

# MARITIEME ARBEIDSMARKTMONITOR

PILOTRAPPORTAGE 2020



Marten van den Bossche  
Onno de Jong  
Rick Janse  
Romaaike Schellekens



**Maritime  
by Holland.**  
High Tech, Hands On

# Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

*Pilotrapportage*

Marten van den Bossche  
Onno de Jong  
Rick Janse  
Romaaike Schellekens

# Nederland Maritiem Land serie

1. De Nederlandse Maritieme cluster: literatuuronderzoek en plan van aanpak economische impact studies
2. De Maritieme Arbeidsmarkt: vraag en aanbod van zeevaartkennis
3. De Nederlandse Scheepsbouw- en toeleveringsindustrie: economische betekenis en structuur
4. De Nederlandse Offshore sector: economische betekenis en structuur
5. De Nederlandse Binnenvaartsector: economische betekenis en structuur
6. De Nederlandse Waterbouwsector: economische betekenis en structuur
7. De Koninklijke Marine: economische betekenis en structuur
8. De Nederlandse Visserijsector: economische betekenis en structuur
9. De Nederlandse Watersport industrie: economische betekenis en structuur
10. De Nederlandse Maritieme Dienstverlening: economische betekenis en structuur
11. De Nederlandse Maritieme Toeleveranciers: economische betekenis en structuur
12. De Nederlandse Zeehavensector: economische betekenis en structuur
13. De Nederlandse Maritieme cluster: economische betekenis en structuur
14. De maritieme clustermodel: modellering en scenarioanalyse
15. De Nederlandse Maritieme cluster: beleidsaanbevelingen
16. De Innovativiteit van de Nederlandse Maritieme cluster
17. Maritieme Websites en E-Business: een verkenning
18. Maritiem Kapitaalforum: onderzoek naar de werking van de kapitaalmarkt in de sector van maritieme toeleveranciers
19. An International Shipping Company in the Netherlands: the tax perspective
20. E-business in de Maritieme cluster: visies, strategieën, activiteiten
21. De arbeidsmarkt in de Nederlandse Maritieme cluster: een overzichtsstudie
22. Toonaangevende bedrijven in de Nederlandse Maritieme cluster: theorie en praktijk
23. De Koninklijke Marine als maritieme toonaangevend bedrijf
24. De Nederlandse maritieme cluster: monitor en dynamiek
25. European Maritime Clusters: global trends, theoretical framework, the cases of Norway and the Netherlands, policy recommendations
26. a Voorschriften voor Commercial Cruising Vessels
- 26 b Rules for Commercial Cruising Vessels
27. Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2003
28. Dutch Maritime Research, Development and Innovation Expenditure
29. European Maritime Policy Conference: proceedings
30. Dynamic European Maritime Clusters
31. De Nederlandse Maritieme cluster: economische Monitor 2006
32. Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2006
33. Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2008
34. De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2010
35. De Marine en Marinebouwcluster: welvaartscreatie en innovatief vermogen
36. De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2011
37. Maritime Hotspots, final report, 2012
38. Maritiem West Afrika, marktstudie, 2012
39. De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2012
40. Maritime Turkey: Market research
41. De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2013
42. De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2014
43. The European Short Sea Market in Perspective
44. Indonesia Maritime Hotspot
45. De Nederlandse Maritieme Arbeidsmarkt 2014
46. De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2015
47. De Nederlandse Maritieme Arbeidsmarkt: Monitor 2015
48. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2016
49. De Marine en Marinebouw Cluster 2017
50. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2017
51. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2018
52. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2019
53. Rapport NLinBusiness
54. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2020
55. Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

# Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020 Pilotrapportage

In opdracht van Stichting Nederland Maritiem Land,  
uitgevoerd door CBS en Ecorys.

oktober 2020

## **Stichting Nederland Maritiem Land**

De Stichting Nederland Maritiem Land is op 27 juni 1997 opgericht teneinde de Nederlandse maritieme cluster te promoten en te versterken. Het bestuur van de Stichting bestaat uit:

R. Verkerk (Voorzitter), B. Buchner, K. Damen, G. Eggink, G.J. van Goch, S. Hassing (Vice-Voorzitter), J.J. Hopman, VADM R. Kramer, J. Kweekel, J.B. Mulder, J.S. Ort, K.J. Overtoom, R. Paul (Penningmeester), R. Quik, A.P.H. Vergroesen, T. Wouterse (Penningmeester a.i.)

De Directeur van de stichting is A Uytendaal.

Deze studie is in opdracht van Stichting Nederland Maritiem Land.

**Studie uitgevoerd door:**

ECORYS  
P.O. Box 4175  
3006 AD ROTTERDAM  
Watermanweg 44  
3067 GG ROTTERDAM  
T 010 - 4538676  
F 010 - 4538755  
E info@ecorys.com  
I www.ecorys.com

**Druk:**

Zootz B.V.  
Doctor Lelykade 56-A  
2583 CM Den Haag  
T: 070 346 9462  
E post@zootz.nl  
I: www.zootz.nl

**Foto omslag:**

Wärtsilä Netherlands B.V.

CIP-DATA KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Drs. Marten van den Bossche  
De Nederlandse Maritieme cluster, Arbeidsmarkt Monitor 2020

ISBN : 978-90-827026-4-4  
NUR : 781

Trefwoorden: zeevaart, scheepsbouw, maritieme toeleveranciers, offshore, binnenvaart, waterbouw, zeehaven, maritieme dienstverlening, visserij, jachtbouw / watersportindustrie, marine, maritieme cluster, arbeidsmarkt, beleid, onderwijs.

Copyright © 2020 Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

All rights reserved. No part of the material protected by this copyright may be reproduced or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or any information storage and retrieval system without written permission of the owner of this copyright. Permission may be obtained at the following address:

Stichting Nederland Maritiem Land, Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam, The Netherlands; e-mail: info@maritiemland.nl; website: www.maritiemland.nl.

# Inhoudsopgave

Nederland Maritiem Land serie .....	2
Lijst met tabellen .....	6
Lijst met figuren .....	7
Voorwoord .....	8
Aanleiding .....	9
1. Methodiek.....	10
1.1 Opzet .....	10
1.2 Afbakening maritieme cluster.....	11
1.3 Arbeidsmarkt indicatoren .....	13
1.4 Mobiliteit van personeel .....	16
1.5 Belangrijkste uitkomsten pilot .....	17
2. Arbeidsmarktontwikkelingen binnen de maritieme cluster .....	22
2.1 Zeevaart .....	25
2.2 Scheepsbouw.....	32
2.3 Offshore.....	36
2.4 Binnenvaart.....	39
2.5 Waterbouw .....	42
2.6 Havens.....	45
2.7 Marine (Commando Zeestrijdkrachten).....	48
2.8 Visserij .....	50
2.9 Maritieme dienstverlening.....	53
2.10 Jachtbouw / watersportindustrie .....	56
2.11 Maritieme toeleveranciers.....	60
Bijlage I: Gecontacteerde personen .....	63
Bijlage II: Begrippenlijst.....	64
Bijlage III: Bronbestanden .....	65
Bijlage IV: Overzicht van arbeidsmarktgegevens .....	67
Bijlage V: Werkgeversenquête Zeevaart .....	69
Bijlage VI: Resultaten Enquête Zeevaart .....	78

## Lijst met tabellen

Tabel 1	Relatie tussen sectoren en SBI 2008 klassen .....	12
Tabel 2	Representativiteit steekproef Maritieme Arbeidsmarktmonitor .....	14
Tabel 3	Geschatte complexiteit en fasering per indicator .....	18
Tabel 4	Verdeling opleidingsniveau per sector, inclusief relatieve standaardfout.....	20
Tabel 5	Overzicht van arbeidsmarkt structuur gegevens .....	24
Tabel 6	Werkgelegenheid in de zeevaart naar functie* en nationaliteit aan boord van Nederlandse vlagschepen 2019.....	29
Tabel 7	Verdeling werkzame personen Nederlandse zeevaart .....	30
Tabel 8	Verdeling personeel (in dienst en ingehuurd) varend onder NL en buitenlandse vlag over functies en herkomst .....	30
Tabel 9	Voorkeur voor opleidingsniveau van Nederlandse zeevarenden voorkeur .....	31
Tabel 10	Verdeling praktijkervaringsplaatsen (stageplaatsen) .....	31
Tabel 11	Lijst met gecontacteerde personen .....	63
Tabel 12	Overzicht van arbeidsmarkt structuur gegevens.....	67
Tabel 13	Hoofdactiviteit van de respondenten op de enquête .....	78
Tabel 14	Verdeling buitenlands personeel (in dienst en ingehuurd) varend onder NL vlag over functies en nationaliteiten .....	78
Tabel 15	Verdeling buitenlands personeel (in dienst en ingehuurd) varend onder buitenlandse vlag over functies en nationaliteiten .....	78

## Lijst met figuren

Figuur 1	Totaal werkzame personen uitgesplitst naar werknemers, zelfstandigen en DGA's .....	22
Figuur 2	Werknemers met een vast dienstverband t.o.v. het gemiddelde in de maritieme cluster (groene lijn) .....	23
Figuur 3	Werknemers met een voltijdsdienstverband t.o.v. het gemiddelde in de maritieme cluster (groene lijn) .....	23
Figuur 4	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken – zeevaart .....	26
Figuur 5	Instroom en uitstroom - zeevaart (2018) .....	27
Figuur 6	Verdeling van schepen waarvoor enquête is ingevuld (verdeeld naar vlag) .....	28
Figuur 7	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - scheepsbouw .....	33
Figuur 8	Instroom en uitstroom - scheepsbouw (2018) .....	34
Figuur 9	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - offshore .....	37
Figuur 10	Instroom en uitstroom – offshore (2018) .....	38
Figuur 11	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - binnenvaart .....	40
Figuur 12	Instroom en uitstroom – binnenvaart (2018) .....	41
Figuur 13	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - waterbouw .....	43
Figuur 14	Instroom en uitstroom – waterbouw (2018) .....	44
Figuur 15	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - havens .....	46
Figuur 16	Instroom en uitstroom – havens (2018) .....	47
Figuur 17	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - Koninklijke Marine .....	49
Figuur 18	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken – visserij .....	51
Figuur 19	Instroom en uitstroom – visserij (2018) .....	52
Figuur 20	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken – Maritieme dienstverlening .....	54
Figuur 21	Instroom en uitstroom – maritieme dienstverlening (2018) .....	55
Figuur 22	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - jachtbouw- en watersportindustrie .....	57
Figuur 23	Instroom en uitstroom – jachtbouw / watersportindustrie (2018) .....	59
Figuur 24	Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - maritieme toeleveranciers .....	61
Figuur 25	Instroom en uitstroom – maritieme toeleveranciers (2018) .....	62



## Voorwoord

Terwijl de wereld in de greep is van de coronapandemie en meetings met Zoom en MS Teams het nieuwe normaal zijn geworden mag ik u de maritieme arbeidsmarktmonitor aanbieden. De maritieme wereld kent grote schadelijke gevolgen van alles wat te maken heeft met het coronavirus. Niet in de laatste plaats heeft dat grote gevolgen voor bedrijven en werknemers in onze sector. Die gevolgen zullen zeker nog enige tijd doorklinken.

Toch moeten we voortuitkijken. Dat doen we onder andere door goede arbeidsmarktdata beschikbaar te hebben waarmee we gericht acties kunnen nemen. Met een nagenoeg volledig digitaal realisatie proces en in goede samenwerking met bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen hebben we deze arbeidsmarktmonitor vormgegeven. Dit proces is een mooi voorbeeld voor het innovatief vermogen, de adaptiekracht en de waardevolle ketensamenwerking in de maritieme sector.

Of het nu gaat om bemanningswisselingen, voortgang van bouw en onderhoud van schepen binnen de 1,5 meter maatregelen of het trainen & opleiden, het zijn telkens onze maritieme mensen die op een innovatieve manier veilige oplossingen bedenken. Ik ben er trots op dat we erin slagen om met de inzet van alle zeer betrokken en gedreven mensen de maritieme sector door te laten draaien en een belangrijke bijdrage te leveren aan de Nederlandse economie.

Om goed inzicht te krijgen in hoe die maritieme arbeidsmarkt er uit ziet en zich ontwikkelt hebben we met deze pilot een enorme stap gezet om snel, actueel en valide kengetallen over onze maritieme arbeidsmarkt te publiceren. Niet alleen voor de hele sector, maar ook voor alle 11 maritieme branches. We kunnen nu zelfs de cijfers regionaal bekijken. Met behulp van microdata en waar nodig aangevuld met enquête vragen voor specifieke arbeidsmarktdata in bepaalde sectoren kunnen we een prima beeld krijgen van bijvoorbeeld de verdeling man/vrouw, opleidingsniveau, type dienstverband en in- uit- en doorstroomcijfers over de maritieme arbeidsmarkt.

Deze cijfers tonen niet alleen de enorme werkgelegenheidswaarde van onze maritieme sector en branches, maar geven ons eveneens inzichten waardoor we binnen de sector gericht acties kunnen en moeten uitzetten. Neem bijvoorbeeld het relatief lage percentage vrouwen in onze sector (inclusief staf- en ondersteuning) of de aanzienlijke doorstroomkansen binnen de maritieme sector. Het laatste is zeer actueel aangezien als gevolg van de effecten van het coronavirus een aantal reorganisaties boven de hele maritieme sector hangt. Laten we met elkaar zorgdragen dat we onze waardevolle arbeidskrachten, juist voor de tijd na de coronacrisis, behouden voor de maritieme sector.

Veel informatief leesplezier!

Jan Kweekel  
Voorzitter Human Capital Council Nederland Maritiem Land

## Aanleiding

De maritieme sector is belangrijk voor de Nederlandse economie. Naast de omzet, toegevoegde waarde, productiewaarde en export is de werkgelegenheid die de sector biedt zeer waardevol. Bij Nederland Maritiem Land (NML), Ministerie van IenW en brancheverenigingen is behoefte om actuele inzichten te hebben over de structuur en ontwikkeling van de maritieme arbeidsmarkt. In het verleden werden deze inzichten opgehaald in de Maritieme Arbeidsmarktmonitor. Deze monitor, met bijbehorende enquêtering in het maritieme cluster, is enkele jaren geleden voor het laatst uitgevoerd.

In opdracht van de Human Capital Council van NML<sup>1</sup> en het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) hebben Ecorys en het CBS parallel aan de uitvoering van de Maritieme Monitor 2020 een pilot uitgevoerd in hoeverre het mogelijk is om op basis van de CBS brondata die ook gebruikt wordt voor de Maritieme Monitor te komen tot verdergaande inzichten over de maritieme arbeidsmarkt.

In deze rapportage wordt enerzijds ingegaan op de inhoudelijke resultaten van deze pilot ('de Maritieme Arbeidsmarktmonitor') en anderzijds op de methodologische bevindingen van deze pilot.

---

<sup>1</sup> CBS en Ecorys zijn tijdens deze opdracht begeleid door een stuurgroep vertegenwoordiging van de pilotsectoren vanuit de Human Capital Council, daarbij aangevuld met vertegenwoordiging van het Ministerie IenW.

# 1. Methodiek

## 1.1 Opzet

Gelet op het “pilot” karakter van deze Maritieme Arbeidsmarktmonitor is ervoor gekozen om te starten met een beperkt aantal sectoren.

Met de volgende sectoren is de pilot aangevangen in april 2020:

- Zeevaart – KVNR
- Scheepsbouw – Netherlands Maritime Technology
- Maritieme Toeleveranciers – Netherlands Maritime Technology
- Binnenvaart (via het Alle Hens aan Dek Programma)<sup>2</sup>

Deze sectoren hebben allemaal specifieke kenmerken rondom zaken als arbeidsrelaties of het werken met buitenlandse arbeidskrachten waardoor deze sectoren waardevol zijn om de bruikbaarheid van de methodologie met CBS data te toetsen. Daarnaast is met de pilotsectoren uitvoerig gesproken over opzet en uitkomsten van de pilot. Gelet op het arbeidsmarkt karakter van de zeevaart (met een mondiale arbeidsmarkt) is in samenwerking met de KVNR een enquête uitgezet onder haar leden. Deze maakt ook onderdeel uit van de pilot.

In de hernieuwde arbeidsmarktmonitor is gebruik gemaakt van de mogelijkheden die het CBS heeft om de karakteristieken van werkzame personen in de maritieme cluster inzichtelijk te maken. Deze methode sluit in lijn met de methodiek die wordt gebruikt voor de maritieme monitor. Bijkomend voordeel is dat bedrijven, voor het merendeel van de arbeidsmarkt karakteristieken, niet zoals in het verleden middels enquête bevroegd hoeven te worden. Alleen voor gewenste extra karakteristieken waarvoor brondata geen soelaas bieden kunnen aanvullende methoden worden ingezet.

De basis van de arbeidsmarktmonitor wordt gevormd door de bedrijfslijsten en SBI-afbakeningen zoals ontleend uit de jaarlijkse Maritieme Monitor. Vervolgens koppelt het CBS deze individuele bedrijven met de bronbestanden binnen het CBS. Op deze manier zijn gegevens te achterhalen over het aantal werkzame personen en specifieke persoonskenmerken. De verschillende bronbestanden die zijn gebruikt zijn de Basisregistratie Personen, de Polisadministratie (Polis), het Inkomen Personen, het Opleidingsniveaubestand, de Enquête Beroeps Bevolking en het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden. Het CBS hanteert voor het gebruik van brondata formele kaders gericht op vertrouwelijkheid, niet herleidbaar tot individuele gegevens, e.a. Deze kaders zijn nadrukkelijk gevolgd tijdens dit onderzoek.

---

<sup>2</sup> De binnenvaart heeft als observator aangesloten bij de pilotfase.

## 1.2 Afbakening maritieme cluster

In voorliggende Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020 worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geanalyseerd binnen elf<sup>3</sup> individuele maritieme sectoren en de relaties ertussen. Dit zijn dezelfde maritieme sectoren als in de Maritieme Monitor 2020. Deze maritieme sectoren betreffen:

- Zeevaart\*;
- Scheepsbouw\*;
- Offshore (Energy);
- Binnenvaart(\*);
- Waterbouw;
- Havens (Op- en Overslag);
- Marine (Commando Zeestrijdkrachten);
- Visserij;
- Maritieme dienstverlening;
- Jachtbouw/Watersportindustrie;
- Maritieme toeleveranciers\*.

\* pilotsectoren.

### *Cijfers over kalenderjaar 2018*

Belangrijk is dat omwille van databeschikbaarheid gekozen is om bij te pilot te werken met **peiljaar 2018**. De peildatum voor de arbeidsmarktgegevens is 31 december 2018. Het CBS heeft voor dit jaar alle benodigde databronnen compleet en finaal vastgesteld. Gevolg daarvan is dat de populatie waarover wordt gerapporteerd niet dezelfde is als die gebruikt is in de Maritieme Monitor 2020. Daarin wordt gerapporteerd over cijfers voor het jaar 2019.

Het CBS heeft binnen de pilot gekeken of het mogelijk is voor toekomstige arbeidsmarktmonitors om op basis van bronbestanden te beschikken over meer recente arbeidsmarktdata. Dit lijkt mogelijk voor de meeste indicatoren waarbij publicatie in het voorjaar op basis van de cijfers van het voorafgaande jaar mogelijk is. Wanneer besloten wordt om in voorjaar 2021 een maritieme arbeidsmarktmonitor uit te voeren wordt aangesloten bij de meest recente bestanden.

Daarnaast worden alleen werkzame personen van bedrijven die voor 100% actief zijn in het maritieme cluster meegenomen in de studie. Voor sectoren waar bedrijven niet alleen voor maritieme sectoren werken maar ook aan andere industrieën goederen of diensten leveren is sprake van een correctie. Het verdelen van werknemers over de verschillende businessunits die verschillende sectoren (ook buiten het cluster) bedienen zou immers leiden tot arbitraire keuzes. Bij de resultaten voor sectoren waar dit het geval is wordt hier waar nodig aandacht aan besteed.

---

<sup>3</sup> Voor 10 sectoren is data van het CBS beschikbaar, de Koninklijke Marine rapporteert zelf haar data. Via NML is data van de Koninklijke Marine ontvangen.

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

De relatie tussen sectoren en SBI categorieën wordt in Tabel 1 weergegeven.

Tabel 1 Relatie tussen sectoren en SBI 2008 klassen

Sector	SBI 2008	SBI Beschrijving
Zeevaart	50201	Zee- en kustvaart (vracht- en tankvaart, geen sleepvaart)
	5010	Zee- en kustvaart (passagiersvaart en veerdiensten)
	50202	Zee- en kustsleepvaart
Scheepsbouw	3011	Bouw van schepen en drijvend materiaal
	33501	Reparatie en onderhoud van schepen
	3012	Bouw van sport- en recreatievaartuigen (alleen het deel superjachtbouw)
Binnenvaart	50401	Binnenvaart (vrachtvaart)
	50402	Binnenvaart (tankvaart)
	50403	Binnenvaart (sleep- en duwvaart)
	5030	Binnenvaart (passagiersvaart en veerdiensten)
Havens	52241	Laad, los- en overslagactiviteiten voor de zeevaart
	52242	Laad, los- en overslagactiviteiten niet voor de zeevaart (deels)
	52101	Opslag in tanks
	52102	Opslag in koelhuizen e.d.
	52109	Opslag in distributiecentra en overige opslag (niet in tanks, koelhuizen e.d.)
	5222	Dienstverlening voor vervoer over water
	52291	Expediteurs, cargadoors, bevrachters en overige tussenpersonen in het goederenvervoer (deels)
Visserij	52292	Weging en meting (deels)
	0311	Zee- en kustvisserij
	0312	Binnenvisserij
	0321	Kweken van zeevis en -schaaldieren
	0322	Kweken van zoetwatervis en -schaaldieren
Waterbouw	4291	Natte waterbouw
Jachtbouw/ Watersport	93291	Jachthavens
	46492	Groothandel in watersportartikelen
	47642	Winkels in watersportartikelen
	85511	Zeil- en surfscholen
	7734	Verhuur en lease van schepen

Voor sectoren die slechts gedeeltelijk of helemaal niet zijn opgebouwd volgens SBI-indeling hanteren wij een bottom-up methodiek. De bottom-up methodiek is toegepast voor de volgende sectoren:

- Offshore: bedrijfsdatabankgegevens (o.a. ledenlijst IRO)
- Waterbouw: bedrijfsdatabankgegevens en SBI-codes (o.a. ledenlijst Vereniging van Waterbouwers)
- Marine: directe opgave Koninklijke Marine<sup>4</sup>
- Maritieme dienstverlening: bedrijfsdatabankgegevens (o.a. deskresearch)
- Jachtbouw/watersportindustrie: bedrijfsdatabankgegevens en SBI-codes (o.a. ledenlijst HISWA)
- Maritieme toeleveranciers: bedrijfsdatabankgegevens (o.a. ledenlijst NMT)

### 1.3 Arbeidsmarkt indicatoren

Voor alle sectoren binnen het maritieme cluster zijn de volgende arbeidsmarkt indicatoren opgehaald:

#### Aantal werkzame personen

Een aantal sectoren binnen het maritieme cluster zijn duidelijk afgebakend en de activiteiten van bedrijven in deze sectoren zijn vrijwel altijd 100% maritiem gerelateerd. Ook zijn er bedrijven, in bijvoorbeeld de offshore of de waterbouw, die niet alleen actief zijn in hun eigen sector. Deze bedrijven kunnen ook actief zijn in andere branches binnen de maritieme cluster of activiteiten buiten de maritieme cluster hebben.

Een concreet voorbeeld van een bedrijf met activiteiten in meerdere maritieme sectoren is Van Oord. Van Oord is actief in zowel de waterbouw als de offshore. In een sector als de maritieme toeleveranciers zien we een bedrijf als Siemens dat actief is als maritiem toeleverancier in het maritieme cluster maar een nog veel grotere omzet haalt buiten het maritieme cluster. In de Maritieme Monitor worden dergelijke bedrijven met percentages dan ook opgedeeld over sectoren binnen het maritieme cluster of wordt alleen een fractie van het bedrijf meegenomen.

Wanneer het gaat om individuele personen is het werken met percentages arbitrair aangezien bij de bedrijven die maar gedeeltelijk actief zijn in de maritieme sector niet te bepalen is welke werknemers daadwerkelijk actief zijn in de maritieme sector en wat hun achtergrondkenmerken zijn. Vandaar dat er in deze pilot gekozen is om alleen werkzame personen mee te nemen van bedrijven die 100% van hun activiteiten binnen die sector van het maritieme cluster hebben. Daarmee ontstaat als het ware een steekproef ten opzichte van de hele populatie. In onderstaande tabel is de representativiteit van deze steekproef weergegeven.

---

<sup>4</sup> Via NML zijn cijfers verkregen voor de arbeidsmarktindicatoren. Deze cijfers zijn door Ecorys vervolgens getoetst in een aanvullend gesprek met de Koninklijke Marine en verwerkt.

Tabel 2 Representativiteit steekproef Maritieme Arbeidsmarktmonitor

Sector	Aantal werkzame personen in 2018 o.b.v. CBS	Aantal meegenomen werkzame personen (steekproef)	Representativiteit steekproef
Zeevaart	7 600	7 600	100%
Scheepsbouw	16 800	16 800	100%
Maritieme toeleveranciers	14 800	5 300	35%
Binnenvaart	12 900	12 900	100%
Visserij	2 600	2 600	100%
Havens	58 000	58 000	100%
Offshore	22 400	11 300	50%
Waterbouw	5 100	1 300	25%
Maritieme dienstverlening	11 800	5 200	44%
Jachtbouw/ watersportindustrie	4 200	2 400	57%
Koninklijke Marine	8 945	8 945	100%

Op basis van bovenstaande tabel kan geconstateerd worden dat bij een groot aantal sectoren de steekproef de hele populatie omvat. Alleen de waterbouw heeft een relatief lage representativiteit omdat enkele grote werkgevers in deze sector ook actief zijn andere sectoren (veelal de offshore). Ook de sector maritieme toeleveranciers kent een relatief lage representativiteit.<sup>5</sup>

Elke individu kan maar één keer voorkomen per sector. Als een persoon meerdere banen heeft binnen hetzelfde bedrijf, of verschillende bedrijven binnen dezelfde sector, wordt de baan met het hoogste basisloon als hoofdbaan geselecteerd. Als een persoon meerdere banen heeft in verschillende sectoren, dan wordt deze persoon in al deze sectoren één keer meegenomen.

#### Aard van dienstverbanden

De bronbestanden van het CBS bieden inzicht in de aard van dienstverbanden voor de werkzame personen in Nederland. Hieruit zijn voor iedere werknemer de volgende kenmerken achterhaald:

- Vast of tijdelijk dienstverband <sup>6</sup>
- Voltijd of deeltijd <sup>7</sup>
- Werknemer, zelfstandig ondernemer en/of DGA's

Voor werknemers en DGA's is gekeken naar de stand op 31 december 2018. Voor zelfstandig ondernemers zijn alle ondernemers meegenomen die in 2018 actief waren in

<sup>5</sup> Representativiteit is besproken tijdens de stuurgroepvergaderingen. Er bestaat consensus dat voor de meeste indicatoren deze representativiteitspercentages ruim voldoende zijn, zeker in vergelijking met eerdere arbeidsmarktmonitor op basis van enquêtes. In de bevindingen per sector zijn waar nodig opmerkingen geplaatst.

<sup>6</sup> Bij een vast dienstverband heeft een werknemer een contract voor onbepaalde tijd, bij een tijdelijke dienstverband heeft een werknemer een contract voor een bepaalde tijd.

<sup>7</sup> Bij voltijd werk verricht een werkzaam persoon 36 uur (of meer) arbeid per week, voor één werkgever. Bij deeltijd werk verricht een werkzaam persoon tussen de 12 en 36 uur arbeid per week, voor één werkgever.

de maritieme sector. Dit onderscheid is vanwege het verschil in belastingaangifte systematiek voor zelfstandigen.

### Leeftijdsopbouw en geslacht

De bronbestanden van het CBS registreren de leeftijd en het geslacht van de werkzame personen in Nederland. Op basis van deze data kan inzicht worden gegeven in:

- Leeftijdsopbouw in de sector (in leeftijdsklassen)
- Man/vrouw verhouding in de sector

### Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau wordt in 3 categorieën opgedeeld: laag, midden en hoog<sup>8</sup>. De gegevens over het opleidingsniveau zijn grotendeels aanwezig in de CBS bronbestanden, waarbij de hoogst genoten opleiding wordt geregistreerd. Voor een deel komen de specifieke opleidingsdata uit CBS registers. Ingeschat wordt dat de data grotendeels volledig is voor de jongere werknemers, maar minder goed voor de oudere werknemers. Dit komt doordat vanaf medio jaren 80 gegevens zijn bijgehouden voor HBO en de universiteit, en vanaf schooljaar 2004/2005 voor het MBO.

Om het opleidingsniveau te bepalen van personen die voor deze tijd zijn afgestudeerd, wordt gebruik gemaakt van de enquête beroepsbevolking (EBB). Omdat de EBB een steekproefonderzoek is, wordt er gebruik gemaakt van een ophooggewicht. Het CBS heeft per sector de relatieve standaardfout berekend, deze wordt hoger als het aantal registraties voor een bepaalde sector te laag is.

### Regionalisering

De CBS brondata zijn geschikt voor regionalisatie op provincie niveau, waarbij het de werkprovincie van de werkzame personen betreft (standplaats).

---

<sup>8</sup> Laag opleidingsniveau betreft basisonderwijs, vmbo-b/k, vmbo-g/t, havo/vwo onderbouw en mbo niveau 1. Midden opleidingsniveau betreft de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo niveau 2), de vakopleiding (mbo niveau 3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo niveau 4). Hoog opleidingsniveau omvat hbo, wo bachelor, wo master, postacademisch en doctoraat.



## 1.4 Mobiliteit van personeel

De mobiliteit van de arbeidsmarkt in maritieme sectoren is een veelvuldig terugkerend thema in beleidsdiscussies. Vandaar dat het in kaart brengen van de ontwikkelingen omtrent personeel in maritieme sectoren als een belangrijke indicator wordt gezien. De bronbestanden van het CBS bieden zicht op de volgende factoren omtrent mobiliteit van personeel:

- In- en uitstroom van werkzame personen tussen de maritieme sectoren (in een basisjaar (t) en vorige jaar (t-1))
- In- en uitstroom van werkzame personen buiten het maritieme cluster naar de overige economie (in een basisjaar (t) en vorige jaar (t-1))

Doorstroom binnen de sector (dus van werkgever A naar werkgever B) wordt **niet** als zodanig geregistreerd door het CBS. Voor deze editie van de Maritieme Arbeidsmarktmonitor is het aantal werkzame personen op 31 december 2017 vergeleken met het aantal werkzame personen op 31 december 2018.

### Enquête zeevarenden

Bij aanvang van de pilot is onderkend dat in de Nederlandse zeevaartsector veel personen werkzaam zijn, afkomstig uit landen van buiten de Europese Unie. Deze personen zijn niet in de CBS brondata aanwezig. Daarom is een gerichte enquête uitgezet bij de leden van de KVNVR die actief zijn in de handels- en zeesleepvaart. In de sectortekst over de zeevaart worden opzet en resultaten van deze enquête nader toegelicht.

## 1.5 Belangrijkste uitkomsten pilot

Op basis van de bevindingen van de pilot kan een aantal lessen getrokken worden die belangrijk zijn voor de uitvoering van een toekomstige Maritieme Arbeidsmarktmonitor op basis van de mogelijkheden die het werken met de CBS data biedt. Daarnaast is een aantal inhoudelijke vragen naar voren gekomen tijdens de pilot die meegenomen kunnen worden bij de uitvoering van een nieuwe Maritieme Arbeidsmarktmonitor.

### Algemene indruk bruikbaarheid methodiek

Tijdens de uitvoering van de pilot is gebleken dat het mogelijk meer arbeidsmarktindicatoren te verzamelen dan voorafgaand aan de pilot werd gedacht. Vandaar dat data is verzameld voor alle maritieme sectoren. Alleen de buitenlandse arbeidskrachten, opleidingsniveau in de sector naar 18 categorieën en het aantal leerwerk- en stageplaatsen blijkt lastig om uit de CBS brondata te halen. Hieronder gaan wij in op deze constatering.

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Tabel 3 Geschatte complexiteit en fasering per indicator

Indicator	Variabele	Geschatte complexiteit voorafgaand aan pilot	Geschatte fasering voorafgaand aan start pilot	Realisatie na pilot
Werkzame personen in Nederland	Aantal werkzame personen	Laag	Maritiem cluster	Maritiem cluster
	Enquêtering zeevaart	Midden	Pilot (zeevaart)	Uitgevoerd
Aard van dienstverbanden	Vast / Tijdelijk dienstverband	Midden	Pilotsectoren	Maritiem cluster
	Voltijd / deeltijd dienstverband	Midden	Pilotsectoren	Maritiem cluster
	Aard van het dienstverband (e.g. ZZP'er of DGA)	Midden	Pilotsectoren	Maritiem cluster
Leeftijdsopbouw en geslacht	Leeftijdsopbouw	Laag	Maritiem cluster	Maritiem cluster
	Man/vrouw verhouding	Laag	Maritiem cluster	Maritiem cluster
Buitenlandse arbeidskrachten	Aantal werkzame personen	Hoog	Pilotsectoren	Niet goed mogelijk o.b.v. CBS brondata
Opleidingsniveau in de sector	3 categorieën	Laag	Maritiem cluster	Maritiem cluster
	18 categorieën	Midden	Pilotsectoren	Niet goed mogelijk o.b.v. CBS brondata
Mobiliteit van personeel	In- en uitstroom binnen de sector	Hoog	Pilotsectoren	Maritiem cluster
	In- en uitstroom tussen sectoren	Hoog	Pilotsectoren	Maritiem cluster
	In- en uitstroom buiten de maritieme cluster	Hoog	Pilotsectoren	Maritiem cluster
Verwachte werkgelegenheid en vacatures (1-3 jaar vooruit)	Prognose aantal werkzame personen en vacatures	Hoog	> 2 <sup>e</sup> meting	n.v.t.
Leerwerkplekken en stageplaatsen	Aantal leerwerk- en stageplaatsen	Hoog	Pilotsectoren	Niet goed mogelijk o.b.v. CBS brondata zonder koppeling bestanden DUO
Ziekteverzuim in de sector	Percentage ziekteverzuim	Hoog	> 2 <sup>e</sup> meting	n.v.t.
Regionalisering	Werkzame personen naar provincie	Midden	Pilotsectoren	Maritiem cluster

### Buitenlandse arbeidskrachten

Het is niet mogelijk gebleken om de CBS brondata te gebruiken om het aantal niet EU/EER arbeidskrachten in het maritieme cluster in te schatten. Het CBS beschikt alleen over data voor werkzame personen waarvoor in Nederland sociale premies worden afgedragen. Voor de zeevaartsector is teruggegrepen op enquêtering om daarmee tot een (berekend) beeld te komen voor deze werkgelegenheid. Hoewel er hiermee weer een actueel beeld voor de zeevaartsector is lijkt de thematiek breder te spelen. Zo is er in de binnenvaart ook sprake van inhuur van buitenlandse arbeidskrachten dan wel het uitvlaggen van voorheen Nederlandse binnenvaartschepen en haar bemanning naar bijvoorbeeld Luxemburg.<sup>9</sup> Ook voor andere maritieme sectoren kan dit vraagstuk spelen. Op basis van de pilot wordt voorlopig geconcludeerd dat als het wenselijk is meer zicht te krijgen op inzet buitenlandse arbeidskrachten enquêtering onder werkgevers een mogelijke oplossing is.

### Zicht op inhuur en detachering

Uit de mobiliteitsgegevens over in- en uitstroom blijkt dat de uitzendbranche in vrijwel alle sectoren binnen het cluster een belangrijke rol speelt. De uitzendbranche is lastig te grijpen in statistieken en daarmee is het moeilijk om eventuele verschillen tussen werknemers die via een uitzendbureau in een maritieme sector werken en het meer vaste personeel te duiden. Een vraag over bijvoorbeeld het opleidingsniveau van uitzendkrachten is niet gemakkelijk uit de cijfers te halen. Dit probleem speelt breder dan alleen in de maritieme sectoren.

### Registratie opleidingsniveau

Tijdens de pilotfase is uiteindelijk gebleken dat de registratie van diploma's en daarmee een inschatting van het opleidingsniveau en opleidingsrichtingen complex is. Bij aanvang van de pilot lag de ambitie om te werken met werkopleidingsniveaus naar 18 categorieën voor de pilotsectoren.<sup>10</sup> Daarvoor zijn ook voor de pilotsectoren lijsten met relevante opleidingen opgehaald en gevalideerd met de betrokken brancheverenigingen.

Het is wel mogelijk gebleken om cijfers te verkrijgen over laag-midden-hoog opleidingsniveau per sector binnen het maritieme cluster. In praktijk blijkt de registratie van het CBS voor wat betreft diploma's per sector wel sterk wisselend qua kwaliteit. In sommige sectoren is de 'relatieve standaardfout' voor wat betreft opleidingsniveau dan ook hoog. In

---

<sup>9</sup> In de sectortekst over de binnenvaart wordt dit nader geduid.

<sup>10</sup> Werkopleidingsniveaus naar 18 categorieën: basisonderwijs gr1-2, basisonderwijs gr3-8, praktijkonderwijs, vmbo-b/k, mbo1, vmbo-g/t, havo-, vwo-onderbouw, mbo2, mbo3, mbo4, havo-bovenbouw, vwo-bovenbouw, hbo-associaat degree, hbo-bachelor, wo-bachelor, hbo-master, wo-master, doctor

## **Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020**

Tabel 4 is per sector de verdeling over de opleidingsniveau gegeven, inclusief relatieve standaardfout.

Tabel 4 Verdeling opleidingsniveau per sector, inclusief relatieve standaardfout

	laag	midden	hoog
Maritieme cluster	21	51	28
Zeevaart	11	50	39
Scheepsbouw	22	53	25
Maritieme toeleveranciers	16	49	35
Binnenvaart	21	66	13
Visserij	41	51	8
Havens	25	52	23
Offshore	10	36	53
Waterbouw	18	46	36
Maritieme dienstverlening	17	50	33
Jachtbouw/ watersportindustrie	16	47	37
	Relatieve standaardfout <3		
	Relatieve standaardfout 3-5		
	Relatieve standaardfout 5-10		
	Relatieve standaardfout >10		

Het CBS beschikt ook over de data van DUO waarmee afgestudeerden gevolgd kunnen worden. Deze koppeling is wel arbeidsintensief en om die reden binnen deze pilot niet uitgevoerd.

#### Zicht op mobiliteit binnen de sector

Hoewel het mogelijk is gebleken om een goed beeld te schetsen van instroom en uitstroom in de verschillende sectoren die deel uitmaken van het maritieme cluster blijkt doorstroom (dus wisselen van werkgever binnen de sector) niet door het CBS verzameld te worden wanneer het gaat om mobiliteit.

Tijdens de gesprekken met betrokken brancheverenigingen kwam de wens om meer te kunnen zeggen over mobiliteit binnen de sector (of juist het blijven werken voor dezelfde werkgever binnen de sector) duidelijk naar voren. Ook leeft er de wens om een verdiepingsslag te maken voor wat betreft de uitstroom richting pensioen en de instroom vanuit het onderwijs, deze koppeling wordt niet bij het CBS gemaakt in de huidige opzet, maar kan hoogstwaarschijnlijk wel op basis van bronbestanden.

#### Verskil tussen staffuncties en functies in het primair proces

Tijdens de duiding van data met betrokken branche experts is het verschil tussen werkzame personen in het primair proces (denk aan boord of op de werf) en staffuncties regelmatig ter sprake gekomen. Dit omdat zaken als geslacht, dienstverband en opleidingsniveau nogal kunnen verschillen. Met de huidige opzet voorziet het CBS is gegevens over alle werkzame personen en wordt er geen onderscheid gemaakt. Verdere opdeling van de populatie naar functie zou verkend kunnen worden maar wordt door het CBS ingeschat als arbeidsintensief.

### Gemiddelde leeftijd per sector

Uit de data kan nu alleen een leeftijdsverdeling gehaald worden. De betrokken brancheverenigingen in de pilotfase geven aan ook behoefte te hebben aan informatie over de gemiddelde leeftijd in de sector. Dit lijkt een makkelijk in te vullen informatiebehoefte voorbij de pilotfase te zijn.

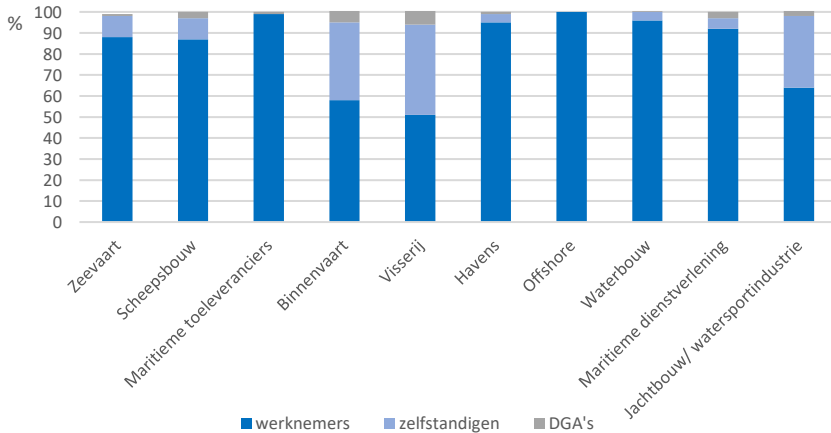
## 2. Arbeidsmarktontwikkelingen binnen de maritieme cluster

Het percentage directeur-grotoaandeelhouders in het maritieme cluster is gemiddeld 2%. Dit percentage varieert van 0% in de offshore tot 7% in de visserij.

Gemiddeld 89% van de personen in het maritieme cluster werkt als werknemer in loondienst. Dit percentage is het laagst in de visserij (51%) en het hoogst in de offshore (100%).

Ook in het maritieme cluster zijn er zelfstandigen zonder personeel actief. De mate waarin verschilt sterk per sector binnen het cluster. In de binnenvaart en visserij is dit percentage het hoogst.

Figuur 1 Totaal werkzame personen uitgesplitst naar werknemers, zelfstandigen en DGA's



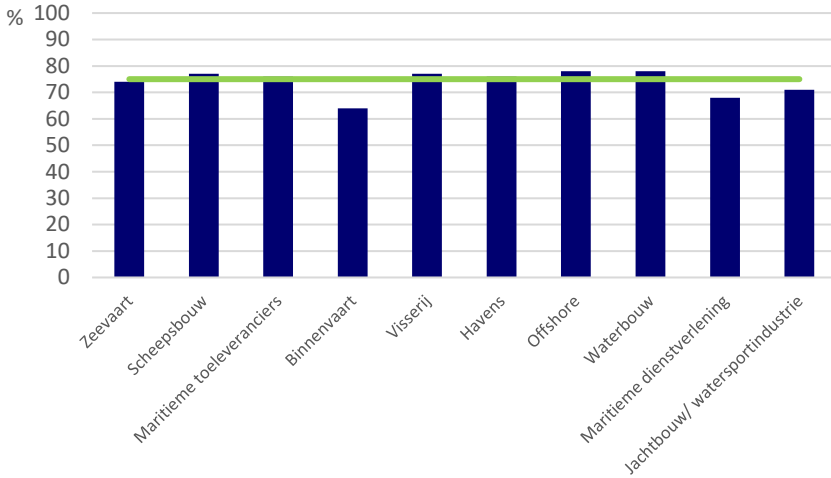
Bron: CBS (gegevens over 2018) (bewerking door Ecorys)

Gemiddeld 75% van de werknemers in het maritieme cluster heeft een vast dienstverband 25% is flexibel. De meeste maritieme sectoren binnen het cluster zitten in de buurt van het gemiddelde. Alleen de binnenvaart, jachtbouw/watersport en maritieme dienstverlening kennen een duidelijk lager percentage medewerkers met een vast dienstverband.



## Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

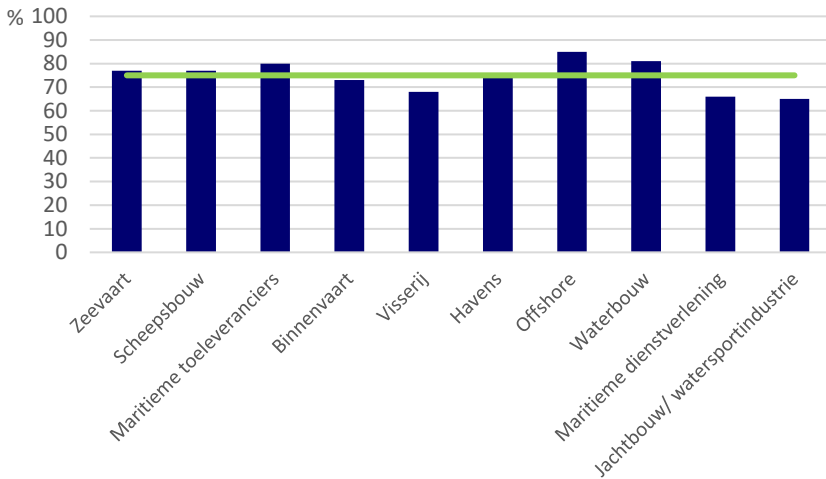
Figuur 2 *Werknemers met een vast dienstverband t.o.v. het gemiddelde in de maritieme cluster (groene lijn)*



Bron: CBS (gegevens over 2018) (bewerking door Ecorys)

Gemiddeld 75% van de werknemers in het maritieme cluster werken voltijd (35 of meer uur per week). De offshoresector kent het hoogste percentage medewerker met een voltijds dienstverband (85%). De Jachtbouw/watersportindustrie kent het hoogste percentage medewerkers in deeltijd (35%).

Figuur 3 *Werknemers met een voltijdsdienstverband t.o.v. het gemiddelde in de maritieme cluster (groene lijn)*



Bron: CBS (gegevens over 2018) (bewerking door Ecorys)

In Tabel 5 wordt een totaal overzicht van de arbeidsmarktgegevens gepresenteerd.

Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Tabel 5 Overzicht van arbeidsmarkt structuur gegevens

Arbeidsmarkt-indicatoren	Zeevaart	Scheepsbouw	Mar. Toeleveranciers	Binnenvaart	Visserij	Havens	Offshore	Waterbouw	Mar. dienstverlening	Jachtbouw / watersport-industrie	Maritiem cluster
DGA's	1	3	1	6	7	1	0	1	3	3	2
werknemers	88	87	99	58	51	95	100	96	92	64	89
zelfstandigen	10	10	0	37	43	4	0	4	5	34	9
<b>Arbeidsrelatie</b>											
vast	74	77	76	64	77	76	78	78	68	71	75
tijdelijk	26	23	24	36	23	24	22	22	32	29	25
<b>Dienstverband</b>											
voltijd	77	77	80	73	68	74	85	81	66	65	75
deeltijd	23	23	20	27	32	26	15	19	34	35	25
<b>Opleidingsniveau</b>											
laag	11	22	16	21	41	25	10	18	17	16	21
midden	50	53	49	66	51	52	36	46	50	47	51
hoog	39	25	35	13	8	23	53	36	33	37	28
<b>Leeftijdsofbouw</b>											
18-25 jaar	11	9	8	14	10	10	4	8	8	15	9
26-35 jaar	23	20	22	19	18	25	25	30	21	20	23
36-45 jaar	20	23	24	18	19	23	29	27	24	19	23
46-55 jaar	25	27	28	23	28	25	26	23	25	26	25
56-65 jaar	18	19	17	19	17	15	15	11	18	14	16
66 jaar en ouder	4	3	1	7	8	1	1	1	4	5	3
<b>Geslacht</b>											
man	82	88	84	75	83	76	85	92	73	75	79
vrouw	18	12	16	25	17	24	15	8	27	25	21

## 2.1 Zeevaart

In het kader van deze Maritieme Arbeidsmarktmonitor is, er naast een data uitvraag bij het CBS, ook gebruik gemaakt van een enquête die uit is gezet onder de KVNR leden. De enquête maakt het mogelijk om een representatief beeld op te halen van de totale werkgelegenheid in de Nederlandse zeevaartsector. Het CBS telt alleen banen die onder de Nederlandse loonheffing vallen en geregistreerd worden door het UWV in de Polisadministratie. Juist de zeevaartsector opereert mondiaal en werkt, voornamelijk op schepen, met werknemers uit alle continenten.

### Pilot CBS data en zeevaart

De dit jaar opgestelde Maritieme Arbeidsmarktmonitor kent deels het karakter van pilot. Op basis van vragen uit de sector (brancheorganisaties via NML en het Ministerie IenW) heeft het CBS samen met Ecorys gekeken waar gebruik van CBS brondata in antwoorden kan voorzien. Voor een groot aantal vragen lijkt deze aanpak te werken maar door het mondiale karakter van de zeevaart is een gerichte enquête toch van grote meerwaarde gebleken.

Met een gerichte enquête is gevraagd naar deze arbeidskrachten. De enquêtevragen zijn in Bijlage V opgenomen. Hieronder worden de belangrijkste resultaten van de enquête en de exercitie met CBS data besproken.

### Arbeidsmarktkenmerken zeevaart

Voor een aantal indicatoren loopt de Nederlandse zeevaartsector<sup>11</sup> in lijn met de rest van het cluster. Opvallend is het fors hogere percentage hoger opgeleiden in de zeevaartsector. Verklaring hiervoor is de Maritiem Officier opleiding op HBO-niveau.

Daarnaast wordt in de afbakening ook relatief veel walpersoneel meegenomen, hetgeen ervoor zorgt dat hoger opgeleiden staffuncties (al dan niet voormalig zeevarenden) worden meegenomen. De geografische verdeling naar standplaats bevestigt het beeld dat de Nederlandse zeevaartsector vooral gevestigd is in Zuid-Holland, Noord-Holland en het Groningse cluster.

---

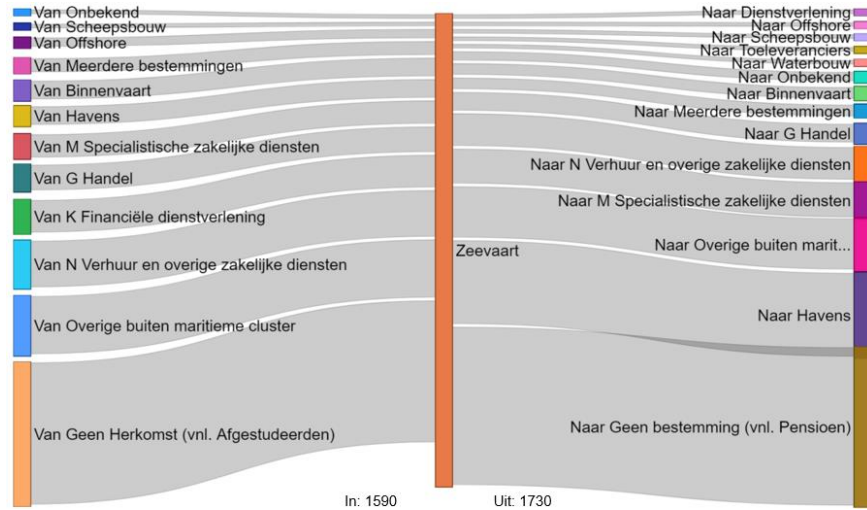
<sup>11</sup> Dit betreft personen werkzaam in de zeevaart waarvoor in Nederland premies (loonheffing) afgedragen worden. Het gaat hier zowel om functies aan boord als aan de wal.

Figuur 4 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken – zeevaart



Bron: CBS (gegevens over 2018) (bewerking door Ecorys)

Figuur 5 Instroom en uitstroom - zeevaart (2018)



Bron: CBS (gegevens over 2018) (bewerking door Ecorys)

Ook onderdeel van de pilotfase van de Maritieme Arbeidsmarktmonitor is het onderzoeken van de mogelijkheid om een overzicht te bieden van de mobiliteit tussen sectoren in het maritieme cluster en de rest van de economie. In Figuur 5 is deze informatie grafisch weergegeven. Werknemers die de zeevaart verlaten, gaan vooral naar de sector havens. Opvallend is de herkomst vanuit “Verhuur en overige zakelijke diensten”. Verklaring hiervoor zijn de uitzendbureaus en detacheerders die hier onderdeel van uitmaken.

In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

#### Vergelijking met resultaten Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2014

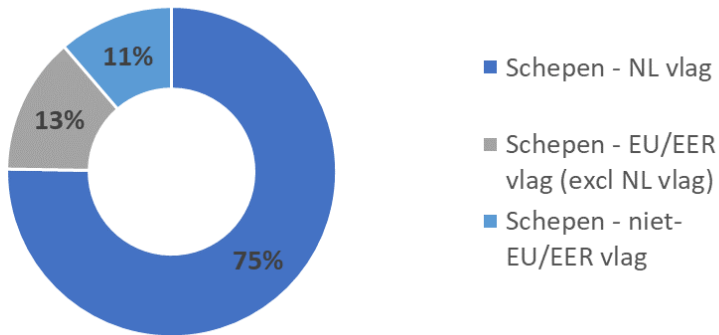
Ook in 2014 is er een (uitgebreide) Maritieme Arbeidsmarktmonitor uitgevoerd. Apart is er destijds ook een Sectorrapport Zeescheepvaart opgesteld. Hoewel databronnen en methodiek verschillen zijn er, op hoofdlijnen, een aantal inzichten te destilleren over de ontwikkeling over de afgelopen jaren.

- Het percentage jongeren tot 25 jaar is gegroeid van 4% in 2014 naar 11% in 2018
- Was in 2014 nog 30% van het personeelsbestand in de zeevaart 45 jaar of ouder in 2018 was dit 47%.
- Daarmee is de middengroep 26 tot 45 jaar dus flink afgenomen.

### Enquêteresultaten zeevaart

In de zomer van 2020 heeft een enquête uitgestaan onder de leden van de KVNR. In totaal hebben 33 rederijen de enquête ingevuld en is de opgave ingevuld voor 800 schepen waarvan 608 onder Nederlandse vlag. Ten opzichte van het totaal aantal relevante zeeschepen (handelsvaart en zeeslepers maar zonder schepen voor de waterbouw) onder Nederlandse vlag (1042 ultimo 2019)<sup>12</sup> betekent dit dat de steekproef 58% van de vloot onder Nederlandse vlag omvat.

Figuur 6 Verdeling van schepen waarvoor enquête is ingevuld (verdeeld naar vlag)



Deze getallen en verhoudingen zijn gebruikt om, met behulp van extrapolatie, te komen tot een totale werkgelegenheid in de Nederlandse zeevaartsector onder Nederlandse vlag<sup>13 14</sup>.

<sup>12</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018.

<sup>13</sup> Voor deze extrapolatie is gecorrigeerd voor een aantal sectoren waar het aantal respondenten ten opzichte van de populatie zeer hoog is. In dat geval zou extrapolatie immers leiden tot een overschatting van de werkgelegenheid in deze segmenten.

<sup>14</sup> Het gaat hier dus om de handelsvaart en zeeslepers varende onder Nederlandse vlag. Schepen voor de waterbouw zijn hier niet in meegenomen.

## Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Tabel 6 Werkgelegenheid in de zeevaart naar functie\* en nationaliteit aan boord van Nederlandse vlagschepen 2019

	in aantallen	in percentage
<b>Walpersoneel</b>	<b>2.178</b>	<b>9%</b>
<b>NL personeel aan boord**</b>	<b>4.398</b>	<b>19%</b>
NL Kapiteins	1.192	5%
NL officieren	2.347	10%
NL gezellen	549	2%
NL-niet maritiem	32	0%
NL stagiairs***	552	1%
<b>Niet-Nederlands personeel aan boord</b>	<b>16.530</b>	<b>72%</b>
EU kapiteins	150	1%
EU officieren	1.293	6%
EU gezellen	242	1%
EU niet-maritiem personeel	39	0%
EU stagiairs	50	0%
niet-EU kapiteins	656	3%
niet-EU officieren	5.219	23%
niet EU gezellen	8.186	35%
niet-EU niet-maritiem personeel	450	2%
niet-EU stagiairs	245	1%
<b>Totaal Nederlandse werkgelegenheid</b>	<b>7.410</b>	
<b>Totaal niet-Nederlandse werkgelegenheid</b>	<b>16.530</b>	
<b>Totaal werkgelegenheid</b>	<b>23.106</b>	<b>100%</b>

\*) De verdeling naar functie en naar Nederlands/ Niet-Nederlands personeel wordt geschat op basis weegfactoren die zijn berekend aan de hand van de Werkgeversenquête Zeevaart. Deze is in 2020 gehouden.

\*\*) Het totaal van NL personeel aan boord is lager dan de som van de functies. Dit komt omdat bij de berekening van het totaal NL personeel aan boord het aantal NL stagiairs is gewogen met 0,5. Deze weging voor het totaal is nodig omdat stages niet het gehele jaar, maar ongeveer een half jaar duren. Deze weegfactor is zowel in de weergave van absolute aantallen als de procentuele verdeling verwerkt.

\*\*\*) Het aantal Nederlandse stagiairs is gebaseerd op opgave in de werkgeversenquête zeevaart.

Bron: Ecorys op basis van CBS-werkgelegenheidscijfers en de werkgeversenquête Zeevaart 2020.

De laatste keer dat de Werkgeversenquête gehouden is was in 2014. Tot aan de Maritieme Monitor 2018 zijn deze gegevens gebruikt om op basis van wel jaarlijks beschikbare CBS cijfers de totale werkgelegenheid inclusief buitenlandse arbeidskrachten in te schatten. Daarnaast wordt de cruisevaart nu expliciet niet mee in de cijfers genomen. Voorts is er tijdens deze pilot een overzicht van de landen van herkomst van (actieve) deelnemers in het pensioenfonds voor de koopvaardij (BpFK) verstrekt. Daarmee is het, in tegenstelling tot 2014, nu mogelijk om in de door de CBS geregistreerde werkgelegenheid te corrigeren voor niet-Nederlandse zeevarenden uit een andere EU/EER-lidstaat.

Het lijkt erop dat de nu voorliggende cijfers een betrouwbaarder beeld geven dan in 2014. Daaruit volgt de constatering dat het aantal Nederlandse zeevarenden in de Maritieme Monitors tot aan 2018 iets hoger is ingeschat dan wat op basis van de huidige

studie aannemelijk is. Net zoals in de Maritieme Monitor geldt ook hier dat voorzichtigheid betracht dient te worden bij het vergelijken van cijfers uit oudere edities van deze studie.

Hieronder worden de belangrijkste uitkomsten van de enquête besproken.<sup>15</sup> Dit gebeurt per thema van de enquête.

### *Werkgelegenheid*

Voor de 15.500 personeelsleden waarvoor de enquête is ingevuld is een verdeling tussen walpersoneel en zeevarenden op te maken. Dertien procent van de personeelsleden werkt aan de wal en 87% is werkzaam als zeevarende.

Belangrijk om op te merken is dat enquêteresultaten gecorrigeerd zijn voor de opgave van ‘Overig niet nautisch personeel’ in de cruisevaart. Dit betreft ongeveer 22.500 niet Nederlanders veelal werkzaam als horecapersoneel op grote cruiseschepen<sup>16</sup>. Het meenemen van deze personen zou consistentie en herkenbaarheid van cijfers niet ten goede komen.

Tabel 7 Verdeling werkzame personen Nederlandse zeevaart

	Nederlandse vlag	Buitenlandse vlag
NL personeel in dienst	33%	0%
NL personeel ingehuurd	1%	0%
EU/EER (niet NL) personeel in dienst	5%	0%
EU/EER (niet NL) personeel ingehuurd	3%	17%
niet-EU/EER personeel in dienst	54%	38%
niet-EU/EER personeel ingehuurd	3%	44%
Totaal	100%	100%

Tabel 8 Verdeling personeel (in dienst en ingehuurd) varend onder NL en buitenlandse vlag over functies en herkomst

	Kapiteins	Officieren	Gezellen	Overig niet nautisch personeel	Walpersoneel	Stagiairs
Nederlands	51%	23%	5%	7%	91%	53%
EU/EER (niet NL)	12%	15%	9%	7%	9%	11%
Niet-EU/EER	37%	62%	86%	86%	0%	36%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### *Instroom en uitstroom*

Respondenten is gevraagd in hoeverre er in 2019 werknemers zijn aangenomen en in hoeverre het hier om walpersoneel of varend personeel gaat. 66% van de respondenten heeft mensen aangenomen. De verhouding varend personeel – walpersoneel bedraagt naar opgave van de respondenten 70% - 30%. Gevraagd naar een voorkeur voor MBO of HBO opgeleid zeevarenden antwoorden respondenten als volgt.

<sup>15</sup> De uitkomsten van de enquête zijn tijdens een expertbijeenkomst met de KVNR en Nautilus besproken.

<sup>16</sup> In Nederland worden deze personen op basis van het Maritiem Arbeidsverdrag als zeevarenden aangemerkt. Voor de analyse in dit onderzoek wordt deze groep verder niet meegenomen.



Tabel 9 Voorkeur voor opleidingsniveau van Nederlandse zeevarenden voorkeur

Opleidingsniveaus	Zeevarenden
MBO-niveau / mono disciplinair opgeleid	3%
MBO- niveau / geïntegreerd opgeleid	28%
MBO-niveau / semi-geïntegreerd opgeleid	7%
HBO-niveau / mono disciplinair opgeleid	14%
HBO-niveau / geïntegreerd opgeleid	14%
HBO niveau / semi-geïntegreerd opgeleid	3%
Weet ik niet	0%
Geen voorkeur	31%
Totaal	100%

Wanneer het gaat om uitstroom valt het op dat er meer zeevarenden vaker het bedrijf verlaten dan walpersoneel. Van de zeevarenden die een walfunctie gaan vervullen doet 65% dit in een technische walfunctie.

#### Stageplekken

Tot slot is ook gevraagd naar het aantal stageplekken en in hoeverre deze ingevuld zijn. In de Tabel 10 worden de resultaten hiervan gepresenteerd.

Tabel 10 Verdeling praktijkervaringsplaatsen (stageplaatsen)

	Aantal stageplaatsen	Aantal stageplaatsen vervuld
<b>Zeevarenden</b>		
MBO niveau 2 (o.a. schipper / machinist beperkt werkgebied)	1%	0%
MBO niveau 3 (o.a. stuurman / werktuigkundige schepen <3000GT/kW)	13%	12%
MBO niveau 4 (o.a. stuurman / werktuigkundige alle schepen)	45%	44%
HBO	40%	41%
Universitair	2%	2%
Totaal	100%	100%
<b>Walpersoneel</b>		
VMBO	0%	0%
MBO niveau 1/2	0%	0%
MBO niveau 3/4	50%	40%
HBO	33%	38%
Universitair	17%	21%
Totaal	100%	100%

## 2.2. Scheepsbouw

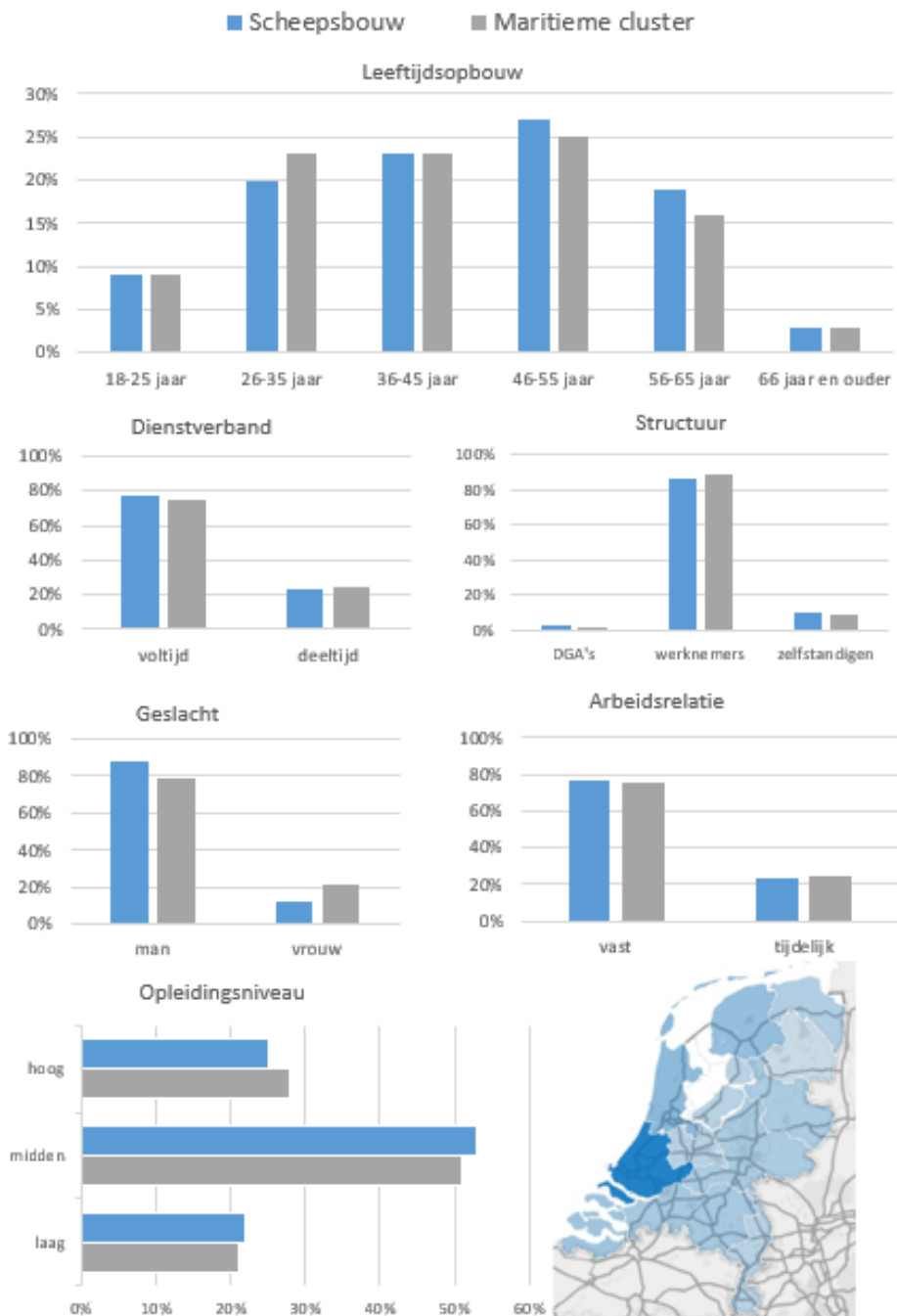
### Arbeidsmarkt scheepsbouw

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>17</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

---

<sup>17</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018.

Figuur 7 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - scheepsbouw



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

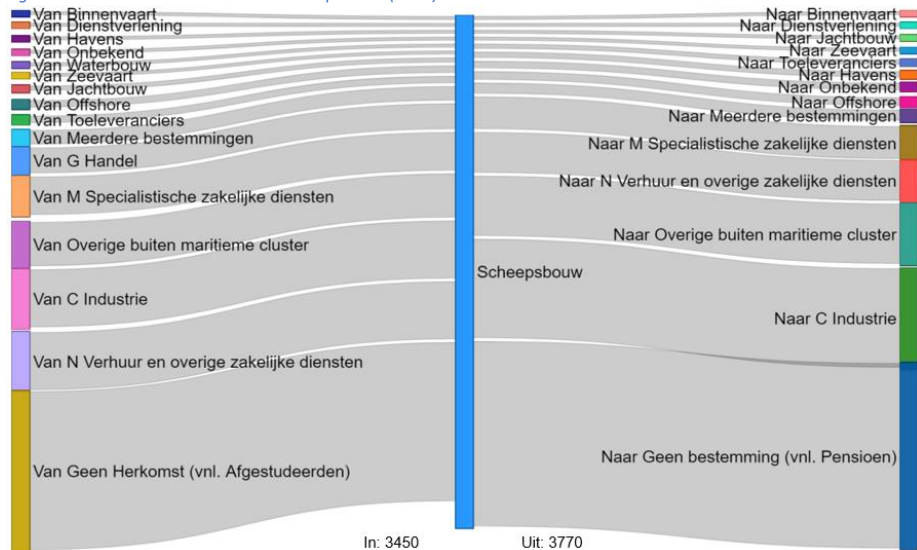
## Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

De scheepsbouw kent een bovengemiddeld aantal middelbaar opgeleiden en een bovengemiddeld aantal laagopgeleiden. Branchevereniging NMT geeft aan dat dit mogelijk komt door het hoge aantal BBL leerlingen.

Daarnaast is er sprake van een sterke geografische concentratie van werkgelegenheid in Zuid-Holland. Dit mag, met de werven rondom Rotterdam, Schiedam en de Drechtsteden geen verrassing heten.

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit van arbeidskrachten tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werk- of opdrachtgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen omdat dit niet door het CBS geregistreerd wordt.

Figuur 8 Instroom en uitstroom - scheepsbouw (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Wanneer het gaat om de instroom is de sector “Verhuur en overige zakelijke diensten” de meest belangrijke sector. Verklaring hiervoor zijn de uitzendbureaus en detacheerders die onder deze hoofdcategory van het CBS geschaard worden. Ook de niet maritieme industrie blijkt een belangrijke bron van herkomst en bestemming. “Specialistische zakelijke diensten” zijn ook een noemenswaardige categorie. Hieronder vallen onder meer de ingenieurs- en ontwerp bureaus.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Wanneer het gaat om scheepsontwerp zullen deze bedrijven waar mensen gaan werken vermoedelijk al meegenomen worden in de categorie ‘maritieme toeleveranciers’

Vergelijking met resultaten Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2014

In 2014 is de laatste (uitgebreide) Maritieme Arbeidsmarktmonitor uitgevoerd, waarbij apart een Sectorrapport Scheepsbouw is opgesteld. Hoewel databronnen en methodiek verschillen, is er - op hoofdlijnen - een aantal inzichten te destilleren.

- Het percentage werknemers van 45 jaar of ouder bedroeg in 2014 43% en in 2018 49%
- Het percentage jongeren tot 25 jaar is gegroeid van 7% naar 9%
- Er werken fractioneel meer mensen voltijd (van 75% naar 77%)
- Het percentage hogeropgeleiden in de scheepsbouw lijkt licht gedaald te zijn (van 28% naar 25%). In 2014 had 43% een MBO opleiding. Gelet op de verdeling laag-midden-hoog is het laag en midden segment nu niet op te delen. MBO1 is immer laagopgeleid.
- In 2014 bleek het niet mogelijk om in te schatten waar mensen die uit de scheepsbouw uitstromen voornamelijk terechtkomen. De nu voorliggende data suggereert een grote in- en uitstroom richting de (niet maritieme) industrie.

## 2.3 Offshore

### Arbeidsmarktkenmerken offshore

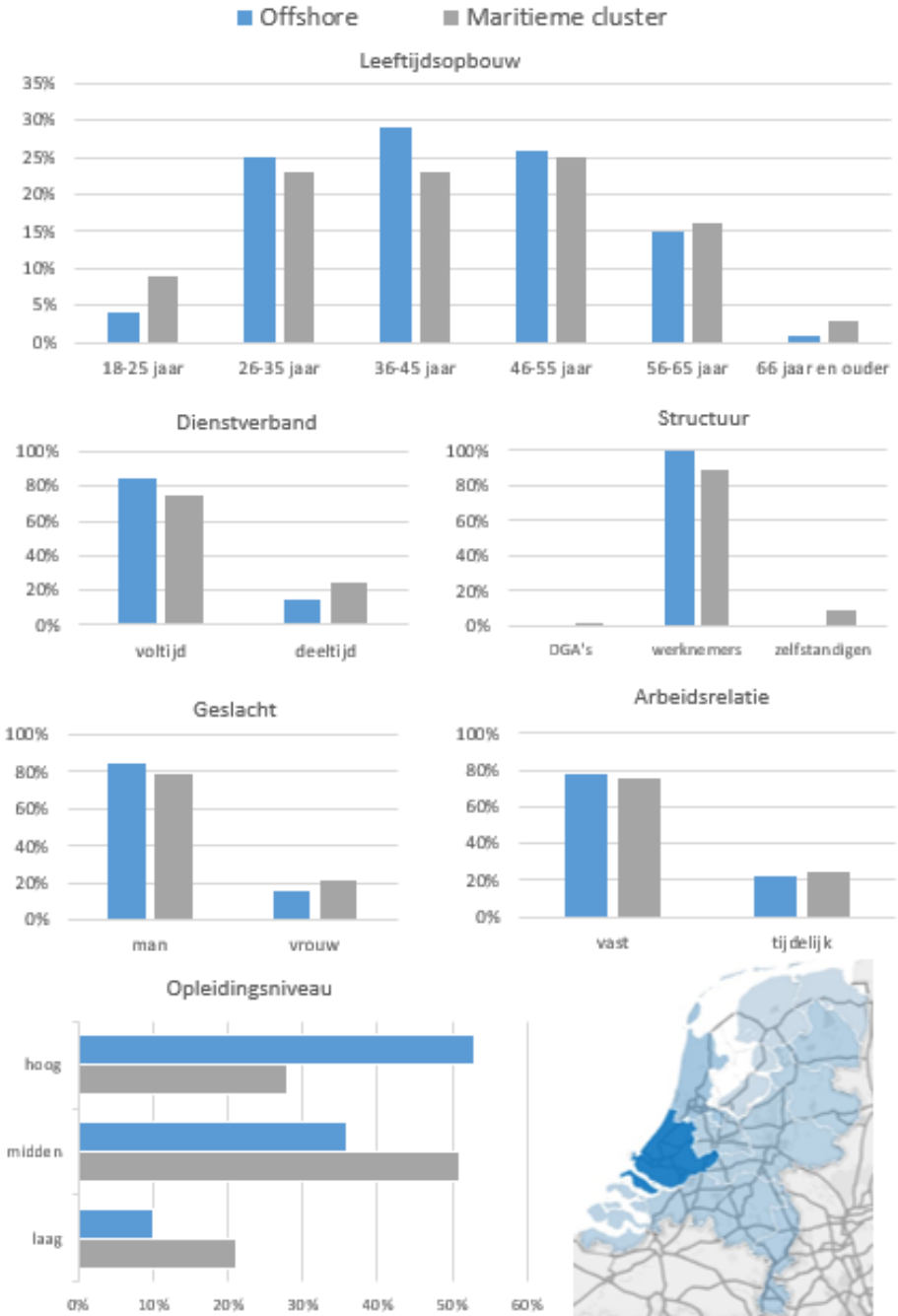
Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector (cijfers over 2018) en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster.<sup>19</sup> Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven.<sup>20</sup> In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

---

<sup>19</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018.

<sup>20</sup> Relevant om op te merken is dat de data gebaseerd is op de populatie werkzaam bij bedrijven die 100% actief zijn in de maritieme sector. Dit is noodzakelijk omdat anders arbitraire keuzes gemaakt moeten worden welk deel van het personeel actief is in de maritieme sector en welk deel niet (en wat dit betekent voor zaken als opleidingsniveau of arbeidsrelatie). De data die hier gepresenteerd wordt is afgeleid van een steekproef van 11300 personen werkzaam bij bedrijven in de offshore die 100% van hun omzet halen in het maritieme cluster.

Figuur 9 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - offshore



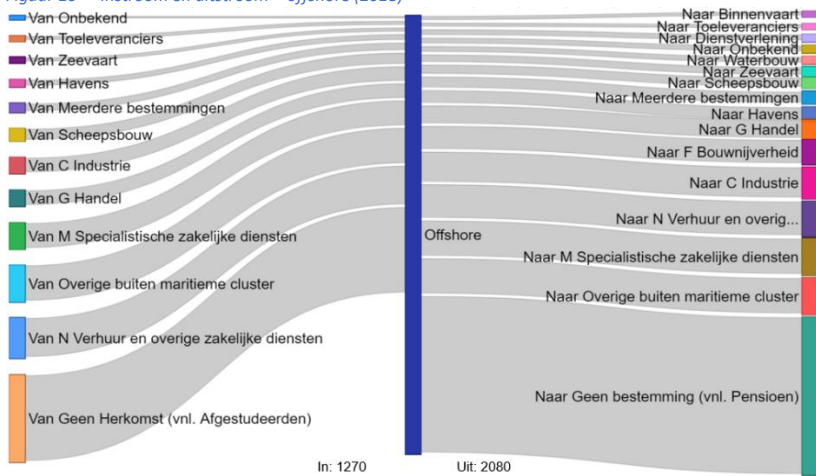
Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Opvallend aan de offshore is het hoge aantal hoger opgeleiden. Dit percentage is bijna twee keer zo hoog als gemiddeld in het maritieme cluster. Branchevereniging IRO meldt blijvend een gebrek aan geschoold technisch personeel. Dit geldt voor alle niveaus. Op korte termijn worden tekorten opgelost door inleen van andere bedrijven en het breder dan Nederland rekruteren van mensen. Om toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt te voorkomen blijven de offshorebedrijven inzetten op het voorkomen van uitstroom, betere inzet van de huidige werknemers en een betere doorstroming vanuit het onderwijs. Opleidingen en competentieprofielen op het gebied van offshore wind zijn nog volop in ontwikkeling. Tegelijkertijd is het lastiger dan voorheen om mensen te interesseren voor een carrière in de olie- en gasector omdat deze in de perceptie een aflopende zaak is. De duurzame energiesector heeft in de ogen van veel mensen een zeer sterk imago.

Voor de meeste andere indicatoren loopt de sector redelijk in lijn met het clustergemiddelde. Branchevereniging IRO noemt de leeftijdsverdeling opvallend daar het beeld leefde dat de sector meer vergrijsd zou zijn.

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingsectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen daar dit door het CBS niet geregistreerd wordt.

Figuur 10 Instroom en uitstroom – offshore (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Belangrijke sector van instroom is de sector “Verhuur en overige zakelijke diensten”, deze sector omvat ook de uitzendbranche. Net als bij de maritieme toeleveranciers is de sector ‘specialistische zakelijke diensten’ een belangrijke herkomst en bestemming van werkzame personen in de offshore. Deze sector omvat ook de ingenieursbureaus (buiten het maritieme cluster). Binnen het cluster is de scheepsbouw een belangrijke herkomstsector.



## 2.4 Binnenvaart

### Arbeidsmarktkenmerken binnenvaart

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>21</sup>. In Figuur 11 zijn de resultaten grafisch weergegeven. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

Opvallend aan de binnenvaart is het lage aantal werknemers t.o.v. de maritieme cluster. Slechts 58% staat geregistreerd als werknemer, terwijl het gemiddelde in de maritieme cluster gelijk is aan 89%. Een mogelijk oorzaak hiervoor is het grote aantal 'kapitein eigenaren met partner' actief in de binnenvaart.

Daarnaast is de leeftijdsopbouw duidelijk afwijkend van de rest van het maritieme cluster. De categorie jongeren tot 25 jaar is opvallend groot net als de groep ouderen. Zeker de categorie 66 jaar en ouder is veel groter ten opzichte van het gemiddelde in het maritieme cluster.

Het percentage vrouwen is groter dan gemiddeld, mogelijk voortkomend uit de sectorstructuur met relatief veel 'traditionele' familiebedrijven.

De hoogst te volgen opleiding in de binnenvaart is een MBO4 opleiding. Dit is terug te zien in de forse oververtegenwoordiging van middelbaar opgeleiden in de sector en een forse ondervertegenwoordiging van hoog opgeleiden.

---

<sup>21</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018

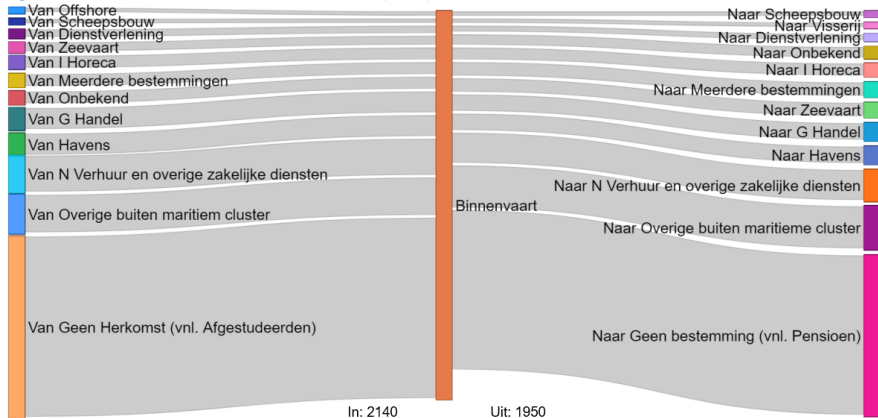
Figuur 11 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - binnenvaart



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen.

Figuur 12 Instroom en uitstroom – binnenvaart (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Een belangrijke herkomstsector en bestemmingssector is de sector “Verhuur en overige zakelijke diensten”. Hier vallen uitzendbureaus en detacheerders onder. Ook de havens, handel en zeevaart zijn relatief grote herkomst en bestemmingssectoren. Opvallend voor de binnenvaart is dat de voornoemde sectoren redelijk met elkaar in balans zijn.

### Arbeidsmarktgegevens: context en duiding

Uit gesprekken met sectorexperts<sup>22</sup> komt nog een aantal relevante kanttekeningen naar voren. Een (groeiend) aantal Nederlandse ondernemingen heeft ervoor gekozen om zowel schip als bemanning in Luxemburg te registeren. Dit biedt zowel onderneming als werknemer fiscale voordelen. Dit verklaart, hoewel het goed gaat met de sector, een deel van de ontwikkeling qua werkgelegenheid. Daarnaast is er schaarste op de markt waardoor regelmatig op arbeidsvoorwaarden geconcurrereerd wordt. Er wordt meegegeven dat dit het bovengemiddeld aantal tijdelijke contracten verklaard alsmede het zeer hoge percentage zzp’ers in de sector. Voorts leidt de schaarste tot een groot aantal senioren die blijven doorvaren. Mede vanwege de afwijkende keuringseisen ten opzichte van bijvoorbeeld de zeevaart is dit relatief eenvoudig mogelijk.

<sup>22</sup> Interview met BLN en BVB. Met de branches die deelnemen aan de pilotfase van de Maritieme Arbeidsmarktsectoren zijn verdiepende gesprekken gevoerd om methodologie te toetsen en context en duiding bij resultaten te hebben.

## 2.5 Waterbouw

### Arbeidsmarktkenmerken waterbouw

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>23</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

Een belangrijke opmerking bij deze gegevens is het feit dat hier gekeken is naar bedrijven die 100% van hun omzet in de waterbouw sector halen. Dit is een methodologische keuze van het CBS omdat het bij bedrijven die in meer sectoren actief zijn arbitrair zou zijn om mensen op te delen tussen activiteiten en hier vervolgens conclusies aan te verbinden. Voor de waterbouw betekent dit dat een aantal zeer grote bedrijven dat actief is in waterbouw én offshore niet meegenomen is in de data.

Opvallend aan de waterbouw is de leeftijdsverdeling met relatief veel medewerkers tussen de 26 en 55 jaar. Daarboven is er een beneden gemiddeld aantal medewerkers te vinden. Er is sprake van een bovengemiddeld aantal medewerkers met een voltijds betrekking. Het percentage hoogopgeleiden is bovengemiddeld hoog. Dit wordt door de branchevereniging duidelijk herkend; ook kleinere aannemers werven meer hoogopgeleiden.

De al eerder genoemde methodologische beperking zorgt voor een vertekend beeld wanneer het gaat om standplaats van mensen werkzaam in de waterbouw. We zien nu een forse oververtegenwoordiging van Noord-Brabant (Werkendam) terwijl een aantal zeer bekende namen in de sector gevestigd is in Rotterdam en de Drechtsteden maar deze niet meegenomen worden. Eenzelfde beeld geldt bijvoorbeeld voor een baggeraar uit Zwolle die de Nieuwe Waterweg uitgebaggerd heeft maar (voor de statistieken in de ieder geval) niet alleen in de waterbouw actief is.

---

<sup>23</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018

Figuur 13 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - waterbouw



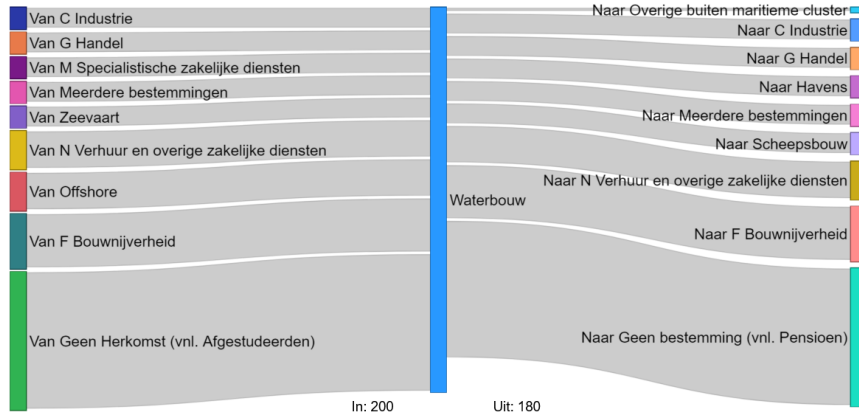
Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen omdat het CBS dit niet meet.

Belangrijke sector van zowel instroom als uitstroom is de rest van de bouwsector. Dit kan te maken hebben met conjunctuurontwikkelingen in de sector. Daarnaast is de offshore een belangrijke sector van instroom. Ook de uitzendbureaus (deze vallen onder de categorie “Verhuur en overige zakelijke diensten”) zijn een belangrijke herkomst en bestemming.

Figuur 14 Instroom en uitstroom – waterbouw (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

## 2.6 Havens

### Arbeidsmarktkenmerken havens

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector (cijfers over 2018) en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>24</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

---

<sup>24</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018

## Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Figuur 15 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - havens



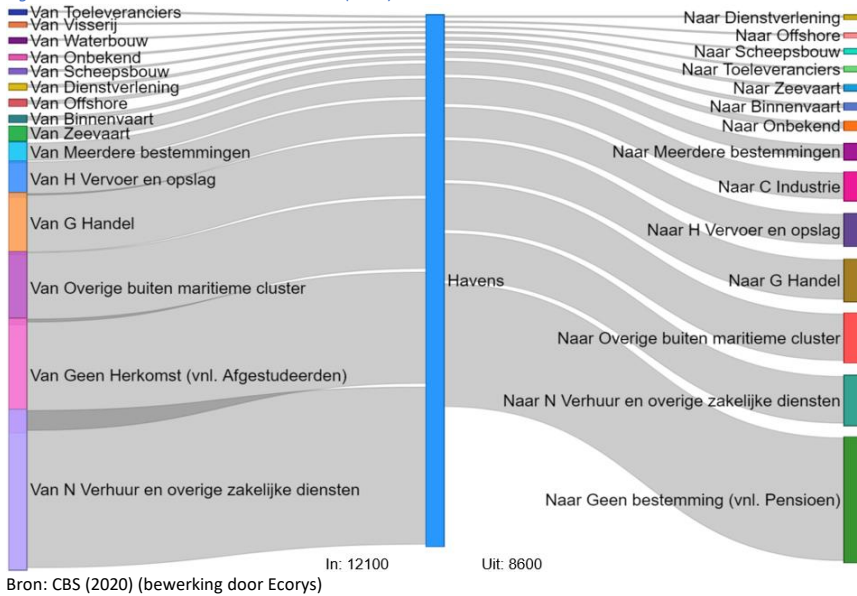
Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)



De structuurkenmerken voor de arbeidsmarkt in de havensector wijken slechts gering af van het gemiddelde van het maritieme cluster. De havensector heeft in het totaal van het maritieme cluster een fors aandeel. In de Maritieme monitor is de havensector de grootste individuele sector in het cluster. De geografische spreiding laat zien dat het zwaartepunt van de werkgelegenheid zich bevindt in Zuid-Holland (Mainport Rotterdam) en het achterland in Noord-Brabant en Limburg (werkgelegenheid in de (haven)logistieke sector).

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen daar het CBS dit niet registreert.

Figuur 16 Instroom en uitstroom – havens (2018)



De havensector kent een zeer grote instroom van en naar de uitzendbranche (sector Verhuur en Overige zakelijke diensten). De havensector, waarbij nogmaals benadrukt dient te worden dat een groot deel van de werkgelegenheid die hier bedoeld wordt in de logistieke sector in haven en achterland zit, is zelfs uniek binnen dit onderzoek met de uitzendbranche als grootste sector van herkomst. De andere grote sectoren van herkomst en bestemming (Handel, Vervoer en Opslag) zijn nauw verwant aan deze activiteiten.

## 2.7 Marine (Commando Zeestrijdkrachten)

### Arbeidsmarktkenmerken marine

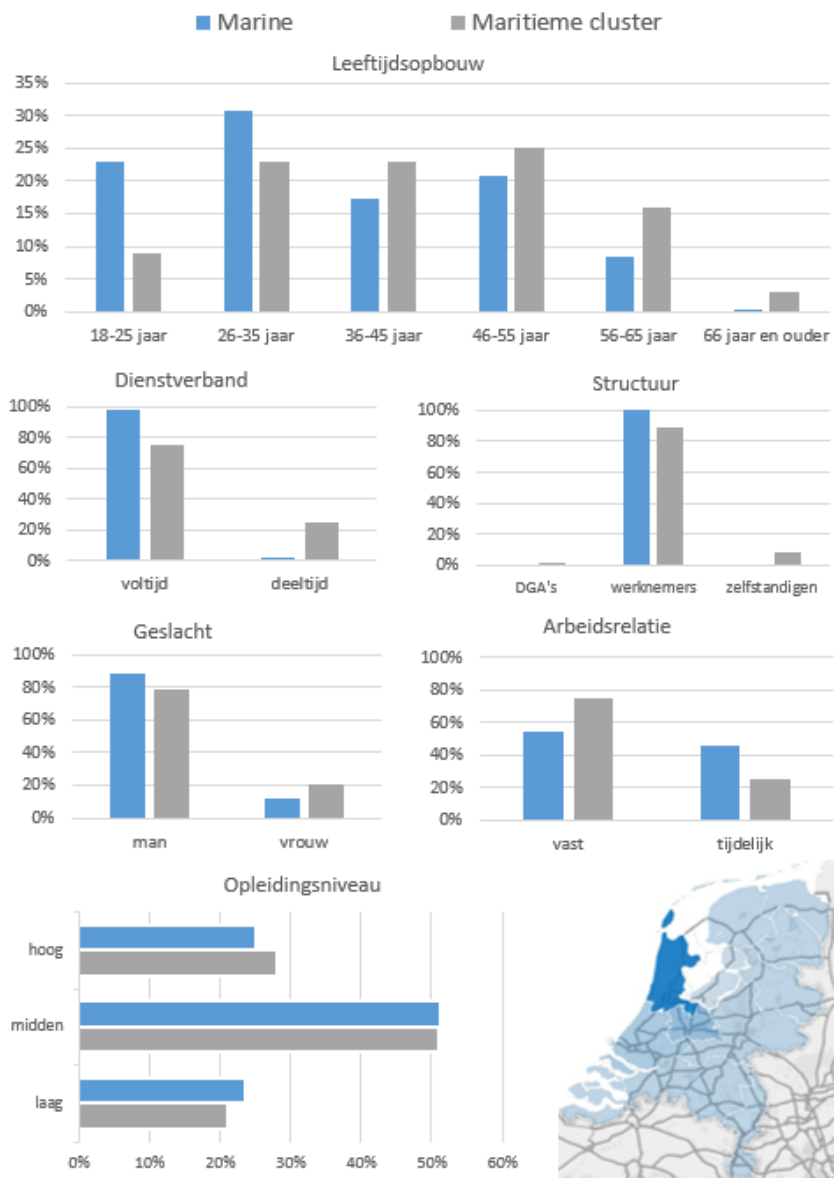
Op basis van bovenstaande data valt een aantal zaken op. Koninklijke Marine heeft een relatief jong personeelsbestand. Dit is gelet op de achtergrond van het werk ook logisch. Een ander opvallend gegeven is de grote oververtegenwoordiging van medewerkers met een voltijd dienstverband. Eenieder die bij de Koninklijke Marine werkt, is werknemer. Er zijn geen zelfstandigen werkzaam.

Het percentage medewerkers met een vaste arbeidsrelatie (qua contract) ligt lager dan het gemiddelde van het maritieme cluster. Belangrijke kanttekening is hierbij de Flexibel Personeelssysteem Defensie (FPS) systematiek waardoor relatief veel mensen een flexcontract hebben met een meerjarig karakter.

De regionalisering van de standplaatsen (CZSK) laat een herkenbaar beeld zien met een zeer groot aandeel Noord-Holland (Den Helder) en in mindere mate de provincie Utrecht (Marinierskazerne Doorn).

## Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Figuur 17 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - Koninklijke Marine



Bron: naar opgave van de Koninklijke Marine (2020)

## 2.8 Visserij

### Arbeidsmarktkenmerken visserij

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>25</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

Bovenstaande data gaat over mensen actief in de visserij bij bedrijven die geregistreerd staan onder de (KvK) SBI-code 03 (“Visserij en kweken van vis en schaaldieren”) en waarvoor in Nederland sociale premies afgedragen worden. Door deze afbakening worden ook (staf)functies aan de wal meegenomen hetgeen een verklaring vormt voor bijvoorbeeld het percentage vrouwen in de sector dat hoger ligt dan wanneer alleen gekeken wordt naar personeel op de vloot.

Opvallend aan de visserij is het grote aantal zelfstandigen (zonder personeel) en directeur-groootaandeelhouders ten opzichte van het aantal medewerkers in dienst. Naar opgave van branchevereniging PFA is dit te verklaren door de kottervisserij, die een groot deel van de sector uitmaakt, waar vaak gewerkt wordt in een maatschap. Daarnaast kent de visserij<sup>26</sup> een bovengemiddeld aantal mensen met een laag opleidingsniveau en een lager dan gemiddeld aantal personen met een hoog opleidingsniveau. Het aantal middelbaar opgeleiden (MBO2 tot MBO4) is precies gelijk aan het gemiddelde van het maritieme cluster. Ook hierbij geldt weer dat de CBS data gaat over mensen aan boord van vissersschepen én personeel op de wal. Voor personeel aan boord is MBO4 immers het hoogste opleidingsniveau. De leeftijdsopbouw wijkt in zoverre af van het gemiddelde voor het maritieme cluster dat er een bovengemiddeld aantal 65+’ers aan het werk is en dat er een licht bovengemiddelde groep jongeren tot 25 jaar werkzaam is in de visserij. De geografische concentratie (gebaseerd op standplaats) in de visserij laat logischerwijs een oververtegenwoordiging zien van de kustprovincies in West-Nederland.

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen<sup>27</sup>.

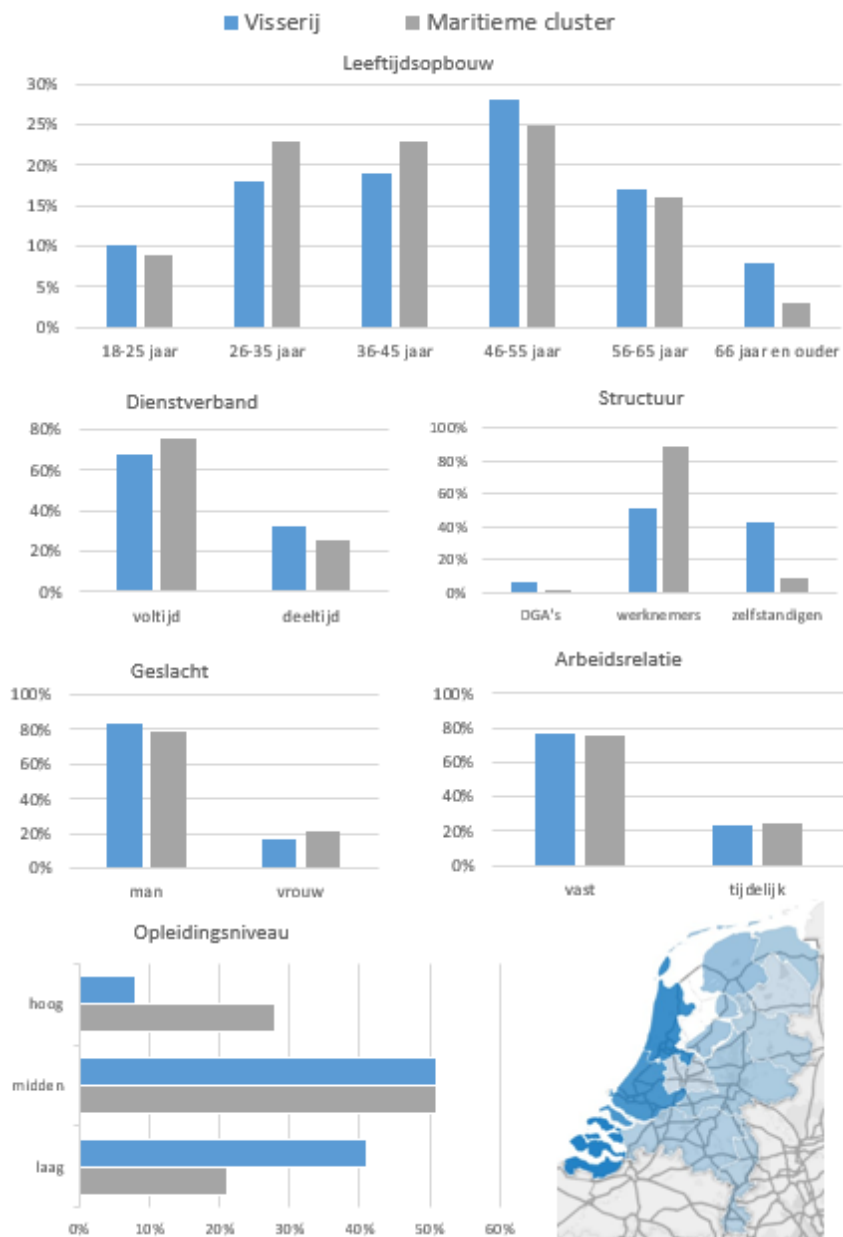
---

<sup>25</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018.

<sup>26</sup> Zoals eerder aangegeven gaat het hierbij om personen werkzaam in de visserij waarvoor in Nederland sociale premies afgedragen worden, deze personen komen in de CBS statistieken over de structuur van de arbeidsmarkt voor.

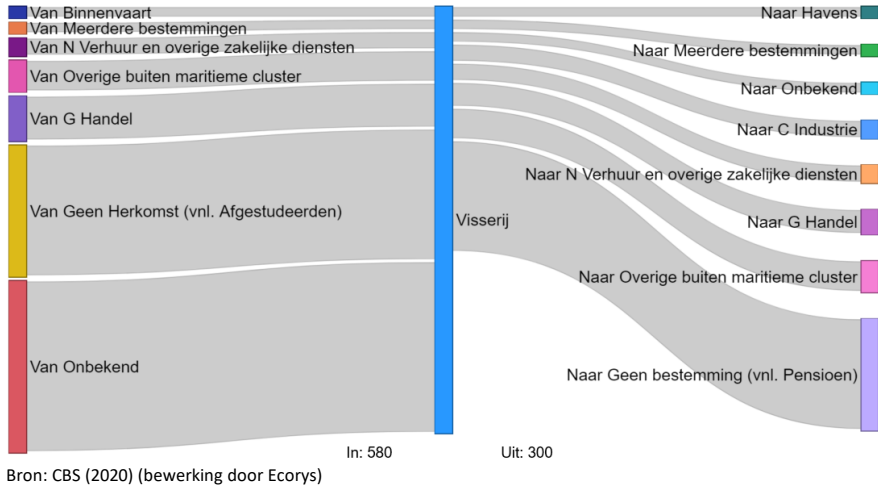
<sup>27</sup> Het CBS meet geen doorstroom binnen de sector.

Figuur 18 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken – visserij



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Figuur 19 Instroom en uitstroom – visserij (2018)



Opvallend in de visserij is de grote categorie “onbekend” bij de instroom. Van deze personen is er bij het CBS geen duidelijke registratie van herkomst. Verder lijkt er veel in- en uitstroom te zijn met de sector handel. Mogelijk is dit handel die te maken heeft met de visvangst. De in veel maritieme sectoren aanwezige in- en uitstroom van en naar de sector ‘Verhuur en overige zakelijke diensten’ behelst ook hier de uitzendbranche. Tot slot is ook hier de opmerking dat het gaat om zowel personeel aan boord als walpersoneel op zijn plaats. Zie ook de eerdere toelichting op de afbakening.

## 2.9 Maritieme dienstverlening

### Arbeidsmarktkenmerken maritieme dienstverlening

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector (cijfers over 2018) en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>28</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven.<sup>29</sup> In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

---

<sup>28</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018

<sup>29</sup> Relevant om op te merken is dat de data gebaseerd is op de populatie werkzaam bij bedrijven die 100% actief zijn in de maritieme sector. Dit is noodzakelijk omdat anders arbitraire keuzes gemaakt moeten worden welk deel van het personeel actief is in de maritieme sector en welk deel niet (en wat dit betekent voor zaken als opleidingsniveau of arbeidsrelatie). De data die hier gepresenteerd wordt is afgeleid van een steekproef van 5200 personen werkzaam bij maritieme dienstverleners die 100% van hun omzet halen in het maritieme cluster.

Figuur 20 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken – Maritieme dienstverlening

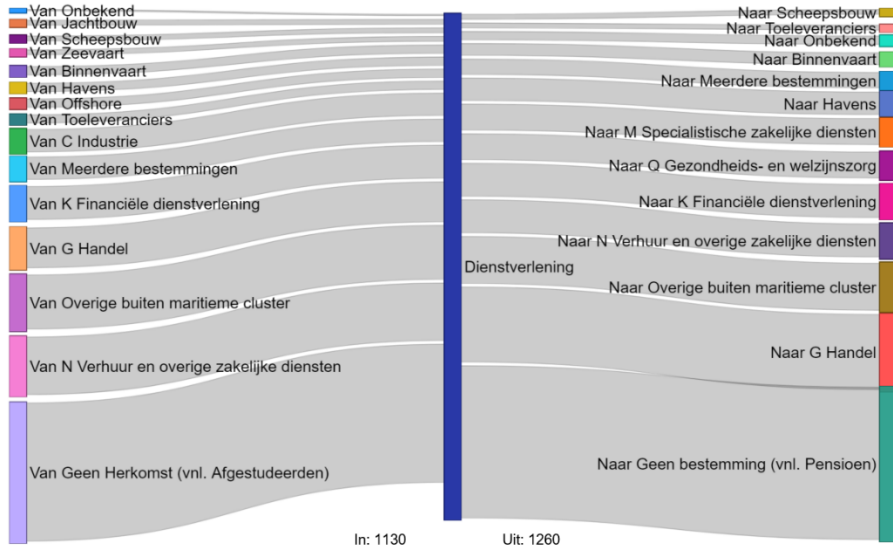


Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Voor de meeste indicatoren scoort de sector rondom het gemiddelde. Het percentage werkzame personen in deeltijd is hoger dan gemiddeld in het cluster. Ook is het percentage vrouwen hoger dan gemiddeld in het cluster.



Figuur 21 Instroom en uitstroom – maritieme dienstverlening (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen omdat dit niet door het CBS geregistreerd wordt.

Gelet op de structuur van de sector is de relatief grote wisselwerking met de sector handel niet verbazingwekkend. Ook de financiële dienstverlening is een grotere sector van in- en uitstroom dan de losse sectoren in het maritieme cluster.

## 2.10 Jachtbouw / watersportindustrie

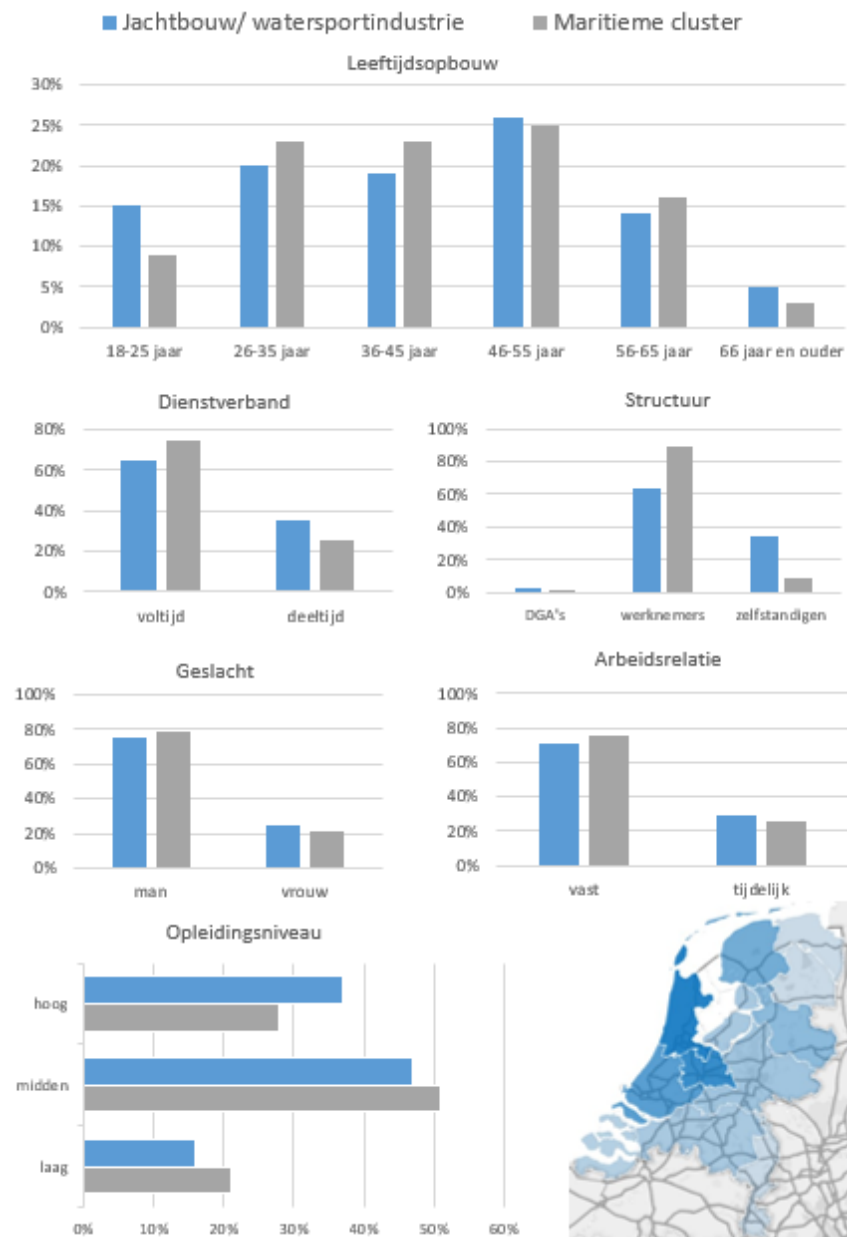
### Arbeidsmarktkenmerken jachtbouw en watersportindustrie

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>30</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

---

<sup>30</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018. Hierbij wordt uitgegaan van bedrijven die 100% van hun omzet halen binnen de maritieme sector.

Figuur 22 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - jachtbouw- en watersportindustrie



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

De sector kenmerkt zich door een zeer bovengemiddeld aantal jongeren ten opzichte van het gemiddelde van het maritieme cluster. Branchevereniging HISWA-RECRON geeft aan dat een mogelijke verklaring de actieve en langdurige inspanning van de branchevereniging op het gebied van initiële opleidingen kan zijn. Voorheen observeerde de branchevereniging een toename van oudere medewerkers in de branche (vergrijzing). HISWA-RECRON geeft aan dat de bovenstaande leeftijdsverdeling positief is voor de sector en de sector hiermee aantrekkelijker is voor jongeren. Voor veel jongeren is het aantrekkelijker om in een relatief jonge branche te werken dan in een relatief vergrijsde branche.

De sector heeft, vermoedelijk vooral door haar leisurefunctie (jachthavens, verhuurbedrijven en zeil- en vaarscholen) en het grote aantal jongeren, relatief veel personen die in deeltijd werken. In dit verband valt ook het grote aantal tijdelijke contracten op. De branche is immers voor een deel seizoenbranche. Opvallend is het grote aantal medewerkers dat als zelfstandige werkt in de sector. Veel bedrijven zetten zelfstandigen waarschijnlijk in als vorm van flexibilisering van de arbeid. Hoewel ten opzichte van het gemiddelde in het maritieme cluster het aantal vrouwen hoger ligt in de sector is er ten opzichte van de hele economie sprake van ondervertegenwoordiging. Branchevereniging HISWA-RECRON geeft aan dat hiermee instroomkansen blijven liggen.

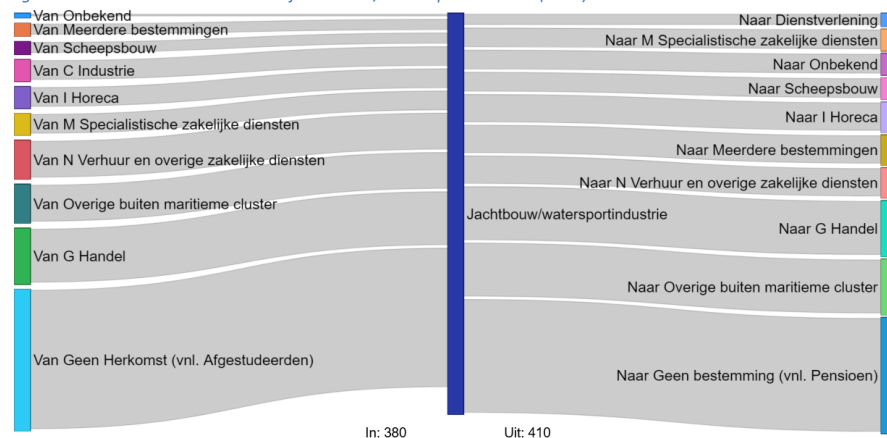
De banen de sector worden vooral uitgevoerd door medewerkers met een MBO opleiding. Opvallend is het percentage medewerkers met een HBO opleiding. Laag gekwalificeerde arbeid is beperkt. De branchevereniging geeft aan dat dit wellicht valt te verklaren vanuit de High Tech producten, die veel bedrijven in de sector afleveren, waardoor het werk ingewikkelder wordt. Het product pleziervaartuur wordt technisch gecompliceerder om te vervaardigen en om te repareren en te onderhouden. Hiervoor wordt steeds meer hoog gekwalificeerde arbeid gevraagd. Veel bedrijven laten bij de branchevereniging het geluid horen dat er ook op MBO-niveau sprake is van een verschuiving naar de niveaus 3 en 4. Eigenlijk is in veel bedrijven niveau 2 niet langer toereikend om de technisch gecompliceerde taken te kunnen uitvoeren.

De geografische spreiding van personen werkzaam in de sector (naar standplaats) laat logischerwijs een concentratie zien in de waterrijke provincies.

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen daar dit door het CBS niet zodanig geregistreerd wordt.

## Pilootrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Figuur 23 Instroom en uitstroom – jachtbouw / watersportindustrie (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

De in- en uitstroom voor de jachtbouw/watersportindustrie kenmerkt zich door een groot aantal verschillende sectoren waar mensen vandaan komen en sectoren waar zij vervolgens gaan werken. Net als in de andere maritieme sectoren zien we de uitzendbranche (sector 'Verhuur en overige zakelijke diensten') veelvuldig terugkomen.

## 2.11 Maritieme toeleveranciers

### Arbeidsmarktkenmerken maritieme toeleveranciers

Op basis van CBS brondata is voor de sectoren binnen het maritieme cluster een overzicht gemaakt met de belangrijkste structuurkenmerken van de arbeidsmarkt in deze sector en hoe deze zich verhoudt tot de rest van het maritieme cluster<sup>31</sup>. Hieronder zijn de resultaten grafisch weergegeven<sup>32</sup>. In Bijlage IV zijn de gegevens voor alle indicatoren opgenomen.

Opvallend is het bovengemiddeld hoge percentage hoger opgeleiden. Gelet op de engineeringcomponent en de toenemende technische complexiteit van systemen in het werk van veel maritiem toeleveranciers is dit te verklaren. Opvallend veel personen werken als werknemer, het percentage zzp'ers is laag aldus opgave van het CBS. De werkgelegenheid in de sector kent een concentratie in het westen maar is in meer of mindere mate over heel Nederland verspreid.

#### Vergelijking met resultaten Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2014

Ook in 2014 is er een (uitgebreide) Maritieme Arbeidsmarktmonitor uitgevoerd. Apart is er ook nog een Sectorrapport Maritieme Toeleveranciers opgesteld. Hoewel databronnen en methodiek verschillen zijn er, op hoofdlijnen, een aantal inzichten te destilleren over de ontwikkeling over de afgelopen jaren.

- Hadden in 2014 nog 84% van de werknemers een vast dienstverband in 2018 was dit afgenomen tot 76%
- Het percentage werknemers 45 jaar en ouder is vrijwel gelijk gebleven tussen 2014 en 2018. Dit was in 2014 45% en was in 2018 46%
- Het percentage jongeren tot 25 jaar is gegroeid van 6% naar 8%
- Een opmerkelijke verschuiving is het percentage werknemers met een voltijd dienstverband. In 2014 werkte 96% van de werknemers "36 uur of meer". In 2018 is het percentage voltijd (waar het CBS 35 uur of meer rekent als voltijd) gedaald tot 80%.
- Het percentage hogeropgeleiden bij de maritieme toeleveranciers is gestegen (van 28% naar 35%).
- Net als in 2014 is de scheepsbouw een sector van herkomst en vertrek. De CBS data suggereert dat ook de niet-maritieme ingenieursbureaus een belangrijke uitstroomsector zijn.

<sup>31</sup> Deze data is verkregen van het CBS op basis van de populatie binnen de sector voor het peiljaar 2018.

<sup>32</sup> Relevant om op te merken is dat de data gebaseerd is op de populatie werkzaam bij bedrijven die 100% actief zijn in de maritieme sector. Dit is noodzakelijk omdat anders arbitraire keuzes gemaakt moeten worden welk deel van het personeel actief is in de maritieme sector en welk deel niet (en wat dit betekent voor zaken als opleidingsniveau of arbeidsrelatie). De data die hier gepresenteerd wordt is afgeleid van een steekproef van 5300 personen werkzaam bij maritieme toeleveranciers die 100% van hun omzet halen in het maritieme cluster.

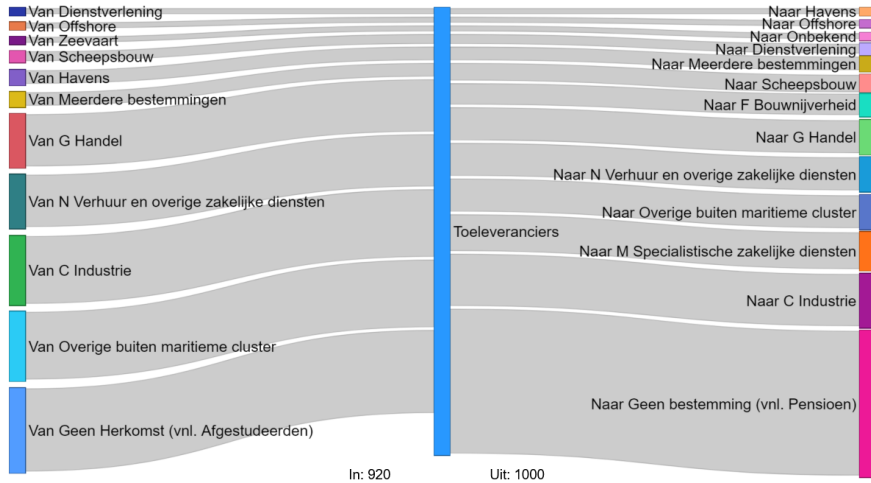
Figuur 24 Infographic arbeidsmarkt karakteristieken - maritieme toeleveranciers



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Naast structuurgegevens zijn ook gegevens over instroom en uitstroom in kaart gebracht. Deze gegevens, die de mobiliteit tussen 2017 en 2018 meten, tonen wat de belangrijkste herkomst en bestemmingssectoren zijn voor werknemers in de sector. Doorstroom binnen de sector, dus het veranderen van werkgever binnen de sector, is hierin niet meegenomen.

Figuur 25 Instroom en uitstroom – maritieme toeleveranciers (2018)



Bron: CBS (2020) (bewerking door Ecorys)

Belangrijke te onderscheiden categorieën van instroom is de rest van de industrie maar ook de sector ‘verhuur en overige zakelijke diensten’. In deze categorie vallen de uitzendbureaus en detacheerders. Wanneer het gaat om de uitstroom van mensen uit de sector valt de categorie ‘specialistische zakelijke diensten’ op. Hier zitten veel (niet maritieme) ontwerp en engineering bureaus tussen. De scheepsbouw is binnen het maritieme cluster logischerwijs een belangrijke herkomst en bestemming. De instroom uit de categorie “overige buiten maritieme cluster” is een optelsom van kleine plukjes instroom uit verschillende categorieën buiten het maritieme cluster die te klein zijn om los te noemen.



## Bijlage I: Gecontacteerde personen

Tabel 11 Lijst met gecontacteerde personen

Achternaam	Voornaam	Bedrijf/organisatie
Nipius-ter Reegen	Nathalie	Stichting Nederland Maritiem Land (NML)
Uytendaal	Arjen	Stichting Nederland Maritiem Land (NML)
Maas	Leon	Stichting Nederland Maritiem Land (NML)
Koeleman	Sanne	KVNR
Hollaar	Guido	KVNR
Westra	Tjitso	KVNR
Broek, van den	Marcel	Nautilus
Koopman	Michel	Netherlands Maritime Technology
Opstal	Annette	Netherlands Maritime Technology
Suurenbroek	Tjerk	IRO
Struijk	Bas	BLN-Schuttevaer
Weert, van	Frans	BVB
Bleker	Henry	Vereniging van waterbouwers
Van Oord	Herbert	HISWA

## Bijlage II: Begrippenlijst

**Arbeidsrelatie** - Indeling van banen op basis van de afspraken die in de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt over het al dan niet flexibel zijn van de arbeidstijd. Er zijn twee hoofdgroepen te onderscheiden, namelijk reguliere/vaste banen en flexibele banen. Tot de hoofdgroep reguliere banen behoren de banen waarbij in de arbeidsovereenkomst een vaste arbeidsduur is opgenomen. Tot de hoofdgroep flexibele banen behoren de banen van oproep- en uitzendkrachten.

**Dienstverband** - Het soort dienstverband dat een werknemer heeft:

**Voltijdbaan**: baan van een werknemer waarbij het aantal overeengekomen te werken uren behoort bij een volledige dag- en weektaak.

**Deeltijdbaan**: baan van een werknemer waarbij het aantal overeengekomen uren lager ligt dan het aantal dat behoort bij een volledige dag- en weektaak.

**Opleidingsniveau** - Het hoogst behaalde opleidingsniveau ingedeeld naar laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau. Laag opleidingsniveau betreft basisonderwijs, vmbo-b/k, vmbo-g/t, avo onderbouw en mbo1. Middelbaar opleidingsniveau betreft de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo2), de vakopleiding (mbo3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo4). Hoog opleidingsniveau omvat hbo, wo, postacademisch en doctoraat.

**Relatieve standaardfout** - Ook wel bekend onder de naam variantiecoëfficiënt, is een relatieve maat voor de nauwkeurigheid of precisie van een geschatte uitkomst. Een lagere relatieve standaardfout duidt op een preciezere uitkomst, een hogere daarentegen op een minder precieze uitkomst.

## Bijlage III: Bronbestanden

### **Basisregistratie Personen**

De Basisregistratie Personen (BRP) is de digitale bevolkingsregistratie van Nederland, en (sinds 2014) de opvolger van de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). De BRP bevat gegevens over ingezetenen en niet-ingezetenen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bijhouden van de gegevens over ingezetenen. Gegevens over niet-ingezetenen worden bijgehouden door het Ministerie van BZK. Elke persoon die naar verwachting ten minste vier maanden rechtmatig in Nederland verblijft, moet ingeschreven worden als ingezetene. Wanneer iemand niet aan deze voorwaarden voldoet maar wel een relatie heeft met de Nederlandse overheid, wordt de persoon ingeschreven als niet-ingezetene. Te denken valt aan mensen die buiten Nederland wonen en hier werken, studeren, onroerend goed bezitten, vanuit Nederland een uitkering genieten, enzovoorts. Ook ingezetenen die naar verwachting ten minste acht maanden buiten Nederland verblijven, worden niet-ingezetene. In de BRP zijn van iedere ingeschrevene gegevens als burgerservicenummer (BSN), geboortedatum, geslacht, geboorteland en woonplaats geregistreerd, van ingezetenen bovendien gegevens over de ouders, partners en kinderen. Voor ingezetenen wordt een adres in Nederland geregistreerd, voor niet-ingezetenen een adres buiten Nederland. Voor meer informatie over de BRP wordt verwezen naar de website van de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens <http://www.rvig.nl/brp>.

### **Polisadministratie (Polis)**

De Polisadministratie bevat gegevens over banen en is gebaseerd op data uit de loonaangiften van de Belastingdienst. De loonaangiften bevatten gegevens over inkomstenverhoudingen (uit de loonadministratie) van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen. Het doel van de Polisadministratie is inzicht te krijgen in arbeidscontracten en loon van werknemers.

### **Inkomen Personen (INPA)**

Het bestand bevat inkomensgegevens in een jaar van alle personen behorende tot de bevolking van Nederland op 1 januari van het verslagjaar.

### **Opleidingsniveaubestand (OPLN)**

"Het opleidingsniveaubestand vertegenwoordigt het hoogst behaalde en hoogst gevolgde opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking op peilmoment (1 oktober van jaar JJJJ). Het bestand is gebaseerd op gegevens uit diverse registers (o.a. onderwijsregistraties) en de Enquête BeroepsBevolking (EBB). Door het gebruik van meerdere (jaargangen van) bronnen heeft het opleidingsniveaubestand een zeer hoge dekkingsgraad (2015: bijna 11 miljoen personen) die bovendien jaarlijks toeneemt. Alhoewel de dekkingsgraad hoog is, vertegenwoordigt het bestand niet de gehele doelpopulatie.

Onderwijsregistraties geven per schooljaar een integraal overzicht van de in dat jaar gevolgde en/of voltooide opleidingen. Het CBS beschikt sinds ruim tien jaar over deze bestanden. Dit betekent dat voor vrijwel alle jongeren het hoogst behaalde opleidingsniveau bekend is. Zo zijn er vanaf schooljaar 2004/2005 registraties van het MBO beschikbaar en al vanaf medio jaren 80 gegevens over het HBO en de universiteit. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van bestanden met opleidingsgeschiedenissen zoals

opgegeven door werkzoekenden bij het UWV WERKbedrijf (personen die ingeschreven stonden in 2010 of later). Om het opleidingsniveau te bepalen van personen die voor die tijd zijn afgestudeerd, wordt vooral gebruik gemaakt van de EBB, maar ook het bronbestand van het UWV WERKBedrijf wordt daarvoor benut. De EBB wordt verder ook gebruikt voor niet door overheid bekostigd onderwijs, zoals particulier onderwijs, onderwijs in het buitenland en lange bedrijfsopleidingen en cursussen. De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen. In het opleidingsniveaubestand is gebruik gemaakt van EBB-informatie vanaf 2004. Deze bron wordt gebruikt om het opleidingsniveau van personen vast te stellen op 1 oktober 2017."

**Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB)**

"Het SSB is een stelsel van registers en enquêtes, die op persoonsniveau aan elkaar zijn gekoppeld. Per jaargang worden meer dan 50 verschillende registers gebruikt. Deze registers hebben betrekking op verschillende sociaaleconomische onderwerpen, zoals banen, uitkeringen, woningen en onderwijs. Het SSB bevat voorlopige en definitieve gegevens. Bij definitieve gegevens zijn registers en enquêtes onderling op elkaar afgestemd en consistent gemaakt.

De doelpopulatie van het SSB bestaat uit alle personen die in Nederland wonen, en personen die niet in Nederland wonen maar in Nederland werken of een uitkering dan wel pensioen vanuit Nederland ontvangen. Er staan in het SSB gegevens over banen, uitkeringen, personen, huishoudens en bedrijven."

## Bijlage IV: Overzicht van arbeidsmarktgegevens

Tabel 12 Overzicht van arbeidsmarkt structuur gegevens

Arbeidsmarkt- indicatoren	Zeevaart	Scheeps- bouw	Mar. Toe- leveranciers	Binnenvaar t	Visserij	Havens	Offshore	Waterbouw	Maritieme dienst- verlening	Jachtbouw/ watersporti ndustrie
DGA's	1	3	1	6	7	1	0	1	3	3
werknemers	88	87	99	58	51	95	100	96	92	64
zelfstandigen	10	10	0	37	43	4	0	4	5	34
<b>Arbeidsrelatie</b>										
vast	74	77	76	64	77	76	78	78	68	71
tijdelijk	26	23	24	36	23	24	22	22	32	29
	74	77	76	64	77	76	78	78	68	71
<b>Dienstverband</b>										
voltijd	77	77	80	73	68	74	85	81	66	65
deeltijd	23	23	20	27	32	26	15	19	34	35
<b>Opleidingsniveau</b>										
laag	11	22	16	21	41	25	10	18	17	16
midden	50	53	49	66	51	52	36	46	50	47
hoog	39	25	35	13	8	23	53	36	33	37
<b>Leeftijdsopbouw</b>										
18-25 jaar	11	9	8	14	10	10	4	8	8	15
26-35 jaar	23	20	22	19	18	25	25	30	21	20

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

36-45 jaar	20	23	24	18	19	23	29	27	24	19
46-55 jaar	25	27	28	23	28	25	26	23	25	26
56-65 jaar	18	19	17	19	17	15	15	11	18	14
66 jaar en ouder	4	3	1	7	8	1	1	1	4	5
<b>Geslacht</b>										
man	82	88	84	75	83	76	85	92	73	75
vrouw	18	12	16	25	17	24	15	8	27	25
<b>Regionalisering</b>										
Groningen	17	4	4	2	3	1	0	2	3	1
Friesland	10	11	3	5	6	1	0	0	2	12
Drenthe	0	1	1	0	0	1	3	0	0	1
Overijssel	1	5	3	5	1	2	2	0	1	8
Flevoland	1	2	3	2	4	1	0	0	5	4
Gelderland	0	5	19	6	3	7	2	5	10	5
Utrecht	1	2	4	2	0	2	2	2	2	21
Noord-Holland	19	13	7	13	23	15	11	4	9	24
Zuid-Holland	46	41	47	42	20	38	73	10	61	16
Zeeland	1	8	0	7	27	4	1	5	2	2
Noord-Brabant	4	6	9	10	2	18	3	72	3	4
Limburg	0	2	1	5	1	11	4	0	0	1
Onbekend	1	2	0	1	11	0	0	0	0	0

## Bijlage V: Werkgeversenquête Zeevaart

1. Wat is de naam van de organisatie die u vertegenwoordigt?

2. Wat is uw functie binnen deze organisatie?

3. Wat ziet u als de hoofdactiviteit van uw bedrijf?

- Algemene vrachtavaart (incl. containervaart)
- Cruisevaart
- Ferry- en passagiersvaart
- Koel- en vriesvaart
- Offshore olie en gas
- Offshore hernieuwbare energie
- Tankvaart
- Zeesleepvaart
- Zware lading
- Anders, namelijk.....

4. Wat ziet u als de beheeractiviteiten van uw bedrijf?

- Financieel beheer
- Bemanningsbeheer
- Commercieel beheer
- Technisch beheer
- Operationeel beheer
- Anders, namelijk.....

**Pilootrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020**

5. Kunt u aangeven voor hoeveel schepen u deze opgave doet? Kunt u deze schepen daarnaast uitsplitsen naar schepen varende onder Nederlandse vlag, EU/EER vlag of niet EU/EER vlag? Graag de rest van de enquête onderwerpen invullen op basis van deze opgave.

Totaal aantal schepen	
Waarvan onder Nederlandse vlag	
Waarvan EU/EER vlag (excl NL vlag)	
Waarvan niet-EU/EER vlag	

Bij de Europese Economische Ruimte (EER) horen Austria, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Denmark (DIS), Germany, Estonia, Finland, France, French International Register (FIR), Gibraltar, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Kroatia, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxemburg, Malta, Madeira (MAR), Norway (NIS), Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia, Spain, Sweden, UK.

Werkgelegenheid De volgende 5 vragen gaan over de werkgelegenheid binnen uw bedrijf. Voor het invullen van deze vragen is het van belang om een overzicht bij de hand te hebben van de verdeling van personeel over verschillende typen functies en de nationaliteiten (op hoofdlijnen) van zeevarenden. Wanneer alle schepen varen onder Nederlandse vlag of juist alle schepen onder buitenlandse vlag varen dan laat u het antwoordveld wat niet van toepassing is leeg. Wanneer binnen uw bedrijf niemand in een bepaalde categorie valt dan vult u hier het getal 0 in.

6. Hoeveel personen waren er op 31 december 2019 in totaal werkzaam? Het gaat om het totaal aantal zeevarenden, ingehuurd personeel en stagiairs. Kunt u het totaal opsplitsen naar zeevarenden en walpersoneel (hierbij volstaat ook een procentuele verdeling)? Indien dergelijke informatie ontbreekt voor 31 december 2019 graag invullen voor een andere peildatum.

Totaal	
Zeevarenden	
Walpersoneel	

7. Kunt u de zeevarenden (zoals ingevuld bij vraag 6) verdelen over de onderstaande groepen? Indien u dit niet precies weet, wilt u dan een indicatie geven?

Nederlandse zeevarenden in dienst	
Nederlandse zeevarenden op schepen onder Nederlandse vlag	
Nederlandse zeevarenden op schepen onder buitenlandse vlag	
Zeevarenden uit andere EU/EER-landen in dienst	
Europese/EER (excl NL) zeevarenden op schepen onder Nederlandse vlag	
Europese/EER (excl NL) zeevarenden op schepen onder buitenlandse vlag	
Niet-EU zeevarenden aan boord	
Niet-EU/EER personeel op schepen onder Nederlandse vlag	
Niet-EU/EER personeel op schepen onder buitenlandse vlag	



## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

Over het algemeen werken zeevarenden gedurende een bepaalde periode aan boord van een schip en zijn vervolgens een bepaalde periode met verlof. Gedurende de periode dat Europese (incl. NL nationaliteit) zeevarenden met verlof zijn, blijven zij in dienst. Voor de niet-Europese zeevarenden geldt over het algemeen dat ze een contract per reis afsluiten en zodoende dus niet doorbetaald krijgen gedurende de verlofperiode.

8. Kunt u aangeven hoeveel maanden in totaal per jaar een zeevarende met een Nederlandse, EU/EER en niet-EU nationaliteit gemiddelde aan boord werkzaam is?

Nederlandse/EU/EER zeevarenden

Niet-EU/EER zeevarenden

9. Opmerkingen veld

Ter verduidelijking: vraag 8 is relevant om een compleet beeld van de werkgelegenheid in de zeevaart te creëren. Naast het aantal zeevarenden in dienst (vraag 7), zijn we daarom benieuwd naar hoeveel maanden per jaar een zeevarende gemiddeld aan boord werkzaam is. Voor een correctie interpretatie van deze vraag schetsen we graag een aantal voorbeelden om deze vraag te verduidelijken: Zodra een zeevarende vaart op basis van 3 weken op en 3 weken af is deze zeevarende in totaal 6 maanden per jaar werkzaam aan boord. Een zeevarende die 5 weken op en 3 weken af vaart is in totaal 7,5 maanden per jaar werkzaam aan boord. In het bovenstaande opmerkingen veld kunt u eventuele aanvullingen of verduidelijkingen opnemen.

**Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020**

10. Kunt u de personeelsleden, ingehuurde arbeidskrachten en stagiairs die per 31 december 2019 binnen uw bedrijf werkzaam waren voor de Nederlandse vlag verdelen naar functie en nationaliteit? Voor deze vraag gelden een aantal opmerkingen: - Het betreft hier personen die werkzaam zijn voor schepen varende onder de Nederlandse vlag; - Indien dergelijke informatie ontbreekt voor 31 december 2019 graag invullen voor een andere peildatum. - Indien uw personeelsleden, ingehuurde arbeidskrachten en stagiairs een andere nationaliteit hebben, gelieve deze in het opmerkingen veld (onder de vraag) achter te laten

	Kapiteins		Officieren		Gezellen		Overig niet nautisch personeel		Walpersoneel		Stagiairs
	In dienst	Ingehuurd	In dienst	Ingehuurd	In dienst	Ingehuurd	In dienst	Ingehuurd	In dienst	Ingehuurd	
Nederlands											
EU/EER (niet NL)											
Niet-EU/EER											
waarvan: China											
waarvan: Filipijnen											
waarvan: Indonesië											
waarvan: Oekraïne											
waarvan: Rusland											
waarvan: Vietnam											
Anders, namelijk.....											

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

### 11. Opmerkingen veld

--

In dienst: personeel op de loonlijst waarmee u of uw vertrouwensmakelaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft afgesloten, waarbij het verlof wordt doorbetaald. Ingehuurd: personeel dat u heeft ingehuurd via een derde, bijvoorbeeld een uitzendbureau, manning agent, crewing agent. Hierbij maakt het niet uit of deze derde in Nederland of het buitenland is gevestigd. Deze vragenlijst wordt overigens niet naar uitzendbureaus verstuurd. Vandaar dat deze enquête de voornaamste databron is voor het inschatten van het aantal zeevarenden aan boord.

12. Kunt u de personeelsleden, ingehuurde arbeidskrachten en stagiairs die per 31 december 2019 binnen uw bedrijf werkzaam waren voor de buitenlandse vlag verdelen naar functie en nationaliteit? Voor deze vraag gelden een aantal opmerkingen- Het betreft hier personen die werkzaam zijn voor schepen varende onder een buitenlandse vlag;- Indien dergelijke informatie ontbreekt voor 31 december 2019 graag invullen voor een andere peildatum;- Indien uw personeelsleden, ingehuurde arbeidskrachten en stagiairs een andere nationaliteit hebben, gelieve deze in het opmerkingen veld (onder de vraag) achter te laten

	Kapiteins		Officieren		In dienst
	In dienst	Ingehuurd	In dienst	Ingehuurd	
Nederlands					
EU/EER (niet NL)					
Niet-EU/EER					
waarvan: China					
waarvan: Filipijnen					
waarvan: Indonesië					
waarvan: Oekraïne					
waarvan: Rusland					
waarvan: Vietnam					
Anders, namelijk					

### 13. Opmerkingen veld

In dienst: personeel op de loonlijst waarmee u of uw vertrouwensmakelaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft afgesloten, waarbij het verlof wordt doorbetaald. Ingehuurd: personeel dat u heeft ingehuurd via een derde, bijvoorbeeld uitzendbureau, manning agent, crewing agent. Hierbij maakt het niet uit of deze derde in Nederland of het buitenland is gevestigd. Deze vragenlijst wordt overigens niet naar uitzendbureaus verstuurd. Vandaar dat deze enquête de voornaamste databron is voor het inschatten van het aantal zeevarenden aan boord.

Buitenlandse arbeid De volgende twee vragen gaan over de (toekomstige) inzet van niet Nederlandse arbeid in de zeevaart.

**Piltrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020**

14. Overweegt uw bedrijf de komende 5 jaren (meer) arbeidskrachten uit het buitenland in dienst te nemen of in te huren? Kunt u uitspraken maken naar functie?

	Ja, zeker wel	Ja, waarschijnlijk wel	Nee, waarschijnlijk niet	Nee, zeker niet
EU/EER				
Kapiteins				
Officieren				
Gezellen				
Overig niet nautisch personeel aan boord				
Walpersoneel				
Niet-EU / EER				
Kapiteins				
Officieren				
Gezellen				
Overig niet nautisch personeel aan boord				
Walpersoneel				

15. Indien uw bedrijf overweegt om de komende jaren extra arbeidskrachten van buiten de Europese Unie in dienst of aan boord te nemen. Wat is de reden voor de keuze van deze arbeidskracht afkomstig van buiten de EU?

- Er is onvoldoende aanbod van Nederlandse arbeidskrachten
- De niet uit de EU / EER afkomstige arbeidskrachten zijn nodig om (beter) te kunnen communiceren
- Arbeidskrachten afkomstig van buiten de EU zijn goedkoper
- Arbeidskrachten afkomstig van buiten de EU werken beter/harder
- Arbeidskrachten afkomstig van buiten de EU werken langer aan boord en/of met ander
- Arbeidskrachten afkomstig van buiten de EU blijven langer in dienst / varen tot op latere leeftijd
- Arbeidskrachten afkomstig van buiten de EU zijn beter opgeleid
- Andere reden, namelijk
- Geen van bovenstaande

Instream en uitstroom van personeel.

De volgende zes vragen gaan over de in- en uitstroom van personeel binnen uw bedrijf in 2019.

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

16. Heeft uw bedrijf in 2019 extra personeel aangenomen? Ingehuurde arbeidskrachten dient u buiten beschouwing te laten.

Ja

Nee

17. Indien u in 2019 personeel heeft aangenomen, wilt u aangeven of het om varend- of walpersoneel gaat? Een procentuele verdeling volstaat. Ingehuurde arbeidskrachten dient u buiten beschouwing te laten.

Zeevarenden

Walpersoneel


18. Heeft u bij het aannemen van Nederlandse zeevarenden voorkeur voor personeel op mbo of hbo niveau?

- Mbo-niveau / mono disciplinair opgeleid
- MBO- niveau / geïntegreerd opgeleid
- MBO-niveau / semi-geïntegreerd opgeleid
- Hbo-niveau / mono disciplinair opgeleid
- HBO-niveau / geïntegreerd opgeleid
- HBO niveau / semi-geïntegreerd opgeleid
- Weet ik niet
- Geen voorkeur

19. Hebben er personeelsleden in 2019 het bedrijf verlaten? Ingehuurde arbeidskrachten dient u buiten beschouwing te laten.

Ja

Nee

20. Indien er in 2019 personeelsleden het bedrijf hebben verlaten, kunt u aangeven of het om varend- of walpersoneel ging? Een procentuele verdeling volstaat. Ingehuurde arbeidskrachten dient u buiten beschouwing te laten.

Zeevarenden

Walpersoneel


## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

21. Indien zeevarende medewerkers een walfunctie zijn gaan vervullen, kunt u dan aangeven om welk type walfunctie het vooral gaat?

- Technische walfunctie
- Administratieve walfunctie
- Commerciële walfunctie
- Verzorgende walfunctie
- Anders, namelijk
- Weet ik niet

Het kan gaan om zeevarende medewerkers die het bedrijf hebben verlaten of zeevarende medewerkers die binnen het bedrijf een walfunctie hebben gevonden.

Opleiding en scholing De laatste vraag gaat over opleiding en scholing in de zeevaart.

22. Hoeveel praktijkervaringsplaatsen (stageplaatsen) zijn er in uw bedrijf en hoeveel daarvan zijn er vervuld? Wilt u hierbij het onderscheid maken naar stageplaatsen voor zeevarenden en stageplaatsen voor walpersoneel? Kunt u hierbij tevens onderscheid maken in opleidingsniveau?

	Aantal stageplaatsen	Aantal stageplaatsen vervuld
Zeevarenden		
Mbo niveau 2 (o.a. schipper / machinist beperkt werkgebied)		
Mbo niveau 3 (o.a. stuurman / werktuigkundige schepen)		
Mbo niveau 4 (o.a. stuurman / werktuigkundige alle schepen)		
Hbo		
Universitair		
Walpersoneel		
Vmbo		
Mbo niveau 1/2		
Mbo niveau 3/4		
Hbo		
Universitair		

Namens het gehele projectteam willen wij u graag bedanken voor het invullen van deze vragenlijst. De resultaten worden geaggregeerd gebruikt en vormen een onderdeel van de Arbeidsmarktmonitor 2020. De publicatie van deze monitor zal gelijktijdig met de presentatie van de Maritieme Monitor door stichting Nederland Maritiem Land (NML) plaatsvinden. Mocht u naar aanleiding van de vragenlijst nog vragen hebben, kunt u contact opnemen met Rick Janse (rick.janse@ecorys.com) van Ecorys, of Sanne Koeleman van de KVNR (koeleman@kvn.nl). Indien u vragen of opmerkingen heeft die voor het onderzoek ook van belang kunnen zijn, verzoeken wij u vraag 20 in te vullen.

## Pilotrapportage Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2020

23. Als u vragen, opmerkingen en/of verbeterpunten heeft, die voor het onderzoek van belang kunnen zijn, kunt u die hieronder opschrijven.

24. Gelieve uw mailadres door te geven indien u op de hoogte wil blijven van de resultaten van dit onderzoek.

25. Mogen wij contact met u opnemen bij onduidelijkheid en/of vragen?

Ja

Nee

Uw antwoorden zijn geregistreerd! Wij danken u hartelijk voor het invullen van deze vragenlijst!

## Bijlage VI: Resultaten Enquête Zeevaart

Tabel 13 Hoofdvaciviteit van de respondenten op de enquête

Hoofdvaciviteit respondenten	Aantal
Algemene vrachivaart (incl. containervaart)	47%
Cruisevaart	3%
Ferry- en passagiersvaart	9%
Koel- en vriesvaart	3%
Offshore hernieuwbare energie	3%
Offshore olie en gas	3%
Overig, namelijk vrachivaart zee-rivier	3%
Tankvaart	12%
Zeesleepvaart	9%
Zware lading	9%
Totaal ingevulde enquêtes	100%

Tabel 14 Verdeling buitenlandse personeel (in dienst en ingehuurd) varend onder NL vlag over functies en nationaliteiten

	Kapiteins	Officieren	Gezellen	Overig niet nautisch personeel	Wal-personeel	Stagiairs
China	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Filipijnen	3%	32%	82%	82%	0%	69%
Indonesië	1%	6%	13%	6%	100%	0%
Oekraïne	20%	23%	2%	3%	0%	10%
Rusland	74%	38%	2%	1%	0%	21%
Vietnam	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Anders, namelijk	1%	1%	0%	8%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 15 Verdeling buitenlandse personeel (in dienst en ingehuurd) varend onder buitenlandse vlag over functies en nationaliteiten

	Kapiteins	Officieren	Gezellen	Overig niet nautisch personeel	Wal-personeel	Stagiairs
China	32%	72%	0%		33%	0%
Filipijnen	7%	5%	0%		35%	17%
Indonesië	17%	4%	0%		31%	83%
Oekraïne	42%	14%	0%		0%	0%
Rusland	0%	0%	0%		0%	0%
Vietnam	1%	4%	100%		0%	0%
Anders, namelijk	0%	0%	0%		0%	0%
Totaal	100%	100%	100%		100%	100%