

Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000–2001

Overgangen tussen werken en niet-werken, wisseling van baan, bedrijf en bedrijfstak

André Corpeleijn (CBS) en Marcel Kerkhofs (OSA, UvT)

Werknemers van 45 jaar en ouder vormen een relatief stabiele groep op de arbeidsmarkt. Toch maakt per jaar ruim 20 procent van hen een min of meer ingrijpende verandering mee. Naast overgangen van werken naar niet-werken, zijn er overgangen in omgekeerde richting. Veranderingen van baan, van bedrijf en van bedrijfstak komen ook voor, zij het minder dan bij jongeren.

1. Inleiding

1.1 Doel en kader van het onderzoek

Oudere werknemers staan in de belangstelling. Enkele jaren geleden werden in Europees verband doelstellingen geformuleerd om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. De helft van de bevolking van 55 tot 65 jaar zou in 2010 aan het werk moeten zijn. Ook in het regeerakkoord van het kabinet Balkenende II is bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen als doelstelling opgenomen. De grote belangstelling voor oudere werknemers heeft onderzoek naar vervroegde uittreding bevorderd.

Uittreding en andere positieveranderingen van oudere werknemers staan centraal in een gezamenlijk project van CBS en OSA (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek) dat in maart 2003 is gestart onder de naam 'Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers'. Dit project, dat bestaat uit enkele deelprojecten, heeft als doel de arbeidsmarkttransities van oudere werknemers in kaart te brengen. Het project maakt deel uit van het Strategisch Programma Sociale Dynamiek en Arbeidsmarkt. Dit programma heeft als hoofddoelstelling het ontwikkelen van nieuwe, samenhangende statistische informatie over arbeidsmarkt-, huishoudens-, inkomens- en vermogensdynamiek. Het programma is gericht op kwaliteitsverbetering en vernieuwing van het CBS-werkprogramma, in samenwerking met universiteiten en onderzoeksinstituten.¹⁾

Dit artikel bevat resultaten van één van de deelprojecten. Dit deelproject heeft als doel baanmobiliteit en arbeidsmarkttransities van oudere werknemers in kaart te brengen. Een ander deelproject is toegespitst op uittreding van oudere werknemers (Fouarge e.a. 2004, Huynen e.a. 2004).

De arbeidsmarkttransities die in dit artikel aan de orde komen, zijn (1) overgangen van werknemers tussen werken en niet-werken, en (2) wisselingen door werknemers van baan, bedrijf en bedrijfstak. Het onderscheid tussen (1) en (2) is niet absoluut, omdat een overgang van werken naar niet-werken na enige tijd gevolgd kan worden door een overgang in de tegengestelde richting. Hierdoor ontstaat een wisseling van baan en meestal ook van bedrijf. Als de periode tussen de twee banen erg lang is, zal men overigens meestal niet van een baanwisseling spreken, maar bijvoorbeeld van herintreding.

Resultaten over de overgangen tussen werken en niet-werken zijn eerder gepubliceerd (Corpeleijn, 2004a en 2004b). Dit artikel bevat aanvullende gegevens hierover (paragraaf 2). Verder zijn hier de resultaten opgenomen betreffende de wisselingen van baan en bedrijf (paragraaf 3) en van bedrijfstak (paragraaf 4).

1.2 Onderzoeksvragen en data

De belangrijkste onderzoeksvragen in dit artikel zijn:

1. welke verschillen zijn er tussen bedrijfstakken wat betreft de overgangen van oudere werknemers tussen werken en niet-werken, in het bijzonder wat betreft de omvang van de uitstroom en de leeftijd waarop de uitstroom plaatsvindt?
2. in welke mate veranderen oudere werknemers van baan, bedrijf en bedrijfstak, in hoeverre zijn er op dit punt verschillen met jongere werknemers?

De hier gebruikte gegevens zijn afkomstig uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB, zie technische toelichting) en hebben betrekking op twee peildata, namelijk de laatste vrijdag van september in 2000 en 2001, dus 29 september 2000 en 28 september 2001. De transitie in dit artikel zijn vastgesteld op basis van informatie over de personen op de peildata, in het bijzonder de eventuele baan of banen.

Oudere werknemers zijn in dit artikel werknemers van 45–69 jaar. De leeftijdsgrenzen zijn ruim getrokken. Er zijn niet veel werknemers van 70 jaar en ouder (ca 15 duizend personen). Deze kleine groep is buiten beschouwing gelaten. Binnen de leeftijdsgroep van 45–69 jaar zijn er natuurlijk grote verschillen in arbeidsparticipatie en in veel andere opzichten. Deze leeftijdsgroep is dus zeer heterogeen. Op sommige plaatsen zijn ter vergelijking gegevens opgenomen van werknemers jonger dan 45 jaar.

2. De overgangen tussen werken en niet-werken

Zoals vermeld, zijn de belangrijkste uitkomsten uit dit deelproject over overgangen tussen werken en niet-werken al eerder gepubliceerd. Deze paragraaf bevat aanvullende gegevens. De eerder gepubliceerde gegevens lieten zien dat er 90 duizend personen van 45–69 jaar waren die in september 2000 geen baan als werknemer hadden, en een jaar later wel. Over deze instroom staan enige nadere cijfers in staat 1. Verder zal hier niet veel over de overgangen van niet-werken naar werken worden gezegd. Het accent ligt in deze paragraaf op de overgangen in tegengestelde richting. Dat betreft dus degenen die in september 2000 een baan als werknemer hadden, en een jaar later niet. Dit waren 153 duizend personen, onder wie 10 duizend personen die geëmigreerd of overleden waren. Er waren dus 143 duizend personen die in september 2000

een baan als werknemer hadden, een jaar later niet, en op beide tijdstippen in Nederland woonden. Deze categorie staat centraal in deze paragraaf (zie de staten 1–3).

Relateert men de genoemde uitstroom van 143 duizend aan het totaal aantal werknemers van 45–69 jaar in september 2000 (bijna 2 miljoen), dan komt men op 7,2 procent. Rekent men de overledenen en geëmigreerden mee, dan bedraagt de uitstroom 7,7 procent.

Uiteraard verschillen deze percentages als men andere leeftijdsgrenzen kiest, want in de leeftijd van 45–55 jaar is er weinig uitstroom, daarboven veel meer. Voor de leeftijdsgroep van 50–64 jaar bedraagt het uitstroompercentage 9 (inclusief de uitstroom door sterfte en emigratie). Huynen e.a. (2004, staat 2) vermelden eveneens een uitstroom naar niet-werken van 9 procent voor genoemde leeftijdsgroep. Voor de leeftijdsgroep van 55–64 jaar bedraagt het uitstroompercentage 15, en in de leeftijd 60–64 jaar zelfs 32 (Corpeleijn, 2004b).

Ouderen die niet meer werken, ontvangen meestal een pensioen of uitkering. Wat voor soort inkomen men ontvangt (de inkomensbron), hangt onder meer met de leeftijd samen. Van degenen die in september 2000 een baan als werknemer hadden en een jaar later niet, ontvingen 62 duizend personen in september 2001 pensioen. Dit zijn voornamelijk personen rond 60 jaar. Een deel van deze groep ontving ook in september 2000 al pensioen. Werken en pensioen ontvangen gaat in de leeftijd van 55–64 jaar nogal eens samen.

Daarnaast zijn er, in het bijzonder beneden de leeftijd van 60 jaar, overgangen naar niet-werken waarbij men geen pensioen ontvangt. Dit betreft 81 duizend personen tussen september 2000 en september 2001. In ongeveer de helft van deze gevallen ontving men een uitkering (zie staat 2, onderste regel). Er zijn dus overgangen van oudere werknemers naar niet-werken waarbij men geen pensioen en ook geen uitkering ontvangt. Dit betreft ruim een kwart van alle overgangen van werken naar niet-werken van oudere werknemers. Ook Huynen e.a. (2004) vermelden dat ongeveer een kwart van de uittreeders een overgang maakt naar een periode zonder eigen inkomen.

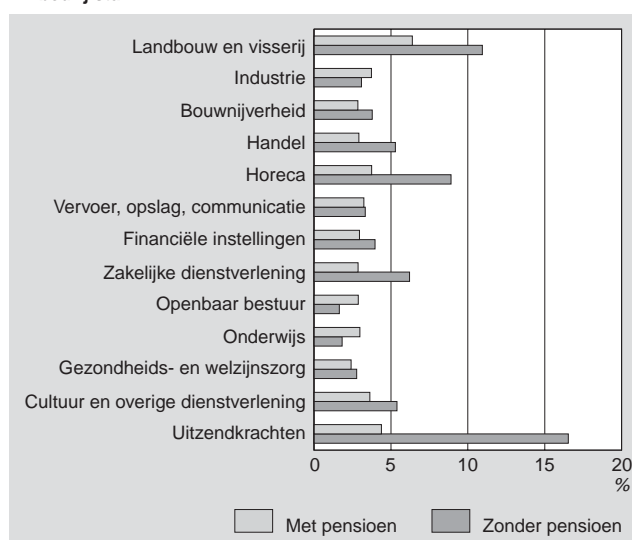
2.1 De omvang van de stromen per bedrijfstak

Overgangen van werken naar niet-werken komen niet in alle bedrijfstakken evenveel voor. Zoals al opgemerkt, betroeg de uitstroom naar niet-werken van de oudere werknemers 7 procent, maar in enkele bedrijfstakken ligt dit percentage veel hoger. Het gaat dan om de uitzendkrachten, de landbouw en de horeca (staat 1 en figuur 1). Vooral de uitzendkrachten vallen op. Eén op de vijf uitzendkrachten (45–69 jaar) in september 2000 had een jaar later geen werk.

Kijkt men naar de absolute aantallen in staat 1, dan blijkt het bij genoemde bedrijfstakken om geringe aantallen te gaan. Er werken niet veel ouderen als uitzendkracht, in de landbouw of in de horeca.

De uitstroom naar niet-werken van de uitzendkrachten en van werknemers in de landbouw en de horeca vindt veelal plaats *zonder* pensioen, waarbij men in veel gevallen ook geen uitkering krijgt. Het zal hier dus grotendeels gaan om tijdelijk werk waarbij geen recht op WW of een andere uit-

1. Overgangen naar niet-werken (sept. 2000–2001) van werknemers (45–69 jaar), in procenten van alle werknemers van deze leeftijd per bedrijfstak



Staat 1
Overgangen tussen werken en niet-werken (sept. 2000–2001); werknemers (45–69 jaar) per bedrijfstak

Bedrijfstak werknemers in sept.	Geen werknemer 2000, wel werknemer 2001	Werknemer 2000, geen werknemer 2001					
		Totaal	Met pensioen 2001	Zonder pensioen 2001	Totaal	Met pensioen 2001	Zonder pensioen 2001
		<i>x 1 000</i>			<i>in % van alle werknemers 45–69 jaar</i>		
Landbouw en visserij	3	5	2	3	17	6	11
Industrie	7	23	13	10	7	4	3
Bouwnijverheid	3	8	4	5	7	3	4
Handel	14	20	7	13	8	3	5
Horeca	4	5	1	3	13	4	9
Vervoer, opslag, communicatie	5	9	4	5	7	3	3
Financiële instellingen	3	5	2	3	7	3	4
Zakelijke dienstverlening	13	19	6	13	9	3	6
Openbaar bestuur	3	9	6	3	5	3	2
Onderwijs	4	9	6	4	5	3	2
Gezondheids- en welzijnszorg	13	14	7	8	5	2	3
Cultuur en overige dienstverlening	5	6	2	4	9	4	5
Uitzendkrachten	8	7	1	5	21	4	17
Totaal (incl. onbekend)	90	143	62	81	7	3	4

kering ontstaat, en de werknemer ook niet voor pensioen in aanmerking komt. Overgangen naar niet-werken met pensioen komen in alle bedrijfstakken ongeveer evenveel voor. Dit betreft in de meeste bedrijfstakken ongeveer 3 procent van de werknemers van 45–69 jaar.

Tegenover deze overgangen naar niet-werken staan overgangen in omgekeerde richting. Deze zijn eveneens in staat 1 opgenomen. Hieruit blijkt dat in verschillende bedrijfstakken de stroom van niet-werken naar werken ongeveer even groot is als de stroom van werken naar niet-werken zonder pensioen.

2.2 Leeftijd

Pensionering vindt veelal rond de leeftijd van 60 jaar plaats, terwijl de overgangen naar niet-werken zonder pensioen meestal op jongere leeftijd plaatsvinden. Hier zal worden nagegaan of er verschillen zijn tussen bedrijfstakken wat betreft de leeftijd waarop deze overgangen plaatsvinden.

De leeftijd van de werknemers die in september 2000 een baan hadden en een jaar later niet, maar toen wel pensioen ontvingen, bedroeg gemiddeld 59,4 jaar. Dit gemiddelde betreft de leeftijd op de eerste peildatum (zie de definitie van leeftijd). De gemiddelde leeftijd op het moment dat de baan beëindigd werd, is dus wat hoger. De gemiddelde leeftijd van deze categorie werknemers verschilt weinig naargelang de bedrijfstak waaruit de werknemers afkomstig zijn (staat 2). Alleen de werknemers uit de landbouw en de voormalige uitzendkrachten zijn gemiddeld een paar jaar ouder dan de anderen. Het gaat hierbij om zeer kleine aantallen (zie staat 1).

Het ontbreken van verschillen op dit punt tussen de bedrijfstakken is niet verwonderlijk. De leeftijd waarop men van VUT- en prepensioenregelingen gebruik kan maken, verschilde in 2000–2001 per regeling, maar lag meestal tussen 59 en 62 jaar (Gids voor CAO's, 2003).

Ook wat betreft de uitstroom zonder pensioen zijn er weinig verschillen in gemiddelde leeftijd tussen de bedrijfstakken. Deze werknemers zijn gemiddeld ongeveer 52 jaar, dus aanzienlijk jonger dan degenen die wel pensioen ontvingen, zoals voor de hand ligt. De gemiddelde leeftijd van deze categorie is natuurlijk medebepaald door de benedengrens van 45 jaar.

2.3 Het beginjaar van de baan van september 2000

Een ander aspect van de overgang van werken naar niet-werken is de duur van de voorafgaande baan. Hebben de meeste ouderen die in september 2001 niet meer werkten, maar het jaar daarvoor wel, lange tijd bij hun laatste werkgever gewerkt of heeft de laatste baan vaak kort geduurd? Uit staat 3 komt een zeer gemengd beeld naar voren. De helft van de banen van genoemde groep werknemers is in de jaren negentig begonnen. Ongeveer een kwart is nog eerder begonnen. Verder is er een eveneens aanzienlijke groep banen die in 2000 zijn begonnen, dus hoogstens negen maanden voor de peildatum (22 procent). Deze banen hebben blijkbaar niet lang geduurd, en komen vooral voor bij degenen die geen pensioen ontvangen.

Deze verdeling laat zien dat een deel van de overgangen van werken naar niet-werken plaatsvindt vanuit banen van korte duur. Er zijn zelfs nog meer transitie tussen kortdurende banen en niet-werken dan uit deze cijfers naar voren komt. De cijfers in dit artikel betreffen namelijk transitie tussen twee peildata, zodat banen waarvan zowel het begin als het einde tussen de peildata valt, niet waargenomen. Er zijn veel van deze kortdurende banen (Corpeleijn, 2003).

De conclusie van deze paragraaf is dat overgangen tussen werken en niet-werken niet in alle bedrijfstakken evenveel voorkomen. Vooral bij oudere werknemers in de landbouw en bij uitzendkrachten komen veel overgangen naar niet-werken plaats. Daarbij ontvangt men vaak geen pensioen

Staat 2
Gemiddelde leeftijd van de werknemers (45–69 jaar) die in sept. 2000 wel en in sept. 2001 niet werkten, naar bedrijfstak in sept. 2000 en inkomensbron sept. 2001

	Pensioen	Geen pensioen				Totaal	Aantal werknemers
		WW	AO	ABW of andere uitkering	Anders		
<i>Bedrijfstak werknemers in sept. 2000</i>	<i>leeftijd werknemer sept. 2000 (jaren)</i>						<i>x 1 000</i>
Landbouw en visserij	63,1	53,1	53,5	51,8	52,5	56,5	5
Industrie	59,0	53,8	53,1	52,9	51,9	56,2	23
Bouwnijverheid	59,1	53,1	53,0	51,6	50,8	54,9	8
Handel	60,0	53,2	53,3	52,8	51,9	55,1	20
Horeca	58,2	52,5	52,6	51,1	51,2	53,5	5
Vervoer, opslag, communicatie	58,4	53,5	53,1	54,0	51,4	55,4	9
Financiële instellingen	58,9	53,0	52,3	53,3	51,2	55,0	5
Zakelijke dienstverlening	59,6	52,8	52,4	51,7	51,3	54,2	19
Openbaar bestuur	58,9	52,8	52,5	53,5	51,0	56,5	9
Onderwijs	59,5	52,5	52,8	51,9	50,6	56,5	9
Gezondheids- en welzijnszorg	58,1	51,7	51,0	51,1	50,7	54,3	14
Cultuur en overige dienstverlening	60,7	52,5	53,0	52,5	51,4	55,5	6
Uitzendkrachten	61,9	51,8	51,1	50,5	50,3	53,0	7
Totaal	59,4	52,9	52,6	52,3	51,4	55,2	143
	<i>x 1 000</i>						
Aantal werknemers	62	10	18	11	41	143	

Staat 3
Beginjaar van de banen van sept. 2000 van de werknemers (45–69 jaar) die in sept. 2001 niet meer werkten

	Banen sept. 2000 naar aanvangsjaar				Totaal ¹⁾ (=100%)
	1989 of eerder	1990–1994	1995–1999	2000	
	%				x 1 000
Pensioen (sept. 2001)	40	16	29	13	62
Geen pensioen (sept. 2001)	15	12	41	29	81
Totaal	26	14	36	22	143

¹⁾ Incl. bedrijfstak en/of beginjaar onbekend.

en ook geen uitkering. Hierbij lijkt het dus vaak te gaan om tijdelijk werk. Hierop wijzen ook de gegevens over het beginjaar van de beëindigde banen. Overgangen van werken naar niet-werken door werknemers die daarna pensioen ontvangen, komen in alle bedrijfstakken ongeveer evenveel voor: circa 3 procent van de werknemers van 45–69 jaar in september 2000 werkte een jaar later niet meer en ontving toen pensioen.

Wat betreft de gemiddelde leeftijd bij de overgang van werken naar niet-werken zijn er niet veel verschillen tussen de bedrijfstakken.

3. Overgangen naar een andere baan en een ander bedrijf

Naast de overgangen tussen werken en niet-werken zijn er overgangen naar een andere baan en naar een ander bedrijf. Bij een overgang naar een andere baan wordt een baan (een dienstverband) beëindigd en begint – al dan niet aansluitend – een nieuwe baan. Dat zal vaak bij een andere werkgever zijn, maar een nieuw dienstverband bij dezelfde werkgever – eventueel na een periode zonder baan – is ook mogelijk. Een nieuwe baan is in dit artikel gedefinieerd als een baan die tussen de eerste en de tweede peildatum is begonnen.

Een overgang naar een ander bedrijf is bepaald door vergelijking van het bedrijf waar de werknemer op de eerste peildatum werkte met het bedrijf waar hij op de tweede peildatum werkte. Als de werknemer gelijktijdig in meerdere bedrijven werkte, betreft deze vergelijking de hoofdbaan. De vergelijking is gebeurd met behulp van het bedrijfsidentificatienummer in het bedrijfsregister van het CBS (zie technische toelichting).

Als een werknemer op de tweede peildatum in een ander bedrijf werkte dan op de eerste peildatum, zal hij meestal een nieuwe baan hebben, maar dat hoeft niet. Een werknemer kan namelijk overgegaan zijn naar een ander bedrijf terwijl het oude dienstverband in stand bleef. Dit kan zich voordoen bij fusies en splitsingen van bedrijven en bij overplaatsingen van werknemers binnen een concern. Ook als een bijbaan hoofdbaan wordt, doet dit zich voor.

Van de bijna 2 miljoen werknemers van 45–69 jaar in september 2000 werkte de overgrote meerderheid (78 procent) een jaar later in hetzelfde bedrijf en in dezelfde baan (dienstverband), 8 procent van deze groep werkte niet meer, en de overige 14 procent was van bedrijf en/of baan veranderd (staat 4).

Uit de gegevens blijkt verder dat een ander bedrijf en een nieuwe baan niet altijd samengaan. Een verandering van bedrijf *zonder* nieuwe baan komt bij jongere en oudere werknemers in ongeveer gelijke mate voor, namelijk bij ca

Staat 4
Werknemers (15–69 jaar) in sept. 2000 naar situatie een jaar later

	Totaal werknemer 2000	w.v. in sept. 2001							Totaal werknemers ²⁾
		Geen werknemer ¹⁾	Zelfde bedrijf			Ander bedrijf			
			Zelfde baan	Nieuwe baan	Totaal	Zelfde baan	Nieuwe baan	Totaal	
	x 1 000								
15–44 jaar	4 910	381	3 158	77	3 235	256	986	1 243	4 529
45–54 jaar	1 463	70	1 171	16	1 187	74	112	186	1 392
55–69 jaar	516	83	370	8	378	22	24	46	433
45–69 jaar	1 979	153	1 542	23	1 565	96	136	232	1 826
15–69 jaar	6 889	534	4 700	100	4 800	352	1 123	1 475	6 355
	%								
15–44 jaar	100	8	64	2	66	5	20	25	92
45–54 jaar	100	5	80	1	81	5	8	13	95
55–69 jaar	100	16	72	1	73	4	5	9	84
45–69 jaar	100	8	78	1	79	5	7	12	92
15–69 jaar	100	8	68	1	70	5	16	21	92

¹⁾ Incl. overleden of geëmigreerd.

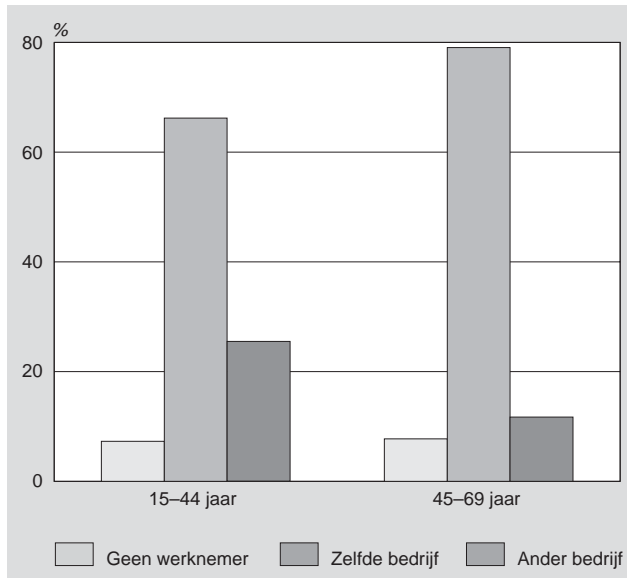
²⁾ Incl. verandering van bedrijf en/of baan onbekend.

5 procent van de werknemers. Dit soort veranderingen, waarbij dus het dienstverband in stand blijft, kunnen zich voordoen bij fusies, splitsingen van bedrijven, overplaatsingen en dergelijke. Een verandering van bedrijf waarbij het dienstverband met de vroegere werkgever is beëindigd en een nieuw dienstverband tot stand is gekomen, komt bij jongeren veel meer voor dan bij ouderen.

3.1 Vergelijking 45-plussers met jongere werknemers

Uit staat 4 en grafiek 2 komt duidelijk naar voren dat oudere werknemers een relatief stabiele groep vormen op de arbeidsmarkt. Van de werknemers van 45–69 jaar in september 2000 werkte bijna 80 procent een jaar later in hetzelfde bedrijf. Voor de werknemers tot 45 jaar is dit 66 procent. Deze grotere stabiliteit is een gevolg van minder veranderingen van baan. Overgangen van werken naar niet-werken komen namelijk bij de groep werknemers van 45–69 jaar als geheel evenveel voor als onder werknemers jonger dan 45 jaar. Dit ondanks de grote uitstroom rond 60 jaar.

2. Verdeling van werknemers van sept. 2000 naar situatie een jaar later



Staat 5
Vergelijking bedrijf en baan; werknemers (45–69 jaar) die in sept. 2000 en in sept. 2001 werkten

	Zelfde bedrijf op beide peildata		Ander bedrijf		Totaal ¹⁾ (= 100 %)
	Zelfde baan	Nieuwe baan	Zelfde baan	Nieuwe baan	
<i>Bedrijfstak werknemers in sept. 2000</i>	%				<i>x 1 000</i>
Landbouw en visserij	66	17	4	12	25
Industrie	89	0	5	5	314
Bouwnijverheid	88	2	3	7	117
Handel	86	1	5	8	221
Horeca	80	3	5	12	32
Vervoer, opslag, communicatie	87	2	4	7	127
Financiële instellingen	84	0	10	5	63
Zakelijke dienstverlening	77	1	9	13	186
Openbaar bestuur	93	0	3	4	184
Onderwijs	90	1	4	5	183
Gezondheids- en welzijnszorg	87	1	6	6	261
Cultuur en overige dienstverlening	85	2	6	7	61
Uitzendkrachten	29	14	4	53	26
Totaal	84	1	5	7	1 826

¹⁾ Incl. verandering van bedrijf en/of baan onbekend.

3.2 Verschillen tussen bedrijfstakken

Veranderingen van bedrijf en/of baan komen niet in alle bedrijfstakken evenveel voor. Hier springen vooral de bedrijfstakken in het oog die ook bij de overgang tussen werken en niet-werken opvielen. Relatief erg veel veranderingen van bedrijf en/of baan zijn er bij de uitzendkrachten, wat samenhangt met de beperkte duur van de uitzendbanen. Meer dan de helft van de oudere werknemers die in september 2000 als uitzendkrachten werkten en ook een jaar later een baan hadden, wisselde van bedrijf. Dit betekent een overgang naar een bedrijf dat geen uitzendbureau is of naar een ander uitzendbureau. Een nieuwe uitzendbaan bij hetzelfde uitzendbureau had 14 procent van deze uitzendkrachten. De uitzendkrachten wijken dus sterk af van de andere werknemers, maar zij vormen slechts een kleine categorie. Dit laatste geldt ook voor de werknemers in de landbouw, waar eveneens de mobiliteit bovengemiddeld is. Buiten de landbouw onderscheiden zich de zakelijke dienstverlening en de horeca door relatief veel wisselingen. In de zakelijke dienstverlening gaat het onder meer om de computerservicebureaus, waar in 2000–2001 veel veranderingen plaatsvonden.

In de andere bedrijfstakken, dus veruit het grootste deel van de nijverheid en de dienstensector, zijn er minder wisselingen dan gemiddeld. Dat wil zeggen dat minstens 85 procent van de oudere werknemers in september 2000 die een jaar later nog werkten, dat deden in hetzelfde bedrijf en in dezelfde baan. De minste wisselingen zijn er bij het openbaar bestuur, waar slechts 4 procent van de oudere werknemers in september 2000 een jaar later een andere baan had bij een ander bedrijf of instelling.

De conclusie van deze paragraaf is dat oudere werknemers een relatief stabiele groep vormen op de arbeidsmarkt. Van de werknemers van 45–69 jaar in september 2000 werkte 78 procent een jaar later in hetzelfde bedrijf met hetzelfde dienstverband. Voor de werknemers tot 45 jaar is dit 64 procent. Deze grotere stabiliteit is een gevolg van minder veranderingen van baan onder ouderen. Overgangen van werken naar niet-werken komen namelijk bij de groep werknemers van 45–69 jaar evenveel voor als onder werknemers jonger dan 45 jaar. Ook verandering

van bedrijf als gevolg van fusies en splitsingen van bedrijven en dergelijke, komt onder oudere werknemers vrijwel evenveel voor als onder jongere werknemers. Enkele relatief kleine groepen oudere werknemers onderscheiden zich door talrijke veranderingen. Dit is in extreme mate het geval bij uitzendkrachten. Ook bij werknemers in de landbouw is de mobiliteit bovengemiddeld. Relatief weinig wisselingen zijn er bij het openbaar bestuur.

4. Overgangen tussen bedrijfstakken

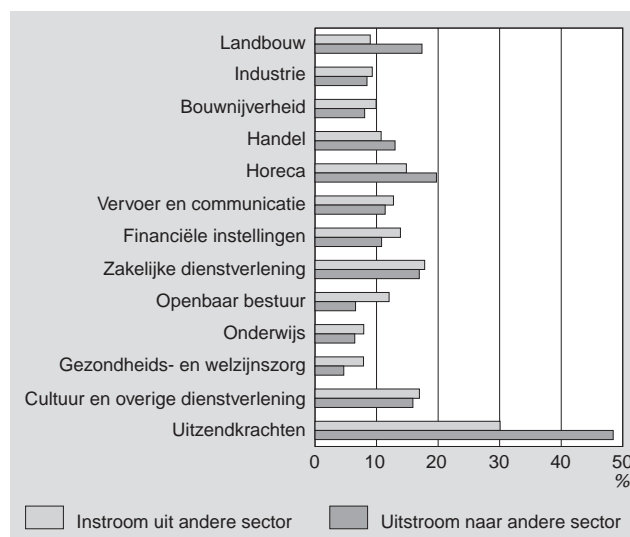
Bij een verandering van baan – hier opgevat als aanvang van een nieuw dienstverband – blijft een deel van de werknemers in dezelfde bedrijfstak werkzaam. Bij andere werknemers gaat een nieuwe baan echter gepaard met een overstap naar een andere bedrijfstak. Deze transitie tussen bedrijfstakken zijn interessant in het licht van verschuivingen van de bedrijvigheid en de werkgelegenheid in Nederland die het gevolg zijn van technologische innovatie, toenemende internationale concurrentie en vergrijzing. In deze paragraaf beschrijven we de mobiliteit tussen bedrijfstakken op basis van transitie tussen september 2000 en september 2001.

Wat precies onder bedrijfstakmobiliteit wordt verstaan, hangt uiteraard af van de gebruikte indeling in bedrijfstakken. Hoe fijnmaziger de indeling, hoe groter het aantal werknemers dat op twee peilmomenten niet in dezelfde bedrijfstak werkt. In deze paragraaf wordt uitgegaan van de gebruikelijke indeling in twaalf bedrijfstakken, met uitzendkrachten als afzonderlijke categorie. Van de 6 889 duizend werknemers van 15 tot en met 69 jaar op de eerste peildatum (september 2000) waren er 6 355 duizend een jaar later ook als werknemer werkzaam. Daarvan werkten er op die tweede peildatum 5 433 duizend in dezelfde bedrijfstak en 841 duizend in een andere.²⁾

Grafiek 3 beschrijft voor elk van de onderscheiden bedrijfstakken hoe vaak werknemers een jaar later in een andere bedrijfstak werkten (uitstroom) en hoe vaak werknemers een jaar eerder nog in een andere bedrijfstak werkten (instroom). Vooral bij uitzendkrachten komt het vaak voor dat zij een jaar later in een andere bedrijfstak werken. Van de mensen die in september 2000 uitzendkracht waren, zijn er 140 duizend een jaar later als werknemer werkzaam in een van de andere bedrijfstakken. Omgekeerd waren er in september 2001 87 duizend mensen als uitzendkracht werkzaam die een jaar eerder in een andere bedrijfstak werkten. In totaal hadden dus 228 duizend veranderingen van bedrijfstak met uitzendwerk te maken: 27 procent van het totale aantal veranderingen.

Als een werknemer op beide peildata in verschillende bedrijfstakken werkzaam is, wil dat nog niet zeggen dat hij of zij daarbij ook van baan is veranderd. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat werknemers onder een andere bedrijfstak komen te vallen doordat hun bedrijf bij een fusie of splitsing in een andere bedrijfstak terechtkomt of door een verandering van activiteiten in een andere bedrijfstak moet worden ingedeeld. Bij een dergelijke verandering van bedrijfstak is van mobiliteit van de werknemer geen sprake. Van de 841 duizend werknemers die op de peildata in 2000 en 2001 in

3. Instroom vanuit andere bedrijfstak en uitstroom (sept. 2000–2001) naar andere bedrijfstak van werknemers (15–69 jaar) in procenten van het aantal werknemers in sept. 2000



verschillende bedrijfstakken werkzaam waren, bleken er 694 duizend op de tweede peildatum een nieuwe baan te hebben.³⁾ In het vervolg van deze paragraaf hanteren we daarom een striktere definitie van bedrijfstakmobiliteit door deze te beperken tot de werknemers die op de tweede peildatum een nieuwe baan hebben in een andere bedrijfstak dan op de eerste peildatum (kolom 5 in staat 6). Uitgedrukt als percentage van het totale aantal mensen dat op beide peildata werknemer is, geeft dit een kengetal voor de bedrijfstakmobiliteit.⁴⁾ De bedrijfstakmobiliteit bedraagt 11 procent voor de economie als geheel. Van de werknemers die op beide peildata een betaalde baan hadden, had dus een op de negen op de tweede peildatum een nieuwe baan in een andere bedrijfstak.

Ook volgens deze striktere definitie is de mobiliteit tussen bedrijfstakken bij uitzendkrachten veruit het hoogst: 58 procent. In de overige bedrijfstakken bedraagt deze mobiliteit gemiddeld 9 procent. Daarbinnen komt deze vorm van mobiliteit het meest voor in de horeca, de landbouw en de zakelijke dienstverlening. De mobiliteit tussen bedrijfstakken is het laagst in het openbaar bestuur en de gezondheids- en welzijnszorg.

Zoals blijkt uit staat 7 komen transitie tussen bedrijfstakken het meest voor bij jonge werknemers. In de jongste leeftijdsgroep (15 t/m 24 jaar) is ruim een kwart van de werknemers tussen september 2000 en september 2001 van baan en bedrijfstak veranderd. Dit ligt aanzienlijk lager bij de werknemers van 25 jaar of ouder. Van de werknemers van 25 t/m 44 jaar heeft gemiddeld een op de tien werknemers op de tweede peildatum een nieuwe baan in een andere bedrijfstak. In de leeftijdsgroep van 45 t/m 69 jaar oud geldt dat slechts voor een op de vijftientig. Overigens betekent dit dat in deze leeftijdscategorie nog steeds 70 duizend werknemers van baan en bedrijfstak veranderden. Daarmee neemt de groep van oudere werknemers iets meer dan tien procent van de totale mobiliteit tussen bedrijfstakken voor haar rekening. De bedrijfstakmobiliteit is het laagst bij de 55 t/m 64-jarigen. In de oudste categorie (65 t/m 69 jaar) is de bedrijfstakmobiliteit weer

Staat 6
Verandering van bedrijfstak en/of baan (sept. 2000–2001) naar bedrijfstak; werknemer (15-69 jaar) op beide peildata

1	Situatie werknemer in sept. 2001					7
	Zelfde bedrijfstak		Andere bedrijfstak		Totaal ¹⁾	
	Zelfde baan	Nieuwe baan	Zelfde baan	Nieuwe baan		
2	3	4	5	6	7	
<i>Bedrijfstak werknemer in sept. 2000</i>	<i>× 1 000</i>					<i>%</i>
Landbouw	71	16	3	18	109	17,0
Industrie	815	46	17	68	947	7,2
Bouwnijverheid	318	33	6	27	385	7,0
Handel	796	103	21	128	1 051	12,2
Horeca	122	29	4	42	197	21,4
Vervoer en communicatie	330	32	10	40	413	9,6
Financiële instellingen	210	12	8	21	251	8,2
Zakelijke dienstverlening	553	86	33	115	789	14,6
Openbaar bestuur	419	13	11	21	464	4,4
Onderwijs	336	23	8	18	385	4,7
Gezondheids- en welzijnzorg	725	73	6	35	840	4,1
Cultuur en overige dienstverlening	169	15	9	30	224	13,6
Uitzendkrachten	42	48	8	132	230	57,5
Totaal	4 905	529	147	694	6 355	11,1

¹⁾ Incl. 'indeling onbekend'.

²⁾ Aantal werknemers dat van bedrijfstak én baan is veranderd (kolom 5) als percentage van kolom 6.

ruim het dubbele, al moet worden aangetekend dat het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie klein is.

Bij het verschil tussen de leeftijdsgroepen valt het verschil tussen mannen en vrouwen volledig in het niet. Grafiek 4 geeft een gedetailleerder beeld van het leeftijdsverloop van de mobiliteit tussen bedrijfstakken bij mannen en vrouwen. De bedrijfstakmobiliteit bij mannen en vrouwen vertoont een sterk overeenkomend leeftijds patroon. Dit is opvallend aangezien de bedrijfstakken onderling sterk verschillen in de omvang van de bedrijfstakmobiliteit en in het aandeel vrouwen in hun werknemersbestand. Zowel bij mannen als bij vrouwen bedraagt de bedrijfstakmobiliteit ongeveer 32 procent voor 20-jarigen, waarna deze met het klimmen der

jaren daalt tot ongeveer twee procent op 58-jarige leeftijd. Daarna neemt het weer iets toe, met een piek bij 64 jaar. Bij deze stijging na 58 jaar moet bedacht worden dat het aantal werknemers na deze leeftijd sterk afneemt. Dit betekent dat de noemer van het hier gekozen verhoudingsgetal snel kleiner wordt. De teller neemt eveneens af met de leeftijd, maar niet evenredig met de noemer. Het absolute aantal werknemers van 60–69 jaar dat van bedrijfstak en baan wisselde, bedroeg ongeveer 4 duizend. De piek in de figuur betekent dus niet dat er veel oudere werknemers zijn die van bedrijfstak veranderen. De daling in het leeftijds patroon verloopt bij mannen gelijkmatiger dan bij vrouwen. Tussen 35 en 55 jaar is de bedrijfstakmobiliteit bij vrouwen hoger dan bij mannen. Dit

Staat 7
Verandering van bedrijfstak en/of baan (sept. 2000–2001) naar geslacht en leeftijd; werknemer op beide peildata

1	Situatie werknemer in sept. 2001					7
	Zelfde bedrijfstak		Andere bedrijfstak		Totaal ¹⁾	
	Zelfde baan	Nieuwe baan	Zelfde baan	Nieuwe baan		
2	3	4	5	6	7	
	<i>× 1 000</i>					<i>%</i>
Mannen						
15–24 jaar	311	77	16	146	553	26,6
25–34 jaar	707	94	25	120	958	12,7
35–44 jaar	818	65	24	65	991	6,7
45–54 jaar	757	38	18	29	856	3,5
55–64 jaar	259	11	7	8	291	2,8
65–69 jaar	10	2	0	1	14	7,4
Totaal	2 861	287	88	369	3 662	10,2
Vrouwen						
15–24 jaar	284	78	12	139	517	27,2
25–34 jaar	601	73	18	95	793	12,1
35–44 jaar	585	53	15	59	719	8,3
45–54 jaar	460	32	10	28	536	5,4
55–64 jaar	112	6	2	3	125	2,6
65–69 jaar	3	0	0	0	3	5,6
Totaal	2 044	242	58	326	2 693	12,2

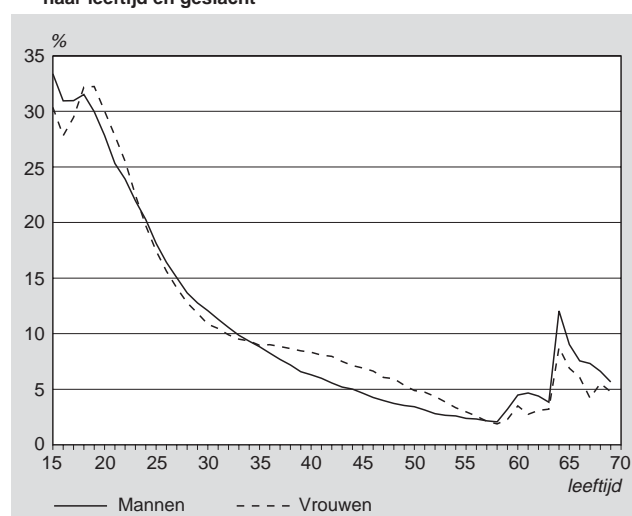
¹⁾ Incl. 'indeling onbekend'.

²⁾ Aantal werknemers dat van bedrijfstak én baan is veranderd (kolom 5) als percentage van kolom 6.

zou goed kunnen samenhangen met tijdelijke onderbrekingen van de loopbaan. Naar verwachting zullen herintreders gemiddeld vaker van baan – en in het verlengde daarvan van bedrijfstak – veranderen dan werknemers van dezelfde leeftijd met een ononderbroken loopbaan.

In staat 7 is ook te zien dat bij een hogere leeftijd de bedrijfstakmobiliteit (kolom 5) sterker afneemt dan het aantal werknemers met een nieuwe baan binnen de bedrijfstak (kolom 3). Werknemers veranderen dus minder vaak van baan naarmate zij ouder worden, en bovendien blijven zij daarbij vaker binnen de bedrijfstak. Voor 15–24-jarigen gaat 65 procent van de nieuwe banen gepaard met een verandering van bedrijfstak, voor 25–44-jarigen is dat het geval bij 54 procent, voor 45–69-jarigen nog maar bij 44 procent van de nieuwe banen.

4. Percentage bedrijfstakmobiliteit (sept. 2000–2001) van werknemers naar leeftijd en geslacht



4.1 Leeftijdsopbouw en transities tussen bedrijfstakken

Zonder mobiliteit wordt de gemiddelde werknemer elk jaar een jaar ouder. Deze sluipende vergrijzing wordt afgeremd

door de uitstroom van gepensioneerden en de instroom van schoolverlaters. Ook andere transitie tussen werken en niet-werken hebben invloed op de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse werknemer. Mobiliteit van werknemers tussen bedrijfstakken heeft per definitie geen effect op de leeftijdsopbouw van de werknemers in de economie als geheel, maar wel op de leeftijdsopbouw in de bedrijfstakken waartussen de werknemers heen en weer gaan. Het effect van in- en uitstroom op de gemiddelde leeftijd van een groep werknemers hangt af van de relatieve omvang van deze stromen en van het verschil tussen de gemiddelde leeftijd van de oorspronkelijke groep en de gemiddelde leeftijd van de in- of uitstroom.

In staat 8 is nagegaan hoe groot het effect is van de bedrijfstakmobiliteit op de gemiddelde leeftijd in de onderscheiden bedrijfstakken. Doordat vooral jongere werknemers van bedrijfstak veranderen, betekent het vertrek van een werknemer naar een andere bedrijfstak dat de gemiddelde leeftijd in die bedrijfstak door de bank genomen zal stijgen en in de bedrijfstak van bestemming zal dalen. Het saldo van deze effecten is voor sommige bedrijfstakken positief, voor andere negatief.

In de landbouw is het leeftijdseffect het grootst. Door de bedrijfstakmobiliteit tussen september 2000 en september 2001 nam de gemiddelde leeftijd van werknemers in de landbouw toe met 0,8 jaar. Deze sterke stijging is veroorzaakt door het feit dat de instromers gemiddeld 3 jaar ouder waren dan de uitstromers en de uitstroom twee keer zo groot was als de instroom.

Voor het openbaar bestuur is de situatie spiegelbeeldig: tussen september 2000 en september 2001 was de instroom vanuit andere bedrijfstakken bijna twee keer zo groot als de uitstroom en waren de instromers gemiddeld 3,5 jaar jonger dan de uitstromers en ruim 10 jaar jonger dan de gemiddelde leeftijd in die bedrijfstak. Daarmee is bij het openbaar bestuur de verjonging door bedrijfstakmobiliteit het grootst, op de voet gevolgd door de bedrijfstakken onderwijs en vervoer en communicatie. Bij de uitzendkrachten was het verschil tussen de gemiddelde leeftijd van instroom, uitstroom en zittende werknemers klein, waardoor het leeftijdseffect gering is ondanks het verhou-

Staat 8 Effect van de bedrijfstakmobiliteit (sept. 2000–2001) op de gemiddelde leeftijd van werknemers (15-69 jaar) per bedrijfstak

	Gemiddelde leeftijd in sept. 2000			Effect van transities tussen bedrijfstakken op gemiddelde leeftijd			Effect overige mobiliteit
	Werknemers 2000	Uitstroom naar andere bedrijfstak	Instroom uit andere bedrijfstak	Uitstroom naar andere bedrijfstak	Instroom uit andere bedrijfstak	Totaal	
<i>jaren</i>							
Landbouw	33,9	27,0	30,0	1,11	-0,31	0,80	-0,69
Industrie	39,2	31,3	30,5	0,54	-0,65	-0,11	-0,44
Bouwnijverheid	37,4	30,5	28,5	0,45	-0,74	-0,29	-0,36
Handel	33,1	26,5	28,1	0,73	-0,44	0,29	-0,60
Horeca	29,9	25,0	24,9	0,89	-0,65	0,24	-0,82
Vervoer en communicatie	38,1	31,0	29,3	0,63	-0,95	-0,32	-0,41
Financiële instellingen	37,2	30,6	30,3	0,48	-0,75	-0,27	-0,14
Zakelijke dienstverlening	35,7	30,5	30,1	0,66	-0,78	-0,12	-0,40
Openbaar bestuur	41,1	34,4	30,9	0,27	-0,77	-0,50	-0,44
Onderwijs	42,5	34,3	31,8	0,36	-0,70	-0,34	-0,58
Gezondheids- en welzijnszorg	38,5	31,9	30,2	0,24	-0,54	-0,29	-0,46
Cultuur en overige dienstverlening	36,1	28,8	29,1	0,87	-0,90	-0,03	-0,74
Uitzendkrachten	29,2	28,3	27,3	0,50	-0,62	-0,12	-0,48
Totaal	36,8	29,2	29,2	0,75	-0,75	0,00	-0,54

dingsgewijs hoge aantal transitie van uitzendkrachten van en naar andere bedrijfstakken.

Ter vergelijking is in de laatste kolom van staat 8 het effect opgenomen van de overige mobiliteit⁵⁾ op de gemiddelde leeftijd in een bedrijfstak. Vergelijking met het leeftijdseffect van de bedrijfstakmobiliteit maakt duidelijk dat de invloed van transitie tussen bedrijfstakken aanzienlijk is en voor een aantal bedrijfstakken het effect van de overige mobiliteit overvleugelt.

Samenvattend kan worden opgemerkt dat de mobiliteit tussen bedrijfstakken een substantieel verschijnsel is op de arbeidsmarkt, maar dat het bij oudere werknemers beduidend minder vaak voorkomt dan bij jongere. Bedrijfstakken verschillen sterk in de mate waarin transitie vanuit andere bedrijfstakken en transitie naar andere bedrijfstakken voorkomen. Deze vorm van mobiliteit blijkt bovendien een niet te verwaarlozen invloed te hebben op de gemiddelde leeftijd van de werknemers in een bedrijfstak, ook al heeft deze daar voor de economie als geheel per definitie geen effect op.

Technische toelichting, definities en indelingen

Sociaal Statistisch Bestand (SSB)

Het SSB is een verzameling van bestanden met gegevens over personen, banen en uitkeringen, die op persoonsniveau koppelbaar zijn. Meer informatie is opgenomen in Arts en Hoogteijling (2002).

Werknemers, hoofdbaan, transitie tussen werknemer en geen werknemer

Werknemers zijn personen met een baan als werknemer (ofwel een dienstverband) op de peildatum. Een werknemer kan naast zijn loon nog andere inkomensbronnen hebben, bijvoorbeeld een pensioen of uitkering. Dit houdt dus in dat een persoon met een pensioen of uitkering en een kleine deeltijdbaan op een peildatum als werknemer op die peildatum is ingedeeld.

Een transitie tussen werknemer en geen werknemer houdt in dat de persoon op één van de peildata werknemer is volgens de genoemde definitie, en op de andere peildatum niet.

Personen met gelijktijdig meerdere banen als werknemer zijn ingedeeld naar de hoofdbaan. De hoofdbaan is gedefinieerd als de baan met het hoogste loon.

Leeftijd

De leeftijd in dit artikel is de leeftijd (in gehele jaren) op de eerste peildatum, dus op 29 september 2000.

Inkomensbron: pensioenen en uitkeringen

Personen met pensioen zijn degenen die op de peildatum pensioen ontvangen.

Pensioen: dit zijn inkomsten op grond van AOW, VUT, prepensioen, ANW, oorlogs- en verzetpensioenen, lijfrente-uitkeringen en uitkeringen van pensioenfonds.

Personen met zowel een pensioen als een uitkering zijn ingedeeld als met pensioen. Zie over de samenloop van baan, pensioen en uitkering Das e.a. (2002).

Bedrijfstakken

De indeling in bedrijfstakken is volgens de Standaard bedrijfsindeling 1993 (SBI 1993). Uitzendkrachten zijn echter als aparte categorie opgenomen. De indeling is dus als volgt (de getallen zijn de codes van de SBI 1993):

- Landbouw en visserij 01–05
- Industrie incl. delfstoffenwinning en energie en waterleidingbedrijven 10–41
- Bouwnijverheid 45
- Handel 50–52
- Horeca 55
- Vervoer en communicatie 60–64
- Financiële instellingen 65–67
- Zakelijke dienstverlening 70–74 excl. uitzendkrachten
- Uitzendkrachten 74501 excl. staf
- Openbaar bestuur 75
- Onderwijs 80
- Gezondheids- en welzijnzorg 85
- Cultuur en overige dienstverlening 90–95

Bedrijf of bedrijfseenheid

Een bedrijfseenheid (kortweg bedrijf) is een statistische eenheid in het ABR (Algemeen Bedrijfsregister) van het CBS. Elk bedrijf heeft een bedrijfsidentificatienummer en een SBI-code. Een bedrijf is samengesteld uit één of meer juridische eenheden (ondernemingen) of delen daarvan. Zie CBS (2000).

In het SSB staat bij elke baan het bedrijfsidentificatienummer van het bedrijf waarin de werknemer werkt en de hieraan verbonden SBI-code.

Ander bedrijf

Verandering van bedrijf is bepaald op basis van het bedrijfsnummer in het ABR. Elke baan van een werknemer heeft in het SSB een bedrijfsidentificatienummer. Als de werknemer op beide peildata werkt, dan zijn de bedrijfsnummers van de (hoofd)banen vergeleken. Zijn deze bedrijfsnummers verschillend, dan werkt de werknemer in een ander bedrijf.

Een ander bedrijfsnummer kan het gevolg zijn van het feit dat de werknemer bij een andere onderneming is gaan werken. Een ander bedrijfsnummer kan ook het gevolg zijn van een fusie of splitsing van het betrokken bedrijf, of van een andere verandering waardoor nieuwe eenheden in het ABR zijn ontstaan. Nog een andere mogelijkheid is dat een bijbaan hoofdbaan is geworden of omgekeerd.

Aanvangsdatum baan

De aanvangsdatum van een baan van een werknemer in het SSB is doorgaans afkomstig uit de Verzekerdenadministratie (VZA). Van een relatief gering aantal banen waarover geen informatie in de VZA beschikbaar is, is het aanvangsjaar onbekend.

Nieuwe baan

Een baan (dienstverband) van een werknemer die op de tweede peildatum bestond en waarvan de aanvangsdatum ligt na de eerste peildatum, dus tussen 29 september 2000 en 28 september 2001.

Transitie tussen bedrijfstakken, bedrijfstakmobiliteit

In ruime zin kan elke verandering van bedrijfstak tot de bedrijfstakmobiliteit worden gerekend. In dit artikel wordt een

striktere definitie gehanteerd. Van bedrijfstakmobiliteit in deze beperktere zin is sprake als een werknemer op de tweede peildatum een nieuwe baan heeft en in een andere bedrijfstak werkzaam is dan op de eerste peildatum. Het percentage mobiliteit tussen bedrijfstakken is op deze definitie gebaseerd en is gedefinieerd als het aantal werknemers dat zowel van baan als van bedrijfstak is veranderd, uitgedrukt als percentage van de werknemers die op beide peildata werkten.

Literatuur

Arts, C.H., en E.M.J. Hoogteijling, 'Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999'. In: Sociaal-economische maandstatistiek, december 2002.

CBS, Bedrijven in Nederland, Voorburg/Heerlen 2000.

Corpeleijn, A.W.F. , 'Tijdelijke en langdurige banen, 2000'. In: Sociaal-economische maandstatistiek, september 2003.

Corpeleijn, André, 2004a, 'Meeste werknemers rond 60 jaar met pensioen'. In: CBS-Webmagazine 2 april 2004 (tevens opgenomen in Sociaal-economische trends 2004, afl. 2).

Corpeleijn, André, 2004b, 'Oudere werknemers, 1999–2001' (thema-artikel www.cbs.nl).

Das, M., L. van Toor en C.H.Arts, 'Samenloop van banen en uitkeringen'. In: Sociaal-economische maandstatistiek, december 2002.

Fouarge, Didier, Trudie Schils en Bart Huynen, To retire or continue working. An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers. OSA-publicatie A 207, 2004.

Huynen, Bart, Didier Fouarge, en Trudie Schils, 'Vervroegd uittreden of doorwerken?' In: CBS, Sociaal-economische trends, 2004, aflevering 3.

Gids voor CAO's, 2003 (serie antwoordenboeken Kluwer)

Noten in de tekst

- ¹⁾ Nadere informatie staat op <http://www.cbs.nl/nl/service/onderzoek/strat-ondz/SDA/SDA-projecten.htm>.
- ²⁾ Van 80 duizend werknemers is de bedrijfstak op een van beide peildata onbekend.
- ³⁾ Daarmee is dit aantal transities groter dan zowel de in- als de uitstroom van werknemers tussen de twee peildata. Van de 15- t/m 69-jarigen die in september 2000 werknemer waren, waren er 605 duizend in september 2001 niet als werknemer werkzaam. Omgekeerd waren in dezelfde leeftijdsgroep 534 duizend mensen in september 2001 werknemer, maar een jaar eerder niet.
- ⁴⁾ Dit is dus het aantal in kolom 5 als percentage van het totaal van kolom 6. Mensen waarvoor informatie over bedrijfstak of aanvang van de baan ontbreekt, zijn hierbij buiten beschouwing gelaten.
- ⁵⁾ Onder de 'overige mobiliteit' vallen hier pensionering, in-tredende schoolverlaters, herintreders, transities tussen werkloosheid en werk en tussen arbeidsongeschiktheid en werk, migratie, overlijden en verschuiving van het leeftijds kader van 15 t/m 69 jaar.