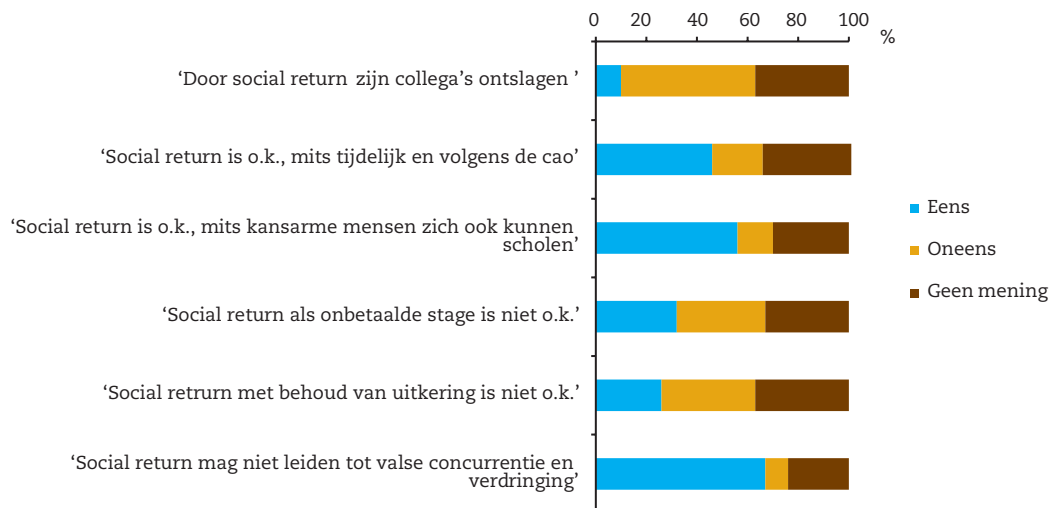
Figuur 2.5 Aantal bedrijven¹ naar mening over social return, procenten



1 Hoofdaannemers waar mensen onder social return werkten

Bron: EIB

Figuur 2.6 Aantal werknemers naar mening over social return, procenten



Bron: EIB

3 Toepassing en naleving CAO's

Achtergrond

In de bouw waren eind 2014 iets meer dan 143 duizend bedrijven actief. Hierin werkten 463 duizend personen, waarvan 299 duizend als werknemer¹. Op veel van deze werknemers is een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van toepassing. In de bouw zijn verschillende CAO's van kracht. Welke CAO's worden door hoofdaannemers en gespecialiseerde bedrijven toegepast? Doet zich in de toepassing van CAO's een verschuiving voor wanneer de huidige praktijk wordt vergeleken met die van drie jaar terug? Weten werknemers in hoeverre een CAO door hun werkgever volledig wordt nagekomen? Als er op dit punt sprake is van nalatigheid, om welke onderdelen gaat het dan vooral?

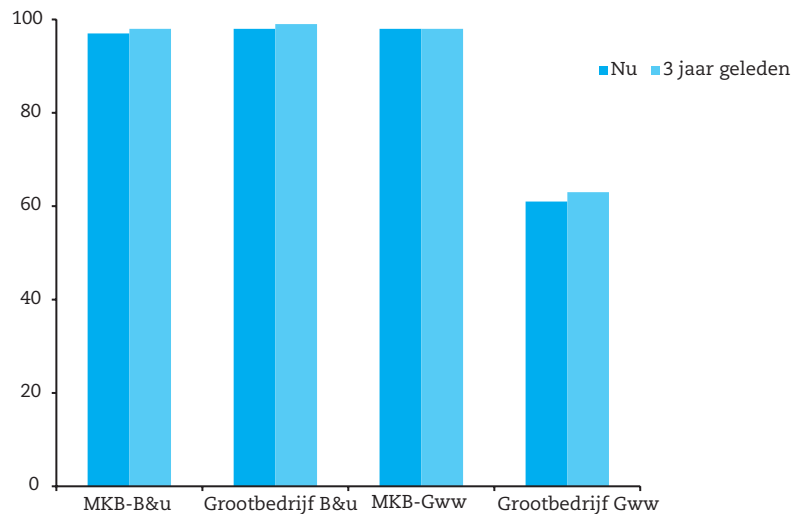
Uitkomsten

De bedrijven die hier voor het voetlicht staan zijn overwegend als hoofdaannemer actief in de b&u of gww. Het personeel dat bij deze bedrijven werkt valt in beginsel onder de werkingssfeer van de CAO Bouw. Om die reden is het niet verwonderlijk dat voor het overgrote deel van het personeel, dat bij de bedrijven werkzaam is, CAO Bouw wordt toegepast (figuur 3.1). In het voorjaar van 2015 werd in b&u-bedrijven voor gemiddeld 96% en in gww-bedrijven voor 95% van het personeel de CAO Bouw toegepast. Een uitzondering is het grootbedrijf in de gww, dat voor gemiddeld 62% van het eigen personeel de CAO Bouw toepast. Voor het resterende deel van de medewerkers worden veelal de CAO's Metaal en Techniek en Waterbouw toegepast. Vergeleken met drie jaar geleden is de situatie weinig veranderd. De CAO Bouw wordt nog steeds voor de overgrote meerderheid van het personeel toegepast; zij het in iets mindere mate dan drie jaar terug.

Hoofdaannemers besteden vaak werkzaamheden uit aan gespecialiseerde bedrijven die in onderaanneming werken. Dit maakt dat op veel bouwplaatsen personeel rondloopt dat onder nog al uiteenlopende CAO's kan vallen. Veel andere CAO's, anders dan de CAO Bouw, die volgens de hoofdaannemers in de b&u, door gespecialiseerde onderaannemers voor hun personeel worden toegepast zijn de CAO's voor schilders-, installatie- en afbouwbedrijven (figuur 3.2). Ook de CAO's voor de timmerindustrie en het uitzendbedrijf worden relatief vaak genoemd. Er is wat dit betreft een opmerkelijk verschil tussen hoofdaannemers die tot het MKB (niet meer dan 100 werknemers) behoren en die welke tot het grootbedrijf (meer dan 100 werknemers) worden gerekend. Het grootbedrijf besteedt naar verhouding meer werkzaamheden uit dan het MKB. Vandaar dat door het grootbedrijf vaker meer uiteenlopende CAO's worden genoemd dan door het MKB. Verder blijkt dat het grootbedrijf in de gww ten opzichte van het MKB minder vaak met onderaannemers werkt die de CAO Bouw toepassen. Een CAO die door hun onderaannemers veelvuldig wordt toegepast is die voor het loonbedrijf (figuur 3.3).

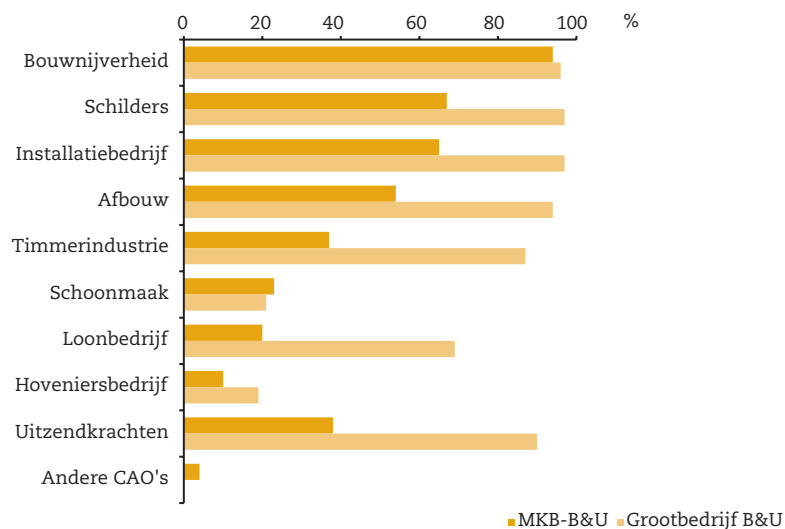
¹ Bron: CBS.

Figuur 3.1 Gemiddeld percentage van het eigen personeel waarvoor hoofdaannemingsbedrijven de CAO Bouw toepassen, nu en drie jaar geleden, naar sector en bedrijfsgrootte



Bron: EIB

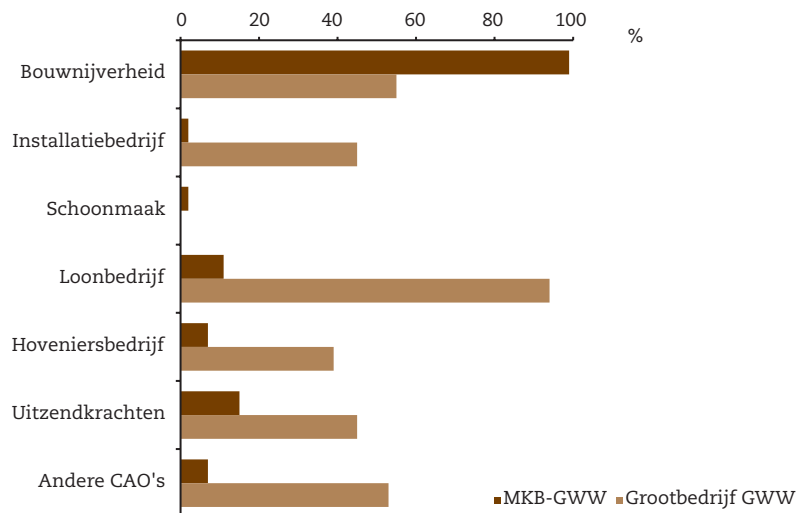
Figuur 3.2 Aantal hoofdaannemingsbedrijven b&u naar CAO's toegepast door hun onderaannemers¹, naar bedrijfsgrootte, procenten



1 Waaronder ingehuurd personeel van derden

Bron: EIB

Figuur 3.3 Aantal hoofdaannemingsbedrijven gww naar CAO's toegepast door hun onderaannemers¹, naar bedrijfsgrootte, procenten



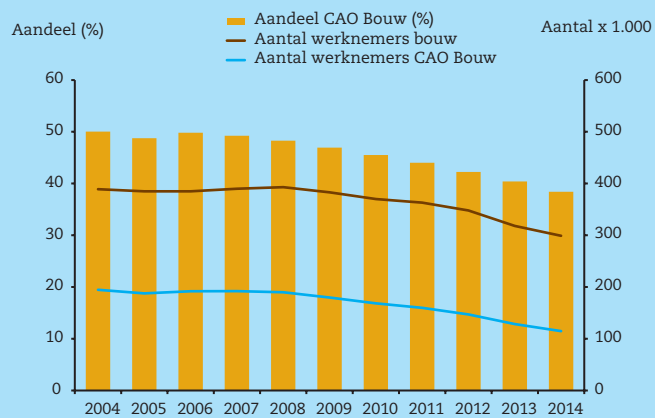
1 Waaronder ingehuurd personeel van derden

Bron: EIB

Betrekkelijk veel werknemers kunnen niet zeggen of hun werkgever de voor hun geldende CAO-bepalingen ook daadwerkelijk toepast. Meer dan een kwart (27%) van de werknemers zegt niet op de hoogte te zijn van de bepalingen in hun CAO (figuur 3.4). Deze onwetendheid is bij het bouwplaatspersoneel iets sterker aanwezig dan bij het UTA-personeel (kaderpersoneel). Van de overigen stelt het merendeel (57%) dat de CAO voor hun volledig wordt nagekomen. Ook hier is enig verschil tussen het bouwplaatspersoneel (55%) en het UTA-personeel (65%). Dertien procent van de werknemers zegt dat de CAO niet of onvolledig wordt nagekomen. Voor het bouwplaatspersoneel gaat het dan vooral om het onderdeel 'vergoedingen' (figuur 3.5). Vergoedingen voor gemaakte reizen, chauffeurstoeslag en reiskosten zijn onderdelen waarvoor betrekkelijk vaak wordt aangegeven dat de werkgever hierop nalatig is. UTA-medewerkers wijzen vooral op het niet nakomen van bepalingen met betrekking tot werktijden en werktijdtoeslagen. Het 'pijnpunt' concentreert zich hier op de bepalingen rond het overwerk. Het niet nakomen van bepalingen rond veilig en gezond werken is een tweede probleem dat betrekkelijk vaak door personeel op de bouwplaats wordt aangegeven. Knelpunten zijn hier het niet nakomen van bepalingen met betrekking tot onwerkbaar weer en veiligheids- en arbobepalingen.

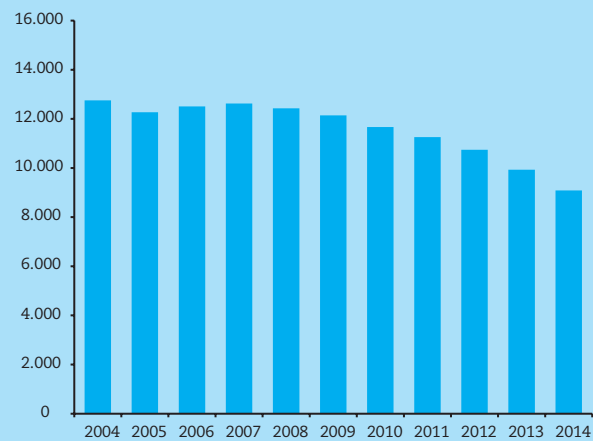
Hoewel op het niveau van individuele bouwbedrijven de CAO Bouw, zoals we hiervoor zagen, nog grotendeels voor al het personeel wordt toegepast, is op sectorniveau het aantal werknemers dat valt onder de CAO Bouw zowel absoluut als relatief sterk afgenomen. In 2008 telde de sector 190 duizend werknemers waarvoor de CAO Bouw gold. Dit was gelijk aan 48% van alle werknemers in de bouw. Zes jaar later (eind 2014) was de CAO Bouw populatie geslonken tot 115 duizend werknemers, gelijk aan 38% van de totale populatie. Sinds het uitbreken van de crisis in 2008 is de werkgelegenheid in de bouw sterk teruggelopen. Tot en met 2014 daalde de werkgelegenheid voor alle werknemers met 17%. Bij de werknemers CAO Bouw was de krimp nog groter: -39%. Ook het aantal bedrijven, dat in principe de CAO Bouw toepast, is in die periode sterk gedaald: -27%.

Ontwikkeling aantallen werknemers in de bouw en het aandeel van werknemers CAO Bouw in het totaal, 2004-2014



Bron: CBS, EIB

Ontwikkeling aantal bouwbedrijven met werknemers CAO Bouw, 2004-2014



Bron: EIB

4 Vitaliteit

Achtergrond

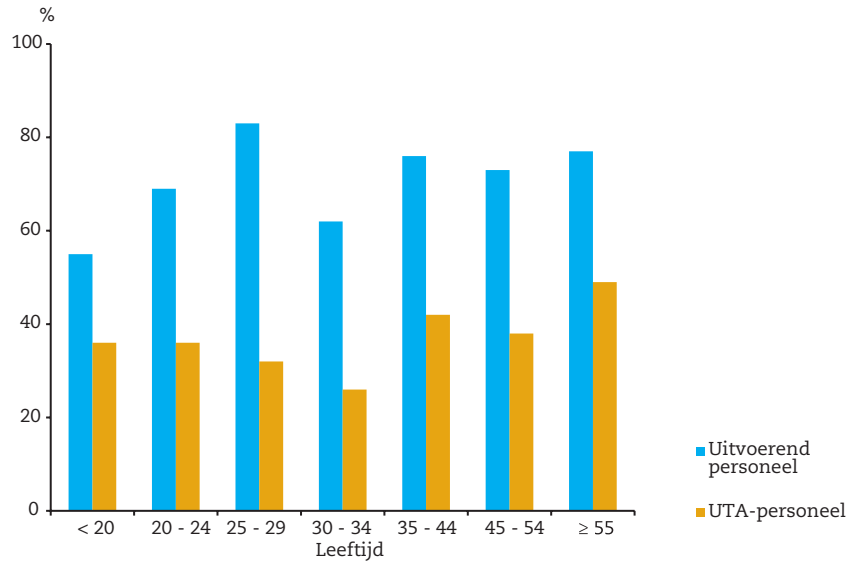
Het uitvoerend bouwberoep wordt van oudsher gezien als een lichamelijk zwaar beroep met een hoog risico op een ongeval. Vooral oudere werknemers ondervinden de fysieke last van het beroep. Ziekteverzuim en uitval wegens blijvende arbeidsongeschiktheid is bij ouderen betrekkelijk hoog. Veranderingen in regelgeving, bijvoorbeeld met betrekking tot doorbetaling van loon bij ziekte en verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, maakt dat vitaliteit of duurzame inzetbaarheid van personeel in de bouw belangrijke thema's zijn. Hoe ervaren (oudere) werknemers in de bouw de zwaarte van hun beroep? Verwachten zij dat zij hun beroep kunnen blijven uitoefenen tot hun 67ste? Hoe denken zzp'ers hierover? Hoe schatten werknemers en zzp'ers hun fitheid in, zowel lichamelijk als mentaal? Is er een wens om korter of eerder te stoppen met werken en hoe laten zij die wens in vervulling gaan? Treft de werkgever maatregelen om duurzame inzetbaarheid van het personeel te vergroten? Wat vinden zij trouwens belangrijk bij verbetering van duurzame inzetbaarheid van hun personeel?

Uitkomsten

Ruim de helft (57%) van het aantal werknemers in de bouw vindt het beroep dat wordt uitgeoefend een zwaar beroep. Daarmee wordt het beeld, dat hierover in het algemeen bestaat, bevestigd. Vooral werknemers met een uitvoerend beroep op de bouwplaats, zoals bijvoorbeeld steigerbouwers en grondwerkers, ervaren de zware fysieke belasting van hun vak. Ruim 70% is van mening dat het om een zwaar beroep gaat. Leeftijd speelt een belangrijke rol in de mate waarin werknemers spreken over de zwaarte van hun beroep (figuur 4.1). Dit geldt zowel voor werknemers met een uitvoerend beroep als voor die met een kaderfunctie (UTA-personeel). In de leeftijdsklasse van vijfenvijftig jaar en ouder wordt door het overgrote deel (77%) van de werknemers met een uitvoerend beroep over een zwaar beroep gesproken. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld werknemers jonger dan 25 jaar. Opmerkelijk is dat in de groep van de uitvoerende werknemers tussen 25 en 30 jaar de fractie 'dit is een zwaar beroep' naar verhouding het grootst is van allemaal. Deze leeftijdsklasse omvat, meer dan in de andere klassen, werknemers met notoir zware beroepen als steigerbouwer en grondwerker.

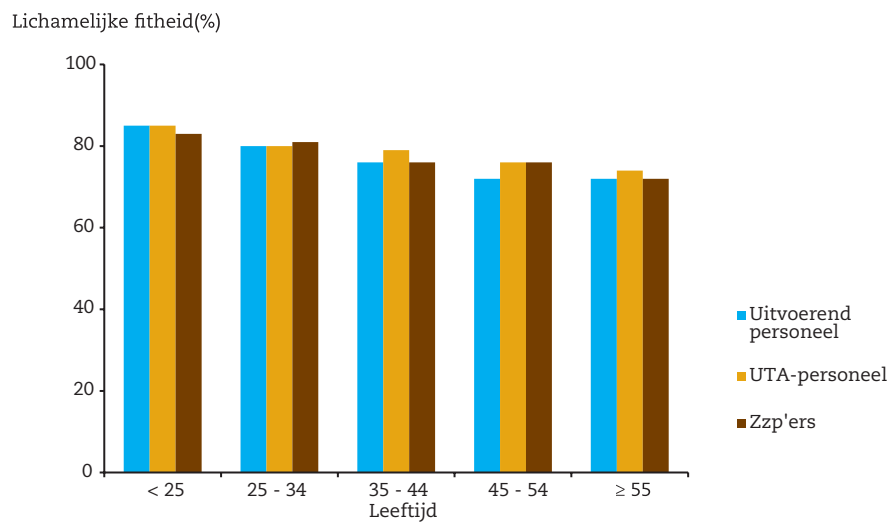
De belasting die het vak met zich mee brengt heeft een lichamelijke en een mentale kant. Bij relatief zware beroepen daalt de geschiktheid om het beroep te kunnen blijven uitoefenen met het klimmen van de jaren. In het algemeen schatten werknemers in de bouw hun 'fysieke achteruitgang' om het beroep te kunnen blijven uitoefenen op zo'n 22% en hun 'mentale slijtage' op 18%; dit vergeleken met hun oorspronkelijke fitheid (100%) bij het begin van de loopbaan op jeugdige leeftijd. De inschatting van de achteruitgang varieert sterk met de leeftijd van de werknemer en met de aard van het beroep dat hij uitoefent. Oudere werknemers schatten hun werkvermogen op dit punt lager dan in dan jongere. Dit blijkt overigens ook bij zzp'ers het geval (figuur 4.2). Grote onderlinge verschillen zijn er niet. De mentale fitheid wordt in het algemeen iets hoger ingeschat dan de fysieke (figuur 4.3).

Figuur 4.1 Aantal werknemers in de bouw dat hun beroep als zwaar kwalificeert naar leeftijd en beroepsgroep, procenten



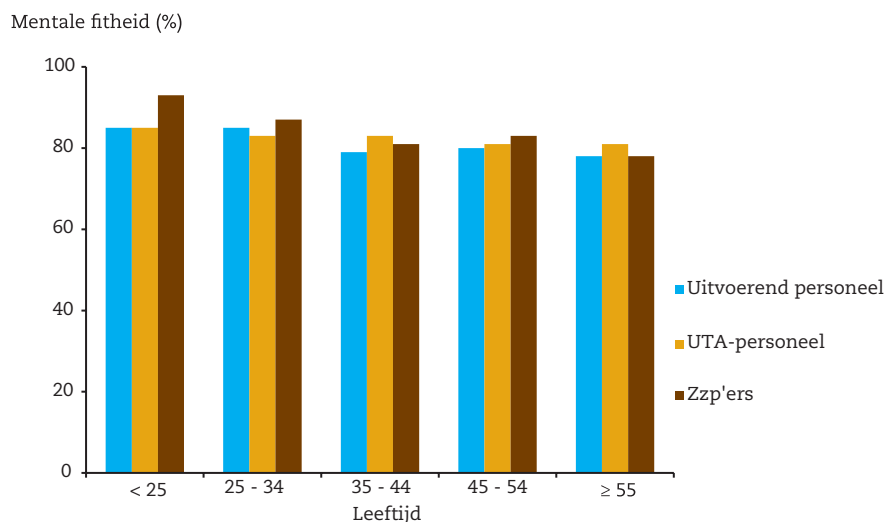
Bron: EIB

Figuur 4.2 Werknemers en zzp'ers in de bouw naar oordeel over de huidige status van lichamelijke fitheid t.o.v. die op jongere leeftijd naar leeftijd en beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Figuur 4.3 Werknemers en zzp'ers in de bouw naar oordeel over de huidige status van mentale fitheid t.o.v. die op jongere leeftijd naar leeftijd en beroepsgroep, procenten

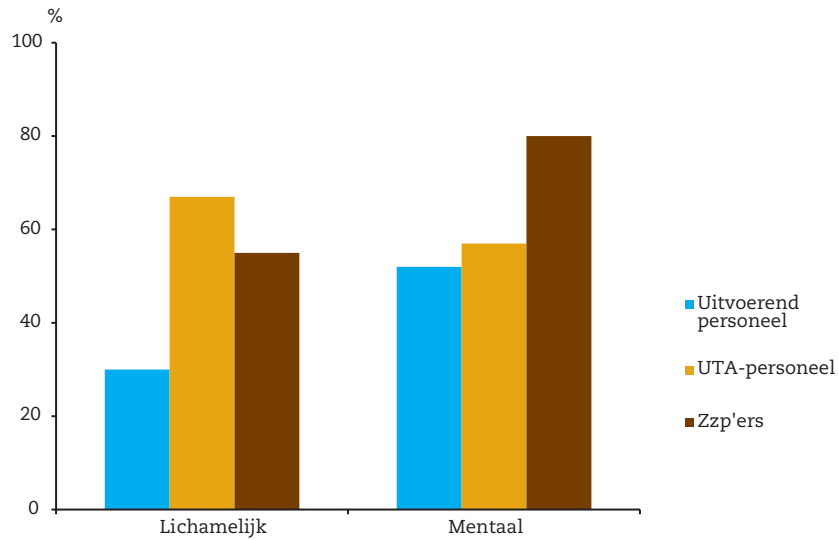


Bron: EIB

De veranderingen op het gebied van de ingang van het ouderdomspensioen maakt dat werknemers in de toekomst op latere leeftijd het wettelijk ouderdomspensioen zullen ontvangen. Ook veel pensioenfondsen, waaronder die van de bouwnijverheid, hebben de pensioenleeftijd inmiddels op 67 jaar gesteld, waardoor ook aanvullende pensioenen later dan tot voor kort gebruikelijk (65 jaar) zullen worden uitgekeerd. Gelet op de relatieve zwaarte van het bouwberoep en de leeftijdsgebonden fysieke achteruitgang vormen deze wijzigingen niet alleen een uitdaging voor de oudere werknemers in de bouw, maar ook voor hun werkgevers. Van de werknemers van vijftig jaar en ouder met een uitvoerend beroep is slechts 30% van mening dat zij hun huidige beroep tot hun 67ste kunnen blijven uitoefenen (figuur 4.4). Het kaderpersoneel is in dit opzicht optimistischer. Ook zzp'ers blijken positiever over de mogelijkheid tot doorwerken. Overigens blijkt de mentale fitheid voor het kaderpersoneel een groter breekpunt voor het kunnen doorwerken dan hun fysieke gesteldheid.

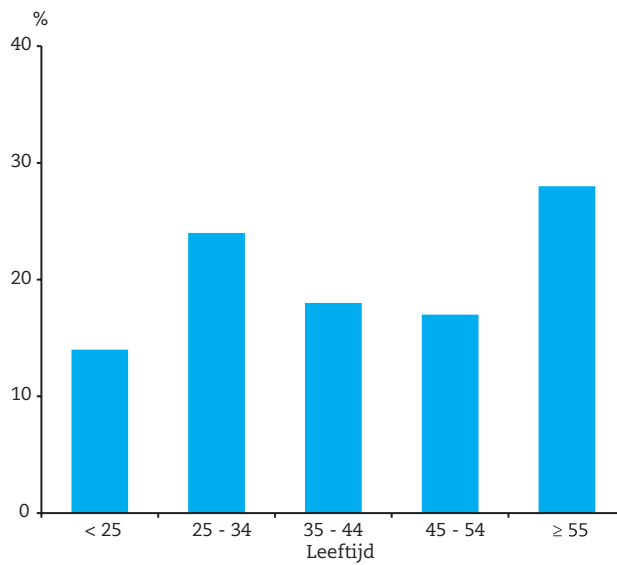
De gemiddelde arbeidsduur van werknemers in de bouw bedraagt op weekbasis circa 38 uur. Voor de meesten (zo'n 90%) telt de week vijf werkdagen. Het merendeel (81%) is tevreden met de huidige arbeidsduur. De overige 19%, die verandering wil, valt uiteen in werknemers die meer of minder uren (betaald) willen werken, of een andere verdeling over de week wensen. De wens tot verandering van de arbeidsduur leeft vooral bij werknemers van 55 jaar en ouder, maar ook in de groep van 25 tot 35 jaar (figuur 4.5). Ouderen willen vooral korter werken, terwijl jongeren graag langer zouden willen werken (figuur 4.6).

Figuur 4.4 Aantal werknemers en zzp'ers in de bouw van 55 jaar en ouder dat zegt hun beroep lichamelijk en mentaal tot hun 67ste te kunnen volhouden naar leeftijd en beroepsgroep, procenten



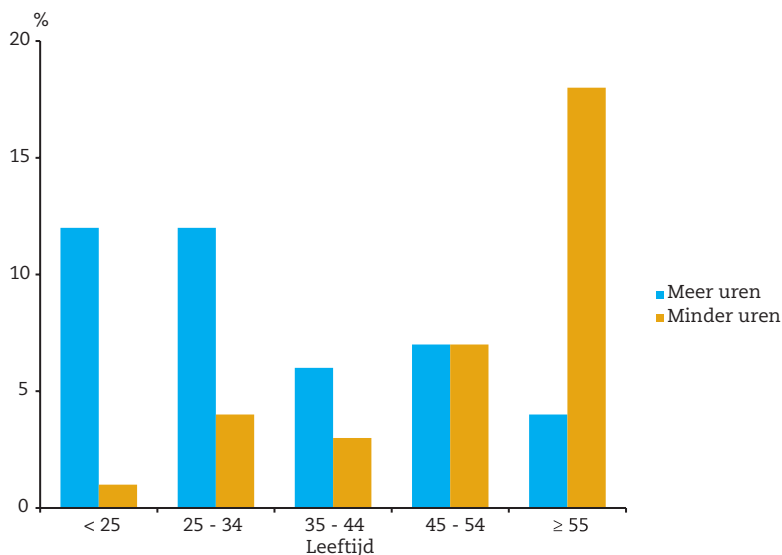
Bron: EIB

Figuur 4.5 Aantal werknemers dat aanpassing wenst van het huidige aantal werkuren per week naar leeftijd, procenten



Bron: EIB

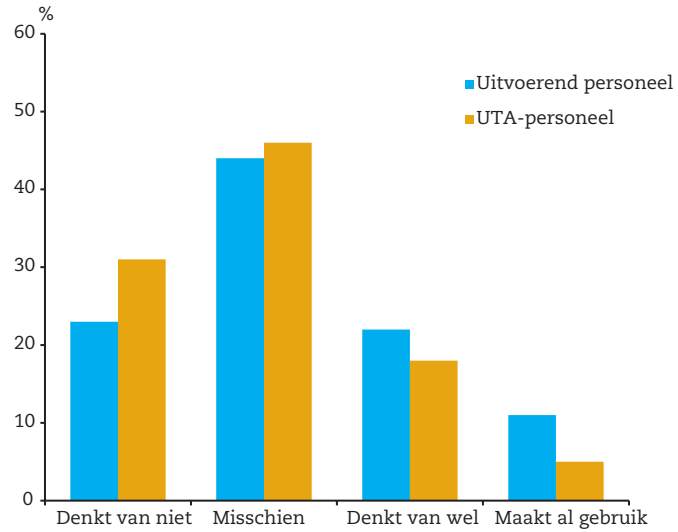
Figuur 4.6 Aantal werknemers dat aanpassing wenst van het huidige aantal werkuren per week naar aard van de aanpassing en leeftijd, procenten



Bron: EIB

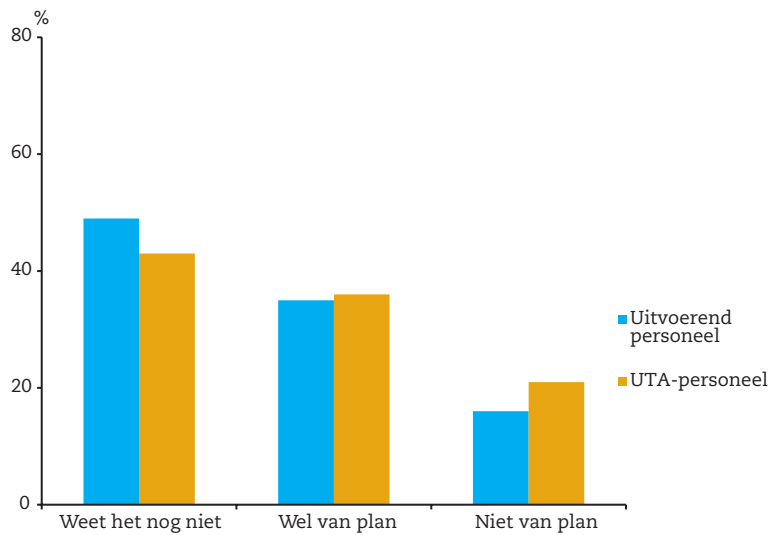
De huidige CAO Bouw maakt het voor werknemers van 55 jaar en ouder mogelijk te kiezen voor een vierdaagse werkweek. Een betrekkelijk klein deel van de werknemers van vijftig jaar en ouder (28%) overweegt van deze regeling gebruik te gaan maken of maakt hier al gebruik van (figuur 4.7). De meesten (46%) aarzelen nog en bijna een kwart kiest hier niet voor. Ongeveer één op iedere drie werknemers in de bouw van 50 jaar of ouder is van plan te stoppen met werken voor zijn 67ste. Hiervan heeft ongeveer de helft zelf voorzieningen getroffen om dit streven ook te kunnen realiseren. Betrekkelijk veel werknemers weten het nog niet (figuur 4.8). De aarzeling is bij het uitvoerend bouwplaatspersoneel wat sterker aanwezig dan bij het kaderpersoneel. Ook bij veel zzp'ers (zo'n driekwart) leeft het voornemen om de activiteiten (het bedrijf) vroegtijdig te beëindigen. De leeftijd waarop men dit zou willen doen ligt gemiddeld genomen op 63 jaar.

Figuur 4.7 Aantal werknemers van 50 jaar en ouder naar gebruik willen maken van de CAO-regeling 'Vierdaagse werkweek voor 55-plus' per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Figuur 4.8 Werknemers van 50 jaar en ouder die overwegen te stoppen voor het 67^{ste} levensjaar per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Uit het voorgaande blijkt dat veel werknemers in de bouw, vooral die met een uitvoerend beroep, het werk fysiek belastend vinden en dat veel ouderen zich niet fit genoeg vinden om tot hun 67ste te kunnen blijven werken. Om langer doorwerken toch mogelijk te maken moeten bedrijven maatregelen nemen om de vitaliteit van hun werknemers te versterken. In hoeverre bedrijven hier mee bezig zijn, is bij veel werknemers (48%) niet bekend. Voor zover werknemers hier wel van op de hoogte zijn, stelt de meerderheid (65%) dat het bedrijf waar zij werken wel maatregelen neemt om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Duurzame inzetbaarheid beperkt zich overigens niet alleen tot oudere werknemers. Binnen het gehele scala aan maatregelen, die bedrijven nemen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, maken maatregelen specifiek gericht op ouderen, volgens werknemers nog maar beperkt deel uit. Deeltijdwerk, lichtere functies, ander werk en aangepaste werktijden voor ouderen zijn voorbeelden van specifieke maatregelen, die echter niet tot de meest getroffen maatregelen behoren. Vooral generieke maatregelen maken hier deel van uit (figuur 4.9).

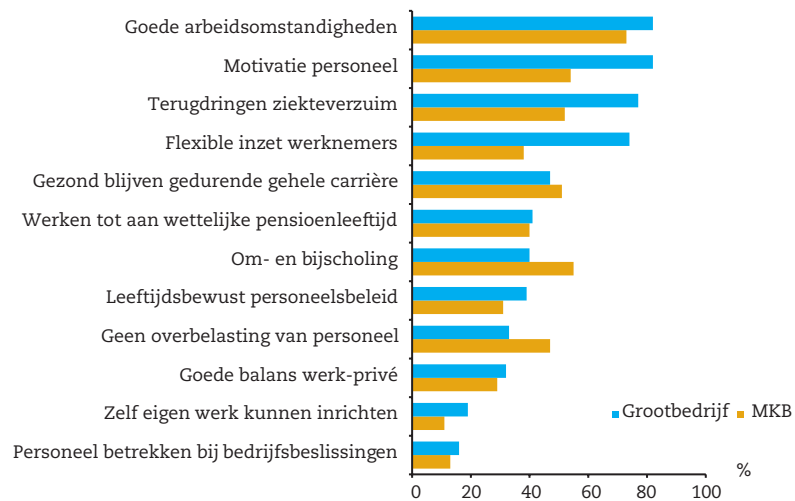
Figuur 4.9 Maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van personeel, die werkgevers volgens hun werknemers treffen, procenten



Bron: EIB

De ervaringen van werknemers stemmen grotendeels overeen met wat werkgevers zelf als belangrijke maatregelen zien om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Generieke maatregelen als 'zorgen voor goede arbeidsomstandigheden' en 'motiveren van personeel' worden, naast meer specifieke maatregelen als 'terugdringen van ziekteverzuim' en 'flexibel kunnen inzetten van personeel', betrekkelijk vaak als belangrijk aangeduid. Bij specifieke maatregelen als 'door kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' en een 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' gebeurt dit minder vaak (figuur 4.10).

Figuur 4.10 Maatregelen die volgens werkgevers zullen bijdragen aan verbetering van duurzame inzetbaarheid van personeel naar bedrijfsgrootte, procenten



Bron: Arbouw, EIB

5 De werknemer in de bouw tijdens de crisisjaren

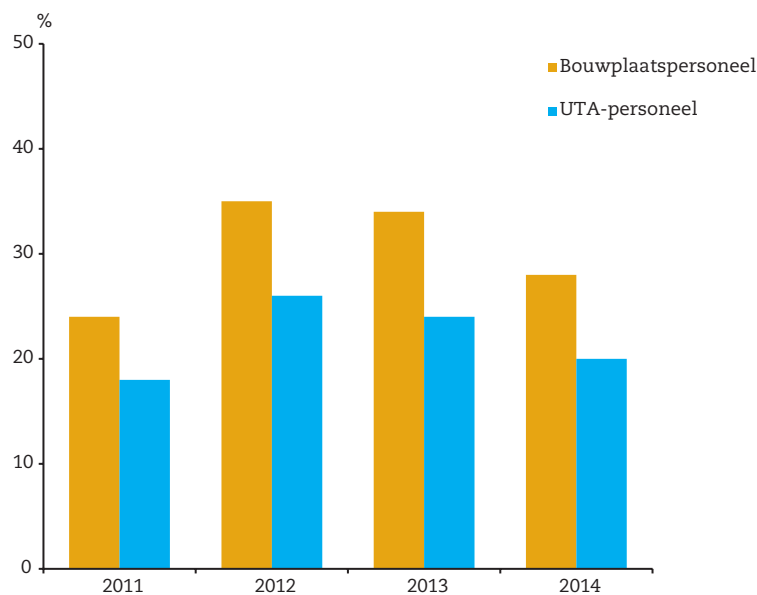
Achtergrond

De crisis in de bouw heeft in de afgelopen jaren geleid tot een fors verlies aan werkgelegenheid. Eind vorig jaar telde de sector 94.000 werknemers minder dan kort voor het uitbreken van de crisis in 2008. Het aantal WW-uitkeringen aan bouwwerknemers zonder baan liep op van 3.000 eind 2008 tot 22.000 op het dieptepunt van de crisis eind 2013. Wat is hiervan het effect geweest op hoe werknemers hun werkzekerheid ervaren? Verwachten zij in de komende twee jaar hun baan te verliezen? Welke bedreigingen zien zij voor het behoud van hun baan en arbeidsvoorwaarden op zich af komen? In hoeverre worden werknemers met een vast dienstverband door hun werkgever gevraagd akkoord te gaan met een flexibel contract? Hebben zij collega's zien ontslaan en weer zien terugkeren onder andere arbeidsvoorwaarden?

Uitkomsten

In de afgelopen jaren beoordeelde circa 30% van het bouwplaatspersoneel en 22% van het UTA-personeel de eigen werkzekerheid matig tot slecht. Deze fracties nemen aanvankelijk met het uitdiepen van de crisis toe, maar worden weer kleiner wanneer in 2014 de eerste tekenen van marktherstel zichtbaar werden (figuur 5.1).

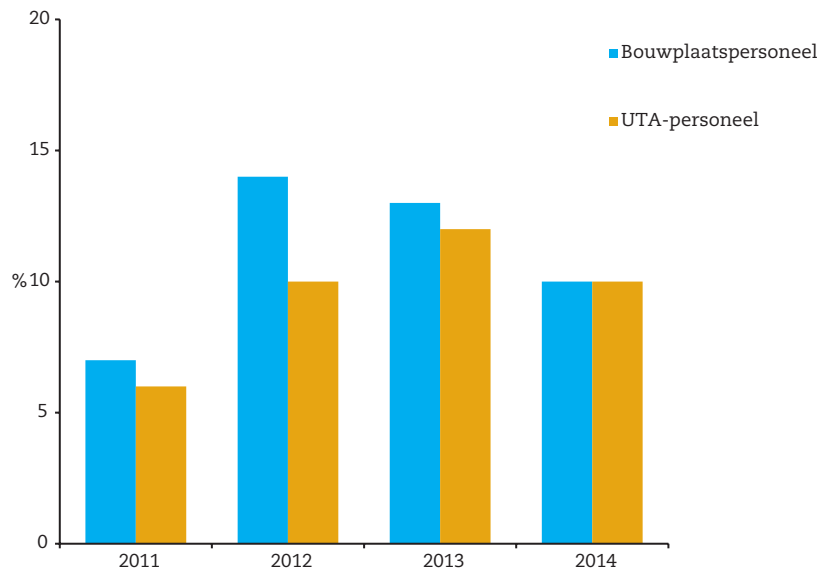
Figuur 5.1 Aantal werknemers dat hun werkzekerheid matig tot slecht beoordeelt, per beroepsgroep, 2010-2014, procenten



Bron: EIB

Een zelfde lijn tekent zich af bij dat deel van de werknemers, dat daadwerkelijk verwacht hun baan binnen twee jaar te zullen verliezen (figuur 5.2). Gemiddeld genomen ging het in de afgelopen jaren om circa 10% van de werknemers, waarbij de vrees voor baanverlies aanvanke-lijk bij het bouwplaatspersoneel sterker aanwezig was dan bij het UTA-personeel.

Figuur 5.2 Aantal werknemers dat vreest hun baan binnen twee jaar te zullen verliezen, per beroepsgroep, 2011-2014, procenten

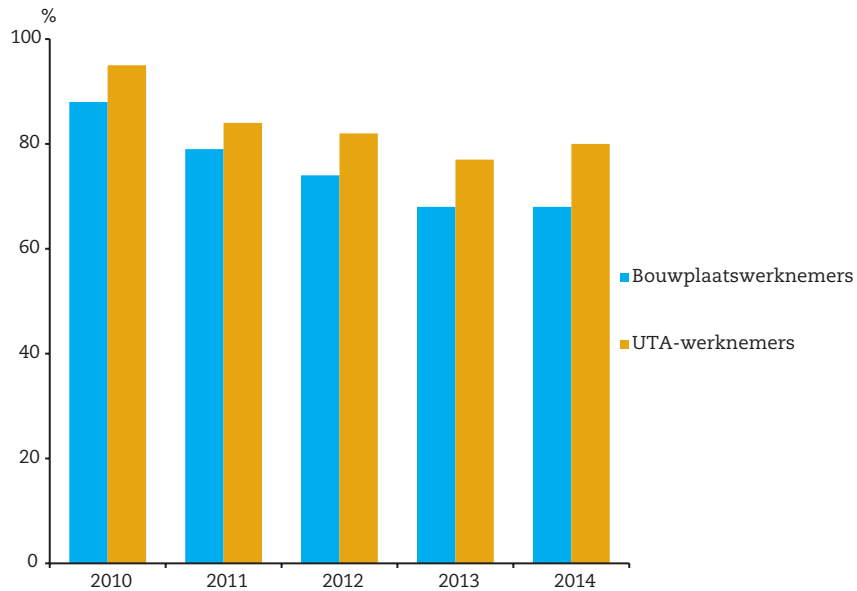


Bron: EIB

Gemiddeld 75% van het bouwplaatspersoneel en 84% van het UTA-personeel heeft een vast dienstverband. In de afgelopen jaren is het aantal vaste dienstverbanders naar verhouding gedaald. Bij het bouwplaatspersoneel ging het in 2010 nog om 88% van het aantal werknemers. Eind vorig jaar is dit aantal teruggelopen tot 68%. De laatste twee jaren trad hierin vrijwel geen verandering op. Bij het UTA-personeel, dat vaker een vast dienstverband heeft, deed zich een soortgelijke ontwikkeling voor (figuur 5.3). Bouwplaatswerknemers, die in de afgelopen drie jaar voor het eerst in dienst traden (zogenaamde toetreders), werken vaker onder een tijdelijk contract (43%) dan hun collega's, die al langer bij hun werkgever in dienst zijn (24%). Deze verschillen zijn nog groter bij het staf- en kaderpersoneel (64% tegen 19%).

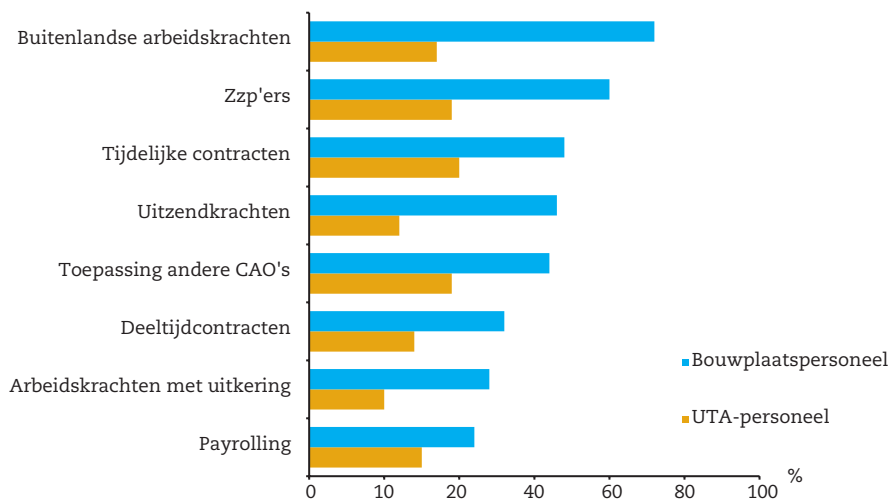
Voorals het bouwplaatspersoneel maakt zich zorgen over het behoud van hun huidige arbeidsmarktpositie. De grootste bedreiging (in sterke of zeer sterke mate) zien zij in de komst van buitenlandse arbeidskrachten (figuur 5.4). Maar ook concurrentie van zzp'ers zien zij als een potentiële bedreiging. Tijdelijke contracten, concurrentie van uitzendkrachten en toepassing van andere CAO's dan die van de bouw zien betrekkelijk veel bouwplaatsmedewerkers als een gevaar voor hun huidige positie. Het kaderpersoneel is minder beducht, maar binnen het geheel van de hier geschetste bedreigingen staan tijdelijke contracten, het inschakelen van zzp'ers en de toepassing van andere CAO's voorop. Er zijn echter maar weinig werknemers (3%) aan wie de werkgever heeft voorgesteld het vaste dienstverband om te zetten in een tijdelijke. Het gevoel van bedreiging is voor veel werknemers gevoed doordat velen collega's hebben zien ontslaan. In het afgelopen jaar was 43% van de bouwplaats-werknemers hiervan getuige en van het UTA-personeel zelfs 60%. Een kleiner deel van deze werknemers (circa 20%) heeft hun ontslagen collega's ook weer in dienst zien treden; voornamelijk als werknemer (figuur 5.5).

Figuur 5.3 Aantal werknemers met een vast dienstverband, per beroepsgroep, 2010-2014, procenten



Bron: EIB

Figuur 5.4 Aantal werknemers naar mening over de belangrijkste bedreiging¹ voor hun huidige baan en arbeidsvoorwaarden per beroepsgroep, procenten

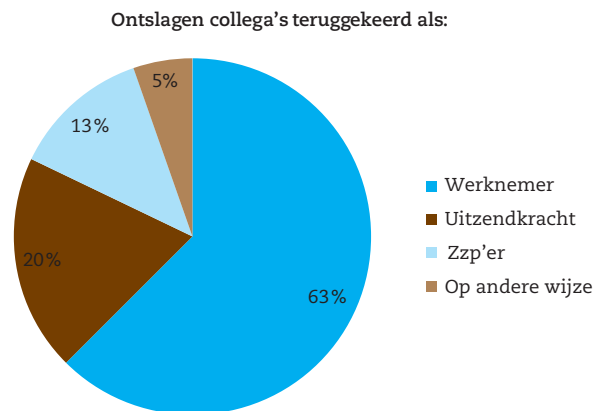
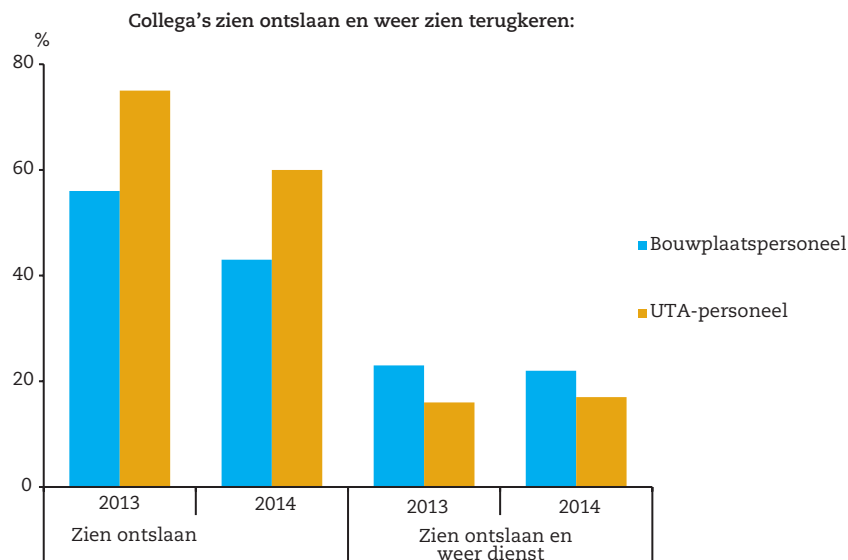


1 In sterke of zeer sterke mate

Bron: EIB

Zowel van het bouwplaatspersoneel als van het kaderpersoneel verliet in de afgelopen twee jaar het merendeel de sector als gevolg van gedwongen ontslag (figuur 5.6). Van ontslag op eigen initiatief was in beperkte sprake. Andere redenen van vertrek als beëindiging van een tijdelijk contract of arbeidsongeschiktheid waren eveneens maar op een beperkt deel van de uittrekters van toepassing. Pensionering of vervroegde uittreding waren andere redenen voor vertrek. Van de grote groep van uitgetreden werknemers, die met gedwongen ontslag werd geconfronteerd en tot op heden niet in de bouw is teruggekeerd, heeft een klein deel van de werkgever het verzoek gekregen weer terug te keren bij het bedrijf (figuur 5.7). Dit verzoek werd vaker gedaan

Figuur 5.5 Aantal werknemers dat in de afgelopen twee jaar collega's heeft zien ontslaan en weer zien terugkeren per beroepsgroep, procenten

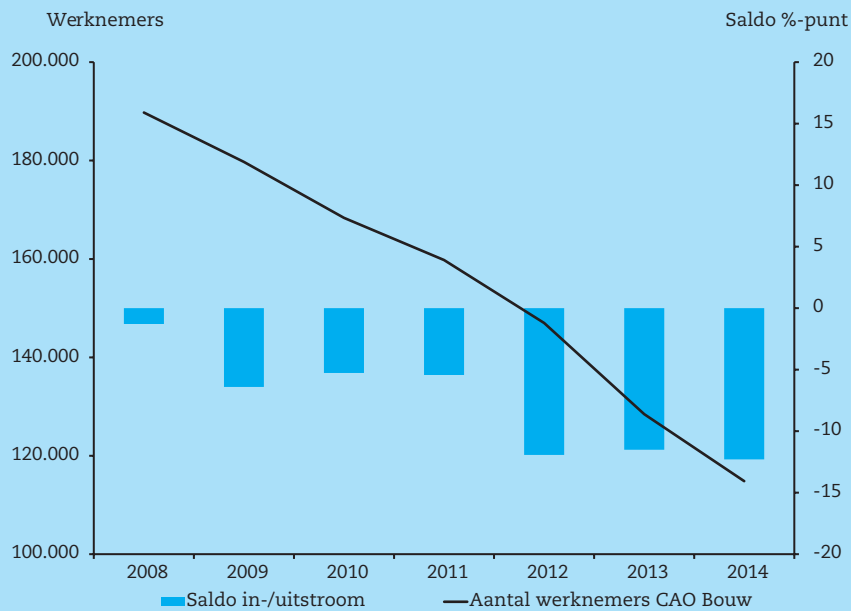


Bron: EIB

Uittreiders

In de afgelopen vijf jaar daalde het aantal werknemers waarvoor de CAO Bouw van toepassing was van 190 duizend in 2008 tot 115 duizend in 2014. In die periode traden ruim 75 duizend werknemers tot de sector toe. Het aantal dat de sector verliet was echter eens zo groot. Het migratiesaldo als percentage van de totale werknemerspopulatie is negatief en liep vooral in de periode 2012-2014 op. Wat kenmerkt de uittreiders wanneer gekeken wordt naar de reden van hun vertrek en hun huidige arbeidsstatus?

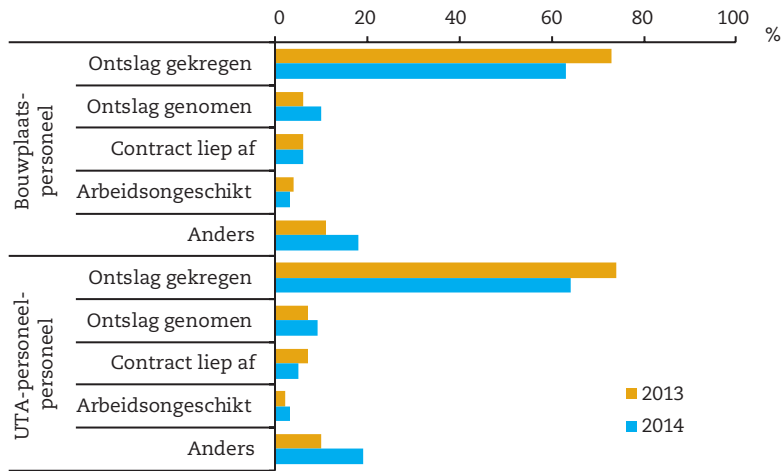
Ontwikkeling aantal werknemers CAO Bouw, totale populatie en saldo instroom en uitstroom, 2008-2014



Bron: APG, EIB

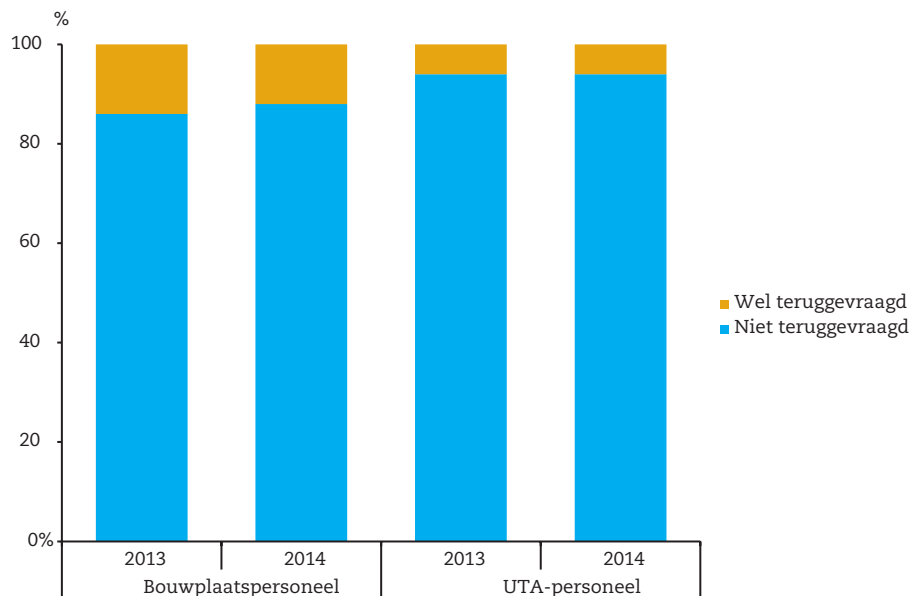
aan ontslagen bouwplaatspersoneel dan aan UTA-medewerkers. De meesten van hen (47%) werd gevraagd terug te keren als werknemer met een tijdelijk contract. Anderen (26%) konden terugkeren als uitzendkracht.

Figuur 5.6 Aantal werknemers dat in de periode 2013-2014 uittrad naar reden per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Figuur 5.7 Aantal in 2014 ontslagen werknemers dat bij dezelfde werkgever kon terugkeren per beroepsgroep, procenten

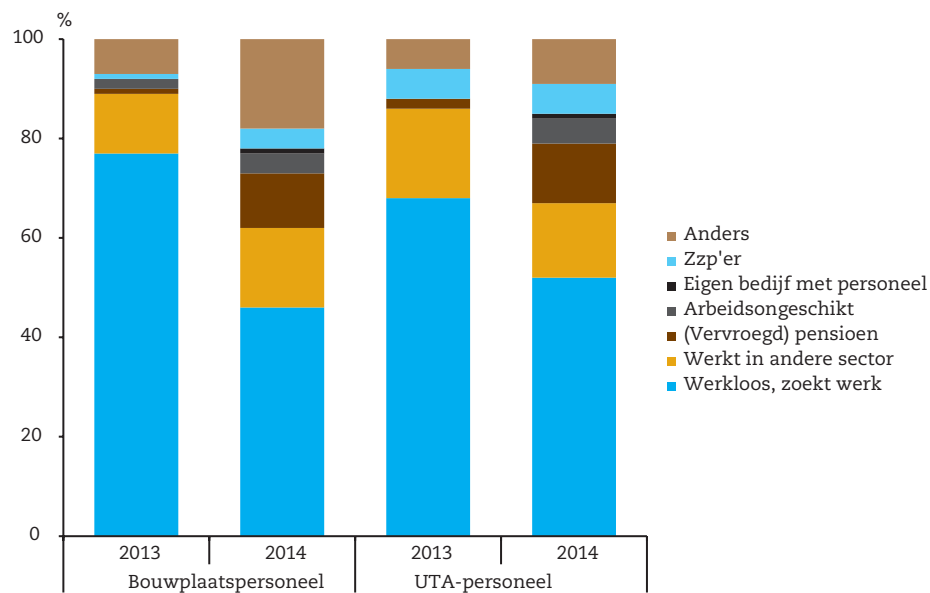


Bron: EIB

Van de werknemers die in de afgelopen twee jaar zijn uitgetreden (en niet zijn teruggekeerd) was het merendeel nog werkloos en op zoek naar werk (figuur 5.8). Dit blijkt vooral in 2013 het geval bij zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers. In 2014 is het aandeel van werkzoekenden sterk afgenomen. Bij de bouwplaats- en UTA-medewerkers groeide het aandeel dat met (vervroegd) pensioen is gegaan. Ook kozen meer ontslagen werknemers voor het zzp-schap. Meer dan in 2013 golden voor bouwplaatsmedewerkers in 2014 andere, meer uiteenlopende omschrijvingen van hun huidige arbeidsstatus. De omschrijvingen lopen uiteen van 'werkzaam als mantelzorger', 'terug naar school', 'toezegging van een nieuwe baan', 'werkt als uitzendkracht' of via een 'payrollbedrijf'. Van iedere drie werknemers die nog geen werk hadden gevonden zoekt er één specifiek naar een baan in de bouw. Dit geldt vooral voor bouwplaatsmedewerkers. Ongeveer de helft van het aantal werkzoekenden wil eventueel ook buiten de bouw gaan werken. Een kleine minderheid (6%) wil nooit meer in de bouw werkzaam zijn. De meeste werkzoekenden (83%) zijn bereid zich te laten omscholen of een cursus te volgen als hen dit een grotere kans op het vinden van werk biedt.

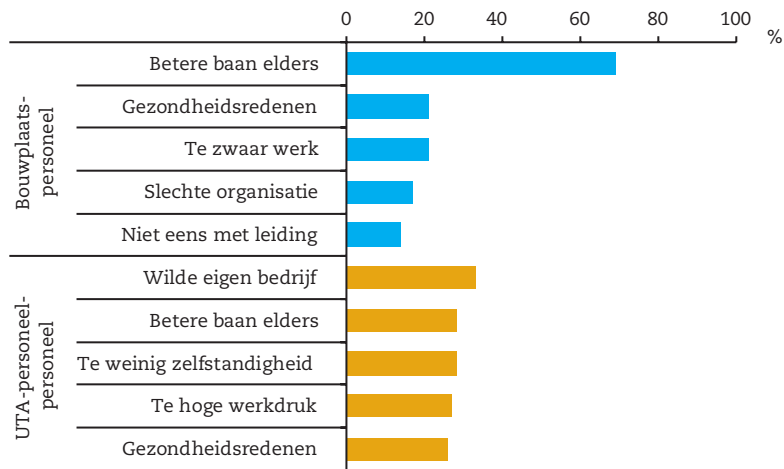
De kleine groep van uittrekkers die zelf ontslag heeft genomen deed dit voornamelijk, voor zover het bouwplaatspersoneel betreft, om elders een betere baan te kunnen krijgen (figuur 5.9). Andere redenen als te zwaar werk of gezondheidsredenen gaven hiervoor minder aanleiding. Voor het UTA-personeel gaat het deels om dezelfde redenen, zij het dat de onderlinge verschillen hiertussen minder groot zijn. Een te hoge werkdruk is vooral voor UTA-personeel een reden die aanleiding geeft tot het nemen van ontslag.

Figuur 5.8 Aantal uitgetreden werknemers naar arbeidsstatus in de periode 2013-2014 per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Figuur 5.9 Aantal in 2014 uitgetreden werknemers dat zelf ontslag nam naar reden per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

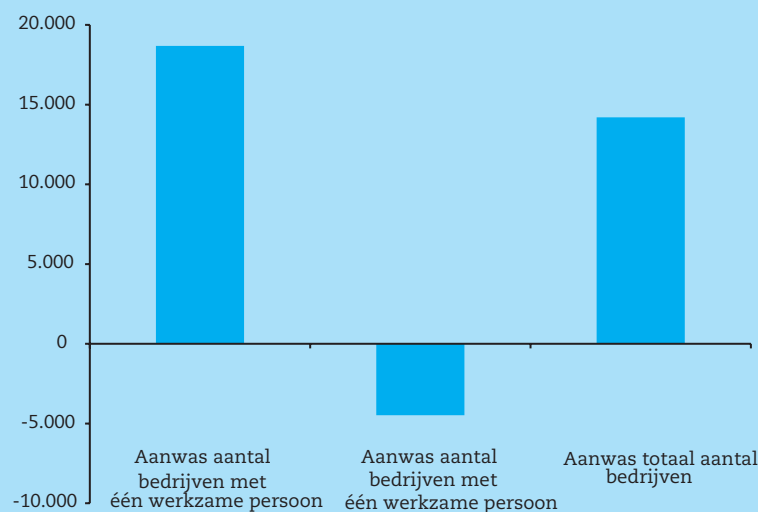
6 De zzp'er in de bouw tijdens de crisisjaren

Achtergrond

Ook zzp'ers hebben in de afgelopen jaren te maken gehad met een krimpende markt. Wat was het effect hiervan op de ontwikkeling van de omzet en het uurtarief? Hoeveel uren per week hebben zzp'ers gemiddeld genomen tegen betaling kunnen werken? De omzet van een zzp'er is voor een belangrijk deel ook het inkomen waarvan moet worden geleefd. Hoe beoordeelde hij in de afgelopen jaren de hoogte van dit inkomen en was dit hoog genoeg om in de kosten van levensonderhoud te voorzien? In hoeverre heeft de marktsituatie zzp'ers doen besluiten het zzp-schap te beëindigen en de loopbaan op een andere wijze voort te zetten? Ondervinden zzp'ers veel belemmeringen bij de uitoefening van hun bedrijf en, zo ja, wat zijn de belangrijkste knelpunten?

In de periode 2008-2014 zijn, mede als gevolg van de crisis, veel bedrijven uit de sector verdwenen: in totaal ruim 64 duizend. Bijna 8 duizend bedrijven gingen in deze periode failliet. Desondanks telde de sector in het vierde kwartaal van 2014 ruim 14 duizend bedrijven meer dan in hetzelfde kwartaal van 2008. De aanwas komt voor rekening van het aantal bedrijven met één werkzame persoon. Per saldo nam het aantal éénpitters in deze periode met ruim 18 duizend toe, terwijl het aantal bedrijven met meer dan één werkzame persoon met 4.000 afnam. De crisis heeft dus niet geleid tot een daling van het aantal bedrijven met één werkzame persoon, waar de groep van de zzp'ers deel van uit maakt.

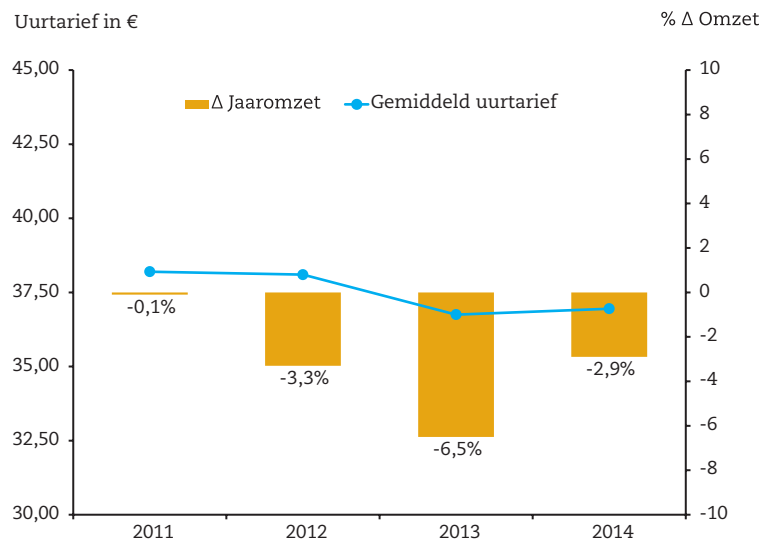
Totale aanwas van aantal bouwbedrijven naar grootte in werkzame personen, periode 2008-2014



Bron: CBS

In de periode 2009-2013 daalden volgens gegevens van het CBS de omzetten van alle bedrijven in de bouw met gemiddeld 4,3% per jaar. Ook bij zzp'ers zien we een ontwikkeling van krimpende omzetten. De omzetsdaling bereikte in 2013 met 6,5% ten opzichte van 2012 een dieptepunt (figuur 6.1).

Figuur 6.1 Ontwikkeling uurtarief en omzet van zzp'ers, 2011-2014

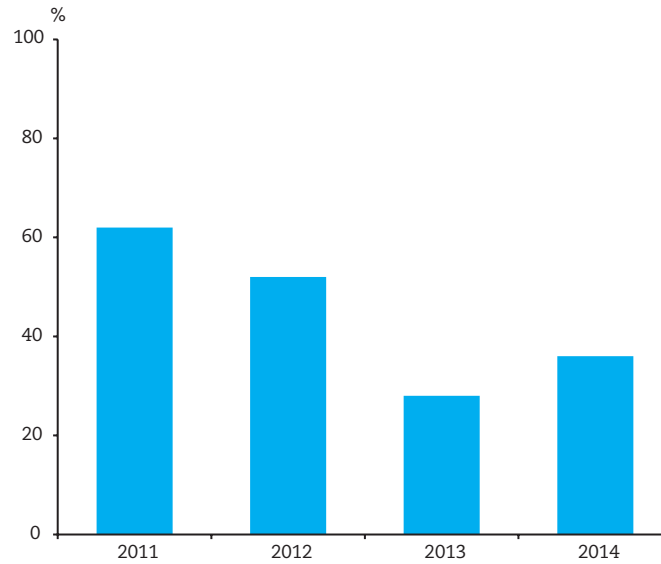


Bron: EIB

Het aantal betaalde uren en het tarief waartegen kan worden gewerkt bepaalt in belangrijke mate de omzet van de zzp'er. In 2011 werkte 62% van de zzp'ers meer dan 40 uur per week. In 2013 gold dit nog voor slechts 28% van de zzp'ers (figuur 6.2). Het gemiddeld aantal betaalde werkuren per week van zzp'ers daalde van 44 uur in 2011 tot 38 uur in 2014.

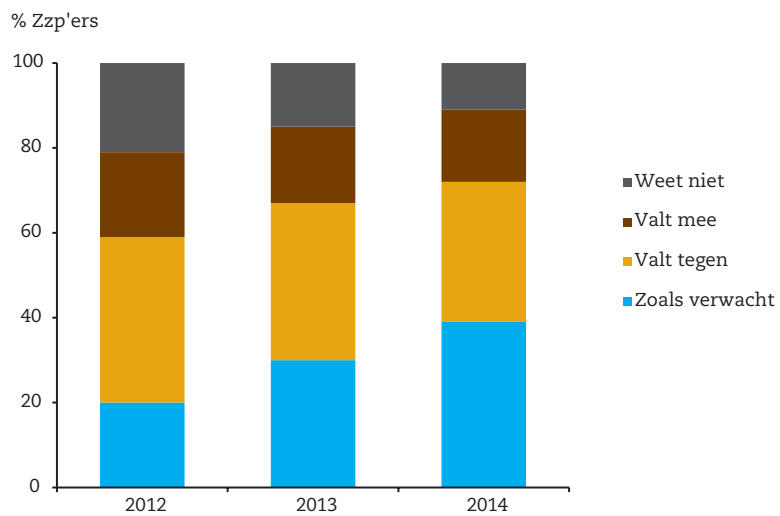
Ongeveer een derde van alle zzp'ers is teleurgesteld over de hoogte van het inkomen dat zij in de afgelopen jaren konden bereiken (figuur 6.3). Naar verhouding zijn er ook vrij veel zzp'ers (circa 15%) die in een jaar geen goed beeld hebben hoe hoog het inkomen zal zijn. Het aantal zzp'ers dat een inkomen realiseert dat van tevoren ook werd verwacht is naar verhouding toegenomen. Het oordeel over de hoogte van het inkomen is afhankelijk van de verwachtingen vooraf. Iets anders is of zzp'ers vinden dat het inkomen hoog genoeg is om van te kunnen leven. In de afgelopen jaren is ongeveer een kwart van de zzp'ers van mening dat het inkomen uit hun bedrijf onvoldoende was om in de kosten van levensonderhoud te kunnen voorzien (figuur 6.4). Deze groep is het grootst (58%) bij zzp'ers die teleurgesteld zijn over de hoogte van het inkomen en het kleinst (1%) bij zzp'ers die het inkomen vonden meevallen.

Figuur 6.2 Aantal zzp'ers met meer dan 40 betaalde werkuren per week, 2011-2014, procenten



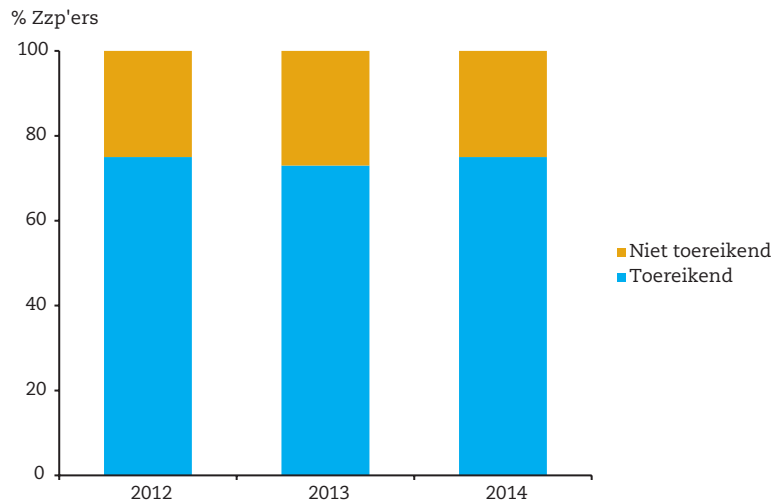
Bron: EIB

Figuur 6.3 Aantal zzp'ers naar oordeel over de hoogte van het inkomen, 2012-2014, procenten



Bron: EIB

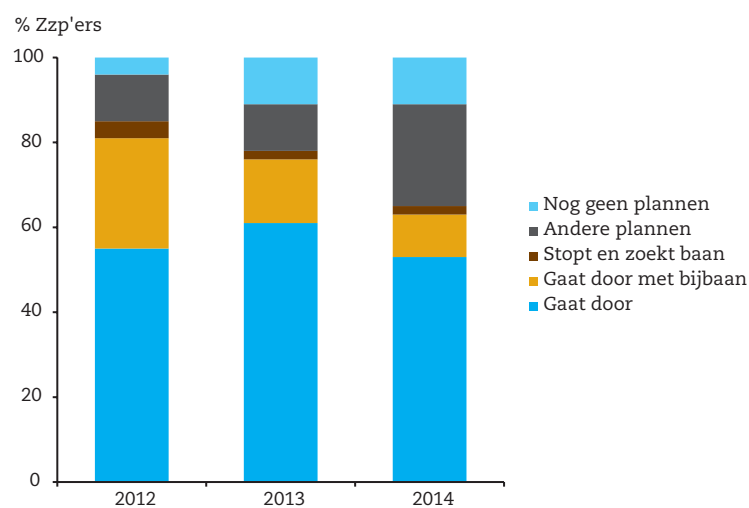
Figuur 6.4 Aantal zzp'ers naar oordeel over de toereikendheid van het inkomen, 2012-2014, procenten



Bron: EIB

Het aantal zzp'ers dat in de afgelopen crisisjaren van plan was om hun bedrijf te beëindigen en (weer) als werknemer in loondienst verder te gaan is, vergeleken met zzp'ers die het bedrijf wilden voortzetten, tamelijk beperkt (figuur 6.5). Het betreft niet meer dan zo'n 3% van de zzp'ers. De meesten (55%) willen hun bedrijf voortzetten. Daarnaast zijn er ook zzp'ers die overwegen het zzp-schap te combineren met een betaalde bijbaan. Dit aantal is in de afgelopen drie jaar naar verhouding kleiner geworden, terwijl de fractie zzp'ers met andere plannen (pensioen, sabbatical, emigratie, e.d.) is toegenomen.

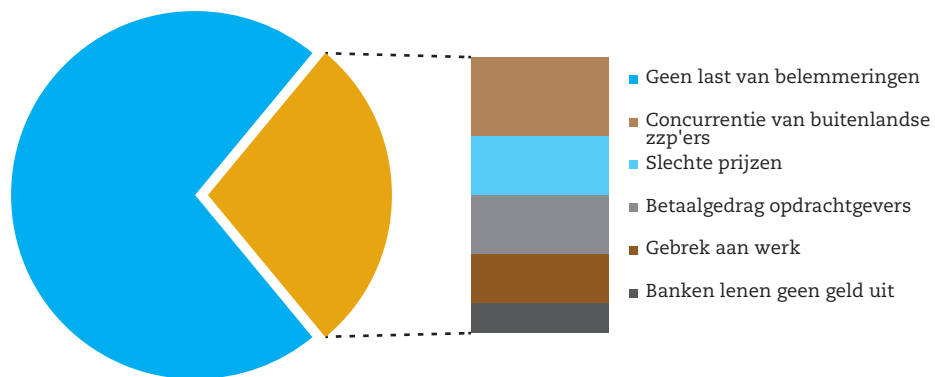
Figuur 6.5 Aantal zzp'ers naar toekomstplannen, 2012-2014, procenten



Bron: EIB

Ondanks het slechte marktklimaat van de afgelopen jaren blijken de meeste zzp'ers geen belemmeringen in hun bedrijfsvoering te ervaren. Een minderheid (in 2014 28%) gaf aan wel met hindernissen te worden geconfronteerd. De belangrijkste hiervan zijn scherpe concurrentie van buitenlandse zzp'ers en, mede als gevolg daarvan, een druk op de prijzen waartegen kan worden gewerkt. Ook het betalingsgedrag van opdrachtgevers en een gebrek aan opdrachten stelden zzp'ers voor problemen (figuur 6.6).

Figuur 6.6 Aantal zzp'ers naar belemmeringen in de bedrijfsvoering in 2014, procenten



Bron: EIB

EIB-publicaties

2010

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2010

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2006-2008

Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2008

Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2008

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2010-2015

Zzp'ers in de bouw

De arbeidsmarkt in de bitumineuze en kunststofdakbedekkingsbranche

Kantorenleegstand - probleemanalyse en oplossingsrichtingen

Ondergrondse netwerken en grondwaterbeheer

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2009 (ARBOUW)

Ziekteverzuim in de bouw 2009

Beleidsvarianten beperking hypotheekrenteaftrek en liberalisatie huursector

Nacht- en weekendwerk in het wegonderhoud

Bouw in beeld 2009

De bouwarbeidsmarkt 2010-2015

Bedrijfseconomische kencijfers gespecialiseerde bedrijven 2007-2008

Strategie en crisis

Vrouwen in technische functies

Marktstudie AFNL 2011-2012

Infrastuctuurmonitor - MIRT 2011

Kantorenleegstand - analyse van de marktwerking

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 hypotheekrenteafrek

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

Evaluatie marktvisie waterschappen

Monitor bouwketen voorjaar 2016

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

The logo for the Economisch Instituut voor de Bouw (eib) features the lowercase letters 'eib' in a bold, blue, sans-serif font. The 'e' and 'i' are connected, and the 'b' is slightly larger and positioned to the right.

Economisch Instituut
voor de Bouw

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