

Bouw in beeld

2013-2014

Capita Selecta

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Bouw in beeld
2013-2014

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.

Oktober 2014

Bouw in beeld 2013-2014

Capita Selecta

drs. F.J. Jansen

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	7
1 Inleiding	11
2 Ontwikkelingen	13
3 Doorstaan van de crisis	19
4 Werknemers en zzp'ers vergeleken	27
5 Veilig werken	35
6 Werkplekken voor jonggehandicapten	41
7 Offertekosten	45
8 Kerngegevens werknemers CAO-bouwnijverheid	49
EIB-publicaties	55

Conclusies op hoofdlijnen

Ontwikkelingen

- In het afgelopen jaar daalde het volume van de bouwproductie tot een niveau van ongeveer driekwart van dat in 2008.
- De productiekrimp leidde tot een vermindering van de totale werkgelegenheid met 73.000 arbeidsjaren, gerekend vanaf 2008. De daling betreft vooral de werkgelegenheid van werknemers.
- Bedrijven realiseerden in 2013 aanvankelijk lagere omzetten dan in 2012. Begin dit jaar tekent zich, mede door de zachte winter, een licht herstel af.
- De winstgevendheid van de bedrijven staat sterk onder druk. Op een totale omzet van € 76 miljard werd in 2012 een netto resultaat geboekt van € 290 miljoen (0,4%). De b&u-sector was in dat jaar gemiddeld verliesgevend. In 2008 bedroegen de marges nog gemiddeld 4,4%.
- Veel bedrijven kwamen in financiële problemen. In totaal gingen in de periode 2008-2013 ruim 7.200 bedrijven failliet; de meeste (1.658) in het afgelopen jaar.
- Al met al hebben de ontwikkelingen in de afgelopen jaren geleid tot een sterke daling van het producentenvertrouwen. Sinds de laatste maanden van vorig jaar neemt het vertrouwen weer toe.

Doorstaan van de crisis

- De crisis heeft niet geleid tot een daling van het totale aantal ondernemingen. Begin 2014 telde de sector 19% meer ondernemingen (140.000) dan voor het uitbreken van de crisis.
- De groei komt uitsluitend op conto van de grote groep van zelfstandigen. Het aantal bedrijven met meer dan één werkzame persoon kromp ten opzichte van 2008 met 2.700.
- Bedrijven die tot nu toe de crisis hebben doorstaan schrijven hun relatieve succes vooral toe aan het leveren van kwaliteit. Goede organisatorische vaardigheden en een solide financiële positie dragen hier eveneens aan bij.
- Veel werknemers (64%) hebben in de afgelopen jaren als gevolg van de crisis collega's zien ontslaan. Hierdoor voelen steeds meer werknemers zich minder zeker van hun baan. Circa een derde van het uitvoerend bouwplaatspersoneel en een kwart van het stafpersoneel beoordeelt de eigen werkzekerheid als matig tot slecht. Dertien procent verwacht binnen twee jaar zijn baan te verliezen. Desondanks is een grote meerderheid van de werknemers (81%) niet van plan op korte termijn van baan te veranderen.
- Ook zzp'ers hebben te maken met lagere omzetten en krimpende orderportefeuilles. Voor een groot aantal zzp'ers (43%) komen de inkomsten lager uit dan waarop zij aanvankelijk hadden gerekend. Van deze groep geeft iets minder dan de helft (43%) aan dat de inkomsten te laag zijn om van te kunnen leven. Hiervan zet ongeveer twee op iedere drie zzp'ers het bedrijf voort en wacht af. De derde zoekt een (bij)baan, heeft andere plannen of heeft nog geen besluit genomen.

Werknemers en zzp'ers vergeleken

- Zelfstandig en naar eigen inzicht kunnen werken is voor de meeste zzp'ers een belangrijkere reden om voor het ondernemerschap te kiezen dan verbetering van de financiële positie.
- Zzp'ers zijn gemiddeld ouder dan werknemers. Hun werkzaamheden zijn grotendeels te vergelijken met die van werknemers met een uitvoerend bouwplaatsberoep.
- De meeste werknemers en zzp'ers volgden een VMBO- of MBO-opleiding. Voor zzp'ers is het MBO iets vaker het hoogst doorlopen leertraject dan voor werknemers. Bij werknemers en zzp'ers is een zekere scholingsbehoefte aanwezig, al is die bij werknemers groter dan bij zzp'ers. Het scholingsmotief van werknemers komt vooral voort uit verbetering van het loopbaanperspectief. Voor zzp'ers gaat het vooral om bijblijven op het gebied van vaktechniek.
- De werkweek van werknemers en zzp'ers is gemiddeld genomen even lang (38) uur. Wel zijn er naar verhouding meer zzp'ers dan werknemers die langer werken dan 40 uur per week,

maar er zijn er ook (meer dan werknemers) die korter werken. Zzp'ers ervaren een grotere teruggang in hun lichamelijke fitheid dan werknemers. Dit houdt mede verband met de hogere leeftijd van de doorsnee zzp'er. Een minderheid van werknemers en zzp'ers is van mening het werken tot hun 67ste te kunnen volhouden. Zzp'ers zijn wat dit betreft wel optimistischer dan werknemers.

- Zzp'ers vaker zijn minder tevreden over hun arbeidssituatie dan werknemers. Van de laatsten waardeert 4% de arbeidssituatie als onvoldoende tot slecht. Bij de zzp'ers is dit percentage groter (13%).

Veilig werken

- De meeste bedrijven (68%) maken gebruik van externe dienstverleners om de bedrijfsveiligheid te verbeteren. Veel gebruikte instrumenten om de veiligheid te bevorderen zijn het maken van risicoinventarisaties en -evaluaties, het opstellen van veiligheids- en gezondheidsplannen en het houden van toolboxmeetings.
- Het merendeel van de werknemers (66%) en bedrijven (83%) is van oordeel dat het veiligheidsniveau in het bedrijf ruim voldoende tot goed is. Betrokken medewerkers, een goede communicatie en uitvoerders die hun mensen aanspreken op onveilig gedrag zijn volgens bedrijven en werknemers belangrijke voorwaarden om de veiligheid van hoog niveau te laten zijn.
- Voor het creëren van veilige werkomstandigheden zeggen zzp'ers vooral op zichzelf te zijn aangewezen. Dit komt omdat zij vaak voor particuliere klanten werken. Voor zover voor professionele klanten wordt gewerkt hebben die meestal wel voor veilige werkcondities gezorgd, maar niet altijd. Vooral hoofdaannemers, onderaannemers en ook collega-zzp'ers blijken volgens veel zzp'ers weleens nalatig.

Werkplaatsen voor jonggehandicapten

- Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Hiermee wil de regering de arbeidsparticipatie van gehandicapten bevorderen. Slechts een beperkt aantal bouwbedrijven (circa 16%) heeft gehandicapte medewerkers in dienst die tot de groep van de jonggehandicapten behoren.
- Het in dienst nemen van gehandicapten is voor bedrijven van belang omdat de regering hierover met sociale partners afspraken heeft gemaakt die bij niet nakomen voor bedrijven financiële gevolgen kunnen hebben.
- Binnen de grote groep van bedrijven die geen jonggehandicapten in dienst heeft, leeft bij een meerderheid (69%) de opvatting dat het treffen van voorzieningen en begeleiden van deze werknemers tot problemen zal leiden. Bij de kleine groep die deze werknemers al in dienst heeft, is de meerderheid (89%) juist het tegenovergestelde van mening: geen problemen met het in dienst hebben van jonggehandicapten.
- Bij de werkplekken voor jonggehandicapten gaat het meestal om reeds bestaande functies, veelal van technische aard, die ook blijven bestaan mocht een jonggehandicapte werknemer vertrekken.
- Bij de meeste bedrijven (79%) werken de jonggehandicapten met een vast arbeidscontract. Van stage-, leerwerk- en overige tijdelijke contracten is minder vaak sprake.

Offertekosten

- In het afgelopen jaar heeft meer dan de helft van het aantal bedrijven wel eens afgezien van deelname aan een aanbesteding omdat de kans op een opdracht te gering werd geacht tegen de achtergrond van de te maken offertekosten. Het besluit tot afzien wordt door grotere bedrijven vaker genomen dan door kleinere.
- Publieke opdrachtgevers gunnen steeds vaker op economisch meest voordelige aanbieder (EMVI) in plaats van op laagste prijs. In de afgelopen twaalf maanden was hiermee 90% van de totale waarde van hun aanbestedingen gemoeid.
- Gunnen op EMVI verhoogt de transactiekosten van bedrijven (offertekosten) en van opdrachtgevers (voorbereiding, beoordeling). Het grootste deel van de transactiekosten (91%) slaat als offertekosten neer bij de bedrijven.
- Offertekosten, die voor ruim 80% uit te besteden arbeidsuren bestaan, zijn naar verhouding

het hoogst bij aanbiedingen voor kleinere werken en nemen af naarmate werken groter worden. Gemiddeld genomen bedragen de offertekosten circa 1% van het offertebedrag.

- Om transactiekosten beter te beheersen zouden volgens de bedrijven opdrachtgevers meer onderhands moeten aanbesteden in plaats van openbaar, bij onderhandse aanbestedingen minder bedrijven moeten uitnodigen en bij openbare aanbestedingen vaker een voorselectie moeten toepassen. Centraal laten uitwerken van bestekken en doen van calculaties en het werken in een bouwteam zijn maatregelen die volgens veel bedrijven effectief kunnen zijn om transactiekosten in de hand te houden.

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 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 600 bedrijven, 2.800 werknemers en ruim 500 zzp'ers meegewerkt. De totale populaties van bedrijven, werknemers en zzp'ers omvatten respectievelijk 5.400, 136.000 en 107.000 waarnemingen. In deze rapportage worden enkele uitkomsten van de meest recente metingen voor het voetlicht gebracht. De uitkomsten worden voorafgegaan door een schets van recente ontwikkelingen in de bedrijfstak bouwnijverheid¹.

Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Ontwikkelingen: productie, winstgevendheid, aantal bedrijven, faillissementen, werkgelegenheid, omzetontwikkeling van bedrijven, producentenvertrouwen
- Doorstaan van de crisis
- Werknemers en zzp'ers vergeleken
- Veilig werken
- Werkplekken voor jonggehandicapten
- Offertekosten
- Kerngegevens werknemers CAO-bouwnijverheid

1 Bouw- en bouwinstallatiebedrijven (CBS SBI 45 1993/2008).

2 Ontwikkelingen

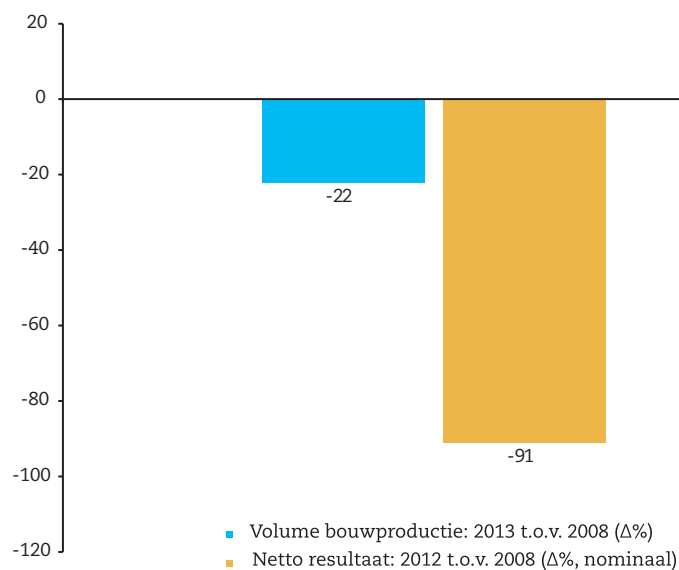
Achtergrond

De afgelopen jaren markeren voor de meeste de bouw- en bouwinstallatie-bedrijven een periode waarin alle zeilen moesten worden bijgezet om het economische 'zwaar weer' te doorstaan. Niet alle bedrijven is dit gelukt. Het aantal faillissementen steeg tot grote hoogte en bereikte in het eerste kwartaal van 2013 het hoogste niveau ooit. Hieronder is een aantal indicatoren in beeld gebracht waaruit het noodtij blijkt. Daarbij zijn steeds twee jaren vergeleken: 2008, waarin de bouwconjunctuur een top bereikte en het meest recente jaar waarover gegevens beschikbaar zijn.

Productie en winstgevendheid

Het volume van de bouwproductie slonk van € 65 miljard in 2008 tot € 50 miljard in 2013. Het totale netto resultaat van de sector bouw en bouwinstallatie bedroeg in 2012 slechts € 286 miljoen tegen € 3,2 miljard in 2008.

Figuur 2.1 Verandering van het productie (2013) en van de nominale omvang van het netto resultaat in de sector bouw en bouwinstallatie¹ (2012) t.o.v. 2008, procenten



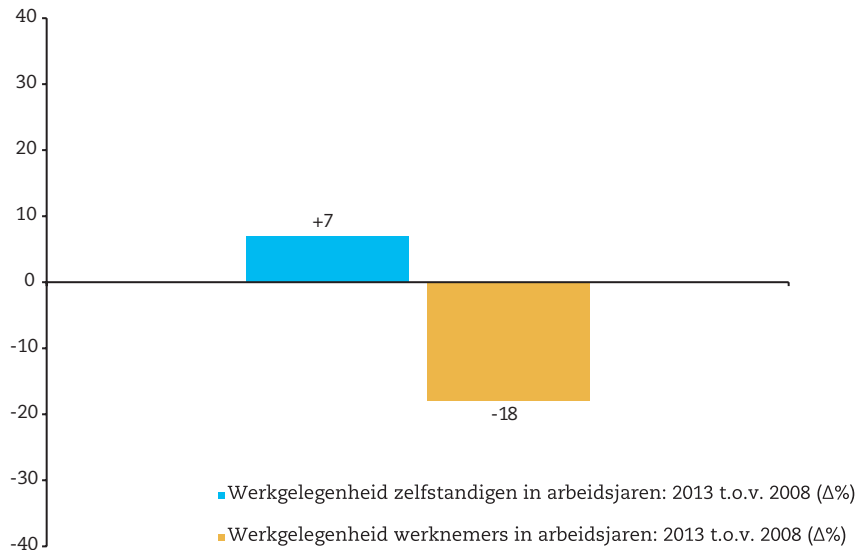
Ondernemingen met rechtspersoonlijkheid

Bron: CBS

Werkgelegenheid

De werkgelegenheid in de bouw bereikte in 2008 met 475 duizend arbeidsjaren een top en kromp daarna tot een totaal van 412 duizend in 2013. Het verlies aan werkgelegenheid in arbeidsjaren beperkte zich tot de werknemers, waarvan er in het eerste kwartaal van 2014 305 duizend werden geteld tegen 392 duizend in het overeenkomstige kwartaal van 2008. De werkgelegenheid van zelfstandigen nam ondanks de crisis toe. Hierbij past de kanttekening dat het aantal zelfstandigen weliswaar is toegenomen, maar het aantal productieve uren is per zelfstandige gedaald. De mate waarin kan echter niet uit registratie worden achterhaald.

Figuur 2.2 Verandering van de werkgelegenheid van zelfstandigen en werknemers: 2013 t.o.v. 2008, procenten

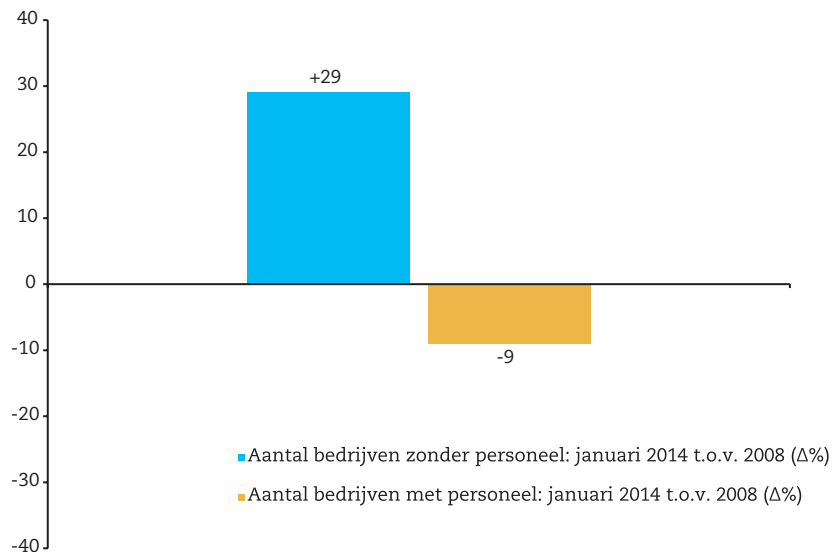


Bron: CBS

Aantal bedrijven en faillissementen

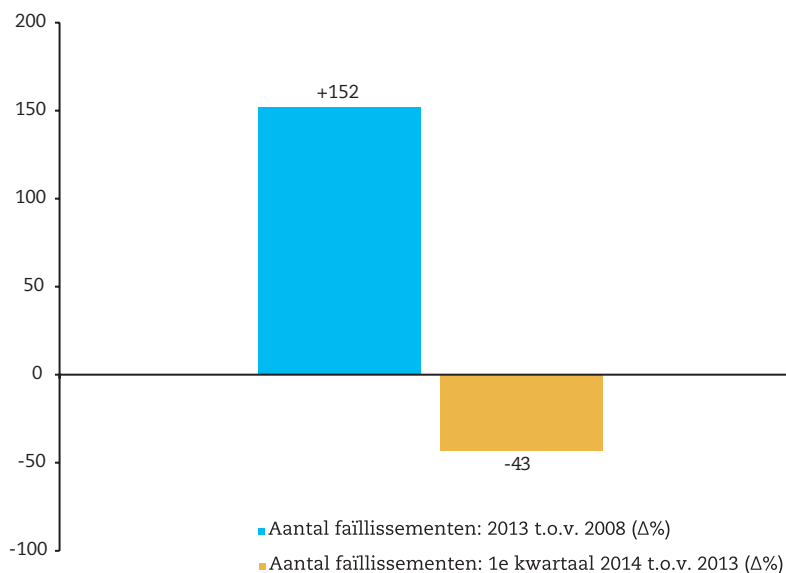
Ondanks de crisis en de sterke stijging van het aantal faillissementen nam het aantal ondernemingen in de afgelopen jaren per saldo toe: van 118 duizend in 2008 tot 140 duizend in 2013. De stijging komt voor rekening van het aantal ondernemingen met één werkzame persoon, waarvan het merendeel zelfstandige zonder personeel is. Het aantal ondernemers met meer dan één werkzame persoon, overwegend bedrijven met werknemers, daalde van 30 duizend in 2008 tot 27 duizend begin 2014. Sinds 2008 zijn tot en met 2013 ruim 7 duizend bedrijven failliet gegaan. De top van de faillissementsgolf vond plaats in het eerste kwartaal van 2013. In 2014 was het aantal faillissementen in hetzelfde kwartaal fors lager.

Figuur 2.3 Verandering van het aantal ondernemingen zonder en met personeel: januari 2014 t.o.v. januari 2008, procenten



Bron: CBS

Figuur 2.4 Verandering van het aantal faillissementen: 2013 t.o.v. 2008 en het eerste kwartaal 2014 t.o.v. het eerste kwartaal 2013, procenten

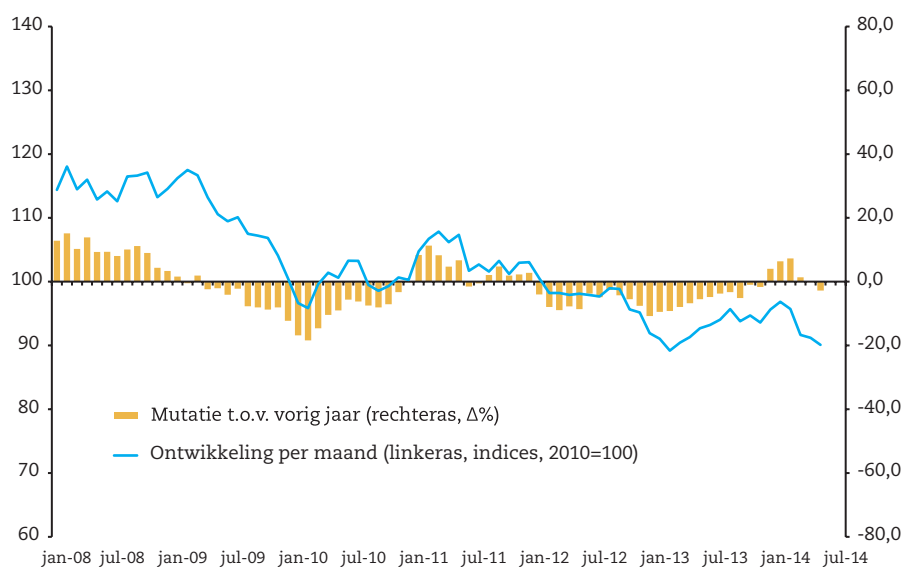


Bron: CBS

Omzetontwikkeling bedrijven en ondernemersvertrouwen

In figuur 2.5 is de omzetontwikkeling van bouw- en bouwinstallatiebedrijven vanaf januari 2008 tot en met mei 2014 in beeld gebracht. Het betreft de nominale ontwikkeling; het effect van prijsveranderingen is inbegrepen. De omzetten bevinden zich, zeker in vergelijking met 2008, nog steeds op een laag niveau. Begin 2014 stegen de maandomzetten mede door de gunstige weersomstandigheden voor de tijd van het jaar, zowel op jaar- als op maandbasis. De laatste maanden (april en mei) vlakt de stijging weer af.

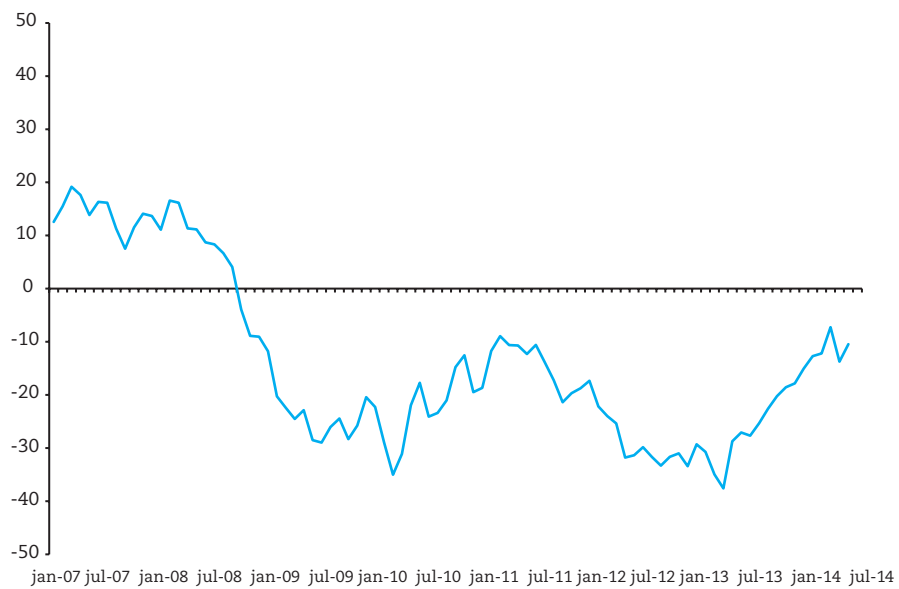
Figuur 2.5 Ontwikkeling van de nominale voor seizoensinvloeden gecorrigeerde maandomzetten in de bouw



Bron: CBS, bewerking EIB

Het ondernemersvertrouwen is in de afgelopen twaalf maanden weliswaar toegenomen, maar de stemming blijft in het algemeen nog steeds negatief. Het producentenvertrouwen is gebaseerd op de ontwikkeling van de orderpositie en de verwachte ontwikkeling van de personele bezetting, waarbij voor seizoensinvloeden is gecorrigeerd.

Figuur 2.6 Ontwikkeling van het ondernemersvertrouwen in de bouw, procentpunten



Bron: EIB

3 Doorstaan van de crisis

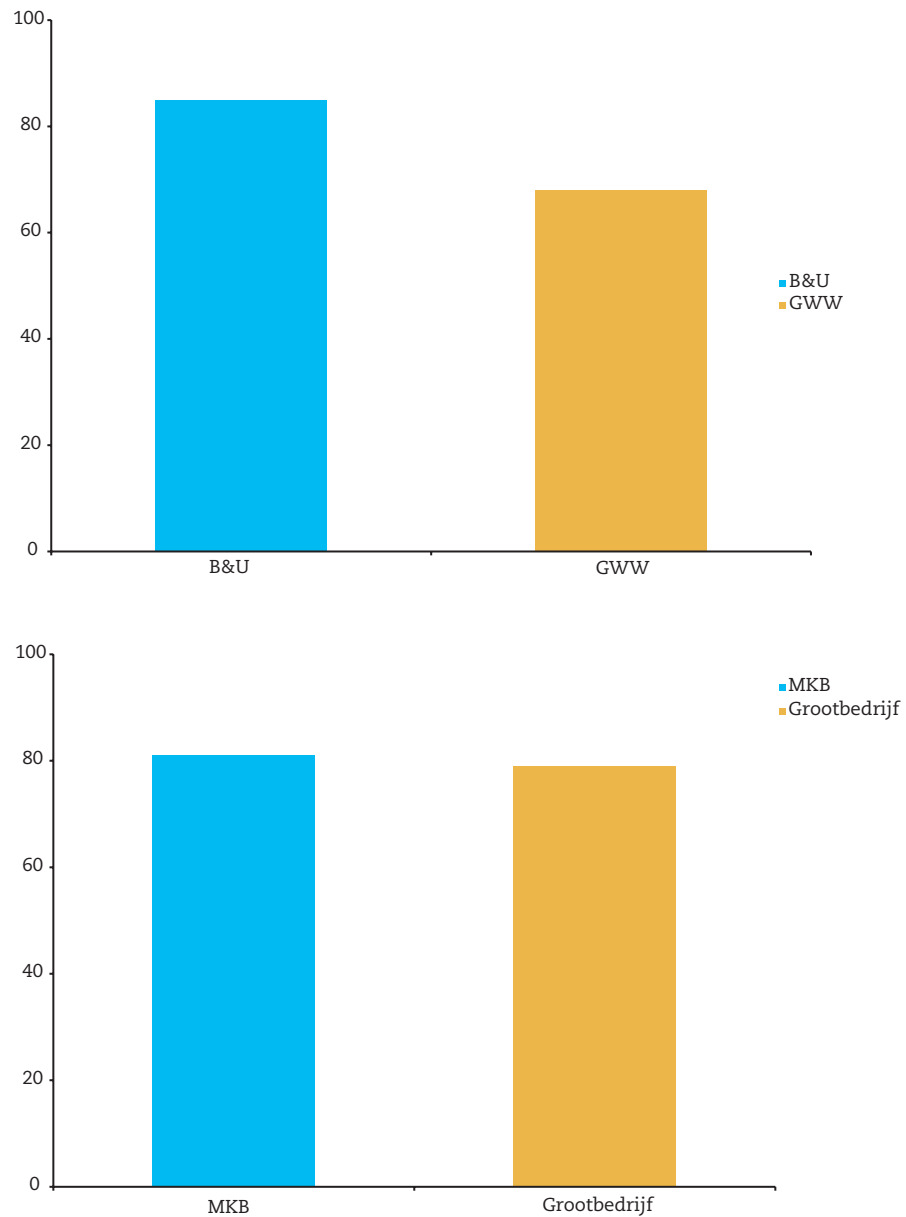
Achtergrond

Weinig bedrijven hebben zich kunnen onttrekken aan de gevolgen van de economische crisis. De sector heeft zijn capaciteit moeten aanpassen aan een sterk gedaalde vraag. Een aanpassingsproces verloopt meestal niet zonder slag of stoot. Hoe hebben bedrijven, die tot nu toe de crisis hebben doorstaan, zich aangepast? Waardoor hebben zij zich naar eigen zeggen kunnen handhaven in een markt, die door menigeen als 'uitdagend' wordt gekenschetst? Zijn bepaalde maatregelen of kenmerken van de overlevende bedrijven bepalend, of is het vooral een kwestie van toeval, het hebben van geluk? De meest zichtbare aanpassing is de reductie van de arbeidscapaciteit. Door faillissementen, maar vooral door inkrimpen van bedrijven zijn veel banen in de bouw verloren gegaan. Hoe ervaren werknemers hun werkzekerheid? Wat merken zij van maatregelen van hun werkgevers om de crisis te doorstaan? Wat zijn hun plannen voor de nabije toekomst? Zzp'ers kunnen zich evenmin aan de crisis onttrekken. Zijn zij in staat onder de huidige omstandigheden een inkomen te verwerven dat voldoende is om in hun levensonderhoud te voorzien? Hoe zien zij hun toekomst en wat zijn zij van plan?

Bedrijven

De meeste bedrijven denken te weten waarom zij de crisis wèl hebben doorstaan en andere bedrijven niet. Dit bewustzijn is bij bedrijven in de b&u wat sterker dan in de gww. Verder maakt het weinig verschil of bedrijven groot of klein zijn. Zowel MKB als grootbedrijf geven in meerderheid aan waar het om gaat om in een moeilijke markt te overleven (figuur 3.1). Welke redenen dat precies zijn blijkt uit figuur 3.2. Toeval speelt hierbij een onderschikte rol. Weinig bedrijven voeren toeval als reden aan. Meest genoemd is het zich onderscheiden door 'unieke' producten of diensten gevolgd door het hebben van betere organisatorische vaardigheden. Wat dit laatste betreft, moet vooral worden gedacht aan het goed kunnen plannen en beheersen van het bouwproces, een strikt beheer van bedrijfs- en projectrisico's en een goede beheersing van interne bedrijfsprocessen. Een derde belangrijke reden is het goed toegerust zijn op economisch slechte tijden. Een sterke financieringsstructuur, tot uitdrukking komend in een goede solvabiliteit, ervaren en deskundig personeel en een goede reputatie bij opdrachtgevers zijn belangrijke onderdelen van goed toegerust zijn op moeilijke tijden. Het vermogen tot aanpassen heeft vooral betrekking op rationalisatie: besparen op kosten en veel minder op prijsconcurrentie of veranderen van marktsegment. De verschillende eigenschappen waaraan bedrijven zeggen hun overleven te danken te hebben staan niet los van elkaar, maar versterken bij elkaar genomen hun positie op een moeilijke markt.

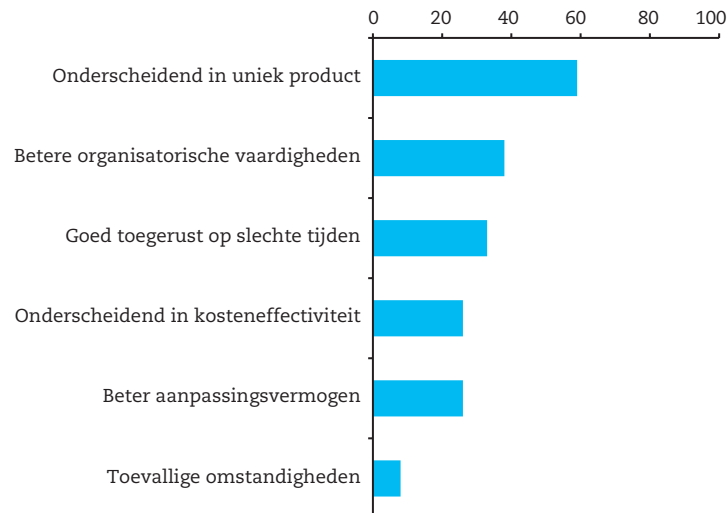
Figuur 3.1 Percentage bedrijven dat weet waarom de crisis is doorstaan naar sector en grootte¹



MKB: bedrijven met niet meer dan 100 werknemers

Bron: EIB

Figuur 3.2 Percentage bedrijven naar reden van het kunnen doorstaan van de crisis



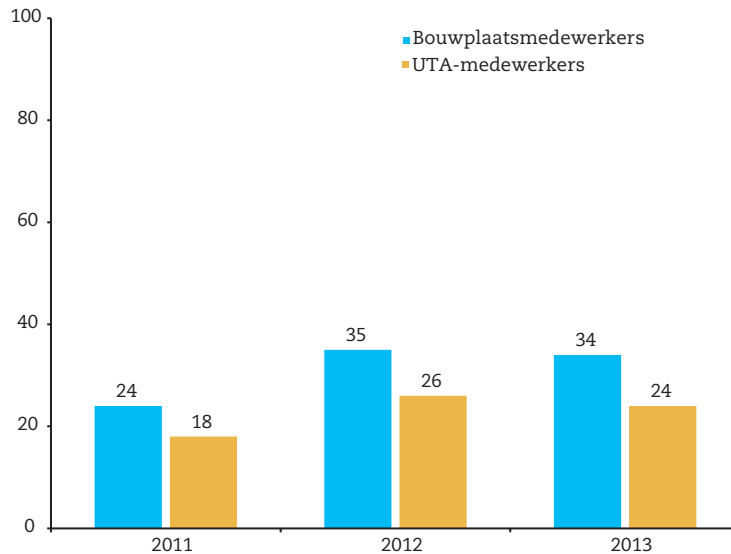
Bron: EIB

Werknemers

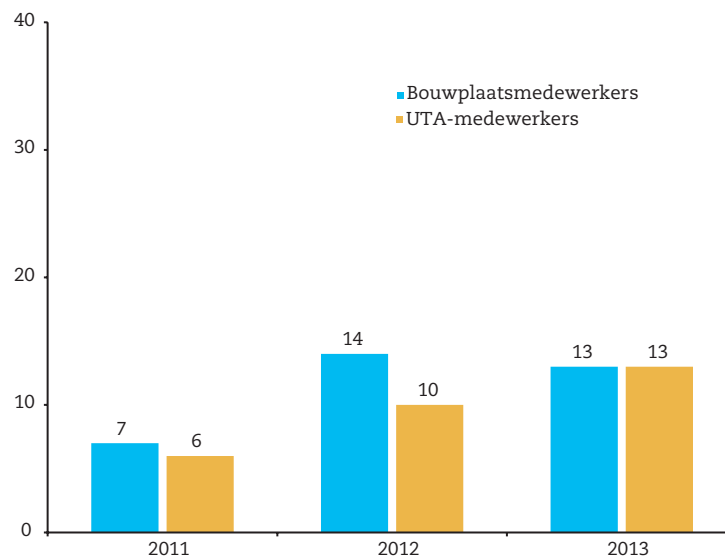
Veel bedrijven hebben in de afgelopen jaren noodgedwongen hun arbeidscapaciteit neerwaarts moeten bijstellen. Het is daarom niet verwonderlijk dat de meeste werknemers (64%) in het afgelopen jaar collega's hebben zien ontslaan. Een dergelijke ontwikkeling brengt onzekerheid met zich mee over de eigen werkzekerheid. In het algemeen beschouwen werknemers hun eigen werkzekerheid minder ongunstig dan die voor het bedrijf waar men werkt (vergeleken met de collega's) en voor de sector in zijn geheel. De onzekerheid over de eigen werkzekerheid is in de afgelopen jaren wel toegenomen. In 2011 beoordeelde circa 24% van het bouwplaatspersoneel en 18% van de technisch-administratieve staf (UTA) de eigen werkzekerheid als matig tot zeer slecht. Circa 6% verwachtte toen binnen twee jaar zijn baan te verliezen. Twee jaar later zijn deze percentages toegenomen: 34% van het bouwplaatspersoneel en 24% van UTA-personeel is ongunstig gestemd over de eigen werkzekerheid. Circa 13% verwacht zijn baan op korte termijn te verliezen (zie figuur 3.3). Ruim een kwart van de werknemers heeft ontslagen collega's ook weer zien terugkeren; meestal onder het regiem van een tijdelijk contract, soms als uitzendkracht. Slecht gevulde orderportefeuilles zijn volgens de meeste werknemers het belangrijkste handelingsmotief van de werkgever.

Figuur 3.3 Percentage werknemers dat de eigen werkzekerheid als matig tot slecht beoordeelt en dat verwacht binnen twee jaar de baan te verliezen

Beoordeling werkzekerheid als matig tot slecht



Verwacht binnen twee jaar de baan te verliezen

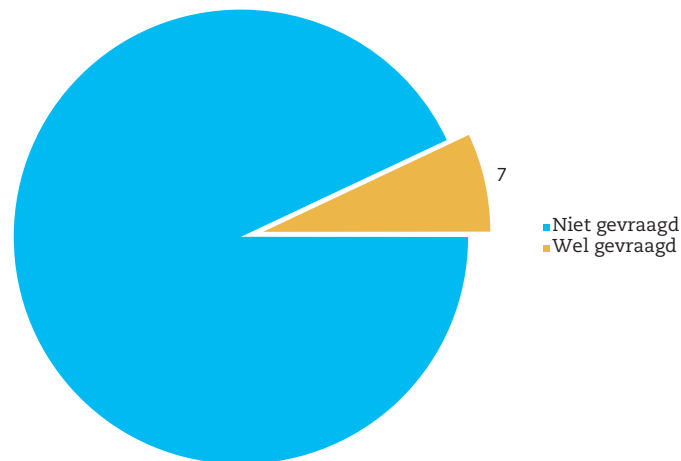


Bron: EIB

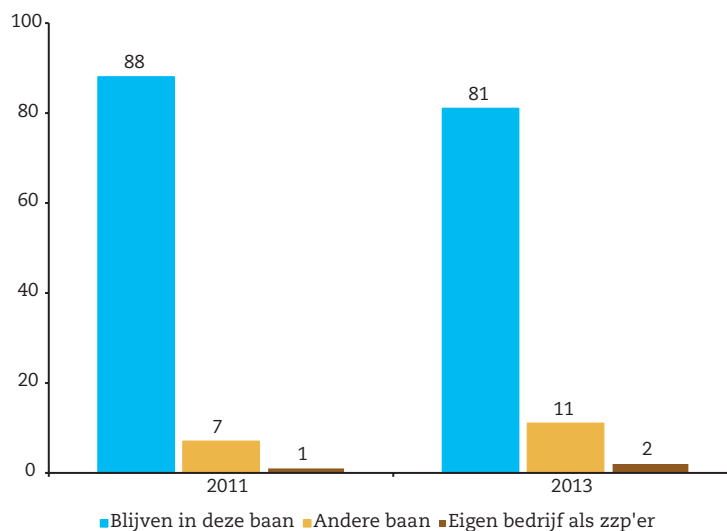
Kostenrationalisatie bleek hiervoor een belangrijke overlevingseigenschap van bedrijven. Het vragen van een loonoffer aan het personeel zou hiervan onderdeel kunnen zijn. In de praktijk blijkt slechts een kleine minderheid (7%) van de werknemers een dergelijk verzoek te hebben gekregen (zie figuur 3.4). De meesten zijn hiermee wel akkoord gegaan. Het loonoffer bestond doorgaans uit het afzien van bepaalde beloningsemolumenten als prestatie- en kosten-toeslagen en vergoeding van overwerkuren.

Figuur 3.4 Percentage werknemers waaraan door de werkgever wel of geen loonoffer is gevraagd en hun plannen voor het komende jaar

Loonoffer gevraagd



Plannen voor het komende jaar

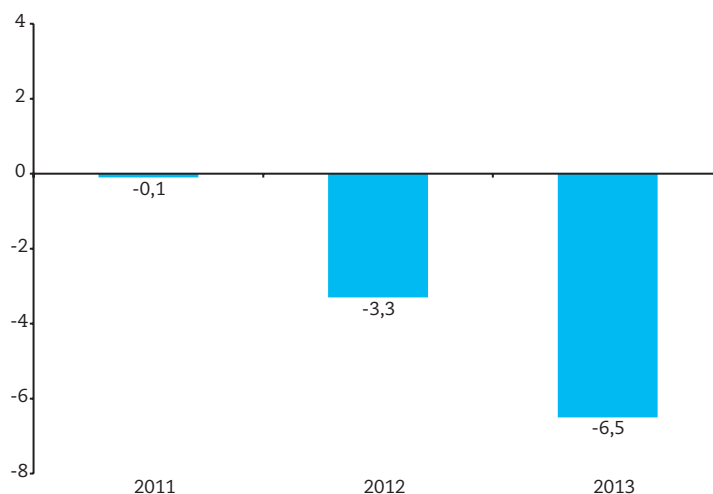


Bron: EIB

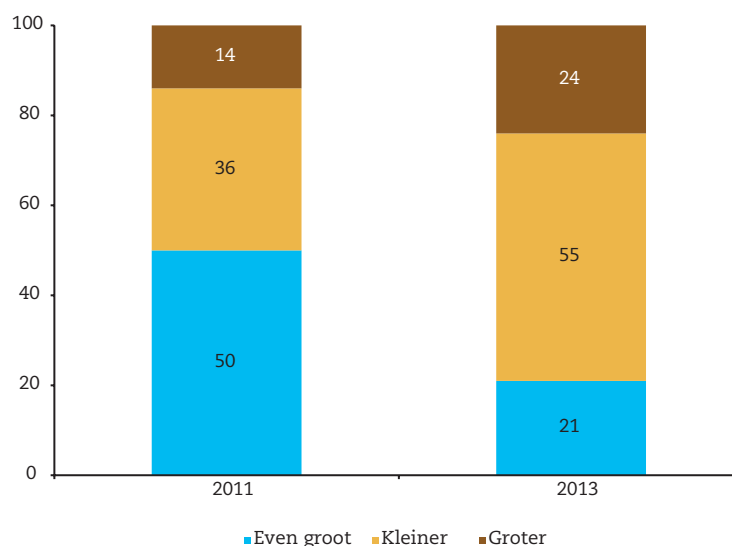
Verreweg de meeste werknemers zijn niet van plan op korte termijn van baan te veranderen (figuur 3.4). Toch is vergeleken met een paar jaar terug het percentage werknemers dat wel denkt te veranderen iets toegenomen. Elf procent overweegt van baan te veranderen. Hiervan wil ongeveer de helft een baan buiten de bouw. Een betrekkelijk kleine fractie (2%) geeft aan na te denken over het starten van een eigen bedrijf (zzp'er). Ook zzp'ers hebben in de afgelopen jaren te maken gekregen met sterk verslechterde marktomstandigheden. Betrekkelijk veel zzp'ers zijn actief in de renovatie en onderhoud van woningen en werken vaak voor particuliere opdrachtgevers. Stimuleringsmaatregelen als verlaging van het btw-tarief op arbeidskosten voor renovatie van oudere woningen heeft voor veel zzp'ers goed uitgepakt. Desondanks is de omzet teruggelopen, vooral in het afgelopen jaar (figuur 3.5).

Figuur 3.5 Ontwikkeling omzet en werkvoorraad van zzp'ers 2011-2013

Nominale omzetontwikkeling t.o.v. voorgaande jaar ($\Delta\%$)



Percentage zzp'ers met gelijke, lagere of hogere werkvoorraad t.o.v. voorgaande jaar

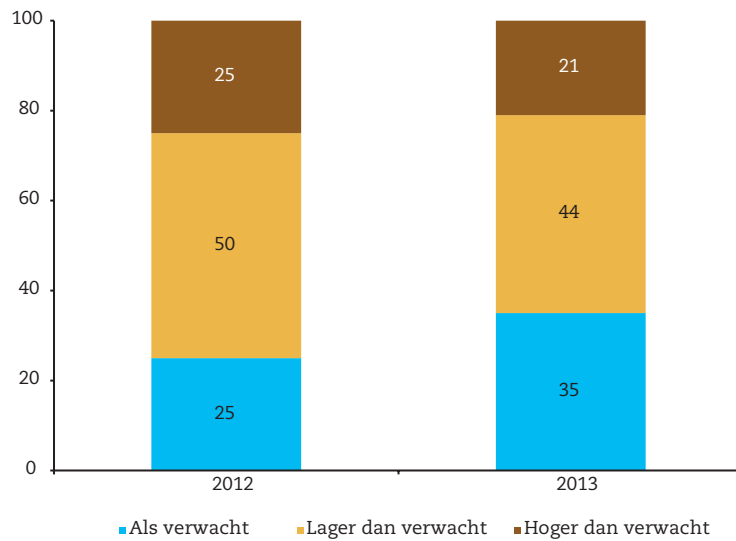


Bron: EIB

De werkvoorraad is voor veel zzp'ers eveneens geslonken. Naar verhouding is het aantal zzp'ers met een gedaalde werkvoorraad in 2013 vergeleken met 2011 sterk toegenomen. Niet voor alle zzp'ers was het kommer en kwel. Het percentage zzp'ers met een gestegen werkvoorraad nam ten opzichte van 2011 eveneens toe, zij het minder sterk (figuur 3.5).

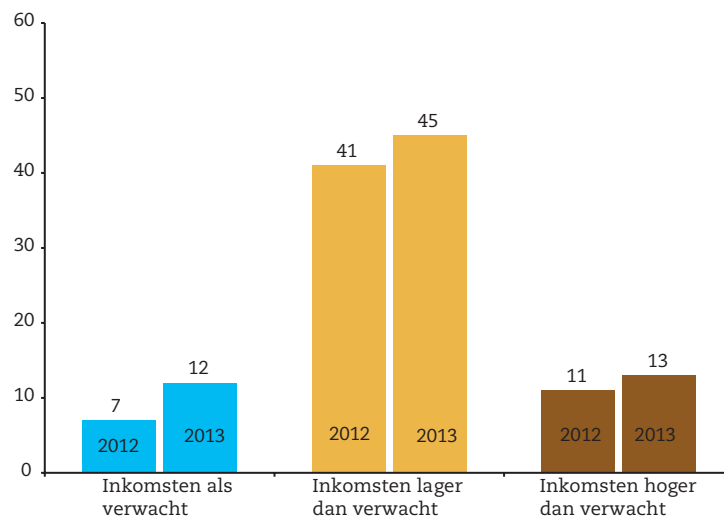
De omzet is voor een zzp'er in belangrijke mate inkomen waarvan geleefd moet worden. Er wordt immers vooral arbeid geleverd. Een lagere omzet betekent in veel gevallen ook minder inkomen voor levensonderhoud. Voor een kleine meerderheid van de zzp'ers (44%) waren de inkomsten in 2013 lager dan werd verwacht. In 2012 gold dit voor meer zzp'ers (50%). Het

Figuur 3.6 Percentage zzp'ers naar mening over de hoogte van het gerealiseerde inkomen in 2012 en 2013



Bron: EIB

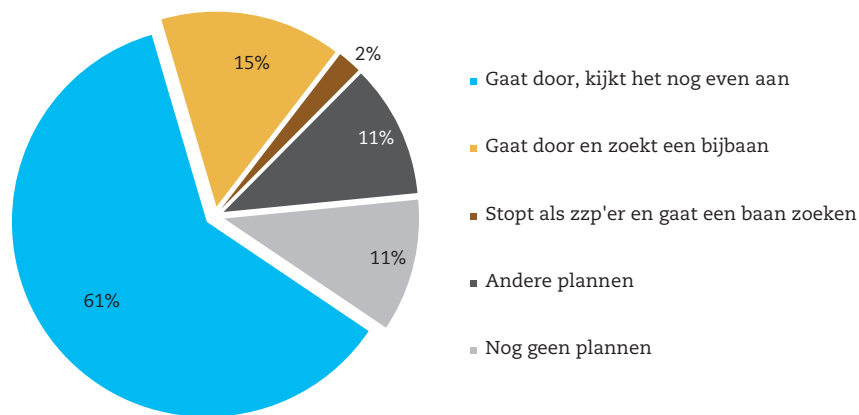
Figuur 3.7 Percentage zzp'ers dat vindt dat het gerealiseerde inkomen in 2012 en 2013 ontoereikend was voor het levensonderhoud per mening over de hoogte van het inkomen



Bron: EIB

percentage zzp'ers voor wie de inkomsten in 2013 hoger uitkwamen dan waarop was gerekend is ten opzichte van 2012 iets gedaald. Bij meer zzp'ers dan in 2012 ontwikkelden de inkomsten zich in 2013 zoals verwacht (figuur 3.6). Een kwart van de zzp'ers gaf aan dat de inkomsten in 2012 en 2013 niet hoog genoeg waren om van te kunnen leven. Deze mening leeft het sterkst bij de groep zzp'ers voor wie de inkomsten in 2013 lager waren dan verwacht: 45% (zie figuur 3.7). De tegenvallende inkomsten in relatie tot de kosten van levensonderhoud is slechts voor een beperkt aantal zzp'ers aanleiding met het bedrijf te stoppen en een betaalde baan te zoeken (zie figuur 3.8). De meesten (61%) zien het nog even aan en zetten hun bedrijf voort. Sommigen proberen het zzp-schap te combineren met een betaalde baan.

Figuur 3.8 Toekomstplannen van zzp'ers voor wie de inkomsten in 2013 onvoldoende waren om van te kunnen leven, procenten



Bron: EIB

4 Werknemers en zzp'ers vergeleken

Achtergrond

Circa een kwart van het aantal personen dat momenteel in de bouw werkzaam is oefent als zelfstandig ondernemer een bedrijf uit zonder personeel (zzp'er). Het aantal is in de afgelopen jaren sterk toegenomen. Veel zzp'ers (circa 80%) waren ooit als werknemer in loondienst bij een bedrijf in de bouw- en bouwinstallatiesector. Een belangrijk motief van zzp'ers om de stap tot ondernemer te maken is de mogelijkheid om zelfstandig en naar eigen inzicht te kunnen werken. Dit motief blijkt een belangrijkere drijfveer dan bijvoorbeeld verbetering van de financiële positie. Werknemers en zzp'ers oefenen beiden een beroep of vak uit. De één doet dit echter in loondienst en de ander voor eigen rekening en risico. Er zijn naar verhouding weinig werknemers die binnen een jaar van plan zijn zzp'er te worden. Omgekeerd zijn er ook weinig zzp'ers die weer werknemer willen worden, ondanks de crisis. Beide groepen lijken tevreden met hun situatie. Waarin verschillen werknemers en zzp'ers van elkaar? Hierna wordt op een aantal kenmerken als leeftijd, opleiding, beroep en arbeidsomstandigheden een vergelijking gemaakt.

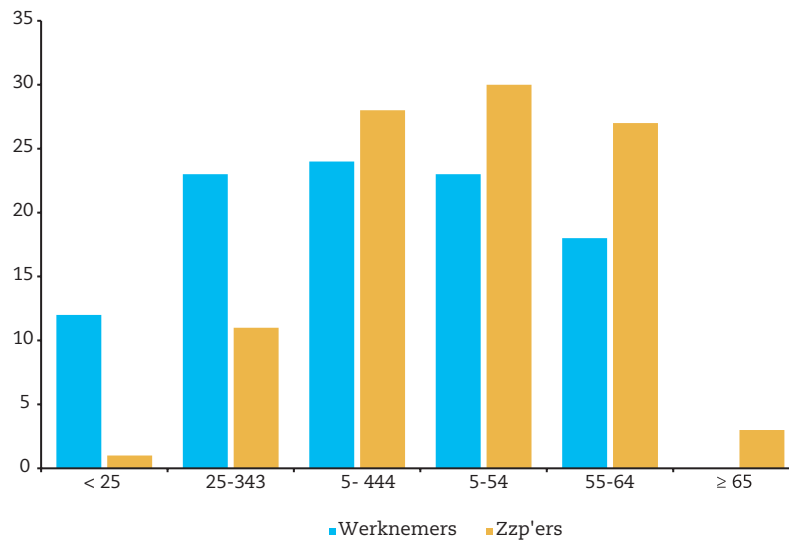
Leeftijd en beroepsgroep

Werknemers zijn gemiddeld jonger dan zzp'ers. Het aantal werknemers is in de lagere leeftijdsklassen sterker vertegenwoordigd dan in de hogere. Het omgekeerde geldt voor de zzp'ers in de hogere leeftijdsklassen (zie figuur 4.1). Werknemers ouder dan 65 komen vrijwel niet voor, zzp'ers wel. De gemiddelde leeftijd van een werknemer is 42 jaar en van een zzp'er 48 jaar (2013). Van de werknemers oefent 64% een uitvoerend beroep uit op de bouwplaats. De overige werknemers hebben een leidinggevend beroep of behoren tot de technisch-organisatorische en administratieve staf (UTA). De meeste zzp'ers (96%) zijn op de bouwplaats als uitvoerende arbeidskracht actief. Een verschil met werknemers is dat zzp'ers, naast hun uitvoerende werk op de bouwplaats, tijd moeten besteden aan het voeren van een bedrijf (administratie, acquisitie). Dit neemt ongeveer een kwart van het totale aantal werkuren in beslag. Een relatief klein aantal zzp'ers (19%) wordt hierbij ondersteund door meewerkende gezinsleden².

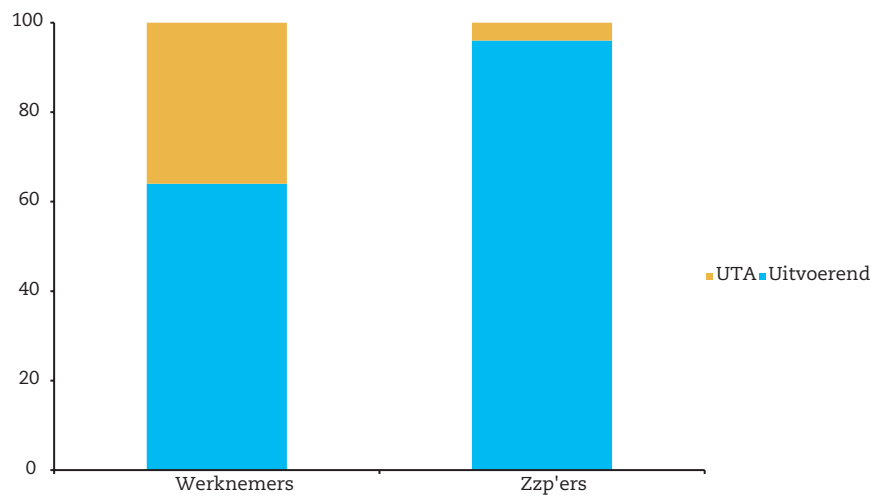
² Aangezien het arbeidsprofiel van zzp'ers meer lijkt op dat van uitvoerende bouwplaatswerknemers zijn in de vergelijkingen hierna UTA-werknemers buiten beschouwing gelaten.

Figuur 4.1 Percentage werknemers en zzp'ers naar leeftijdsklasse en naar beroepsgroep

Leeftijd



Beroepsgroep



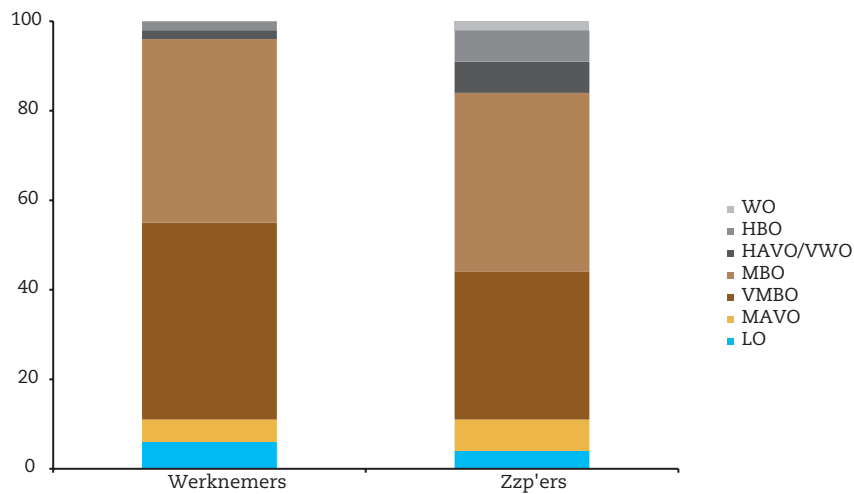
Bron: EIB

Opleiding en opleidingsbehoefte

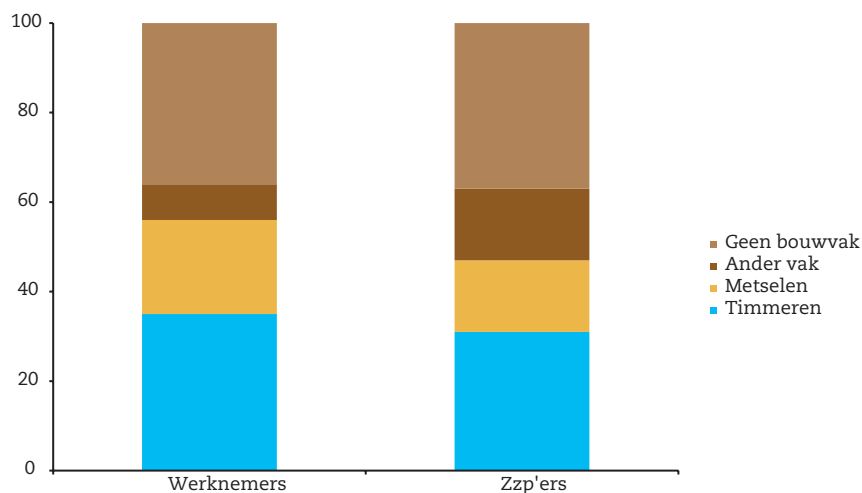
De meeste werknemers en zzp'ers hebben als hoogst voltooide onderwijsvorm een VMBO- of MBO-opleiding gehad (zie figuur 4.2). Naar verhouding volgden zzp'ers vaker een MBO-opleiding dan werknemers. Ook blijken zzp'ers vaker een hogere algemeen vormende onderwijsvorm of een HBO-opleiding te hebben gevolgd dan werknemers. Voor zover VMBO de hoogste opleiding is, blijken betrekkelijk veel werknemers en zzp'ers (36%) destijds geen bouwvakopleiding te hebben gevolgd.

Figuur 4.2 Percentage werknemers en zzp'ers naar hoogst voltooide opleiding en naar opleiding in het VMBO

Hoogst voltooide opleiding



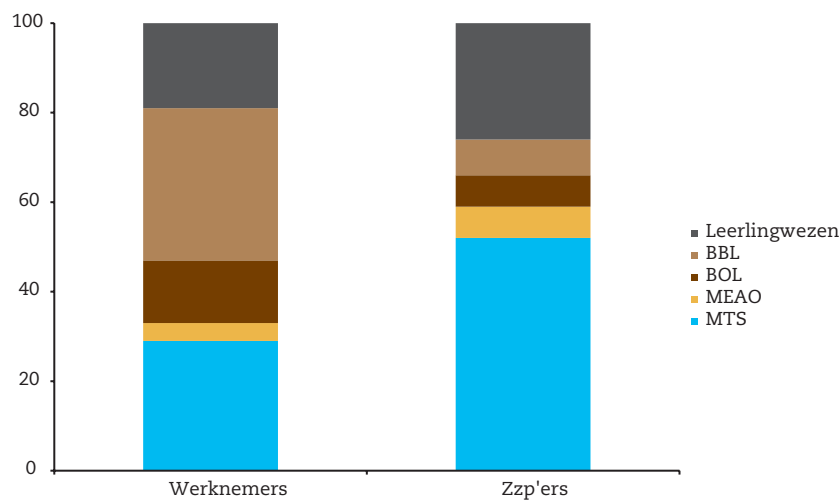
Samenstelling VMBO-opleiding



Bron: EIB

Binnen het MBO hebben zzp'ers, meer dan werknemers, een MTS-opleiding voltooid. BBL en BOL, onderwijsvormen binnen het MBO waarin school en praktijk worden gecombineerd, zijn daarentegen weer vaker door werknemers gevolgd³. De oudere generaties werknemers en zzp'ers kunnen een opleiding via het leerlingwezen hebben gekregen. Het leerlingwezen is later opgegaan in het BBL. Naar verhouding hebben meer zzp'ers dan werknemers binnen het MBO een opleiding via het leerlingwezen voltooid. Dit verschil wordt mede veroorzaakt door de hogere leeftijd van de doorsnee zzp'er (figuur 4.3).

Figuur 4.3 Percentage werknemers en zzp'ers naar hoogst voltooide opleiding in het MBO



Bron: EIB

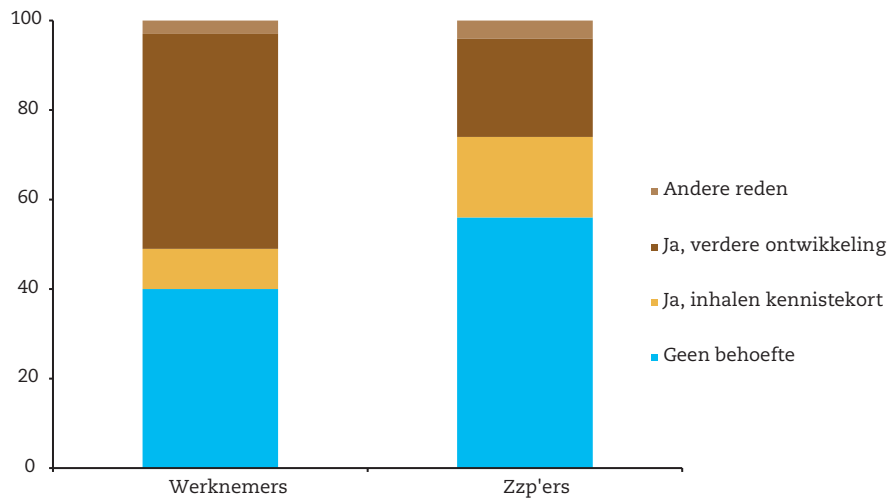
Bij ruim 60% van de werknemers is behoefte aan verdere opleiding en ontwikkeling. Bij de zzp'ers is deze behoefte minder sterk aanwezig, maar leeft desondanks bij zo'n 44% van de populatie (zie figuur 4.4). De motivatie om een opleiding te volgen verschilt eveneens. Werknemers willen zich vooral verder kunnen ontwikkelen in hun vak met als perspectief een door-groei naar een hogere functie. Iets meer dan de helft van het aantal werknemers heeft recent een cursus gevolgd. Het bedrijf waar zij werken bood hen hiervoor de mogelijkheid. Inhalen van een zeker kennistekort beweegt vooral zzp'ers tot het volgen van een opleiding. Daarnaast is ook voor hen het zich verder kunnen ontwikkelen in het vak wat zij uitoefenen van belang. Het accent van de behoefte aan een opleiding ligt voor zzp'ers op vaktechniek en -veiligheid en minder op ondernemersvaardigheden als management, marketing en bedrijfsadministratie. Circa de helft van het aantal zzp'ers met een opleidingsbehoefte is van plan op korte termijn een cursus te gaan volgen.

Arbeidsomstandigheden

Het merendeel van werknemers en zzp'ers beoordeelt de eigen arbeidssituatie (zie figuur 4.5) als 'ruim voldoende' tot 'goed' (rapportcijfer 7 of 8). De waardering valt bij werknemers gemiddeld genomen wat hoger uit (7,5) dan bij zzp'ers (6,7). Het aandeel zzp'ers dat ontevreden is (rapportcijfer 1 t/m 4) is met 37% ruim groter dan bij werknemers (15%). De arbeidssituatie wordt mede bepaald door de te leveren arbeidsinspanning in de tijd. Voor werknemers is het aantal uren vastgelegd in een arbeidscontract. Voor de meesten gelden hier de afspraken van de

³ BBL: beroepsbegeleidende leerweg; BOL: beroepsopleidende leerweg.

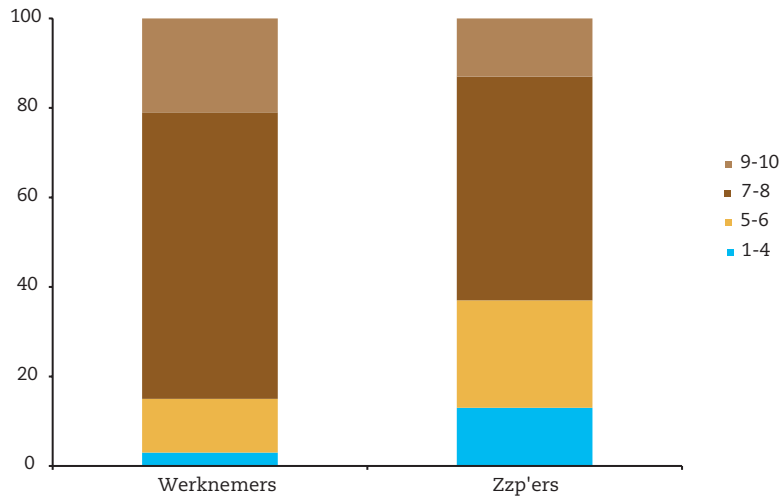
Figuur 4.4 Percentage werknemers en zzp'ers naar opleidingsbehoefte



Bron: EIB

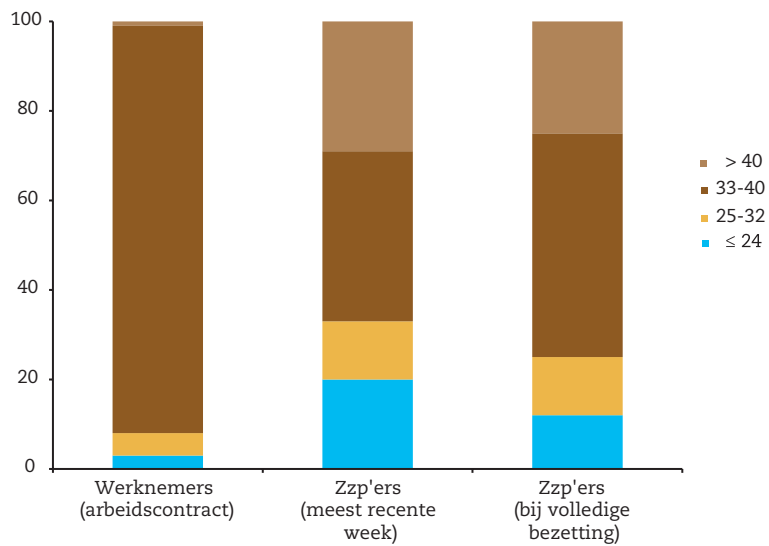
CAO Bouw. Het merendeel van de werknemers (67%) heeft een vast dienstverband en werkt meer dan 32 uur per week (zie figuur 4.6). Een werkweek van meer dan 40 uur (volgens arbeidscontract) is voor werknemers vrij zeldzaam, terwijl voor zo'n 26% van de zzp'ers een werkweek van meer dan 40 uur geen uitzondering is. Daar staat tegenover dat naar verhouding meer zzp'ers dan werknemers in een week minder dan 33 uur werken. Verder blijkt één op iedere twee werknemers wel eens over te werken waardoor een werkweek voor een werknemer soms langer kan zijn dan gewoonlijk het geval is. Gemiddeld genomen duurt de werkweek voor zowel werknemers als zzp'ers 38 uur. Door de economische situatie zijn veel zzp'ers momenteel onderbezet. Bij volledige bezetting zou de gemiddelde werkweek voor hen uitkomen op 39 uur. Zzp'ers werken gemiddeld 45 weken in een jaar.

Figuur 4.5 Percentage werknemers en zzp'ers naar mate van tevredenheid over de arbeidssituatie uitgedrukt in een rapportcijfer van 1 t/m 10



Bron: EIB

Figuur 4.6 Percentage werknemers en zzp'ers naar aantal werkuren per week

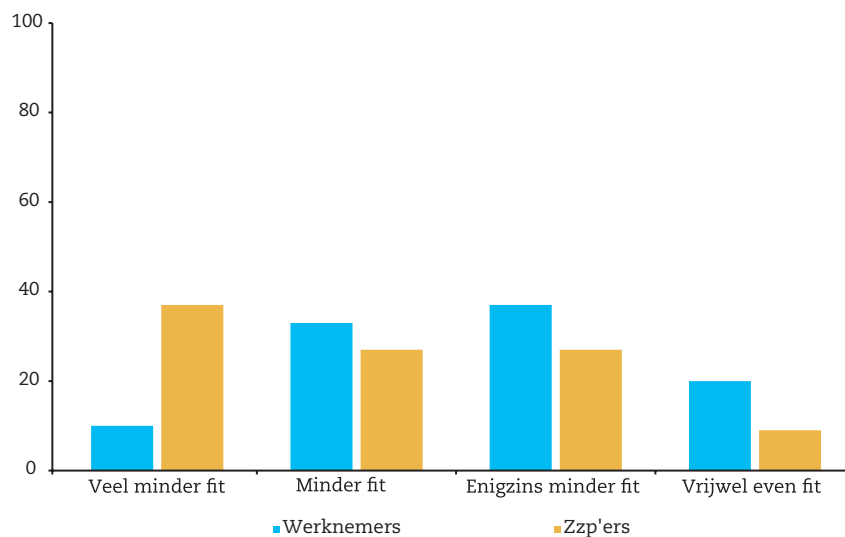


Bron: EIB

Driekwart van de werknemers is van mening dat het beroep dat zij uitoefenen een zware lichamelijke belasting met zich meebrengt. Wanneer werknemers en zzp'ers hun huidige fysieke conditie vergelijken met die van vroeger, toen men (veel) jonger was, is er in het algemeen sprake van achteruitgang. Gemiddeld genomen schatten werknemers de achteruitgang op 24 procentpunt, uitgaande van een 100%-fitheid destijds. Voor de zzp'ers is de achteruitgang 30 procentpunt. Zzp'ers schatten het verval van hun lichamelijke fitheid groter in dan werknemers (zie figuur 4.7). Twintig procent van de werknemers acht zijn conditie nog tussen 90 en 100% van die van vroeger; bij de zzp'ers gaat om 'maar' 9%. Bijna 40% van de zzp'ers is van mening dat de conditie nu minder dan 50% is van die van destijds. Werknemers met dezelfde mening komen naar verhouding veel minder voor (10%). De beoordeling van de (relatieve) lichamelijke fitheid houdt grotendeels verband met de leeftijd. Voor zowel werknemers als zzp'ers blijkt dat de groep die de teruggang in conditie het hoogst inschat, gemiddeld het oudst is. Naarmate de conditionele teruggang minder sterk wordt ingeschat daalt ook de gemiddelde leeftijd (zie figuur 4.8). De verschillen tussen werknemers en zzp'ers houden mede verband met het gegeven dat de zzp'er gemiddeld genomen ouder is dan de werknemer.

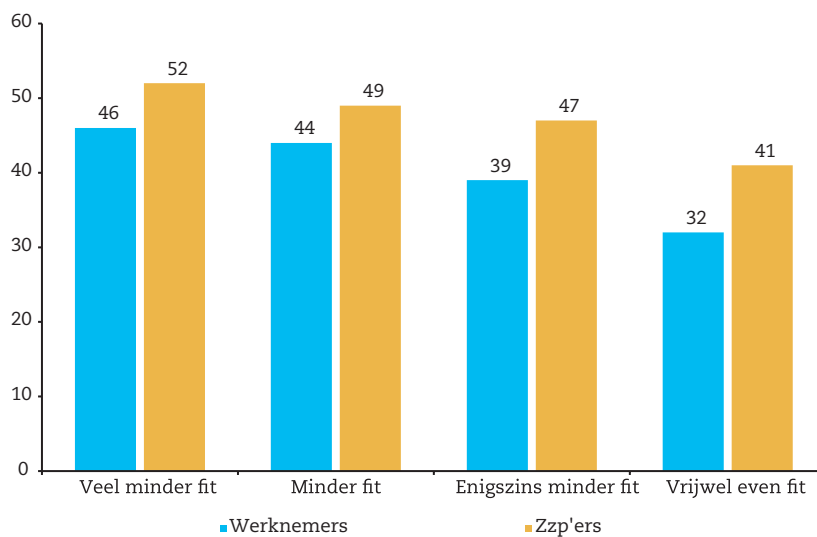
Hoewel een meerderheid van de werknemers en zzp'ers verwacht het werken tot hun 67ste niet te kunnen volhouden, zijn zzp'ers, ondanks een lagere dunk van hun fysieke conditie, vaker dan werknemers van mening dit wel te kunnen (zie figuur 4.9). Ongeveer een kwart van het aantal zzp'ers is bereid na hun 65ste door te werken. De gemiddelde wensleeftijd om met het bedrijf te stoppen is echter 63 jaar.

Figuur 4.7 Percentage werknemers en zzp'ers naar hun mening over hun lichamelijke fitheid nú vergeleken met vroeger, procenten



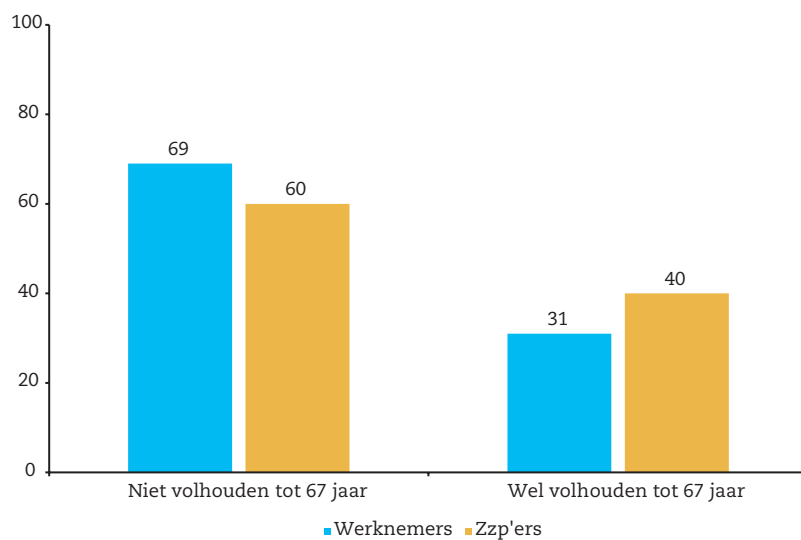
Bron: EIB

Figuur 4.8 Gemiddelde leeftijd van werknemers en zzp'ers naar mening over de lichamelijke fitheid nú vergeleken met vroeger, jaren



Bron: EIB

Figuur 4.9 Percentage werknemers en zzp'ers dat wel of niet van mening is het werken tot hun 67ste te kunnen volhouden



Bron: EIB

5 Veilig werken

Achtergrond

Het productieproces in de bouw is, net als in veel andere sectoren waar met zware gereedschappen, machines en materieel wordt gewerkt, betrekkelijk riskant. Dat in de bouw vaak in de open lucht op steeds andere locaties en onder wisselende weersomstandigheden door verschillende partijen wordt samengewerkt, maakt het productieproces extra gevoelig voor fouten en ongevallen. In 2011 werden er in Nederlandse ziekenhuizen 14.000 spoedeisende behandelingen verricht als gevolg van een ongeval in de bouw. Per honderdduizend werkenden voerde de bouw wat dit betreft de lijst aan⁴. Veiligheid blijft om die reden een belangrijk aandachtspunt in het bouwbedrijf. Diverse organisaties bieden bedrijven hun diensten aan om de werkomstandigheden voor de werkenden veiliger te maken. In hoeverre maken bedrijven hiervan gebruik? Wat is trouwens nodig om de werkveiligheid in een bedrijf van hoog niveau te laten zijn? Hoe ervaren bedrijven, werknemers en zzp'ers de werkomstandigheden wanneer zij letten op de veiligheid?

Arbodienstverlening

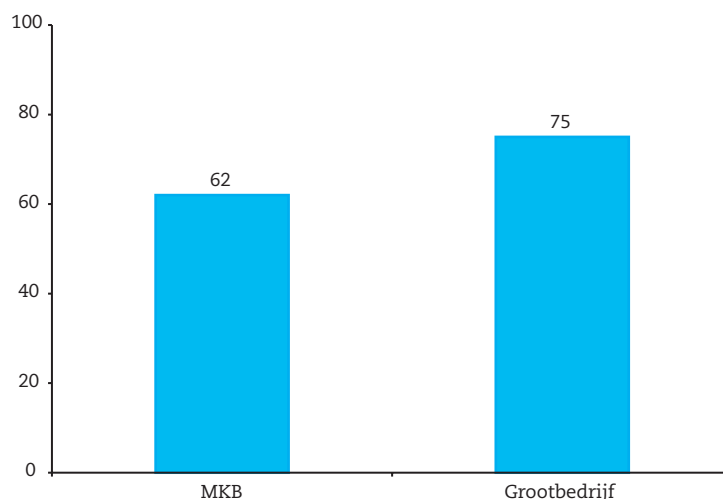
Veel bedrijven (68%) werken samen met dienstverleners op het gebied van de verbetering van de arbeidsomstandigheden op de bouw- of werkplaats; in het grootbedrijf nog iets meer dan in het MKB (zie figuur 5.1). Dienstverleners waar veel mee wordt samengewerkt zijn de verschillende Arbodiensten, Aboma en Arbouw. Verder wordt veel gebruik gemaakt van diensten van zelfstandige adviseurs, consultants en verzekeraars. Samenwerking met ondernemersverenigingen komt niet veel voor.

Ter bevordering van de werkveiligheid staan de bedrijven diverse instrumenten ter beschikking (zie figuur 5.2). De meest gebruikte zijn het maken van een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het opstellen van een veiligheids- en gezondheidsplan (V&G). Van toolboxmeetings en Arbocatalogi wordt eveneens betrekkelijk vaak gebruik gemaakt. Ook het verkrijgen of hebben van een veiligheidscertificaat, dat soms een voorwaarde kan zijn om mee te mogen dingen bij aanbestedingen, is voor bedrijven een veel benut middel om het veiligheidsniveau in het bedrijf te borgen.

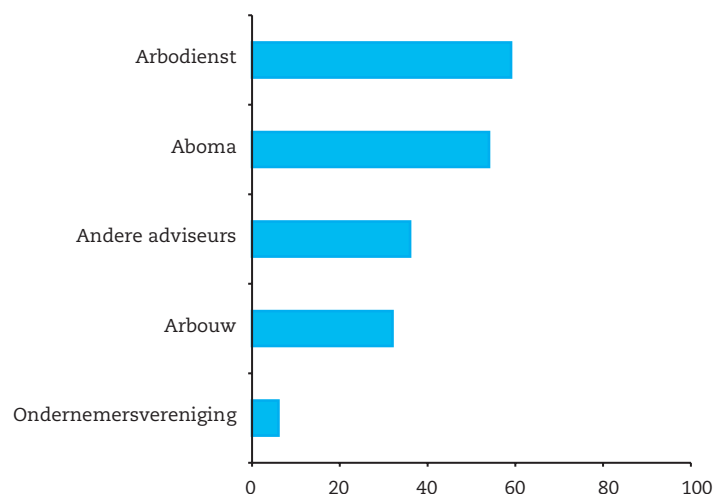
⁴ Bron: LIS, VeiligheidNL, 2013, Enquête beroepsbevolking CBS.

Figuur 5.1 Percentage bedrijven dat samenwerkt met arbo-dienstverleners naar grootte en naar dienstverlener

Percentage met dienstverleners samenwerkende bedrijven naar grootte



Percentage bedrijven naar dienstverleners waarmee wordt samengewerkt

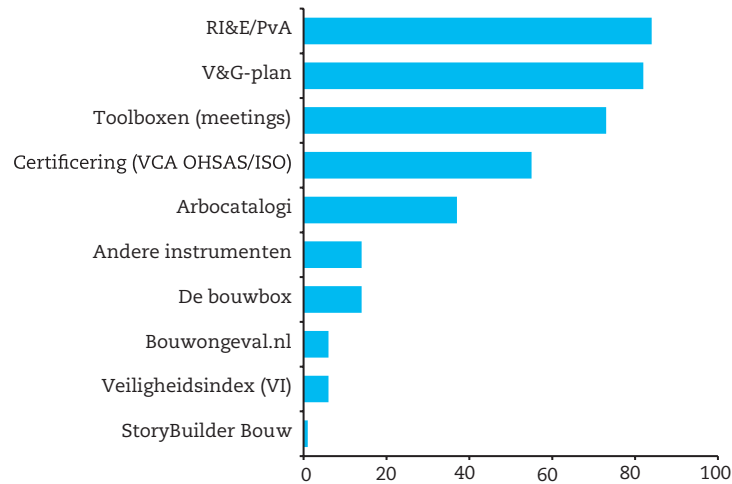


Bron: EIB

Veiligheidsniveau en ongevallen

De meeste werknemers en ondernemers zijn van mening dat het veiligheidsniveau in het bedrijf ruim voldoende tot goed is (zie figuur 5.3). De ondernemers hebben doorgaans een iets positiever oordeel dan de werknemers. In de meeste bedrijven worden toolboxmeetings georganiseerd. Bijna de helft van het aantal werknemers bezoekt één maal per maand een toolboxmeeting. Zzp'ers zijn voor wat hun veiligheid betreft voor een deel afhankelijk van de opdrachtgever voor wie zij werken. Verder moeten zij vooral zelf maatregelen treffen of zorgen voor voorzieningen die de eigen veiligheid bevordert. Circa 60% van de zzp'ers zegt dit altijd te doen (figuur 5.4). Hun opdrachtgevers zorgen meestal voor veilige werkomstandigheden, maar niet altijd. Dit hangt vooral af van het type opdrachtgever (zie figuur 5.5). Zzp'ers werken voor een deel voor professionele opdrachtgevers (hoofd en onderaannemers, woningcorporaties), maar

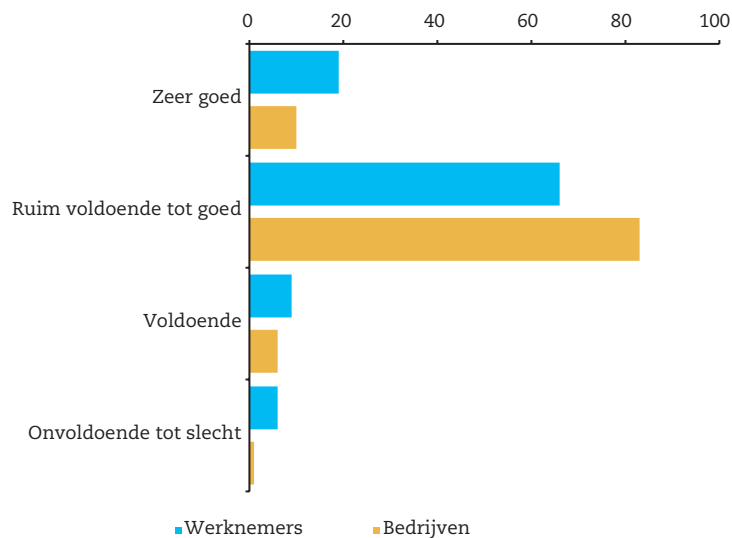
Figuur 5.2 Percentage bedrijven dat gebruik maakt van instrumenten ter bevordering van de werkveiligheid naar type instrument



Bron: EIB

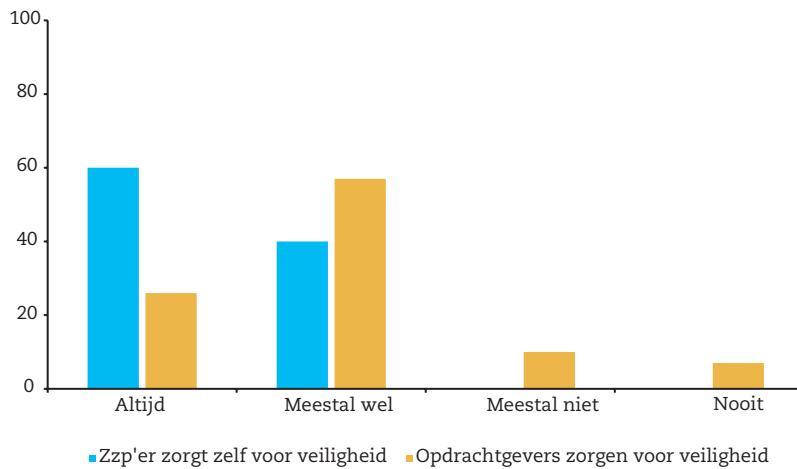
de niet professionele markt (particulieren) is minstens zo belangrijk. Particulieren blijken volgens zzp'ers meestal niet of nooit voor veilige werkomstandigheden te zorgen. Ook sommige professionele opdrachtgevers (hoofdaannemers, onderaannemers en collega zzp'ers) blijken soms nalatig. Het gaat hier echter om een kleine fractie (17%) van het totale aantal opdrachtgevers.

Figuur 5.3 Percentage bedrijven en werknemers naar hun mening over het veiligheidsniveau in het bedrijf



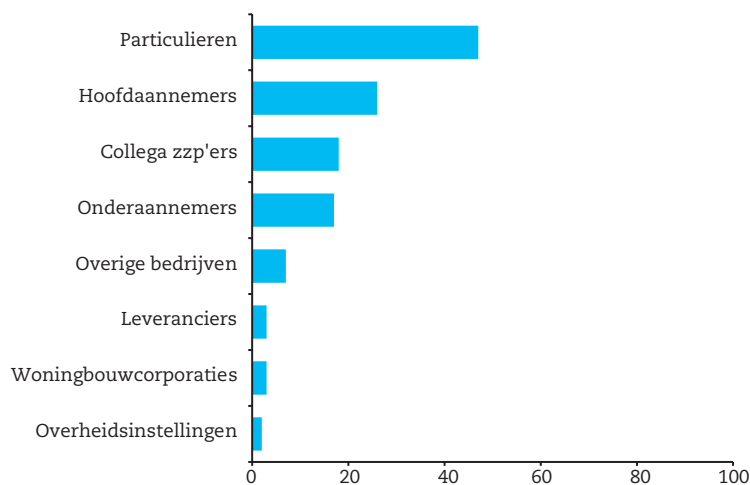
Bron: Arbouw, EIB

Figuur 5.4 Percentage zzp'ers naar wie in welke mate voor de veiligheid van hun werkomstandigheden zorgt, zichzelf of de opdrachtgever



Bron: Arbouw, EIB

Figuur 5.5 Procentuele verdeling van zzp'ers over opdrachtgevers die, volgens de zzp'ers, meestal niet of nooit voor veilige werkomstandigheden zorgen



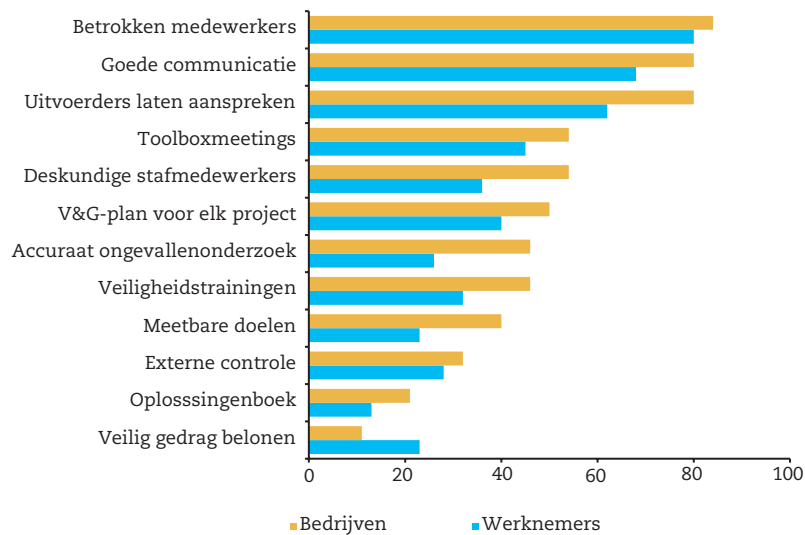
Bron: Arbouw, EIB

Over wat belangrijk is om de veiligheid in een bedrijf van hoog niveau te laten zijn verschillen werknemers en ondernemers weinig van mening (zie figuur 5.6). Betrokkenheid van medewerkers en een goede communicatie op de bouwplaats zijn zeer belangrijke voorwaarden. Ook wordt veel waarde gehecht aan de rol van de uitvoerder, die medewerkers aanspreekt op onveilig gedrag. In het algemeen zijn ondernemers wat meer uitgesproken over de bijdragen van de verschillende aspecten van veiligheid aan het veiligheidsniveau van de onderneming.

Het belonen van veilig gedrag is hierop een uitzondering. Werknemers zien hier meer in dan hun werkgevers.

Een kleine minderheid (7%) van de bouwplaatsmedewerkers was in het afgelopen jaar betrokken bij een ongeval op het werk⁵. In de meeste gevallen (82%) was sprake van letselschade. In iets meer dan de helft van de ongevallen met letselschade moest spoedeisende hulp van een ziekenhuis of huisartsenpost worden ingeroepen (zie figuur 5.7). Voor zover bekend zijn de meeste ongevallen (circa 60%) door het bedrijf geregistreerd en besproken, waarna maatregelen zijn genomen om herhaling te voorkomen.

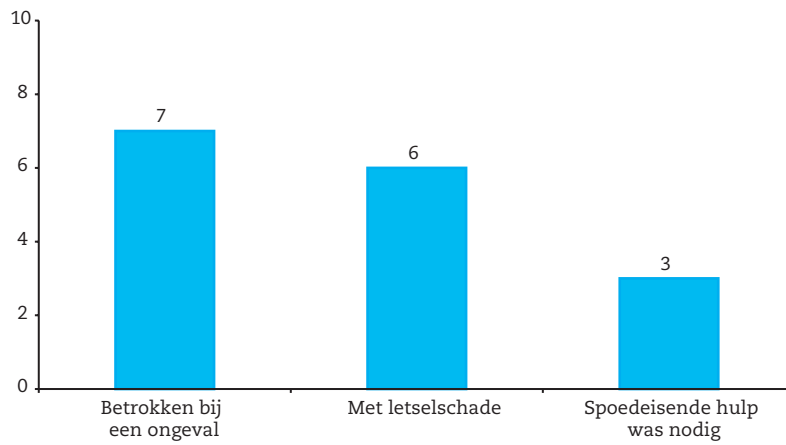
Figuur 5.6 Percentage bedrijven en werknemers naar hun mening over wat nodig is voor een hoog niveau van bedrijfsveiligheid



Bron: EIB

5 Niet iedereen was hierbij zelf slachtoffer.

Figuur 5.7 Percentage bouwplaatsmedewerkers dat in het afgelopen jaar betrokken is geweest bij een ongeval op het werk



Bron: Arbow, EIB

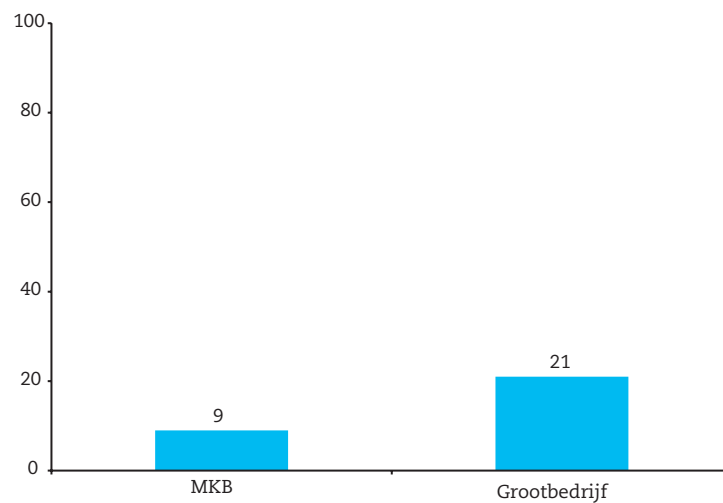
6 Werkplekken voor jonggehandicapten

Achtergrond

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Hiermee wil de regering mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. Met het bedrijfsleven zijn afspraken gemaakt over het aantal banen dat hiervoor jaarlijks beschikbaar moet komen. Worden deze aantallen niet gehaald dan treedt een quotumregeling in werking die bedrijven verplicht een heffing af te dragen per niet vervulde arbeidsplek. Daar staat tegenover dat bedrijven bij indienstneming van gehandicapten in aanmerking kunnen komen voor allerlei tegemoetkomingen, waaronder een loonkostensubsidie. Jonggehandicapten vormen binnen de totale populatie van mensen met een arbeidsbeperking een aparte groep. Op grond van hun leeftijd en handicap ontvangen circa 240 duizend gehandicapten een Wajong-uitkering. Het overheidsbeleid is er mede op gericht om de arbeidsparticipatie van deze groep gehandicapten te bevorderen en daardoor het beroep op de Wajong te verminderen. In hoeverre hebben bouwbedrijven jonggehandicapte werknemers nu al in dienst? Welke functies vervullen zij? Gaat het om bestaande functies of worden deze speciaal voor hen gecreëerd? Zijn deze functies tijdelijk of ook voor de langere termijn bedoeld? Kunnen bedrijven zorgdragen voor voldoende voorzieningen en begeleiding van jonggehandicapten?

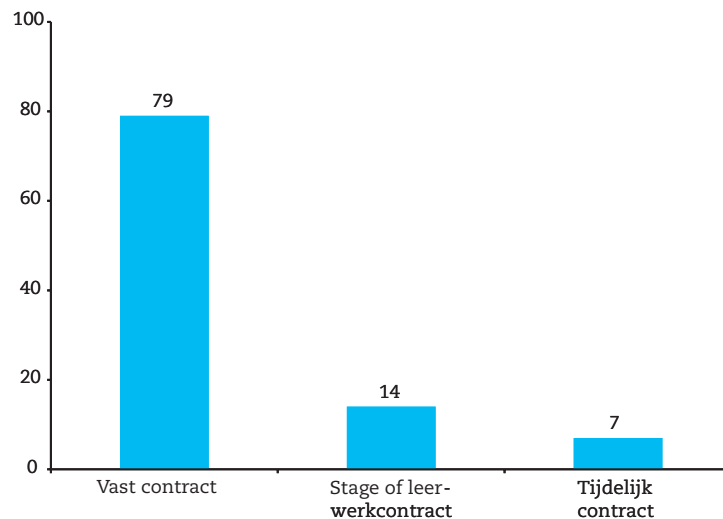
De meeste bouwbedrijven hebben geen jonggehandicapte werknemers in dienst. Bij circa 16% is dit wel het geval. In het grootbedrijf zijn dit er naar verhouding meer dan in het MKB (zie figuur 6.1).

Figuur 6.1 Percentage bedrijven met jonggehandicapte medewerkers in dienst



Bron: EIB

FFiguur 6.2 Percentage bedrijven met jonggehandicapte medewerkers in dienst naar type arbeidscontract



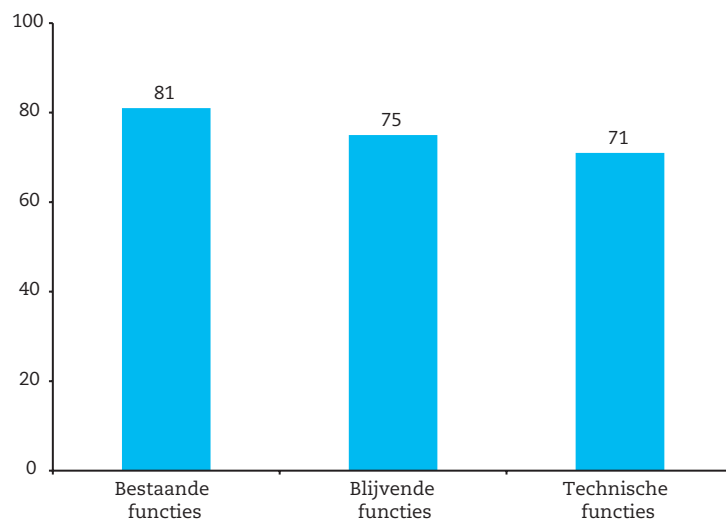
Bron: EIB

Bij de meeste bedrijven waar jonggehandicapten werken hebben deze werknemers een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Daarnaast komen ook tijdelijke contracten voor en leerwerk- en stagecontracten (zie figuur 6.2). Tijdelijke contracten zonder vooruitzicht op een contract voor onbepaalde tijd komen iets meer voor dan omgekeerd. Hetzelfde geldt voor leerwerkbanen.

De functies die jonggehandicapten bekleden zijn bij het merendeel van de bedrijven bestaande functies, die niet speciaal voor hen zijn gecreëerd. Het gaat meestal om functies die blijven bestaan, ook na eventueel vertrek van een jonggehandicapte. De meeste functies hebben te maken met technisch voorbereidende en uitvoerende werkzaamheden (zie figuur 6.3).

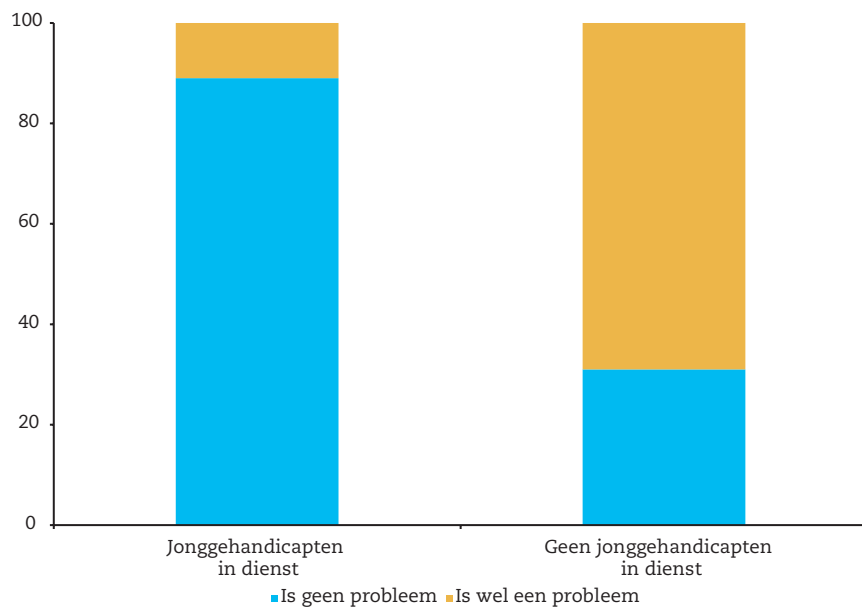
Het in dienst hebben of kunnen nemen van gehandicapte werknemers kan bedrijven nopen tot het treffen van maatregelen om de arbeidsplaats voor deze werknemers fysiek geschikt te maken. Vaak zal ook voor persoonlijke begeleiding moeten worden gezorgd. De overheid biedt hiervoor ondersteuning. De meeste bedrijven die reeds jonggehandicapte werknemers in dienst hebben, kennen nagenoeg geen problemen met het begeleiden van deze werknemers of met treffen van voorzieningen voor hen (zie figuur 6.4). Van de bedrijven die geen jonggehandicapten in dienst hebben, de grootste groep, geeft de meerderheid aan hiermee eventueel wel problemen te zullen hebben. Deze mening komt in het MKB vrijwel even vaak voor als in het grootbedrijf.

Figuur 6.3 Percentage bedrijven met jonggehandicapten in dienst per type functie die door de jonggehandicapten worden bekleed



Bron: EIB

Figuur 6.4 Percentage bedrijven, met en zonder jonggehandicapte medewerkers in dienst, waarvoor het treffen van voorzieningen en zorgen voor begeleiding wel of geen probleem is



Bron: EIB

7 Offertekosten

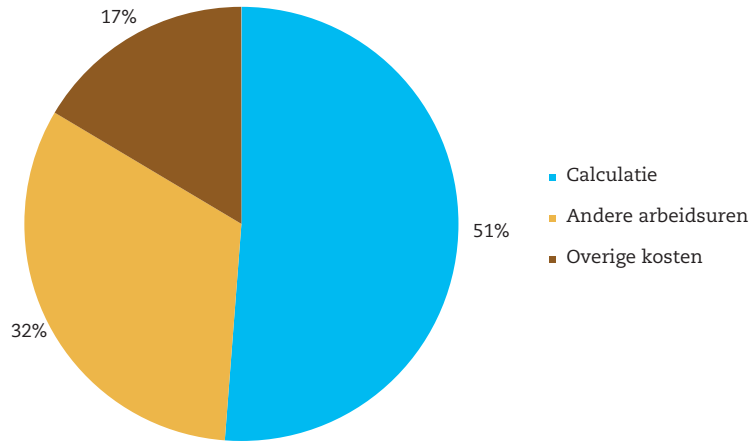
Achtergrond

Met de werving van opdrachten zijn kosten gemoeid. De omvang hiervan is afhankelijk van het aantal keren dat een bedrijf een offerte uitbrengt en met de grootte en complexiteit van projecten. Niet alle offertes leiden tot opdrachten. Wanneer in concurrentie wordt geoffreerd is er een gereede kans dat de offerte tevergeefs wordt uitgebracht en de gemaakte kosten via andere opdrachten moeten worden terugverdiend. Bedrijven realiseren een groot deel van de omzet (60 à 80%) in concurrentie. Waaruit bestaan de offertekosten en hoe verhouden deze zich tot de omvang en de aard van de projecten? Komt het voor dat bedrijven afzien van het meedingen naar een opdracht omdat zij de verwachte offertekosten te hoog vinden, gegeven de kans op een opdracht? Grote professionele opdrachtgevers gunnen steeds meer op economisch meest voordelige aanbidding (EMVI) dan louter op laagste prijs. Dit vergt van bedrijven een extra inspanning om ideeën en oplossingen aan te dragen die hen kansrijk maken voor een opdracht. Deze ontwikkeling verhoogt niet alleen de inspanning en offertekosten voor bedrijven. Ook opdrachtgevers moeten bij de voorbereiding en de uitvoering van gunningsprocedures een grotere inspanning leveren. Zien bedrijven mogelijkheden om deze tendens tot stijgende transactiekosten beter beheersbaar te maken; zowel voor henzelf als voor de opdrachtgever?

Ruim 80% van de totale offertekosten van bedrijven bestaat uit arbeidskosten (calculatie, acquisitie, toelichting, reistijd). De overige kosten hebben te maken met bestekskosten, kosten van regelgeving, advies, e.d. (zie figuur 7.1). De absolute omvang van de offertekosten is onder meer afhankelijk van de grootte van projecten. In relatieve zin zijn de offertekosten van kleine projecten groter dan van grote projecten. In procenten van het offertebedrag bedragen de offertekosten van projecten tot € 10.000 ruim 12% en van projecten van € 1 miljoen of meer zo'n 1,5% (zie figuur 7.2).

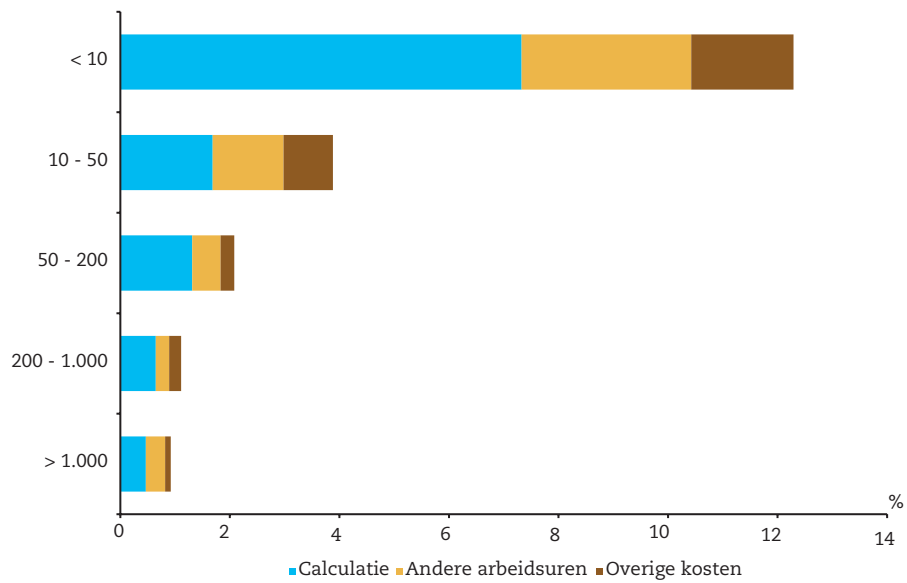
Als gevolg van de slechte marktomstandigheden hebben bedrijven in de afgelopen jaren een grotere inspanning moeten leveren om de werkvoorraad op peil te houden. Bij een dalend opdrachtevolumen neemt veelal de concurrentie toe en de kans op een opdracht af. In dergelijke omstandigheden, die zich in bepaalde marktsegmenten meer voordoen dan in andere, kunnen bedrijven een afweging maken tussen te maken offertekosten en de kans op een opdracht. In het afgelopen jaar heeft meer dan helft van het aantal bedrijven deze afweging gemaakt en besloten één of meer keren van deelname af te zien (zie figuur 7.3). De neiging van bedrijven om af te zien van deelname is sterker bij de grotere bedrijven dan bij de kleinere. Grotere bedrijven zullen vaker aan aanbestedingen deelnemen dan kleinere bedrijven en om die reden vaker voor de keuze worden gesteld. (Niet alle werken worden in concurrentie verworven. Circa 18% van de omzet van b&u-bedrijven en 7% van gww- bedrijven komt uit enkelvoudige uitnodiging.) Circa 13% van de bedrijven neemt vrij frequent het besluit om niet deel te nemen aan een aanbesteding.

Figuur 7.1 Samenstelling offertekosten van bouw- en infrabedrijven, procenten



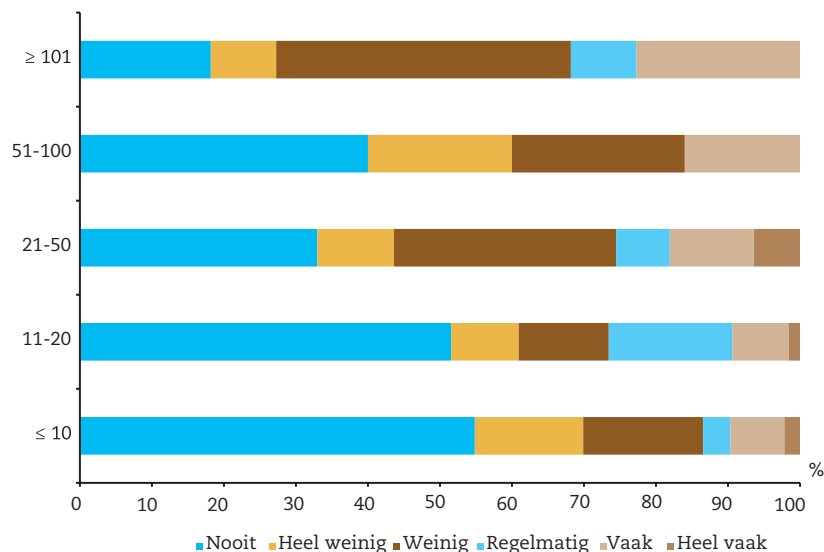
Bron: EIB

Figuur 7.2 Offertekosten van bouw- en infrabedrijven als percentage van het offertebedrag x € 1.000



Bron: EIB

Figuur 7.3 Percentage bedrijven naar de mate waarin zij in het afgelopen jaar hebben afgezien van deelname aan een aanbesteding vanwege verwachte offertekosten, naar bedrijfsgrootte

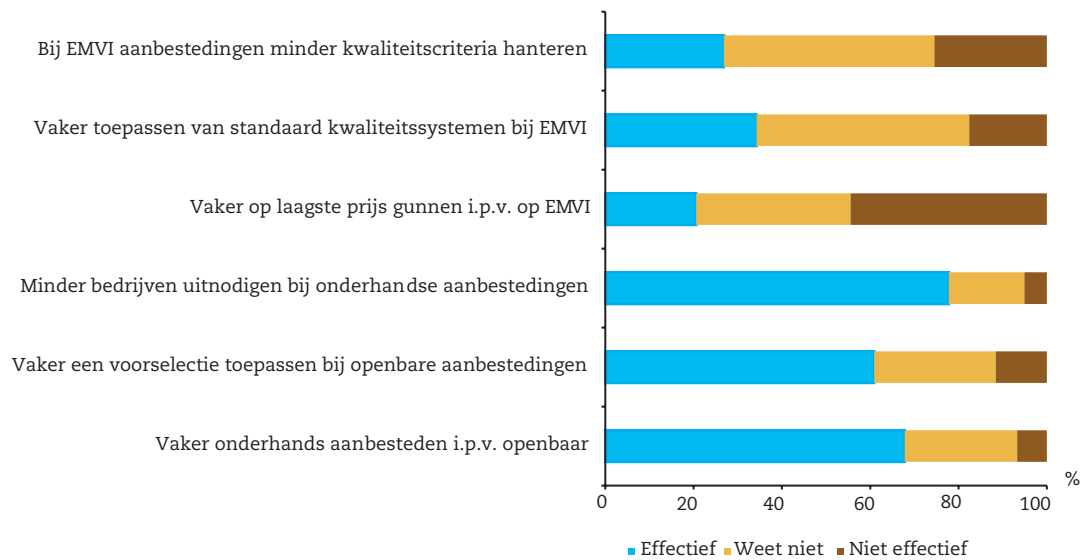


Bron: EIB

In de periode april 2013-maart 2014 kwam het totale aanbestedingsvolume van publieke opdrachtgevers uit op een bedrag van ruim € 12 miljard⁶. Gemiddeld genomen had 90% van dit bedrag betrekking op aanbestedingen waar EMVI het gunningscriterium was. Dit aandeel varieert met de gevolgde aanbestedingsprocedure en is het hoogst bij de grootste projecten die via onderhandeling of een concurrentiegerichte dialoog op de markt worden gebracht. De totale hiermee gemoeide transactiekosten voor bedrijven en opdrachtgevers worden geschat op een bedrag van € 185 miljoen. Het leeuwendeel hiervan (91%) komt voor rekening van de bedrijven. Over de effectiviteit van maatregelen om de transactiekosten te beperken lopen de meningen van de bedrijven uiteen. Bij sommige maatregelen hebben bedrijven hier ook een duidelijker beeld van dan bij andere. Van alle onderscheiden maatregelen blijkt volgens de meeste bedrijven 'het minder bedrijven uitnodigen bij onderhandse aanbesteding' het meest effectief; gevolgd door meer onderhands aanbesteden dan openbaar (zie figuur 7.4). Betrekkelijk ineffectief wordt 'het meer op laagste prijs gunnen i.p.v. op EMVI' beschouwd. Behalve de in figuur 7.4. in beeld gebrachte maatregelen zijn er door de bedrijven nog vele andere te berde gebracht die zich moeilijk in categorieën laten onderbrengen. Sommige van deze maatregelen komen neer op een meer gecentraliseerde uitwerking van bestekken en calculaties waardoor 'dubbelwerk' wordt voorkomen. Werken in bouwteamverband wordt eveneens betrekkelijk vaak als een effectieve maatregel naar voren gebracht.

6 EIB Aanbestedingsmonitor.

Figuur 7.4 Percentage bedrijven naar hun mening over de effectiviteit van maatregelen om transactiekosten te beperken



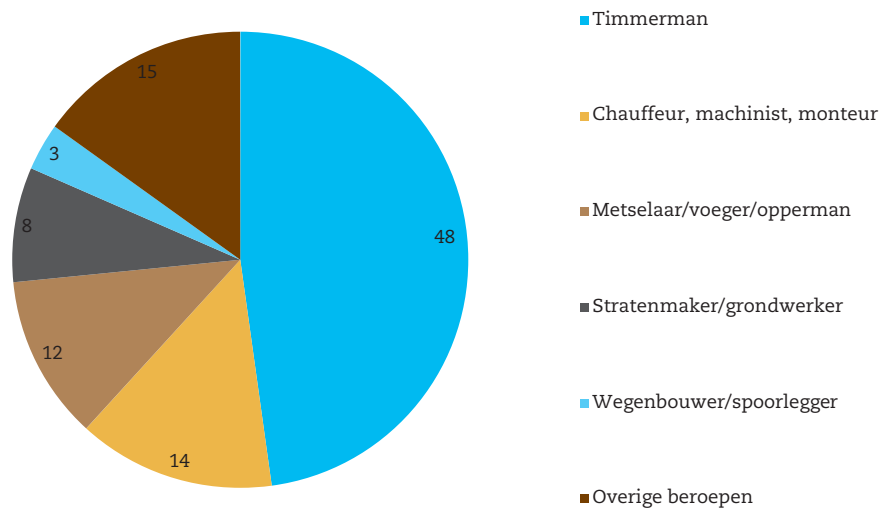
Bron: EIB

8 Kerngegevens werknemers CAO-bouwnijverheid

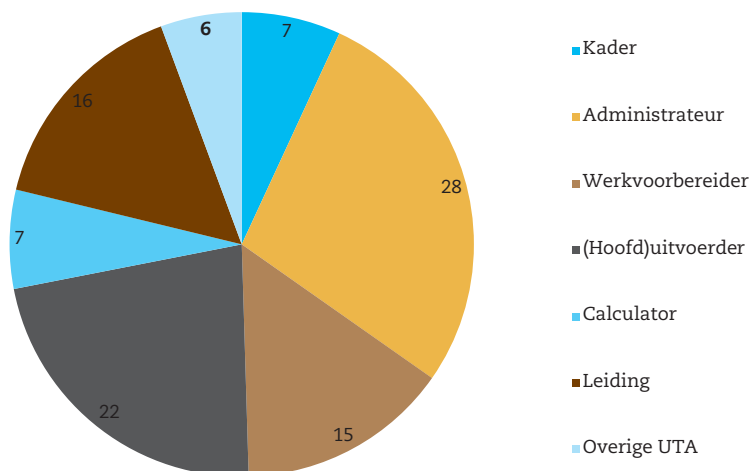
Eind eerste kwartaal 2014 telde de bouw en infra 103.000 werknemers waarvoor de CAO voor de bouwnijverheid van toepassing was. In het eerste kwartaal van 2013 waren dit er 116.000 en nog een jaar verder terug 135.000 (eerste kwartaal 2012). Van het uitvoerend bouwplaatspersoneel bestond het merendeel (48%) uit timmerlieden (zie figuur 8.1). Het UTA-personeel, 39% van het totaal, bestaat voor 28% uit personen met een administratieve functie. Andere betrekkelijk grote beroepsgroepen zijn uitvoerders (22%), werkvoorbereiders (15%) en leidinggevenden (16%).

Figuur 8.1 Samenstelling van werknemers CAO Bouw naar beroep, procenten

Uitvoerend bouwplaatspersoneel



UTA-personeel

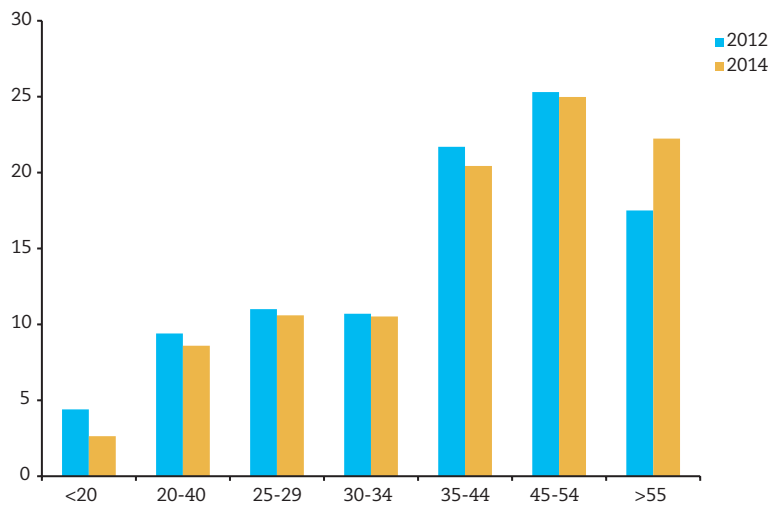


Bron: EIB

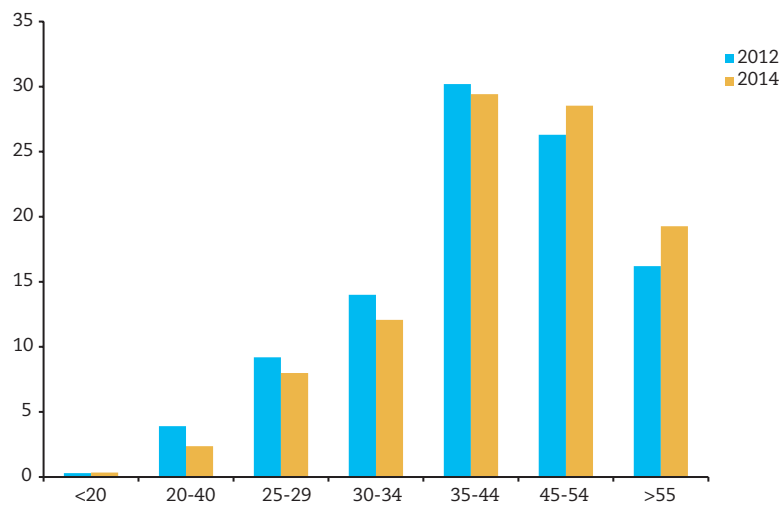
De modale leeftijdsklasse (de klasse met de meeste waarnemingen) van het uitvoerend bouwplaatspersoneel is die tussen 45 en 54 jaar. Voor het UTA-personeel is de modale klasse 35 tot en met 44 jaar (zie figuur 8.2). Tweeëntwintig procent van bouwplaatspersoneel en 19% van het UTA-personeel is 55 jaar of ouder. Twaalf procent van het bouwplaatspersoneel is jonger dan 25. Dit geldt voor 4% van het UTA-personeel.

Figuur 8.2 Procentuele verdeling van werknemers CAO Bouw naar leeftijdsklasse in 2012 en 2014¹

Uitvoerend bouwplaatspersoneel



UTA-personeel



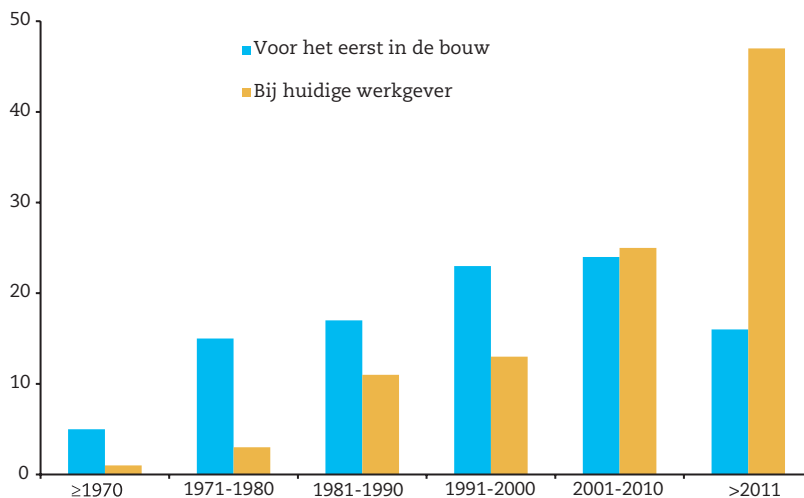
1 Einde eerste kwartaal

Bron: EIB

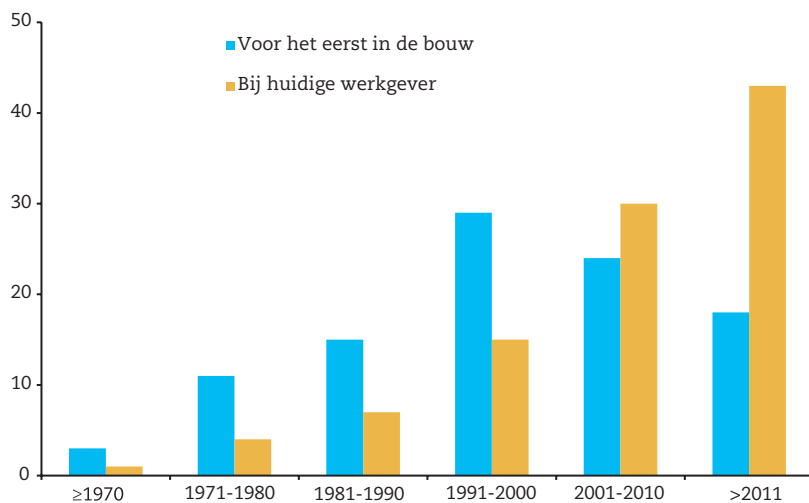
Circa 40% van het uitvoerend bouwplaatspersoneel is na 2001 voor het eerst in de bouw gaan werken; 72% is sinds die tijd bij de huidige werkgever in dienst getreden. Van het UTA-personeel trad 42% na 2001 voor het eerst tot de sector toe; 73% van het leidinggevend en stafpersoneel is gedurende de afgelopen tien jaar bij de bij de huidige werkgever komen werken (zie figuur 8.3).

Figuur 8.3 Procentuele verdeling van werknemers CAO Bouw naar startjaar van hun loopbaan in de bouw en naar jaar van indiensttreding bij de huidige werkgever

Uitvoerend bouwplaatspersoneel



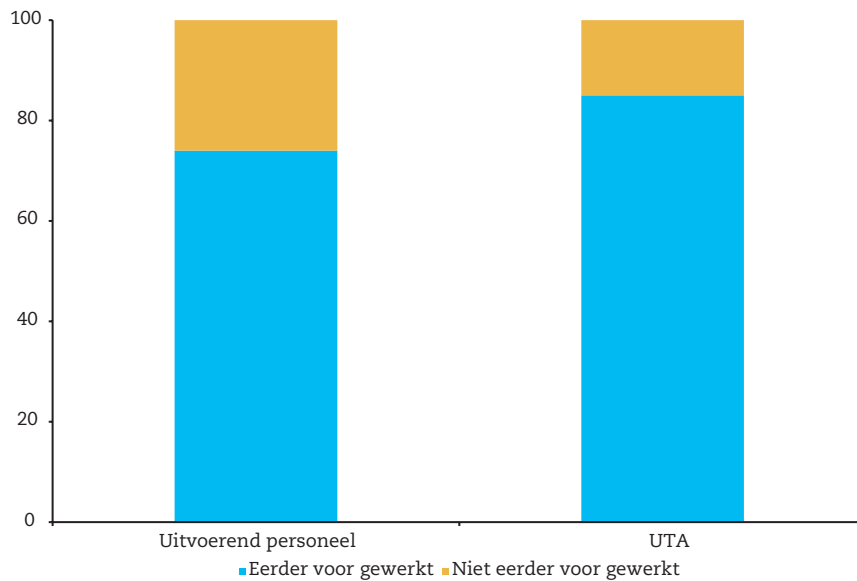
UTA-personeel



Bron: EIB

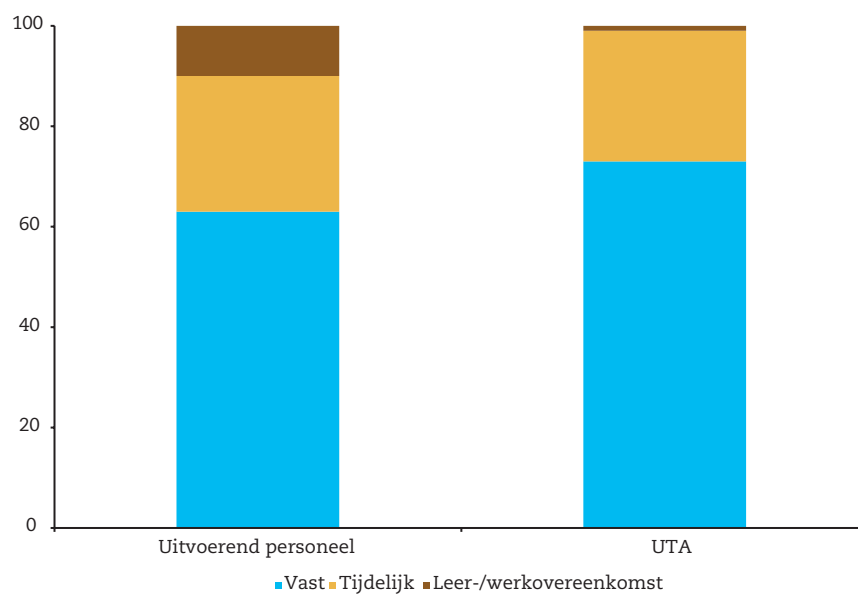
Betrekkelijk veel werknemers hebben in hun loopbaan eerder voor dezelfde werkgever gewerkt: 74% van het bouwplaatpersoneel en 85% van het UTA-personeel (zie figuur 8.4). De meeste werknemers hebben een vast dienstverband; het UTA-personeel in iets grotere mate (73%) dan het bouwplaatspersoneel (63%). Leer-werkovereenkomsten worden vooral aangetroffen bij het bouwplaatspersoneel (zie figuur 8.5).

Figuur 8.4 Percentage werknemers CAO Bouw die wel of niet eerder voor de huidige werkgever hebben gewerkt per beroepsgroep



Bron: EIB

Figuur 8.5 Samenstelling werknemers CAO Bouw naar soort dienstverband per beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

EIB-publicaties

2009

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2009

Opdrachtgevers aan het woord - meting 2008

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in het bouwproces - meting 2008

Middenkaderopleidingen in de bouw

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2006-2007

Bouw in beeld 2008

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2009-2014

De zelfstandige zonder personeel in de bestratingsbranche

Het ziekteverzuim in de bouw in 2008

Verkenning effecten stimuleringsmaatregelen rond de woningbouw (www.eib.nl)

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2008 (ARBOUW)

Hervorming van de woningmarkt

Reïntegratie van langdurig zieke werknemers in de bouw

Bouwconcerns in beeld 2008-2009

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 (www.eib.nl)

Ondergrondse netwerken en grondwaterbeheer

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2009 (ARBOUW)

Ziekteverzuim in de bouw 2009

Beleidsvarianten beperking hypotheekrenteaftrek en liberalisatie huursector (www.eib.nl)

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

Infrastructuurmonitor - MIRT 2011

Kantorenleegstand - analyse van de marktwerking (www.eib.nl)

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 (www.eib.nl)

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

Productiviteit en strategie (www.eib.nl)

Bouwconcerns in beeld 2009-2010

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2011-2016

Restauratie en onderhoud van monumenten - marktverkenning tot 2015

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers (www.eib.nl)

Actuele situatie in de bouw - overzicht ten behoeve van de nieuwe woonvisie (www.eib.nl)

Dynamiek op de woningmarkt

De civiele betonbouw tot 2016 - ontwikkelingen op de markt en in de rolverdeling in het bouwproces (www.eib.nl)

Monumenten en corporaties - monumentenbezit en -beleid van corporaties (www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2010 (www.eib.nl)

Maatschappelijke woonagenda - van programmeren naar stimuleren

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2010 (ARBOUW)

Kantorenmonitor - analyse van vraag en aanbod (www.eib.nl)

MKBA Herstructurering Eemsdelta

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2010 (www.eib.nl)

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding (www.eib.nl)

Overheid en markt; nieuw evenwicht in aanbesteden (www.eib.nl)

Dienstverlening van medeoverheden - quick scan onder architectenbureaus (www.eib.nl)

Infrastructuurmonitor - MIRT 2012 (www.eib.nl)

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2008-2010 (www.eib.nl)

Kostenmodel omgevingsrecht (www.eib.nl)

Bouwen voor kwaliteit (www.eib.nl)

2012

Evaluatie stimuleringspakket woningbouw (www.eib.nl)

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012

Situatie op de Nederlandse hypotheekmarkt

Arbeid en scholing in de restauratiesector

Trends en ontwikkelingen in de wegenbouw tot 2017 (www.eib.nl)

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2012-2017

Bouwconcerns in beeld 2010-2011

Effecten van bezuinigingen in de infrastructuur (www.eib.nl)

Annuïtaire beperking hypotheekrenteaf trek (www.eib.nl)

Vitaliteit: van feit tot beleid (www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2011 (www.eib.nl)

Landelijke samenvatting kantorenmonitor (www.eib.nl)

Stedelijke ontwikkeling en infrastructuur (www.eib.nl)

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2011 (ARBOUW)

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers (www.eib.nl)

Gemeentefinanciën, voorzieningen en ruimtelijke investeringen in krimpgebieden (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Noord Nederland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Oost Nederland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt provincie Utrecht (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Noord-Holland en Flevoland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Zuid-Holland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Zeeland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Noord-Brabant (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Limburg (www.eib.nl)

Verkiezingsprogramma's - gevolgen voor de woningmarkt en de bouwproductie (www.eib.nl)

Bouwen voor de zorg (www.eib.nl)

De bouw in 2020 (www.eib.nl)

Inventarisatie projecten Noord-Holland Noord 2013 (www.eib.nl)

Bouwschoolverlaters (www.eib.nl)

Perspectief voor de funderingsbranche (www.eib.nl)

Bouw in beeld 2011-2012

Regeerakkoord en woningcorporaties (www.eib.nl)

Infrastructuurmonitor - MIRT 2013 (www.eib.nl)

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2009-2011 (www.eib.nl)

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2011 (www.eib.nl)

Marktstudie AFNL 2012-2017

2013

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2013

Verhuurderheffing en huurmaatregelen in krimpregio's (www.eib.nl)

Bouwconcerns in beeld 2011-2012

Woonakkoord - effecten op bouwproductie en werkgelegenheid (www.eib.nl)

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2013-2018

Investeringsfaciliteit en verhuurderheffing (www.eib.nl)

De Stroomversnelling (www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2012 (www.eib.nl)

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort (www.eib.nl)

De feiten rond aanbesteden (www.eib.nl)

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2012 (ARBOUW)

Bouwen voor het onderwijs

Regionale kantorenmarkten Metropoolregio Rotterdam en Den Haag (www.eib.nl)

SER Energieakkoord (www.eib.nl)

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 (www.eib.nl)

EMVI, tenzij..... (www.eib.nl)

Verkenning woningbouwprogrammering regio Arnhem-Nijmegen (www.eib.nl)

Kostenverschil binnenstedelijk bouwen en bouwen op uitleglocaties in Noord-Holland (www.eib.nl)

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2010-2012 (www.eib.nl)

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2012 (www.eib.nl)

2014

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2014

Bouwconcerns in beeld 2012-2013 (www.eib.nl)

Eindgebruiker en opdrachtgever in de bouw: lessen uit het buitenland (www.eib.nl)

Toekomstperspectieven sloopsector (www.eib.nl)

Scenariostudie Overijssel (www.eib.nl)

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort (www.eib.nl)

Startersregeling Regio Amersfoort (www.eib.nl)

Succesfactoren opdrachtgeverschap (www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2013 (www.eib.nl)

Gebruik en effecten van de Starterslening (www.eib.nl)

Transactiekosten aanbesteden (www.eib.nl)

Economisch Instituut voor de Bouw

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam

Postbus 58248
1040 HE Amsterdam

t (020) 583 19 00
f (020) 583 19 99

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' has a rounded bottom.

Economisch Instituut
voor de Bouw

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam

Postbus 58248
1040 HE Amsterdam

t (020) 583 19 00
f (020) 583 19 99

info@eib.nl
www.eib.nl