

Sociaal-economische trends

***Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt,
sociale zekerheid en inkomen***

2004, aflevering 3



Verklaring der tekens

.	= gegevens ontbreken
*	= voorlopig cijfer
x	= geheim
–	= nihil
–	= (indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	= het getal is minder dan de helft van de gekozen eenheid
niets (blank)	= een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2003–2004	= 2003 tot en met 2004
2003/2004	= het gemiddelde over de jaren 2003 tot en met 2004
2003/'04	= oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2003 en eindigend in 2004
1993/'94–2003/'04	= boekjaar enzovoort, 1993/'94 tot en met 2003/'04

In geval van afronding kan het voorkomen dat de som van de aantallen afwijkt van het totaal.

Verbeterde cijfers in de staten en tabellen zijn niet als zodanig gekenmerkt.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Prinses Beatrixlaan 428
2273 XZ Voorburg

Druk

Centraal Bureau voor de Statistiek
Facilitair Bedrijf

Omslagontwerp

WAT ontwerpers, Utrecht

Inlichtingen

Tel.: 0900 0227 (€ 0,50 per minuut)
Fax: (045) 570 62 68
E-mail: infoservice@cbs.nl

Bestellingen

E-mail: verkoop@cbs.nl

Internet

www.cbs.nl

© Centraal Bureau voor de Statistiek
Voorburg/Heerlen, 2004.
Bronvermelding is verplicht.
Vereenvoudiging voor eigen gebruik
of intern gebruik is toegestaan.

Prijzen incl. administratie- en
verzendkosten.
Abonnementsprijs: € 46,50
Prijs per los nummer: € 12,80
Kengetal: V-4
ISSN 1573-2215
CBS-productnummer: 0375704030



Centraal Bureau voor de Statistiek

Inhoud

Kwartaaloverzicht arbeidsmarkt 2004/1	5
Sociaal-economische kerncijfers	8
Artikelen	
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	9
Vrouwen op de arbeidsmarkt	19
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	26
Trends in arbeidsomstandigheden	34
Vervroegd uittreden of doorwerken?	41
CAO-lonen, 2003	50
Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2002	54
Inkomens in de grote steden 1950–2000	58
Equivalentiefactoren 1995– 2000: methode en belangrijkste uitkomsten	63
Webmagazine	
Veel minder vacatures voor schoolverlaters	67
31 duizend werknemers verdienen meer dan ministersalaris	69
Ziekteverzuim in eerste kwartaal 2004 gedaald	71
Meer huishoudens komen moeilijk rond	73
Financieel knel: geen nieuwe meubels of vakantie	75
Begrippen	77
Nu en eerder verschenen artikelen	79
Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website	82
Publicaties	86

Kwartaaloverzicht arbeidsmarkt 2004/1

Hans Langenberg

De economie is in het eerste kwartaal van 2004 iets verder uit het dal omhooggekomen. Voor het derde achtereenvolgende kwartaal is het volume van het bruto binnenlands product gegroeid. De kerncijfers over de arbeidsmarkt geven tegenstrijdige signalen. Enerzijds is het aantal openstaande vacatures voor het tweede achtereenvolgende kwartaal toegenomen en is de stijging van het aantal WW-uitkeringen vertraagd. Anderzijds heeft de daling van het aantal banen onverminderd doorgezet en is de werkloosheid verder gestegen.

1. Werkgelegenheid

Het aantal banen van werknemers is in het eerste kwartaal van 2004 verder gedaald. In totaal waren er 107 duizend banen minder dan in het eerste kwartaal van 2003. In het bedrijfsleven bedroeg de daling in de overeenkomstige periode 153 duizend. In de niet-commerciële dienstverlening is het aantal banen met 46 duizend gestegen. De toename van de werkgelegenheid in de niet-commerciële dienstverlening lijkt hiermee af te vlakken.

Omgerekend naar arbeidsjaren bedroeg de daling van de totale werkgelegenheid 103 duizend. In voorgaande kwartalen pakte de daling in arbeidsjaren stevast hoger uit dan die in banen. Dat dit nu niet het geval is wordt veroorzaakt door de afvlakkende werkgelegenheids-groei in de niet-commerciële dienstverlening: de werkgelegenheids-groei in deze sector de laatste jaren kent, is veel groter in aantallen

banen dan in arbeidsjaren. Het totale arbeidsvolume was in het eerste kwartaal 1,8 procent lager dan een jaar eerder.

2. Vacatures

Aan het eind van het eerste kwartaal van 2004 lag het aantal openstaande vacatures op vrijwel hetzelfde niveau als een jaar eerder. Dit is het resultaat van een afname gedurende een groot deel van 2003, gevolgd door een toename in de periode hierna. Volgens seizoengecorrigeerde cijfers is het aantal vacatures in het eerste kwartaal van 2004 met 13 duizend gestegen. Het is het tweede achtereenvolgende kwartaal dat het aantal vacatures stijgt. Wat de vacatures betreft, lijkt zich een kentering te hebben voorgedaan. Het aantal vacatures daalde van begin 2001 tot en met het derde kwartaal van 2003. Het aantal openstaande vacatures aan het eind van het eerste kwartaal van 2004 bedroeg 121 duizend (*niet* gecorrigeerd voor seizoeneffecten).

In het eerste kwartaal ontstonden er 178 duizend vacatures, vrijwel evenveel als een jaar eerder. Er werden 151 duizend vacatures vervuld. Hier was nog wel sprake van een daling: in het eerste kwartaal van 2003 werden nog 174 vacatures vervuld. Deze ontwikkeling stemt overeen met de verdere daling van het aantal banen.

De spanning op de arbeidsmarkt was in het eerste kwartaal van 2004 vergelijkbaar met die van een jaar eerder. In

Staat 1
Kerncijfers arbeidsmarkt

	2004		2002			2003				2004		
	1e kw	2e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw
	<i>stand</i>											
	<i>verandering t.o.v. een jaar eerder</i>											
	<i>x 1 000</i>											
Banen van werknemers	7 368*	96*	69*	47*	42*	22*	-8*	-38*	-75*	-107*		
Arbeidsvolume van werknemers	5 613*	53*	11*	-26*	-46*	-43*	-32*	-63*	-85*	-103*		
Openstaande vacatures ¹⁾	121	-38	-56	-56	-43	-54	-37	-34	-27	-2		
Ontstane vacatures	178	-57	-73	-49	-32	-36	-25	-19	-10	1		
Vervulde vacatures	151	-59	-54	-49	-44	-25	-43	-22	-17	-23		
Potentiele beroepsbevolking	10 946*	71*	70*	68*	65*	61*	55*	49*	45*	41*		40*
w.v. beroepsbevolking	7 536*	93*	131*	111*	119*	130*	112*	47*	44*	76*		44*
w.v. werkzaam	7 036*	88*	74*	45*	44*	40*	4*	-34*	-55*	-52*		-45*
werkloos	500*	5*	57*	65*	75*	89*	107*	81*	99*	128*		90*
WW-uitkeringen ¹⁾	311	-9	8	20	38	58	68	79	83	74		
Instroom WW ²⁾		10	22	21	24	28	20	23	18			
Uitstroom WW ²⁾		-3	9	11	7	9	10	12	14			
Bijstandsuitkeringen van thuiswonenden onder de 65 jaar ¹⁾	339	-10	-8	-6	-2	4	9	13	15	14		
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ¹⁾³⁾	972	20	15	15	12	7	1	-4	-11	-20		
Instroom arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	20	-3	-6	-1	-2	-3	-5	-6	-6	-5		
Uitstroom arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	24	1	-1	-3	1	1	1	0	0	0		
	<i>Na verwijdering van seizoeninvloeden</i>											
	<i>stand</i>											
	<i>verandering t.o.v. een kwartaal eerder</i>											
Openstaande vacatures ¹⁾	111*	-4	-21	-14	-6	-12	-1	-22	6	13*		
Werkloze beroepsbevolking	483*	8*	23*	34*	10*	23*	40*	7*	29*	52*		2*
WW-uitkeringen	299*	6	13	7	12	24	26	20	15	11*		

¹⁾ Aan het eind van het kwartaal.

²⁾ De stroomcijfers met betrekking tot de WW zijn voor het eerste kwartaal van 2004 nog niet bekend. In het vierde kwartaal van 2003 bedroeg de instroom in de WW 98 duizend en de uitstroom 78 duizend.

³⁾ De arbeidsongeschiktheidsregelingen omvatten WAO, WAZ en WAJONG.

beide perioden stonden op de duizend banen 18 vacatures open.

3. Werkloosheid

In het eerste kwartaal van 2004 waren gemiddeld 500 duizend personen werkloos. Dit zijn er 128 duizend meer dan een jaar eerder. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2003 is het aantal werklozen met 52 duizend toegenomen (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Het stijgingstempo lag in het eerste kwartaal hoger dan in de twee voorafgaande kwartalen. Uit cijfers over het tweede kwartaal van 2004 blijkt dat het stijgingstempo nadien is gedaald.

Zowel in het vierde kwartaal van 2003 als in het eerste kwartaal van 2004 is het aantal werklozen dus gestegen, terwijl het aantal vacatures eveneens omhoog ging. Een verklaring voor deze schijnbare tegenstrijdigheid is dat er een vertraging zit tussen het openstellen van een vacature en het aannemen van personeel. Bovendien is er, wegens de voortdurende uitbreiding van de beroepsbevolking, een zekere toename van de werkgelegenheid nodig om de werkloosheid niet verder te laten toenemen.

In het eerste kwartaal van 2004 was volgens de niet voor seizoeninvloeden gecorrigeerde uitkomsten 6,6 procent van de beroepsbevolking werkloos.

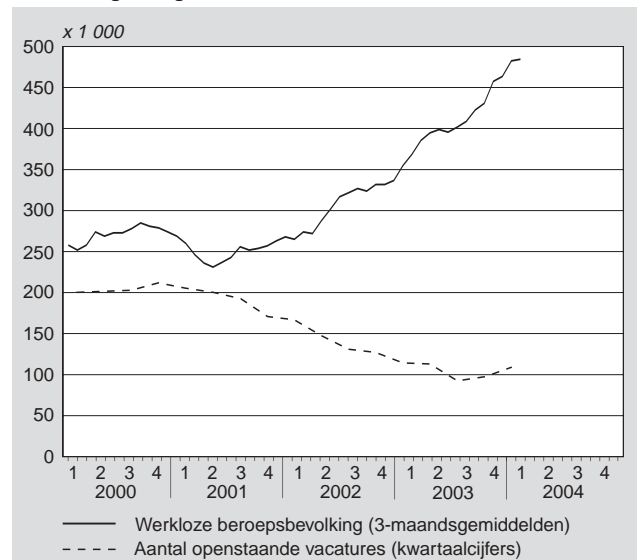
Aan het eind van het eerste kwartaal van 2004 werden er 311 duizend WW-uitkeringen verstrekt. Dit zijn er 74 duizend meer dan een jaar eerder. Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden is het aantal WW-uitkeringen met 11 duizend gestegen ten opzichte van het voorafgaande kwartaal. De groei van het aantal WW-uitkeringen zwakt al enkele kwartalen af.

Het aantal bijstandsuitkeringen van thuiswonenden onder de 65 jaar is in een jaar tijd toegenomen met 14 duizend. Deze jaarmutatatie is vergelijkbaar met die in voorafgaande kwartalen.

4. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Het ziekteverzuim bij particuliere bedrijven is in het eerste kwartaal van 2004 uitgekomen op 5,1 procent. Een jaar eerder lag het ziekteverzuim op 5,3 procent. Het ziekteverzuim is al langer dan een jaar aan het afnemen. De daling

1. Werkloze beroepsbevolking en aantal openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



wordt veroorzaakt door de invoering van de wet Verbetering Poortwachter, collectieve inspanningen om arbeidsomstandigheden te verbeteren en de aanhoudend matige conjunctuur.

Aan het eind van het eerste kwartaal werden er 972 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt. Dit zijn er 20 duizend minder dan een jaar eerder. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt vanaf begin 2003.

5. Lonen en prijzen

De afvlakking van de loonstijging zet nog altijd door. De cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen lagen in het eerste kwartaal van 2004 1,8 procent boven die in het eerste kwartaal van 2003. De overeenkomstige cao-loonstijging in het tweede kwartaal van 2004 is uitgekomen op 1,6 procent.

In navolging van de cao-lonen is ook de contractuele loonkostenstijging aan het afvlakken, zij het in een wat trager tempo dan de cao-lonen zelf. Dit komt door een sterke stijging van het werkgeversdeel van de premies voor pensioen en werkloosheid. De stijging van de contractuele loonkosten ligt al meer dan twee jaar boven de stijging van

Staat 2 Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	2002				2003				2004	
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw
	%									
Volumemutatatie van het BBP ten opzichte van het voorafgaande kwartaal	0,2*	0,3*	0,3*	-0,3*	-0,5*	-0,8*	0,2*	0,6*	0,7*	
Ontwikkeling cao-lonen per maand ¹⁾	4,3	3,7	3,4	3,4	3,3	3,0	2,6	2,4	1,8*	1,6*
Ontwikkeling contractuele loonkosten per maand	4,9	4,2	4,0	4,0	3,9	3,5	3,3	3,0	2,9*	2,8*
Ontwikkeling consumentenprijzen	3,8	3,3	3,3	2,9	2,4	2,0	2,0	1,9	1,2	
Vacaturegraad ²⁾	25	23	16	17	18	18	12	14	18	
Werkloosheid	3,9*	3,9*	4,3*	4,2*	5,0*	5,3*	5,3*	5,5*	6,6*	6,4*
Werkloosheid, na verwijdering van seizoeninvloeden	3,6*	3,9*	4,3*	4,4*	4,7*	5,3*	5,4*	5,7*	6,4*	6,4*
Ziekteverzuim bij particuliere bedrijven	5,9	5,4	5,0	5,5	5,3	4,7	4,1	4,9	5,1	

¹⁾ Inclusief bijzondere beloningen.

²⁾ Aantal openstaande vacatures op de duizend banen.

de cao-lonen. In het eerste kwartaal van 2004 lagen de contractuele loonkosten per maand 2,9 procent boven die in het eerste kwartaal van 2003.

De inflatie is versneld afgenomen. De consumentenprijzen lagen in het eerste kwartaal van 2004 1,2 procent boven die in het eerste kwartaal van 2003. Een kwartaal eerder bedroeg de overeenkomstige prijsstijging nog 1,9 procent.

6. Conjunctuur

Na een diep dal in 2003 is de Nederlandse economie inmiddels voor het derde achtereenvolgende kwartaal gegroeid. Het volume van het bruto binnenlands product (BBP) lag in het eerste kwartaal van 2004 0,7 procent hoger dan in het kwartaal ervoor (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Voor het tweede achtereenvolgende kwartaal bedroeg de groei meer dan 0,5 procent. Bij een aanhoudende groei van meer dan 0,5 procent, mag binnen enkele kwartalen een daling van de werkloosheid worden verwacht.

De groei in het eerste kwartaal komt op conto van de investeringen in vaste activa en de uitvoer van goederen en diensten. Ten opzichte van een jaar eerder stegen deze met respectievelijk 4,3 en 2,3 procent. De groei van de consumptie blijft vooralsnog achter. Het totaal aan consumptieve bestedingen lag op vrijwel hetzelfde niveau als een jaar eerder.

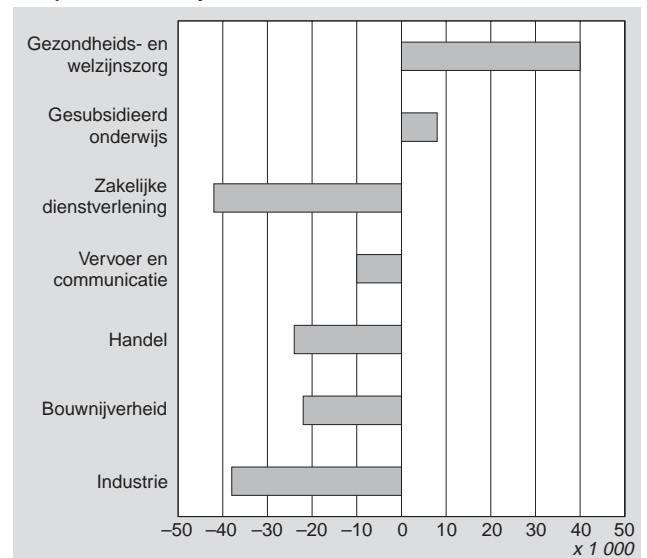
7. Verschillen tussen bedrijfstakken

Het banenverlies in het bedrijfsleven was in het eerste kwartaal van 2004 het grootst in de zakelijke dienstverlening en in de industrie. Ten opzichte van een jaar eerder nam het aantal banen in deze bedrijfstakken af met respectievelijk 42 en 38 duizend. Sterke dalingen kenden tevens de handel (24 duizend) en de bouwnijverheid (22 duizend). In al deze bedrijfstakken is het banenverlies de laatste kwartalen opgelopen. Relatief gezien was de afname van de werkgelegenheid het grootst in de bouwnijverheid (5,3 procent), de industrie (3,8 procent) en de zakelijke dienstverlening (3,5 procent).

In de gehele niet-commerciële dienstverlening is sprake van een afvlakkende banengroei. In de zorg en in het gesubsidieerd onderwijs lag het aantal banen in het eerste kwartaal van 2004 respectievelijk 40 en 8 duizend boven dat van een jaar eerder. Een kwartaal eerder bedroeg de overeenkomstige toename 52 versus 10 duizend.

Het aantal openstaande vacatures lag in het eerste kwartaal van 2004 bij een aantal bedrijfstakken hoger dan een jaar eerder. Dit was bijvoorbeeld het geval bij de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening. In veel bedrijfstakken is het aantal vacatures ten opzichte van een jaar eerder echter nog gedaald. Forse dalingen kenden met name de handel en de gezondheids- en welzijnszorg. Een sterke stijging van het aantal ontstane vacatures werd in de horeca waargenomen. In het eerste kwartaal van 2004 ontstonden hier 15 duizend vacatures; een jaar eerder ontstonden er in de horeca maar 10 duizend vacatures.

2. Mutatie aantal banen van werknemers: eerste kwartaal 2004 ten opzichte van een jaar eerder



8. Verschillen tussen demografische groepen

In het eerste kwartaal van 2004 was er voor het eerst sinds jaren een terugloop in het aantal banen dat door vrouwen wordt bezet. Ten opzichte van een jaar eerder bedroeg de daling 17 duizend. De daling is een gevolg van het feit dat het banenverlies in het bedrijfsleven nu ook voor vrouwen sterker is dan de banengroei in de niet-commerciële dienstverlening. Ten opzichte van een jaar eerder werden er in het bedrijfsleven 60 duizend banen minder door vrouwen bezet en in de niet-commerciële dienstverlening 43 duizend meer. Dit betekent een oplopend banenverlies bij particuliere bedrijven en een afvlakkende banengroei in de niet-commerciële dienstverlening.

Voor mannen waren er in het eerste kwartaal 94 duizend banen minder in het bedrijfsleven en 3 duizend meer in de niet-commerciële dienstverlening.

Het aantal werkloze mannen nam in een jaar tijd toe met 64 duizend, het aantal werkloze vrouwen met 65 duizend. Tot dusverre was het stijgingstempo van de werkloosheid groter voor mannen, maar daar is in het eerste kwartaal een einde aan gekomen.

Van de vrouwelijke beroepsbevolking was in het eerste kwartaal 7,5 procent werkloos, van de mannelijke 6,0 procent.

In het eerste kwartaal van 2004 vlakke de groei van het aantal werklozen van middelbare leeftijd (25–44 jaar) iets af, maar er was wel een versnelde toename van zowel het aantal werkloze jongeren (15–24 jaar) als het aantal werkloze ouderen (45–64 jaar). Doordat de meerderheid van de beroepsbevolking uit mensen van middelbare leeftijd bestaat, was de stijging van het aantal werkloze 25–44-jarigen in absolute zin wel het hoogst. In een jaar groeide het aantal werklozen met 34 duizend jongeren, 55 duizend mensen van middelbare leeftijd en 40 duizend ouderen. De werkloosheid bedroeg 13,8 procent onder jongeren, 6,1 procent onder personen van middelbare leeftijd en 5,0 procent onder ouderen. Een jaar eerder was 9,9 procent van de jongere, 4,8 procent van de middelbare en 3,5 procent van de oudere beroepsbevolking werkloos.

Sociaal-economische kerncijfers

	Basis c.q. eenheid	1998	1999	2000	2001	2002	2003
1. Werkgelegenheid							
Werkzame personen	x 1 000	7 743	7 946	8 124	8 291	8 325*	8 294*
Werknemers	x 1 000	6 559	6 798	6 969	7 124	7 166*	7 141*
Zelfstandigen	x 1 000	1 184	1 148	1 155	1 167	1 159*	1 153*
Banen van werknemers	x 1 000	6 881	7 113	7 285	7 424	7 486*	7 462*
Landbouw en visserij	x 1 000	114	120	118	124	124*	123*
Industrie en bouwnijverheid	x 1 000	1 483	1 509	1 528	1 533	1 509*	1 463*
Commerciële dienstverlening	x 1 000	3 195	3 356	3 470	3 523	3 519*	3 457*
Niet-commerciële dienstverlening	x 1 000	2 088	2 127	2 169	2 245	2 333*	2 419*
Mannen	x 1 000	3 958	4 056	4 121	4 160	4 171*	4 120*
Vrouwen	x 1 000	2 922	3 056	3 164	3 264	3 315*	3 343*
Vacatures	x 1 000	135	172	203	197	149	109
Landbouw en visserij	x 1 000	2	3	3	3	3	2
Industrie en bouwnijverheid	x 1 000	28	37	47	41	28	17
Commerciële dienstverlening	x 1 000	74	94	110	106	76	59
Niet-commerciële dienstverlening	x 1 000	31	37	42	47	42	32
2. Beroepsbevolking en werkloosheid							
Beroepsbevolking	x 1 000	6 941	7 069	7 187	7 314	7 427*	7 510*
Mannen	x 1 000	4 190	4 233	4 275	4 317	4 358*	4 368*
Vrouwen	x 1 000	2 751	2 836	2 912	2 997	3 069*	3 142*
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	6 587	6 768	6 917	7 062	7 125*	7 114*
Mannen	x 1 000	4 036	4 105	4 161	4 209	4 211*	4 162*
Vrouwen	x 1 000	2 551	2 663	2 755	2 853	2 914*	2 952*
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	354	301	270	252	302*	396*
Mannen	x 1 000	153	128	114	109	147*	206*
Vrouwen	x 1 000	201	173	157	143	155*	190*
Werkloze beroepsbevolking	%	5,1	4,3	3,8	3,4	4,1*	5,3*
Mannen	%	3,7	3,0	2,7	2,5	3,4*	4,7*
Vrouwen	%	7,3	6,1	5,4	4,8	5,0*	6,1*
3. Sociale zekerheid							
WW-uitkeringen	x 1 000	287	223	189	166	204	287
Algemene bijstandswet, periodiek	x 1 000	397	363	335	322	320	335
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	x 1 000	907	926	957	981	993	982
WAO-uitkeringen	x 1 000	729	746	772	794	802	787
Wajong-uitkeringen	x 1 000	119	124	127	130	134	138
WAZ-uitkeringen	x 1 000	59	57	58	57	57	57
Ziekteverzuim particuliere bedrijven	%	5,0	5,4	5,5	5,4	5,4	4,8
4. Loon en loonkosten							
Verdiende lonen per maand van voltijdwerknemers	euro	2 250	2 323	2 398	2 561	2 666	.
Landbouw en visserij	euro	1 874	1 868	1 959	2 073	2 091	.
Industrie en bouwnijverheid	euro	2 148	2 230	2 287	2 451	2 549	.
Commerciële dienstverlening	euro	2 254	2 330	2 403	2 556	2 663	.
Niet-commerciële dienstverlening	euro	2 405	2 468	2 566	2 741	2 847	.
Cao-lonen per uur (incl. bijzondere beloningen)	2000=100	93,7	96,8	100,0	104,4	108,2	111,2
Particuliere bedrijven	2000=100	94,0	96,8	100,0	104,2	107,8	110,7
Gesubsidieerde sector	2000=100	93,0	96,6	100,0	105,2	109,6	112,8
Overheid	2000=100	93,4	97,0	100,0	104,4	109,0	112,5
5. Inkomen, consumptie en vermogen							
Besteedbaar inkomen per huishouden	1 000 euro	22,7	23,5	24,8	.	.	.
Eenpersoonshuishouden	1 000 euro	13,4	13,9	14,8	.	.	.
Meerpersoonshuishouden zonder kinderen	1 000 euro	27,8	28,7	30,3	.	.	.
Meerpersoonshuishouden met kinderen	1 000 euro	27,2	28,4	29,9	.	.	.
Dynamische koopkrachtverandering van personen	%	2,8	1,2	2,0	.	.	.
Bestedingen per huishouden	1 000 euro	22,2	23,2	24,7	.	.	.
Consumptie (volumemutatatie per persoon)	%	.	.	2,8	0,4	0,7*	-1,4*
Vermogen per huishouden	1 000 euro	84	93	108	113*	.	.
Consumentenprijsindex (alle huishoudens)	%	.	.	100,0	104,2	107,6	109,9

Artikelen

Welke bedrijfstakken vergrijzen?

Chantal Melsers

De Nederlandse bevolking vergrijst. Ook de werknemers worden gemiddeld steeds ouder. In de komende tien jaar gaan veel werknemers met pensioen. Welke bedrijfstak zal daardoor de komende tien jaar veel nieuwe werknemers zoeken? Is dat voltijd- of deeltijdwerk, en betaalt het goed? De vergrijzing slaat sterk toe in de industrie. Daar ontstaan weinig nieuwe banen, maar er zullen veel vaklieden vervangen moeten worden. In het onderwijs zal een grote vraag naar hooggeschoold personeel blijven bestaan. Zowel de leraren van de basisscholen, maar vooral ook de leraren in het voortgezet onderwijs en de universitair docenten zullen in groten getalen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

1. Inleiding

In relatief korte tijd is er veel veranderd aan de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking. Sinds de jaren zeventig is, mede door de introductie van de anticonceptiepill, het geboortecijfer omlaag gegaan. De bevolking groeit sindsdien nog wel, maar de gemiddelde leeftijd gaat omhoog. Dit weerspiegelt zich in de populatie van werknemers. Daarnaast is het aantal banen de afgelopen jaren steeds gegroeid. Deze banen worden bezet door mensen die gemiddeld ouder zijn dan voorheen. Dit betekent dat bij een ongewijzigde situatie steeds grotere groepen de arbeidsmarkt zullen verlaten. Tegelijkertijd is men gewend geraakt aan het vervroegd uittreden van werknemers. Regelingen als de VUT en de instroom in de WAO hebben sinds de jaren zeventig de arbeidsparticipatie van ouderen sterk doen dalen. Dit zal in de toekomst steeds meer problemen geven voor de betaalbaarheid van de sociale uitkeringen. Steeds minder werknemers moeten op den duur de premies en belastingen opbrengen voor een groeiende groep ouderen die de arbeidsmarkt inmiddels verlaten heeft.

Nederland staat niet alleen met dit probleem. In de hele Europese Unie vergrijst de bevolking, en daarmee ook de werknemerspopulatie. Zowel in Europees verband als op nationaal niveau wordt het beleid aangepast om het werken van ouderen te stimuleren. In 2001 heeft de Europese Unie zich tot doel gesteld dat in 2010 de helft van de bevolking tussen de 55 en 65 jaar aan het werk moet zijn. Dit beleid beoogt dat arbeidskrachten langer actief zijn, zodat ze langer sociale premies opbrengen en er tegelijkertijd minder inactieve ouderen drukken op de collectieve sociale lasten die werknemers opbrengen. Op nationaal niveau wordt bestaande wet- en regelgeving aangepast met als doel de uitstroom van werknemers uit te stellen. De ouderentrichtlijn van de WW bestaat sinds 1994 niet meer,

waardoor ouderen niet meer met voorrang kunnen afvloeien bij collectieve ontslagen. De relatief makkelijke uitgang voor oudere werknemers via de WAO wordt sinds de jaren negentig meer en meer geblokkeerd door strengere toelatingscriteria. In de eerste helft van de jaren negentig leidde dit inderdaad tot een afname van de instroom. Bovendien zouden meer ouderen naast een gedeeltelijke WAO-uitkering blijven werken. Een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid leidt dan niet tot het verlaten van de arbeidsmarkt. Tussen 1995 en 1998 nam het aantal werkende arbeidsongeschikten inderdaad toe van 39 duizend tot 45 duizend (Kartopawiro en Ploeger, 1998; Weidum en Linder, 2002).

Buiten het probleem van de betaalbaarheid van onze verzorgingsstaat heeft het groeiende aandeel oudere werknemers ook effecten op de bedrijven zelf. Een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel is van groot belang voor een bedrijf. Kennis of bepaalde managementlagen kunnen verloren gaan als grote groepen oudere werknemers in korte tijd het bedrijf verlaten. Daarnaast zullen bedrijven met veel oudere werknemers actiever moeten werven om opvallende functies te vervullen. Al deze vraagstukken houden natuurlijk ook verband met de bedrijfseconomische situatie waarin het bedrijf zich bevindt. Zit het bedrijf in een groeiemarkt of wordt juist overwogen om werkgelegenheid te verplaatsen naar een land waar de lonen lager liggen. Naast al deze (individuele) bedrijfseconomische overwegingen is te verwachten dat de veroudering van de werknemers in de komende jaren zal leiden tot een vervangingsvraag die groter is dan ooit.

Voor een belangrijk deel zullen de vacatures opgevuld moeten worden door schoolverlaters. Vrijgevallen banen zullen ook deels worden vervuld door kandidaten met geschikte werkervaring die nu ook al een baan hebben, maar deze laten dan weer andere vacatures achter die wel geschikt zijn voor kandidaten zonder werkervaring. Schoolverlaters zullen wellicht niet in alle gevallen aan de vervangingsvraag kunnen voldoen. Enerzijds omdat er te weinig schoolverlaters zijn met een geschikte opleiding voor een specifieke sector, anderzijds omdat de jongere, instromende werknemers andere arbeidsvoorwaarden waarderen dan de uitstromende werknemers gewend waren. Waar vroeger voltijd-banen de norm waren, wordt nu vaker gezocht naar banen waarbij arbeid en zorg te combineren zijn. Als in vergrijzende sectoren de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij de wensen van de potentiële nieuwe werknemers, zullen jongeren afhaken en herintredende vrouwen een baan zoeken waar de werktijden wél aansluiten bij zorgtaken.

Dit artikel beschrijft enkele sectoren waar ouderen een groot deel van de werkgelegenheid dragen. De banen van

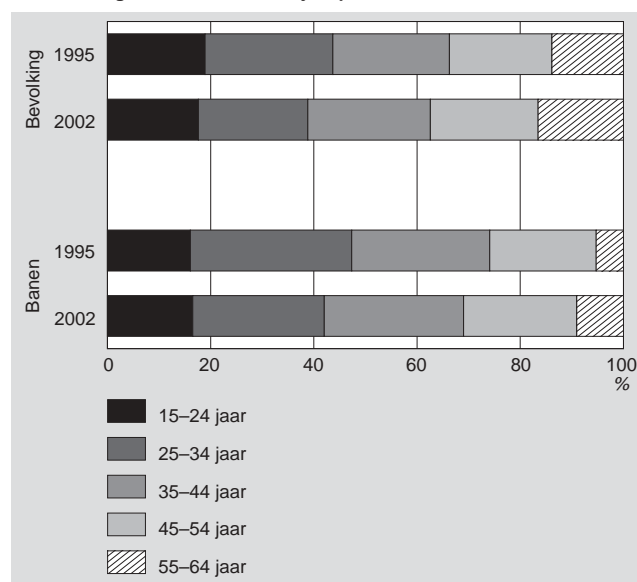
deze oudere werknemers worden beschreven naar geslacht, arbeidsduur en uurloon. De vergelijking van de banen die vrijkomen doordat ouderen stoppen met werken met enkele gegevens over de potentiële instroom geeft aan waar de komende tien jaar knelpunten te verwachten zijn.

2. Resultaten

2.1 Bevolking en banen

De totale bevolking is tussen 1995 en 2002 gegroeid van 15,4 miljoen tot 16,2 miljoen. Ouderen hebben daar hun bijdrage aan geleverd: het aantal personen tussen 55 en 65 jaar steeg in deze periode van 1,5 miljoen tot 1,8 miljoen. Terwijl het aandeel ouderen in de bevolking toenam, is het aandeel jongeren tussen de 15 en 35 jaar gedaald. De grootste afname vond plaats bij de personen tussen 25 en 35 jaar, van 2,6 miljoen in 1995 tot 2,3 miljoen in 2002. Dit heeft zowel te maken met de grote aantallen personen die na de tweede wereldoorlog geboren zijn, de baby-boomers, als met afnemende geboorteaantallen na 1970.

1. Bevolking en banen naar leeftijdsopbouw, 1995 en 2002

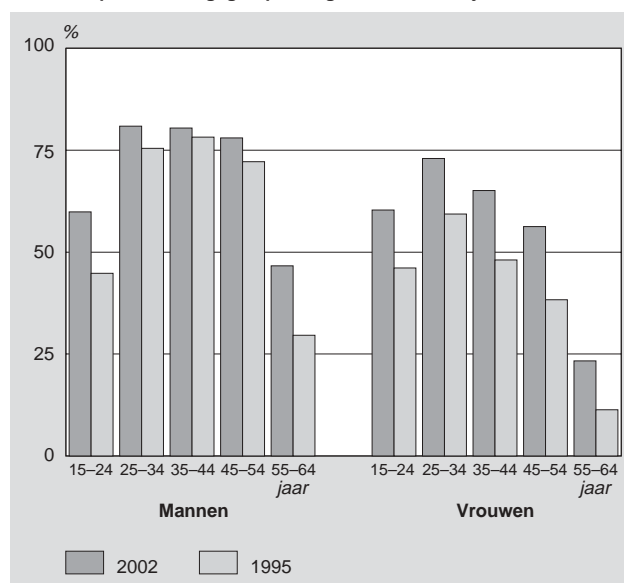


De werkgelegenheid is tussen 1995 en 2002 gestegen van 6,3 tot 7,5 miljoen banen. Jongeren, ouderen en vrouwen van alle leeftijden profiteerden van deze stijging. In 1995 had 45 procent van zowel de mannen als de vrouwen tussen 15 en 25 jaar een baan, in 2002 was dit voor beide gestegen tot 60 procent. Deels is dit een toename van bijbanen van scholieren en studenten. In 1992 werkte een derde van de scholieren en studenten naast de opleiding, in 2002 is dit toegenomen tot ruim de helft.

Van de mannen tussen 25 en 55 jaar had in 1995 meer dan 70 procent een baan. Dit percentage is in 2002 gestegen met circa 5 procentpunten. Bij de vrouwen is de stijging groter. In de leeftijdsgroepen tussen de 25 en 55 jaar groeide het aandeel vrouwen met een baan met 14 tot 18 procentpunten, tot aan 55 tot 70 procent. Er is al jarenlang

een toename van het aantal vrouwen dat werkt na school of opleiding. Daarnaast zeggen minder vrouwen hun baan op bij de geboorte van het eerste kind. Ook valt een groot deel van de herintredende vrouwen in deze leeftijdsgroepen. De groei van het aantal banen in de zorg en het onderwijs speelt ook een rol. Dit zijn sectoren waar veel vrouwen werken. Het patroon dat het aandeel vrouwen met een baan afneemt met de leeftijd vanaf 35 jaar is echter nog steeds aanwezig. In alle leeftijdsgroepen boven 35 jaar hadden vrouwen beduidend minder vaak een baan dan mannen.

2. Banen per bevolkingsgroep naar geslacht en leeftijd, 1995 en 2002



Hoe ouder iemand wordt, hoe kleiner de kans dat men als werknemer actief is. Dit komt deels door een groeiend aandeel van arbeidsongeschikten, deels ook door vervroegde uittreding of ontslag. Toch is hier tussen 1995 en 2002 het een en ander in veranderd. Het aandeel oudere werknemers in de bevolking van 15 tot 65 jaar groeide van 13,9 procent naar 16,5 procent. Er waren in 2002 ook veel meer oudere werknemers. In 1995 waren er per honderd ouderen twintig banen bezet, in 2002 was dat meer dan anderhalf keer zoveel met 35 banen per honderd personen van 55 tot 65 jaar.

Uittreden of doorwerken?

Het groeiende aantal oudere werknemers is voor een deel het gevolg van overheidsbeleid. Dit beleid is erop gericht dat ouderen juist langer blijven werken. Zoals in de inleiding al is aangegeven, is men zich steeds meer bewust geworden van de onbetaalbaarheid van de sociale verzorgingsstaat indien het beleid niet zou worden aangepast. De riantе voorzieningen voor vervroegde uittreding van de jaren zeventig zijn versoberd of omgebouwd tot flexibele pensioenregelingen. Bij deze flexibele pensioenregelingen wordt langer werken meestal beloond in de vorm van een hogere uitkering. Deze maatregel zou de uitstroom van 60 jaar en ouder verminderen. De toegenomen participatie kwam inderdaad deels door het verschuiven (tussen 1994

en 1999) van de ‘meest populaire’ uittredingsleeftijd van mannen van 60 naar 61 jaar. Hierdoor is het waarschijnlijk dat de VUT-maatregel een deel van de stijging in de arbeidsparticipatie van mannen tussen 55 en 65 jaar veroorzaakte (SCP 2001). Vrouwen hadden voorheen geen voorkeursleeftijd voor uittreding, maar in 1999 ontstond er een uittredingspiek bij 60 jaar, samen met een toename van VUT-uitkeringen voor vrouwen. Voor hen had de VUT-maatregel dus nog geen remmend effect. De uitstroom van oudere werknemers naar de WW is tussen 1998 en 2002 min of meer stabiel gebleven, net als de uitstroom naar de WAO. Daarnaast zouden meer ouderen naast een gedeeltelijke WAO-uitkering kunnen blijven werken (SCP 2001). Een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid leidt dan niet tot uitstroom uit het werk. Voor vrouwen geldt bovendien dat de stijgende arbeidsparticipatie gelijke tred houdt met de algehele tendens dat vrouwen vanaf jongere leeftijd vaker een baan hebben (SCP 1998).

Naast het veranderende overheidsbeleid speelde de gunstige economische situatie in de periode 1995–2002 waarschijnlijk een zeer grote rol. Er bestond een grote vraag naar werknemers en bedrijven waren minder geneigd om ouderen door ontslag of vervroegd pensioen af te laten vloeien (van der Zwan, 2002).

2.2 Banen van oudere werknemers

Met het toenemend aantal personen tussen de 55 en 65 jaar én het toenemend aantal banen dat door hen bezet wordt, groeide ook het aandeel van oudere werknemers in de werkgelegenheid. In 1995 was ruim 5 procent van de banen door hen bezet. Dit groeide gestaag tot 9 procent in 2002 (van der Zwan, 2002). Hieronder beschrijven we de kenmerken van banen die binnen nu en tien jaar vrijkomen door uitstroom van ouderen.

De uitstroom van mannen wordt het grootst

Van alle banen die in 2002 bezet werden door mannen, was 11 procent bezet door een oudere werknemer. Dit is lager dan de 15 procent die ouderen uitmaakten van de bevolking tussen 15 en 65 jaar. In absolute aantallen gaat het om 425 duizend banen. Van alle banen bezet door vrouwen, was 7 procent voor een oudere werknemer. Het gaat in totaal om 209 duizend banen. Oudere vrouwen hadden dus relatief weinig een baan. Het zijn vooral de mannen die gaan uitstromen wegens vergrijzing. Met de groeiende participatie van vrouwen zal het aandeel vrouwen in de uitstroom in de loop van de tijd wel toenemen.

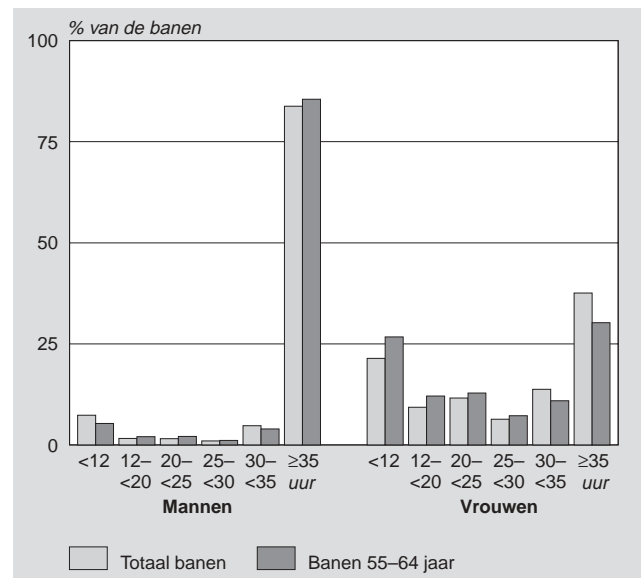
Rustige laatste loodjes of volledige banen?

Oudere werknemers bezetten 9 procent van het totaal aantal banen. Uitgedrukt in arbeidsvolume reikte het aandeel van oudere werknemers een fractie hoger (9,2 procent). Oudere werknemers droegen dus vrijwel evenveel bij aan het arbeidsvolume als aan het aantal banen. Dat betekent dat ouderen eerder méér dan minder uren maakten in vergelijking tot jongere werknemers. Dit komt door het relatief hoge aantal mannelijke oudere werknemers met een lange werkweek.

Mannelijke oudere werknemers werkten meestal meer dan 35 uur per week, net als alle jongere mannen. De kleinere banen tot 25 uur werden voornamelijk bezet door de jongste werknemers (15 tot 25 jaar), maar van de oudste werknemers (55 tot 65 jaar) had ook nog 10 procent zo'n kleine baan. In een aantal gevallen zal hierbij sprake zijn van een bijbaan die naast de hoofdbaan bestaat.

Het grootste deel van de banen van vrouwelijke oudere werknemers was nog altijd meer dan 35 uur, maar het aandeel van deze banen lag aanzienlijk lager dan bij de mannen. Hun jongere vrouwelijke collega's werkten in verhouding vaker in zo'n grote baan. Oudere vrouwen bezetten vaker kleinere banen van minder dan 30 uren per week. Dit kan historisch zo gegroeid zijn, omdat de vrouwen gedurende hun hele loopbaan (eventueel sinds het herintreden) een kleine baan gehad hebben. Het kan er echter ook op wijzen dat vrouwelijke werknemers aan het eind van hun loopbaan minder uren maken dan voorheen.

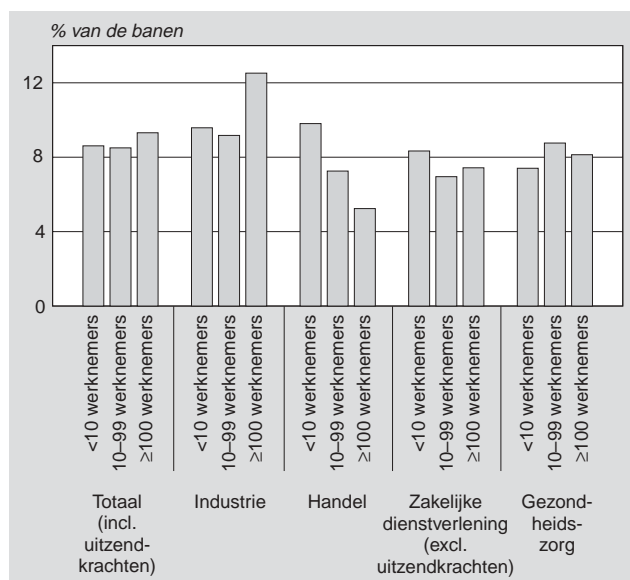
3. Arbeidsduur per week naar geslacht en leeftijd, 2002



Bedrijfsgrootte verklaart aandeel oudere werknemers niet

Bij grote bedrijven werkten over het algemeen niet meer of minder oudere werknemers dan bij kleine bedrijven. Er waren echter enkele bedrijfsklassen waar bedrijfsgrootte wél een verschil maakte. De grootste bedrijfsklassen, vanaf ongeveer 1 miljoen werknemers, nemen we hier onder de loep. In de industrie hadden grote bedrijven (meer dan honderd werknemers) naar verhouding meer banen bezet door ouderen. In de handel hadden grote bedrijven juist een kleiner aandeel banen van ouderen. In de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg waren de banen bij grote en kleine bedrijven even vaak bezet door werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Voor de zakelijke dienstverlening is dit aandeel berekend exclusief uitzendkrachten. Uitzendbureaus zijn over het algemeen grote bedrijven, en zij hadden een heel laag aandeel ouderen. Om vertekening te voorkomen, zijn deze niet meegerekend bij de zakelijke dienstverlening, maar wel bij het totaal.

4. Aandeel oudere werknemers naar bedrijfsgrootte, 2002

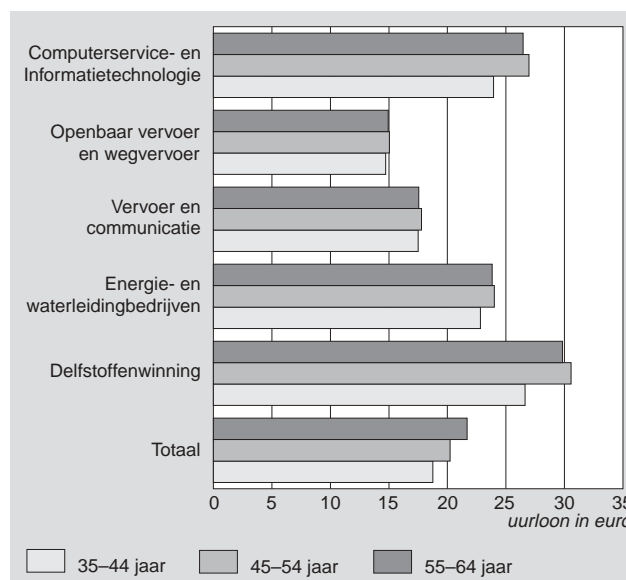


Oudere werknemers zijn vaak duurder

Over het algemeen zijn banen van oudere werknemers duurder dan gemiddeld. Niet alleen werken ze vaak voltijd, maar ook ligt het uurloon van een oudere werknemer over het algemeen boven het gemiddelde. Hardnekkig is het geloof dat oudere werknemers een lagere productiviteit zouden hebben. Een oudere werknemer mag dan wel een iets hoger ziekteverzuim hebben, maar daar staat tegenover dat een oudere werknemer vaak ook een schat aan ervaring heeft en daardoor een hoge productiviteit kan hebben (Dorhout et al., 2002). Bovendien hebben ouderen gemiddeld een lagere mobiliteit, waardoor de specifieke ervaring voor het bedrijf vaak voor langere tijd behouden blijft. De productiviteit van oudere werknemers kan ook verband houden met de snelheid waarmee veranderingen in een bedrijf worden doorgevoerd. Snelle technologische ontwikkelingen kunnen het risico meebrengen dat oudere werknemers minder productief raken dan bij relatief langzame veranderingen in het productieproces. Verschillende onderzoeken spreken elkaar tegen over de productiviteit van ouderen en daarmee over de rechtvaardiging van de hogere arbeidskosten van oudere werknemers (Dorhout et al., 2002).

Hoewel het uurloon van een oudere werknemer gemiddeld hoger was, kwam het ook voor dat banen van oudere werknemers een (iets) lager uurloon uitbetaalden dan de banen voor jongere collega's. In de delfstoffenwinning, de energie- en waterleidingbedrijven, vervoer en communicatie, openbaar vervoer en wegvervoer en in de computerservice en informatietechnologie was het uurloon van een baan van een oudere werknemer gemiddeld lager dan het uurloon van banen van werknemers tussen de 45 en 55 jaar. Hierbij is niet gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, functieniveau, ervaring en dienstverband, die de betaling van een baan beïnvloeden. Bovendien zijn ook eventuele secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals optieregelingen of een auto van de zaak, niet opgenomen in het uurloon.

5. Uurloon in enkele bedrijfsklassen naar leeftijd, 2002



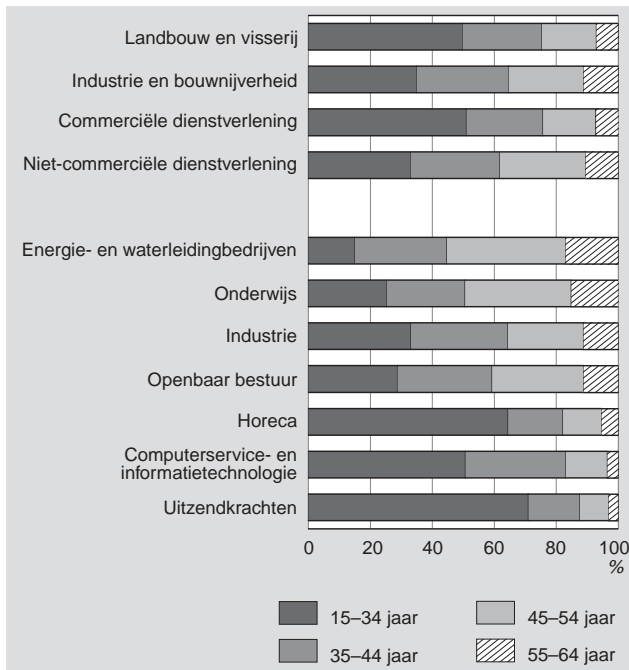
2.3 Sterke vergrijzing in industrie en onderwijs

Het aandeel van de banen die bezet werden door een oudere werknemer verschilt sterk per sector. Voor de indeling naar cao-sector is dit al eerder kort beschreven (de Vries, 2001). In dit artikel wordt een meer gedetailleerde indeling bekeken naar bedrijfsklasse en bedrijfstak.

Enkele bedrijfstakken hadden naar verhouding zeer weinig banen voor werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Zo werden de banen voor uitzendkrachten meestal vervuld door jonge werknemers. Deze banen zijn vaak klein in omvang, en dienen regelmatig als bijbaan of als opstap voor een entree op de arbeidsmarkt. Voor oudere werknemers zijn deze banen minder interessant. Ook bedrijven in de computerservice en informatietechnologie hadden minder dan 4 procent banen voor oudere werknemers. Dit is een relatief jonge bedrijfstak die tussen 1995 en 2002 sterk groeide. Deze bedrijfstak had een flitsend imago van snelle jongens. Afgezien van het feit of de opleiding of ervaring van oudere werknemers aansloot bij deze bedrijfstak, zou ook de bedrijfscultuur potentiële oudere werknemers af kunnen schrikken. De banen en baantjes in de horeca waren ook niet in zwang onder de oudere werknemers. Slechts 5 procent werd bezet door een werknemer boven de 55 jaar. Oubers dragen ettelijke gangen van het kerstdiner rond, kamermeisjes bukken bij het opmaken van hotelbedden – iets wat voor een oudere werknemer fysiek zwaar zou kunnen zijn. Ook de bedrijfsklassen landbouw en detailhandel hadden een laag aandeel van 6 tot 7 procent banen voor werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Dit aandeel mag voor de landbouw laag zijn, maar het geeft geen realistisch totaalbeeld van de werkgelegenheid voor ouderen. Er waren in 2002 zo'n 24 duizend ouderen die als agrariër in hun eigen bedrijf werken. Zij zijn echter niet zichtbaar in de gegevens van de banen van werknemers. Inclusief de zelfstandigen hadden ouderen in de landbouw juist een hoog aandeel van 15 procent. In de detailhandel werkten ook veel ouderen als zelfstandigen. Dit geldt voor meer dan één op de vier ouderen in de detailhandel. Toch vormden deze oudere winkeliers slechts een klein deel van

de totale detailhandel, omdat de detailhandel een grote sector is en ook veel werk biedt aan jongere personen.

6. Banen naar bedrijfsklasse en leeftijdsopbouw, 2002



De bedrijfsklassen delfstoffenwinning, industrie, energie- en waterleidingbedrijven, openbaar vervoer en wegvervoer, openbaar bestuur en onderwijs hadden een bovengemiddeld aandeel banen voor oudere werknemers. Dit was meer dan 10 procent. Ook gemeten in arbeidsvolume blijft deze rangschikking intact. Ouderen bezetten in deze sectoren dus niet vaker dan anderen een deeltijd baan.

Bij zowel de delfstoffenwinning als bij de energie- en waterleidingbedrijven zijn er tussen 1995 en 2002 veel banen verloren gegaan. Bij de energie- en waterleidingbedrijven was de afname bijna 30 procent. Als gevolg van reorganisaties en personeelsinkrimping, waarschijnlijk mede veroorzaakt door voorbereiding op het invoeren van concurrentie, was de instroom van werknemers laag. Bovendien stromen vaak de oudste werknemers uit, maar blijft de groep daaronder zitten, doordat men een senioriteitsbeginsel hanteert, en ook omdat men ervaren werknemers niet kwijt wil (Dorhout et al., 2002). Deze strategie leidt tot een relatief grote groep 45 tot 55-jarigen. In 2002 was bij de energie- en waterleidingbedrijven slechts 44 procent van de banen bezet door personen jonger dan 45 jaar, tegen 69 procent in de gehele economie. Ook de groei van het aantal banen in het openbaar vervoer en wegvervoer is bescheiden ten opzichte van de totale werkgelegenheid in Nederland. Tussen 1995 en 2002 is het aantal banen in het openbaar vervoer zelfs met een kwart afgenomen tot 38 duizend. In deze sector zal de instroom van jonge werknemers dus minimaal zijn geweest, waardoor het aandeel van ouderen toenam. Deze drie sectoren vertegenwoordigen maar een klein aantal banen in Nederland. De banen in de delfstoffenwinning, de energie- en waterleidingbedrijven en bij het openbaar vervoer en wegvervoer, hadden elk een aandeel van minder dan 3 procent in het totaal.

Bij het openbaar bestuur, de industrie en het onderwijs wordt ook een groot deel van de banen bezet door oudere werknemers. Hieronder zitten relatief grote werkgevers. Dat het openbaar bestuur veel ouderen in dienst had (12 procent), was een rechtstreeks gevolg van de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de overheid: veel instroom gedurende de jaren zeventig en een achterblijvende instroom vanaf 1982. Ook in de periode tussen 1995 en 2002 steeg het aantal banen minder dan gemiddeld, waardoor het personeel vergrijsde. Ruim 40 procent van het openbaar bestuur wordt gevormd door de gemeenten. Daar liep het aandeel van oudere werknemers zelfs op tot 15 procent (Monitor Gemeenten, 2002). De gemiddelde leeftijd van de instroom bij de gemeenten was ongeveer 35 jaar, maar ook in de instroom van nieuw personeel nam het aantal oudere werknemers toe (4 procent van de instroom in 2002). In de hoogconjunctuur van de jaren negentig was de concurrentie van de commerciële sector met de gemeenten sterk. De jonge, hoogopgeleide schoolverlaters kozen vaker voor een baan bij het bedrijfsleven.

De twee overige sectoren met een hoog aandeel ouderen worden met meer details beschreven. De industrie is een van de sectoren waar veel personen werkzaam zijn. In 2002 was deze sector goed voor 13 procent van alle banen in Nederland. Over alle bedrijfsklassen van de industrie samen was het aandeel banen voor 55-65-jarigen hoog met ruim 11 procent. Daarnaast was het onderwijs met 7 procent van het totaal aantal banen een belangrijke werkgever. Het aandeel ouderen lag hier met meer dan 15 procent bijzonder hoog.

2.4 Wie gaat er uitstromen bij industrie en onderwijs

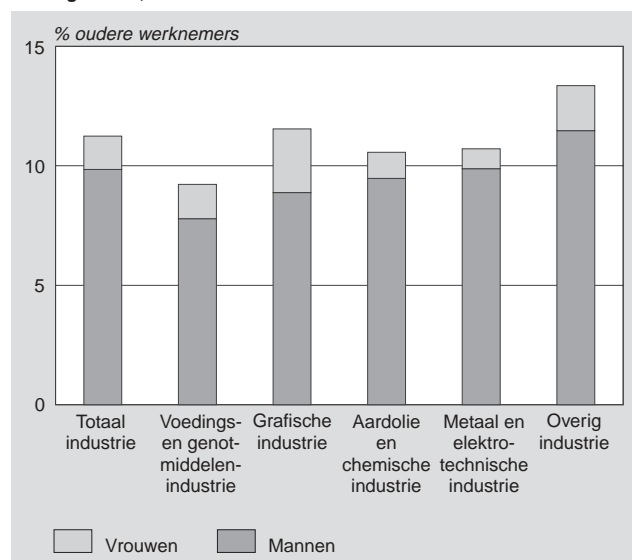
Industrie

In de industrie is het aantal banen tussen 1995 en 2002 met slechts 2 procent toegenomen. In vergelijking met de totale werkgelegenheid is dit laag. De instroom van nieuwe werknemers is dan te klein om de vergrijzing van het zittende personeel op te vangen.

Binnen vrijwel alle takken van de industrie waren veel werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Alleen in de voedings- en genotmiddelenindustrie lag het aandeel ouderen net onder de 10 procent. In alle andere takken was dit aandeel hoger, met als hoogste de 13 procent voor de restgroep binnen de industrie. Hiertoe behoort onder andere de textiel- en kledingindustrie, en de hout- en papierindustrie. De grafische industrie met de drukkerijen en uitgeverijen, had met 12 procent ook veel ouderen in dienst. De grootste bedrijfstak binnen de industrie is de metaal- en electrotechnische industrie. Hier was het aandeel van oudere werknemers 11 procent.

De gemeenschappelijke factor in de industrie is de centrale rol van het productieproces. Meer dan 70 procent van de werknemers zijn laaggeschoold. Motivatie is soms belangrijker dan een vakdiploma en binnen het bedrijf wordt aanvullende scholing gegeven voor specialisatie. Binnen de verschillende takken van de industrie zijn specifieke knelpunten aan te wijzen op het gebied van vergrijzing. Binnen

7. Aandeel oudere werknemers naar bedrijfsklasse industrie en geslacht, 2002

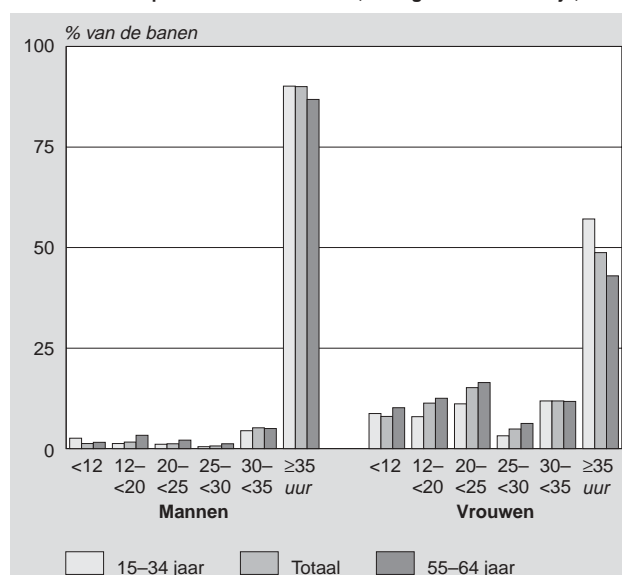


de grafische industrie zorgden nieuwe ontwikkelingen op ICT-gebied voor snelle veroudering van kennis en vaardigheden. Dat zou de instroom van schoolverlaters hebben kunnen bevorderen, maar die nam juist af (CWI, 2004). De werkgelegenheid is hier tussen 1995 en 2002 nagenoeg constant gebleven, maar de banen bleven kennelijk bezet door het zittende personeel. In de chemische industrie is het aantal banen in deze periode zelfs met 4 procent gedaald, wat ook gepaard ging met een lagere instroom van jongeren. Niet overal in de industrie kan je zonder opleiding aan de slag. In de metaalindustrie was er juist een structureel tekort aan specialistische vaklieden. De schoolverlaters met een opleiding in deze richting gingen echter vaak in andere branches werken. De metaalindustrie, met een personeelsbestand dat relatief oud was, weinig vrouwen telde, met weinig deeltijdbanen en weinig mobiliteit, was niet aantrekkelijk voor jongeren (CWI, 2004). Bovendien is de sector conjunctuurgevoelig en biedt daardoor minder zekerheid aan het personeel.

De banen van oudere werknemers in de industrie zijn ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. Slechts 12 procent was bezet door een vrouw. Binnen de verschillende bedrijfstakken van de industrie vertoonde dit wel enige variatie. In de grafische industrie kwam het aandeel vrouwen net boven de 23 procent. Dit is binnen de industrie echter een bedrijfsklasse met weinig werknemers. Vooral in de grote bedrijfstak van de metaal- en elektrotechnische industrie was het aandeel vrouwen onder oudere werknemers met 8 procent laag.

Binnen de industrie, ongeacht welke tak, was een werkweek van minimaal 35 uur de norm, en dat gold het sterkst voor de mannen. Bij banen van oudere werknemers is 87 procent voor meer dan 35 uur per week. Van de vrouwelijke oudere werknemers had 43 procent een fulltime baan. Kleinere banen kwamen ook regelmatig voor, maar deze werden door vrouwen van elke leeftijd bezet. Het is wel zo dat vrouwelijke ouderen minder vaak banen van meer dan 35 uur per week hadden dan jongere vrouwen.

8. Arbeidsduur per week in de industrie, naar geslacht en leeftijd, 2002



In de industrie waren de uurlonen van oudere mannen over het algemeen hoger (20,94 euro) dan het gemiddeld uurloon voor alle mannen (17,81 euro) en ook hoger dan voor de andere leeftijdscategorieën. Voor de banen van vrouwelijke werknemers tussen de 55 en 65 jaar was dit niet zo. Zij verdienden wel meer dan gemiddeld voor vrouwen in de industrie (14,93 euro voor oudere vrouwelijke werknemers, 14,14 euro gemiddeld), maar minder dan hun jongere collega's tussen de 35 en 45 jaar (15,24 euro). Zeker in de aardolie- en chemische industrie verdienden vrouwelijke ouderen minder dan hun jongere collega's. Ook hier geldt dat niet gecorrigeerd is voor achtergrondkenmerken als opleidingsniveau, ervaring en dienstverband, noch voor eventuele secundaire arbeidsvoorwaarden.

De banen die in de toekomst vrijkomen in de industrie door uitstroom van oudere werknemers worden dus voornamelijk door mannen achtergelaten. Over het algemeen zijn dit banen van 35 uur of meer per week en met een potentieel hoog uurloon voor deze sector.

Onderwijs

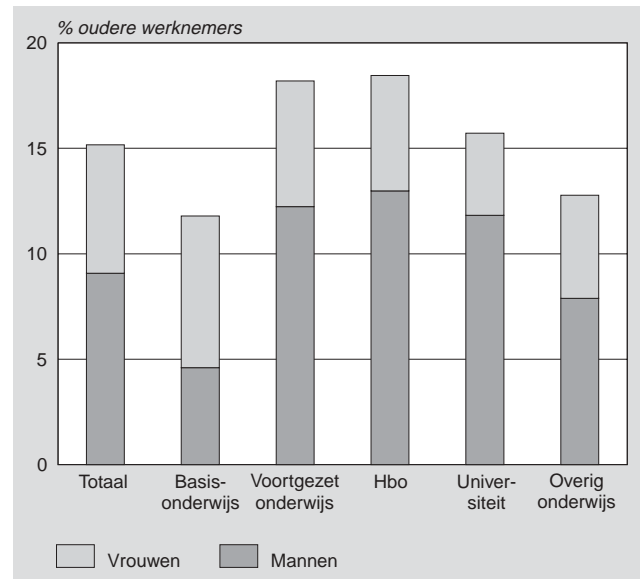
In de jaren zeventig was er een grote groei van de werkgelegenheid in het onderwijs. Veel van de huidige oudere werknemers begonnen toen hun carrière. Gedurende de jaren tachtig en negentig nam het aantal banen nauwelijks toe, waardoor de instroom van jongeren stakte. Bovendien bedongen de vakbonden rechten voor anciënniteit, waardoor het zittende personeel de minste kans op ontslag had. Dit leidde tot een sterk vergrijsd personeelsbestand aan het einde van de twintigste eeuw. Vanaf de tweede helft van de jaren negentig is de werkgelegenheid in het onderwijs echter weer toegenomen, onder meer door de verdere verkorting van de arbeidsduur voor onderwijzend personeel, de groei van het aantal leerlingen en de verkleining van de groepsomvang in het basisonderwijs. Dit heeft er toe geleid dat het aantal banen in zeven jaar met meer dan 20 procent toenam. De vraag was zo groot dat naast schoolverlaters ook leraren op hogere leeftijd werden verwelkomd. Herintreders poetsten hun kennis weer op en

zij-instromers kregen pedagogische trainingen. Driekwart van de vacatures werden door hen vervuld (CWI, 2004). Zij hielpen de tekorten op te lossen, maar droegen niet bij aan verjonging van het personeelsbestand.

In 2002 was ongeveer de helft van het personeel in het onderwijs ouder dan 45 jaar, tegen ongeveer 30 procent van alle werknemers in Nederland. Het aandeel werknemers in het onderwijs dat tussen de 55 en 65 jaar oud is, bedroeg in 2002 meer dan 15 procent. Het basisonderwijs was in deze groep relatief jong met 'slechts' 12 procent ouderen. Naast de te verwachten uitstroom door de vergrijzing is er ook nog een afname van het aantal leraren door uitstroom naar andere sectoren. De benodigde vervanging zal naar verwachting niet geheel kunnen worden opgevangen door de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Het uitbreiden van het aantal uren van het zittende personeel is nauwelijks een optie om dit tekort op te vangen. Veel werknemers kiezen juist voor het onderwijs omdat de deeltijdbanen hier een combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken (OCW, 2003). Er zullen dus alternatieve bronnen van werknemers moeten worden aangeboord, óf werknemers moeten worden overgehaald om langer in het basisonderwijs te blijven werken. Echter, voor het basisonderwijs geldt dat het verwachte tekort aan personeel nog niet acuut op zal treden. Voor het jaar 2004 wordt zelfs een klein overschot verwacht aan onderwijzers voor de basisscholen (Sectorbestuur Arbeidsmarkt en Onderwijs, 2004). Het voortgezet onderwijs kampt nu al met tekorten en de vooruitzichten voor deze sector zijn somberder dan voor de basisscholen. Het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs hadden in 2002 een aandeel van oudere werknemers van meer dan 18 procent.

Relatief veel van de mannelijke werknemers in het basisonderwijs behoren tot de ouderen. Maar omdat in deze sector zoveel vrouwen werken, was het merendeel van de oudere werknemers hier toch een vrouw. Op de universiteiten doet zich het tegengestelde voor. Onder de mannelijke werknemers waren veel ouderen, en omdat er ook nog eens minder vrouwen in dienst waren, die gemiddeld jonger waren, was wel drie van de vier oudere werknemers op de universiteit een man.

9. Aandeel oudere werknemers naar geslacht en soort onderwijs, 2002



Over het algemeen werkte nog niet de helft van alle werknemers in het onderwijs voltijd, maar dat verschilde sterk tussen mannen en vrouwen. Van de mannen werkte in 2002 ruim 70 procent voltijd, van de vrouwen was dit nog geen 30 procent. Bij de oudere werknemers waren deze percentages vrijwel hieraan gelijk.

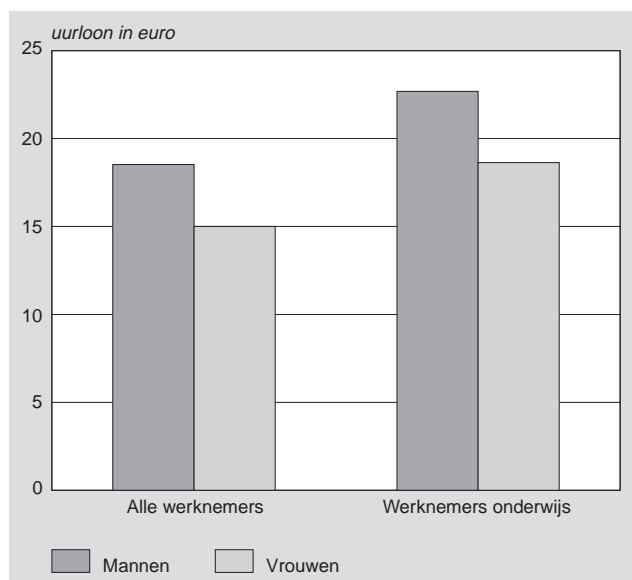
Het onderwijs kende een gemiddeld uurloon (20,60 euro) dat hoger lag dan het gemiddelde voor alle werknemers in Nederland (17,25 euro). Gemiddeld verdienen mannen een hoger uurloon dan vrouwen, ook in het onderwijs. Een verschil in uurloon is niet te verklaren door deeltijd- of voltijdspanen. Een verschil tussen functies kan zeker ook in het onderwijs een verklaring zijn: de assistent in de klas zal een lager uurloon ontvangen dan de directeur op dezelfde school, terwijl zij beiden tot het basisonderwijs behoren.

Opvallend is dat vrouwen op universiteiten een lager uurloon hebben dan vrouwen in bijvoorbeeld het hbo. Dit komt voornamelijk doordat oudere vrouwen op de universiteiten gemiddeld niet meer in uurloon omhoog gaan. Over het al-

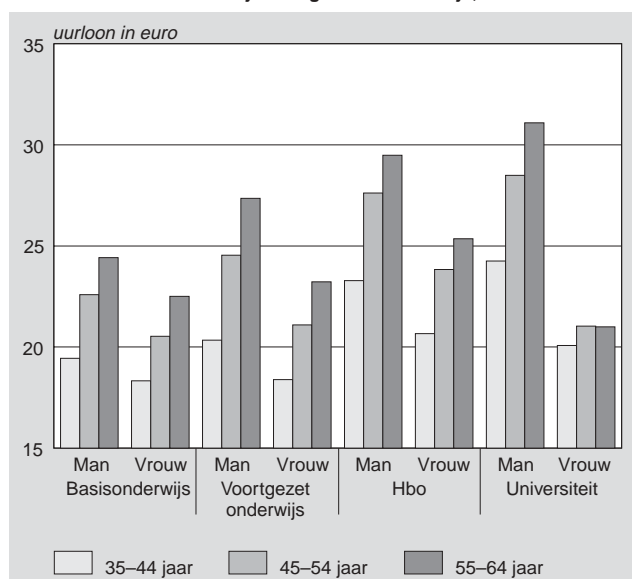
Staat 1
Banen in het onderwijs naar leeftijd en geslacht, 2002

		Onderwijs	w.v.				
			Basis-onderwijs	Voortgezet onderwijs	Hbo	Universiteit	Overig onderwijs
x 1 000							
Man	Totaal	195,0	41,3	89,9	18,0	33,9	12,0
	15-24 jaar	10,2	1,2	4,3	0,5	2,7	1,5
	25-34 jaar	27,2	5,1	9,6	1,9	8,7	1,9
	35-44 jaar	41,9	8,3	18,8	4,2	7,3	3,4
	45-54 jaar	74,3	18,7	36,6	7,1	8,3	3,5
	55-64 jaar	41,5	8,1	20,5	4,3	6,8	1,8
Vrouw	Totaal	261,0	134,4	77,2	15,1	23,3	10,9
	15-24 jaar	18,6	11,2	3,6	0,5	2,5	0,8
	25-34 jaar	59,2	30,7	14,8	3,2	7,6	2,9
	35-44 jaar	73,5	38,0	21,6	4,6	6,0	3,3
	45-54 jaar	81,9	41,8	27,2	4,9	5,1	2,9
	55-64 jaar	27,8	12,7	10,0	1,8	2,2	1,1

10. Uurloon onderwijs naar geslacht, 2002



11. Uurloon in het onderwijs naar geslacht en leeftijd, 2002



gemeen stijgt het uurloon met de leeftijd van de werknemer. Voor de mannen geldt dit tot aan het eind van hun carrière: mannen tussen 55 en 65 jaar verdienen in het onderwijs gemiddeld een hoger uurloon dan hun jongere collega's. Voor de vrouwen gaat dit op voor het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en het hbo. Dit kan erop wijzen dat de vrouwen daar deel uitmaken van het docentencorps dat met uitgestrekte loonschalen ook aan het eind van hun carrière in uurloon blijft stijgen. In de cijfers over de vrouwen bij de universiteiten zou men geneigd zijn hier een glazen plafond te zien: vanaf 55 jaar steeg het uurloon van vrouwen niet meer. Het is verleidelijk om te denken dat de mannelijke wetenschappelijke medewerkers op hogere leeftijd doorstromen tot bijvoorbeeld een professorstitel met een bijbehorend salaris, terwijl de vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers geen eigen onderzoeksgroep gaan leiden. Er zijn echter ook andere redenen aan te wijzen voor het verschil. De stijging van het gemiddelde uurloon van mannen kan het gevolg zijn van een vroege uitstroom van de lager betaalde werknemers. Doordat de resterende mannelijke werknemers een relatief hoog salaris hebben, stijgt dan het gemiddelde uurloon. Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwelijke ouderen voornamelijk assisterende functies vervullen. Dat zou ook verklaren waarom zij op dit moment een relatief laag uurloon verdienen. De huidige vrouwelijke jongere wetenschappers staan misschien wel degelijk klaar om een carrièrestap te maken naar hogere functies. Het aandeel vrouwen op de universiteiten steeg tussen 1995 en 2002 immers van 35 naar 41 procent. Als inderdaad meer vrouwen een wetenschappelijke carrière maken, zal in de toekomst het gemiddelde uurloon van vrouwelijke ouderen omhoog gaan.

De banen die in de toekomst vrijkomen in het onderwijs worden dus voornamelijk door mannen achtergelaten, behalve in het basisonderwijs, daar zijn het vooral vrouwen. De banen van de mannen die vrijkomen zijn 35 uur of meer per week, en met een potentieel hoog uurloon voor deze sector. De banen van de vrouwen die vrijkomen zijn over het algemeen juist kleinere banen, en ook zij hebben een uurloon dat hoger is dan dat van hun jongere, vrouwelijke collega's.

Staat 2
Uurloon in het onderwijs naar leeftijd en geslacht, 2002

		Onderwijs	w.v.					
			Basis- onderwijs	Voortgezet onderwijs	Hbo	Universiteit	Overig onderwijs	
		<i>euro</i>						
Man	Totaal	22,68	21,28	22,70	25,58	23,82	20,28	
	15-24 jaar	9,95	13,66	9,36	7,80	10,95	8,38	
	25-34 jaar	16,06	15,91	16,11	17,49	15,83	16,07	
	35-44 jaar	21,36	19,44	20,33	23,29	24,25	23,64	
	45-54 jaar	24,66	22,59	24,54	27,62	28,49	22,75	
	55-64 jaar	27,51	24,42	27,35	29,48	31,08	25,18	
Vrouw	Totaal	18,64	18,25	19,15	20,99	17,95	18,17	
	15-24 jaar	13,02	13,64	12,74	10,63	11,45	9,86	
	25-34 jaar	15,79	15,74	15,83	16,88	15,28	16,47	
	35-44 jaar	18,75	18,32	18,39	20,66	20,08	20,27	
	45-54 jaar	20,93	20,53	21,10	23,83	21,03	20,14	
	55-64 jaar	22,71	22,50	23,22	25,36	21,00	19,06	

2.5 Hoe wordt de uitstroom vervangen?

Voor de totale arbeidsmarkt wordt de uitstroom door vergrijzing vervangen door instroom van schoolverlaters en herintreders. Herintreders zijn personen die weer willen werken na een onderbreking, bijvoorbeeld vanwege het zorgen voor kinderen. In de toekomst kan de groep herintreders mogelijk verder groeien door toestroom van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De keuringseisen voor de WAO zijn de laatste jaren strenger geworden en een gedeeltelijke geschiktheid komt vaker voor dan voorheen. Men zal dan gedeeltelijk beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

Veel van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt hebben voorkeur voor een deeltijdbaan. Het inkomen van het huishouden wordt bij jongeren steeds vaker door twee personen opgebracht in plaats van één. Een voltijdbaan is dan niet meer noodzakelijk om in het onderhoud te voorzien. Herintredende vrouwen hebben vaak thuis zorgtaken die zij met een deeltijdbaan willen combineren. Herintreders die weer aan het werk gaan na een ziekteperiode, kunnen nog beperkingen hebben die makkelijker met een deeltijdbaan op te vangen zijn. Een aanzienlijk deel van de huidige en toekomstige instromende werknemers zal dus geïnteresseerd zijn in een (grotere) deeltijdbaan. Als een voltijdbaan wordt achtergelaten door uitstroom vanwege pensionering of vervroegde uittreding, kan de vervanging wellicht door deeltijdbanen worden opgevuld. Op die manier biedt de uitstroom een groter aantal banen aan dan dat er personen uitstromen. Het gebruik van deeltijdwerk verschilt echter tussen de sectoren. De twee sectoren die het sterkste vergrijzen gaan hier heel verschillend mee om.

Bij de industrie blijven voornamelijk voltijdbanen onbezet achter. Het aandeel deeltijdwerk binnen de industrie is laag bij mannen, circa 90 procent van de banen is meer dan 35 uur, ook voor de jongere werknemers. Ook onder de vrouwelijke jongeren zijn de banen in de industrie relatief vaak meer dan 35 uur per week (57 procent). Bij een dergelijke arbeidscultuur is het onwaarschijnlijk dat de vrijkomende voltijdbanen worden aangeboden als meerdere deeltijdbanen. Dit zou wel het imago van de sector als werkgever kunnen verbeteren en de aantrekkelijkheid voor herintreders kunnen vergroten.

In het onderwijs zullen er zowel voltijd- als deeltijdbanen onbezet achterblijven. Voor de instroom van jongeren geldt ook weer: banen van mannen zijn vaker voltijd- dan deeltijdbanen, en banen van vrouwen zijn vaker deeltijd- dan voltijdbanen. In deze sector blijven jonge vrouwen relatief vaker een baan van méér dan 35 uur aan te nemen. Voor de jongere mannen wordt relatief óók vaker een baan van minder dan 35 uur aangenomen dan gemiddeld voor mannen in het onderwijs. In deze sector is het juist gebruikelijk om vacatures voor deeltijdbanen aan te bieden. Hiermee zal de werkgever aantrekkelijk zijn voor hoog opgeleide schoolverlaters die een deeltijdbaan ambiëren. De kracht hiervan is ook het zwakke punt: de vacatures in bijvoorbeeld het voortgezet onderwijs zijn regelmatig voor slechts enkele uren per week. Om met meerdere kleine baantjes op verschillende scholen een inkomen bij elkaar te sprok-

kelen is niet aantrekkelijk voor werknemers. Als er verschillende kleine deeltijdbanen van één school samengevoegd kunnen worden en potentiële leraren hun bevoegdheden gemakkelijk kunnen uitbreiden, zouden deze banen aantrekkelijker worden voor starters op de arbeidsmarkt.

3. Technische toelichting

De in dit artikel opgenomen gegevens zijn voornamelijk afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS. Bij de EWL staan werknemers centraal, die in dienst zijn van bedrijven en instellingen. Werknemers zijn mensen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. Omdat een werknemer bij meerdere bedrijven kan werken, hebben de uitkomsten betrekking op het totaal aantal banen van werknemers, en niet op het aantal werknemers. De uitkomsten hebben betrekking op het aantal banen aan het eind van een jaar en betreffen alle bedrijfstakken, met uitzondering van personeel in dienst van huishoudens (sbi 95) en internationale gemeenschapsorganen (sbi 99) (CBS, 1993). De hier gepubliceerde EWL-uitkomsten vormen slechts een deel van de gegevens. De volledige tabellen, én de overige gegevens die genoemd zijn over bevolking, zelfstandigen en uitkeringen, zijn op te zoeken in StatLine, de elektronische database van het CBS, te bereiken op www.cbs.nl, themapagina Arbeidsmarkt, tabel Uur- en maandlonen. De gegevens die daar niet te vinden zijn, worden hier in tabellen gegeven.

Begrippen

- Baan: Een werkring van een werknemer. Als iemand meer dan één werkring heeft, telt elke werkring als een afzonderlijke baan.
- Herintreder: Werknemer die na lange tijd weer aan het arbeidsproces gaat deelnemen.
- Werknemer: Een persoon die arbeid verricht op basis van loon of salaris.
- Zij-instromer: Werknemer die vanuit een andere sector komt werken.

Literatuur

- Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Standaard Bedrijfs Indeling* 1993.
- Centra voor Werk en inkomen (CWI) (2004), *Arbeidsmarktmonitor*.
- Dorhout, P., H. Maassen van den Brink en W. Groot (2002), *Hebben ouderen de toekomst? Een literatuuroverzicht ouderen en arbeid*. Geschreven in opdracht van de Taskforce Ouderen en Arbeid, Scholar, Faculteit Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam.
- Kartopawiro, J.D., en S.A. Ploeger (1998), *Vergelijkingsonderzoek arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, 1995*. In: *Sociaal-economische maandstatistiek 1998-1*, p. 25–42, CBS.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) (2001), Dossier Maatwerk 3, 5.3 Instroom nieuw personeel in het primair onderwijs.

www.minocw.nl/arbeidsmarkt/maatwerk3/24.html.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) (2003), Factsheet Werk(en) in het onderwijs, 2003. www.minocw.nl/werkinonderwijs/werkinonderwijs2.html.

Monitor Gemeenten (2002), Personeel in Perspectief, Stichting A&O Fonds gemeenten, Den Haag.

Sectorbestuur Arbeidsmarkt en Onderwijs (2004), www.sboinfo.nl.

SCP (1998), Rapportage Ouderen, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

SCP (2001), Rapportage Ouderen, Veranderingen in de leefsituatie, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Vries, S. de (2001), Werknemers bij de overheid ouder. In: CBS Webmagazine, 15 oktober 2001, CBS.

Weidum J., en F.S. Linder (2002), Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een uitkering, 1998. In: Sociaal Economische Maandstatistiek 2002-12, p. 82–92, CBS.

Zwan, J. van der (2002), Ruim half miljoen 55-plussers heeft baan. In: CBS Webmagazine, 25 februari 2002, CBS.

Vrouwen op de arbeidsmarkt

Johan van der Valk
Annemarie Boelens

De arbeidsdeelname van vrouwen lag in 2003 op 55 procent. De arbeidsdeelname van vrouwen stijgt al jaren. Deze toename komt de laatste jaren bijna volledig door een stijging van het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt. De arbeidsdeelname van vrouwen is het hoogst onder de 25–34-jarigen. Rond deze leeftijd krijgen veel vrouwen hun eerste kind, dat is voor steeds minder vrouwen een reden om te stoppen met werken. Wel gaan veel vrouwen minder werken als er kinderen komen.

De aanwezigheid van kinderen heeft vooral invloed op de arbeidssituatie van 25–49-jarige vrouwen. De arbeidsdeelname is het laagst in deze groep onder de moeders waarvan het jongste kind 4–11 jaar is (58%). Van deze werkende moeders werkt meer dan de helft in een kleine deeltijd baan tegen 32 procent gemiddeld onder de 25–49-jarige werkende vrouwen. In veel jonge gezinnen is de combinatie voltijd-deeltijd dan ook populair. In 2003 werkte in 45 procent van de gezinnen met minderjarige kinderen de ene partner in een voltijd baan – meestal de man – en de andere partner in een deeltijd baan.

Oudere vrouwen zijn het minst actief op de arbeidsmarkt. In 2003 had 34 procent van de 55–59-jarige vrouwen en 10 procent van de 60–64-jarige vrouwen een betaalde baan van ten minste twaalf uur per week.

1. Inleiding

Een van de doelstellingen van het emancipatiebeleid in Nederland is het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen door het vergroten van hun arbeidsdeelname. De arbeidsdeelname van vrouwen is de laatste decennia gestegen. Dit garandeert echter nog geen economische zelfstandigheid voor een steeds grotere groep vrouwen. Vrouwen in Nederland zijn namelijk Europees koploper wat betreft deeltijdwerken. Met name vrouwen in kleine en/of laaggekwalificeerde deeltijd banen zullen hiermee geen economische zelfstandigheid bereiken. Het vergroten van de arbeidsdeelname van vrouwen heeft dus twee aspecten: een toename van het aantal werkende vrouwen en het vergroten van het aantal uren dat vrouwen werken. In dit artikel komen beide aspecten aan bod.

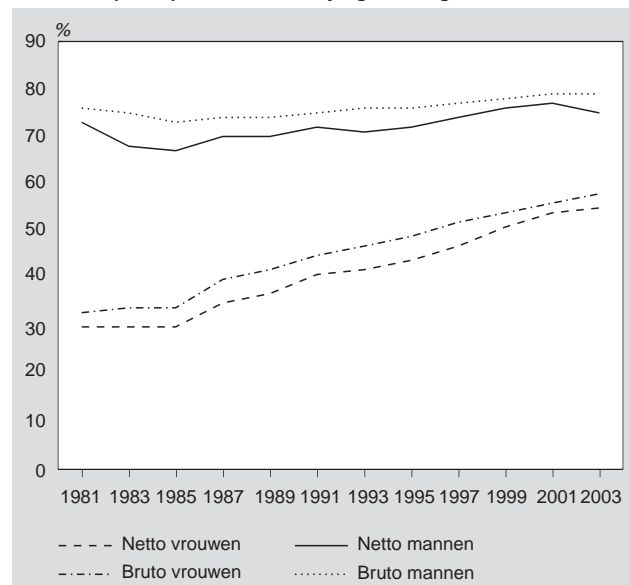
2. Ontwikkeling arbeidsdeelname

De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen decennia gestaag toegenomen. Begin jaren tachtig werkten drie van de tien vrouwen van 15–64 jaar in een baan van twaalf uur of meer per week. In 2003 maakte 55 procent van de vrouwen deel uit van de werkzame beroepsbevolking. Ondanks deze toename van het aantal werkzame vrouwen

ligt de arbeidsdeelname van vrouwen nog steeds aanzienlijk lager dan die van mannen.

De arbeidsdeelname van mannen en vrouwen wordt beïnvloed door conjuncturele ontwikkelingen. In een periode waarin de werkloosheid toeneemt, neemt het aandeel werkenden minder hard toe of neemt zelfs af. De bruto arbeidsparticipatie – het aandeel werkenden en werklozen in procenten van de bevolking – geeft in tijden van hogere werkloosheid een beter beeld van de betrokkenheid van groepen bij de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen laat eenzelfde ontwikkeling zien als de netto arbeidsparticipatie, de arbeidsdeelname. Bij de mannen is de arbeidsdeelname in 2003 gedaald ten opzichte van een jaar eerder, terwijl de bruto arbeidsparticipatie gelijk is gebleven. De werkloosheid is dus gestegen in 2003, met name onder mannen.

1. Arbeidsparticipatie¹⁾ van 15–64-jarigen naar geslacht



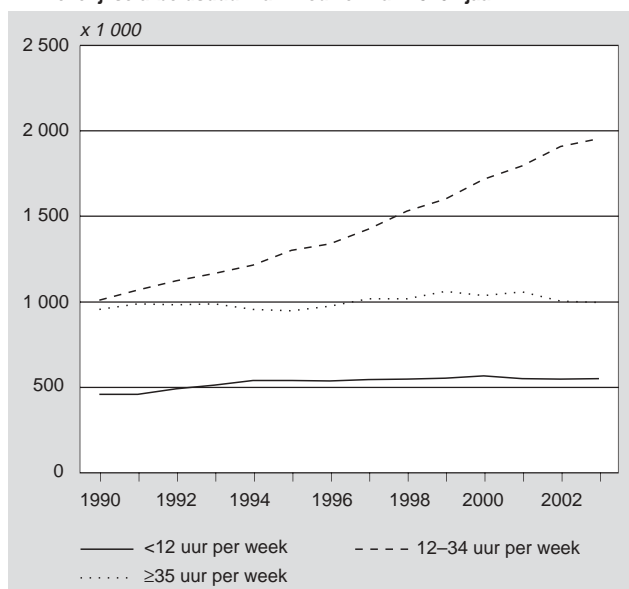
¹⁾ Netto arbeidsparticipatie = werkzame beroepsbevolking in procenten van de bevolking.

Bruto arbeidsparticipatie = beroepsbevolking in procenten van de bevolking.

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen komt bijna volledig door een toename van het deeltijdwerk. Het aantal vrouwen dat werkt in een baan van 12–34 uur per week is in de periode 1990–2003 verdubbeld. Hadden in 1990 circa 1 miljoen vrouwen een dergelijke baan, in 2003 waren dat er bijna 2 miljoen. Het aantal in voltijd werkende vrouwen is in dezelfde periode nauwelijks toegenomen. Door de toename van het aantal in deeltijd werkende vrouwen is het aandeel deeltijdwerkers onder vrouwen gestegen tot 64 procent in 2003. Ook mannen zijn in de periode 1990–2003 relatief iets meer in deeltijd gaan werken, maar

van hen had in 2003 nog steeds 86 procent een baan van 35 uur of meer per week.

2. Wekelijkse arbeidsduur van vrouwen van 15–64 jaar



In 2003 hadden ongeveer een half miljoen vrouwen een baan van minder dan twaalf uur per week. Zij maken geen deel uit van de werkzame beroepsbevolking. Het aantal vrouwen met een kleine baan was daarmee tweemaal zo groot als het aantal mannen met een baan van minder dan twaalf uur per week. Het aandeel vrouwen en mannen in een kleine baan is vrijwel constant sinds 1990.

3. Welke vrouwen werken er?

De arbeidsdeelname van hoogopgeleide vrouwen is aanzienlijk hoger dan die van laagopgeleide vrouwen. Van de vrouwen met een academische opleiding werkte 81 procent in 2002. Ook vrouwen met een opleiding op hbo- of mbo-niveau hadden vaker dan gemiddeld een betaalde baan. Slechts een kwart van de vrouwen met alleen basisonderwijs had in 2002 een baan van twaalf uur of meer per week. De arbeidsdeelname van vrouwen met een opleiding op mavo/vbo-niveau lag rond de 38 procent.

Ook de arbeidsdeelname van mannen is hoger naarmate zij beter zijn opgeleid. Bij vrouwen zijn deze verschillen tussen laag- en hoogopgeleiden echter veel groter dan bij mannen. Hierdoor zijn de verschillen in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen het grootst bij laagopgeleiden.

De arbeidsdeelname van vrouwen verschilt sterk naar leeftijd. In de leeftijd van 15–24 jaar is een aanzienlijk deel van de mensen nog bezig met school of studie, zij zijn nog niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt, waardoor de arbeidsdeelname in deze leeftijdsgroep wat lager ligt. Bij deze jongeren is de arbeidsdeelname van vrouwen en mannen nagenoeg gelijk.

De arbeidsdeelname van vrouwen is het hoogst onder de 25–29-jarigen. Ruim driekwart van deze vrouwen werkte in 2003. Vanaf 30 jaar neemt de arbeidsdeelname van vrou-

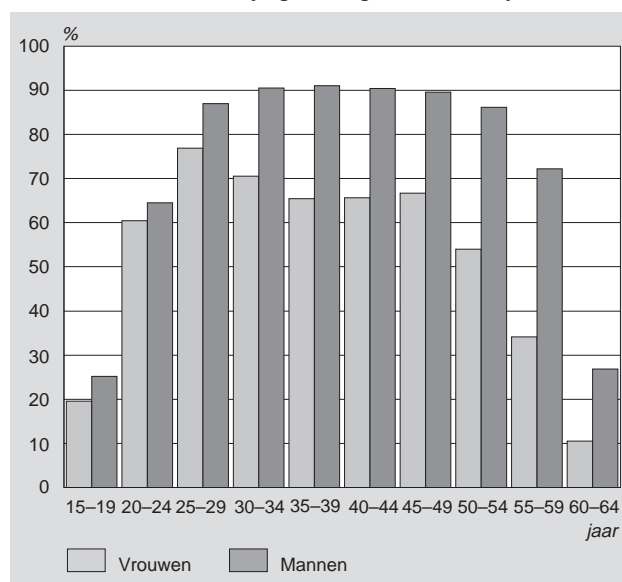
Staat 1
Arbeidsdeelname van 15–64 jarigen naar geslacht en onderwijsniveau, 2002

	%	
Totaal	54	77
Basisonderwijs	25	51
Mavo	37	51
Vbo	39	80
Havo/vwo	48	64
Mbo	66	85
Hbo	74	85
Wo	81	90

wen langzaam af tot tweederde onder de 45–49-jarigen. Vanaf hun dertigste blijft de arbeidsdeelname van vrouwen dan ook achter bij die van mannen. Dit komt onder meer doordat een deel van de vrouwen stopt met werken (of minder dan twaalf uur per week gaat werken) als er kinderen komen.

Vrouwen van 50 jaar of ouder hebben een aanzienlijk lagere arbeidsdeelname dan jongere vrouwen. Zo werkte van de 50–54-jarige vrouwen iets meer dan de helft in 2003 en van de vrouwen van 55–59 jaar nog maar 34 procent. De arbeidsdeelname van 55–59-jarige vrouwen is daarmee slechts de helft van die van hun mannelijke leeftijdsgenoten. De arbeidsdeelname van 60–64-jarigen is zowel onder de vrouwen als onder de mannen zeer laag; respectievelijk 11 en 27 procent. Het hebben van betaald werk was voor deze generatie vrouwen minder vanzelfsprekend dan tegenwoordig. Daarnaast speelt een rol dat oudere vrouwen gemiddeld lager zijn opgeleid dan jongere vrouwen.

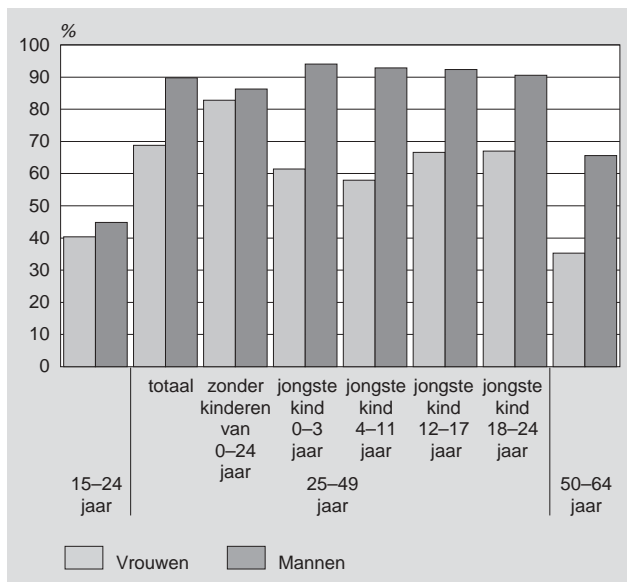
3. Arbeidsdeelname 15–64-jarigen naar geslacht en leeftijd, 2003



Veel vrouwen die moeder worden gaan minder werken als zij na het bevallingsverlof weer aan het werk gaan. Om een goed inzicht te krijgen hoe vrouwen met jonge kinderen arbeid en zorg combineren moet de hele groep ouders in ogenschouw worden genomen. Hiertoe is een indeling gemaakt van vrouwen en mannen naar leeftijd en binnen de gezinsvormende generatie, 25–49 jaar, een onderscheid naar het hebben van kinderen en de leeftijd van het jongste kind.

De arbeidsdeelname van vrouwen van 25–49 jaar bedroeg 69 procent in 2003. De arbeidsdeelname is het hoogst onder de vrouwen in deze leeftijd die geen thuiswonende kinderen hebben; van hen werkte 83 procent. De arbeidsdeelname van vrouwen van 25–49 jaar met kinderen ligt lager dan die van leeftijdsgenoten zonder kinderen. In 2003 werkte 67 procent van de vrouwen met kinderen van 12–24 jaar en 61 procent van de vrouwen met kinderen in de leeftijd van 4–11 jaar. De arbeidsdeelname van moeders met kinderen in de voorschoolse leeftijd lag iets hoger dan moeders met het jongste kind al op de basisschool. Een verklaring hiervoor is niet direct te geven. Diverse factoren kunnen hierbij een rol spelen. Het is mogelijk dat een deel van de moeders in eerste instantie blijft werken, wellicht gecombineerd met ouderschapsverlof, en pas na enige tijd de arbeidsmarkt verlaat. Ook zouden de verschillende mogelijkheden rond kinderopvang en de vaste basisschooltijden een rol kunnen spelen.

4. Arbeidsdeelname naar levensfase, 2003



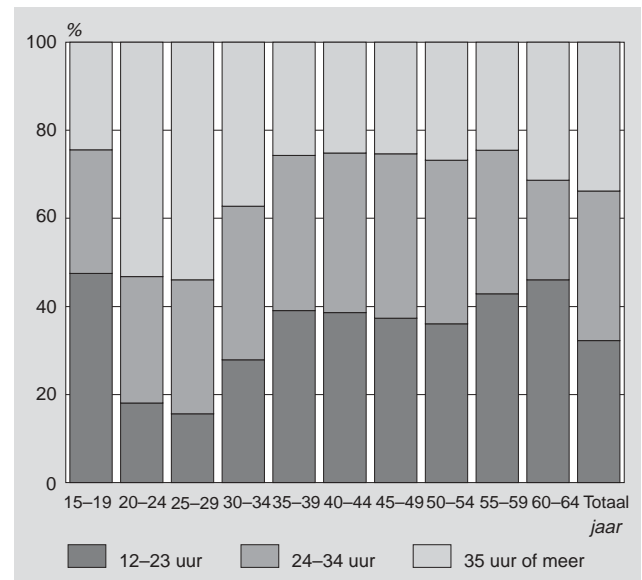
4. Hoeveel uur per week werken vrouwen?

Vrouwen werken vaak in deeltijd. Slechts 34 procent van de vrouwen in de werkzame beroepsbevolking werkte in 2003 in een voltijd baan tegenover 86 procent van de mannen. Zo'n een op de drie werkende vrouwen had een grote deeltijd baan van 24–34 uur per week. Bij de mannen was dat slechts 10 procent. Ook bijna een van de drie werkzame vrouwen had een kleine deeltijd baan van 12–23 uur per week. Bij mannen is deze groep te verwaarlozen.

De wekelijkse arbeidsduur verschilt bij vrouwen sterk tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Deeltijdwerken komt veel voor bij vrouwen die jonger zijn dan 20 jaar, door het grote aandeel scholieren en studenten met een bijbaan. Werken in voltijd komt het meest voor bij de 20–29-jarige vrouwen. In 2003 werkte ruim de helft van hen 35 uur of meer per week. Vanaf hun dertigste neemt het deeltijdwerken onder vrouwen sterk toe. Van de vrouwen in de leeftijd van 35–59 jaar werkte ongeveer 25 procent in een voltijd baan. Driekwart werkte dus in een deeltijd baan, waarvan

ongeveer de helft in een grote en de helft in een kleine deeltijd baan.

5. Wekelijkse arbeidsduur van vrouwen naar leeftijd, 2003



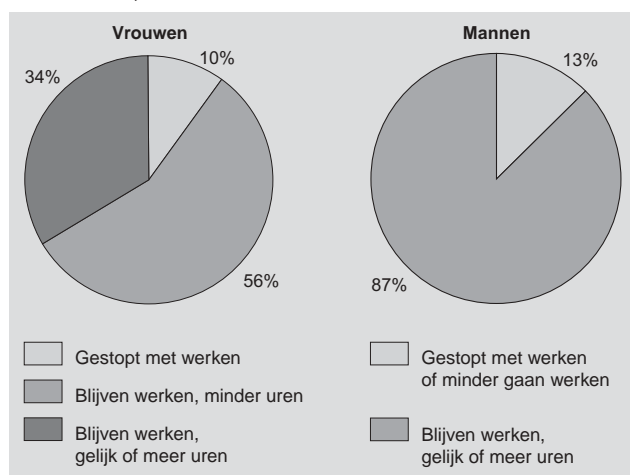
Rond hun dertigste krijgen veel vrouwen hun eerste kind. Dit is lange tijd een reden geweest voor vrouwen om te stoppen met werken. Steeds meer vrouwen combineren tegenwoordig wel werk en kinderen. In 2003 bleven negen van de tien werkzame vrouwen werken na de geboorte van hun eerste kind. Meer dan de helft van hen ging wel minder uren per week werken. Eenderde van de jonge moeders veranderde niets aan hun arbeidspatroon. Slechts 10 procent van de jonge moeders stopte in 2003 volledig met werken.

De meeste mannen blijven fulltime werken als zij vader worden. Slechts 13 procent van de jonge vaders is minder gaan werken in 2003. De vaders die minder gaan werken, gaan gemiddeld zo'n 10 uur per week minder werken. Vrouwen die minder gaan werken, gaan gemiddeld terug van een werkweek van 35 uur per week naar een werkweek van 22 uur. Zij leveren dus meer uren in dan vaders die minder gaan werken.

Het hebben van kinderen en de leeftijd van de kinderen zijn van invloed op het aantal uren per week dat vrouwen werken. Dit speelt vooral een rol bij vrouwen in de leeftijd van 25–49 jaar. Vrouwen zonder kinderen werken vaak voltijds; 58 procent van de werkende vrouwen van 25–49 jaar zonder kinderen werkte 35 uur of meer per week in 2003. Bij vrouwen met kinderen jonger dan twaalf jaar is dit aandeel veel lager. Van hen werkte slechts 13 procent voltijds. Bij deze vrouwen is vooral een baan van minder dan 12–23 uur populair. Meer dan de helft had in 2003 zo'n kleine deeltijd baan. Als de kinderen wat ouder zijn gaan vrouwen meer uren per week werken. Van de vrouwen met meerderjarige kinderen had zo'n 30 procent een voltijd baan.

Doordat vrouwen vaak minder gaan werken als er kinderen worden geboren, is in veel jonge gezinnen de combinatie

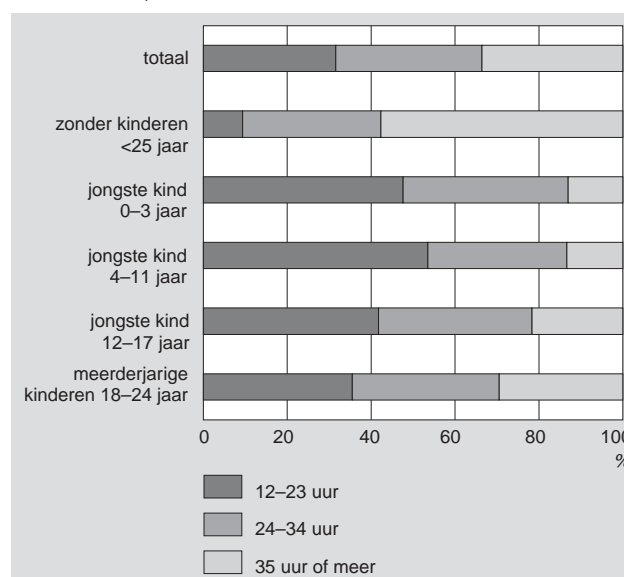
6. Verandering arbeidspatroon van werkende ouders na geboorte eerste kind, 2003



voltijd-deeltijd populair. In 2003 werkte in 45 procent van de gezinnen met minderjarige kinderen de ene partner in een voltijd baan en de andere partner in een deeltijd baan. Bijna altijd heeft de man dan de voltijd baan. Tweederde van de vrouwen in deze gezinnen heeft een baan van 20–34 uur per week en eenderde van 12–19 uur per week. In bijna vier van de tien gezinnen met minderjarige kinderen werkte in 2003 één partner. Dit is nagenoeg altijd de man. In slechts 3 procent van de gezinnen met kinderen is de vrouw de enige kostwinner.

De combinatie waarin beide ouders in deeltijd werken, kwam in 2003 in 6 procent van de gezinnen voor. Meestal hebben beide partners dan een baan van 20–34 uur per week. Het samen in deeltijd werken, neemt langzaam toe.

7. Vrouwen van 25–49 jaar naar leeftijd jongste kind en wekelijkse arbeidsduur, 2003



In 1992 gebeurde dit slechts in 2 procent van de gezinnen met minderjarige kinderen.

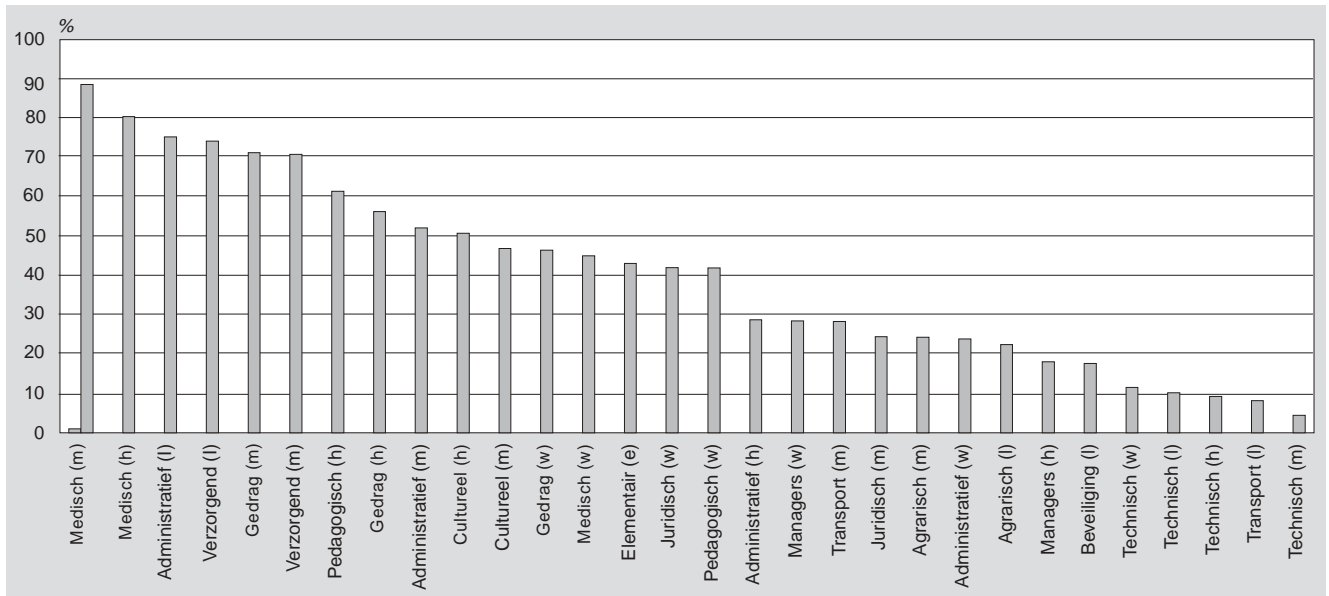
5. Wat voor soort werk hebben ze?

Werkende vrouwen werken gemiddeld dus minder uren per week dan mannen. Daarnaast zijn er nog meer verschillen tussen werkende mannen en vrouwen. Zo zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in medische en verzorgende beroepen. Zowel op laag, middelbaar als hoger beroepsniveau zijn vrouwen in deze beroepsklassen sterk

Staat 2
Arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur van paren van 15–64 jaar, 2003

	totaal	met minderjarige kinderen	zonder minderjarige kinderen
	<i>x 1 000</i>		
Totaal (= 100%)	3 537	1 691	1 845
	%		
Voltijd-voltijd: beiden 35 uur of meer per week	14	6	21
Voltijd-deeltijd	36	45	28
Man 35 uur of meer per week, partner 20–34 uur per week	24	28	21
Man 35 uur of meer per week, partner 12–19 uur per week	11	16	6
Vrouw 35 uur of meer per week, partner 20–34 uur per week	1	1	2
Vrouw 35 uur of meer per week, partner 12–19 uur per week	0	0	0
Deeltijd-deeltijd	5	6	4
Beiden 20–34 uur per week	4	4	3
Beiden 12–19 uur per week	0	0	0
Man 20–34 uur per week, partner 12–19 uur per week	1	1	1
Vrouw 20–34 uur per week, partner 12–19 uur per week	0	0	0
Voltijd	28	34	23
Man 35 uur of meer per week	27	33	21
Vrouw 35 uur of meer per week	2	1	2
Deeltijd	6	4	8
Man 20–34 uur per week	3	2	3
Man 12–19 uur per week	0	0	1
Vrouw 20–34 uur per week	2	2	3
Vrouw 12–19 uur per week	1	0	1
Geen werkenden	10	4	16

8. Aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar naar beroepsklasse (met meer dan 30 duizend werkenden), 2002



Medisch = (para)medisch
 Administratief = administratief, commercieel, economisch e.d.
 Cultureel = taalkundig, cultureel
 Juridisch = juridisch, bestuurlijk e.d.
 Gedrag = gedrag en maatschappij e.d.
 (e) = elementair beroepsniveau
 (l) = lager beroepsniveau
 (m) = middelbaar beroepsniveau
 (h) = hoger beroepsniveau
 (w) = wetenschappelijk beroepsniveau

vertegenwoordigd. Daarnaast werken vrouwen relatief vaak in administratieve beroepen en in het onderwijs.

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen decennia heeft ertoe geleid dat met name het aandeel vrouwen in middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen is gestegen. Het aandeel vrouwen onder de wetenschappelijke beroepsbeoefenaren is gestegen tot 33 procent in 2002. Het aandeel vrouwen in middelbare en hoge beroepen is in de periode 1995–2002 met 5 procentpunt gestegen tot 41–42 procent in 2002.

Ook het aandeel vrouwen in managementfuncties op hoger en wetenschappelijk niveau is in de afgelopen jaren sterk toegenomen. Van de managers in hogere en wetenschappelijke beroepen was in 2002 een kwart vrouw, in 1995 was dat nog maar 14 procent. Bedrijfstakingen waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn, hebben ook een hoger aandeel vrouwelijke managers. In de gezondheids- en verzorgingszorg is zelfs meer dan de helft van de managers vrouw.

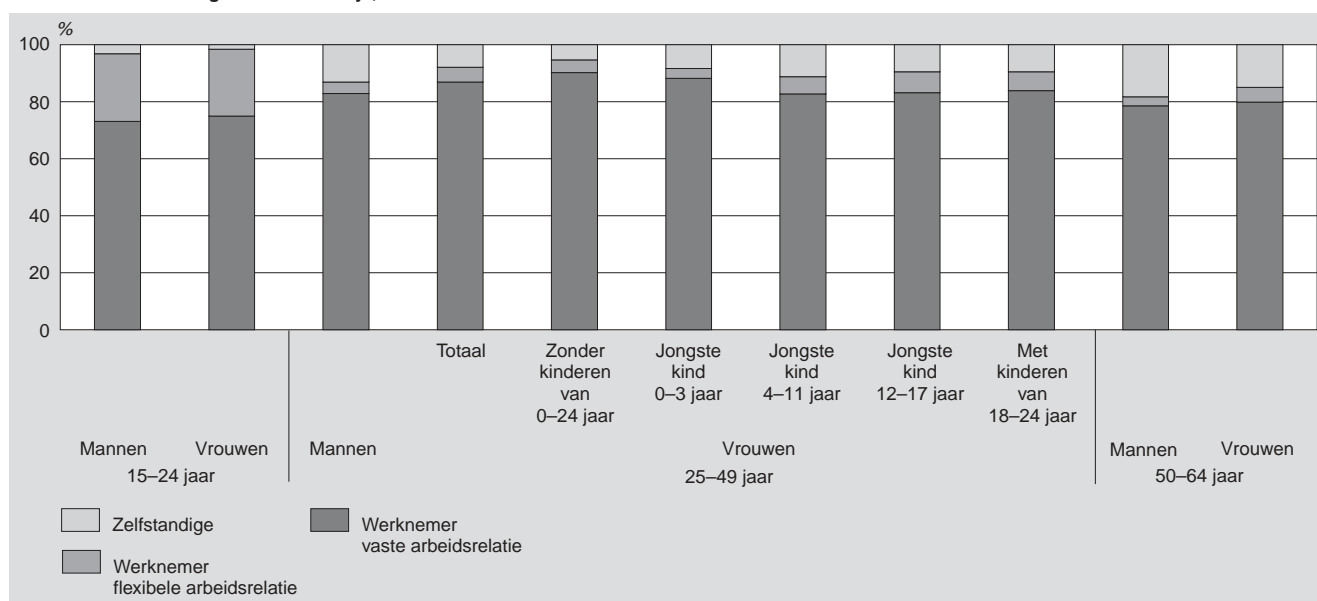
Tussen vrouwen en mannen bestaan ook verschillen in het soort contract dat zij hebben. Vrouwen van 25 jaar en ouder hebben bijvoorbeeld iets vaker een flexibele baan dan mannen; zij hebben relatief vaker een tijdelijk contract van korter dan een jaar of zij werken een wisselend aantal uren per week. In 2003 had 5 procent van de vrouwen van 25–64 jaar een flexibele arbeidsrelatie tegenover 3 à 4 procent van de mannen in dezelfde leeftijd. Vrouwen werken ook vaker dan mannen als werknemer. Van de mannen in de leeftijdsgroep 25–49 jaar werkte zo'n 13 procent als zelfstandige tegenover slechts 8 procent van de vrouwen.

De gezinsfase is van invloed op het soort contract. Het aandeel vrouwen met een flexibele baan ligt hoger onder 25–49-jarige vrouwen waarvan het jongste kind ouder is dan drie jaar. Van hen had ruim 6 procent een flexibel contract tegenover 4 procent van de vrouwen zonder kinderen. Ook is het aandeel zelfstandigen (inclusief meewerkenden) onder vrouwen met kinderen hoger. Een verklaring hiervoor is dat de arbeidsdeelname van deze vrouwen lager is dan de anderen, doordat een deel gestopt is met werken

Staat 3
 Aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar naar beroepsniveau

	1995	2000	2002
	%		
Werkzame beroepsbevolking	37	40	41
Elementaire beroepen	42	45	43
Lagere beroepen	39	41	41
Middelbare beroepen	37	40	42
Hogere beroepen	36	40	41
Wetenschappelijke beroepen	26	31	33
Managers in hogere en wetenschappelijke beroepen	14	24	25

9. Arbeidsrelatie naar geslacht en leeftijd, 2003



toen er kinderen kwamen. Dit zijn vooral vrouwen die werken als werknemer. Vrouwen met een eigen bedrijf stoppen minder vaak met werken na de komst van kinderen.

6. Wie werken er niet?

De arbeidsdeelname van vrouwen loopt achter bij die van mannen. Minder vrouwen willen betaald werk hebben dan mannen. Bijna vier van de tien vrouwen en twee van de tien mannen gaven aan geen betaald werk van twaalf uur of meer per week te willen. Mensen willen geen werk vanwege verschillende redenen. Een deel van de jongeren is nog met een studie bezig; zowel bij de vrouwen als de mannen ging het in 2003 om circa 8 procent.

Daarnaast zijn er mensen die de arbeidsmarkt verlaten hebben en met de VUT zijn; zo'n 3 procent van de vrouwen en mannen. Bij vrouwen is de belangrijkste reden om geen werk te willen, de zorg voor gezin of huishouden. In 2003 gold dit voor 12 procent van de vrouwen. Daarnaast zijn er ook iets meer vrouwen dan mannen die aangeven geen werk te willen vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Staat 4 Herintreders in de bevolking (15-64 jaar), 2003

	Vrouwen	Mannen
	%	
<i>Wil werk van 12 uur of meer per week</i>	100	100
<1 jaar geleden gewerkt	16	31
≥1 jaar niet gewerkt		
(Voorheen) scholier/student/schoolverlater	19	23
Voorheen werkzaam	15	21
(Voorheen) arbeidsongeschikt	10	13
Herintreder	28	2
Overig	11	11

In 2003 waren er ruim 800 duizend mensen die wel betaald werk wilden van twaalf uur of meer per week en dat

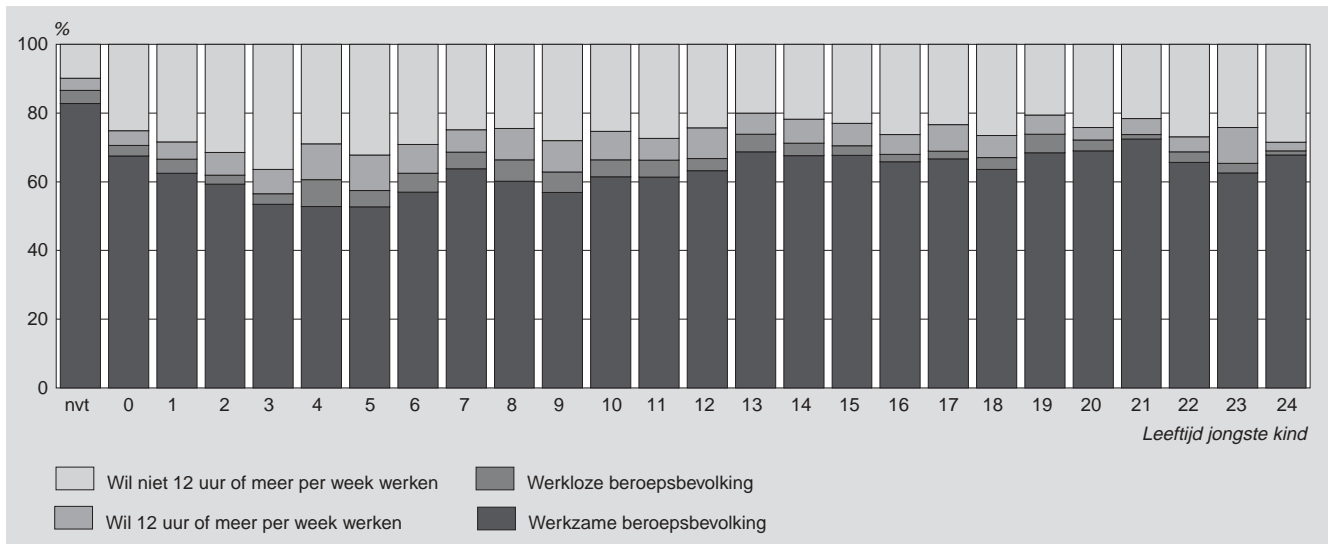
(nog) niet hadden. Zij worden gerekend tot het onbenut arbeidsaanbod. Vrouwen zijn in deze groep oververtegenwoordigd; 9 procent van de vrouwen maakte deel uit van het onbenut arbeidsaanbod tegenover 7 procent van de mannen. Binnen het onbenut arbeidsaanbod zijn mannen iets actiever op zoek naar een betaalde baan dan vrouwen. In 2003 kon meer dan de helft van de mannen binnen twee weken beginnen in een nieuwe baan en hadden de afgelopen vier weken gezocht naar werk (werkloze beroepsbevolking). Dit gold voor 40 procent van de vrouwen. Het verschil tussen mannen en vrouwen betrof vooral de beschikbaarheid; vrouwen gaven vaker dan mannen aan dat zij niet binnen twee weken konden beginnen.

Staat 5 Binding met de arbeidsmarkt naar leeftijd en geslacht, 15-64 jaar, 2003

	Vrouwen	Mannen
	%	
Werkzame Beroepsbevolking	54,7	75,3
Wil werk van 12 uur of meer per week	8,7	6,6
kan op korte termijn beginnen	6,0	5,4
afgelopen 4 weken gezocht (werkloze beroepsbevolking)	3,5	3,7
afgelopen 4 weken niet gezocht	2,5	1,7
kan niet op korte termijn beginnen	2,7	1,2
Wil geen werk van 12 uur of meer per week	36,6	18,0
vanwege		
zorg voor gezin of huishouden	12,4	0,2
opleiding/studie	8,4	8,1
vut/hoge leeftijd	3,4	3,8
ziekte/arbeitsongeschiktheid	6,8	4,5
andere redenen	5,5	1,6
Totaal	100,0	100,0

Het onbenut arbeidsaanbod van mannen en vrouwen verschilt nogal qua achtergrond. Vrouwen hebben vaak een minder recent arbeidsverleden. Bij de vrouwen gaat het voor een aanzienlijk deel om herintreders; eenderde deel van het onbenut arbeidsaanbod. Bij de mannen is deze ca-

10. Vrouwen van 25–49 jaar naar werk willen en naar leeftijd jongste kind, 2003



tegorie te verwaarlozen. Bij de mannen daarentegen betrof de grootste groep de scholieren, studenten en schoolverlaters. Deze maakte bij de mannen bijna 30 procent uit van het onbenut arbeidsaanbod. Bij de vrouwen was dat circa 20 procent. Daarnaast gaat het bij de mannen meer om mensen die minder dan een jaar geleden nog gewerkt hebben; 26 procent in 2003 tegenover 15 procent bij de vrouwen.

De aanwezigheid van kinderen is van invloed op de wens op betaald werk. Dit is vooral zichtbaar bij de vrouwen in de leeftijdscategorie 25–49 jaar. Vrouwen zonder kinderen willen vaak werken. In 2003 wilde van deze groep slechts 10 procent geen betaald werk van 12 uur of meer per week. Bij vrouwen met kleine kinderen loopt dit aandeel op tot 36 procent bij de vrouwen waarvan het jongste kind drie jaar is. Als de jongste vier jaar of ouder is ligt het aandeel vrouwen dat geen werk wil rond de 25 procent.

Vrouwen die niet werken, willen vaak weer gaan werken als de kinderen naar de basisschool gaan. Dit is niet altijd direct te realiseren. Dat blijkt uit het feit dat het aandeel vrouwen dat wil werken, maar dat nog niet heeft, groter is bij vrouwen waarvan het jongste kind in de leeftijd van 4–12 jaar is. Van deze vrouwen was zo'n 15 procent onvrijwillig zonder baan, tegenover zo'n 10 procent van de vrouwen met oudere of jongere kinderen.

Technische toelichting

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). Voor de EBB wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking.

Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters

Tanja Traag*, Johan van der Valk*, Rolf van der Velden**, Robert de Vries** en Maarten Wolbers**

Het succes op de arbeidsmarkt van schoolverlaters wordt voor een groot deel bepaald door hun opleidingsniveau. Ook het volgen van aanvullende scholing zonder daarbij een diploma te behalen, vergroot de kansen op de arbeidsmarkt. Het oplopen van vertraging in de laatst gevolgde opleiding heeft geen negatieve invloed op het arbeidsmarktsucces van schoolverlaters. Ook andere factoren spelen direct of indirect een rol bij de kansen van schoolverlaters op (vast) werken en op het beroepsprestige. De prestatiemotivatie heeft vooral een indirecte invloed op arbeidsmarktsucces, via het hoogst behaalde opleidingsniveau. Schoolprestaties, non-verbale intelligentie en schoolbeleving bepalen niet alléén onderwijssucces, maar ook arbeidsmarktsucces. Ouderlijke hulpbronnen zijn eveneens belangrijk. De invloed op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters verloopt vooral indirect, via het behaalde opleidingsniveau, maar ook deels direct. Hierbij worden vooral effecten van de maatschappelijke positie van de ouders gevonden, het opleidingsniveau van de ouders en het onderwijsondersteunend gedrag.

1. Inleiding

Op de Onderwijsresearchdagen van 9–11 juni 2004 in Utrecht hebben het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) een paper gepresenteerd over de mogelijke verklaringen voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. Dit artikel is een bewerking van dit paper¹. De centrale vraagstelling van het paper luidt:

In hoeverre kan het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters worden toegeschreven aan kenmerken van leerlingen die al aanwezig waren vóór de start van de onderwijsloopbaan dan wel aan kenmerken die zijn opgedaan tijdens de onderwijsloopbaan?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden en daarmee de 'black box' van het onderwijs te openen, wordt onderzocht in hoeverre deze kenmerken (dat wil zeggen cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen) direct dan wel indirect (via het behaalde opleidingsniveau) de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters bepalen. Eerst wordt bestudeerd in welke mate deze kenmerken van invloed zijn op het hoogst behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters. Vervolgens wordt het effect van deze ken-

merken op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters vastgesteld. Voor de empirische analyse is gebruik gemaakt van gegevens over schoolverlaters uit het Voortgezet Onderwijs Cohort Leerlingen 1989 (VOCL'89).

2. Onderzoekopzet

In het VOCL 1989 worden leerlingen die in het schooljaar 1989/1990 in het eerste leerjaar van het voortgezet onderwijs zaten gevolgd tijdens hun onderwijsloopbaan en bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. De meeste leerlingen hebben inmiddels het reguliere, voltijd dagonderwijs verlaten².

Op basis van de gegevens uit het VOCL 1989 kan het onderwijsniveau en -richting van schoolverlaters worden vastgesteld. Ook het schooladvies – het advies dat de leerling van de basisschool heeft gekregen met betrekking tot de doorstroom naar het voortgezet onderwijs – is bekend.

De schoolprestaties zijn gebaseerd op de totaalscore op drie toetsen – Nederlands, rekenen en informatieverwerking – die met behulp van een door het CITO samengestelde toets halverwege het eerste schooljaar van het voortgezet onderwijs zijn afgenomen. Non-verbale intelligentie is vastgesteld door een tweetal toetsen; de eerste meet het redeneervermogen, de tweede het abstractievermogen.

Prestatiemotivatie is gemeten aan de hand van de volgende twee uitspraken die aan de leerlingen zijn voorgelegd: 'ik maak mijn schoolwerk graag goed, ook als dat me moeite kost' en 'ik doe weinig mijn best op school'. De schoolbeleving van leerlingen is gebaseerd op een schaal bestaande uit 11 items.

De sociale herkomst van de leerlingen is bepaald aan de hand van twee indicatoren, te weten het opleidingsniveau van de ouders en de maatschappelijke positie van de ouders. De maatschappelijke positie van de ouders is gebaseerd op informatie over de werkzaamheid en het beroep van de hoofdkostwinner van het gezin.

De culturele hulpbronnen van de ouders zijn gemeten aan de hand van hun culturele participatie en leesgedrag. De items behorende bij de schaal voor culturele participatie hebben betrekking op de mate van concert-, toneel- en museumbezoek van beide ouders. De items behorende bij de schaal voor leesgedrag hebben betrekking op het aantal gelezen boeken per maand.

Het onderwijsondersteunend thuisclimaat is gebaseerd op vragen aan beide ouders over het hebben van gesprekken over school, het hebben van gesprekken over prestaties en het geven van complimenten over schoolprestaties.

* Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Heerlen.

** Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht.

Drie kenmerken van de arbeidsmarktpositie worden in dit paper geanalyseerd:

- 1) de kans op betaald werk;
- 2) de kans op vast werk;
- 3) het beroepsprestige van de baan.

Tot schoolverlaters met betaald werk worden gerekend degenen die behoren tot de beroepsbevolking en die ten minste 12 uur per week werken. Schoolverlaters zonder betaald werk zijn degenen die behoren tot de beroepsbevolking en niet of minder dan 12 uur werken. Schoolverlaters hebben vast werk als zij aangeven dat zij (deels) in vaste dienst zijn, wanneer afgesproken is dat zij bij goed functioneren in vaste dienst komen of als zij een contract hebben van een jaar of langer. Het beroepsprestige van de baan waarin schoolverlaters werkzaam zijn, is vastgesteld door prestigescores toe te kennen aan beroepsomschrijvingen volgens een schaal die door Ultee en Sixma (Sixma & Ultee, 1984) is ontwikkeld voor Nederland. Deze schaal varieert van 13 punten (voor beroepen met het minste aanzien) tot en met 87 punten (voor beroepen met het hoogste aanzien).

3. Resultaten

3.1 Bereikt opleidingsniveau

Eerst wordt het hoogst bereikte opleidingsniveau geanalyseerd. Verwacht mag worden dat cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen van invloed zijn op het hoogst bereikte opleidingsniveau van schoolverlaters. Het bereikte opleidingsniveau bepaald vervolgens voor een groot deel de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. Op deze manier kan worden aangegeven welke kenmerken direct dan wel indirect (via het behaalde opleidingsniveau) de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters bepalen.

Uit lineaire regressie-analyse van het hoogst behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters blijkt dat sekse en herkomst een significante invloed hebben op het behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters. Het gemiddelde behaalde opleidingsniveau (uitgedrukt in jaren scholing) van mannelijke, autochtone schoolverlaters bedraagt 12,1 jaren. Vrouwelijke schoolverlaters behalen gemiddeld genomen een hoger opleidingsniveau dan mannelijke schoolverlaters. Het hoogst behaalde diploma van vrouwelijke schoolverlaters, uitgedrukt in jaren scholing, is gemiddeld ongeveer één jaar hoger dan voor mannelijke schoolverlaters. Allochtone schoolverlaters behalen gemiddeld een lager opleidingsniveau dan autochtone schoolverlaters. Hier geldt dat het hoogst behaalde opleidingsniveau van allochtone schoolverlaters, uitgedrukt in jaren scholing, gemiddeld ongeveer 1,3 jaar lager is dan dat van autochtone schoolverlaters.

Ook als gecorrigeerd wordt voor cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen van schoolverlaters verandert de invloed van sekse op het behaalde opleidingsniveau weinig. De gevonden verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke schoolverlaters kunnen daarom niet worden toegeschreven aan de toegevoegde variabelen. De verschillen tussen allochtone en autochtone schoolver-

laters zijn daarentegen wel sterk afgenomen. De gevonden verschillen tussen allochtone en autochtone schoolverlaters kunnen daarmee voor een groot deel worden toegeschreven aan verschillen in cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen.

Daarnaast blijkt dat schoolprestaties en non-verbale intelligentie een significant positieve invloed hebben op het behaalde opleidingsniveau. Schoolverlaters die hoger scoren op de CITO entree toetsen behalen een hoger opleidingsniveau dan schoolverlaters die hier lager op scoren. Daarnaast geldt dat schoolverlaters een hoger opleidingsniveau bereiken als ze over meer non-verbale intelligentie beschikken. Ook de mate waarin leerlingen gemotiveerd zijn (prestatie-motivatie) en de mate waarin school 'leuk' wordt gevonden (schoolbeleving) dragen in positieve zin bij aan een succesvolle onderwijsloopbaan. Schoolverlaters met meer prestatie-motivatie bereiken een hoger opleidingsniveau dan schoolverlaters met minder prestatie-motivatie en schoolverlaters met een hoge schoolbeleving bereiken een hoger opleidingsniveau dan schoolverlaters met een lagere schoolbeleving.

Verder speelt het opleidingsniveau, de maatschappelijke positie en culturele participatie van de ouders en het ondersteunend thuisklimaat een rol bij het behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters. Ten eerste geldt dat schoolverlaters met hoogopgeleide ouders een hoger opleidingsniveau behalen dan schoolverlaters met laagopgeleide ouders. Ten tweede blijkt dat schoolverlaters een hoger opleidingsniveau bereiken wanneer de ouders zelf werkzaam zijn in vergelijking met schoolverlaters waarvan de ouders niet werkzaam zijn. Dit geldt met name voor schoolverlaters waarvan de ouders werkzaam zijn als zelfstandige zonder personeel of werken als middelbare of hogere employee. Ten derde komt naar voren dat schoolverlaters met ouders waarvan de culturele participatie hoog is een hoger opleidingsniveau bereiken dan schoolverlaters waarvan de culturele participatie lager is. Ten vierde blijkt dat onderwijs ondersteunend gedrag van de ouders leidt tot betere schoolprestaties van de kinderen. Schoolverlaters waarvan de ouders vaker praten over school (prestaties) of vaker complimenten geven, bereiken een hoger opleidingsniveau dan schoolverlaters waarvan de ouders dit minder vaak doen.

Het schooladvies van schoolverlaters speelt een positieve invloed op het behaalde opleidingsniveau. De vergelijking van schooladvies met cognitieve vaardigheden en motivatie wijst uit dat het schooladvies de grootste invloed heeft op het uiteindelijk behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters. Van het advies dat de leerling heeft meegenomen met betrekking tot het voortgezet onderwijs mag ook worden verwacht dat het een goede voorspeller is van het uiteindelijk bereikte opleidingsniveau, aangezien dit advies is gebaseerd op de prestaties in het basisonderwijs en de score op de CITO eindtoets. Schoolprestaties heeft daarna de grootste invloed op het behaalde opleidingsniveau, gevolgd door prestatie-motivatie, schoolbeleving en vervolgens non-verbale intelligentie. Van de ouderlijke hulpbronnen heeft het opleidingsniveau van de ouders de sterkste invloed, gevolgd door maatschappelijke positie, onderwijs-ondersteunend gedrag en culturele participatie.

Staat 1
Overzicht van de belangrijkste resultaten van de analyse van het bereikte opleidingsniveau

Positief effect	Geen effect	Negatief effect
Vrouw ¹⁾ Schoolprestaties Intelligentie Prestatiemotivatie Schoolbeleving Opleidingsniveau ouders Maatschappelijke positie ouders Arbeiders ³⁾ Zelfstandigen zonder personeel ³⁾ Zelfstandigen met personeel ³⁾ Lagere employées ³⁾ Middelbare employées ³⁾ Hogere employées ³⁾ Culturele participatie ouders Onderwijsondersteunend thuisklimaat Schooladvies	Leesgedrag ouders	Allochtoon ²⁾

¹⁾ Vergeleken met mannen.
²⁾ Vergeleken met autochtonen.
³⁾ Vergeleken met niet werkzamen.

3.2 De kans op betaald werk

Het hoogst bereikte opleidingsniveau van schoolverlaters heeft een positief effect op de kans werkzaam te zijn. In termen van odds ratio's is de kansverhouding van werk tegenover geen werk voor de hoogst opgeleide schoolverlaters bijna zeven keer groter dan de overeenkomstige kansverhouding voor de laagst opgeleide schoolverlaters.

De invloed van het hoogst bereikte opleidingsniveau op de kans op werk is een stuk lager na correctie voor sekse, herkomst en opleidingsrichting. Allochtone schoolverlaters hebben een geringere kans om werkzaam te zijn dan autochtone schoolverlaters. Schoolverlaters van de richtingen landbouw, techniek, gezondheidszorg, economie en overig hebben een grotere kans op werk dan schoolverlaters die alleen algemeen vormend onderwijs hebben voltooid. Daarnaast wordt het effect van aanvullende scholing dan significant. Schoolverlaters die na het behalen van de hoogst bereikte opleiding nog voor ten minste twee jaar een andere opleiding hebben gevolgd in het initiële onderwijs, maar deze niet met een diploma hebben afgerond, hebben een grotere kans om werkzaam te zijn dan degenen zonder aanvullende scholing. Blijkbaar wordt deze aanvullende scholing door werkgevers toch gewaardeerd, ondanks het feit dat er geen diploma van is behaald.

De kans op werk wordt voor schoolverlaters bepaald door verschillende kenmerken die al aanwezig waren voorafgaand aan de start van de onderwijsloopbaan. Ten eerste is non-verbale intelligentie van belang bij de kans om werkzaam te zijn. Naarmate schoolverlaters beschikken over een hoger IQ, des te groter is hun kans op werk. Tevens doet de maatschappelijke positie van de ouders ertoe. Schoolverlaters waarvan de ouders werkzaam zijn als arbeider, zelfstandige met personeel, lager of middelbare employee, hebben een grotere kans op werk dan degenen waarvan de ouders niet werkzaam zijn.

3.3 De kans op vast werk

Uit de analyse van de kans op vast werk komt naar voren dat werkzame schoolverlaters die een hoog opleidingsniveau hebben bereikt, vaker een vaste aanstelling hebben dan degenen met een laag opleidingsniveau. Per jaar extra scholing neemt de geschatte kansverhouding met 10 procent toe. Een deel van dit opleidingseffect wordt toegeschreven aan de kenmerken sekse, herkomst en opleidingsrichting. Herkomst heeft een negatief effect op de kans op vast werk: allochtonen zijn aanmerkelijk vaker in een tijdelijk dienstverband werkzaam dan autochtonen. Daarnaast is de gevolgde opleidingsrichting van invloed op de kans op vast werk. School-

Staat 2
Overzicht van de belangrijkste resultaten van de analyse van de kans op betaald werk

Positief effect	Geen effect	Negatief effect
Opleidingsniveau Aanvullende scholing zonder diploma Opleidingsrichting Landbouw ³⁾ Techniek ³⁾ Economie ³⁾ Gezondheidszorg ³⁾ Overig ³⁾ Intelligentie Maatschappelijke positie ouders Arbeiders ⁴⁾ Zelfstandigen met personeel ⁴⁾ Lagere employées ⁴⁾ Middelbare employées ⁴⁾	Studievertraging Regio Schoolprestaties Prestatiemotivatie Schoolbeleving Opleidingsniveau ouders Maatschappelijke positie ouders Zelfstandigen zonder personeel ⁴⁾ Hogere employées ⁴⁾ Culturele participatie ouders Leesgedrag ouders Onderwijsondersteunend thuisklimaat Schooladvies	Vrouw ¹⁾ Allochtoon ²⁾

¹⁾ Vergeleken met mannen.
²⁾ Vergeleken met autochtonen.
³⁾ Vergeleken met algemene opleidingen.
⁴⁾ Vergeleken met niet werkzamen.

verlaters van de richtingen landbouw en techniek hebben vaker een vaste baan dan degenen, die alleen algemeen vormende onderwijs hebben behaald.

De maatschappelijke positie van de ouders is bepalend voor de kans op vast werk. Schoolverlaters uit een gezin waarvan de ouders in welke beroepsklasse dan ook werkzaam zijn – uitgezonderd die van zelfstandigen met personeel en lagere employées –, hebben een grotere kans op een vaste baan dan schoolverlaters uit een gezin waarvan de ouders niet werkzaam zijn. Ook het onderwijsondersteunend thuis klimaat heeft een positieve invloed op de kans vast werk te vinden. De culturele hulpbronnen van de ouders hebben daarentegen een negatief effect op de kans op vast werk. Naarmate de ouders vaker participeren in culturele activiteiten, is de kans op een vaste baan geringer.

3.4 Beroepsprestige van de baan

Het hoogst bereikte opleidingsniveau heeft ook een positieve invloed op het beroepsprestige. Ieder jaar extra scholing levert 2,8 extra prestigepunten op. Dit betekent dat er een verschil van ongeveer 36 punten is tussen de laagst en hoogst opgeleide schoolverlaters. Daarnaast heeft aanvullende scholing zonder diploma een positief effect op het beroepsprestige van de gevonden baan. Schoolverlaters die na het hoogst bereikte niveau nog aanvullende scholing hebben gevolgd in het initiële onderwijs, maar daarvan geen diploma hebben behaald, oefenen een beroep uit dat 2,9 prestigepunten meer waard is dan schoolverlaters die geen aanvullende scholing hebben gevolgd. Ook is studievertraging van belang. Schoolverlaters die tijdens de hoogst bereikte opleiding studievertraging hebben opgelopen, bereiken een beroep dat meer prestige oplevert dan schoolverlaters die geen vertraging hebben opgelopen. Het is mogelijk dat deze vertraging het gevolg is van buitenschoolse activiteiten (stage in het buitenland, bestuurswerkzaamheden bij studentenvereniging), die veelal een positief effect hebben op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters.

Voor een groot deel hangt het effect van studievertraging ook samen met verschillen naar sekse, herkomst, studierichting en de regio waar de opleiding is gevolgd. Van deze kenmerken is allereerst sekse relevant. Vrouwelijke schoolverlaters behalen gemiddeld genomen een lager beroepsprestige dan hun mannelijke tegenhangers. Schoolverlaters met een agrarische opleidingsachtergrond hebben een beroep met gemiddeld het laagste beroepsprestige, gevolgd door schoolverlaters met een verzorgende opleiding. Het beroepsprestige is het hoogst voor degenen die een technische opleidingsrichting hebben gevolgd dan wel een richting die in de restcategorie is ingedeeld. Verder geldt dat schoolverlaters uit de Randstad gemiddeld een hoger beroepsprestige behalen dan schoolverlaters die in de andere regio's van Nederland een opleiding hebben gevolgd.

Verschillende cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen zijn van invloed op het beroepsprestige van de baan waarin schoolverlaters werkzaam zijn. In de eerste plaats zijn schoolprestaties van belang. Naarmate schoolverlaters betere prestaties hebben behaald in het voortgezet onderwijs, des te hoger is het prestige van het beroep dat ze uitoefenen. In de tweede plaats heeft non-verbale intelligentie een effect op het beroepsprestige. Schoolverlaters met een hoog IQ zijn werkzaam in een beroep met een hoger beroepsprestige dan schoolverlaters met een laag IQ. In de derde plaats doet schoolbeleving ertoe. Schoolverlaters die het naar hun zin hebben gehad op school, hebben een baan met een hoger beroepsprestige dan schoolverlaters die met minder plezier naar school zijn gegaan. In de vierde plaats is het opleidingsniveau van de ouders bepalend voor het beroepsprestige van de baan waarin schoolverlaters zijn terechtgekomen. Naarmate de ouders hoger zijn opgeleid, des te hoger is het beroepsprestige van de baan.

Ondanks de invloed van deze uiteenlopende kenmerken interpreteren ze nauwelijks de invloed van het aantal jaren scholing (met en zonder diploma) op het beroepsprestige van de gevonden baan. Het gaat dus vooral om additionele effecten naast het bereikte opleidingsniveau. Na correctie

Staat 3
Overzicht van de belangrijkste resultaten van de analyse van de kans op vast werk

Positief effect	Geen effect	Negatief effect
Opleidingsniveau	Aanvullende scholing zonder diploma	Allochtoon ²⁾
Opleidingsrichting	Studievertraging	Culturele participatie ouders
Landbouw ³⁾	Vrouw ¹⁾	
Techniek ³⁾	Opleidingsrichting	
Maatschappelijke positie ouders	Economie ³⁾	
Arbeiders ⁴⁾	Gezondheidszorg ³⁾	
Zelfstandigen zonder personeel ⁴⁾	Overig ³⁾	
Middelbare employées ⁴⁾	Regio	
Hogere employées ⁴⁾	Schoolprestaties	
Onderwijsondersteunend thuis klimaat	Intelligentie	
	Prestatiemotivatie	
	Schoolbeleving	
	Opleidingsniveau ouders	
	Maatschappelijke positie ouders	
	Zelfstandigen met personeel ⁴⁾	
	Lagere employées ⁴⁾	
	Leesgedrag ouders	
	Schooladvies	

¹⁾ Vergeleken met mannen.
²⁾ Vergeleken met autochtonen.
³⁾ Vergeleken met algemene opleidingen.
⁴⁾ Vergeleken met niet werkzamen.

Staat 4
Overzicht van de belangrijkste resultaten van de analyse van het beroepsprestige

Positief effect	Geen effect	Negatief effect
Opleidingsniveau	Allochtoon ²⁾	Vrouw ¹⁾
Aanvullende scholing zonder diploma	Intelligentie	Opleidingsrichting
Studievertraging	Prestatiemotivatie	Landbouw ³⁾
Opleidingsrichting	Maatschappelijke positie ouders	Gezondheidszorg ³⁾
Techniek ³⁾	Arbeiders ⁴⁾	Overig ³⁾
Economie ³⁾	Zelfstandigen zonder personeel ⁴⁾	
Overig ³⁾	Zelfstandigen met personeel ⁴⁾	
Regio	Lagere employées ⁴⁾	
Schoolprestaties	Middelbare employées ⁴⁾	
Schoolbeleving	Hogere employées ⁴⁾	
Opleidingsniveau ouders	Culturele participatie ouders	
Schooladvies	Leesgedrag ouders	
	Onderwijsondersteunend thuisclimaat	

¹⁾ Vergeleken met mannen.
²⁾ Vergeleken met autochtonen.
³⁾ Vergeleken met algemene opleidingen.
⁴⁾ Vergeleken met niet werkzamen.

voor deze kenmerken blijft het opleidingsniveau van schoolverlaters sterk bepalend voor het beroepsprestige van de gevonden baan.

4. Conclusie

In de paper zijn de effecten van cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen – naast het effect van opleiding – op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters onderzocht. Centraal stond de vraag in hoeverre het effect van het aantal jaren gevolgd onderwijs op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters kan worden toegeschreven aan kenmerken van leerlingen die al aanwezig waren voor de start van de onderwijsloopbaan dan wel aan kenmerken die zijn opgedaan tijdens de onderwijsloopbaan. Het ging daarbij specifiek om de rol van cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen. Er is onderzocht in hoeverre deze kenmerken direct dan wel indirect (via het behaalde opleidingsniveau) de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters bepalen. Hiertoe is eerst bekeken in welke mate deze kenmerken van invloed zijn op het opleidingsniveau dat schoolverlaters bereiken. Vervolgens is het effect van deze kenmerken op verschillende aspecten van de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters onderzocht.

De resultaten van de analyse laten zien dat het behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters wordt bepaald door cognitieve vaardigheden, motivatie en ouderlijke hulpbronnen. Daarbij geldt voor cognitieve vaardigheden en motivatie dat het schooladvies de grootste invloed heeft op het uiteindelijk behaalde opleidingsniveau, gevolgd door schoolprestaties, prestatiemotivatie, schoolbeleving en vervolgens non-verbale intelligentie. Van de ouderlijke hulpbronnen blijkt het opleidingsniveau van de ouders het meest belangrijk, gevolgd door de maatschappelijke positie, het onderwijsondersteunend klimaat en de culturele participatie. Daarnaast blijkt dat er van het volgen van scholing zonder een diploma te behalen geen negatief signaal uitgaat. Integendeel, het volgen van aanvullende scholing zonder daarbij een diploma te behalen, vergroot de kans op betaald werk en het prestige van de baan. Verder leidt vertraging in de laatst gevolgde opleiding ook niet tot een minder gunstige arbeidsmarktpositie van schoolverlaters.

Non-verbale intelligentie en de maatschappelijke positie van de ouders hebben niet alleen indirect, via het behaalde opleidingsniveau, maar ook direct een positieve invloed op de kans op betaald werk. Daarentegen is er geen directe invloed van schoolprestaties en schoolbeleving, prestatiemotivatie en de overige sociale en culturele hulpbronnen op de kans op betaald werk. Maatschappelijke positie van de ouders en onderwijsondersteunend thuisclimaat hebben ook een direct effect op de kans om vast werk te krijgen, terwijl van de culturele participatie van de ouders een negatief effect uitgaat. Verder hebben schooladvies, schoolprestaties, schoolbeleving en opleidingsniveau van de ouders, los van het behaalde opleidingsniveau, een positieve invloed op het prestige van de baan van schoolverlaters. Schooladvies is gebaseerd op de prestaties van de leerling in het basisonderwijs en de score op de CITO eindtoets. Het is dan ook niet vreemd dat de invloed van schoolprestaties, non-verbale intelligentie en opleidingsniveau van de ouders op het prestige van de baan groter is wanneer er géén rekening wordt gehouden met schooladvies.

Geconcludeerd kan worden dat succes op de arbeidsmarkt voor een groot deel wordt bepaald door het behaalde opleidingsniveau van schoolverlaters. Daarnaast loont aanvullende scholing zonder daarbij een diploma te behalen. Het oplopen van vertraging in de laatst gevolgde opleiding heeft geen negatieve invloed op het arbeidsmarktsucces van schoolverlaters. Verder kan worden geconcludeerd dat kenmerken die een succesvolle onderwijsloopbaan bepalen niet altijd hoeven bij te dragen aan een succesvolle arbeidsmarktintrede. Prestatiemotivatie heeft vooral een indirecte invloed op arbeidsmarktsucces, via het hoogst behaalde opleidingsniveau. Daarentegen bepalen schoolprestaties, non-verbale intelligentie en schoolbeleving niet alléén onderwijssucces, maar ook arbeidsmarktsucces. Ouderlijke hulpbronnen zijn eveneens belangrijk. De invloed op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters verloopt vooral indirect, via het behaalde opleidingsniveau, maar ook deels direct. Hierbij worden vooral effecten van de maatschappelijke positie van de ouders gevonden, het opleidingsniveau van de ouders en het onderwijsondersteunend gedrag. Het effect van culturele participatie van de ouders is ambigu.

De indirecte effecten (via het bereikte opleidingsniveau) zijn positief, terwijl de directe effecten negatief zijn (althans voor de kans op vast werk). Dit lijkt samen te hangen met

de differentiële richtingkeuze in het hoger onderwijs, waar de kinderen uit sterk cultureel georiënteerde milieus vaker kiezen voor de cultureel georiënteerde opleidingen met zwakkere arbeidsmarktperspectieven.

Technische toelichting

De gegevens die voor deze analyse gebruikt zijn, zijn afkomstig van het Voortgezet Onderwijs Cohort Leerlingen 1989 (VOCL'89). Het betreft 19.254 leerlingen afkomstig van een aselechte steekproef van 381 scholen die in het schooljaar 1989/1990 in het eerste leerjaar van het voortgezet onderwijs zaten en van wie sindsdien de onderwijsloopbaan wordt gevolgd. Dit houdt onder meer in dat jaarlijks wordt vastgesteld in welk leerjaar van welk schooltype de leerlingen zitten. Hierdoor is het niet alleen mogelijk steeds het onderwijsniveau te bepalen, maar ook of er sprake is van doubleren en drop-out, en van op- dan wel afstroom naar een hoger respectievelijk lager schooltype. Bovendien zijn in het eerste en derde leerjaar toetsen (met betrekking tot schoolprestaties en non-verbale intelligentie) afgenomen. Daarnaast is bij de start van het onderzoek een schriftelijke vragenlijst afgenomen bij de ouders van de leerlingen met als doel om informatie over gezins- en leerlingkenmerken te verzamelen. In grote lijnen kan de steekproef als representatief worden beschouwd voor alle leerlingen die in het schooljaar 1989/1990 in het eerste leerjaar van het voortgezet onderwijs zaten.

Om te achterhalen wat deze leerlingen zijn gaan doen na het verlaten van het onderwijs, is sinds 1994 een schoolverlatersonderzoek gekoppeld aan het VOCL'89. Op deze manier kan worden waargenomen hoe voor schoolverlaters de transitie van school naar werk is verlopen. De telefonische vragenlijst bestaat uit een selectie van de vragen die worden gesteld in de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Het betreft vragen over onder andere de werkkring, het soort dienstverband en het aantal arbeidsuren. Uit de totale steekproefpopulatie van het VOCL'89 zijn inmiddels

17.047 leerlingen benaderd voor dit schoolverlatersonderzoek. Iedere schoolverlater heeft ongeveer anderhalf jaar na het schoolverlaten eenmalig de telefonische vragenlijst voorgelegd gekregen. Na selectie van degenen die daadwerkelijk hebben deelgenomen aan het schoolverlatersonderzoek, en die geen voltijd onderwijs meer zijn gaan volgen na het schoolverlaten, blijft een analytische steekproef over van maximaal 12.939 schoolverlaters.

Literatuur

Sixma, H., en W. Ultee (1984), An occupational prestige scale for the Netherlands in the eighties. In: B. Bakker, J. Dronkers & H. Ganzeboom (red.), *Social stratification and mobility in the Netherlands* (pp. 29–39). Amsterdam: SISWO.

Traag, T., J. van der Valk, R. van der Velden, R. de Vries, M. Wolbers (2004), *Waarom doet opleiding ertoe? Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters*. Paper gepresenteerd tijdens de Onderwijsresearchdagen 9–11 juni 2004 in Utrecht, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Noten in de tekst

- ¹⁾ Dit gezamenlijke ROA-CBS onderzoek valt binnen het strategisch onderzoeksprogramma Sociale dynamiek en arbeidsmarkt van het CBS, een programma dat samen met andere kennisinstututen statistische informatie op het terrein van arbeidsmarkt-, inkomens- en huishoudensdynamiek ontwikkelt. Voor meer informatie: www.cbs.nl/nl/service/onderzoek/strat-ondz/index.htm.
- ²⁾ Een deel van de leerlingen uit het VOCL'89 cohort volgt nog onderwijs. Het betreft studenten die de WO-opleiding nog niet hebben afgerond.

Tabel 1
Resultaten van lineaire regressie-analyse van het hoogst behaalde opleidingsniveau: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (N = 10.123)

	Model 1	Model 2	Model 3
Intercept	12,056**	6,652**	1,782**
Sekse			
Man (ref.)	–	–	–
Vrouw	0,954**	0,876**	0,690*
Etniciteit			
Autochtoon (ref.)	–	–	–
Allochtoon	–1,291**	–0,445**	–0,595**
Schoolprestaties		4,222**	2,107**
Non-verbale intelligentie		0,659**	0,415**
Prestatiemotivatie		0,759**	0,751**
Schoolbeleving		0,570**	0,481**
Opleidingsniveau ouders		0,129**	0,088**
Maatschappelijke positie ouders			
Niet werkzaam (ref.)		–	–
Arbeider		0,287**	0,386**
Zelfstandige zonder personeel		0,689**	0,693**
Zelfstandige met personeel		0,490**	0,450**
Lagere employee		0,446**	0,405**
Middelbare employee		0,625**	0,580**
Hogere employee		0,679**	0,524**
Culturele participatie ouders		0,371**	0,264*
Leesgedrag ouders		–0,057	–0,133
Onderwijsondersteunend thuis klimaat		0,668**	0,586**
Schooladvies			0,975**
Aangepaste R ²	0,035	0,269	0,31

**p<0,01; *p<0,05.
 ref. = referentiecategorie.

Tabel 2
Resultaten van logistische regressie-analyse van de kans op betaald werk: logit effecten (N = 8.699)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Intercept	1,234**	1,472**	0,517	0,233
Opleidingsniveau	0,145**	0,106**	0,070**	0,064*
Aanvullende scholing zonder diploma	0,211	0,371*	0,360*	0,363*
Studievertraging	0,056	0,039	0,028	0,025
Sekse				
Man (ref.)		–	–	–
Vrouw		–0,221	–0,243*	–0,249*
Etniciteit				
Autochtoon (ref.)		–	–	–
Allochtoon		–0,800**	–0,636**	–0,642**
Opleidingsrichting				
Algemeen (ref.)		–	–	–
Landbouw		0,852*	1,000*	1,035*
Techniek		0,830**	0,910**	0,948**
Economie		0,384*	0,472**	0,500**
Gezondheidszorg		0,335*	0,464**	0,504**
Overig		0,523*	0,647*	0,678**
Regio gevolgd opleiding				
Randstad		0,133	0,139	–0,132
Overig (ref.)		–	–	–
Schoolprestaties			0,198	0,111
Non-verbale intelligentie			0,577*	0,565*
Prestatiemotivatie			0,239	0,241
Schoolbeleving			0,311	0,306
Opleidingsniveau ouders			0,032	0,03
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam (ref.)			–	–
Arbeider			0,448**	0,451**
Zelfstandige zonder personeel			0,462	0,462
Zelfstandige met personeel			0,705*	0,704*
Lagere employee			0,504*	0,503*
Middelbare employee			0,426*	0,426*
Hogere employee			0,092	0,086
Culturele participatie ouders			–0,309	–0,31
Leesgedrag ouders			0,045	0,044
Onderwijsondersteunend thuis klimaat			0,315	0,313
Schooladvies				0,06
Model Chi ²	84,191**	156,904**	197,438**	197,946**
Df	3	11	25	26

**p<0,01; *p<0,05.
 ref. = referentiecategorie.

Tabel 3
Resultaten van logistische regressie-analyse van de kans op vast werk: logit effecten (N = 8.818)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Intercept	0,622**	0,648**	0,470*	0,808**
Opleidingsniveau	0,097**	0,081**	0,076**	0,083**
Aanvullende scholing zonder diploma	-0,099	-0,009	-0,007	-0,01
Studievertraging	0,059	0,067	0,072	0,075
Sekse				
Man (ref.)		-	-	-
Vrouw		0,025	0,01	0,015
Etniciteit				
Autochtoon (ref.)		-	-	-
Allochtoon		-0,682**	-0,617**	-0,611**
Opleidingsrichting				
Algemeen (ref.)		-	-	-
Landbouw		0,528*	0,512*	0,469*
Techniek		0,420**	0,421**	0,374**
Economie		0,137	0,138	0,105
Gezondheidszorg		0,118	0,136	0,09
Overig		0,228	0,266	0,229
Regio gevolgde opleiding				
Randstad		0,114	0,114	0,121
Overig (ref.)		-	-	-
Schoolprestaties			0,069	0,177
Non-verbale intelligentie			0,226	0,24
Prestatiemotivatie			0,117	0,115
Schoolbeleving			0,053	0,056
Opleidingsniveau ouders			-0,021	-0,019
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam (ref.)			-	-
Arbeider			0,224*	0,219*
Zelfstandige zonder personeel			0,621**	0,620**
Zelfstandige met personeel			0,246	0,247
Lagere employee			0,235	0,236
Middelbare employee			0,353**	0,353**
Hogere employee			0,296*	0,301*
Culturele participatie ouders			-0,349**	-0,349**
Leesgedrag ouders			0,066	0,069
Onderwijsondersteunend thuisclimaat			0,242*	0,245*
Schooladvies				-0,071
Model Chi ²	101,671**	173,952**	209,672**	211,576**
Df	3	11	25	26

**p<0,01; *p<0,05.
 ref. = referentiecategorie.

Tabel 4
Resultaten van lineaire regressie-analyse van het beroepsprestige: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (N = 7.719)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Intercept	2,039**	1,524**	-1,255	-8,905
Opleidingsniveau	2,779**	2,868**	2,463**	2,275**
Aanvullende scholing zonder diploma	2,927**	3,140**	3,012**	3,040**
Studievertraging	1,573**	0,828*	0,874*	0,849*
Sekse				
Man (ref.)		-	-	-
Vrouw		-1,193**	-1,066**	-1,178**
Etniciteit				
Autochtoon (ref.)		-	-	-
Allochtoon		-0,539	-0,022	-0,126
Opleidingsrichting				
Algemeen (ref.)		-	-	-
Landbouw		-7,922**	-6,032**	-5,010**
Techniek		3,224**	4,753**	5,833**
Economie		-0,569	0,823	1,592**
Gezondheidszorg		-4,538**	-2,619**	-1,560*
Overig		2,587**	4,084**	4,946**
Regio gevolgde opleiding				
Randstad		1,518**	1,401**	1,271**
Overig (ref.)		-	-	-
Schoolprestaties			4,881**	2,427**
Non-verbale intelligentie			1,531*	1,227
Prestatiemotivatie			0,139	0,219
Schoolbeleving			1,923**	1,881**
Opleidingsniveau ouders			0,163*	0,124*
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam (ref.)			-	-
Arbeider			-0,316	-0,179
Zelfstandige zonder personeel			-0,506	-0,441
Zelfstandige met personeel			-0,163	-0,141
Lagere employee			-0,139	-0,118
Middelbare employee			-0,106	-0,088
Hogere employee			0,999	0,941
Culturele participatie ouders			-0,498	-0,509
Leesgedrag ouders			0,88	0,815
Onderwijsondersteunend thuisclimaat			0,976	0,925
Schooladvies				1,615**
Aangepaste R ²	0,253	0,293	0,302	0,305

**p<0,01; *p<0,05.
 ref. = referentiecategorie.

Trends in arbeidsomstandigheden

Frans Frenken

In 2003 werkten bijna drie van de tien personen in de werkzame beroepsbevolking regelmatig onder hoge tijdsdruk. Dat is een afname ten opzichte van eerdere jaren. Driekwart van de werkenden was vrij in het opnemen van verlof en zeven van de tien waren tevreden met de beloning. De promotiekansen werden in 2003 iets lager ingeschat dan in 2001/2002, maar toch nog beter dan eind jaren negentig.

Het aantal personen in de werkzame beroepsbevolking dat achter een beeldscherm werkt, blijft ieder jaar toenemen. In 2003 werkte bijna de helft van de werkenden regelmatig achter een beeldscherm. De belasting door omgevingsfactoren zoals lawaai, vuil, stank en gevaarlijk werk is in de periode 1997–2003 niet veranderd.

1. Inleiding

In samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzamelt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gegevens over belastende factoren op het werk. Het Ministerie gebruikt deze informatie voor het ontwikkelen en toetsen van beleid op het terrein van de arbeidsomstandigheden. De kernvragen zijn: Hoeveel mensen lopen gezondheidsrisico's bij het uitoefenen van hun werk? Wat zijn de belangrijkste risicofactoren? Welke risico's nemen toe en welke nemen af?

Dit artikel beschrijft aspecten van de psychische belasting, de lichamelijke belasting en de belasting door omgevingsfactoren van de werkzame beroepsbevolking in 2003. Tevens worden de ontwikkelingen in deze drie aspecten van werkbelasting tussen 1997 en 2003 beschreven. Voor ontwikkelingen binnen bedrijfssectoren wordt verwezen naar het artikel 'Trends in arbeidsomstandigheden' (Sociaal-economische Maandstatistiek 2003–7).

2. Psychische belasting

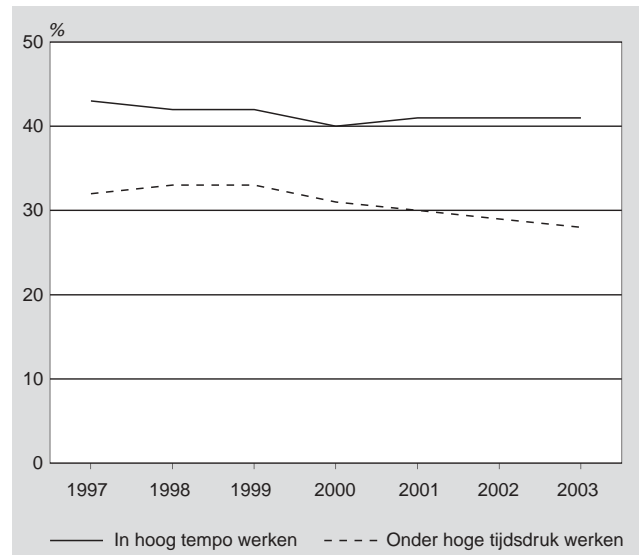
Voor het meten van de psychische werkbelasting is de werkdruk in kaart gebracht. Een hoge werkdruk houdt in dat de werkende niet of nauwelijks aan de gestelde eisen kan voldoen. Die eisen hebben onder meer betrekking op het werktempo en de tijd die men krijgt om dat werk uit te voeren. Negatieve gezondheidseffecten als gevolg van een hoge werkdruk kunnen door positieve controle mogelijkheden worden gecompenseerd. Van deze controle mogelijkheden meet het CBS het vrij opnemen van verlof en de autonomie in het zelf kunnen regelen van de klimatologische omstandigheden op de eigen werkplek. Behalve de werkdruk zijn ook de werkbeloningen van belang. Een gebrek aan beloningen (zowel in materieel als immaterieel opzicht) kan namelijk eveneens werkstress teweegbrengen (Siegrist, 1996).

2.1 Werkdruk daalt

Het aandeel mensen dat aangeeft regelmatig onder hoge tijdsdruk te werken, was in 2003 lager dan in de jaren daarvoor. In 2003 gaf 28 procent van de werkzame beroepsbevolking aan regelmatig onder hoge tijdsdruk te werken. Dat is minder dan eind jaren negentig, toen nog 33 procent van de werkenden regelmatig een hoge tijdsdruk ondervond.

Ruim 40 procent (bijna 3 miljoen werkenden) werkte in 2003 regelmatig in een hoog tempo. Dit percentage is vanaf 1997 nauwelijks veranderd.

1. Werken onder hoge tijdsdruk en werken in een hoog tempo

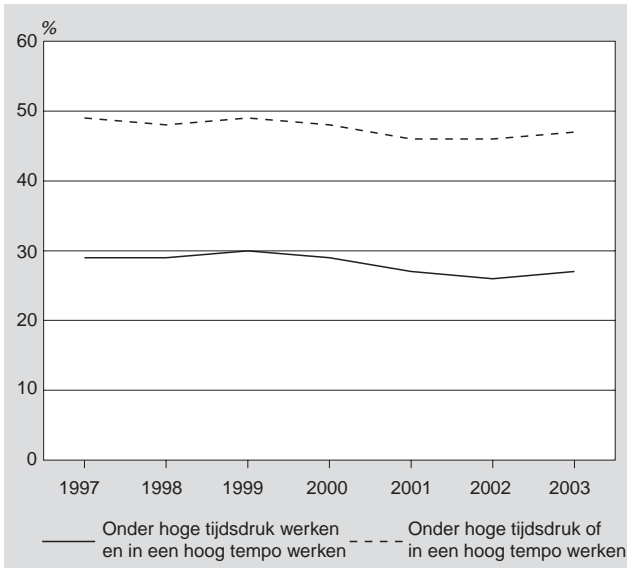


Een indicatie van de werkdruk kan verkregen worden door het combineren van het werken onder hoge tijdsdruk en het werken in een hoog tempo. In 2003 werkte ruim een kwart van de werkzame beroepsbevolking regelmatig onder hoge tijdsdruk én in een hoog tempo; 47 procent van de werkenden werkte regelmatig onder hoge tijdsdruk óf in een hoog tempo. De combinatie van werken onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo lag net als het werken onder hoge tijdsdruk op een iets lager niveau dan eind jaren negentig.

2.2 Werkdruk het hoogst bij mannen van 30–49 jaar

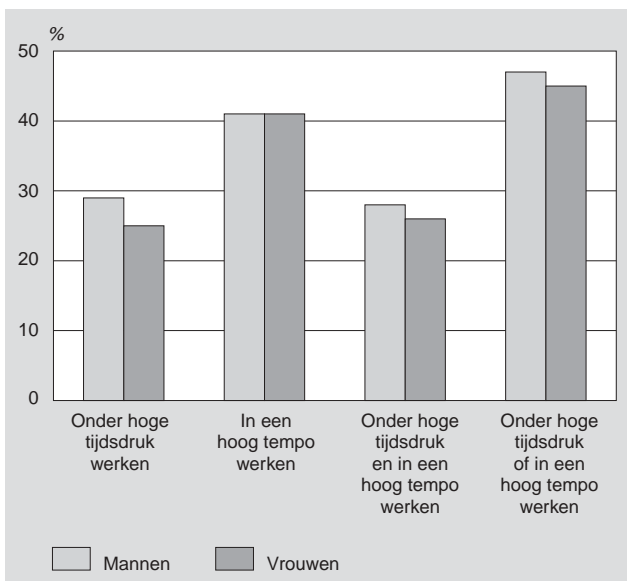
Meer mannen dan vrouwen binnen de werkzame beroepsbevolking geven aan dat zij onder hoge tijdsdruk werken. In 2003 werkte 29 procent van de mannen regelmatig onder hoge tijdsdruk. Bij de vrouwen was dit 26 procent. Het verschil in tijdsdruk tussen mannen en vrouwen is in de periode 1997–2003 ongeveer gelijk gebleven. Zowel bij de

2. Werken onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo



mannen als bij de vrouwen werkte 41 procent van de werkenden in een hoog tempo in 2003.

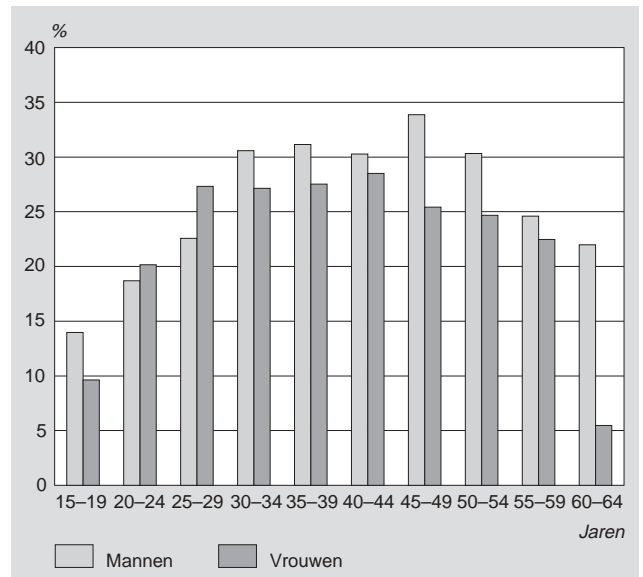
3. Werkdruk naar geslacht, 2003



Werkdruk – hoge tijdsdruk én hoog tempo – hangt samen met leeftijd. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. De druk neemt toe vanaf de leeftijd dat men begint met werken tot een vrijwel constante waarde op de leeftijd tussen de 30 en de 50 jaar. In die leeftijdsgroep had in 2003 bijna eenderde van de werkenden te maken met hoge werkdruk.

Het blijkt dat een hogere werkdruk bij mannen ten opzichte van vrouwen pas optreedt vanaf dertig jaar. Bij jongeren van 20–29 jaar zijn het juist veeleer de vrouwen die een hogere werkdruk ervaren. Deze verandering in de ervaren werkdruk rond hun dertigste tussen mannen en vrouwen kan wellicht samenhangen met de afname van het aandeel voltijders onder vrouwen vanaf die leeftijd.

4. Werkdruk naar geslacht en leeftijd, 2003

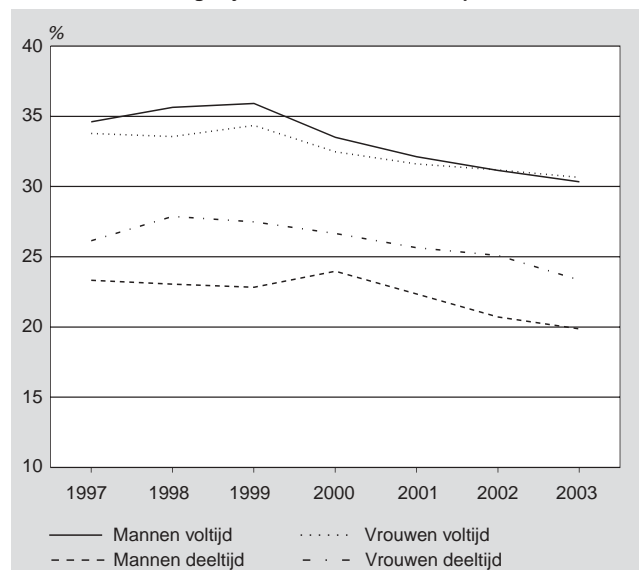


2.3 Werken onder hoge tijdsdruk en deeltijdwerk

De afname van de hoge tijdsdruk in de laatste jaren doet zich voor zowel bij voltijdwerkers – 35 uur of meer per week – als bij deeltijders. Bovendien is tussen 1997 en 2003 het percentage van de werkzame beroepsbevolking dat in deeltijd werkt toegenomen; van 29 tot 36 procent. Aangezien de tijdsdruk bij deeltijdwerkers doorgaans lager is dan bij voltijdwerkers heeft dit mede geleid tot een lager aandeel werkenden binnen de gehele werkzame beroepsbevolking dat onder hoge tijdsdruk werkt.

Het zijn vooral vrouwen die een deeltijdbaan hebben. In 2003 gold dat voor 64 procent van de werkzame vrouwen en voor 14 procent van de mannen. Het aandeel werkenden dat aangeeft regelmatig onder hoge tijdsdruk te werken ligt onder vrouwelijke deeltijdwerkers hoger dan onder mannen die in deeltijd werken. Er zijn geen verschillen qua hoge tijdsdruk tussen vrouwen en mannen met een voltijdbaan.

5. Werken onder hoge tijdsdruk naar arbeidsduur per week



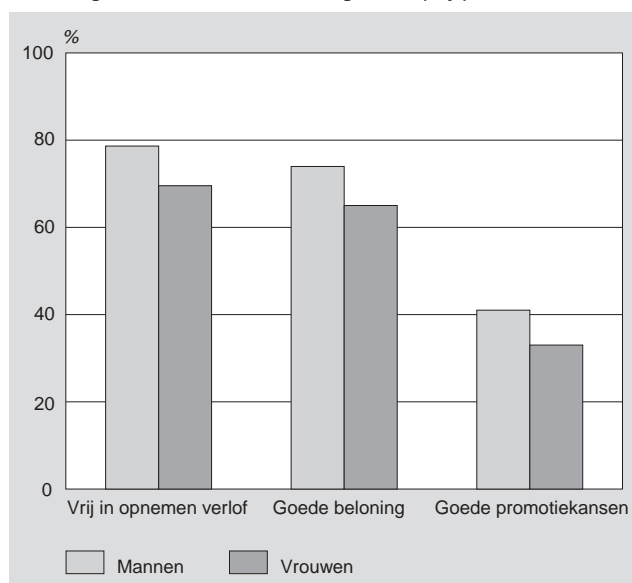
2.4 Controlemogelijkheden en beloning op het werk

Driekwart van de werkenden kon in 2003 zelf bepalen wanneer zij verlof opnamen. Dit is een verbetering ten opzichte van eind jaren negentig, toen dit gold voor minder dan 70 procent van de werkenden. De mogelijkheden om de klimatologische omstandigheden op de werkplek zelf te kunnen regelen zijn in de periode 1997–2003 nagenoeg gelijk gebleven; 40 procent van de werkenden kon in 2003 zelf de temperatuur regelen en 46 procent kon zelf de ventilatie regelen.

Bijna zeven van de tien werkenden waren in 2003 tevreden over de beloning van het werk en bijna vier van de tien waren tevreden over de promotiekansen. De promotiekansen werden daarmee is lager ingeschat dan in 2000–2001, maar wel hoger dan eind jaren negentig.

Vrouwen ervaren een aantal arbeidsgerelateerde condities zoals vrij opneembaar verlof en tevredenheid met beloningen nog steeds minder gunstig dan mannen. Vrouwen kunnen minder vaak zelf beslissen wanneer ze verlof opnemen. Dit komt waarschijnlijk doordat er relatief veel vrouwen in het onderwijs en in de gezondheidszorg werken. In deze sectoren is het vrij opnemen van verlof niet of minder goed mogelijk. Vrouwen zijn ook negatiever over hun promotiekansen en over hun beloningen dan mannen.

6. Mening over arbeidscondities naar geslacht (% ja), 2003



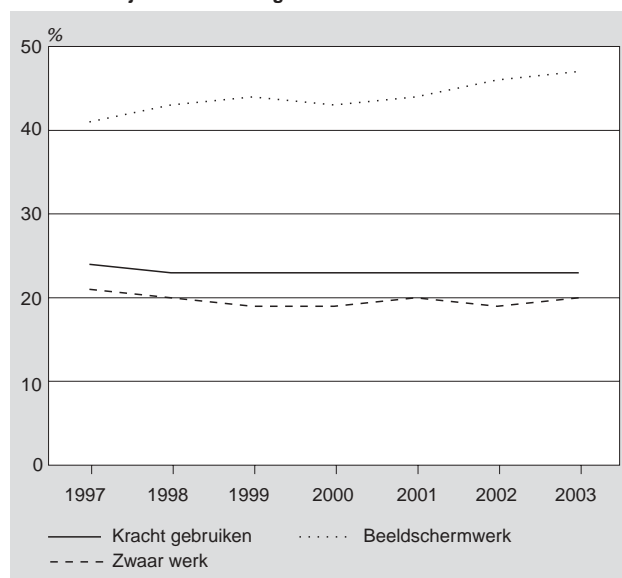
3. Fysieke belasting

Fysieke belasting wordt gemeten door de mate waarin werkenden kracht moeten gebruiken en zelf aangeven zwaar lichamelijk werk te doen. Kracht wordt bijvoorbeeld gebruikt bij het tillen van zware voorwerpen. Daarnaast zijn er situaties waarin iemand veel kracht moet zetten door duwen of trekken. Statische belasting is een vorm van fysieke belasting die minder snel als zodanig wordt herkend. Hierbij kan worden gedacht aan het langdurig met het bovenlichaam in dezelfde houding zitten. Bij beeldschermwerk komt deze situatie vaak voor.

Het deel van de werkenden dat regelmatig kracht gebruikt tijdens het werk is al jaren stabiel rond de 23 procent. Twee van de tien werkenden gaven in 2003 aan regelmatig zwaar lichamelijk werk te doen. Ook dit aandeel is al jaren nagenoeg stabiel.

Het beeldschermwerk is de afgelopen jaren wel toegenomen. In 2003 werkte bijna de helft van de werkzame beroepsbevolking achter een beeldscherm. In 1997 was dat nog 41 procent. Beeldschermwerk is daarmee tegenwoordig de meest voorkomende vorm van lichamelijke belasting.

7. Lichamelijke werkbelasting



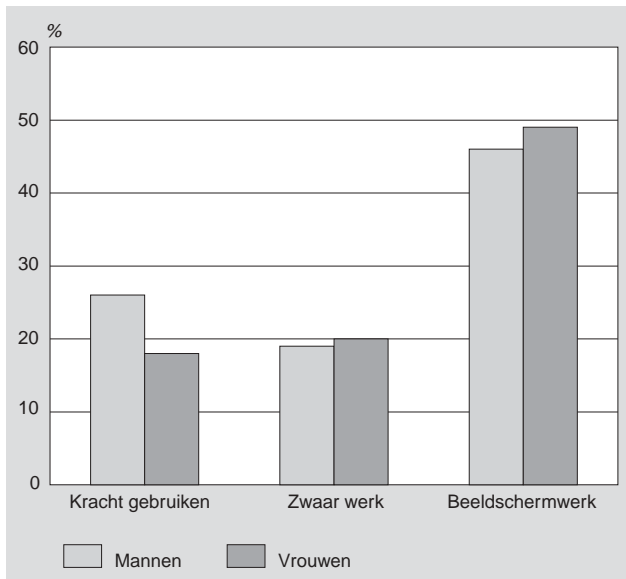
3.1 Meer vrouwen dan mannen achter een beeldscherm

Meer mannen dan vrouwen gebruiken regelmatig kracht tijdens hun werkzaamheden. Er is echter geen verschil in de mate waarin mannen en vrouwen het werk als zwaar ervaren. In 2003 gaven zowel twee van de tien mannen als vrouwen aan dat zij regelmatig zwaar werk verrichten. Bij de mannen zijn het vooral de bedrijfstakken bouwnijverheid en landbouw die de meeste spierkracht opeisen. In de gezondheid- en welzijnszorg en in de horeca wordt door vrouwen relatief vaak kracht gebruikt of zwaar werk verricht.

In 2003 werkte 49 procent van de vrouwen achter een beeldscherm en 46 procent van de mannen. Beeldschermwerk kwam de laatste jaren altijd al iets vaker voor onder vrouwen dan onder mannen.

Jongeren verrichten relatief vaak zwaar werk of gebruiken kracht tijdens het werk. Eenderde van de 15–24-jarige werkenden gebruikte in 2003 kracht tijdens het werk en bijna drie van de tien jongeren gaven aan fysiek zwaar werk te doen. Beeldschermwerk komt juist relatief vaak voor bij de 25–54-jarigen. In 2003 werkte meer dan de helft van de werkenden in deze leeftijdsgroep regelmatig achter een beeldscherm. Van de 15–24-jarigen deden drie van de tien regelmatig beeldschermwerk. Dit komt waarschijnlijk doordat jongeren relatief vaak werken in bedrijfssectoren

8. Lichamelijke werkbelasting naar geslacht, 2003



waar het regelmatig gebruik van beeldschermen minder courant is, zoals in de horeca.

4. Belasting door omgevingsfactoren

Bij belasting door omgevingsfactoren gaat het om lawaai en stank op de werkvloer en gevaarlijk en vuil werk. Bij lawaai gaat het om een geluidsvolume zodanig dat men tijdens het werk hard moet praten om zich verstaanbaar te maken. Dat kan variëren van een fabriek tot een café of schoolklas. Om schadelijke effecten van lawaai te voorkomen, kunnen gehoorbeschermers zoals oorkappen of oordopjes worden gebruikt.

Een van de tien werkenden had in 2003 regelmatig te maken met werken in een lawaaiige omgeving. Drie keer zo veel mannen hadden hiermee te maken dan vrouwen. Blootstelling aan schadelijke geluidsniveaus wordt doorgaans tegen gegaan met het (verplicht) verstrekken van gehoorbeschermingsmiddelen. Van de werkenden die aangaven dat ze op hun werkplek hard moeten praten om zich verstaanbaar te maken, gebruikte minder dan de helft oorkappen of -dopjes. Vrouwen gebruikten aanzienlijk minder vaak dan mannen beschermingsmiddelen: 10 procent van de vrouwen en 60 procent van de mannen die aan-

gaven in een lawaaiige omgeving te werken. Het gebruik van gehoorbeschermers is in de periode 1997–2003 nagenoeg constant. Bij de mannen in de leeftijd van 15–24 jaar is het aandeel dat gehoorbeschermers gebruikte in 2003 duidelijk lager dan in de twee voorgaande jaren.

Vuil werk werd in 2003 door 19 procent van de werkzame beroepsbevolking gedaan, 8 procent van de werkenden had vaak te maken met stank op het werk en 6 procent deed gevaarlijk werk. Deze aandelen zijn nagenoeg gelijk gebleven in de periode 1997–2003.

Technische Toelichting

De gegevens over arbeidsomstandigheden hebben betrekking op de werkzame beroepsbevolking. Hiertoehoren alle mensen van 15–64 jaar die twaalf uur of meer per week werken.

De uitkomsten zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en de module Gezondheid en Arbeid uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS). Beide enquêtes betreffen een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Voor de EBB wordt jaarlijks een op de honderd inwoners van Nederland geïnterviewd. Het POLS onderzoek omvat jaarlijks circa 10 duizend personen, waarvan er ruim 4 duizend tot de werkzame beroepsbevolking behoren.

Omdat beide onderzoeken steekproefonderzoeken zijn, hebben de uitkomsten een onnauwkeurigheidsmarge. Alleen uit grote veranderingen en uit veranderingen die zich een aantal jaren voortdurend aftekenen, mogen conclusies worden getrokken.

Literatuur

Siegrist, J. (1996), Adverse health effects of high effort/low reward conditions. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, volume 1, blz. 27–41.

Hupkens C., en I. Beckers (2003), Trends in arbeidsomstandigheden. In: *Sociaal-economische Maandstatistiek 2003–7*, CBS.

Tabel 1
Arbeidsomstandigheden, 1997–2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	%						
Werkdruk							
Onder hoge tijdsdruk werken	32	33	33	31	30	29	28
In hoog tempo werken	43	42	42	40	41	41	41
Onder hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken	29	29	30	29	27	26	27
Onder hoge tijdsdruk of in een hoog tempo werken	49	48	49	48	46	46	47
Controlemogelijkheden							
Vrij in opnemen verlof	69	68	67	71	73	75	74
Zelf temperatuur kunnen regelen	40	42	38	40	42	41	40
Zelf ventilatie kunnen regelen	46	47	45	46	47	46	46
Tevredenheid met beloningen							
Goede promotiekansen	33	34	34	34	38	39	37
Goede beloning	68	67	67	65	69	71	69
Lichamelijke werkbelasting							
Kracht gebruiken	24	23	23	23	23	23	23
Zwaar werk	21	20	19	19	20	19	20
Beeldschermwerk	41	43	44	43	44	46	47
Belasting door omgevingsfactoren							
Blootstaan aan lawaai	9	9	9	9	9	10	9
w.v. gebruik gehoorbeschermers (regelmatig en soms)	48	46	47	46	47	46	44
Vuil werk	19	19	18	18	18	17	19
Stank op het werk	8	9	8	8	8	7	8
Gevaarlijk werk	5	5	5	5	5	5	6

Tabel 2
Arbeidsomstandigheden naar geslacht, 1997–2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
MANNEN	%						
Werkdruk							
Onder hoge tijdsdruk werken	33	34	34	32	31	30	29
In hoog tempo werken	42	43	42	40	40	41	41
Onder hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken	30	31	31	30	27	28	28
Onder hoge tijdsdruk of in een hoog tempo werken	49	51	50	49	46	47	47
Controlemogelijkheden							
Vrij in opnemen verlof	71	71	71	74	76	79	78
Zelf temperatuur kunnen regelen	39	41	38	40	41	41	40
Zelf ventilatie kunnen regelen	45	46	45	47	46	46	46
Tevredenheid met beloningen							
Goede promotiekansen	37	38	38	39	43	43	40
Goede beloning	71	71	71	69	74	75	73
Lichamelijke werkbelasting							
Kracht gebruiken	27	25	26	26	26	27	26
Zwaar werk	22	21	19	19	21	18	19
Beeldschermwerk	41	43	44	42	44	45	46
Belasting door omgevingsfactoren							
Blootstaan aan lawaai	12	12	12	12	12	13	12
w.v. gebruik gehoorbeschermers (regelmatig en soms)	61	61	62	62	62	62	59
Vuil werk	26	26	24	24	24	24	25
Stank op het werk	10	11	10	10	9	9	9
Gevaarlijk werk	7	7	8	8	7	6	8
VROUWEN							
Werkdruk							
Onder hoge tijdsdruk werken	29	30	30	29	28	27	26
In hoog tempo werken	44	40	40	40	43	42	41
Onder hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken	27	25	28	28	26	25	25
Onder hoge tijdsdruk of in een hoog tempo werken	48	45	46	46	46	45	45
Controlemogelijkheden							
Vrij in opnemen verlof	65	64	61	66	68	69	70
Zelf temperatuur kunnen regelen	41	43	39	40	43	41	39
Zelf ventilatie kunnen regelen	46	47	45	45	47	45	46
Tevredenheid met beloningen							
Goede promotiekansen	25	27	28	27	31	34	32
Goede beloning	62	61	60	58	62	66	65
Lichamelijke werkbelasting							
Kracht gebruiken	19	20	18	19	19	18	18
Zwaar werk	19	18	18	19	19	20	20
Beeldschermwerk	43	44	45	44	46	47	49
Belasting door omgevingsfactoren							
Blootstaan aan lawaai	5	4	5	5	4	5	5
w.v. gebruik gehoorbeschermers (regelmatig en soms)	5	6	10	6	8	8	10
Vuil werk	9	8	9	8	10	8	10
Stank op het werk	5	5	5	6	5	6	7
Gevaarlijk werk	2	1	1	2	2	2	2

Tabel 3
Arbeidsomstandigheden naar leeftijd, 1997–2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15–24 jaar	%						
Werkdruk							
Onder hoge tijdsdruk werken	21	19	22	20	19	19	19
In hoog tempo werken	41	36	34	33	35	38	38
Onder hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken	20	18	18	19	20	16	18
Onder hoge tijdsdruk of in een hoog tempo werken	44	40	36	39	40	40	42
Controlemogelijkheden							
Vrij in opnemen verlof	66	66	66	69	72	75	76
Zelf temperatuur kunnen regelen	29	30	30	30	31	34	31
Zelf ventilatie kunnen regelen	36	39	38	40	33	39	39
Tevredenheid met beloningen							
Goede promotiekansen	38	40	42	42	46	43	43
Goede beloning	67	62	67	67	71	67	69
Lichamelijke werkbelasting							
Kracht gebruiken	33	31	32	29	32	32	33
Zwaar werk	27	26	26	27	27	25	27
Beeldschermwerk	27	27	28	27	29	29	30
Belasting door omgevingsfactoren							
Blootstaan aan lawaai	10	9	10	10	10	12	11
w.v. gebruik gehoorbeschermers (regelmatig en soms)	44	42	40	41	49	48	29
Vuil werk	26	31	26	24	25	23	31
Stank op het werk	8	10	8	9	6	6	12
Gevaarlijk werk	4	4	3	4	4	4	6
25–44 jaar							
Werkdruk							
Onder hoge tijdsdruk werken	34	35	34	33	31	30	29
In hoog tempo werken	46	45	43	42	42	43	43
Onder hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken	31	31	31	31	27	28	29
Onder hoge tijdsdruk of in een hoog tempo werken	52	51	50	50	48	48	48
Controlemogelijkheden							
Vrij in opnemen verlof	68	69	68	71	73	76	75
Zelf temperatuur kunnen regelen	39	42	38	39	42	40	40
Zelf ventilatie kunnen regelen	45	46	46	46	48	46	45
Tevredenheid met beloningen							
Goede promotiekansen	34	36	35	37	40	42	39
Goede beloning	65	65	65	63	68	71	68
Lichamelijke werkbelasting							
Kracht gebruiken	24	23	23	23	23	23	22
Zwaar werk	20	20	18	18	20	19	20
Beeldschermwerk	46	48	49	48	50	51	53
Belasting door omgevingsfactoren							
Blootstaan aan lawaai	9	9	9	9	9	9	9
w.v. gebruik gehoorbeschermers (regelmatig en soms)	47	45	49	47	48	46	49
Vuil werk	19	19	17	17	18	16	18
Stank op het werk	9	9	8	9	8	8	8
Gevaarlijk werk	5	5	6	6	5	5	6
45–64 jaar							
Werkdruk							
Onder hoge tijdsdruk werken	32	33	34	33	32	31	30
In hoog tempo werken	39	38	42	40	41	39	38
Onder hoge tijdsdruk en in een hoog tempo werken	28	28	33	30	28	28	27
Onder hoge tijdsdruk of in een hoog tempo werken	45	46	50	47	45	45	45
Controlemogelijkheden							
Vrij in opnemen verlof	72	67	68	71	72	74	74
Zelf temperatuur kunnen regelen	45	48	43	45	45	45	43
Zelf ventilatie kunnen regelen	50	51	47	51	50	48	50
Tevredenheid met beloningen							
Goede promotiekansen	27	28	28	25	30	32	30
Goede beloning	74	73	70	67	71	73	71
Lichamelijke werkbelasting							
Kracht gebruiken	21	19	19	21	20	21	20
Zwaar werk	19	17	17	17	18	17	17
Beeldschermwerk	38	40	41	39	41	44	44
Belasting door omgevingsfactoren							
Blootstaan aan lawaai	9	8	8	9	9	10	9
w.v. gebruik gehoorbeschermers (regelmatig en soms)	51	51	46	46	42	44	44
Vuil werk	17	14	17	15	15	16	15
Stank op het werk	8	7	9	8	8	8	7
Gevaarlijk werk	4	4	5	5	4	4	6

Vervroegd uittreden of doorwerken?

Bart Huynen*, Didier Fouarge** en Trudie Schils***¹⁾

Vervroegde uittreding begint een serieuze rol te spelen bij werkenden vanaf 55 jaar. Naast de overgang van werk naar pensioen, vormen ook de overgang van werk naar werkloosheid of arbeidsongeschiktheid voor personen van 55 jaar en ouder veelal een definitief einde van het werkzame leven. Er is dus niet altijd sprake van een rechtstreekse overgang van werk naar pensioen. Vooral laagopgeleiden verlaten de arbeidsmarkt via een andere route, met name via een tussenperiode waarin men afhankelijk is van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij hoogopgeleiden is daarentegen meestal sprake van een rechtstreekse overgang van werk naar pensioen. Baan- en sectorkenmerken spelen een belangrijke rol bij het uittredingsgedrag van oudere werkende mannen, net als de aanwezigheid van een werkende partner.

1. Inleiding

De vergrijzende bevolking wordt in Nederland, net als in de rest van Europa, beschouwd als een van de belangrijkste bedreigingen voor de arbeidsmarkt en de betaalbaarheid van het stelsel van de sociale zekerheid. Hoewel in Nederland de arbeidsparticipatie van 55–64-jarigen gestegen is van 26 procent in 1995 tot 39 procent in 2003 ofwel van bijna 375 duizend werkzame ouderen in deze leeftijdscategorie in 1995 tot ruim 700 duizend in 2003, blijft deze vooral onder de 60–64-jarigen met bijna 19 procent in 2003 vrij laag. De lage arbeidsparticipatie onder de 60–64-jarige mannen (27% in 2003) is voornamelijk het gevolg van vervroegde uittreding.

In dit artikel staat het uittredingsgedrag van oudere werkenden (50–64 jaar) centraal. Zij hebben te maken met de keuze tussen doorwerken tot hun 65ste of uittreding door vervroegde pensionering (bijv. VUT, prepensioen). Het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt gebeurt echter niet alleen door pensionering. Uittreding via werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsregelingen of via een periode zonder eigen inkomen behoort ook tot de mogelijkheden. Hierbij is meestal geen sprake van een vrijwillige keuze. Aan de andere kant heeft eerder onderzoek aangetoond dat er een zekere mate van substitutie bestaat tussen deze verschillende uittredingsmogelijkheden: met andere woorden, de sociale zekerheid (werkloosheid, bijstand en arbeidsongeschiktheid) wordt wel eens gebruikt als voorportaal voor pensionering (Lindeboom, 2000, Kapteyn en de Vos, 1999). In dit artikel worden daarom vier stromen onder-

scheiden: van werk naar (vervroegd) pensioen, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en naar de categorie overig. Dit onderzoek is verricht door het CBS in samenwerking met de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA)²⁾.

2. Arbeidsmarktpanel 1995–2000

Voor een analyse van het uittredingsgedrag van werkenden zijn longitudinale bestanden nodig met informatie over de verschillende transitieën. Voor een goed inzicht in de stromen van en naar werk dient een dergelijk bestand ook informatie te bevatten over de factoren die hierop van invloed zijn, zoals persoonlijke achtergrondkenmerken en baan- en bedrijfskenmerken. Voor het samenwerkingsproject van het CBS en de OSA wordt gebruik gemaakt van het zogenoemde arbeidsmarktpanel 1995–2000 (Manting, 2004). Persoonsgegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 1995 t/m 1999 zijn gecombineerd met longitudinale informatie over het inkomen uit het Regionaal Inkomensonderzoek (RIO) 1995–2000 (zie technische toelichting).

In dit onderzoek worden stromen op de arbeidsmarkt beschreven op basis van overgangen tussen inkomensbronnen. Transitieën zijn in kaart gebracht door van jaar op jaar de veranderingen van de sociaal-economische categorie van personen vast te stellen. De sociaal-economische categorie is gebaseerd op de voornaamste inkomensbron van een persoon in het onderzoeksjaar. Dat betekent bijvoorbeeld dat iemand die een gedeelte van het jaar werkloos is geweest, maar het grootste deel van het inkomen van dat jaar heeft verdiend met werk is getypeerd als werkend. In dit artikel worden de volgende sociaal-economische categorieën onderscheiden:

- werkenden (in loondienst of zelfstandigen);
- personen met pensioeninkomen (AOW, ANW, bedrijfspensioen, lijfrente etc.);
- personen met een bijstands- of werkloosheidsuitkering (ABW, RWW, WW, IOAW, wachtgeld);
- personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, AAW, WAZ, WAJONG);
- overigen: deze categorie bestaat voornamelijk uit personen die geen inkomsten hebben gehad waarover loonheffing geheven is. Een klein deel heeft wel inkomsten genoten. Van hen is de inkomensbron echter onbekend³⁾.

Het uittreden van werkenden wordt gedefinieerd als het hebben van inkomsten uit arbeid als belangrijkste inkomensbron in het ene jaar en het hebben van een andere belangrijkste of geen inkomensbron in het volgende jaar. Iemand gaat dus met pensioen als de voornaamste inkomensbron veranderd van inkomsten uit arbeid naar pensioeninkomen.

* Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Heerlen.

** Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) en Universiteit van Tilburg (UvT).

*** Universiteit van Tilburg (UvT).

De hier gehanteerde definities wijken in zekere mate af van de standaard door het CBS gebruikte definities. Om een voorbeeld te noemen, het CBS rekent personen die ten minste twaalf uur per week werken tot de werkzame beroepsbevolking. In dit artikel wordt echter iedereen die gedurende het jaar inkomsten uit arbeid als voornaamste inkomensbron heeft als werkend gedefinieerd. Uit een confrontatie van de EBB- en RIO-gegevens blijkt dat van deze personen 95 procent werkzaam was voor meer dan een uur per week op het moment van de EBB-enquête en 90 procent was werkzaam voor meer dan twaalf uur per week.

3. Sociaal-economische categorie van ouderen in 2000

3.1 Sociaal-economische categorie naar leeftijd en opleiding

Het merendeel (86 procent) van de vijftigjarige mannen werkte in 2000. Van de zestigjarige mannen werkte ongeveer de helft. Bij verdere toename van de leeftijd daalt het percentage werkenden snel. Van de 64-jarige mannen werkten nog slechts twee van de tien. De lagere arbeidsparticipatie bij mannen op oudere leeftijd is voornamelijk het gevolg van vervroegde uittreding. Bijna 40 procent van de 64-jarige mannen was afhankelijk van pensioeninkomen. Daarnaast was een kwart van hen afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en 13 procent van een werkloosheidsuitkering. Deze personen maken bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vanuit de sociale zekerheid de overgang naar pensioen. Van de 65-plussers werkte maar een klein deel, voornamelijk zelfstandigen.

Het aandeel werkenden onder de oudere vrouwen ligt veel lager dan bij de mannen. Van de vijftigjarige vrouwen werkte 57 procent in 2000. De daling van het percentage werkenden begint bij vrouwen eerder dan bij mannen. Van de zestigjarige vrouwen werkte nog 21 procent en van de 64-jarige nog maar 6 procent. Ongeveer de helft van de

vrouwen van 64 jaar had in 2000 geen eigen inkomen. Dit komt bij mannen vrijwel niet voor. Slechts twee van de tien vrouwen van 64 jaar hadden voornamelijk pensioeninkomen. Dit hangt samen met het feit dat vrouwen van deze generatie zelden een betaalde baan hebben gehad of geen dusdanig arbeidsverleden hebben gehad dat ze voldoende eigen pensioen opgebouwd hebben. Vanaf 65 jaar ontstaat voor iedereen een eigen inkomensbron door de uitkering in het kader van de AOW.

Het percentage werkenden onder de hoogopgeleiden van 50–64 jaar was in 2000 beduidend hoger dan onder de laagopgeleiden. Vooral bij vrouwen zijn de verschillen naar opleidingsniveau groot. Onder hoogopgeleide vrouwen – hbo- of wetenschappelijk niveau – is het percentage werkenden bijna drie keer zo hoog als onder de vrouwen met uitsluitend basisonderwijs.

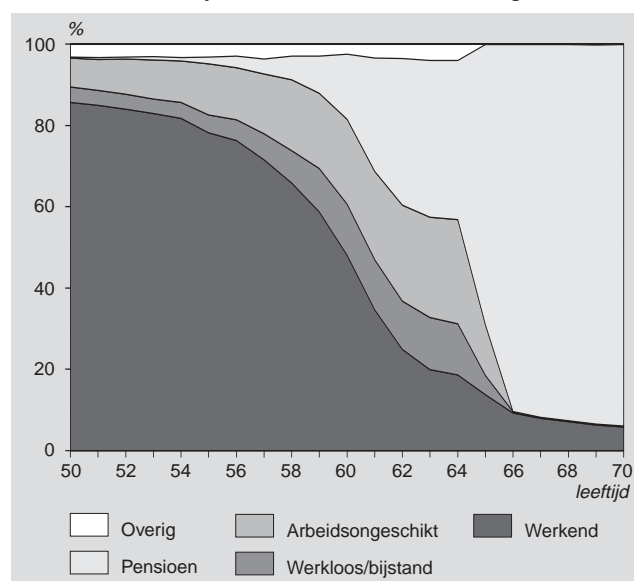
Laagopgeleide ouderen waren relatief vaak afhankelijk van een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering. Van de mannen met alleen basisonderwijs was bijna 40 procent afhankelijk van een dergelijke uitkering. Bij de mannen met een hbo- of wetenschappelijke opleiding gold dat voor 10 procent. Laagopgeleide vrouwen hadden vaker geen eigen inkomen dan hoogopgeleide vrouwen.

3.2 Overgangen van werkend naar niet-werkend

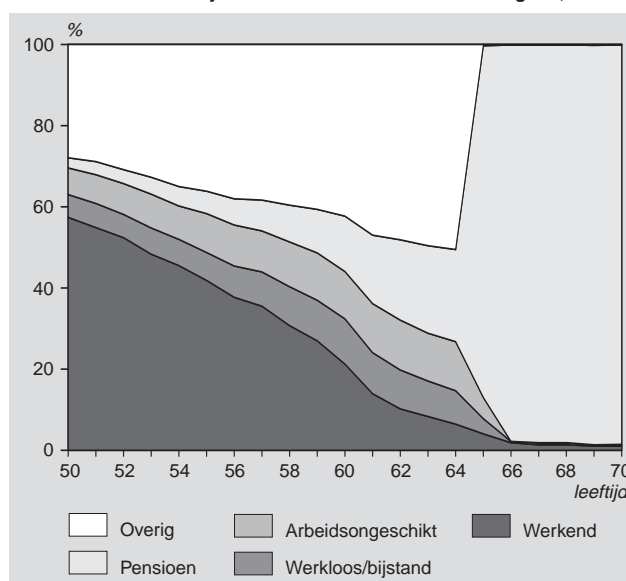
De afname van het aantal werkenden op hogere leeftijd is het gevolg van (vervroegde) uittreding. Hierbij gaat het vaak om de overgang van werk naar (vervroegd) pensioen, maar het kan ook gaan om andere uittredingsroutes.

In de periode 1995–2000 is het aandeel werkenden dat stopte met werken vrij constant. Elk jaar stopte ongeveer 9 procent van de 50–64-jarigen met werken. Het grootste deel daarvan ging met vervroegd pensioen. De uittredingsroutes zijn in de tweede helft van de jaren negentig wel veranderd. Mede onder invloed van de gunstige economische conjunctuur had uittreding gedurende deze periode steeds minder

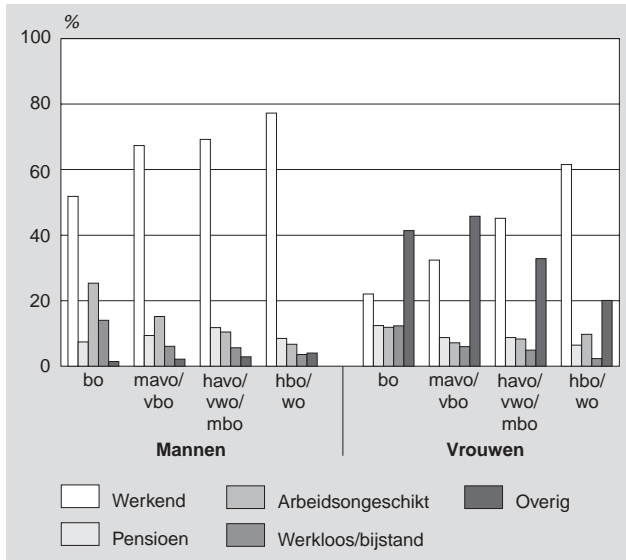
1. Mannen van 50–70 jaar naar sociaal-economische categorie, 2000



2. Vrouwen van 50–70 jaar naar sociaal-economische categorie, 2000



3. Personen van 50–64 jaar naar sociaal-economische categorie en opleidingsniveau, 2000



vaak betrekking op een overgang van werk naar werkloosheid of bijstand. Circa twee van de tien mensen die stopten met werken, werden afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering⁴⁾. Een aanzienlijk deel van de uittreeders maakte de overgang naar een periode zonder eigen inkomen.

Vervroegde uittrekking wordt zowel voor mannen als vrouwen pas substantieel vanaf 55 jaar. Een van de tien 55–59-jarige werkenden stopte in 2000 met werken, waarvan eenderde de overgang naar vervroegd pensioen maakte. Van de 60–64-jarige werkenden maakten drie van de tien de overgang naar niet-werkend. Van hen maakte 70 procent de overgang naar vervroegd pensioen. Voor een deel van de 64-jarigen, namelijk die aan het begin van 1999 de leeftijd van 64 jaar bereikten, gaat het niet om vervroegd pensioen, maar om pensionering in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vrouwen maken relatief vaak de overgang van werk naar een periode zonder eigen inkomen. Ruim de helft van de 50–54-jarige vrouwen die stopten met werken had in 2000 geen eigen inkomen. Dit hangt samen met het feit dat deze

Staat 1
Werkenden van 50–64 jaar in jaar t naar sociaal-economische categorie in jaar t+1

jaar t	Sociaal-economische categorie in t + 1					
	werkend	niet werkend	waarvan			
			pensioen-ontvanger	arbeidsongeschikt	werkloos/bijstand	overig
	%					
1995	91	9	38	16	29	17
1996	92	8	42	17	22	19
1997	92	8	36	20	18	26
1998	92	8	37	19	14	29
1999	91	9	40	21	12	27

Staat 2
Werkenden van 50–64 jaar in 1999 naar geslacht, leeftijd¹⁾ en sociaal-economische categorie in 2000

	Sociaal-economische categorie in 2000						
	werkend	niet werkend	waarvan				overig
			pensioen-ontvanger	arbeidsongeschikt	werkloos/bijstand	geen inkomen	
	%						
Totaal	91	9	40	21	12	23	4
50–54 jaar	95	5	8	32	15	43	2
55–59 jaar	91	9	34	24	18	23	2
60–64 jaar	70	30	70	9	4	8	8
Mannen							
50–54 jaar	96	4	8	38	17	35	2
55–59 jaar	91	9	40	26	19	14	1
60–64 jaar	70	30	79	10	4	4	3
Vrouwen							
50–54 jaar	94	6	8	26	13	52	2
55–59 jaar	90	10	22	21	15	39	3
60–64 jaar	70	30	49	6	4	21	21

¹⁾ Op 31 december 1999.

generatie vrouwen vaak een zo kort arbeidsverleden heeft gehad dat ze geen (of slechts een beperkt) eigen pensioen of recht op een uitkering hebben opgebouwd. De 60–64-jarige vrouwen maakten minder vaak de overgang naar geen inkomen. Bij hen is wel vaak sprake van een overgang van werk naar een onbekende inkomensbron, hetgeen het beeld vertekent. Het is aannemelijk dat het onbekende inkomen veelal pensioeninkomen betreft.

Uittreding heeft dus niet altijd betrekking op een overgang van werk naar pensioen. Van de 55–59-jarigen verlaat slechts eenderde van degenen die stoppen met werken het arbeidsproces door vervroegde pensionering. Anderen worden afhankelijk van een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.

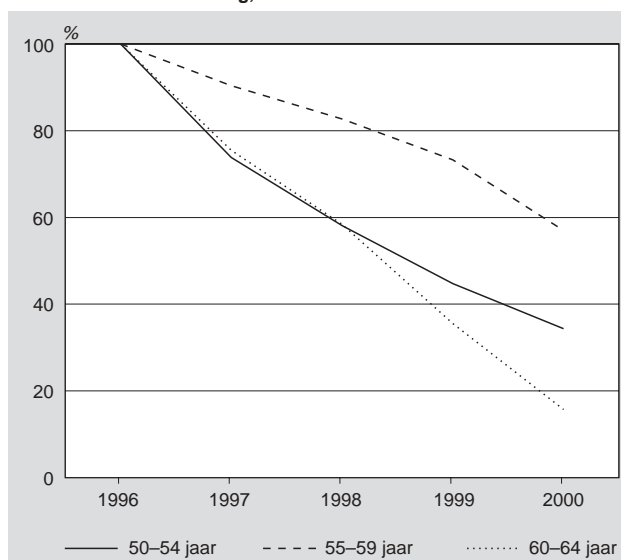
3.4 Uitstroom uit de werkloosheid

Om te bepalen in hoeverre de overgang naar werkloosheid voor oudere werkenden een fase is die uiteindelijk overgaat in pensioen, zijn de werkenden die in 1996 afhankelijk werden van een werkloosheidsuitkering (instromers) in de tijd gevolgd⁵⁾. Het gaat hier om personen die afhankelijk werden van een werkloosheids- of bijstandsuitkering. De eerste is per definitie door de regelgeving tijdelijk van aard, terwijl de afhankelijkheid van een bijstandsuitkering in principe onbeperkt kan zijn.

De 55–59-jarige werkenden die in 1996 afhankelijk werden van een werkloosheidsuitkering blijken langer een uitkering te ontvangen dan de 50–54-jarigen en de 60–64-jarigen. Zo'n 90 procent van hen had een jaar later nog steeds een werkloosheidsuitkering. Vier jaar later was dat bijna 60 procent. De overige 40 procent is in die periode dus uit de werkloosheid gestroomd. Hiervan heeft de helft de overgang naar pensioen gemaakt. Slechts een kwart van de uitstromers is weer gaan werken.

Instromers van 60–64 jaar zijn minder lang afhankelijk van een werkloosheidsuitkering. In 1997 was driekwart nog werkloos en in 2000 was dat nog maar 16 procent. Driekwart van de uitstromers maakte de overgang naar pensioen, doorgaans vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor de werkenden van 50–54 jaar

4. Aandeel 50–64-jarigen dat afhankelijk blijft van een werkloosheidsuitkering, instromers 1996



vormt de overgang naar werkloosheid vaak geen definitief afscheid van de arbeidsmarkt. Slechts eenderde van hen was in 2000 nog afhankelijk van een werkloosheidsuitkering. Van de anderen is driekwart weer gaan werken.

De overgang naar werkloosheid betekent voor werkenden van 55 jaar en ouder dus vaak een definitief einde van het werkzame leven. De werkenden van 55–59 jaar bleven vaak langdurig afhankelijk van een werkloosheidsuitkering. Het merendeel van de werkenden van 60–64 jaar die werkloos werden, maakte aansluitend de overgang naar pensioen.

3.5 Uitstroom uit de arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid blijkt langduriger van aard dan werkloosheid. Het merendeel (circa 70%) van de 50–54-jarige werkenden die in 1996 afhankelijk werden van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, was dat vier jaar later nog steeds. Het beeld bij de 55–59-jarigen is vergelijkbaar. Van de uitstromers heeft bijna de helft daarna weer inkomsten uit arbeid als voornaamste inkomensbron. Van de 60–64-jarige

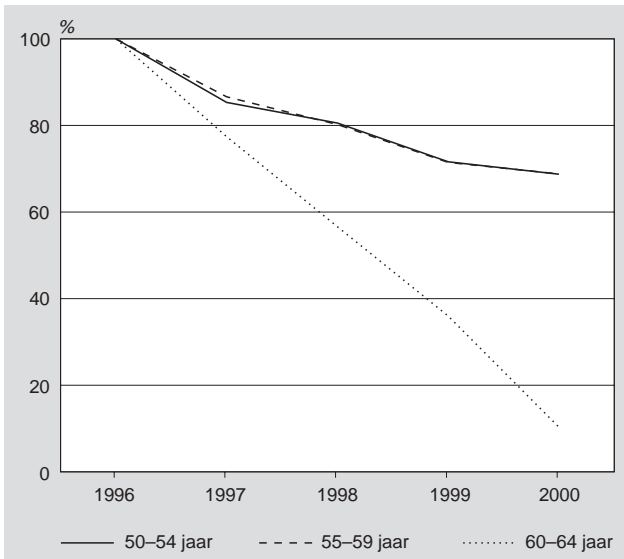
Staat 3
Uitstroom 50–64 jaar uit werkloosheid 1997–2000

	totaal	uitgestroomd naar				
		werkend	pensioen	arbeidsongeschikt	overig	overleden/geëmigreerd
leeftijd ¹⁾		%				
50–54 jaar	100	73,6	8,9	6,2	7,7	3,6
55–59 jaar	100	26,4	49,3	7,1	10,0	7,2
60–64 jaar	100	13,4	74,5	2,3	4,6	5,2
geslacht						
man	100	44,8	38,0	5,7	5,0	6,5
vrouw	100	48,3	25,6	7,1	16,9	2,0
totaal	100	45,7	34,7	6,0	8,2	5,3

¹⁾ Op 31 december 1995.

instromers is nog maar 10 procent afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in 2000. De anderen maakten vrijwel allemaal de overgang naar pensioen. Slechts een klein deel (7%) van de uitstromers ging weer werken.

5. Aandeel 50–64-jarigen dat afhankelijk blijft van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, instromers 1996



Ook de overgang naar arbeidsongeschiktheid blijkt voor oudere werkenden langdurig van aard. Voor werkenden van 60–64 jaar overbrugt de periode van arbeidsongeschiktheid in de meeste gevallen de overgang van werk naar (vervroegd) pensioen.

3.6 Arbeidsmarktverleden van gepensioneerden

De meeste 55-plussers die stoppen met werken gaan met pensioen. Daarnaast stromen veel arbeidsongeschikten en werklozen naar (vervroegd) pensioen. Een andere manier

om zicht te krijgen op de vraag in hoeverre de sociale zekerheid voor ouderen een tussenfase is bij de overgang van werk naar pensioen, is het beschrijven van de arbeidsmarktsituatie van gepensioneerden in het jaar voor pensionering. Hoeveel van de personen die in 1995 werkten en daarna in de tweede helft van de jaren negentig met pensioen zijn gegaan, werkten of waren werkloos of arbeidsongeschikt in het jaar voor pensionering?

Zo'n twee van de tien 50–64-jarigen die werkten in 1995 waren afhankelijk van pensioeninkomen in 2000. Van hen is de sociaal-economische categorie in het jaar voordat zij voor het eerst afhankelijk werden van pensioeninkomen vastgesteld. Het merendeel van de gepensioneerden werkte in het jaar voor pensionering. Voor een van de tien gepensioneerden geldt dat ze via een periode van arbeidsongeschiktheid (2%), werkloosheid (4%) of via een periode zonder (bekend) inkomen (3%) met pensioen zijn gegaan. Vooral bij laagopgeleiden (4% via arbeidsongeschiktheid) en bij vrouwen (9% via een periode zonder inkomen) is de overgang van werk naar pensioen via een alternatieve route verlopen. Bij hoogopgeleide werkenden was in 95 procent van de gevallen sprake van een rechtstreekse overgang naar pensioen.

4. Vervroegde uittreding nader bekeken

Om een beter beeld te krijgen van de determinanten van uittreding van oudere werkenden uit betaalde arbeid zijn econometrische modellen toegepast. Daarbij is gekeken naar de kans dat een werknemer voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de arbeidsmarkt verlaat via de sociale zekerheid (werkloosheid of arbeidsongeschiktheid), vervroegd pensioen of zonder (bekend) inkomen⁶⁾. Uittreding wordt verklaard aan de hand van een aantal achtergrondkenmerken van de werkenden. Daarbij is gebruik gemaakt van de beschikbare informatie uit de EBB en het RIO. Ten eerste is gekeken naar het effect van baankenmerken – aantal gewerkte uren, type contract, het wel of

Staat 4
Werkenden van 50–64 jaar in 1995 met sociaal-economische categorie pensioen in 2000 naar sociaal-economische categorie in jaar voor pensionering

	totaal	sociaal economische categorie in jaar voor pensionering			
		werkend	arbeidsongeschikt	werkloos	overig
geslacht	%				
man	100	93	2	4	1
vrouw	100	86	2	3	9
pensioenleeftijd ¹⁾					
57 jaar of jonger	100	95	1	2	2
58–59 jaar	100	93	1	4	2
60–61 jaar	100	95	1	4	1
62–63 jaar	100	96	1	1	2
64–65 jaar	100	81	6	5	8
opleidingsniveau					
bo	100	89	4	3	4
mavo/vbo	100	92	1	5	2
havo/vwo/mbo	100	91	2	4	3
hbo/wo	100	95	0	4	1
totaal	100	91	2	4	3

¹⁾ Op 31 december van het jaar voordat de sociaal-economische categorie veranderde naar pensioen.

niet hebben van een vaste aanstelling – en de sector van activiteit. Ten tweede is gekeken naar het effect van arbeidsmarktervaring en de duur van het dienstverband bij de werkgever. Ten derde is het effect van opleiding, gezondheid (ziekteverzuim) en eventuele eerdere periodes van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid op het uittredingsgedrag bepaald. Daarnaast wordt in de analyses rekening gehouden met de huishoudenssamenstelling en de arbeidsmarktstatus van de partner. Ten slotte wordt het inkomen in de modellen meegenomen. Details over de toegepaste methode zijn te vinden in Fouarge, Schils en Huynen (2004). Hier worden kort de resultaten voor mannelijke werkenden besproken. De resultaten voor vrouwen zijn minder eenduidig en worden hier niet besproken (zie Fouarge, Schils en Huynen, 2004; p. 60–62).

Voor de uitstroom naar werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen van mannen geldt dat de kans op uitstroom met de leeftijd toeneemt, maar dat deze afzwakt bij hogere leeftijden. Eerder heeft Nelissen (2001) laten zien dat de impliciete belasting op doorwerken (geen stijging in netto pensioenvermogen bij extra gewerkte jaren) ervoor zorgt dat werknemers met vervroegd pensioen gaan zodra zij de mogelijkheid daartoe hebben (ongeveer 60 jaar). Dit komt overeen met de multivariate analyses: de kans op transitie van betaalde arbeid naar vervroegd pensioen is het grootst voor werkenden van 60 jaar en 7 maanden. De grootste kans op uitstroom naar werkloosheid en arbeidsongeschiktheid wordt gevonden voor jongere leeftijden: 58 jaar en 7 maanden respectievelijk 57 jaar en 8 maanden. Een reden hiervoor kan zijn dat vervroegd uittreden rond die leeftijd nog niet mogelijk is.

Het te verwachten effect van het opleidingsniveau op de uittredingskans is niet geheel duidelijk. Aan de ene kant hebben hoogopgeleide werknemers meer tijd en energie geïnvesteerd in hun opleiding en is de verwachting dat zij langer zullen doorwerken om de waarde van deze investering terug te verdienen. Aan de andere kant verdienen hoogopgeleiden een hoger loon waardoor het inkomen na pensionering hoger zal zijn en dus ook de kans dat zij inderdaad met vervroegd pensioen gaan. Heyma (2001) bijvoorbeeld vindt dat het hebben van een hoger opleidingsniveau de kans op vervroegde uittreding inderdaad verlaagt, maar uit andere studies blijkt dat niet. Uit de analyses blijkt dat de hoogst opgeleiden een kleinere kans hebben om met vervroegd pensioen te gaan, maar dat effect is niet significant. Als het gaat om de uittreding via sociale zekerheid is de verwachting dat de kans op uittreding daalt bij stijging van het opleidingsniveau. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn als het gaat om de transitiekans naar arbeidsongeschiktheid: hoger opgeleide oudere mannelijke werknemers stromen minder vaak in de arbeidsongeschiktheid dan werknemers met een gemiddeld opleidingsniveau.

Huishoudenskenmerken blijken geen invloed te hebben op het uittredingsgedrag van mannen. Uitzondering hierop vormt de aanwezigheid van een werkende partner. Dit verkleint de kans op instroom in arbeidsongeschiktheid. Het verkleint tevens de kans op vervroegde pensionering. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat partners er de voorkeur aan geven om hun vrije tijd gezamenlijk door te brengen. Als gevolg hiervan wordt de beslissing genomen om gezamenlijk uit te treden (Hurd, 1990).

Staat 5
Transitiekansen van werkende mannen tussen 50 en 61 jaar (parameter schatting van multinomiaal logit model)

Referentie: blijft werkend	Van werk naar ... pensioen	Van werk naar ... werkloos	Van werk naar... arbeidsongeschiktheid
<i>Persoonlijk en huishoudkenmerken</i>			
Leeftijd	7,781***	3,325**	3,357**
Leeftijd kwadraat / 100	-6,416***	-2,838**	-2,909**
Opleidingsniveau (ref: mavo/vbo, havo/vwo/mbo)			
Basis onderwijs	0,126	0,230	-0,331
Hbo/wo	-0,145	0,034	-1,266***
Alleenstaand	-0,403	-0,786	-0,194
Meer dan 2 volwassenen in huishouden	0,007	0,076	0,102
Partner werkt	-0,372**	-0,295	-0,481*
<i>Baankenmerken</i>			
Ln(uurloon)	0,319**	-0,262	-0,182
Ln(niet arbeidsinkomen)	0,113***	0,146***	0,221***
Zelfstandige	-3,202***	-1,988***	-0,581
Sector van activiteit (ref: industrie, energie)			
Landbouw/delfstoffenwinning	0,771	-0,752	-0,516
Bouwnijverheid	0,843***	-0,279	-0,373
Handel/horeca	0,137	-0,117	-0,118
Vervoer en communicatie	0,829***	0,338	0,774*
Financiële instellingen /zakelijke dienstverlening	-0,350	0,066	-0,096
Openbaar bestuur	0,465*	0,133	-0,138
Onderwijs	-0,092	-1,183*	1,346***
Gezondheids- en welzijnszorg	-1,693**	-0,742	0,395
Cultuur en overige dienstverlening	-0,806	-0,062	0,047
Werk in deeltijd	-0,355	-0,235	-0,024
Wens minder te gaan werken	-0,212	0,295	0,009
Tijdelijk of flexibel dienstverband	0,551	0,076	-0,354
Geeft leiding	0,063	0,253	-0,518
<i>Arbeidsgeschiedenis en ziekteverzuim</i>			
Aantal jaren bij huidige werkgever	0,020***	-0,022**	0,015
40 jaar arbeidsmarktervaring	0,316*	0,587**	-0,170
Ziekteverzuim ¹⁾	-0,014	0,569*	1,896***
Ooit werkloos of arbeidsongeschikt geweest	-0,004	-0,252	0,580**

¹⁾ Werknemer heeft afgelopen week door ziekte verzuimd of is al langer dan twee weken ziek.

* significant op 10 procent, ** significant op 5 procent, *** significant op 1 procent.

Baan- en sectorkenmerken spelen een belangrijke rol bij het verklaren van transitie uit betaalde arbeid. Zelfstandigen blijken minder vaak vervroegd uit te treden of werkloos te raken dan werknemers in loondienst. Zij dragen eigen verantwoordelijkheid voor hun pensioenaanspraken en hun recht op een werkloosheidsuitkering is beperkter. Mede als gevolg hiervan werken zij langer door, zelfs tot na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers in de sectoren bouw, vervoer, communicatie en openbaar bestuur treden vaker uit via vervroegd pensioen dan werknemers in de industrie. Het omgekeerde geldt voor werknemers in de zorg. Oudere werknemers in de zorg treden minder vaak uit via de werkloosheid, maar vaker via de arbeidsongeschiktheid dan werknemers in de industrie. De oorzaak hiervoor zou kunnen liggen in de hoge fysieke belasting in de zorg, waarbij ouderen het hardst getroffen worden.

De arbeidsduur en de wens om minder te gaan werken hebben geen invloed op de kans op uitstroom. Het hebben van een leidinggevende functie of een vast dienstverband is evenmin van invloed op de instroom van mannen in werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of vervroegd pensioen. Daarentegen, de baanduur bij de huidige werkgever beïnvloedt op positieve wijze de uitstroomkans naar pensioen. Vermoedelijk is dit het gevolg van de al opgebouwde pensioenrechten die het mogelijk maken om inderdaad vervroegd uit te treden. Ook vermindert een langere baanduur de kans op uitstroom naar werkloosheid. Dat laatste wijst op de band die er bestaat tussen de oudere werknemer en zijn of haar werkgever.

Technische toelichting

Regionaal Inkomensonderzoek (RIO)

Het RIO is voornamelijk gebaseerd op registratiegegevens afkomstig van de Belastingdienst en wordt door het CBS met name gebruikt voor onderzoek naar de regionale inkomensverdeling. Het betreft een 16%-steekproef uit de bevolking van 15 jaar en ouder, de zogenaamde kernpersonen. Voor alle personen die samen met een kernpersoon op hetzelfde adres wonen, zijn de onderzoeksgegevens verzameld, zodat inkomensgegevens, zoals het besteedbaar inkomen, tevens op het niveau van het huishouden bekend zijn. De kernpersonen worden ieder jaar in het onderzoek betrokken en zijn zelf representatief voor de populatie van 15 jaar en ouder. Alleen kernpersonen die tijdens het onderzoeksjaar overlijden of emigreren worden uit de steekproef verwijderd. Hiervoor wordt de steekproef aangevuld met personen die in het onderzoeksjaar de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt en immigranten. Naast tal van inkomensvariabelen bevat het RIO een beperkt aantal persoons- (leeftijd, geslacht, burgerlijke staat) en huishoudenskenmerken.

Enquête Beroepsbevolking (EBB)

Met de Enquête Beroepsbevolking verzamelt het CBS gegevens over de arbeidsmarkt. De EBB is een face-to-face enquête onder personen die in Nederland woonachtig zijn, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen.

De EBB is sinds het vierde kwartaal van 1999 opgezet als een (roterend) panel. In dit onderzoek zijn echter uitslui-

tend transversale gegevens uit de periode 1995–1999 gebruikt. De gegevens uit de EBB hebben onder andere betrekking op het al dan niet hebben van betaald werk, de positie in de werkring, de arbeidsduur, het uitgeoefende beroep, het zoeken naar werk en de gevolgde opleiding.

Koppeling EBB-RIO

Vanaf 1995 is het mogelijk om gegevens uit persoons-enquêtes, via koppeling met de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA), te koppelen aan registratiegegevens. Voor alle RIO-kernpersonen is de inkomensinformatie uit de periode 1995–2000 aan elkaar gekoppeld. De EBB-bestanden van 1995 t/m 1999 zijn vervolgens aan het longitudinale RIO-bestand gekoppeld. Het EBB-RIO bestand (arbeidsmarktpanel) bevat dus EBB-respondenten uit de periode 1995–1999 die tevens minimaal één jaar RIO-kernpersoon zijn geweest in de periode 1995–2000. In totaal bevat het arbeidsmarktpanel ruim 91 duizend personen. Dat is 16 procent van het totaal aantal EBB-respondenten uit de periode 1995–1999. Voor dit bestand zijn nieuwe weegfactoren berekend.

De peildatum van de EBB-gegevens (moment van interview) is voor iedereen verschillend en wijkt af van de peildatum van het RIO (31 december). Voor variabelen die snel veranderen in de tijd, zoals het zoekgedrag op de arbeidsmarkt vormt dit een probleem. Bij variabelen die redelijk stabiel zijn in de tijd, zoals opleidingsniveau, mag de peildatum van de registergegevens enigszins afwijken van de peildatum van het EBB-interview. In dit onderzoek wordt het opleidingsniveau zoals dat gemeten is in de EBB toegekend aan de gehele periode 1995–2000. Transitie die in de periode 1999–2000 hebben plaatsgevonden kunnen dus onderscheiden worden naar het opleidingsniveau, zoals dat in één van de EBB-jaren 1995–1999 gemeten is. In sommige gevallen zal het opleidingsniveau dan onderschat worden. Het is echter ook mogelijk dat het opleidingsniveau wordt overschat, bijvoorbeeld wanneer een transitie in de periode 1995–1996 voorzien wordt van het opleidingsniveau dat gemeten is in de EBB van 1999. Vooral bij jongeren kan het opleidingsniveau veranderd zijn in de periode 1995–1999. Bij de ouderen, de groep waarop dit artikel gericht is, zal het opleidingsniveau veelal gelijk zijn gebleven in die periode.

Arbeidsmarktstatus

In dit onderzoek is de positie op de arbeidsmarkt bepaald op basis van de sociaal-economische categorie van de persoon. Daarbij zijn dezelfde begrippen gehanteerd als bij de publicatie van standgegevens op basis van het RIO. De sociaal-economische categorie is afgeleid op basis van inkomensgegevens uit de Fibase. De Fibase bevat gegevens over inkomens die aan loonheffing onderhevig zijn. Deze gegevens zijn door de inhoudingsplichtigen (werkgevers en uitkeringsinstanties) verstrekt aan de Belastingdienst. Bij de indeling naar sociaal-economische categorie worden alle personen met winst uit onderneming als zelfstandigen aangemerkt. Na het bepalen van de zelfstandigen worden de overige categorieën vastgesteld op basis van de voornaamste inkomensbron gedurende het onderzoeksjaar. De hoofdcategorie actieven omvat zelfstandigen, ambtenaren en overige werknemers in loondienst. Tot de categorie niet-actieven worden gerekend bijstandson-

vangers (waaronder ontvangers van een uitkering RWW), personen met een werkloosheidsuitkering, pensioenontvangers en arbeidsongeschikten (waaronder de ontvangers van een invaliditeitspensioen). Deze indeling is consistent met andere longitudinale statistische informatie die binnen het strategisch programma Sociale dynamiek en arbeidsmarkt is ontwikkeld, zoals binnen het programma van de Sociaal-economische dynamiek van immigranten (Sprangers, Zorlu, Hartog en Nicolaas, 2004).

De typering in de loonadministratie is overigens niet altijd gelijk aan die bij de uitkeringsinstanties.

Uitkeringsontvangers die (gedeeltelijk) werken krijgen hun uitkeringen in veel gevallen via de werkgever uitbetaald. Van hen zijn de WW- en WAO/AAW-uitkeringen in het RIO veelal niet als zodanig waargenomen, maar als loon getypeerd. Het betreft ongeveer 300 duizend mensen met een WAO/AAW-uitkering en 50 duizend mensen met een WW-uitkering (SCP/CBS, 1998). Deze personen zijn werkend volgens onze definitie, ook al is de uitkering hoger dan de inkomsten uit arbeid. Voor dit onderzoek vormt dit niet zo'n probleem, omdat de personen in werkelijkheid nog (deels) werken en dus feitelijk niet geheel uitgetreden zijn. Bovendien lijkt het erop dat de typeringsverschillen vooral optreden bij jongeren. Eerder onderzoek (Weidum en Linder, 2002) heeft uitgewezen dat in 1998 een kwart van de ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ten minste twaalf uur per week werkzaam was. Van de 55–64-jarige ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering was dat een op de zeven. Van de 55–64-jarige ontvangers van een WW-uitkering behoorde slechts 8% tot de werkzame beroepsbevolking.

Een arbeidsmarkttransitie is in dit artikel gedefinieerd als een verandering van de sociaal-economische categorie van een persoon in het ene jaar ten opzichte van het andere jaar. Veranderingen van inkomensbron die binnen een jaar hebben plaatsgevonden blijven buiten beschouwing. Door deze methodiek zijn niet alle transitie van werk naar niet werk te herleiden. Alleen de substantiële overgangen worden dus beschreven. Het moment van de transitie is daarbij niet exact te bepalen. Wanneer de voornaamste inkomensbron van een persoon verandert van loon in jaar t naar pensioen in jaar $t + 1$ kan het zijn dat de pensionering al plaatsgevonden heeft in jaar t , maar de pensioeninkomsten vormden in dat jaar nog niet de voornaamste inkomensbron. Het aantal stromen wijkt af van het aantal dat berekend is op basis van het Sociaal Statistisch Bestand. Transitie worden daarbij bepaald op basis van verschillen tussen peilmomenten (Arts, van Toor en de Vries, 2002) en zijn inclusief kortdurende veranderingen. Met betrekking tot de overgang van werk naar pensioen liggen de aantallen wel in dezelfde orde van grootte. Het aantal stromen zal ook afwijken van de aantallen uit de reguliere statistieken over in- en uitstroom van bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid. Bij de reguliere statistieken zijn ook kortdurende en nuluitkeringen geregistreerd evenals uitkeringen die verstrekt zijn aan personen in instellingen en tehuizen. Bovendien kunnen per persoon meerdere uitkeringen waargenomen zijn.

Literatuur

Arts, C.H., van Toor, L. en S. de Vries, 2002, Stromen op de arbeidsmarkt, april–oktober 1999. In: Sociaal-economische maandstatistiek 2002, no. 12 (Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen), blz. 66–71.

Fouarge, D, T. Schils en B. Huynen, 2004, To retire or continue working?: An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers. Tilburg: OSA-publicatie A207.

Heyma, A., 2001, Dynamic models of labour force retirement; an empirical analysis of early exit in the Netherlands. Amsterdam: Thela Thesis Publishers.

Hurd, M.D., 1990, The joint retirement decision of husbands and wives. In: Wise, D. A., Issues in the economics of aging. Chicago: The University of Chicago Press.

Kapteyn, A. en K. de Vos, 1999, Social security and retirement in the Netherlands. In J. Gruber & D. A. Wise (Eds.), Social security and retirement around the world. Chicago: The University of Chicago Press, (blz. 269–302).

Lindeboom, M., 2000, De uitredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief. Tilburg: OSA-Publicatie A172.

Manting, D, 2004, Arbeidsmarkt-, huishoudens- en inkomenspanels, zie: <http://www.cbs.nl/nl/service/onderzoek/strat-ondz/SDA/SDA-publicaties.htm>.

Nelissen, J., 2001, *Het effect van wijzigingen in vervroegde uitredingsregelingen op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers*. Tilburg: CentER-Applied Research.

SCP/CBS, 1998, Armoedemonitor 1998. Den Haag: SCP/Elsevier bedrijfsinformatie.

Sprangers, A., Zorlu A., Hartog, J. en H. Nicolaas, 2004, Immigranten op de arbeidsmarkt. In: Sociaal-economische trends 2004, no. 2 (Centraal Bureau voor de Statistiek Voorburg/Heerlen), blz. 27–37.

Weidum, J. en F.S. Linder, 2002, Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een uitkering, 1998. In: Sociaal-economische maandstatistiek 2002, no. 12 (Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen), blz. 82–92.

Noten in de tekst

¹⁾ Aan de totstandkoming van dit onderzoek hebben Dorien Manting, Rens Trimp en Pierre Reynders (allen CBS) een belangrijke bijdrage geleverd. Bovendien zijn we Wijnand Advokaat, Annelies Boerdam, Henk-Jan Dirven, Jacques Thijssen en Johan van der Valk (allen CBS) erkentelijk voor het geleverde commentaar.

²⁾ Dit gezamenlijke OSA-CBS onderzoek valt binnen het strategisch onderzoeksprogramma Sociale dynamiek en

arbeidsmarkt van het CBS. Binnen dat programma wordt samen met andere kennisinstellingen statistische informatie op het terrein van arbeidsmarkt-, inkomens- en huishoudensdynamiek ontwikkeld. Voor meer informatie: www.cbs.nl/nl/service/onderzoek/strat-ondz/index.htm.

³⁾ Het betreft voornamelijk oudere vrouwen. Van de 60–64-jarige vrouwen in de categorie overig heeft ongeveer 5 procent een eigen onbekende inkomensbron.

⁴⁾ Dit betrof alleen de arbeidsongeschikten die hun uitkering van de uitkeringsinstanties ontvingen en niet via de werkgever.

⁵⁾ De resultaten voor werkenden die in 1997 of 1998 afhankelijk werden van een uitkering zijn vergelijkbaar met de hier gepresenteerde bevindingen.

⁶⁾ Multinomiaal logistische regressie modellen zijn toegepast waarbij de betreffende kansen geschat zijn in vergelijking tot de werkenden die door blijven werken.

Cao-lonen 2003, de definitieve gegevens

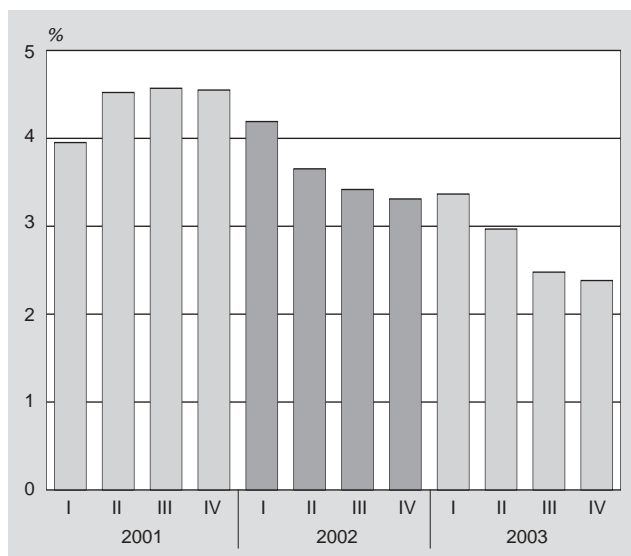
Nathalie Peltzer

In 2003 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 2,8 procent gestegen. In 2002 stegen de cao-lonen nog met 3,6 procent. Sinds 1996 is de cao-loonstijging niet meer zo laag geweest. Dit zijn uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2003 nu definitief zijn vastgesteld.

1. Verdere afname cao-loonstijging

In het eerste kwartaal van 2003 bedroeg de cao-loonstijging nog 3,4 procent ten opzichte van een jaar eerder. In het vierde kwartaal van 2003 was de loonstijging gedaald tot 2,4 procent. De dalende trend is in 2002 begonnen. Eind 2002 hadden de werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken de loonstijging in 2003 te beperken tot maximaal 2,5 procent. Doordat in een aantal cao's al eerder loonafspraken waren gemaakt, is pas in het derde kwartaal van 2003 de gemiddelde loonstijging gedaald tot 2,5 procent. De eerste cijfers over 2004 wijzen op een verdere afname van de cao-loonstijging.

1. Cao-loonontwikkeling per kwartaal (cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen)



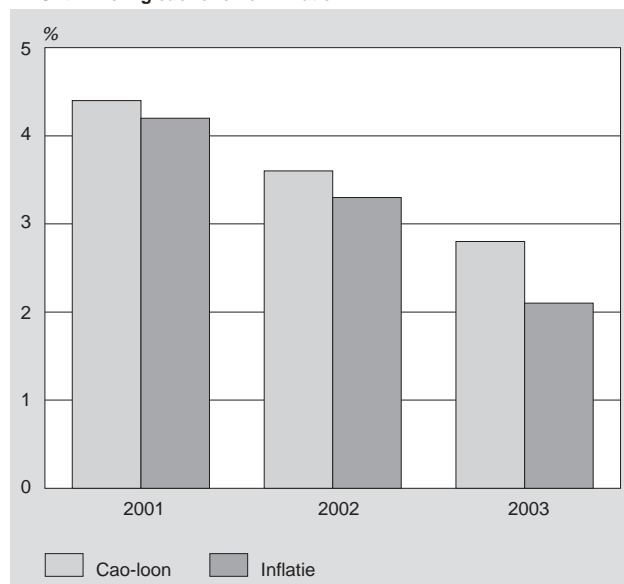
2. Loonstijging boven inflatie

In 2003 zijn de cao-lonen 0,7 procent meer gestegen dan de inflatie (2000=100). In 2001 en 2002 was dit verschil veel kleiner. Ondanks de verdergaande loonmatiging is de reële loonontwikkeling in 2003 verder toegenomen.

3. Loonstijging bij overheid het grootst

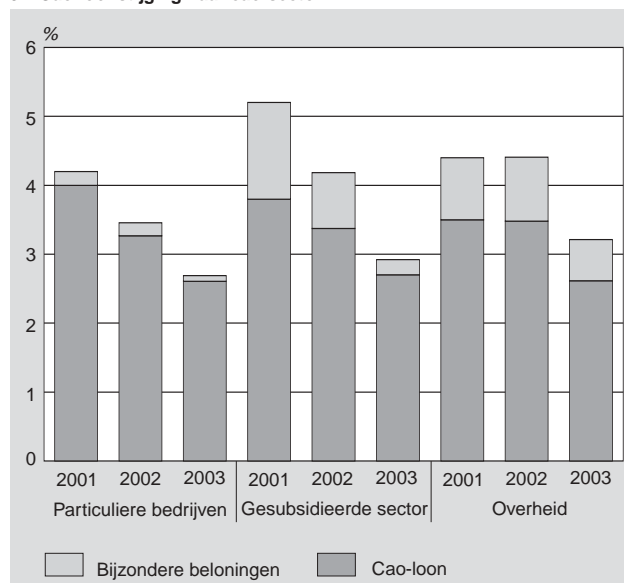
In de cao-sector overheid zijn de cao-lonen in 2003 het meest gestegen met 3,2 procent. De cao-loonstijging was

2. Ontwikkeling cao-lonen en inflatie



het kleinst in de sector particuliere bedrijven. Net zoals in 2002 is dit verschil veroorzaakt door de verhoging van de bijzondere beloningen. Bij de overheid zijn de eindejaarsuitkeringen en eenmalige beloningen met 0,6 procent gestegen. Daarentegen zijn de bijzondere beloningen bij de particuliere bedrijven met 0,1 procent gestegen. Exclusief de bijzondere beloningen zijn de cao-lonen van zowel de overheid als de particuliere bedrijven met 2,6 procent gestegen.

3. Cao-loonstijging naar cao-sector



De bedrijfstak horeca kende de grootste cao-loonstijging met 3,5 procent. In 2002 was de cao-loonstijging bij de horeca nog het kleinst. Ook het onderwijs kende een grote

loonstijging met 3,4 procent. In deze bedrijfstak is het cao-loon ook in de voorgaande jaren relatief sterk gestegen. De kleinste loonstijging werd gemeten in de bedrijfstakken vervoer en communicatie en de handel (beiden 2,5 procent).

4. Contractuele arbeidsduur constant

Net zoals in de voorgaande jaren, is de in cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers in 2003 nagenoeg ongewijzigd gebleven. Al sinds 1999 is hierdoor de stijging van de cao-lonen per uur vrijwel gelijk aan de stijging van de cao-lonen per maand.

5. Contractuele loonkosten

Voor vijf bedrijfstakken en -klassen werden gegevens gepubliceerd over de ontwikkeling van de contractuele loonkosten (1990=100). De loonkostenstijging van deze groepen is in 2003 gedaald ten opzichte van een jaar eerder. De loonkostenstijging loopt uiteen van 1,7 procent in de bedrijfsklasse verzekeringswezen en pensioenfondsen tot 3,7 procent in de bedrijfstak onderwijs.

6. Basisverlegging 2000

In dit artikel zijn de uitkomsten over cao-lonen en contractuele arbeidsduur gebaseerd op de reeks 2000=100. Daarentegen zijn de indexcijfers contractuele loonkosten hier nog gebaseerd op de reeks 1990=100. In juli 2003 zijn voor het eerst de uitkomsten over cao-lonen en de contractuele arbeidsduur voor de reeks 2000=100 gepubliceerd. De indexcijfers contractuele loonkosten 2000=100 zijn pas in mei 2004 gepubliceerd op StatLine. De oude reeks contractuele loonkosten 1990=100 is voortgezet tot december 2003.

In vergelijking met de oude reeks worden de uitkomsten voor de nieuwe reeks 2000=100 meer gedetailleerd en sneller gepubliceerd op StatLine. Zo worden er nu procentuele mutaties op jaarbasis, kwartaalgemiddelden en enkele extra publicatiegroepen gepubliceerd. Een uitgebreide beschrijving van de nieuwe reeks cao-lonen met als basisjaar 2000=100 staat in de Sociaal-economische maandstatistiek van juli 2003.

Actuele en meer gedetailleerde uitkomsten over cao-lonen, de contractuele arbeidsduur en de contractuele loonkosten zijn beschikbaar in StatLine, de elektronische databank van het CBS; www.cbs.nl, in de publicatie Cao-lonen; indexcijfers (2000=100).

7. Begrippenlijst

Bijzondere beloningen

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering.

Cao-lonen

Met de indexcijfers van cao-lonen wordt de ontwikkeling van de bruto lonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Er worden dus geen gerealiseerde bedragen waargenomen; alleen afspraken met betrekking tot de schaallonen en bindend voorgeschreven toeslagen komen in de ontwikkeling van het cao-loon tot uitdrukking. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar cao-lonen inclusief bijzondere beloningen en cao-lonen exclusief bijzondere beloningen, en tussen cao-lonen per uur en cao-lonen per maand. Wijzigingen in het cao-loon komen tot uiting in zowel de lonen per maand als in de lonen per uur. Wijzigingen in de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur zijn alleen van invloed op de cao-lonen per uur.

Het cao-loon omvat de volgende elementen:

- het bruto loon voor normale arbeidstijd van voltijdwerknemers
- alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen.

Uitgesloten zijn toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen.

De brutering van de overhevelingstoelage (vanaf januari 2001) is zodanig in de indexcijfers verwerkt, dat de brutering niet leidt tot loonmutaties, voorzover niet van de wettelijke bruteringsregeling (verhoging van het loon met 1,9 procent met een maximum van 791,85 euro per jaar) is afgeweken.

Contractuele arbeidsduur

De contractuele arbeidsduur is de in de cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers.

Contractuele loonkosten

De contractuele loonkosten omvatten naast het cao-loon inclusief bijzondere beloningen de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

Gesubsidieerde sector

De privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voorzover zij niet tot de overheid behoren. Het gaat hierbij onder meer om het grootste deel van de gezondheids- en welzijnzorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen.

Jaarmutatie

Procentuele mutatie ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder.

Overheid

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven, zoals rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen en het openbaar onderwijs. Daarnaast behoren de politie, het regulier bijzonder onderwijs en de academische ziekenhuizen tot de overheid.

Particuliere bedrijven

De privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de gesubsidieerde sector of de overheid gerekend worden.

Sbi

Voor de indeling van bedrijven naar economische activiteit wordt de Standaard bedrijfsindeling (SBI'93) gebruikt. Dit is een CBS-indeling waarbij de economische activiteit van een bedrijf of instelling gekenmerkt wordt door het voortgebracht

te product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten, en de aard van het productieproces. De SBI heeft een hiërarchische opbouw. Het hoogste niveau is een indeling in vier bedrijfssectoren. Deze bedrijfssectoren zijn onderverdeeld in zestien bedrijfstakken, die op hun beurt weer gesplitst zijn in bedrijfsklassen en bedrijfsgroepen. De cijfercodes die voor de indeling worden gebruikt vormen niet altijd een aaneensluitende reeks.

Tabel 1
Ontwikkeling cao-lonen en contractuele arbeidsduur

	Sbi-code	Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen			Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen			Contractuele jaarlijkse arbeidsduur		
		2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
		%								
Totaal	01-93	4,3	3,7	2,8	4,4	3,6	2,8	0,0	0,0	0,0
Cao-sector										
Particuliere bedrijven		4,2	3,5	2,6	4,2	3,5	2,7	0,0	0,0	0,0
Gesubsidieerde sector		5,2	4,2	2,9	5,2	4,2	2,9	0,0	0,0	0,0
Overheid		4,4	4,3	3,3	4,4	4,4	3,2	0,0	0,0	0,0
Bedrijfstak										
Landbouw en visserij	01-05	3,4	4,4	3,1	3,4	4,2	2,8	0,0	0,2	0,3
Industrie	15-37	3,9	3,6	2,7	3,9	3,7	2,7	0,0	0,0	0,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	4,2	3,8	2,8	4,2	3,8	2,8	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	4,8	4,4	2,6	4,8	4,4	2,6	0,0	0,0	0,0
Handel	50-52	3,6	3,4	2,6	3,6	3,5	2,5	0,0	0,0	0,0
Horeca	55	3,7	2,5	3,5	3,7	2,5	3,5	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	3,4	2,8	2,4	3,3	2,7	2,5	0,1	0,1	-0,1
Financiële instellingen	65-67	5,3	3,7	2,6	5,8	3,7	2,6	-0,5	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	4,8	3,1	2,8	4,8	3,1	2,8	0,0	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	4,2	4,0	3,0	4,3	3,9	3,0	0,0	0,0	-0,1
Onderwijs	80	4,6	4,5	3,4	4,6	4,5	3,4	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	5,5	4,3	3,2	5,5	4,3	3,2	0,0	0,0	0,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,3	3,6	3,0	4,4	3,5	2,9	-0,1	0,1	0,1

Tabel 2
Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2003

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<i>2000=100</i>														
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	110,3	110,4	110,6	110,9	111,0	111,1	111,6	111,6	111,7	111,7	111,8	111,9	111,2
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		109,9	110,0	110,0	110,2	110,3	110,4	111,0	111,0	111,1	111,1	111,2	111,3	110,6
Gesubsidieerde sector		112,3	112,3	112,5	112,5	112,5	112,5	112,9	113,0	113,3	113,3	113,3	113,5	112,8
Overheid		110,9	110,9	111,8	112,8	112,8	112,8	112,9	112,9	113,1	113,1	113,1	113,1	112,5
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	110,8	110,8	110,7	110,7	110,7	110,7	111,7	111,7	111,7	111,7	112,1	112,1	111,3
Industrie	15-37	109,6	109,7	109,8	110,2	110,3	110,6	110,8	110,9	111,0	111,0	111,1	111,1	110,5
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	109,3	109,3	109,3	111,4	111,4	112,0	112,0	112,0	112,0	112,0	112,0	112,0	111,2
Bouwnijverheid	45	111,4	111,4	111,4	111,4	111,4	111,5	113,0	113,0	113,0	113,0	113,0	113,0	112,2
Handel	50-52	109,4	109,5	109,5	109,6	109,6	109,6	110,1	110,1	110,2	110,3	110,3	110,3	109,9
Horeca	55	109,7	109,7	109,6	109,6	109,9	109,9	110,2	110,2	110,2	110,2	110,2	110,2	110,0
Vervoer en communicatie	60-64	107,6	107,9	108,0	108,6	108,7	109,0	109,4	109,4	109,4	109,4	109,4	109,4	108,9
Financiële instellingen	65-67	111,3	111,3	111,3	111,3	111,3	111,3	112,3	112,3	112,4	112,4	113,0	113,7	112,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	110,5	110,5	110,6	110,6	110,7	111,0	111,5	111,5	111,5	111,6	111,7	111,7	111,1
Openbaar bestuur	75	110,5	110,5	110,6	111,7	111,8	111,9	112,1	112,1	112,1	112,1	112,1	112,1	111,6
Onderwijs	80	111,0	111,0	112,9	113,3	113,3	113,3	113,3	113,3	113,7	113,7	113,7	113,7	113,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	112,9	112,9	113,3	113,3	113,3	113,3	113,5	113,5	113,8	113,8	113,8	114,1	113,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	110,4	110,4	110,4	111,0	111,1	111,3	111,7	111,8	111,8	112,0	112,0	112,0	111,3
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	110,4	110,4	110,6	110,9	111,0	111,1	111,6	111,6	111,7	111,7	111,8	111,9	111,2
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		110,0	110,0	110,0	110,2	110,3	110,5	111,1	111,1	111,1	111,2	111,3	111,3	110,7
Gesubsidieerde sector		112,3	112,3	112,5	112,5	112,5	112,5	112,9	113,0	113,3	113,3	113,3	113,5	112,8
Overheid		110,9	110,9	111,9	112,8	112,8	112,9	112,9	112,9	113,1	113,1	113,1	113,2	112,5
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	110,3	110,3	110,2	110,1	110,1	110,2	111,1	111,1	111,1	111,1	111,5	111,6	110,7
Industrie	15-37	109,7	109,7	109,9	110,2	110,4	110,6	110,9	111,0	111,0	111,1	111,2	111,2	110,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	109,3	109,3	109,3	111,4	111,4	112,0	112,0	112,0	112,0	112,0	112,0	112,0	111,2
Bouwnijverheid	45	111,4	111,4	111,4	111,4	111,4	111,5	113,0	113,0	113,0	113,0	113,0	113,0	112,2
Handel	50-52	109,4	109,5	109,5	109,6	109,7	109,7	110,1	110,2	110,3	110,4	110,4	110,4	109,9
Horeca	55	109,7	109,7	109,6	109,6	109,9	109,9	110,2	110,2	110,2	110,2	110,2	110,2	110,0
Vervoer en communicatie	60-64	107,5	107,8	107,9	108,4	108,5	108,8	109,3	109,3	109,3	109,3	109,3	109,3	108,7
Financiële instellingen	65-67	111,8	111,9	111,9	111,9	111,8	111,8	112,8	112,8	113,0	113,0	113,5	114,3	112,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	110,5	110,5	110,6	110,6	110,6	111,0	111,5	111,5	111,5	111,6	111,7	111,7	111,1
Openbaar bestuur	75	110,5	110,5	110,6	111,8	111,8	111,9	112,2	112,2	112,2	112,2	112,2	112,2	111,7
Onderwijs	80	111,0	111,0	112,9	113,3	113,3	113,3	113,3	113,3	113,7	113,7	113,7	113,7	113,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	112,9	112,9	113,3	113,3	113,3	113,3	113,5	113,5	113,8	113,8	113,8	114,0	113,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	110,3	110,3	110,3	110,9	111,0	111,3	111,7	111,8	111,6	111,8	111,8	111,8	111,2

Tabel 3
Indexcijfers contractuele loonkosten per uur; definitieve gegevens 2003

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<i>1990=100</i>														
Metaal- en elektotechnische industrie	27-35	144,5	144,7	144,7	145,0	145,0	145,0	145,7	145,7	145,8	145,2	145,2	145,2	145,1
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	66	146,2	146,2	146,2	146,2	146,2	146,2	146,4	146,4	146,7	146,7	146,7	149,7	146,6
Openbaar bestuur	75	146,3	146,3	146,5	147,8	147,9	147,9	148,5	148,5	148,5	148,5	148,1	148,1	147,7
Onderwijs	80	148,4	148,4	151,8	151,8	151,8	151,8	151,8	151,8	151,8	151,8	151,8	151,8	151,2
Gezondheids- en welzijnzorg	85	145,7	145,7	146,1	146,2	146,2	146,2	146,4	146,4	146,8	146,8	146,8	147,2	146,4

Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2002

Mark Zuiderwijk¹⁾

De incidentele loonontwikkeling van jaarlonen inclusief bijzondere beloningen kwam in 2002 uit op $-0,7$ procent. Deze negatieve ontwikkeling werd voor $-0,8$ procent bepaald door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele loonontwikkeling bepalen, bedroegen $0,1$ procent. Dit is minder dan in voorgaande jaren. In 2002 bestonden grote verschillen tussen verschillende bedrijfssectoren. Zo waren de overige effecten in de landbouw en visserij met $-2,1$ procent negatief, maar in de niet-commerciële dienstverlening met $1,0$ procent positief.

1. Laagste incidentele loonontwikkeling sinds jaren

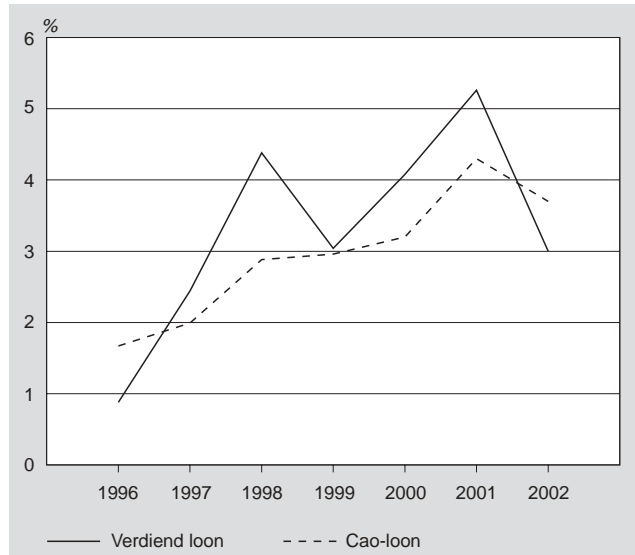
In 2002 stegen de verdiende jaarlonen inclusief bijzondere beloningen van alle werknemers in Nederland met gemiddeld $3,0$ procent. De cao-lonen stegen met $3,7$ procent. Het verschil tussen beide loonstijgingen, de zogenoemde incidentele loonontwikkeling, kwam daarmee uit op $-0,7$ procent. Deze negatieve ontwikkeling werd voor $-0,8$ procent bepaald door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Dit zogeheten demografisch-economisch effect was voornamelijk negatief door een sterke groei van het aantal deeltijdbanen en een afname van het aantal voltijdbanen in 2002. Een toename van deeltijders, die gemiddeld een lager jaarloon hebben dan voltijders, drukt namelijk de ontwikkeling van de verdiende lonen, maar heeft geen invloed op de hoogte van de cao-lonen. Hierdoor daalt dus de incidentele loonontwikkeling. In 2002 groeide het aantal deeltijders met $7,3$ procent tot bijna $2,5$ miljoen en nam het aantal voltijders af met $2,5$ procent tot ruim $3,8$ miljoen. Het demografisch-economisch effect was hierdoor lager dan in voorgaande jaren.

De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele loonontwikkeling bepalen, bedroegen $0,1$ procent in 2002. Dit duidt op een zeer beperkte toename van niet in cao's vastgelegde beloningen, zoals bonussen en winstuitkeringen. De overige effecten waren vanaf 1996 nog niet eerder zo laag.

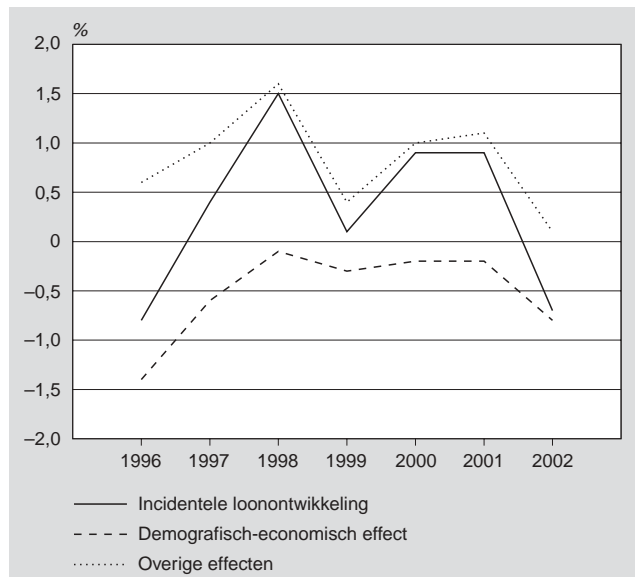
Indien alleen naar voltijdwerknemers wordt gekeken, is de ontwikkeling van de overige effecten met $-0,1$ procent in 2002 zelfs negatief, wat duidt op een afname van bonussen en winstuitkeringen voor deze groep werknemers.

Opvallend is dat de overige effecten van de jaarlonen in 2002 lager uitkwamen dan de overige effecten van de uur- en maandlonen. Dit is sinds 1996 niet meer voorgekomen. In de uur- en maandlonen zijn de bijzondere beloningen niet inbegrepen. Hoewel minder dan bij de jaarlonen het geval was, zijn de overige effecten van de uur- en maandlonen in 2002 gedaald ten opzichte van 2001. Dit geeft aan dat ook niet in cao's vastgelegde beloningen die in het uur-

1. Ontwikkeling jaarloon inclusief bijzondere beloningen van alle werknemers in Nederland, 1996–2002



2. Incidentele jaarloonontwikkeling in componenten, 1996–2002



en maandloon voorkomen, zoals periodieke individuele toeslagen en provisies, in 2002 beperkt waren.

2. Incidentele loondaling in landbouw en visserij en commerciële dienstverlening

Net als in voorgaande jaren zijn er in de incidentele loonontwikkeling in 2002 grote verschillen tussen bedrijfssectoren. In de landbouw en visserij en in de commerciële dienstverlening was de incidentele jaarloonontwikkeling ne-

3. Ontwikkeling overige effecten naar loonbegrip, 1996–2002



gatief. Hoewel deze negatieve ontwikkeling voor een belangrijk deel werd bepaald door demografisch-economische effecten, zijn ook de overige effecten negatief.

Het negatieve demografisch-economisch effect in de landbouw en visserij werd bepaald door een afname van voltijders (-5 procent) en flexibele werknemers (-4 procent) en een toename van deeltijders (15 procent) in 2002. In de commerciële dienstverlening was, na een jarenlange stijging, in 2002 sprake van banenkrimp (-0,2 procent van 3,2 miljoen banen). Door de slechte economische resultaten in beide sectoren zijn in 2002 minder extra beloningen uitbetaald dan in de jaren daarvoor, waardoor de overige effecten negatief uitkwamen.

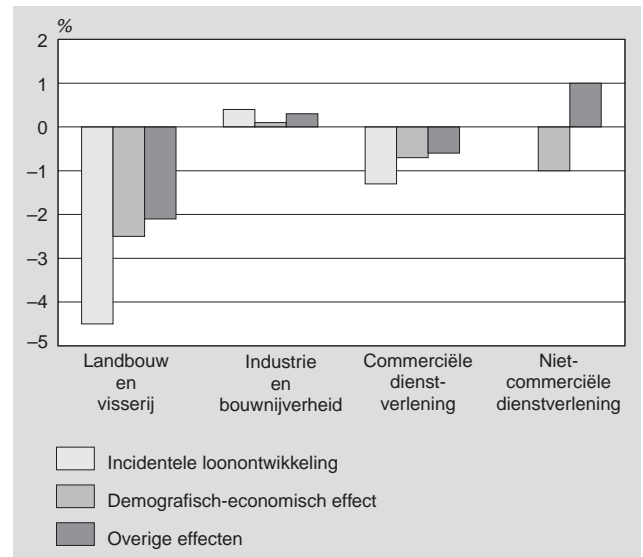
In de industrie en bouwnijverheid was de incidentele jaarloonontwikkeling het hoogst, namelijk 0,4 procent. In tegenstelling tot de overige sectoren was het demografisch-economisch effect hier licht positief (0,1 procent). Deze sector is relatief stabiel. In de voorgaande jaren varieerde de incidentele jaarloonontwikkeling tussen 0,1 procent (in 1996) en 0,8 procent (in 1998 en 2001).

De overige effecten waren met 1,0 procent het hoogst in de niet-commerciële dienstverlening. Door het negatieve demografisch-economisch effect van -1,0 procent bleef de totale incidentele loonontwikkeling hier steken op 0,0 procent.

3. Hoogste incidentele loonstijging in gezondheids- en welzijnszorg

De grote stijging in de niet-commerciële dienstverlening werd voornamelijk bepaald door de gezondheids- en welzijnszorg. De overige effecten van het jaarloon in deze bedrijfstak bedroegen 1,7 procent in 2002. Dit kwam door de sterke groei van het aantal werknemers in de zorgsector in 2001, namelijk 5 procent tegen 2 procent voor heel Nederland. Deze nieuwe werknemers kregen het jaar daarop relatief veel salarisverhogingen in vergelijking met het zittende personeel, dat vaak al het salarisplafond bereikt heeft.

4. Incidentele jaarloonontwikkeling in componenten naar bedrijfssector, 2002



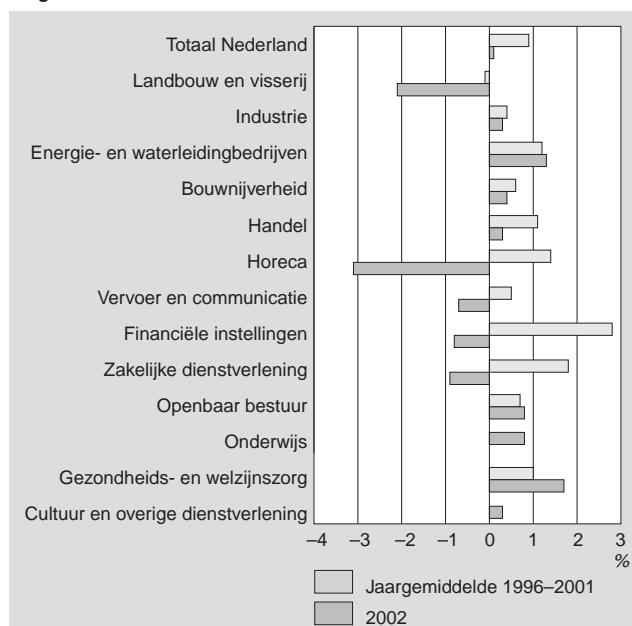
Opvallend is dat voor alle bedrijfstakken in de niet-commerciële dienstverlening (openbaar bestuur, onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg en cultuur en overige dienstverlening) de overige effecten in 2002 hoger waren dan de jaren daarvoor (gemiddelde per jaar van 1996 tot en met 2001).

In de commerciële dienstverlening zijn de overige effecten van alle bedrijfstakken (horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening), met uitzondering van de handel, in 2002 negatief. In alle bedrijfstakken van de commerciële dienstverlening waren de overige effecten lager dan het gemiddelde over de jaren 1996–2001. De horeca valt op met negatieve overige effecten van -3,1 procent in 2002. In deze bedrijfstak was zelfs sprake van een daling van het verdiende jaarloon: -2,0 procent. Ook hier zijn door slechte economische resultaten in 2002 minder extra beloningen uitbetaald dan in de jaren daarvoor.

4. Het begrip incidentele loonontwikkeling

Incidentele loonontwikkeling is het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de lonen zoals overeengekomen in cao's en vergelijkbare collectieve regelingen. De incidentele loonontwikkeling is onder meer van belang voor het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers en voor het toekennen van gelden voor het bekostigen van de lonen bij de overheid. De hoogte van de incidentele loonontwikkeling wordt onder andere beïnvloed door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie, bevorderingen, individuele toeslagen en bijzondere beloningen. In de discussie over de beloning van werknemers en het daarvoor beschikbare budget, wordt waarde gehecht aan de mate waarin verschillende componenten bijdragen aan de incidentele loonontwikkeling. In dit artikel is de incidentele loonontwikkeling gesplitst in de componenten demografisch-economisch effect en overige effecten.

5. Ontwikkeling overige effecten jaarlonen naar bedrijfstak, gemiddelde 1996–2001 en 2002



Demografisch-economisch effect

Een deel van de incidentele loonontwikkeling wordt bepaald door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Hieronder vallen onder andere veranderingen in leeftijd, geslacht en dienstverband (voltijd, deeltijd, flexibel). Als bijvoorbeeld veel jongeren op de arbeidsmarkt instromen, zal dit de loonontwikkeling drukken. Jongeren verdienen gemiddeld namelijk minder dan ouderen. Ook een verschuiving van voltijdbanen naar deeltijdbanen zal de loonontwikkeling drukken, aangezien deeltijders gemiddeld een lager jaarloon hebben dan voltijders. Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat het gevolg is van dit soort populatieveranderingen wordt het demografisch-economisch effect genoemd.

Overige effecten

Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat niet bepaald wordt door demografisch-economische effecten, wordt overige effecten genoemd. Hieronder vallen wijzigingen van het gemiddeld verdiend loon door bijvoorbeeld extra periodieken, individuele toeslagen en bijzondere beloningen. Maar ook andere factoren, zoals het tijdstip van betaling, of cao's die met terugwerkende kracht zijn afgesloten, komen tot uitdrukking in de overige effecten. De overige effecten zijn doorgaans hoog bij krapte op de arbeidsmarkt en in een periode van hoogconjunctuur, omdat werkgevers dan geneigd zijn meer toeslagen en bijzondere beloningen aan werknemers te geven.

5. Berekening van de incidentele loonontwikkeling

De berekening van de incidentele loonontwikkeling loopt via indexcijfers. Eerst zijn tussen twee opeenvolgende jaren de mutaties van verdiende lonen en cao-lonen afzonderlijk bepaald. Vervolgens is het verschil tussen deze

mutaties bepaald. De verdiende lonen zijn afkomstig uit de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de cao-lonen uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen. De berekende uur- en maandlonen hebben betrekking op de maand december, de jaarlonen hebben betrekking op het gehele jaar.

Voor een nadere beschrijving van de wijze waarop de incidentele loonontwikkeling van jaarlonen is samengesteld, wordt verwezen naar het artikel van Zuiderwijk (2004). Een methodebeschrijving van de incidentele loonontwikkeling van uur- en maandlonen, inclusief het demografisch-economisch effect en de overige effecten, is te vinden in de artikelen van Planting (2001) en Schulte Nordholt (2001).

Begrippen

Verdiend jaarloon inclusief bijzondere beloningen

Het verdiende jaarloon is het bruto loon sociale verzekeringen (BLSV), vermeerderd met de werknemerspremies voor pensioen en vut. Het jaarloon is inclusief spaarloon, loon uit overwerk en bijzondere beloningen. De bijzondere beloningen zijn de niet-regelmatig (niet maandelijks) betaalde beloningen die tot het BLSV behoren, zoals vakantiegeld, tantièmes, eindejaarsuitkeringen en winstuitkeringen. Ook toeslagen, provisies, gevarengeld, fooien en onkostenvergoedingen, maken deel uit van het jaarloon.

Verdiend maandloon exclusief bijzondere beloningen

Het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut. Het maandloon is exclusief loon uit overwerk.

Verdiend uurloon exclusief bijzondere beloningen

Het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur. Het jaarlijkse arbeidsduur is de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, adv, feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht. De jaarlijkse arbeidsduur wordt berekend uit gegevens over de maand december.

Cao-jaarloon inclusief bijzondere beloningen

Het cao-jaarloon omvat het bruto loon voor normale arbeidstijd, inclusief alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen, en alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals vakantietoeslag of eindejaarsuitkering. Uitgesloten zijn dus toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage, of een toeslag voor ploegdienst, en individuele loonstijgingen. Ook winstuitkeringen zitten niet in het cao-jaarloon omdat ze voorwaardelijk zijn.

Cao-maandloon exclusief bijzondere beloningen

Het bruto loon waarop voltijdwerknemers bij een normale arbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Hiertoe behoren ook alle bindend voorgeschreven regelmatig betaalde toeslagen. Uitgesloten zijn dus toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage, of een toeslag voor ploegdienst, en individuele loonstijgingen.

Cao-uurloon exclusief bijzondere beloningen

Het bruto loon per uur, berekend door het cao-maandloon te delen door 1/12 van de contractuele arbeidsduur. De contractuele arbeidsduur is de in cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers, verminderd met officiële feestdagen (vastgesteld op zes dagen per kalenderjaar), het aantal (onvoorwaardelijke) vakantiedagen en eventuele adv-dagen.

Literatuur

Planting, F.J. (2001), De ontwikkeling van verdiende lonen in componenten, 1995–1999. In: Sociaal-economische maandstatistiek 2001–9, p. 23–28.

Schulte Nordholt, E. (2001), Incidentele loonontwikkeling van werknemers, 1995–1999. In: Sociaal-economische maandstatistiek 2001–6, p. 23–29.

Zuiderwijk, M. (2004), Uitbreiding statistiek incidentele loonontwikkeling met jaarlonen., www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/jaarlonen.htm.

Noot in de tekst

¹⁾ Naast de auteur heeft Johan Planting meegewerkt aan het samenstellen van de resultaten.

Inkomens in de grote steden 1950–2000

Hendrika Lautenbach en Petra Ament

Haarlemmermeer, Zoetermeer en Amersfoort zijn de steden met gemiddeld de rijkste inwoners. In Almelo en Enschede zijn ze het armst. De inkomensontwikkeling van de steden is de afgelopen vijftig jaar achtergebleven bij de rest van het land. De inkomensongelijkheid binnen de steden heeft de nationale ontwikkelingen daarentegen vrij nauwgezet gevolgd. Binnen de steden zijn huishoudens met een laag inkomen ongelijkmatig gespreid. Deze ruimtelijke segregatie was het hoogst in Zoetermeer en Dordrecht.

1. Inleiding

Sinds de Tweede Wereldoorlog publiceert het CBS regelmatig over de regionale inkomensverdeling. Daarbij gaat het om de beschrijving van de inkomens van personen en huishoudens tot op laagregionaal niveau. In dit artikel wordt informatie gepresenteerd over de hoogte van het inkomen, de inkomensverdeling en de ruimtelijke segregatie van inkomensgroepen in de grote steden van ons land. Het gaat om alle gemeenten die meer dan 100 duizend inwoners hebben of vallen onder het grote-stedenbeleid van de overheid.

2. Rijke en arme steden

De gemeente Haarlemmermeer had in 2000 gemiddeld het hoogste besteedbare huishoudensinkomen. Het inkomen lag er 13 procent boven het gemiddelde van alle huishoudens in Nederland. Daarbij is het inkomen gestandaardiseerd om rekening te houden met verschillen tussen huishoudens in omvang en samenstelling. Ook in Zoetermeer en Amersfoort lag het inkomen van huishoudens ruim boven het gemiddelde. In de meeste grote steden bevond het inkomen zich in de buurt van het gemiddelde. Utrecht en Eindhoven zaten vrijwel op het gemiddelde. 's-Gravenhage (–3 procent) en Amsterdam (–4 procent) doken er net onder. Veel van de armere grote gemeenten bevinden zich buiten de Randstad. Het inkomen was het laagst in Almelo en Enschede, op de voet gevolgd door Emmen, Leeuwarden, Groningen en Rotterdam. Huishoudens in deze steden hadden zo'n 10 procent minder te besteden dan gemiddeld.

In de periode 1994–2000 hebben zich maar weinig verschuivingen voorgedaan in de rangorde van de grote steden naar hoogte van het inkomen¹. Zowel de drie steden met het hoogste als de drie steden met het laagste gemiddelde inkomen zijn ongewijzigd gebleven. Haarlemmermeer, Zoetermeer en Amersfoort bleven bovenaan; Almelo, Enschede en Rotterdam onderaan. Ook hebben zich betrekkelijk geringe veranderingen voorgedaan in de inkomenshoogte van de steden ten opzichte van het gemiddelde voor Nederland. De inkomensontwikkeling bleef

het sterkst achter in Zwolle en Groningen. Het gemiddelde inkomen steeg het meest in 's-Hertogenbosch en Amsterdam. De hoofdstad ontsteeg daarmee de armste steden van ons land en vond aansluiting bij de middengroep.

Staat 1
Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van huishoudens in grote steden, 1994 en 2000

	1994	2000
	<i>index</i>	
Nederland	100	100
Haarlemmermeer	113	113
Zoetermeer	109	108
Amersfoort	103	106
's-Hertogenbosch	98	103
Haarlem	102	103
Leiden	102	103
Apeldoorn	102	102
Breda	100	102
Ede	101	102
Zaanstad	102	101
Utrecht	98	101
Eindhoven	99	99
Zwolle	101	98
Alkmaar	98	98
's-Gravenhage	97	97
Dordrecht	97	97
Amsterdam	91	96
Nijmegen	95	96
Maastricht	97	96
Hengelo	96	95
Deventer	94	95
Tilburg	95	95
Assen	97	95
Venlo	96	95
Arnhem	94	94
Schiedam	96	94
Helmond	92	93
Heerlen	92	91
Rotterdam	90	90
Groningen	93	90
Leeuwarden	91	90
Emmen	91	90
Enschede	90	89
Almelo	90	89

Over een langere periode ontbreken gegevens over de inkomens van huishoudens in de grote steden. Wel zijn er vanaf de periode net na de Tweede Wereldoorlog gegevens beschikbaar over de besteedbare inkomens van zogenaamde inkomensstrekkers of -ontvangers. Dit zijn alle mensen die in de loop van een jaar inkomen hebben ontvangen. Getrouwde paren vormen daarbij met hun gezamenlijke inkomen één inkomensontvanger.

Kenmerkend voor de regionale inkomensontwikkelingen in de afgelopen vijftig jaar is het achterblijven van de inkomensontwikkeling in de steden. Lagen de inkomens er in 1960 nog 2 procent hoger dan het landelijk gemiddelde, in 1978 waren ze 3 procent lager en in 1994 zelfs 8 procent lager dan het landelijk gemiddelde. Ook in 2000 lag het inkomen in de steden nog 6 procent onder het gemiddelde. De drie grootste steden laten eveneens dit patroon zien, alleen is het verloop iets sterker. In Amsterdam, Rotterdam en 's-Gravenhage lag het besteedbaar inkomen van inkomensontvangers in de jaren vijftig ruim boven het landelijk

gemiddelde. In 2000 was het gedaald tot 6–12 procent onder het gemiddelde. Vanaf eind jaren zeventig is ook de inkomenspositie van veel andere steden verslechterd. Vooral de steden Groningen en Enschede zijn achtergebleven. In het zuiden van het land geldt dit voor Heerlen. De positie van Apeldoorn, Ede en Haarlemmermeer is daarentegen aanzienlijk verbeterd.

De inkomensontwikkeling in de steden hangt onder meer samen met de uitstroom van hogere-inkomensgroepen. In veel steden is er een periode geweest dat deze groepen de stad verlieten om zich in omliggende gemeenten te vestigen. Mede door deze suburbanisatie is de samenstelling van de stedelijke bevolking veranderd. Alleenstaanden en allochtonen maken hiervan een steeds groter deel uit. Doordat het inkomen van deze bevolkingsgroepen verhoudingsgewijs laag is, bleef de inkomensontwikkeling in de steden achter.

Ook specifieke, lokale factoren speelden een rol. Zo behoorde een stad als Heerlen dankzij de mijnbouw tot in de jaren zestig tot de meest welvarende steden van ons land. Door de toenemende aardgasvoorraden werd de productie van de mijnen echter teruggedroefd en in 1971 werd de laatste mijn gesloten. Hierdoor verslechterde de inkomenspositie van de inwoners van Heerlen aanzienlijk. Ook in andere steden in de Mijnstreek, zoals Kerkrade, Sittard en Brunssum, is als gevolg van de mijnsluitingen het inkomen in de tweede helft van de jaren zestig gedaald ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Een soortgelijk effect, zij het

minder sterk, had de teloorgang van de textielindustrie op de inkomens van de inwoners van Enschede en Almelo.

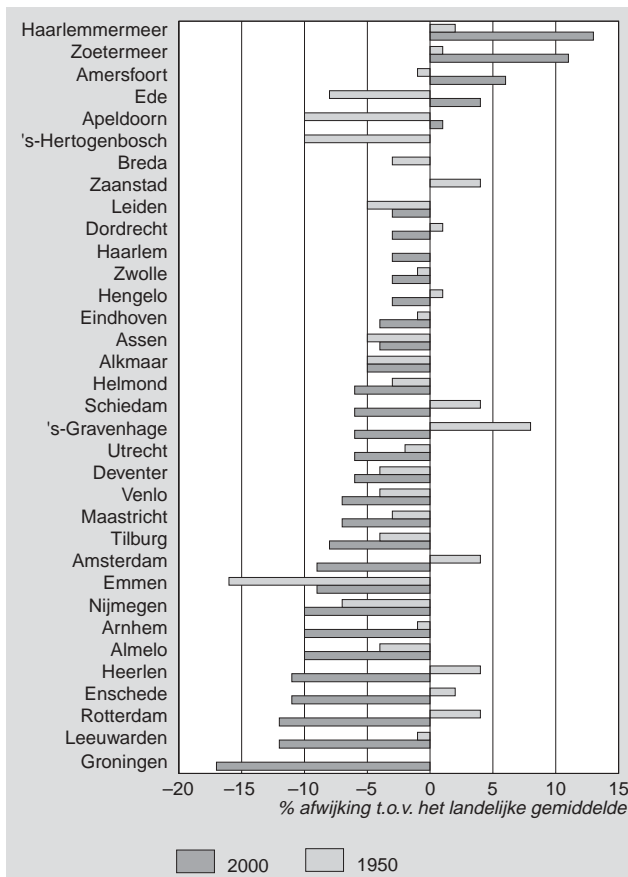
3. Inkomensverdeling

3.1 Lage, midden en hoge inkomens

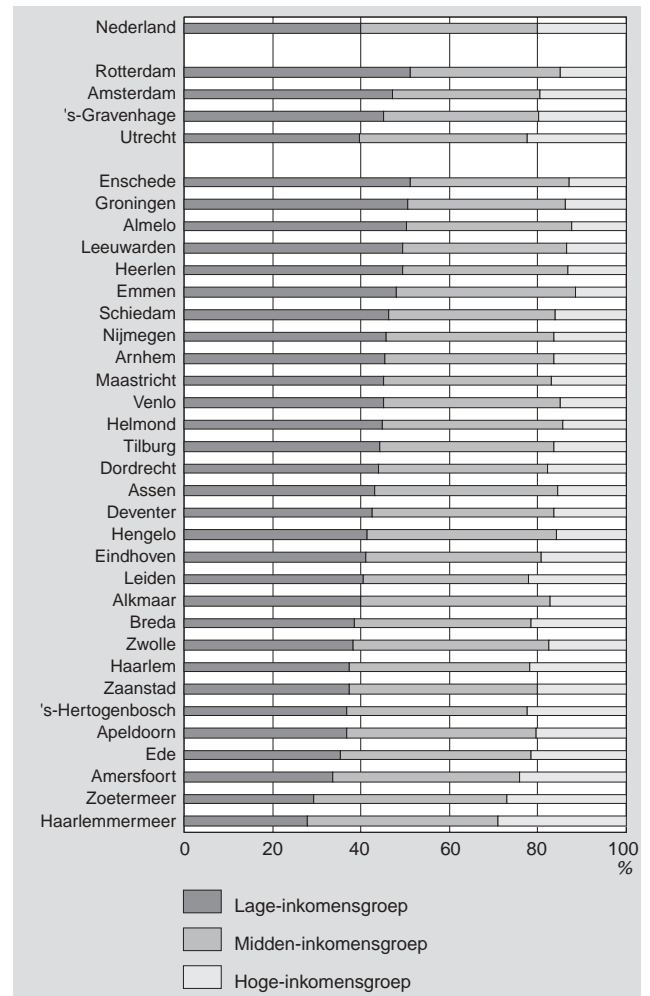
Van alle steden lijkt de inkomensverdeling van Eindhoven en Breda nog het meest op die van Nederland als geheel. De omvang van lage-, midden- en hoge-inkomensgroepen wijkt er maar weinig af van het gemiddelde. Het meest afwijkend is de inkomensverdeling van Haarlemmermeer. In die stad is de lage-inkomensgroep relatief klein, terwijl de middengroep en vooral de hoge-inkomensgroep juist relatief groot zijn.

De inkomensverdelingen van de vier grootste steden verschillen aanzienlijk van elkaar. Utrecht is qua inkomensverdeling een doorsnee gemeente. Rotterdam daarentegen wijkt sterk af van het gemiddelde. Deze stad heeft relatief veel lage inkomens. De middengroep en de hogere-inkomensgroep zijn er ondervertegenwoordigd. De verdeling van de inkomens van huishoudens in Amsterdam en 's-Gravenhage lijken op elkaar. Beide steden hebben relatief veel lage inkomens en relatief weinig midden inko-

1. Besteedbaar inkomen van inkomensontvangers in grote gemeenten, 1950 en 2000 (Nederland = 100)



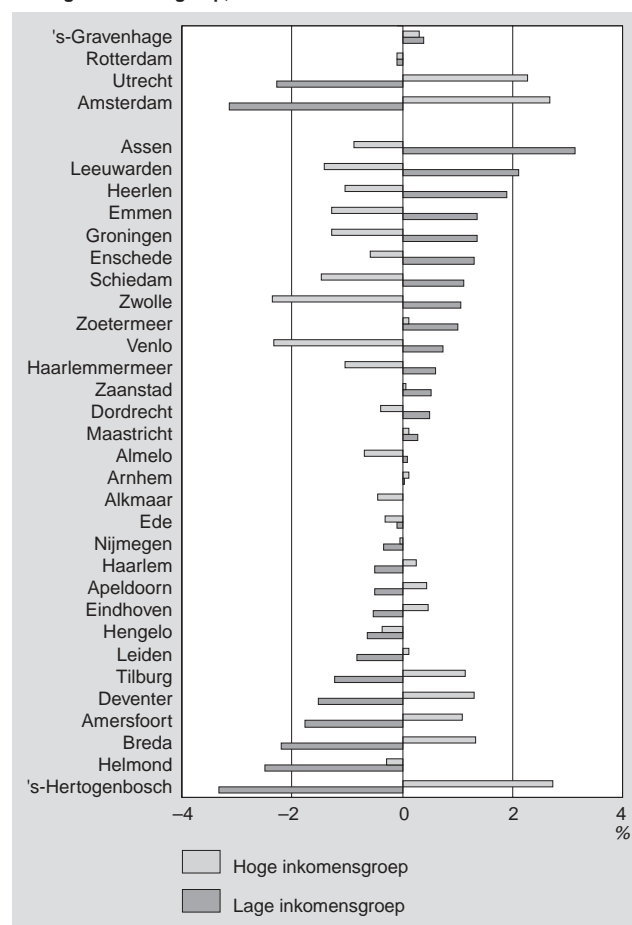
2. Huishoudens in de grote steden naar inkomensgroep, 2000



mens. De hogere-inkomensgroep is er net zo groot als in de rest van Nederland.

De inkomensverdeling van huishoudens in de steden veranderde in de periode 1994–2000 slechts langzaam. De omvang van de groepen met lage, midden en hoge inkomens wijzigde maximaal met ruim 3 procentpunt. Tot de steden waar het aandeel lage inkomens afnam ten gunste van de hoge inkomens behoorden onder meer Amsterdam en Utrecht. Ook in 's-Hertogenbosch en Breda kromp de lage-inkomensgroep ten gunste van de hoge-inkomensgroep. De inkomensverdeling in Assen, Leeuwarden en Zwolle boog juist relatief sterk richting de lage-inkomensgroep. Hier ging dit ten nadele van de hoge-inkomensgroep.

3. Verandering van het aandeel huishoudens behorend tot de lage- en hoge-inkomensgroep, 1994–2000



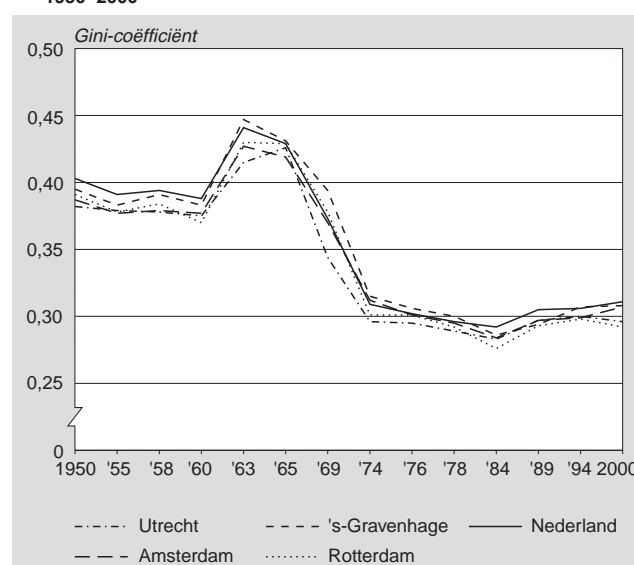
3.2 Inkomensongelijkheid 1950–2000

De inkomensongelijkheid in de steden heeft sinds 1950 het landelijke beeld vrij nauwgezet gevolgd. Dit blijkt uit het verloop van een veelgebruikte maatstaf voor inkomensongelijkheid, de Gini-coëfficiënt. Toegepast op de verdeling van inkomens van inkomensontvangers kan uit het verloop van deze coëfficiënt worden opgemaakt dat de inkomensongelijkheid landelijk met ruim een vijfde is afgenomen in de periode 1950–2000. Deze afname concentreerde zich in de periode medio jaren zestig tot medio jaren zeventig. In deze periode werden veel uitkeringen op het niveau

van het netto minimumloon gebracht. Hierdoor steeg het inkomen van niet-actieven aanzienlijk sneller dan dat van de beroepsbevolking en nam de inkomensongelijkheid af. In de jaren tachtig en negentig bleef de Gini-coëfficiënt vrij stabiel. De toename van de ongelijkheid in de tweede helft van de jaren tachtig is historisch gezien beperkt.

Van de grote steden wijken Emmen en Zoetermeer nog het meest af van het landelijke patroon, hoewel de verschillen ten opzichte van de algemene ontwikkeling ook daar relatief klein zijn. De inkomensongelijkheid in Emmen bevond zich vrijwel de gehele periode bijna 10 procent onder het gemiddelde voor Nederland. Ook Zoetermeer volgde de nationale ontwikkeling, al was de ongelijkheid er in de jaren vijftig hoger en de afname in de jaren zestig en zeventig wat sterker. Het niveau van de ongelijkheid in 2000 was vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.

4. Inkomensongelijkheid in Nederland en de vier grote steden, 1950–2000



4. Ruimtelijke spreiding van lage inkomens

4.1 Lage inkomens en segregatie in 2000

In 2000 had een op de acht huishoudens een inkomen onder de lage-inkomensgrens. Zij hadden een inkomen op het niveau van het sociaal minimum of net daarboven. Tweederde van de steden heeft een hoger percentage lage inkomens dan gemiddeld in Nederland. Rotterdam, Amsterdam en Groningen hebben de meeste lage inkomens: ruim een op de vijf huishoudens heeft een inkomen onder de lage-inkomensgrens. Het percentage lage inkomens is het laagst in Haarlemmermeer, Zoetermeer en Ede: minder dan 10 procent.

Binnen de steden zijn de huishoudens met een laag inkomen ongelijkmatig gespreid; er is sprake van ruimtelijke concentratie van lage inkomens. Om de mate van spreiding of concentratie van huishoudens met een laag inkomen te bepalen, zijn segregatie-indices berekend. Zo'n index geeft de mate aan waarin huishoudens met een in-

komen onder de lage-inkomensgrens gespreid zijn binnen een gebied.

In 2000 bedroeg de segregatie-index voor Nederland 29 procent. Dat betekent dat in dat jaar bijna drie van de tien huishoudens met een laag inkomen zouden moeten verhuizen om een gelijkmatige spreiding van lage inkomens over het land te verkrijgen. Zoetermeer, Dordrecht, 's-Gravenhage, Arnhem en 's-Hertogenbosch hadden de hoogste waarden op de segregatie-index. In deze steden wonen huishoudens met een laag inkomen meer geconcentreerd bij elkaar dan in andere steden. De ruimtelijke segregatie was het laagst in Amsterdam, Alkmaar en Venlo.

Staat 2
Ruimtelijke segregatie van huishoudens met een laag inkomen in de grote steden, 1994–2000

	1994	2000	1994	2000
	% met laag inkomen		segregatie-index	
Alkmaar	17,8	13,3	20,9	19,5
Almelo	23,8	17,3	23,1	25,1
Amersfoort	13,9	10,1	22,4	27,7
Amsterdam	27,8	21,6	19,5	18,5
Apeldoorn	14,3	10,6	21,6	27,1
Arnhem	23,0	17,6	28,5	28,6
Assen	16,6	13,9	24,3	26,4
Breda	17,4	12,4	24,9	23,9
Deventer	17,5	13,0	19,6	23,6
Dordrecht	19,8	15,6	26,2	29,5
Ede	12,4	9,9	22,0	27,4
Eindhoven	17,6	13,7	23,5	24,4
Emmen	17,7	13,6	23,9	26,5
Enschede	24,7	19,0	21,3	24,1
Groningen	25,6	20,9	22,4	24,0
Haarlem	15,9	12,4	19,4	24,5
Haarlemmermeer	9,3	7,5	24,8	23,3
Heerlen	20,6	17,9	20,6	23,4
Helmond	22,0	15,1	24,1	26,8
Hengelo	16,7	11,4	23,4	23,4
Leeuwarden	22,5	18,9	26,0	27,3
Leiden	18,3	14,6	22,3	23,0
Maastricht	21,1	16,5	20,3	23,6
Nijmegen	22,7	17,7	19,2	20,6
Rotterdam	27,5	22,5	24,2	24,3
Schiedam	19,4	16,3	19,2	22,5
's-Gravenhage	22,9	18,9	26,7	28,9
's-Hertogenbosch	17,3	12,2	27,4	28,3
Tilburg	20,2	14,8	22,1	26,9
Utrecht	19,4	14,9	20,3	22,8
Venlo	19,1	15,4	18,6	19,8
Zaanstad	14,3	11,3	24,3	24,0
Zoetermeer	11,3	9,3	26,5	30,0
Zwolle	15,6	12,2	28,0	25,1
Nederland	16,6	12,7	26,8	28,7

De vier grootste steden van ons land verschillen als het gaat om het percentage lage inkomens en de ruimtelijke spreiding daarvan. Het meest opvallend is het beeld voor Amsterdam. In de hoofdstad is de lage-inkomensgroep het grootst, maar de ruimtelijke spreiding is het meest gelijkmatig. Ook 's-Gravenhage heeft verhoudingsgewijs veel lage inkomens, maar de segregatie is daar juist relatief groot. De spreiding van de vele lage inkomens is in Rotterdam gemiddeld. Utrecht heeft van de vier grootste steden de minste lage inkomens. Ook de segregatie is er vrij gering.

Om de ruimtelijke segregatie van lage inkomens in de steden goed te analyseren, is het beter een groter gebied dan de gemeente in beschouwing nemen. De gemeentegrenzen tussen de stad en de omliggende gemeenten hebben weinig sociaal-economische betekenis. Een alternatieve ruimtelijke eenheid is daarom de stedelijke agglomeratie.

De indeling in agglomeraties is ontworpen om de vervlechting tussen kerngemeente en randgemeenten beter weer te geven.

Het percentage huishoudens met een laag inkomen is in de stedelijke agglomeraties van Amsterdam, Rotterdam, 's-Gravenhage en Utrecht kleiner dan in de kerngemeenten. De segregatie-indices voor de agglomeraties komen daarentegen hoger uit dan die van de kerngemeenten. Dit komt doordat in de indices voor de agglomeraties ook de verschillen tussen de kerngemeente en de relatief rijke randgemeenten worden meegenomen. Net als bij de kerngemeenten is ook bij de agglomeraties de segregatie het grootst in de agglomeratie 's-Gravenhage. Het verschil met de agglomeratie Rotterdam is echter klein. Amsterdam en Utrecht volgen op enige afstand. De verschillen in segregatie tussen de agglomeraties zijn kleiner dan die tussen de kerngemeenten.

Staat 3
Lage inkomens en segregatie huishoudens met een laag inkomen in de vier grote steden en hun agglomeraties, 1994 en 2000

Gemeenten	Segregatie				Lage inkomens	
	1994	mutaties			2000	2000
		1994–1996	1996–1998	1998–2000		
	<i>in %</i>					
Amsterdam	19,5	0,0	-0,3	-0,7	18,5	21,6
's-Gravenhage	26,7	1,2	0,8	0,2	28,9	18,9
Rotterdam	24,2	0,1	0,6	-0,6	24,3	22,5
Utrecht	20,3	2,0	0,6	-0,1	22,8	14,9
Agglomeraties						
Amsterdam	25,5	0,0	-0,2	-0,9	24,4	18,8
's-Gravenhage	29,5	0,7	0,4	-0,3	30,4	16,4
Rotterdam	27,7	1,0	0,7	-0,7	28,7	18,4
Utrecht	23,9	1,6	0,4	0,7	26,6	12,8

4.2 Ontwikkelingen 1994–2000

De segregatie in Nederland was in 2000 hoger dan in 1994. Het aandeel lage inkomens nam juist af. Er waren in 2000 dus minder huishoudens met een laag inkomen dan in 1994, maar ze waren ruimtelijk meer geconcentreerd. De ontwikkeling van de segregatie verliep niet continu. De toename was het sterkst tussen 1994 en 1996. Ook tussen 1996 en 1998 was er nog een stijging, maar minder sterk. Tussen 1998 en 2000 sloeg de ontwikkeling van de landelijke segregatie-index om in een daling. De landelijke ontwikkeling is bij het merendeel van de steden terug te zien. De sterkste toename tussen 1994 en 2000 vond plaats in Apeldoorn, Ede en Amersfoort. In slechts zes steden, waaronder Amsterdam, daalde de segregatie-index. De afname was het grootst in Zwolle.

De ontwikkeling van de segregatie van lage inkomens in de vier grootste steden laat een gevarieerd beeld zien. In Amsterdam was de segregatie in 2000 lager dan in 1994, in 's-Gravenhage en Utrecht was zij hoger dan in 1994 en in Rotterdam nagenoeg gelijk. Utrecht en Rotterdam volgen de algemene ontwikkeling: een toename in de periode

1994–1998 gevolgd door een afname. De daling zette in Amsterdam echter al in 1996 in, terwijl in 's-Gravenhage de segregatie steeg in de gehele periode. De agglomeraties Amsterdam en Rotterdam volgden de ontwikkeling van de kerngemeenten. In de agglomeratie Utrecht daarentegen zette de stijging van de segregatie zich ook na 1998 nog voort. In de agglomeratie 's-Gravenhage was er wel sprake van een daling in tegenstelling tot de kerngemeente.

5. Technische toelichting

De tijdreeksen in dit artikel over de periode 1950–2000 zijn ontleend aan de publicaties van de regionale inkomensstatistiek vanaf 1950. Deze statistiek is gebaseerd op de fiscale administratie van de belastingdienst. Door veranderingen in de fiscale wetgeving en de werkwijze van de fiscus zijn deze gegevens in tijd niet steeds vergelijkbaar. Vergelijking van jaar op jaar met behulp van absolute cijfers over de inkomenshoogte is hierdoor niet goed mogelijk. Daarom is veelal gebruik gemaakt van relatieve vergelijkingen. Aangenomen is daarbij dat de invloed van wijzigingen in de onderzoeksmethode in de tijd voor alle gemeenten ongeveer even groot is geweest. De inkomenshoogte per gemeente is uitgedrukt in indexcijfers waarbij Nederland op 100 is gesteld.

6. Begrippenlijst

Gestandaardiseerd inkomen

Het gestandaardiseerd inkomen is het besteedbaar inkomen van het huishouden gecorrigeerd voor verschillen in omvang en samenstelling van het huishouden. Deze correctie vindt plaats met behulp van equivalentiefactoren. In de equivalentiefactor komen de schaalvoordelen tot uitdrukking die het gevolg zijn van het voeren van een gemeenschappelijke huishouding. Met behulp van de equivalentiefactoren worden alle inkomens herleid tot het inkomen van een eenpersoonshuishouden. Op deze wijze worden de inkomens van huishoudens onderling vergelijkbaar gemaakt.

Lage, midden en hoge inkomens

Om huishoudens in te delen naar lage, midden en hoge inkomens zijn alle huishoudens in Nederland gerangschikt naar de hoogte van hun gestandaardiseerd besteedbaar inkomen. De lage-inkomensgroep bestaat uit de 40 procent huishoudens met het laagste inkomen, de hoge-inkomensgroep uit de 20 procent huishoudens met het hoogste inkomen en de groep met middeninkomens uit de resterende 40 procent. Per gemeente is vervolgens bepaald welk deel van de huishoudens tot deze groepen behoren.

Gini-coëfficiënt

Voor het meten van inkomensongelijkheid bestaat een groot aantal ongelijkheidsmaten. Goede ongelijkheidsmaten voldoen aan het overdrachtsprincipe van Dalton. Dit principe houdt in dat een inkomensoverdracht van iemand met een hoog inkomen naar iemand met een laag inkomen (maar zo dat de rijke persoon niet armer wordt dan de arme persoon) leidt tot een lagere inkomensongelijkheid.

In deze bijdrage gebruiken we de Ginicoëfficiënt. De Gini-coëfficiënt kan worden opgevat als de helft van het gemiddelde verschil in inkomen tussen twee willekeurige inkomenseenheden in procenten van het gemiddelde inkomen van alle inkomenseenheden. De Ginicoëfficiënt voldoet aan Dalton's overdrachtsprincipe. De waarde van de Gini-coëfficiënt ligt tussen 0 en 1. Een waarde van 0 betekent dat er geen verschil bestaat tussen de inkomens die vergeleken worden.

Lage-inkomensgrens

De lage-inkomensgrens wordt gebruikt voor het afbakenen van de categorie huishoudens met een laag inkomen. De hoogte van de bijstandsuitkering voor een alleenstaande in 1979 is hierbij het vertrekpunt. In dat jaar was de koopkracht van de bijstand het hoogst. Voor andere typen huishoudens is de lage-inkomensgrens vastgesteld door een opslagfactor toe te passen, die is gebaseerd op de feitelijke extra kosten van huishoudens met een andere omvang en samenstelling. Voor de jaren na 1979 is de lage-inkomensgrens gecorrigeerd voor de prijsontwikkeling, waardoor zij geschikt is voor vergelijking in de tijd.

Segregatie-index

Voor het bepalen van de segregatie-index is Nederland verdeeld in vierkanten van 500 bij 500 meter.

De segregatie-index S van een gebied (gemeente, agglomeratie, Nederland) wordt gegeven door de formule

$$S = 100 \times \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{l_i}{L} - \frac{o_i}{O} \right|$$

waarin l_i en L het aantal huishoudens met een laag inkomen in vierkant i , respectievelijk het gehele gebied voorstellen o_i en O het aantal overige huishoudens in vierkant i en het gehele gebied. Als de huishoudens met een laag inkomen en de overige huishoudens op dezelfde manier verdeeld zijn over de vierkanten, is de segregatie-index gelijk aan 0. Zijn alle huishoudens met een laag inkomen geconcentreerd in vierkanten waar geen andere huishoudens voorkomen, dan is de segregatie-index gelijk aan 100. De index kan geïnterpreteerd worden als het percentage huishoudens met een laag inkomen dat zou moeten verhuizen om een gelijkmatige spreiding van deze huishoudens te krijgen.

Vooraf in landelijke gebieden zijn er nogal wat vierkanten, waar geen of weinig huishoudens wonen. Daarom zijn alleen vierkanten met minimaal 100 huishoudens in de analyse betrokken. Om per gebied voldoende vierkanten over te houden, is de analyse beperkt tot gebieden met ten minste 20 000 inwoners. Het komt voor dat een gebiedsgrens dwars door een vierkant loopt. In dat geval wordt alleen dat deel van het vierkant gebruikt dat binnen het gebied ligt, mits daar minimaal 100 huishoudens wonen.

Noten in de tekst

¹⁾ In verband met gemeentelijke herindelingen veranderen de gemeentegrenzen in de loop van de tijd. Omwille van vergelijkbaarheid in de tijd is in deze bijdrage uitgegaan van de gemeentelijke indeling van 2000.

Equivalentiefactoren 1995–2000: methode en belangrijkste uitkomsten

Clemens Siermann, Peter van Teeffelen en Leon Urlings¹⁾

Een veel gebruikte maatstaf voor de materiële welvaart van huishoudens is het inkomen dat huishoudens kunnen besteden. Om de welvaart van huishoudens van verschillende grootte en samenstelling beter met elkaar te kunnen vergelijken wordt dit inkomen gecorrigeerd met behulp van een zogenaamde equivalentieschaal. Deze speelt onder meer een rol bij de toetsing van het niveau van sociale-zekerheidsuitkeringen en bij de vaststelling van alimentatienormen. In dit artikel wordt een geactualiseerde versie van de equivalentieschaal volgens de zogenaamde budgetverdelingsmethode gepresenteerd.

1. Inleiding

De equivalentieschaal van het CBS behoort tot de klasse van empirisch-objectieve schalen. Deze gaan uit van het feitelijk consumptief gedrag van huishoudens, zoals dat wordt waargenomen via budgetonderzoeken. Uitgangspunt van de methode is dus een materieel welvaartsconcept. Niet-materiële aspecten, zoals de welvaartsbeleving, spelen geen rol. De bepaling van de equivalentiefactoren gebeurt op basis van de budgetverdelingsmethode (zie paragraaf 2). De CBS-equivalentieschaal wordt voornamelijk toegepast bij de inkomensstandaardisatie in de koopkracht- en inkomensstatistieken. Daarnaast worden de equivalentiefactoren gebruikt bij het vaststellen van niveau en verhoudingen van de kinderbijslagbedragen, de toetsing van bijstandsnormen en de vaststelling van alimentatienormen.

Onlangs heeft het CBS de equivalentieschaal geactualiseerd (Siermann, Van Teeffelen en Urlings, 2004). De aanleiding voor dit hernieuwde onderzoek was een verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de bestaande set CBS-equivalentiefactoren (Schiepers en Kickken, 1998) te actualiseren. Voor de actualisatie is gebruik gemaakt van gegevens uit de Budgetonderzoeken 1995–2000 van het CBS.

2. De budgetverdelingsmethode²⁾

De budgetverdelingsmethode verdeelt de bestedingen over de huishoudensleden (tussen ouders en kinderen en tussen de ouders of partners onderling). Aangezien besparingen zijn te beschouwen als uitgestelde bestedingen kunnen de besparingen, en dus ook het besteedbare inkomen, volgens dezelfde verhouding als die van de bestedingen over de huishoudensleden worden verdeeld. De op basis daarvan berekende equivalentiefactoren zijn te gebruiken voor de standaardisatie van het besteedbare inkomen.

Bij het verdelen van de bestedingen tussen ouders en kinderen en tussen de ouders of partners onderling worden globaal vier bestedingscategorieën onderscheiden:

- goederen die uitsluitend door kinderen worden geconsumeerd (bijvoorbeeld kinderkleding, kinderopvang, speelgoed);
- goederen die uitsluitend door volwassenen worden geconsumeerd (bijvoorbeeld kleding voor volwassenen);
- individuele goederen die zowel door kinderen als door volwassenen worden geconsumeerd (bijvoorbeeld voeding);
- goederen die door het huishouden collectief (of deels collectief) worden geconsumeerd (bijvoorbeeld woning).

Voor zover dat mogelijk is, geschiedt de verdeling van deze bestedingen op basis van empirische onderzoeksresultaten. Deze kunnen uit het Budgetonderzoek afkomstig zijn (bijvoorbeeld de gegevens over kleding), maar ook uit andere onderzoeken. Een voorbeeld van dit laatste is de verdeelsleutel voor voedingsmiddelen. Uit het Budgetonderzoek is bekend hoeveel een huishouden aan de diverse voedingsmiddelen uitgeeft, maar niet hoe dit over de verschillende huishoudensleden verdeeld is. Deze verdeling naar geslacht en leeftijd is bepaald door gegevens van de Voedselconsumptiepeiling van TNO te combineren met de gegevens uit het Budgetonderzoek. Indien dergelijke specifieke onderzoeksgegevens ontbreken, worden de verdelingen bepaald via 'marginale analyse'. In deze analyse wordt het verband tussen de bestedingen aan een bepaald goed en de kenmerken van het huishouden vastgesteld.

Per huishouden wordt voor elk goed berekend welk deel aan de kinderen en welk deel aan de afzonderlijke ouders of partners toevalt. In het spraakgebruik worden de bestedingen ten behoeve van kinderen ook wel 'kosten van kinderen' genoemd. Benadrukt wordt dat het hier niet gaat om minimaal noodzakelijke bestedingen, hetgeen de term 'kosten' zou kunnen suggereren. Het gaat hier om feitelijke bestedingen voor kinderen. Op basis van de budgetverdeling wordt per huishouden een 'bestedingen-equivalentiefactor' vastgesteld. Met behulp van deze factoren wordt vervolgens de equivalentieschaal afgeleid.

3. Resultaten

De hoogte van de equivalentiefactor van een huishouden hangt samen met de huishoudensgrootte en de hoogte van het inkomen. Daarnaast speelt ook de leeftijd van de kinderen een rol en is er een verschil tussen een- en tweeverdieners.

3.1 Huishoudensgrootte

De huishoudensgrootte is verreweg het meest bepalend voor de hoogte van de equivalentiefactoren. De equivalentiefactoren stijgen bijvoorbeeld bij een toename van het aantal kinderen. De kosten van kinderen nemen echter

minder dan evenredig met het aantal kinderen toe: net als bij volwassenen is er sprake van schaalvoordelen bij consumptie. Ter illustratie: de equivalentiefactor voor paren zonder minderjarige kinderen heeft een waarde van 1,37, terwijl de factor voor paren met één minderjarig kind 1,67 bedraagt. Dat betekent dat deze paren gemiddeld $((1,67-1,37)/1,67=)$ 18 procent van de totale bestedingen aan hun kind uitgeven. Bij paren met twee c.q. drie kinderen zijn de bestedingen voor kinderen respectievelijk 27 en 33 procent van de totale bestedingen.

Toepassing van equivalentiefactoren: een voorbeeld

Equivalentiefactoren worden gebruikt om de inkomens van huishoudens te standaardiseren. Daardoor kunnen de inkomens van huishoudens met verschillende omvang en samenstelling beter met elkaar worden vergeleken. Staat 1 laat zien dat een paar met twee minderjarige kinderen een equivalentiefactor van 1,88 heeft. Bij een besteedbaar huishoudensinkomen van 35 duizend euro komt dat overeen met een gestandaardiseerd inkomen van $(35\ 000/1,88=)$ 18 617 euro. Dat wil zeggen dat dit huishouden aan een inkomen van 35 duizend euro evenveel welvaart ontleent als een eenpersoonshuishouden aan 18 617 euro.

3.2 Hoogte van het inkomen

Huishoudens met een hoger besteedbaar inkomen hebben, bij verder gelijke omstandigheden, kleinere equivalentiefactoren. Dat betekent dat de procentuele bestedingen (de bestedingen uitgedrukt als percentage van de totale

bestedingen van het huishouden) voor kinderen en de partner afnemen als het inkomen toeneemt. Bij paren met kinderen is dit effect minder sterk dan bij eenoudergezinnen en paren zonder kinderen.

3.3 Leeftijd van het oudste kind

De equivalentiefactoren hangen ook samen met de leeftijd van het oudste kind. De bestedingen aan de allerjongsten (0–3 jaar) zijn hoger dan die aan de 4–11-jarigen. Dit is met name het gevolg van de hogere uitgaven aan kinderopvang voor de 0–3-jarigen. Kinderen in de basisschoolleeftijd 'kosten' het minst, want vanaf de leeftijd van 12 jaar stijgen de bestedingen ten behoeve van kinderen. De kosten van 16- en 17-jarige kinderen zijn het hoogst.

3.4 Een- en tweeverdieners

De equivalentiefactoren van tweeverdieners zijn, bij een gelijk inkomen en gelijke gezinssituatie, groter dan die van eenverdieners. Er is sprake van tweeverdienerschap als beide partners betaald werk als belangrijkste activiteit hebben. De hogere factoren van tweeverdieners zijn een gevolg van zowel hogere bestedingen voor de kinderen als voor de afzonderlijke partners. De extra uitgaven voor kinderen bij tweeverdieners worden vrijwel geheel veroorzaakt door de hogere bestedingen aan kinderopvang. De hogere bestedingen voor de afzonderlijke partners bij tweeverdieners hangen direct samen met het hebben van werk. Zo hebben tweeverdienende paren met kinderen hogere autokosten (zowel qua aanschaf als in gebruik). Daarnaast wordt een gedeelte van de huishoudelijke productie

Staat 1
Equivalentiefactoren, 1995–2000 ¹⁾

	Aantal kinderen (jonger dan 18 jaar)				
	0	1	2	3	4
Aantal volwassenen					
1	1,00	1,33	1,51	1,76*	1,95*
2	1,37	1,67	1,88	2,06	2,28*
3	1,73*	1,95*	2,14*	2,32*	2,49*
4	2,00*	2,19*	2,37*	2,53*	2,68*

¹⁾ Standaardhuishouden is het eenpersoonshuishouden.

²⁾ Vanwege geringe aantallen in de steekproef zijn de equivalentiefactoren voor deze huishoudentypen afgeleid met behulp van een niet-lineaire extrapolatie van de overige uitkomsten. Voor huishoudens die niet in staat 1 voorkomen, kan de equivalentiefactor worden berekend met de formule $E = (A + (0,8 * C))^{0,5}$. In deze formule is E de equivalentiefactor, A het aantal volwassenen en C het aantal kinderen.

Staat 2
Equivalentiefactoren van paren met kinderen, 1995–2000 ¹⁾

	Besteedbaar inkomen (x 1 000 euro)					Totaal
	tot 16	16 tot 22,5	22,5 tot 30	30 tot 40	40 of meer	
Eenverdieners						
met 1 kind	1,70	1,68	1,67	1,66	1,64	1,67
met 2 kinderen	1,91	1,90	1,89	1,88	1,85	1,89
met 3 kinderen	2,08	2,06	2,06	2,05	2,02	2,05
Tweeverdieners						
met 1 kind	1,68	1,68	1,68	1,68	1,67	1,68
met 2 kinderen	1,90	1,89	1,89	1,88	1,88	1,88
met 3 kinderen	x	2,10	2,10	2,09	2,09	2,09

¹⁾ Standaardhuishouden is het eenpersoonshuishouden. Meest verdienende partner is jonger dan 65 jaar.

Staat 3
Equivalentiefactoren van paren met kinderen, 1995–2000¹⁾

	Besteedbaar inkomen (x 1 000 euro)					Totaal
	tot 16	16 tot 22,5	22,5 tot 30	30 tot 40	40 of meer	
Met 1 kind	1,69	1,68	1,68	1,67	1,66	1,67
leeftijd oudste kind:						
0– 3 jaar	1,69	1,69	1,69	1,69	1,68	1,69
4–11 jaar	1,65	1,64	1,63	1,62	1,61	1,63
12–15 jaar	1,70	1,68	1,66	1,64	1,63	1,66
16–17 jaar	1,75	1,74	1,72	1,71	1,69	1,71
Met 2 kinderen	1,90	1,89	1,88	1,88	1,87	1,88
leeftijd oudste kind:						
0– 3 jaar	1,92	1,91	1,92	1,91	1,90	1,91
4–11 jaar	1,88	1,87	1,86	1,85	1,84	1,86
12–15 jaar	1,92	1,91	1,9	1,88	1,86	1,89
16–17 jaar	1,98	1,97	1,96	1,94	1,93	1,95
Met 3 kinderen	2,08	2,06	2,07	2,06	2,04	2,06
leeftijd oudste kind:						
0– 3 jaar	2,09	2,08	2,11	2,13	2,10	2,11
4–11 jaar	2,06	2,05	2,04	2,04	2,01	2,04
12–15 jaar	2,10	2,09	2,08	2,07	2,05	2,07
16–17 jaar	2,17	2,15	2,14	2,14	2,12	2,13

¹⁾ Standaardhuishouden is het eenpersoonshuishouden. Meest verdienende partner is jonger dan 65 jaar.

Staat 4
Equivalentiefactoren van paren zonder kinderen, 1995–2000¹⁾

	Besteedbaar inkomen (x 1 000 euro)					Totaal
	tot 16	16 tot 22,5	22,5 tot 30	30 tot 40	40 of meer	
Meest verdienende partner: jonger dan 65 jaar						
Eenverdieners	1,39	1,38	1,38	1,37	1,35	1,38
Tweeverdieners	1,41	1,40	1,39	1,38	1,36	1,38
Meest verdienende partner: 65 jaar of ouder	1,36	1,35	1,34	1,33	1,32	1,35

¹⁾ Standaardhuishouden is het eenpersoonshuishouden.

vervangen door marktgoederen. Het betreft hier vaak het uitbesteden van huishoudelijke klussen.

4. Conclusie

De geactualiseerde equivalentiefactoren over de periode 1995–2000 stemmen over het algemeen goed overeen met die van eerder onderzoek, dat betrekking had op 1990–1995 (Schiepers en Kickken, 1998). De globale factoren in staat 1 zullen door het CBS gebruikt gaan worden om de inkomens van huishoudens van verschillende grootte en samenstelling met elkaar te kunnen vergelijken³⁾. Dat betekent dat bij de toepassing in het kader van de reguliere koopkracht- en inkomensstatistieken alleen wordt gedifferentieerd naar het aantal volwassenen en het aantal minderjarige kinderen in het huishouden. Deze keuze is ingegeven door de eenvoudige toepasbaarheid en de relatief geringe gevolgen van nadere differentiatie voor de meeste uitkomsten. Voor specifieke toepassingen zijn nadere differentiaties beschikbaar naar hoogte van het inkomen, leeftijd van het oudste kind en een- en tweeverdieners.

5. Technische toelichting

De gegevens waarop de in dit artikel gepresenteerde equivalentiefactoren zijn gebaseerd, zijn afkomstig uit het Budgetonderzoek van het CBS. In dat onderzoek wordt gedetailleerde informatie verzameld over bedragen en

hoeveelheden van door huishoudens gekochte goederen en diensten. Dit gebeurt in hoofdzaak met de huishoudboekjesmethode: huishoudens noteren hun uitgaven in huishoudboekjes. Gedurende een korte periode (de zogenaamde intensieve schrijfperiode van 10 dagen) worden alle aankopen genoteerd. De rest van het jaar (uitgezonderd de vakantieperiodes) worden dagelijks alle uitgaven boven een grensbedrag van 15,88 euro (35 gulden) genoteerd. Wat de vakantieperiodes betreft noteren huishoudens met hoeveel geld ze zijn vertrokken, met hoeveel geld ze zijn teruggekeerd en dagelijks worden de grotere uitgaven en de opgenomen geldbedragen genoteerd. Omdat uit ervaring is gebleken dat bepaalde regelmatig terugkerende bestedingen via de kasboekjesmethode worden onderschat, wordt een aantal bestedingscategorieën gemeten door middel van een aparte vragenlijst, de zogenaamde vragenlijst Periodieke Uitgaven. Dit betreft verzekeringen, woonlasten, contributies, abonnementen, gemeentelijke heffingen, schoolgeld en betalingen voor kinderopvang.

Voor de bepaling van de equivalentiefactoren op basis van de budgetverdelingsmethode is het aantal huishoudens in één onderzoeksjaar van het Budgetonderzoek te gering. Daarom zijn de gegevens van enkele jaren samengevoegd. De samenvoeging betreft de onderzoeksjaren 1995 tot en met 2000, met in totaal ruim 12 duizend huishoudens. Gegevens over recentere jaren konden nog niet worden samengesteld. In 2001 en 2002 heeft het CBS geen Budgetonderzoek uitgevoerd. Bestedingsgegevens over 2003 komen begin 2005 beschikbaar.

Uit de gegevens van de afzonderlijke jaren blijkt dat in deze periode slechts relatief kleine veranderingen in de bestedingspatronen van huishoudens zijn opgetreden. Het samenvoegen van de onderzoeksjaren is hierdoor verantwoord. Met behulp van prijsindexcijfers van de gezinsconsumptie (reeks voor de totale bevolking, prijsindexcijfer 2000 = 100) zijn alle gegevens op het prijsniveau van 2000 gebracht. Hierbij zijn voor de verschillende bestedingscategorieën de overeenkomstige partiële prijsindexcijfers toegepast en voor de inkomens het algemeen prijsindexcijfer.

De ongewogen steekproef van het Budgetonderzoek is niet representatief voor de bevolking van Nederland. Dit komt allereerst door de over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde typen huishoudens bij de samenstelling van de bruto steekproef. Dit is een gevolg van de zogenaamde optimale allocatie van de steekproef. Dat wil zeggen dat er bewust meer huishoudens in de steekproef zijn opgenomen uit groepen met een grote spreiding in het niveau van de bestedingen. Van groepen met een lage spreiding kan immers met een relatief kleine steekproef worden volstaan. Daarnaast wordt de representativiteit van de steekproef beïnvloed door de selectiviteit van de uitval gedurende het jaar waarin het Budgetonderzoek wordt uitgevoerd.

Door middel van weging wordt gecorrigeerd voor de selectiviteit van de steekproef. Na weging kunnen geldige uitspraken worden gedaan over de bestedingen van de totale bevolking en van de belangrijkste huishoudentypen. De weging geschiedt via poststratificatie: voor ieder huishouden wordt een weegfactor vastgesteld op basis van vergelijking van randtotalen van de steekproef met uit andere bronnen bekende randtotalen van de totale populatie. In de weging worden de volgende variabelen betrokken: huishoudensinkomen, huishoudensgrootte, geslacht (bij eenpersoonshuishoudens), sociaal-economische categorie van de hoofdkostwinner en woonsituatie (huur-/koopwoning). De randtotalen van de totale populatie zijn afkomstig uit de Inkomensstatistiek, de Huishoudensstatistiek en het Woningbehoeftenonderzoek van het CBS.

Literatuurverwijzingen

Berends-Ballast, H. et al. (1983), Huishoudensequivalentiefactoren, berekeningsmethoden en toepassingen, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Gessel, A. van, en H. Diederer (1986), Kosten van kinderen, methodologie van een budgetverdeling en toepassing op de uitkomsten van de Budgetonderzoeken 1978 t/m 1981, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Schiepers, J.M.P. (1988), Huishoudensequivalentiefactoren volgens de budgetverdelingsmethode. In: Supplement bij de Sociaal-Economische Maandstatistiek 1988 (2), p. 28–36.

Schiepers, J.M.P. (1993), Equivalentiefactoren volgens de budgetverdelingsmethode, 1986–1990; belangrijkste uitkomsten. In: Supplement bij de Sociaal-Economische Maandstatistiek 1993 (5), p. 32–40.

Schiepers, J.M.P. (1992), On the choice of equivalence scales. In: Statistical Journal of the United Nations, nr. 9, p. 111–124.

Schiepers, J.M.P. (1998), Equivalentiefactoren: methode en belangrijkste uitkomsten. In: Jaarboek Welvaartsverdeling 1998, feiten en cijfers over inkomen en consumptie in Nederland, Centraal Bureau voor de Statistiek, Kluwer Bedrijfsinformatie, p. 117–121.

Schiepers, J.M.P., A.A.M.W. van Gessel-Dabekaussen en A.J. Elkink (1993), Equivalentiefactoren volgens de budgetverdelingsmethode, uitkomsten gebaseerd op de CBS-Budgetonderzoeken 1986–1990, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage; VUGA, 's-Gravenhage.

Schiepers, J.M.P., en J.M.H. Kickken (1998), Equivalentiefactoren 1990–1995, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Siermann, C.L.J., P.J.J. van Teeffelen en L.J.M. Urlings (2004), Equivalentiefactoren 1995–2000, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Zeeuw, A. de, en W. Bernelot Moens (1981), Kosten van kinderen, herziening rekenkundige methode en toepassing op het werknemersbudgetonderzoek 1974/75, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Noten in tekst

¹⁾ Dit artikel is een actualisering van Schiepers (1998) op basis van de uitkomsten van Siermann, Van Teeffelen en Urlings (2004).

²⁾ De budgetverdelingsmethode is eerder en uitgebreider beschreven in De Zeeuw en Bernelot Moens (1981), Berends-Ballast et al. (1983), Van Gessel en Diederer (1986), Schiepers (1988, 1992 en 1993) en Schiepers, Van Gessel-Dabekaussen en Elkink (1993).

³⁾ Besluitvorming over het moment van invoeren moet nog plaatsvinden

De in deze rubriek opgenomen artikelen zijn eerder gepubliceerd in edities van het Webmagazine. Het Webmagazine verschijnt wekelijks (iedere maandagochtend) op de CBS-site (www.cbs.nl).

Veel minder vacatures voor schoolverlaters

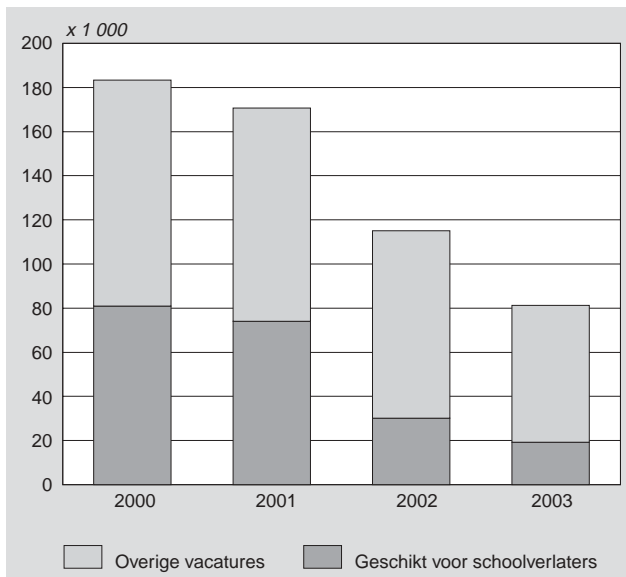
Jeremy Weidum

Het aantal vacatures dat geschikt is voor schoolverlaters is tussen 2000 en 2003 gedaald van 81 tot 19 duizend. De financiële instellingen kenden naar verhouding de minste vacatures voor schoolverlaters. Daar was slechts een op de tien geschikt voor schoolverlaters. Tussen 2000 en 2003 is ook het aandeel vacatures dat moeilijk vervulbaar is fors afgenomen.

Vacatures voor schoolverlaters tot een kwart gedaald

Tussen 2000 en 2003 is het aantal openstaande vacatures afgenomen van 183 duizend tot 81 duizend. Van deze vacatures is slechts een deel geschikt voor mensen die net hun opleiding hebben afgerond. Schoolverlaters konden in september 2000 kiezen uit 44 procent van alle vacatures. In september 2003 was dit gedaald tot 24 procent.

1. Vacatures, 2000-2003

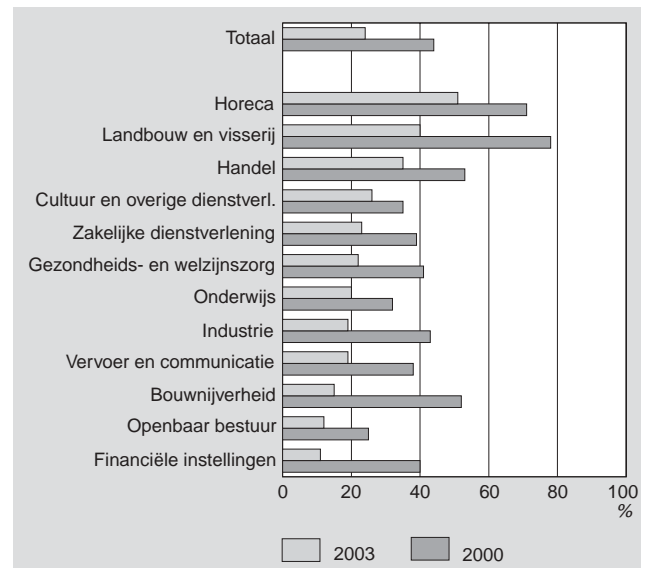


Sterkste afname bij financiële instellingen

Het aandeel vacatures dat geschikt is voor schoolverlaters is het sterkst afgenomen bij de financiële instellingen. In deze bedrijfstak daalde het van 40 naar 11 procent. Ook in

de bouwnijverheid, de industrie, het openbaar bestuur en de bedrijfstak vervoer en communicatie was sprake van een sterke daling. In deze bedrijfstakken nam het aandeel dat geschikt is voor schoolverlaters met meer dan de helft af.

2. Aandeel vacatures voor schoolverlaters naar bedrijfstak

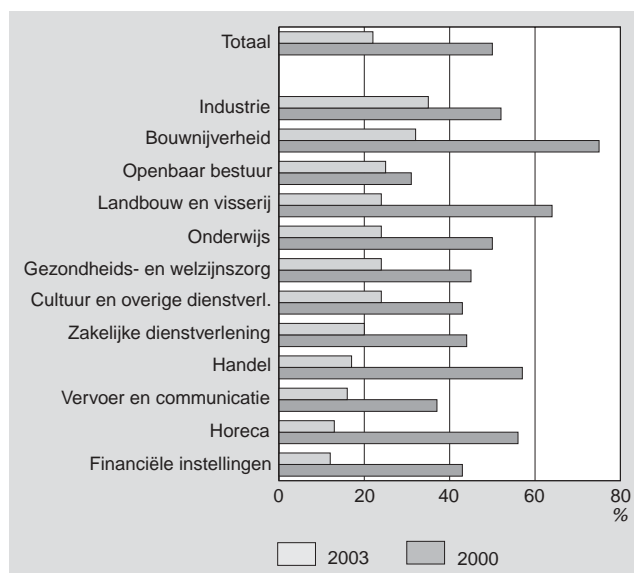


Forse daling moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers beschouwen sommige vacatures als moeilijk vervulbaar. Tussen 2000 en 2003 is het aandeel hiervan fors afgenomen. Eind september 2000 was de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar. Drie jaar later was dat nog maar een vijfde. Eind september 2003 waren volgens de werkgevers 18 duizend vacatures moeilijk vervulbaar.

In alle bedrijfstakken is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures verminderd. De sterkste afname deed zich voor in de horeca. Daar liep het terug van 56 tot 13 procent. Ook in de bouwnijverheid, de landbouw en visserij, de handel en de financiële instellingen is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures sterk verminderd. In 2003 was de industrie met 35 procent de bedrijfstak met het grootste aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Het ging in deze bedrijfstak in totaal om 3 duizend vacatures.

3. Aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar bedrijfstak



Toelichting

Openstaande vacatures

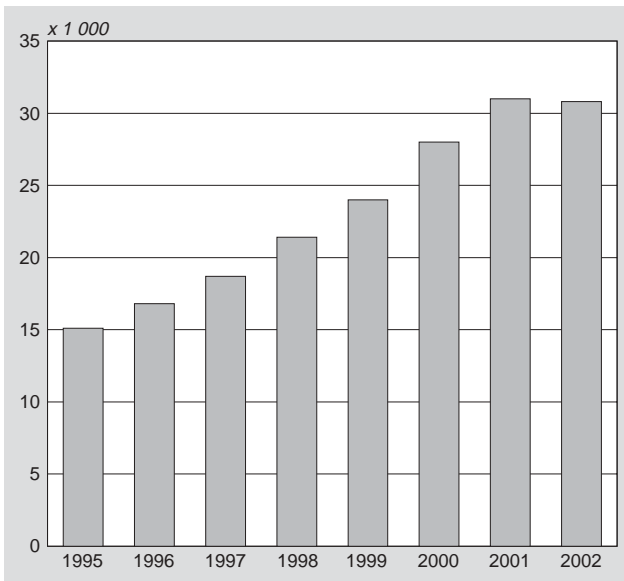
Openstaande vacatures zijn arbeidsplaatsen waarvoor, binnen of buiten het bedrijf of de instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk kan worden geplaatst.

31 duizend werknemers verdienen meer dan ministersalaris

Job van der Zwan

Eind 2002 hadden bijna 31 duizend werknemers een baan met een jaarloon van meer dan 120 duizend euro. In het rapport van de Commissie Dijkstal wordt dit bedrag genoemd als het salaris dat ministers verdienen. Het aantal werknemers dat meer dan een minister verdient, is sinds 1995 meer dan verdubbeld. In dat jaar was het ministersalaris 100 duizend euro.

1. Aantal topverdieners, 1995–2002



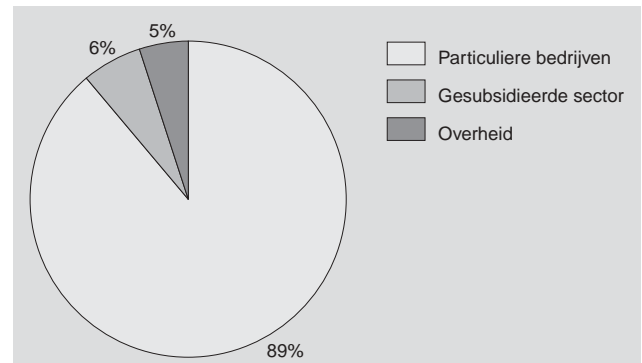
Meeste topverdieners in bedrijfsleven

Negen van de tien topverdieners zijn werkzaam bij de cao-sector particuliere bedrijven. De tien bedrijven met de meeste topverdieners behoren alle tot deze cao-sector. Deze toptien bestaat voor het grootste deel uit grote, internationaal actieve bedrijven met een notering aan de Amsterdamse Effectenbeurs. Een op de vijf topverdieners in het particulier bedrijf is werkzaam bij deze tien bedrijven.

Zakelijke dienstverlening telt veel topverdieners

Van de ruim 27 duizend topverdieners in het particulier bedrijf had 30 procent een baan in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening en werkte ruim 20 procent bij een financiële instelling. De handel en de industrie namen elk ongeveer 15 procent van de hoogbetaalden voor hun rekening. In de bedrijfstak vervoer en communicatie was bijna 8 procent van de hoogbetaalden werkzaam. In de horeca en landbouw en visserij werden nauwelijks topsalarissen betaald.

2. Verdeling topverdieners over de cao-sectoren, 2002



Vijftienhonderd topverdieners bij overheid

In de cao-sector overheid verdienden eind 2002 vijftienhonderd werknemers op jaarbasis meer dan 120 duizend euro. Ruim driekwart van hen was verbonden aan een universiteit of academisch ziekenhuis. Ook ruim tweehonderd werknemers bij de rijksoverheid verdienden meer dan 120 duizend euro. In de gesubsidieerde sector werkten negentienhonderd topverdieners. Zij zijn vooral actief in de gezondheidszorg.

Hoeveel verdienen topverdieners?

In 2002 verdienden de topverdieners gemiddeld 170 duizend euro. In het particulier bedrijf was het gemiddelde het hoogst met 173 duizend euro. In de gesubsidieerde sector was dit 153 duizend euro en bij de overheid 140 duizend euro. Bij de rijksoverheid verdienden topverdieners gemiddeld 132 duizend euro. Een topverdiener in een academisch ziekenhuis of in het hoger onderwijs ontving gemiddeld 142 duizend euro.

Toelichting

Jaarloon

Het jaarloon is het bruto loon sociale verzekeringen, inclusief bijzondere beloningen en vermeerderd met de werknemersbijdrage voor pensioen en vut. Het bruto jaarloon is inclusief spaarloon. Tot het jaarloon behoren ook de belaste onkostenvergoedingen.

De bijzondere beloningen omvatten de niet-regelmatig betaalde beloningen, zoals vakantiegeld, tantièmes, gratificaties en winstuitkeringen.

Het jaarsalaris van een minister is bepaald als de vaste maandsalarissen plus de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Door de Commissie Dijkstal zijn de vaste

onkostenvergoedingen niet tot het ministersalaris gerekend. In 2002 bedroeg het ministersalaris 120,3 duizend euro.

Commissie Dijkstal

Het rapport van de Commissie Dijkstal geeft een advies voor de rechtspositie en beloning van de ambtelijke en politieke topstructuur. Het rapport verscheen 13 april en pleitte voor herstel van het ministersalaris als norm voor de publieke sector.

Cao-sector

Er worden drie cao-sectoren onderscheiden:

- Overheid,
- Gesubsidieerde sector,
- Particuliere bedrijven.

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven, zoals rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen en het openbaar onderwijs. Daarnaast behoren de politie, het regulier bijzondere onderwijs en de academische ziekenhuizen tot de overheid.

Tot de gesubsidieerde sector behoren de privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voorzover zij niet tot de overheid behoren. Het gaat hierbij onder meer om het grootste deel van de gezondheids- en welzijnzorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen.

De particuliere bedrijven zijn alle privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de gesubsidieerde sector of de overheid gerekend worden.

Ziekteverzuim in eerste kwartaal 2004 gedaald

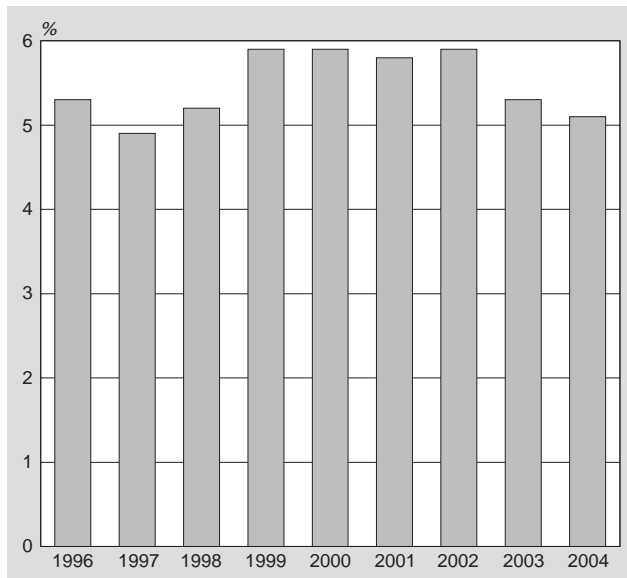
John Kartopawiro

Het ziekteverzuim is in het eerste kwartaal van 2004 in zowel de marktsector als bij de rijksoverheid gedaald. Het particulier bedrijfsleven kende ten opzichte van een jaar eerder een daling van 0,2 procentpunt. Bij de rijksoverheid was de daling 0,5 procentpunt.

Daling zet door

Het ziekteverzuim bij particuliere bedrijven was in het eerste kwartaal 2004 gemiddeld 5,1 procent. Dit betekent dat per dag gemiddeld een op de twintig werknemers ziek was. Dat is minder dan in hetzelfde kwartaal in 2003. Toen was gemiddeld een op de negentien werknemers (5,3 procent) ziek. Het ziekteverzuim was ook in 2003 gedaald.

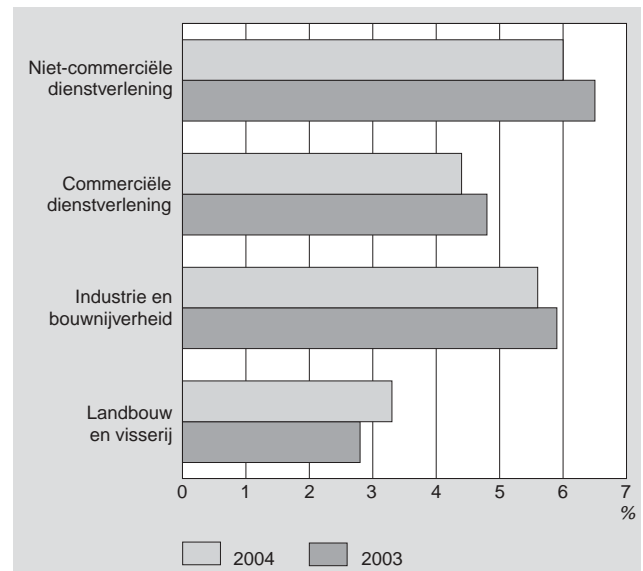
1. Ziekteverzuim particuliere bedrijven, 1e kwartaal



Ziekteverzuim landbouw stijgt wel

De daling van het ziekteverzuim was het sterkst in de niet-commerciële sector. In deze sector daalde het verzuim van 6,5 procent in het eerste kwartaal van 2003 naar 6,0 procent in het eerste kwartaal van 2004. Die daling werd vooral veroorzaakt door de gezondheids- en welzijnszorg. In deze bedrijfstak is het verzuim afgenomen van 7,0 naar 6,6 procent. De industriële en de commerciële sectoren laten eveneens een daling zien van het ziekteverzuim. Daarentegen steeg het ziekteverzuim bij de landbouw. Het verzuim is daar toegenomen van 2,8 procent in het eerste kwartaal van 2003 naar 3,3 procent in dezelfde periode van 2004.

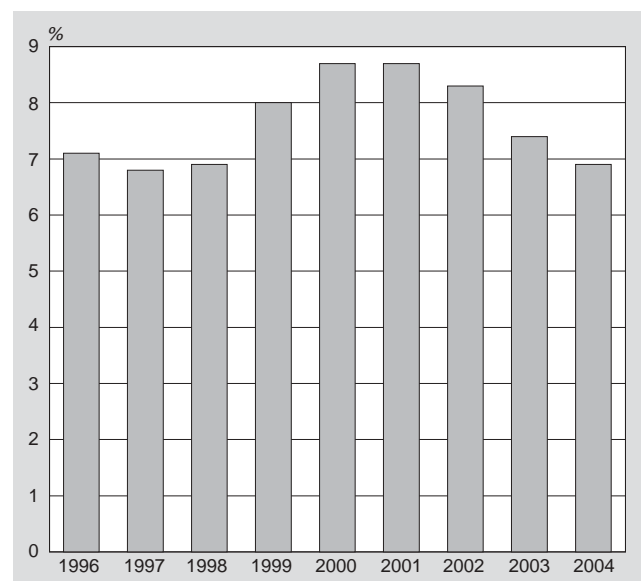
2. Ziekteverzuim particuliere bedrijven naar bedrijfssector, 1e kwartaal



Daling ziekteverzuim vooral bij grote bedrijven

Werknemers bij grote bedrijven waren in het eerste kwartaal 2004 veel minder ziek. Was het ziekteverzuim bij bedrijven met honderd of meer werknemers in het eerste kwartaal 2003 nog 6,6 procent, in het eerste kwartaal 2004 was dat percentage 6,1 procent. Opvallend is dat bij bedrijven met minder dan tien werknemers het ziekteverzuim juist is toegenomen van 2,7 naar 3,2 procent.

3. Ziekteverzuim rijksoverheid, 1e kwartaal



Rijksambtenaren derde jaar op rij minder ziek

Bij de rijksoverheid is het ziekteverzuim afgenomen van 7,4 procent in het eerste kwartaal van 2003 naar 6,9 procent in het eerste kwartaal van 2004. Dit is het derde jaar op rij dat het ziekteverzuim bij het Rijk daalt.

Toelichting

Ziekteverzuim

Het gaat in dit artikel om het verzuim exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij de particuliere bedrijven exclusief ziekteverzuim langer dan één jaar.

Het ziekteverzuimpercentage is het aantal door ziekte verzuimde dagen, in procenten van het totaal aantal beschikbare dagen van de werknemers.

Het ziekteverzuim bij de rijksoverheid is weliswaar hoger dan dat van de particuliere bedrijven (waarbij de zorgsector is inbegrepen), maar dat komt omdat verzuim van langer dan een jaar wordt meegeteld en vrijwel alle rijksinstanties meer dan honderd werknemers in dienst hebben. Afgezet tegen bedrijven met een vergelijkbaar aantal werknemers, is het ziekteverzuim van de rijksoverheid exclusief verzuim langer dan een jaar lager dan het gemiddelde van die bedrijven.

Meer huishoudens komen moeilijk rond

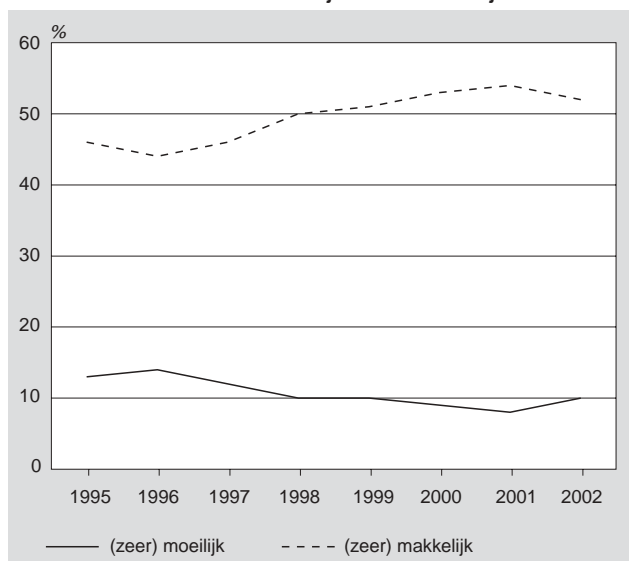
Hendrika Lautenbach

In 2002 kon een op de tien huishoudens naar eigen zeggen moeilijk rondkomen. Voor het eerst sinds 1996 steeg het aandeel huishoudens dat zegt moeilijk rond te komen. Alleenstaanden en vooral eenoudergezinnen hebben de meeste moeite. Toch neemt Nederland binnen de Europese Unie een relatief gunstige positie in.

Rondkomen weer moeilijker

In 2002 gaf 10 procent van de huishoudens aan moeilijk rond te komen. Dit komt overeen met bijna 700 duizend huishoudens. In de periode 1996–2001 daalde het aandeel huishoudens dat moeilijk rondkomt gestaag. Dit hing samen met de gunstige economische ontwikkeling. In 2002 lag het percentage huishoudens dat moeilijk rondkomt bijna 2 punten hoger dan in 2001. Het aandeel huishoudens dat aangeeft makkelijk rond te komen liet een afname zien van 54 naar 52 procent.

1. Aandeel huishoudens dat moeilijk dan wel makkelijk rondkomt

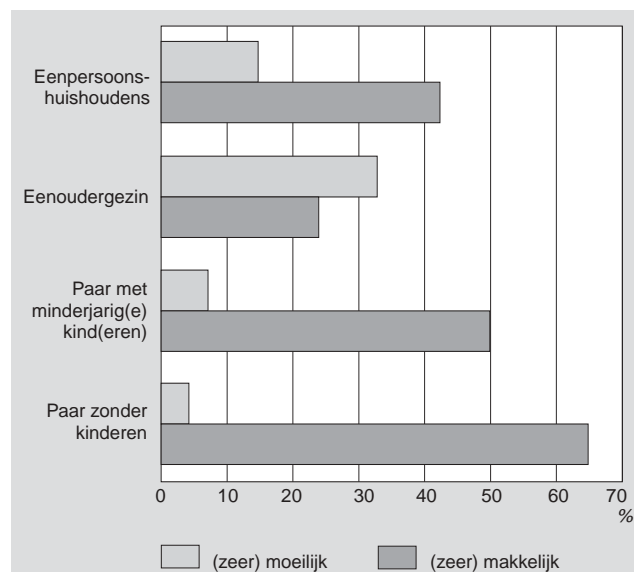


Bron: CBS.

Minimaal benodigd huishoudeninkomen fors gestegen

Huishoudens hebben steeds meer inkomen nodig om rond te komen. Het minimaal nodig geachte inkomen is in de periode 1995–2002 met bijna 18 procent toegenomen. Het gemiddelde minimale benodigde huishoudeninkomen steeg van 10,8 duizend euro in 1995 naar 12,7 duizend euro in 2002. Gemiddeld wordt daarmee 70 procent van het netto inkomen als minimaal noodzakelijk beschouwd.

2. Moeilijk of makkelijk rondkomen naar huishoudenstype, 2002

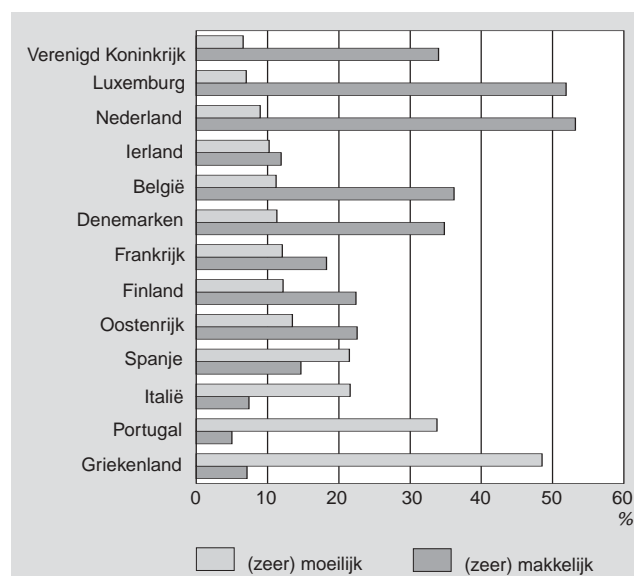


Bron: CBS.

Meeste problemen bij eenoudergezinnen

Niet alle huishoudenstypen geven in dezelfde mate aan moeilijk rond te komen. Paren zonder kinderen kwamen naar eigen zeggen het makkelijkst rond. Daarentegen hadden alleenstaanden en vooral eenoudergezinnen relatief veel moeite om uit te komen met hun geld. Zo had eenderde van de eenoudergezinnen in 2002 moeite rond te komen. Voor een deel komt dat doordat deze huishoudens gemiddeld een lager inkomen hebben. Bovendien hebben ze vaak minder eigen vermogen achter de hand.

3. Rondkomen met het inkomen in de EU, 2001



Bron: CBS, Eurostat.

Gunstige positie binnen Europese Unie

Binnen de Europese Unie waren het Verenigd Koninkrijk, Luxemburg en Nederland de landen met het laagste percentage huishoudens die aangeven moeilijk te kunnen rondkomen. Ook zeiden in Luxemburg en Nederland de meeste huishoudens makkelijk uit te kunnen komen met hun geld. Portugezen en vooral Grieken ervaarden de grootste financiële krapte.

Toelichting

Moeilijk rondkomen

Het gaat hierbij om uitkomsten van een onderzoek naar het eigen oordeel van ondervraagden over hoe goed ze kunnen rondkomen met hun huishoudeninkomen. Aan de hoofdkostwinner (of diens partner) van een huishouden is gevraagd: 'Hoe goed kunt u rondkomen met het totale netto huishoudinkomen?.'

Respondenten kunnen de volgende antwoorden geven:

- zeer moeilijk,
- moeilijk,
- eerder moeilijk dan gemakkelijk,
- eerder gemakkelijk dan moeilijk,
- gemakkelijk,
- zeer gemakkelijk.

In dit artikel zijn de antwoordmogelijkheden 'zeer moeilijk' en 'moeilijk' samengevoegd, net als de categorieën 'zeer gemakkelijk' en 'gemakkelijk'.

Minimaal nodig geacht inkomen

Gevraagd is naar het inkomen dat mensen minimaal nodig vinden om van rond te komen: 'Welk netto-inkomen per maand vindt u in uw omstandigheden voor uw huishouden volstrekt minimaal? Dat wil zeggen dat u met minder niet in staat zou zijn de eindjes aan elkaar te knopen?'

Financieel knel: geen nieuwe meubels of vakantie

Ger Linden

Financiële krapte gaat vooral ten koste van de aanschaf van nieuwe meubels of van vakantie. Van de huishoudens met een laag inkomen en schulden had 40 procent onvoldoende geld voor nieuwe meubels en 30 procent om een week op vakantie te gaan. Ruim 10 procent van hen had betalingsachterstanden.

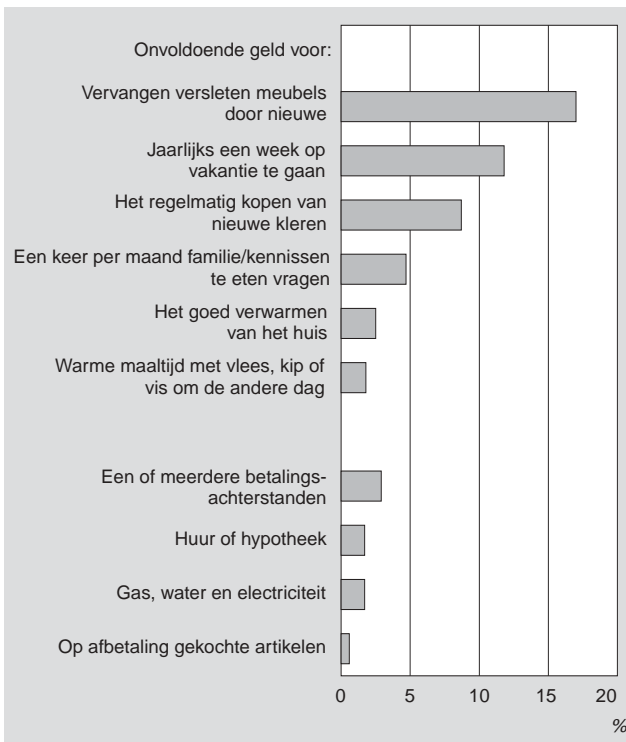
Wat schiet erbij in?

De meeste huishoudens ervaren geen grote financiële knelpunten. Toch beschikte naar eigen zeggen ruim een op de zes huishoudens over onvoldoende geld voor het vervangen van versleten meubels door nieuwe. Daarnaast had bijna een op de acht huishoudens te weinig geld voor een week vakantie en kon een op de twaalf niet regelmatig nieuwe kleren kopen.

Betalingsachterstanden

Bijna drie van elke honderd huishoudens gaven in 2002 aan dat ze in de afgelopen twaalf maanden een of meer betalingsachterstanden hadden. Dat komt overeen met ruim 200 duizend huishoudens. Achterstanden waren er voornamelijk bij het betalen van de vaste lasten, zoals de huur of hypotheek en gas, water en elektra.

1. Financiële problemen van huishoudens, 2002

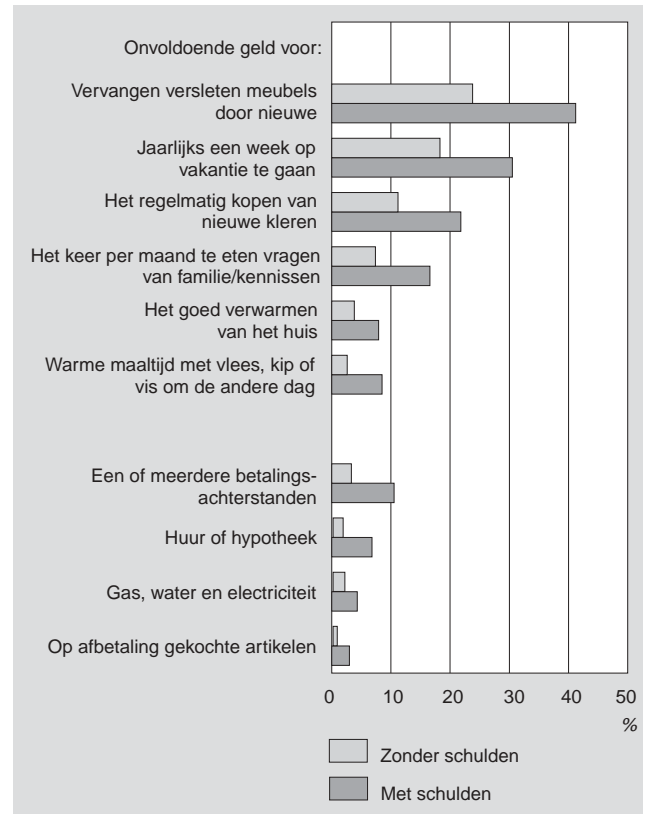


Financiële problemen komen veelal voor in huishoudens met een laag inkomen. Zo miste van de 20 procent huishoudens met het laagste inkomen ruim een op de vijf het geld voor een week vakantie. Ook had een op de twintig te maken met betalingsachterstanden. Deze aandelen zijn zes keer zo hoog als in de groep met de hoogste inkomens.

Schulden

Ruim een kwart van de groep met de laagste inkomens had schulden. Vooral deze huishoudens hebben financiële problemen: ruim vier van de tien hadden te weinig geld voor nieuwe meubels en drie van de tien voor een week vakantie. Ruim twee van de tien zag geen kans om regelmatig nieuwe kleding te kopen.

2. Financiële problemen van huishoudens in de laagste inkomensgroep, 2002



Lage inkomens met schulden hadden ook vaker betalingsachterstanden. Ruim 10 procent zag zich hiermee geconfronteerd. Dit was ruim drie keer zo vaak als bij de lage inkomens zonder schulden.

Toelichting

Laagste inkomen

Bij de indeling naar inkomensgroepen zijn de huishoudens ingedeeld in vijf even grote groepen. De laagste inkomensgroep bestaat dus uit de 20 procent huishoudens met het laagste inkomen. Net zo bestaat de hoogste inkomensgroep uit de 20 procent huishoudens met het hoogste inkomen.

De rangschikking van laag naar hoog vindt plaats op basis van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen. Dit is berekend door het besteedbaar huishoudens-

inkomen te corrigeren voor omvang en samenstelling van het huishouden.

Schulden

In dit artikel hebben schulden betrekking op niet-hypothecaire schulden. Tot deze schulden worden onder andere gerekend: consumptieve kredieten, zoals persoonlijke leningen en doorlopende kredieten, financierings- of afbetalingskredieten, andere kredieten, geld geleend van familie of vrienden, studieschulden en negatieve banktegoeden. Schulden in verband met een hypotheek zijn dus buiten beschouwing gelaten.

Begrippen

AOW-uitkeringen

Het aantal uitkeringen krachtens de Algemene ouderdomswet (AOW).

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen krachtens de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) die aan het eind van het verslagjaar niet waren beëindigd, de zogeheten lopende uitkeringen.

Baan

Een door een persoon bezette arbeidsplaats. Dit kan zijn als werknemer maar ook als zelfstandige of als meewerkend gezinslid. Een werkzaam persoon kan meerdere banen naast elkaar hebben. In dat geval wordt van een hoofd- en bijbaan gesproken.

Beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking

De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame en werkloze beroepsbevolking. De niet-beroepsbevolking is gelijk aan het verschil tussen de potentiële beroepsbevolking en de beroepsbevolking. Onder deze groep vallen studenten, volledig arbeidsongeschikten, mensen die zorg dragen voor een huishouden of gezin, of mensen die om een andere reden niet meer dan 12 uur per week willen of kunnen werken. In deze publicatie worden alleen mensen van 15–64 jaar beschouwd.

Besteedbaar inkomen

Het besteedbare inkomen bestaat uit het bruto-inkomen (inkomen uit arbeid, eigen onderneming en vermogen, uitkeringen en ontvangen overdrachten) verminderd met betaalde overdrachten, premies en belasting op inkomen en vermogen.

Bijstandsuitkeringen

Uitkeringen krachtens de Algemene Bijstandswet (ABW). Bijstand wordt toegekend aan huishoudens, waarbij doorgaans één persoon als aanvrager wordt aangemerkt. Bij (echt)paren is in de meeste gevallen een man de aanvrager van de bijstand.

Cao-lonen (incl. bijzondere beloning)

Het cao-loon omvat de volgende elementen:

- het bruto loon voor normale arbeidstijd van voltijdswerknemers
- alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen
- alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet-maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering.

Uitgesloten zijn toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoeslag of een toeslag voor ploegdienst, en individuele loonstijgingen.

Consumentenprijsindex (CPI)

De CPI geeft de prijsontwikkeling weer van goederen en diensten die huishoudens aanschaffen voor consumptie. De CPI is een belangrijke maatstaf voor de inflatie en wordt veel gebruikt door het bedrijfsleven en de overheid, onder andere bij loononderhandelingen, de indexering van huren en lijfrenten en voor de aanpassing van belastingtabellen. De inflatie wordt gemeten als de procentuele stijging van de CPI in een bepaalde periode ten opzichte van dezelfde periode van het voorgaande jaar.

Consumptieve bestedingen van huishoudens

Consumptieve bestedingen van huishoudens zijn alle uitgaven aan goederen en diensten die ingezet door huishoudens zelf voor hun rekening nemen ter bevrediging van individuele behoeften of wensen, in Nederland of in het buitenland.

Dynamische koopkrachtverandering

De ontwikkeling van het gestandaardiseerde besteedbare inkomen van het huishouden gecorrigeerd voor de prijsontwikkeling.

Economische activiteit

De verzameling van werkzaamheden, gericht op de productie van goederen en diensten. Het gaat hierbij niet alleen om activiteiten van het bedrijfsleven, maar ook om activiteiten van niet op winst gerichte instellingen en de overheid.

(Zie ook *Standaard bedrijfsindeling*)

Maandloon

Het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemers-premies voor pensioen en vut.

Minimumloners

Werknemers die maximaal het voor zijn of haar leeftijd geldende wettelijke minimumloon verdienen. Voor werknemers die geen voltijd baan hebben, wordt een vergelijking gemaakt met een naar evenredigheid van hun wekelijkse arbeidsduur aangepast minimumloon.

Potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking bestaat uit in Nederland wonende mensen, minus de institutionele bevolking (personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen). Binnen de potentiële beroepsbevolking worden drie arbeidsposities onderscheiden: de werkloze en de werkzame beroepsbevolking (tezamen de beroepsbevolking) en de niet-beroepsbevolking. In deze publicatie worden alleen mensen van 15–64 jaar beschouwd.

Standaard bedrijfsindeling (SBI)

De indeling van bedrijven en instellingen naar hun economische activiteit. De indeling is overeenkomstig de Standaard bedrijfsindeling 1993. De SBI 1993 kent bedrijfstakken, die zijn onderverdeeld in bedrijfsklassen.

(Zie ook *Economische activiteit*)

Vacature

Onder een vacature wordt verstaan een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Vermogen

Vermogen is het saldo van bezittingen en schulden. De bezittingen bestaan vooral uit banktegoeden, effecten, onroerend goed en ondernemingsvermogen. De schulden omvatten onder meer schulden ten behoeve van een eigen woning en consumptief krediet. De eigen woning en overige onroerende zaken zijn gewaardeerd op de marktwaarde.

Volumemutaties consumptie

Volumemutaties consumptie geven de voor prijsveranderingen gecorrigeerde ontwikkeling van consumptieve bestedingen van huishoudens weer.

Werknemers

Werknemers zijn alle ingezetenen en niet-ingezetenen die in dienstbetrekking werkzaam zijn (inbegrepen directeuren van NV's en BV's).

Werkloze en werkzame beroepsbevolking

De *werkzame beroepsbevolking* bestaat uit mensen die in Nederland wonen en werk hebben van twaalf uur of meer per week.

De *werkloze beroepsbevolking* bestaat uit in Nederland wonende mensen die actief zoeken naar een baan van twaalf uur of meer per week en daarvoor beschikbaar zijn. In deze publicatie worden alleen mensen van 15–64 jaar beschouwd.

Werkzame personen

Alle mensen die betaald werk verrichten, ook al is het maar één of enkele uren per week.

WW-uitkeringen

Aantal uitkeringen krachtens de werkloosheidswet (WW) die aan het eind van het verslagjaar niet waren beëindigd, de zogeheten lopende uitkeringen.

Ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage is het aantal door ziekte verzuimde dagen, in procenten van het totaal aantal beschikbare dagen van de werknemers. Met ingang van 1 januari 2002 valt het reguliere zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meer onder de Ziektewet, maar onder de Wet Arbeid en Zorg. Alleen ziekte als gevolg van zwangerschap valt nog onder de Ziektewet.

Nu en eerder verschenen artikelen ¹⁾

Allochtonen

Deelname van allochtonen aan de Wet Inschakeling Werkzoekenden	jan. 2002
Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een werkloosheidsuitkering, 1999	mrt. 2002
Deelname van allochtonen aan de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), 1 ^e halfjaar 2001	juni 2002
Hoeveel allochtonen zijn werknemer?	dec. 2002
Hoeveel allochtonen ontvangen een uitkering?	dec. 2002
Onderwijsachterstand van niet-westerse allochtone scholieren	jan. 2003
Waar zijn allochtone werknemers in dienst?	1 ^e kw. 2004
Immigranten op de arbeidsmarkt	2 ^e kw. 2004

Arbeidsgehandicapten

Arbeidsgehandicapten in Nederland, 2001	apr. 2003
Arbeidsgehandicapten in Nederland	1 ^e kw. 2004

Arbeidsomstandigheden

Chemische en biologische belasting	mrt. 2002
Arbeidsomstandigheden in kleine, middelgrote en grote bedrijven	jan. 2003
Trends in arbeidsomstandigheden	juli 2003
Chemische en biologische belasting op het werk	sep. 2003
Psychische werkbelasting en gezondheidsklachten	okt. 2003
Bedrijfsongevallen	aug. 2003
Trends in arbeidsomstandigheden	3 ^e kw. 2004

Arbeidsparticipatie en werkloosheid

Beroepsbevolking 2000	jan. 2002
Geregistreerde werkloosheid naar regio, 2000	jan. 2002
Arbeidsdeelname van paren	febr. 2003
Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een werkloosheidsuitkering, 1999	mrt. 2002
Werkgelegenheid en arbeidsmarkt 1987–2001	sept. 2002
Schoolverlaters snel aan de slag	okt. 2002
Stromen op de arbeidsmarkt, april–oktober 1999	dec. 2002
Maandelijks geïntegreerde statistiek over de werkzame en werkloze beroepsbevolking: gebruikte methode	juli 2003
Staan werklozen ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden?	okt. 2003
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in 2002	nov. 2003
Jaren van laagconjunctuur sterk voelbaar op de arbeidsmarkt in 2003	1 ^e kw. 2004
Seizoenpatronen op de arbeidsmarkt in 2003	1 ^e kw. 2004
Minder dynamiek binnen werkzame beroepsbevolking	2 ^e kw. 2004
Het onbenut arbeidsaanbod en hun arbeidsverleden	2 ^e kw. 2004
Herintreders op de arbeidsmarkt	2 ^e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3 ^e kw. 2004
Vrouwen op de arbeidsmarkt	3 ^e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3 ^e kw. 2004
Vervroegd uitreden of doorwerken?	3 ^e kw. 2004

Inkomen

Minder huishoudens met een laag inkomen	juli 2002
Bronnen van inkomen in de regio	dec. 2002
Inkomen van AOW 'ers, 2000	febr. 2003
Inkomens in de grote steden 1950–2000	3 ^e kw. 2004
Equivalentiefactoren 1995–2000: methode en belangrijkste uitkomsten	3 ^e kw. 2004

Lonen

Incidentele loonontwikkeling in componenten 1999/2000	mrt. 2002
CAO-lonen 2001, de definitieve gegevens	apr. 2002
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2002 en 2003	okt. 2002
Loon naar opleidings- en beroepsniveau: het Loonstructuuronderzoek 1998	dec. 2002
Arbeidskosten in 2000	jan. 2003
Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers in Nederland, 2001	apr. 2003

Cao-lonen 2002, de definitieve gegevens	apr. 2003
De statistiek Indexcijfers van cao-lonen; methodebeschrijving reeks 2000=100	juli 2003
Incidentele loonontwikkeling	aug. 2003
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2003 en 2004	nov. 2003
Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 2002	dec. 2003
Incidentele loonontwikkeling van jaarlonen	1 ^e kw. 2004
CAO-lonen, 2003	3 ^e kw. 2004
Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2002	3 ^e kw. 2004
Onderwijs	
Eén van de acht 25–64-jarigen volgt een opleiding	okt. 2002
Schoolverlaters snel aan de slag	okt. 2002
Banen van studenten in het hoger onderwijs	dec. 2002
Onderwijsachterstand van niet-westerse allochtone scholieren	jan. 2003
Economie en techniek meest lonende studies	1 ^e kw. 2004
Post-initieel onderwijs: jaarcijfers en ontwikkeling van de deelname	2 ^e kw. 2004
Ouderschapsverlof	
Ouderschapsverlof	nov. 2002
Regionaal	
Geregistreeerde werkloosheid naar regio, 2000	jan. 2002
De arbeidsmarkt in de vier grote steden	jan. 2002
Grensarbeid tussen Nederland en België of Duitsland	apr. 2002
Vertraagde banengroei in 2001 in alle provincies	nov. 2002
Bronnen van inkomen in de regio	dec. 2002
Grensarbeid tussen Nederland en België of Duitsland	febr. 2003
Afname banen in 2002 in Groot-Amsterdam	dec. 2003
Inkomens in de grote steden 1950–2000	3 ^e kw. 2004
Sociaal-economische dynamiek	
Stromen op de arbeidsmarkt, april–oktober 1999	dec. 2002
Minder dynamiek binnen de werkzame beroepsbevolking in 2003	2 ^e kw. 2004
Sociale zekerheid	
Deelname van allochtonen aan de Wet Inschakeling Werkzoekenden	jan. 2002
Personen met een uitkering naar herkomstgroepering, 1999	jan. 2002
Minder VUT-uitkeringen, meer prépensioenen	febr. 2002
Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een werkloosheidsuitkering, 1999	mrt. 2002
Deelname van allochtonen aan de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), 1 ^e halfjaar 2001	juni 2002
Laagste aantal werkloosheidsuitkeringen sinds tien jaar	juli 2002
Samenloop van banen en uitkeringen	dec. 2002
Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een uitkering, 1998	dec. 2002
Stromen op de arbeidsmarkt, april–oktober 1999	dec. 2002
Hoeveel allochtonen ontvangen een uitkering?	dec. 2002
Gemiddelde looptijd werkloosheidsuitkeringen nog geen jaar	jan. 2003
Wie komen in de WAO?	jan. 2003
Geconstateerde bijstandsfraude completer in beeld	apr. 2003
Wie komen in de WAO? (verbeterde uitkomsten)	mei 2003
Vervroegd uittreden of doorwerken?	3 ^e kw. 2004
Vakbonden en werkstakingen	
Vorig jaar 45 duizend verloren arbeidsdagen door werkstakingen	juni 2002
Organisatiegraad van werknemers daalt in de periode 1995–2000	sept. 2002
Organisatiegraad van werknemers, 2001	mrt. 2003
Vacatures	
Aantal vacatures gedaald	febr. 2002
Sterke daling aantal vacatures	mei 2002
Daling aantal vacatures zet door	juli 2002
Meeste vacatures voor schoonmaakmedewerkers	aug. 2002
Daling aantal vacatures zet krachtig door	okt. 2002
Constate afname aantal vacatures	jan. 2003

Lichte toename vacatures in vierde kwartaal	apr. 2003
Aantal vacatures blijft dalen	juli 2003
Aantal vacatures licht gedaald	okt. 2003
Spanning op de arbeidsmarkt nader bekeken	nov. 2002
Aantal moeilijk vervulbare vacatures fors gedaald	1 ^e kw. 2004

Werkgelegenheid

Beroepsbevolking 2000	jan. 2002
Werkgelegenheid en arbeidsmarkt 1987–2001	sept. 2002
Schoolverlaters snel aan de slag	okt. 2002
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2002 en 2003	okt. 2002
Spanning op de arbeidsmarkt nader bekeken	nov. 2002
Samenloop van banen en uitkeringen	dec. 2002
Inkomende en uitgaande pendel, 1998	dec. 2002
Banen van studenten in het hoger onderwijs	dec. 2002
Relatie tussen banen, werkzame personen en werkzame beroepsbevolking	apr. 2003
Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers in Nederland, 2001	apr. 2003
Maandelijkse geïntegreerde statistiek over de werkzame en werkloze beroepsbevolking: gebruikte methode	juli 2003
Tijdelijke en langdurige banen, 2000	sep. 2003
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in 2002	nov. 2003
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2003 en 2004	nov. 2003
Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 2002	dec. 2003
Afname banen in 2002 in Groot-Amsterdam	dec. 2003
Werktijden van de werkzame beroepsbevolking	1 ^e kw. 2004
Waar zijn allochtone werknemers in dienst?	2 ^e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3 ^e kw. 2004
Vrouwen op de arbeidsmarkt	3 ^e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3 ^e kw. 2004

Woon-werkverkeer

Carpoolen in het woon-werkverkeer	okt. 2003
-----------------------------------	-----------

¹⁾ De in de periode januari 2002–december 2003 verschenen artikelen hebben betrekking op de Sociaal-economische maandstatistiek van het CBS.

Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website

De cijfers van het CBS zijn beschikbaar via internet. Via de website van het CBS (www.cbs.nl) kunt u onder meer toegang krijgen tot de Themapagina's, Statline en tot het Webmagazine.

Themapagina's

Om de toegang tot het informatieaanbod van het CBS te verbeteren, zijn op de website van het CBS zogenaamde themapagina's te vinden. Via een themapagina wordt alle informatie die over dat thema op de CBS-website staat m.b.v. links toegankelijk gemaakt. Zo zijn de gegevens uit StatLine, de kerncijfers, webmagazine-artikelen, persberichten, publicaties, methodebeschrijvingen et cetera voor één thema bijeengebracht. De themapagina's worden doorlopend up-to-date gehouden met de nieuwste informatie die bij het CBS beschikbaar is.

Alle themapagina's hebben dezelfde indeling. De informatie over het thema wordt ontsloten via vier vaste rubrieken: cijfers, publicaties, themabeschrijving, methoden en begrippen. Deze rubrieken zijn als tabbladen aangegeven op de themapagina.

Hoe vindt u de sociaal-economische themapagina's?

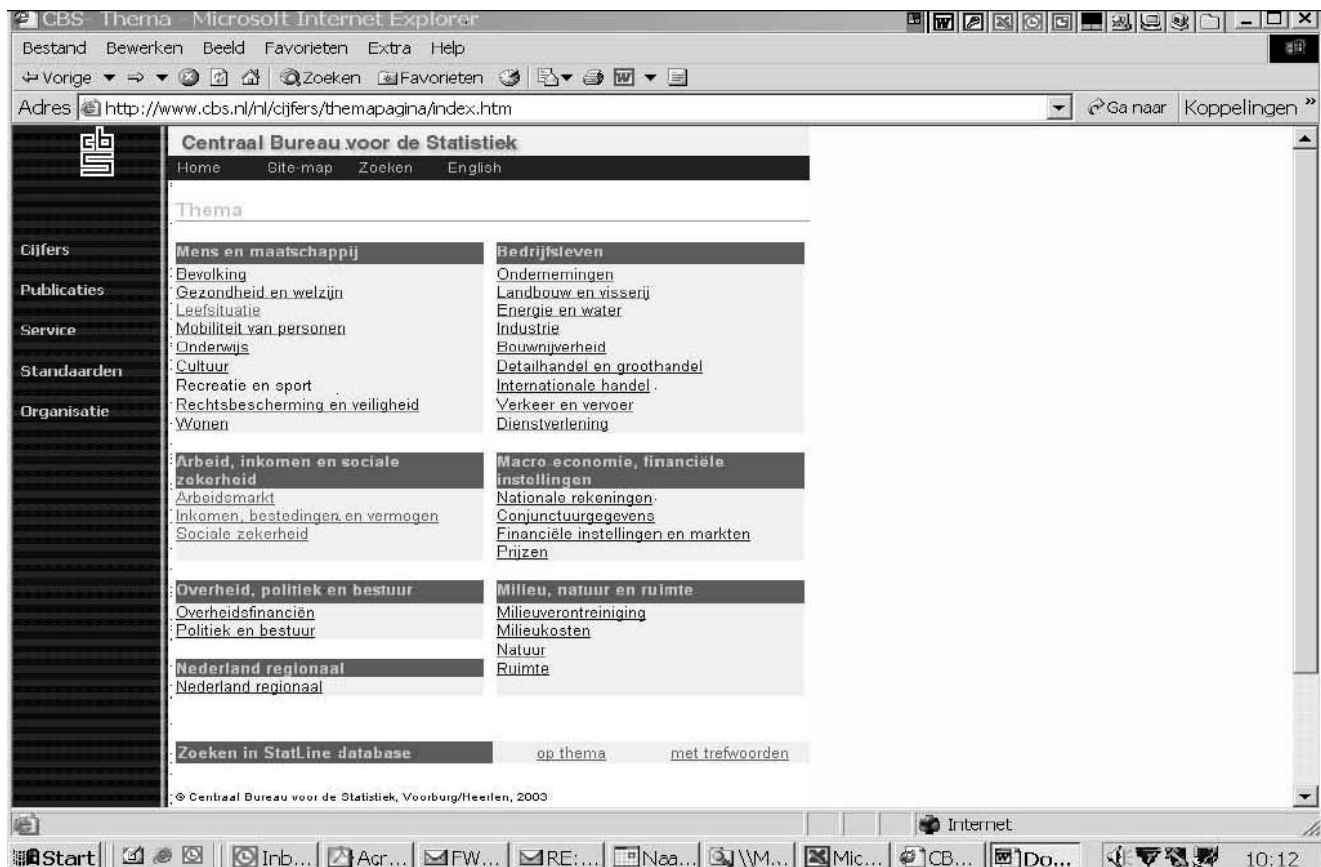
De themapagina's zijn te vinden door op de homepage van het CBS (www.cbs.nl) met de muis te klikken op 'Themapagina's' in de rechterbalk. U krijgt nu een overzicht van alle themapagina's (figuur 1). Onder het kopje 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid' zijn de titels van de drie sociaal-economische themapagina's te vinden.

- Arbeid
- Inkomen, bestedingen en vermogen
- Sociale Zekerheid

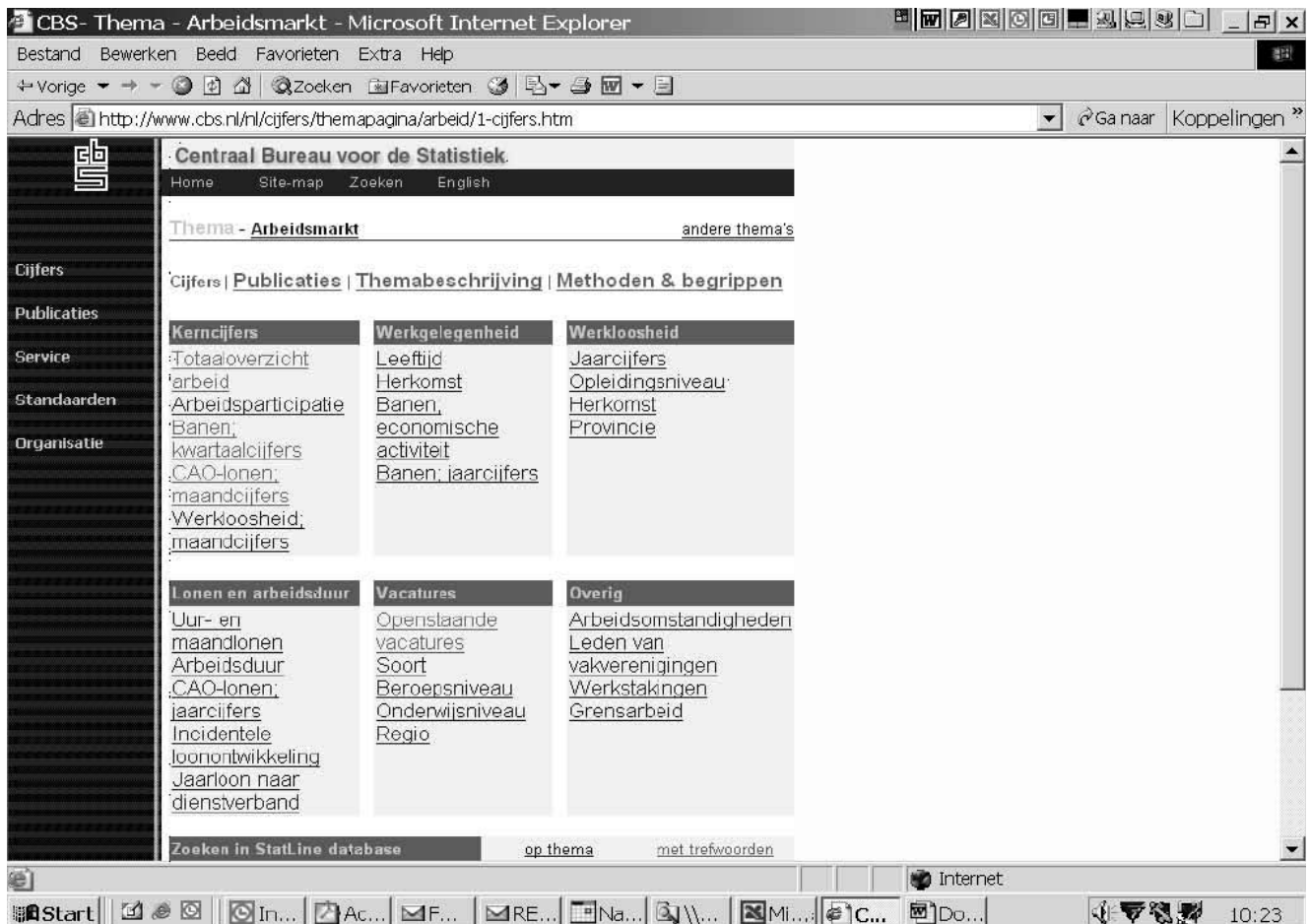
Ter illustratie is in figuur 2 de themapagina 'Arbeidsmarkt' aangeklikt. Op de eerste pagina vindt u een overzicht van de meest relevante cijfers over de arbeidsmarkt. Door op een van de titels te klikken komt u in een kant en klare tabel van een StatLine-publicatie.

In de bovenste balk van de themapagina kunt u kiezen voor 'publicaties', waarin links zijn opgenomen naar de persberichten, artikelen en publicaties over de arbeidsmarkt. Als u kiest voor 'themabeschrijving' krijgt u een handzaam overzicht van alle informatie die het CBS over de arbeidsmarkt heeft. Onder het laatste tabblad in de bovenste balk zijn methodebeschrijvingen, begrippenlijsten en classificaties opgenomen.

Figuur 1



Figuur 2



StatLine

StatLine is de elektronische databank van het CBS. In StatLine vindt u statistische informatie over vele maatschappelijke en economische onderwerpen in de vorm van tabellen en grafieken. Deze resultaten kunt u gratis bekijken, printen of opslaan. Naast de mogelijkheid om te zoeken met trefwoorden, kan met behulp van een Webselector een keuze worden gemaakt uit alle publicaties die zijn opgenomen in StatLine.

Hoe vindt u sociaal-economische cijfers in StatLine?

In StatLine zijn veel cijfers over sociaal-economische onderwerpen te vinden. U vindt deze cijfers als volgt. Ga naar de CBS homepage (www.cbs.nl) en ga met de muis op 'Cijfers' in de linkerbalk staan en klik in het pop-up menu op 'StatLine databank'. U krijgt nu een scherm waarin wordt uitgelegd hoe u binnen StatLine kunt zoeken naar onderwerpen.

Klik in de tekst op het eerste woord 'StatLine'. U krijgt nu een scherm waarin u twee mogelijkheden hebt om StatLine te benaderen (figuur 3). Dit scherm kunt u overigens ook direct oproepen door op de homepage van het CBS op de rode tekst 'StatLine' aan de rechterkant te klikken.

De eerste ingang tot StatLine is zoeken met een trefwoord. Als u een trefwoord intoetst en daarna op 'zoeken' klikt, se-

lecteert een zoekmachine tabellen van StatLine-publicaties waarin het door u gekozen trefwoord voorkomt.

De tweede mogelijkheid is zelf te zoeken in de themaboom via een soort verkenner. U klikt dan op 'selecteren', waarna de StatLine Webselector gestart wordt. U kunt dan snel gegevens vinden over sociaal-economische onderwerpen als u klikt op 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid'. Door op het 'plusje' voor een geel mapje te klikken, krijgt u de onderliggende thema's of publicaties te zien. De StatLine-publicaties zijn te herkennen aan het blauwe pijltje voor de titel. In de StatLine-publicaties kunt u zelf een tabel samenstellen door onderwerpen, detailleringen en perioden te selecteren. Ter illustratie is in *figuur 4* de publicatie 'Beroepsbevolking naar geslacht' aangeklikt. In het rechterdeel van het scherm staan de onderwerpen van deze publicatie: werksame personen, beroepsbevolking, et cetera. Submappen in het rechterdeel opent u door op het 'plusje' te klikken. Rechtsboven staan naast de onderwerpen de detailleringen waaruit geselecteerd kan worden: persoonskenmerken, geslacht en perioden. Wanneer u klaar bent met selecteren, klikt u op 'Gegevens tonen' en wordt de door u samengestelde tabel op het scherm getoond. Uiteraard kunt u deze tabel afdrucken of opslaan op schijf. Als u op het pictogram met de diskette ('Tabel bewaren') boven de tabel klikt, krijgt u de keuze om de tabel in excel-formaat of in een ander formaat op te slaan. Via het pictogram met de drie mapjes ('tabel selecteren') links van de tabel kunt u terugkeren naar de Webselector.

Figuur 3

Selecteren

Selecteer de gewenste tabel en gegevens met behulp van een verkennerachtige structuur (WebSelector). In het linkscherm van de WebSelector kiest u een tabel. De structuur van de gekozen tabel komt dan in het rechterscherm. Hier selecteert u de onderwerpen, perioden e.d. waarover u informatie wilt hebben. Voor meer informatie, zie: WebSelector Help

Zoeken

Voer één of meer zoektermen in, kies één of meerdere perioden en klik op de 'Zoeken' knop. Voor meer informatie, zie: Zoeken Help

Zoek in StatLine naar: periode:

Met behulp van: **Vrij zoeken**

Voorbeeld van vrij zoeken: verhuizingen buitenland, periode: 2001
 Voorbeeld van geavanceerd zoeken: (varkens of mest) periode: (2000 of 2001)

Figuur 4

Hoofdgroepen

- Bevolking, inkomensbron
- Sociale monitor
- Arbeidsmarkt
 - Historie arbeid
 - Werkgelegenheid en lonen
 - Beroepsbevolking
 - Historie beroepsbevolking
 - Beroepsbevolking; binding arbeidsmarkt
 - Beroepsbevolking; maandgegevens
 - Beroepsbevolking; kerncijfers provincie
 - Beroepsbevolking; naar regio
 - Beroepsbevolking; naar gemeenten
 - Beroepsbevolking; naar geslacht**
 - Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd
 - Beroepsbevolking naar onderwijsniveau
 - Beroepsbevolking; bedrijfsklassen
 - Beroepsbevolking; beroepsklassen
 - Beroepsbevolking; internat definitie
 - Baanzoekduur van schoolverlaters
 - Arbeidspositie 15-24 jarigen
 - Arbeidsdeelname van paren
 - Werkloosheid
 - Arbeidsomstandigheden
 - Vakbeweging
 - Inkomen, bestedingen en vermogen
 - Sociale zekerheid
 - Bedrijfsleven

Selectie

Beroepsbevolking: naar geslacht (468)

Onderwerpen (39) | Persoonskenmerken | Geslacht | Perioden

- Onderwerpen
 - Totale bevolking 15-64 jaar
 - Werkzame personen
 - Beroepsbevolking
 - Werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar) (39)**
 - Werkloze beroepsbevolking
 - Geregistreeerde werkloosheid
 - Inschrijving CWI(voorheen arbeidsbureau)

Werkzame personen, beroepsbevolking, werkloosheid, beroepsniveau
 Naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, herkomst
 1996-2002
 Gewijzigd op 17 november 2003
 Verschijningsfrequentie: per jaar

Gegevens tonen | Help | Opnieuw laden

Welke sociaal-economische cijfers kunt u in StatLine vinden?

Er is een groot aantal StatLinepublicaties over sociaal-economische onderwerpen. De meeste vindt u onder de kop 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid'. Over arbeid zijn onder meer cijfers opgenomen over beroepsbevolking en werkloosheid, arbeidsomstandigheden, banen en werkzame personen, verdiende lonen en cao-lonen, vacatures en vakbeweging. Onder inkomen vindt u onder andere gegevens over inkomensverdelingen, samenstelling van het inkomen, koopkracht, vermogens en bestedingen. Onder sociale zekerheid staan publicaties over arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, de bijstandswet en het ziekteverzuim.

Cijfers over een lange periode zijn te vinden in 'Historie arbeid', 'Historie beroepsbevolking', 'Historie geregistreerde werkloosheid', 'Historie inkomen, vermogen en consumptie', en 'Historie sociale zekerheid'. Hierin vindt u tijdreeksen vanaf 1899 voor een beperkt aantal onderwerpen. Cijfers per gemeente of andere regio's zijn behalve onder de thema's zelf ook te vinden bij het thema 'Nederland regionaal'.

Nieuwe cijfers

De bestaande publicaties ondergaan regelmatig een update. Op de homepage van het CBS vindt u onder de rode tekst 'StatLine' de tekst 'updates'. Wanneer u hier op klikt, verschijnt een overzicht van StatLine-publicatie die nieuw verschenen zijn en die een update hebben ondergaan.

Webmagazine

Het Webmagazine verschijnt wekelijks op maandagochtend op de CBS-website. Het bestaat uit vier à zes korte artikelen met actuele berichten, recente cijfers of ander nieuwswaardig CBS-materiaal. Het Webmagazine is te vinden door op de homepage van het CBS (www.cbs.nl) met de muis te klikken op 'Webmagazine' in de rechterbalk.

Een aantal artikelen op het terrein van Arbeid en Inkomen die eerder zijn gepubliceerd in het Webmagazine, zijn opgenomen achter het artikelengedeelte van deze publicatie.

Publicaties

1. Publicaties over Arbeid en inkomen

Allochtonen in Nederland 2003

In de publicatie *Allochtonen in Nederland 2003* staat de vraag "hoe verloopt de integratie van allochtonen in de Nederlandse samenleving?" centraal. De maatschappelijke positie van de niet-westerse allochtonen in Nederland wordt vergeleken met die van de autochtone bevolking. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder meer bevolking, onderwijs, *arbeid, inkomen en sociale zekerheid*. Daarbij schenken we aandacht aan verschillen tussen de eerste en tweede generatie allochtonen en aan de doelgroepen van het integratiebeleid ethnische minderheden. De editie 2003 bevat voor het eerst ook gegevens over de huishoudens, sterfte, hoger onderwijs en *deelname aan gesubsidieerde arbeid*.

Allochtonen in Nederland is een jaarlijks verschijnende publicatie samengesteld op verzoek van en mede gefinancierd door het Ministerie van Justitie, Directie Coördinatie en Integratie Minderhedenbeleid.

Jaarlijks, 148 blz., € 15,-, Kengetal B-52.

ISBN 9035727282.

De Nederlandse economie 2002

In de publicatie *De Nederlandse economie 2002* wordt op toegankelijke wijze een breed en samenhangend overzicht gegeven van de economie in Nederland. Alle terreinen van de economie worden in de publicatie beschreven. Naast het productieproces en de *inkomensverdeling* komen de *bestedingen, de financiering, de arbeidsmarkt* en de rol van de overheid aan de orde. Zowel het milieu als regionale en sociale gevolgen van de economische ontwikkelingen worden besproken, zodat zicht ontstaat op de welvaart in brede zin. In de diverse hoofdstukken wordt Nederland vergeleken met andere landen. Analyses en tijdreeksen maken trends en structuurverschuivingen zichtbaar en geven de opvallendste ontwikkelingen aan.

Jaarlijks, 236 blz., € 14,25.

ISSN 1386-1042. Kengetal P-19.

Jeugd 2003, cijfers en feiten

De publicatie *Jeugd 2003, cijfers en feiten* biedt een breed overzicht van de leefsituatie van de jongeren tot 25 jaar in Nederland. De samenstelling van de jongere bevolking en de gezinssituatie waarin de jeugd opgroeit, komen eerst aan bod. Vervolgens worden verschillende aspecten uiteengezet, zoals de gezondheid van jongeren en hun specifieke aandoeningen, onderwijs, *arbeid en inkomen*, vrije tijdsbesteding en slachtoffer- en ouderschap.

Jaarlijks, 210 blz., € 18,50.

ISBN 9035726081. Kengetal G-87.

Bevolkingstrends: Statistisch kwartaalblad over de demografie van Nederland

Bevolkingstrends houdt u op de hoogte van recente ontwikkelingen in de Nederlandse bevolking, zoals de ontwikkelingen rond relaties, het krijgen van kinderen, de huishoudenssamenstelling, immigratie en emigratie, allochtonen en autochtonen, en sterfte en doodsoorzaken.

In de tweede aflevering (2004-II) van *Bevolkingstrends* wordt onder meer aandacht geschonken aan:

Financiële gevolgen van echtscheiding voor man en vrouw.

Kwartaal, € 46,50 per jaar.

ISSN 1571-0998. Kengetal B-15.

De Nederlandse Conjunctuur

De Nederlandse conjunctuur is een kwartaalpublicatie van het CBS met een beschrijving van de nieuwste macro-economische ontwikkelingen in onderlinge samenhang. Daarnaast wordt via achtergrondartikelen ingegaan op specifieke economische thema's.

In de tweede aflevering (2004-II) van *De Nederlandse Conjunctuur* wordt onder meer aandacht geschonken aan:

Cao-loonstijging neemt verder af

Inkomen en Arbeid

Kwartaal, € 46,50 per jaar.

ISSN 1566-3191. Kengetal P-104.

2. Andere CBS-publicaties

Statistisch Jaarboek

Dit boek bevat cijfers over alle aspecten van de Nederlandse samenleving: bevolking, inkomen, economie, prijzen, financiële markten, milieu en vele andere onderwerpen. Het verschijnt jaarlijks in januari.

Jaarlijks, 569 blz., € 25,75, incl. cd-rom CBS-website.

ISSN 0924-2686. Kengetal A-26.

Statistisch bulletin

Het Statistisch bulletin verschijnt wekelijks met de meest recente uitkomsten van alle statistische onderzoeken van het CBS. www.cbs.nl

ISSN 0166-9680.

Kennis en economie 2003

Kennis wordt tegenwoordig als de vierde productiefactor gezien naast de traditionele factoren: land, arbeid en kapitaal. In de publicatie *Kennis en economie 2001* staan de uitkomsten van de R&D-enquête over 1999 centraal. Naast de vergelijking met Nederlandse gegevens van voorgaande jaren, worden de uitkomsten ook in een internationaal perspectief geplaatst: de cijfers van andere landen binnen de EU en de OESO worden hier ook gepresenteerd.

Jaarlijks, 240 blz., € 30,00.

ISSN 90357297584. Kengetal K-300.

Nationale Rekeningen

Deze publicatie geeft een compleet overzicht van de stand en de ontwikkeling van onze economie. Bevat gedetailleerde gegevens over de bedrijfstakken, over groepen producten en over ondernemingen, huishoudens en de overheid.

Jaarlijks ca. 300 blz., € 42,55.

ISSN 0168-3489. Kengetal P-2.

Teletekst

Conjunctuurinformatie en de meest recente CBS-persberichten staan op pagina 506 en 507 van NOS-Teletekst.

Internet

De CBS-website is te bereiken via <http://www.cbs.nl>. De site bevat statistische kerncijfers over de Nederlandse samenleving. Actuele statistische uitkomsten staan in persberichten die kunnen worden gedownload.

StatLine

StatLine is de gratis elektronische centrale databank van het CBS. In StatLine vindt u statistische informatie in de vorm van tabellen, teksten en grafieken.

Alle resultaten kunt u bekijken, printen of exporteren. StatLine bevat tevens tijdreeksen over vele maatschappelijke en economische onderwerpen, over de regio en de conjunctuur. U kunt StatLine vinden op onze website: <http://www.cbs.nl> of direct via: <http://statline.cbs.nl>