



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Keuze in tijd: een onderzoek in opdracht van de Industriebond FNV te Amsterdam naar de wensen van werknemers in de industrie ten aanzien van spaarregelingen voor tijd en geld in hun arbeidsvoorwaarden

Tijdens, K.

Publication date

1993

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Tijdens, K. (1993). *Keuze in tijd: een onderzoek in opdracht van de Industriebond FNV te Amsterdam naar de wensen van werknemers in de industrie ten aanzien van spaarregelingen voor tijd en geld in hun arbeidsvoorwaarden*. Industriebond FNV.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

KEUZE IN TIJD

**Een onderzoek in opdracht van
de Industriebond FNV te Amsterdam
naar de wensen van werknemers in de industrie
ten aanzien van spaarregelingen voor tijd en geld
in hun arbeidsvoorwaarden**

**Uitgevoerd door:
Kea Tijdens
Economische Faculteit
Universiteit van Amsterdam**

**Begeleiding van Industriebond FNV:
C. Compas, S. van Hoek
K. Korevaar, H. Krul
J. Wijkstra**

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting

	Voorwoord.....	1
1	Inleiding.....	2
2	Tijd- en geld-regelingen in CAO's.....	4
	Behoeftte aan CAO's met individuele mogelijkheden.....	4
	Elf mogelijkheden om voor te sparen.....	6
3	Verlofdagen en doorbetaling.....	9
4	Arbeidstijden.....	14
	Arbeidsuren.....	14
	Wensen rond arbeidstijden.....	14
5	Bedrijfskenmerken van respondenten.....	18
6	Persoonskenmerken van.....	20
	Literatuur.....	24
	Bijlage A Onderzoeksopzet en -uitvoering.....	25
	De representativiteit van de enquête.....	26
	Bijlage B Verschillen tussen groepen respondenten.....	28
	Bijlage C Vragen en frequentietellingen.....	33

KEUZE IN TIJD

Samenvatting van een onderzoek in opdracht van de Industriebond FNV te Amsterdam naar de wensen van werknemers in de industrie ten aanzien van spaarregelingen voor tijd en geld in hun arbeidsvoorwaarden

De Industriebond FNV wil in het arbeidsvoorwaardenbeleid 1994 een impuls te geven aan een beleid ten aanzien van regelingen waarbij arbeidstijd in het geding is. Om na te gaan of er een draagvlak is voor een CAO met mogelijkheden voor individuele arbeidsvoorwaarden heeft de bond een onderzoek laten doen onder zowel leden als niet-leden van de bond. Besloten is een telefonische enquête te houden, omdat deze vorm van enquêteren de hoogste response geeft, het snelst gerealiseerd kan worden en ook niet-leden benaderd kunnen worden. De enquête is begin mei 1993 uitgevoerd. Om leden te interviewen is een a-selecte steekproef van 500 personen uit het ledenbestand getrokken, waarvan 411 hebben meegewerkt aan de enquête. Om niet-leden te interviewen is een a-selecte steekproef uit een zeer groot, representatief bestand met telefoonnummers getrokken. Dit resulteerde in een telefonisch interview met 313 mensen, die werkzaam waren in de industrie of schoonmaak en geen lid waren van de Industriebond. In totaal zijn dus 724 mensen geïnterviewd, waarvan 12% vrouwen. Een vergelijking met landelijke cijfers over werkenden in de industrie laat zien dat deze steekproef van 724 mensen de beroepsbevolking in de bedrijfssector goed weerspiegelt. Het onderzoek is uitgevoerd door mw. dr. K.G. Tijdens, werkzaam bij de Economische Faculteit van de Universiteit van Amsterdam.

Willen werknemers keuzes in tijd maken?

De keuzes die werknemers willen maken zijn verschillend. Vrouwen kiezen voor andere zaken dan mannen, jongeren anders dan ouderen, werknemers met kleine kinderen anders dan zij die geen kinderen hebben. Over een ding zijn ze het echter wel eens: drie van de vier geënquêteerden vindt het nodig dat CAO's tegemoet komen aan persoonlijke wensen. Als de geënquêteerden zelf een CAO zouden hebben waarin tijd of geld kan worden gespaard, zou 83% overwegen ATV- of vakantiedagen te sparen en 72% overwegen inkomen te sparen. De respondenten die overwegen tijd te sparen, willen gemiddeld 11 dagen per jaar sparen. De niet-leden willen iets meer dagen sparen dan de leden (12 versus 10), mannen en vrouwen laten geen significant

verschil zien. Als er gekozen moet worden tussen tijd en geld sparen, dan kiezen leden vaker dan niet-leden voor tijd (61% versus 44%).

Wat willen werknemers voor zichzelf sparen?

Werknemers kregen de vraag waar ze hun gespaarde tijd en geld zelf aan zouden willen besteden. Er werden elf mogelijkheden voorgelegd. De top vier van mannelijke werknemers is:

- * vroeger stoppen met werken dan de huidige pensioen- of VUT-leeftijd;
- * sparen voor een hoger pensioen;
- * een aanvullende WAO-verzekering;
- * verlof bij ziekte van kinderen of andere familieleden.

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

- * verlof bij ziekte van kinderen of andere familieleden;
- * sparen voor een hoger pensioen;
- * vroeger stoppen met werken dan de huidige pensioen- of VUT-leeftijd;
- * extra vakantiedagen.

Overige mogelijkheden waren: eenmalige extra uitkering, langer ouderschapsverlof, bedrijfs-spaarregeling, 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 die wordt gegeven aan een extra vakantiedagen en aan studieverlof.

Er zijn nog geen uitsplitsingen gemaakt tussen oudere en jongere werknemers, werknemers met kleine kinderen en werknemers zonder kleine kinderen. Het valt te verwachten dat de prioriteiten van deze groepen verschillend zijn.

Wat vinden werknemers dat er ten aanzien van tijd in de CAO geregeld moet worden?

Los van de vraag wat werknemers voor zichzelf willen sparen is ook gevraagd welke keuzes er in de CAO geboden moeten worden. Ook deze antwoorden geven een duidelijk beeld:

- * 81% vindt dat er in de CAO een regeling voor calamiteitenverlof moet komen. 89% daarvan vindt dat dit verlof geheel of gedeeltelijk doorbetaald moet worden.
- * 76% pleit voor een verlofregeling bij langdurige ziekte van kinderen of familie. 89% daarvan vindt dat dit verlof geheel of gedeeltelijk doorbetaald moet worden.
- * 63% vindt dat er een geheel of gedeeltelijke doorbetaling van het wettelijk ouderschapsverlof moet komen. Onder vrouwen scoort dit beduidend hoger, 76% van de vrouwen pleit voor doorbetaling. Vrouwen kiezen ook vaker voor verlenging van het verlof.
- * 61% vindt dat VUT-aanspraken eerder gebruikt moeten kunnen worden. Mannen vinden dit veel minder vaak dan vrouwen.

De hoge percentages geven voor de Industriebond aan dat zeker zaken als verlof bij ziekte van kinderen of familie een prominente plaats in het arbeidsvoorwaardenbeleid dienen te krijgen.

Wat hebben werknemers voor tijdregelingen over?

Verlofregelingen kosten geld. Daarom is in de enquête gevraagd of de respondenten die verlofregelingen wensen, bereid zijn daarvoor loon in te leveren. De vraag is vooral gesteld om na te kunnen gaan of respondenten niet zégggen dat ze allerlei verlofregelingen graag gerealiseerd willen zien zonder dat ze zich realiseren dat hiermee kosten gemoeid zijn. De vraag moet daarom veeleer indicatief opgevat worden, dan als een afweging van de kosten van een verlofdag in vergelijking met het inleveren van een bepaald percentage loon. De vraag is gesteld aan alle respondenten die tenminste één keer ja gezegd hebben op de vragen over gebruik van VUT-aanspraken op een eerder tijdstip, over calamiteitenverlof, over langdurend verzorgingsverlof en over doorbetaling of verlenging van ouderschapsverlof. Gevraagd is: Als u wilt dat dergelijk verlof geregeld wordt in uw CAO, vindt u dan dat daarvoor een percentage van het loon in geleverd moet worden? Ja, zegt ruim twee derde van de respondenten (71%). Nee, zegt bijna een derde (29%). Ruim een derde van de respondenten die loon willen inleveren, vindt dat hiervoor 1-2% van het loon ingeleverd moet worden (39%), bijna een derde wil 2-3% inleveren en de resterende groep wil even vaak 0-1% als meer dan 3% inleveren. Er zijn in dit vragenblok geen significante verschillen tussen leden en niet-leden, noch tussen mannen en vrouwen.

Werknemers in de industrie, het einde van de Familie Doorsnee?

Tenslotte volgen hier nog wat persoonsgegevens van de respondenten. De gemiddelde leeftijd is 40 jaar. De grootste groep heeft een MBO-opleiding gevolgd. Het gemiddelde netto inkomen ligt bijna op f 2500,-. Er zijn daarbij sterke verschillen naar sexe. Mannen verdienen aanzienlijk meer dan vrouwen. Ruim negen van de tien mannen verdient meer dan f 2000,-, terwijl dit slechts voor drie van de tien vrouwen geldt. Voor alle duidelijkheid, het gaat hier om inkomens, en niet om uurlonen.

De Familie Doorsnee, met een kostwinnende man en een voltijdse huisvrouw, vormt niet meer de meerderheid in de industrie. Ruim vier op tien respondenten behoort tot deze groep, terwijl bijna vier op de tien een tweeverdienershuishouden vormt. Ruim één op de tien is alleenwonend, waaronder een kleine groep alleenstaande ouders. De overige respondenten wonen bij ouders thuis of wonen in een andersoortige situatie. In de enquête is ook gevraagd hoe de huishoudelijke taken thuis verdeeld zijn. Bijna drie op de vier mannen zegt dat zijn partner meer doet. Bij de vrouwen is dit beeld tegenovergesteld. Meer dan de helft van de vrouwen zegt dat zij meer doet dan har partner. Ook werknemers in de industrie zijn dus een veelkleurig gezelschap!

VOORWOORD

In de Industriebond FNV wordt, naar aanleiding van de evaluatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid 1993, over de volgende stelling gediscussieerd:

De bond moet in zijn CAO -beleid meer ruimte bieden voor individuele keuzemogelijkheden ten aanzien van werktijden, aantal werkuren, verlofregelingen en de financiering van deze keuzes. Uitgangspunt voor een solidaire bond dient daarbij te zijn: de te maken keuzes moeten voor iedereen bereikbaar zijn, ze mogen geen essentiële collectieve belangen beschadigen of verhinderen.

Ter ondersteuning van deze discussie heeft de Industriebond FNV een enquête laten doen onder werknemers in de industrie. Werknemers die wel lid zijn van de bond en die (nog) geen lid zijn van de bond. Vinden zij dat CAO's tegemoet moeten komen aan individuele wensen? Willen ze meer keuzemogelijkheden en wat willen ze dan kunnen kiezen?

Wij hebben daarbij nadrukkelijk gevraagd naar de behoefte die werknemers hebben aan tijd. Dit mede naar aanleiding van rapporten van het Sociaal Cultureel Planbureau dat mensen in de leeftijd van 25 tot 40 jaar het steeds drukker krijgen.

De discussie die de bond voert is natuurlijk niet vrijblijvend. De discussie over keuzemogelijkheden voor werknemers wordt ook op andere plaatsen gevoerd. Op enkele plaatsen zijn al keuzepakketten ingevoerd. Het meest bekende voorbeeld is het CB-select-systeem van Centraal Beheer. Bij dit bedrijf zijn keuzemogelijkheden in de CAO opgenomen. Binnen bepaalde grenzen kunnen werknemers zelf invloed uitoefenen over hun pakket arbeidsvoorwaarden.

Maar ook in industriële bedrijven is er een start gemaakt met de invoering van keuzepakketten. Een voorbeeld is het chemische bedrijf DOW. De onderhandelaars van de Industriebond FNV krijgen ook steeds vaker te maken met voorstellen over individualisering. Zoals de voorstellen over individualisering van de VUT bij AKZO.

Wij voeren de discussie echter niet alleen om een antwoord te hebben op voorstellen van de andere partij. De Industriebond kiest er voor om in het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1994 een impuls te geven aan regelingen waarbij arbeidstijd in verschillende vormen in het geding is. Uitgangspunt is daarbij -zoals al in de stelling geformuleerd is- dat keuzemogelijkheden voor een ieder bereikbaar moeten zijn:

Kunnen kiezen voor het verzorgen van ernstig zieke familieleden kan immers geen luxeverzorging voor een kleine groep werknemers zijn.

Dat betekent bijvoorbeeld dat in een aantal gevallen juist het collectieve karakter van de CAO keuzes mogelijk kan maken.

De komende maanden zullen de resultaten van de enquête en de uitkomsten van de discussie verwerkt moeten worden in concrete CAO-voorstellen.

Industriebond FNV

11 juni 1993

1 INLEIDING

De VUT is algemeen bekend onder werknemers in de industrie, maar het is niet de enige regeling waardoor werknemers meer tijd krijgen voor andere zaken dan werken. Er bestaat ook een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof, waardoor werknemers met jonge kinderen minder kunnen werken om voor hun kinderen te zorgen. Anderen pleiten ervoor dat werknemers meer tijd krijgen voor verzorgingstaken (zie bijvoorbeeld De Bruijn 1993).

Bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden doet de Industriebond FNV steeds vaker voorstellen om werknemers meer tijd te geven voor het verzorgen van zieke kinderen, familieleden of huisgenoten, het zogenaamde verzorgingsverlof. Ook vindt de Industriebond dat als mensen in deeltijd willen werken, bedrijven hen daartoe de gelegenheid moeten geven. Maar er zijn nog meer redenen waarom werknemers tijdelijk verlof willen, bijvoorbeeld in verband met een studie. In een groeiend aantal CAO's worden afspraken gemaakt over verschillende soorten verlofregelingen. Uit een onderzoek van de AbvaKabo, de bond voor de overheidssector, bleek dat onder leden van de bond een zeer grote behoefte aan regelingen voor zowel langdurend als kortdurend verzorgingsverlof bestond (Dankmeijer e.a. 1992, Bruyn-Hundt e.a. 1993).

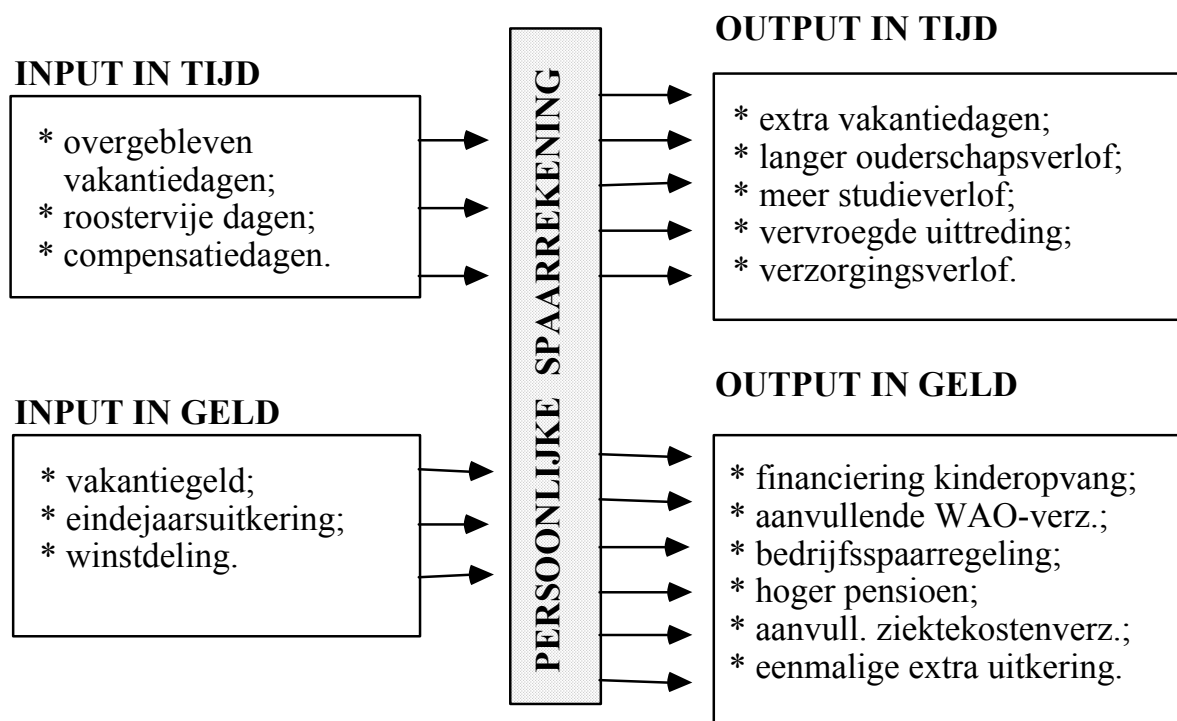
Ook is een enkel bedrijf begonnen zijn arbeidsvoorwaarden te flexibiliseren. Zo heeft het verzekeringsbedrijf Centraal Beheer vanaf eind 1990 een keuzesysteem ontwikkeld, het zogenaamde CBSelect (Jonker 1990). Na onderhandelingen met de vakbonden is CBSelect onderdeel van de bedrijfs-CAO geworden en is het systeem op 1 januari 1992 ingevoerd (Centraal Beheer 1992). Binnen grenzen kunnen personeelsleden een deel van hun salaris of van hun ATV- of vakantiedagen sparen in ruil voor bijvoorbeeld extra pensioenrechten, kinderopvang, deelname aan de bedrijfsspaarregeling of extra ATV- of vakantiedagen.

VUT-regelingen maken ook deel uit van de tijdregelingen in arbeidsvoorwaarden. De VUT staat de laatste tijd regelmatig ter discussie. Uit onderzoek in de textielindustrie blijkt dat het verhogen van de VUT-leeftijd absoluut niet populair is (Bavinck 1991). Werknemers en werkgevers hebben de voorkeur voor een variabele VUT-leeftijd. Iets meer dan de helft van de werknemers zou overwegen een jaar deeltijd-VUT te gebruiken alvorens volledig met de VUT te gaan.

De Industriebond FNV wil in het arbeidsvoorwaardenbeleid 1994 een impuls te geven aan een beleid ten aanzien van regelingen waarbij arbeidstijd in het geding is. Om na te gaan of er een draagvlak zou zijn voor een CAO met mogelijkheden voor individuele arbeidsvoorwaarden heeft de bond onderzoek laten verrichten onder leden en niet-leden van de bond. De bond heeft eerder ook al raadplegingen gehouden, onder meer in het district Friesland in de metaalnijverheid en in de schoonmaakbranche. Huiskamp (1993) onderscheidt vier vormen van raadpleging. Daarvan is het raadplegend referendum de meest opiniërende en de minst verplichtende vorm. Bij zo'n referendum houdt het besluitvormende orgaan van de bond rekening met de uitkomsten. Meestal wordt een schriftelijke enquête gehouden. In dit geval is besloten een telefonische enquête te houden, omdat deze vorm van enquêteren de hoogste response geeft, het snelst gerealiseerd kan worden en daarmee bovendien een a-selecte steekproef van niet-leden

benaderd kan worden. Deze enquête is eind april en begin mei 1993 uitgevoerd. Uit het ledenbestand is een a-selecte steekproef van 500 personen getrokken, waarvan 411 hebben meegewerkt aan de enquête. Om niet-leden te interviewen is een a-selecte steekproef uit een groot, representatief bestand met telefoonnummers getrokken. Dit resulteerde in een telefonisch interview met 313 mensen, die werkzaam waren in de industrie of schoonmaak en geen lid waren van de Industriebond FNV. In totaal zijn 724 mensen geïnterviewd. Een vergelijking met landelijke cijfers laat zien dat deze steekproef van 724 mensen de beroepsbevolking in de industrie goed weerspiegelt wat betreft de verdeling over de bedrijfstakken. Door de manier van steekproeftrekking zijn vakbondsleden oververtegenwoordigd in de enquête. Omdat vrouwen minder georganiseerd zijn dan mannen, zijn vrouwen met 12% enigszins ondervertegenwoordigd. In Bijlage A is de onderzoeksopzet en de representativiteit verantwoord. In Bijlage B is een overzicht opgenomen van de resultaten van de enquête, uitgesplitst naar vakbondslidmaatschap, inkomen (meer of minder dan f 2500,-), sexe, leeftijd (ouder en jonger dan 40 jaar), arbeidsuren (langer of korter dan 32 uur per week) en gezinssituatie (alleen- of tweeverdiener). In de volgende hoofdstukken komen de belangrijkste resultaten aan de orde. Bijlage C bevat de vragenlijst en de antwoorden.

In het schema hieronder is een CAO met spaarregelingen voor geld en tijd uitgewerkt. Dit schema is gebruikt als uitgangspunt bij de vragenlijst voor de telefonische interviews. Uiteraard zullen de arbeidsvoorwaarden in het beleid van de Industriebond FNV niet het karakter van een soort tombola krijgen. Afhankelijk van onderhandelingen zullen een aantal van de ruilmogelijkheden uit het schema gerealiseerd kunnen worden, waarbij waarschijnlijk ook restricties zullen worden gesteld aan omvang en aard van de ruilmogelijkheden.



Schema 1: Spaarregelingen voor tijd en geld in de CAO.

2 TIJD- EN GELD-REGELINGEN IN CAO'S

Behoeftte aan CAO's met individuele mogelijkheden

Ruim vier van de vijf respondenten vindt het nodig tot zeer nodig dat er CAO's komen die tegemoet komen aan persoonlijke wensen van werknemers (83%). Daarbij zijn er vrijwel geen significante verschillen tussen groepen respondenten, uitgesplitst naar vakbondslidmaatschap, inkomen, sexe, leeftijd, arbeidsuren of gezinssituatie (zie ook Bijlage B).¹ Als voor hen zo'n CAO zou gelden, dan zou bijna drie op de vier overwegen ATV- of vakantiedagen te sparen en bijna twee op de drie om inkomen te sparen (72% en 65%). Het maakt niet uit of de respondent vrouw of man is, lid of geen lid. De respondenten die overwegen tijd te sparen, willen gemiddeld 11 dagen per jaar sparen. De niet-leden willen iets meer dagen sparen dan de leden (12 versus 10), de mannen en vrouwen laten nauwelijks verschil zien. Als er gekozen moet worden tussen tijd en geld sparen, dan kiezen leden er vaker voor om tijd te sparen dan niet-leden (61% versus 44%).

Deze uitkomsten zijn ontleend aan een telefonische enquête onder 724 leden en niet-leden. De respondent kreeg de uitspraak voorgelegd dat de wensen van werknemers met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden onderling sterk kunnen verschillen, afhankelijk van onder meer leeftijd of gezinssamenstelling. Verteld werd dat er steeds vaker CAO's worden afgesloten die tegemoet komen aan persoonlijke wensen van werknemers, zoals ouderschapsverlof voor werknemers met jonge kinderen of VUT-regelingen voor oudere werknemers. En dat er CAO's zijn waarin werknemers tijd of geld kunnen sparen, bijvoorbeeld ATV-dagen sparen voor langdurig verlof, of vakantiedagen op een bedrijfsspaarregeling storten, of 1% van het salaris sparen voor extra verlofdagen. De eerste vragen luidden: Stel, Uw bedrijf heeft zo'n CAO, zou u dan overwegen ATV- of vakantiedagen te sparen? En zo ja, hoeveel dagen zou U willen of kunnen sparen per jaar? Zou u overwegen inkomen te sparen, bijvoorbeeld een deel van uw vakantiegeld, van uw eindejaarsuitkering, van de winstdeling en dergelijke? En wat zou U het liefst sparen, vrije dagen of inkomen? Vindt u het nodig dat in uw CAO arbeidsvoorwaarden staan, die aan persoonlijke wensen van werknemers tegemoet komen? In tabel 1 zijn de procentuele verdelingen van de antwoorden te zien.

¹ Als er een verschil is tussen twee groepen, dan rekent het statistisch programma uit of dit verschil significant is. Een verschil is significant als het te groot is om aan het toeval toe te kunnen schrijven. De kans dat een verschil significant is, hangt af van twee dingen. Ten eerste moet het verschil voldoende groot zijn en ten tweede moeten de groepen voldoende groot zijn. Dat betekent dat, als we leden en niet-leden met elkaar vergelijken, het verschil sneller significant zal zijn dan wanneer we de mannen en de vrouwen met elkaar vergelijken. Immers, de groepen leden en niet-leden zijn beiden betrekkelijk groot (leden 414 en niet-leden 313 werknemers), terwijl de groep vrouwen betrekkelijk klein is (85 werknemers). Een even groot verschil kan dus bij een vergelijking tussen vrouwen en mannen niet significant zijn en bij een vergelijking tussen niet-leden en leden wel significant zijn.

	Tijd sparen				Inkomen sparen			
	ja	nee	totaal	N	ja	nee	totaal	N ¹
Niet-leden	72%	27%	100%	308	Niet-leden	68%	32%	310
Leden	71%	29%	100%	406	Leden	63%	37%	406
Mannen	71%	30%	100%	631	Mannen	64%	36%	629
Vrouwen	83%	17%	100%	83	Vrouwen	74%	26%	87
Totaal	72%	28%	100%	714	Totaal	65%	35%	716

Indien tijd sparen, hoeveel dagen?

	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	> 20	totaal	N	sign ³
Niet-leden	24%	38%	21%	7%	10%	100%	204	*
Leden	36%	35%	19%	6%	5%	100%	275	
Mannen	32%	35%	20%	6%	7%	100%	420	ns
Vrouwen	22%	46%	19%	9%	5%	100%	59	
Totaal	31%	36%	20%	6%	7	100%	479	

Indien dagen en inkomen sparen, wat zou u het liefste sparen?

	dagen	inkomen	totaal	N	sign
Niet-leden	44%	56%	100%	150	**
Leden	61%	39%	100%	194	
Mannen	55%	45%	100%	295	ns
Vrouwen	47%	53%	100%	49	
Totaal	54%	47%	100%	344	

Vindt u CAO's met individuele regelingen nodig?

	zeer nodig	nodig	niet nodig	totaal	N	sign
Niet-leden	32%	51%	17%	100%	299	ns
Leden	25%	59%	16%	100%	408	
Mannen	28%	55%	17%	100%	626	ns
Vrouwen	32%	58%	10%	100%	81	
Totaal	28%	55%	17%	100%	707	

Tabel 1 Procentuele verdeling van niet-leden, leden, mannen, vrouwen en alle respondenten naar wensen m.b.t. sparen van tijd en geld bij CAO.

¹ Door afronding kan het totaal iets afwijken van 100%.

² N is het aantal respondenten dat de vraag invulde.

³ In de laatste kolom is aangegeven of de gemiddelde scores tussen leden en niet-leden of tussen vrouwen en mannen significant verschilt. NS betekent niet significant, dat wil zeggen dat het verschil tussen de gemiddelde scores aan toeval moet worden toegeschreven. Een sterretje betekent dat het verschil wel significant is. Naarmate er meer sterretjes zijn, neemt de betrouwbaarheid toe van de uitspraak dat het verschil significant is (zie verder Bijlage B) (* P<0,05, ** P<0,01 en *** P<0,001).

Elf mogelijkheden om voor te sparen

Voor welke soorten verlofdagen of inkomensbestanddelen zou u het liefst sparen, als U een CAO zou hebben met individuele mogelijkheden? De respondenten konden van elf onderwerpen aangeven hoe graag zij daar zelf van gebruik zouden willen maken. Het gaat om de elf onderwerpen uit het schema in hoofdstuk I. Bij elk onderwerp kon gekozen worden uit drie antwoorden: zeer graag, graag en niet graag. Om te voorkomen dat bij dezelfde vragen vermoeidheid op zou treden, zijn de elf vragen in wisselende volgorde gesteld.

De voorkeuren voor het sparen van tijd en voor het sparen van geld wisselen elkaar af (tabel 2). Er is geen duidelijke voorkeur om verlofdagen noch om inkomensbestanddelen te sparen. Het liefst sparen respondenten voor de mogelijkheid om vroeger te stoppen met werken dan de pensioen- of VUT-leeftijd die nu voor hen geldt, dus sparen voor tijd. Dit wordt gevolgd door sparen voor een hoger pensioen en voor een aanvullende WAO-verzekering, dus sparen voor geld. Als vierde voorkeur wordt verlof bij ziekte van kinderen of familieleden genoemd. Dit verlof wordt ook wel verzorgingsverlof genoemd. De vijfde voorkeur is extra vakantiedagen. Op de zesde tot en met achtste plaats staan drie manieren om te sparen voor inkomensbestanddelen, namelijk aanvullende ziektekostenverzekering, bedrijfsspaarregeling en een eenmalige extra uitkering. Langer ouderschapsverlof en gedeeltelijke financiering van de kinderopvang staan op de negende en tiende plaats. Sparen voor studieverlof wordt het minst gekozen.

Natuurlijk is deze volgorde een momentopname. Zo kan bijvoorbeeld de voorkeur voor aanvullende WAO-verzekeringen zijn beïnvloed door de actuele discussies over dit onderwerp. Opvallend is dat er vrijwel geen verschillen zijn naar vakbondslidmaatschap, maar wel naar sexe en inkomen. Vrouwen en mensen met een inkomen onder f 2500,- hebben significant veel vaker voorkeur voor verlofregelingen bij ziekte van kinderen of familieleden, langer ouderschapsverlof, gedeeltelijke financiering van kinderopvang en een eenmalige uitkering. Schema 2 laat de gemiddelde scores zien van vrouwen en mannen.

Voorkeur van mannen	gemiddelde score	Voorkeur van vrouwen	gemiddelde score
1. Vroeger stoppen met werken	1,76	1. Verlof bij ziekte kinderen of fam.	1,64
2. Hoger pensioen	1,80	2. Hoger pensioen	1,68
3. Aanvullende WAO-verzekering	1,85	3. Vroeger stoppen met werken	1,79
4. Verlof bij ziekte kinderen of fam.	1,93	4. Extra vakantiedagen	1,82
5. Extra vakantiedagen	2,01	5. Aanvullende WAO-verzekering	1,84
6. Aanvullende ziektekostenverz.	2,10	6. Eenmalige extra uitkering	1,88
7. Bedrijfsspaarregelingen	2,13	7/8. Langer ouderschapsverlof	2,00
8. Eenmalige extra uitkering	2,18	7/8. Bedrijfsspaarregelingen	2,00
9. Langer ouderschapsverlof	2,37	9. Gedeeltelijke fin. kinderopvang	2,03
10. Gedeeltelijke fin. kinderopvang	2,39	10. Aanvullende ziektekostenverz.	2,10
11. Meer studieverlof	2,44	11. Meer studieverlof	2,48

Schema 2: Gemiddelde scores (zeer graag heeft score 1, niet graag score 3).

	zeer graag (1)	graag (2)	niet graag (3)	totaal	N	gemiddelde score	
--	----------------	-----------	----------------	--------	---	------------------	--

Vroeger stoppen met werken dan pensioen- of VUT-leeftijd

Niet-leden	42%	32%	26%	100%	299	1,84	*
Leden	47%	34%	19%	100%	397	1,71	
Mannen	45%	33%	22%	100%	614	1,76	ns
Vrouwen	45%	31%	24%	100%	82	1,79	
Totaal	45%	33%	22%	100%	696	1,77	

Hoger pensioen

Niet-leden	41%	45%	14%	100%	299	1,73	ns
Leden	34%	49%	17%	100%	398	1,83	
Mannen	36%	49%	16%	100%	614	1,80	ns
Vrouwen	47%	37%	16%	100%	83	1,68	
Totaal	37%	47%	16%	100%	697	1,79	697

Aanvullende WAO-verzekering

Niet-leden	30%	49%	21%	100%	297	1,90	ns
Leden	36%	48%	17%	100%	400	1,81	
Mannen	34%	48%	19%	100%	614	1,85	ns
Vrouwen	31%	53%	16%	100%	83	1,84	
Totaal	33%	48%	19%	100%	697	1,85	697

Verlof bij ziekte kinderen of familieleden

Niet-leden	25%	50%	25%	100%	298	1,98	**
Leden	31%	55%	14%	100%	392	1,83	
Mannen	27%	54%	20%	100%	608	1,93	***
Vrouwen	45%	45%	10%	100%	82	1,64	
Totaal	29%	53%	19%	100%	690	1,90	

Extra vakantiedagen

Niet-leden	32%	38%	31%	100%	308	2,00	ns
Leden	31%	38%	31%	100%	407	1,99	
Mannen	30%	38%	32%	100%	630	2,01	**
Vrouwen	40%	38%	22%	100%	85	1,82	
Totaal	31%	38%	31%	100%	715	1,99	

Aanvullende ziektekostenverzekering

Niet-leden	19%	45%	36%	100%	295	2,16	*
Leden	22%	50%	28%	100%	393	2,05	
Mannen	20%	49%	31%	100%	604	2,10	ns
Vrouwen	25%	41%	35%	100%	84	2,09	
Totaal	21%	48%	31%	100%	688	2,11	688

	zeer graag (1)	graag (2)	niet graag (3)	totaal	N	gemiddelde score	
--	----------------	-----------	----------------	--------	---	------------------	--

Bedrijfsspaarregelingen

Niet-leden	18%	46%	36%	100%	295	2,18	*
Leden	24%	45%	31%	100%	396	2,06	
Mannen	21%	45%	34%	100%	607	2,13	ns
Vrouwen	26%	48%	26%	100%	84	2,00	
Totaal	22%	45%	33%	100%	691	2,11	691

Enmalige extra uitkering

Niet-leden	22%	47%	31%	100%	303	2,08	ns
Leden	18%	45%	37%	100%	404	2,18	
Mannen	18%	45%	36%	100%	621	2,18	***
Vrouwen	31%	49%	20%	100%	86	1,88	
Totaal	20%	46%	34%	100%	707	2,14	

Langer ouderschapsverlof

Niet-leden	13%	32%	54%	100%	232	2,40	ns
Leden	18%	36%	50%	100%	255	2,27	
Mannen	14%	35%	52%	100%	430	2,37	***
Vrouwen	35%	30%	35%	100%	57	2,00	
Totaal	16%	34%	50%	100%	487	2,34	

Gedeeltelijke financiering kinderopvang

Niet-leden	12%	32%	56%	100%	223	2,44	ns
Leden	15%	34%	50%	100%	230	2,35	
Mannen	11%	33%	56%	100%	402	2,44	***
Vrouwen	29%	37%	33%	100%	51	2,03	
Totaal	14%	33%	53%	100%	453	2,40	

Meer studieverlof

Niet-leden	11%	30%	59%	100%	271	2,47	ns
Leden	13%	37%	49%	100%	350	2,35	
Mannen	13%	35%	53%	100%	546	2,39	ns
Vrouwen	12%	28%	60%	100%	75	2,48	
Totaal	13%	34%	53%	100%	621	2,41	

Tabel 2 Procentuele verdeling van leden en niet-leden, van vrouwen en mannen en van alle respondenten naar elf spaarmogelijkheden in volgorde van voorkeur.
 NB De gemiddelde score is uitgerekend door 'zeer graag' een score 1, 'graag' een score 2 en 'niet graag' een score 3 toe te kennen.
 NB Door afronding kan het totaal iets afwijken van 100%.
 NB N is het aantal respondenten dat de vraag invulde.
 NB NS betekent niet significant.

3 VERLOFDAGEN EN DOORBETALING

In diverse CAO's zijn reeds afspraken gemaakt over diverse soorten verlofdagen, onder meer over de VUT, over ouderschapsverlof of over kortdurend calamiteitenverlof ingeval van ziekte van kinderen of familieleden. Om de meningen van de werknemers in de industrie hierover te peilen zijn een aantal vragen gesteld. Hier gaat het dus om vragen wat men in de CAO geregeld zou willen zien, terwijl in het vorige hoofdstuk central stond wat men zelf zou willen sparen. In tabel 3 staan de procentuele verdelingen van de antwoorden.

Vervroegde opname van VUT-aanspraken

De meeste CAO's kennen een VUT-regeling. In de enquête is gevraagd of werknemers hun eventuele VUT-aanspraken op een eerder tijdstip in hun leven dan bij de VUT-leeftijd moeten kunnen gebruiken, bijvoorbeeld voor langdurig studieverlof, langdurig ouderschapsverlof of langdurig verzorgingsverlof. Ja, zeggen drie van de vijf respondenten (61%). Nee, zeggen twee van de vijf. Er zijn geen verschillen naar vakbondslidmaatschap, wel naar sexe, leeftijd, inkomen en gezinssituatie. Vrouwen en mensen met een inkomen beneden f 2500,- vinden significant veel vaker dan mannen dat de mogelijkheid moet bestaan dat VUT-aanspraken op een eerder tijdstip in hun leven kunnen worden gebruikt voor langdurig verlof. Van de vrouwen zegt 76% ja op deze vraag tegen 59% van de mannen. Van de lagere inkomens zegt 70% ja en van de hogere inkomens 53%. Hierbij moeten we wel bedenken dat er een overlap zit in deze groepen. De vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd in de lage inkomensgroep.

Calamiteitenverlof

Vervolgens is gevraagd naar de mening over een verlofregeling voor de verzorging van kinderen of familieleden bij kortdurende, plotselinge ziekte. Meestal wordt dit verlof calamiteitenverlof genoemd. Een overgrote meerderheid van de respondenten vindt dat er zulke verlofregelingen in de CAO afgesproken moeten worden (81%). Van de respondenten die vinden dat er zo'n regeling moet komen, vindt de overgrote meerderheid dat de verlofdagen doorbetaald moeten worden (89%). Van de respondenten die vinden dat de dagen doorbetaald moeten worden, vindt 24% dat het volledige loon betaald moet worden, vindt 46% dat meer dan de helft van het loon moet worden uitbetaald en vindt 31% dat minder dan de helft van het loon moet worden uitbetaald. Leden vinden significant vaker dan niet-leden dat zulke regelingen afgesloten moeten worden (88% versus 73%) en dat ze doorbetaald moeten worden (94% versus 82%). Er zijn geen significante verschillen gevonden bij de overige groepen die vergeleken zijn.

Langdurend verzorgingsverlof

Naast calamiteitenverlof bestaat ook langdurend verzorgingsverlof. De meeste CAO's kennen geen verlofregeling voor de verzorging van kinderen, ouders, huisgenoten of familieleden bij

langdurende ziekte. In de enquête is ook gevraagd of er zulke regelingen in de CAO afgesloten zouden moeten worden. De antwoorden op deze vraag en op de vraag over calamiteitenverlof zijn zeer gelijklopend. Ook nu vindt een overgrote meerderheid van de respondenten dat er zulke verlofregelingen in de CAO afgesproken moeten worden (76%). Van de respondenten die vinden dat er zo'n regeling moet komen, vindt de overgrote meerderheid dat de verlofdagen doorbetaald moeten worden (89%). Van de respondenten die vinden dat de dagen doorbetaald moeten worden, vindt 23% dat het volledige loon betaald moet worden, vindt 46% dat meer dan de helft van het loon moet worden uitbetaald en vindt 31% dat minder dan de helft van het loon moet worden uitbetaald. Leden vinden significant vaker dan niet-leden dat zulke regelingen afgesloten moeten worden (82% om 67%) en dat ze doorbetaald moeten worden (91% om 83% van de groep die vindt dat er een verlofregeling zou moeten komen). Er zijn geen significante meningsverschillen tussen mannen en vrouwen, noch tussen de leeftijdsgroepen, de inkomensgroepen en de groepen naar leeftijd en gezinssituatie.

Ouderschapsverlof

Er is een wettelijke regeling voor onbetaald ouderschapsverlof voor maximaal 20 uur per week gedurende maximaal een half jaar. Zowel moeders als vaders kunnen daar gebruik van maken. In de enquête is gevraagd of doorbetaling van deze verlofuren en verlenging van het ouderschapsverlof geregeld moet worden bij CAO. Ook nu gaan de antwoorden in dezelfde richting als bij het calamiteitenverlof en het langdurend verlof. De meerderheid van de respondenten vindt dat doorbetaling van de verlofdagen geregeld moet worden in CAO's (63%). Van deze respondenten vindt 23% dat het volledige loon betaald moet worden, vindt 47% dat meer dan de helft van het loon moet worden uitbetaald en vindt 30% dat minder dan de helft van het loon moet worden uitbetaald. Net als bij de verlofregelingen die hiervoor genoemd zijn, vinden ook nu de vakbondsleden vaker dan de niet-leden dat het verlof doorbetaald moet worden (67% om 58%). De mensen met een lager inkomen en de vrouwen zijn ook vaker voorstander van doorbetaling.

De mening over verlenging van het ouderschapsverlof is veel minder positief. Nog geen derde van de respondenten vindt dat verlenging van dit verlof bij CAO geregeld moet worden (29%). De meerderheid van deze respondenten vindt dat het verlof een half jaar tot een jaar langer zou moeten duren (61%). Het is niet verbazingwekkend dat vrouwen vaker vinden dat het ouderschapsverlof verlengd moet worden dan mannen (42% versus 28%). Ook de lagere inkomens, de werknemers tot 40 jaar en die met een werkweek korter dan 32 uur zijn deze mening toegedaan. Opvallend is dat er nu geen verschillen zijn tussen vakbondsleden en niet-leden.

Inleveren van loon voor verlofregelingen

Verlofregelingen kosten geld. Daarom is in de enquête gevraagd of de respondenten die verlofregelingen wensen, bereid zijn daarvoor loon in te leveren. De vraag is vooral gesteld om na te kunnen gaan of respondenten niet zéggan dat ze allerlei verlofregelingen graag gerealiseerd willen zien zonder dat ze zich realiseren dat hiermee kosten gemoeid zijn. De vraag moet daarom veeleer indicatief opgevat worden, dan als een afweging van de kosten van een verlofdag in vergelijking met het inleveren van een bepaald percentage loon. De vraag is

gesteld aan alle respondenten die tenminste één keer ja gezegd hebben op de vragen over gebruik van VUT-aanspraken op een eerder tijdstip, over calamiteitenverlof, over langdurend verzorgingsverlof en over doorbetaling of verlenging van ouderschapsverlof. Gevraagd is: Als u wilt dat dergelijk verlof geregeld wordt in uw CAO, vindt u dan dat daarvoor een percentage van het loon in geleverd moet worden? Ja, zegt ruim twee derde van de respondenten (71%). Nee, zegt bijna een derde (29%). Ruim een derde van de respondenten die loon willen inleveren, vindt dat hiervoor 1-2% van het loon ingeleverd moet worden (39%), bijna een derde wil 2-3% inleveren en de resterende groep wil even vaak 0-1% als meer dan 3% inleveren. Er zijn in dit vragenblok geen significante verschillen tussen leden en niet-leden, noch tussen mannen en vrouwen, tussen deeltijders en voltijders of tussen alleen- en tweeverdieners. Wel zijn er verschillen naar inkomensgroep. De werknemers met een inkomen beneden f 2500,- vinden minder vaak dat er loon ingeleverd zou moeten worden voor de verlofregelingen dan werknemers met een inkomen daarboven (66% versus 76%). Ook willen de lagere inkomensgroepen minder loon inleveren dan de hogere inkomensgroepen (gemiddeld 2,29% van het loon versus gemiddeld 2,52% van het loon).

VUT-aanspraken op eerder tijdstip gebruiken

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	61%	39%	100%	303	Mannen	59%	41%	100%	623
Leden	62%	39%	100%	404	Vrouwen	76%	24%	100%	84
Totaal	61%	39%	100%	707	Totaal	61%	39%	100%	707

Regelingen voor kortdurend verlof in uw CAO

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	73%	27%	100%	308	Mannen	81%	19%	100%	629
Leden	88%	13%	100%	408	Vrouwen	83%	17%	100%	87
Totaal	81%	19%	100%	716	Totaal	81%	19%	100%	716

Indien ja, moet dit kortdurend verlof doorbetaald worden?

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	82%	18%	100%	224	Mannen	90%	10%	100%	505
Leden	94%	6%	100%	353	Vrouwen	83%	17%	100%	72
Totaal	89%	11%	100%	577	Totaal	89%	11%	100%	577

Indien ja, hoeveel moet dit kortdurend verlof doorbetaald worden?

	volledig	> half	< half	N		volledig	> half	< half	N
Niet-leden	19%	54%	28%	181	Mannen	25%	45%	30%	448
Leden	26%	41%	33%	326	Vrouwen	14%	51%	36%	59
Totaal	24%	46%	31%	507	Totaal	24%	46%	31%	507

Regelingen voor langdurend verlof in uw CAO

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	67%	33%	100%	307	Mannen	75%	25%	100%	628
Leden	82%	18%	100%	405	Vrouwen	77%	23%	100%	84
Totaal	76%	24%	100%	712	Totaal	76%	24%	100%	712

Indien ja, moet dit langdurend verlof doorbetaald worden?

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	83%	17%	100%	204	Mannen	89%	11%	100%	463
Leden	91%	9%	100%	324	Vrouwen	82%	19%	100%	65
Totaal	88%	12%	100%	528	Totaal	88%	12%	100%	528

Indien ja, hoeveel moet dit langdurend verlof doorbetaald worden?

	volledig	> half	< half	N		volledig	> half	< half	N
Niet-leden	19%	51%	31%	167	Mannen	25%	46%	29%	406
Leden	26%	43%	31%	291	Vrouwen	10%	44%	46%	52
Totaal	23%	46%	31%	458	Totaal	23%	46%	31%	458

Moet doorbetaling ouderschapsverlof in CAO geregeld worden?

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	58%	43%	100%	306	Mannen	61%	39%	100%	613
Leden	67%	33%	100%	391	Vrouwen	76%	24%	100%	84
Totaal	63%	37%	100%	697	Totaal	63%	37%	100%	697

Indien ja, hoeveel moet dit verlof doorbetaald worden?

	volledig	> half	< half	N		volledig	> half	< half	N
Niet-leden	20%	48%	32%	172	Mannen	25%	48%	27%	370
Leden	26%	46%	28%	259	Vrouwen	16%	38%	46%	61
Totaal	23%	47%	30%	431	Totaal	23%	47%	30%	431

Moet verlenging ouderschapsverlof in CAO geregeld worden?

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	26%	74%	100%	304	Mannen	28%	73%	100%	614
Leden	32%	68%	100%	395	Vrouwen	42%	58%	100%	85
Totaal	29%	71%	100%	699	Totaal	29%	71%	100%	699

Indien ja, hoeveel moet dit ouderschapsverlof verlengd worden

	> 2 jaar	> 1 jaar	> half jaar	N		volledig	> half	< half	N
Niet-leden	8%	22%	70%	77	Mannen	6%	35%	60%	162
Leden	7%	39%	55%	121	Vrouwen	14%	22%	64%	36
Totaal	7%	32%	61%	198	Totaal	7%	32%	61%	198

Moet percentage van het loon ingeleverd worden voor verlofregelingen?

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	75%	25%	100%	260	Mannen	72%	28%	100%	570
Leden	68%	32%	100%	388	Vrouwen	68%	32%	100%	78
Totaal	71%	29%	100%	648	Totaal	71%	29%	100%	648

Indien ja, welk percentage?

	0-1%	1-2%	2-3%	> 3%	N		0-1%	1-2%	2-3%	> 3%	N
Niet-leden	13%	37%	31%	19%	185	Mannen	16%	40%	28%	16%	393
Leden	20%	41%	26%	14%	258	Vrouwen	26%	32%	26%	16%	50
Totaal	17%	39%	28%	16%	443	Totaal	17%	39%	28%	16%	443

Tabel 3 Procentuele verdeling van leden en niet-leden, van vrouwen en mannen en van alle respondenten naar meningen over VUT-aanspraken en verlofregelingen.
 NB Door afronding kan het totaal iets afwijken van 100%.
 NB N is het aantal respondenten dat de vraag invulde.

4 ARBEIDSTIJDEN

Tijd staat centraal in dit onderzoek, en daarom zijn een aantal vragen gesteld over arbeidstijden. In tabel 4 staan de procentuele verdelingen van de antwoorden op deze vragen.

Arbeidsuren

Allereerst is natuurlijk gevraagd hoeveel uren de respondent in de afgelopen week heeft gewerkt. Gemiddeld was dit 36,4 uur. Mannen werkten gemiddeld bijna 38 uur, vrouwen bijna 26 uur. De verschillen tussen deze groepen zijn significant. Leden werkten 35 uur en niet-leden 38 uur. Een verklaring voor deze verschillen is dat leden aanmerkelijk vaker in ploegdienst werken dan niet-leden. Alleenverdieners werkten meer uren dan tweeverdieners en de werknemers een inkomen boven f 2500,- werkten meer uren dan de werknemers met een lager inkomen. Gemiddeld werd in deze werkweek van 36,4 uur bijna 2,3 uur aan overwerk verricht. Mannen verrichten significant vaker overwerk dan vrouwen. De enquête-periode was van 29 april t/m 15 mei. Dat is een periode waarin veel feest- en vrije dagen vielen en veel mensen een korte vakantie hebben opgenomen. Daardoor kunnen de gemiddelden lager liggen dan ze gelegen zouden hebben in een periode zonder vakantie. Daarom is ook gevraagd naar de duur van de werkweek volgens het arbeidscontract. Mannen hebben een contract voor gemiddeld ruim 38 uur per week, vrouwen voor 29 uur. De verschillen tussen mannen en vrouwen blijven groot, de verschillen tussen leden en niet-leden zijn nu geheel weggefallen.

Gemiddeld is de standaard werkweek in de bedrijven waar de respondenten werken 38,9 uur. Leden werken in bedrijven waar de werkweek significant korter is dan in de bedrijven waar niet-leden werken (38,8 uur versus 39,0 uur). Vrouwen werken significant vaker in bedrijven met een kortere werkweek dan mannen (39,0 uur versus 37,8 uur). Ditzelfde geldt voor deeltijders.

Bijna driekwart van de respondenten werkt op vaste tijden (73%). Bijna een vijfde werkt in een ploegenrooster (18%) en bijna een tiende werkt op onregelmatige tijden (9%). Vrouwen werken vaker op vaste tijden dan mannen, niet-leden werken vaker op vaste tijden dan leden. Leden werken relatief vaak in ploegdienst, terwijl niet-leden relatief vaak op onregelmatige tijden werken.

Wensen rond arbeidstijden

De Industriebond FNV is van mening dat deeltijdarbeid mogelijk moet zijn met behoud van rechtspositie. Om de behoeften en wensen rond arbeidstijden te polsen zijn een aantal vragen gesteld over de arbeidstijden en de duur van de werkweek.

Uit de enquête blijkt dat bijna de helft van de respondenten kan schuiven met de begin- en eindtijden van hun arbeid (47%). De rest kan niet schuiven. Vrouwen kunnen significant vaker schuiven dan mannen, en niet-leden kunnen dat vaker dan leden. Respondenten die in een ploegenrooster werken kunnen meestal niet schuiven, terwijl respondenten in onregelmatige diensten juist meestal wel kunnen schuiven. Van de respondenten die op vaste tijden werken kan de helft wél en de andere helft níet schuiven met hun arbeidstijden. Aan de respondenten die niet kunnen schuiven met hun arbeidstijden is gevraagd of zij daaraan wel behoefte zouden hebben. Ja, zegt 28% van hen. Nee, zegt 72%. Vrouwen zeggen significant vaker dan mannen dat ze wel zouden willen schuiven. Ook tweeverdieners zouden meer willen schuiven dan alleenverdieners.

De helft van de respondenten zou niet meer of niet minder uren willen werken dan ze nu doet (51%). Een kwart zou meer uren willen werken, als ze daarmee naar verhouding ook meer zouden verdienen (25%). Eveneens een kwart zou minder uren willen werken, als ze daarmee naar verhouding ook minder zouden verdienen (24%). Daarbij zijn er geen significante verschillen tussen vrouwen en mannen of tussen leden en niet-leden. De mensen die meer willen werken, willen gemiddeld 8,2 uren per week meer werken. De mensen die minder willen werken, willen gemiddeld 7,2 uren per week minder werken.

Veruit de meest genoemde reden waarom men meer wil werken is dat men daardoor meer inkomen zou kunnen verdienen. De tweede reden die wordt genoemd, is dat men meer aanwezig wil zijn op het werk. De derde reden is dat men carrière wil maken. Deze laatste twee redenen worden slechts door weinigen genoemd.

De meest genoemde reden waarom men minder wil werken is dat men daardoor meer tijd zou krijgen voor gezin en huishouden. De tweede reden, die ook regelmatig wordt genoemd, is dat men daardoor meer tijd zou krijgen voor hobbies en verenigingsleven. De derde reden is dat de arbeidsbelasting te hoog is. Gevraagd naar belemmeringen om minder te werken is de meest genoemde reden dat de chef dat niet wil. Een scala van overige redenen worden verder genoemd. De reden dat men niet terug kan naar de 'oude' arbeidstijden, of dat men achter uit zou gaan in primaire arbeidsvoorwaarden worden nauwelijks als reden genoemd.

Gevraagd naar de reden waarom men níet minder uren wil werken, dan wordt veruit het meest gezegd dat het bevalt zoals het nu is, en als tweede reden dat men het geld nodig heeft. Slechts een kleine minderheid in deze groep zegt dat zijn/haar functie niet goed in deeltijd kan worden verricht. Een aantal respondenten zegt dat het in de ploegendienst onmogelijk is om in deeltijd te werken. Vervolgens is ook gevraagd of er belemmeringen zijn in de CAO, maar dat is volgens de overgrote meerderheid niet het geval.

Gewerkte uren vorige week

	< 8 uur	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40	> 40 uur	totaal	N	gemiddelde score
Niet-leden	2%	4%	6%	10%	48%	30%	100%	297	37,92 **
Leden	1%	3%	7%	13%	59%	17%	100%	385	35,26
Mannen	1%	2%	4%	11%	58%	25%	100%	602	37,87 ***
Vrouwen	5%	15%	24%	18%	30%	9%	100%	80	25,85
Totaal	2%	3%	6%	12%	54%	23%	100%	682	36,42

waarvan overuren

	< 8 uur	9 - 16 uur	17 - 24 uur	> 25 uur	totaal	N	gem. score
Niet-leden	42%	29%	18%	11%	100%	85	3,39 ***
Leden	56%	30%	9%	5%	100%	59	1,37
Mannen	46%	31%	14%	9%	100%	134	2,46 *
Vrouwen	80%	10%	10%	5%	100%	10	0,71
Totaal	48%	30%	14%	8%	100%	144	2,25

Uren volgens arbeidscontract

	< 8 uur	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40	> 40	totaal	N	gem. score
Niet-leden	2%	2%	5%	4%	85%	2%	100%	303	37,23 ns
Leden	1%	1%	3%	5%	89%	2%	100%	407	37,37
Mannen	1%	0%	1%	3%	93%	2%	100%	629	38,39 ***
Vrouwen	8%	11%	22%	19%	40%	1%	100%	81	29,07
Totaal	2%	1%	4%	5%	87%	2%	100%	710	37,32

Standaard werkweek

	t/m 36 uur	37 - 38	39 - 40	> 41 uur	totaal	N	gem. score
Niet-leden	8%	30%	60%	2%	100%	301	38,96 ns
Leden	13%	27%	58%	2%	100%	402	38,76
Mannen	11%	28%	59%	2%	100%	628	38,97 **
Vrouwen	12%	31%	56%	1%	100%	75	37,80
Totaal	11%	28%	59%	2%	100%	703	38,85

Arbeidstijden

	vaste tijden	ploegenrooster	onregelm. tijden	anders	totaal	N
Niet-leden	79%	9%	12%	1%	100%	313
Leden	69%	24%	6%	0%	100%	410
Mannen	72%	19%	8%	1%	100%	637
Vrouwen	83%	6%	12%	0%	100%	86
Totaal	73%	18%	9%	1%	100%	723

Schuivende arbeidstijden

Schuiven	ja nee		totaal N		Behoeft	ja nee		totaal N	
	Niet-leden	55%	45%	100%		313	Niet-leden	30%	70%
Leden	41%	59%	100%	410	Leden	26%	74%	100%	242
Mannen	46%	54%	100%	637	Mannen	26%	74%	100%	347
Vrouwen	57%	43%	100%	86	Vrouwen	43%	57%	100%	37
Totaal	47%	53%	100%	723	Totaal	28%	72%	100%	384

Zou u meer of minder uren per week willen werken?

	minder uren	gelijk blijven	meer uren	totaal	N	
Niet-leden	22%	50%	28%	100%	310	ns
Leden	26%	52%	22%	100%	408	
Mannen	25%	50%	25%	100%	633	ns
Vrouwen	17%	55%	28%	100%	85	
Totaal	24%	51%	25%	100%	718	

Indien meer uren werken, hoeveel meer?

	t/m 8 uur	9 - 16	17 - 24	> 25 uur	totaal	N	gem. score
Niet-leden	57%	35%	6%	2%	100%	85	8,38 ns
Leden	62%	34%	2%	2%	100%	89	8,08
Mannen	58%	36%	4%	2%	100%	151	8,20 ns
Vrouwen	65%	26%	4%	4%	100%	23	8,43
Totaal	59%	35%	4%	2%	100%	174	8,24

Indien minder uren werken, hoeveel minder?

	t/m 8 uur	9 - 16	17 - 24	> 25 uur	totaal	N	gem. score
Niet-leden	79%	13%	3%	5%	100%	67	7,53 ns
Leden	88%	5%	3%	4%	100%	103	6,92
Mannen	85%	7%	3%	5%	100%	156	7,23 ns
Vrouwen	79%	21%	0%	0%	100%	14	6,42
Totaal	85%	8%	3%	4%	100%	170	7,16

Tabel 4 Procentuele verdeling van leden en niet-leden, van vrouwen en mannen en van alle respondenten naar arbeidsuren en naar wensen met betrekking tot arbeidstijden.
 NB Door afronding kan het totaal iets afwijken van 100%.
 NB N is het aantal respondenten dat de vraag invulde.
 NB NS betekent niet significant.

5 **BEDRIJFSKENMERKEN VAN RESPONDENTEN**

In de enquête zijn een aantal vragen gesteld over het bedrijf waar de respondent werkt. De grootste groep werkt in de metaalnijverheid, de metaalindustrie of de electrotechnische industrie (45%). De respondenten in de chemische, aardolie-, rubber- en kunststofverwerkende industrie staan met 16% op een tweede plaats, gevolgd door de respondenten in de voedings- en genotmiddelenindustrie (13%). De respondenten uit de papier-, karton-, aardewerk-, steen- en glasindustrie vormen 8%, evenals de respondenten uit de schoonmaakbedrijven. Tenslotte is er nog een groep van 5% die in de categorie 'overige industrie' valt, een groep van 3% in de kleding-, textiel- en leerindustrie en een groep van 2% van wie onbekend is in welke sector ze werken

Arbeidscontract

De overgrote meerderheid van de respondenten heeft een vast arbeidscontract. 97% van de leden en 92% van de niet-leden heeft zo'n contract. De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn groter, want 95% van de mannen tegenover 87% van de vrouwen heeft een vast contract. Een groep van 7% van de vrouwen heeft een tijdelijk contract. Bij de overige groepen is dit percentage kleiner. Slechts een zeer kleine groep van de respondenten heeft geen schriftelijk contract of heeft een ander contract.

Vestigingsgrootte

Bijna twee op de drie respondenten werkt in een vestiging of bedrijf waar tussen de vijftig en de duizend mensen werken (63%). De niet-leden werken iets vaker bij een kleine vestiging dan de leden en dat geldt ook voor de vrouwen in vergelijking met de mannen en voor de respondenten met een lager inkomen in vergelijking met de respondenten met een hoger inkomen.

De meeste respondenten werken in vestigingen of bedrijven waar weinig vrouwen werken. Vier op de vijf respondenten werkt in een vestiging waarin minder dan 25% vrouwen werken. Vrouwen zijn geconcentreerd in bedrijven waarin vooral veel vrouwen werken, en omgekeerd werken mannen vooral in bedrijven waar veel mannen werken. Dat lijkt zeer voor de hand liggend, maar het geeft tegelijkertijd wel aan dat in de industrie vrouwen en mannen niet evenredig over de bedrijven verspreid zijn. Bijna de helft van de vrouwen werkt in een vestiging waarin 25 tot 75% vrouwen werken. Vrouwen werken in bedrijven waarin gemiddeld zo'n 55% van de werknemers vrouw is, terwijl mannen in bedrijven werken waarin gemiddeld bijna 75% van de werknemers man is.

Vestiging onderdeel van groter bedrijf/concern

De meerderheid van de respondenten werkt in een vestiging die deel uitmaakt van een groter bedrijf of concern (68%). Leden doen dit iets vaker dan niet-leden, respondenten met hogere inkomens iets vaker dan zij met lagere inkomens en mannen iets vaker dan vrouwen. Het gaat

daarbij meestal om zeer grote concerns, waarin minstens 5.000 werknemers werken. Leden werken iets vaker dan niet-leden bij zo'n groot concern en mannen iets vaker dan vrouwen.

Arbeidscontract

	Vast contract	Contr. voor bepaalde tijd	Geen schr. contract	Anders	Totaal	N
Niet-leden	92%	5%	1%	2%	100%	312
Leden	97%	3%	0%	0%	100%	410
Mannen	95%	3%	0%	1%	100%	636
Vrouwen	87%	7%	2%	4%	100%	86
Totaal	95%	4%	0%	1%	100%	722

Vestigingsgrootte

	≤ 49 werkn.	50 - 199 werkn.	200 - 999 werkn.	> 1000 werkn.	Totaal	N
Niet-leden	30%	29%	27%	15%	100%	303
Leden	15%	34%	34%	17%	100%	409
Mannen	21%	32%	31%	16%	100%	635
Vrouwen	27%	27%	30%	16%	100%	77
Totaal	21%	32%	31%	16%	100%	712

Percentage vrouwen in vestiging

	0 - 25 %	25 - 50 %	50 - 75 %	75 - 100 %	Totaal	N
Niet-leden	77%	12%	7%	4%	100%	303
Leden	83%	13%	3%	1%	100%	401
Mannen	85%	12%	3%	1%	100%	626
Vrouwen	42%	23%	21%	14%	100%	78
Totaal	80%	13%	5%	2%	100%	704

Vestiging maakt deel uit van groter bedrijf/concern

	ja	nee	totaal	N		ja	nee	totaal	N
Niet-leden	61%	39%	100%	308	Mannen	69%	31%	100%	635
Leden	74%	26%	100%	407	Vrouwen	61%	39%	100%	80
Totaal	68%	32%	100%	715	Totaal	68%	32%	100%	715

Bedrijfs/concerngrootte

	≤ 499 werkn.	500 - 999 werkn.	1000 - 4999 werkn.	> 5000 werkn.	Totaal	N
Niet-leden	14%	10%	24%	52%	100%	157
Leden	11%	9%	20%	60%	100%	261
Mannen	12%	9%	21%	58%	100%	388
Vrouwen	10%	10%	27%	53%	100%	30
Totaal	12%	9%	22%	57%	100%	418

Tabel 5 Procentuele verdeling van leden en niet-leden, van vrouwen en mannen en van alle respondenten naar arbeidscontract, naar vestigings- en bedrijfsgrootte en naar percentage vrouwen in vestiging.

NB Door afronding kan het totaal iets afwijken van 100%.

NB N is het aantal respondenten dat de vraag invulde.

6 PERSOONSKENMERKEN VAN RESPONDENTEN

In dit hoofdstuk komen de zogenaamde persoonskenmerken van de respondenten aan de orde. Daaronder vallen leeftijd, opleiding, thuissituatie, verdeling van huishoudelijke taken thuis, kinderen en inkomen. In tabel 6 staat de procentuele verdeling van de antwoorden. De enquête is beantwoord door 411 leden en 313 niet-leden, tesamen 724 werknemers uit de industrie en schoonmaak. Daaronder waren 383 mannelijke en 28 vrouwelijke leden (93% en 7%) en 254 mannelijke en 59 vrouwelijke niet-leden (81% en 19%).

Leeftijd

De grootste groep respondenten is 36-45 jaar, direct gevolgd door de groep die 26-35 jaar is. De leden zijn gemiddeld ouder dan de niet-leden, want onder de leden is de groep 46-55 jaar en 56 jaar en ouder oververtegenwoordigd. Onder de respondenten en de vrouwelijke respondenten is de leeftijdsgroep 36-45 jaar het grootst. Gemiddeld zijn de vrouwen echter jonger dan de mannen, omdat onder de vrouwen de leeftijdsgroep tot 25 jaar oververtegenwoordigd is.

Opleiding

De grootste groep onder de respondenten heeft een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs gevolgd. Ruim een derde van de leden en bijna een derde van de niet-leden heeft zo'n MBO-opleiding als hoogst voltooide opleiding (36% versus 30%). Op de tweede plaats staan de respondenten met een LBO-opleiding. Ook hier hebben leden vaker zo'n opleiding gevolgd dan niet-leden (35% tegen 28%). De niet-leden zijn gemiddeld iets meer opgeleid dan de leden. Bij de vrouwen liggen deze verhoudingen anders dan bij de mannen. De grootste groep vrouwen heeft een LBO-opleiding voltooid, gevolgd door een groep die een Mavo/Havo-opleiding heeft afgemaakt (35% respectievelijk 24%). Vrouwen hebben gemiddeld minder opleiding gehad dan mannen.

Inkomen

Ook is gevraagd naar het *netto* inkomen van de respondent zelf. De mannelijke respondenten verdienen aanzienlijk meer dan de vrouwelijke. Ruim negen tiende (92%) van de mannen verdient meer dan f 2000,-, terwijl slechts drie tiende (30%) van de vrouwen dit verdient. Hierbij moet wel bedacht worden dat deze inkomensgegevens niet zijn gecorrigeerd voor deeltijd, terwijl vrouwen wel veel meer dan mannen in deeltijd werken. Als de inkomens vergeleken worden voor de verschillende groepen, dan blijkt dat ouderen meer verdienen dan jongeren, alleenverdieners meer dan tweeverdieners, mensen met kinderen meer dan mensen zonder kinderen.

Thuisituatie

De overgrote meerderheid van de respondenten is gehuwd of woont samen (81%). Bij de leden en bij de mannen zijn deze percentages wat hoger dan bij de niet-leden en bij de vrouwen. Zo'n tien procent is alleenwonend, en zeven procent woont bij de ouders. Er is een kleine groep alleenstaande ouders (2%). Onder de vrouwen is een beduidend hoger percentage alleenstaande ouders te vinden, namelijk 6%.

De alleenverdieners zijn iets groter in aantal dan de tweeverdieners (43% tegen 38%). Bij de leden zijn deze percentages hoger dan bij de niet-leden. Bij de mannen zijn deze percentages veel hoger dan bij de vrouwen. Twee op de drie vrouwen is tweeverdiener (66%). De partners van de tweeverdieners werken gemiddeld 26.0 uur per week. Iets meer dan de helft van deze partners werkt in de sector 'openbare dienstverlening'. Daartoe behoren onder meer de gezondheidszorg en het onderwijs. Er zijn daarbij vrijwel geen verschillen tussen leden en niet-leden. Wel zijn er verschillen tussen vrouwen en mannen. Vrouwen hebben veel vaker dan mannen een partner die ook in de industrie werkt (33% tegen 12%). Een logisch gevolg hiervan is dat vrouwen minder vaak dan mannen een partner hebben die in de openbare dienstverlening werkt (35% tegen 56%).

In de enquête is ook gevraagd hoe de huishoudelijke taken bij de respondent thuis verdeeld zijn. Uit de antwoorden blijkt dat bij de meeste respondenten de partner meer huishoudelijke taken verricht dan de respondent zelf (67%). Dit komt bij de leden iets vaker voor dan bij de niet-leden. Bij de vrouwen is het beeld tegengesteld aan dat bij de mannen. Meer dan de helft van de vrouwen doet zelf de meeste huishoudelijke taken (54%). Daarentegen doet bij de mannen de partner de meeste huishoudelijke taken (74%). Bij de vrouwelijke respondenten komt de groep waar de partner en de respondent evenveel doen, het meest voor.

Kinderen

In de enquête is natuurlijk ook gevraagd hoeveel kinderen de respondenten hebben. In tabel 6 staat het precieze aantal thuiswonende kinderen. De grootste groep respondenten heeft geen thuiswonende kinderen (38%), gevolgd door de groep die twee thuiswonende kinderen heeft (30%). Niet-leden hebben vaker dan leden geen thuiswonende kinderen, of ze hebben juist meer kinderen. Vrouwen hebben vaker dan mannen geen thuiswonende kinderen. Kijkend naar de leeftijden van kinderen, dan blijkt dat de grootste groep respondenten kinderen in de leeftijd tot en met vijf jaar heeft. Onder de vrouwelijke respondenten is deze groep juist sterk ondervertegenwoordigd. Niet-leden hebben vaker jongere kinderen in vergelijking met leden.

Leeftijd

	≤ 25 jr	26-35	36-45	46-55	≥56 jr	totaal	N
Niet-leden	10%	36%	32%	17%	5%	100%	311
Leden	6%	24%	31%	26%	13%	100%	409
Mannen	7%	29%	31%	23%	10%	100%	634
Vrouwen	17%	30%	34%	17%	1%	100%	31386
Totaal	8%	29%	31%	22%	9%	100%	720

Hoogst voltooide opleiding

	Lagere sch.	LBO	Mavo/Havo	MBO	VWO	HBO	WO	totaal	N
Niet-leden	5%	28%	12%	30%	6%	13%	4%	100%	312
Leden	10%	35%	10%	36%	1%	6%	1%	100%	409
Mannen	7%	32%	9%	36%	3%	10%	3%	100%	634
Vrouwen	9%	35%	24%	18%	6%	5%	1%	100%	87
Totaal	8%	32%	11%	34%	4%	9%	2%	100%	721

Eigen netto inkomen in afgelopen maand

	tot f 1000	f 1000 - 2000	f 2000 - 3000	f 3000 - 4000	> f 4000	totaal	N
Niet-leden	4%	17%	43%	22%	14%	100%	277
Leden	1%	10%	64%	20%	5%	100%	388
Mannen	0%	8%	60%	22%	10%	100%	589
Vrouwen	17%	53%	20%	9%	1%	100%	76
Totaal	2%	13%	56%	21%	9%	100%	665

Thuisituatie

	gehuwd/samenwonend alleenverdiener	tuiswonend tweeverdiener	tuiswonend bij ouders	alleenstaande ouder	alleenwo- nend/anders	totaal	N
Niet-leden	37%	39%	7%	3%	15%	100%	313
Leden	48%	37%	7%	1%	8%	100%	411
Mannen	48%	34%	7%	1%	11%	100%	637
Vrouwen	7%	66%	10%	6%	12%	100%	87
Totaal	43%	38%	7%	2%	10%	100%	724

Thuisituatie naar inkomen en verdeling huishoudelijke taken

	partner doet meer dan ik	partner en ik doen evenveel	partner doet minder	totaal	N
Niet-leden	63%	23%	14%	100%	235
Leden	70%	26%	4%	100%	348
Manen	74%	24%	2%	100%	520
Vrouwen	14%	32%	54%	100%	63
Totaal	67%	25%	8%	100%	583

Aantal thuiswonende kinderen

	geen	een	twee	drie	≥ vier	totaal	N
Niet-leden	44%	16%	27%	10%	3%	100%	281
Leden	33%	25%	33%	8%	1%	100%	367
Manen	37%	21%	31%	10%	2%	100%	573
Vrouwen	45%	25%	24%	4%	2%	100%	75
Totaal	38%	21%	30%	9%	2%	100%	648

Leeftijd jongste kind

	t/m 5 jr	6 - 10 jr	11 -15 jr	16 - 20 jr	≥ 21 jr	totaal	N
Niet-leden	35%	15%	23%	11%	17%	100%	148
Leden	24%	14%	12%	20%	30%	100%	250
Mannen	30%	14%	15%	16%	26%	100%	364
Vrouwen	6%	21%	32%	27%	15%	100%	34
Totaal	28%	14%	16%	17%	25%	100%	398

Tabel 6 Procentuele verdeling van leden en niet-leden, van vrouwen en mannen en van alle respondenten naar hoogst behaalde opleidingsdiploma, naar netto maandinkomen (niet gecorrigeerd voor aantal arbeidsuren), naar thuisituatie, naar aantal thuiswonende kinderen en naar leeftijd jongste kind.
NB Door afronding kan het totaal iets afwijken van 100%.
NB N is het aantal respondenten dat de vraag invulde.

LITERATUUR

- Bavinck, S. 1991. **Eindraport arbeidsparticipatie en arbeidspositie van oudere werknemers in de textielindustrie.** Leiden: Research voor Beleid B.V.
- Bruijn, J. de. 1993. **Naar een nationaal zorgplan.** Lezing 8 maart 1993 te Amsterdam.
- Bruyn-Hundt, M., B. Dankmeyer en K.G. Tijdens (1993). De wenselijkheid van calamiteitenverlof. In **ESB**, jrg 78, nr. 3899, 24 februari, p. 183-186
- Centraal Beheer. 1992. **CBSelect. Arbeidsvoorwaarden-keuzesysteem.** Apeldoorn: Centraal Beheer Holding N.V.
- Dankmeyer, B., M. Bruyn-Hundt en K.G. Tijdens (1992). **Calamiteitenverlof en verpleegverlof.** Zoetermeer: AbvaKabo
- Huiskamp, R. 1993. Invoeren referendum dient meer doelen. In **Zeggenschap**, mei/juni, p. 43-46.
- Jonker, R.A. 1990. **Het flexibele arbeidsvoorwaarden keuze-systeem CB select van Centraal Beheer.** Apeldoorn: Centraal Beheer Holding N.V.
- Langedijk, M.C. 1993. **Flexibilisering van arbeidsvoorwaarden.** Amsterdam: Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie UvA
- Vlaming, H. 1992. **CAO à la carte.** In FEM, 28 november, p. 46-47

BIJLAGE A ONDERZOEKSOPZET EN -UITVOERING

Om na te gaan of er een draagvlak zou zijn voor een individuele CAO voor werknemers in de industrie en schoonmaak heeft de Industriebond FNV besloten een onderzoek te houden onder leden en niet-leden. Na een interne afweging is besloten een telefonische enquête te houden, omdat deze vorm van enquêteren de hoogste response geeft, het snelst gerealiseerd kan worden en daarmee bovendien een representatieve steekproef van niet-leden benaderd kan worden. De telefonische enquête is tussen 29 april en 15 mei 1993 uitgevoerd door DESAN Marktonderzoek te Amsterdam.

Voor de enquête onder leden is uit het ledenbestand van de bond een a-selecte steekproef van 500 mensen getrokken. Besloten is vanwege de vergelijkbaarheid met de niet-leden geen werkloze leden te bellen, evenmin als leden ouder dan 65 jaar, omdat zij niet (meer) in een dienstverband werken en dus niet betrokken zijn bij het arbeidsvoorwaardenoverleg. De 'getrokken' leden ontvingen van de bond een brief waarin werd gezegd dat zij in de steekproef zaten en gebeld zouden worden voor de telefonische enquête. 411 leden hebben meegewerkt (tabel 1).

Om niet-leden te interviewen heeft DESAN een a-selecte steekproef uit een zeer groot, representatief bestand met telefoonnummers getrokken. Aan de mensen die zijn gebeld, is gevraagd of zij, of iemand in hun huishouden, in de industrie of schoonmaak werkten. Als dit werd bevestigd, verzocht de enquêteur/trice om een telefonisch interview over de arbeidsvoorwaarden in de industrie. Vervolgens werd gevraagd of men bij de Industriebond FNV georganiseerd was. Deze respondenten deden alsnog niet mee met de enquête. Er zijn 8788 gesprekken geprobeerd, die resulteerden in 313 telefonische enquêtes (tabel 1). In totaal zijn 724 mensen geïnterviewd. De gegevens uit de enquête zijn door Kea Tijdens verwerkt in de periode 24 tot en met 28 mei 1993 met behulp van het statistisch programma SPSSPC.

	FNV-leden		Niet-FNV-leden	
Aantal benaderde respondenten	500	100%	8788	100%
Werkt niet in de industrie/schoonmaak	-		4711	54%
Niet bereikbaar*	27	5%	2952	34%
Weigering**	38	8%	605	7%
Is geen lid meer van de bond , resp. is lid van de bond	1	0%	109	1%
Is werkloos	23	4%	98	1%
Geslaagde gesprekken	411	82%	313	4%

Tabel 1 Verantwoording van telefonische enquête voor leden en niet-leden.
* Niet bereikbaar vanwege in gesprek, geen gehoor, alleen bereikbaar buiten enquête-periode, afgesloten lijn, fax/modem, bedrijf, nummer klopt niet, spreekt geen Nederlands.
** Weigering vanwege geen zin of tijd, weigering tussentijds, weigering principieel/algemeen, weigering i.v.m. onderwerp.

De representativiteit van de enquête

Om na te gaan in hoeverre er sprake is van een representatieve steekproef zijn enkele kenmerken van de respondenten vergeleken met die van de beroepsbevolking in de industrie en schoonmaak (tabel 2 en 3). In de tabellen is te zien dat leden zijn oververtegenwoordigd in de enquête (0,26% van alle vakbondsleden en 0,06% van alle werknemers in de betreffende industrietakken zijn geïnterviewd). Dat is een logisch gevolg van de manier van steekproeftrekking. Het budget zou zijn overschreden als het aantal niet-leden zou moeten worden verhoogd. Omdat vrouwen minder georganiseerd zijn dan mannen leidt dit er toe dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de enquête (0,03% van alle vrouwelijke werknemers en 0,067% van alle mannelijke werknemers zijn geïnterviewd). Dat betekent dat in de enquête de meningen van mannelijke vakbondsleden naar verhouding meer gewicht in de schaal leggen dan de meningen van anderen. Daarom zijn de resultaten in alle tabellen uitgesplitst naar mannen en vrouwen en naar vakbondsleden en niet-leden.

Als we kijken naar de verdeling over de industrietakken, dan zijn er vrijwel geen verschillen tussen de respondenten en de werknemers. Werknemers in de chemische, aardolie- en rubber- en kunststofindustrie zijn zeer licht oververtegenwoordigd, maar dergelijke kleine verschillen kunnen ook heel goed ontstaan door toeval. Bij de vrouwelijke respondenten wijkt de verdeling over de industrietakken iets meer af van die van de vrouwelijke werknemers. Vrouwelijke respondenten uit de schoonmaak en de voedings- en genotmiddelenindustrie zijn enigszins ondervertegenwoordigd, terwijl respondenten uit de metaal- en electrotechnische industrie en nijverheid een beetje zijn oververtegenwoordigd. Omdat het hier echter om een kleine groep respondenten gaat (85 vrouwen), is de kans veel groter dat verschillen verklaard kunnen worden door toeval. Daarom kunnen we concluderen dat de enquête behoorlijk representatief is als gekeken wordt naar de verdeling over de bedrijfstakken.

	werknemers		respondenten		verschil	% resp.
Chemische, aardolie-, rubber- en k.st.ind.	148.000	12%	114	17%	5%	0,08%
Metaal- en electrotechnische ind/nijverheid	638.000	51%	327	49%	-2%	0,05%
Papier-, karton-, steen-, aardew.-, glasind.	71.000	6%	61	9%	3%	0,09%
Kleding-, textiel- en leerindustrie	52.000	4%	18	3%	-1%	0,03%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	191.000	15%	95	14%	-1%	0,05%
Schoonmaak	140.000	11%	56	8%	-3%	0,04%
Totaal	1240.000	100%	724*	100%	-	0,06%
waarvan vakbondslid	157.758**	13%	414	57%	44%	0,26%

Tabel 2 In de 2e en 3e kolom staan de aantallen werknemers en aantallen respondenten en de procentuele verdeling daarvan, de vierde kolom bevat het verschil tussen de percentages werknemers en respondenten en in de vijfde kolom staat het percentage respondenten per industrietak. Bron 2e kolom: Industriebond FNV.
 NB Er kunnen door afronding kleine verschillen ontstaan.
 NB* Van 53 respondenten is de industrietak niet bekend of is aangegeven dat ze in de categorie 'overige industrie' vallen.
 NB** Exclusief niet werkzaam en werkzaam in 'overige industrie'.

	vrouwelijke werknemers		vr.respondenten		verschil	% vr.resp
Chemische, aardolie-, rubber- en k.st.ind.	24.000	9%	12	15%	6%	0,05%
Metaal- en electrotechnische ind/nijverheid	58.100	21%	25	30%	9%	0,04%
Papier-, karton-, steen-, aardew.-, glasind.	11.000	4%	4	5%	1%	0,04%
Kleding-, textiel- en leerindustrie	24.500	9%	10	12%	3%	0,04%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	57.000	20%	10	12%	-8%	0,02%
Schoonmaak	105.000	38%	21	26%	-12%	0,02%
Totaal	279.600	100%	82*	100%	-	0,03%
waarvan vakbondslid	15.814**	6%	28	34%	28%	0,18%

Tabel 3 In de 2e en 3e kolom staan de aantallen vrouwelijke werknemers en aantallen vrouwelijke respondenten en de procentuele verdeling daarvan, de vierde kolom bevat het verschil tussen de percentages werknemers en respondenten en in de vijfde kolom staat het percentage respondenten per industrietak. Bron 2e kolom: Industriebond FNV.
 NB Er kunnen door afronding kleine verschillen ontstaan.
 NB* Van 3 respondenten is de industrietak niet bekend of is aangegeven dat ze in de categorie 'overige industrie' vallen.
 NB** Exclusief niet werkzaam en werkzaam in 'overige industrie'.

BIJLAGE B VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN RESPONDENTEN

Om na te gaan of er verschillen zijn tussen groepen werknemers zijn zogenaamde t-testen uitgevoerd met het statistisch pakket SPSS. De volgende vergelijkingen zijn gemaakt: tussen leden en niet-leden, tussen werknemers met een netto inkomen onder en boven f 2500,-, tussen vrouwen en mannen, tussen werknemers jonger en ouder dan veertig jaar, tussen werknemers die minder en die meer dan 32 uur per week werken en tenslotte tussen alleenverdieners en tweeverdieners. In de laatste vergelijking zijn alleen de gehuwde of samenwonende werknemers betrokken.

In een t-test worden de gemiddelde scores op een vraag uit de enquête met elkaar vergeleken. Als er een verschil is, dan wordt uitgerekend of dit verschil significant is. Dat betekent dat het verschil te groot is om aan het toeval toe te kunnen schrijven. Er zijn drie niveaus waarop de significantie berekend wordt. Het eerste niveau wordt aangeduid met één sterretje, en het betekent dat de kans dat het verschil aan het toeval moet worden toegeschreven minder dan 5% is. Bij twee sterretjes is die kans 1% en bij drie sterretjes 0,1%. De kans dat het verschil significant is hangt af van twee dingen. Ten eerste moet het verschil voldoende groot zijn en ten tweede moeten de twee groepen voldoende groot zijn. Dat betekent dat als we de leden en de niet-leden met elkaar vergelijken, het verschil vaker significant zal zijn dan wanneer we de mannen en de vrouwen met elkaar vergelijken. Immers, de groepen leden en niet-leden zijn beiden betrekkelijk groot (leden 414 en niet-leden 313 werknemers), terwijl de groep vrouwen betrekkelijk klein is (85 werknemers). Een even groot verschil kan dus bij de vergelijking tussen vrouwen en mannen niet significant zijn en bij de vergelijking tussen niet-leden en leden wel significant zijn.

Een gemiddelde score kan natuurlijk alleen uitgerekend worden als de waarden die de variabelen -dat zijn de vragen uit de enquête- kunnen aannemen, een rangorde bezitten. Zo kan uitgerekend worden wat de gemiddelde score is op de vraag 'Hoe graag wilt u vakantiedagen sparen'. De antwoorden lopen immers van waarde 1 (zeer graag) naar waarde 3 (niet graag). We kunnen echter geen gemiddelde uitrekenen voor de vraag 'In welke bedrijfssector werkt u', want de waarden vormen bij deze vraag geen rangorde. In de tabellen op de volgende pagina's staan de gemiddelde scores voor alle variabelen waarvoor dat uitgerekend kon worden. De meest opvallende resultaten zijn in de vorige hoofdstukken vermeld. Hier zijn de resultaten van alle t-testen voor de volledigheid opgenomen.

TABEL VERSCHILLEN TUSSEN TWEE GROEPEN

Variabele	N	Gemiddelde	Stand.Dev.	geen lid	lid	sign.	≥f 2500	<f 2500	sign.
1) Tijd sparen (1=ja, 0=nee)	714	.72	.45	.73	.70	ns	.67	.79	***
2) Hoeveel tijd sparen (in dagen per jaar)	479	11.05	8.71	12.03	10.31	*	11.19	10.56	ns
3) Inkomen sparen (1=ja, 0=nee)	716	.65	.48	.68	.63	ns	.64	.67	ns
3.2) Liefste sparen (1=vrije dagen, 2=inkomen)	344	1.47	.50	1.56	1.39	**	1.41	1.49	ns
3.3) Individuele wensen in CAO(1=ja, 0=nee)	707	1.89	.66	1.85	1.90	ns	1.90	1.84	ns
4.1) Extra vakantiedagen (1=zeer graag, 2=graag, 3=niet graag)	715	1.99	.79	1.98	1.99	ns	2.08	1.87	***
4.2) Langer ouderschapsverlof (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	487	2.33	.74	2.40	2.27	ns	2.50	2.12	***
4.3) Meer studieverlof (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	621	2.41	.70	2.47	2.35	*	2.44	2.35	ns
4.4) Verlof bij ziekte familie (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	690	1.90	.68	1.98	1.83	**	1.97	1.79	***
4.5) Vroeger stoppen met werken (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	696	1.77	.79	1.84	1.71	*	1.73	1.80	ns
4.6) Financiering kinderopvang (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	453	2.40	.71	2.44	2.35	ns	2.51	2.25	***
4.7) Bedrijfspaarregeling (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	691	2.11	.73	2.18	2.06	*	2.13	2.07	ns
4.8) Hoger pensioen (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	697	1.79	.70	1.73	1.83	ns	1.82	1.75	ns
4.9) Aanvullende ziektekostenverz. (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	688	2.10	.71	2.16	2.05	*	2.19	2.00	***
4.10) Aanvullende WAO-verz. (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	697	1.85	.70	1.90	1.81	ns	1.85	1.82	ns
4.11) Extra eenmalige uitkering (1=zr gr, 2=gr, 3=niet gr)	707	2.14	.72	2.08	2.18	ns	2.27	1.99	***
7) VUT-aanspraken eerder gebruiken (1=ja, 0=nee)	707	.61	.49	.60	.61	ns	.53	.70	***
8) Calamiteitenverlofregelingen in CAO's (1=ja, 0=nee)	716	.81	.39	.73	.87	***	.80	.85	ns
9) Calamiteitenverlof doorbetalen (1=ja, 0=nee)	577	.89	.31	.82	.93	***	.86	.89	ns
10) Hoeveel doorbetalen (1=volledig, 2=> helft, 3=≤ helft)	507	2.07	.74	2.08	2.06	ns	2.10	2.00	ns
11) Regelingen voor langdurig verlof in CAO (1=ja, 0=nee)	712	.76	.43	.67	.81	***	.73	.79	ns
12) Langdurig verlof doorbetalen (1=ja, 0=nee)	528	.88	.32	.83	.91	**	.87	.89	ns
13) Hoeveel doorbetalen (1=volledig, 2=> helft, 3=≤ helft)	458	2.08	.73	2.12	2.05	ns	2.09	2.06	ns
14) Doorbetaling ouderschapsverlof (1=ja, 0=nee)	697	.63	.48	.57	.67	**	.56	.71	***
15) Hoeveel doorbetalen (1=volledig, 2=> helft, 3=≤ helft)	431	2.06	.73	2.12	2.02	ns	2.11	2.00	ns
16) Verlenging ouderschapsverlof (1=ja, 0=nee)	699	.29	.46	.25	.32	ns	.23	.35	***
17) Hoeveel langer (1=> 2 jr, 2=> 1 jr, 3=> 0,5 jr)	198	2.54	.63	2.62	2.47	ns	2.57	2.50	ns
18) Loon inleveren (1=ja, 0=nee)	648	.71	.45	.75	.68	ns	.76	.66	**
19) Hoeveel procent (1=0-1%, 2=1-2%, 3=2-3%, 4=>3%)	443	2.43	.95	2.55	2.33	*	2.52	2.29	*

Variabele	vrouw	man	sign.	> 40 jr	≤ 40 jr	sign.	< 32 uur	≥ 32 uur	sign..	a.verd.	tw.verd.	sign
1)	.83	.70	*	.64	.78	***	.71	.72	ns	.68	.73	ns
2)	10.84	11.07	ns	11.19	10.95	ns	10.64	11.31	ns	10.71	11.16	ns
3)	.73	.64	ns	.58	.71	***	.65	.65	ns	.60	.68	*
3.2)	1.53	1.45	ns	1.42	1.48	ns	1.47	1.46	ns	1.45	1.41	ns
3.3)	1.77	1.89	ns	1.94	1.83	*	1.94	1.86	ns	1.88	1.92	ns
4.1)	1.82	2.01	*	2.06	1.92	*	1.96	1.99	ns	2.08	1.89	***
4.2)	2.00	2.37	***	2.51	2.21	***	2.19	2.37	*	2.47	2.20	***
4.3)	2.48	2.39	ns	2.51	2.32	***	2.42	2.40	ns	2.51	2.36	*
4.4)	1.64	1.93	***	1.93	1.86	ns	1.80	1.92	ns	1.90	1.88	ns
4.5)	1.79	1.76	ns	1.67	1.85	**	1.80	1.76	ns	1.68	1.76	ns
4.6)	2.03	2.44	***	2.61	2.25	***	2.29	2.42	ns	2.61	2.28	***
4.7)	2.00	2.13	ns	2.11	2.11	ns	2.06	2.11	ns	2.18	2.05	*
4.8)	1.68	1.80	ns	1.83	1.74	ns	1.70	1.80	ns	1.77	1.82	ns
4.9)	2.09	2.10	ns	2.16	2.05	*	2.13	2.10	ns	2.12	2.09	ns
4.10)	1.84	1.85	ns	1.89	1.81	ns	1.75	1.87	ns	1.85	1.81	ns
4.11)	1.88	2.18	***	2.23	2.06	**	2.13	2.14	ns	2.17	2.15	ns
7)	.76	.59	**	.57	.64	*	.66	.59	ns	.54	.63	*
8)	.82	.81	ns	.83	.79	ns	.87	.79	*	.82	.80	ns
9)	.83	.89	ns	.91	.87	ns	.87	.89	ns	.90	.88	ns
10)	2.22	2.05	ns	2.06	2.07	ns	2.13	2.04	ns	2.08	2.05	ns
11)	.77	.75	ns	.74	.76	ns	.75	.75	ns	.74	.76	ns
12)	.81	.88	ns	.89	.86	ns	.87	.87	ns	.91	.84	*
13)	2.36	2.04	**	2.05	2.08	ns	2.20	2.03	**	2.07	2.10	ns
14)	.76	.61	**	.59	.65	ns	.64	.62	ns	.56	.65	*
15)	2.29	2.02	**	2.05	2.07	ns	2.18	2.02	ns	2.07	2.08	ns
16)	.42	.27	**	.24	.33	**	.38	.26	**	.23	.29	ns
17)	2.50	2.54	ns	2.43	2.60	ns	2.60	2.50	ns	2.47	2.58	ns
18)	.67	.71	ns	.69	.72	ns	.68	.71	ns	.67	.74	ns
19)	2.32	2.44	ns	2.40	2.44	ns	2.40	2.45	ns	2.39	2.41	ns

Variabele	NGemiddelde	Stand.Dev.	geen lid	lid	sign. ≥ f 2500	< f 2500	sign.
-----------	-------------	------------	----------	-----	----------------	----------	-------

20) Arbeidsuren vorige week (in uren)	720	36.42	13.57	37.92	35.26	**	39.05	33.38	***
21) Hoeveel overuren (in uren)	720	2.25	6.14	3.39	1.37	***	3.12	1.06	***
22) Arbeidsuren vlgs contract (in uren)	716	37.32	8.57	37.23	37.37	ns	38.52	36.34	***
23) Lengte werkweek (in uren)	704	38.85	3.19	38.96	38.76	ns	38.84	38.94	ns
24) Verandering arbeidsuren (1=minder, 2=gelijk, 3=meer)	718	2.01	.70	2.06	1.96	ns	1.91	2.12	***
25) Hoeveel uren meer (in uren)	174	8.24	5.46	8.38	8.08	ns	7.55	8.75	ns
29) Hoeveel uren minder (in uren)	170	7.16	6.53	7.53	6.92	ns	7.72	5.88	ns
33) Schuiven met begin/eindtijden (1=ja, 0=nee)	723	.47	.50	.54	.40	***	.50	.43	ns
34) Behoeftte aan schuiven (1=ja, 0=nee)	384	.28	.45	.30	.26	ns	.26	.28	ns
37) Vestigingsgrootte (1=<20 wns, ... , 8=>2.000 wns)	712	4.32	2.02	3.99	4.55	***	4.64	3.97	***
38) Perc. vrouwen in vestiging (1=0-25%, .. , 4=75-100%)	704	1.29	.67	1.37	1.22	**	1.17	1.42	***
39) Vestiging deel concern (1=ja, 0=nee)	715	.68	.47	.61	.73	***	.75	.61	***
40) Concerngrootte (1=<500 wns, ... , 6=>10.000 wns)	418	4.40	1.84	4.23	4.50	ns	4.59	4.13	**
41) Opleidingsniveau (1=lagere school, .. , 10=universiteit)	713	4.84	2.28	5.30	4.49	***	5.53	4.05	***
42) Huishouden (1=gehuwd/samenwonend, 0=niet g/s)	724	1.44	1.03	1.58	1.32	***	1.28	1.65	***
43) Huishoudinkomen (1=alleenverd., 2=tweeverd.)	584	1.47	.50	1.51	1.43	ns	1.36	1.58	***
44) Arbeidsuren partner	270	25.96	14.01	29.30	23.28	***	22.40	29.45	***
46) Taken thuis (1=partner meer, 2=evenveel, 3=p. mndr)	583	1.41	.63	1.50	1.34	**	1.23	1.64	***
47) Kinderen (1=ja, 0=nee)	661	.73	.44	.63	.79	***	.81	.61	***
48) Aantal kinderen	494	2.16	.93	2.26	2.09	*	2.17	2.14	ns
49.1) Leeftijdoudste kind (in jaren)	491	16.51	9.39	14.84	17.54	**	6.41	16.61	ns
49.2) Leeftijd jongste kind (in jaren)	398	12.79	8.25	10.80	13.96	***	12.40	13.53	ns
50) Aantal thuiswonende kinderen	469	1.61	.99	1.78	1.49	**	1.62	1.55	ns
51) Eigen netto inkomen (1=f500-1000, ... , 10=>f5000)	690	4.90	1.72	5.07	4.77	*	6.08	3.48	***
52) Leeftijd (in jaren)	720	40.10	0.40	37.43	42.12	***	42.36	37.38	***
53) Geslacht (1=man, 0=vrouw)	724	.88	.33	.81	.93	***	.97	.78	***
54) Vakbondslid (1=ja van FNV, 0=nee)	724	.57	.50	-	-	-	.56	.60	ns

Tabel Omschrijving, gemiddelde en standaarddeviatie van de variabelen en T-toets voor dichotome variabelen naar vakbondslidmaatschap, inkomen, geslacht, leeftijd, arbeidstijd, en huishoudentype. * P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001, 2-tailed Signif, n.s.=niet significant.

Variabele | **vrouw** | **man** | **sign.** | **> 40 jr ≤ 40 jr** | **sign.** | **< 32 uur ≥ 32 uur** | **sign..** | **a.verd. tw.verd.sign** |

20)	25.85	37.87	***	35.50	37.17	ns	24.47	42.55	***	37.80	34.84	**
21)	.71	2.46	*	2.06	2.39	ns	.09	2.94	***	2.41	2.08	ns
22)	29.07	38.39	***	37.06	37.53	ns	31.85	38.79	***	38.27	36.50	*
23)	37.80	38.97	**	8.83	38.85	ns	38.11	39.03	**	39.02	38.61	ns
24)	2.11	1.99	ns	1.84	2.15	***	2.12	1.96	**	1.99	1.92	ns
25)	8.43	8.20	ns	7.97	8.35	ns	8.15	8.09	ns	8.42	8.40	ns
29)	6.42	7.23	ns	7.41	6.80	ns	6.14	6.94	ns	7.04	7.83	ns
33)	.56	.45	*	.47	.46	ns	.47	.46	ns	.43	.48	ns
34)	.43	.26	*	.23	.31	ns	.29	.28	ns	.23	.35	*
37)	4.12	4.33	ns	4.55	4.09	**	4.43	4.27	ns	4.38	4.37	ns
38)	2.06	1.19	***	1.25	1.32	ns	1.45	1.25	***	1.18	1.36	***
39)	.61	.69	ns	.72	.64	*	.64	.69	ns	.70	.68	ns
40)	4.40	4.40	ns	4.51	4.29	ns	4.51	4.36	ns	4.44	4.50	ns
41)	4.30	4.91	*	4.73	4.94	ns	4.65	4.95	ns	4.63	5.01	*
42)	1.56	1.42	ns	1.22	1.63	***	1.42	1.43	ns	1.00	1.00	-
43)	1.90	1.41	***	1.37	1.57	***	1.60	1.42	***	1.00	2.00	-
44)	38.48	22.68	***	21.90	29.11	***	28.67	25.24	ns	.	25.96	
46)	2.39	1.28	***	1.35	1.47	*	1.65	1.32	***	1.20	1.64	***
47)	.58	.74	**	.88	.56	***	.73	.72	ns	.92	.66	***
48)	2.08	2.16	ns	2.26	1.98	***	2.14	2.15	ns	2.20	2.06	ns
49.1)	17.82	16.37	ns	22.07	7.21	***	17.05	16.38	ns	16.95	5.25	ns
49.2	14.23	12.65	ns	17.10	4.68	***	13.87	12.67	ns	12.73	12.51	ns
50)	1.51	1.61	ns	1.39	1.93	***	1.60	1.58	ns	1.71	1.53	ns
51)	3.01	5.13	***	5.26	4.56	***	4.17	5.12	***	5.40	4.73	***
52)	36.02	40.64	***	49.21	31.66	***	39.69	40.05	ns	44.34	38.85	***
53) -	-	-	-	.90	.85	*	.68	.94	***	.98	.79	***
54)	.32	.60	***	.65	.48	***	.58	.55	ns	.63	.55	ns

Tabel Omschrijving, gemiddelde en standaarddeviatie van de variabelen en T-toets voor dichotome variabelen naar leeftijd, inkomen, huishoudentype, vakbondslid, geslacht en arbeidsduur. * P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001, 2-tailed Signif, n.s.=niet significant.

BIJLAGE C VRAGEN EN FREQUENTIES

1) Stel, uw bedrijf heeft een CAO met individuele mogelijkheden, zou u ATV- of vakantiedagen willen sparen?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	514	71.0	72.0	72.0
nee	0	200	27.6	28.0	100.0
weet niet/geen antwoord	9	10	1.4	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Aantal waarnemingen 714 Ontbrekende waarnemingen 10

2) Indien ja: Hoeveel dagen wilt u sparen?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
t/m 5	1.00	146	20.2	30.5	30.5
6-10	2.00	174	24.0	36.3	66.8
11-15	3.00	95	13.1	19.8	86.6
16-20	4.00	30	4.1	6.3	92.9
21 en meer	5.00	34	4.7	7.1	100.0
weet niet/geen antwoord	99	35	4.8	Missing	
	.	210	29.0	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.226 Standaardafwijking 1.153 Minimum 1.000 Maximum 5.000

Aantal waarnemingen 479 Ontbrekende waarnemingen 245

3) Stel, uw bedrijf heeft een CAO met individuele mogelijkheden, zou dan u overwegen een deel van uw inkomen te sparen, bijvoorbeeld een deel van uw vakantiegeld, een deel van uw eindejaaruitkering, een deel van de winstdeling en dergelijke?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	468	64.6	65.4	65.4
nee	0	248	34.3	34.6	100.0
weet niet/geen antwoord	9	8	1.1	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.346 Standaardafwijking .476 Minimum 1.000 Maximum 2.000

Aantal waarnemingen 716 Ontbrekende waarnemingen 8

4) Indien 1 + 3 ja: Wat zou u het liefste sparen, vrije dagen of geld?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
vrije dagen	1	184	25.4	53.5	53.5
geld	2	160	22.1	46.5	100.0
weet niet/geen antwoord	9	11	1.5	Missing	
	.	369	51.0	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.465 Standaardafwijking .500 Minimum 1.000 Maximum 2.000

Aantal waarnemingen 344 Ontbrekende waarnemingen 380

5) Vindt u het nodig dat in uw CAO arbeidsvoorwaarden staan, die aan persoonlijke wensen van werknemers tegemoet komen?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer nodig	1	198	27.3	28.0	28.0
nodig	2	392	54.1	55.4	83.5
niet nodig	3	117	16.2	16.5	100.0
weet niet/geen antwoord	9	5	.7	Missing	
	.	12	1.7	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.885 Standaardafwijking .658 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 707 Ontbrekende waarnemingen 17

6) Stel, uw bedrijf heeft zo'n CAO en u heeft 50 dagen of f5.000,- gespaard, kunt u mij zeggen waaraan u die graag zou willen besteden. Ik ga mogelijkheden opnoemen, wilt u zeggen hoe graag u daar zelf van gebruik zou willen maken?

6.1) Extra vakantiedagen

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	224	30.9	31.3	31.3
graag	2	272	37.6	38.0	69.4
niet graag	3	219	30.2	30.6	100.0
	.	9	1.2	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.993 Standaardafwijking .788 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 715 Ontbrekende waarnemingen 9

6.2) Langer ouderschapsverlof

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	79	10.9	16.2	16.2
graag	2	166	22.9	34.1	50.3
niet graag	3	242	33.4	49.7	100.0
	.	237	32.7	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.335 Standaardafwijking .740 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 487 Ontbrekende waarnemingen 237

6.3) Meer studieverlof

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	78	10.8	12.6	12.6
graag	2	211	29.1	34.0	46.5
niet graag	3	332	45.9	53.5	100.0
	.	103	14.2	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.409 Standaardafwijking .703 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 621 Ontbrekende waarnemingen 103

6.4) Verlof bij ziekte van kinderen of familieleden

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	198	27.3	28.7	28.7
graag	2	363	50.1	52.6	81.3
niet graag	3	129	17.8	18.7	100.0
.	.	34	4.7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.900		Standaardafwijking .682	Minimum 1.000	Maximum 3.000	
Aantal waarnemingen 690		Ontbrekende waarnemingen 34			

6.5) Vroeger stoppen met werken dan de VUT- of pensioenleeftijd

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	313	43.2	45.0	45.0
graag	2	230	31.8	33.0	78.0
niet graag	3	153	21.1	22.0	100.0
.	.	28	3.9	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.770		Standaardafwijking .786	Minimum 1.000	Maximum 3.000	
Aantal waarnemingen 696		Ontbrekende waarnemingen 28			

6.6) Gedeeltelijke financiering van uw kinderopvang

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	61	8.4	13.5	13.5
graag	2	151	20.9	33.3	46.8
niet graag	3	241	33.3	53.2	100.0
.	.	271	37.4	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.397		Standaardafwijking .714	Minimum 1.000	Maximum 3.000	
Aantal waarnemingen 453		Ontbrekende waarnemingen 271			

6.7) Bedrijfspaarregeling

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	149	20.6	21.6	21.6
graag	2	314	43.4	45.4	67.0
niet graag	3	228	31.5	33.0	100.0
.	.	33	4.6	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.114		Standaardafwijking .730	Minimum 1.000	Maximum 3.000	
Aantal waarnemingen 691		Ontbrekende waarnemingen 33			

6.8) Hoger pensioen

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	257	35.5	36.9	36.9
graag	2	329	45.4	47.2	84.1
niet graag	3	111	15.3	15.9	100.0
.	.	27	3.7	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.791 Standaardafwijking .696 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 697 Ontbrekende waarnemingen 27

6.9) Aanvullende ziektekostenverzekering

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	143	19.8	20.8	20.8
graag	2	330	45.6	48.0	68.8
niet graag	3	215	29.7	31.3	100.0
.	.	36	5.0	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.105 Standaardafwijking .714 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 688 Ontbrekende waarnemingen 36

6.10) Aanvullende WAO-verzekering

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	232	32.0	33.3	33.3
graag	2	336	46.4	48.2	81.5
niet graag	3	129	17.8	18.5	100.0
.	.	27	3.7	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.852 Standaardafwijking .705 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 697 Ontbrekende waarnemingen 27

6.11) Extra eenmalige uitkering

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
zeer graag	1	141	19.5	19.9	19.9
graag	2	323	44.6	45.7	65.6
niet graag	3	243	33.6	34.4	100.0
.	.	17	2.3	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.144 Standaardafwijking .723 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 707 Ontbrekende waarnemingen 17

7) De meeste CAO's kennen een VUT-regeling. Vindt u dat werknemers hun VUT-aanspraken op een eerder tijdstip in hun leven dan bij de VUT-leeftijd moeten kunnen gebruiken? Bijvoorbeeld voor langdurig studieverlof, langdurig ouderschapsverlof of langdurig verzorgingsverlof.

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	433	59.8	61.2	61.2
nee	0	274	37.8	38.8	100.0
weet niet/geen antwoord	9	9	1.1	2.3	Missing
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.388 Standaardafwijking .488 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 707 Ontbrekende waarnemingen 17

8) De meeste CAO's kennen geen verlofregeling voor de verzorging van kinderen, ouders, huisgenoten of familieleden bij kortdurende, plotselinge ziekte. Vindt U dat er zulke verlofregelingen in uw CAO afgesloten moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	583	80.5	81.4	81.4
nee	0	133	18.4	18.6	100.0
weet niet/geen antwoord	9	8	1.1	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.186 Standaardafwijking .389 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 716 Ontbrekende waarnemingen 8

9) Indien ja: Vindt u dat dit verlof doorbetaald zou moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	514	71.0	89.1	89.1
nee	0	63	8.7	10.9	100.0
weet niet/geen antwoord	9	6	.8	Missing	
.		141	19.5	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.109 Standaardafwijking .312 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 577 Ontbrekende waarnemingen 147

10) Indien ja: Voor hoeveel procent van het loon zou het verlof doorbetaald moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
volledig	1	120	16.6	23.7	23.7
meer dan de helft	2	231	31.9	45.6	69.2
gelijk aan of minder	3	156	21.5	30.8	100.0
weet niet/geen antwoord	9	7	1.0	Missing	
.		210	29.0	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.071 Standaardafwijking .735 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 507 Ontbrekende waarnemingen 217

11) De meeste CAO's kennen geen verlofregeling voor de verzorging van kinderen, ouders, huisgenoten of familieleden bij langdurende ziekte. Vindt U dat er zulke regelingen in uw CAO afgesloten moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	538	74.3	75.6	75.6
nee	0	174	24.0	24.4	100.0
weet niet/geen antwoord	9	12	1.7	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.244 Standaardafwijking .430 Minimum 1.000 Maximum 2.000					
Aantal waarnemingen 712 Ontbrekende waarnemingen 12					

12) Indien ja: Vindt u dat een dergelijk verlof doorbetaald zou moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	465	64.2	88.1	88.1
nee	0	63	8.7	11.9	100.0
weet niet/geen antwoord	9	10	1.4	Missing	
	.	186	25.7	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.119 Standaardafwijking .324 Minimum 1.000 Maximum 2.000					
Aantal waarnemingen 528 Ontbrekende waarnemingen 196					

13) Indien ja: Voor hoeveel procent van het loon zou het verlof doorbetaald moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
volledig	1	106	14.6	23.1	23.1
meer dan de helft	2	210	29.0	45.9	69.0
gelijk aan of minder	3	142	19.6	31.0	100.0
weet niet/geen antwoord	9	7	1.0	Missing	
	.	259	35.8	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.079 Standaardafwijking .732 Minimum 1.000 Maximum 3.000					
Aantal waarnemingen 458 Ontbrekende waarnemingen 266					

14) Er is een wettelijke regeling voor onbetaald ouderschapsverlof voor maximaal 20 uur per week gedurende maximaal een half jaar. Zowel moeders als vaders kunnen daar gebruik van maken. Vindt u dat doorbetaling van deze verlofuren geregeld moet worden in uw CAO?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	439	60.6	63.0	63.0
nee	0	258	35.6	37.0	100.0
weet niet/geen antwoord	9	27	3.7	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.370 Standaardafwijking .483 Minimum 1.000 Maximum 2.000					
Aantal waarnemingen 697 Ontbrekende waarnemingen 27					

15) Indien ja: Voor hoeveel procent zouden de verlofuren doorbetaald moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
volledig	1	101	14.0	23.4	23.4
meer dan de helft	2	202	27.9	46.9	70.3
gelijk aan of minder	3	128	17.7	29.7	100.0
weet niet/geen antwoord	9	8	1.1	Missing	
	.	285	39.4	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.063 Standaardafwijking .727 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 431 Ontbrekende waarnemingen 293

16) Vindt u dat in uw CAO geregeld moet worden dat het ouderschapsverlof langer dan een half jaar kan duren?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	205	28.3	29.3	29.3
nee	0	494	68.2	70.7	100.0
weet niet/geen antwoord	9	25	3.5	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.707 Standaardafwijking .456 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 699 Ontbrekende waarnemingen 25

17) Indien ja: Met hoeveel tijd zou dit minstens verlengd moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
minstens 2 jaar lang	1	14	1.9	7.1	7.1
minstens 1 jaar lang	2	64	8.8	32.3	39.4
minstens een half ja	3	120	16.6	60.6	100.0
weet niet/geen antwoord	9	7	1.0	Missing	
	.	519	71.7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.535 Standaardafwijking .626 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 198 Ontbrekende waarnemingen 526

18) Indien minstens één keer ja bij vraag 8, 11, 14 of 16: Als u wilt dat dergelijk verlof geregeld wordt in uw CAO, vindt u dan dat daarvoor een percentage van het loon in geleverd moet worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	461	63.7	71.1	71.1
nee	0	187	25.8	28.9	100.0
weet niet/geen antwoord	9	2	.3	Missing	
	.	74	10.2	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.289 Standaardafwijking .453 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 648 Ontbrekende waarnemingen 76

19) Indien ja: Hoeveel procent van het loon zou daarvoor dan ingeleverd moeten worden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
0-1%	1	75	10.4	16.9	16.9
1-2%	2	174	24.0	39.3	56.2
2-3%	3	124	17.1	28.0	84.2
meer dan 3%	4	70	9.7	15.8	100.0
weet niet/geen antwoord	9	18	2.5	Missing	
	.	263	36.3	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.427 Standaardafwijking .949 Minimum 1.000 Maximum 4.000
Aantal waarnemingen 443 Ontbrekende waarnemingen 281

20) Hoeveel uur heeft u de vorige week gewerkt?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
t/m 8	1.00	10	1.4	1.5	1.5
9-16	2.00	21	2.9	3.1	4.5
17-24	3.00	42	5.8	6.2	10.7
25-32	4.00	82	11.3	12.0	22.7
33-40	5.00	370	51.1	54.3	77.0
41 of meer	6.00	157	21.7	23.0	100.0
	.	42	5.8	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.836 Standaardafwijking 1.041 Minimum 1.000 Maximum 6.000
Aantal waarnemingen 682 Ontbrekende waarnemingen 42

21) Hoeveel uren waren daarvan overuren?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
t/m 8	1.00	69	9.5	47.9	47.9
9-16	2.00	43	5.9	29.9	77.8
17-24	3.00	20	2.8	13.9	91.7
25 of meer	4.00	12	1.7	8.3	100.0
	.	580	80.1	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.826 Standaardafwijking .963 Minimum 1.000 Maximum 4.000
Aantal waarnemingen 144 Ontbrekende waarnemingen 580

22) Hoeveel uur per week werkt u volgens uw contract?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
t/m 8	1.00	11	1.5	1.5	1.5
9-16	2.00	9	1.2	1.3	2.8
17-24	3.00	26	3.6	3.7	6.5
25-32	4.00	32	4.4	4.5	11.0
33-40	5.00	619	85.5	87.2	98.2
41 of meer	6.00	13	1.8	1.8	100.0
	.	14	1.9	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.800 Standaardafwijking .730 Minimum 1.000 Maximum 6.000
Aantal waarnemingen 710 Ontbrekende waarnemingen 14

23) Hoeveel uur telt de voltijdse werkweek in uw bedrijf?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
t/m 36	1.00	77	10.6	11.0	11.0
37-38	2.00	200	27.6	28.4	39.4
39-40	3.00	412	56.9	58.6	98.0
41 of meer	4.00	14	1.9	2.0	100.0
.	.	21	2.9	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.516 Standaardafwijking .714 Minimum 1.000 Maximum 4.000					
Aantal waarnemingen 703 Ontbrekende waarnemingen 21					

24 en 27) Zou u meer/minder uren per week willen werken dan u nu doet, als U daarmee naar verhouding ook meer/minder verdient?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
minder uren	1.00	173	23.9	24.1	24.1
gelijk blijven	2.00	366	50.6	51.0	75.1
meer uren	3.00	179	24.7	24.9	100.0
.	.	6	.8	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.008 Standaardafwijking .701 Minimum 1.000 Maximum 3.000					
Aantal waarnemingen 718 Ontbrekende waarnemingen 6					

25) Indien ja: Hoeveel uren per week wilt u meer werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
t/m 8	1.00	103	14.2	59.2	59.2
9-16	2.00	60	8.3	34.5	93.7
17-24	3.00	7	1.0	4.0	97.7
25 of meer	4.00	4	.6	2.3	100.0
.	.	550	76.0	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.494 Standaardafwijking .686 Minimum 1.000 Maximum 4.000					
Aantal waarnemingen 174 Ontbrekende waarnemingen 550					

26.1) Indien ja: Waarom wilt u meer uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ik wil meer inkomen	1	125	17.3	70.2	70.2
ik wil meer aanwezig	2	15	2.1	8.4	78.7
ik wil carrière make	3	2	.3	1.1	79.8
overige redenen, n.l	8	36	5.0	20.2	100.0
weet niet/geen antwoord	9	1	.1	Missing	
.	.	545	75.3	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.522 Standaardafwijking 2.787 Minimum 1.000 Maximum 8.000					
Aantal waarnemingen 178 Ontbrekende waarnemingen 546					

26.2) Indien ja: Waarom wilt u meer uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
ik wil meer inkomen	1	5	.7	25.0	25.0
ik wil meer aanwezig	2	5	.7	25.0	50.0
ik wil carrière make	3	2	.3	10.0	60.0
overige redenen, n.l	8	8	1.1	40.0	100.0
.	.	704	97.2	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.250 Standaardafwijking 3.193 Minimum 1.000 Maximum 8.000
 Aantal waarnemingen 20 Ontbrekende waarnemingen 704

26.3) Indien ja: Waarom wilt u meer uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
overige redenen, n.l	8	2	.3	100.0	100.0
.	.	722	99.7	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 8.000 Standaardafwijking .000 Minimum 8.000 Maximum 8.000
 Aantal waarnemingen 2 Ontbrekende waarnemingen 722

28.1) Indien 27 nee: Waarom wilt u niet minder uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
kan niet van bedrijf	1	9	1.2	2.5	2.5
geld nodig	2	134	18.5	37.0	39.5
kan functie niet goe	3	24	3.3	6.6	46.1
collegaas kijken me	4	1	.1	.3	46.4
belemmert mijn carri	5	1	.1	.3	46.7
bevalt me zoals het	6	176	24.3	48.6	95.3
partner kan geen wer	7	1	.1	.3	95.6
overige redenen	8	16	2.2	4.4	100.0
weet niet/geen antwoord	9	4	.6	Missing	
.	.	358	49.4	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.279 Standaardafwijking 2.094 Minimum 1.000 Maximum 8.000
 Aantal waarnemingen 362 Ontbrekende waarnemingen 362

28.2) Indien 27 nee: Waarom wilt u niet minder uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
kan niet van bedrijf	1	6	.8	15.8	15.8
geld nodig	2	13	1.8	34.2	50.0
kan functie niet goe	3	6	.8	15.8	65.8
belemmert mijn carri	5	1	.1	2.6	68.4
bevalt me zoals het	6	9	1.2	23.7	92.1
overige redenen	8	3	.4	7.9	100.0
.	.	686	94.8	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 3.500 Standaardafwijking 2.251 Minimum 1.000 Maximum 8.000
 Aantal waarnemingen 38 Ontbrekende waarnemingen 686

28.3) Indien 27 nee: Waarom wilt u niet minder uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
omdat ik van het bed	1	1	.1	50.0	50.0
omdat ik dan mijn fu	3	1	.1	50.0	100.0
.	.	722	99.7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.000 Standaardafwijking 1.414 Minimum 1.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 2 Ontbrekende waarnemingen 722

28A.1) Indien 27 nee: Zijn er ook belemmeringen in Uw CAO, dus in Uw arbeidsvoorwaarden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
nee	1	288	39.8	83.0	83.0
ja, kan later niet t	2	4	.6	1.2	84.1
ja, arbvoorw blijven	3	10	1.4	2.9	87.0
overige redenen	8	22	3.0	6.3	93.4
weet niet/geen antwoord	9	23	3.2	6.6	100.0
.	.	377	52.1	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.043 Standaardafwijking 2.531 Minimum 1.000 Maximum 9.000
Aantal waarnemingen 347 Ontbrekende waarnemingen 377

28A.2) Indien 27 nee: Zijn er ook belemmeringen in Uw CAO, dus in Uw arbeidsvoorwaarden?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja, mijn primaire ar	3	1	.1	100.0	100.0
.	.	723	99.9	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 3.000 Minimum 3.000 Maximum 3.000
Aantal waarnemingen 1 Ontbrekende waarnemingen 723

29) Indien 27 ja: Hoeveel uren per week wilt u minder werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
t/m 8	1.00	144	19.9	84.7	84.7
9-16	2.00	14	1.9	8.2	92.9
17-24	3.00	5	.7	2.9	95.9
25 of meer	4.00	7	1.0	4.1	100.0
.	.	554	76.5	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.265 Standaardafwijking .710 Minimum 1.000 Maximum 4.000
Aantal waarnemingen 170 Ontbrekende waarnemingen 554

30.1) Indien 27 ja: Waarom wilt u minder uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
meer tijd voor gezin	1	65	9.0	37.8	37.8
meer tijd voor hobbi	2	51	7.0	29.7	67.4
arbeidsbelasting/wer	3	16	2.2	9.3	76.7
wil opleiding volgen	4	2	.3	1.2	77.9
gezondheidsredenen	5	7	1.0	4.1	82.0
overige redenen	6	31	4.3	18.0	100.0
weet niet/geen antwoord	9	1	.1	Missing	
.	.	551	76.1	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.581 Standaardafwijking 1.857 Minimum 1.000 Maximum 6.000
 Aantal waarnemingen 172 Ontbrekende waarnemingen 552

30.2) Indien 27 ja: Waarom wilt u minder uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
meer tijd voor gezin	1	9	1.2	23.7	23.7
meer tijd voor hobbi	2	19	2.6	50.0	73.7
arbeidsbelasting/wer	3	1	.1	2.6	76.3
wil opleiding volgen	4	3	.4	7.9	84.2
overige redenen	6	6	.8	15.8	100.0
.	.	686	94.8	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.579 Standaardafwijking 1.687 Minimum 1.000 Maximum 6.000
 Aantal waarnemingen 38 Ontbrekende waarnemingen 686

30.3) Indien 27 ja: Waarom wilt u minder uren werken?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
meer tijd voor hobbi	2	1	.1	25.0	25.0
gezondheidsredenen	5	1	.1	25.0	50.0
overige redenen	6	2	.3	50.0	100.0
.	.	720	99.4	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.750 Standaardafwijking 1.893 Minimum 2.000 Maximum 6.000
 Aantal waarnemingen 4 Ontbrekende waarnemingen 720

31.1) Indien 27 ja: Als U minder uren wilt werken, zijn er dan belemmeringen om dat niet te doen, bijvoorbeeld in Uw arbeidsvoorwaarden of in uw thuissituatie?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
kan niet terug naar	1	6	.8	4.5	4.5
primaire arbsvoorw b	2	8	1.1	6.1	10.6
chef wil niet	4	69	9.5	52.3	62.9
overige redenen	5	49	6.8	37.1	100.0
weet niet/geen antwoord	9	38	5.2	Missing	
.	.	554	76.5	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.114 Standaardafwijking 1.009 Minimum 1.000 Maximum 5.000
 Aantal waarnemingen 132 Ontbrekende waarnemingen 592

31.2) Indien 27 ja: Als U minder uren wilt werken, zijn er dan belemmeringen om dat niet te doen, bijvoorbeeld in Uw arbeidsvoorwaarden of in uw thuissituatie?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
alleen als partner w	3	1	.1	50.0	50.0
overige redenen	5	1	.1	50.0	100.0
.	.	722	99.7	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.000 Standaardafwijking 1.414 Minimum 3.000 Maximum 5.000
 Aantal waarnemingen 2 Ontbrekende waarnemingen 722

32) Werkt u dagelijks op vaste tijden, volgens een ploegenrooster of werkt U onregelmatig?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
vaste werktijden	1	529	73.1	73.2	73.2
ploegenrooster	2	127	17.5	17.6	90.7
onregelmatige werkti	3	63	8.7	8.7	99.4
anders, n.l.:	8	4	.6	.6	100.0
weet niet/geen antwoord	9	1	.1	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.389 Standaardafwijking .803 Minimum 1.000 Maximum 8.000
 Aantal waarnemingen 723 Ontbrekende waarnemingen 1

33) Kunt U met de begin- en eindtijden van Uw werkdag schuiven?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	339	46.8	46.9	46.9
nee	0	384	53.0	53.1	100.0
weet niet/geen antwoord	9	1	.1	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.531 Standaardafwijking .499 Minimum 1.000 Maximum 2.000
 Aantal waarnemingen 723 Ontbrekende waarnemingen 1

34) Indien nee: Heeft u daar wel behoefte aan?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	107	14.8	27.9	27.9
nee	0	277	38.3	72.1	100.0
weet niet/geen antwoord	9	1	.1	Missing	
.	.	339	46.8	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.721 Standaardafwijking .449 Minimum 1.000 Maximum 2.000
 Aantal waarnemingen 384 Ontbrekende waarnemingen 340

36) Wat voor arbeidscontract heeft U?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
voor onbepaalde tijd	1	685	94.6	94.9	94.9
voor bepaalde tijd (2	27	3.7	3.7	98.6
geen schriftelijk co	3	3	.4	.4	99.0
anders, n.l.:	8	7	1.0	1.0	100.0
weet niet/geen antwoord	9	2	.3	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.114 Standaardafwijking .719 Minimum 1.000 Maximum 8.000
Aantal waarnemingen 722 Ontbrekende waarnemingen 2

36a) In welke sector van de industrie bent U werkzaam?

Antwoordcategorie	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Chemische-aardolie-rubber-ind	1	114	15.8	16.1	16.1
Metaal-electrotechn-ind/nijverh	2	327	45.2	45.7	61.8
Papier-karton-steen-aardew.ind	3	61	8.4	8.6	70.4
Kleding-textiel-leerindustrie	4	18	2.5	2.6	73.0
Voedings- en genotm.industrie	5	95	13.1	13.4	86.4
Schoonmaakbedrijven	6	56	7.7	7.9	94.3
Overige industrie	7	38	5.2	5.4	100.0
Onbekend	.	15	2.1	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Aantal waarnemingen 709 Ontbrekende waarnemingen 15

37) Hoe groot is de vestiging van het bedrijf waar u werkt?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
minder dan 20 werkne	1	71	9.8	10.0	10.0
tussen de 20 en de 4	2	81	11.2	11.4	21.3
tussen de 50 en de 9	3	106	14.6	14.9	36.2
tussen de 100 en de	4	121	16.7	17.0	53.2
tussen de 200 en de	5	127	17.5	17.8	71.1
tussen de 500 en de	6	93	12.8	13.1	84.1
tussen de 1000 en de	7	59	8.1	8.3	92.4
meer dan 2000 werkne	8	54	7.5	7.6	100.0
weet niet/geen antwoord	9	12	1.7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.316 Standaardafwijking 2.017 Minimum 1.000 Maximum 8.000
Aantal waarnemingen 712 Ontbrekende waarnemingen 12

38) Kunt u globaal het percentage vrouwen schatten dat in de vestiging werkt?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
0-25%	1	564	77.9	80.1	80.1
25-50%	2	90	12.4	12.8	92.9
50-75%	3	33	4.6	4.7	97.6
75-100%	4	17	2.3	2.4	100.0
weet niet/geen antwoord	9	20	2.8	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.294 Standaardafwijking .668 Minimum 1.000 Maximum 4.000
 Aantal waarnemingen 704 Ontbrekende waarnemingen 20

39) Maakt de vestiging deel uit van een groter concern of bedrijf?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	488	67.4	68.3	68.3
nee	0	227	31.4	31.7	100.0
weet niet/geen antwoord	9	9	1.2	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.317 Standaardafwijking .466 Minimum 1.000 Maximum 2.000
 Aantal waarnemingen 715 Ontbrekende waarnemingen 9

40) Indien ja: Hoeveel mensen werken er in het totale concern of bedrijf?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MINDER dan 500 werkn	1	51	7.0	12.2	12.2
500 - 999 werknemers	2	39	5.4	9.3	21.5
1000 - 1999 werkneme	3	36	5.0	8.6	30.1
2000 - 4999 werkneme	4	54	7.5	12.9	43.1
5000 - 10.000 werkne	5	41	5.7	9.8	52.9
MEER dan 10.000 werk	6	197	27.2	47.1	100.0
weet niet/geen antwoord	9	70	9.7	Missing	
	.	236	32.6	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	724	100.0	100.0	

Gemiddelde 4.402 Standaardafwijking 1.840 Minimum 1.000 Maximum 6.000
 Aantal waarnemingen 418 Ontbrekende waarnemingen 306

41) Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
lagere school/basiss	1	55	7.6	7.6	7.6
ECABO/leerlingstelse	2	5	.7	.7	8.3
lager beroepsonderwi	3	227	31.4	31.5	39.8
MAVO/ULO/MULO	4	63	8.7	8.7	48.5
HAVO	5	15	2.1	2.1	50.6
middelbaar beroepson	6	242	33.4	33.6	84.2
HBS/MMS	7	17	2.3	2.4	86.5
VWO/atheneum/gymnasi	8	8	1.1	1.1	87.7
hoger beroepsonderwi	9	64	8.8	8.9	96.5
universitaire opleid	10	17	2.3	2.4	98.9
anders, n.l.:	98	8	1.1	1.1	100.0
	99	3	.4	Missing	

Total	724	100.0	100.0		
-------	-----	-------	-------	--	--

Gemiddelde 5.878 Standaardafwijking 10.025 Minimum 1.000 Maximum 98.000
Aantal waarnemingen 721 Ontbrekende waarnemingen 3

42) Hoe is uw huishouden samengesteld?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
gehuwd/samenwonend	1	584	80.7	80.7	80.7
thuiswonend bij oude	2	51	7.0	7.0	87.7
alleenstaande ouder	3	12	1.7	1.7	89.4
alleenwonend	4	74	10.2	10.2	99.6
anders, n.l.:	8	3	.4	.4	100.0

Total	724	100.0	100.0		
-------	-----	-------	-------	--	--

Aantal waarnemingen 724 Ontbrekende waarnemingen 0

43) Indien gehuwd of samenwonend: Bent U de enige volwassene die een inkomen heeft?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
alleenverdiener	1	312	43.1	53.4	53.4
tweeverdiener	2	272	37.6	46.6	100.0
	.	140	19.3	Missing	

Total	724	100.0	100.0		
-------	-----	-------	-------	--	--

Gemiddelde 1.466 Standaardafwijking .499 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 584 Ontbrekende waarnemingen 140

44) Indien tweeverdiener: Hoeveel uren werkt Uw partner per week?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Percent	Percent
t/m 8	1.00	15	2.1	5.8	5.8
9-16	2.00	54	7.5	20.8	26.5
17-24	3.00	67	9.3	25.8	52.3
25-32	4.00	21	2.9	8.1	60.4
33-40	5.00	91	12.6	35.0	95.4
41 of meer	6.00	12	1.7	4.6	100.0
	.	464	64.1	Missing	

Total	724	100.0	100.0		
-------	-----	-------	-------	--	--

Gemiddelde 3.596 Standaardafwijking 1.410 Minimum 1.000 Maximum 6.000
Aantal waarnemingen 260 Ontbrekende waarnemingen 464

45) Indien tweeverdiener: In welke bedrijfssector werkt Uw partner?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
landbouw/visserij/ve	1	6	.8	2.3	2.3
industrie	2	42	5.8	16.2	18.5
openbare nutsbedrijv	3	2	.3	.8	19.2
bouw (bouwnijverheid	4	1	.1	.4	19.6
handel en horeca (gr	5	37	5.1	14.2	33.8
vervoer (wegvervoer,	6	3	.4	1.2	35.0
bank- en verzekering	7	16	2.2	6.2	41.2
openbare dienstverle	8	134	18.5	51.5	92.7
anders, n.l.:	98	19	2.6	7.3	100.0
weet niet/geen antwoord	99	3	.4	Missing	
.	.	461	63.7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 12.881 Standaardafwijking 24.061 Minimum 1.000 Maximum 98.000
 Aantal waarnemingen 260 Ontbrekende waarnemingen 464

46) Indien gehuwd/samenwonend: Hoe zijn bij U thuis de huishoudelijke taken verdeeld?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
partner en ik evenve	1	146	20.2	25.0	25.0
partner doet meer	2	391	54.0	67.1	92.1
partner doet minder	3	46	6.4	7.9	100.0
weet niet/geen antwoord	9	1	.1	Missing	
.	.	140	19.3	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.828 Standaardafwijking .548 Minimum 1.000 Maximum 3.000
 Aantal waarnemingen 583 Ontbrekende waarnemingen 141

47) Heeft u eigen kinderen of stief- of pleegkinderen?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	482	66.6	72.9	72.9
nee	0	179	24.7	27.1	100.0
.	.	63	8.7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.271 Standaardafwijking .445 Minimum 1.000 Maximum 2.000
 Aantal waarnemingen 661 Ontbrekende waarnemingen 63

48) Hoeveel kinderen heeft u?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
0		2	.3	.4	.4
1		91	12.6	18.4	18.8
2		273	37.7	55.3	74.1
3		100	13.8	20.2	94.3
4		20	2.8	4.0	98.4
5		3	.4	.6	99.0
6		2	.3	.4	99.4
7		2	.3	.4	99.8
9		1	.1	.2	100.0
.		230	31.8	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.160 Standaardafwijking .928 Minimum .000 Maximum 9.000					
Aantal waarnemingen 494 Ontbrekende waarnemingen 230					

49.1) Hoe oud is het oudste kind?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
t/m 5	1.00	85	11.7	17.3	17.3
6-10	2.00	67	9.3	13.6	31.0
11-15	3.00	68	9.4	13.8	44.8
16-20	4.00	81	11.2	16.5	61.3
21 en ouder	5.00	190	26.2	38.7	100.0
.		233	32.2	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 3.456 Standaardafwijking 1.529 Minimum 1.000 Maximum 5.000					
Aantal waarnemingen 491 Ontbrekende waarnemingen 233					

49.2) Hoe oud is het jongste kind?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
t/m 5	1.00	111	15.3	27.9	27.9
6-10	2.00	56	7.7	14.1	42.0
11-15	3.00	64	8.8	16.1	58.0
16-20	4.00	66	9.1	16.6	74.6
21 en ouder	5.00	101	14.0	25.4	100.0
.		326	45.0	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		724	100.0	100.0	
Gemiddelde 2.975 Standaardafwijking 1.563 Minimum 1.000 Maximum 5.000					
Aantal waarnemingen 398 Ontbrekende waarnemingen 326					

50) Hoeveel kinderen zijn er op dit moment thuiswonend

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	66	9.1	14.1	14.1
	1	137	18.9	29.2	43.3
	2	197	27.2	42.0	85.3
	3	58	8.0	12.4	97.7
	4	9	1.2	1.9	99.6
	5	1	.1	.2	99.8
	7	1	.1	.2	100.0
	99	2	.3	Missing	
	.	253	34.9	Missing	

	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.606 Standaardafwijking .987 Minimum .000 Maximum 7.000					
Aantal waarnemingen 469 Ontbrekende waarnemingen 255					

50.1) Is uw kind op dit moment thuiswone

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	68	9.4	74.7	74.7
nee	0	23	3.2	25.3	100.0
	.	633	87.4	Missing	

	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 1.253 Standaardafwijking .437 Minimum 1.000 Maximum 2.000					
Aantal waarnemingen 91 Ontbrekende waarnemingen 633					

51) Hoe hoog was uw eigen netto inkomen ongeveer in de afgelopen maand?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
500 - 999 gulden	1	15	2.1	2.3	2.3
1000 - 1499 gulden	2	29	4.0	4.4	6.6
1500 - 1999 gulden	3	55	7.6	8.3	14.9
2000 - 2499 gulden	4	205	28.3	30.8	45.7
2500 - 2999 gulden	5	164	22.7	24.7	70.4
3000 - 3499 gulden	6	94	13.0	14.1	84.5
3500 - 3999 gulden	7	43	5.9	6.5	91.0
4000 - 4499 gulden	8	36	5.0	5.4	96.4
4500 - 4999 gulden	9	15	2.1	2.3	98.6
meer dan 5000 gulden	10	9	1.2	1.4	100.0
wil niet zeggen/missing	.	59	8.1	Missing	

	Total	724	100.0	100.0	
Gemiddelde 4.896 Standaardafwijking 1.724 Minimum 1.000 Maximum 10.000					
Aantal waarnemingen 665 Ontbrekende waarnemingen 59					

52) Wat is uw leeftijd?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
• 25 jr	1.00	58	8.0	8.1	8.1
26-35	2.00	210	29.0	29.2	37.2
36-45	3.00	226	31.2	31.4	68.6
46-55	4.00	160	22.1	22.2	90.8
56 en ouder	5.00	66	9.1	9.2	100.0
.	.	4	.6	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 2.953 Standaardafwijking 1.096 Minimum 1.000 Maximum 5.000
Aantal waarnemingen Ontbrekende waarnemingen 4

53) Bent U

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
man	1	637	88.0	88.0	88.0
vrouw	0	87	12.0	12.0	100.0
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.120 Standaardafwijking .325 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 724 Ontbrekende waarnemingen 0

54) Bent U lid van een vakbond?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
industriebond fmv	1	411	56.8	56.8	56.8
andere vakbond	2	45	6.2	6.2	63.0
geen lid vakbond	3	267	36.9	36.9	99.9
weet niet/geen antwo	5	1	.1	.1	100.0
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 3.508 Standaardafwijking .614 Minimum 2.000 Maximum 5.000
Aantal waarnemingen 724 Ontbrekende waarnemingen 0

60) Indien geen fmv-lid: Mogen wij u bij een eventueel vervolgonderzoek nog eens benaderen?

Antwoordcategorie	Value	Frequentie	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ja	1	278	38.4	92.4	92.4
nee	0	23	3.2	7.6	100.0
.	.	423	58.4	Missing	
Total		724	100.0	100.0	

Gemiddelde 1.076 Standaardafwijking .266 Minimum 1.000 Maximum 2.000
Aantal waarnemingen 301 Ontbrekende waarnemingen 423