

Keuzemogelijkheden in CAO's

Wat is het de werknemer waard?

drs. J.A.C. Korteweg	SEO
dr. K.G. Tijdens	AIAS
drs. J.M. de Winter	SEO

OSA-publicatie A202, december 2003

Deze rapportage maakt deel uit van het beleidsgerichte onderzoeksprogramma van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Dit programma wordt mede gefinancierd door de volgende ministeries:

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Ministerie van Economische Zaken
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De OSA maakt deel uit van een strategische alliantie met de Universiteit van Tilburg (UvT) en de Universiteit Utrecht (UU). De OSA is gehuisvest op de campus van de UvT in Tilburg. Meer informatie over de OSA vindt u op onze internetsite <http://www.uvt.nl/osa>



ISBN 906566 1425

Verkoopprijs OSA-publicatie A202 € 20,00 (inclusief btw en verzendkosten).
Raadpleeg de OSA-website voor informatie over de wijze waarop u deze publicatie kunt bestellen: <http://www.uvt.nl/osa>

Ten geleide

Volgens het OSA-*Toekomst van de Arbeid Survey* voorzien Nederlanders een verdere individualisering van arbeidsverhoudingen. Tegelijkertijd verwachten zij dat collectieve afspraken in de toekomst niet aan belang zullen inboeten. Beide ontwikkelingen worden bovendien gemeen genomen als wenselijk beoordeeld. Dit dubbel vooruitzicht illustreert het belang van ruimere keuzemogelijkheden binnen collectieve arbeidsovereenkomsten: cafetaria-CAO's of CAO's à la carte. Ook in recente studies van de SER en van Leijnse is er in het arbeidsbestel van de toekomst meer ruimte voor keuzevrijheid en maatwerk binnen collectieve arrangementen die de solidariteit voldoende moeten waarborgen. Hoewel keuzemogelijkheden binnen CAO's niet nieuw zijn, kan gesteld worden dat deze pas sinds kort substantieel onderdeel van CAO's zijn gaan uitmaken. Hierbij gaat het om een groot aantal verschillende ruilmogelijkheden waarbij de ene arbeidsvoorwaarde ingeruild kan worden voor een andere. Bijvoorbeeld door ADV- en compensatiedagen in te leveren in ruil voor sabbatsverlof, studieverlof of extra ouderschapsverlof. Om een beter beeld te krijgen van de rol die dit soort keuzemogelijkheden binnen CAO's kunnen gaan vervullen, is het van belang te weten in hoeverre de geboden keuzemogelijkheden voorzien in een behoefte van werknemers en wat voor wensen werknemers in dit verband verder nog hebben. Voorliggend rapport gaat op deze vragen in.

De voorkeuren zijn in dit onderzoek gemeten in een experimentele setting. Daarbij is aan respondenten gevraagd een aantal verschillend samengestelde pakketten arbeidsvoorwaarden te beoordelen. Uit deze analyses blijkt dat een kortere werkweek of een hoger salaris door de gemiddelde respondent positief worden gewaardeerd. Andere secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een OV-jaarkaart of een fiets van de zaak, hebben echter geen effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Wel blijken werknemers bereid salaris in te leveren ten behoeve van verlofsparen, een hogere werkgeversbijdrage in de pensioen- en ziektekostenpremie en een betere WAO-gatverzekering.

Prof. dr. Peter Ester (directeur OSA)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	15
2 Literatuurstudie	17
2.1 CAO's: Regulering van arbeidsvoorwaarden	17
2.2 Opkomst van de CAO-à-la-carte	18
2.3 Standpunten van sociale partners	21
2.4 Doorbraak van de CAO-à-la-carte	23
2.5 Ruilelementen in CAO-à-la-carte	26
2.6 Determinanten van gebruik van CAO-à-la-carte	29
2.7 Waardering van CAO-à-la-carte	32
2.8 Samenvatting	35
3 Differentiatie primaire arbeidsvoorwaarden	37
3.1 Dataverzameling	37
3.2 Levensloopmodel	39
3.3 Werkweek en overwerk	43
3.4 Ideale werkweek	48
3.5 Salaris	51
3.6 Verlofdagen en “verlofstuwmeren”	54
3.7 Samenvatting	67
4 Differentiatie secundaire arbeidsvoorwaarden	71
4.1 Aanbod van arbeidsvoorwaarden	72
4.2 Gebruik van arbeidsvoorwaarden	82
4.3 Samenvatting	85
5 Waardering van arbeidsvoorwaarden	87
5.1 Meten van waardering	87
5.2 Directe meting voorkeuren: vragenlijst	89
5.3 Indirecte meting voorkeuren: vignetten	90

5.4	Voorkeuren naar geslacht	102
5.5	Voorkeuren naar levensloopfase	106
5.6	Voorkeuren met en zonder verlofstuwmeer	112
5.7	Samenvatting	117
6	Keuzemogelijkheden in toekomstige CAO's	119
6.1	De toekomstige ontwikkeling van CAO's met keuzemogelijkheden	119
6.2	Toekomstig gebruik door werknemers	121
6.3	Tot slot	122
	Geraadpleegde literatuur	123
Bijlage 1	Doelgroep, steekproef en respons	129
B1.1	Doel en doelgroep van het onderzoek	129
B1.2	De gehanteerde onderzoeksmethode	129
B1.3	Bruto steekproef	130
B1.4	Netto respons	134
Bijlage 2	Tabellen bijlage	137
Bijlage 3	Gebruikte vragenlijst(en)	147
Bijlage 4	Technische verantwoording	161
B4.1	Mincer loonvergelijking	161
B4.2	(Rank ordered) probit model	161
B4.3	Longitudinaal fixed effects model	166
B4.4	Conditioneel (fixed-effects) logit model	168

Samenvatting

Ruim tachtig procent van de werknemers heeft arbeidsvoorwaarden die vastgelegd zijn in CAO's. In veel CAO's bestaan keuzemogelijkheden, zoals het recht op deeltijd, werktijdenregelingen, de uitbetalingswijze van overwerk, spaarloonregelingen en (vroeg) pensioenmodaliteiten. De werknemer kan op deze wijze de arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op de persoonlijke wensen. Vanaf het begin van de jaren negentig zijn modellen ontstaan waarbij in het arbeidsvoorwaardenpakket meerdere bronnen tegen meerdere doelen uitgeruild kunnen worden. Bronnen en doelen van deze ruil kunnen zowel betrekking hebben op tijd (werk- of vrije tijd) als op in geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden. We spreken dan over een CAO-à-la-carte, die ook wel cafetariasysteem of keuzemenu worden genoemd.

Dit rapport beschrijft het onderzoek naar de afwegingen die werknemers maken met betrekking tot de keuzemogelijkheden binnen CAO's. Deze afwegingen nadrukkelijk geplaatst in het perspectief van het levensloopmodel.

De voorkeuren van werknemers voor verschillende onderdelen van het keuzemenu zijn op twee verschillende manieren onderzocht. Allereerst is per onderdeel gevraagd hoe belangrijk werknemers dat onderdeel vinden. Daarnaast is de werknemers ook gevraagd een keuze te maken uit een aantal verschillend samengestelde pakketten arbeidsvoorwaarden. Uit de eerste aanpak – de directe meting – blijkt dat extra werkgeversbijdrage in de pensioenpremie, ziektekostenpremie en WAO-gatverzekering en een hoger salaris het hoogst worden gewaardeerd. In de eerste levensfase is het salaris het belangrijkste, terwijl in latere levensfasen de pensioenpremie belangrijker wordt. Uit de analyse volgens de tweede methode – de indirecte meting – komt naar voren dat één procent meer netto salaris een stijging in de waardering van 6 procent tot gevolg heeft. Een toename van de werkweek met twee uur daarentegen leidt voor de gemiddelde respondent tot een negatieve waarderingsmutatie van 15 procent. Andere secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals het aanbieden van een ov-jaarkaart of een fiets, heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. In tegenstelling tot de uitkomsten bij de analyse van de directe meting van voorkeuren zien we bij de uitkomsten van de analyse van de indirecte meting een positieve waardering van verlofsparen.

Tot deze bevindingen zijn wij gekomen door allereerst een literatuurstudie en vervolgens een studie op bestaande en nieuw verkregen data uit te voeren. Hieronder volgt een uitgebreidere samenvatting van de bevindingen van dit onderzoek. De gebruikte databronnen en methodes staan kort beschreven aan het einde van de samenvatting.

Hoofdstuk 2 bevat beschrijvende analyses over de aard en omvang van de CAO-à-la-carte. De CAO-à-la-carte is in opmars. Vanaf het midden van de jaren negentig komen geleidelijk in meer CAO's afspraken over beperkte of ruimere vormen van een CAO-à-la-carte. De meest voorkomende bronnen zijn gewerkte roostervrije dagen of overwerkcompensatie in tijd. De meest voorkomende doelen zijn doorbetaling van loopbaanonderbreking ofwel verlofsparen en verhoging prepensioen. Dit laat zien dat de CAO-à-la-carte enerzijds beoogt tegemoet te komen aan de individuele wensen van werknemers, maar anderzijds voor bedrijven een middel is om de verlofstuwmeren op een toekomstig tijdstip te compenseren. De analyses van de vraag welke werknemers deelnemen aan een CAO-à-la-carte regeling of aan een regeling verlofsparen wijzen uit dat dit vooral werknemers betreft in bedrijven met een 36- of 37 urige werkweek, terwijl werknemers die zelf minder dan 30 uur per week werken veel minder deelnemen aan zulke regelingen.

Het onderzoek is gedaan vanuit het perspectief van het levensloopmodel. Voor dit onderzoek hebben we op basis van het verkregen databestand en de beschrijving van het levensloopmodel door de SER (2001) een viertal levensloophases onderscheiden. Fase 1 (leeftijdscategorie jonger dan 31 jaar zonder thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar), fase 2a (leeftijdscategorie tussen 31 en 46 jaar zonder thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar), fase 2b (leeftijdscategorie jonger dan 46 jaar met thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar) en fase 3 (leeftijdscategorie ouder dan 46 jaar).

Primaire arbeidsvoorwaarden

In hoofdstuk 3 staan de primaire arbeidsvoorwaarden centraal. Daarbij gaat het vooral om de arbeidsduur. Uit de analyses blijkt dat de werkweek van mannen zich niet aanpast aan de levensfase waarin men zich bevindt. Voor vrouwen geldt dit wel. Vrouwen tot 46 jaar met minimaal één thuiswonend kind jonger dan 13 jaar hebben gemiddeld een 10 uur kortere werkweek dan vrouwen zonder

kinderen in de leeftijdscategorie tot en met 30 jaar. Deze laatste categorie vrouwen heeft overigens gemiddeld de langste werkweek.

Overwerk

Er wordt veel overgewerkt: 43 procent van de respondenten in het online panel geeft aan structureel over te werken. Gecorrigeerd voor levensloofase, leidinggeven, opleidingsniveau en branche bedraagt het gemiddeld aantal overuren van de mannen 0,9 uur per week en van de vrouwen 2,2 uur. Overwerk wordt bij ongeveer de helft van de respondenten in het online panel niet vergoed, bij de andere helft wordt het in geld vergoed, in compensatie-uren of heeft de respondent een keuze tussen vergoeding in uren of in geld. Hoe lager het opleidingsniveau hoe vaker overwerk wordt vergoed, met name in geld.

Arbeidstijd

Ongeveer 50 procent van de respondenten is tevreden met het huidige aantal werkdagen. Slechts 6 procent wil meer dagen werken, maar 45 procent wil minder dagen werken. Deze wens gaat niet per definitie gepaard met de wens om minder uren te werken. Bijna vier op de tien respondenten die minder dagen wil werken, zegt wel hetzelfde aantal uren te willen blijven werken.

Ongeveer 55 procent van de respondenten is tevreden met het huidige aantal uren, 29 procent wil minder uren werken en 16 procent wil meer uren werken. Ongeveer eenderde van de respondenten die tevreden is met de uren, zegt dat ze wel minder dagen wil werken.

De feitelijke arbeidstijd hangt bij vrouwen nauw samen met de levensloofase. Vrouwen met kinderen tot 13 jaar lijken er redelijk in geslaagd hun arbeidstijden aan te passen aan hun levensloofase, want ze hebben een geringe voorkeur om minder uren te werken, ze hebben relatief weinig verlofdagen over, en ze werken relatief weinig onder hoge tijdsdruk. Alleen willen ze af en toe een extra verlofdag kopen, vermoedelijk als het gekozen tijdsarrangement niet toereikend is bij incidentele, onvoorziene omstandigheden. De overgrote meerderheid van de werkende en niet-werkende vrouwen met thuiswonende kinderen vinden deeltijd een absolute voorwaarde voor een baan. De Nederlandse deeltijdeconomie zorgt

er klaarblijkelijk voor dat zij hun arbeidstijdwensen tot op grote hoogte kunnen realiseren.

Verlofdagen

In het online onderzoek is ook onderzocht hoe vaak de hiervoor genoemde verlofstuwmeren voorkomen. Ruim zes op de tien werknemers heeft in 2002 verlofdagen van het vorig jaar meegenomen. Drie op de tien werknemers heeft meer verlofdagen dan ze kan opnemen. Uit de analyses blijkt dat mannen vaker een overschot aan verlofdagen hebben dan vrouwen, evenals werknemers in de laatste levensloophase, dus wanneer de kinderen het huis uit zijn.

Om hoeveel verlofdagen gaat het eigenlijk? Gemiddeld hadden de respondenten 8,9 dagen over van het vorige jaar. Veel respondenten hadden weinig over en minder respondenten hadden meer verlofdagen over. Slechts een zeer kleine groep had meer dan 100% verlofdagen over. Gevraagd naar verlofsparen blijkt het aantal gespaarde dagen bij 87 procent van de verlofsparenders kleiner dan hun jaarlijks aantal vakantiedagen. Verlofsparen blijkt een recent fenomeen en heeft nog geen grote vlucht genomen binnen de Nederlandse beroepsbevolking.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

In hoofdstuk 4 staan de secundaire arbeidsvoorwaarden centraal. Daarbij gaat het voornamelijk om het aanbod van de arbeidsvoorwaarden door werkgevers en het gebruik daarvan door de werknemers. Uit analyses blijkt dat vooral de arbeidsvoorwaarden spaarloonregeling, (deels) vergoeding van de ziektekostenpremie en (deels) vergoeding van de pensioenpremie worden aangeboden door de werkgevers aan de werknemers. Ook flexibele indeling van de werkweek en fiets/pc-privé worden relatief vaak aangeboden. Het aanbieden van thuis/telewerk, een bonussysteem en kinderopvang komt het minste voor. Slechts vier procent van de ondervraagden geeft aan dat ze geen van de onderscheiden arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden. Uit een sectorale analyse blijkt dat er in de horeca relatief minder arbeidsvoorwaarden worden aangeboden. Het aanbod van de overheid daarentegen wijkt het vaakst in positieve zin af van het gemiddelde aanbod van de andere sectoren.

Hoe is deze differentiatie te verklaren? Ten eerste nemen we enige differentiatie in arbeidsvoorwaarden waar omdat die sector/werk eigen is. Een tweede mogelijkheid is dat sectoren zich proberen te onderscheiden van andere sectoren door deze arbeidsvoorwaarde aan te bieden. Een ander mogelijkheid is dat secundaire arbeidsvoorwaarden zijn ingevoerd uit eigenbelang van de werkgever. Zo is het mogelijk dat arbeidsvoorwaarden als verlofsparen en verkopen van vrije dagen zijn ingegeven door de krappe arbeidsmarkt. De werknemer heeft (in zo'n periode van hoogconjunctuur) een ruime keuze uit verschillende banen en laat zich naast het loon wellicht ook leiden door het aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden bij de keuze voor een baan.

Naast verschillen tussen sectoren en bovengenoemde verklaringen zijn er ook verklaringen met betrekking tot baankenmerken voor de verschillen in het aanbod van arbeidsvoorwaarden. Zo neemt bijvoorbeeld de kans op het krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde doorgaans toe met de zekerheid van de contractvorm. Daarnaast neemt de kans op het aangeboden krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde in het algemeen toe met het hoger worden van het benodigde opleidingsniveau van een baan. Tevens blijkt dat als het bruto-uurloon stijgt doorgaans ook de kans op de verschillende arbeidsvoorwaarden stijgt. De kans op het aangeboden krijgen van de verschillende arbeidsvoorwaarden neemt in het algemeen ook toe als het aantal contractuele uren in de werkweek stijgt. Er is echter een negatief verband tussen contractuele uren en aanbodkansen van flexibele indeling van de werkweek en onregelmatigheidstoeslag.

Het aanbod van arbeidsvoorwaarden door werkgevers zegt nog niets over het gebruik ervan door werknemers. Indien *spaarloon* wordt aangeboden, dan maakt ruim 80 procent van de werknemers daar gebruik van. Daarmee is *spaarloon* de populairste arbeidsvoorwaarde (onder de door ons onderzochte arbeidsvoorwaarden). Andere populaire arbeidsvoorwaarden zijn *flexibele indeling van de werkweek* (67%), *thuis/telewerk* (58%) en *fiets/pc-privé* (57%). De mogelijkheid om *verlof te sparen* (11%) wordt het minst gebruikt.

Waardering arbeidsvoorwaarden

In hoofdstuk 5 staat de waardering van arbeidsvoorwaarden centraal. Individuele preferenties of voorkeuren behoren tot de kern van de neoklassieke economische theorie; ze bepalen de zogenaamde 'nutsfunctie'. De nutsfunctie geeft van alle

denkbare combinaties van goederenpakketten en situaties het nut weer dat een individu eraan ontleent. De economisch handelende 'agent' - zo luidt nu de veronderstelling - maximaliseert zijn nut onder allerlei beperkende voorwaarden zoals beschikbare tijd en zijn budget. Gedrag zou, volgens deze economische theorie, perfect voorspelbaar zijn wanneer we de individuele nutsfunctie zouden kennen. Echter, waarneming van de individuele nutsfunctie - en impliciet de voorkeuren - is in de praktijk zeer moeilijk omdat economische agenten alléén in het optimum onder de heersende beperkingen worden waargenomen, en nooit onder een scala van omstandigheden zodat de relatie tussen zijn feitelijk gedrag en die omstandigheden kan worden afgeleid.

Het meten van de waardering van arbeidsvoorwaarden kan op twee manieren gebeuren. De directe methode via de vragenlijst en de indirecte methode via een vignetten-analyse. De voorkeuren (directe meting) geven een indicatie van het voorgenomen gedrag. Uit de analyse van de directe meting van voorkeuren blijkt dat achtereenvolgens de pensioenpremie, ziektekostenpremie, WAO-gatverzekering en een hoger salaris het hoogst worden gewaardeerd (ten opzichte van de gemiddelde waardering). In de eerste levensfase is het salaris het belangrijkste. In latere levensfase is de pensioenpremie belangrijker. Een langere werkweek levert meer geld op. Een mogelijke verklaring voor de negatieve waardering van een kortere werkweek in fase 2b is dat het inkomen uit arbeid nodig is om de kosten van het huishouden te dragen. Daarbij is doorgaans sprake van een overdachte arbeidsparticipatie keuze van beide partners.

De indirecte meting van voorkeuren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is gedaan aan de hand van een vignetten-analyse. Hieruit blijkt dat het netto salaris, volgens verwachting, een positief effect heeft op de vignetwaardering. Elke procent netto loonsverhoging heeft een waarderingsmutatie van 6 procent ten gevolg. Een toename van de werkweek met 2 uur leidt voor de gemiddelde respondent tot een afname van de waardering het arbeidsvoorwaardenpakket met 15 procent. Tevens blijkt dat net als bij de werkweek de gemiddelde werknemer minder snel bereid is loon in te leveren dan extra loon te eisen bij een gegeven verandering van het aantal verlofdagen. Het effect is hier nog sterker dan bij de werkweek. Het aanbieden van een ov-jaarkaart of een fiets heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Het aanbieden van een computer heeft echter een significant effect op de waardering. Qua grootte is het effect vergelijkbaar met het krijgen van 5 extra verlofdagen.

We registreren een ‘betalingsbereidheid’ van 3 procent van het nettoloon. In tegenstelling tot de uitkomsten die we in de directe meting zagen, nemen we een positieve waardering van verlofsparen waar. De beoordeling voor langdurig verlof en vervroegd pensioen is gelijk. Zorgverlof is minder populair. Indien de ziektekostenpremie voor 100 procent in plaats van 66,67 procent vergoed wordt, is de gemiddelde respondent bereid 2 procent van het netto maandsalaris in te leveren. Voor de ziektekostenpremie geldt dezelfde ‘betalingsbereidheid’. Indien de WAO-gat verzekering in plaats van 66,67 procent volledig vergoed wordt is de gemiddelde respondent bereid 1 procent van het nettosalarijs in te leveren.

Toekomstig gebruik

In hoofdstuk 6 staat de vraag naar toekomstige CAO met keuzemogelijkheden centraal. Een verdere opmars van dergelijke CAO's lijkt aan enkele condities gebonden. Ten eerste vragen dergelijke CAO's een gedegen uren-administratie en vermoedelijk kunnen niet alle bedrijven hieraan voldoen. Ten tweede kan budgettaire onzekerheid over de invoering van dergelijke CAO's leiden tot invoering van CAO's met keuzemogelijkheden onder de voorwaarde van budget-neutraliteit. Ten derde veronderstelt de CAO met keuzemogelijkheden dat alle arbeidstijd beloond wordt. In bedrijven met een groot aandeel hoger ingeschaalde werknemers – die meestal hun overuren niet krijgen uitbetaald – zullen er wel budgettaire consequenties zijn. Ten slotte bieden dergelijke CAO's weliswaar individuele keuzemogelijkheden aan werknemers, maar daarnaast spelen zulke CAO's ook een rol in de aanpassing van het arbeidsvolume van bedrijven. Nu de hoogconjunctuur voorbij lijkt, zal deze reden om CAO's met keuzemogelijkheden af te sluiten mogelijk minder belangrijk worden.

Gebruikte data

Hoofdstuk 3 en 4 zijn gebaseerd op secundaire analyses op de databestanden Arbeid & ICT 2001 en de Loonwijzer. Daarnaast wordt in de hoofdstukken 3, 4 en 5 gebruik gemaakt van de gegevens verzameld in het veldwerk. Het veldwerk is verricht in juni 2002 in de vorm van een enquête. De enquête is afgenomen via het internet. Ze bestond uit twee delen: een vragenlijst en een vignetten-analyse. De vignetten-analyse is een indirecte methode om de voorkeuren van mensen te meten. De doelgroep voor het onderzoek bestond uit de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Om deze groep personen te benaderen hebben we een

steekproef getrokken uit het online panel van Interview NSS, *de E-Base*. In totaal zijn 2997 mensen benaderd, hetgeen resulteerde in 1617 respondenten. Dit is een bruto-responspercentage van 54 procent. Van deze 1617 respondenten hebben 1302 respondenten de gehele vragenlijst ingevuld, waardoor de netto respons uitkomt op 43 procent.

1 Inleiding

Ruim tachtig procent van de werknemers heeft arbeidsvoorwaarden die vastgelegd zijn in CAO's. In veel CAO's bestaan keuzemogelijkheden, zoals het recht op deeltijd, werktijdenregelingen, de uitbetalingswijze van overwerk, spaarloonregelingen en (vroeg) pensioenmodaliteiten. De werknemer kan op deze wijze de arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op de persoonlijke wensen. Vanaf het begin van de jaren negentig zijn modellen ontstaan waarbij in het arbeidsvoorwaardenpakket meerdere bronnen tegen meerdere doelen uitgeruild kunnen worden. Bronnen en doelen van deze ruil kunnen zowel betrekking hebben op tijd (werk- of vrije tijd) als op in geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden. Er zijn diverse ruilelementen in deze CAO-à-la-carte systemen (ook wel cafetariasystemen genoemd) te onderkennen:

- TIJD VOOR TIJD: bijvoorbeeld overwerkcompensatie in vrije tijd, opsparen vakantie en ADV-dagen;
- TIJD VOOR GELD: bijvoorbeeld onbetaald verlof, kopen van vrije dagen;
- GELD VOOR TIJD: bijvoorbeeld uitbetalen vakantie- en ADV-dagen.

In een CAO-à-la-carte systeem geldt in principe de beperking dat de uitruil binnen het tijdsbestek van een jaar moet plaatsvinden. Als de uitruil een langere termijn bestrijkt, gaat het meestal om verlofsparen of om stortingen voor vroegpensioen. In die gevallen zijn werkgever en werknemer gebonden aan een maximale fiscale ruimte.

De OSA wil, om een beter beeld te krijgen van dit soort keuzemogelijkheden binnen CAO's, weten in hoeverre de geboden keuzemogelijkheden voorzien in een behoefte van werknemers en wat voor wensen werknemers in dit verband verder nog hebben. Daarbij moet bedacht worden dat over het feitelijke gebruik van keuze-CAO's vanwege de geringe implementatie en de gewenningsperiode die een dergelijke CAO vergt nog vrij weinig bekend is.

De volgende vragen dienen door het onderzoek beantwoord te worden:

1. Onder welke voorwaarden zullen werknemers van een bepaalde ruilmogelijkheid gebruikmaken?
2. Hoe sterk verschillen deze ruilvoeten tussen groepen werknemers?

3. Wat kan op grond hiervan verwacht worden over het gebruik van keuzemogelijkheden binnen de huidige CAO's?
4. Van wat voor soort keuzemogelijkheden kan verwacht worden dat deze een belangrijke rol zullen spelen in de toekomstige CAO's?

Om deze vragen te plaatsen in een kader wordt er allereerst in hoofdstuk 2 een door ons verrichte literatuurstudie beschreven met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder CAO-à-la-carte. De hoofdstukken 3 en 4 zijn gebaseerd op secundaire analyse op de databestanden Arbeid & ICT 2001 en de Loonwijzer. Daarnaast bespreken we in deze hoofdstukken de analyses die zijn verricht op de gegevens verzameld in het veldwerk.¹ Hoofdstuk 3 en 4 behandelen het gebruik en aanbod van respectievelijk de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Gecombineerd met het kader van hoofdstuk 2 geven deze twee hoofdstukken een mooie opstap naar hoofdstuk 5. In hoofdstuk 5 bespreken we aan de hand van de vignetten-analyse de waardering van de verschillende arbeidsvoorwaarden. De vignetten-analyse stelt ons in staat om de respondenten op een indirecte manier verschillende arbeidsvoorwaarden te waarderen. In hoofdstuk 6 gaan we in op de vraag over het soort keuzemogelijkheden in toekomstige CAO's.

Het rapport beschrijft het onderzoek over de afweging tussen keuzemogelijkheden binnen CAO's door werknemers, gegeven het feit dat werknemers die keuzemogelijkheden hebben, vanuit het perspectief van het levensloopmodel.

¹ In paragraaf 3.1 wordt er uitgebreider ingegaan op de specifieke dataverzameling voor dit onderzoek.

2 Literatuurstudie

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk komt aan de orde hoeveel werknemers onder een CAO vallen. Tevens beschrijft paragraaf 2.1 hoe een arbeidsovereenkomst à-la-carte elementen kan bevatten. De opkomst van de CAO-à-la-carte wordt vervolgens in paragraaf 2.2 gesitueerd in de tweede helft van de jaren negentig. De aanbevelingen van de sociale partners met betrekking tot dit onderwerp komen in paragraaf 2.3 aan de orde. In paragraaf 2.4 wordt daarna de doorbraak van de CAO-à-la-carte beschreven. De meest voorkomende ruilelementen in een CAO-à-la-carte worden in paragraaf 2.5 geschetst. Daarna wordt in paragraaf 2.6 onderzocht welke werknemers gebruik maken van een dergelijke CAO-à-la-carte. Tenslotte passeren in paragraaf 2.7 enkele onderzoeken naar de waardering van keuzemogelijkheden in de CAO-à-la-carte de revue.

2.1 CAO's: Regulering van arbeidsvoorwaarden

In Nederland vindt de regulering van arbeidsvoorwaarden plaats via Collectieve Arbeidsvoorwaarden Overeenkomsten (CAO's). Deze CAO's bevatten afspraken over ondermeer beloning, arbeidstijden, verlof en functiewaardering. De meeste CAO's hebben een looptijd van één tot twee jaar en ze worden afgesloten tussen één of meer werkgevers of hun organisaties en één of meer vakbonden. Er bestaat een onderscheid tussen bedrijfstak-CAO's, die via een algemeen verbindend verklaring van de Minister van Sociale Zaken gelden voor alle ondernemingen in de bedrijfstak, en ondernemings-CAO's, die gelden voor een onderneming. Om rechtsgeldig te worden, dienen ook deze CAO's aan de Minister te worden voorgelegd. Sommige CAO's zijn van toepassing op honderdduizenden werknemers, zoals de CAO Metalektro (grootmetaal, 187 duizend werknemers) en de uitzend-CAO (225 duizend werknemers). Andere CAO's gelden slechts voor heel weinig werknemers, zoals de CAO voor veerdienst De Visser in Krimpen aan de Lek (5 werknemers).

In 2000 zijn er volgens een telling van het Ministerie van Sociale Zaken 952 CAO's.² Het betreft 185 bedrijfstak-CAO's en 767 ondernemings-CAO's. In

² Zie p.50 van de *Sociale Nota 2001*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2000.

totaal vallen bijna 5,7 miljoen werknemers onder een CAO. De overgrote meerderheid van deze werknemers valt onder een bedrijfstak-CAO (4,9 miljoen) en een veel kleinere groep valt onder een ondernemings-CAO (0,8 miljoen). In 2001 valt volgens het Ministerie 84 procent van de werknemers in Nederland onder een CAO.³

Veel CAO's geven ruimte voor individuele keuzes, zoals de mogelijkheid om arbeidsuren te veranderen, de mogelijkheid om overwerk in geld of tijd te laten uitbetalen, spaarloonregelingen of vrijwillig pensioensparen. Werknemers kunnen zo hun arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op hun persoonlijke wensen. De keuzemogelijkheden zijn soms in één pakket ondergebracht met meerdere bronnen en meerdere doelen. De bronnen en doelen kunnen zowel betrekking hebben op tijd (werktijd of vrije tijd) als op in geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden.⁴ Voor een samenhangend pakket bronnen en doelen is de term CAO-à-la-carte in zwang geraakt. Ook de termen cafetariasysteem, keuzemenu en menukaart zijn in gebruik om een CAO-à-la-carte aan te duiden. Een werknemer kan vrijwillig en elk jaar opnieuw beslissen om mee te doen aan het à-la-carte deel van de CAO. De werknemer neemt deze beslissing meestal een of twee maanden voor het nieuwe kalenderjaar, daarmee de keuzes voor dat jaar vastleggend. De CAO-à-la-carte heeft geen invloed op de arbeidsduur zoals overeengekomen in het arbeidscontract. Bij de keuze om gedurende een aantal jaren dagen te sparen en daarna lang verlof op te nemen geldt de Wet Verlofsparen, waarin onder meer de fiscale aspecten van dit verlofsparen zijn geregeld. Recent is het aantal dagen dat zonder fiscale consequenties meegenomen mag worden naar het volgende jaar verruimd.

2.2 Opkomst van de CAO-à-la-carte

Rond 1980 is de standaardwerkweek voor vrijwel alle werknemers 40 uur. In de eerste ronde arbeidsduurverkorting (adv) in de jaren 1982-85 krijgen werknemers op jaarbasis tot wel tien of meer zogenaamde adv-dagen toegekend, die ze deels naar eigen inzicht en deels collectief kunnen opnemen. In 1994-97 volgt een tweede ronde arbeidsduurverkorting.⁵ Voor een aanzienlijk deel van de werknemers geldt daarna een 36-urige werkweek. Meestal is het aantal adv-dagen

³ Zie *Notitie inzake zelfregulering: relatie wetgever, sociale partners/medezeggenschapsorgaan in de arbeidsverhouding*, Eerste Kamer, vergaderjaar 2001-2002, 222a, nr. 9c.

⁴ Schippers en Vogels, 2001.

⁵ Tijdens, 1998a, 1998b.

opgehoogd, waarna deze collectief zijn omgezet in een kortere werkweek. Als de onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden over een 36-urige werkweek moeizaam verlopen, is soms de keuze aan het personeel gelaten. Zij kunnen hun werkweek zelf kiezen door meer of minder adv-dagen op te nemen. Zo zijn bij Akzo ter voorbereiding op de 36-urige werkweek meer dan honderd experimenten gehouden. Toch ging de invoering in het voorjaar van 1997 uiteindelijk toch niet door. In de CAO die daarna is afgesloten kunnen werknemers naar keuze twaalf extra roostervrije dagen opnemen per jaar en zo een 36-urige werkweek realiseren of blijven werken volgens een 38-urige werkweek. In de CAO Welzijn van 1996 krijgen werknemers naast een eenmalige uitkering en een structurele loonsverhoging de keuze tussen gelijkblijvend loon en meer vrije dagen of hoger loon en een gelijkblijvend aantal vrije dagen. Ook werknemers van KPN kunnen volgens de CAO een standaard werkweek kiezen tussen 36 en 39 uur. In de CAO Metaal & Techniek kunnen werknemers kiezen of ze hun adv-dagen in een blok van acht uur per vier weken, van vier uur per twee weken of van twee uur per week willen opnemen.

Halverwege de jaren negentig ontwikkelen de vakbonden voor middelbaar en hoger personeel de CAO-à-la-carte als alternatief voor de collectieve arbeidsduurverkorting.⁶ Hun achterban krijgt overwerk meestal niet uitbetaald terwijl arbeidsduurverkorting meestal niet gepaard gaat met vermindering van het takenpakket. Een CAO-à-la-carte biedt een uitweg voor dit probleem. Bij enkele bedrijven met een aparte CAO voor het hoger personeel resulteert dit in afspraken. Zo sluit bierbrouwerij Heineken voor de veertienhonderd personeelsleden van het middelbaar en hoger kader in juni 1995 een CAO af met de mogelijkheid loon te ruilen voor vrije tijd of juist adv-dagen te verkopen voor een betere pensioenregeling.⁷ Een onderzoek in het bedrijf heeft uitgewezen dat naar schatting duizend kaderwerknemers gebruik willen maken van deze mogelijkheid.⁸

Sinds 1992 heeft het verzekeringsbedrijf Centraal Beheer al ervaring met een CAO-à-la-carte die geldt voor alle werknemers. Onder de naam CBSelect kunnen personeelsleden vakantie- of adv-dagen kopen of verkopen. Bij koop van vrije dagen wordt een deel van het salaris ingehouden. Bij verkoop van dagen is

⁶ 'Werknemer maakt zelf uit waar zijn klapstoel staat', Financieel Dagblad, 7 oktober 2000.

⁷ 'CAO-à-la-carte bij Heineken', Financieel Dagblad, 16 juni 1995.

⁸ Volkskrant, 16 juni 1995.

uitbetaling in extra loon niet mogelijk, maar kunnen werknemers de verdiensten aanwenden voor pensioenvoorziening, tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang, hypotheekbijdrage, bedrijfsspaarregeling of het werknemersdeel van de ziektekostenverzekering. Jaarlijks doet ongeveer een derde van het personeel mee. Inmiddels hebben vrijwel alle medewerkers wel eens meegedaan. CBSelect blijkt zo'n succes dat na een fusie het nieuwe moederbedrijf Achmea in 2000 het systeem voor het hele concern invoert. Achmea Select is een online, door alle medewerkers te raadplegen, programma waarop te zien of te simuleren is hoeveel vrije dagen, geld, of aanspraken men in de eigen CAO-à-la-carte heeft.⁹ Een dergelijke CAO-à-la-carte stelt duidelijk hoge eisen aan de administratieve registratie van arbeidsuren.¹⁰

Naast verzekeringsbedrijf Centraal Beheer is chemiebedrijf DOW een van de eersten met keuze-elementen in de CAO.¹¹ Geleidelijk komt dit bij meer bedrijven en CAO's voor. De opmars van de à-la-carte afspraken in CAO's begint in de tweede helft van de jaren negentig. Zo kunnen vanaf 1995 werknemers van de waterleidingbedrijven per jaar twee adv-dagen kopen of verkopen. Bij Shell Nederland kunnen werknemers die in de drie-ploegendienst werken alle 11 adv-dagen verkopen. Werknemers van Philips kunnen na overleg hun decemberuitkering omzetten in maximaal zeven vrije dagen. In 1998 is de CAO voor de postorderbedrijven één van de eerste bedrijfstak-CAO's met een à-la-carte afspraken, maar de afzonderlijke postorderbedrijven kunnen wel zelf beslissen of ze een eigen à-la-carte systeem willen ontwikkelen.¹² In 1999 is bij metaalbedrijf Holland Signaal een CAO-à-la-carte afgesproken.¹³

Er bestaat geen historisch en landelijk overzicht van alle CAO-afspraken. Wel houdt de Dienst Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontwikkelingen in de grote CAO's bij. Uit deze cijfers blijkt een gestage groei van het aantal CAO's met à-la-carte regelingen. Het gaat daarbij vrijwel steeds om à-la-carte elementen en niet om een volledig systeem, zoals bij Centraal Beheer/Achmea. In 1994 telt het Ministerie zeven CAO's met afspraken over het kopen of verkopen van adv- of vakantiedagen.¹⁴ In 1998 worden 132

⁹ 'Achmea integreert zes CAO's', *Financieele Dagblad*, 7 oktober 2000.

¹⁰ Schippers en Vogels, 2001.

¹¹ Tijdens, 1993.

¹² 'Lonen postorderbedrijven 3,75% hoger', *Financieele Dagblad*, 5 februari 1998.

¹³ 'FNV vindt metaalplan voor flexibele CAO 'onzin'', *Financieele Dagblad*, 12 november 1999.

¹⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1995.

grote CAO's onderzocht.¹⁵ In 26 daarvan komen afspraken voor over het kopen van dagen en deze CAO's hebben betrekking op ongeveer 18 procent van de werknemers die onder een CAO vallen. In 21 CAO's bestaat een mogelijkheid om dagen te verkopen en deze hebben eveneens op 18 procent van de werknemers betrekking. Het gaat daarbij deels om andere CAO's. Daarnaast kennen 37 CAO's bepalingen voor het sparen van verlof, de zogenaamde tijdspaarregeling. Hier gaat het om 42 procent van de werknemers die onder een CAO vallen.

De krapte op de arbeidsmarkt leidt tegen het eind van de jaren negentig bij werkgevers tot de wens om de arbeidsduurverkortung deels ongedaan te maken. In sommige bedrijfstakken zoals de ziekenhuizen lukt dit niet, maar in andere, zoals de politie, wel. In alle gevallen blijft er voor werknemers een keuze: door het opnemen, of juist verkopen van adv-dagen kunnen ze individueel bepalen of ze 36, 38 of 40 uur per week willen werken. De arbeidsduurverkortung en de à-la-carte ruilelementen raken meer met elkaar verknoopt.

Inmiddels is in juli 2000 de Wet aanpassing arbeidsduur in werking getreden. Al lang daarvoor kent een groeiend aantal CAO's afspraken waarin werknemers het recht hebben individueel hun arbeidsduur te verminderen. In 1998 gaat het om 67 van de 132 grote CAO's.¹⁶ Door de wet krijgen alle werknemers de mogelijkheid van een individuele keuze voor de duur van de werkweek. Door de wet en door de toenemende CAO-afspraken om tijd en geld te 'ruilen' komen er voor werknemers dus meer mogelijkheden om de arbeidsduur aan te passen aan hun tijdelijke of permanente wensen.

2.3 Standpunten van sociale partners

Tegen het eind van de jaren negentig spreken de sociale partners zich steeds vaker uit voor keuzemogelijkheden binnen CAO's. De Stichting van de Arbeid (1999) beveelt CAO-partijen aan om *"na te gaan in hoeverre een verruiming van keuzemogelijkheden in het samenstel van arbeidsvoorwaarden op het niveau van de onderneming tegemoet kan komen aan behoeften van werknemers en ondernemingen en, indien gewenst, de noodzakelijke maatregelen te treffen om de introductie van meerkeuzesystemen in bedrijven met deelname op basis van vrijwilligheid mogelijk te maken"*. Later bevestigt de Stichting (2001) haar

¹⁵ Peters, De Jong en Sardjoe, 2000.

¹⁶ Peters, De Jong en Sardjoe, 2000.

standpunt en beveelt aan om afspraken te maken over *“het realiseren van een verlofregeling, waarin vakantiedagen, adv-tijd, kort buitengewoon verlof en vergelijkbare verlofvormen zijn opgenomen [de werknemer] kan, al dan niet in het kader van CAO-à-la-carte, zoveel mogelijk zelf bepalen wanneer of waarvoor vrije dagen worden opgenomen. Daarbij kan ook sprake zijn van het sparen van tijd in het kader van onder andere flexibele pensionering en sabbatsverlof. Ook het kopen van tijd moet mogelijk zijn”*.

Werkgevers- en werknemersorganisaties ontwikkelen ook eigen standpunten en ideeën over keuze-mogelijkheden in CAO's. Werkgeversorganisatie VNO-NCW ziet voor maatwerk op het gebied van pensioenen, sociale verzekeringen en de combinatie van arbeid en zorg vooral een rol voor de partijen op decentraal niveau. Fiscaal ondersteunde spaarvormen vormen daarbij een goede basis. VNO-NCW wijst er op dat ontwikkelingen in het bedrijfsleven reeds in de richting gaan van à-la-carte-systemen of spaarsystemen voor verlof. Flexibiliteit ten aanzien van arbeidsduur en werktijden is reeds geruime tijd een niet weg te denken ontwikkeling en zal verder toenemen.

De FNV (1999) wil het liefst de keuzesystemen in CAO's opnemen. FNV Bondgenoten (2001) deelt dit standpunt: *“In CAO-gebieden waar naleving van de CAO, sociaal beleid en arbeidsverhoudingen goed zijn, zal worden geïnvesteerd in CAO-decentralisatie en vergroting van werknemerszeggenschap over arbeidsvoorwaarden. De invoering van de CAO-à-la-carte en varianten daarop zullen in de meeste van die CAO's aan de orde moeten komen”*. Ook AbvaKabo (2001) sluit zich aan: *“De CAO is onderdeel van de veranderende samenleving en dus continu in beweging. Wil een CAO zoveel mogelijk werknemers aanspreken in een maatschappij met verschillen in leefvormen en levensloofasen, dan moet binnen dit collectieve raamwerk voldoende ruimte zijn voor individuele keuzemogelijkheden. Deze mogen niet botsen met collectieve doelstellingen, zoals het wegwerken van achterstanden en het bieden van zekerheid. Meer individuele keuzemogelijkheden ontstaan door toepassing van CAO-à-la-carte of, zoals de Stichting van de Arbeid aanbeveelt, het invoeren van verlofcontainers waarin kortdurend verlofregelingen kunnen worden opgenomen”*.

Het CNV (2002, p. 8) bepleit in haar nota arbeidsvoorwaardenbeleid 2002 individuele keuzemogelijkheden, vooral voor verlofsparen. Daarbij spreekt het CNV zich uit tegen collectieve verlenging van de werkweek, maar ze vindt wel

dat er “*individuele keuzeruimte geboden moet worden aan werknemers die hun werkweek willen verlengen, inclusief een passende vergoeding*”.

2.4 Doorbraak van de CAO-à-la-carte

De standpunten van de sociale partners hebben effect. In steeds meer CAO's worden CAO-à-la-carte afspraken gemaakt. Meestal gaat het om enkele à-la-carte elementen, niet om een volledige CAO-à-la-carte. Zo blijkt in 2000 uit een onderzoek onder de twintig grote CAO's die de AbvaKabo mee ondertekent, dat spaarverlof het meest voor komt, namelijk in dertien CAO's.¹⁷ In elf CAO's zijn er verschillende mogelijkheden om de werkweek in te vullen. In zeven CAO's is het mogelijk om vrije dagen te verkopen, terwijl het in vijf mogelijk is om ze te kopen. Daarvan zijn er vier CAO's die beide mogelijkheden bieden. Ook is in drie CAO's een regeling voor een pc-privé of een fiets van de zaak opgenomen. Tenslotte zal volgens tien CAO's een studie worden uitgevoerd naar keuzemogelijkheden in de CAO. Bij dertien CAO's is een 36-urige werkweek afgesproken, bij twee een 37-urige werkweek, bij één een werkweek van 36-39 uur en bij de overige vier geldt een 38-urige werkweek. Bij de Automatiseringsdienst van de Belastingen is in 1998 experimenteel een keuzemodel beproefd, het zogenaamde IKAP-model. Dit blijkt een succes en wordt opgenomen in de CAO-Rijk (2000-02). Daarbij blijft de gemiddeld 36-urige werkweek de norm. Extra gewerkte uren kunnen à-la-carte worden besteed aan kinderopvang, extra pensioen-opbouw, studie of een pc.

De opmars van de CAO's met à-la-carte regelingen blijkt uit tellingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Medio 2001 zijn er veertien bedrijfstak-CAO's en zeven ondernemings-CAO's met een à-la-carte regeling.¹⁸ Deze hebben betrekking op ruim 650 duizend werknemers. Daarnaast is in veertien bedrijfstak-CAO's en in tien ondernemings-CAO's afgesproken om een onderzoek te doen naar een à-la-carte regeling. Deze hebben in totaal betrekking op ruim 550 duizend werknemers. Vermoedelijk zullen veel afspraken over onderzoek daadwerkelijk leiden tot à-la-carte afspraken. De lijst van CAO's met een à-la-carte regeling wordt inderdaad steeds langer. Zo kunnen vanaf 2001 werknemers van Unilever binnen marges zelf hun aantal vrije dagen, hun

¹⁷ Van den Brekel en Tijdens, 2000.

¹⁸ Zie p.199 van de *Sociale Nota 2002*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 2001.

wekelijks arbeidsduur, het opsparen van vrije tijd en de compensatie van overuren in tijd of geld bepalen. In de zuivelindustrie is de regeling van kopen/verkopen van vakantiedagen in de CAO voor het hoger personeel voortaan ook van toepassing voor de algemene CAO voor de zuivelindustrie (CAO-1). De CAO Bijenkorf 2001-02 kent inmiddels ook elementen van de CAO-à-la-carte, evenals die van ABN/AMRO en Rabobank. Bij andere bedrijven staat de CAO-à-la-carte op de onderhandelingsagenda, zoals bij de CAO Corus 2002-04, CAO Total 2002-03, CAO Shell Nederland Raffinaderij en Shell Nederland Chemie 2002-03.

Ook uit onderzoek bij bedrijven blijkt de opmars, vooral van regelingen met elementen van de CAO-à-la-carte. Volgens het 'beste werkgevers'-onderzoek van het weekblad *Intermediair* in 2001 zijn bij 31 van de 50 beste werkgevers meerdere arbeidsvoorwaarden uitruilbaar, kennen acht een systeem van kopen en verkopen van vrije dagen, bestaat bij drie louter de mogelijkheid om vrije dagen op te sparen en is er slechts bij zeven geen enkele keuze.¹⁹ Een werkgever geeft haar medewerkers een budget om arbeidsvoorwaarden te kopen. Volgens een onderzoek onder de 25 belangrijkste ondernemingen op de Amsterdamse beurs in 2002 hebben 17 van hen een eigen, beperkte regeling voor verlofsparen.²⁰ Slechts één bedrijf kent een regeling waarbij werknemers het fiscaal maximaal toegestane verlof van 250 dagen kunnen sparen, terwijl vijf bedrijven er aan werken.

Een onderzoek uit 2002 onder werkgevers- en werknemersorganisaties die net een CAO hebben afgesloten dan wel op het punt staan dat te doen, wijst uit dat 80 procent van de organisaties flexibilisering van arbeidsvoorwaarden wil opnemen dan wel dat inmiddels gedaan heeft.²¹ Het betreft vooral de CAO's in de publieke sector, maar ook in de bouw en de elektrotechnische bedrijven. Andere CAO's willen een raamovereenkomst, zoals de Horeca en de Metalektro. De gemaakte afspraken betreffen het kopen of verkopen van vakantie- of verlofdagen, aanvulling op het pensioen, aanschaf van een pc of fiets, en verlofsparen. Daarnaast zijn 75 organisaties onderzocht in sectoren waar de flexibilisering van arbeidsvoorwaarden speelt. De meeste organisaties blijken niet of onvoldoende de organisatorische consequenties te overzien, vooral omdat veel organisaties niet over een geautomatiseerd registratiesysteem voor aanwezigheid beschikken. In

¹⁹ Sengers, L. en E. de Vos, *De 50 beste werkgevers van Nederland*, *Intermediair*, 52, 2001

²⁰ 'Verlangen naar spaarverlof', *NRC Handelsblad*, 2 maart 2002.

²¹ 'Politieke trend 'flexibilisering' leidt mogelijk tot chaos', persbericht advies- en onderzoeksbureau AIGIS, 24 april 2002.

sectoren waar sprake is van onderbezetting of van veel reorganisaties zou snelle invoering van flexibele arbeidsvoorwaarden tot bezettingsproblemen kunnen leiden.

Tabel 2.1: Bronnen en doelen in de negen grootste CAO's met ruilmogelijkheden

Naam CAO	Werknrs	Looptijd	Bronnen	Doelen
Verpleeg en Verzorgings- tehuizen I en IIB	200.000	Jan-01 Mar-02	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Overwerkcompensatie in geld - Consignatievergoeding in geld - Seniorendagen - Ploegentoeslag	- Doorbetaling loopbaanonderbreking
Ziekenhuizen	170.000	Mar-01 Jun-02	- Overwerkcompensatie in geld - Consignatievergoeding in geld - Seniorendagen - Ploegentoeslag - Tijdsparen - Premiespaarregeling	- Doorbetaling loopbaanonderbreking - Extra scholingsverlof - Studiekosten - Sparen voor vervroegd pensioen - Verhoging pre-pensioen - Eigen bijdrage telefoon
Levensmiddelen bedrijf (detail)	58.000	Apr-01 Mar-02	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Overwerkcompensatie in tijd - Overwerkcompensatie in geld	- Doorbetaling verlenging ouderschapsverlof
Rabobank	45.000	Jun-01 Mei-02	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Overwerkcompensatie in geld - Seniorendagen - Eindejaarsuitkering - Tijdsparen - Winstdelingsregeling	- Doorbetaling loopbaanonderbreking - Verhoging pre-pensioen ANW hiaat - Eigen bijdrage lease auto
KPN	36.500	Apr-01 Mar-02	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Overwerkcompensatie in geld - Consignatievergoeding in geld - Seniorendagen - Tijdsparen - Eindejaarsuitkering - Spaarloon_regeling - Beloningsselementen	- Doorbetaling loopbaanonderbreking - Studiekosten - Sparen voor vervroegd pensioen - WAO-hiaat - Eigen bijdrage telefoon - Aandelenplan
ABN/AMRO	36.388	Jun-01 Mei-02	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Overwerkcompensatie in geld	- Doorbetaling verlenging ouderschapsverlof - Extra scholingsverlof - Studiekosten - Verhoging pre-pensioen - Eigen bijdrage PC Prive
Informatie- technologie, Kabel en Telecom	36.000	Apr-01 Mar-02	- Overwerkcompensatie in tijd - Overwerkcompensatie in geld - Consignatievergoeding in geld - Tijdsparen - Eindejaarsuitkering	- Doorbetaling loopbaanonderbreking - Doorbetaling verlenging ouderschapsverlof - Extra scholingsverlof - Studiekosten - Sparen voor vervroegd pensioen - Verhoging pre-pensioen
Energie- en Nutsbedrijven I	35.000	Apr-01 Mar-03	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Ploegentoeslag	- Doorbetaling loopbaanonderbreking - Verhoging pre-pensioen - WAO-hiaat - Eigen bijdrage telefoon
Contract- cateringbranche	16.300	Mar-01 Feb-03	- Roostervrije dagen of ATV-dagen - Overwerkcompensatie in tijd - Tijdsparen Eindejaarsuitkering	- Doorbetaling loopbaanonderbreking

Bron: FNV cao-databank 10 april 2002, getrokken uit in 2001 afgesloten CAO's

Om een algemeen beeld te krijgen van de CAO-à-la-carte afspraken medio 2002 heeft de FNV op ons verzoek uit haar FNV cao-databank een uitdraai gemaakt van ruilmogelijkheden in CAO's.²² Dit is gedaan voor 1.078 in de databank geregistreerde CAO's.²³ In totaal bevatten 182 ofwel 17 procent van de 1.078 CAO's afspraken over ruilmogelijkheden van tijd en geld. Van deze 182 CAO's is van 26 niet bekend voor hoeveel werknemers ze van toepassing zijn, maar de overige CAO's gelden in totaal voor 1,52 miljoen ofwel 32 procent van de werknemers die onder een in de databank geregistreerde CAO vallen. Dat betekent dus dat in de grotere CAO's vaker afspraken over ruilmogelijkheden zijn gemaakt dan in de kleinere. In tabel 2.1 staan de negen grootste CAO's met hun ruilmogelijkheden.

2.5 Ruilelementen in CAO-à-la-carte

De CAO Ziekenhuizen bevat een afspraak dat werknemers volgens een keuzesysteem hun overwerkcompensatie, consignatievergoeding, seniorendagen, meerwerk-uren, ploegentoeslag of premiespaarregeling kunnen opsparen voor de financiering van loopbaanonderbreking, extra scholingsverlof, studie, vervroegd pensioen, pre-pensioen of eigen bijdrage telefoon. In de CAO voor het hoger personeel van de Nederlandse Gasunie kunnen werknemers hun eindejaarsuitkering inzetten voor doorbetaling van loopbaanonderbreking of verhoging pre-pensioen. Volgens de CAO van het chemische bedrijf Kemira Agri Rozenburg kan overwerkcompensatie in tijd aangewend worden voor de doorbetaling van een loopbaanonderbreking. Dit zijn enkele voorbeelden van de ruilelementen in een CAO-à-la-carte.

Tabel 2.2 geeft een schematische opsomming van de mogelijke bronnen en doelen. Daarbij zijn ook fiscaal gefaciliteerde doelen opgenomen, zoals een PC of fiets van de zaak. Vervroegd pensioen is weliswaar een zeer gewenste spaarmogelijkheid, maar is volgens de Wet op het verlofsparen niet toegestaan, omdat dit doel niet spoort met het overheidsbeleid. Voor een overzicht van eventuele implicaties van de tijd-geld-ruil voor premies en uitkeringen van de WW en WAO wordt verwezen naar Schippers en Vogels (2001).

²² Deze uitdraai is gemaakt in september 2002, met dank aan Katinka van den Akker.

²³ Van 420 CAO's is niet bekend voor hoeveel werknemers ze gelden, maar de overige 658 CAO's vertegenwoordigen 4,71 miljoen werknemers.

Tabel 2.2: *Overzicht bronnen en doelen in een CAO-à-la-carte*

Bronnen (in tijd) door te werken - langer dan de standaardwerkweek - overwerk/meerwerk/compensatie tijd - adv- of roostervrije dagen - bovenwettelijke vakantiedagen	Doelen in vrije tijd - extra roostervrije dagen in kalender jaar - verlenging van ouderschapsverlof - (verlenging van) sabbatical leave - (extra) studie verlof - langdurig verlof/vakantie (verlofsparen) - vierdaagse werkweek (4 x 9)
Bronnen in geld - % van (maand) inkomen - eindejaarsuitkering - vakantie-uitkering - resultaatdeling/gratificatie/ personeelsopties - bindingspremie/arbeidsmarktpremie - overwerk- of ploegentoeslag	Doelen in geld (fiscaal gefaciliteerd) - bijdrage kosten studie - bijdrage kosten computerapparatuur - bijdrage kosten kinderopvang - bijdrage kosten aanschaf fiets(-attributen) Doelen in geld (niet fiscaal gefaciliteerd) - extra inkomen - hogere pensioenopbouw

Bij een CAO-à-la-carte gelden meestal voorwaarden en maxima.²⁴ Uiteraard mogen de keuzes niet conflicteren met de Arbeidstijdenwet. Ook moet een werknemer jaarlijks tenminste de wettelijk verplichte vakantiedagen opnemen. Soms geldt als voorwaarde bij het inzetten van inkomen dat een werknemer ten minste het minimumloon moet overhouden. Voor deeltijders geldt dit naar rato. Soms mag gemiddeld niet meer dan ten hoogste 40 uur per week worden gewerkt. Daarboven vallen de gewerkte uren binnen het regime van overwerk en de daarbij behorende toeslagen. Soms is het opbouwen van langdurig verlof beperkt tot een maximum. Zo mogen werknemers volgens de CAO Arbeidsvoorziening per jaar maximaal 112 roostervrije uren sparen ten behoeve van langdurig verlof en mogen zij tot een maximum van 36 weken van 36 uur sparen.

In enkele CAO's verschillen de maxima voor het aantal te kopen en te verkopen dagen per jaar of is de prijs van koop en verkoop verschillend. Meestal is dit ingegeven door wensen van CAO-partners ten aanzien van het gedrag van werknemers, bijvoorbeeld in de CAO Contractcatering. Daar worden werknemers op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld 3, 6 of 9 dagen op jaarbasis om te zetten in loon, of vice versa loon om te zetten in 3, 6 of 9 dagen. De waarde van een dag bedraagt 0,45 procent van het loon. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen daarentegen loon omzetten in deze 3, 6 of 9 vrije dagen op tegen een waarde van 0,3 procent van het loon. Op deze manier willen CAO-partners oudere werknemers in staat stellen op tegen minder kosten vrij te nemen.

²⁴ Zie bijv. Schippers en Vogels, 2001 of Michiels, 2002.

Een nadere analyse van de bronnen en doelen in de 182 CAO's met ruilmogelijkheden uit de FNV cao-databank leert dat de meest voorkomende bron de roostervrije of ATV-dagen zijn, namelijk in 99 CAO's, direct gevolgd door overwerkcompensatie in tijd (tabel 2.3). Het meest voorkomende doel is de doorbetaling van loopbaanonderbreking in 86 CAO's, gevolgd door verhoging pre-pensioen. Het overzicht bevestigt onze analyses in de eerdere paragrafen dat verlofdagen of overwerkcompensatie in tijd de meest voorkomende bronnen zijn. Hierbij gaat het dus steeds om teveel gewerkte tijd. Ook de twee meest voorkomende doelen komen overeen met de verwachtingen. De eerste bestemming is langdurig verlof, hier aangeduid als doorbetaling van loopbaanonderbreking. Dit wordt ook wel aangeduid als 'sabbatical leave'. De inzet van teveel gewerkte tijd voor een langdurige loopbaanonderbreking wordt verlofsparen genoemd. De tweede bestemming is van financiële aard, namelijk een extra bijdrage aan het pre-pensioen.

Tabel 2.3: Afgesproken bronnen en doelen in 182 CAO's met ruilmogelijkheden

Bronnen	%	Doelen	%
Roostervrije dagen of ATV-dagen	54%	Doorbetaling loopbaanonderbreking	47%
Overwerkcompensatie in tijd	51%	Verhoging pre-pensioen	42%
Overwerkcompensatie in geld	37%	Doorbetaling verlenging ouderschapsverlof	27%
Eindejaarsuitkering	27%	Extra scholingsverlof	20%
Ploegentoeslag	15%	Eigen bijdrage telefoon	16%
Tijdsparen	15%	Studiekosten	14%
Senioredagen	10%	Aanvullende ziektekostenverzekering	13%
Premiespaarregeling	9%	Extra verlofdagen	13%
Winstdelingsregeling	9%	Sparen voor vervroegd pensioen	8%
Beloningselementen	8%	WAO-hiaat	8%
Consignatievergoeding in geld	8%	Eigen bijdrage PC-privé	7%
Spaarloonregeling	4%	Uitbetaling verlofdag in geld	7%
		ANW hiaat	5%
		Aandelenplan	3%
		Eigen bijdrage lease auto	3%
		Eigen bijdrage kinderopvang	2%
		Loon in natura	2%

Bron: FNV cao-databank september 2002, getrokken uit geregistreerde CAO's

2.6 Determinanten van gebruik van CAO-à-la-carte

Om een indicatie te krijgen van het gebruik van de CAO-à-la-carte is gebruik gemaakt van data van de Loonwijzer 2002.²⁵ Tussen 23/01/2002 en 25/10/2002 hebben 8.093 werknemers de vragenlijst ingevuld. Hierin is aan de respondenten ondermeer gevraagd van welke arbeidsvoorwaarden zij bij hun werkgever gebruik maken (zie tabel 2.4). De pensioenregeling en de spaarloonregeling zijn veruit het meest genoemd (58 respectievelijk 50 procent van de werknemers). Een aanzienlijke groep van 14 procent neemt deel in een pc-privé regeling, de mannen aanmerkelijk meer dan de vrouwen, en nog eens 9 procent maakt gebruik van een studie- of cursusregeling. De deelname aan de regeling voor vervroegde uittreding, NS/OV-regeling, kinderopvangregeling en regeling ouderschapsverlof varieert tussen 1 en 4 procent.

Tabel 2.4: Percentage werknemers dat aangeeft van een arbeidsvoorwaarde gebruik te maken, uitgesplitst naar geslacht (n=8.093)

Percentage deelnemers	
pensioenregeling	58,2%
spaarloonregeling	49,7%
pc-privé project	14,4%
studie- of cursusregeling	8,5%
regeling voor (gedeeltelijk) vervroegde uittreding	4,1%
NS- / OV-kaart regeling	3,4%
keuzemenu arbeidsvoorwaarden/CAO-à-la-carte	2,9%
kinderopvangregeling	2,2%
wettelijk recht om minder uren te gaan werken	2,0%
regeling voor verlofsparen	1,3%
regeling ouderschapsverlof	1,1%

Bron: Loonwijzer 2002, gewogen data

Volgens tabel 2.4 neemt 2,9 procent van de werknemers deel aan een keuzemenu arbeidsvoorwaarden/CAO-à-la-carte. Dat is lager dan verwacht op grond van de analyse van de CAO-afspraken. Daaruit bleek dat 1,5 miljoen werknemers een of meer elementen van een CAO-à-la-carte in hun CAO kennen. Dat is nog geen

²⁵ Het Loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met een salarischek voor de lonen van 100 beroepen toegespitst op de kenmerken van de bezoeker, informatie over beroepen en een doorlopende enquête. Bezoekers worden opgeroepen de enquête in te vullen. Zij kunnen daarmee een prijs winnen. In de Loonwijzer-data zijn jongeren en vrouwen enigszins oververtegenwoordigd. De data zijn daarom naar geslacht en leeftijd gewogen om een betere afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking te krijgen (zie de rapportages over de Loonwijzers in Tjidsens, 2001 en Tjidsens et al, 2002).

kwart van de ruim 6 miljoen werknemers in Nederland, inclusief de werknemers die niet onder een CAO vallen. Verzekeringsbedrijf Centraal Beheer rapporteert dat ongeveer een derde van het personeel meedoet in hun CAO-à-la-carte regeling. Wanneer dat percentage als een gemiddelde wordt genomen van alle bedrijven met een CAO-à-la-carte, dan zouden we verwachten dat zo'n 8 procent van alle werknemers zou deelnemen (een derde van een kwart). Er zijn twee mogelijke verklaringen voor het feit dat de Loonwijzer slechts tot 2,9 procent komt. Ten eerste is het gebruik bij Centraal Beheer waarschijnlijk geen gemiddelde voor alle bedrijven, maar ligt deelname aan de hoge kant. Vooral de vele bedrijven die net met een CAO-à-la-carte regeling zijn begonnen, zullen waarschijnlijk niet onmiddellijk een deelname van een derde van het personeel bereiken. Ten tweede is de telling van de 1,5 miljoen werknemers onder een CAO met à-la-carte elementen gebaseerd op een ruime interpretatie van het begrip. De invullers van de Loonwijzer vragenlijst daarentegen hanteren juist een enge interpretatie. Alleen als ze gebruik maken van een regeling die bij hen bekend staat als een CAO-à-la-carte zullen ze de vraag aankruisen.

Welke werknemers maken gebruik van een keuzemenu arbeidsvoorwaarden/CAO-à-la-carte? Is er een invloed van kenmerken van de arbeidstijdconfiguratie, zoals arbeidsuren, overwerk, wens om minder of meer uren te werken en tevredenheid met de arbeidstijden en met de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren, of juist van persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleiding, levensloopfase en huishouden. Uit de analyses blijkt van de persoonskenmerken alleen de opleiding ter zake te doen (tabel 2.5). Werknemers met een BO/VBO-opleiding nemen aanmerkelijk minder deel dan werknemers met een HBO/WO-opleiding. Levensloop of huishouden zijn niet van belang. Kijkend naar de arbeidstijdconfiguratie zijn twee factoren van belang. Werknemers met een werkweek van 20-29 uur hebben een kleinere kans om deel te nemen dan werknemers met een 40-urige werkweek. Werknemers in bedrijven met een 36- of 37-urige werkweek hebben een aanzienlijk grotere kans op deelname dan werknemers in een bedrijf met een 40-urige werkweek. Ook werknemers in een bedrijf met een 38- of 39-urige werkweek hebben een grotere kans.²⁶ Tenslotte hangt deelname aan de CAO-à-la-carte positief samen met

²⁶ Verondersteld zou kunnen worden dat werknemers met een 36-urige werkweek vaker aan keuzemenu's en verlofsparen deelnemen omdat ze meer dagen in kunnen zetten dan werknemers met een 40-urige werkweek. Daar is tegenin te brengen dat juist bij de invoering van de 36-urige werkweek de adv-dagen die bij een 38- of 40-urige werkweek geregeld waren, zijn ingeleverd.

opinions over de arbeidstijden, te weten tevredenheid over de mogelijkheden om vakantie op te nemen, om verlofdagen op te nemen of om zelf de werktijden te bepalen.²⁷

Tabel 2.5: Logit analyse ter verklaring van de deelname aan een keuzemenu arbeidsvoorwaarden/CAO-à-la-carte (n= 7.260)

	B	sign.	exp(B)
eigen werkweek (40 uur is ref.)	.	.	.
19 uur of minder	-0.63	n.s.	0.530
20 -29 uur	-0.75	*	0.470
30 - 39 uur	0.05	n.s.	1.053
standaardwerkweek (40 uur is ref.)	.	.	.
35 uur of minder	0.52	n.s.	1.690
36 -37 uur	1.03	***	2.801
38 - 39 uur	0.62	**	1.860
tevreden over mogelijkheid verlofdagen op te nemen	1.03	n.s.	2.795
tevreden over mogelijkheid zelf werktijden te bepalen	0.76	*	2.129
tevreden over mogelijkheid vakantie op te nemen wanneer uitkomt	1.24	**	3.466
opleiding (HBO, WO is ref.)	.	.	.
BO/VBO	-2.19	***	0.112
MAVO/3 jaar AVO	-1.11	**	0.328
MBO, HAVO, VWO	-0.63	***	0.534
Constante	-6.33	***	0.002

Bron: Loonwijzer 2002, Chisq = 152.202, df (12), Sign= 0.000, sign. *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Slechts 1,3 procent van de werknemers in Loonwijzer 2002 geeft aan gebruik te maken van een regeling verlofsparen bij hun werkgever (tabel 2.4). Op dezelfde wijze als hierboven is onderzocht welke werknemers gebruik maken van een regeling verlofsparen. Uit deze analyses blijken de genoemde individuele kenmerken niet ter zake te doen. Ook overwerk, wens om minder of meer uren te werken en tevredenheid met de arbeidstijden en met de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren hebben geen significant effect. Er zijn maar twee factoren die de deelname voorspellen. Dat is allereerst de eigen werkweek, zoals afgesproken in het arbeidscontract. In tabel 2.6 is te zien dat werknemers met een werkweek van 20-29 uur een kleinere kans hebben om deel te nemen dan werknemers met een 40-urige werkweek. De tweede, veel belangrijkere, factor is de standaardwerkweek in het bedrijf. Werknemers in bedrijven met een 36- of 37-

Een systematisch overzicht van de meest voorkomende arbeidstijdconfiguraties bestaat evenwel niet.

²⁷ We weten niet of de opinions de deelname bevorderen of dat de deelname de opinions beïnvloeden. Het gaat hier echter niet om een causaal maar om een beschrijvend model.

urige werkweek hebben een aanzienlijk grotere kans op deelname dan werknemers in een bedrijf met een 40-urige werkweek. Ook werknemers in een bedrijf met een 38- of 39-urige werkweek hebben een grotere kans.

Deze resultaten sluiten aan bij de bevindingen uit paragraaf 2.5. Daarin is geconstateerd dat een CAO-à-la-carte voor bedrijven fungeert een middel om de verlofstuwmeren, die zijn ontstaan omdat werknemers onder druk van een krappe arbeidsmarkt en een bloeiende economie veel extra dagen hebben gewerkt, op een toekomstig tijdstip te compenseren. Uit de analyses hier kunnen we daaraan toevoegen dat er blijkbaar vooral veel extra dagen gewerkt zijn in bedrijven met een korte standaard werkweek. Als gevolg van de arbeidsduurverkorting tot 36 of 37 uur kregen deze bedrijven meer dan andere te maken met personeelskrapte en dus met extra inzet van het zittende personeel. Deze extra inzet is deels niet uitbetaald, maar omgezet in een regeling voor verlofsparen, waarmee de uitbetaling van uren naar de toekomst is verschoven.

Tabel 2.6: Logit analyse ter verklaring van de deelname aan een regeling verlofsparen (n= 7.905)

	B	sign.	exp(B)
eigen werkweek (40 uur is ref.)	.	.	.
19 uur of minder	0.17		1.185
20 -29 uur	-1.07	*	0.342
30 - 39 uur	-0.20	n.s.	0.815
standaardwerkweek (40 uur is ref.)	.	.	.
35 uur of minder	0.91	n.s.	2.488
36 -37 uur	1.27	***	3.567
38 - 39 uur	0.75	*	2.121
Constante	-5.06	***	0.006

Bron: Loonwijzer 2002, Chisq = 25.084, df (6), Sign= 0.000, sign. *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

2.7 Waardering van CAO-à-la-carte

Er is in Nederland een aantal onderzoeken gedaan naar de voorkeuren van werknemers en de invloed van persoonskenmerken hierop. Een van de eerste onderzoeken naar voorkeuren van werknemers voor individuele keuzemogelijkheden in CAO's dateert uit 1993, toen de Industriebond FNV een telefonische enquête heeft laten houden onder 724 werknemers in de industrie.²⁸ Daaruit blijkt een grote voorkeur voor CAO's die tegemoet komen aan persoonlijke wensen van

²⁸ Tijdens, 1993.

werknemers, een steun die later nog diverse keren is bevestigd. Ook blijkt dat de wens om dagen te sparen groter is dan de wens om inkomen te sparen (72 procent versus 65 procent). Degenen die dagen willen sparen denken meestal aan 1 tot 10 dagen per jaar. Vervolgens kregen werknemers elf mogelijkheden voorgelegd waar ze hun gespaarde tijd of geld aan zouden kunnen besteden. De top-vier van de voorkeuren van mannelijke werknemers is:

1. eerder stoppen met werken dan de huidige pensioen- of VUT-leeftijd;
2. sparen voor een hoger pensioen;
3. sparen voor een aanvullende WAO-verzekering;
4. verlof bij ziekte van kinderen of andere familieleden.

In de top-vier van vrouwen komen bijna dezelfde voorkeuren voor maar in een andere volgorde:

1. verlof bij ziekte van kinderen of andere familieleden;
2. sparen voor een hoger pensioen;
3. eerder stoppen met werken dan de huidige pensioen- of VUT-leeftijd;
4. extra vakantiedagen.

De overige voorkeuren hadden betrekking op eenmalige extra uitkeringen, langer ouderschapsverlof, hogere bijdragen bedrijfsspaarregeling, gedeeltelijke financiering van kinderopvang, aanvullende ziektekostenverzekering en studieverlof. Opvallend is de hoge prioriteit die aan verlof bij ziekte van kinderen wordt gegeven en de lage prioriteit aan extra vakantiedagen en aan studieverlof. Dit laatste is later opnieuw bevestigd.

Van Rij (1995) heeft in een enquête aan FNV-leden gevraagd een algemeen oordeel te geven over de CAO-à-la-carte. Ruim 70 procent van hen staat positief tegenover deze ontwikkeling. Bijna 20 procent is negatief en ongeveer 10 procent heeft geen uitgesproken oordeel. Er bestaat een duidelijke behoefte aan maatwerk binnen de CAO. Gevraagd naar de voorkeuren ten aanzien van verschillende keuzemogelijkheden blijkt de behoefte om verlofdagen te kopen of te verkopen niet erg populair. Slechts 20 procent van de leden heeft hier behoefte aan. De leden zijn veel enthousiaster over meer mogelijkheden om zelf de eigen werktijden, roosters en verlofdagen te bepalen. Bijna de helft zou dit graag zien. De zeggenschap over arbeidstijden leent zich evenwel niet zozeer als onderwerp in CAO-onderhandelingen, maar meer in de arbeidsverhoudingen op de werkplek. Bovendien heeft zeggenschap weinig tot geen 'ruilwaarde', en dat maakt een

onderwerp als het kopen en verkopen van dagen veel geschikter om in CAO's opgenomen te worden.

In 1999 heeft het weekblad *Intermediair* een onderzoek verricht met betrekking tot verlofsparen.²⁹ Vijftienhonderd bezoekers van de website van het weekblad beantwoordden in april 1999 de vraag: 'bent u bereid om 10 procent van uw salaris te sparen om over vijf jaar een half jaar sabbatsverlof op te nemen?' Bijna 60 procent van de respondenten was hiertoe bereid, 37 procent was hier niet in geïnteresseerd en 4 procent gaf een ander antwoord. Van de 900 respondenten die wilden sparen voor een sabbatsverlof plaatste menig een kanttekening bij de uitvoerbaarheid. De één denkt dat de werkgever het toch niet toe zal staan, de ander dat de werksituatie het niet toe laat. Diegenen die geen heil zien in sparen voor langdurig verlof noemden onder meer als redenen 'werken is gezond' en 'ik plan geen vijf jaar vooruit'. Daarnaast zegt een aantal respondenten wel te willen sparen voor verlof, maar minder dan 10 procent wil hiervoor loon opzij zetten.

In najaar en winter van 1999/2000 zijn voor een onderzoek in opdracht van de AbvaKabo enquêtes verspreid bij werknemers van Arbeidsvoorziening, werknemers van het VU-ziekenhuis en onder vakbondsleden bij gemeenten.³⁰ 1062 werknemers stuurden de vragenlijst terug. Op de vraag of men gebruik zou maken van keuzemogelijkheden, gesteld dat dit in de CAO geregeld was, wil 60 procent adv-dagen aanwenden voor verlofsparen, met name voor een extra lange vakantie. Daarnaast wil 45 procent extra verlofdagen opnemen met inlevering van loon om te besteden aan onvoorziene zaken als ziekte van gezinsleden of voor extra vakantie. Tussen beide groepen zit enige overlap. Dit lijkt tegenstrijdig, maar is het niet. Het gaat hier om werknemers die blijkbaar veel adv-dagen over hebben en deze willen sparen voor langdurig verlof, maar ook graag de mogelijkheid willen hebben om extra vrije dagen op te nemen. Ten derde wil 21 procent extra dagen werken tegen betaling, omdat ze extra inkomen goed kan gebruiken. Ten vierde wil 16 procent extra dagen werken tegen betaling, omdat het werk nu eenmaal gedaan moet worden. Uit statistische analyses blijkt vooral vrouwen, jongere werknemers, hoger opgeleiden, werknemers die het druk hebben op het werk en werknemers die onvoldoende tijd hebben voor gezin en vrienden, kiezen voor verlofsparen. Ze hechten veel waarde aan vrije tijd, maar kunnen deze niet of moeilijk op het moment zelf incasseren. Bij deeltijders is het

²⁹ Knipselkrant weekbladen, nummer 13, ABVAKABO FNV, 16 april 1999.

³⁰ Van den Brekel en Tijdens, 2001; Paping en Tijdens, 2001.

kopen van vrije dagen populairder dan bij voltijders. Zoals te verwachten geven werknemers die vrije dagen willen kopen aan onvoldoende tijd te hebben voor gezin en vrienden. Voor kostwinners is het kopen van vrije dagen geen gewenste optie. Vooral de lagere inkomens willen juist extra werken voor inkomen. De groep die extra wil werken omdat het werk nu eenmaal gedaan moet worden bestaat eveneens uit jongere werknemers met een laag inkomen, maar ook uit werknemers met hogere inkomens.

Onderzoeksbureau MuConsult (2002) heeft een telefonische enquête uitgevoerd, waarin aan werknemers onder meer gevraagd is of zij verlofstuwmeren hebben, dan wel vakantiedagen hebben overgehouden. Bij bijna 70 procent van de werknemers is dit het geval. Ruim 40 procent van de werknemers heeft zelfs meer dan 5 dagen over gehouden. Als belangrijkste reden hiervoor geven de werknemers in even grote mate aan dat het te druk is op het werk en dat ze geen behoefte hebben aan vakantie. Daarnaast spelen het sparen van vakantiedagen voor later verlof en incidentele omstandigheden een rol. Er blijkt een sterke overlap te bestaan tussen de werknemers die aangeven (meer dan) voldoende vakantiedagen te hebben en de werknemers die aangeven geen vakantiedagen te kunnen opnemen wanneer zij dat willen. Werknemers met verlofstuwmeren zijn werknemers ouder dan 45 jaar, met een vast contract, met een fulltime dienstverband, mannen en werkzaam in de industrie en bouwnijverheid.

2.8 Samenvatting

De CAO-à-la-carte is in opmars. Vanaf het midden van de jaren negentig komen geleidelijk in meer CAO's afspraken over beperkte of ruimere vormen van een CAO-à-la-carte. Na een aanbeveling van de sociale partners in de Stichting van de Arbeid groeit het aantal CAO's met à-la-carte-afspraken. Daarbij kan de werknemer beslissen om de bronnen extra gewerkte tijd of extra inkomen te ruilen tegen de doelen extra inkomen of extra vrije tijd. In september 2002 heeft de FNV cao-databank ruim 1.000 CAO's geregistreerd, waarvan 17 procent à-la-carte afspraken bevat. Zij gelden voor ruim 1,5 miljoen werknemers. De meest voorkomende bronnen zijn gewerkte roostervrije dagen of overwerkcompensatie in tijd. De meest voorkomende doelen zijn doorbetaling van loopbaanonderbreking ofwel verlofsparen en verhoging pre-pensioen. Dit laat zien dat de CAO-à-la-carte enerzijds beoogt tegemoet te komen aan de individuele wensen van werknemers, maar anderzijds voor bedrijven een middel is om de

verlofstuwmeren op een toekomstig tijdstip te compenseren. Deze stuwmeren zijn ontstaan omdat werknemers in de afgelopen jaren extra dagen hebben gewerkt onder druk van de krappe arbeidsmarkt en de bloeiende economie. De analyses welke werknemers deelnemen aan een CAO-à-la-carte regeling of aan een regeling verlofsparen wijzen uit dat dit vooral werknemers betreft in bedrijven met een 36- of 37 urige werkweek, terwijl werknemers die zelf minder dan 30 uur per week werken veel minder deel nemen aan zulke regelingen.

3 Differentiatie primaire arbeidsvoorwaarden

In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat de CAO-à-la-carte in opmars is. In de hoofdstukken 3 en 4 bespreken we het aanbod en gebruik van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Op deze manier kunnen we inzicht krijgen in de factoren die een rol spelen bij het gebruik van keuzemogelijkheden binnen CAO's. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 geanalyseerd hoe de respondent de verschillende arbeidsvoorwaarden waardeert.

Onder primaire arbeidsvoorwaarden verstaan we de werkweek, het salaris en het aantal verlofdagen. Onder de secundaire arbeidsvoorwaarden verstaan we in dit onderzoek de arbeidsvoorwaarden flexibele indeling van de werkweek, thuis-/telewerk mogelijk, dagen kopen/verkopen, individueel bonussysteem voor bijzondere prestaties, onregelmatigheidstoelage, eindejaars-/winstuitkering, spaarloonregeling, verlofspaarregeling, ziektekostenpremievergoeding (deels) door de werkgever, pensioenpremievergoeding (deels) door de werkgever, WAO-gat verzekeringspremievergoeding (deels) door de werkgever, kinderopvangvergoeding (deels) door de werkgever en fiets- en/of thuiscomputer- en/of NS-/OV-kaartvergoeding (deels) door de werkgever.

Om de differentiatie van de primaire arbeidsvoorwaarden te onderzoeken hebben we drie databestanden geanalyseerd, namelijk Arbeid & ICT 2001, Loonwijzers 2001/2002 en Differentiatie Arbeidsvoorwaarden. Bij de eerste twee gaat het om bestaande databestanden, maar het laatste is speciaal voor dit onderzoek verzameld. In dit hoofdstuk gaan we allereerst in paragraaf 3.1 in op de onderzoeksopzet en steekproeftrekking van de dataverzameling Differentiatie Arbeidsvoorwaarden. Daarna bespreken we het levensloopmodel. In paragraaf 3.3 staan de werkweek en het overwerk centraal. Dit leidt tot de besproken ideale werkweek in paragraaf 3.4. Vervolgens bespreken we in paragraaf 3.5 het salaris. Tot slot bespreken we in dit hoofdstuk over differentiatie van primaire arbeidsvoorwaarden de verlofdagen en 'verlofstuwmeren'.

3.1 Dataverzameling

Het doel van de enquête Differentiatie Arbeidsvoorwaarden was om een beter beeld te krijgen van de wensen en behoeften van werknemers met betrekking tot

keuzemogelijkheden van arbeidsvoorwaarden binnen CAO's. Het veldwerk is verricht in juni 2002. De enquête is afgenomen via het internet. Ze bestond uit twee delen: een vragenlijst en een vignetten-analyse. In de vragenlijst kwamen onderwerpen aan de orde als werkervaring, aard van het dienstverband, arbeidsvoorwaarden, functie-inhoud en sociaal-economische kenmerken. De vignetten-analyse is een indirecte methode om de voorkeuren van mensen te meten. Een 'vignet' beschrijft een product of een situatie. Het vignet bestaat uit een (beperkt) aantal variabelen (of 'attributen') waarin de voor het probleem relevante variabelen tot uitdrukking komen. In dit geval kreeg de respondent in de vignetten steeds de keuze tussen een aantal arbeidsvoorwaarden voorgelegd.

De doelgroep voor het onderzoek bestond uit de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Om deze groep personen te benaderen hebben we een steekproef getrokken uit het online panel van Interview NSS, *de E-Base*, met ruim dertig duizend personen waarvan meer dan zestig achtergrondkenmerken bekend zijn. De steekproef is gestratificeerd naar de variabelen leeftijd, opleiding, voltijd/deeltijd en branche.³¹ Deze selectie is ex-ante gemaakt op basis de persoonskenmerken in het E-Base panel. In totaal zijn 2997 mensen benaderd, hetgeen resulteerde in 1617 respondenten. Dit is een bruto-responspercentage van 54 procent. Van deze 1617 respondenten hebben 1302 respondenten de gehele vragenlijst ingevuld, waardoor de netto respons uitkomt op 43 procent.

De nettorespons is redelijk gelijk verdeeld over de verschillende onderscheiden sectoren (tussen de 38 procent en 50 procent). De responspercentages van de verschillende opleidingsniveaus verschillen slechts licht. Tussen de verschillende leeftijdscategorieën zijn er wel responsverschillen. De nettorespons ligt het hoogst onder mensen tussen de 42 en 53 jaar. Personen onder de 24 jaar responderen het minst. Personen die een baan hebben van meer dan 20 uur hebben beter gerepsondeerd dan personen met een kleinere baan. Tot slot is het responspercentage van mannen ongeveer gelijk aan dat van vrouwen.

Op basis van de vragenlijst hebben we de respondenten onderverdeeld in 16 verschillende sectoren waarin ze werkzaam zijn (15 sectoren plus een restgroep), te weten:

³¹ Industrie, bouw/nijverheid, nutsbedrijven en landbouw; onderwijs & gezondheidszorg/welzijn; overheid; detail-, groot- & tussenhandel en horeca; zakelijke dienstverlening (inclusief automatisering); financiële instellingen; transport/opslag/communicatie; overige dienstverlening; anders.

- industrie
- bouwnijverheid
- landbouw/visserij
- horeca
- onderwijs
- overheid
- gezondheidszorg/welzijnszorg
- detailhandel
- groothandel/tussenhandel
- zakelijke dienstverlening
- financiële instellingen
- automatisering
- transport/opslag/communicatie
- nutsbedrijven
- overige dienstverlening
- anders

In hoofdstuk 3 en 4 komen de resultaten van de vragenlijst aan de orde en in hoofdstuk 5 de resultaten van de vignetten-analyse. In Bijlage 1 gaan we dieper in op de doelgroep, steekproef en respons. Daarnaast beschrijven we de respondenten in de steekproef door het bestand op verschillende dimensies door te lichten.

3.2 Levensloopmodel

De differentiatie van primaire arbeidsvoorwaarden bespreken we in het kader van het zogenaamde levensloopmodel. Dit model gaat ervan uit dat de beslissingen ten aanzien van de arbeidsparticipatie worden bepaald door de levenslooffase waarin men zich bevindt. Het betreft dan zowel de keuze om te participeren als de keuze van het aantal uren. Arbeid wordt zowel door mannen als vrouwen als een belangrijke waarde gezien, maar onder invloed van de levenslooffase vallen de beslissingen van mannen en vrouwen verschillend uit. Daarbij moet wel bedacht worden dat de ‘traditionele waarden’ (mannelijke kostwinner, huisvrouw) deels generatiegebonden zijn. De babyboomgeneratie is in de laatste fase van het levensloopmodel voor pensionering. De geboortegeneraties uit de jaren ’70 en ’80 zijn veel hoger opgeleid en bovendien pluriformer qua achtergrond

(multicultureel). Het model onderscheidt de levenslooppfasen zoals weergegeven in schema 3.1.

Schema 3.1: Levenslooppmodel SER/CBS/NGR

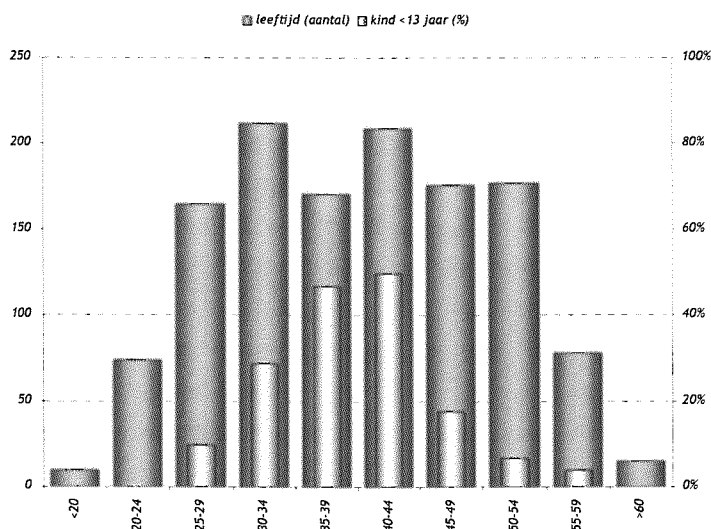
<i>Jongeren</i>	- De overgang school/studie-werken wordt minder abrupt door de bijklussende scholier/student als breed voorkomend verschijnsel; dit heeft een belangrijke socialiserende en disciplinerende werking. Voor het eerst in de geschiedenis is het verschil in onderwijsniveau tussen de geslachten nagenoeg verdwenen.
<i>Middenfase</i>	- Voor <i>alleenstaanden</i> is werken in een voltijd- of grote deeltijdbaan de norm en praktijk. - Voor <i>samenwonenden zonder kinderen</i> geldt hetzelfde voor beide partners. - Voor <i>samenwonenden met jonge kinderen</i> is globaal sprake van twee patronen. Bij <i>lager opgeleiden</i> werkt de man voltijds en ligt de arbeidsparticipatie van de vrouwelijke partner relatief laag: een flink deel van de lager opgeleide vrouwen heeft geen reguliere baan; als er wordt gewerkt dan in deeltijd. Bij <i>hoger opgeleiden</i> werkt de man voltijds of hij heeft een grote deeltijdbaan (32 uur); de vrouw werkt in een relatief grote deeltijdbaan, eventueel wordt de loopbaan onderbroken in de eerste jaren na de geboorte van de kinderen. Daarna vindt herintreding plaats. - <i>Alleenstaande moeders</i> gaan in toenemende mate werken; hier speelt ook de etniciteit een rol, aangezien veel alleenstaande moeders een allochtone achtergrond hebben. - Bij <i>werkende ouders met jonge thuiswonende kinderen</i> is sprake van een zorgpiek en gezinsdal (zie par. 2.3.2).
<i>Uittredefase</i>	- De gemiddelde uittredeleeftijd (spilleeftijd) schuift iets omhoog naar rond de 61 jaar. - Flexibele uittreding (met deeltijdbanen en geleidelijke afbouwtrajecten) wint aan betekenis. - Vooralsnog is er weinig enthousiasme om boven de 60 jaar (volledig) te blijven werken. - Bij vervroegde pensionering blijft een deel van de betrokkenen bereid betaalde arbeid te verrichten, zij het op hun eigen voorwaarden.

Bron: SER (2001), CBS en NGR (2001), bewerking SEO/AIAS (2002).

De levenslooppfase wordt naast de leeftijd voornamelijk bepaald door het al dan niet hebben van kinderen. 63 procent van de respondenten in de steekproef geeft aan één of meer kinderen te hebben. 24 procent van de respondenten heeft kinderen jonger dan 13 jaar. We hebben gekozen voor de leeftijdsgrens van 13 jaar, omdat vanaf die leeftijd kinderen op de middelbare school zitten. Het is aannemelijk dat vanaf dat moment de preferenties voor vrije tijd en werk verschuiven.

In figuur 3.1 is te zien dat de groep respondenten met kinderen jonger dan 13 jaar zich in de steekproef uitsluitend bevindt in de leeftijdsgroep 25-59. De grootste groep vinden we in het (gesloten) leeftijdsinterval 33-45, daarin heeft meer dan een derde van de respondenten thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar.

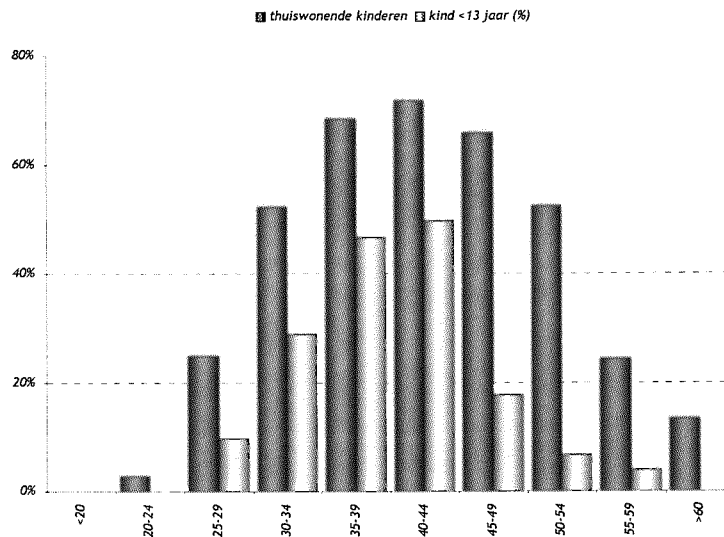
Figuur 3.1: Leeftijdsverdeling (aantal) en percentage respondenten met thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

In figuur 3.2 is weergegeven welk percentage van de respondenten thuiswonende kinderen heeft, en welk deel van de respondenten thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar heeft. Zoals in de figuur is te zien vertoont de verdeling van thuiswonende kinderen een grote gelijkheid met thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar. Het percentage respondenten met thuiswonende kinderen ligt altijd boven het percentage respondenten met kinderen jonger dan 13 jaar.

Figuur 3.2: Percentage respondentent met thuiswonende kinderen en kinderen jonger dan 13 jaar



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Op basis van bovenstaande grafieken en de beschrijving van het levensloopmodel door de SER (2001) kiezen we voor de volgende specificatie van de levenslooffases:

➤ **Fase 1: intredefase($n=266$)**

Leeftijdscategorie jonger dan 31 jaar zonder thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar

➤ **Fase 2a: middenfase zonder kinderen ($n=337$)**

Leeftijdscategorie tussen 31 en 46 jaar zonder thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar

➤ **Fase 2b: middenfase met kinderen($n=268$)**

Leeftijdscategorie jonger dan 46 jaar met thuiswonende kinderen jonger dan 13 jaar³²

➤ **Fase 3: eindfase ($n=416$)**

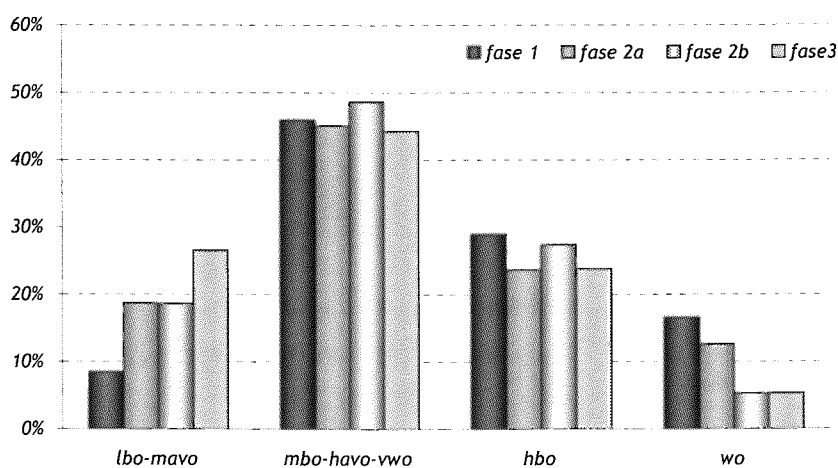
Leeftijdscategorie ouder dan 46 jaar³³

³² Een onderscheid binnen deze categorie naar alleenstaanden en gehuwden/samenwonenden was vanwege een onvoldoende aantal alleenstaande respondenten in deze categorie ($n=10$) niet mogelijk.

³³ Een onderscheid binnen deze categorie naar met/zonder thuiswonende kinderen jonger dan 13 was gezien de analyses die volgen niet zinvol (met thuiswonende kinderen $n=39$).

Het levensloopmodel geeft aan dat er binnen de door ons onderscheiden leeftijdscategorieën een belangrijk verschil bestaat tussen vrouwen met een hogere en een lagere opleiding. In figuur 3.3 is te zien dat het opleidingsniveau van het aandeel respondenten met een middelbare (mbo-havo-vwo) of hogere opleiding gelijk gespreid is over de fases. Het is opvallend dat het aandeel respondenten met een lage opleiding en wetenschappelijke opleiding een evenredig respectievelijk omgekeerd evenredig verband vertoont met de levensloophase. Dit kan verklaard worden doordat het niveau van het hoogst behaalde diploma de afgelopen decennia sterk is toegenomen. Zo is in de figuur te zien dat in de intredefase het aandeel dat als hoogst behaalde diploma universiteit heeft circa 10 procent hoger is dan in de eindfase.

Figuur 3.3: Percentage respondenten in verschillende levensloophases naar opleiding



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

3.3 Werkweek en overwerk

In deze paragraaf bespreken we het verband tussen werkweek en overwerk enerzijds en levensloophase, opleidingsniveau en branche anderzijds.

Werkweek

Het gemiddeld aantal uren dat wordt gewerkt bedraagt 33,6 uur. Deze 33,6 uur wordt gemiddeld genomen in 4,5 dagen per week gewerkt. Om een idee te krijgen

van het verband tussen de werkweek en de levensloopfase, opleidingsniveau en branche hebben we een multivariate analyse uitgevoerd. In tabel 3.1 zijn de uitkomsten van deze multivariate regressie weergegeven.

Tabel 3.1: Multivariate regressie werkweek op levensloopfase, opleidingsniveau en branche¹

	man	sign.	vrouw	sign.
<i>constante</i>	37,4	***	38,6	***
<i>levensloopfase</i>				
fase 1	.	.	.	.
fase 2a	0,2	n.s.	-2,3	**
fase 2b	0,3	n.s.	-9,8	***
fase 3	-1,0	n.s.	-2,4	**
<i>opleidingsniveau</i>				
lbo-mavo	0,8	n.s.	-0,8	n.s.
mbo-havo-vwo	.	.	.	.
hbo	-0,3	n.s.	0,3	n.s.
wo	0,5	n.s.	2,7	*
<i>branche</i>				
industrie	.	.	.	.
bouwnijverheid	3,2	*	-1,9	n.s.
landbouw/visserij	-5,7	**	-9,6	**
horeca	-1,1	n.s.	-12,6	***
onderwijs	-4,2	**	-5,5	**
overheid	-0,2	n.s.	-4,1	*
gezondheidszorg/welzijnszorg	-6,4	***	-8,4	***
detailhandel	-3,7	*	-11,4	***
groothandel/tussenhandel	2,0	n.s.	-4,7	n.s.
zakelijke dienstverlening	1,4	n.s.	-6,3	*
financiële instellingen	-0,7	n.s.	-5,1	*
automatisering	0,6	n.s.	0,3	n.s.
transport/opslag/communicatie	0,6	n.s.	-3,5	n.s.
nutsbedrijven	-0,5	n.s.	1,4	n.s.
overige dienstverlening	-0,6	n.s.	-5,7	*
anders	-1,2	n.s.	-8,4	***

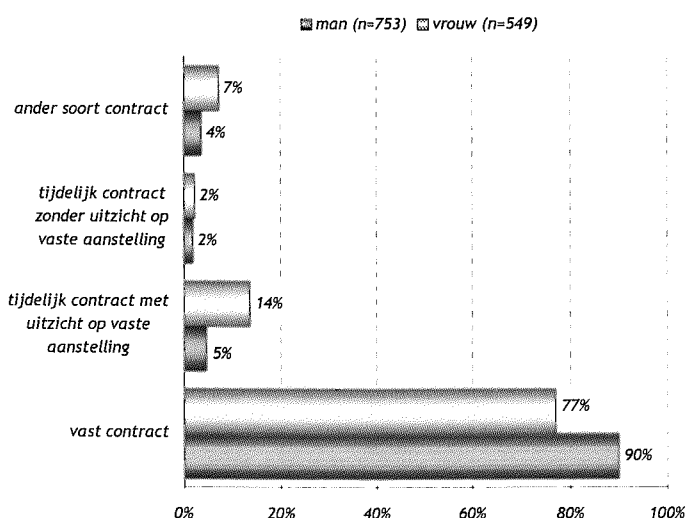
Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign. *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

¹ Alle coëfficiënten in de tabel ten opzichte van man resp. vrouw in levensloopfase 1, opleidingsniveau mbo-havo-vwo, werkzaam in de industrie.

In tabel 3.1 is te zien dat gecorrigeerd voor levensloopfase, opleiding en branche de gemiddelde werkweek van de mannen 37,4 uur bedraagt. Voor vrouwen is de werkweek gemiddeld 1,2 uur langer; 38,6 uur. Dit lijkt intuïtief onjuist, maar

houdt verband met de gekozen referentiegroep.³⁴ In de tabel is voorts af te leiden dat de werkweek van de mannen zich niet aanpast aan de levensloophase waarin men zich bevindt. Voor vrouwen geldt het tegenovergestelde. Uit de gegevens leiden we af dat vrouwen ouder dan 31 en jonger dan 46 met (minimaal één) thuiswonend kind jonger dan 13 jaar gemiddeld een 10 uur kortere werkweek hebben dan vrouwen zonder kinderen in de leeftijdscategorie tot en met 30 jaar. Deze laatste categorie vrouwen (levensloophase 1) heeft overigens gemiddeld de langste werkweek. Vrouwen met een academische opleiding werken doorgaans langer dan vrouwen zonder academische opleiding. Het beeld dat uit de tabel naar voren komt ondersteunt daarmee de theorie van het levensloophoudmodel. Tevens zien we in de tabel dat de gemiddelde lengte van de werkweek afhangt van de branche waarin men werkzaam is (voor vrouwen geldt dit sterker dan voor mannen).

Figuur 3.4: Spreiding respondenten naar contractvorm



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Een variabele die eveneens van invloed kan zijn op de lengte van de werkweek is de contractvorm.³⁵ In figuur 3.4 is de spreiding van de respondenten over de verschillende contractvormen weer gegeven. Uit deze tabel blijkt dat 90 procent

³⁴ De constante van de regressievergelijking kan worden geïnterpreteerd als de gemiddelde werkweek van een man/vrouw in levensloophase 1, met opleidingsniveau mbo-havo-vwo en werkzaam in de industrie.

³⁵ De lengte van de werkweek bleek in de regressie-analyse niet significant beïnvloed te worden door de contractvorm. Wij wijten dit meer aan de gebrekkige spreiding dan aan het feit dat er geen causaal verband bestaat. Om die reden is de contractvorm uit de regressievergelijking weggelaten.

van de mannen en 77 procent van de vrouwen een vast contract heeft. Circa 16 procent van de vrouwen heeft een tijdelijk contract, tegen 7 procent van de mannen.

Overwerk

Het gemiddeld aantal uren dat wordt overgewerkt bedraagt twee uur.³⁶ Zeven procent van de respondenten geeft aan in de praktijk minder te werken. Circa de helft van het aantal respondenten geeft aan in de praktijk gemiddeld even lang te werken als het aantal overeengekomen contracturen. De overige respondenten, 43 procent van het totaal, geeft aan structureel over te werken.

Naast het verband tussen de werkweek en de levensloophase, opleidingsniveau en branche is het ook interessant het verband tussen overwerk en levensloophase, leidinggeven, opleidingsniveau en branche nader te analyseren. Daartoe hebben we wederom een multivariate analyse uitgevoerd. De uitkomst van deze analyse is weergegeven in tabel 3.2.

In tabel 3.2 is te zien dat gecorrigeerd voor levensloophase, leidinggeven, opleidingsniveau en branche het gemiddeld aantal overuren van de mannen 0,9 uur per week bedraagt.³⁷ Voor vrouwen is het aantal overuren per week gemiddeld 1,3 uur hoger; 2,2 uur. Uit tabel 3.2 blijkt tevens dat hoe hoger het opleidingsniveau is, hoe meer overuren er worden gemaakt. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. Ook zien we dat vrouwen die leidinggeven aan één of meer werknemers meer overuren maken. Tevens zien we in de tabel dat het gemiddeld aantal overuren per week afhangt van de branche waarin men werkzaam is (voor mannen geldt dit sterker dan voor vrouwen).

In de enquête is tevens gevraagd naar de wijze van vergoeding van het overwerk. Uit tabel 3.2 bleek dat de mate waarin men overwerkt in belangrijke mate wordt bepaald door het opleidingsniveau van de respondent. Het is interessant om de wijze waarop overuren worden uitbetaald te relateren aan het opleidingsniveau. In figuur 3.5 is dit grafisch weergegeven.

³⁶ Overwerk is gedefinieerd als het verschil tussen het aantal contracturen en het aantal praktijken (verschil tussen vraag 7 en vraag 8 van de enquête, zie bijlage 2).

³⁷ De constante van de regressievergelijking kan worden geïnterpreteerd als het gemiddeld aantal overuren per week van een man/vrouw in levensloophase 1, met opleidingsniveau mbo-havo-vwo, niet leidinggevend en werkzaam in de industrie.

Tabel 3.2: Multivariate regressie overwerk op levensloophase, leidinggeven, opleidingsniveau en branche¹

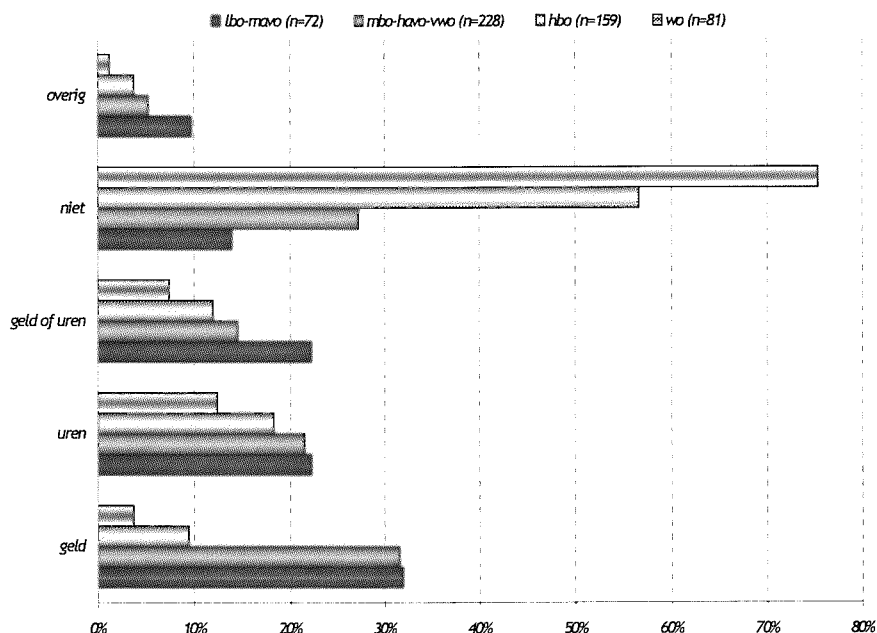
	man	sign.	vrouw	sign.
<i>constante</i>	0,9	<i>n.s.</i>	2,2	*
<i>levensloophase</i>				
fase 1	.	.	.	.
fase 2a	-0,5	<i>n.s.</i>	0,3	<i>n.s.</i>
fase 2b	0,5	<i>n.s.</i>	-0,1	<i>n.s.</i>
fase 3	-0,5	<i>n.s.</i>	-0,2	<i>n.s.</i>
<i>leidinggeven</i>				
niet leidinggevend	.	.	.	.
wel leidinggevend	0,8	<i>n.s.</i>	1,3	**
<i>opleidingsniveau</i>				
lbo-mavo	-2,1	***	-1,7	**
mbo-havo-vwo	.	.	.	.
hbo	0,4	<i>n.s.</i>	1,4	**
wo	3,6	***	2,3	**
<i>branche</i>				
industrie	.	.	.	.
bouwnijverheid	5,3	**	-3,7	*
landbouw/visserij	2,8	<i>n.s.</i>	-1,9	<i>n.s.</i>
horeca	5,1	**	1,1	<i>n.s.</i>
onderwijs	1,1	<i>n.s.</i>	-1,2	<i>n.s.</i>
overheid	-0,2	<i>n.s.</i>	-0,8	<i>n.s.</i>
gezondheidszorg/welzijnszorg	0,1	<i>n.s.</i>	-3,1	**
detailhandel	-0,8	<i>n.s.</i>	-1,7	<i>n.s.</i>
groothandel/tussenhandel	4,4	**	-1,5	<i>n.s.</i>
zakelijke dienstverlening	2,3	<i>n.s.</i>	-2,1	<i>n.s.</i>
financiële instellingen	-0,2	<i>n.s.</i>	-1,6	<i>n.s.</i>
automatisering	3,4	*	-2,8	<i>n.s.</i>
transport/opslag/communicatie	6,5	***	-1,1	<i>n.s.</i>
nutsbedrijven	-1,2	<i>n.s.</i>	2,3	<i>n.s.</i>
overige dienstverlening	2,4	<i>n.s.</i>	-1,6	<i>n.s.</i>
anders	3,6	**	-1,1	<i>n.s.</i>

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

¹ Alle coëfficiënten in de tabel ten opzichte van man resp. vrouw in levensloophase 1, niet leidinggevend, opleidingsniveau mbo-havo-vwo, werkzaam in de industrie

Figuur 3.5: Overwerk en vergoeding



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/ALAS (2002).

In de figuur is te zien, dat het opleidingsniveau bij de wijze van vergoeding van overwerk eveneens een belangrijke rol speelt: hoe lager het opleidingsniveau hoe vaker het overwerk wordt vergoed. Op universitair niveau wordt overwerk in 75 procent van de gevallen niet vergoed. Op lbo-mavo niveau ligt dit percentage op 14 procent. De idee is dat bij de hogere opleidingsniveau's de overgewerkte uren reeds verdisconteerd zijn in het salarisniveau, terwijl dit bij lagere opleidingsniveau's niet het geval is. Indien er sprake is van een vergoeding, dan is op lbo-mavo en mbo-havo-vwo niveau monetaire compensatie de meest voorkomende vorm, gevolgd door compensatie-uren. Op hbo en universitair niveau is dit juist omgekeerd.

3.4 Ideale werkweek

In de vorige paragraaf hebben we de gemiddelde werkweek en het gemiddeld aantal uren overwerk geanalyseerd. Hoe verhouden deze twee kengetallen zich tot de gewenste situatie? In deze paragraaf beantwoorden we deze vraag door te analyseren in hoeverre het huidige arbeidspatroon afwijkt van het gewenste

arbeidspatroon. We analyseren daarbij de werkweekpreferenties vanuit verschillende dimensie.

In tabel 3.3a en 3.3b is de ideale werkweek op twee dimensies gekruist, het aantal dagen en het aantal uren. In tabel 3.3a is te zien hoe de respondenten de dagenwens combineren met het gewenste aantal uren. In tabel 3.3b is te zien hoe de urenwens correspondeert met de dagenwens.

Tabel 3.3a: Ideale werkweek in dagen en uren (rijpercentages)

Rijpercentages	minder uren	zelfde uren	meer uren	TOTAAL(%)
minder dagen	53%	39%	8%	100%
zelfde dagen	11%	74%	15%	100%
meer dagen	5%	21%	74%	100%
TOTAAL (n)	380	715	207	1302

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

In tabel 3.3a is te zien dat circa 50 procent van de respondenten tevreden is met het huidige aantal werkdagen. Slechts 6 procent wil meer dagen werken en 45 procent wil minder dagen werken. In tabel 3.3a is te zien dat de wens tot minder dagen werken niet per definitie samengaat met de wens minder uren te werken. In tegenstelling: 39 procent van de respondenten die aangeeft minder dagen te willen werken wil hetzelfde aantal uren blijven werken. Nadere analyse wijst uit dat het in circa 95 procent van de gevallen respondenten betreft die hun 5-daagse of 4,5-daagse werkweek willen omzetten in een vierdaagse werkweek. Het gaat daarbij waarschijnlijk om de wens de 36 urige werkweek in 5 dagen, waarbij men op geregelde tijd een vrije dag (bijvoorbeeld 1 keer in de 2 weken), om te zetten in een werkweek van 4 x 9 uur. Een andere opvallende kruisingsuitkomst in tabel 3.3a is dat 21 procent van de respondenten die meer dagen wil werken, wel hetzelfde aantal uren wil blijven werken.

Tabel 3.3b: Ideale werkweek in dagen en uren (kolompercentages)

Kolompercentages	minder uren	zelfde uren	meer uren	TOTAAL (n)
minder dagen	81%	32%	24%	585
zelfde dagen	18%	66%	47%	636
meer dagen	1%	2%	29%	81
TOTAAL (%)	100%	100%	100%	1302

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

In tabel 3.3b is dezelfde informatie als in tabel 3.3a op een andere manier gepresenteerd. In deze tabel is de informatie vanuit de urenwens gepresenteerd. In totaal wil 55 procent hetzelfde aantal uren blijven werken, 29 procent wil minder

uren werken en 16 procent wil meer uren werken. In de tabel is te zien dat circa eenderde van de respondenten die dezelfde uren wil werken dit in minder dagen wil doen.

We concluderen dat een aanzienlijk deel van de respondenten minder dagen wil gaan werken. Deze dagenwens gaat niet per definitie gepaard met de wens om minder uren te willen werken.

Wat is de reden dat respondenten minder of meer willen gaan werken? In tabel 3.4 is weergegeven hoe de respondenten die minder willen werken op deze vraag reageerden. 58 procent van de respondenten noemt één reden om minder dagen te willen werken. De overige 42 procent geeft meerdere redenen aan. Indien de respondent één reden aangeeft is dat in bijna 50 procent van de gevallen omdat men meer tijd voor hobby's wil hebben. Van de mensen die meer dan één reden noemen geeft bijna 80 procent aan dat één van de redenen meer tijd voor hobby's is. De redenen meer tijd voor kinderen en last van baan verminderen scoren ook bij zowel enige reden als meerdere redenen hoog (16% respectievelijk 44%). Zorg voor familielid en het verrichten van vrijwilligerswerk worden het minst genoemd als reden om minder te gaan werken.

Tabel 3.4: Genoemde en enige reden voor wens tot minder dagen werken

	totaal (n=585)	enige reden (n=341)	meerdere redenen (n=244)
meer tijd voor de kinderen	27%	16%	44%
opleiding volgen/afmaken	12%	4%	24%
zorg voor familielid	3%	1%	5%
verrichten vrijwilligerswerk	7%	2%	14%
tijd voor hobby's	60%	48%	78%
last van baan verminderen	27%	16%	44%
overig	19%	14%	25%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Wat is de reden dat respondenten minder of meer willen gaan werken? In tabel 3.5 is weergegeven hoe de respondenten die meer willen werken op deze vraag reageerden. Voor 51 procent van de respondenten die aangeven meer te willen werken is meer geld verdienen een van de redenen. Het argument dat men tijd over heeft wordt door iets meer dan één van de vijf respondenten als reden genoemd meer te willen werken, één op de tien denkt dat het goed is voor de carrière. Van de respondenten die maar één reden opgeven om meer te gaan

werken geeft 44 procent aan dat ze dat zouden willen om meer geld te gaan verdienen. Van de respondenten die meer dan één reden gaven geeft zelfs 85 procent aan dat meer geld verdienen een reden is. Voor respondenten die meer dan één reden opgaven is ook tijd over en goed voor carrière belangrijk.

Tabel 3.5: Genoemde en enige reden voor wens tot meer dagen werken

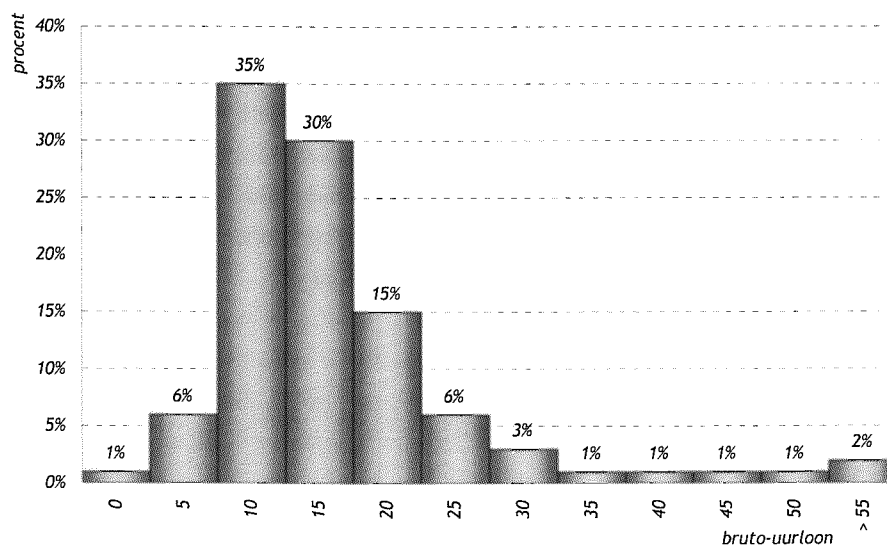
	totaal (n=81)	enige reden (n=68)	meerdere redenen (n=13)
meer geld verdienen	51%	44%	85%
tijd over	21%	15%	54%
goed voor carrière	9%	<1%	54%
kan partner minder werken	2%	<1%	15%
overig	38%	41%	23%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

3.5 Salaris

In deze paragraaf bespreken we het salaris. In figuur 3.6 is de verdeling van het bruto-uurloon van de respondenten weergegeven.

Figuur 3.6: Verdeling bruto-uurloon



Bron: SEO/AIAS (2002)

Uit deze figuur blijkt dat bijna 35 procent van de respondenten een bruto uurloon heeft dat ligt tussen de €7,50 en €12,50. Bijna 30 procent van de respondenten

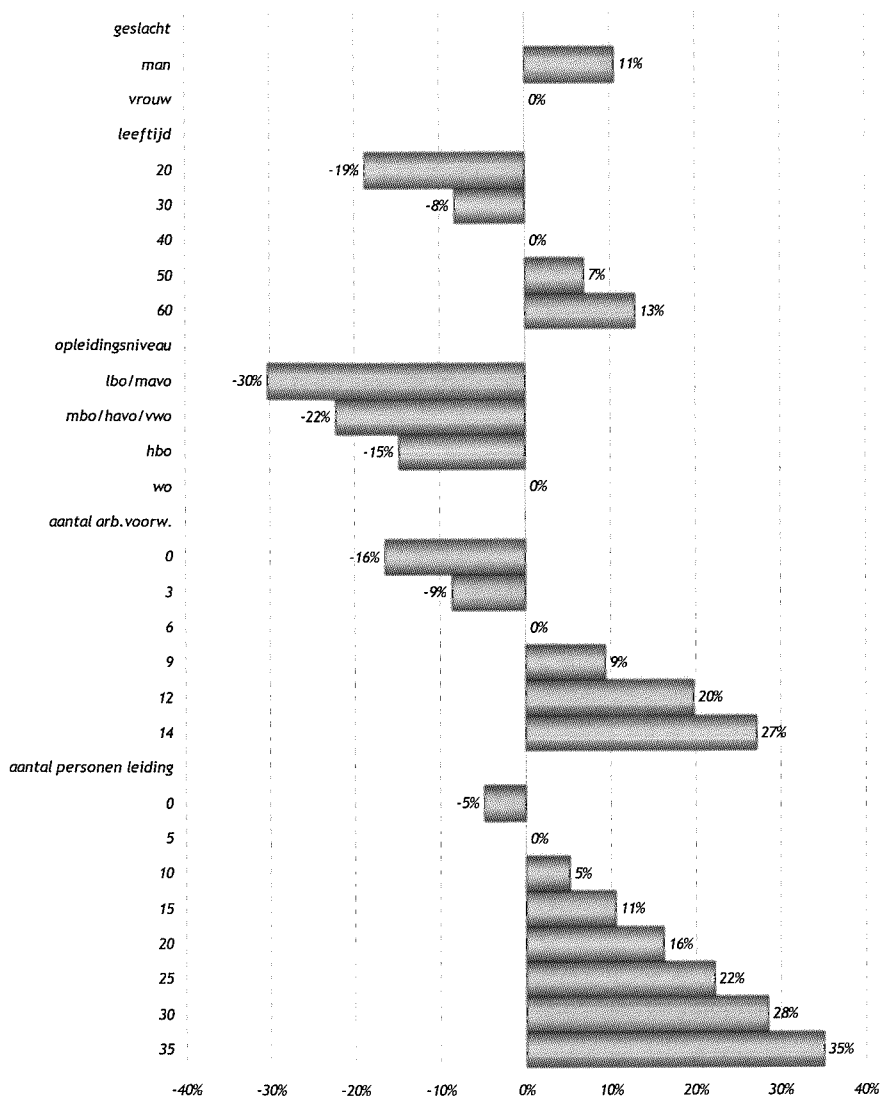
heeft een bruto uurloon dat ligt tussen de €12,50 en €17,50. Ongeveer 5 procent van de respondenten verdient meer dan €32,50. Bijna 7 procent van de respondenten verdient minder dan €7,50 per uur.

De differentiatie in het salaris wordt in de economische wetenschap verklaart in een zogenaamde Mincer-loon-vergelijking, naar de uitvinder van de vergelijking. In zo'n vergelijking wordt het uurloon gerelateerd aan opleidingsniveau,³⁸ verschillende persoons-, baan- en opleidingskenmerken. De in figuur 3.7 beschreven vergelijking geeft de door ons geschatte Mincer-specificatie weer. Daarbij zijn de effecten omgerekend naar procentuele loonmutaties. De exponent van de natuurlijke logaritme geeft immers het bruto-uurloon (in euro's). Zodoende zijn de effecten uit te drukken in procentuele loonmutaties. Daarbij zijn de effecten uitgedrukt ten opzichte van de gemiddelde steekproefleeftijd, gemiddeld aantal arbeidsvoorwaarden en het gemiddeld aantal mensen waaraan leiding wordt gegeven (in bijlage 4 wordt het model in technische zin besproken en worden ook de originele effecten weergegeven (figuur B4.1)).

Een vrouw van 40 jaar oud, met een universitaire opleiding, met 6 arbeidsvoorwaarden en leidinggevend aan 5 personen ontvangt een bruto maandsalaris van bijna €3000. Uit figuur 3.7 komt naar voren dat mannen 11 procent meer verdienen dan vrouwen. Een man met dezelfde omstandigheden zou dus een bruto maandsalaris van ongeveer €3300 ontvangen. Tevens zien we in de figuur dat het loon stijgt naarmate de leeftijd stijgt. Ook zien we een positieve relatie tussen enerzijds het opleidingsniveau, het aantal arbeidsvoorwaarden en het aantal personen aan wie leiding wordt gegeven en anderzijds het bruto-uurloon. Indien de vrouw in plaats van aan 5 personen aan 35 personen leiding zou geven, dan zou het bruto maandsalaris ongeveer €4000 bedragen.

³⁸ In het artikel waarin Mincer de loonvergelijking introduceert wordt het salaris enkel gerelateerd aan het geaccumuleerde human capital, geoperationaliseerd als het aantal jaren onderwijs.

Figuur 3.7: Loonvergelijking*



Bron: SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign. * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

* De referentie in de figuur is een vrouw van 40 jaar, met een universitaire opleiding, werkzaam in de bouwnijverheid, leidinggevend aan 5 mensen en heeft 6 arbeidsvoorwaarden. Het bruto-uurloon wat hierbij hoort bedraagt €18.

3.6 Verlofdagen en “verlofstuwmeren”

Combinatie arbeid en zorg

De CAO-à-la-carte wordt regelmatig gezien als een mogelijkheid om de combinatie arbeid en zorg te vergemakkelijken. Is dat zo? In deze paragraaf komt aan de orde in hoeverre vrouwen met zorgtaken de mogelijkheid zouden willen hebben om extra verlofdagen te kopen of juist op verlofdagen te werken. Hiervoor is data gebruikt van het onderzoek Arbeid & ICT 2001, waarbij de vragenlijst is afgenomen door Telepanel.³⁹ Hierbij hebben 800 werkende en niet-werkende vrouwen aangegeven hoe belangrijk zij verlofdagen vinden bij aanvaarding van een baan. Aan de 463 (69 procent) werkende vrouwen is daarnaast gevraagd of ze verlofdagen zouden willen kopen of verkopen. Met het oog op de combinatie van arbeid en zorg zijn de vrouwen onderscheiden naar levensloofase: (1) vrouwen die (nog) geen kinderen hebben, (2) vrouwen met 0-12 jarige kinderen, (3) vrouwen met een jongste thuiswonende kind van 13 jaar of ouder, en (4) vrouwen met kinderen die niet meer thuis wonen.

Gevraagd hoe belangrijk verlofdagen zijn bij het aanvaarden van een (nieuwe) baan, zeggen werkende vrouwen vaker dan niet-werkende dat ze verlofdagen belangrijk vinden. Uitgesplitst naar levensloop (tabel 3.6) blijken vooral vrouwen met een kind tot 13 jaar goede verlofregelingen belangrijk te vinden, namelijk 57 procent. Als de kinderen het huis uit zijn, is de voorkeur voor een baan met verlofregelingen gedaald tot 35 procent. Ook is gevraagd hoe belangrijk het werken in deeltijd is. De werkende vrouwen met kinderen tot 13 jaar vinden deeltijd een absolute voorwaarde voor een baan (82 procent). Bij de niet-werkende vrouwen zijn het vooral degenen met een jongste kind van 13 of ouder die deeltijd belangrijk vinden. De werkende vrouwen vinden deeltijd en verlofregelingen bijna even belangrijk, maar de niet-werkende vrouwen vinden deeltijd veel belangrijker dan verlofregelingen. Mogelijk onderschatten de niet-werkende vrouwen de onvoorziene, incidentele problemen bij de combinatie arbeid en zorg, en letten zij vooral op de structurele oplossingen. Verlofregelingen zijn een oplossing voor incidentele combinatieproblemen, terwijl deeltijdarbeid de combinatie arbeid en zorg structureel mogelijk maakt.

³⁹ Wetzels & Tijdens, 2001, voor betreffende vragen zie bijlage 3.

Tabel 3.6: Percentage vrouwen dat verlofdagen en deeltijd belangrijk vindt bij aanvaarden van een (nieuwe) baan, uitgesplitst naar levensloofase (n=800), hoogste scores zijn dik gedrukt

	goede verlofregeling belangrijk			werken in deeltijd belangrijk		
	werkt	werkt niet	totaal	werkt	werkt niet	totaal
nog geen kinderen	50	47	50	39	21	38
jongste kind 0-13 jr	60	51	57	82	55	74
jongste kind >=13 thuisw	39	35	37	57	69	61
kinderen uit huis	43	29	35	54	52	53
TOTAAL	51	39	45	59	54	57

Bron: Arbeid & ICT 2001

Met behulp van een regressie analyse is nagegaan welke kenmerken van de gezinssituatie van invloed zijn op de voorkeur van vrouwen voor een verlofregeling. Daaruit blijkt dat vrouwen met een voltijdbaan of met een kind tot 13 jaar verlofregelingen significant vaker belangrijk vinden dan andere vrouwen (tabel 3.7). Opleiding, leeftijd of aanwezigheid van een partner doen hierbij niet ter zake en zijn daarom uit de analyse gehaald.

Tabel 3.7: Logit analyse ter verklaring van de voorkeur dat verlofregeling belangrijk is bij aanvaarden van een (nieuwe) baan (n=800).

variabele	B	sign.	exp(B)
jongste kind 0-13 jr	0,88	***	2,42
Werkt voltijds	0,75	***	2,12
constante	-0,66	***	0,52

Bron: Arbeid & ICT 2001, Chisq = 38.019, df (2), Sign= 0.000; ***p<0,01

Aan de werkende vrouwen is gevraagd of zij verlofdagen zouden willen kopen of juist verkopen. Ook hier zijn de antwoorden uitgesplitst naar levensloofase (tabel 3.8) De belangstelling om extra verlofdagen te kopen blijkt gering (14 procent). De wens is het laagst bij vrouwen met kinderen van 13 jaar of ouder. Daarentegen leeft bij een kwart van de werkende vrouwen de wens om op verlofdagen te werken (24 procent). Deze wens is hoger bij de vrouwen die (nog) geen kinderen hebben dan bij de vrouwen met kinderen.

Uit het onderzoek blijkt verder dat ruim een op de vijf vrouwen meer verlofdagen heeft dan ze kan opnemen. De vrouwen met jonge kinderen hebben de minste verlofdagen over. Ruim een kwart vindt dat ze onder te hoge werkdruk werkt (27 procent). De werkdruk is het laagst bij de vrouwen met jonge kinderen. Tenslotte

geeft een op de vijf vrouwen aan dat ze liever minder uren zou willen werken (21 procent). Deze wens is het meest aanwezig bij vrouwen die (nog) geen kinderen hebben. Mogelijk uiten zij de wens vooral met het oog op structurele aanpassing van de arbeidstijden aan toekomstige gezinsvorming, terwijl zij incidenteel juist graag meer uren willen werken, zo blijkt uit de voorkeur om op verlofdagen te werken.

De vrouwen met jonge kinderen lijken er redelijk in geslaagd hun arbeidstijden aan te passen aan hun levensloopfase, want ze hebben een geringe voorkeur om minder uren te werken, ze hebben relatief weinig verlofdagen over en ze werken relatief weinig onder hoge tijdsdruk. Ze willen alleen af en toe een extra verlofdag kopen, vermoedelijk als het gekozen tijdsarrangement niet toereikend is bij incidentele, onvoorziene omstandigheden.

We verwachten dat er ook verschillen zijn tussen de bedrijfssectoren. Immers, drukte op het werk en daarmee de aanwezigheid van verlofstuwmeren, zal vermoedelijk samenhangen met de vraag naar producten, en dus met sectoren. Daarom is tabel 3.8 ook uitgesplitst naar sector. Bij de overheid en in het onderwijs willen vrouwen vaker extra verlofdagen kopen dan in de handel. Het werken op verlofdagen laat weinig verschillen tussen sectoren zien. Een overschot aan verlofdagen is vooral te vinden in de industrie en de bouw en juist heel weinig bij overheid en onderwijs. In de gezondheidszorg en welzijn rapporteren vrouwen het meest frequent dat ze onder hoge tijdsdruk werken, terwijl dit in de handel veel minder voorkomt. Tenslotte laat de wens om minder uren te werken geen grote verschillen tussen sectoren zien.

Tabel 3.8: Percentage werkende vrouwen dat het eens is met uitspraken over verlofdagen, werkdruk en arbeidsuren, uitgesplitst naar levensloopfase en naar sector (n=550), hoogste scores zijn dik gedrukt

	ik wil graag vrije dagen kopen	ik wil wel werken op vrije dagen	ik heb meer v.d. dan ik kan opnemen	ik werk onder te hoge tijdsdruk	ik wil graag minder uren werken
(nog) geen kinderen	13	31	24	26	26
jongste kind 0-13 jaar	18	24	15	24	16
jongste kind $\geq$ 13 jaar	7	24	24	29	16
kinderen uit huis	15	12	24	31	24
industrie, bouw	14	25	31	23	25
handel	9	21	23	12	17
fin./zak dienstver.	17	23	22	23	20
overheid, onderwijs	20	22	14	30	25
gezond., welzijn	13	27	20	34	18
TOTAAL	14	24	21	27	21

Bron: Arbeid & ICT 2001

* v.d. =vrije dagen

Opnieuw is een regressie analyse uitgevoerd om de wensen te verklaren (tabel 3.9). Daarbij is achtereenvolgens getoetst of deze samenhangen met kenmerken van de persoon (leeftijd; opleiding), van de thuissituatie (partner; kinderen; huishoudinkomen), van de functie (aantal verschillende functies bij dezelfde werkgever; promoties; dienstjaren; leidinggevend; eigen inkomen), van de organisatie (bedrijfsomvang; ontwikkeling werkgelegenheid; reorganisaties; aantal vestigingen; sector) of van de arbeidstijdconfiguratie (deeltijd, overschot verlofdagen, hoge werkdruk, wens om minder te werken, werken als partner thuis is, overwerk).

Bij de wens om extra verlofdagen te kopen blijkt vooral de arbeidstijdconfiguratie van invloed. In tabel 3.9 is te zien dat de wens om verlofdagen te kopen, dus tegen inlevering van loon extra verlofdagen op te nemen, significant minder vaak voorkomt bij kleine deeltijders en als er een overschot aan verlofdagen is. Deze wens komt significant vaker voor bij vrouwen die ook wel willen werken op verlofdagen, die onder hoge tijdsdruk werken en die graag minder uren willen werken. Tenslotte wensen vrouwen die het afgelopen jaar reorganisaties meemaakten ook vaker verlofdagen te kopen. De verschillen naar levensloopfase en sector uit tabel 3.8 blijken in deze regressie analyse te zijn 'wegverklaard'.

Tabel 3.9: Logit analyse ter verklaring van de voorkeur van werkende vrouwen om extra verlofdagen te kopen (n=550)

Variabele	B	sign.	exp(B)
kleine deeltijd <=19 u/w	-0,74	***	0,47
ik wil wel werken op verlofdagen	0,59	***	1,81
ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen	-1,13	***	0,32
ik werk onder hoge tijdsdruk	0,66	***	1,93
ik wil graag minder uren werken	0,84	***	2,30
er vonden afgelopen jaar reorganisaties plaats	0,69	***	1,98
constante	-2,45	***	0,09

Bron: Arbeid & ICT 2001, Chisq = 50.631, df (6), Sign= 0.000; sign. ***p<0,01

De analyse welke werkende vrouwen verlofdagen zouden willen verkopen, dus willen werken op verlofdagen, laat zien dat noch het eigen maandinkomen noch het huishoudinkomen hierbij een rol speelt. In een eerder onderzoek waarbij ook werkende mannen waren betrokken, bleek dat de voorkeur om op verlofdagen te werken samenhang met een laag inkomen⁴⁰. Vermoedelijk beïnvloedt een laag inkomen wel deze voorkeuren bij mannen, maar niet die bij vrouwen. Ook de hiervoor genoemde groepen van verklarende factoren doen niet ter zake. Uit tabel 3.10 blijkt verder dat de aanwezigheid van een partner de voorkeur om extra dagen te werken sterk doet verminderen, evenals een langdurig dienstverband bij de werkgever en regelmatig overwerk. Vrouwen die bij voorkeur werken als hun partner thuis is, zouden wel op verlofdagen willen werken. In vestigingen waar vacatures eerst intern bekend worden gemaakt is er meer voorkeur om op verlofdagen te werken; mogelijk is dit een indicatie voor een grotere betrokkenheid bij het bedrijf, maar de beantwoording van deze vraag valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Tabel 3.10: Logit analyse ter verklaring van de voorkeur van werkende vrouwen om op verlofdagen te werken (n=550)

Variabele	B	sign.	exp(B)
partner	-0,95	***	0,39
tenminste 10 jaar in dienst bij huidige werkgever	-0,69	***	0,50
vacatures worden eerst intern bekend gemaakt	0,69	***	2,00
ik werk bij voorkeur als mijn partner thuis is	0,78	***	2,19
ik werk minstens elke week over	-0,54	***	0,58
Constant	-0,80	***	0,45

Bron: Arbeid & ICT 2001, Chisq = 37.334, df (5), Sign= 0.000; sign. ***p<0,01

⁴⁰ Van den Brekel en Tijdens, 2000.

Tenslotte is geanalyseerd welke vrouwen een overschot aan verlofdagen hebben. Uit tabel 3.11 blijkt dat werkende vrouwen in de leeftijdsgroep 30-39 jaar en vrouwen die graag extra verlofdagen willen kopen, veel minder vaak een overschot aan verlofdagen hebben. Daarentegen hebben vrouwelijke kostwinners en vrouwen die onder hoge tijdsdruk werken vaker een overschot aan verlofdagen. Ook hier is geen invloed meer te zien van levensloophase of van sector, noch van de andere groepen verklarende factoren.

Tabel 3.11: Logit analyse ter verklaring van een overschot aan verlofdagen onder werkende vrouwen (n=550)

Variabele	B	sign.	exp(B)
leeftijd 30-39 jaar	-0,54	***	0,59
kostwinner	0,66	***	1,92
ik wil graag extra verlofdagen kopen	-1,07	***	0,34
ik werk onder hoge tijdsdruk	0,76	***	2,14
Constant	-1,54	***	0,21

Bron: Arbeid & ICT 2001, Chisq = 31.893, df (4), Sign= 0.000; sign. ***p<0,01

Ook hier komt een beeld naar voren dat vrouwen structurele tijdsarrangementen treffen in verband met de combinatie van arbeid en zorg. Deeltijdarbeid is daarbij cruciaal. Werkende vrouwen met jonge kinderen zijn er vrijwel allemaal in geslaagd deze arrangementen te realiseren.⁴¹ Voor de niet-werkende vrouwen in deze levensloophase is deeltijdarbeid een belangrijke voorwaarde om te gaan werken. Kopen en verkopen van verlofdagen blijkt niet specifiek samen te hangen met de levensloophase, maar veeleer met werken onder tijdsdruk, de aanwezigheid van verlofstuwmeren, onvervulde wensen om minder uren te werken, of met overuren, dus kortom, met de tijdsconfiguratie op het werk.

Wie heeft verlofdagen over?

Uit ervaringen met de invoering van een CAO-à-la-carte bij de Automatiseringsdienst van de Belastingen blijkt dat de aanwezigheid van een 'stuwmeer' aan verlofdagen het keuzegedrag van werknemers sterk beïnvloedt.⁴² Vooral in het eerste jaar van de CAO-à-la-carte bleek bij het bedrijf een grote voorkeur voor het verkopen van dagen omdat veel werknemers een verlofstuwmeer hadden. Daarenboven bleek in de vorige paragraaf dat

⁴¹ Vermoedelijk houden de vrouwen die hun tijdswensen niet kunnen realiseren op met werken.

⁴² Van den Brekel en Tijdens, 2000.

werkneemsters met een verlofstuwmeer ook nog eens minder vaak extra verlofdagen willen kopen. Daarom is in deze paragraaf een analyse uitgevoerd om te bepalen welke werknemers verlofdagen over hebben. Hiervoor zijn de data van de Loonwijzer 2001 gebruikt.⁴³ Tussen half mei 2001 en half januari 2002 hebben 13.688 respondenten de enquête ingevuld. De dataset is gewogen naar leeftijdsgroep en geslacht, teneinde de steekproef te laten gelijken op de loonafhankelijke beroepsbevolking zoals gemeten door het CBS.⁴⁴ In de Loonwijzer 2001 is werknemers de uitspraak 'ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen' voorgelegd, waarop te antwoorden was met 'ja/nee/niet van toepassing'. Er is dus niet gevraagd of men van het vorig jaar verlofdagen heeft overgehouden en zo ja, hoeveel. Daarom is het hier ook niet mogelijk een onderscheid te maken tussen 'enkele verlofdagen over' en 'een verlofstuwmeer'.

Uit tabel 3.12 blijkt dat 29 procent van de werknemers meer verlofdagen heeft dan ze kan opnemen, 68 procent heeft dit niet en 3 procent zegt dat de vraag niet op hun situatie van toepassing is. Uitgesplitst naar sector is te zien dat een overschot aan verlofdagen het meest voorkomt bij de nutsbedrijven en de bouw (40 procent), terwijl dit het minst voorkomt bij de zakelijke dienstverlening (22 procent). Werknemers in de horeca zeggen het meest dat de vraag niet van toepassing is (11 procent). Deze sector kent vermoedelijk veel minder vaak een systeem met verlofdagen.

We zijn nagegaan of er significante verschillen zijn tussen groepen werknemers (op basis van bivariate analyse, niet in tabel). Leidinggevenden hebben vaker verlofdagen over dan niet-leidinggevenden (40 procent resp. 24 procent). Vooral werknemers in bedrijven met een werkweek tussen 36 en 39 uur hebben verlofdagen over, terwijl dit veel minder het geval is voor werknemers in bedrijven met een 40-urige of juist een 35-urige werkweek. Naarmate een bedrijf groter of het percentage mannen in het bedrijf hoger is, hebben meer werknemers verlofdagen over. Werknemers die het afgelopen jaar een training of cursus hebben gevolgd, promotie hebben gemaakt bij hun huidige werkgever of op verschillende afdelingen hebben gewerkt, hebben vaker verlofdagen over dan werknemers waarvoor dit niet geldt. Werknemers die reorganisaties in hun bedrijf

⁴³ Tijdens et al, 2002

⁴⁴ In de Loonwijzer 2001 zijn de 25-34 jarigen oververtegenwoordigd met ongeveer 15 procentpunten, zowel vrouwen als mannen, en de 45-54 jarigen ondervertegenwoordigd met ongeveer 10 procentpunten, opnieuw zowel vrouwen als mannen. In de overige leeftijdsgroepen ligt de afwijking binnen de 5 procentpunten.

rapporteren, die in bedrijven met meer dan vier managementlagen werken, als de meeste collega's mannen zijn en als er regelmatig conflicten zijn op het werk hebben werknemers vaker verlofdagen over. Tenslotte hebben werknemers die zeggen de bezetting op de afdeling niet toereikend is heel vaak verlofdagen over (tabel 3.12). Bevindingen uit eerder onderzoek dat drukte op het werk belangrijk is bij het overhouden van verlofdagen worden hier bevestigd.⁴⁵

Tabel 3.12: Percentage werknemers dat meer verlofdagen heeft dan hij/zij kan opnemen, naar sector en naar bezetting (in procenten)

	nee	ja	niet van toenass.	totaal
landbouw, tuinbouw	61%	31%	8%	100%
industrie	66%	31%	3%	100%
nutsbedrijven, bouw	58%	40%	2%	100%
groothandel	73%	25%	2%	100%
detailhandel	59%	35%	6%	100%
horeca	60%	29%	11%	100%
transport, communicatie	67%	30%	2%	100%
banken en verzekeringen	69%	29%	2%	100%
zakelijke dienstverlening	74%	22%	3%	100%
openbaar bestuur, politie	64%	35%	1%	100%
onderwijs	66%	25%	9%	100%
gezondheidszorg	71%	25%	3%	100%
welzijn, cultuur, sport	69%	28%	4%	100%
bezetting voldoende	78%	20%	2%	100%
bezetting onvoldoende	62%	35%	3%	100%
totaal	68%	29%	3%	100%

Bron: Loonwijzer 2001, gewogen data

Uit eerder onderzoek blijken ook persoonskenmerken, met name leeftijd en geslacht, van belang.⁴⁶ Uit tabel 3.13 blijkt dat mannen inderdaad vaker verlofdagen overhouden dan vrouwen (32 resp. 24 procent). Wij veronderstellen dat ook de levensloop en het huishoudinkomen van belang zijn. In tabel 3.13 is te zien dat vooral vrouwen met jonge kinderen niet vaak verlofdagen overhouden, terwijl mannen met een jongste thuiswonend kind van tenminste 13 jaar of met uitwonende kinderen juist vaak verlofdagen overhouden. Zowel mannen als vrouwen met een laag huishoudinkomen houden het minst vaak verlofdagen over, terwijl de hoogste inkomenscategorie het meest frequent verlofdagen overhoudt.

⁴⁵ MuConsult, 2002.

⁴⁶ MuConsult, 2002.

Tabel 3.13: Percentage werknemers dat meer verlofdagen heeft dan hij/zij kan opnemen, naar geslacht en naar levensloop (in procenten)

	nee	ja	n.v.t.	totaal
man	72%	24%	4%	100%
vrouw	65%	32%	3%	100%
(nog) geen kinderen	70%	26%	4%	100%
kinderen 0-12 jaar	69%	28%	3%	100%
thuisw. jongste kind $\geq$ 13 jaar	62%	35%	3%	100%
geen thuisw. kinderen	62%	35%	3%	100%
totaal	68%	29%	3%	100%

Bron: Loonwijzer 2001, gewogen data

Om de effecten van organisatie- en persoonskenmerken op het overhouden van verlofdagen te onderzoeken, is een logit analyse uitgevoerd (tabel 3.14). Dan blijkt dat mannen vaker een overschot aan verlofdagen hebben dan vrouwen, terwijl werknemers zonder kinderen of met thuiswonende kinderen minder vaak dagen over hebben dan werknemers wier kinderen al het huis uit zijn. Werknemers in bedrijven waar een reorganisatie heeft plaatsgevonden hebben minder vaak een overschot aan dagen, terwijl het omgekeerde geldt voor werknemers in bedrijven met een krappe bezetting. Leidinggevende werknemers hebben vaker dagen over. Werknemers in grote bedrijven hebben minder vaak dagen over dan werknemers in kleinere bedrijven. In bedrijven met 10-50 personeelsleden hebben werknemers het meest verlofdagen over. In bedrijven met een korte standaardwerkweek (36 tot 39 uur) hebben werknemers vaker een overschot aan verlofdagen dan in bedrijven met een 40-urige werkweek. In de sectoren landbouw/industrie/bouw en handel/horeca/transport hebben werknemers vaker een overschot aan verlofdagen dan werknemers bij de overheid/gezondheidszorg, terwijl werknemers in de financiële en zakelijke dienstverlening minder vaak verlofdagen overhebben.

Tabel 3.14: Logit analyse ter verklaring wie meer verlofdagen heeft dan hij/zij kan opnemen, exclusief de categorie niet van toepassing (n=12.013)

	B	sign.	exp(B)
man	0.28	***	1.32
levensloop (kind'n uit huis is ref.)	.	.	.
(nog) geen kinderen	-0.29	***	0.75
kinderen 0-12 jaar	-0.35	***	0.70
thuisw. jongste kind $\geq$ 13 jaar	-0.01	<i>n.s.</i>	0.99
reorganisaties bij werkgever	-0.04	***	0.96
krappe bezetting	0.04	***	1.04
leidinggevende positie	0.63	***	1.88
bedrijfsgrootte (>500 wns is ref.)	.	.	.
<10 werknemers	-0.28	***	0.75
10-50 werknemers	-0.40	***	0.67
50-500 werknemers	-0.18	***	0.84
standaardwerkweek (40 uur is ref.)	.	.	.
35 uur of minder	-0.17	<i>n.s.</i>	0.84
36 -37 uur	0.25	***	1.28
38 - 39 uur	0.15	***	1.16
sector (overheid, gezondhzrg is ref.)	.	.	.
landbouw, industrie, bouw	0.21	***	1.23
handel, horeca, transport	0.16	**	1.18
finan. en zak. dienstverlening	-0.16	**	0.86
constante	-1.00	***	0.37

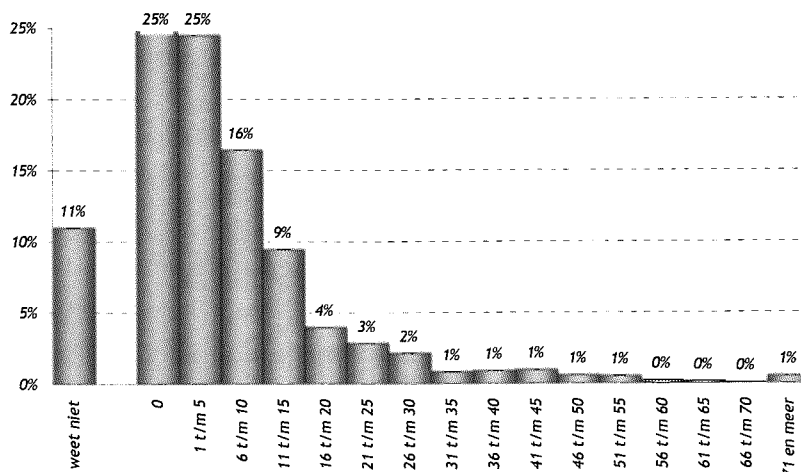
Bron: Loonwijzer 2001, Chisq = 495.298, df (16), Sign= 0.000, sign. *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Aantal verlof- en vakantiedagen

In het Loonwijzer-onderzoek is geen informatie over het aantal verlofdagen dat de respondenten overhield verzameld. In het online-onderzoek dat voor de OSA is uitgevoerd is daar wel rekening mee gehouden. In figuur 3.8 is weergegeven hoeveel verlofdagen de respondenten aangaven over te hebben van het vorige jaar.⁴⁷

⁴⁷ De vraag luidde: Hoeveel verlofdagen (totaal aantal adv/vakantie/senioren dagen) had u begin dit jaar over van vorig jaar?

Figuur 3.8: Aantal verlofdagen over van voorgaand jaar



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002)..

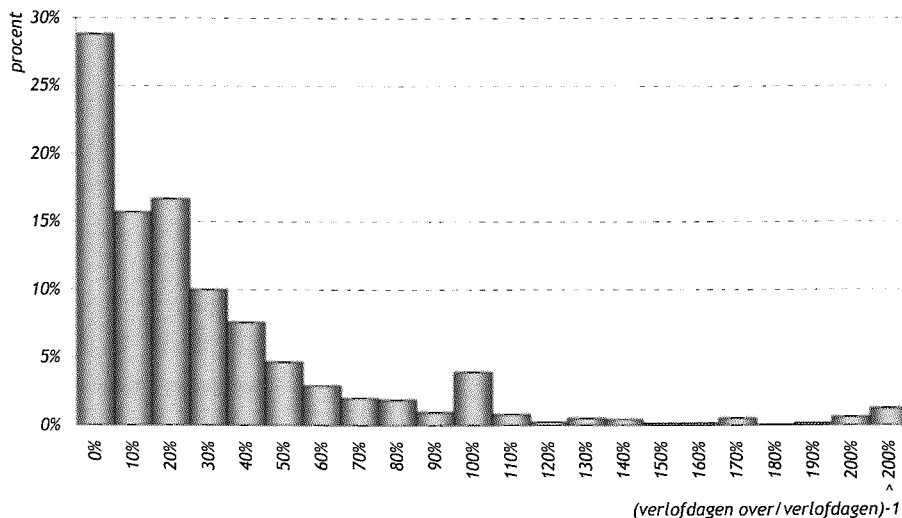
Uit deze figuur blijkt dat circa 64 procent van de respondenten aangaf verlofdagen van het voorgaand jaar over te hebben.⁴⁸ In de figuur is te zien dat een kwart van de respondenten aangaf geen verlofdagen van het voorgaande jaar over te hebben gehouden, een kwart valt in de categorie 0-5 dagen en circa een kwart in de twee categorieën 6 t/m 10 of 11 t/m 15 dagen. 11 procent geeft aan niet te weten hoeveel dagen ze van vorig jaar overhadden. De resterende 14 procent (=100-75-11) geeft aan meer dan 15 dagen van het voorgaande jaar over te hebben gehouden. We merken op dat slechts een zeer klein deel van de ondervraagden aangeeft meer dan 30 dagen over te hebben gehouden. Gemiddeld hadden de respondenten 8,9 dagen over van het vorige jaar.

Indien we het aantal verlofdagen uitdrukken als percentage van het aantal jaarlijkse verlofdagen ontstaat er een zuiverder maat, omdat mensen die part-time werken per definitie minder verlofdagen hebben. In figuur 3.9a is de frequentieverdeling van de respondenten over dit kengetal weergegeven. In figuur

⁴⁸ Dit percentage komt bij benadering overeen met de 70 procent van MuConsult (2002). Het is aanzienlijk hoger dan de gemiddelden uit het Loonwijzer onderzoek in de voorgaande paragraaf (29 procent). In eerstgenoemde onderzoeken is in 2002 gevraagd of de werknemer verlofdagen overhad van vorig jaar, terwijl in de Loonwijzer in 2001 gevraagd is naar de situatie op het moment van enquëtering: 'Heeft u meer verlofdagen dan u kunt opnemen'. Het lagere percentage van de Loonwijzer wijst er op dat werknemers gedurende het jaar nog verwachten hun verlofdagen op te maken, terwijl de andere twee onderzoeken er op duiden dat aan het eind van het jaar dit niet het geval blijkt te zijn geweest.

3.9b is de frequentieverdeling van respondenten met de mogelijkheid tot verlofsparen (verlofspaarders) over dit kengetal weergegeven.

*Figuur 3.9a: Frequentieverdeling van alle respondenten naar verlofdagen over als percentage van het aantal jaarlijkse verlofdagen**

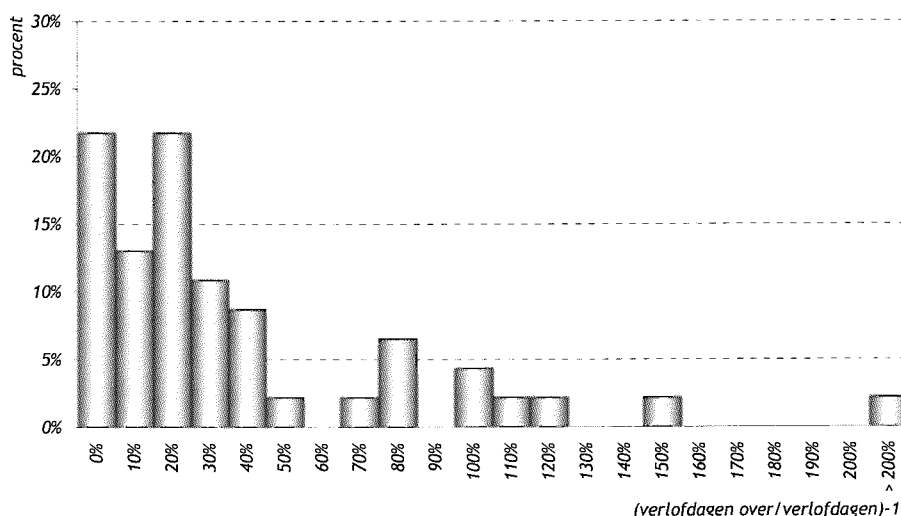


Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002)..

* Leesvoorbeeld: 10% van de respondenten heeft 25-35% verlofdagen over. Als deze respondenten per jaar 20 verlofdagen per jaar hebben, dan hadden ze het afgelopen jaar tussen de 5 en 7 verlofdagen over. Indien deze respondenten 40 verlofdagen per jaar hebben, dan hadden ze het afgelopen jaar tussen 10 en 14 verlofdagen over.

Uit deze figuur blijkt dat bijna 30 procent van de respondenten 0-5% verlofdagen over had aan het einde van het vorige jaar. Ruim 15 procent van de respondenten had 5-15% verlofdagen over en nog eens ruim 15 procent had 15-25% verlofdagen over. We zien een neerwaartse trend in deze figuur, veel respondenten hebben weinig over en minder respondenten hebben meer verlofdagen over. Alleen bij 100% verlofdagen over zien we een piekje in het aantal respondenten.

Figuur 3.9b: Frequentieverdeling van verlofspaarders naar verlofdagen over als percentage van het aantal jaarlijkse verlofdagen



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002)

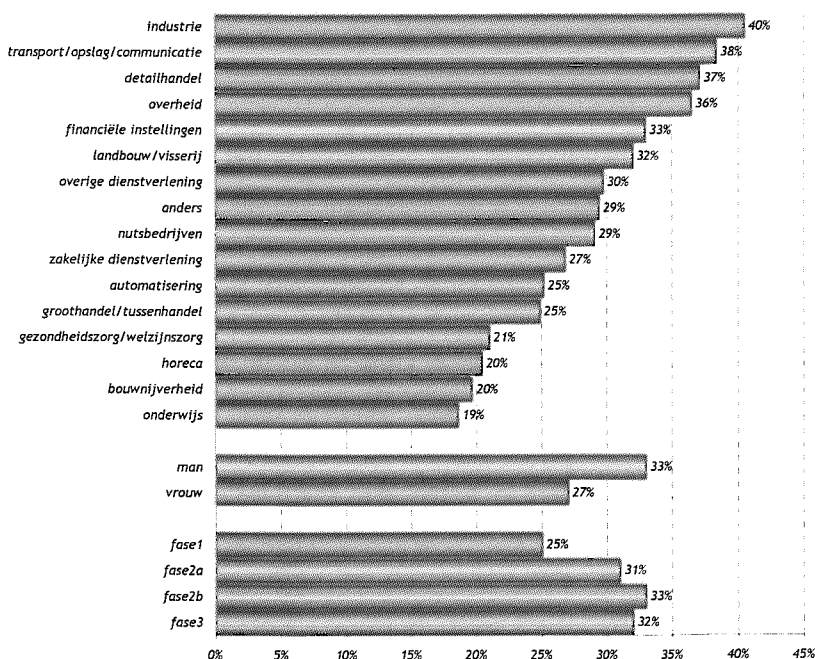
In deze figuur is te zien dat circa 20 procent van de respondenten die aangeven te sparen voor verlof pas in het enquêtejaar zijn gaan doen, zij hebben tenminste geen verlofdagen van vorig jaar over. Circa 10 procent van de verlofspaarders heeft 10 procent van de verlofdagen van het voorgaand jaar over. Circa éénvijfde van de verlofspaarders heeft 20 procent van de verlofdagen van het voorgaand jaar over. In de figuur nemen we waar dat het aantal gespaarde dagen van de verlofspaarders zelden hoger is dan het aantal verlofdagen dat ze jaarlijks krijgen toegekend.

We concluderen dat verlofsparen binnen de Nederlandse beroepsbevolking nog geen grote vlucht heeft genomen. Het aantal gespaarde dagen is bij 87 procent van de verlofspaarders kleiner dan het jaarlijks aan vakantiedagen. Het mediane aantal vakantiedagen bedraagt in de steekproef 27 dagen.

Zoals we al eerder zagen bij de analyse van de Loonwijzer 2001 is verlofsparen niet de enige reden voor het overhouden van verlofdagen. Het overhouden van verlofdagen is volgens de Loonwijzer 2001 ook afhankelijk van geslacht, levensloopfase, bedrijfsgrootte, standaard werkweek en sector. Op basis van onze gegevens hebben we een soortgelijke uitsplitsing gemaakt. In figuur 3.10 wordt

het aandeel respondenten weergegeven dat verlofdagen overhoudt uitgesplitst naar sector, geslacht en levensloopfase.

Figuur 3.10: Aandeel overgehouden verlofdagen naar sector, geslacht en levensloopfase



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002)..

Uit deze figuur blijkt dat er grote verschillen zitten tussen de sectoren als we kijken naar het aandeel mensen dat verlofdagen overhoudt. Zo heeft 40 procent van de respondenten uit de sector industrie verlofdagen over, terwijl slechts 19 procent van de respondenten in de sector onderwijs verlofdagen over heeft. Tevens zien we dat mannen vaker verlofdagen overhouden dan vrouwen en dat ook de levensloopfase waarin men zich bevindt van invloed is op het overhouden van verlofdagen.

3.7 Samenvatting

In hoofdstuk 3 staan de primaire arbeidsvoorwaarden centraal. Daarbij gaat het vooral om de arbeidsduur. Uit de secundaire analyses blijkt dat de werkweek van de mannen zich niet aanpast aan de levensfase waarin men zich bevindt. Voor vrouwen geldt het tegenovergestelde. Vrouwen tot 46 jaar met minimaal één

thuiswonend kind jonger dan 13 jaar hebben gemiddeld een 10 uur kortere werkweek dan vrouwen zonder kinderen in de leeftijdscategorie tot en met 30 jaar. Deze laatste categorie vrouwen heeft overigens gemiddeld de langste werkweek.

Er wordt veel overgewerkt: 43 procent van de respondenten in het online onderzoek geeft aan structureel over te werken, terwijl ongeveer de helft evenveel werkt als in het arbeidscontract overeengekomen en zeven procent zegt minder te werken. Gemiddeld werken de respondenten twee uur per week over. Des te hoger het opleidingsniveau, des te meer overuren er worden gemaakt. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. Vrouwen die leidinggeven maken meer overuren, maar bij mannen is dit niet het geval. Gecorrigeerd voor levensloofase, leidinggeven, opleidingsniveau en branche bedraagt het gemiddeld aantal overuren van de mannen 0,9 uur per week en van de vrouwen 2,2 uur.

Overwerk wordt bij ongeveer de helft van de respondenten in het online onderzoek niet vergoed, bij de andere helft wordt het in geld vergoed, in compensatie-uren of heeft de respondent een keuze tussen vergoeding in uren of in geld. Hoe lager het opleidingsniveau, hoe vaker overwerk wordt vergoed, met name in geld. De idee is dat bij de hogere opleidingsniveaus de overgewerkte uren reeds verdisconteerd zijn in het salarisniveau, terwijl dit bij lagere opleidingsniveaus niet het geval is.

Ongeveer 50 procent van de respondenten is tevreden met het huidige aantal werkdagen. Slechts 6 procent wil meer dagen werken, maar 45 procent wil minder dagen werken. Deze wens gaat niet per definitie gepaard met de wens om minder uren te werken. Bijna vier op de tien respondenten die minder dagen wil werken, zegt wel hetzelfde aantal uren te willen blijven werken. Het gaat dan vrijwel steeds om respondenten die hun 5-daagse of 4,5-daagse werkweek willen omzetten in een 4-daagse werkweek.

Ongeveer 55 procent van de respondenten is tevreden met het huidige aantal uren, 29 procent wil minder uren werken en 16 procent wil meer uren werken. Ongeveer eenderde van de respondenten die tevreden is met de uren, zegt dat ze wel minder dagen wil werken. Gevraagd naar de redenen om minder te willen werken is dat in bijna de helft van de gevallen omdat men meer tijd voor hobby's

wil hebben. Gevraagd naar de redenen om meer te willen werken is dit in iets meer dan de helft van de gevallen omdat men meer geld wil verdienen.

De feitelijke arbeidstijd hangt bij vrouwen nauw samen met de levensloophase. Vrouwen met kinderen tot 13 jaar lijken er redelijk in geslaagd hun arbeidstijden aan te passen aan hun levensloophase, want ze hebben een geringe voorkeur om minder uren te werken, ze hebben relatief weinig verlofdagen over, en ze werken relatief weinig onder hoge tijdsdruk. Alleen willen ze af en toe een extra verlofdag kopen, vermoedelijk als het gekozen tijdsarrangement niet toereikend is bij incidentele, onvoorziene omstandigheden. De overgrote meerderheid van de werkende en niet-werkende vrouwen met thuiswonende kinderen vinden deeltijd een absolute voorwaarde voor een baan. De Nederlandse deeltijdeconomie zorgt er klaarblijkelijk voor dat zij hun arbeidstijdwensen tot op grote hoogte kunnen realiseren.

In het online onderzoek is ook onderzocht hoe vaak de hiervoor genoemde verlofstuwmeren voorkomen. Ruim zes op de tien werknemers heeft dit jaar verlofdagen van het vorig jaar meegenomen. Drie op de tien werknemers heeft meer verlofdagen dan ze kan opnemen, zo blijkt uit de secundaire analyses. Uit beide analyses blijkt dat mannen vaker een overschot aan verlofdagen hebben dan vrouwen, evenals werknemers in de oudste levensloophase, dus wanneer de kinderen het huis uit zijn. Werknemers in bedrijven waar de reorganisaties plaatsvinden hebben minder vaak een overschot aan dagen, terwijl werknemers in bedrijven met een krappe bezetting en leidinggevenden juist wel vaak verlofdagen over hebben. In bedrijven met een korte standaardwerkweek (36-37 uur) hebben werknemers vaker een overschot aan verlofdagen dan in bedrijven met een 40-urige werkweek. In de sectoren landbouw/industrie/bouw en handel/horeca/transport hebben werknemers vaker een overschot aan verlofdagen dan werknemers bij de overheid/gezondheidszorg, terwijl werknemers in de financiële en zakelijke dienstverlening minder vaak verlofdagen overhebben.

Om hoeveel verlofdagen gaat het eigenlijk? Gemiddeld hadden de respondenten 8,9 dagen over van het vorige jaar. Uitgedrukt als percentage van het aantal jaarlijkse verlofdagen, had bijna 30 procent van de respondenten 0-5% verlofdagen over aan het einde van het vorige jaar. Ruim 15 procent van de respondenten had 5-15% verlofdagen over en nog eens ruim 15 procent had 15-25% verlofdagen over. Samenvattend, veel respondenten hadden weinig over en

minder respondenten hadden meer verlofdagen over. Slechts een zeer kleine groep had meer dan 100% verlofdagen over. Gevraagd naar verlofsparen blijkt het aantal gespaarde dagen bij 87 procent van de verlofspvaarders kleiner dan hun jaarlijks aantal vakantiedagen. Het mediane aantal vakantiedagen bedraagt in de steekproef 27 dagen. Verlofsparen blijkt een recent fenomeen en heeft nog geen grote vlucht genomen binnen de Nederlandse beroepsbevolking.

4 Differentiatie secundaire arbeidsvoorwaarden

In hoofdstuk 3 hebben we op basis van de drie databestanden de differentiatie in de primaire arbeidsvoorwaarden besproken. In dit hoofdstuk belichten we het aanbod en gebruik van secundaire arbeidsvoorwaarden in de verschillende door ons onderscheiden sectoren op basis van het voor dit onderzoek verkregen databestand.⁴⁹

In de vragenlijst is de respondenten gevraagd naar het aanbod, het gebruik en de waardering van het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarbij is onderscheid gemaakt naar arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op de werkweek, beloningscomponenten en werkgeversbijdragen. In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de door ons onderscheiden arbeidsvoorwaarden.

Tabel 4.1: Onderscheiden arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden
Werkweek
1. flexibele indeling van de werkweek
2. thuis/telewerken mogelijk
3. extra vrije dagen kopen tegen inlevering salaris
4. vrije dagen verkopen tegen extra salaris
Beloningscomponenten
1. individueel bonussysteem voor bijzondere prestaties
2. onregelmatigheidstoeslag
3. eindejaarsuitkering
4. winstuitkering, 13 ^e maand, aandelen, optieregeling
5. spaarloonregeling, premiesparen
6. verlofsparen voor vervroegd pensioen
7. verlofsparen voor langdurig verlof
8. verlofsparen voor zorgverlof
Werkgeversbijdragen
1. ziektekostenpremie wordt (deels) vergoed
2. pensioenpremie wordt (deels) vergoed
3. WAO-gat verzekering wordt (deels) vergoed
4. kinderopvang wordt (deels) vergoed
5. fiets en/of thuiscomputer en/of ns/ov kaart wordt (deels) vergoed

In paragraaf 4.1 gaan we in op het aanbod van arbeidsvoorwaarden. In deze paragraaf belichten we tevens de spreiding van de verschillende arbeidsvoorwaarden over de verschillende sectoren. In paragraaf 4.2 presenteren we het gebruik van de arbeidsvoorwaarden.

⁴⁹ In paragraaf 3.1 wordt dit databestand besproken.

4.1 Aanbod van arbeidsvoorwaarden

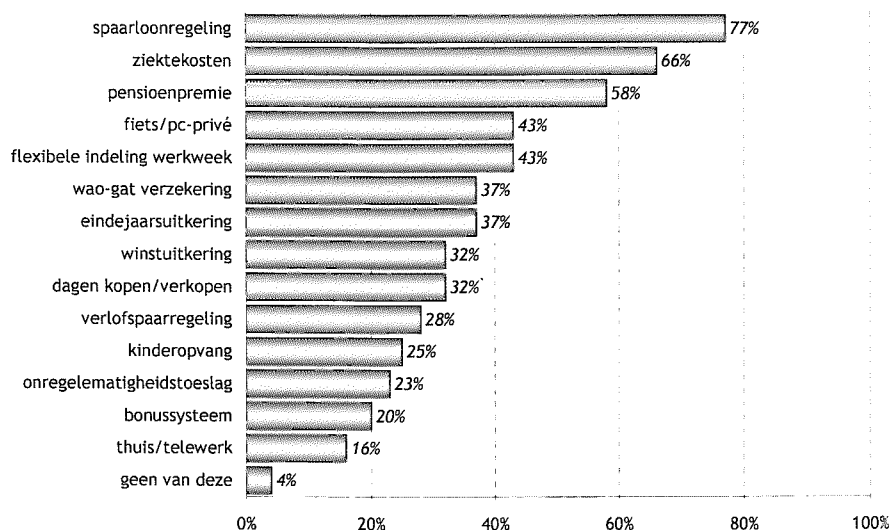
In deze paragraaf gaan we in op het aanbod van de verschillende arbeidsvoorwaarden en analyseren we het aanbod van een bepaalde arbeidsvoorwaarde per sector. Tevens indiceren we de relatieve aantrekkelijkheid van een sector door te berekenen wat het gemiddelde aanbod van een arbeidsvoorwaarde is. We kiezen bij het bespreken van het aanbod van arbeidsvoorwaarden de sectorale invalshoek omdat het niveau waarop CAO's worden afgesloten doorgaans op sectoraal niveau zijn of een grote gelijkheid op sectoraal niveau vertonen.

Gemiddelde aanbod arbeidsvoorwaarden

In figuur 4.1 zien we dat vooral de arbeidsvoorwaarden spaarloonregeling, (gedeeltelijk) vergoeding van de ziektekostenpremie en (gedeeltelijk) vergoeding van de pensioenpremie worden aangeboden aan de werknemers.⁵⁰ Ook flexibele indeling van de werkweek en fiets/pc-prive worden relatief vaak aangeboden aan de werknemers. Het aanbieden van thuis/telewerk, een bonussysteem en kinderopvang komt het minste voor. Slechts vier procent van de ondervraagden geeft aan dat ze geen van de in de tabel weergegeven arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden, of niet weten dat ze deze arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden.

⁵⁰ De vraag luidde: Welke arbeidsvoorwaarden of bijzondere beloningscomponenten zijn van toepassing op uw huidige werkkring?

Figuur 4.1: Gemiddeld aanbod van de arbeidsvoorwaarden, gehele steekproef



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

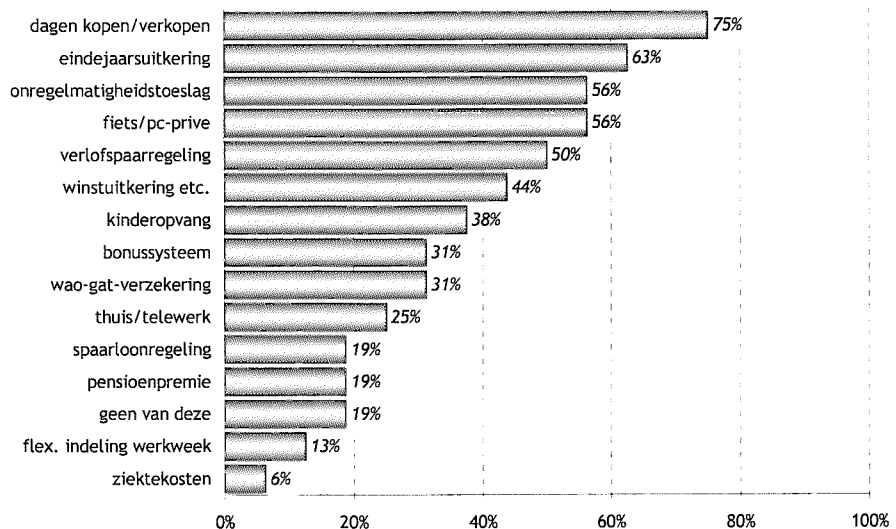
De respondenten is in eerste instantie gevraagd of zij gebruik *kunnen* maken van een aantal arbeidsvoorwaarden. Hieronder volgt een beschrijving van de meest in het oog springende resultaten.

Sectorale differentiatie aanbod arbeidsvoorwaarden

In figuur 4.2 is grafisch weergegeven hoe sterk de differentiatie van de verschillende arbeidsvoorwaarden is. Daartoe hebben we een differentiatie maatstaf ontwikkeld. De differentiatie maatstaf loopt van 0 tot 100 procent. Indien de differentiatie 100 procent is betekent dit dat het gemiddelde aanbod van die arbeidsvoorwaarde in iedere sector verschilt ten opzichte van het gemiddelde aanbod in de andere sectoren voor die arbeidsvoorwaarde. Zo heeft de arbeidsvoorwaarde *dagen kopen/verkoop* heeft een differentiatie maat van 75 procent, wat inhoudt dat in driekwart van de sectoren het gemiddelde aanbod in die sector afwijkt van het gemiddelde in de andere sectoren. De arbeidsvoorwaarde (*deels*) *vergoeding ziektekosten* heeft een differentiatie maat van 6 procent, wat inhoudt dat slechts in een van 16 onderzochte sectoren het aanbod van deze arbeidsvoorwaarde afwijkt van het gemiddelde in de andere sectoren. Een verklaring voor de geringe differentiatie van deze laatste arbeidsvoorwaarde is dat het door de werkgever laten vergoeden van de

ziektekosten een ingeburgerde arbeidsvoorwaarde is, veel meer dan bijvoorbeeld het kopen of verkopen van dagen.

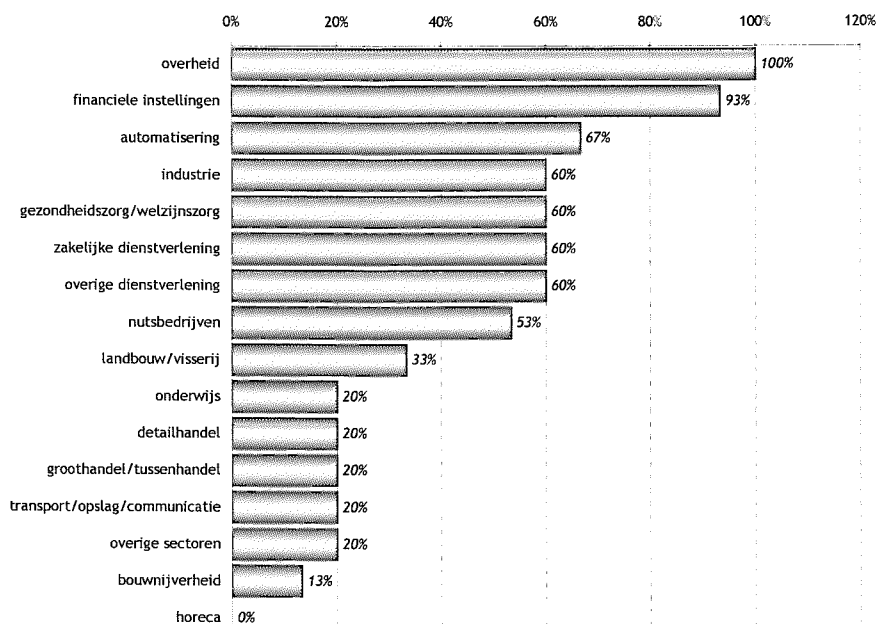
Figuur 4.2: Differentiatie maatstaf naar sector



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

In figuur 4.2 is aangegeven of het aanbod in de verschillende sectoren significant verschilt ten opzichte van het gemiddelde van de andere sectoren. In figuur 4.3 wordt de relatieve positie van de sectoren weergegeven als we kijken naar het positief of negatief afwijken van het gemiddelde aanbod van arbeidsvoorwaarden in de andere sectoren. Uit figuur 4.3 kunt u dus afleiden dat in de horeca het aanbod van de arbeidsvoorwaarden het vaakst negatief verschilt ten opzichte van het gemiddelde aanbod in de andere sectoren. Dat wil zeggen er worden in de horeca relatief minder arbeidsvoorwaarden aangeboden. Het aanbod van de overheid daarentegen wijkt het vaakst in positieve zin af van het gemiddelde aanbod van de andere sectoren.

Figuur 4.3: Differentiatie aantal arbeidsvoorwaarden per sector



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Indien we figuur 4.2 en 4.3 combineren ontstaat de tabel 4.2. In deze tabel wordt tevens de rangorde op de indicatoren weergegeven uit figuur 4.2 en 4.3. Tabel 4.2 geeft daarmee een volledig sectoraal overzicht van het aanbod van de verschillende arbeidsvoorwaarden. In het volgende zullen we per arbeidsvoorwaarde de in positieve zin afwijkende sectoren van het gemiddelde van de andere sectoren bespreken. In tabel 4.2 staan ook de in negatieve zin afwijkende sectoren per arbeidsvoorwaarde weergegeven.

Dagen kopen/verkoopen wordt vaker aangeboden aan werknemers van de overheid, werknemers bij financiële instellingen en werknemers in de automatisering. De *eindejaarsuitkering* wordt vaker aangeboden aan werknemers in het onderwijs, bij de overheid, in de gezondheidszorg/welzijnszorg en werknemers van nutsbedrijven. Werknemers bij de overheid, in de gezondheidszorg/welzijnszorg en werknemers in de overige dienstverlening krijgen vaker een onregelmatigheidstoelage aangeboden. *Fiets/pc-privé* wordt vaker aangeboden in de sectoren overheid, gezondheidszorg/welzijnszorg en financiële instellingen. De *verlofspaarregeling* wordt vaker aangeboden aan werknemers bij de overheid en aan werknemers bij financiële instellingen. De sectoren industrie, zakelijke

dienstverlening en de financiële instellingen bieden vaker een *winstuitkering*. *Kinderopvang* wordt vaker aangeboden aan werknemers bij de overheid en bij financiële instellingen. De sectoren gezondheidszorg/welzijnszorg, de financiële instellingen en de automatisering bieden vaker een *bonussysteem* aan aan hun werknemers. De *WAO-gat-verzekering door de werkgever* wordt vaker aangeboden bij werknemers in de zakelijke dienstverlening en aan werknemers bij financiële instellingen. *Thuis/telewerk* wordt vaker aangeboden in de sectoren zakelijke dienstverlening en automatisering. Werknemers bij de overheid en werknemers bij financiële instellingen krijgen vaker een *spaarloonregeling* aangeboden. Een *(gedeeltelijke) vergoeding van de pensioenpremie door de werkgever* wordt vaker aangeboden aan werknemers bij financiële instellingen. *Flexibele indeling van de werkweek* en *(gedeeltelijke) vergoeding van de ziektekosten door de werkgever* wordt vaker aangeboden aan werknemers bij de overheid.

Tabel 4.2: Significantie van het aanbod van de arbeidsvoorwaarden per sector

	dagen kopen/verkoop	1	2	3	3	5	6	7	8	8	10	11	11	11	14	15	differentiatie
industrie																	4
bouwnijverheid																	15
landbouw/visserij																	9
horeca																	16
onderwijs																	10
overheid																	1
gezondheidszorg/welzijnszorg																	4
detailhandel																	10
groothandel/tussenhandel																	10
zakelijke dienstverlening																	4
financiële instellingen																	2
automatisering																	3
transport/opslag/communicatie																	10
nutsbedrijven																	8
overige dienstverlening																	4
anders																	10
differentiatie																	

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).
 Leesvoorbeeld: Het aanbod van de arbeidsvoorwaarde 'winstuitkering etc.' ligt in de sector industrie significant hoger dan het gemiddelde aanbod van deze arbeidsvoorwaarde in de rest van de sectoren. De spaarloonregeling wordt bij in de horeca significant minder aangeboden dan het gemiddelde aanbod van deze arbeidsvoorwaarde in de overige sectoren.

Waarom nemen we differentiatie van arbeidsvoorwaarden waar?

Het aanbod van arbeidsvoorwaarden per sector verschilt soms sterk per sector. We meten de hoogste differentiatie bij dagen kopen/verkopen. Waarom nemen we deze differentiatie waar?

Ten eerste nemen we enige differentiatie in arbeidsvoorwaarden waar omdat bepaalde arbeidsvoorwaarden beter of juist minder goed passen bij een sector, het soort bedrijf of het soort werknemers. Zo is de kans dat we iemand in de bouw treffen met een flexibele indeling van de werkweek nou eenmaal kleiner dan in de zakelijke dienstverlening. In de bouw wordt doorgaans gewerkt op vaste tijden, terwijl dit in de zakelijke dienstverlening minder het geval is.

Een tweede mogelijkheid is dat sectoren zich proberen te onderscheiden van andere sectoren door deze arbeidsvoorwaarde aan te bieden. Indien bedrijfstakken bepaalde mensen proberen aan te trekken zullen zij zich moeten onderscheiden van andere sectoren. In de standaard-economische theorie wordt dit gedaan door middel van het loon. De idee is dat in het aangeboden loon alle (on)meetbare kwaliteiten van de werknemer zijn verwerkt, maar ook de waarde van andere minder grijpbare variabelen als werksfeer, arbeidsvoorwaarden zijn verwerkt. Elke werknemer krijgt in die theorie “loon naar werk” in de ruimste zin van het woord. Ten tijde van het afnemen van de enquête zaten de meeste respondenten in een baan die ze hadden of kregen ten tijde van een periode van hoogconjunctuur. Het is aannemelijk dat in een periode van hoogconjunctuur het loon een steeds minder belangrijke onderscheidende factor wordt voor een bedrijf en dat secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijker zijn. In perioden van laagconjunctuur zal “concurrentie met arbeidsvoorwaarden”, zo is de veronderstelling, veel minder optreden.

Een ander mogelijkheid is dat secundaire arbeidsvoorwaarden zijn ingevoerd uit eigenbelang van de werkgever. Zo is het mogelijk dat arbeidsvoorwaarden als verlofsparen en verkopen van vrije dagen zijn ingegeven door de krappe arbeidsmarkt. Werkgevers hebben er in zo'n krappe arbeidsmarkt baat bij het aantal vakantiedagen van hun werknemers zoveel mogelijk af te romen, zodat zij zoveel mogelijk uren productieve arbeid verrichten. Pc-privé regelingen waarbij het werknemersdeel kan worden betaald door de inzet van vrije dagen, het

verkoop van vrije dagen en verlofspaararrangementen kunnen ook uitingen zijn van deze wens van werkgevers.

De werknemer heeft (in zo'n periode van hoogconjunctuur) een ruime keuze uit verschillende banen en laat zich naast het loon wellicht ook leiden door het aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden bij de keuze voor een baan. Hiermee introduceren we wat in econometrische termen wel selectiviteit⁵¹ heet. Dat wil zeggen: werknemers hebben bepaalde arbeidsvoorwaarden omdat zij een sector kiezen die het beste past bij hun arbeidsvoorwaardenwens. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat in sectoren waar thuis/telewerken mogelijk is we meer werknemers vinden met een lange reistijd, of dat werknemers met jonge thuiswonende kinderen in sectoren werken waarin het mogelijk is flexibel te werken.

Verband aanbod van arbeidsvoorwaarden en baankenmerken

In figuur 4.2 hebben we de verschillen in aanbod tussen de sectoren reeds beschreven. Bij die figuur werd er echter alleen een verband gelegd tussen de arbeidsvoorwaarden en de sector. Om na te gaan of deze verschillen deels te verklaren zijn uit verschillen in baankenmerken tussen sectoren nemen we ook een aantal baankenmerken mee ter verklaring van de verschillen in het aanbod. Door middel van een multivariaat kansmodel (probitmodel) is geanalyseerd hoe de kans op een bepaalde arbeidsvoorwaarde wordt beïnvloed door de volgende baankenmerken:⁵²

- contractvorm van de baan;
- benodigd opleidingsniveau voor de baan;
- sector waarin de baan is;
- uurloon in de baan;
- contactuele werkweek in de baan.

De uitkomsten van deze kansmodellen zijn in verschillende figuren opgenomen in bijlage 4 als figuur B4.2A tot en met B4.2N. In het volgende bekijken we eerst of er een algemene tendens is waar te nemen in de hierboven genoemde vijf categorieën bij de vergelijking van de verschillende kansmodellen voor de

⁵¹ Maddala (1983), p.257-290, Van de Ven en Van Praag (1981).

⁵² Voor alle genoemde variabelen zijn de baankenmerken zoals opgegeven door de respondent gebruikt. Hierbij maken we impliciet de aanname dat de match van baan en werknemer ideaal is.

verschillende arbeidsvoorwaarden. Vervolgens bekijken we de kansmodellen afzonderlijk voor bepaalde arbeidsvoorwaarden met afwijkende kansen.

Contractvorm

De kans op het krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde neemt doorgaans toe met de zekerheid van de contractvorm. We registreren in de steekproef volledige multicollineariteit tussen de arbeidsvoorwaarde extra dagen/(ver)kopen en winstuitkering en het uitzendcontract. Werknemers met een dergelijk contract krijgen deze arbeidsvoorwaarde in de steekproef dus niet aangeboden.

Opleidingsniveau

De kans op het aangeboden krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde neemt in het algemeen toe met het hoger worden van het benodigde opleidingsniveau van een baan.

Sector

De kans op het krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde is niet eenduidig afhankelijk van de sector waarin de baan is (zie ook tabel 4.2). Bij bepaalde arbeidsvoorwaarden is de kans in een sector hoger, terwijl voor diezelfde sector bij andere arbeidsvoorwaarden een lagere kans geldt. Werknemers in de sector financiële instellingen hebben vaak wel een grotere kans op een bepaalde arbeidsvoorwaarde.

Uurloon

Als het brutourloon stijgt, dan stijgt doorgaans ook de kans op de verschillende arbeidsvoorwaarden.

Contractuele werkweek

De kans op het aangeboden krijgen van de verschillende arbeidsvoorwaarden neemt in het algemeen toe als het aantal contractuele uren in de werkweek stijgt. Er is echter een negatief verband tussen uren en aanbodkans bij flexibele indeling werkweek en onregelmatigheidstoeslag.

Thuis/telewerken mogelijk

Opvallend is dat personen op basis van een uitzendcontract of overig contract deze arbeidsvoorwaarde niet minder krijgen aangeboden. Tevens valt op dat deze arbeidsvoorwaarde in bepaalde sectoren minder wordt aangeboden. Voor

werknemers in de sectoren industrie & bouwnijverheid, horeca & detail-/tussen-/groothandel, gezondheidszorg & welzijn/onderwijs/overheid en transport/opslag/communicatie is het minder vaak mogelijk om thuis te werken of te telewerken.

Extra vrije dagen kopen/verkopen tegen inlevering/extra salaris

Opvallend is dat personen in banen waarvoor het vereiste opleidingsniveau mbo/havo/vwo of hbo/wo is minder vaak deze arbeidsvoorwaarde krijgen aangeboden dan personen in banen waarvoor het vereiste opleidingsniveau lbo/mavo is. Tevens valt op dat werknemers in de sectoren horeca & detail-/tussen-/groothandel en transport/opslag & communicatie minder vaak vrije dagen mogen kopen of verkopen, terwijl werknemers bij financiële instellingen juist vaker deze mogelijkheid wel hebben.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt relatief vaak aangeboden aan werknemers in de sector onderwijs/overheid/gezondheidszorg & welzijn.

Winstuitkering, 13^e maand, aandelen en optieregeling

Opvallend is dat personen in banen waarvoor het vereiste opleidingsniveau mbo/havo/vwo of hbo/wo is minder vaak deze arbeidsvoorwaarde krijgen aangeboden dan personen in banen waarvoor het vereiste opleidingsniveau lbo/mavo is. Tevens valt op dat werknemers in de sector onderwijs/overheid/gezondheidszorg & welzijn minder vaak een winstuitkering of iets dergelijks krijgen, terwijl werknemers in de sectoren industrie & bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en financiële instellingen juist vaker deze arbeidsvoorwaarde wel hebben.

Spaarloonregeling, premiesparen

Opvallend is dat werknemers in de sector horeca & detail-/tussen-/groothandel minder vaak een spaarloonregeling of premiesparen krijgen aangeboden, terwijl werknemers bij financiële instellingen juist vaker deze mogelijkheid wel krijgen aangeboden.

Verlofspaarregeling

Bij deze arbeidsvoorwaarde valt op dat werknemers in de sector horeca & detail-/tussen-/groothandel minder vaak een verlofspaarregeling krijgen aangeboden,

terwijl werknemers in de sectoren onderwijs/overheid/gezondheidszorg & welzijn en financiële instellingen juist vaker deze mogelijkheid wel krijgen aangeboden.

Pensioenpremie wordt (deels) vergoed

Opvallend is dat werknemers in de sectoren onderwijs/overheid/gezondheidszorg & welzijn en nutsbedrijven & overige bedrijven minder vaak deze arbeidsvoorwaarde krijgen aangeboden, terwijl werknemers bij financiële instellingen juist vaker deze arbeidsvoorwaarde wel krijgen aangeboden.

WAO-gat verzekering wordt (deels) vergoed

Ook hier zien we dat werknemers in de sectoren onderwijs/overheid/gezondheidszorg & welzijn en nutsbedrijven & overige bedrijven minder vaak deze arbeidsvoorwaarde krijgen aangeboden.

Fiets en/of thuiscomputer en/of NS/OV-jaarkaart wordt (deels) vergoed

Opvallend is dat werknemers in de sectoren horeca & detail-/tussen-/groothandel en transport/opslag & communicatie minder vaak deze arbeidsvoorwaarde krijgen aangeboden, terwijl werknemers in de sectoren onderwijs/overheid/gezondheidszorg & welzijn en financiële instellingen juist vaker deze arbeidsvoorwaarde wel krijgen aangeboden.

Als we het vorige vergelijken met figuur 4.2 *Differentiatie arbeidsvoorwaarde naar sector* dan valt op dat veel van bovengenoemde arbeidsvoorwaarden hoog scoren in figuur 4.2. Het verschil tussen de sectoren blijft in deze gevallen dus ook wanneer we meerdere baankenmerken meenemen.

4.2 Gebruik van arbeidsvoorwaarden

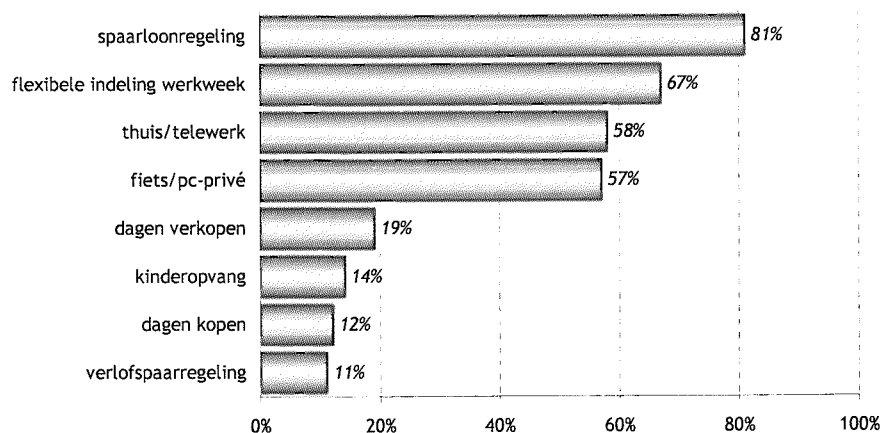
In deze paragraaf bespreken we het gebruik van de verschillende arbeidsvoorwaarden. Niet iedere arbeidsvoorwaarde die in paragraaf 4.1 aan bod is gekomen, komt terug in deze paragraaf. In deze paragraaf zullen derhalve de arbeidsvoorwaarden ‘flexibele indeling werkweek’, ‘thuis/telewerk mogelijk’, ‘extra vrije dagen kopen/verkopen tegen inlevering/extra salaris’, ‘spaarloonregeling, premiesparen’, ‘verlofspaarregeling’, ‘kinderopvang wordt (deels) vergoed’ en ‘fiets en/of thuiscomputer en/of NS/OV-jaarkaart wordt (deels) vergoed’ besproken. Allereerst zullen we kijken naar het gemiddelde

gebruik van de arbeidsvoorwaarden. Vervolgens bekijken we het gebruik van de arbeidsvoorwaarden per sector.

Gemiddeld gebruik van arbeidsvoorwaarden

In figuur 4.4 staan de gebruikspercentages van de verschillende aangeboden arbeidsvoorwaarden, het geeft het percentage werknemers weer dat gebruik maakt van een regeling indien deze wordt aangeboden door de werkgever. Indien *spaarloon* wordt aangeboden, dan maakt ruim 80 procent van de werknemers daar gebruik van. Daarmee is *spaarloon* de populairste arbeidsvoorwaarde (onder de door ons onderzochte arbeidsvoorwaarden). Andere populaire arbeidsvoorwaarden zijn *flexibele indeling van de werkweek* (67%), *thuis/telewerk* (58%) en *fiets/pc-privé* (57%). De mogelijkheid *vakantiedagen te verkopen* tegen inlevering van salaris wordt door 19 procent van de respondenten benut. De mogelijkheid *extra vakantiedagen te kopen* wordt door 12 procent van de ondervraagden benut. In totaal wordt de arbeidsvoorwaarde (ver)kopen vrije dagen dan ook door 1 op de 4 werknemers die de mogelijkheid hebben benut. Zo'n 14 procent van degenen die de mogelijkheid hebben maakt gebruik van kinderopvang. Dit lage percentage wordt uiteraard deels verklaart doordat niet iedereen kinderen heeft. Indien we hiervoor corrigeren blijkt dat werknemers met een kind in 22 procent van de gevallen gebruik maken van de kinderopvangregeling van de zaak. Voor werknemers met een kind van 12 jaar of jonger ligt dit percentage zelfs op 31 procent. De mogelijkheid *Verlof te sparen* (11%) wordt het minst gebruikt. Deze geringe belangstelling voor verlofsparen reeds eerder. In het volgende hoofdstuk analyseren we dit nadere door de monetaire waardering voor verlofsparen te bepalen.

Figuur 4.4: Gemiddeld gebruik van de verschillende aangeboden arbeidsvoorwaarden (n=1.302)



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Sectorale differentiatie gebruik arbeidsvoorwaarden

In tabel 4.3 vindt u een overzicht van het gebruik van de arbeidsvoorwaarden per sector. Als een arbeidsvoorwaarde niet veel wordt aangeboden binnen een bepaalde sector dan is het ook moeilijk om er een uitspraak over te doen (voor dit rapport hebben we de grens op 15 waarnemingen gelegd). (In tabel 4.3 zijn de cellen met onvoldoende waarnemingen leeg gelaten.)

De *flexibele indeling van de werkweek* wordt, indien aangeboden, het meest gebruikt in de horeca (83%). In het onderwijs wordt deze arbeidsvoorwaarde het minst gebruikt (48%). De *thuis/telewerkregeling* wordt het meest gebruikt in de automatisering (72%) en het minst bij de overheid (45%). *Vrije dagen kopen of verkopen* komt niet zo vaak voor. Het komt het meest voor in de zakelijke dienstverlening (39%) en minst in de gezondheidszorg/welzijnszorg (11%). De *spaarloonregeling* wordt in iedere sector veel gebruikt, indien aangeboden. In de industrie en bouwnijverheid is het gebruik het grootst (88%), terwijl in de sector gezondheidszorg/welzijnszorg het gebruik het geringst is (70%). Het gebruik van *verlofsparen* is in alle sectoren laag; in de sector transport/opslag/communicatie is het gebruik het hoogst (slechts 39%). Het gebruik van de arbeidsvoorwaarde *pc-privé* verschilt erg per sector. Bij de nutsbedrijven is het gebruik het grootst (76%), terwijl in de gezondheidszorg/welzijnszorg slechts één op de drie werknemers (indien aangeboden) gebruik maakt van deze arbeidsvoorwaarde. De

kinderopvangregeling wordt het meest gebruikt in de industrie (20%) en het minst bij de overheid (7%).

Tabel 4.3: *Gebruik van de arbeidsvoorwaarden (in procenten van aanbod¹)*

	flexibele indeling werkweek	thuis/telewerkregeling	vrije dagen kopen/verkoopen	spaarloonregeling	verlofsparen	pc-privé	kinderopvangregeling
industrie	71	.	22	88	6	74	20
bouwnijverheid	.	.	.	88	.	.	.
landbouw/visserij	.	.	.	.	.	.	.
horeca	83	.	.	.	.	.	.
onderwijs	48	.	.	85	.	52	.
overheid	69	45	29	81	7	70	7
gezondheids/welzijnzorg	.	.	11	70	11	33	19
detailhandel	74	.	.	71	.	.	.
groothandel/tussenhandel	62	.	.	83	.	.	.
zakelijke dienstverlening	61	59	39	76	13	53	9
financiële instellingen	58	50	32	85	10	62	14
automatisering	74	72	24	82	12	49	16
transp./opslag/communicatie	60	.	14	86	39	48	.
nutsbedrijven	.	.	.	83	.	76	.
overige dienstverlening	72	.	21	83	10	51	16
anders	67	80	12	76	17	37	23
totaal	67	58	27	81	11	57	14

¹ Indien de arbeidsvoorwaarde aan minder dan 15 respondenten wordt aangeboden, is het percentage missing. In de tabel is dit aangegeven met een punt (.)

4.3 Samenvatting

In hoofdstuk 4 staan de secundaire arbeidsvoorwaarden centraal. Daarbij gaat het voornamelijk om het aanbod van de arbeidsvoorwaarden door werkgevers en het gebruik daarvan door de werknemers. Uit analyses blijkt dat vooral de arbeidsvoorwaarden spaarloonregeling, (deels) vergoeding van de ziektekostenpremie en (deels) vergoeding van de pensioenpremie worden aangeboden door de werkgevers aan de werknemers. Ook flexibele indeling van de werkweek en fiets/pc-privé worden relatief vaak aangeboden. Het aanbieden van thuis/telewerk, een bonussysteem en kinderopvang komt het minste voor. Slechts vier procent van de ondervraagden geeft aan dat ze geen van de onderscheiden arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden. Uit een sectorale analyse

blijkt dat er in de horeca relatief minder arbeidsvoorwaarden worden aangeboden. Het aanbod van de overheid daarentegen wijkt het vaakst in positieve zin af van het gemiddelde aanbod van de andere sectoren.

Hoe is deze differentiatie te verklaren? Ten eerste nemen we enige differentiatie in arbeidsvoorwaarden waar omdat die sector/werk eigen is. Een tweede mogelijkheid is dat sectoren zich proberen te onderscheiden van andere sectoren door deze arbeidsvoorwaarde aan te bieden. Een ander mogelijkheid is dat secundaire arbeidsvoorwaarden zijn ingevoerd uit eigenbelang van de werkgever. Zo is het mogelijk dat arbeidsvoorwaarden als verlofsparen en verkopen van vrije dagen zijn ingegeven door de krappe arbeidsmarkt. De werknemer heeft (in zo'n periode van hoogconjunctuur) een ruime keuze uit verschillende banen en laat zich naast het loon wellicht ook leiden door het aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden bij de keuze voor een baan.

Naast verschillen tussen sectoren en bovengenoemde verklaringen zijn er ook verklaringen met betrekking tot baankenmerken voor de verschillen in het aanbod van arbeidsvoorwaarden. Zo neemt bijvoorbeeld de kans op het krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde doorgaans toe met de zekerheid van de contractvorm. Daarnaast neemt de kans op het aangeboden krijgen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde in het algemeen toe met het hoger worden van het benodigde opleidingsniveau van een baan. Tevens blijkt dat als het bruto-uurloon stijgt doorgaans ook de kans op de verschillende arbeidsvoorwaarden stijgt. De kans op het aangeboden krijgen van de verschillende arbeidsvoorwaarden neemt in het algemeen ook toe als het aantal contractuele uren in de werkweek stijgt. Er is echter een negatief verband tussen uren en aanbodkans bij flexibele indeling werkweek en onregelmatigheidstoeslag.

Het aanbod van arbeidsvoorwaarden door werkgevers zegt nog niets over het gebruik ervan door werknemers. Indien *spaarloon* wordt aangeboden, dan maakt ruim 80 procent van de werknemers daar gebruik van. Daarmee is *spaarloon* de populairste arbeidsvoorwaarde (onder de door ons onderzochte arbeidsvoorwaarden). Andere populaire arbeidsvoorwaarden zijn *flexibele indeling van de werkweek* (67%), *thuis/telewerk* (58%) en *fiets/pc-privé* (57%). De mogelijkheid om *verlof te sparen* (11%) wordt het minst gebruikt.

5 Waardering van arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk bespreken we de waardering van arbeidsvoorwaarden. De meting van deze waardering hebben we gedaan op twee manieren. De directe manier via de vragenlijst wordt beschreven in paragraaf 5.2. In paragraaf 5.3 wordt de indirecte manier, via een vignetten-analyse, besproken. In de paragrafen 5.4, 5.5 en 5.6 worden de voorkeuren (gemeten met de indirecte methode) uitgesplitst naar respectievelijk geslacht, levensloopfase en voorkeuren met en zonder verlofstuwmeren.

5.1 Meten van waardering

Individuele preferenties of voorkeuren behoren tot de kern van de neoklassieke economische theorie; ze bepalen de zogenaamde ‘nutsfunctie’. De nutsfunctie geeft van alle denkbare combinaties van goederenpakketten en situaties het nut weer dat een individu eraan ontleent. De economisch handelende ‘agent’ - zo luidt nu de veronderstelling - maximaliseert zijn nut onder allerlei beperkende voorwaarden zoals beschikbare tijd en zijn budget. Gedrag zou, volgens deze economische theorie, perfect voorspelbaar zijn wanneer we de individuele nutsfunctie zouden kennen. Echter, waarneming van de individuele nutsfunctie - en impliciet de voorkeuren - is in de praktijk zeer moeilijk omdat economische agenten alléén in het optimum onder de heersende beperkingen worden waargenomen, en nooit onder een scala van omstandigheden zodat de relatie tussen zijn feitelijk gedrag en die omstandigheden kan worden afgeleid.

Voor dit onderzoek hebben we de voorkeuren van de respondenten direct (met behulp van de vragenlijst) en indirect (met behulp van de vignetten-analyse) gemeten.

De gedachte achter de vignetten-analyse is dat respondenten, wanneer direct gevraagd naar hun voorkeuren, antwoorden geven die mogelijk worden vertroebeld door bijvoorbeeld sociale wenselijkheid of door het feit dat ze over de subjectief gepercipieerde waarde van sommige zaken domweg nooit hebben nagedacht. In een vignetten-analyse worden respondenten gevraagd hun waardering uit te spreken over een set van fictieve producten of situaties. Een vignet beschrijft zo’n fictief product of situatie. Vignetten worden gekenmerkt door een beperkt aantal attributen, waarin opzettelijk variatie is aangebracht zodat

ze niet alle even aantrekkelijk zijn voor de respondent. Uit de variatie in enerzijds de waardering die respondenten aan de vignetten toekennen en anderzijds de variatie die door de onderzoeker in de vignet-attributen is aangebracht, kan worden afgeleid welke attributen de respondent belangrijk vindt en welke niet. Men kan zelfs een schatting maken van het prijskaartje dat aan de diverse attributen hangt.

Vignetten-analyse heeft veel raakvlakken met een laboratorium experiment. Respondenten worden waargenomen in fictieve, door de laborant gecreëerde, situaties. Het voordeel daarvan is dat de onderzoeker controle heeft over de parameters die de situaties bepalen. Een nadeel is echter dat de respondenten puur hypothetisch gedrag rapporteren. Het is niet gezegd dat ze het gedrag dat ze rapporteren ook in werkelijkheid onder die omstandigheden aan de dag zouden leggen. Economen spreken van ‘revealed preferences’ als het om in de werkelijkheid waargenomen gedrag gaat, en van ‘stated preferences’ als mensen zeggen dit gedrag te (zullen) vertonen. Dat verschil bestaat tussen die twee is zeker. Hoe groot het verschil is hangt mede af van de gevoeligheid van het onderwerp voor sociaal wenselijk antwoordgedrag. Psycholoog Piet Vroon was in dit verband niet optimistisch: “Mensen doen niet wat ze zeggen, en zeggen niet wat ze doen.” Dat de vignetten-analyse kan bijdragen aan het uitschakelen van sociaal wenselijk antwoordgedrag blijkt uit de bevindingen van Van Beek et al (1997). Werkgevers, zo blijkt uit dat onderzoek, zeggen sollicitanten te selecteren op leeftijd, opleiding en werkervaring en noemen geslacht, leefsituatie en etniciteit als ondergeschikte factoren. Uit een analyse waarin sollicitanten als vignetten worden voorgelegd, blijkt echter dat die ondergeschikte factoren (onbewust) een veel belangrijkere rol spelen en dat aan een objectieve maatstaf als opleiding in de praktijk minder belang wordt gehecht dan zij zelf denken. Van Beek et al concluderen dat sociaal wenselijk antwoordgedrag aan deze opmerkelijke verschillen ten grondslag ligt.

Voor het kwantificeren van de relatie tussen attributen en de waardering wordt gebruik gemaakt van econometrische regressietechnieken. Welke techniek men gebruikt hangt vooral af van de wijze waarop de waardering wordt waargenomen. In het onderhavige onderzoek is de waardering een rapportcijfer van 1 tot en met 10. De relatie tussen het rapportcijfer en de vignet-attributen wordt vastgesteld met behulp van kleinste kwadraten regressie (OLS). Impliciet wordt verondersteld dat de gehanteerde waarderingsschalen van mensen met elkaar kunnen worden

vergeleken. Met andere woorden: een zes is voor iedereen een ‘voldoende’ en vijf is voor iedereen een ‘onvoldoende’. Omdat de kwaliteit van een arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij zeg een zes voor iedereen kan verschillen, wordt alleen naar de afwijking van de waardering ten opzichte van de gemiddelde waardering van respondenten gekeken. Aldus worden alle individuele waarderingsschalen als het ware geijkt, zodat bij een identieke waardering ook vergelijkbare kwaliteit van een arbeidsvoorwaardenpakket wordt ingebeeld.

5.2 Directe meting voorkeuren: vragenlijst

De directe meting van voorkeuren geven een indicatie van het voorgenomen gedrag. Aan de respondenten is gevraagd voor veertien secundaire arbeidsvoorwaarden hun waardering uit te spreken op een schaal van 1 t/m 10. Om te bepalen wat voor elke persoon de belangrijkste voorwaarde is, is de waardering voor de verschillende items ‘genormaliseerd’ door de waardering voor een item te delen door de gemiddelde waardering voor de veertien items tezamen. Deze normalisatie is doorgevoerd om de gemiddelde waardering in de steekproef te corrigeren voor verschillende preferentieschema’s⁵³. De maat geeft aan hoeveel waarderingpunten het oordeel van de respondent afwijkt van zijn gemiddelde beoordeling.

In Tabel 5.1 is de rangorde van de ‘genormaliseerde’ waardering weergegeven. Naast de rangorde is ook weergegeven of de arbeidsvoorwaarden bovengemiddeld, dan wel beneden gemiddeld werd beoordeeld. In de tabel wordt tevens onderscheid gemaakt naar levensloophase.

In de tabel is te zien dat achtereenvolgens de pensioenpremie, ziektekostenpremie, WAO-gatverzekering en een hoger salaris het hoogst worden gewaardeerd (ten opzichte van de gemiddelde waardering). In de eerste levensloophase is het salaris het belangrijkste. In de latere levensloophase is de pensioenpremie belangrijker. Een mogelijke verklaring is dat zekerheden in deze levensloophase van minder belang zijn dan in de andere fases. Immers, het is de kinderloze fase en de pensioendatum is nog ver weg. Een computer voor thuisgebruik wordt doorgaans ook bovengemiddeld gewaardeerd. Het is opvallend dat een kortere werkweek in

⁵³ Indien respondent A voor de veertien items allemaal achten geeft en respondent B allemaal zevens, dan zou de ongenormaliseerde score voor alle items een 7,5 zijn. In de genormaliseerde versie is de score voor alle items 1. Hetgeen betekent dat alle items even belangrijk worden gevonden.

fase1 en fase 2b beneden gemiddeld wordt gewaardeerd. Mogelijk heeft dit te maken met het gegeven dat men in fase 1 het salaris zo belangrijk vindt. Een langere werkweek levert meer geld op. Een mogelijke verklaring voor de negatieve waardering van een kortere werkweek in fase 2b is dat het inkomen uit arbeid nodig is om de kosten van het huishouden te dragen. Daarbij is doorgaans sprake van een overdachte arbeidsparticipatie keuze van beide partners. De mogelijkheid verlof te sparen, de ov-jaarkaart en de fiets worden over de gehele linie beneden gemiddeld beoordeeld. Deze arbeidsvoorwaarden staan bij de meeste respondenten dan ook onder aan de voorkeursvolgorde van arbeidsvoorwaarden.

Tabel 5.1: Direct gemeten waardering arbeidsvoorwaarden

	fase 1	fase 2a	fase2b	fase3	totaal
<i>salaris</i>					
hoger salaris dan nu	1 (+)	4 (+)	4 (+)	4 (+)	4 (+)
<i>werkweek</i>					
kortere werkweek dan nu	8 (-)	6 (+)	6 (-)	6 (+)	6 (+)
<i>verlofdagen</i>					
meer verlofdagen dan nu	7 (+)	6 (+)	7 (-)	7 (+)	7 (+)
<i>mogelijkheid verlog te sparen voor...</i>					
langdurig verlof	9 (-)	9 (-)	11 (-)	9 (-)	9 (-)
vervroegd pensioen	10 (-)	8 (-)	8 (-)	8 (-)	8 (-)
zorgverlof	11 (-)	10 (-)	10 (-)	10 (-)	10 (-)
<i>uw baas betaalt...</i>					
een ov-jaarkaart	13 (-)	13 (-)	13 (-)	13 (-)	13 (-)
een fiets	12 (-)	12 (-)	12 (-)	11 (-)	12 (-)
een computer voor thuis	5 (+)	5 (+)	5 (+)	5 (+)	5 (+)
<i>volledige vergoeding van..</i>					
ziektekostenpremie	2 (+)	2 (+)	3 (+)	2 (+)	2 (+)
pensioenpremie	3 (+)	1 (+)	1 (+)	1 (+)	1 (+)
WAO-gat premie	4 (+)	3 (+)	2 (+)	3 (+)	3 (+)
kinderopvangkosten	6 (+)	11 (-)	9 (-)	12 (-)	11 (-)

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

5.3 Indirecte meting voorkeuren: vignetten

Vignetten-analyse: een korte toelichting

In deze paragraaf presenteren we de uitkomsten van de door ons uitgevoerde vignetten-analyse. Alvorens we ingaan op de uitkomsten geven we een inleiding

op de methode. In paragraaf B4.3 in Bijlage 4 wordt een technische toelichting op de methode gegeven. Een voorbeeld van de manier waarop de vignetten zijn voorgelegd is te vinden in Bijlage 3, Schema B3.1b. In de voorgelegde vignetten waren de volgende arbeidsvoorwaarden opgenomen:

➤ Netto loonmutatie

De vignetten zijn zo geconstrueerd dat de loonmutatie ligt in het interval “€150 minde/meer dan nu”.

➤ Lengte van de werkweek

De lengte van de werkweek neemt in de vignetten vijf waardes aan: 4 uur meer dan nu, 2 uur meer dan nu, 2 uur minder dan nu, 4 uur minder dan nu, zelfde werkweek als nu.

➤ Aantal vakantiedagen

Het aantal vakantiedagen neemt in de vignetten eveneens vijf waardes aan: 10 dagen minder, 10, dagen meer, 5 dagen minder, 5 dagen meer en hetzelfde aantal verlofdagen.

➤ Verlofsparen: het sparen van verlof door tijd (vakantie/adv-dagen, overuren) of salaris in te leveren

Verlofsparen komt in de vignetten in drie verschillende doelen voor, te weten: vervroegd pensioen, langdurig verlof en zorgverlof.⁵⁴ Daarbij zijn twee spaarintensiteiten onderscheiden, 10 dagen en 5 dagen per jaar. Ook is de mogelijkheid opgenomen dat men niet spaart voor verlof.

➤ Materieel: de baas vergoed bijvoorbeeld een fiets of een computer

Het materiële aanbod bestaat uit vier attributen: geen materiële vergoeding, een ov-jaarkaart, een thuiscomputer of een fiets.

➤ Financieel: de baas vergoed bijvoorbeeld de pensioenpremie

Bij de financiële compensatie onderscheiden we net als bij het verlofsparen drie ‘smaken’: ziektekostenvergoeding, pensioenpremie en WAO-gat verzekering, deze drie financiële doelen worden in twee intensiteiten in de vignetten aangeboden: volledige vergoeding, of 50% vergoeding. Tevens is het nul-alternatief opgenomen: geen enkele vergoeding van premies, ziektekosten of WAO-gat verzekering.

Onderstaand is een voorbeeld van een arbeidsvoorwaardenpakket weergegeven zoals wij dat aan de respondenten hebben voorgelegd.

⁵⁴ De vignetten zijn daarbij zodanig samengesteld dat de kans dat een respondent een verlofsspaarregeling krijgt aangeboden met als doel vervroegd pensioen, langdurig verlof of zorgverlof precies gelijk is.

Figuur 5.1: Voorbeeldvignet zoals gebruikt in de vragenlijst

salaris	€ 60 MINDER dan nu
werkweek	2 uur MINDER p/w dan nu
aantal verlofdagen	ZELFDE aantal als nu
verlofspaarregeling	5 dagen sparen voor LANGDURIG VERLOF
materieel: u krijgt van uw baas	COMPUTER voor privégebruik
premies: uw baas vergoedt	NIET mee aan premies en verzekeringen

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

In het vignet is te zien dat de respondent €60 netto per maand inlevert. Daar staat tegenover dat de respondent 2 uur minder per week werkt en 5 dagen per jaar spaart voor langdurig verlof. Bovendien krijgt deze een computer van de baas. In het bovenstaande vignet is het aantal vakantiedagen hetzelfde als in de baan die de respondent had op het moment van enquêteren. De baas betaalt echter niet mee aan (ziektekosten/pensioen) premies en verzekeringen. Het taalgebruik in het vignet is daarbij afgestemd op een respondent met een mavo-opleiding. Het vignet is daarmee te begrijpen voor elke respondent.

Elke respondent zijn in totaal 10 pakketten arbeidsvoorwaarden (=vignetten) voorgelegd. Wij hebben de respondenten daarbij verzocht de pakketten te waarderen door middel van een rapportcijfer van 1 (zeer slecht) tot en met 10 (zeer goed). Daarbij hebben wij aan de respondent gevraagd zich in te beelden dat de huidige baas het pakket arbeidsvoorwaarden aanbiedt voor de duur van 1 jaar. Naast het geven van een rapportcijfer werd de respondenten bij elke vignet ook gevraagd aan te geven of hij bereid zou zijn het huidige arbeidsvoorwaarden-pakket in te ruilen voor het afgebeelde pakket arbeidsvoorwaarden.

In totaal zijn 11 vignettensets ontworpen van elk 10 vignetten.⁵⁵ Er zijn verschillende vignettensets ontworpen om zoveel mogelijk waarderingsgegevens te verzamelen voor sterk uiteenlopende combinaties van attributen. In Bijlage 4 worden de 11 vignettensets weergegeven. Bij de constructie van de vignetten is gestreefd naar volledige orthogonaliteit tussen de vignetattributen, dat wil zeggen: de vignetten verschillen zoveel mogelijk van elkaar. Bij de constructie van de vignetten heeft tevens een ex-ante evaluatie van de waardering voor de vignetten plaatsgevonden. In elke set van 10 vignetten is gestreefd naar een goede spreiding

⁵⁵ In elke vignettenset is vignet dat respondenten als eerste krijgen voorgelegd binnen alle vignettensets gelijk; het zogenaamde “referentievignet”. In totaal zijn dus 99 vignetten ontworpen.

in de kwaliteit van de vignetten. Dit streven wordt indirect ingegeven door het streven naar orthogonaliteit. Als aanvullende eis bij de constructie van de vignetten hebben we gesteld dat de attribuutwaarde “zelfde als in huidige” baan maximaal één keer in één vignet voorkomt.

Omdat de waardering van de respondent voor 10 pakketten secundaire arbeidsvoorwaarden tien keer wordt gemeten, hebben we in de analyses van de indirecte meting van voorkeuren de beschikking over een bestand met 13.020 waarnemingen. Dit is een bijkomend voordeel van de methode. Het bestand wordt door het voorleggen van meerdere vignetten “opgeblazen”, waardoor schattingen per definitie met een grotere nauwkeurigheid uitgevoerd kunnen worden.

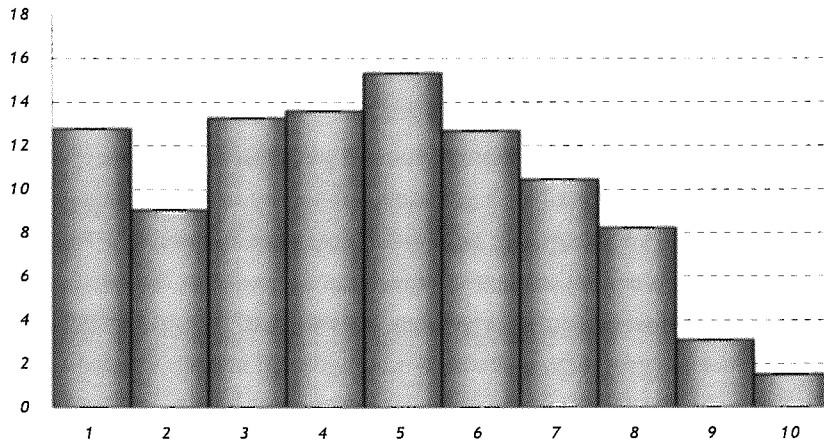
Om tot een goede vergelijkbaarheid te komen is er voor gekozen om alle waarderingsmutaties ook om te rekenen naar loonmutaties. Dit wil niet zeggen dat binnen een CAO-à-la-carte bepaalde arbeidsvoorwaarden kunnen worden ingeruild voor geld.

De uitkomsten van de indirecte meting van de voorkeuren (tabellen 5.2 t/m 5.12) zijn niet een op een te vergelijken met de uitkomsten van de directe meting van de voorkeuren (tabel 5.1). Dit komt door de verschillende manier van meting en doordat in tabel 5.1 de genormaliseerde ranking van voorkeuren is weergegeven in tegenstelling tot de uitkomsten van een regressieanalyse in de tabellen 5.2 t/m 5.12.

Spreiding vignetwaardering

De respondenten is gevraagd de aan hun voorgelegde pakketten te waarderen op een schaal van 1 t/m 10. In figuur is weergegeven hoe de waardering voor de voorgelegde pakketten arbeidsvoorwaarden binnen de steekproef varieerde. De gemiddelde waardering voor de vignetten was 4,6. In de figuur is te zien dat de waardering sterk varieerde. Circa 13 procent van de vignetten werd met beoordelingscijfer 1 gewaardeerd en circa 15 procent met een vijf. In de figuur is tevens te zien dat er sprake is van een vrij evenwichtige verdeling van de waardering. Circa 50 procent van vignetten werd met een onvoldoende beoordeeld (5 of lager) en circa 50 procent van de vignetten werd met een voldoende beoordeeld.

Figuur 5.2: Waarderingsfrequentie verdeling vignetten



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Determinanten van vignetwaardering⁵⁶

In tabel 5.2 is de beoordeling voor de verschillende vignetkenmerken weergegeven. De effecten zijn geschat aan de hand van een fixed-effects model. Alle gepresenteerde procentuele mutaties zijn berekend ten opzichte van een denkbeeldig persoon die geen vergoedingen krijgt voor ziektekosten en/of pensioen, geen verlofspaarregeling heeft, geen materiële vergoedingen krijgt, de werkweek en het aantal verlofdagen gelijk zijn aan het steekproefgemiddelde en waarbij het salaris gelijk is aan het mediale salaris. In de kolom waarderingsmutatie is weergegeven wat het effect op de waardering van het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket is bij een wijziging van een van de vignetkenmerken. In de kolom salarismutatie is weergegeven hoeveel salaris de gemiddelde respondenten bereid is in te leveren, c.q. extra wil hebben voor het vignetkenmerk.

Een leesvoorbeeld: Een toename van de werkweek met 2 uur leidt voor de gemiddelde respondent tot een afname van de waardering het arbeidsvoorwaardenpakket met 15 procent (kolom waarderingmutatie). De 2 uur

⁵⁶ Alle gepresenteerde procentuele mutaties zijn berekend ten opzichte van een denkbeeldig persoon die geen vergoedingen krijgt voor ziektekosten en/of pensioen, geen verlofspaarregeling heeft, geen materiële vergoedingen krijgt, de werkweek en het aantal verlofdagengelijk zijn aan het steekproefgemiddelde en waarbij het netto-maandsalaris gelijk is aan het mediale salaris. Het mediale salaris in de gehele steekproef bedraagt €1.500.

langere werkweek dient voor de gemiddelde respondent gecompenseerd te worden met 3 procentpunt meer nettosalaris of bijvoorbeeld 5 extra dagen sparen voor vervroegd pensioen. Een werkweek die 4 uur korter doet de waardering voor het arbeidsvoorwaardenpakket stijgen met 25 procent. De gemiddelde respondent is bereid 4 procent van zijn nettosalaris of 5 verlofdagen in te leveren. De effecten zijn alleen weergegeven indien ze minimaal significant zijn op 10 procentpunt. In Bijlage B4.4 wordt een technische toelichting gegeven op het gehanteerde model.

Netto salarismutatie

Het netto salaris heeft, volgens verwachting, een positief effect op de vignetwaardering. Elke procent netto loonsverhoging heeft een waarderingsmutatie van ongeveer 6 procent ten gevolg. Bij een netto loonsverhoging van 10 procentpunt neemt de waardering voor het arbeidsvoorwaardenpakket met 65 procentpunt toe. Een salarismutatie van 17 procent leidt tot een verdubbeling van de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Ter vergelijking: Het mediale nettosalaris bedraagt €1.500. Een verhoging van het mediale salaris tot €1.755 leidt tot een verwachte verdubbeling van de waardering van de arbeidsvoorwaarden.

Bij het interpreteren van de nettosalarismutatie dient de lezer zich te bedenken dat de bruto loonmutatie per salarispercentiel een ander beeld kan geven. Immers, vanwege het progressieve (loon)belastingstelsel dat de Nederlandse overheid hanteert betalen hogere salarissen procentueel meer belasting. De bruto loonmutatie zal in de hogere salarispercentielen van de loonverdeling procentueel dan ook groter moeten zijn om hetzelfde procentuele effect op het nettoloon te bewerkstelligen. Afgezien van dit bruto/netto effect is er ook reden aan te nemen dat hogere salarissen meer gecompenseerd dienen te worden.

Gegevens van het CBS wijzen uit dat in september 2002 de bruto CAO-lonen ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder zijn gestegen met 3,8 procent.⁵⁷ Indien we ervan uitgaan dat de brutoloonstijging gemiddeld gelijk is aan de netto loonstijging, zal de waardering van de gemiddelde werkende Nederlander zijn toegenomen met circa een kwart.

⁵⁷ Mutatie bruto CAO-loon inclusief bijzonder beloning toegenomen van 139,2 (sept. 2001) tot 144,5 (sept. 2002).

Werkweek

Een toename van de werkweek met 2 uur leidt voor de gemiddelde respondent tot een afname van de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket met 15 procent. De 2 uur langere werkweek dient voor de gemiddelde respondent gecompenseerd te worden met 3 procentpunt meer nettosalaris of bijvoorbeeld 5 extra dagen sparen voor vervroegd pensioen. Een werkweek die 2 uur korter is doet de waardering voor het arbeidsvoorwaardenpakket stijgen met 5 procent. De gemiddelde respondent is daarvoor bereid 1 procent van het nettosalaris in te leveren. Bij een 4 uur kortere werkweek is de gemiddelde respondent bereid 4 procent van zijn salaris of 5 verlofdagen in te leveren. Indien de werkweek 4 uur langer zou zijn dan wil de gemiddelde werknemer dan een nettoloonverhoging van 5 procent voor ontvangen.

In de tabel is ook te zien dat de looncompensatie die door de werknemer geëist wordt aanzienlijk groter is dan het de looncomponent die men bereid is in te leveren. We concluderen dan ook dat het arbeidsaanbod opwaarts inelastischer is dan neerwaarts.

Aantal verlofdagen

In tabel 5.2 is net als bij de werkweek te zien dat de gemiddelde werknemer minder snel bereid is loon in te leveren dan extra loon te eisen bij een gegeven verandering van het aantal verlofdagen. Het effect is hier nog sterker dan bij de werkweek.

We registreren een aanzienlijk effect van het aanpassen van het aantal verlofdagen. Een afname van het aantal verlofdagen met 10 leidt tot een waarderingsmutatie van 45 procent. Het gemiddelde aantal verlofdagen⁵⁸ bedraagt volgens de steekproef gemiddeld 30. 10 dagen minder verlof betekent dan ook een mutatie van het aantal verlofdagen met circa een derde. De benodigde looncompensatie bedraagt 8 procent.

⁵⁸ Het totaal aantal verlofdagen is gemeten als het aantal adv/vakantie en seniorendagen tezamen.

Tabel 5.2: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule totaal (i=1.302, t=10)

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie		Salarismutatie	Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,2	6%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	12%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,2	36%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,3	65%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-1,1	-30%	5%	***
2 uur meer p/w dan nu	-0,5	-15%	3%	***
2 uur minder p/w dan nu	0,2	5%	-1%	*
4 uur minder p/w dan nu	0,9	25%	-4%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,6	-45%	8%	***
5 dagen minder verlofdagen	-0,9	-25%	4%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,7	21%	-3%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,7	19%	-3%	***
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	-0,1	-	-	-
een thuiscomputer naar keuze	0,6	20%	-3%	***
een fiets naar keuze	0,1	-	-	-
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,8	20%	-4%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,5	15%	-3%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,7	20%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,4	15%	-2%	***
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,4	10%	-1%	***
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	10%	-1%	***
<i>effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,2	-6%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,4	12%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-6%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,4	11%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,3	7%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Werknemers zijn bereid 3 procent loon in te leveren voor vijf verlofdagen meer.
We registreren hetzelfde percentage bij een toename van het aantal verlofdagen

met 10. We concluderen hieruit dat het waarschijnlijk is dat de gemiddelde respondent maximaal bereid is 3 procent van het nettoloon in te leveren, ongeacht de omvang van het aantal extra vakantiedagen meer dan 5.⁵⁹

Materiële vergoeding

Welke materiële vergoedingen vinden werknemers belangrijk? In de vorige paragraaf kwam reeds naar voren dat eigenlijk alleen pc-privé arrangementen een positieve beoordeling krijgen. Uit de vignetten-analyse komt hetzelfde beeld naar voren. Echter, naast de rangorde kunnen we nu ook vaststellen hoe groot de waardering is ten opzichte van de andere secundaire arbeidsvoorwaarden en wat de 'betalingsbereidheid', ofwel het salaris dat men bereid is in te leveren, bepaalt. Het aanbieden van een ov-jaarkaart of een fiets heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Het aanbieden van een computer heeft echter wel een significant effect op de waardering. Qua grootte is het effect vergelijkbaar met het krijgen van 5 extra verlofdagen. We registreren een 'betalingsbereidheid' van 3 procent van het nettoloon.

Verlofsparen

In de vignetten is de respondenten de waardering voor drie varianten van verlofsparen gevraagd, namelijk sparen voor vervroegd pensioen, langdurig verlof en zorgverlof. De eerste vorm van verlof spreekt voor zich. Het geeft de respondent de mogelijkheid eerder met pensioen te gaan. Het langdurig verlof, ook wel 'sabbatical leave' kan ondermeer worden ingezet voor studie of vakantie. Zorgverlof kan ondermeer worden benut om te zorgen voor een hulpbehoevend familielid of om een deel van de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Bij het voorleggen van de verschillende alternatieven is tevens onderscheid gemaakt naar de intensiteit van het sparen.

In tegenstelling tot de uitkomsten die we in de directe meting zagen, nemen we bij de vignetten-analyse een positieve waardering van verlofsparen waar. De beoordeling voor langdurig verlof en vervroegd pensioen is gelijk. Zorgverlof is minder populair. Bij de laatstgenoemde variant nemen we wederom volledige inelasticiteit waar indien het zorgverlof groter is dan 5 dagen. De

⁵⁹ We kunnen dit echter niet met zekerheid zeggen omdat we alleen metingen hebben verricht op het interval [-10,+10] vakantiedagen. Zoals in tabel 5.2 is te zien is het geschatte effect van 5 verlofdagen minder zelfs 2 procentpunt groter dan bij 10 verlofdagen.

‘betalingsbereidheid’ voor laatstgenoemd verlofspaar alternatief bedraagt 1 procentpunt van het nettoloon.

Voor de mogelijkheid 10 dagen verlof te sparen met als doel vervroegd pensioen, dan wel langdurig verlof is de gemiddelde werknemer bereid 4 procent van het nettoloon in te leveren. Dit effect staat qua grootte ongeveer gelijk aan het salaris dat men over heeft om 4 uur minder te gaan werken. In dat licht bezien kunnen we beide verlofspaarregelingen zien als een arbeidsvoorwaarde met een hoge toegevoegde waarde.

Premievergoeding

In de vignetten hebben we drie alternatieve mogelijke premievergoedingen geanalyseerd. Achtereenvolgens hebben we de ‘betalingsbereidheid’ gemeten voor ziektekostenpremies, pensioenpremies en de WAO-gat verzekering. De drie meest voorkomende premievergoedingen die werkgevers uitkeren. In de tabel zijn de effecten weergegeven ten opzichte van een werknemer die twee derde van de desbetreffende premie vergoed krijgt.⁶⁰ Dit wordt ingegeven door de idee dat de Nederlandse beroepsbevolking, naar eigen schatting, gemiddeld een eigen bijdrage in pensioen en ziektekostenpremie heeft van circa 33 procent.

Indien de ziektekostenpremie voor 100 procent in plaats van 66,67 procent vergoed wordt, is de gemiddelde respondent bereid 2 procent van het netto maandsalaris in te leveren. Voor de ziektekostenpremie geldt dezelfde ‘betalingsbereidheid’. Indien de WAO-gat verzekering in plaats van 66,67 procent volledig vergoed wordt is de gemiddelde respondent bereid 1 procent van het nettosalairis in te leveren.

Acceptatiebereidheid

Naast de toepassing van de ‘indirecte meetmethode’ hebben we ook gevraagd of de respondenten de voorgelegde alternatieven zouden accepteren.⁶¹ Dit ‘acceptatiemodel’ bepaalt de invloed van de verschillende variabelen op de ‘acceptatiekans’ met behulp van een probit model. De combinatie van beide

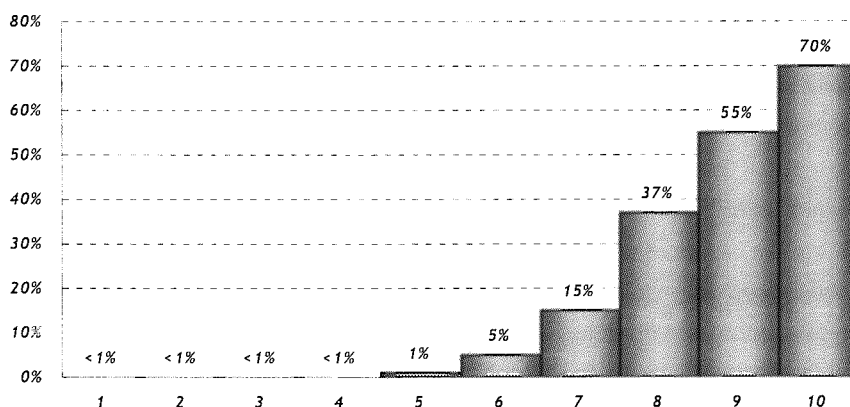
⁶⁰ In de vignetten is alleen de waardering gemeten voor 0-, 50- en 100 procent vergoeding van de desbetreffende premie. We veronderstellen dat de toename van de waardering in de intervallen [0-50], en [50-100] lineair toeneemt.

⁶¹ *Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?* De respondenten konden op deze vraag ja of nee antwoorden.

methodes levert een compleet beeld van de ‘preferentieschema’s’ van de werkende beroepsbevolking. Naast een monetaire waardering van de verschillende alternatieven wordt er ook inzicht verkregen in de relatie tussen de acceptatiekans van de alternatieven en de benodigde loonmutatie.⁶²

Uit de antwoorden op de acceptatievraag is het mogelijk af te leiden wat de overstapbereidheid is. De antwoordcategorie is dichotoom. Gecombineerd met het panelkarakter van de steekproef hebben we de acceptatiekans geanalyseerd aan de hand van een conditioneel (fixed effect) logit model (Greene, 2000, p. 839). In figuur 5.4 is de acceptatiekans grafisch weergegeven, voor de verschillende waarderingen. Bij een waardering van het vignet met een vijf, de mediale waardering, is de kans dat een respondent zijn huidige pakket arbeidsvoorwaarden inruilt voor het arbeidsvoorwaardenpakket in het vignet 1 procent. Bij een 6 is deze kans gestegen tot 5 procent. De waardering neemt in het interval 1-10 daarbij, vanwege het gekozen model, logistisch toe. Bij het waarderingscijfer 10 is de kans dat de respondent het geboden arbeidsvoorwaardenpakket daadwerkelijk accepteert gestegen tot 70 procent. De kans dat een respondent niet overstapt is, nog steeds, 30 procent. Dit kan verklaard worden doordat een deel van de respondenten het eigen arbeidsvoorwaardenpakket een 10 geeft, dan wel een waardering die hier dicht tegen aanzit.

Figuur 5.4: Acceptatiekans en vignetwaardering

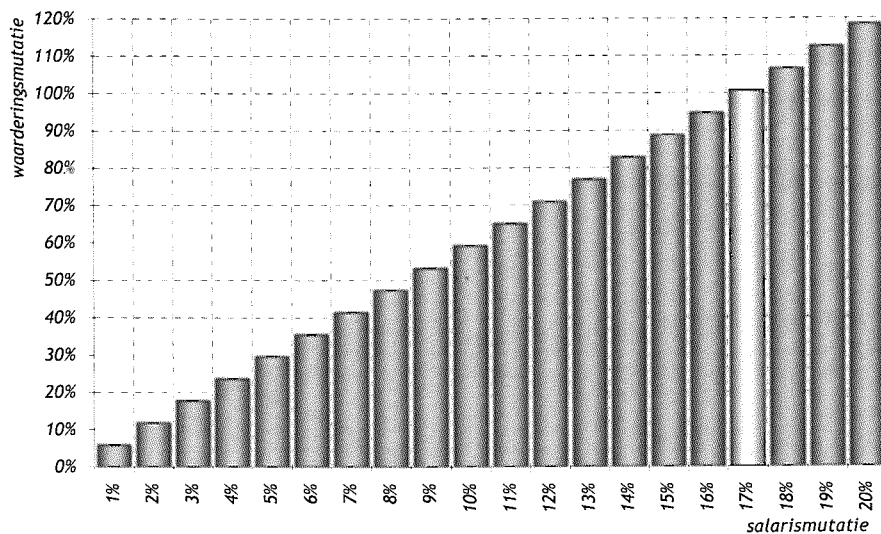


Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002)

⁶² De combinatie van beide methoden wordt in de literatuur ook wel ‘Rank Order and Acceptance (ROA)’ genoemd. De ROA methode wordt ondermeer toegepast in: Beek, K.W.H. van, Koopmans, C.C. en B.M.S. van Praag (1997) en Berkhout, P.H.G. e.a. (2000).

Wat betekenen deze cijfers in het licht van de gepresenteerde waarderings- en salarismutaties? In figuur 5.5 is de waarderingsmutatie ten gevolge van een salarismutatie weergegeven. In de figuur is te zien dat een nettosalarismutatie van circa 17 procentpunt leidt tot een waarderingsmutatie van 100 procent. Uit de figuur is tevens af te leiden dat elke procentpunt extra netsalaris, voor de gemiddelde respondent, leidt tot een toename van de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket met 6 procent.

Figuur 5.5: Salarismutatie en waarderingsmutatie



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Om enig inzicht te krijgen in het verband tussen de acceptatiekans en de salaris- en waarderingmutatie zijn de gegevens in figuur 5.4 en 5.5 gecombineerd in figuur 5.6.⁶³ De punten in de figuur geven de meetpunten aan voor de waardering in het interval [5,10]. De regressielijn geeft aan het verband tussen de overstapkans en de salarismutatie. De punten in de figuur geven de acceptatiekans en de salarismutatie weer bij verschillende vignetwaarderingsniveau's (eveneens vermeld in de figuur).

De gemiddelde vignetwaardering in de steekproef is een 5. Bij deze waardering is de kans op acceptatie 1 procent (punt op de x-as van de grafiek). In de figuur is te

⁶³ De acceptatiekans is hierbij omgerekend naar een salarismutatie door het quotiënt te bepalen van de bij de acceptatiekans behorende waarderingsmutatie en de salariscoëfficiënt uit het fixed-effects model.

zien dat een salarismutatie van 17 procent leidt tot een waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket met waarderingcijfer 10 (meest rechtse punt in de grafiek). De acceptatiekans bij deze salarismutatie is 70 procent. Bij een salarismutatie van 13 procent is de kans op een overstap 55 procent. In de figuur is tussen

In de figuur is te zien dat het verband tussen de salarismutatie en de acceptatiekans is te benaderen met een tweedegraads-polynoom. Zodoende is de overstapkans te bepalen bij verschillende fictieve niveau's van de nettosalarismutatie. Zo blijkt uit de figuur dat een acceptatiekans van 50 procent wordt bereikt bij een salarismutatie van 13 procentpunt; de vignetwaardering ligt dan tussen de acht en de negen.

Figuur 5.6: Acceptatiekans en salarismutatie ten opzichte van de gemiddelde waardering



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

5.4 Voorkeuren naar geslacht

In deze paragraaf splitsen we de resultaten uit de voorgaande paragraaf nader uit naar geslacht. In de tabellen 5.3 en 5.4 zijn de uitkomsten van de vignetten-analyse voor respectievelijk mannen en vrouwen weergegeven.

Netto salarismutatie

Het netto salaris heeft een positief effect op de vignetwaardering. Elk procent netto loonsverhoging heeft een waarderingsmutatie van ongeveer 6 procent ten gevolg. Dit beeld zagen we ook in tabel 5.2. Uit tabel 5.3 en 5.4 blijkt dat vrouwen minder waarde hechten aan hoge salarismutaties dan mannen.

Werkweek

Een toename van de werkweek met 2 uur leidt voor de mannelijke respondent tot een afname van de waardering het arbeidsvoorwaardenpakket met 12 procent, terwijl het bij de vrouwelijke respondenten zelfs leidt tot een afname van de waardering met 19 procent. De 2 uur langere werkweek dient voor de mannelijke respondent gecompenseerd te worden met 2 procentpunt meer nettosalaris, bij de vrouwelijke respondent is dat 4 procentpunt. Bij een 4 uur kortere werkweek is de mannelijke respondent bereid 4 procent van zijn salaris of 5 verlofdagen in te leveren, vrouwen zijn zelfs bereid 6 procent van het salaris in te leveren. Indien de werkweek 4 uur langer zou zijn dan wil de mannelijke werknemer een netto-loonsverhoging van 4 procent of 10 dagen extra sparen voor vervroegd pensioen. De vrouwelijke werknemers willen daarvoor 7 procent meer nettoloon. Hieruit blijkt dat vrouwen meer reageren op veranderingen in de werkweek.

Aantal verlofdagen

We registreren een aanzienlijk effect van het aanpassen van het aantal verlofdagen. Een afname van het aantal verlofdagen met 10 leidt tot een waarderingsmutatie van 43 procent bij mannen en zelfs 48 procent bij vrouwen. Mannelijke werknemers zijn bereid 3 procent loon in te leveren voor vijf verlofdagen meer, vrouwen willen zelfs 4 procent inleveren.

Materiële vergoeding

Het aanbieden van een ov-jaarkaart heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket bij zowel mannen als vrouwen. Mannelijke werknemers zijn alleen bereid salaris in te leveren (3 procent) voor een thuiscomputer. Vrouwen daarentegen zijn naast salarisinlevering voor de thuiscomputer (4 procent) ook bereid salaris in te leveren voor een fiets naar keuze (2 procent).

Tabel 5.3: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule
man (i=753, t=10)

	Coëfficiënt	Waarderingsmutatie (in procenten)	Salarismutatie (in procenten)	Sign.
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,2	6%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	12%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,3	37%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,4	68%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-0,9	-25%	4%	**
2 uur meer p/w dan nu	-0,4	-12%	2%	**
2 uur minder p/w dan nu	0,1	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,8	23%	-4%	**
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,5	-43%	7%	***
5 dagen minder verlofdagen	-0,9	-25%	4%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,7	19%	-3%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,6	17%	-3%	***
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	-0,2	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,6	16%	-3%	***
een fiets naar keuze	0,0	-	-	
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,8	22%	-4%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,5	13%	-2%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,7	20%	-3%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,4	13%	-2%	***
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	8%	-1%	**
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,2	7%	-1%	**
<i>effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,3	-7%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,5	15%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-7%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,5	14%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,3	7%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.4: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule vrouw (i=549, t=10)

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie Salarismutatie			Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
nettosalarismutatie				
1 procent meer dan nu	0,2	5%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	11%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,1	32%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,0	59%	10%	***
effecten t.o.v. zelfde werkweek				
4 uur meer p/w dan nu	-1,3	-38%	7%	***
2 uur meer p/w dan nu	-0,7	-19%	4%	***
2 uur minder p/w dan nu	0,4	11%	-2%	*
4 uur minder p/w dan nu	1,1	32%	-6%	***
effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen				
10 dagen minder verlofdagen	-1,6	-48%	9%	***
5 dagen minder verlofdagen	-1,0	-28%	5%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,8	23%	-4%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,8	22%	-4%	***
effecten t.o.v. geen materiële vergoeding				
een ov-jaarkaart	0,0	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,7	21%	-4%	***
een fiets naar keuze	0,3	9%	-2%	**
effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,7	21%	-4%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,6	18%	-3%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,8	22%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,4	13%	-3%	***
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,6	17%	-3%	***
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	10%	-2%	**
effecten t.o.v. tweederde vergoeding van premie				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,1	-3%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,2	7%	-1%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,3	8%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,2	7%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Verlofsparen

In tegenstelling tot de uitkomsten die we in de directe meting zagen, nemen we een positieve waardering van verlofsparen waar. De beoordeling voor langdurig verlof en vervroegd pensioen is ongeveer gelijk, zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Zorgverlof is minder populair, maar bij vrouwen populairder dan bij mannen. De betalingsbereidheid ligt bij vrouwen hoger dan bij mannen als het gaat om verlofsparen.

Premievergoeding

Indien de ziektekostenpremie voor 100 procent in plaats van 66,67 procent vergoed wordt, is de gemiddelde mannelijke respondent bereid 2 procent van het netto maandsalaris in te leveren. Voor de ziektekostenpremie geldt dezelfde 'betalingsbereidheid'. Indien de WAO-gat verzekering in plaats van 66,67 procent volledig vergoed wordt is de gemiddelde mannelijke respondent bereid 1 procent van het nettosalaris in te leveren. Voor de gemiddelde vrouwelijke respondenten geldt ongeveer dezelfde betalingsbereidheid voor de drie genoemde vergoedingen als voor mannen. De waarderingsmutaties bij de vrouwelijke respondenten liggen echter lager dan bij de mannelijke respondenten.

5.5 Voorkeuren naar levensloofase

In deze paragraaf bespreken we de voorkeuren uitgesplitst naar levensloofase. De levensloofase bleek, met name voor vrouwen, een belangrijke determinant voor de arbeidsparticipatie. In de tabellen 5.5 tot en met 5.8 zijn de uitkomsten van de vignetten-analyse voor de verschillende levensloofases weergegeven.

Netto salarismutatie

Als we de tabellen 5.5 tot en met 5.8 met elkaar vergelijken kijkend naar de nettosalarismutatie dan zien we dat respondenten in fase 1 de salarismutatie het minst waarderen. Respondenten in fase 3 daarentegen waarderen het vignet met 10 procent meer nettoloon dan nu met 81 procentpunt meer.

Werkweek

Kijkend naar de effecten van mutaties in de werkweek dan zien we verschillende waarderingsmutaties bij de respondenten in de verschillende levensloofases, maar de betalingsbereidheid ligt in de verschillende levensloofases ongeveer gelijk.

Aantal verlofdagen

We registreren een aanzienlijk effect van het aanpassen van het aantal verlofdagen. Een afname van het aantal verlofdagen met 10 leidt tot een waarderingsmutatie van 40 procent bij respondenten in fase 1, van 43 procent bij respondenten in fase 2b en 3 en zelfs 47 procent bij respondenten in fase 2a. Uit de tabellen blijkt dat het belang van verlofdagen afneemt met de fase waarin de respondenten zich bevinden. Respondenten uit fase 1 reageren namelijk het sterkst op veranderingen van het aantal verlofdagen, terwijl respondenten in fase 3 het minst sterk reageren.

Materiële vergoeding

Het aanbieden van een fiets naar keuze heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket ongeacht de levensloophase. Voor de thuiscomputer zijn de respondenten in alle levensloophases bereid salaris in te leveren. Ook hier zien we dat respondenten in fase 3 de thuiscomputer hoger waarderen, maar er minder voor over hebben in vergelijking met respondenten uit fase 1 en 2b.

Verlofsparen

Opvallend in de tabellen is de hogere waardering van respondenten in fase 3 voor sparen voor vervroegd pensioen, in vergelijking met respondenten uit de andere levensloophases. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat oudere werknemers meer bezig zijn met hun pensioen dan jongere werknemers.

Premievergoeding

Indien de ziektekostenpremie, de pensioenpremie en de WAO-gat verzekeringspremie voor 50 procent in plaats van 66,67 procent vergoed wordt, dan willen de respondenten in alle levensloophases 1 procent meer nettosalaris. Indien de premie voor 100 procent in plaats van 66,67 procent wordt vergoed door de werkgever dan zijn de respondenten in alle levensloophases bereid om daar nettosalaris voor in te leveren. Voor de WAO-gat verzekeringspremie hebben ze echter het minste salaris over (1 procent).

Tabel 5.5: *Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule fase 1 (i=266, t=10)*

	Coëfficiënt	Waarderingsmutatie (in procenten)	Salarismutatie (in procenten)	Sign.
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,2	4%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,3	8%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,0	25%	5%	***
10 procent meer dan nu	1,8	46%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-0,8	-21%	5%	*
2 uur meer p/w dan nu	-0,4	-	-	
2 uur minder p/w dan nu	0,2	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,8	21%	-5%	*
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,5	-40%	10%	***
5 dagen minder verlofdagen	-1,0	-27%	6%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,9	23%	-6%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,8	20%	-5%	**
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	0,2	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,6	17%	-4%	***
een fiets naar keuze	0,1	-	-	
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,8	22%	-5%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,5	12%	-3%	**
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,7	18%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,2	-	-	
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	8%	-2%	**
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,0	-	-	
<i>effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	0,9	-6%	1%	**
100% van uw ziektekostenpremie	-0,2	12%	-3%	***
50% van uw pensioenpremie	1,0	-4%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	-0,2	9%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,8	-3%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	6%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.
 *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.6: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule fase 2a (i=337, t=10)

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie Salarismutatie			Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
nettosalarismutatie				
1 procent meer dan nu	0,2	5%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	11%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,2	32%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,1	59%	10%	***
effecten t.o.v. zelfde werkweek				
4 uur meer p/w dan nu	-0,9	-26%	5%	**
2 uur meer p/w dan nu	-0,5	-13%	3%	**
2 uur minder p/w dan nu	0,3	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,9	25%	-5%	**
effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen				
10 dagen minder verlofdagen	-1,7	-47%	9%	***
5 dagen minder verlofdagen	-1,0	-27%	5%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,7	21%	-4%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,5	14%	-3%	**
effecten t.o.v. geen materiële vergoeding				
een ov-jaarkaart	-0,2	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,4	11%	-2%	**
een fiets naar keuze	0,2	-	-	
effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,7	20%	-4%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,4	12%	-2%	**
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,8	22%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,5	15%	-3%	***
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	7%	-1%	*
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	9%	-2%	**
effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,3	7%	-1%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-6%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,4	12%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-3%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,2	6%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.7: *Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule fase 2b (i=268, t=10)*

	Coefficiënt	Waarderingsmutatie (in procenten)	Salarismutatie (in procenten)	Sign.
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,2	5%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	10%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,0	30%	5%	***
10 procent meer dan nu	1,9	56%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-0,8	-23%	4%	*
2 uur meer p/w dan nu	-0,4	-	-	
2 uur minder p/w dan nu	0,1	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,8	24%	-5%	**
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,5	-43%	8%	***
5 dagen minder verlofdagen	-0,8	-24%	5%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,8	23%	-4%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,5	15%	-3%	**
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	-0,3	-9%	2%	*
een thuiscomputer naar keuze	0,6	18%	-4%	***
een fiets naar keuze	0,0	-	-	
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,5	16%	-3%	**
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,5	16%	-3%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,7	21%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,5	13%	-3%	**
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,6	18%	-3%	***
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,4	12%	-2%	**
<i>effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,2	-5%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,4	11%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,3	8%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,2	7%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign. *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.8: *Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule fase 3 (i=416, t=10)*

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie		Salarismutatie	Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,3	7%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,5	15%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,5	44%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,7	81%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-1,3	-39%	5%	***
2 uur meer p/w dan nu	-0,6	-19%	3%	**
2 uur minder p/w dan nu	0,1	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,9	27%	-4%	**
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,4	-43%	6%	***
5 dagen minder verlofdagen	-0,8	-25%	3%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,5	16%	-2%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,7	21%	-3%	***
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	-0,1	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,7	21%	-3%	***
een fiets naar keuze	0,2	-	-	
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,9	26%	-3%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,7	21%	-3%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,7	21%	-3%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,5	16%	-2%	***
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,4	13%	-2%	**
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	10%	-2%	**
<i>effecten t.o.v. tweederde vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,2	-7%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,5	15%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-7%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,4	13%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,3	9%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/IAS (2002), t-test voor significantie, sign.

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

5.6 Voorkeuren met en zonder verlofstuwmeer

In deze paragraaf bespreken we de voorkeuren uitgesplitst het wel of niet hebben van een verlofstuwmeer. We maken hierbij onderscheid tussen geen dagen over, tussen de 0 en 10 dagen over, tussen de 10 en 20 dagen over en meer dan 20 dagen over. In de tabellen 5.9 tot en met 5.12 zijn de uitkomsten van de vignetten-analyse voor de verschillende categorieën weergegeven.

Netto salarismutatie

Als we de tabellen 5.9 tot en met 5.12 met elkaar vergelijken kijkend naar de nettosalarismutatie dan zien we dat respondenten met 0-10 verlofdagen over salarismutatie het minst waarderen. Respondenten met 10-20 verlofdagen over daarentegen waarderen het vignet met 10 procent meer nettoloon dan nu met 95 procentpunt meer.

Werkweek

Kijkend naar de effecten van mutaties in de werkweek dan zien we verschillende waarderingsmutaties bij de respondenten met verschillende aantallen verlofdagen over, maar de betalingsbereidheid ligt in de verschillende categorieën ongeveer gelijk.

Aantal verlofdagen

We registreren een aanzienlijk effect van het aanpassen van het aantal verlofdagen. We zien dat respondenten met weinig verlofdagen over meer salaris willen hebben dan respondenten met meer verlofdagen over als ze minder verlofdagen zouden krijgen.

Materiële vergoeding

Voor de thuiscomputer zijn alle respondenten bereid salaris (of ander arbeidsvoorwaarden) in te leveren. Daarnaast hebben respondenten met 10-20 verlofdagen over ook salaris over voor een fiets naar keuze.

Tabel 5.9: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule
geen dagen over (i=322, t=10)

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie		Salarismutatie	Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,2	7%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	13%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,3	39%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,4	72%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-1,3	-40%	6%	**
2 uur meer p/w dan nu	-0,6	-18%	3%	**
2 uur minder p/w dan nu	0,4	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	1,0	30%	-4%	**
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,7	-52%	8%	***
5 dagen minder verlofdagen	-1,2	-36%	6%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,8	25%	-4%	***
10 dagen meer verlofdagen	1,0	29%	-4%	***
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	0,0	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,8	24%	-4%	***
een fiets naar keuze	0,2	-	-	
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	1,0	30%	-5%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,7	21%	-3%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,8	24%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,5	16%	-3%	***
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,6	18%	-3%	***
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	-	-	
<i>effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,2	-7%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,5	14%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-6%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,4	13%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,3	9%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.10: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule minder dan 10 dagen over (i=533, t=10)

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie Salarismutatie			Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
nettosalarismutatie				
1 procent meer dan nu	0,2	4%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,3	9%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,0	27%	5%	***
10 procent meer dan nu	1,9	49%	10%	***
effecten t.o.v. zelfde werkweek				
4 uur meer p/w dan nu	-0,7	-19%	4%	**
2 uur meer p/w dan nu	-0,4	-11%	3%	**
2 uur minder p/w dan nu	0,0	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,8	20%	-5%	**
effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen				
10 dagen minder verlofdagen	-1,7	-43%	10%	***
5 dagen minder verlofdagen	-1,0	-26%	6%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,6	15%	-3%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,5	14%	-3%	**
effecten t.o.v. geen materiële vergoeding				
een ov-jaarkaart	-0,2	-5%	1%	*
een thuiscomputer naar keuze	0,5	12%	-3%	***
een fiets naar keuze	0,0	-	-	
effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,6	15%	-3%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,4	10%	-2%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,6	17%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,4	9%	-2%	**
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	7%	-2%	**
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,3	7%	-1%	**
effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,2	-5%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,4	10%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-5%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,4	9%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-2%	0%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,2	4%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.
 *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.11: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule
minder dan 20 dagen over, meer dan 10 (i=175, t=10)

	Coëfficiënt Waarderingsmutatie Salarismutatie			Sign.
		(in procenten)	(in procenten)	
nettosalarismutatie				
1 procent meer dan nu	0,3	8%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,5	17%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,5	52%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,8	95%	10%	***
effecten t.o.v. zelfde werkweek				
4 uur meer p/w dan nu	-1,5	-52%	6%	**
2 uur meer p/w dan nu	-0,6	-20%	3%	*
2 uur minder p/w dan nu	0,6	20%	-2%	*
4 uur minder p/w dan nu	1,4	46%	-5%	**
effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen				
10 dagen minder verlofdagen	-1,3	-46%	5%	***
5 dagen minder verlofdagen	-0,5	-16%	2%	**
5 dagen meer verlofdagen	0,9	30%	-3%	***
10 dagen meer verlofdagen	1,0	33%	-4%	**
effecten t.o.v. geen materiële vergoeding				
een ov-jaarkaart	0,2	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,7	25%	-3%	***
een fiets naar keuze	0,4	12%	-2%	*
effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	1,0	33%	-4%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,5	16%	-2%	**
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,7	24%	-3%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,5	18%	-2%	**
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,4	13%	-2%	*
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,2	-	-	
effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,2	-8%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,5	15%	-2%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,3	-9%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,5	18%	-2%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,2	-7%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,4	14%	-2%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.
*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Tabel 5.12: Waardering (secundaire) arbeidsvoorwaarden vignettenmodule 20 of meer dagen over (i=272,t=10)

	Coëfficiënt	Waarderingsmutatie (in procenten)	Salarismutatie (in procenten)	Sign.
<i>nettosalarismutatie</i>				
1 procent meer dan nu	0,2	7%	1%	***
2 procent meer dan nu	0,4	13%	2%	***
5 procent meer dan nu	1,3	39%	5%	***
10 procent meer dan nu	2,4	72%	10%	***
<i>effecten t.o.v. zelfde werkweek</i>				
4 uur meer p/w dan nu	-1,2	-35%	5%	**
2 uur meer p/w dan nu	-0,6	-18%	3%	**
2 uur minder p/w dan nu	0,4	-	-	
4 uur minder p/w dan nu	0,9	28%	-4%	**
<i>effecten t.o.v. zelfde aantal verlofdagen</i>				
10 dagen minder verlofdagen	-1,3	-40%	6%	***
5 dagen minder verlofdagen	-0,8	-24%	3%	***
5 dagen meer verlofdagen	0,8	24%	-4%	***
10 dagen meer verlofdagen	0,4	13%	-2%	*
<i>effecten t.o.v. geen materiële vergoeding</i>				
een ov-jaarkaart	-0,1	-	-	
een thuiscomputer naar keuze	0,7	21%	-3%	***
een fiets naar keuze	0,1	-	-	
<i>effecten t.o.v. geen verlofspaarregeling</i>				
10 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,7	21%	-3%	***
5 dagen sparen voor vervroegd pensioen	0,6	19%	-3%	***
10 dagen sparen voor langdurig verlof	0,8	25%	-4%	***
5 dagen sparen voor langdurig verlof	0,4	13%	-2%	**
10 dagen sparen voor zorgverlof	0,4	13%	-2%	**
5 dagen sparen voor zorgverlof	0,4	12%	-2%	**
<i>effecten t.o.v. tweede vergoeding van premie</i>				
50% van uw ziektekostenpremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw ziektekostenpremie	0,3	9%	-1%	***
50% van uw pensioenpremie	-0,2	-5%	1%	***
100% van uw pensioenpremie	0,3	10%	-1%	***
50% van uw WAO-gat verzekeringspremie	-0,1	-4%	1%	***
100% van uw WAO-gat verzekeringspremie	0,3	9%	-1%	***

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002), t-test voor significantie, sign.
*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Verlofsparen

Uit de tabellen 5.9 tot en met 5.12 blijkt dat bij alle respondenten het dagen sparen voor zorgverlof het minst wordt gewaardeerd. Dit zien we ook terug in de betalingsbereidheid. Respondenten met 0 of 10-20 verlofdagen over hechten het meeste waarde aan dagen sparen voor vervroegd pensioen, terwijl respondenten met 0-10 of meer dan 20 verlofdagen over het meeste waarde hechten aan sparen voor zorgverlof. Ook dit zien we terug in de betalingsbereidheid van de respondenten.

Premievergoeding

Indien de ziektekostenpremie, de pensioenpremie en de WAO-gat verzekeringspremie voor 50 procent in plaats van 66,67 procent vergoed wordt, dan willen alle respondenten (met uitzondering van de WAO-gat verzekeringspremie voor respondenten met 0-10 verlofdagen over) 1 procent meer nettosalaris. Indien de premie voor 100 procent in plaats van 66,67 procent wordt vergoed door de werkgever dan zijn alle respondenten bereid om daar nettosalaris voor in te leveren. De waardering verschilt over de verschillende categorieën, maar de betalingsbereidheid is bij de verschillende categorieën ongeveer gelijk.

5.7 Samenvatting

In hoofdstuk 5 staat de waardering van arbeidsvoorwaarden centraal. Individuele preferenties of voorkeuren behoren tot de kern van de neoklassieke economische theorie; ze bepalen de zogenaamde ‘nutsfunctie’. De nutsfunctie geeft van alle denkbare combinaties van goederenpakketten en situaties het nut weer dat een individu eraan ontleent. De economisch handelende ‘agent’ - zo luidt nu de veronderstelling - maximaliseert zijn nut onder allerlei beperkende voorwaarden zoals beschikbare tijd en zijn budget. Gedrag zou, volgens deze economische theorie, perfect voorspelbaar zijn wanneer we de individuele nutsfunctie zouden kennen. Echter, waarneming van de individuele nutsfunctie - en impliciet de voorkeuren - is in de praktijk zeer moeilijk omdat economische agenten alléén in het optimum onder de heersende beperkingen worden waargenomen, en nooit onder een scala van omstandigheden zodat de relatie tussen zijn feitelijk gedrag en die omstandigheden kan worden afgeleid.

Het meten van de waardering van arbeidsvoorwaarden kan op twee manieren gebeuren. De directe methode via de vragenlijst en de indirecte methode via een

vignetten-analyse. De voorkeuren (directe meting) geven een indicatie van het voorgenomen gedrag. Uit de analyse van de directe meting van voorkeuren blijkt dat achtereenvolgens de pensioenpremie, ziektekostenpremie, WAO-gatverzekering en een hoger salaris het hoogst worden gewaardeerd (ten opzichte van de gemiddelde waardering). In de eerste levensfase is het salaris het belangrijkste. In latere levensfase is de pensioenpremie belangrijker. Een langere werkweek levert meer geld op. Een mogelijke verklaring voor de negatieve waardering van een kortere werkweek in fase 2b is dat het inkomen uit arbeid nodig is om de kosten van het huishouden te dragen. Daarbij is doorgaans sprake van een overdachte arbeidsparticipatie keuze van beide partners.

De indirecte meting van voorkeuren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is gedaan aan de hand van een vignetten-analyse. Hieruit blijkt dat het netto salaris, volgens verwachting, een positief effect heeft op de vignetwaardering. Elke procent netto loonsverhoging heeft een waarderingsmutatie van 6 procent ten gevolg. Een toename van de werkweek met 2 uur leidt voor de gemiddelde respondent tot een afname van de waardering het arbeidsvoorwaardenpakket met 15 procent. Tevens blijkt dat net als bij de werkweek de gemiddelde werknemer minder snel bereid is loon in te leveren dan extra loon te eisen bij een gegeven verandering van het aantal verlofdagen. Het effect is hier nog sterker dan bij de werkweek. Het aanbieden van een ov-jaarkaart of een fiets heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Het aanbieden van een computer heeft echter een significant effect op de waardering. Qua grootte is het effect vergelijkbaar met het krijgen van 5 extra verlofdagen. We registreren een 'betalingsbereidheid' van 3 procent van het nettoloon. In tegenstelling tot de uitkomsten die we in de directe meting zagen, nemen we een positieve waardering van verlofsparen waar. De beoordeling voor langdurig verlof en vervroegd pensioen is gelijk. Zorgverlof is minder populair. Indien de ziektekostenpremie voor 100 procent in plaats van 66,67 procent vergoed wordt, is de gemiddelde respondent bereid 2 procent van het netto maandsalaris in te leveren. Voor de ziektekostenpremie geldt dezelfde 'betalingsbereidheid'. Indien de WAO-gat verzekering in plaats van 66,67 procent volledig vergoed wordt is de gemiddelde respondent bereid 1 procent van het nettosalaris in te leveren.

6 Keuzemogelijkheden in toekomstige CAO's

We eindigen dit rapport met een beschouwing over de laatste van de vier onderzoeksvragen die centraal stonden in het onderzoek naar differentiatie in arbeidsvoorwaarden: Van wat voor soort keuzemogelijkheden kan verwacht worden dat deze een belangrijke rol zullen spelen in de toekomstige CAO's? De beantwoording van deze vraag is beschouwend van karakter. In dit rapport stond immers niet zozeer het afsluiten van CAO's centraal, als wel de voorkeur en waardering van werknemers onder de veronderstelling dat voor hen een CAO met keuzemogelijkheden van toepassing was. We gaan eerst in op onze verwachtingen over de toekomstige ontwikkeling van CAO's met keuzemogelijkheden, daarna op de keuze-elementen in deze CAO's, en tenslotte op onze verwachtingen hoe werknemers de keuze-elementen mogelijk zullen gaan gebruiken.

6.1 De toekomstige ontwikkeling van CAO's met keuzemogelijkheden

CAO's komen tot stand na onderhandelingen tussen werkgevers of hun vertegenwoordigers en vakbonden of andere vertegenwoordigers van de werknemers, zoals ondernemingsraden. Nadat in de eerste helft van de jaren negentig een enkel bedrijf een à-la-carte- of keuze-elementen in de CAO opneemt, gaan in de tweede helft van de jaren negentig steeds meer bedrijven dit doen. Na een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in 1999 groeit het aantal CAO's met keuzemogelijkheden snel. In 2002 heeft 17 procent van de CAO's een of meer keuze-elementen. Een verdere opmars van dergelijke CAO's lijkt aan enkele condities gebonden.

Een eerste conditie betreft de administratieve kanten van keuzemogelijkheden in CAO's. De uitruil van tijd en geld vergt van bedrijven een nauwkeurige administratie van gewerkte uren. Aanwezigheid van personeel zal geregistreerd moeten worden, bijvoorbeeld via aanwezigheidsregistratie of prikklok. In organisaties die op projectbasis werken kan deze registratie via tijdschrijven plaatsvinden. Ook zullen de voorkeuren van werknemers jaarlijks moeten worden geregistreerd en vervolgens ook de daadwerkelijke aanwending van de keuzemogelijkheden. Het is niet bekend hoeveel bedrijven daadwerkelijk administraties hebben waarmee ze ook de keuzemogelijkheden kunnen en willen

registreren. Geluiden uit het veld duiden erop dat de administratieve last een mogelijk obstakel voor verdere invoering zou kunnen vormen.

Een tweede conditie heeft betrekking op de zekerheid over de budgettaire gevolgen van de invoering van keuzemogelijkheden in de CAO. Weliswaar lijkt er bij bedrijven met keuzemogelijkheden in de CAO gemiddeld sprake te zijn van budget-neutraliteit, dit zegt uiteraard niets over een individueel bedrijf. Bij sommige CAO's vindt de invoering van keuzemogelijkheden plaats onder de voorwaarde van budget-neutraliteit. Dit is een nieuw soort CAO-afpraak. Misschien zullen onderhandelingspartners van andere CAO's willen afwachten of dergelijke afspraken werken, alvorens zelf de invoering van een CAO met keuzemogelijkheden te overwegen.

Een derde conditie betreft de verhouding tussen werknemers die wel en die niet hun overuren vergoed krijgen. In bedrijven met een groot aandeel van werknemers die wel overuren vergoed krijgt – meestal lager-ingeschaalde werknemers-, is de invoering van keuzemogelijkheden overzichtelijker dan in bedrijven met een groot aandeel van werknemers die hun overuren niet vergoed krijgen. Dit betreft meestal de hoger-ingeschaalde werknemers of het midden en hoger kader van een bedrijf, in het Engels ook wel de salaried workers genoemd. In bedrijven met een groot aandeel salaried workers kan invoering van keuzemogelijkheden in de CAO impliceren dat de niet-betaalde overuren op deze manier alsnog uitbetaald worden, waardoor de loonkosten van het bedrijf zullen stijgen.

Een vierde conditie heeft betrekking op de CAO-à-la-carte als middel om het arbeidsvolume over de jaren enigszins te beheersen. In dit rapport is duidelijk gemaakt dat met de CAO-à-la-carte niet alleen aan de voorkeuren van werknemers tegemoet gekomen kan worden, maar ook een rol spelen in de regulering van het arbeidsvolume in bedrijven. In een periode van krappe arbeidsmarkt en hoogconjunctuur zijn regelingen getroffen voor verlofsparen, waardoor een werknemer de te veel gewerkte uren op een later tijdstip als verlof kan opnemen. Extra uren van zittend personeel vormen een belangrijk middel voor bedrijven om het arbeidsvolume aan te passen aan een groeiende vraag naar hun producten of diensten. Nu de hoogconjunctuur voorbij lijkt, zal deze reden om CAO's met keuzemogelijkheden af te sluiten mogelijk minder belangrijk worden.

6.2 Toekomstig gebruik door werknemers

In dit rapport is onder meer onderzocht in welke mate werknemers gebruik maken van arbeidsvoorwaarden als ze deze krijgen aangeboden. Kunnen we verwachten dat de voorkeuren van werknemers hetzelfde blijven of zullen andere voorkeuren belangrijker worden in de toekomst?

Uit de secundaire analyse van de Loonwijzer en de Arbeid & ICT 2001 data blijkt dat vooral spaarloon, een flexibele indeling van de werkweek en thuis/telewerk zich in een grote populariteit mogen verheugen. Deze drie arbeidsvoorwaarden worden echter niet tot de keuze-elementen uit een CAO-à-la-carte gerekend. Spaarloon is immers vooral een fiscaal aantrekkelijke regeling, terwijl bij flexibele werken en thuis/telewerk de werknemer geen arbeidsvoorwaarden hoeft in te leveren en er dus geen sprake is van een ruil. De arbeidsvoorwaarde fiets/pc-prive mag zich eveneens in een behoorlijke belangstelling verheugen en wordt meestal wel tot de keuze-elementen uit een CAO-à-la-carte gerekend. Ook hier is sprake van een fiscaal aantrekkelijke regeling. Dat betekent dat de grote voorkeur van werknemers voor deze arbeidsvoorwaarde toch meer verklaard zal moeten worden uit de fiscale regeling dan uit de CAO-à-la-carte.

Uit eerdere onderzoeken is gebleken dat werknemers afspraken over keuzemogelijkheden in hun eigen CAO op hoge prijs stellen, maar dat het daadwerkelijk gebruik van de keuze-elementen veel geringer is. De verklaring daarvoor is dat keuzemogelijkheden in de CAO over het algemeen aangewend worden als gedurende enige tijd de individuele voorkeuren afwijken van een structurele keuze tussen tijd en geld, ofwel arbeidsuren en inkomen. Het gaat dan om een studie van een of enkele jaren, tijdelijke verzorging van ziek familielid, of extra vakantiedagen. Voor de combinatie van arbeid en zorg zoeken werknemers primair naar structurele oplossingen, dat wil zeggen deeltijdarbeid, en niet primair naar tijdelijke oplossingen via keuzemogelijkheden in CAO's. CAO's met keuzemogelijkheden bieden wel een uitweg als de structurele oplossingen in een bepaalde periode niet toereikend blijken.

Uit de analyse van de directe meting van voorkeuren blijkt dat achtereenvolgens de pensioenpremie, ziektekostenpremie, WAO-gatverzekering en een hoger salaris het hoogst worden gewaardeerd (ten opzichte van de gemiddelde waardering). Uit de analyse van de indirecte meting van voorkeuren

(vignettenmethode) blijkt dat het netto salaris, volgens verwachting, een positief effect heeft op de vignetwaardering. Tevens blijkt dat net als bij de werkweek de gemiddelde werknemer minder snel bereid is loon in te leveren dan extra loon te eisen bij een gegeven verandering van het aantal verlofdagen. Het effect is hier nog sterker dan bij de werkweek. Het aanbieden van een ov-jaarkaart of een fiets heeft geen statistisch significant effect op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Het aanbieden van een computer heeft echter een significant effect op de waardering. Qua grootte is het effect vergelijkbaar met het krijgen van 5 extra verlofdagen. In tegenstelling tot de uitkomsten die we in de directe meting zagen, nemen we een positieve waardering van verlofsparen waar.

6.3 Tot slot

De CAO-à-la-carte beoogt enerzijds tegemoet te komen aan de individuele wensen van werknemers, maar is anderzijds voor bedrijven een middel om fluctuaties in het arbeidsvolume enigszins te reguleren. De verdere ontwikkeling van de CAO-à-la-carte zal dan ook binnen het spanningsveld van de arbeidsverhoudingen plaatsvinden.

CAO-onderhandelingen zijn het prerogatief van werkgevers en werknemers. Een overheid die de arbeidsparticipatie van vrouwen wil bevorderen door de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren, kan weliswaar de CAO-à-la-carte etaleren als een belangrijk middel hiervoor, maar zij kan niet meer doen dan aandringen bij sociale partners om dergelijke CAO's af te sluiten. Daarnaast moet bedacht worden dat CAO's met keuzemogelijkheden werknemers mogelijkheden geven om individuele voorkeuren te realiseren, maar dat de combinatie van arbeid en zorg daarin slechts een ondergeschikte rol speelt. Voor deze combinatie zoeken werknemers naar structurele oplossingen, niet naar tijdelijke.

Geraadpleegde literatuur

- AbvaKabo, 2001. *Bond in stelling*. Zoetermeer, AbvaKabo, okt. 2001
- Beek, K.W.H van, C.C. Koopmans en B.M.S. van Praag, 1997. Shopping at the labour market: A real tale of fiction, In: *European Economic Review*, vol. 41 (1997), pp. 295-317.
- Berkhout, P.H.G. e.a., 2000. *Substitutiegedrag in de lezersmarkt van dagbladen*. Amsterdam, SEO-rapport 539.
- Brekel, C. van den en K.G. Tijdens, 2000. *Keuzemogelijkheden in CAO's*. Amsterdam, AIAS research report 3 <http://www.uva-aias.net/files/aias/RR3.pdf>
- CBS/NGR, 2001. *Levensloop en gezin*. Den Haag/Voorburg, 2001.
- CNV, 2002. *Van werk, werk, werk, naar wervend, weerbaar, wendbaar*. Utrecht, CNV
- Eerste Kamer, vergaderjaar 2001-2002. 222a. Nr.9c. Den Haag.
- Epstein, J. e.a. ,2001. Insuring sample equivalence across Internet and paper-and-pencil assessments. In: *Computers in human behavior*, vol. 17, p. 339-346.
- FNV Bondgenoten, 2001. *Tussen vraag en aanbod*. Utrecht, FNV Bondgenoten 15-11-2001
- FNV, 1999. *Zelf kiezen?* Amsterdam, FNV
- Frateman, A., 1999. Cao à la carte: kiezen op maat. *Zeggenschap* 10, 3, 40-43.
- Greene, W.H., 2000. *Econometric Analysis*. Newy York, Prentice Hall International, inc.
- Klassen, R.D en J. Jacobs, 2001. Experimental comparison of Web, electronic and mail survey technologies in operations management. In: *Journal of operations management*, vol. 19, p. 713-728.
- Maddala, 1983. *Limited dependant and qualitative variables in econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Michiels, M.M.I., 2002. Sparen in geld of sparen in tijd: verlofsparen. *Aanspraak* 15, 2, pp. 13-17
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1995. *CAO-afspraken in 1994. Een onderzoek naar de resultaten van de cao-onderhandelingen voor het contractjaar 1994*. Den Haag, Dienst voor Inspectie en Informatie.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2000. *Sociale Nota 2001*. Den Haag.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2001. *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001*. Den Haag, Arbeidsinspectie
- MuConsult, 2002. Vakantie en verlof. De (on)-mogelijkheden geregeld. Amersfoort: MuConsult
- Paping, R. en K.G. Tijdens, 2000. Meer keuzevrijheid: haalbaar en wenselijk? *Economisch Statistische Berichten*, 11-8-2000, jrg. 85, nr. 4266p. 613-615
- Peters, A., F. de Jong en U.H.I. Sardjoe, 2000. Arbeid en zorg in CAO's 1998. Den Haag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Arbeidsinspectie
- Rij, C. van, 1995. *Flexibilisering van de arbeid. Een opiniepeiling onder het FNV-ledenpanel*. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, Cesar
- SER (2001). *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*. Rapport van de Commissie Sociaal-Economische Deskundigen. 's-Gravenhage: SER.
- Schippers, L. en H. Vogels, 2001. *Gids voor CAO's*. Aphen aan de Rijn: Samsom
- Stichting van de Arbeid, 1999. *'Naar arbeidsvoorwaarden op maat' Vergroting van keuze-mogelijkheden voor werknemers betreffende het samenstel van arbeidsvoorwaarden*. Den Haag, Stichting van de Arbeid, publicatienr 1/99
- Stichting van de Arbeid, 2001. *'Er is meer nodig'. Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001*. Den Haag, Stichting van de Arbeid. publicatienr. 1/01, p. 6
- Tijdens, K. G., 1993. *Keuze in tijd, onderzoeksrapport*. Amsterdam, Industriebond FNV.
- Tijdens, K.G., 1998a. De balans van twee ronden arbeidsduurverkorting, 1982-'85 en 1994-'97. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 14 (3), p. 212-225
- Tijdens, K.G., 1998b. *Zeggenschap over arbeidstijden. De samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting*. Den Haag, Uitgeverij Welboom
- Tijdens, K.G., 2001. *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam, AIAS research report 01/07, www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf
- Tijdens, K.G., A. Dragstra, D. Dragstra, M. van Klaveren, P. Osse, C. Wetzels en A. Zorlu, 2002. *De Loonwijzer 2001*. Amsterdam, AIAS research report 02/10, www.uva-aias.net/files/aias/RR10.pdf
- Ven, W.P.M.M van de en B.M.S. van Praag, 1981. The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection. *Journal of Econometrics* 17: 229-252.

Wetzels, C. en K.G. Tijdens, 2001. *Dubbel delen in de digitale delta*. Delft: TNO-STB

Summary

OSA wants to know to what extent the offered options within collective labour agreements (CAO-a-la-carte) are attractive to employees and what other preferences employees have in this context. Furthermore, OSA wants to know the expectations of the use of the present and future CAO-a-la-carte.

From the analysis of the direct preferences of employees the pension contribution, medical insurance contribution, contributions for filling the gap in the Disablement Insurance Act and a higher salary are the highest rated. In the first stage of working-life the salary is most important, while in latter stages the pension contribution becomes more important. Analysis of the indirect preferences of employees show that a one percent raise of net salary increases the rating by 6 percent. An increase in the working week with two hours leads to a negative rating mutation of 15 percent. Other fringe benefits, like a free bike or free use of public transport, do not have significant effects on the rating of the package of terms of employment. In contrary to the findings of the analysis from the direct preferences, the analysis of the indirect preferences show a positive rating for saving for a (sabbatical) leave.

The recent increase in popularity of CAO-a-la-carte probably will not persevere in the future, because of the conditions associated with it. Firstly, CAO-a-la-carte demands a thorough registration of working-hours and not every company can meet this demand. Secondly, the budgetary uncertainty of the introduction of CAO-a-la-carte can be a restraint, certainly in times of economic recession. Thirdly, the CAO-a-la-carte supposes that all working hours are being paid, but employees at higher job levels mostly have no paid overtime. Finally, CAO-a-la-carte offers individual options to employees, but they also play an important role in the adaptation of the manpower of companies. Because the high economic growth seems to be over, this reason for introducing new CAO-a-la-carte expires.

Bijlage 1 Doelgroep, steekproef en respons

In deze bijlage lichten we de keuze van enquêteringmethodiek toe, verantwoorden we de samenstelling van de steekproef en bespreken we de respons.

B1.1 Doel en doelgroep van het onderzoek

Het doel van de enquête is om een beter beeld te krijgen van de wensen en behoeften van werknemers met betrekking tot keuzemogelijkheden van arbeidsvoorwaarden binnen CAO's. De doelgroep voor het onderzoek bestond uit de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Respondenten werden in een groep ingedeeld op basis van hun werkzaamheid in een branche, aangezien tussen branches verschillen bestaan in het aanbod van (keuzemogelijkheden van) arbeidsvoorwaarden. In de vragenlijst kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Introductie;
- Werkervaring;
- Aard van het dienstverband;
- Arbeidsvoorwaarden;
- Functie-inhoud;
- Sociaal-economische kenmerken;
- Vignetten;
- Afsluiting.

B1.2 De gehanteerde onderzoeksmethode

De steekproef is getrokken uit het online panel van Interview NSS, *de E-Base*. Hierin zitten ruim dertig duizend personen waarvan meer dan zestig achtergrondkenmerken bekend zijn. In de vragenlijst is gecontroleerd op deze variabelen door controlevragen op te nemen. Dit is gebeurd om eventuele wijzigingen in het profiel van de respondent, die zijn opgetreden in de tijd tussen toetreding tot de *E-Base* en het invullen van de vragenlijst, te kunnen ondervangen. De zodoende verkregen steekproef schetst een beeld van de populatie werknemers in de door ons onderscheiden groepen.

De enquête is on-line afgenomen via het Interview NSS E-Base bestand. On-line enquêteren via een reeds bestaand panel heeft een aantal, ook in de wetenschappelijke literatuur genoemde,⁶⁴ voordelen. Deze voordelen zijn:

- Voordeel van het gebruik van een panel is dat de enquêtedruk op de respondenten aanzienlijk wordt verminderd, doordat minder saaie vragen hoeven te worden gesteld aangaande de samenstelling van het huishouden en de baankenmerken. De volgende kenmerken zijn reeds in het panel opgenomen;
Persoonskenmerken: leeftijd, geslacht, huishoudsamenstelling, kostwinnerschap, hoogstgenoten opleiding en huishoudinkomen;
Baankenmerken: bedrijfstak, beroepsgroep en omvang organisatie.
- Betere kwaliteit van de verkregen gegevens, omdat de ingevoerde antwoorden alvorens verwerkt te worden op validiteit kunnen worden gecontroleerd. Bij foutieve invoer wordt een melding gegeven en wordt de respondent gevraagd een juist antwoord (binnen de range van mogelijke antwoorden) in te voeren;
- Optimaal bereik van de doelgroep. Doordat van tevoren de doelgroep exact kan worden vastgesteld vermindert de non-respons;
- Hogere verwachte respons. Over het algemeen wordt via on-line enquêteren een hogere respons gerealiseerd. Dit hangt sterk samen met het voorgaande voordeel. Doordat de doelgroep direct wordt bereikt, is de non-respons kleiner;
- Kortere veldwerkperiode. De enquêtegegevens zijn direct na het invullen van de enquête te raadplegen en hoeven niet eerst ingevoerd te worden, hetgeen tijd en geld bespaart;
- Mogelijkheid om op goedkope wijze te reminderen door het versturen van remindermails.

B1.3 Bruto steekproef

In totaal zijn 2997 mensen benaderd. De steekproef is gestratificeerd naar de variabelen leeftijd, opleiding, voltijd/deeltijd en branche. Deze selectie is ex-ante gemaakt op basis de persoonskenmerken in het E-Base panel.

Tabel B1.1 beschrijft de verdeling van de steekproef over de onderscheiden sectoren. De steekproef is gelijk verdeeld over de verschillende sectoren.

⁶⁴ Onder andere: Epstein e.a. (2001) en Klassen & Jacobs (2001).

Tabel B1.1: Steekproef verdeeld over sector

sector	aantal
1 industrie, bouwnijverheid, nutsbedrijven en landbouw	333
2 onderwijs & gezondheidszorg/welzijn	333
3 overheid	333
4 detail-, groothandel/tussenhandel en horeca	333
5 zakelijke dienstverlening (incl. automatisering)	333
6 financiële instellingen	333
7 transport/opslag/communicatie	333
8 overige dienstverlening	333
9 anders	333
totaal	2.996

Bron: Interview NSS (2002).

Er heeft een aanvullende quoterings op basis van leeftijd plaatsgevonden; per leeftijdscategorie 50 procent man en 50 procent vrouw. Aan de case id's zijn de volgende kenmerken gekoppeld:

- geslacht (man, vrouw);
- werkzaamheid (<20 uur, >20 uur);
- leeftijdsgroepen (18-23, 24-29, 30-35, 36-41, 42-47, 48-53, 54-59, 60-65);
- opleiding (lbo/mavo, mbo/havo/vwo, hbo, wo).

Tabel B1.2 beschrijft de verdeling van de steekproef over de verschillende sectoren uitgesplitst naar geslacht. Hieruit blijkt dat de verdeling man/vrouw over de gehele steekproef 57 procent om 43 procent is. De verdeling is echter per sector verschillend. Hierbij is rekening gehouden met de verdeling man/vrouw in de sector als geheel. Zo zijn er in de sector transport/opslag/communicatie relatief weinig vrouwen werkzaam. Dit zien we dan ook terug in de steekproef.

Tabel B1.2: Steekproef verdeeld over sector en geslacht

aantal	geslacht		totaal
	man	vrouw	
industrie, bouwnijverheid, nutsbedrijven en landbouw	255	78	333
onderwijs & gezondheidszorg/welzijn	111	222	333
overheid	222	111	333
detail-, groothandel/tussenhandel en horeca	141	192	333
zakelijke dienstverlening (incl. automatisering)	204	129	333
financiële instellingen	202	131	333
transport/opslag/communicatie	268	64	332
overige dienstverlening	176	157	333
anders	129	204	333
totaal	1.708 (57%)	1.288 (43%)	2.996 (100%)

Bron: Interview NSS (2002)

Tabel B1.3 beschrijft de verdeling van de steekproef over de leeftijdsgroepen uitgesplitst naar opleidingsniveau. Uit deze tabel blijkt dat 18 procent van de steekproef opleidingsniveau lbo/mavo heeft, 45 procent heeft als opleidingsniveau mbo/havo/vwo, 27 procent hbo en 10 procent wo.

Tabel B1.3: Steekproef uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau

aantal	opleidingsniveau				totaal
	lbo/mavo	mbo/havo/vwo	hbo	wo	
18-23 jaar	31	107	34	6	178
24-29 jaar	41	174	142	62	419
30-35 jaar	73	254	186	86	599
36-41 jaar	103	230	106	36	478
42-47 jaar	120	204	101	31	456
48-53 jaar	87	174	95	25	381
54-59 jaar	50	103	79	20	252
60-65 jaar	7	20	11	3	41
totaal	515 (18%)	1266 (45%)	754 (27%)	269 (10%)	2.804

Bron: Interview NSS (2002)

Tabel B1.4 beschrijft de verdeling van de steekproef over geslacht uitgesplitst naar contractvorm. Hieruit blijkt dat 84 procent van de steekproef een baan heeft voor meer dan 20 uur in de week, 16 procent heeft een baan van 20 uur of minder in de week. Het feit dat vrouwen meer part-time werken dan mannen is ook uit deze tabel te herleiden.

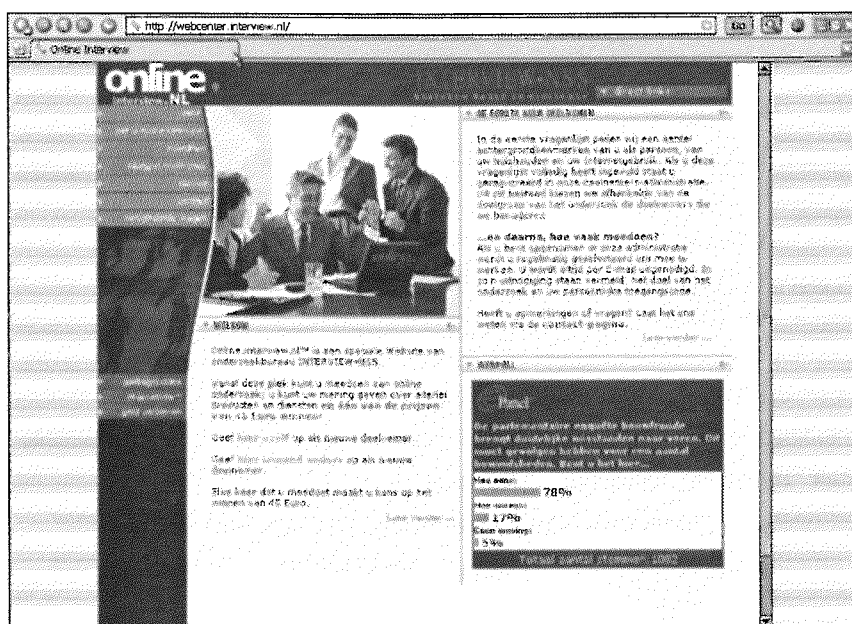
Tabel B1.4: Steekproef uitgesplitst naar geslacht en contractvorm

aantal	contractvorm		totaal
	Fulltime (>20 uur/wk)	Parttime (<20 uur/wk)	
man	1.639	69	1.708
vrouw	885	403	1.288
totaal	2.524 (84%)	472 (16%)	2.996

Bron: Interview NSS (2002)

Geselecteerde respondenten kregen van Interview NSS per e-mail een uitnodiging om mee te doen aan het onderzoek. Zij ontvingen een zogenaamde *Invitation Mail*. Hierin werd kort uitgelegd waarom de respondent werd uitgenodigd voor het onderzoek en wat het onderzoek precies in zou houden. In de mail zat een link die leidde naar de onderzoekssite van Interview NSS, www.online-interview.nl (zie figuur B1.1). Deze link bevatte een unieke toegangscode die de respondenten direct toegang gaf tot de vragenlijst.

Figuur B1.1: Voorbeeld beginscherm www.online-interview.nl



Bron: Interview NSS (2002)

Wanneer de respondent eenmaal begon aan de vragenlijst had hij/zij te allen tijde de mogelijkheid om tussentijds te stoppen en op een later tijdstip de vragenlijst te hervatten. Dit geeft de respondent de mogelijkheid de vragenlijst in zijn/haar eigen tijd en op zijn/haar eigen tempo in te vullen.

Om de respons te stimuleren is een aantal maatregelen genomen:

- Een aantal dagen na het versturen van de *Invitation Mail* is een zogenaamde Reminder Mail verstuurd. Hierin werden de respondenten die nog niet gereageerd hadden nogmaals uitgenodigd deel te nemen. In totaal zijn in de loop van het veldwerk drie Reminder Mails verstuurd om de respons positief te beïnvloeden;
- Om de respons te bevorderen werd onder de respondenten een aantal geldbedragen verloot. Elke 50^{ste} deelnemer aan het onderzoek ontving een bedrag van €50.

B1.4 Netto respons

Bovenstaande maatregelen hebben uiteindelijk geresulteerd in een bruto respons van 1617 (54%). Van deze 1617 respondenten hebben 1302 respondenten de gehele vragenlijst ingevuld, waardoor de netto respons uitkomt op 43 procent (zie tabel B1.5). In deze paragraaf wordt de netto respons besproken en vergeleken met de steekproef.

Tabel B1.5: Responsoverzicht

	aantal	%	%
bruto verstuurd	2.997	100	
bruto respons	1.617	54	100
waarvan afgebroken interviews	315	11	19
netto respons (volledig ingevuld)	1.302	43	81

Bron: Interview NSS (2002)

Tabel B1.6 beschrijft de nettorespons verdeeld over de verschillende onderscheiden sectoren. Hieruit blijkt dat de respons het hoogste, met 50 procent, in de sector ‘financiële instellingen’. De sectoren ‘overheid’ (49%) en ‘transport/opslag/communicatie’ (46%) scoren ook bovengemiddeld. De sector ‘detail-, groothandel/tussenhandel en horeca’ scoort met een responspercentage van 38 procent het laagst.

Tabel B1.6: Nettorespons verdeeld over sector

sector	respons%	aantal
1 industrie, bouwnijverheid, nutsbedrijven en landbouw	44%	145
2 onderwijs & gezondheidszorg/welzijn	42%	139
3 overheid	49%	162
4 detail-, groothandel/tussenhandel en horeca	38%	127
5 zakelijke dienstverlening (incl. automatisering)	43%	144
6 financiële instellingen	50%	165
7 transport/opslag/communicatie	46%	154
8 overige dienstverlening	41%	137
9 anders	39%	129
totaal	43%	1.617

Bron: Interview NSS (2002)

Tabel B1.7 wordt de nettorespons besproken, uitgesplitst naar sector en geslacht. Hieruit blijkt dat de totale responspercentages van mannen en vrouwen ongeveer gelijk zijn. Binnen de verschillende sectoren liggen de responspercentages van mannen en vrouwen ook dicht bij elkaar, alleen in de sector 'anders' ligt het responspercentage van vrouwen aanzienlijk hoger.

Tabel B1.7: Nettorespons verdeeld over sector en geslacht

	geslacht				totaal	
	man		vrouw		%	n
	%	n	%	n		
industrie, bouwnijverheid, nutsbedrijven en landbouw	45%	114	40%	31	44%	145
onderwijs & gezondheidszorg/welzijn	39%	43	43%	96	42%	139
overheid	48%	107	50%	55	49%	162
detail-, groothandel/tussenhandel en horeca	41%	58	36%	69	38%	127
zakelijke dienstverlening (incl. automatisering)	44%	90	42%	54	43%	144
financiële instellingen	50%	102	48%	63	50%	165
transport/opslag/communicatie	46%	123	48%	31	46%	154
overige dienstverlening	43%	76	39%	61	41%	137
anders	31%	40	44%	89	39%	129
totaal	44%	753	43%	549	43%	1.302

Bron: Interview NSS (2002)

Tabel B1.8 beschrijft de nettorespons uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat de responspercentages niet veel verschillen tussen de opleidingsniveau's. Tevens blijkt uit deze tabel dat de respons het hoogste is onder mensen in de leeftijd van 42 tot en met 53 jaar. De respons is het laagste onder mensen jonger 24 jaar.

Tabel B1.8: Nettorespons uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau

	opleidingsniveau									
	lbo/mavo		mbo/havo/vwo		hbo		wo		totaal	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
18-23 jaar	19%	6	35%	37	32%	11	33%	2	31%	56
24-29 jaar	37%	15	46%	80	39%	56	58%	36	45%	187
30-35 jaar	36%	26	44%	111	37%	69	45%	39	41%	245
36-41 jaar	44%	45	40%	91	48%	51	36%	13	42%	200
42-47 jaar	50%	60	52%	107	54%	55	39%	12	51%	234
48-53 jaar	61%	53	51%	89	43%	41	52%	13	51%	196
54-59 jaar	54%	27	45%	46	43%	34	15%	3	44%	110
60-65 jaar	71%	5	40%	8	9%	1	33%	1	37%	15
totaal	46%	237	45%	573	43%	323	46%	123	45%	1.256

Bron: Interview NSS (2002)

In tabel B1.9 is de nettorespons uitgesplitst naar geslacht en contractvorm. Hieruit blijkt dat de respons hoger is onder mensen die meer dan 20 uur per week werken. Tevens blijkt dat onder de mensen die minder dan 20 uur per week werken de respons van mannen aanzienlijk lager ligt dan de respons van vrouwen.

Tabel B1.9: Nettorespons uitgesplitst naar geslacht en contractvorm

	Fulltime (>20 uur/wk)		contractvorm Parttime (<20 uur/wk)		totaal	
	%	n	%	n	%	n
man	45%	731	32%	22	44%	753
vrouw	43%	381	42%	168	43%	549
totaal	44%	1.112	40%	190	43%	1.302

Bron: Interview NSS (2002)

Bijlage 2 Tabellen bijlage

In deze bijlage worden de antwoorden op de online-vragenlijst in tabelvorm weergegeven.

Tabel B2.1: Hoeveel jaar werkervaring heeft u in totaal?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
Aantal jaren werkervaring	1302	19,4	0,5	50

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.2: Hoe lang bent u in dienst bij u huidige werkgever?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
Aantal jaren in dienst bij huidige werkgever	1.302	9,8	0	42

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.3: Wat voor arbeidscontract heeft u?

	n	procent
vast contract	1100	84%
tijdelijk contract met uitzicht op vaste aanstelling	110	8%
tijdelijk contract zonder uitzicht op vaste aanstelling	25	2%
oproepcontract/invakkracht/nuluren contract	16	1%
uitzendcontract	21	2%
ander soort contract	18	1%
geen schriftelijk contract	12	1%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden (2002).

Tabel B2.4: Onder welke CAO (collectieve arbeidsovereenkomst valt u)?

	n	procent
bouwbedrijf	24	2%
schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	16	1%
thuiszorg	11	1%
metaal/elektrotechnische industrie (grootmetaal)	24	2%
metaal en techniek (kleinmetaal)	45	3%
levensmiddelenbranche (supermarkt, zonder Ahold)	21	2%
grafimedia	17	1%
tuinbouw	14	1%
horeca en aanverwante bedrijven	31	2%
beroepsgoederen vervoer over de weg (zonder VGL en KNV)	50	4%
ziekenhuizen (niet academisch)	32	2%
uitzendkrachten (ABU)	30	2%
ik val niet onder een CAO	665	51%
weet ik niet	210	16%
anders	112	9%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.5: In welke branche bent u momenteel werkzaam?

	n	procent
industrie	63	5%
bouwnijverheid	32	2%
landbouw/visserij	19	1%
horeca	33	3%
onderwijs	70	5%
overheid	157	12%
gezondheidszorg/welzijnszorg	90	7%
detailhandel	55	4%
groothandel/tussenhandel	46	4%
zakelijke dienstverlening	116	9%
financiële instellingen	142	11%
automatisering	68	5%
transport/opslag/communicatie	126	10%
nutsbedrijven	34	3%
overige dienstverlening	121	9%
anders	130	10%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.6: Hoeveel reistijd bent u kwijt om van huis naar uw werk te reizen? En hoeveel kilometer is de reisafstand?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
minuten	1.302	26,6	0	240
kilometers	1.302	22,1	0	460

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.7: Hoeveel uur op hoeveel dagen werkt u (volgens uw contract)?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
uur per week	1.302	33,6	1,0	75
dagen per week	1.302	4,5	0,0	7

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.8: Hoeveel uur op hoeveel dagen werkt u (in praktijk)?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
uur per week	1.302	35,6	1,0	85
dagen per week	1.302	4,6	0,0	7

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.9: U gaf aan meer uren te werken dan in uw contract staan. Krijgt u deze uren vergoed?

	n	procent
uitbetaald tegen een hoger tarief dan mijn uur	76	14%
uitbetaald tegen mijn uurloon	46	8%
"uitbetaald" in compensatie uren	110	20%
"uitbetaald door keuze tussen geld of vrije tijd	75	13%
niet uitbetaald, dat gebeurt niet in mijn functie	153	27%
niet uitbetaald, dat gebeurt niet bij ons bedrijf	73	13%
niet uitbetaald/anders	27	5%
weet niet	1	0%
totaal	561	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.10: Hoeveel uur op hoeveel dagen zou u willen werken?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
uur per week	1.302	33,4	2,0	75
dagen per week	1.302	4,2	0,5	7

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.11a: De belangrijkste reden om minder dagen/dagdelen te willen werken?

	n	procent
meer tijd voor de kinderen vrijmaken	160	18%
opleiding volgen/afmaken	72	8%
zorg voor een hulpbehoevend familielid	16	2%
om vrijwilligerswerk te verrichten	41	5%
om tijd vrij te maken voor hobby's	352	39%
last van mijn baan verminderen	160	18%
andere reden	109	12%
totaal	910	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.11b: De belangrijkste reden om meer dagen/dagdelen te willen werken?

	n	procent
ik wil meer geld verdienen	41	42%
ik heb tijd over	17	17%
dat is goed voor mijn carrière	7	7%
dan kan mijn partner minder werken	2	2%
andere reden	31	32%
totaal	98	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.12: Hoe hoog is uw maandsalaris?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
bruto	1.302	€4.130	0,0	€72.595
netto	1.022	€2.512	1,0	€99.999

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.13: Welke arbeidsvoorwaarden of bijzondere beloningscomponenten zijn van toepassing op uw huidige werkkring? (meerdere antwoorden mogelijk)

	n	procent
flexibele indeling werkweek	556	43%
thuis/telewerken mogelijk	210	16%
extra vrije dagen kopen/verkopen tegen inlevering/extra salaris	419	32%
individueel bonussysteem voor bijzondere prestaties	261	20%
onregelmatigheidtoeslag	306	24%
eindejaarsuitkering	482	37%
winstuitkering, 13de maand, aandelen, optieregeling	412	32%
spaarloonregeling, premiesparen	1.000	77%
verlofspaarregeling	361	28%
ziektekostenpremie (wordt) deels vergoed	855	66%
pensioenpremie (wordt) deels vergoed	750	58%
WAO-gat verzekering wordt (deels) vergoed	482	37%
kinderopvang wordt (deels) vergoed	330	25%
fiets en/of thuiscomputer en/of ns/ov-jaarkaart wordt (deels) vergoed	556	43%
geen van deze	58	4%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

*Tabel B2.14: Maakt u momenteel gebruik van één of meerdere van genoemde
secundaire arbeidsvoorwaarden of regelingen (meerdere
antwoorden mogelijk)?*

	n	procent
flexibele indeling werkweek	383	29%
thuis/telewerkregeling	130	10%
extra vrije dagen kopen tegen inlevering salaris	65	5%
vrije dagen verkopen tegen extra salaris	89	7%
spaarloonregeling	830	64%
verlofsparen voor vervroegd pensioen	31	2%
verlofsparen voor langdurig verlof	24	2%
verlofsparen voor zorgverlof	5	0%
pc-privé	444	34%
kinderopvangregeling	52	4%
ik maak geen gebruik van bovenstaande regelingen	231	18%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

*Tabel B2.15: Stel dat u de mogelijkheid krijgt een ander pakket arbeids-
voorwaarden samen te stellen, kunt u dan aangeven hoe belangrijk u
onderstaande arbeidsvoorwaarden vindt op een schaal van 1 (geheel
onbelangrijk) tot 10 (zeer belangrijk)?*

	n	gem.	min.	max.
hoger salaris dan u nu heeft	1.302	7,3	1	10
kortere werkweek dan u nu heeft	1.302	5,7	1	10
meer verlofdagen dan u nu heeft	1.302	5,7	1	10
mogelijkheid verlof te sparen voor langdurig verlof	1.302	4,9	1	10
mogelijkheid verlof te sparen voor vervroegd pensioen	1.302	5,4	1	10
mogelijkheid verlof te sparen voor zorgverlof	1.302	4,5	1	10
uw baas betaalt een ov-jaarkaart voor u	1.302	3,4	1	10
u krijgt van uw baas een fiets	1.302	3,8	1	10
uw baas geeft u een computer voor thuis	1.302	5,8	1	10
volledige vergoeding premie ziektekosten	1.302	7,6	1	10
volledige vergoeding pensioenpremie	1.302	7,7	1	10
volledige vergoeding WAO-gat verzekering	1.302	7,6	1	10
volledige vergoeding kinderopvangkosten	1.302	4,5	1	10

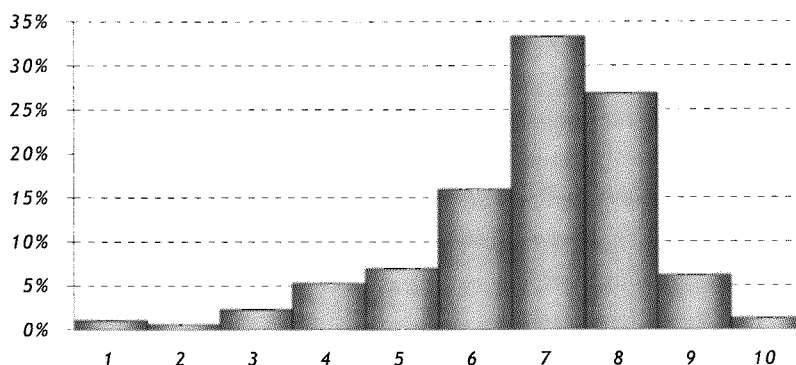
Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.16a: Wij hebben tot nu toe een groot aantal vragen aan u gesteld over verschillende arbeidsvoorwaarden. Al deze aspecten in acht nemend, hoe tevreden bent u dan met uw arbeidsvoorwaardenpakket?

	n	gemiddelde	min.	max.
tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket	1.302	6,8	1,0	10

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Figuur B2.16b: Grafische weergave van verdeling tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.17: Hoeveel verlofdagen (totaal aantal adv/vakantie/senioren dagen) heeft u per jaar?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
jaarlijks aantal verlofdagen	1.158	30,8	0	99
weet niet hoeveel	144			

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.18: Hoeveel verlofdagen (totaal aantal adv/vakantie/senioren dagen) had u begin dit jaar nog over van vorig jaar?

	n	gemiddelde	minimum	maximum
aantal verlofdagen over vorig jaar	1.159	8,9	0	120
weet niet hoeveel	143			
totaal	1.302			

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.19: Als u verlofdagen opneemt, wat gebeurt er dan doorgaans met uw werk?

	n	procent
dat wordt door collega's of door vervangers gedaan	743	57%
dat blijft liggen tot ik terug kom	504	39%
dat wordt niet gedaan	32	2%
weet ik niet	23	1%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.20: Wat wordt er het meest van u verwacht in uw huidige functie?

	n	procent
dat ik een bepaald aantal uren werk	168	13%
dat ik output lever	313	24%
dat ik volgens een rooster werk	177	14%
dat ik mijn werk af krijg	454	35%
anders	190	15%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.21: Hoe goed denkt u dat uw persoonlijke kennis en vaardigheden overeenstemmen met de voor uw huidige baan vereiste kennis en vaardigheden?

	n	procent
kennis en vaardigheden zijn hoger dan vereist	570	44%
kennis en vaardigheden zijn gelijk aan vereist	655	50%
kennis en vaardigheden zijn lager dan vereist	77	6%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.22: Hoeveel mensen werken onder uw directe leiding?

	n	gemiddelde	min.	max.
aantal mensen waaraan leiding wordt gegeven	1.302	4,1	0,0	500

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.23: We leggen u nu een aantal stellingen voor over de bezetting op uw afdeling/bedrijfsonderdeel. Kunt u aangeven in hoeverre de stellingen op een schaal van 1 (nooit) tot 10 (zeer vaak) voorkomen?

	n	gemidd. e	min	max
de ene dag is er veel werk, de andere dag weinig	1.302	5,8	1	10
de huidige personele bezetting is toereikend	1.302	5,4	1	10
de onderlinge arbeidsverdeling/onderlinge taakverdeling is goed	1.302	6,4	1	10
er wordt doorgaans onder hoge tijdsdruk gewerkt	1.302	6,7	1	10

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.24 We leggen u nu een aantal stellingen voor over de inhoud van uw functie. Kunt u aangeven in hoeverre de stellingen op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 10 (zeer mee eens) voorkomen?

	n	gem.	min.	max.
mijn werk is goed te combineren met een goed sociaal leven	1.302	4,9	1	10
ik moet regelmatig overwerken om mijn werk af te krijgen	1.302	5,8	1	10
ik bepaal zelf de volgorde waarin ik mijn taken uitvoer	1.302	4,8	1	10
ik bepaal zelf de snelheid waarmee ik werk	1.302	4,9	1	10
ik doe het meeste werk in teamverband	1.302	5,6	1	10

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.25: Wat is uw burgerlijke staat?

	n	procent
gehuwd	738	57%
samenwonend	227	17%
alleenstaand	270	21%
bij ouders wonend	48	4%
anders	19	1%
totaal	1.302	100%

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.26: Arbeidssituatie partner?

	n	%	gem.	min.	max.
partner heeft betaald werk	726	75%			
uren per week betaald werk partner	726		30,8	0,1	80
dagen per week betaald werk partner	726		4,3	0	7
totaal aantal respondenten met partner	965				

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Tabel B2.27-28: Aantal kinderen (v27) en leeftijd kinderen (v28)?

	n	%	gem.	min.	max.
kinderen	817	63%			
aantal kinderen	817		2,1	1	19
aantal thuiswonende kinderen	815		1,5	0	19
gemiddelde leeftijd oudste kind	817		15,4	0	42
gemiddelde leeftijd jongste kind	614		13,1	0	36

Bron: Differentiatie Arbeidsvoorwaarden SEO/AIAS (2002).

Bijlage 3 Gebruikte vragenlijst(en)

Schema B3.1a: Vragenlijst Differentiatie in arbeidsvoorwaarden, vragenlijst

Werkervaring	
1.	Hoeveel jaar werkervaring heeft u in totaal? □□,□ jaar
2.	Hoe lang bent u in dienst bij uw huidige werkgever? □□,□ jaar

Aard van het dienstverband	
3.	Wat voor arbeidscontract heeft u? 1. vast contract 2. tijdelijk contract met uitzicht op vaste aanstelling 3. tijdelijk contract zonder uitzicht op vaste aanstelling 4. oproepcontract/invakkracht/nuluren contract 5. stagiaire/leerling in opleiding 6. uitzendcontract 7. ander soort contract 9. geen schriftelijk contract
4.	Onder welke CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) valt u? 1. bouwbedrijf 2. schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 3. thuiszorg 4. metaal/elektrotechnische industrie (grootmetaal) 5. metaal en techniek (kleinmetaal) 6. levensmiddelenbranche (supermarkt. zonder Ahold) 7. grafimedia 8. tuinbouw 9. horeca en aanverwante bedrijven 10. beroepsgoederen vervoer over de weg (zonder VGL en KNV) 11. ziekenhuizen (niet academisch) 12. uitzendkrachten (ABU) 13. ik val niet onder een CAO 14. weet ik niet 15. anders, (80 posities)
5.	In welke branche bent u momenteel werkzaam? 1 industrie 2 bouwnijverheid 3 landbouw/visserij 4 horeca 5 onderwijs 6 overheid 7 gezondheidszorg/welzijnszorg 8 detailhandel 9 groothandel/tussenhandel

- 10 zakelijke dienstverlening
- 11 financiële instellingen
- 12 automatisering
- 13 transport/opslag/communicatie
- 14 nutsbedrijven
- 15 overige dienstverlening
- 16 anders

6. Hoeveel tijd bent u meestal kwijt om van huis naar uw werk te reizen en hoeveel kilometer is dat? Als u wisselende werkadressen heeft kunt u dan een gemiddelde geven?

gemiddelde reistijd minuten (alleen heen)
 gemiddelde afstand kilometer (alleen heen)

7. Hoeveel uur op hoeveel dagen werkt u *volgens uw contract*?
Indien u niet elke week hetzelfde aantal uren/dagen werkt, geeft u dan het a.u.b. het gemiddelde aantal uren/dagen.

uur per week dagen per week

8. Hoeveel uur op hoeveel dagen werkt u meestal *in de praktijk*?
Indien u niet elke week hetzelfde aantal uren/dagen werkt, geeft u dan het a.u.b. het gemiddelde aantal uren/dagen.

uur per week dagen per week

(indien meer uren dan vraag 7 → ga naar vraag 9)

(alle ander gevallen → ga naar vraag 10)

9. *(alleen voor mensen die meer uren in de praktijk dan in het contract werken)*
 U gaf aan meer uren te werken dan in uw contract staan. Krijgt u deze uren vergoed

1. ja, tegen een hoger tarief dan mijn uurloon
2. ja, tegen mijn uurloon
3. ja, in compensatie uren
(overwerkuren kunt u op later tijdstip als vrije tijd weer opnemen)
4. ja, met keuze tussen geld of vrije tijd
5. nee, dat gebeurt niet in mijn functie (of loonschaal)
6. nee, dat gebeurt niet bij ons bedrijf
7. anders
8. weet niet

10. Indien u de indeling van uw werkweek zelf zou mogen bepalen. Hoeveel uur per week verspreid over hoeveel werkdagen zou u dan het liefst werken? (bijvoorbeeld: 40 uur over 5 dagen; of 36 uur over 4 dagen etc.)

uur per week dagen per week

(→ indien minder dagen dan vraag 7 dan naar 11a)

(→ indien meer dagen dan vraag 7 dan naar 11b)

(→ gelijk aantal dagen dan vraag 7 naar vraag 12)

- 11a. Wat is de belangrijkste reden waarom u **minder** dagen/dagdelen wil gaan werken (meerdere antwoordmogelijkheden)?

1. meer tijd voor de kinderen vrijmaken
2. om een opleiding te volgen/afmaken
3. om te zorgen voor een hulpbehoevend familielid
4. om vrijwilligerswerk te verrichten
5. meer tijd vrijmaken voor mijn hobby's
6. de last van mijn baan verminderen
7. andere reden (→ ga naar vraag 12)

- 11b. Wat is de belangrijkste reden waarom u **meer** dagen/dagdelen wil gaan werken (meerdere antwoordmogelijkheden)?
1. ik wil meer geld verdienen
 2. ik heb tijd over
 3. dat is goed voor mijn carrière
 4. dan kan mijn partner minder werken
 5. andere reden (→ **ga naar vraag 12**)

Arbeidsvoorwaarden

12. Nu volgt een vraag over uw loon. We verzekeren u, vanwege de aard van de vraag, dat we uw gegevens zeer discreet behandelen en enkel zullen gebruiken voor statistische doeleinden.

Hoe hoog is uw huidige maandsalaris? Geef bij voorkeur zowel het **netto** als het **bruto** salaris, maar vul minstens één van beide in
het gaat om uw loon zonder toeslagen, variabele inkomensdelen, vakantiegeld, onkostenvergoedingen of overwerktoeslag. Indien u niet per maand krijgt uitbetaald, kunt u dan u loon omrekenen naar een maandloon (4 weken).

€ .000,- netto, oftewel € .000,- bruto

13. Welke arbeidsvoorwaarden of bijzondere beloningscomponenten zijn van toepassing op uw huidige werkring? (meerdere antwoorden mogelijk)

werkweek

1. flexibele indeling werkweek
 2. thuis/telewerken mogelijk
 3. extra vrije dagen kopen/verkopen tegen inlevering/extra salaris
- (vervolg vraag 13)*

beloningscomponenten

4. individueel bonussysteem voor bijzondere prestaties
5. onregelmatigheidtoeslag
6. eindejaarsuitkering
7. winstuitkering, 13^{de} maand, aandelen, optieregeling
8. spaarloonregeling, premiesparen
9. verlofspaarregeling

regeling waarbij u verlof spaart door tijd (vakantie/adv-dagen, overuren) of salaris in te leveren. Het gespaarde verlof kunt u dan bijvoorbeeld inzetten voor vervroegd pensioen, langdurig verlof of zorgverlof

werkgeversbijdragen

10. ziektekostenpremie (wordt) deels vergoed
11. pensioenpremie (wordt) deels vergoed
12. WAO-gat verzekering wordt (deels) vergoed
13. kinderopvang wordt (deels) vergoed
14. Fiets en/of thuiscomputer en/of NS/OV-jaarkaart wordt (deels) vergoed
15. geen van deze

14. Maakt u momenteel gebruik van één of meerdere van bovengenoemde secundaire arbeidsvoorwaarden of regelingen (meerdere antwoorden mogelijk)?

1. flexibele indeling werkweek
2. thuis/telewerkregeling
3. extra vrije dagen kopen tegen inlevering salaris
4. vrije dagen verkopen tegen extra salaris
5. spaarloonregeling
6. verlofsparen voor vervroegd pensioen

7. verlofsparen voor langdurig verlof
 8. verlofsparen voor zorgverlof
 9. pc-privé
 10. kinderopvangregeling
 11. ik maak geen gebruik van bovenstaande regelingen
15. Stel dat u de mogelijkheid krijgt een ander pakket arbeidsvoorwaarden samen te stellen, kunt u dan aangeven hoe belangrijk u onderstaande arbeidsvoorwaarden vindt op een schaal van 1 (geheel onbelangrijk) tot 10 (zeer belangrijk)?
1. hoger salaris dan u nu heeft
 2. kortere werkweek dan u nu heeft
 3. meer verlofdagen dan u nu heeft
 4. mogelijkheid verlof te sparen voor langdurig verlof
 5. mogelijkheid verlof te sparen voor vervroegd pensioen
 6. mogelijkheid verlof te sparen voor zorgverlof
 7. uw baas betaalt een OV-jaarkaart voor u
 8. u krijgt van uw baas een fiets
 9. uw baas geeft u een computer voor thuis
- financiële secundaire arbeidsvoorwaarden***
10. volledige vergoeding premie ziektekosten
 11. volledige vergoeding pensioenpremie
 12. volledige vergoeding WAO-gat verzekering
 13. volledige vergoeding kinderopvangkosten
16. Wij hebben tot nu toe een groot aantal vragen aan u gesteld over verschillende arbeidsvoorwaarden. Al deze aspecten in acht nemend, hoe tevreden bent u dan met uw arbeidsvoorwaardenpakket?
- ☐ (cijfer tussen de 1 (zeer ontevreden) en 10 (zeer tevreden))
17. Hoeveel *verlofdagen* (totaal aantal adv/vakantie/senioren dagen) heeft u per jaar?
1. ☐ dagen per jaar
 2. weet ik niet
18. Hoeveel verlofdagen (totaal aantal adv/vakantie/senioren dagen) had u begin dit jaar nog over van vorig jaar?
1. ☐ dagen
 2. weet ik niet
19. Als u verlofdagen opneemt, wat gebeurt er dan doorgaans met uw werk?
1. dat wordt door collega's of door vervangers gedaan
 2. dat blijft liggen tot ik terug kom
 3. dat wordt niet gedaan
 4. weet ik niet

Functie-inhoud

20. Wat wordt er het meest van u verwacht in uw huidige functie?
1. dat ik een bepaald aantal uren werk
 2. dat ik output lever
 3. dat ik volgens een rooster werk
 4. dat ik mijn werk af krijg
 5. anders
21. Hoe goed denkt u dat uw persoonlijke kennis en vaardigheden overeenstemmen met de voor uw huidige baan vereiste kennis en vaardigheden?
1. kennis en vaardigheden zijn hoger dan vereist
 2. kennis en vaardigheden zijn gelijk aan vereist

3. kennis en vaardigheden zijn lager dan vereist
22. Hoeveel mensen werken onder uw directe leiding. Het gaat hier om werknemers waarbij u (mee)beslist over salarisverhoging, promotie of eventuele bonussen ?
 personen
23. We leggen u nu een aantal stellingen voor over de bezetting op uw afdeling/bedrijfsonderdeel. Kunt u aangeven in hoeverre de stellingen op een schaal van 1 (nooit) tot 10 (zeer vaak) voorkomen?
1. de ene dag is er veel werk, de andere dag weinig
 2. de huidige personele bezetting is toereikend
 3. de onderlinge arbeidsverdeling/onderlinge taakverdeling is goed
 4. er wordt doorgaans onder hoge tijdsdruk gewerkt
24. We leggen u nu een aantal stellingen voor over de inhoud van uw functie. Kunt u aangeven in hoeverre de stellingen op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 10 (zeer mee eens) voorkomen?
1. mijn werk is goed te combineren met een goed sociaal leven
 2. ik moet regelmatig overwerken om mijn werk af te krijgen
 3. ik bepaal zelf de volgorde waarin ik mijn taken uitvoer
 4. ik bepaal zelf de snelheid waarmee ik werk
 5. ik doe het meeste werk in teamverband

Sociaal-economische kenmerken

25. Wat is uw burgerlijke staat?
1. gehuwd
 2. samenwonend
 4. alleenstaand (→ ga naar 27)
 5. bij ouders wonend (→ ga naar 27)
 7. anders (→ ga naar 27)
26. Hoeveel uur per week werkt uw partner gemiddeld?
Het gaat om betaald werk. Als uw partner wisselende uren werkt, wilt u dan het gemiddelde invullen?
1. partner heeft geen (betaald) werk
 2. contractueel uur per week dagen per week
27. Heeft u kinderen?
- 1 Ja, nl, kinderen, waarvan xx thuiswonend
 2. Nee (→ ga naar vignetten)
28. Hoe oud is (zijn) uw kind(eren)?
Indien u één kind heeft, vul dan alleen de leeftijd van het oudste kind in onder "oudste kind"
- Oudste kind is jaar
 Jongste kind is jaar

Schema B3.1b: Vragenlijst Differentiatie in arbeidsvoorwaarden, vignettendeel

Instructie vignetten

Wij willen u nu vragen een aantal pakketten arbeidsvoorwaarden te beoordelen. Elk pakket dat wij u voorleggen bestaat uit een zestal elementen, te weten:

- netto maandsalaris;
- lengte van de werkweek;
- aantal vakantiedagen;
- verlofsparen: u spaart verlof door tijd (vakantie/adv-dagen, overuren) of salaris in te leveren;
- materieel: uw baas geeft u bijvoorbeeld een fiets of een computer;
- financieel: uw baas betaalt bijvoorbeeld uw pensioenpremie;

Onderstaand ziet u een voorbeeld van een arbeidsvoorwaardenpakket zoals wij dat aan u gaan voorleggen.

netto maandsalaris	€ 60 MINDER dan nu
werkweek	2 uur MINDER dan nu
vakantiedagen	ZELFDE aantal als nu
u spaart	5 dagen per jaar voor LANGDURIG VERLOF
u krijgt van uw baas een	COMPUTER voor privégebruik
uw baas betaalt	NIET mee aan premies & verzekeringen

Zoals u kunt zien levert u in bovenstaand pakket €60 netto per maand in. Daar staat tegenover dat u 2 uur minder per week werkt en 5 dagen per jaar spaart voor langdurig verlof. Bovendien krijgt u een computer van uw baas. U heeft hetzelfde aantal vakantiedagen als in uw huidige baan. Uw baas betaalt niet mee aan uw (ziektekosten/pensioen) premies en verzekeringen.

Op de volgende pagina's leggen wij u in totaal 10 pakketten arbeidsvoorwaarden voor. Wij verzoeken u de pakketten te waarderen door middel van een rapportcijfer van 1 tot en met 10 (1=zeer slecht en 10=zeer goed). U dient zich bij de waardering voor te stellen dat uw huidige baas u dit pakket arbeidsvoorwaarden aanbiedt voor de duur van 1 jaar. Naast het geven van een rapportcijfer wordt telkens gevraagd of u uw huidige arbeidsvoorwaardenpakket zou willen inruilen voor het afgebeelde pakket arbeidsvoorwaarden.

Op de volgende 5 pagina's wordt een vignettenset getoond zoals die in het onderzoek is gebruikt. In werkelijkheid werd er 1 vignet tegelijkertijd op het beeldscherm getoond in plaats van 2

Vignet 1

netto maandsalaris	€ 30 MEER dan nu
werkweek	4 uur MEER dan nu
vakantiedagen	10 vakantiedagen MEER dan nu
u spaart	5 dagen per jaar voor VERVROEGD PENSIOEN
u krijgt van uw baas een	FIETS
uw baas betaalt	100% van uw PENSIOENPREMIE

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 2

netto maandsalaris	€ 55 MEER dan nu
werkweek	ZELFDE werkweek als nu
vakantiedagen	10 vakantiedagen MINDER dan nu
u spaart	5 dagen per jaar voor VERVROEGD PENSIOEN
u krijgt van uw baas een	COMPUTER voor privégebruik
uw baas betaalt	NIET mee aan premies & verzekeringen

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 3

netto maandsalaris	€ 35 MINDER dan nu
werkweek	ZELFDE werkweek als nu
vakantiedagen	5 vakantiedagen MINDER dan nu
u spaart	5 dagen per jaar voor ZORGVERLOF
u krijgt van uw baas een	OV-JAARKAART
uw baas betaalt	100% van uw WAO-GAT VERZEKERING

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 4

netto maandsalaris	€ 95 MINDER dan nu
werkweek	2 uur MINDER dan nu
vakantiedagen	ZELFDE aantal als nu
u spaart	5 dagen per jaar voor VERVROEGD PENSIOEN
u krijgt van uw baas een	FIETS
uw baas betaalt	50% van uw PENSIOENPREMIE

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 5

netto maandsalaris	€ 55 MINDER dan nu
werkweek	ZELFDE werkweek als nu
vakantiedagen	5 vakantiedagen MEER dan nu
u spaart	10 dagen per jaar voor ZORGVERLOF
u krijgt van uw baas een	FIETS
uw baas betaalt	50% van uw WAO-GAT VERZEKERING

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 6

netto maandsalaris	€ 115 MEER dan nu
werkweek	4 uur MEER dan nu
vakantiedagen	ZELFDE aantal als nu
u spaart	10 dagen per jaar voor VERVROEGD PENSIOEN
u krijgt van uw baas een	COMPUTER voor privégebruik
uw baas betaalt	NIET mee aan premies & verzekeringen

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 7

netto maandsalaris	€ 30 MEER dan nu
werkweek	2 uur MEER dan nu
vakantiedagen	ZELFDE aantal als nu
u spaart	10 dagen per jaar voor LANGDURIG VERLOF
u krijgt van uw baas een	COMPUTER voor privégebruik
uw baas betaalt	100% van uw PENSIOENPREMIE

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 8

netto maandsalaris	€ 155 MEER dan nu
werkweek	4 uur MEER dan nu
vakantiedagen	10 vakantiedagen MINDER dan nu
u spaart	10 dagen per jaar voor LANGDURIG VERLOF
u krijgt van uw baas een	OV-JAARKAART
uw baas betaalt	NIET mee aan premies & verzekeringen

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 9

netto maandsalaris	€ 135 MINDER dan nu
werkweek	4 uur MINDER dan nu
vakantiedagen	ZELFDE aantal als nu
u spaart	-
u krijgt van uw baas een	OV-JAARKAART
uw baas betaalt	50% van uw PENSIOENPREMIE

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Vignet 10

netto maandsalaris	€ 30 MEER dan nu
werkweek	ZELFDE werkweek als nu
vakantiedagen	5 vakantiedagen MINDER dan nu
u spaart	10 dagen per jaar voor LANGDURIG VERLOF
u krijgt van uw baas een	-
uw baas betaalt	50% van uw WAO-GAT VERZEKERING

Rapportcijfer ☐

Zou u het bovenstaande pakket arbeidsvoorwaarden willen inruilen voor uw huidige pakket arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
☐ Nee

Schema B3.2: Vragenlijst arbeid & ICT: Arbeidstijdpatronen (alleen werkende vrouwen)

Vraag 1. Kunt u gemakkelijk verlof- of adv-dagen opnemen?

1. ja
 - o dat kan voor de volgende dag
 - o als ik het ruim van tevoren aankondig
2. nee
 - o het geeft vaak problemen
 - o het is daarvoor veel te druk
3. niet van toepassing / weet ik niet

*Vraag 2. Wat doet u als Uw kind (een van uw kinderen) ziek is?
meerdere antwoordmogelijkheden*

1. ik blijf werken want partner zorgt voor zieke kind
2. ik meld me/mijn partner meldt zich ziek
3. we melden ons beide evenveel ziek
4. ik neem/mijn partner neemt vakantie/adv-dagen op
5. ik neem/mijn partner neemt speciaal verlof op
6. familie/buren/kennissen vangen het kind op
7. werkgever geeft mij/mijn partner vrij
8. iets anders ..

Vraag 3. Uw wensen

- | | | |
|---|------|-------|
| 1. ik zou graag verlofdagen willen kopen | o ja | o nee |
| 3. ik wil wel werken op verlofdagen | o ja | o nee |
| 4. ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen | o ja | o nee |
| 5. ik werk onder te hoge tijdsdruk | o ja | o nee |
| 6. ik wil graag minder uren werken | o ja | o nee |

Bron: AIAS (2001)

Schema B3.3: Vragenlijst Loonwijzer 2001: Arbeidstijdpatronen (werknemers)

Vraag 1. Jouw mening

- | | | | |
|---|------|-------|-------|
| 1. ik kan zelf mijn begin- en eindtijden bepalen | o ja | o nee | o nvt |
| 2. ik werk volgens een rooster | o ja | o nee | o nvt |
| 3. ik werk regelmatig in het weekend | o ja | o nee | o nvt |
| 4. ik blijf af en toe thuis werken | o ja | o nee | o nvt |
| 5. ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen | o ja | o nee | o nvt |
| 6. ik kan mijn werk goed afkrijgen in de tijd die er voor staat | o ja | o nee | o nvt |
| 7. overwerk is bij ons heel normaal | o ja | o nee | o nvt |
| 8. ik werk regelmatig 's avonds | o ja | o nee | o nvt |

Bron: AIAS (2001)

Schema B3.4: Vragenlijst Loonwijzer 2002: Arbeidsvoorwaarden (werknemers)

*Vraag 1. Maak je op dit moment via je werkgever gebruik van een.....
wil je de hokjes aankruisen die van toepassing zijn?*

- ☐ pensioenregeling
- ☐ spaarloonregeling
- ☐ kinderopvangregeling
- ☐ studie- of cursusregeling
- ☐ NS / OV-kaart regeling
- ☐ telewerkregeling
- ☐ keuzemenu arbeidsvoorwaarden / cao á la carte
- ☐ pc-privé project
- ☐ wettelijk recht om minder uren te gaan werken
- ☐ regeling ouderschapsverlof
- ☐ regeling voor verlofsparen
- ☐ regeling voor (gedeeltelijk) vervroegde uittreding

Bron: AIAS (2002)

*Tabel B3.5: Verlofstuwmeren naar bedrijfstak, Loonwijzer 2002, gewogen
(procent)*

	<i>n</i>	<i>procent</i>
landbouw, tuinbouw, visserij	143	35%
voedings-, textiel-, papier- en kartonindustrie	705	34%
uitgeverijen, drukkerijen	303	31%
chemische industrie, rubber- en kunststofindustrie	62	20%
metaal-, machine- en apparatenindustrie	793	33%
metaalnijverheid (kleinmetaal)	526	34%
nutsbedrijven (energie, water)	68	54%
bouwnijverheid, bouwinstallatiebedrijven	437	40%
handel/reparatie van autos ed, tankstations	45	27%
groothandel & handelsbemiddeling	299	26%
winkels, warenhuizen, supermarkten	534	37%
Horeca	186	33%
transport, (tele)communicatie, post, reisorganisatie	680	32%
bank- en verzekeringswezen, financiële inst.	600	29%
zakelijke dienstverl., ict-dienstverl., architectbur.	1.981	23%
Schoonmaakbedrijven	75	35%
Uitzendbureau	216	20%
openbaar bestuur, overheid, gemeenten	724	35%
justitie, politie, brandweer, sociale verzekering	162	30%
onderwijs, universiteit	470	28%
ziekenhuizen, gehandicaptenzrg, overige gez.-zorg	446	26%
verpleeg- en bejaardentehuizen	240	28%
welzijnszorg, maatschapp. dienstverlening	290	31%
cultuur, sport, vrije tijd, recreatie, pers-verzorging	289	26%
Missing	63	28%
Totaal	10.339	30%

Bron: AIAS (2002)

Bijlage 4 Technische verantwoording

B4.1 Mincer loonvergelijking

In Hoofdstuk 3 wordt in figuur 3.7 een grafische weergave gegeven van de door ons gehanteerde loonvergelijking. In de loonvergelijking is het verband geschat tussen de logaritme van het uurloon, de sociaal-economische kenmerken leeftijd, geslacht en opleidingsniveau en de baankenmerken aantal secundaire arbeidsvoorwaarden en aantal personen waaraan leiding wordt gegeven. In wiskundige termen luidt de vergelijking:

$$(B4.1) \quad \ln W_i = \alpha + \beta'x_i + \varepsilon_i$$

Waarbij α = regressieconstante, β = vector van geschatte coëfficiënten, x = vector van onafhankelijke variabelen, W_i = bruto uurloon. ε_i = storingsterm persoon i . In Tabel B4.1 zijn de schattingsresultaten van de loonvergelijking weergegeven.

B4.2 (Rank ordered) probit model

Het rank-ordered probit model kan worden gebruikt indien een onderzoeker het verband tussen een geordende categorale variabele en een groep van onafhankelijke variabelen wil bepalen. Stel we hebben drie categorieën in oplopende volgorde, bijvoorbeeld: weinig werkdruk (categorie 1), perioden van hoge werkdruk en lage werkdruk wisselen elkaar af (categorie 2), altijd hoge werkdruk (categorie 3). De kans op categorie 1, 2 en 3 worden in een rank ordered probit gedefinieerd als:

$$(B4.2) \quad P_3 = \Phi(\beta'x), \quad P_2 = \Phi(\beta'x + \alpha_1) - \Phi(\beta'x); \quad P_1 = 1 - \Phi(\beta'x + \alpha_1)$$

Waarbij Φ = de cumulatieve normale verdeling is; β = vector van geschatte coëfficiënten, x = vector van onafhankelijke variabelen; α_1 = constante. De coëfficiënten in de β -vector en α_1 worden geschat met behulp van de methode van maximale aannemelijkheid. In Tabel B4.2 zijn de uitkomsten van de probitanalyses op het aanbod van de diverse secundaire arbeidsvoorwaarden weergegeven.

Tabel B4.1: Mincer-loonvergelijking, afhankelijke variabele natuurlijke
logaritme van het bruto-uurloon¹

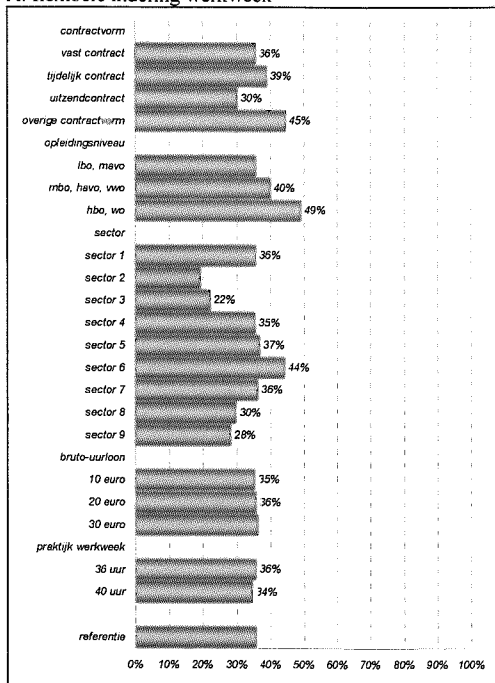
	<i>coëfficiënt</i>	<i>significantie</i>
<i>constante</i>	1,55	***
<i>geslacht</i>		
man	0.10	***
vrouw	-	
<i>leeftijd</i>		
ln(leeftijd)	0,30	***
<i>opleidingsniveau</i>		
lbo-mavo	-0.36	***
mbo-havo-vwo	-0.25	***
hbo	-0,16	***
wo	-	
<i>aantal arbeidsvoorwaarden</i>	0,03	***
<i>leidinggeven aan X mensen</i>	0,01	***
<i>branche</i>		
industrie	-0.02	n.s.
bouwnijverheid	-	-
landbouw/visserij	0.06	n.s.
horeca	-0.11	n.s.
onderwijs	0.06	n.s.
overheid	-0.01	n.s.
gezondheidszorg/welzijnszorg	-0.02	n.s.
detailhandel	-0.17	n.s.
groothandel/tussenhandel	-0.08	n.s.
zakelijke dienstverlening	0.01	n.s.
financiële instellingen	-0.04	n.s.
automatisering	0.04	n.s.
transport/onslag/communicatie	-0.05	n.s.
nutshedriiven	0.13	n.s.
overige dienstverlening	-0.21	n.s.
anders	-0.07	n.s.

Bron: SEO/ALIAS (2002), t-test voor significantie, sign. *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

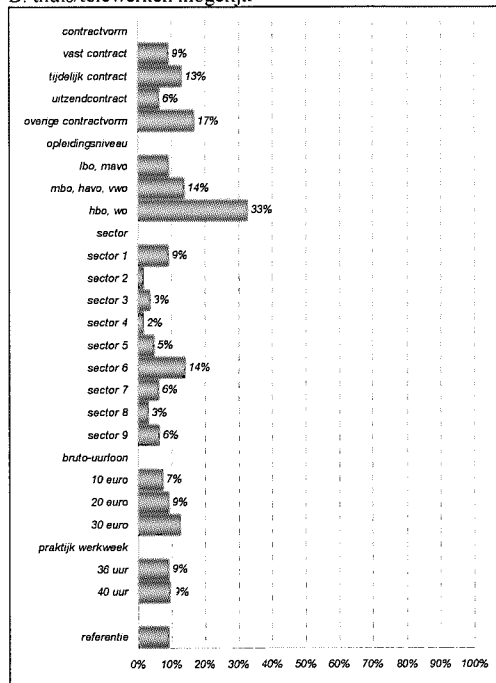
¹ De referentie in de tabel is een vrouw van 40 jaar, met een universitaire opleiding, werkzaam in de bouwnijverheid, leidinggevend aan 5 mensen en heeft 6 arbeidsvoorwaarden.

Tabel B4.2 *Uitkomsten probitanalyse secundaire arbeidsvoorwaarden*

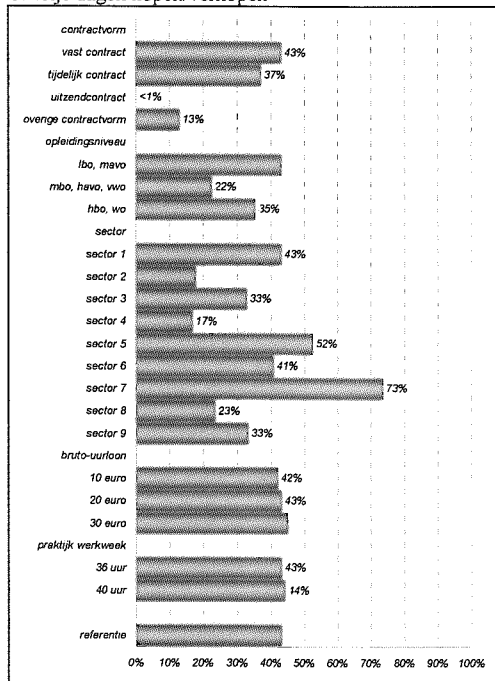
A. flexibele indeling werkweek



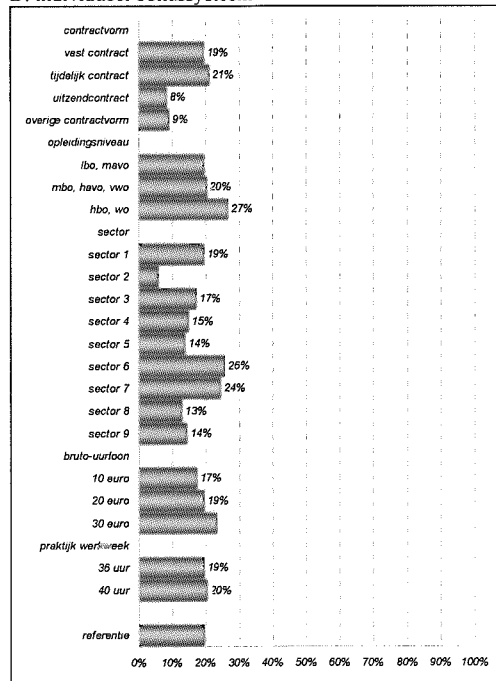
B. thuis/telewerken mogelijk



C. vrije dagen kopen/verkoopen



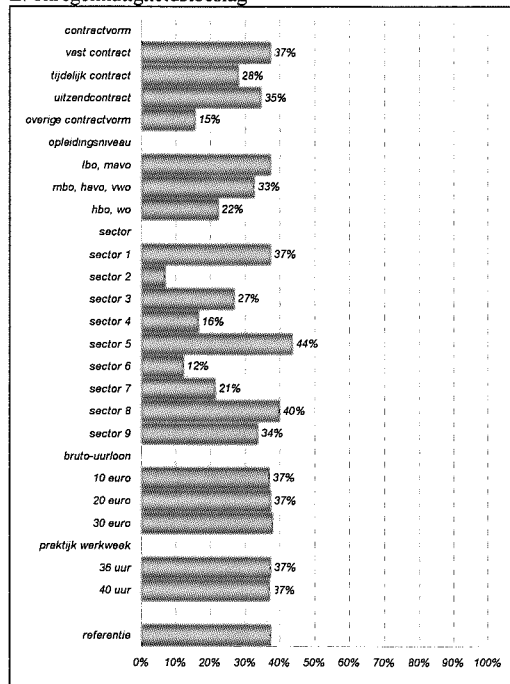
D. individueel bonussysteem



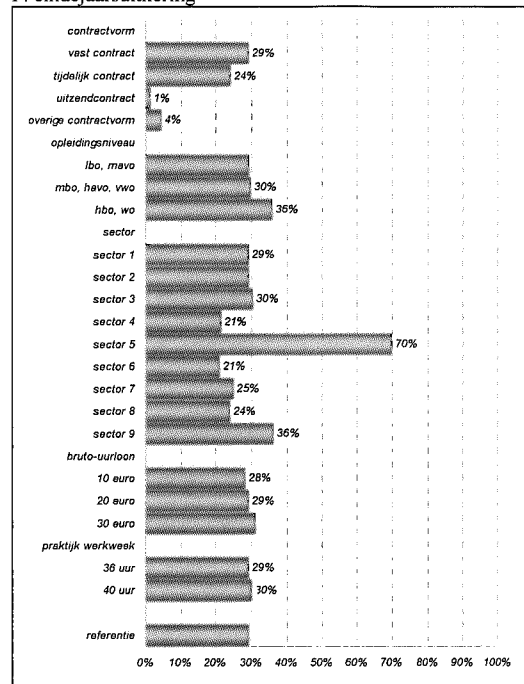
Bron: Differentiatie Arbeidsvoorw. SEO/AIAS (2002).

(Vervolg Tabel B4.2)

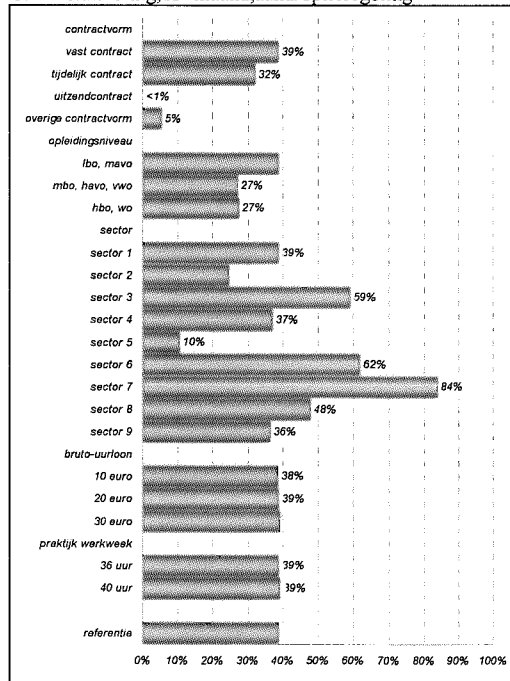
E. onregelmatigheidstoeslag



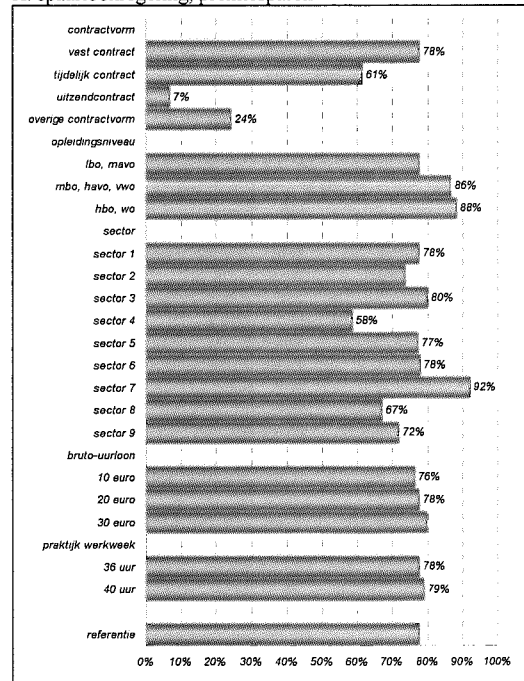
F. eindejaarsuitkering



G. winstuitkering, 13^e maand,aand/optieregeling



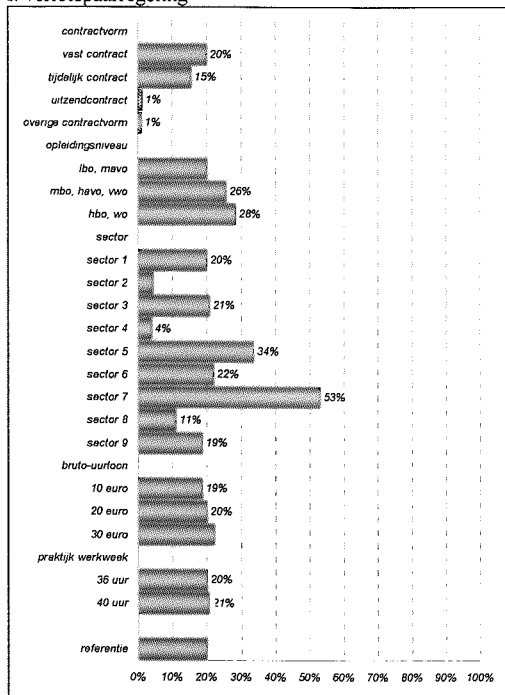
H. spaarloonregeling, premiesparen



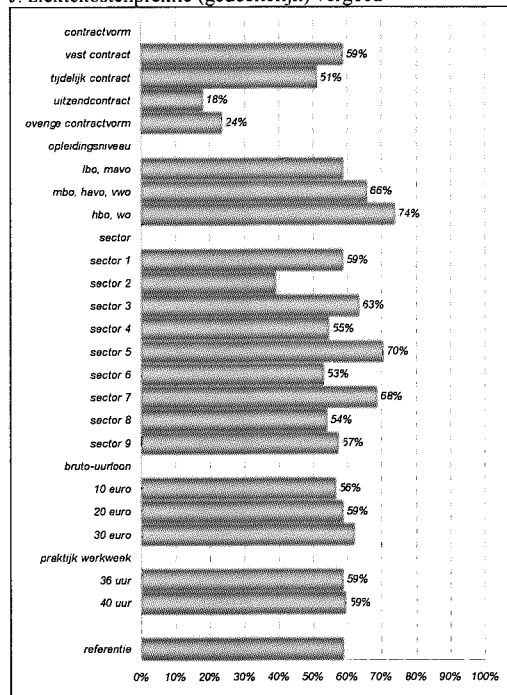
Bron: Differentiatie Arbeidsvoorw. SEO/AIAS (2002).

(Vervolg Tabel B4.2)

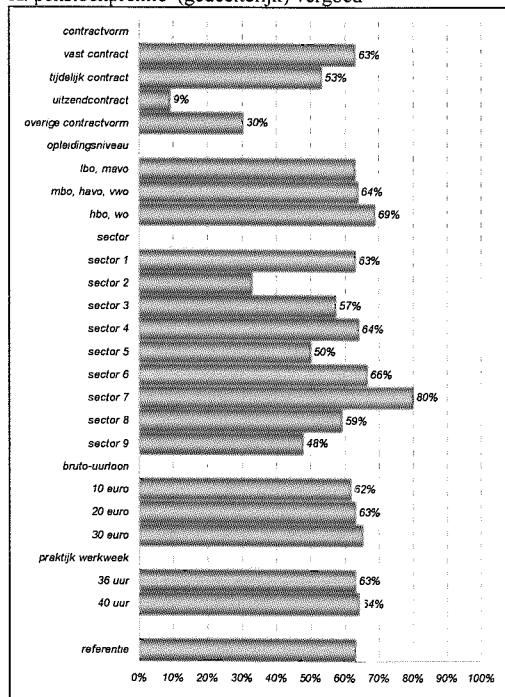
I. verlofspaarregeling



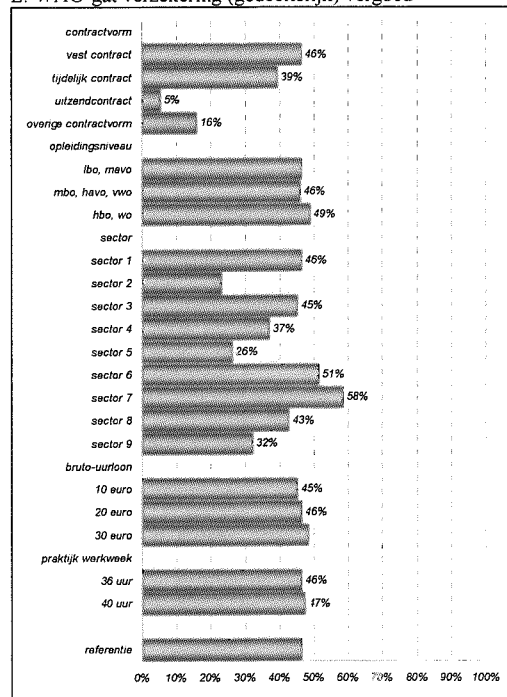
J. ziektekostenpremie (gedeeltelijk) vergoed



K. pensioenpremie (gedeeltelijk) vergoed



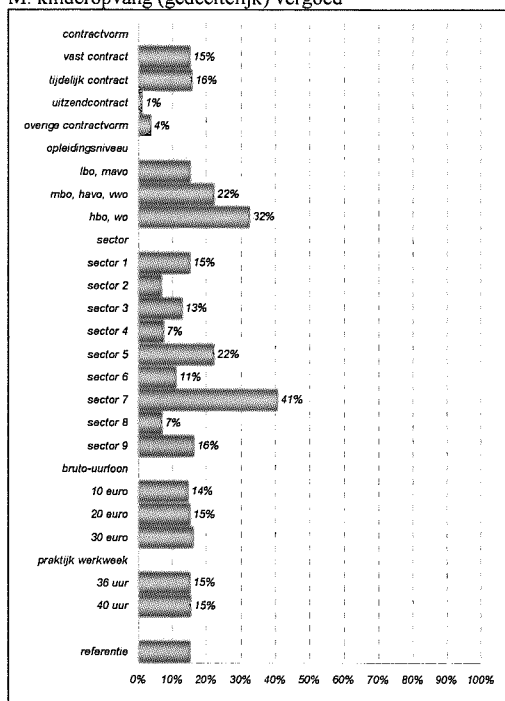
L. WAO-gat verzekering (gedeeltelijk) vergoed



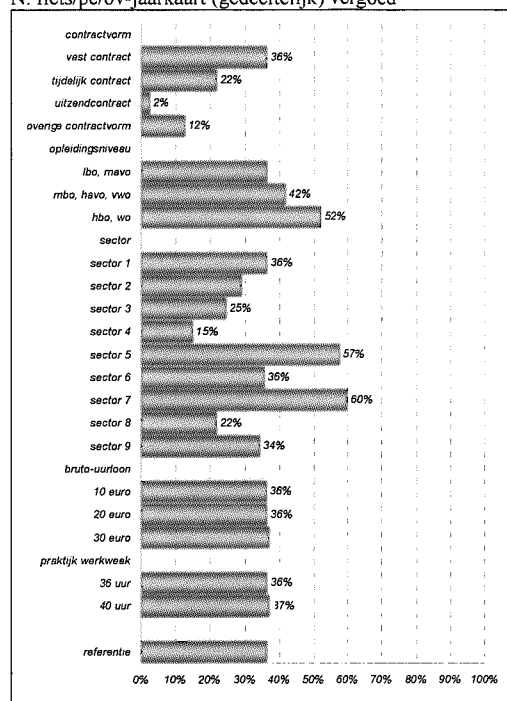
Bron: Differentiatie Arbeidsvoorw. SEO/AIAS (2002).

(Vervolg Tabel B4.2)

M. kinderopvang (gedeeltelijk) vergoed



N. fiets/pc/ov-jaarkaart (gedeeltelijk) vergoed



Bron: Differentiatie Arbeidsvoorw. SEO/IAS (2002).

- 1
- sector 1: automatisering en overige dienstverlening;
 - sector 2: landbouw en visserij;
 - sector 3: industrie en bouwnijverheid;
 - sector 4: horeca en detail-/tussen-/groothandel;
 - sector 5: onderwijs/overheid/ gezondheidszorg & welzijn;
 - sector 6: zakelijke dienstverlening;
 - sector 7: financieel instellingen;
 - sector 8: transport/opslag en communicatie;
 - sector 9: nutsbedrijven en overigen.

B4.3 Longitudinaal fixed effects model

We onderscheiden drie typen datasets, te weten crosssectie, tijdreeksen en longitudinaal. In de eerste dataset worden subjecten op een moment in de tijd waargenomen. Bij het tweede type word een subject gedurende verschillende momenten in de tijd waargenomen. Een longitudinale dataset is een combinatie van beide.

In longitudinale datasets worden vaak grote aantal micro-eenheden (huishoudens, personen) in de tijd gevolgd en periodiek ondervraagd. Twee zeer bekende

longitudinale datasets zijn het NLS (National Longitudinal Survey of Labor Market Experience en de PSID (Michigan Panel Study of Income Dynamics). In het PSID worden circa 6.000 huishoudens, met in totaal 15.000 personen sinds 1986 periodiek ondervraagd over hun inkomen en huishoudenssituatie. Ingegeven door de toegenomen rekencapaciteit van hedendaagse computers behoort de analyse van paneldata binnen de econometrische wetenschap tot een van de meest actieve en innovatieve onderzoeksgebieden⁶⁵. De basis van een fixed effects model wordt gevormd door het klassieke kleinste kwadraten model:

$$(B4.3) \quad y_{it} = \alpha_i + \beta'x_{it} + \varepsilon_{it}$$

Er zitten K regressoren in x_{it} zonder de constante. Het individuele effect is α_i . In een “gewone” OLS (Ordinary Least Squares) regressie veronderstellen we dat α_i een constante tem is, ongeacht de persoon en periode waarin deze wordt waargenomen. Het door ons geschatte fixed effects model laat deze veronderstelling (dus) los. We veronderstellen in het fixed effects model dat de constante persoonsspecifiek is. In de schatting zoals weergegeven in tabel 5.3 is dan ook voor elke persoon een aparte constante geschat (in totaal dus 1.302).

Een gebruikelijke wiskundige formulering voor het fixed effects model is te veronderstellen dat verschillen tussen personen volledig kunnen worden verklaard uit verschillen in de constanten. In vergelijking B4.3 is elke persoonsafhankelijke α_i een onbekende die geschat moet worden. We stellen y_i en X_i gelijk aan de T observaties van persoon i . Voorts is ε_i een $T \times 1$ vector van storingstermen en is ι de kolomvector met T enen. We kunnen B4.3 dan herschrijven als:

$$(B4.4) \quad y_i = \iota \alpha_i + X_i \beta + \varepsilon_i$$

In matrixnotatie resulteert dan:

$$(B4.5) \quad \begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \vdots \\ y_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \iota & 0 & \cdots & 0 \\ 0 & \iota & \cdots & 0 \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 0 & 0 & \cdots & \iota \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \alpha_1 \\ \alpha_2 \\ \vdots \\ \alpha_n \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} X_1 \\ X_2 \\ \vdots \\ X_n \end{bmatrix} \beta + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_n \end{bmatrix}$$

⁶⁵ Een goed overzicht van de theorie over longitudinaal onderzoek is te vinden in Maddala (1993) en Green (2000).

Definieer nu, $D = I_n \otimes I_T$. Dan kunnen we B4.5, na samenvoegen van alle nT rijen schrijven als:

$$(B4.6) \quad y = D\alpha + X\beta + \varepsilon$$

Hiermee is het fixed effects model afgeleid. De parameters van het model worden geschat met behulp van de methode van maximale aannemelijkheid.

B4.4 Conditioneel (fixed-effects) logit model

Het conditionele logit model is net als het in paragraaf B4.3 beschreven longitudinale fixed effects model een logit model dat “geschikt gemaakt is” om tijdreeksdata te kunnen analyseren. De wiskundige vorm van het model luidt:

$$(B4.7) \quad \Pr(y_{it} = 1 | x_{it}) = F(\alpha_i + x_{it}\beta)$$

Waarbij F de cumulatief logistische verdeling is

$$(B4.8) \quad F(x) = \exp(x) / (1 + \exp(x))$$

en $i=1,2,\dots,n$ in ons geval de respondenten in de steekproef zijn en y_{it} de overstapbereidheid weergeeft van de i -de respondent bij pakket t , met $t=1,2,\dots,10$. Indien we het model schatten met een “gewoon” maximum likelihood model leidt dit tot problemen wanneer het aantal waarnemingen voor elke respondent altijd hetzelfde is, en dat is bij ons zo ($T_i=10$). Andersen (1970) en Chamberlain (1980) toonden aan dat bij een “gewone” maximum likelihoodschatting schatting de schatters α_i en β inconsistent zijn. Dit probleem kan worden ondervangen door de kans op $y_i = (y_{i1}, \dots, y_{i10})$ te schatten, conditioneel op $\sum_{t=1}^{10} y_{it}$. Deze kans wordt in het conditionele logit model:

$$(B4.9) \quad \Pr(y_{it} = 1) = \frac{\exp(x_{it}\beta)}{\sum_{s=1}^{10} \exp(x_{is}\beta)}$$

Recente OSA-publicaties: beleidsgericht onderzoeksprogramma

Informatie over de wijze waarop u onderstaande publicaties kunt bestellen, vindt u op de OSA-website: <http://www.uvt.nl/osa>

- A202 Korteweg, J.A.C., K.G. Tijdens & J.M. de Winter (2003), *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard?* € 20,00, ISBN 906566 1425
- A201 Gelderblom, Arie, Jaap de Koning & Hassel Kroes (2003), *Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties.* € 18,15, ISBN 906566 1220
- A200 Bekker, Sonja, Didier Fouarge, Marcel Kerkhofs, Amelia Román, Marian de Voogd-Hamelink, Ton Wilthagen & Charlotte de Wolff (2003), *Trendrapport Vraag naar arbeid 2002.* € 25,75, ISBN 906566 0623
- A199 Fouarge, Didier & Christine Baaijens (2003), *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* € 17,05, ISBN 906566 0526
- A198 Lomwel, A.G.C. van & J.H.M. Nelissen (2003), *Het belang van een wenkend perspectief bij scholing. Onderzoek naar preferenties van werkenden.* € 14,55, ISBN 906566 0321
- A197 Borghans, Lex & Bas ter Weel (2003), *ICT en de organisatie van werk in Nederland. Een studie op basis van het OSA Arbeidsvraagpanel 1988-2000.* € 17,75, ISBN 906566 0224
- A196 Batenburg, R., K. Asselberghs, F. Huijgen & P. van der Meer (2003), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel V. Trends in beroepsniveau en overscholing in de periode 1987-2000.* € 19,90, ISBN 906566 0127
- A195 Vinken, Henk, Peter Ester, Ludo van Dun & Hans van Poppel (2003), *Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties. Een pilot-study onder jonge Nederlanders.* € 19,20, ISBN: 906566 002X
- A194 Lomwel, A.G.C. van & J.H.M. Nelissen (2003), *Ziekteverzuim, bedrijfskenmerken en verzuimbeleid: een analyse op basis van paneldata.* € 15,20, ISBN: 906566 3916
- A193 Visser, P., C. Remery, K. Henkens & J.J. Schippers (2003), *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland.* € 17,00, ISBN: 606566 3819

- A192 Dirks, F.R., M.E. Rosenbrand & N.S. Bosma (2003), *De overstap naar het ondernemerschap: levensloop, beweegredenen en obstakels*. € 19,15, ISBN 906566 3614
- A191 Koning, Jaap de, Govert Bijwaard, Arie Gelderblom & Hassel Kroes (2003), *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties*. € 19,75, ISBN 906566 3312
- A190 Fouarge, Didier, Rob Grim, Marcel Kerkhofs, Jean Paul Vosse & Charlotte de Wolff (2002), *Trendrapport Aanbod van arbeid 2001*, €19,75, ISBN 906566 0917
- A189 Warmerdam, John & Harry van den Tillaart (2002), *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden*, € 21,65, ISBN 906566 2316
- A188 Remery, Chantal, Joop Schippers & Anneke van Doorne-Huiskes (2002), *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aanzet*, € 18,40, ISBN 906566 2219
- A187 Boer, Paul den & Ben Hövels (2002), *Werken en leren in arbeidsorganisaties*, € 16,70, ISBN 906566 2014
- A186 Wolff, Charlotte de, Ruud Luijkx & Marcel Kerkhofs (2002), *Bedrijfsscholing en arbeidsmobiliteit*, € 16,00, ISBN 906566 1611
- A185 Ours, Jan C. van, Justus Veenman & Willem-Jan Verhoeven (2002), *Van ouder op kind; Scholing en arbeidsmarktpositie van tweede generatie allochtone jongeren*. € 9,98, ISBN 906566 1514
- A184 Raaij, W.F. van, H. Vinken & L.P.M. van Dun (2002), *Het Imago van de Publieke Sector als Werkgever*. € 17,00, ISBN 906566 131X
- A183 Berkhout, Ernest, Djoerd de Graaf, Arjan Heyma & Jules Theeuwes (2001), *Loondifferentiatie in Nederland: de vraagkant*, € 15,88, ISBN 906566 081X
- A182 Allaart, P.C. & J.C. van Ours (2001), *Stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. € 11,34, ISBN 906566 0216
- A181 Theeuwes, J.J.M., M. Zijl (2001), *Arbeidsparticipatie van ouderen*. € 11,34, ISBN 90346 39517
- A180 Arents, M., M.M. Cluitmans, M.M.A. Pepping (2001), *Marktwerving en vernieuwing in het activeringsbeleid. Buitenlandse lessen voor Nederland*. € 18,15, ISBN 90346 39509
- A179 Zwinkels, W. (2001), *Inzetten op inzetbaarheid. Employability in organisaties*. € 15,88, ISBN 90346 39495
- A178 P. van Winden & P.J. van Nes (2001), *Krapte op de arbeidsmarkt; werkgeversreacties*. € 15,88, ISBN 90346 3938X

- A177 D.J.A.G. Fouarge, M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse, C.J. de Wolff (2001), *Tendrapport Vraag naar arbeid 2000*. € 18,15, ISBN 90346 39290
- A176 Bloemen, Hans & Benedict Dellaert (2000), *De studiekeuze van middelbare scholieren. Een analyse van motieven, percepties en preferenties*. € 15,88, ISBN 90346 3910X
- A175 Zant, W., R. Alessie, R. Oostendorp & M. Pradhan (2000), *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag- en aanbodpanels*. € 15,88, ISBN 90346 38812
- A174 Thunnissen, M.A.G., J.G.L. Thijssen & W.A.M. de Lange (2000), *Beleid zonder management? De praktijk van leeftijdsbewust personeelsbeleid*. € 15,88, ISBN 90346 38723
- A173 Sienot, R. & J. Bal (2000), *Competentie herkenning en erkenning binnen het bedrijf*. € 15,88, ISBN 90346 3860X
- A172 Lindeboom, M. (2000), *De uitredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief*. € 15,88, ISBN 90346 38065
- A171 Boer, P. den & B. Hövels (1999), *Contextontwikkelingen en competenties*. € 18,15, ISBN 90346 37646
- A170 Dankbaar, B. (2000), *Arbeidsorganisatie en menselijk kapitaal*. € 15,88, ISBN 90346 37638
- A169 Fouarge, D.J.A.G., M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse & Ch. J. de Wolff (1999), *Tendrapport aanbod van arbeid 1999*. € 15,88, ISBN 90346 37468
- A168 Borghans, L. (1999), *Arbeidsmarktrelevante studie- en beroepskeuzes van jongeren*. € 14,75, ISBN 90346 37417
- A167 Vosse, J.P.M. (1999), *Globalisering en de Nederlandse Arbeidsmarkt: Achtergrondpaper voor de gelijknamige OSA Conferentie, 25 maart 1999*, KUB. € 15,88, ISBN 90346 36968
- A166 Lindeboom, M., B. Dellaert, J. Potters & P. Fontein (1999), *Sociale zekerheid en arbeidsmarkt: een onderzoek op basis van experimenten*. € 15,88, ISBN 90346 36860
- A165 Grift, Y.K., J. Plantenga, J.J. Schippers & J.J. Siegers (1999), *Arbeid, zorg en beleid: de gedragsreacties van huishoudens*. € 15,88, ISBN 90346 3650X
- A164 Fruijtier, B. (1998), *Werknemersmacht in de arbeidsorganisatie: voorwaarde voor het poldermodel*. € 15,88, ISBN 9046 36399

