

de mos

Jaargang 41
Januari 2025

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

1

nidi

inhoud

- 1 De opkomst van thuiswerken als privilege
- 4 Thuiswerken in Europa
- 5 Gepensioneerden en de norm om bezig te blijven
- 8 Immigranten met verschillende motieven: wie blijven, wie gaan?

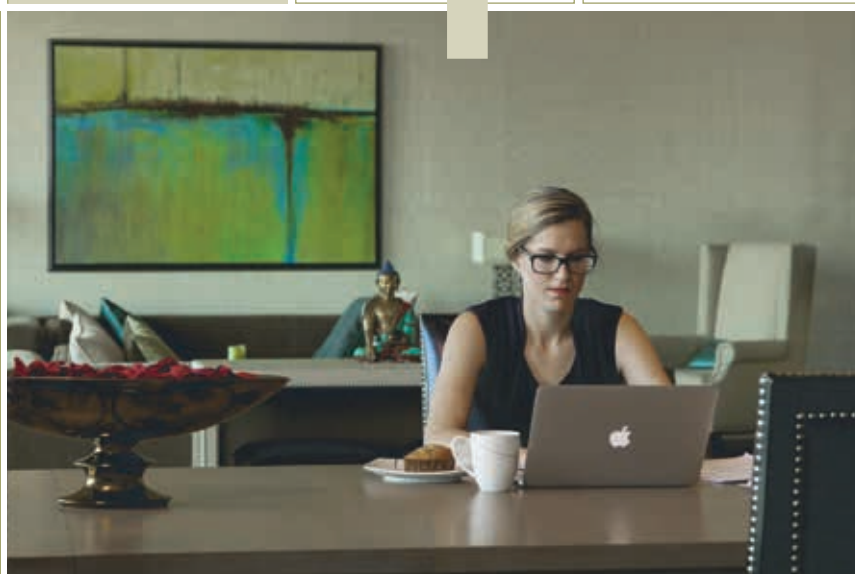


Foto: Pxhere

De opkomst van thuiswerken als privilege

HARRY VAN DALEN & KÈNE HENKENS

Thuiswerken is sinds de coronapandemie voor veel Nederlandse werknemers een vaste optie geworden. Van een terugkeer naar niveaus van vóór de pandemie lijkt geen sprake. Nederland is zelfs koploper thuiswerken in Europa. De ongelijkheid in de mate van thuiswerken, tussen sectoren maar ook tussen opleidingsniveaus, is groot en roept nieuwe dilemma's op voor organisaties en samenleving.

Decennialang is betaalde arbeid voor verreweg de meeste mensen aan plaats (kantoor, fabriek of andere werkplekken) en tijd (van 9 tot 5) gebonden geweest. Aanwezigheid op de werkplek was de norm voor alle lagen in de samenleving. Thuiswerken, dat was voorbehouden aan kleine zelfstandigen, schrijvers, tv-recensenten en garnalenpellers. In de laatste twintig jaar kwamen geleidelijk scheurtjes in deze rigide werkvormen. Mensen kunnen hun werk met behulp van moderne communicatiemiddelen ook op andere plaatsen en tijden doen dan op de gangbare werkplek en -uren. Deze flexibiliteit heeft de potentie om de werktevredenheid te verhogen en de werkbelasting te verlagen. En wellicht nog belangrijker, de trend in thuiswerken kan een oplossing vormen voor veel van de dilemma's die een vergrijzende samenleving oproept. Werknemers die mantelzorg verrichten lopen in veel gevallen tegen problemen aan in het combineren van zorg en regulier werk. Thuiswerken zou voor een deel de druk van mantelzorgers kunnen verlichten. Maar het kan ook de ontwikkeling van 'leeftijdsvriendelijke' banen versterken waardoor mensen langer kunnen doorwerken.



Foto: Dave Morris / Flickr

De coronapandemie heeft voor een aardverschuiving gezorgd in opvattingen over en de praktijk van flexibele vormen van werk. Werken vanuit huis was van de ene dag op de andere een noodzaak en met behulp van bijvoorbeeld videobellen bleek het ineens niet meer zo nodig om elkaar fysiek te ontmoeten. Inmiddels ligt de coronapandemie achter ons en worden de schaduwzijden van het thuiswerken met enige regelmaat benoemd. Vooral onder CEO's begint een zeker onbehagen te groeien. In de Verenigde Staten liet Elon Musk zich niet onbetuigd in een tv-interview in 2023 over de trend in thuiswerken: "The laptop class is living in la-la land." Hij beschouwt thuiswerken naar eigen zeggen niet alleen als een productiviteitsvraagstuk maar ook als een moreel vraagstuk. Kantoorpersoneel zou dat privilege niet moeten hebben als mensen die pakketjes bezorgen of in de bouw werken niet op afstand kunnen werken. Nu gaan kwaadheid en morele

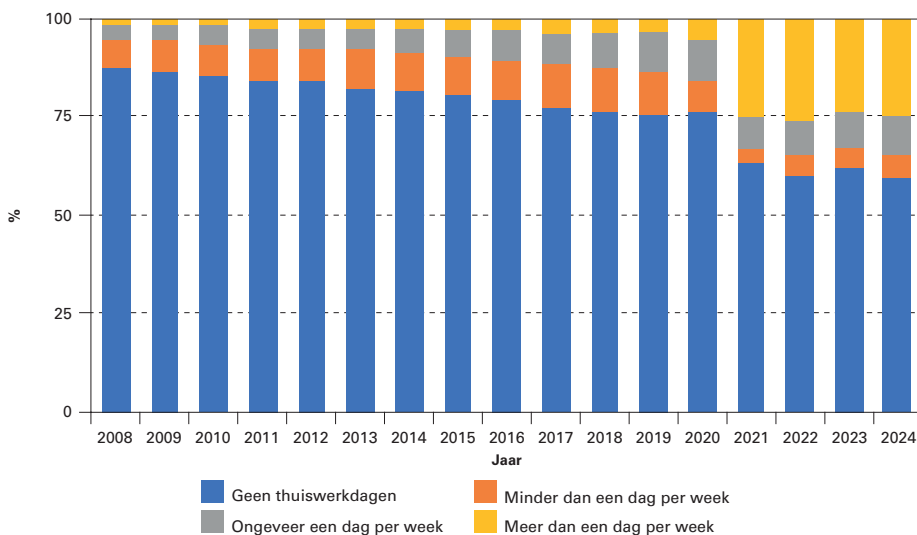
oordelen niet echt goed samen, maar het is een teken aan de wand dat thuiswerken werkgevers verdeelt. Sommigen werkgevers in de Verenigde Staten en in het Verenigd Koninkrijk eisten vlak na de coronapandemie dat je alle dagen aanwezig bent op straffe van sancties. Werkgevers in andere landen zien daarentegen dat thuiswerken 'werkt' en omarmen het als het nieuwe normaal. Maar ook in Nederland beginnen werkgevers wat terughoudender te worden.

In Nederland heeft thuiswerken een grote vlucht genomen. De Nederlandse werknemer behoort samen met werknemers in Scandinavische landen tot de top van thuiswerkers: volgens een peiling van Eurostat werkt bijna 50 procent van de Nederlandse werknemers vaak of wel eens thuis. Het debat over thuiswerken is niet vandaag of morgen beslecht, maar het roept wel een aantal vragen op over hoe de intensiteit van thuiswerken zich in Nederland in de loop van het afgelopen decennium heeft ontwikkeld. Ten eerste is de vraag relevant, of de veranderingen die de coronapandemie in gang heeft gezet ook blijvend zijn, of dat er signalen zijn dat mensen weer langzaam terugkeren naar de werkvloer. Ten tweede is de vraag van belang waar en bij wie thuiswerken de gangbare praktijk is geworden. Beide vragen worden onderzocht op basis van gegevens verzameld door LISS (zie kader). Hierbij is de overkoepelende vraag in hoeverre hybride werken een privilege is geworden voor specifieke sociale lagen in de samenleving die er de facto een arbeidsvoorwaarde bij hebben gekregen terwijl werknemers die op hun werkplek aanwezig moeten zijn dit privilege ontberen.

Trends in thuiswerken

De ontwikkeling van het aantal thuiswerkers in Nederland is afgebeeld in figuur 1. Lang voor de coronapandemie valt een trend te ontwaren om steeds meer thuis te werken. In 2008 werkte slechts een enkeling één dag (4%) of meerdere dagen per week (2%) thuis. Een iets grotere groep (7%) werkte wel thuis, maar minder dan een dag per week. De overgrote meerderheid van de werknemers (87%) werkte niet thuis. In de tien jaar daarna nam het aantal thuiswerkers geleidelijk toe. In 2019 – het jaar voor de coronapandemie – was het percentage werknemers dat één of meerdere dagen thuis werkte toegenomen tot respectievelijk tien en vier procent. De coronapandemie markeerde de overgang naar een wijdverspreide thuiswerkcultuur die ook na de pandemie in stand is gebleven. In 2024 werkt een kwart van de Nederlandse werknemers meerdere dagen per week thuis en een op de tien werkt een dag per week thuis. 59 procent van de werknemers werkt niet thuis. Het gaat hier over alle werknemers, zonder onderscheid naar de omvang van de werkweek. Tevens blijkt uit de figuur dat het thuiswerken in de jaren na de pandemie niet is afgenomen.

Figuur 1. Verdeling van de mate van thuiswerken van werknemers in Nederland, 2008-2024



Noot: de verschillende antwoordcategorieën op de vraag of men thuiswerkt zijn: (1) geen thuiswerkdagen; (2) minder dan een dag per week, (3) ongeveer een dag per week; (4) meer dan een dag per week. De vraag (cw23p142) waarop dit gebaseerd is luidde: "Hebt u een (gedeeltelijke) 'thuiswerkdag'? We bedoelen hiermee dat u niet op uw werkplek werkt, maar thuis.

Bron: LISS, Work and Schooling module (2008-2024).

nemers dat minstens twee dagen per week thuis werkt het sterkst toegenomen. In deze sectoren werkt circa de helft van de werknemers meerdere dagen per week vanuit huis. Opvallend is dat ook in alle andere sectoren een grote verschuiving zichtbaar is. In alle sectoren is het thuiswerken toegenomen en werkt volgens de laatste meting in 2024 ruwweg tussen de tien en twintig procent van de werknemers meerdere dagen thuis.

... en opleiding

De enorme verschuiving in het thuiswerken roept de vraag op wie die thuiswerkers zijn, maar vooral ook aan wie de groei van het thuiswerken voorbij is gegaan. In dit artikel kijken we daarvoor in het bijzonder naar de rol van het opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is een van de belangrijkste indicatoren van sociaaleconomische status. Hoe thuiswerken verdeeld is naar opleidingsniveau en hoe dit sinds 2008 is veranderd is weergegeven in figuur 3. In deze figuur is voor vier opleidingsniveaus – vmbo, mbo, hbo en wo – het percentage van de werknemers weergegeven dat meerdere dagen per week thuis werkt. De figuur laat zien dat het percentage werknemers dat twee of meer dagen per week thuis werkt altijd al meer voorkwam in de hogere opleidingsklassen, de ‘laptop class’ in de terminologie van Musk. Tot het begin van de coronapandemie werkte ongeveer vijf procent van de academici meerdere dagen per week thuis. Bij de overige opleidingsniveaus was dit percentage iets lager en schommelde het rond de twee procent. Sinds de coronapandemie zijn ook de opleidingsverschillen in thuiswerken sterk toegenomen. Thans werkt meer dan 40 procent van de academici (wo) meerdere dagen per week thuis. Nemen we in de cijfers ook degenen mee die één dag per week thuis werken dan stijgt dit percentage zelfs tot ruim 60 procent. Bij mensen met een hbo-opleiding is de stijging ook groot; daar werkt 30 procent meerdere dagen thuis en dit percentage stijgt tot meer dan 40 procent als ook degenen die een dag thuiswerken worden meegeteld. Voor mensen met een mbo-opleiding betreffen deze percentages respectievelijk 12 en 17 procent. Bij vmbo’ers is het percentage thuiswerkers het laagst met 10 procent (meerdere dagen per week) en 11 procent (minstens een dag per week). Thuiswerken vertoont overigens weinig variatie naar leeftijd. Ook de verschillen naar geslacht zijn beperkt. Meerdere dagen thuiswerken vindt iets meer plaats bij mannen (28%) dan bij vrouwen (23%).

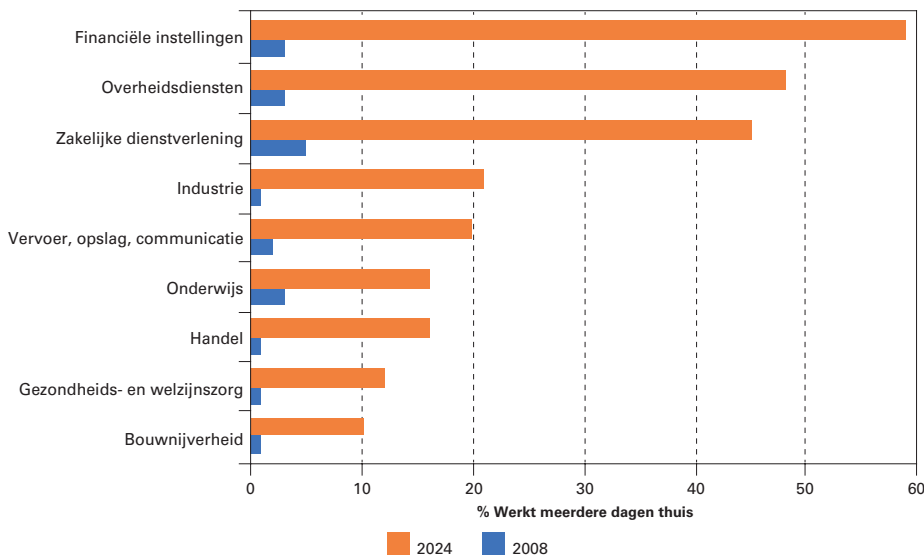
Nieuwe dilemma’s

Thuiswerken heeft zich voor veel werknemers ontwikkeld tot een nieuw privilege op de moderne arbeidsmarkt. Uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO blijkt dat de thuiswerkers er zelf heel tevreden over zijn en het ook zien als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Veel thuiswerkers krijgen bovendien vergoedingen van hun werkgever voor elektronische hulpmiddelen (78%) of een vaste vergoeding voor een thuiswerkdag (48%). Toch dienen zich ook nieuwe dilemma’s aan. Deze dilemma’s betreffen vooral de wijze waarop organisaties functioneren en de ongelijkheid die het nieuwe privilege van thuiswerken sorteert onder werknemers.

In dit onderzoek zijn cijfers geanalyseerd die sinds 2008 verzameld worden door het Longitudinal Internet studies for the Social Sciences (LISS), in de module ‘Work and Schooling’. Sinds 2008 is jaarlijks (in de maanden april en mei) aan een representatieve groep Nederlanders de volgende vraag gesteld: “Heeft u een (gedeeltelijke) ‘thuiswerkdag’? We bedoelen hiermee dat u niet op uw werkplek werkt, maar thuis.” De antwoord categorieën zijn (1) nee, (2) ja, minder dan een dag per week, (3) ja, ongeveer een dag per week en (4) ja, meer dan een dag per week. De gegevens bieden de mogelijkheid om de ontwikkeling van het thuiswerken in kaart te brengen.

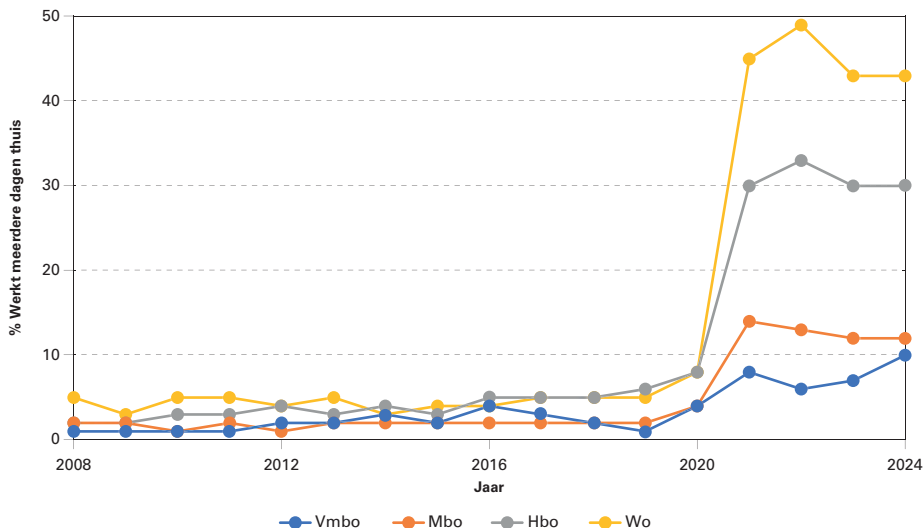
Zorgen over het bewaren van de sociale cohesie en de mogelijke gevolgen voor de productiviteit binnen de arbeidsorganisatie lijken de belangrijkste redenen voor organisaties om thuiswerken te begrenzen. Cijfers van TNO laten zien dat er meestal geen duidelijke afspraken zijn over thuiswerken of alleen informele afspraken. Het vraagstuk van cohesie doet zich niet alleen voor bij de vraag of de thuiswerkers nog wel voldoende met elkaar verbonden zijn als zij elkaar nog maar weinig op het werk treffen. Het vraagstuk doet zich namelijk ook voor wanneer binnen een orga-

Figuur 2. Percentage werknemers met meerdere thuiswerkdagen (per week) naar sector, gerangschikt naar thuiswerkpercentages in 2024



Noot: Sectoren met een te gering aantal respondenten (zoals landbouw en horeca) zijn buiten beschouwing gelaten.
Bron: LISS, Work and Schooling module (2008, 2024).

Figuur 3. Ontwikkeling van percentage werknemers met meerdere thuiswerkdagen (per week) naar opleidingsniveau, 2008-2024



Bron: LISS, Work and Schooling module (2008-2024).



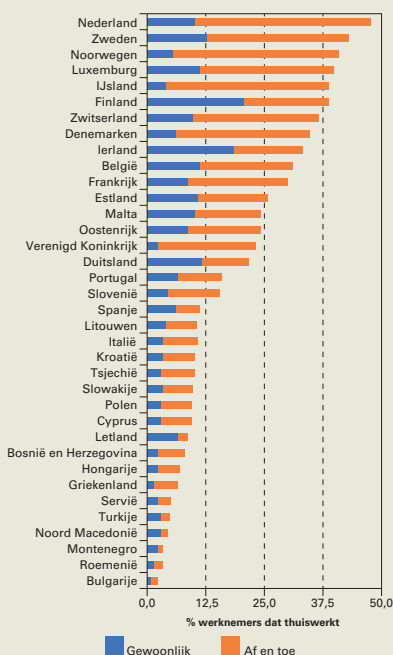
Foto: Roel Wijnants / Flickr

demodata

THUISWERKEN IN EUROPA

Thuiswerken heeft sinds covid een vlucht genomen, niet alleen in Nederland ook in andere landen. Wat opvalt is dat het 'gewoonlijk' thuiswerken in de EU27 tijdens corona flink toenam en daarna langzaam afnam, maar het bevindt zich nog wel op een hoger niveau dan voor corona. Het 'af en toe' thuiswerken is op Europees niveau alleen maar gestaag toegenomen en suggereert dat werknemers de 'smaak' van thuiswerken te pakken hebben.

Thuiswerkende werknemers (totaal van 'gewoonlijk' en 'af en toe' thuiswerken) per land, Europa, 2023



* Voor enkele landen zijn geen gegevens voor 2023 bekend, daar zijn de meest recent bekende jaren gebruikt: Montenegro (2020), Noord Macedonië (2020), Servië (2022), het Verenigd Koninkrijk (2019) en Zwitserland (2022).

Bron: Statistics | Eurostat (europa.eu).

nisatie een deel van de mensen thuiswerkt en een ander deel altijd op de werkplek aanwezig moet zijn. Onduidelijk zijn de langetermijngevolgen voor een organisatie met een praktijk waar regels niet gelden voor de ene groep werknemers maar wel voor de andere. En wat als dit momenteel 'zachte' privilege een hard privilege wordt en bedrijven nieuwe werknemers alleen maar kunnen aantrekken met vastgelegde royale thuiswerkopties. Het laat zich raden wat het betekent voor de wervingskracht van sectoren en banen waar thuiswerken überhaupt geen optie is.

Voor een deel kan men natuurlijk dit nieuwe privilege beprijsen. Experimenteel Amerikaans onderzoek wijst uit dat werknemers in de Verenigde Staten voor de mogelijkheid van thuiswerken acht procent verlaging van hun loon over hebben. Een wereldwijde survey uit 2021 laat zien dat werknemers gemiddeld vijf procent van hun loon over hebben voor de optie om twee of drie dagen thuis te werken. Het geschatte Nederlandse percentage in dit onderzoek bedroeg 3,4 procent. Deze empirische inzichten suggereren dat werknemers thuiswerken als een waardevolle arbeidsvoorwaarde zien. Een dergelijke beprijzing van dit nieuwe privilege kan wellicht ook mogelijke onvrede over de ongelijke behandeling van thuiswerken binnen een organisatie wegnemen. Een andere optie is natuurlijk het extra vergoeden van de werktijd die wel op kantoor wordt doorgebracht.

De cruciale vraag van dit moment is waar de ontwikkeling in thuiswerken eindigt en wat de optimale balans is tussen thuiswerken en werken op de formele werkplek. Op dit moment is het nog aftasten en zoeken naar een balans, niet alleen voor de arbeidsorganisatie, maar ook als samenleving. Immers, de grote opleidingsverschillen in thuiswerken onderstrepen nog eens de bestaande scheidslijnen naar opleiding in de samenleving.

Harry van Dalen, NIDI-KNAW / Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University, e-mail: dalen@nidi.nl

Kène Henkens, NIDI-KNAW / Rijksuniversiteit Groningen, UMCG en Universiteit van Amsterdam, e-mail: henkens@nidi.nl

LITERATUUR:

- Acemoglu, D., N.S. Mühlbach en A.J. Scott (2022), The rise of age-friendly jobs. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100416.
- Aksoy, C.G., J.M. Barrero, N. Bloom, S.J. Davis, M. Dolls en P. Zarate (2022), Working from home around the world. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2022 (2), pp. 281-360.
- CNV (2024), Onderzoek: thuiswerken steeds minder populair. Amsterdam: CNV, 21 juni 2024.
- Damman, M. (2016), Blended work and employment participation of older workers: A further discussion. *Work, Aging and Retirement*, 2 (4), pp. 384-389.
- Financieele Dagblad (2024), Wolters Kluwer: werknemers moeten naar kantoor komen. *Het Financieele Dagblad*, 20 augustus 2024, p. 3.
- Lee, K. (2023), Working from home as an economic and social change: A review. *Labour Economics*, 85, 102462.
- Mas, A. en A. Pallais (2017), Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107 (12), pp. 3722-3759.
- Oude Hengel, K., L. Bouwens, E. de Vroome en W. Hooftman (2023), Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie? Resultaten van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek. Leiden: TNO.