

Sociaal-economische trends

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

2005, aflevering 2



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
2004–2005	= 2004 tot en met 2005
2004/2005	= het gemiddelde over de jaren 2004 tot en met 2005
2004/'05	= oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2004 en eindigend in 2005
1994/'95–2004/'05	= boekjaar enzovoort, 1994/'95 tot en met 2004/'05

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, 2005.
Bronvermelding is verplicht.
Vereenvoudiging voor eigen gebruik
of intern gebruik is toegestaan.

Prijzen incl. administratie- en
verzendkosten.
Abonnementsprijs: € 47,45
Prijs per los nummer: € 13,05
Kengetal: V-4
ISSN 1573-2215
CBS-productnummer: 03-757-0502-0



Centraal Bureau voor de Statistiek

Inhoud

Redactioneel	5
Kwartaaloverzicht arbeidsmarkt 2004/4	7
Sociaal-economische kerncijfers	11
Artikelen	
Meer ouderen aan het werk	12
Ouders op de arbeidsmarkt	18
Ontwikkeling van de werkloosheid volgens CBS en CWI vergeleken	23
Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003	30
Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002	39
Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997–2002	52
Nederlandse arbeid te duur?	60
Inkomensontwikkeling van immigranten	66
Begrippen	75
Nu en eerder verschenen artikelen	77
Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website	80
Publicaties	84

Redactioneel

Met ingang van dit nummer is een rubriek 'Redactioneel' opgenomen in Sociaal-economische trends. In deze rubriek wil de redactie onder meer de aandacht vestigen op wijzigingen in de opzet van de Sociaal-economische trends. Ook geven we een overzicht van de opgenomen artikelen.

Met ingang van dit nummer is de rubriek Webmagazine vervallen. Webmagazine-artikelen die qua onderwerp aansluiten bij de thematiek van de Sociaal-economische trends zullen we voortaan noemen in de rubriek 'Publicaties'. Uiteraard zijn alle webmagazine-artikelen te vinden op www.cbs.nl.

Artikelen

Een verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen is een mogelijkheid om de scheefgroei tussen actieven en inactieven het hoofd te bieden. In het openingsartikel concluderen de auteurs dat de arbeidsdeelname van ouderen de afgelopen jaren fors is gestegen.

De zorg voor kinderen kan van grote invloed zijn op participatie op de arbeidsmarkt. Het artikel "Ouders op de arbeidsmarkt" schetst een beeld van het arbeidsmarktgedrag van alleenstaande ouders en ouderparen.

In het artikel "Nederlandse arbeid te duur?" draait het om de vraag of de Nederlandse loonkosten te hoog liggen. Te hoge loonkosten zouden kunnen leiden tot een verslechterde concurrentiepositie en het weglekken van werkgelegenheid naar het buitenland. In het artikel wordt onder meer geconcludeerd dat de loonkosten zich vanaf 2002 minder dan gemiddeld ontwikkelden ten opzichte van de ons omringende landen.

Maandelijkse publiceren CBS en CWI cijfers over de werkloosheid in Nederland. De verschillen in de niveaus en de ontwikkelingen komen aan bod in het artikel "Ontwikkeling van de werkloosheid volgens CBS en CWI vergeleken". Het artikel gaat in op de oorzaken van deze (schijnbare) inconsistenties en de rol van seizoeneffecten.

Verder bevat deze publicatie artikelen over de regionale werkgelegenheid, de verdiende lonen van werknemers in relatie tot hun beroep en opleiding, de ontwikkeling van beloningsverhoudingen tussen groepen werknemers en de ontwikkeling in de welvaartspositie van immigranten.

De redactie

Kwartaaloverzicht arbeidsmarkt 2004/4

Hans Langenberg

De economie herstelt zich nog altijd uiterst traag. In het vierde kwartaal van 2004 was er geen groei ten opzichte van het voorafgaande kwartaal. Als gevolg van dit moeizame economische herstel verloopt ook het herstel van de arbeidsmarkt erg aarzelend. Het aantal banen van werknemers is in het vierde kwartaal van 2004 verder teruggelopen, al was de afname minder dan in het kwartaal ervoor. Lichtpunt vormde de uitbreiding van het aantal banen in de zakelijke dienstverlening, hetgeen is terug te voeren op een toenemende inschakeling van uitzendkrachten. Ook het aantal vacatures is verder opgelopen, al nam het stijgingstempo af. Het aantal werklozen is licht toegenomen; het aantal WW- en bijstandsuitkeringen is vrijwel stabiel.

1. Werkgelegenheid

In het vierde kwartaal van 2004 was het aantal banen van werknemers 92 duizend lager dan in het overeenkomstige kwartaal van 2003. Dit komt neer op een daling van 1,2

procent. In derde kwartaal van 2004 bedroeg de overeenkomstige daling 109 duizend (1,5 procent).

Ten opzichte van een kwartaal eerder slonk het aantal banen in het vierde kwartaal met 15 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Het aantal banen daalt vanaf begin 2003. De daling liep op tot en met het eerste kwartaal van 2004. Toen waren er 34 duizend banen minder dan in het voorafgaande kwartaal. Hierna is het banenverlies elk kwartaal afgenomen.

Omerekend naar arbeidsjaren bedroeg het verlies aan werkgelegenheid in het vierde kwartaal 84 duizend, wat neerkomt op 1,5 procent. Ook in arbeidsjaren was de relatieve afname iets kleiner dan in het derde kwartaal.

De werkgelegenheidsontwikkeling wordt momenteel bepaald door twee ontwikkelingen. Enerzijds vlakt het banenverlies in het bedrijfsleven af, anderzijds is de banengroei in de niet-commerciële dienstverlening vrijwel tot stilstand gekomen. Het aantal banen van werknemers in het bedrijfsleven (totaal minus niet-commerciële dienstverlening) lag in het vierde kwartaal 96 duizend lager dan een jaar

Staat 1
Kerncijfers arbeidsmarkt

	2004	2002				2003				2004			
	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
Stand	Verandering t.o.v. een jaar eerder												
x 1 000													
Banen van werknemers	7 330*	96*	69*	47*	42*	22*	-8*	-38*	-75*	-107*	-119*	-109*	-92
Arbeidsvolume van werknemers	5 554*	53*	11*	-26*	-46*	-43*	-32*	-63*	-85*	-103*	-104*	-98*	-84
Openstaande vacatures ¹⁾	120	-38	-56	-56	-43	-54	-37	-34	-27	-2	11	28	26
Ontstane vacatures	176	-57	-73	-49	-32	-36	-25	-19	-10	1	28	27	24
Vervulde vacatures	165	-59	-54	-49	-44	-25	-43	-22	-17	-23	15	10	26
Potentiële beroepsbevolking	10 982*	71*	70*	68*	66*	60*	55*	50*	44*	55*	52*	46*	46*
w.v.													
beroepsbevolking	7 501*	93*	131*	111*	119*	130*	112*	47*	44*	7*	-1*	17*	1*
w.v.													
werkzaam	7 028*	88*	74*	45*	44*	40*	4*	-34*	-55*	-123*	-91*	-38*	-56*
werkloos	473*	5*	57*	65*	75*	89*	107*	81*	99*	130*	90*	55*	57*
WW-uitkeringen ¹⁾	323	-9	8	20	38	58	68	79	83	74	68	48	37
Instroom WW	105	10	22	21	24	28	20	23	18	2	-3	-6	6
Uitstroom WW	97	-3	9	11	7	9	10	12	14	12	8	17	18
Na verwijdering van seizoeninvloeden (indien aanwezig)													
Stand	Verandering t.o.v. een kwartaal eerder												
x 1 000													
Banen van werknemers	7 328*	18*	8*	7*	7*	0*	-19*	-25*	-31*	-34*	-27*	-18*	-15*
Openstaande vacatures ¹⁾	128*	-4	-21	-14	-6	-12	-1	-22	6	14*	9*	4*	3*
Werkloze beroepsbevolking	492*	0*	25*	39*	11*	14*	43*	14*	28*	45*	4*	-21*	29*
WW-uitkeringen	325*	6	13	7	12	24	26	20	16	11*	22*	0*	3*
Bijstandsuitkeringen van thuiswonenden onder de 65 jaar ¹⁾	337	-2	-2	-1	3	5	2	3	5	3	-1	-3	1*
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ^{1) 2)}	961	4	3	1	5	-1	-3	-4	-3	-10	-4	-4	-4
Instroom arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	20*	-1	-1	-2	2	-2	-3	-2	1	-2	1	-1	2*
Uitstroom arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	21	1	0	1	-1	2	0	0	-1	1	-3	1	-1

¹⁾ Aan het eind van het kwartaal.

²⁾ De arbeidsongeschiktheidsregelingen omvatten WAO, WAZ en Wajong.

eerder. Voor het eerst in anderhalf jaar is dit aantal beneden de 100 duizend gebleven. In de niet-commerciële dienstverlening lag het aantal banen in het vierde kwartaal 4 duizend hoger dan een jaar eerder. Dit steekt schril af bij de enorme werkgelegenheidsgroei uit de periode 2001–2003. Vanaf 1987 zijn er slechts drie kwartalen geweest waarin het aantal banen met minder dan 4 duizend toenam (allen in de periode 1993/1994). Slechts in één van die drie kwartalen daalde het aantal banen.

2. Vacatures

Aan het einde van het vierde kwartaal van 2004 stonden er 120 duizend vacatures open. Dit waren er 26 duizend meer dan jaar eerder. Ten opzichte van het voorafgaande kwartaal steeg het aantal vacatures met 3 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Het was het vijfde achtereenvolgende kwartaal waarin het aantal vacatures steeg. Wel is de stijging in de voorbije kwartalen steeds verder afgevlakt.

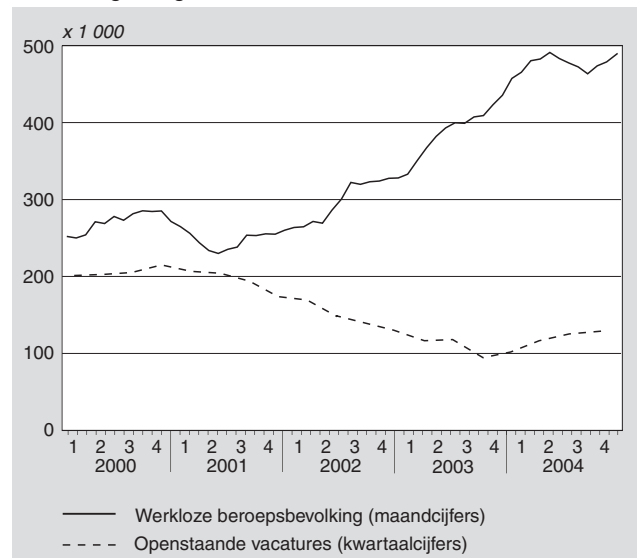
Eind 2004 stonden op de duizend banen 18 vacatures open. Een jaar eerder lag dit aantal op 14.

In het vierde kwartaal ontstonden 176 duizend vacatures. Dit waren er 24 meer dan een jaar eerder. De toename van het aantal ontstane vacatures was iets lager dan in het voorafgaande kwartaal. In het vierde kwartaal werden 165 duizend vacatures vervuld. Dit waren er 26 meer dan een jaar eerder. De stijging van het aantal vervulde vacatures was hoger dan in het voorafgaande kwartaal.

3. Werkloosheid

In het vierde kwartaal van 2004 waren er gemiddeld 473 duizend werklozen, 57 duizend meer dan een jaar eerder. Ten opzichte van het voorafgaande kwartaal steeg het aantal werklozen met 29 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). De werkloosheid loopt op vanaf 2001. Medio 2004 daalde de werkloosheid een tijd lang, om hierna toch weer verder op te lopen. De werkloosheid vertoonde eind 2004 een trendmatige groei van 5 duizend personen per maand. In het vierde kwartaal was gemiddeld 6,3 procent van de beroepsbevolking werkloos.

1. Werkloze beroepsbevolking en aantal openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



Het aantal WW-uitkeringen lag aan het eind van het vierde kwartaal 37 duizend hoger dan een jaar eerder. De stijging van het aantal WW-uitkeringen lijkt af te vlakken. Voor het derde achtereenvolgende kwartaal lag het aantal WW-uitkeringen op vrijwel hetzelfde niveau (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). De afvlakking van de groei van het aantal WW-uitkeringen is te herleiden tot zowel een dalende instroom als een groeiende uitstroom. Overigens nam de instroom in het vierde kwartaal wel weer wat toe.

Het aantal bijstandsuitkeringen van thuiswonenden onder de 65 jaar kwam eind 2004 uit op 337 duizend. Het aantal bijstandsuitkeringen is vrijwel constant. Er werden er duizend meer van verstrekt dan een kwartaal eerder.

4. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Aan het eind van het vierde kwartaal van 2004 werden er 961 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt. Dit zijn er 21 duizend minder dan een jaar eerder. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt vanaf begin 2003. Het laatste half jaar ligt het dalingstempo vrijwel constant op 4 duizend uitkeringen per kwartaal.

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	3e kw	4e kw
%												
Volumemutatie van het BBP ten opzichte van het voorafgaande kwartaal	0,1*	0,4*	0,2*	-0,3*	-0,6*	-0,7*	0,2*	0,7*	0,9*	-0,1*	0,3*	0,0
Ontwikkeling cao-lonen per maand ¹⁾	4,3	3,7	3,4	3,4	3,3	3,0	2,6	2,4	1,8*	1,5*	1,1*	0,9*
Ontwikkeling contractuele loonkosten per maand	4,9	4,2	4,1	4,0	3,9	3,5	3,1	3,0	2,8*	2,6*	2,4*	2,2*
Ontwikkeling consumentenprijzen	3,8	3,3	3,3	2,9	2,4	2,0	2,0	1,9	1,2	1,5	1,1	1,3
Vacaturegraad ²⁾	25	23	16	17	18	18	12	14	18	20	16	18
Werkloosheid	3,9*	3,9*	4,3*	4,2*	5,0*	5,3*	5,3*	5,5*	6,7*	6,5*	6,0*	6,3*
Werkloosheid, na verwijdering van seizoeninvloeden	3,6*	3,9*	4,4*	4,5*	4,7*	5,2*	5,4*	5,8*	6,4*	6,4*	6,2*	6,5*
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.

Vanwege de overgang op een nieuwe statistiek zijn er nog geen nieuwe cijfers over het ziekteverzuim beschikbaar.

5. Lonen en prijzen

De loonmatiging houdt nog altijd aan. De cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen zijn in het vierde kwartaal van 2004 met 0,9 procent gestegen ten opzichte van het jaar ervoor. Het was voor het eerst in de recente periode van loonmatiging dat de stijging beneden de 1 procent bleef. De cao-loonstijging loopt terug sinds begin 2002. Over heel 2001 bedroeg de stijging nog 4,3 procent. Het cijfer over het vierde kwartaal is gebaseerd op 65 procent van alle cao's. Ongeveer acht van de tien werknemers valt onder een cao.

De laagste cao-loonstijging kenden de overheid en de gesubsidieerde sector. Hier stegen de cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen in het vierde kwartaal met respectievelijk 0,2 en 0,1 procent ten opzichte van het jaar ervoor. Bij particuliere bedrijven stegen de cao-lonen in diezelfde periode met 1,3 procent.

De contractuele loonkosten per maand stegen in het vierde kwartaal met 2,2 procent ten opzichte van een jaar eerder. Hiermee loopt ook de loonkostenstijging verder terug. Door verhoging van de werkgeverspremies voor pensioen, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, is de contractuele loonkostenstijging nog altijd hoger dan de cao-loonstijging. In het vierde kwartaal van 2004 lagen de consumentenprijzen gemiddeld 1,3 procent hoger dan een jaar eerder. Dit betekent een kleine toename van de nog altijd lage inflatie. In het derde kwartaal bedroeg de overeenkomstige prijsstijging 1,1 procent.

6. Conjunctuur

In het vierde kwartaal van 2004 lag het volume van het bruto binnenlands product (BBP) 1,6 procent hoger dan een jaar eerder. Ten opzichte van het voorafgaande kwartaal kende het vierde kwartaal geen groei (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Na een periode van krimp begon de economie eind 2003 weer te groeien. In het eerste kwartaal van 2004 steeg het volume van het BBP met 0,9 procent ten opzichte van het kwartaal ervoor. Een dergelijke groei werd in de navolgende kwartalen van 2004 niet geëvenaard.

De uitvoer van goederen en diensten blijft doorgroeien. In het vierde kwartaal van 2004 werd 8,4 procent meer uitgevoerd dan een jaar eerder. De investeringen in vaste activa blijven vooralsnog achter. Zij stegen met 3,0 procent. Deze groei was wel hoger dan in het voorafgaande kwartaal. De zwakste schakel in het economisch herstel vormen de consumptieve bestedingen. Deze bleven in het vierde kwartaal steken op het niveau van een jaar eerder.

7. Verschillen tussen bedrijfstakken

In het vierde kwartaal van 2004 is het banenverlies van het bedrijfsleven (op jaarbasis) voor het eerst sinds begin 2003

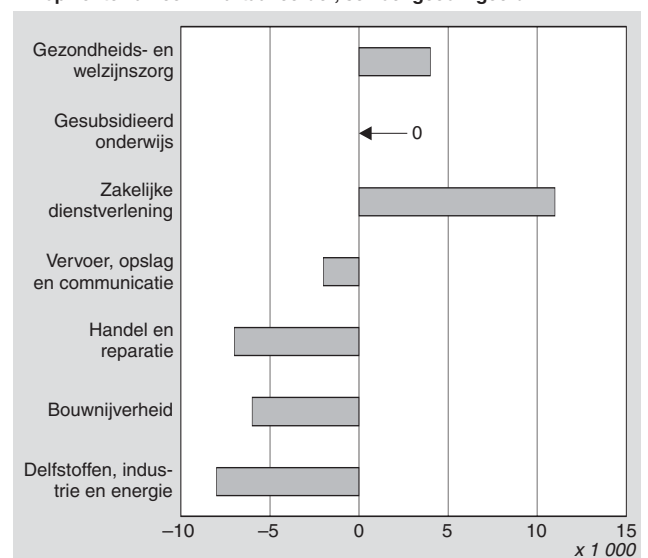
beneden de 100 duizend gebleven. Voor het eerst sinds 2001 lag het aantal banen in de zakelijke dienstverlening hoger dan een jaar eerder. Het aantal banen steeg hier in een jaar tijd met 9 duizend. Ten opzichte van een kwartaal eerder groeide het aantal banen in de zakelijke dienstverlening met 11 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Van het tweede op het derde kwartaal groeide het aantal banen hier al met 9 duizend. De groei is vooral te danken aan een toename van het aantal uitzendkrachten, traditioneel het eerste teken van herstellende werkgelegenheid.

Buiten de zakelijke dienstverlening is er in het bedrijfsleven geen enkele bedrijfstak waar het aantal banen is toegenomen. Wel is het banenverlies bij de financiële instellingen vrijwel tot stilstand gekomen. In de industrie is het banenverlies nog altijd hoog, al lijkt het licht af te vlakken. In het vierde kwartaal bedroeg de daling op jaarbasis 33 duizend; in het eerste kwartaal van 2004 bedroeg het banenverlies nog 38 duizend. De afname van het aantal banen in de meeste overige takken van het bedrijfsleven was vergelijkbaar met die in het derde kwartaal. In de handel is het aantal banen in een jaar tijd met 30 duizend gedaald, in de bouwrijverheid met 21 duizend.

In de niet-commerciële dienstverlening is de banengroei (op jaarbasis) verder afgevlakt. Van de bedrijfstakken binnen de niet-commerciële dienstverlening kende in het vierde kwartaal alleen de zorg nog groei. Het aantal banen bij het openbaar bestuur daalde in het vierde kwartaal van 2004 met 11 duizend ten opzichte van een jaar eerder. Hier is sprake van een oplopend banenverlies. In het onderwijs kwam de langdurige groei van het aantal banen tot stilstand. In de zorgsector nam de groei van de werkgelegenheid verder af. Er waren hier nog maar 17 duizend banen meer dan een jaar eerder.

Het aantal openstaande vacatures in het bedrijfsleven lag aan het eind van het vierde kwartaal 22 duizend hoger dan een jaar eerder. Het aantal vacatures loopt op in vrijwel alle bedrijfstakken, ook die binnen de niet-commerciële dienstverlening. Verreweg de grootste stijging vond plaats in de zakelijke dienstverlening. Hier waren 10 duizend vacatures meer dan een jaar eerder. Andere bedrijfstakken

2. Mutatie aantal banen van werknemers: vierde kwartaal 2004 ten opzichte van een kwartaal eerder, seizoengecorrigeerd



waar het aantal vacatures oploopt zijn de handel, de horeca en de bouwnijverheid.

Dat het aantal vacatures binnen de niet-commerciële dienstverlening aan het einde van 2004 weer enigszins oploopt is opvallend. In 2003 liep het aantal vacatures hier sterk terug.

8. Verschillen tussen demografische groepen

Het aantal werkloze mannen is in het vierde kwartaal gestegen met 24 duizend ten opzichte van een jaar eerder. Deze toename is iets lager dan in het derde kwartaal. Het aantal werkloze vrouwen steeg in het vierde kwartaal met 33 duizend. Deze toename is juist iets hoger dan in het derde kwartaal. Van het mannelijke deel van de beroepsbevolking was in het vierde kwartaal gemiddeld 5,6 procent werkloos, van het vrouwelijke 7,3 procent.

Het aantal banen dat door mannen wordt bezet nam in een jaar tijd af met 74 duizend, het aantal banen dat door vrouwen wordt bezet met 18 duizend. Voor beide seksen is er sprake van een afvlakkend banenverlies. De afname komt overeen met 1,8 procent voor mannen en 0,5 procent voor vrouwen. Nog altijd verliezen beide seksen banen in het

bedrijfsleven en komen er (alleen) voor vrouwen banen in de niet-commerciële dienstverlening bij. Het banenverlies in het bedrijfsleven bedroeg 61 duizend voor mannen en 34 duizend voor vrouwen. Onder beide seksen vlakke het verlies iets af. In de niet-commerciële dienstverlening verloren de mannen 13 duizend banen, en kwamen er voor vrouwen 16 banen bij. Het banenverlies voor mannen nam hier toe, terwijl de banengroei voor vrouwen afnam.

De verdere stijging van de werkloosheid in het vierde kwartaal betrof mensen van alle leeftijdsgroepen. Het aantal werkloze jongeren (15–24 jaar) steeg in een jaar tijd met 23 duizend, het aantal werklozen van middelbare leeftijd (25–44 jaar) met 10 duizend, het aantal oudere werklozen met 24 duizend. Alleen voor de oudste leeftijdscategorie was de stijging iets hoger dan in het derde kwartaal. De jeugdwerkloosheid (15–24-jarigen) kwam in het vierde kwartaal uit op gemiddeld 13,1 procent. Onder mensen van middelbare leeftijd (25–44 jaar) en ouderen (45–64 jaar) bedroeg de werkloosheid respectievelijk 5,8 en 4,9 procent.

Sociaal-economische kerncijfers

	Basis c.q. eenheid	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1. Werkgelegenheid							
Werkzame personen	1 000	7 946	8 124	8 291	8 325*	8 294*	.
Werknemers	1 000	6 798	6 969	7 124	7 166*	7 141*	.
Zelfstandigen	1 000	1 148	1 155	1 167	1 159*	1 153*	.
Banen van werknemers	1 000	7 113	7 285	7 424	7 486*	7 462*	.
Landbouw en visserij	1 000	120	118	124	124*	123*	.
Industrie en bouwnijverheid	1 000	1 509	1 528	1 533	1 509*	1 463*	.
Commerciële dienstverlening	1 000	3 356	3 470	3 523	3 519*	3 457*	.
Niet-commerciële dienstverlening	1 000	2 127	2 169	2 245	2 333*	2 419*	.
Mannen	1 000	4 056	4 121	4 160	4 171*	4 120*	.
Vrouwen	1 000	3 056	3 164	3 264	3 315*	3 343*	.
Vacatures	1 000	172	203	197	149	109	118
Landbouw en visserij	1 000	3	3	3	3	2	3
Industrie en bouwnijverheid	1 000	37	47	41	28	17	17
Commerciële dienstverlening	1 000	94	110	106	76	59	67
Niet-commerciële dienstverlening	1 000	37	42	47	42	32	31
2. Beroepsbevolking en werkloosheid							
Beroepsbevolking	1 000	7 069	7 187	7 314	7 427*	7 510*	7 516*
Mannen	1 000	4 233	4 275	4 317	4 358*	4 368*	4 335*
Vrouwen	1 000	2 836	2 912	2 997	3 069*	3 142*	3 181*
Werkzame beroepsbevolking	1 000	6 768	6 917	7 062	7 125*	7 114*	7 037*
Mannen	1 000	4 105	4 161	4 209	4 211*	4 162*	4 088*
Vrouwen	1 000	2 663	2 755	2 853	2 914*	2 952*	2 949*
Werkloze beroepsbevolking	1 000	301	270	252	302*	396*	479*
Mannen	1 000	128	114	109	147*	206*	247*
Vrouwen	1 000	173	157	143	155*	190*	233*
Werkloze beroepsbevolking	%	4,3	3,8	3,4	4,1*	5,3*	6,4*
Mannen	%	3,0	2,7	2,5	3,4*	4,7*	5,7*
Vrouwen	%	6,1	5,4	4,8	5,0*	6,1*	7,3*
3. Sociale zekerheid							
WW-uitkeringen	1 000	223	189	166	204	287	.
Algemene bijstandswet, periodiek	1 000	363	335	322	320	336	.
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	1 000	926	957	981	993	982	.
WAO-uitkeringen	1 000	746	772	794	802	787	.
Wajong-uitkeringen	1 000	124	127	130	134	138	.
WAZ-uitkeringen	1 000	57	58	57	57	57	.
Ziekteverzuim particuliere bedrijven	%	5,4	5,5	5,4	5,4	4,8	.
4. Loon en loonkosten							
Verdiende lonen per maand van voltijdwerknemers	euro	2 323	2 398	2 561	2 665	2 754	.
Landbouw en visserij	euro	1 868	1 959	2 073	2 091	2 204	.
Industrie en bouwnijverheid	euro	2 230	2 287	2 451	2 545	2 628	.
Commerciële dienstverlening	euro	2 330	2 403	2 556	2 662	2 751	.
Niet-commerciële dienstverlening	euro	2 468	2 566	2 741	2 849	2 936	.
Cao-lonen per uur (incl. bijzondere beloningen)	2000=100	96,8	100	104,4	108,2	111,2	112,7*
Particuliere bedrijven	2000=100	96,8	100	104,2	107,8	110,7	112,4*
Gesubsidieerde sector	2000=100	96,6	100	105,2	109,6	112,8	113,4*
Overheid	2000=100	97,0	100	104,4	109,0	112,5	113,2*
5. Inkomen, consumptie en vermogen							
Besteedbaar inkomen per huishouden	1 000 euro	.	.	27,3*	28,2*	.	.
Eenpersoonshuishouden	1 000 euro	.	.	15,9*	16,4*	.	.
Meerpersoonshuishouden	1 000 euro	.	.	33,0*	34,2*	.	.
Dynamische koopkrachtverandering van personen	%	1,2	2,0	.	.	.	.
Bestedingen per huishouden	1 000 euro	.	24,4	.	.	27,4*	.
Consumptie (volumemutatie per persoon)	%	.	2,8*	0,4*	0,7*	-1,4*	0,1*
Vermogen per huishouden	1 000 euro	93	108	113*	.	.	.
Consumentenprijsindex (alle huishoudens)	2000=100	.	100	104,2	107,6	109,9	111,2

Artikelen

Meer ouderen aan het werk

Hendrika Lautenbach en Marc Cuijpers

Het aantal werkzame 50-plussers is sinds 1992 bijna verdubbeld. Ouderen maken ook een steeds groter deel uit van de werkzame beroepsbevolking. Deels komt dat door de vergrijzing: het aandeel ouderen in de bevolking neemt toe. Maar ook de arbeidsdeelname van ouderen is fors gestegen, vooral bij vrouwen. Inmiddels is een op de drie werkzame ouderen een vrouw.

1. Inleiding

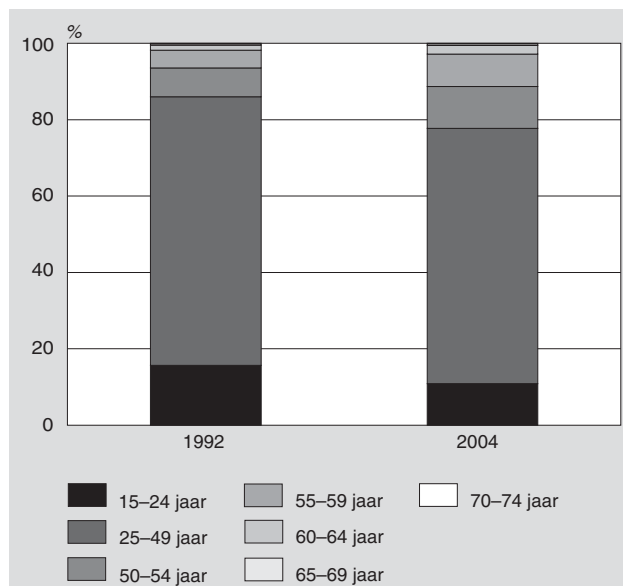
Veel werkzame personen beëindigen hun beroepsloopbaan voor de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Slechts een kleine groep werkt door tot de leeftijd van 65 of nog langer. Tegen de achtergrond van de toenemende vergrijzing vindt momenteel een discussie plaats over de wenselijkheid van een hogere arbeidsdeelname van ouderen. Daarbij worden er vraagtekens geplaatst bij de leeftijd waarop ouderen stoppen met werken. Meestal gaat het dan om de leeftijd waarop ouderen met prepensioen gaan, maar in mindere mate gaat het ook over de wettelijke pensioenleeftijd. Een verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen wordt gezien als een mogelijkheid om de dreigende scheefgroei tussen actieven en inactieven het hoofd te bieden. Zo zou kunnen worden voorkomen dat het AOW-pensioen onder druk komt te staan. Tegen deze achtergrond zijn de feitelijke ontwikkelingen in de arbeidsdeelname van ouderen van belang. Dit artikel geeft daarvan een beschrijving. Gezien de zeer geringe omvang van de groep van 75 jaar en ouder die nog actief is op de arbeidsmarkt, worden de meeste analyses beperkt tot de leeftijdsgroep van 50–74 jaar.

2. Ouderen op de arbeidsmarkt

Ouderen maken een steeds groter deel uit van de werkzame beroepsbevolking. In 2004 was ruim een op de vijf werkenden 50 jaar of ouder. Sinds begin jaren negentig is dit aandeel met de helft toegenomen. In 1992 was het aandeel 50-plussers onder de werkzame beroepsbevolking nog maar 14 procent. Het aantal werkzame ouderen verdubbelde bijna; van ruim 800 duizend personen in 1992 tot bijna 1,6 miljoen personen in 2004. De toename van het aantal ouderen op de arbeidsmarkt hangt zowel samen met veranderingen in de leeftijdsopbouw van de bevolking als met de toegenomen arbeidsdeelname van ouderen.

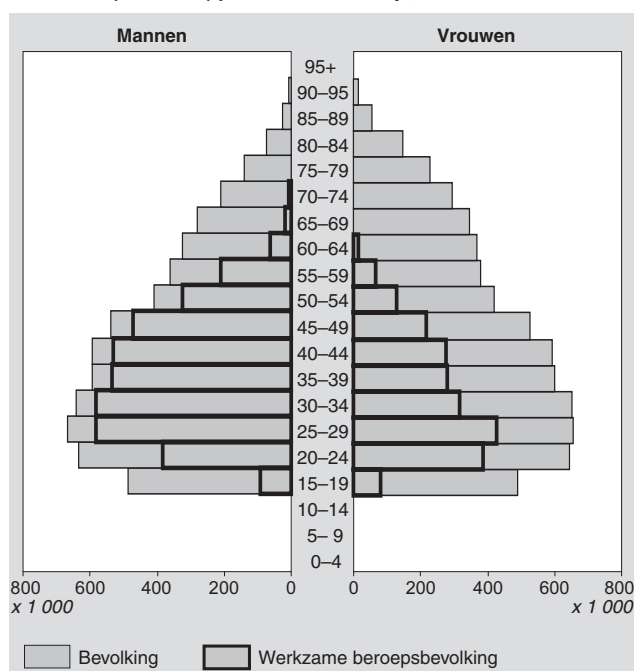
De toename van het aantal werkzame ouderen hangt samen met de vergrijzing van de bevolking. Zo zijn de 50-plussers uit 1992 de afgelopen jaren opgevolgd door aanzienlijk grotere leeftijdscohorten met 50-plussers. Ook

1. Werkzame beroepsbevolking naar leeftijd

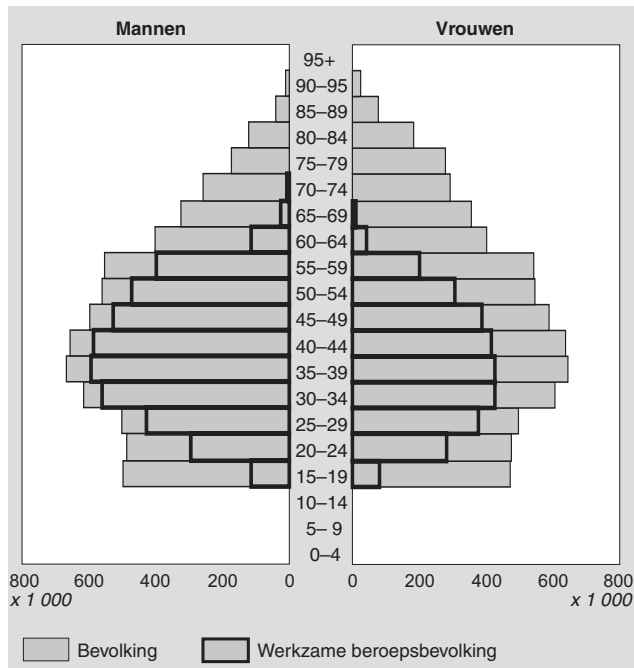


achter deze cohorten bevindt zich nog een aantal cohorten met een vergelijkbare omvang als de voorafgaande. Pas de huidige 30-minners bestaan uit minder personen. Toch kan de toename van het aantal werkzame ouderen maar voor een deel worden verklaard uit de instroom van grotere

2a. Aantal (werkzame) personen naar leeftijd, 1992



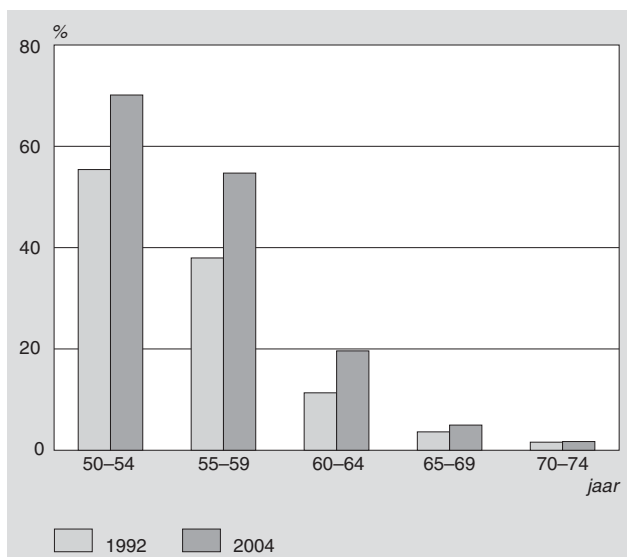
2b. Aantal (werkzame) personen naar leeftijd, 2004



cohorten met 50-plussers. Tussen 1992 en 2004 nam de bevolking van 50–74 jaar toe met ruim een kwart. Het aantal werkzame ouderen daarentegen verdubbelde bijna in diezelfde periode.

Behalve door de vergrijzing is het aantal werkzame ouderen gestegen door de toegenomen arbeidsdeelname van ouderen. In de periode 1992–2004 nam de participatie van ouderen in de leeftijd van 50–74 jaar toe van 25 naar 37 procent. Het grootste deel van deze groei heeft plaatsgevonden in de periode vanaf 1998. Vooral bij de 50–59-jarigen is de arbeidsdeelname fors toegenomen. Zeven van de tien 50–54-jarigen hebben een betaalde baan en van de 55–59-jarigen werkt ruim de helft. Bij de 60-plussers was de toename minder. Toch had in 2004 ook van de 60–64-jarigen al bijna een op de vijf een baan van ten minste twaalf uur per week. In 1992 was dat nog een op de

3. Arbeidsdeelname van ouderen naar leeftijd



negen. Van de mensen van 65 jaar en ouder werkt nog maar een klein deel; minder dan 5 procent van de 65–69-jarigen en 2 procent van de 70–74-jarigen.

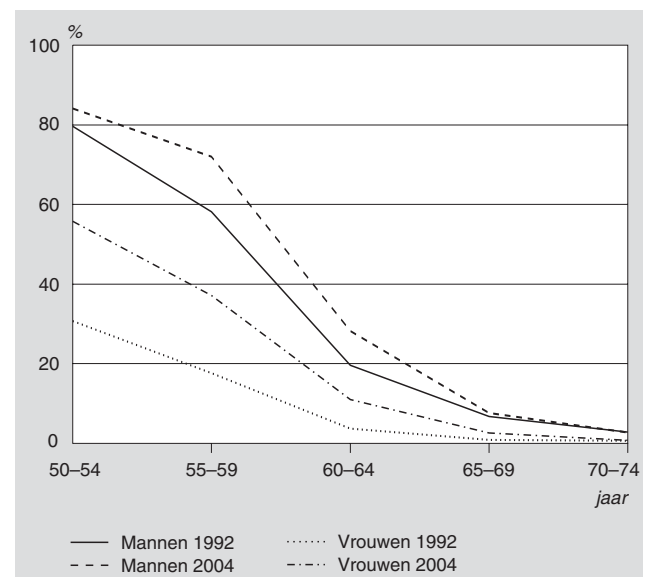
Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de gestegen arbeidsdeelname onder ouderen sterker heeft bijgedragen aan de toename van het aantal werkzame ouderen dan de toename van het aantal ouderen. De arbeidsdeelname nam met een factor 1,5 toe. Het aantal ouderen steeg met een factor 1,3. Gezamenlijk brachten deze ontwikkelingen bijna een verdubbeling teweeg van het aantal 50-plussers met een baan van ten minste twaalf uur per week.

3. Mannen en vrouwen

De arbeidsdeelname is onder oudere mannen beduidend hoger dan onder oudere vrouwen. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen vanaf 50 jaar. In 2004 was de arbeidsdeelname onder 50–74-jarigen bij mannen 48 procent, tegen 26 procent bij vrouwen. Van de 50–54-jarige vrouwen werkte meer dan de helft. Binnen deze leeftijdsgroep werkten mannen 1,5 keer zo vaak als vrouwen. Deze verhouding wordt met het oplopen van de leeftijd steeds ongelijker. In de leeftijdsgroep 60–64 jaar werkten er 2,6 keer zoveel mannen als vrouwen en boven het 65-ste levensjaar ruim 3 maal zoveel. Voor zowel vrouwen als mannen geldt overigens dat de arbeidsdeelname boven de 65 jaar gering is.

In de periode 1992–2004 nam de arbeidsdeelname van oudere vrouwen met 14 procentpunten aanzienlijk meer toe dan bij oudere mannen. Hierbij geldt bovendien: hoe 'jonger', des te sterker de stijging van de arbeidsdeelname. De sterkste groei bij vrouwen vond dus plaats bij de 50–54-jarigen: een toename van 25 procentpunten. Onder oudere mannen als geheel bedroeg de toename 9 procentpunten. De stijging was bij mannen bovendien gelijkmatiger verdeeld over de leeftijdsgroepen. Door de sterke toename van de arbeidsdeelname van oudere vrouwen is het verschil met oudere mannen kleiner geworden. Werkten er in 1992 nog ruim drie keer zoveel mannen als vrou-

4. Arbeidsdeelname van ouderen naar geslacht en leeftijd

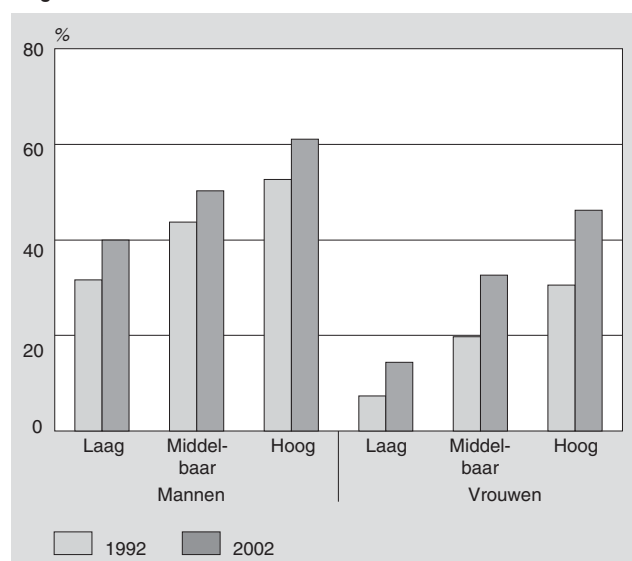


wen in de leeftijdsgroep 50–74 jaar, in 2004 is dat teruggelopen tot minder dan twee keer zoveel.

Mede vanwege de toegenomen arbeidsdeelname is het aantal werkzame oudere vrouwen van 50–74 jaar opgelopen van ruim 200 duizend in 1992 tot ruim een half miljoen in 2004. In dezelfde periode is het aantal mannen dat deel uitmaakt van de werkzame beroepsbevolking, gestegen van ruim 600 duizend tot ruim 1 miljoen. In 2004 was dus een op de drie werkzame ouderen een vrouw. In 1992 was dat nog een op de vier.

Binnen alle onderwijsniveaus hebben oudere mannen een aanzienlijk grotere arbeidsparticipatie dan oudere vrouwen. Bij zowel mannen als vrouwen is in de periode 1992–2002¹⁾ de arbeidsdeelname onder laag-, middelbaar en hoogopgeleiden gestegen. De stijging heeft echter bij mannen en vrouwen niet in dezelfde mate plaatsgevonden. De cijfers voor vrouwen tonen een uitgesproken beeld. Hoe hoger het opleidingsniveau, des te groter de toename. Zo is de arbeidsdeelname onder oudere vrouwen met een laag opleidingsniveau met 7 procentpunten gestegen; bij vrouwen met een middelbaar en hoger opleidingsniveau was de stijging respectievelijk 13 en 16 procentpunten. Bij mannen was er weinig verschil naar opleidingsniveau. Laag-, middelbaar en hoogopgeleide oudere mannen kenden een toename van respectievelijk 8, 7 en 9 procentpunten.

5. Arbeidsdeelname van ouderen (50–74) naar opleidingsniveau en geslacht



4. Regionale verschillen

De arbeidsdeelname van ouderen laat aanzienlijke regionale verschillen zien. In 2004 bedroeg de netto arbeidsparticipatie van ouderen gemiddeld 37 procent. Relatief weinig ouderen (32 procent of minder) in Zuid Limburg, Zuidoost Drenthe, Oost Groningen en Delfzijl e.o. hadden betaald werk voor ten minste twaalf uur per week. De arbeidsdeelname van ouderen was relatief hoog (41 procent of meer) in Oost Zuid-Holland, Flevoland, Overig Groot-Amsterdam, Kop van Noord-Holland, Agglomeratie Leiden en Bollenstreek, Agglomeratie 's-Gravenhage en Utrecht.

Niet alleen het niveau, maar ook de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen loopt tussen regio's sterk uiteen. Een betrekkelijk hoge groei (16 procentpunt of meer) vond plaats in Flevoland, Amsterdam, IJmond, Noord Drenthe en Stadsgewest 's-Hertogenbosch. Een achterblijvende ontwikkeling (6 procentpunt of minder) is waarneembaar in Midden-Limburg, Delfzijl e.o. en Zeeuwsch-Vlaanderen. Overigens lag de arbeidsdeelname van ouderen in de gebieden met de sterkste toename in 1992 een stuk lager dan in de gebieden met de geringste toename.

5. Kenmerken van werkzame ouderen

5.1 Positie in werkkring

Werkenden kunnen worden ingedeeld naar de soort werkkring die zij hebben. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar mensen die in dienst zijn bij anderen en zelfstandige ondernemers. Ouderen werken verhoudingsgewijs vaak als zelfstandige. Was 12 procent van alle werkzame personen in 2004 een zelfstandige, van de 50–74-jarigen was dat 18 procent. Het percentage ouderen dat werkzaam is als zelfstandige, is sinds 1996 met 5 punten teruggelopen. Oudere mannen zijn wat vaker zelfstandig ondernemer dan oudere vrouwen.

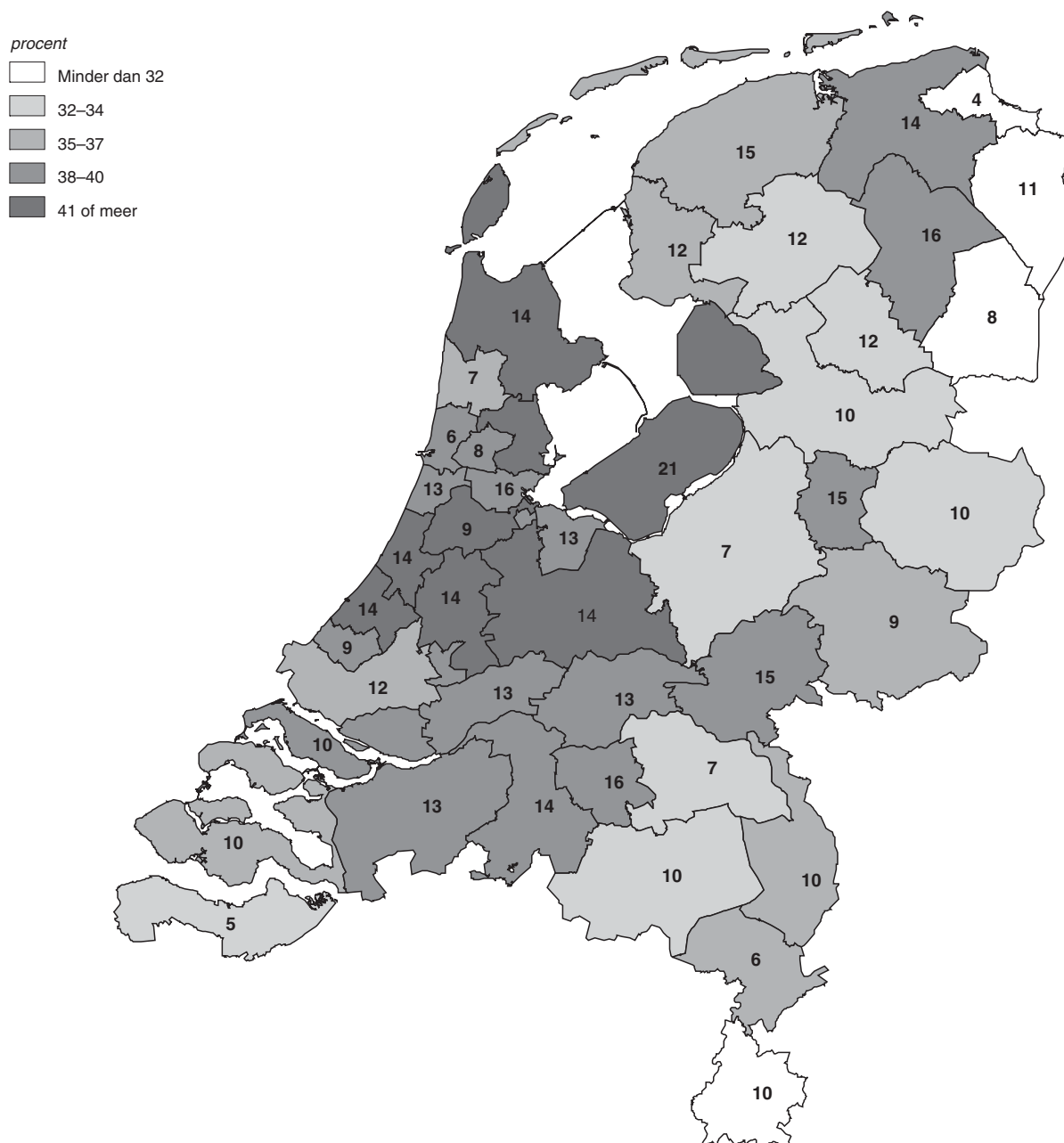
Het aandeel zelfstandigen neemt toe met de leeftijd. In de leeftijdsgroepen 50–54 jaar en 55–59 jaar ligt het aandeel onder het gemiddelde voor ouderen. Vanaf de leeftijdsgroep 60–64 jaar treedt een duidelijke verschuiving op in de verhouding zelfstandigen en werknemers. Werkt in de leeftijdsgroep 55–59 jaar nog 17 procent als zelfstandige, in de daarop volgende leeftijdsgroep (60–64 jaar) is dat opgelopen tot 33 procent. Van de werkende 65-plussers is zelfs een meerderheid (60 procent) zelfstandig ondernemer.

5.2 Bedrijf en beroep

Al het werk dat in Nederland wordt uitgevoerd, kan worden ingedeeld in bedrijfstakken. Elke bedrijfstak kent haar eigen meer of minder specifieke functies. Het ligt in de lijn der verwachting dat het ene werk zich meer leent om ook op oudere leeftijd uit te voeren, dan het andere. Fysiek zware beroepen lenen zich daar bijvoorbeeld minder voor. Toch wijkt de verdeling van werkzame ouderen over de onderscheiden bedrijfstakken slechts in geringe mate af van de verdeling van alle werkenden. Alleen in het onderwijs werken verhoudingsgewijs veel ouderen: bijna 11 procent van de 50–74-jarigen had daar een baan, tegen 7 procent in de totale werkzame beroepsbevolking.

De beroepen van werkzame ouderen sluiten aan bij de bedrijfstakken waarin ouderen zijn oververtegenwoordigd. Onder de 60–64-jarigen bijvoorbeeld komen veel docenten in het basisonderwijs en wetenschappelijke pedagogische beroepen voor. Ook zijn er veel werkzaam als bedrijfshoofd van een veehouderij dan wel van een tuinbouwbedrijf. Daarnaast zijn veel ouderen in deze groep groothandelaar, taxichauffeur, interieurverzorger, winkelbediende, boekhouder of facturist.

6. Arbeidsdeelname van ouderen (50–74 jaar) naar (sub)coropgebied, 2004



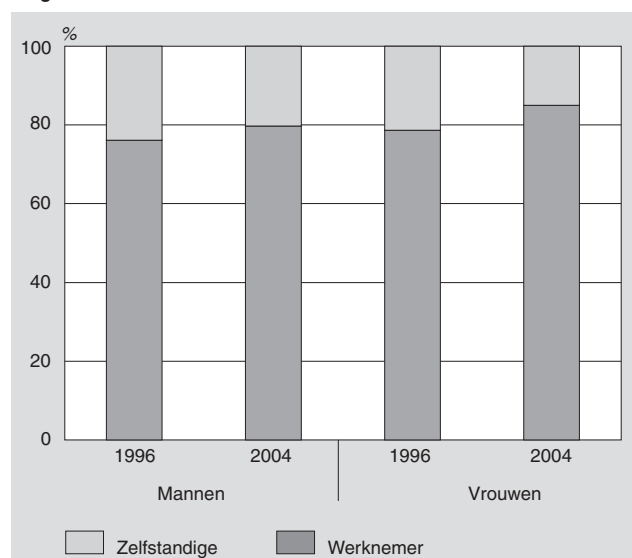
De cijfers in de (sub)coropgebieden geven de mutatie in arbeidsdeelname sinds 1992 weer (in procentpunten).

Staat 1
Werkzame beroepsbevolking naar bedrijfstak en leeftijd, 2002¹⁾

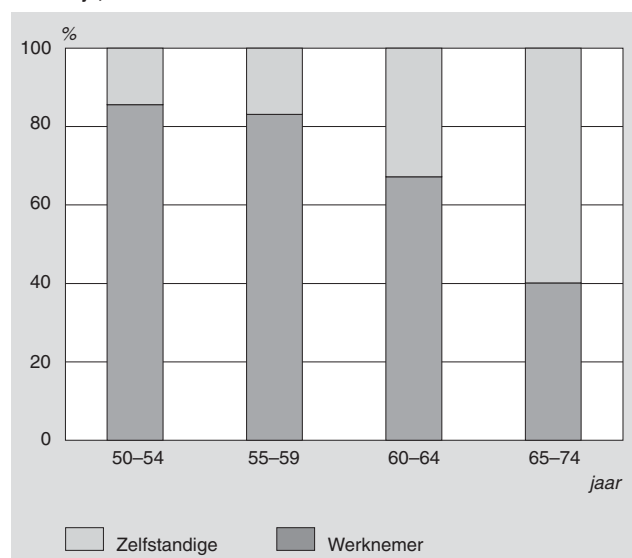
	15–64 jaar	65–74 jaar	50–74 jaar
	%		
Landbouw en visserij	2,9	22,9	4,0
Industrie	14,1	4,2	15,1
Bouwnijverheid	6,6	2,5	6,7
Reparatie van consumenten artikelen en handel	14,6	21,6	12,5
Vervoer, opslag en communicatie	5,8	1,7	5,6
Financiële instellingen	3,8	3,8	2,9
Zakelijke dienstverlening	12,5	18,2	10,5
Onderwijs	6,8	3,1	10,6
Gezondheids- en welzijnszorg	14,3	3,2	13,2
Cultuur, recreatie, overige dienstverlening	3,1	5,0	3,0
Overig	15,5	14,0	16,0
Totaal	100	100	100

¹⁾ Recentere cijfers over de bedrijfstak op basis van de Enquête Beroepsbevolking zijn nog niet beschikbaar.

7. Werkzame beroepsbevolking 50–74 jaar naar positie in werkring en geslacht



8. Werkzame beroepsbevolking 50–74 jaar naar positie in werkring en leeftijd, 2004



Bij degenen die ook na hun pensioengerechtigde leeftijd zijn blijven werken, ligt de verdeling heel anders. Bij deze leeftijdsgroep zijn de bedrijfstakken landbouw en visserij, reparatie van consumenten artikelen en handel, en zakelij-

ke dienstverlening oververtegenwoordigd. Daarnaast zijn ze relatief vaak zelfstandig en hebben relatief vaak een middelbare opleiding. Dit roept een beeld op van boeren en middenstanders. De top vijf van beroepen van 65–74-jarigen bevestigt dit beeld. Bedrijfshoofden van boerenbedrijven, detailhandelaren, winkelpersoneel (overigens geen middenstanders), kappers en groothandelaren passen goed in dit beeld.

5.3 Arbeidsduur

De arbeidsduur van ouderen ontloopt die van de totale werkzame beroepsbevolking nauwelijks. Ook de ontwikkeling van de arbeidsduur is nagenoeg identiek. In 2004 was 18 procent van de ouderen werkzaam in een kleine deeltijdbaan (12–23 uur per week), 20 procent werkte in een grote deeltijdbaan (24–34 uur) en 62 procent had een voltijdbaan (35 uur of meer). Zowel bij de werkzame beroepsbevolking als geheel als bij de werkzame ouderen heeft in de periode 1992–2004 een verschuiving van volledige banen naar deeltijdbanen plaatsgevonden. Het percentage van alle werkzame ouderen met een volledige baan is teruggelopen van 74 in 1992 tot 62 in 2004. De toename zat vooral in de groep met een grote deeltijdbaan. Het aandeel van deze groep is over dezelfde periode opgelopen van 10 tot 20 procent. Het aandeel kleine deeltijdwerkers is nauwelijks veranderd.

Het aandeel ouderen met een kleine deeltijdbaan neemt toe met de leeftijd. Tegelijkertijd daalt het percentage met een voltijdbaan. De arbeidsduur van werkende ouderen van 50–54 jaar en 55–59 jaar lijkt nog erg op elkaar: 63 procent had een volledige baan, 17 procent had een kleine deeltijdbaan en 20 procent een grote deeltijdbaan. In de leeftijdsgroep van 60–64 jaar nemen de kleine deeltijdbanen al een groter deel voor hun rekening: 26 procent werkte 12–23 uur per week. Deze toename komt helemaal voor rekening van de volledige banen. Boven de 65 jaar was het aandeel met een kleine deeltijdbaan nog groter: 43 procent. Van de werkzame 65-plussers had nog 39 procent een voltijdse betrekking.

In de periode 1992–2004 nam het aandeel voltijdbanen in alle onderscheiden leeftijdsgroepen af ten gunste van het aandeel deeltijdbanen. In de groep van 50–59 jaar daalde het aandeel voltijdbanen ten gunste van het aandeel grote deeltijdbanen. Bij de 60–64-jarigen steeg ook het aandeel

Staat 2
Beroepen top-5 voor mannen en vrouwen, 60–64 en 65–74 jaar, 2002¹⁾

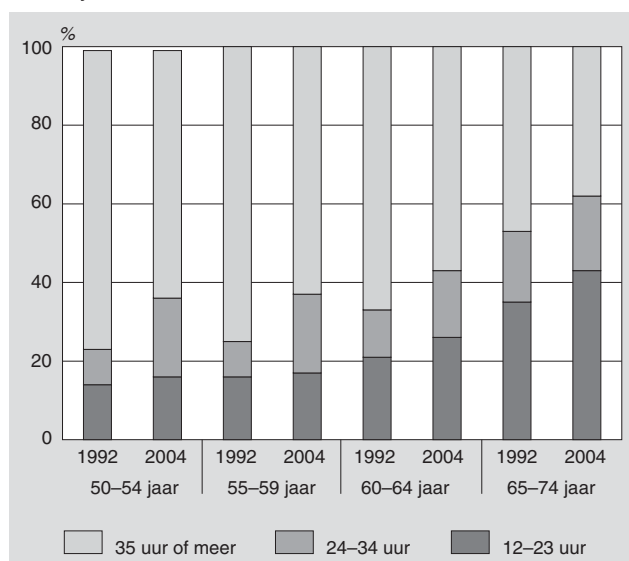
	60–64 jaar	65–74 jaar
Mannen	bedrijfshoofd kleine (pluim)veehouderij (M) groothandelaar, makelaar in roerende goederen (H) taxi-chauffeur (L) bedrijfshoofd klein tuinbouwbedrijf (M) wetenschappelijke pedagogische beroepen (H)	bedrijfshoofd kleine (pluim)veehouderij (M) detailhandelaar (geen slagerij, vis, auto's, rijwielen; klein bedrijf) (M) groothandelaar, makelaar in roerende goederen (H) boekhouder, loonadministrateur (M) bedrijfshoofd klein akkerbouwbedrijf (M)
Vrouwen	docent basisonderwijs, algemeen vormende vakken (H) interieurverzorgster, medewerker huishoudelijke dienst (L) winkelbediende, markt-, straatverkoper (excl kiosk, vlees) (L) boekhouder, loonadministrateur (M) facturist; assistent boekhouder, loonadministrateur (L)	detailhandelaar (geen slagerij, vis, auto's, rijwielen; klein bedrijf) (M) winkelbediende, markt-, straatverkoper (excl kiosk, vlees) (L) kapper, schoonheidsspecialist (M) bedrijfshoofd kleine (pluim)veehouderij (M) receptionist, baliemedewerker (L)

L=lagere beroepen; M=middelbare beroepen; H=hogere beroepen.

¹⁾ Recentere cijfers over beroepen op basis van de Enquête Beroepsbevolking zijn nog niet beschikbaar.

kleine deeltijdbanen. De groep van 65–74 jaar liet uitsluitend een toename van het aandeel met een kleine deeltijdbaan zien.

9. Arbeidsduur van de werkzame beroepsbevolking 50–74 jaar naar leeftijd



Kleine baantjes

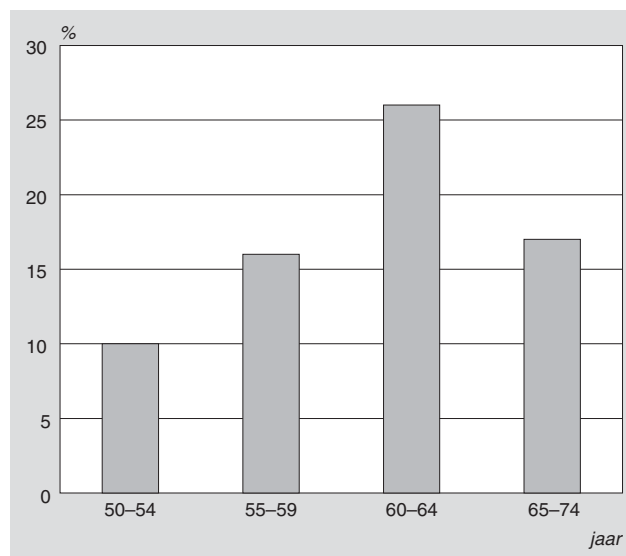
Personen met een baan van minder dan twaalf uur per week worden niet tot de werkzame beroepsbevolking gerekend. In het algemeen kennen personen van onder de 50 jaar als die van boven de 50 jaar een vrijwel identieke verdeling van uren die zij per week werken. Ook het percentage met een klein baantje komt vrijwel overeen. Dit percentage varieert echter sterk met de leeftijd. In de leeftijdsgroep van 50–54 jaar heeft 6 procent een klein baantje. Bij de 65–74-jarigen is dat 39 procent.

Arbeidsduur naar leeftijd, 2004

	0–11 uur	12–23 uur	24–34 uur	35 uur of meer	Totaal
	%				
15–49 jaar	11	14	18	57	100
50–74 jaar	10	16	18	56	100
w.v.					
50–54 jaar	6	15	19	60	100
55–59 jaar	9	15	18	58	100
60–64 jaar	19	21	14	46	100
65–74 jaar	39	26	11	23	100

Het aandeel werkzame ouderen dat minder uren of helemaal niet meer wenst te werken, neemt sterk toe naarmate de wettelijke pensioenleeftijd nadert. Zo wilde in 2004 ruim een kwart van de 60–64-jarigen minder werken of stoppen. Bij de 50–54-jarigen was dat 10 procent. Die groep wijkt daarmee niet af van de jongeren. Van de 65-plussers gaf 18 procent aan minder uren te willen werken of helemaal te willen stoppen.

10. Aandeel werkenden dat minder wil werken of stoppen met werken naar leeftijd, 2004



Technische toelichting

Alle gegevens uit 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.

De reeks van waarneming loopt voor de meeste variabelen van 1992 tot en met 2004. In 1992 is namelijk gestart met de huidige vragenlijst. Cijfers naar bedrijfsclassificatie zijn vanaf 1993 beschikbaar in verband met een wijziging in de classificatie van 1992 op 1993. De cijfers naar bedrijfstak, beroep en onderwijsniveau zijn slechts tot en met 2002 beschikbaar.

Begrippenlijst

Arbeidsdeelname = werkzame beroepsbevolking uitgedrukt in procenten van de bevolking.

Werkzame beroepsbevolking = tot de werkzame beroepsbevolking behoren alle mensen die voor ten minste 12 uur per week werk hebben.

Noot in de tekst

¹⁾ Recentere cijfers over het opleidingsniveau op basis van de Enquête Beroepsbevolking zijn nog niet beschikbaar.

Ouders op de arbeidsmarkt

Ingrid Beckers en Johan van der Valk

De bruto arbeidsparticipatie van alleenstaande ouders is sinds 1996 sterk toegenomen. Wel is de arbeidsparticipatie van ouderparen nog steeds een stuk hoger. De participatie van vrouwen met minderjarige kinderen is lager dan die van andere vrouwen in dezelfde leeftijdsklasse. Een uitzondering hierop vormen alleenstaande moeders met kinderen op de middelbare school. Bijna de helft van de alleenstaande moeders werkt in een grote deeltijdbaai. Daarnaast werken alleenstaande moeders twee maal zo vaak in een voltijdbaai dan moeders met een partner. Alleenstaande vaders werken juist minder vaak in een voltijdbaai dan vaders met een partner. Moeders zijn over het algemeen minder tevreden dan vaders over het aantal uren dat zij werken. Wanneer de kinderen klein zijn geven zij relatief vaak aan minder uren te willen werken. Naarmate de kinderen ouder zijn, geven met name alleenstaande moeders aan meer uren te willen werken.

1. Inleiding

Het hebben van kinderen is van invloed op het arbeidsmarktgedrag van mensen. De combinatie van arbeid en zorg wordt door mensen verschillend ingevuld. Voor de keuzes die gemaakt worden, is het belangrijk of de zorg voor de kinderen gedeeld kan worden met een partner. Paren met kinderen kunnen zowel arbeid als zorg onderling verdelen. Alleenstaande ouders kunnen dat niet. Dit kan van grote invloed zijn op de mate waarin zij kunnen of willen participeren op de arbeidsmarkt. In dit artikel wordt gekeken in hoeverre alleenstaande ouders en ouders die deel uitmaken van een ouderpaar, zich anders gedragen op de arbeidsmarkt.

Dit artikel beschrijft de situatie van ouders met minderjarige kinderen in het huishouden. Personen waarvan het jongste kind 18 jaar of ouder is, worden buiten beschouwing gelaten. De ouders worden vergeleken met personen van 25–49 jaar. Door te vergelijken met deze groep wordt het beste duidelijk in welke mate het arbeidsmarktgedrag van ouders afwijkt van het gemiddelde van de leeftijdsgroep waartoe zij behoren.

2. Arbeidsparticipatie van alleenstaande ouders en ouderparen op de arbeidsmarkt

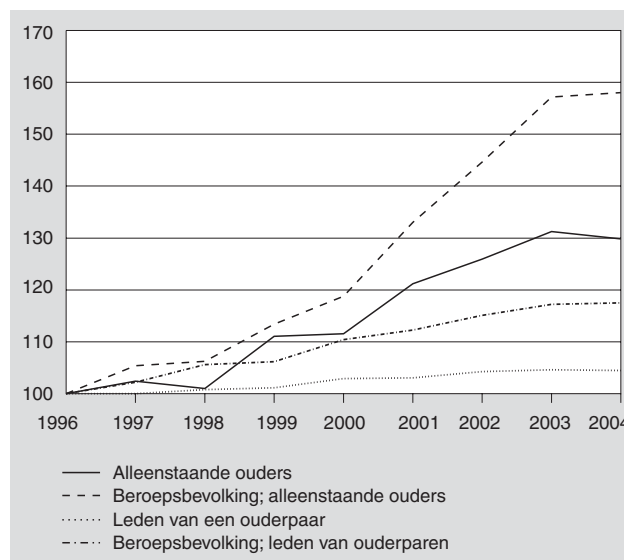
2.1 Ontwikkeling sinds 1996

In 2004 waren er 3,6 miljoen ouders met minderjarige kinderen in Nederland. Daaronder waren 270 duizend alleenstaande ouders met minderjarige kinderen. Het merendeel van hen, 238 duizend, waren alleenstaande moeders. Het aantal alleenstaande ouders stijgt vrij sterk. Sinds 1996 is de omvang van deze groep met 30 procent toegenomen.

Het aantal ouderparen is in die periode met nog geen 5 procent gestegen.

De arbeidsparticipatie van alleenstaande ouders op de arbeidsmarkt is sinds 1996 sterk toegenomen. In 2004 behoorde 65 procent van de alleenstaande ouders tot de beroepsbevolking. Dat is een toename met meer dan de helft vergeleken met 1996. Ook bij de ouderparen is de arbeidsparticipatie toegenomen, maar veel minder sterk (20%). Van hen behoorde in 2004 bijna 80 procent tot de beroepsbevolking.

1. Alleenstaande ouders en paren met minderjarige kinderen; beroepsbevolking, 1996=100

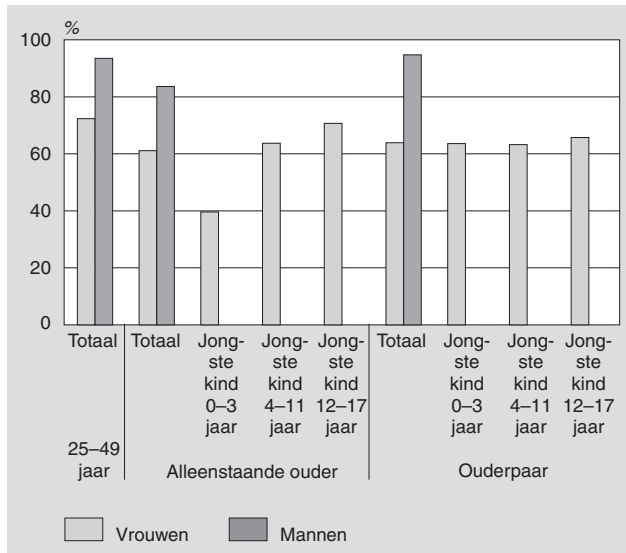


2.2 Moeders en vaders

De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen met kinderen is lager dan die van vrouwen van 25–49 jaar. De enige uitzondering hierop vormen alleenstaande moeders met kinderen op de middelbare school, die participeren bijna even vaak. Alleenstaande vaders participeren relatief weinig op de arbeidsmarkt. Vaders met een partner daarentegen participeren méér dan gemiddeld.

Onder alleenstaande moeders loopt de participatie op de arbeidsmarkt geleidelijk op. Wanneer de kinderen op de basisschool zitten behoort 64 procent van hen tot de beroepsbevolking; naarmate de kinderen ouder worden, loopt dat op tot bijna 71 procent. De verschillen in participatie tussen moeders met en zonder partner zijn groot, zolang de kinderen klein zijn. Wanneer de kinderen klein zijn participeren moeders met een partner ruim 1,5 maal zo vaak als alleenstaande moeders. Voor alleenstaande moeders zal het moeilijker zijn om het zorgen voor kleine kinderen te combineren met werk dan voor moeders met een part-

2. Bruto arbeidsparticipatie, mannen en vrouwen van 25–49 jaar en ouders, 2002/2004



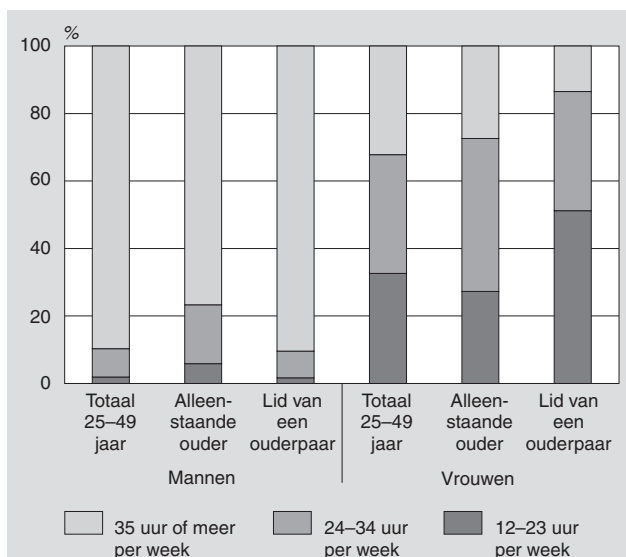
ner. Als de kinderen naar de basisschool gaan participeren moeders met en zonder partner even vaak. Alleenstaande moeders met kinderen van 12 jaar of ouder maken zelfs iets vaker deel uit van de beroepsbevolking dan moeders met een partner en kinderen in die leeftijd. Vaders met een partner werken vaker dan alleenstaande vaders; bijna 95 procent behoort tot de beroepsbevolking. De leeftijd van de kinderen speelt daarbij nauwelijks een rol.

3. Werkende ouders

3.1 Arbeidsduur

Het merendeel van de werkende mannen tussen 25–49 jaar in Nederland, 90 procent, heeft een voltijd baan. Dit geldt ook voor vaders die deel uitmaken van een ouderpaar. Alleenstaande vaders daarentegen werken relatief vaak in

3. Werkzame beroepsbevolking, mannen en vrouwen van 25–49 jaar en ouders naar arbeidsduur, 2002/2004

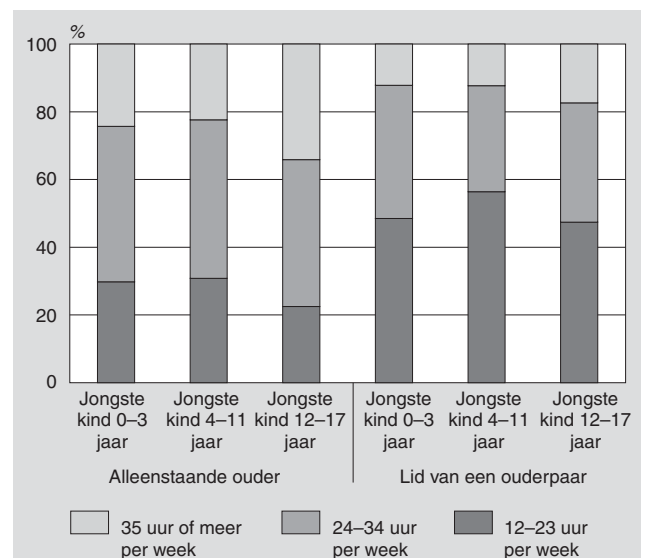


een grote deeltijd baan, ruim twee maal zo vaak als vaders met een partner. Bovendien hebben zij 3,5 maal zo vaak een kleine deeltijd baan.

Alleenstaande moeders werken meer uren per week dan moeders met een partner. Alleenstaande moeders werken twee maal zo vaak fulltime als moeders met een partner. Ook hebben alleenstaande moeders vaker een grote deeltijd baan dan moeders met een partner. Bij de kleine deeltijd banen is het beeld precies andersom; moeders met een partner werken bijna twee maal zo vaak in een kleine deeltijd baan dan alleenstaande moeders. De helft van de moeders met een partner heeft een baan voor 12–23 uur per week.

Zolang de kinderen jonger zijn dan 12 jaar veranderen moeders weinig aan hun arbeidsduur. Wanneer de kinderen tussen de 12 en 17 jaar oud zijn, gaan zowel alleenstaande moeders als moeders met een partner (weer) vaker voltijds werken. Ruim eenderde van de werkende alleenstaande moeders met kinderen van 12 jaar of ouder heeft een voltijd baan. Daarmee werken ze ongeveer net zo vaak in een voltijd baan als vrouwen tussen 25–49 jaar doen. Onder werkende moeders met een partner en kinderen van 12 jaar en ouder is het aandeel fulltimers 17 procent.

4. Werkzame beroepsbevolking, alleenstaande moeders en moeders met een partner, naar arbeidsduur, 2002/2004

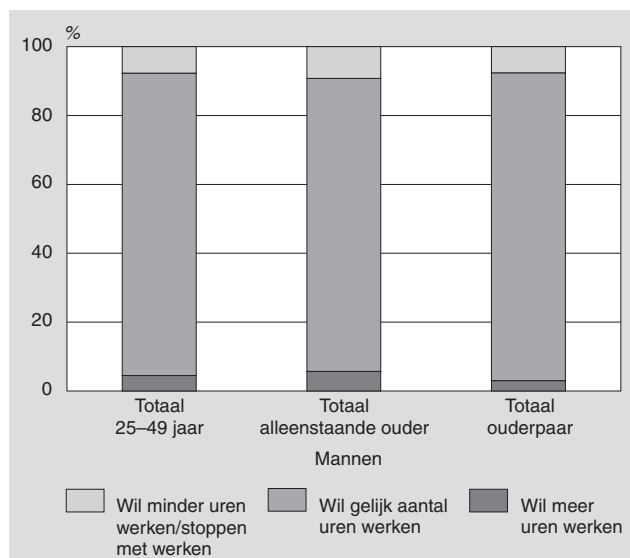


3.2 Meer of minder willen werken

De meeste werkende vaders zijn tevreden over het aantal uren dat zij werken. Vaders met een partner zijn het vaakst tevreden, van hen geeft 89 procent aan niets te willen veranderen aan het aantal uren dat ze werken per week. Van de alleenstaande vaders is 85 procent tevreden. Bijna één op de tien alleenstaande vaders geeft dan aan minder uren te willen werken.

Werkende moeders zijn over het algemeen minder tevreden over het aantal uren dat ze werken dan vaders. Zowel alleenstaande moeders als moeders met een partner geven relatief vaak aan minder uren te willen werken, wanneer de

5. Alleenstaande vaders en vaders met een partner naar meer of minder willen werken, 2002/2004



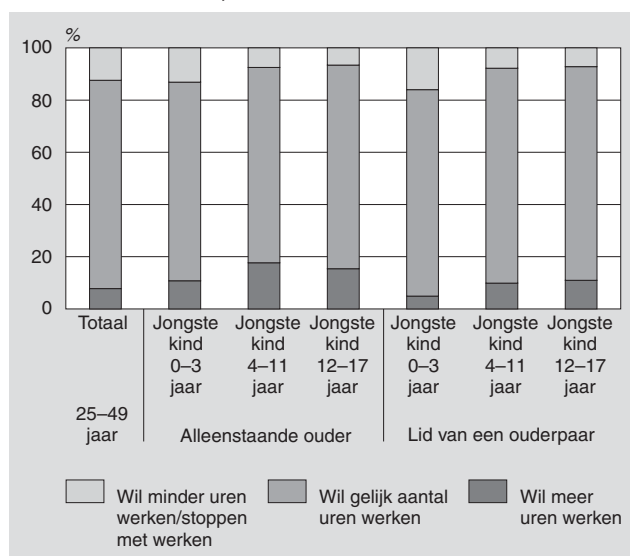
kinderen nog klein zijn (0-3 jaar). Naarmate de kinderen groter zijn, geven steeds meer moeders aan, meer uren te willen werken. Voor alleenstaande moeders geldt dat in veel sterkere mate dan voor moeders met een partner.

4. Werkloze ouders

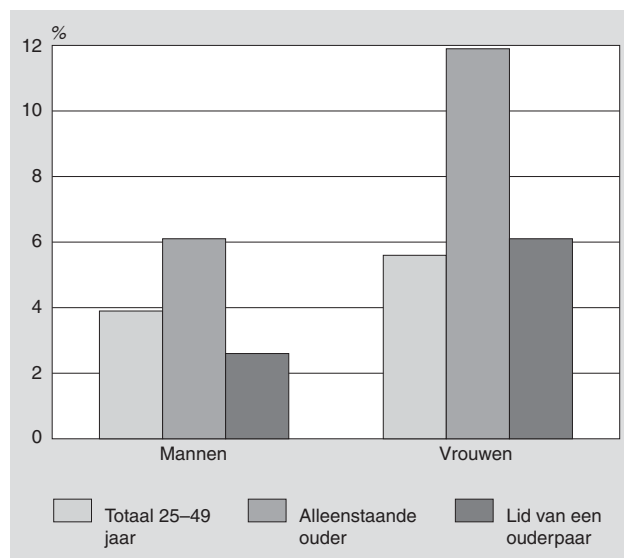
4.1 Werkloosheid

Alleenstaande ouders zijn relatief vaak werkloos. Bijna 12 procent van de alleenstaande moeders, die deel uitmaken van de beroepsbevolking is op zoek naar werk voor twaalf uur of meer per week. Daarmee zijn zij ruim twee maal zo vaak werkloos dan vrouwen van 25-49 jaar. Van de moeders met een partner is 6 procent werkloos; dat is maar net iets hoger dan het werkloosheidspercentage van vrouwen tussen 25-49 jaar. Het werkloosheidspercentage van al-

6. Alleenstaande moeders en moeders met een partner naar meer of minder willen werken, 2002/2004



7. Werkloosheid, mannen en vrouwen van 25-49 jaar en ouders, 2002/2004



leenstaande vaders is ook 6 procent. Voor mannen is dit hoog. De alleenstaande vaders zijn hiermee ruim 1,5 maal zo vaak werkloos dan mannen van 25-49 jaar en bijna 2,5 maal zo vaak als vaders met een partner.

4.2 Binding met de arbeidsmarkt

In de periode 2002/2004 waren er gemiddeld 42 duizend alleenstaande ouders en 240 duizend leden van ouderparen die wel betaald werk wilden van twaalf uur of meer per week, maar dat (nog) niet hadden. Zij worden gerekend tot het onbenut arbeidsaanbod. Van de alleenstaande ouders waren bijna negen van de tien vrouw; van de leden van ouderparen waren bijna zeven van de tien vrouw. Binnen het onbenut arbeidsaanbod zijn mannen actiever op zoek naar een betaalde baan dan vrouwen. Met name moeders met een partner gaven relatief vaak aan dat zij niet op korte termijn beschikbaar waren; zij konden niet binnen twee weken beginnen met werken.

Van alle ouders die geen werk hadden van twaalf uur of meer per week, werd de grootste groep gevormd door 656 duizend moeders met een partner die aangaven niet te willen werken. Onder de ouders die aangaven niet te willen werken, was het aandeel vrouwen sowieso erg hoog. Respectievelijk 91 en 86 procent van de alleenstaande ouders en leden van een ouderpaar was vrouw. Voor zowel alleenstaande moeders als moeders met een partner was de zorg voor het gezin de meest genoemde reden om niet te willen werken. Onder alleenstaande moeders is daarnaast ziekte of arbeidsongeschiktheid een veel genoemde reden.

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

Staat 1
Binding met de arbeidsmarkt van alleenstaande ouders en ouders met een partner, 2002/2004

	Totaal			Mannen			Vrouwen		
	Totaal 25–49 jaar	Alleen- staande ouder (15–64 jaar)	Ouderpaar (15–64 jaar)	Totaal 25–49 jaar	Alleen- staande ouder (15–64 jaar)	Ouderpaar (15–64 jaar)	Totaal 25–49 jaar	Alleen- staande ouder (15–64 jaar)	Ouderpaar (15–64 jaar)
<i>x 1 000</i>									
Werkzame Beroepsbevolking	4 789	213	3 064	2 750	45	1 856	2 039	169	1 207
Wil betaald werk van 12 uur of meer kan op korte termijn beginnen	391 363	42 38	240 218	161 151	5 4	74 68	230 212	37 34	166 150
afgelopen 4 weken gezocht (werkloze beroepsbevolking)	235	23	123	113	3	48	122	20	75
afgelopen 4 weken niet gezocht	128	16	95	39	2	20	90	14	75
wel afgelopen 6 maanden	38	5	27	13	1	6	26	5	21
niet afgelopen 6 maanden	90	11	68	26	1	14	64	10	54
kan niet op korte termijn beginnen	28	3	22	10	1	6	18	3	16
Wil geen betaald werk van 12 uur of meer vanwege	772	99	767	123	9	111	649	90	656
zorg voor gezin of huishouden	423	39	472	6	1	6	417	38	466
opleiding/studie	58	6	15	29	0	5	30	5	11
vut/hoge leeftijd		5	36		2	25		3	11
ziekte/arbeidsongeschiktheid	203	37	157	66	5	62	137	33	95
andere redenen	88	12	87	22	1	13	66	11	74

steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking. Omdat de EBB een steekproefonderzoek is met een beperkte omvang worden in dit artikel driejaargemiddelden gebruikt. Hierdoor is het mogelijk om meer detail aan te brengen.

Begrippenlijst

Arbeidsduur

Het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt.

Kleine deeltijdbaan: Persoon werkt 12–23 uur per week.

Grote deeltijdbaan: Persoon werkt 24–34 uur per week.

Voltijdbaan: persoon werkt 35 uur per week of meer.

Beroepsbevolking Definitie CCS1991

Volgens deze definitie worden tot de beroepsbevolking gerekend:

- personen die ten minste twaalf uur per week werken, of
- personen die werk hebben aanvaard waardoor ze ten minste twaalf uur per week gaan werken, of
- personen die verklaren ten minste twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor ten minste twaalf uur per week te vinden.

Van de beroepsbevolking worden personen die ten minste twaalf uur per week werken tot de *werkzame beroepsbevolking* gerekend en degenen die niet of minder dan twaalf uur per week werken tot de *werkloze beroepsbevolking*.

Beschikbaar (definitie beroepsbevolking 1991)

Beschikbaar zijn alle personen die binnen twee weken in een nieuwe werkkring kunnen beginnen of die binnen drie maanden kunnen beginnen omdat een termijn van twee weken niet haalbaar is wegens een opzegtermijn van de huidige werkkring (als men werk heeft van minder dan twaalf uur), het afronden van vrijwilligerswerk, het moeten regelen van kinderopvang of wegens vakantie of ziekte.

Grote deeltijdbaan

Zie *Arbeidsduur*

Kleine deeltijdbaan

Zie *Arbeidsduur*

Leeftijd

Bij de indeling naar leeftijd is uitgegaan van de leeftijd op de enquêtedatum.

Participatie

Bruto participatie: beroepsbevolking in procenten van de bevolking.

Netto participatie: werkzame beroepsbevolking in procenten van de bevolking.

Voltijdbaan

Zie *Arbeidsduur*

Werkloze beroepsbevolking

Zie *Beroepsbevolking*.

Werkloosheidspercentage

De werkloze beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking.

Werkzame beroepsbevolking

Zie *Beroepsbevolking*.

Zoekactiviteiten (definitie beroepsbevolking 1991)

Van het ontplooiën van activiteiten om werk te vinden is sprake als betrokkene verklaart de afgelopen vier weken iets te hebben gedaan om werk te vinden. Personen die het afgelopen half jaar iets hebben gedaan om werk te vinden maar in de afgelopen vier weken niet vanwege het wachten op de uitslag van een sollicitatieprocedure worden eveneens tot de personen gerekend die activiteiten hebben ontplooid om werk te vinden.

Tabel 1
Alleenstaande ouders en paren met minderjarige kinderen naar geslacht

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>x 1 000</i>									
<i>Totaal 15–64 jaar</i>	10 534	10 566	10 606	10 665	10 728	10 799	10 868	10 920	10 960
Alleenstaande ouder	208	213	210	231	232	252	262	273	270
Lid van een ouderpaar	3 238	3 238	3 263	3 274	3 331	3 337	3 376	3 387	3 382
<i>Mannen, totaal 15–64 jaar</i>	5 343	5 356	5 368	5 401	5 434	5 468	5 501	5 525	5 543
Alleenstaande ouder	27	24	27	28	30	26	33	35	32
Lid van een ouderpaar	1 616	1 617	1 628	1 633	1 663	1 664	1 684	1 690	1 686
<i>Vrouwen, totaal 15–64 jaar</i>	5 191	5 210	5 238	5 264	5 294	5 331	5 367	5 395	5 417
Alleenstaande ouder	180	189	183	204	202	225	229	238	238
Jongste kind 0– 3 jaar	37	38	38	43	46	48	49	50	44
Jongste kind 4–11 jaar	84	90	86	94	91	105	103	111	110
Jongste kind 12–17 jaar	59	60	58	67	66	72	77	76	83
Lid van een ouderpaar	1 621	1 622	1 635	1 641	1 669	1 673	1 692	1 697	1 696
Jongste kind 0– 3 jaar	622	609	628	624	636	645	657	637	645
Jongste kind 4–11 jaar	600	623	616	627	650	636	649	658	640
Jongste kind 12–17 jaar	399	389	391	390	383	392	386	403	411

Tabel 2
Bruto en netto participatie van 15–64-jarigen naar positie in het huishouden en leeftijd jongste kind, 2002/2004

	Brutoparticipatie			Nettoparticipatie		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
<i>%</i>						
<i>Totaal 15–64 jarigen</i>	68,6	78,8	58,1	65,0	75,2	54,5
<i>Alleenstaande ouder</i>	64,0	83,6	61,1	56,9	78,5	53,8
Jongste kind 0– 3 jaar	40,6	.	39,6	33,7	.	32,4
Jongste kind 4–11 jaar	65,9	.	63,7	57,6	.	55,0
Jongste kind 12–17 jaar	73,6	.	70,7	68,0	.	65,3
<i>Lid van een ouderpaar</i>	79,3	94,7	63,9	76,1	92,2	60,0
Jongste kind 0– 3 jaar	79,7	.	63,6	76,7	.	60,3
Jongste kind 4–11 jaar	78,8	.	63,2	75,2	.	58,4
Jongste kind 12–17 jaar	79,2	.	65,7	76,5	.	62,3

Ontwikkeling van de werkloosheid volgens CBS en CWI vergeleken

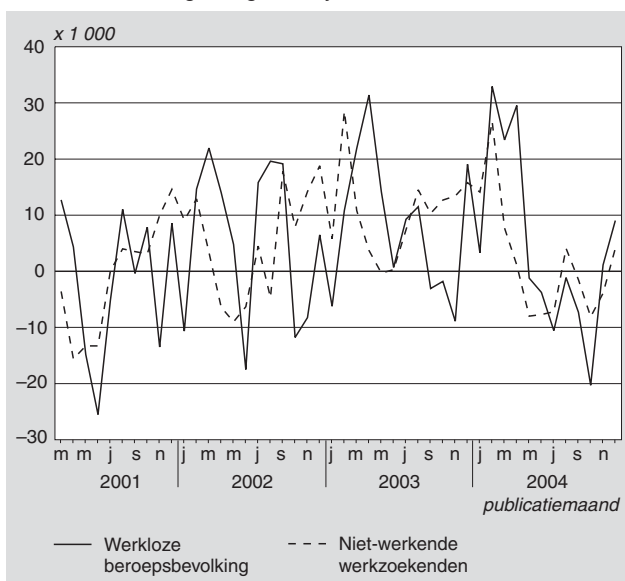
Remko Hijman ¹⁾

Maandelijks wordt Nederland geïnformeerd over zowel de werkloosheid (CBS, persbericht werkloze beroepsbevolking) als over het aantal bij het centrum voor werk en inkomen ingeschreven werkzoekenden (CWI, nieuwsflits arbeidsmarkt, niet-werkende werkzoekenden). Gevoelsmatig hebben beide indicatoren een sterk verband. De niveaus verschillen echter nogal. Beide cijfers dienen een ander doel, beschrijven een andere populatie en worden op een andere wijze samengesteld. Ontwikkelingen van maand-op-maand lopen dan ook regelmatig uiteen. Wat zijn de precieze oorzaken van deze schijnbare inconsistenties? Welke rol spelen de seizoeneffecten? En belangrijk voor de arbeidsmarktanalyses, verschillen de ontwikkelingen ook op lange termijn? In dit artikel komen deze vragen aan bod.

1. Inleiding

Gezien de frequentie van publicatie (maandelijks) staat de korte-termijn ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking van het CBS en de niet-werkende werkzoekenden van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) sterk in de belangstelling. Vragen als “is de werkloosheid recent gestegen of gedaald?” en “hoe sterk is het aantal niet-werkende werkzoekenden de afgelopen maand gestegen?” zijn voor de media belangrijk. Probleem hierbij is dat de korte-termijn ontwikkelingen van de CWI-cijfers behoorlijk kunnen verschillen van de ontwikkelingen in de CBS-cijfers. Dit zorgt regelmatig voor verwarring in de media, met name als de ene indicator een stijging aangeeft en de andere een daling, hetgeen 17 van de 48 keer voorkwam tussen 2001 en 2004. Bovendien kiest het CBS voor de seizoengecorrigeerde werkloosheid als maat voor de ontwikkeling. Het CWI corrigeert haar cijfers daarentegen niet voor seizoeneffecten.

1. Maandmutatie ongecorrigeerde cijfers werkloosheid



2. Oorzaken van verschillen

Op korte termijn kunnen de ontwikkelingen van de CBS-cijfers er heel anders uitzien dan die van de CWI-cijfers. Voor deze verschillen in de maand-op-maandmutaties zijn meerdere oorzaken:

Ten eerste reële, arbeidsmarktinformatie bevattende oorzaken, zoals populatieverschillen die het gevolg zijn van andere definities. Het gaat hier bijvoorbeeld om werkloze jongeren die zich niet inschrijven bij het CWI, of bij het CWI ingeschreven arbeidsgehandicapten die niet actief op zoek zijn naar werk. De werkloze beroepsbevolking telde in 2004 gemiddeld 479 duizend personen. Het aantal niet-werkende werkzoekenden lag gemiddeld op 710 duizend. Maar het aantal personen dat tot beide groepen behoorde, bedroeg slechts 259 duizend. De overlap van de populaties is dus beperkt. In de technische toelichting wordt overigens een volledig overzicht van de verschillen en overeenkomsten gegeven.

Ten tweede versturende effecten:

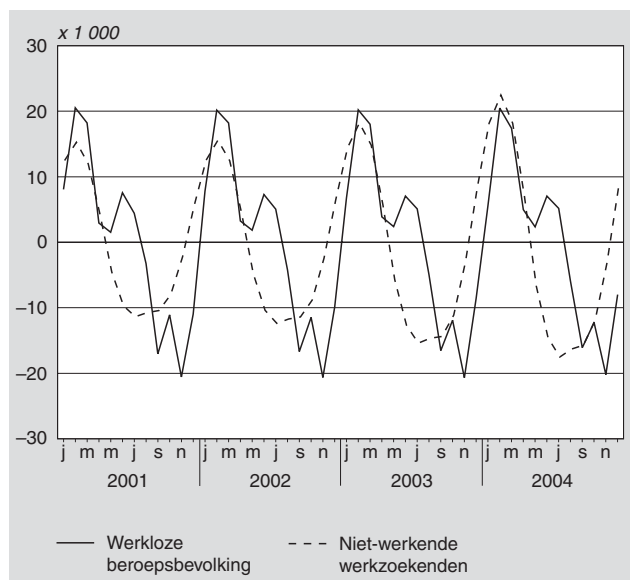
- Seizoeneffecten;
- Wijze van waarneming; het CWI heeft een registratie met bijbehorende administratieve vertraging en vervuiling, terwijl het CBS een doorlopende enquête houdt met bijbehorende ruis door onnauwkeurigheidsmarges op de uitkomsten;
- Tijdsperiode waarop cijfers betrekking hebben: het CBS rapporteert over driemaandsgemiddelden, terwijl het CWI uitgaat van de stand op de laatste dag van de maand.

Voor een zuivere vergelijking en, nog belangrijker, voor een goed beeld van de korte-termijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, moeten de versturende effecten zoveel mogelijk uit beide cijfers verwijderd worden. De seizoeneffecten zullen eerst apart onder de loep genomen worden, omdat deze op zichzelf interessante informatie bevatten.

3. Seizoenpatronen

Seizoeneffecten spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van de werkloosheid binnen een jaar. Zo is een stijging van de werkloosheid tussen december en januari heel gebruikelijk. Indien de werkloosheid in deze periode met enkele duizenden stijgt, betekent dit dan ook niet dat de algemene situatie op de arbeidsmarkt is verslechterd. Dergelijke seizoengebonden schommelingen vertroebelen het zicht op de onderliggende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het bemoeilijkt ook een goede vergelijking van de korte-termijn ontwikkelingen van de CWI-cijfers enerzijds en de CBS-cijfers anderzijds. De seizoenpatronen van beide variabelen zijn namelijk verschillend.

2. Invloed van het seizoen op de werkloosheid



Om de seizoenpatronen goed te kunnen vergelijken, zijn van de CWI-cijfers ook driemaandsgemiddelden gemaakt. De patronen van beide variabelen vertonen verschillen, maar ook overeenkomsten. Om deze beter te begrijpen zullen de patronen nader gespecificeerd worden naar leeftijd en geslacht.

Bepaling van de seizoenpatronen

Voor een nauwkeurige bepaling van het seizoenpatroon is het goed om een zo lang mogelijke reeks te hebben. Minimaal is een reeks van drie tot vier jaar nodig. Deze oorspronkelijke reeks kan worden opgesplitst in drie componenten:

- De trend-cycle
- Het seizoeneffect
- Een onregelmatige component

De bepaling van de afzonderlijke componenten is een technisch proces met meerdere rekenrondes. In deze berekeningen wordt met behulp van filters de middellange- tot langetermijn ontwikkeling, de trend-cycle, bepaald. De resterende data worden met behulp van andere filters ontdaan van onregelmatige effecten. Wat overblijft is de zogenaamde seizoencomponent. Dit bevat alle effecten in de reeks die jaarlijks terugkeren. De seizoencomponent is niet voor ieder jaar precies identiek, en kan lichte verschuivingen vertonen.

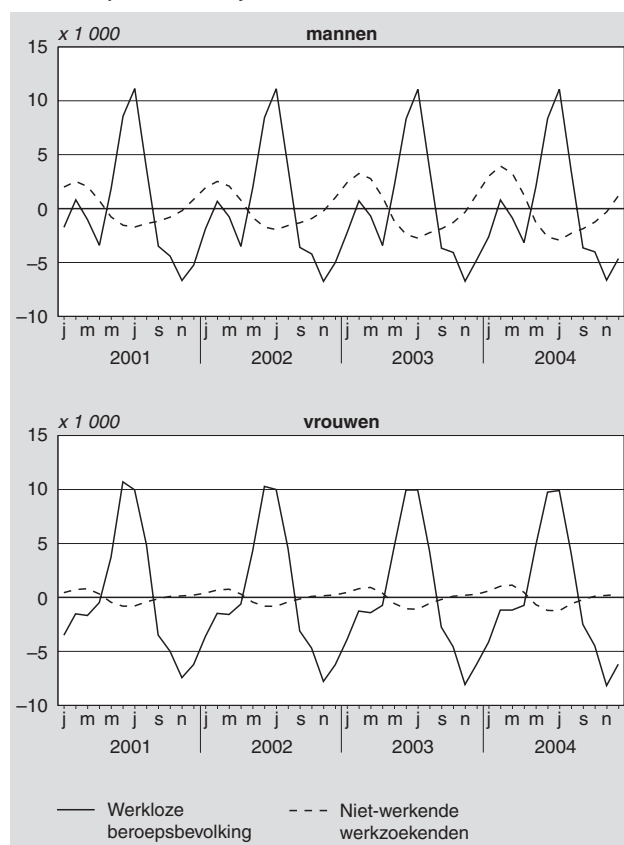
Voor het identificeren en verwijderen van seizoeneffecten en het bepalen van de trend maakt het CBS gebruik van X-12-ARIMA. Dit softwarepakket is ontwikkeld door het Amerikaanse Censusbureau en wordt internationaal veel gebruikt.

3.1 Jongeren

De grootste verschillen in de populaties van CWI en CBS treffen we aan bij de jongeren. Dit komt duidelijk tot uiting

in de sterk afwijkende seizoenpatronen. Voor zowel jonge mannen als jonge vrouwen wordt het seizoenpatroon van de werkloze beroepsbevolking overheerst door een piek in de zomer. Het betreft hier jongeren die in de zomermaanden op zoek gaan naar vakantiewerk. Ook zijn er in deze periode meer schoolverlaters op zoek naar een vaste baan. Indien deze jongeren actief zoeken en direct beschikbaar zijn voor een baan van twaalf uur of meer per week behoren ze tot de werkloze beroepsbevolking. Dit effect is voor zowel jonge mannen als jonge vrouwen maximaal zo'n 10 duizend. Overigens zijn er in de zomer ook meer jongeren aan het werk. Er is dus ook een zomerpiek in de werkzame beroepsbevolking onder jongeren (Denne-man en Langenberg, 2004).

3. Seizoenpatroon, 15–24 jaar



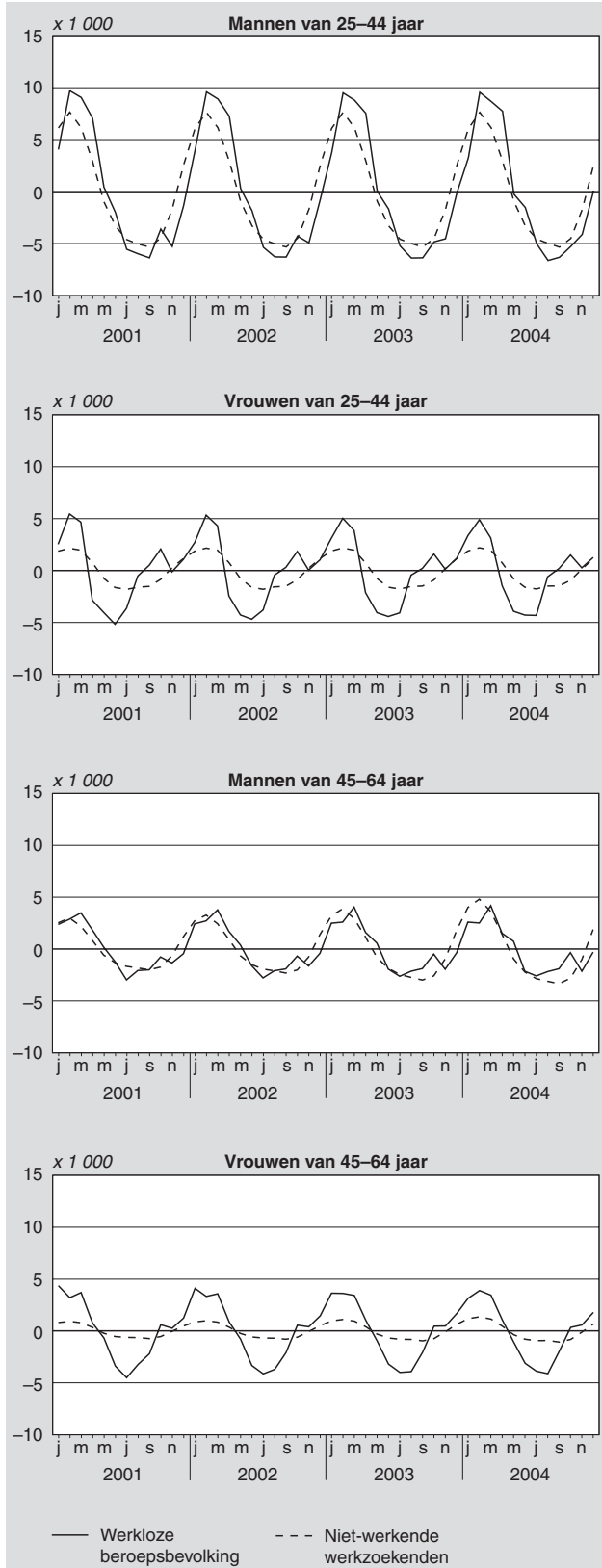
Jongeren laten zich bij het zoeken naar vakantiewerk vrijwel nooit registreren bij het CWI. Deze zomerpiek is hier dan ook niet zichtbaar. Er is onder jongere niet-werkende werkzoekenden slechts een gering seizoenpatroon zichtbaar. Het aantal inschrijvingen van jonge vrouwen is nagenoeg onafhankelijk van het seizoen. Bij jonge mannen is een kleine piek zichtbaar in de winter, als gevolg van het feit dat er minder werk is in de bouw en landbouw. Deze piek is in feite ook zichtbaar bij de werkloze beroepsbevolking.

Dat deze lager is dan bij het CWI heeft een technische oorzaak. Het seizoeneffect is gemiddeld over een jaar nul. Aangezien er een hoge piek is in de zomer, komen de andere maanden wat lager uit.

3.2 Middelbaren en ouderen

De seizoenpatronen van de CWI-cijfers en de CBS-cijfers vertonen grote gelijkenis voor mannen van de middelbare (25–44 jaar) en hoogste (45–64 jaar) leeftijdsgroep. Dit is ook te verwachten, want deze populaties hebben een rela-

4. Seizoenpatroon, 25–44 jaar en 45–64 jaar



tief grote overlap. In de wintermaanden is de werkloosheid gemiddeld altijd wat hoger. Dat hangt samen met een lagere vraag naar arbeid in de landbouw, bouwnijverheid en horeca. Dit raakt voornamelijk mannen van middelbare leeftijd. Deze mannen behoren tot de werkloze beroepsbevolking en schrijven zich ook in bij het CWI. In de periode januari-maart zijn gemiddeld zo'n 8 tot 10 duizend mannen van middelbare leeftijd en 5 duizend mannen van oudere leeftijd extra werkloos.

Bij vrouwen van middelbare en oudere leeftijd is de overlap in de CBS- en CWI-populatie minder groot. Dit blijkt ook uit de afwijkende patronen. De zomerdip in de werkloze beroepsbevolking voor deze groep kan verklaard worden door het tijdelijk niet beschikbaar zijn. Herintredende vrouwen van middelbare en oudere leeftijd zoeken wellicht gedurende het jaar naar werk, maar zijn in de zomervakantie niet beschikbaar, bijvoorbeeld vanwege de schoolvakantie van kinderen. Aangezien herintredende vrouwen met werkende partner geen recht hebben op een uitkering, staan ze over het algemeen niet ingeschreven bij het CWI, waardoor dit effect hier geen rol speelt. De gemeenschappelijke piek in de wintermaanden hangt weer samen met een lagere vraag naar arbeid, in dit geval met name in de horeca.

4. Trendmatige ontwikkelingen

Om de ontwikkelingen van de CWI- en CBS-cijfers goed te kunnen analyseren moeten de eerder genoemde verstoringen zoveel mogelijk uit de data verwijderd worden. Allereerst moeten de data betrekking hebben op dezelfde periode. Vervolgens moeten zowel de seizoeneffecten als de ruis uit de data gefilterd²⁾ worden. Wat overblijft is de trend in de cijfers. Deze trend geeft een goed beeld van de onderliggende ontwikkelingen.

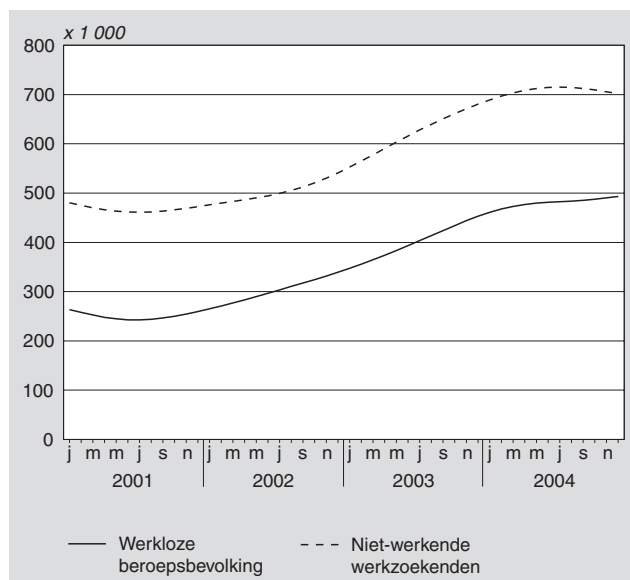
4.1 Totaal

Ondanks een geringe overlap van de werkloze beroepsbevolking en de niet-werkende werkzoekenden is de trend de afgelopen jaren globaal hetzelfde geweest. Dit is logisch, omdat beide indicatoren nauw aan elkaar verbonden zijn en op een soortgelijke wijze afhankelijk zijn van de economische situatie. Het niveauverschil tussen beide reeksen is vrij constant. Dit verschil schommelde de afgelopen jaren tussen de 200 en 250 duizend personen. Het aantal niet-werkende werkzoekenden is omvangrijker.

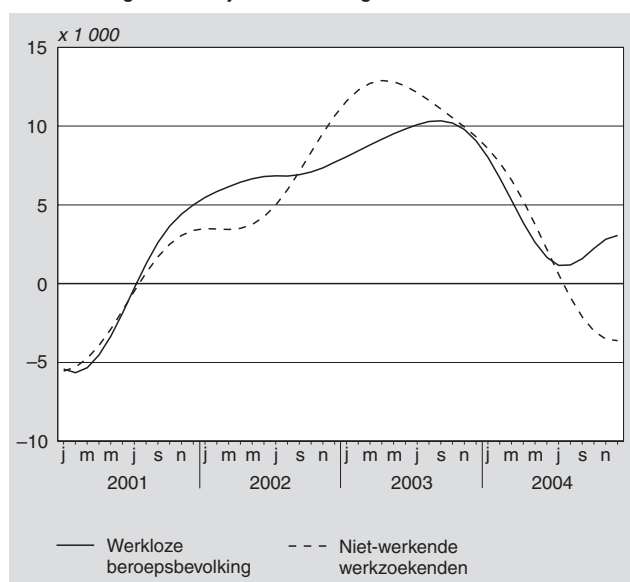
De sterke overeenkomst blijkt ook uit de maandelijkse stijging in de afgelopen jaren. Het omslagpunt tussen dalen en stijgen lag voor beide reeksen omstreeks juli 2001. In de ene periode groeide het aantal niet-werkende werkzoekenden wat sterker dan de werkloze beroepsbevolking en andersom, maar de trendmatige groei liet de afgelopen jaren grofweg hetzelfde beeld zien.

In de meest recente periodes is wel sprake van uiteenlopende maandelijkse mutaties. De CWI-cijfers laten vanaf de zomer van 2004 een dalende trend zien. Het stijgings-tempo van de CBS-cijfers daalde tot die tijd op een vergelijkbare wijze, maar deze daling heeft niet doorgezet. Momenteel is er dan ook nog sprake van een stijgende

5. Trend van de werkloosheid



6. Trendmatige maandelijkse verandering in de werkloosheid



ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking. Trendmatig komen er elke maand een paar duizend werklozen bij. Deze recente ontwikkelingen kunnen duiden op de nabijheid van een omslagpunt.

Nauwkeurigheid van trendberekeningen

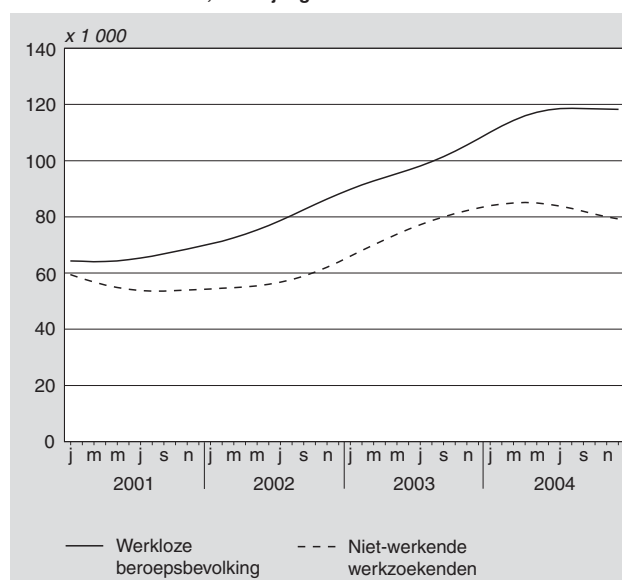
Het bepalen van de trend in de werkloosheidscijfers gaat gepaard met enige onnauwkeurigheid. Voor deze trend is net als bij de bepaling van het seizoenpatroon een lange reeks nodig. Een nauwkeurige schatting van de trend op een bepaald moment kan echter pas gemaakt worden wanneer er voldoende cijfers van zowel voor als na het betreffende moment beschikbaar zijn. In het geval van de werkloosheid geldt dit geldt vooral rondom omslagpunten op de arbeidsmarkt. In de praktijk zullen schattingen van de trend na drie tot zes maanden niet veel meer veranderen. Tot die tijd kunnen bijstellingen van enkele duizenden voorkomen.

4.2 Jongeren

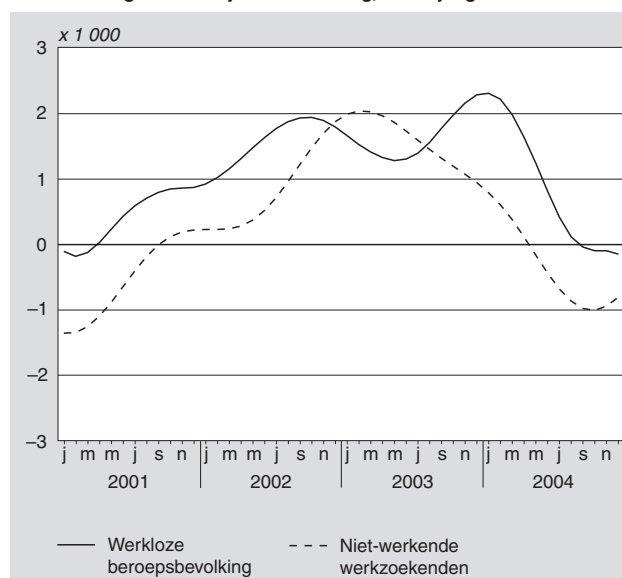
Zowel het aantal jongere niet-werkende werkzoekenden als jongeren in de werkloze beroepsbevolking groeide de afgelopen jaren. Onder jongeren groeide de CBS-populatie echter veel sterker dan de CWI-populatie. Waren in het begin van 2001 de aantallen nog vrijwel gelijk, eind 2004 is er een verschil van zo'n 40 duizend personen.

Bij een oplopende werkloosheid worden jongeren vaak extra hard geraakt. Veel schoolverlaters zijn nog niet uitkeringsgerechtigd. Ze wonen nog thuis of hebben nog geen arbeidsverleden (Traag, 2005). Deze jongeren voelen zich vaak niet geroepen zich in te schrijven bij het CWI. Dit kan verklaren waarom het aantal jongere niet-werkende werkzoekenden minder hard is gestegen. Eind 2004 is er wel een eind gekomen aan de stijging van de jongeren binnen de CBS-populatie. Dit aantal is vrijwel stabiel. Binnen de CWI-populatie is al enige tijd sprake van een dalende trend. Het aantal jeugdige ingeschreven werkzoekenden daalt met zo'n duizend per maand.

7. Trend werkloosheid, 15–24 jarigen



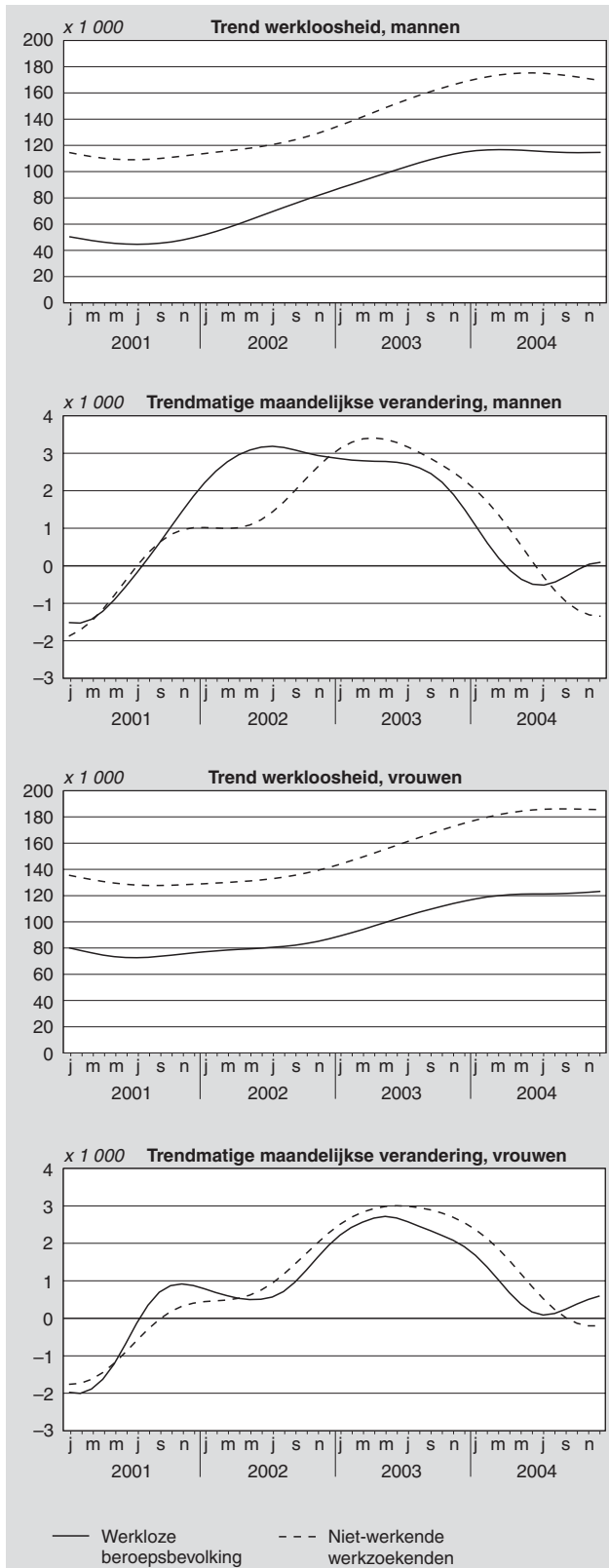
8. Trendmatige maandelijkse verandering, 15–24-jarigen



4.3 Personen van middelbare leeftijd

Bij mannen tussen 25–44 jaar is de overlap van beide groepen relatief groot. Wel is het aantal niet-werkende werkzoekenden 50 tot 60 duizend hoger. De trendmatige ontwikkelingen in de afgelopen jaren zijn goed vergelijk-

9. Trend werkloosheid en trendmatige maandelijkse verandering, 25–44 jaar



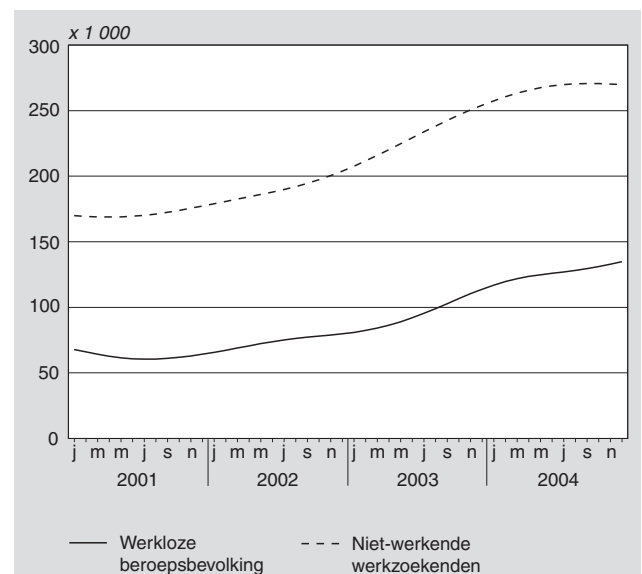
baar. Bij beide was de maximale trendmatige groei iets meer dan 3 duizend per maand. Toch ontwikkelen deze reeksen zich momenteel iets anders. De CBS-populatie is stabiel, terwijl de CWI-cijfers een daling laten zien.

De overlap van vrouwen tussen 25–44 jaar is minder groot. Toch vertonen de trendmatige ontwikkelingen grote gelijkenis. Wel groeide voor deze groep het aantal niet-werkende werkzoekenden tussen medio 2002 en medio 2004 maandelijks enkele honderden sterker dan de werkloze beroepsbevolking. Mogelijk speelde ontmoediging hierbij een rol. In economisch slechte tijden stellen potentiële herintreders de stap richting arbeidsmarkt eerder uit. Dit kan een dempend effect hebben op de groei van de werkloze beroepsbevolking, met name onder vrouwen. Dit effect speelt bij het CWI geen grote rol, omdat veel potentiële herintredende vrouwen zich toch al niet inschreven bij het CWI. Velen hebben namelijk geen recht op een uitkering. Momenteel is dit beeld echter wat bijgesteld. Het aantal bij het CWI ingeschreven vrouwen in deze leeftijdsgroep is vrijwel stabiel. Het aantal werkloze vrouwen tussen 25 en 44 jaar groeit echter weer na een eerdere stabilisatie.

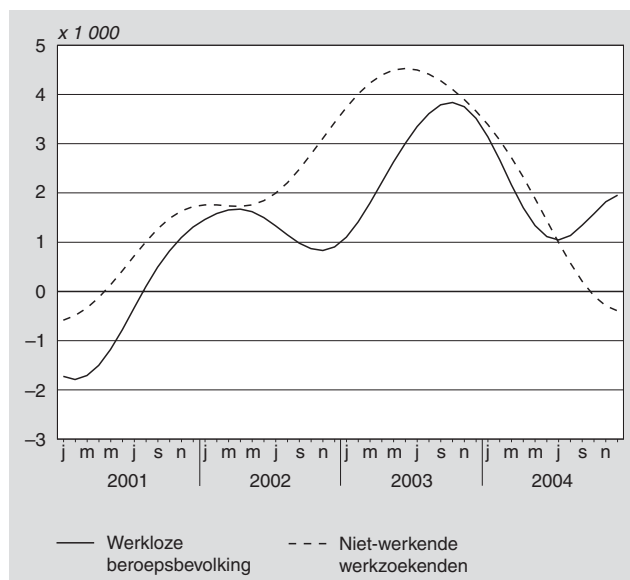
4.4 Ouderen

De CWI-populatie bevat veel meer ouderen dan de CBS-populatie. Dit komt doordat veel ouderen zonder werk wel ingeschreven staan bij het CWI, maar niet actief zoeken naar een baan. De ontwikkeling onder ouderen is de afgelopen jaren zowel bij de werkloze beroepsbevolking als bij de niet-werkende werkzoekenden sterk stijgend geweest. Toen de stijging het sterkst was, kwamen er in beide groepen ongeveer 4 duizend ouderen per maand bij. Het aantal niet-werkende werkzoekenden groeide in deze leeftijdsgroep sterker, met name in 2003. Wel is er de laatste maanden een inhaalslag gaande. De CWI-populatie is na een jarenlange stijging momenteel vrij stabiel. De oudere werkloze beroepsbevolking groeit echter nog sterk met ongeveer 2 duizend per maand.

10. Trend werkloosheid, 45–64 jarigen



11. Trendmatige maandelijkse verandering, 45–64-jarigen



In economisch slechte tijden zijn het de jongeren die relatief vaak getroffen worden. Gaat het echter weer wat beter, dan zijn het ook deze jongeren die hier het eerst van profiteren. Voor oudere werklozen is het veel lastiger om weer een baan te vinden. Dit verklaart de recente relatief sterke stijging van de werkloosheid onder ouderen. Mogelijk speelt ook de aangescherpte keuring van WAO-ers een rol. Indien goedgekeurd moet men immers weer actief op zoek naar werk.

5. Conclusies

Korte-termijn ontwikkelingen van de door het CBS gepubliceerde werkloze beroepsbevolking en door het CWI gepubliceerde aantal niet-werkende werkzoekenden kunnen sterk uiteen lopen. Voor een groot deel is dit te verklaren door afwijkende seizoenpatronen, vooral onder jongeren. Ook andere verstoringen, zoals administratieve vertraging (CWI) en steekproefruis (CBS), zorgen voor verschillen. Door de gevolgen van deze verstoringen uit de data te verwijderen, is een betere analyse mogelijk van de onderliggende ontwikkelingen van beide reeksen. Hieruit blijkt dat, ondanks grote verschillen in populatie, de ontwikkelingen van de totalen de afgelopen jaren sterk overeenkomen³⁾. Onderverdeeld naar leeftijd zijn er wel verschillen zichtbaar. Zo groeide het aantal jongeren binnen de CBS-populatie sterker dan bij de CWI-populatie, terwijl dit bij ouderen juist omgekeerd is. Werkloze jongeren schrijven zich vaak niet in bij het CWI, omdat ze geen recht hebben op een uitkering. Ouderen zijn vaak niet actief op zoek naar werk, maar moeten voor hun uitkering wel ingeschreven staan bij het CWI.

Recentelijk verschillen ook de ontwikkelingen van de totalen. Mogelijk is een omslagpunt op de arbeidsmarkt nabij. De komende maanden zal moeten blijken of de dalende trend van de CWI-cijfers en de licht stijgende trend van de CBS-cijfers zullen doorzetten.

Technische toelichting

Begrippen

De *werkloze beroepsbevolking* bestaat uit mensen zonder werk of met een baan van minder dan twaalf uur per week, die actief zoeken naar een baan van twaalf uur of meer per week en daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn. Zoeken betekent dat men de afgelopen vier weken activiteiten heeft ondernomen om een baan te vinden. Bij publicatie van de cijfers wordt de populatie van 15–64 jaar beschouwd. Door deze definitie is de werkloze beroepsbevolking het meest relevante cijfer voor de beschrijving en analyse van de situatie op de arbeidsmarkt. Het geeft aan hoe groot het direct inzetbare onbenutte arbeidsaanbod is. Het Centraal Planbureau voorspelt dit werkloosheidscijfer. Ook is de gebruikte definitie afgestemd op internationaal aanvaarde maatstaven, met uitzondering van de urengrens.

Niet-werkende werkzoekenden zijn personen die zich hebben laten inschrijven bij het CWI, aangeven niet of minder dan twaalf uur te werken en op zoek te zijn naar een baan. Er zijn ook werkzoekenden die zich laten inschrijven bij het CWI terwijl zij werk hebben; dit zijn de *werkende werkzoekenden*. Het gaat dan om mensen die hun werk dreigen te verliezen of op zoek zijn naar ander werk. Het CWI gebruikt geen urengrens bij het onderscheid tussen werkend en niet-werkend. De bij het CWI ingeschreven werkzoekenden vormen het totale klantenbestand waarvoor het CWI dienstverlening verstrekt. Vanuit deze invalshoek geeft de samenstelling hiervan ook inzicht in de situatie op de arbeidsmarkt.

Het CBS publiceert cijfers over de werkloze beroepsbevolking als driemaandsgemiddelden, op basis van steekproefgegevens. Het CWI publiceert over de bij het CWI ingeschreven niet-werkende werkzoekenden op basis van registratieve gegevens. Het cijfer betreft een standcijfer voor het ultimo van de afgelopen maand. Om cijfers over beide begrippen goed te kunnen vergelijken zijn in dit artikel driemaandsgemiddelden van de niet-werkende werkzoekenden gebruikt. In de grafieken zijn gecentreerde driemaandsgemiddelden weergegeven.

Verschillen en overeenkomsten in populaties

Om de relatie tussen de werkloze beroepsbevolking en de niet-werkende werkzoekenden te beschrijven worden drie groepen onderscheiden:

 1. Werklozen die **niet** staan ingeschreven bij het CWI als niet-werkende werkzoekenden.

Hierbij gaat het om mensen die werk willen van twaalf uur of meer per week, beschikbaar zijn en actief zoeken, maar die zich niet hebben ingeschreven bij het CWI. Dit zijn voor een groot deel personen die geen uitkering (kunnen) krijgen en zich daarom niet melden bij het CWI. Het zijn vooral vrouwen, waaronder herintreders en schoolverlaters. Ook zijn het personen die tijdelijk werk zoeken, zoals jongeren die een vakantiebaantje zoeken.

II. Werklozen die wel staan ingeschreven bij het CWI als niet-werkende werkzoekenden.

Dit is de overlap tussen de werkloze beroepsbevolking en de niet-werkende werkzoekenden. Hierbij gaat het om personen die werk willen van twaalf uur of meer per week, beschikbaar zijn, actief zoeken en ook ingeschreven staan bij het CWI.

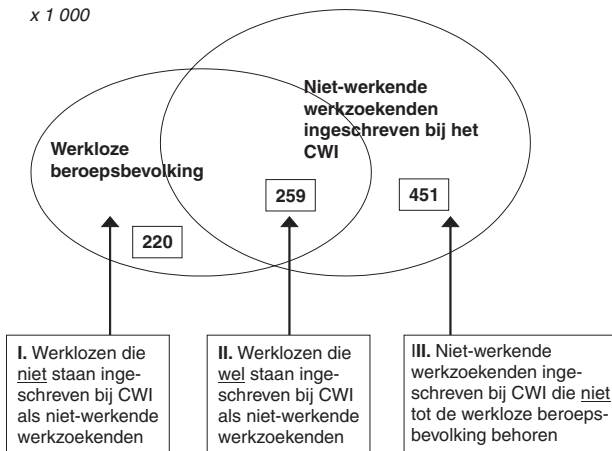
III. Niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij het CWI die niet tot de werkloze beroepsbevolking behoren.

Deze grote groep bestaat uit drie verschillende categorieën. Ten eerste de personen die werk hebben van twaalf uur of meer per week, bijvoorbeeld personen met een tijdelijke uitzendbaan waarvan door het CWI de inschrijving niet is aangepast. Of personen die al werk hebben maar nog niet zijn uitgeschreven bij het CWI.

Ten tweede personen die niet beschikbaar zijn voor werk van twaalf uur of meer per week. Dit zijn bijvoorbeeld bij het CWI ingeschreven arbeidsgehandicapten en personen die in een reïntegratietraject zitten. Daarnaast zitten in deze groep ook de personen die werk zoeken voor minder dan twaalf uur per week. Ten derde de personen die niet actief zoeken. Dit zijn veelal personen die een vrijstelling van sollicitatieplicht hebben, bijvoorbeeld vanwege de zorg voor kleine kinderen. Daarnaast zitten in deze groep ontmoedigden die geen baan zoeken omdat zij daar niets van verwachten.

12. Relatie tussen werkloze beroepsbevolking en niet-werkende werkzoekenden, 2004

x 1 000



Literatuurlijst

Denneman, A. en H. Langenberg (2004), Seizoenpatronen op de arbeidsmarkt. Sociaal-economische trends, 1^e kwartaal 2004.

Traag, T. (2005), Jongeren op de arbeidsmarkt. Sociaal-economische trends, 1^e kwartaal 2005.

Bikker, R., R. Hijman, P. Kee en G. van Leeuwen (2005), Enquêteresultaten werkloze beroepsbevolking: uitbijterdetectie. Thema-artikelen arbeidsmarkt (internet).

Vries, S. de, S. Lucassen, J. van der Valk (CBS) en A. Bouman (CWI) (2003), Staan werklozen ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden. Sociaal-economische maandstatistiek, oktober 2003.

Noten in de tekst

- ¹⁾ De auteur dankt Anske Bouman en Karin Pilgram (CWI) en Ingrid Beckers (CBS) voor hun bijdrage.
- ²⁾ Sinds januari 2005 publiceert het CBS de trend van de werkloze beroepsbevolking in het persbericht. De in dit artikel gepubliceerde waardes wijken hier van af. Er is namelijk een langer filter gebruikt, omdat in de reeksen naar leeftijd en geslacht relatief meer ruis zit. Dit betekent dat de ontwikkelingen betrekking hebben op een nog wat langere periode. Schommelingen op korte termijn zijn meer weggemiddeld.
- ³⁾ Het CBS maakt gebruik van de sterke overeenkomsten in de ontwikkelingen van de werkloze beroepsbevolking en de niet-werkenden werkzoekenden. Met het oog op mogelijke uitschieters als gevolg van het steekproefkarakter van de waarneming, worden de uitkomsten van de enquête maandelijks op plausibiliteit beoordeeld. Confrontatie van deze uitkomsten met het aantal van het CWI (uitgesplitst naar geslacht en leeftijd) met behulp van modellen maakt een goede detectie van uitbijters en eventueel aanpassing mogelijk. In Bikker, Hijman, Kee en van Leeuwen, 2005 is deze methodologie uitvoerig beschreven.

Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003

Gerda Gringhuis

In 2003 kwam er een einde aan een lange periode van banengroei. Ten opzichte van het voorgaande jaar nam het aantal banen van werknemers af met ruim 76 duizend. Het totaal aantal banen in Nederland kwam eind december 2003 uit onder de 7 miljoen. Gebieden in Nederland laten onderling aanzienlijke verschillen zien met betrekking tot de verdeling van het aantal banen van werknemers naar economische activiteit. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde worden in de gemeenten Delfzijl en Velsen relatief veel banen aangetroffen in de industrie. In de gemeenten Haarlemmermeer en Rotterdam wordt een relatief groot aandeel van de werkgelegenheid gevonden in de transport- en communicatiesector. De gemeenten Delft en Groningen vallen op door een groot aandeel banen in het onderwijs. Verschillen in economische activiteiten tussen regio's leiden tot verschillen in banengroei. Van de 25 grootste gemeenten lieten alleen Leiden, Nijmegen, Tilburg en Dordrecht in 2003 een lichte banengroei zien. De gemeente Utrecht bleek de grootste verliezer.

1. Banengroei in Nederland ten einde

In 2003 daalde het totaal aantal banen van werknemers in Nederland met 76 duizend. Daarmee is een einde gekomen aan een lange groeiperiode die begon in 1984 (Bron: Arbeidsrekeningen).

Vanaf 1995 zijn gedetailleerde werkgelegenheidsgegevens naar regio en economische activiteit beschikbaar uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). Uit deze cijfers blijkt dat het aantal banen van werknemers in 1999 de grootste toename liet zien met ruim 204 duizend banen. Daarna is de groei van het aantal banen elk jaar afgenomen. In 2003 is er voor het eerst sprake van een daling van het aantal banen. De verminderde banengroei was tot 2003 vooral te wijten aan de negatieve ontwikkeling van het aantal banen in de commerciële dienstverlening en de industrie en bouwnijverheid. In de niet-commerciële dienstverlening kwamen er in die periode elk jaar nog steeds

meer banen bij. In 2003 is het verlies aan banen in de landbouw, de industrie en bouwnijverheid en de commerciële sector tezamen voor het eerst groter dan de toename van het aantal banen in de niet-commerciële sector. Het totaal aantal banen in Nederland kwam eind 2003 net onder de 7 miljoen uit.

2. Banen naar economische activiteit en regio

Nederland is ingedeeld in veertig zogenaamde Corop-gebieden.¹⁾ De Corop-gebieden laten onderling aanzienlijke verschillen zien met betrekking tot het aantal banen van werknemers en de verdeling van banen naar economische activiteit. Ook binnen de Corop-gebieden kunnen tussen onderliggende gemeenten grote verschillen in economische activiteiten bestaan. In deze paragraaf wordt ingezoomd op een aantal Corop-gebieden, die opvallen door een relatief hoog aandeel banen in een bepaalde economische activiteit. In tabel 1 is het aandeel banen naar economische activiteit in 2003 voor totaal Nederland en per Corop-gebied opgenomen. In tabel 2 wordt voor een aantal gemeenten die opvallen wat betreft hun aandeel banen in een bepaalde economische activiteit, de verdeling van het aantal banen van werknemers naar economische activiteit gepresenteerd. In tabel 3 is voor deze gemeenten de mutatie van het aantal banen van werknemers in de afgelopen vijf jaar opgenomen.

2.1 Veel tuinbouw in het Westland

Ten opzichte van de landelijke verdeling valt op dat het Corop-gebied Delft en Westland wordt gekenmerkt door een relatief hoog aandeel banen in de landbouw. Het aandeel banen in de landbouw in het Corop-gebied Delft en Westland bedraagt 8 procent, terwijl het aandeel voor totaal Nederland 1 procent bedraagt. Het Corop-gebied Delft en Westland bestaat, naast de gemeente Delft uit een aan-

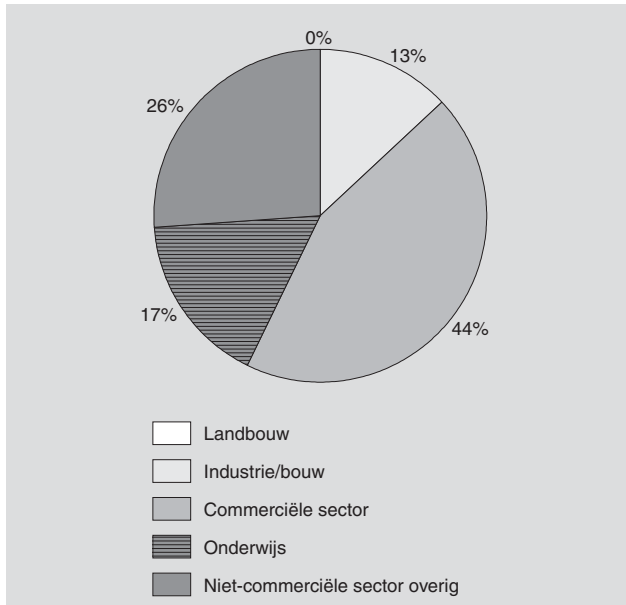
Staat 1
Mutatie banen van werknemers bij bedrijven en instellingen naar economische activiteit, 31 december 1996–31 december 2003

	Mutatie 1995nv ¹⁾ – 1996v ²⁾	Mutatie 1996nv– 1997v	Mutatie 1997nv– 1998v	Mutatie 1998nv– 1999v	Mutatie 1999nv– 2000v	Mutatie 2000nv– 2001v	Mutatie 2001nv– 2002v	Mutatie 2002nv– 2003v	Niveau 2003v
x 1 000									
Totaal	191,8	198,9	194,5	204,2	194,9	141,2	59,9	–76,2	6 979,4
Bedrijfssector									
Landbouw en visserij	6,3	3,8	3,4	3,2	2,3	1,5	–0,2	–3,5	97,2
Industrie en bouwnijverheid	0,7	26,4	14,5	16,6	15,3	–3,2	–37,4	–53,1	1 306,1
Commerciële dienstverlening	141,6	129,9	126,5	141,1	116,6	52,8	–7,2	–77,8	3 235,0
Niet-commerciële dienstverlening	43,2	38,8	50,2	43,2	60,9	90,0	104,7	58,1	2 341,0

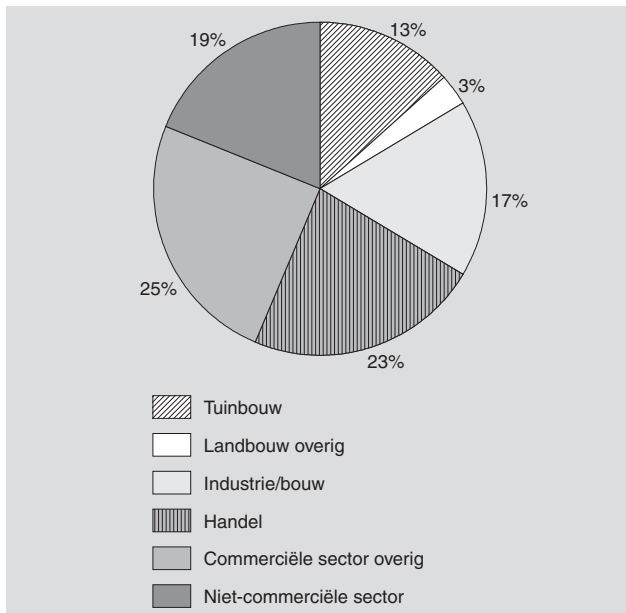
¹⁾ nv: nader voorlopig.

²⁾ v: voorlopig.

1. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Delft, 2003



2. Aandeel banen naar economische activiteit in het Westland, 2003



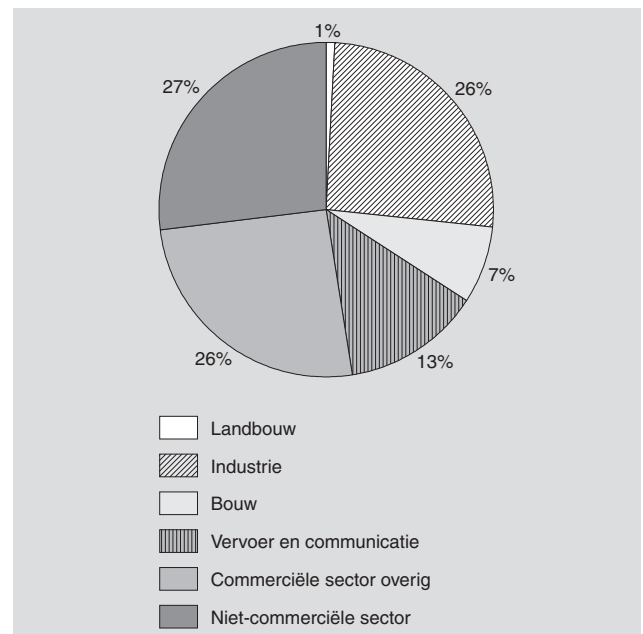
tal kleinere gemeenten die tezamen het Westland vormen.²⁾ In het Westland worden veel banen in de tuinbouw aangetroffen. Het betreft hier 13 procent van het totaal aantal banen van werknemers in deze regio. Dat zijn 6,8 duizend banen. Hierbij moet worden bedacht dat het hier gaat om banen van werknemers. Op veel bedrijven in de landbouw werken ook zelfstandigen en meewerkende gezinsleden. Deze banen zijn hier niet meegeteld. Naast de landbouw is ook het grote aandeel banen in de handel, namelijk 23 procent, opvallend. Dat zijn 11,5 duizend banen. Voor een groot deel zijn dit banen in de groothandel die producten en dieren leveren ten behoeve van de landbouw. In de afgelopen vijf jaar zijn er in het Westland in de handel 1,6 duizend banen bijgekomen. In de gemeente Delft worden nauwelijks banen in de landbouw gevonden. Het aandeel banen in de handel wijkt ook weinig af van het landelijk gemiddelde. Wel is de gemeente Delft bekend om

de technische universiteit. In deze gemeente worden dan ook relatief veel banen in het onderwijs aangetroffen, namelijk 17 procent. Dat zijn 8,3 duizend banen.

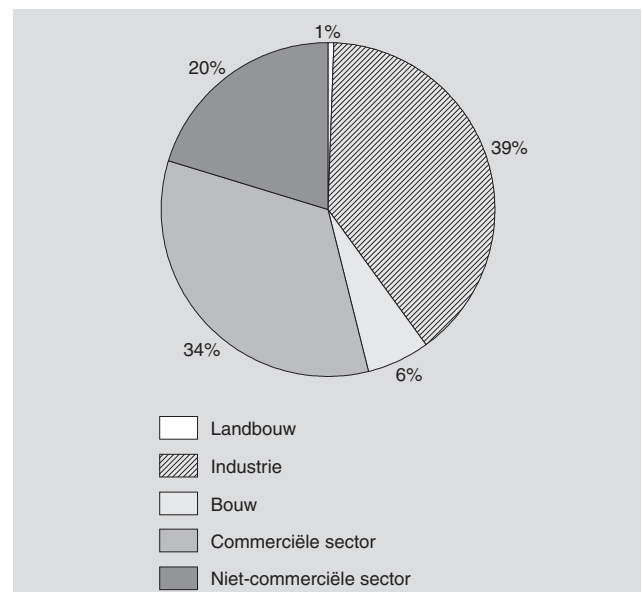
2.2 Industrie in Delfzijl en omgeving

De Corop-gebieden met relatief gezien het hoogste aandeel banen in de industrie zijn Delfzijl en omgeving, het kleinste gebied wat betreft het totaal aantal banen, en het Corop-gebied IJmond. In deze gebieden is de industrie vooral geconcentreerd in de gemeenten Delfzijl en Velsen. In de gemeente Delfzijl wordt 26 procent van de banen gevonden in de industrie en in de gemeente Velsen is dit

3. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Delfzijl, 2003



4. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Velsen, 2003



zelfs 39 procent. Het aantal banen is respectievelijk 3,0 en 12,0 duizend. In Delfzijl gaat het vooral om banen in industrieën waar chemische producten en metalen worden vervaardigd. In Velsen betreft het veelal banen in industrie die zich bezig houdt met de vervaardiging van ijzer en staal. De gemeente Delfzijl heeft daarnaast de belangrijkste zeehaven van Noord-Nederland. Het aandeel banen in de transport en communicatie is met een aandeel van 13 procent eveneens relatief hoog. Voor een belangrijk deel betreft het hier zeevaart. In de nabijheid van de haven zijn veel bedrijven met industrie gevestigd. Net als de gemeente Delfzijl is ook de gemeente Velsen door haar ligging aan zee gunstig gelegen voor de industrie. Het aandeel banen in de transport en communicatie is in Velsen echter niet zo hoog, namelijk slechts 5 procent van het totaal.

2.3 Handel en industrie in de Zaanstreek

In vergelijking met de rest van Nederland is handel een belangrijke economische activiteit in de Zaanstreek. Het grootste deel van de banen in de Zaanstreek is gesitueerd in de gemeente Zaanstad. Van het totaal aantal banen in deze gemeente wordt 24 procent gevonden in de handel (13,3 duizend banen). Het betreft voornamelijk detailhandel. In Nederland bedraagt het aandeel banen in de handel 17 procent. Zaanstad heeft behalve handel van oudsher ook veel industrie, waarvan een groot deel voedings- en genotmiddelenindustrie. In 2003 bedroeg het aandeel banen in de industrie 16 procent (8,6 duizend banen). De afgelopen vijf jaar is het aantal banen in de industrie afgenomen met 2,1 duizend. In de handel daarentegen is het aantal banen met 1,2 duizend banen toegenomen.

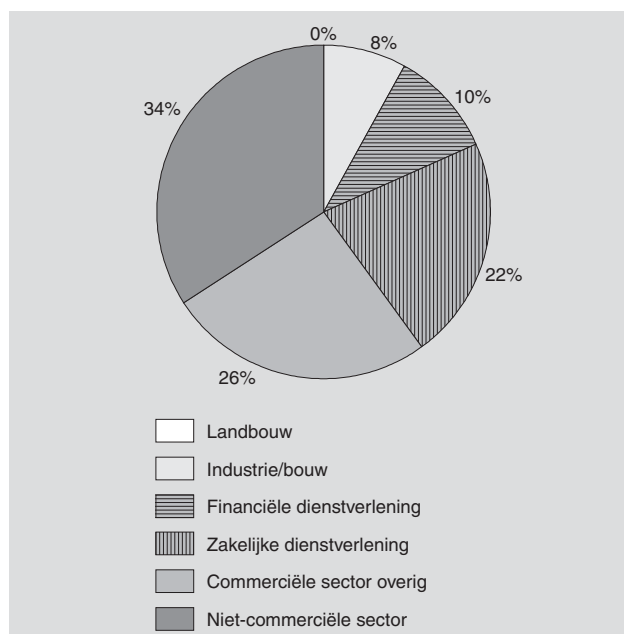
Het aandeel banen in de horeca vormt slechts een klein deel van het totaal aantal banen in Nederland, namelijk 4 procent. De verschillen tussen de Corop-gebieden zijn niet zo groot. Alleen de twee Corop-gebieden in Zeeland, Zeeuwsch-Vlaanderen en Overig Zeeland laten een redelijk hoog aandeel zien van circa 6 procent. Zeeland is vanuit toeristisch oogpunt erg aantrekkelijk waardoor (ondanks het gekozen peilmoment van 31 december) een substantieel aandeel van de werkgelegenheid wordt aangetroffen in de horeca.

2.4 Financiële dienstverlening in Amsterdam

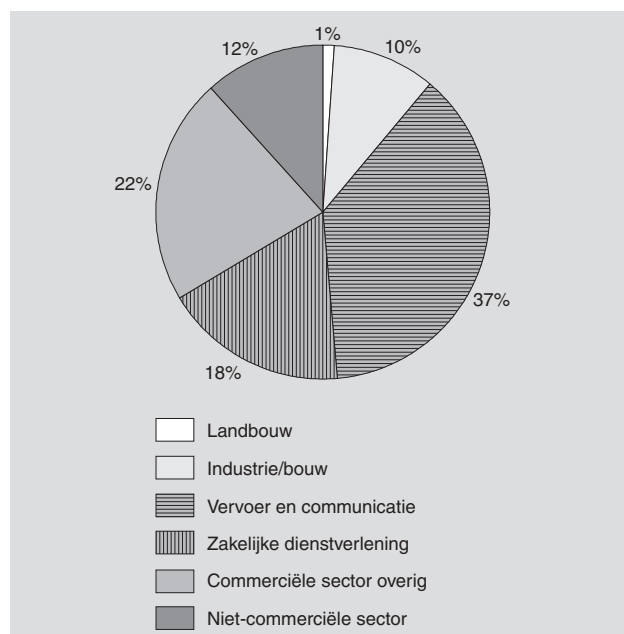
In het Corop-gebied Groot-Amsterdam liggen twee grote gemeenten die zeer verschillen wat betreft economische activiteiten. De grootste gemeente is Amsterdam met 460,9 duizend banen. De gemeente Haarlemmermeer volgt met 121,2 duizend banen. In de gemeente Amsterdam valt het relatief grote aandeel banen in de financiële dienstverlening op. Het aandeel bedraagt 10 procent ten opzichte van 4 procent in totaal Nederland. Het aandeel banen in Amsterdam komt overeen met 47,2 duizend banen. In de afgelopen vijf jaar zijn er 1,6 duizend banen bijgekomen. De gemeente Haarlemmermeer is vooral bekend vanwege de economische activiteiten op en rondom de luchthaven Schiphol. Van alle banen in deze gemeente is dan ook 37 procent te vinden in de bedrijfstak transport en communicatie, waarvan het merendeel banen

in de luchtvaart betreft. In totaal gaat het om 45,2 duizend banen. Ondanks een daling van het aantal banen in 2003 met 1,8 duizend zijn er in de afgelopen vijf jaar per saldo 2,6 duizend banen bijgekomen.

5. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Amsterdam, 2003



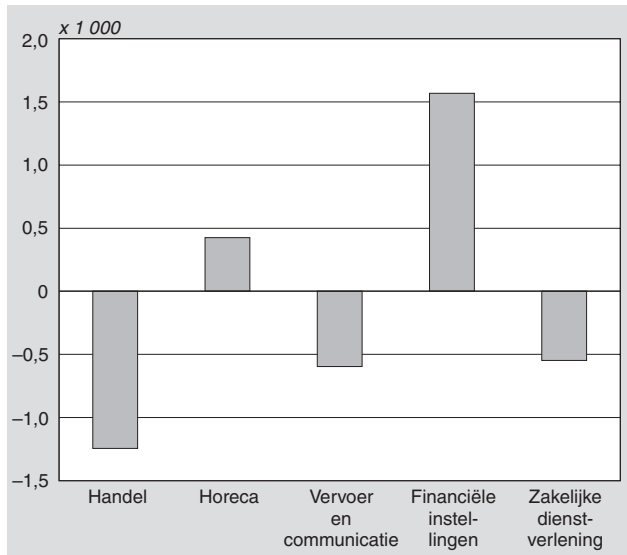
6. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Haarlemmermeer, 2003



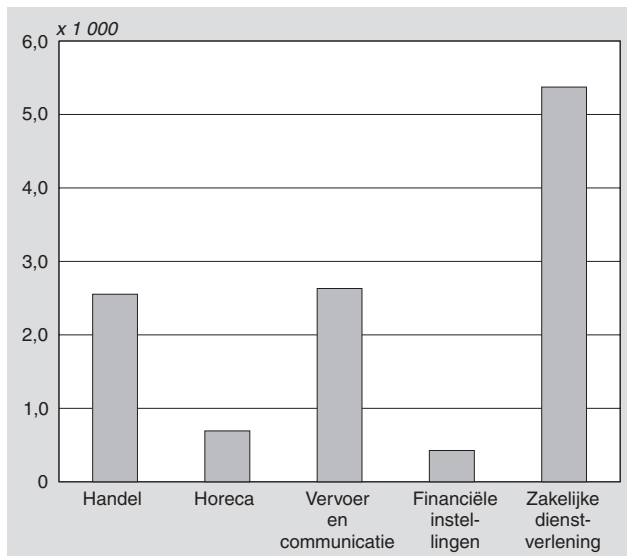
Behalve in de hiervoor genoemde bedrijfstakken, wordt zowel in Amsterdam als in de Haarlemmermeer een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid gevonden in de zakelijke dienstverlening, respectievelijk 22 en 18 procent van het totaal aantal banen. In Amsterdam gaat het om 99,7 duizend banen en in de Haarlemmermeer om 21,7 duizend. In de afgelopen vijf jaar zijn er in de Haarlemmermeer 5,4

duizend banen in de zakelijke dienstverlening bijgekomen. Terwijl er in Amsterdam in diezelfde periode in de zakelijke dienstverlening 500 banen zijn verdwenen. In 2003 verdwenen er zelfs 4,8 duizend banen. Ook in de handel is deze tegengestelde ontwikkeling zichtbaar. In de Haarlemmermeer kwamen er 2,6 duizend banen bij, terwijl Amsterdam een afname van 1,2 duizend banen liet zien.

7. Mutatie banen in de commerciële dienstverlening in de gemeente Amsterdam, 1999–2003



8. Mutatie banen in de commerciële dienstverlening in de gemeente Haarlemmermeer 1999–2003



2.5 De havens van Rotterdam

Nederland is een transportland: ruim 6 procent van alle banen wordt in deze bedrijfstak gevonden. Dit zien we behalve in Groot-Amsterdam ook terug in het grote aandeel banen in de bedrijfstak transport en communicatie in Groot-Rijnmond. De havens van Rotterdam zijn wereldwijd bekend en zorgen voor veel werkgelegenheid in de gemeente Rotterdam en omstreken. Van het totaal aantal banen in de gemeente Rotterdam wordt 11 procent gevonden

in deze bedrijfstak. Het betreft hier 37,0 duizend banen. Het totaal aantal banen in de gemeente Rotterdam is 335,9 duizend. In de afgelopen vijf jaar zijn er 1,6 duizend banen in de transport- en communicatiesector verloren gegaan. In 2003 zijn er zelfs 1,1 duizend banen verdwenen.

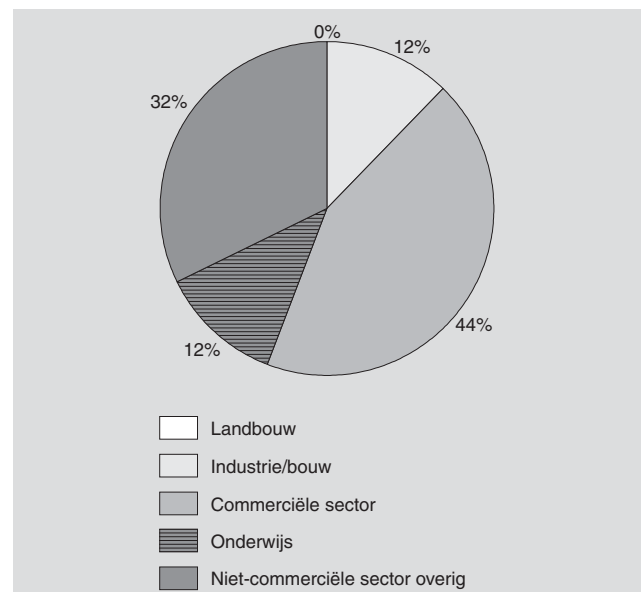
2.6 De vier grote gemeenten

Behalve de gemeenten Amsterdam en Rotterdam behoren de gemeenten Utrecht en Den Haag tot de top vier van gemeenten met het hoogste aantal banen. De gemeente Utrecht telt 209,8 duizend banen en de gemeente Den Haag 252,4 duizend banen. Zij domineren dan ook de verdeling van banen naar economische activiteit van het Corop-gebied (met dezelfde naam) waartoe zij behoren. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde worden in de gemeente Utrecht relatief veel banen aangetroffen in de zakelijke dienstverlening, namelijk 22 procent (46,2 duizend banen). In de gemeente Den Haag worden behalve in de zakelijke dienstverlening veel banen aangetroffen in het openbaar bestuur en overheidsdiensten. Van het totaal aantal banen in deze gemeente wordt 20 procent (49,2 duizend banen) in de zakelijke dienstverlening gevonden en 22 procent (56,2 duizend banen) in het openbaar bestuur en overheidsdiensten. In beide gemeenten zijn er vooral in 2003 banen verdwenen in de zakelijke dienstverlening.

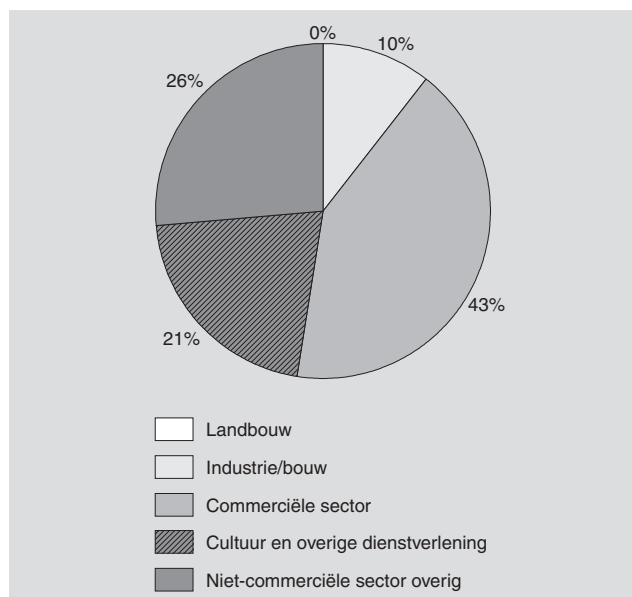
2.7 Groningen: veel banen in het onderwijs

In het Corop-gebied Overig Groningen zorgt de gemeente Groningen voor het merendeel van de werkgelegenheid. De gemeente Groningen is met 12 procent koploper in Nederland wat betreft het aandeel banen in het onderwijs. Dat is bijna twee keer zoveel als het landelijk gemiddelde. Het aantal banen in het onderwijs is 14,0 duizend. In Groningen zijn onder andere een universiteit en een aantal hoge-

9. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Groningen, 2003



10. Aandeel banen naar economische activiteit in de gemeente Hilversum, 2003



scholen gevestigd, die een belangrijke bijdrage leveren aan de werkgelegenheid in het onderwijs. Daarnaast zijn er in deze regio ook relatief veel banen in de gezondheids- en welzijnzorg.

2.8 Hilversum

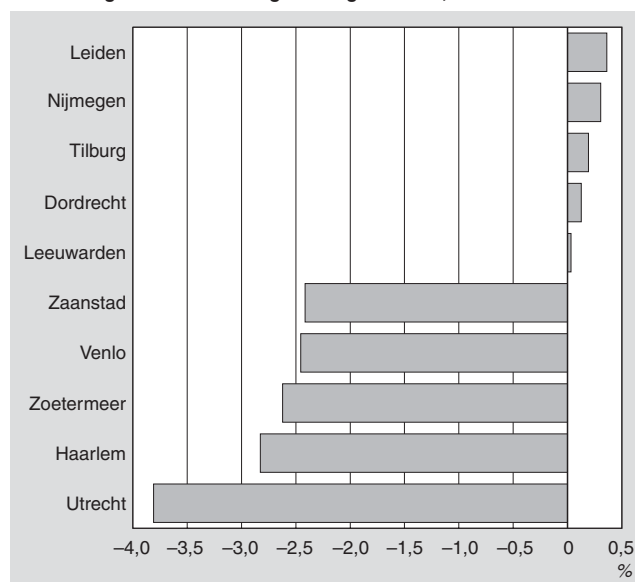
Eén van de Corop-gebieden die wat betreft de economische structuur erg in het oog springt, is het Gooi en Vechtstreek, met een aandeel banen in de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening dat ruim drie keer zo hoog is als het landelijk gemiddelde. Het relatief hoge aandeel banen in deze bedrijfstak komt vooral voor rekening van de gemeente Hilversum. Van het totaal aantal banen in deze gemeente wordt 21% aangetroffen in de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening. Dat zijn 10,4 duizend banen, voor een groot deel bestaande uit banen bij radio en televisie. In de afgelopen vijf jaar zijn er 1,1 duizend banen bijgekomen.

3. Banengroei in de 25 grootste gemeenten

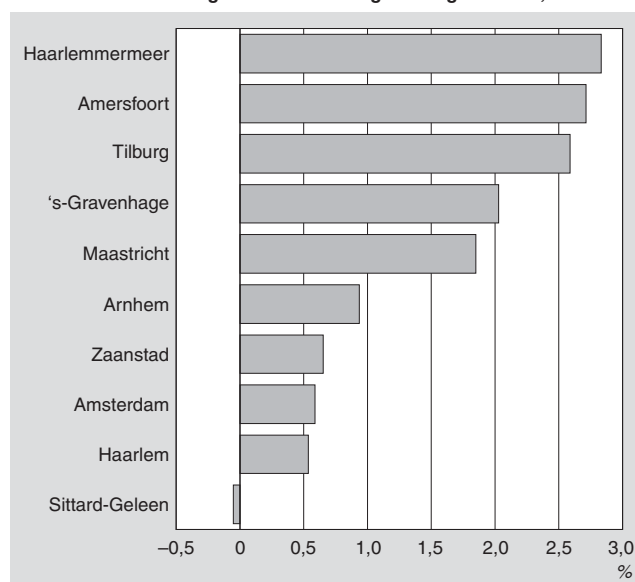
Verschillen in economische activiteiten per regio leiden ook tot verschillen in banengroei. Welke van de 25 gemeenten met het hoogste aantal banen in Nederland, hebben het in 2003 goed gedaan en welke juist niet? In de grafiek wordt de top 5 van gemeenten met de hoogste en laagste groei gepresenteerd.

Van de 25 gemeenten met het grootste aantal banen in Nederland laten alleen Leiden, Nijmegen, Tilburg en Dordrecht een lichte banengroei zien. Leeuwarden komt uit op hetzelfde aantal banen als een jaar eerder. De overige twintig zitten allen in de min, met als grootste verliezers de gemeenten Utrecht, Haarlem, Zoetermeer, Venlo en Zaanstad.

11. Banengroei binnen de 25 grootste gemeenten, 2003



12. Gemiddelde banengroei binnen de 25 grootste gemeenten, 1999-2003



Wanneer we echter kijken naar de gemiddelde banengroei van dezelfde gemeenten in de afgelopen 5 jaar krijgen we een totaal ander beeld. Sittard-Geleen is de enige gemeente met een negatieve gemiddelde groei over de afgelopen 5 jaar. Dit komt vooral door het verdwijnen van banen in de industrie. De gemeente Haarlemmermeer staat aan kop met een gemiddelde groei van 2,8 procent. Op de voet gevolgd door de gemeenten Amersfoort en Tilburg met respectievelijk groeicijfers van 2,7 en 2,6 procent.

Technische toelichting

De hier gepubliceerde gegevens zijn afkomstig uit de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL) van het CBS. Het peilmoment van de EWL is 31 december. Centraal staan werknemers 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. In deze aantallen banen tellen alle banen mee, ongeacht hun arbeidsduur. Ook banen van directeuren die tevens grootaandeelhouder zijn, worden meegeteld. De uitkomsten hebben betrekking op alle bedrijfstakken, met uitzondering van de bedrijfstakken personeel in dienst van huishoudens (Sbi 95) en internationale gemeenschapsorganen (Sbi 99) (CBS, 1993).

De EWL is een grootschalige enquête en beoogt alle bedrijven en instellingen met tien of meer werknemers waar te nemen. Uit de overige bedrijven en instellingen wordt een steekproef van gemiddeld 5 procent getrokken. De hier gepresenteerde cijfers over 2003 zijn gebaseerd op de waarneming van ruim 70 duizend bedrijven en instellingen die samen ruim 5,3 miljoen banen tellen ofwel 76 procent van het totaal. Door middel van ophogen en imputeren zijn schattingen bepaald voor de non-respons (ongeveer 600 duizend banen) en het deel dat niet in de steekproef valt (ongeveer 1,1 miljoen banen).

De ontwikkelingen van jaar op jaar worden weergegeven in de vorm van mutatiecijfers. Deze cijfers zijn geschoond voor de effecten van gemeentelijke herindelingen en van veranderingen in de indeling naar economische activiteit. Dit is bewerkstelligd door het zogenoemde volgtijdelijk vergelijkbaar maken.

Uitgangspunt voor het volgtijdelijk vergelijkbaar maken vormen de niveaucijfers van twee opeenvolgende jaren. Voor niveaucijfers zijn de banen ingedeeld naar economische activiteit en regio van het bijbehorende jaar. De indeling naar economische activiteit geeft de werkelijke situatie in het desbetreffende verslagjaar weer, zoals vastgelegd in het ABR. Is er bij een bedrijf sprake van meerdere economische activiteiten dan worden alle banen van dat bedrijf ingedeeld bij de activiteit waar het zwaartepunt ligt. Bedrijven kunnen in de loop van de tijd van economische activiteit veranderen, bijvoorbeeld doordat het zwaartepunt verschuift of door een fusie, overname of afsplitsing. Dit betekent dat verschillen tussen de niveaus van twee opeenvolgende jaren (voor zover gedetailleerd naar economische activiteit) twee oorzaken kunnen hebben: een reële ontwikkeling in de werkgelegenheid in de desbetreffende bedrijfstak en ontwikkelingen die veroorzaakt worden doordat niet alle bedrijven, inclusief voorgangers en opvolgers, beide jaren in dezelfde bedrijfstak zijn ingedeeld. Als een bedrijf eerst door het CBS is ingedeeld in de industrie, en het volgende jaar in de handel, dan draagt dit in de opeenvolgende niveaucijfers bij aan een daling in de industrie en aan een stijging in de handel. Hetzelfde verschijnsel doet zich voor bij uitkomsten naar regionale indelingen zoals gemeenten, Corop-gebieden, provincies en RPA-gebieden. Door gemeentelijke herindelingen zijn uitkomsten van opeenvolgende jaren niet zondermeer vergelijkbaar.

Volgtijdelijk vergelijkbare mutatiecijfers tussen twee opeenvolgende jaren worden nu samengesteld door voor de banen uit het eerste jaar de indeling naar regio en economische activiteit om te zetten naar die van het tweede, daaropvolgende jaar. Pas daarna worden, in combinatie met de niveaucijfers van het tweede jaar, mutaties

bepaald. Voor de regionale indeling beperkt deze actie zich tot gemeenten die als geheel bij een herindeling zijn betrokken. Situaties waarbij slechts een deel van een gemeente is betrokken, blijven buiten beschouwing. Alle grenswijzingen tussen gemeenten vermeldt het CBS in de publicatie Demografische kerncijfers per gemeente (CBS, 2003b).

Meer (gedetailleerde) cijfers beschikbaar op StatLine (www.cbs.nl)

De hier gepubliceerde EWL-uitkomsten vormen slechts een deel van de gegevens die vrij beschikbaar zijn. In StatLine, de elektronische database van het CBS, is het mogelijk om de banen van werknemers uit te splitsen naar andere gemeenten gekruist met economische activiteit. Voor extra informatie die niet in StatLine is opgenomen, kunt u contact opnemen met de betaaltelefoon van het CBS, telefoon 0900-0227.

Begrippen

Algemeen Bedrijfsregister (ABR)

Het register van het CBS dat alle bedrijven en instellingen in Nederland bevat. Van elk bedrijf zijn hierin diverse administratieve gegevens opgenomen, zoals naam, adres en telefoonnummer. Daarnaast staan in dit register enkele voor statistiek relevante kenmerken van bedrijven, zoals economische activiteit (Sbi), grootteklasse, sectorcode-ABR en vestigingsgemeente.

Baan

Een werkkring van een werknemer. Als iemand meer dan één werkkring heeft, telt elke werkkring als een afzonderlijke baan.

Standaard bedrijfsindeling (Sbi)

Voor de indeling naar economische activiteit wordt de Standaard bedrijfsindeling 1993 gebruikt. Dit is een CBS-indeling waarbij de economische activiteit van een bedrijf gekenmerkt wordt door het voortgebrachte product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten, en de aard van het productieproces. De Standaard bedrijfsindeling 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 onderscheiden groepen zijn genummerd met Sbi-codes.

Werknemers

Mensen die arbeid verrichten op basis van loon of salaris.

Literatuur

CBS, 1993, Standaard Bedrijfs Indeling 1993, Index per bedrijfs(sub)klasse.

CBS, 2001, Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 1999–2000. In: Sociaal-economische maandstatistiek december 2001, blz. 30–43.

CBS, 2002, Vertraagde banengroei in 2001 in alle provincies. In: Sociaal-economische maandstatistiek november 2002, blz. 9–17.

CBS, 2003a, Afname banen in 2002 in Groot-Amsterdam. In: Sociaal-economische maandstatistiek december 2003, blz. 29–37.

CBS, 2003b, Grenswijzigingen tussen resp. opheffing, samenvoeging en nieuwvorming van gemeenten, 1 januari 2003. In: Demografische kerncijfers per gemeente 2003, blz. 7.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Op Statline (www.cbs.nl) onder Nederland regionaal is te vinden welke gemeenten tezamen een Corop-gebied vormen.
- ²⁾ Het Westland bestaat uit de gemeenten Naaldwijk, Monster, 's-Gravenzande, Wateringen, Maasland, De Lier en Schipluiden.

Tabel 1

Aandeel banen van werknemers bij bedrijven en instellingen naar economische activiteit in % van het totaal aantal banen van werknemers per Corop-gebied, 31 december 2003*

		Land- bouw en visserij	Industrie en bouw ­ nijverheid		Commerciële dienstverlening					Niet-commerciële dienstverlening					Totaal	Totaal	
			Totaal	w.o. Indus- trie	Totaal	Handel	Horeca	Vervoer en commu- nicatie	Finan- ciële instel- lingen	Zake- lijke dienst- ver- lening	Totaal	Open- baar bestuur	Onder- wijs	Ge- zond- heids- en wel- zijns- zorg	Cultuur en overige dienst- verle- ning		
		%															x 1 000
Totaal		1,4	18,7	12,7	46,4	17,0	3,7	6,3	3,7	15,7	33,5	7,5	6,7	15,3	4,0	100	6 979,4
Corop-gebieden																	
01	Oost-Groningen	0,9	27,2	21,2	36,4	16,8	2,7	5,6	1,8	9,6	35,5	7,4	6,6	18,4	3,1	100	46,0
02	Delfzijl en omgeving	1,2	31,1	24,7	36,6	12,6	2,1	10,6	2,4	8,9	31,1	6,8	6,1	16,1	2,0	100	16,7
03	Overig Groningen	0,8	17,5	11,2	40,4	13,8	3,1	5,6	2,5	15,5	41,3	7,5	11,1	19,1	3,5	100	165,0
04	Noord-Friesland	2,3	19,4	12,5	38,2	13,7	3,8	4,8	5,4	10,6	40,1	9,4	8,6	17,7	4,4	100	123,9
05	Zuidwest-Friesland	1,7	25,7	17,9	42,0	18,4	4,6	4,9	3,1	11,0	30,7	4,6	5,8	15,9	4,3	100	34,6
06	Zuidoost-Friesland	1,6	24,4	17,9	39,4	18,2	3,4	4,6	2,3	10,9	34,5	4,6	6,2	19,8	3,8	100	73,8
07	Noord-Drenthe	1,0	16,4	9,2	36,0	16,1	3,7	3,2	2,7	10,2	46,6	10,4	4,6	27,0	4,6	100	69,9
08	Zuidoost-Drenthe	2,4	28,5	20,2	43,5	16,8	4,4	4,3	1,7	16,2	25,7	5,1	7,0	10,1	3,5	100	55,4
09	Zuidwest-Drenthe	1,3	23,0	16,2	43,0	18,0	3,4	4,5	4,1	12,9	32,7	8,5	6,0	14,6	3,5	100	48,0
10	Noord-Overijssel	1,0	22,1	14,6	42,3	15,0	3,5	6,0	2,6	15,1	34,6	6,5	7,9	17,3	2,9	100	154,6
11	Zuidwest-Overijssel	1,9	24,6	18,4	40,7	16,5	3,0	4,3	1,6	15,3	32,7	4,8	6,0	18,7	3,2	100	59,2
12	Twente	0,8	26,7	18,8	40,3	16,9	3,5	5,2	2,2	12,6	32,2	5,4	7,7	15,6	3,4	100	244,9
13	Veluwe	1,2	18,5	12,4	43,2	17,7	3,8	4,3	3,5	13,8	37,1	10,0	7,3	16,0	3,8	100	268,4
14	Achterhoek	1,4	28,8	21,8	39,2	17,4	3,6	4,7	1,9	11,4	30,7	4,7	5,6	17,0	3,3	100	145,5
15	Arnhem/Nijmegen	0,8	17,8	12,0	42,2	15,5	3,3	4,8	3,1	15,6	39,1	7,6	8,0	19,3	4,3	100	300,5
16	Zuidwest-Gelderland	3,9	24,4	16,3	48,4	22,5	3,1	7,4	2,3	13,0	23,3	4,1	5,8	10,7	2,7	100	80,4
17	Utrecht	0,6	13,8	8,0	51,7	16,8	3,2	5,8	5,3	20,6	33,9	7,6	7,2	14,6	4,5	100	588,1
18	Kop van Noord-Holland	4,9	17,8	9,8	40,0	18,3	4,3	4,7	2,4	10,3	37,3	14,0	5,5	14,4	3,4	100	125,1
19	Alkmaar en omgeving	1,6	15,7	9,8	43,9	19,8	4,3	4,7	3,5	11,6	38,8	8,0	8,4	18,6	3,8	100	87,9
20	IJmond	0,8	29,6	22,3	39,7	18,7	3,8	4,7	1,8	10,8	29,8	4,3	6,4	15,6	3,5	100	66,5
21	Agglomeratie Haarlem	0,3	13,0	8,6	42,2	16,1	5,1	4,8	2,2	14,1	44,5	11,4	6,3	21,3	5,5	100	85,7
22	Zaanstreek	0,6	25,0	16,2	47,8	23,3	2,4	4,9	1,9	15,3	26,6	4,4	6,2	12,8	3,2	100	58,5
23	Groot-Amsterdam	0,6	9,3	5,8	61,1	15,6	4,9	11,6	7,8	21,1	29,0	6,3	5,7	12,2	4,7	100	714,2
24	Het Gooi en Vechtstreek	0,6	13,2	9,5	46,8	20,2	3,2	3,1	2,7	17,7	39,4	5,0	5,1	16,5	12,7	100	105,6
25	Agglomeratie Leiden en	1,8	16,3	10,9	43,1	20,2	4,4	3,6	2,2	12,7	38,8	6,4	9,2	19,6	3,7	100	155,8
26	Agglomeratie 's-Gravenh	1,0	8,2	4,1	46,6	12,3	3,3	7,0	4,3	19,8	44,1	19,5	5,5	13,1	6,0	100	380,6
27	Delft en Westland	8,3	15,1	8,9	46,0	18,2	2,4	4,4	2,1	18,9	30,6	5,1	10,3	11,8	3,4	100	100,6
28	Oost-Zuid-Holland	3,3	19,3	11,1	47,5	21,8	2,8	4,9	2,6	15,4	29,9	4,8	7,9	14,0	3,3	100	125,5
29	Groot-Rijnmond	1,0	15,6	9,6	52,1	16,9	3,4	9,6	4,4	17,8	31,2	6,4	6,4	14,9	3,5	100	580,6
30	Zuidoost-Zuid-Holland	0,8	26,8	15,8	44,1	20,4	2,3	6,2	1,8	13,3	28,4	5,6	5,1	14,8	2,9	100	160,5
31	Zeeuwsch-Vlaanderen	1,5	25,7	19,4	43,6	18,8	5,6	6,6	3,1	9,4	29,2	4,9	4,7	16,2	3,4	100	41,2
32	Overig Zeeland	2,2	20,9	13,8	40,5	16,0	6,1	5,2	2,0	11,2	36,4	7,9	6,6	17,7	4,1	100	97,9
33	West-Noord-Brabant	1,6	24,4	18,0	42,9	18,6	3,2	6,0	2,6	12,5	31,1	7,2	5,6	15,1	3,2	100	259,8
34	Midden-Noord-Brabant	1,1	21,8	15,5	45,5	19,9	3,2	5,3	3,7	13,4	31,6	6,0	7,0	14,4	4,3	100	186,7
35	Noordoost-Noord-Brabant	1,6	25,2	17,3	44,4	18,4	3,7	5,6	2,9	13,7	28,8	6,4	5,6	13,6	3,3	100	275,0
36	Zuidoost-Noord-Brabant	1,1	26,8	21,0	44,5	15,9	3,7	5,2	3,0	16,7	27,6	5,1	6,3	13,2	3,0	100	327,8
37	Noord-Limburg	5,2	25,1	20,7	40,9	15,5	5,0	7,8	1,9	10,7	28,8	5,1	5,6	15,2	2,9	100	118,3
38	Midden-Limburg	2,0	28,3	20,5	38,2	16,4	3,8	5,0	2,2	10,9	31,5	6,5	5,3	15,6	4,0	100	90,5
39	Zuid-Limburg	0,4	21,3	16,5	42,2	15,4	4,6	5,7	3,2	13,4	36,0	7,4	7,3	18,0	3,2	100	247,9
40	Flevoland	2,5	16,2	11,1	49,1	21,5	3,3	5,0	2,3	17,0	32,1	8,1	7,4	13,0	3,6	100	112,1

Tabel 2

Aandeel banen van werknemers bij bedrijven en instellingen naar economische activiteit in % van het totaal aantal banen van werknemers voor een aantal gemeenten, 31 december 2003*

	Land- bouw en visserij	Industrie en bouw nijverheid		Commerciële dienstverlening						Niet-commerciële dienstverlening					Totaal	Totaal	
		Totaal	w.o. Indus- trie	Totaal	Handel	Horeca	Vervoer en commu- nicatie	Finan- ciële instel- lingen	Zake- lijke dienst- ver- lening	Totaal	Open- baar bestuur	Onder- wijs	Ge- zond- heids- en wel- zijns- zorg	Cultuur en overige dienst- verle- ning			
	%															<i>x 1 000</i>	
Gemeenten																	
Gemeente Delft	0,1	12,8	9,4	44,4	13,6	3,1	2,9	1,4	23,3	42,7	6,3	16,6	15,9	4,0	100	49,8	
Regio Westland	16,3	17,3	8,3	47,7	22,7	1,8	6,0	2,7	14,5	18,8	4,0	4,2	7,7	2,9	100	50,8	
Gemeente Delfzijl	0,8	33,3	25,9	39,0	10,9	1,5	13,4	2,6	10,5	26,9	6,8	4,1	14,1	2,0	100	11,4	
Gemeente Velsen	0,7	45,4	39,3	33,6	14,9	2,6	4,6	1,2	10,2	20,4	4,8	5,3	7,6	2,7	100	30,6	
Gemeente Zaanstad	0,5	24,3	15,6	48,1	24,1	2,3	4,9	1,9	15,0	27,0	x	x	13,0	3,2	100	55,0	
Gemeente Amsterdam	0,1	8,1	5,1	57,6	13,5	5,6	6,7	10,2	21,6	34,2	7,5	7,1	14,0	5,7	100	460,9	
Gemeente Haarlemmermeer	1,2	10,0	6,4	77,1	15,6	4,8	37,3	1,5	17,9	11,7	3,4	2,1	3,9	2,4	100	121,2	
Gemeente Rotterdam	0,1	14,2	9,2	51,2	12,5	3,4	11,0	5,7	18,6	34,5	7,4	7,6	15,6	3,8	100	335,9	
Gemeente Utrecht	0,2	9,9	5,3	51,4	11,1	3,2	7,8	7,2	22,0	38,5	9,5	9,2	15,1	4,7	100	209,8	
Gemeente 's-Gravenhage	0,9	6,5	3,5	45,3	9,7	3,6	7,8	4,8	19,5	47,4	22,3	5,4	13,2	6,5	100	252,4	
Gemeente Groningen	0,0	12,2	6,7	43,4	12,8	3,2	5,6	2,8	19,1	44,3	x	12,2	20,0	x	100	114,3	
Gemeente Hilversum	0,1	10,3	7,8	42,0	16,9	2,4	3,3	2,1	17,3	47,6	6,3	4,8	15,4	21,1	100	49,3	

Tabel 3
Mutatie banen van werknemers bij bedrijven en instellingen naar economische activiteit voor een aantal gemeenten, 31 december 1999–31 december 2003

	Land- bouw en visserij	Industrie en bouw ­ nijverheid		Commerciële dienstverlening						Niet-commerciële dienstverlening					Totaal
		Totaal	w.o. Indus- trie	Totaal	Handel	Horeca	Vervoer en com- muni- catie	Finan- ciële instel- lingen	Zake- lijke dienst- verlening	Totaal	Open- baar bestuur	Onder- wijs	Ge- zond- heids- en wel- zijns- zorg	Cultuur en overige dienst- verlening	
x 1 000															
Gemeente Delft															
Mutatie banen 1999–2003	0,1	–0,8	–0,9	1,4	0,0	0,1	0,0	0,0	1,2	2,2	0,5	0,5	1,0	0,3	2,9
w.o. mutatie banen 2003	–0,1	–0,4	–0,3	–1,1	–0,2	0,0	–0,4	0,1	–0,5	0,3	0,2	0,0	0,0	0,1	–1,3
Westland															
Mutatie banen 1999–2003	–0,7	0,1	–0,2	2,6	1,6	0,2	0,2	0,1	0,5	1,4	0,2	0,3	0,6	0,3	3,4
w.o. mutatie banen 2003	–0,5	–0,3	–0,1	0,2	–0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,4	0,0	0,1	0,2	0,1	–0,3
Gemeente Delfzijl															
Mutatie banen 1999–2003	0,0	–0,2	–0,2	–0,4	–0,1	–0,1	–0,3	0,1	–0,1	0,4	0,1	0,0	0,2	0,1	–0,2
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–0,1	–0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	–0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Gemeente Velsen															
Mutatie banen 1999–2003	0,0	–1,5	x	–0,2	0,3	–0,1	0,0	0,0	–0,4	0,7	0,0	0,4	0,4	0,0	–1,0
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–0,2	–0,1	–0,5	–0,4	0,0	0,0	0,0	–0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	–0,7
Gemeente Zaanstad															
Mutatie banen 1999–2003	0,1	–1,8	–2,1	0,4	1,2	0,1	0,2	–0,3	–0,8	3,1	x	x	1,6	0,3	1,8
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–0,6	–0,4	–0,9	–0,6	0,0	0,0	0,0	–0,2	0,1	x	x	0,1	–0,1	–1,4
Gemeente Amsterdam															
Mutatie banen 1999–2003	0,0	–4,6	–3,5	–0,4	–1,2	0,4	–0,6	1,6	–0,5	18,3	2,2	4,1	8,2	3,7	13,3
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–1,7	–1,1	–10,4	–2,2	–1,5	–1,1	–0,8	–4,8	1,7	–0,4	0,4	1,9	–0,2	–10,4
Gemeente Haarlemmermeer															
Mutatie banen 1999–2003	–0,4	1,1	0,4	11,7	2,6	0,7	2,6	0,4	5,4	3,4	0,7	0,6	1,5	0,7	15,8
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–0,4	–0,4	–1,8	–0,2	–0,1	–1,8	0,1	0,2	0,7	0,1	0,2	0,3	0,1	–1,5
Gemeente Rotterdam															
Mutatie banen 1999–2003	–0,2	–3,6	–2,7	2,6	–0,6	–1,0	–1,6	1,9	3,9	18,1	3,1	3,4	9,1	2,4	16,8
w.o. mutatie banen 2003	–0,2	–1,8	–1,1	–5,0	–1,1	–0,7	–1,1	0,2	–2,3	1,0	–0,1	0,1	1,1	–0,1	–6,1
Gemeente Utrecht															
Mutatie banen 1999–2003	–0,1	2,1	0,9	–3,2	0,2	0,2	1,0	–2,3	–2,3	11,6	4,2	2,6	3,2	1,6	10,3
w.o. mutatie banen 2003	–0,1	–0,4	0,0	–8,7	–0,4	–0,1	–0,5	–3,4	–4,4	0,8	0,3	0,4	0,0	0,1	–8,3
Gemeente 's-Gravenhage															
Mutatie banen 1999–2003	0,3	0,2	1,0	11,5	1,7	0,2	4,8	0,6	4,2	12,1	6,5	2,2	3,4	–0,1	24,1
w.o. mutatie banen 2003	–0,4	0,1	0,5	–1,5	0,3	–0,3	0,3	0,2	–2,0	0,7	0,1	0,2	0,2	0,2	–1,1
Gemeente Groningen															
Mutatie banen 1999–2003	–0,2	–0,4	–0,5	2,9	1,4	0,4	0,5	–0,1	0,6	7,5	x	1,7	4,0	x	9,9
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–0,4	–0,2	–1,1	–0,1	–0,4	–0,3	–0,1	–0,4	1,2	x	0,3	0,7	x	–0,2
Gemeente Hilversum															
Mutatie banen 1999–2003	0,0	–0,8	–0,7	1,3	0,9	0,1	–0,2	0,1	0,4	3,1	0,2	0,5	1,3	1,1	3,5
w.o. mutatie banen 2003	0,0	–0,2	–0,2	–0,7	–0,2	0,0	–0,1	0,0	–0,4	0,4	0,0	0,3	0,2	–0,1	–0,5

Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002

Wijnand Advokaat, Jo van Cruchten, José Gouweleeuw, Eric Schulte Nordholt en Wilmie Weltens

Samenvatting: In het Loonstructuuronderzoek (LSO) 2002 zijn gegevens samengesteld over de verdiende lonen van werknemers in relatie tot hun beroep en opleidingsniveau. Uit de uitkomsten blijkt onder meer dat de beloning toeneemt naarmate het beroeps- en opleidingsniveau stijgt. Mannen verdienen meer dan vrouwen, en dit verschil neemt toe met de leeftijd en het beroeps- en opleidingsniveau. Wanneer de ontwikkeling van 1997 tot 2002 wordt bekeken, dan zijn de werknemers met het hoogste opleidingsniveau er het meest op vooruit gegaan.

Het CBS hanteert voor het LSO een methode waarbij geen aanvullende enquêtering noodzakelijk is. Informatie wordt gecombineerd uit drie bronnen: de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de Enquête beroepsbevolking (EBB) en de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA).

1. Inleiding

In de meeste lidstaten van de Europese Unie, waaronder Nederland, is over het jaar 2002 een Loonstructuuronderzoek (LSO) gehouden. Naast loon- en arbeidsduurgegevens is daarbij ook informatie over het beroep en opleidingsniveau van de werknemers betrokken. Er zijn uitgebreide tabellen samengesteld over aantallen banen, uurlonen, maandlonen en jaarlonen naar beroep, opleidingsniveau, en andere kenmerken als geslacht, leeftijd, bedrijfstak en arbeidsduur.

De benodigde informatie is verkregen door combinatie van reeds beschikbare gegevens op persoonsniveau uit drie bronnen: de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de Enquête beroepsbevolking (EBB) en de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). De EWL is een grootschalige enquête naar loon en arbeidsduur van werknemers. De gegevens worden zo veel mogelijk langs elektronische weg verzameld bij bedrijven, instellingen en salarisadministratiebureaus. Gegevens over het opleidingsniveau en het beroep van werknemers zijn niet in de EWL opgenomen; daarvoor is gebruik gemaakt van de EBB, een enquête onder personen van 15 jaar en ouder. Ten slotte is gebruik gemaakt van informatie uit de Gemeentelijke Basisadministratie. Door de combinatie van bovengenoemde bronnen kan het LSO worden uitgevoerd zonder verhoging van de enquêtedruk voor bedrijven en instellingen.

De indeling van dit artikel is als volgt. De belangrijkste uitkomsten van het LSO worden besproken in paragraaf 2. De beschrijving is beperkt tot de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau en beroep. Verder wordt een beknopte analyse van de beloningsontwikkeling 1997–2002 gepresenteerd. De gebruikte bronnen en de manier waarop de uitkomsten zijn samengesteld worden in paragraaf 3 behandeld. In paragraaf 4 worden enkele punten besproken die belangrijk zijn voor het gebruik van de uitkomsten van het LSO 2002. Hier komt de vergelijkbaarheid van de uitkomsten met het Loonstructuuronderzoek van 1997 aan de orde en worden enkele classificaties en begrippen toegelicht.

Op de internetpagina's van het CBS is uitgebreide informatie over het Loonstructuuronderzoek van 2002 te vinden in de vorm van tabellen met banen en lonen naar onder meer beroeps- en opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, bedrijfstak en arbeidsduur¹⁾. Informatie over en resultaten van eerdere Loonstructuuronderzoeken in Nederland zijn te vinden in Boerdam, Loeve en Ruijs (1998), Schulte Nordholt en Ruijs (2000) en Van Cruchten, Hartgers en Schulte Nordholt (2002).

2. Uitkomsten

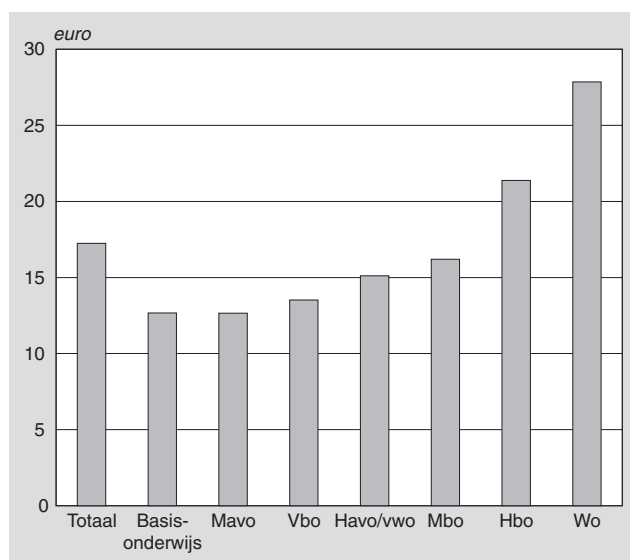
Eind 2002 hadden werknemers in Nederland in totaal 7,0 miljoen banen. Gemiddeld verdienden zij bruto 17,24 euro per uur. Dit gemiddelde uurloon van alle (banen van) werknemers in Nederland zegt echter niet zoveel over het gemiddelde uurloon van verschillende bevolkingsgroepen. Zo was het uurloon van vrouwen 14,96 euro terwijl dat van mannen 18,55 euro was, verdienden niet-westerse allochtonen 13,61 euro per uur, maar autochtonen 17,47 euro en was het uurloon van werknemers bij particuliere bedrijven 16,72 euro tegen 20,40 euro bij de overheid. Bij dit soort vergelijkingen kunnen de lonen van de verschillende bevolkingsgroepen echter niet zonder meer met elkaar worden vergeleken. Er moet namelijk rekening worden gehouden met de verschillen in samenstelling van de verschillende groepen. Zo kan het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen voor een deel worden verklaard doordat vrouwen gemiddeld minder uren per week werken dan mannen. Werknemers met een kortere werkweek hebben gemiddeld een lager uurloon. Het verschil in loon tussen allochtone en autochtone werknemers hangt samen met de leeftijd en het opleidingsniveau van deze twee groepen werknemers (Van der Vliet, 2005b). De beloningen in de collectieve sector vallen gemiddeld hoger uit dan in de marktsector doordat er relatief veel ouderen en hoogopgeleiden werkzaam zijn (Heyma et al., 2004).

Achtergrondkenmerken die van belang zijn voor het uurloon kunnen globaal in drie categorieën worden verdeeld. Ten eerste zijn er de persoonlijke kenmerken, zoals geslacht, leeftijd, herkomstgroepering en opleidingsniveau van de werknemer. Ten tweede zijn er de beroepskenmerken. Deze beroepskenmerken kunnen weer worden verdeeld in twee groepen: beroepskenmerken die direct betrekking hebben op de werknemer zelf en beroepskenmerken die betrekking hebben op het bedrijf waarbij de werknemer in dienst is. Tot de eerste groep behoren kenmerken als het beroepsniveau, het dienstverband en de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Tot de tweede groep behoren de bedrijfsgrootte en de bedrijfssector. Ten derde zijn er de omgevingskenmerken, zoals de samenstelling van het huishouden van de werknemer en de regio waarin de werknemer woont. De invloed van deze laatste kenmerken op het uurloon valt buiten het bereik van het LSO. Alle achtergrondkenmerken gezamenlijk bepalen het uiteindelijke uurloon van een werknemer.

2.1 Beloningsverschillen naar opleidingsniveau

Voor de indeling van opleidingen in opleidingsniveaus is gebruik gemaakt van de Standaard onderwijsindeling (SOI-1978). De resultaten van deze subparagraaf zijn voor een deel ontleend aan Van Cruchten en Gouweleeuw (2004). Het gemiddelde bruto uurloon in 2002 bedroeg 17,24 euro. Het uurloon neemt in het algemeen toe met het opleidingsniveau: van bijna 13 euro voor werknemers met alleen basisonderwijs tot bijna 28 euro voor werknemers met een wetenschappelijke opleiding. Overigens hoeft een hoger opleidingsniveau niet altijd tot een hoger uurloon te leiden. Ook andere variabelen, zoals geslacht, leeftijd, arbeidsduur en bedrijfstak zijn van invloed op het uurloon. Per opleidingsniveau is de samenstelling van de groep werknemers naar deze kenmerken verschillend. Zo zijn de werknemers met alleen basisonderwijs gemiddeld bijna 5 jaar ouder dan die met een mavo-diploma, en dit heeft een verhogend effect op het gemiddelde uurloon. Per saldo heeft de gemiddelde werknemer met alleen basisonderwijs hierdoor vrijwel hetzelfde uurloon als de gemiddelde werknemer met een mavo-diploma.

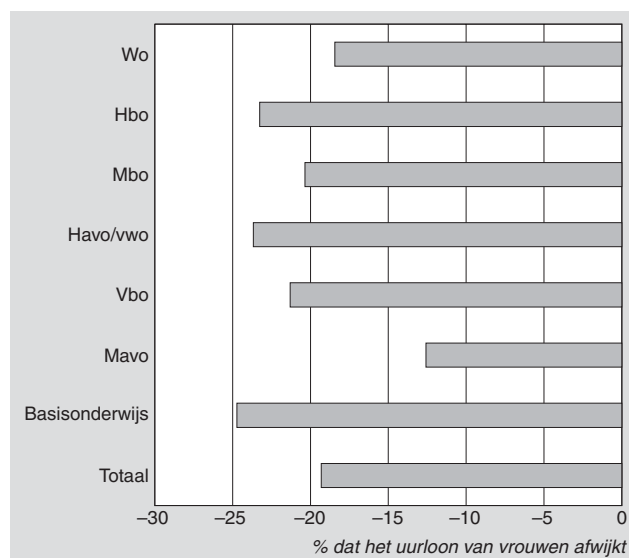
1. Bruto uurloon van alle werknemers naar opleidingsniveau, december 2002



Er is een groot verschil tussen het uurloon van mannen en vrouwen. Voor een deel kan dit worden verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken, zoals ook is beschreven in Van Vuuren (2004). Gemiddeld verdienen vrouwen per uur 19 procent minder dan mannen. Het uurloon van vrouwen is voor alle opleidingsniveaus lager dan dat van mannen. Het verschil is het kleinst bij werknemers met een mavo-diploma (13 procent) en het grootste bij werknemers met alleen basisonderwijs (25 procent).

Naast opleidingsniveau en geslacht is ook de leeftijd van de werknemer van invloed op het uurloon. Het uurloon neemt toe met de leeftijd. Werknemers van 55–64 jaar verdienen in 2002 gemiddeld 2,3 keer zoveel als werknemers van 15–24 jaar. Deze verhouding varieert met het opleidingsniveau: van 1,7 voor werknemers met een vbo-diploma tot 2,7 voor wetenschappelijk opgeleide werknemers.

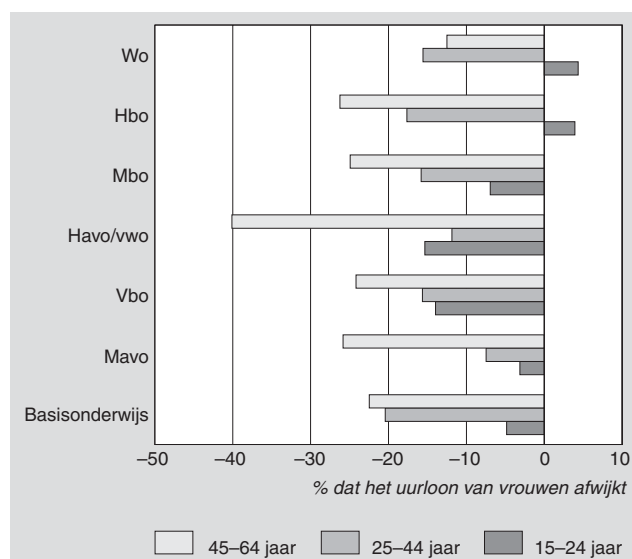
2. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar opleidingsniveau, december 2002



Voor jongeren zijn de verschillen in uurloon tussen mannen en vrouwen relatief klein. Onder de 15–24-jarigen verdienen de vrouwen gemiddeld bijna 2 procent minder dan de mannen. Hoogopgeleide vrouwen (met een hbo- of wo-diploma) in deze leeftijdsgroep verdienen in 2002 zelfs meer dan mannen. Ook onder de 25–44-jarigen is het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen relatief niet zo groot. Hier verdienen de vrouwen op bijna alle niveaus tussen de 10 en 20 procent minder dan mannen. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is het grootst bij de 45–64-jarigen, waar het gemiddelde uurloon van vrouwen vrijwel overal meer dan 20 procent lager lag. Voor werknemers met havo/vwo als hoogst behaalde opleiding is het verschil zelfs 40 procent.

Naast geslacht en leeftijd is ook de arbeidsduur van invloed op het uurloon, zoals ook wordt beschreven in Van der Laan (2005). In het algemeen geldt dat hoe meer uren per week er wordt gewerkt, hoe hoger het uurloon is. Werknemers die

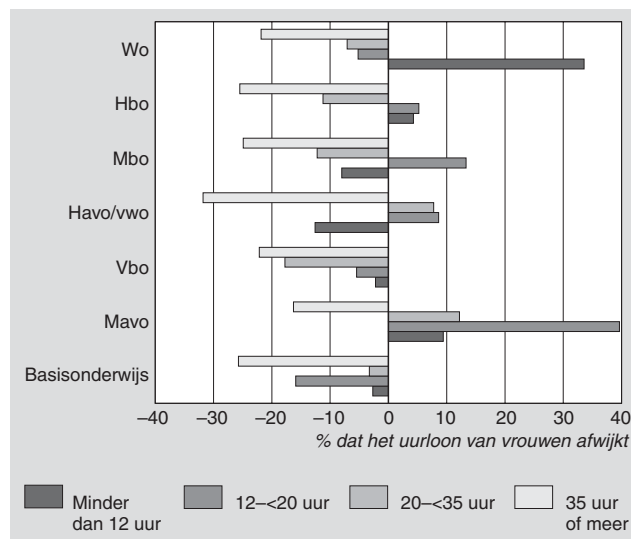
3. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar leeftijd en opleidingsniveau, december 2002



vijfendertig of meer uur per week werken, verdienen bijna 1,5 keer zoveel per uur als werknemers die minder dan twaalf uur per week werken. Omdat mannen op alle opleidingsniveaus gemiddeld meer uren per week werken dan vrouwen en voltijders hogere uurlonen hebben dan deeltijders, verklaart dit voor een deel de loonverschillen. Ruim 80 procent van de banen van mannen had betrekking op een arbeidsduur van vijfendertig uur per week of meer, tegen 30 procent van de banen van vrouwen.

Wanneer de arbeidsduur minder is dan twintig uur per week, zijn de gemiddelde loonverschillen tussen mannen en vrouwen klein. De vrouwen verdienen dan iets meer dan de mannen. Wanneer de arbeidsduur tussen de twintig en vijfendertig uur per week ligt, verdienen vrouwen gemiddeld 10 procent minder dan mannen, en bij een arbeidsduur van vijfendertig uur of meer is dit verschil gemiddeld zelfs bijna 20 procent. Wanneer naast de arbeidsduur ook het opleidingsniveau in de vergelijking wordt betrokken zijn er meer verschillen. Vrouwen met een mavo-diploma die tussen de twaalf en twintig uur per week werken, verdienen zelfs 40 procent meer dan mannen met dezelfde opleiding en arbeidsduur. Dit kan voor een deel door de leeftijd worden verklaard: de vrouwen in deze groep zijn gemiddeld bijna tien jaar ouder dan de mannen. Bij een arbeidsduur van twintig tot vijfendertig uur per week verdienen de vrouwen op de meeste opleidingsniveaus ongeveer 10 procent minder dan mannen. Alleen bij een havo/vwo- of mavo-diploma verdienen vrouwen ongeveer 10 procent meer, ook hier zijn de vrouwen in de groep gemiddeld een stuk ouder dan de mannen. Bij een werkweek van vijfendertig uur of meer ten slotte verdienen de vrouwen vrijwel overal 20 procent minder dan mannen. Vrouwen in deze groep zijn gemiddeld jonger dan mannen, en dat verklaart een deel van het gevonden loonverschil.

4. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar arbeidsduur en opleidingsniveau, december 2002



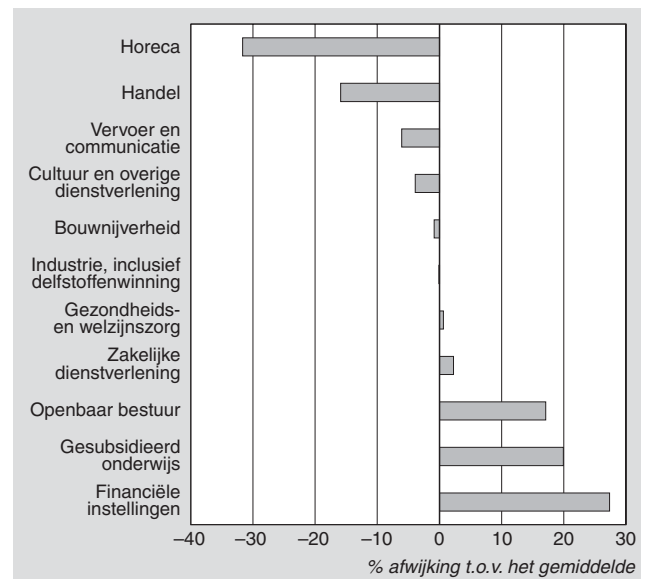
2.2 Beloningsverschillen naar opleidingsniveau en bedrijfstak

In deze subparagraaf wordt ingegaan op verschillen in uurloon naar opleidingsniveau tussen de verschillende be-

drijfstakken. Voor de indeling van bedrijven naar bedrijfstak is gebruik gemaakt van de Standaardbedrijfsindeling 1993. Een deel van de resultaten is terug te vinden in Gouwleeuw en Weltens (2005). Beloningsverschillen in verschillende bedrijfssectoren en -takken zijn ook geanalyseerd in Heyma et al., (2004). In deze subparagraaf worden de delfstoffenwinning en de industrie overal samengevoegd. Dit is nodig om alle gewenste schattingen te kunnen maken. De resultaten voor de landbouw en visserij en de energie- en waterleidingbedrijven berusten op te weinig waarnemingen en worden daarom overal buiten beschouwing gelaten. Het betreft hier ruim 1 respectievelijk bijna 0,5 procent van het totale aantal banen.

Het bruto uurloon was het hoogst bij de financiële instellingen. Het uurloon lag hier bijna 30 procent boven het gemiddelde van 17,24 euro. Ook in het onderwijs en het openbaar bestuur werd goed betaald, met een uurloon dat bijna 20 procent boven het gemiddelde lag. Onderaan in de hiërarchie stond de horeca met een uurloon van meer dan 30 procent lager dan gemiddeld, gevolgd door de handel met ruim 15 procent lager dan gemiddeld. Deze loonverschillen hangen samen met het opleidingsniveau van de werknemers. Om voor zoveel mogelijk bedrijfstakken voldoende waarnemingen over te houden, is in deze subparagraaf het opleidingsniveau ingedeeld in drie categorieën: laag (basisonderwijs, mavo of vbo), middelbaar (havo/vwo of mbo) en hoog (hbo of wo).

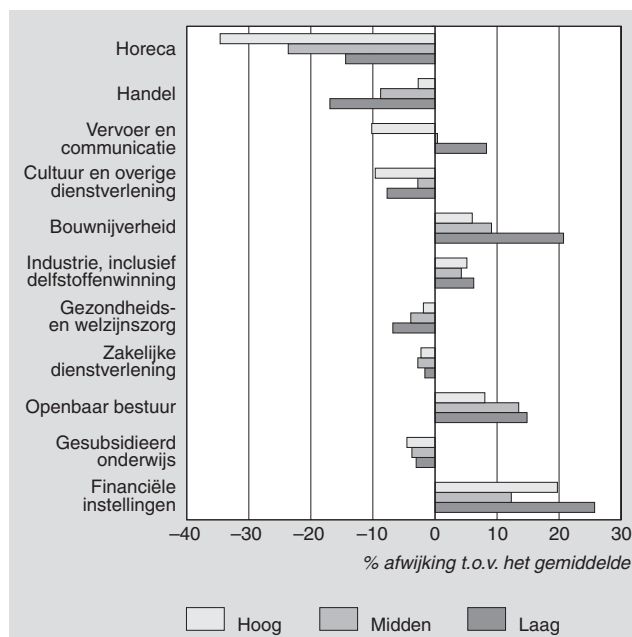
5. Afwijking gemiddeld uurloon naar bedrijfstak, december 2002



Wanneer rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau, scoren de financiële instellingen nog steeds boven-gemiddeld. Een hoogopgeleide werknemer bij een financiële instelling verdiende 20 procent meer dan het gemiddelde van alle hoogopgeleiden. Laagopgeleide werknemers bij een financiële instelling verdienen zelfs een kwart meer dan gemiddeld. Ook bij het openbaar bestuur, de industrie (inclusief delfstoffenwinning) en de bouwnijverheid waren de werknemers op alle opleidingsniveaus relatief goed af. De horeca betaalde naar opleidingsniveau nog steeds het minste. De hoogopgeleiden verdienen daar

ruim 35 procent minder dan gemiddeld, de laagopgeleiden bijna 15 procent.

6. Afwijking gemiddeld uurloon naar bedrijfstak en opleidingsniveau, december 2002



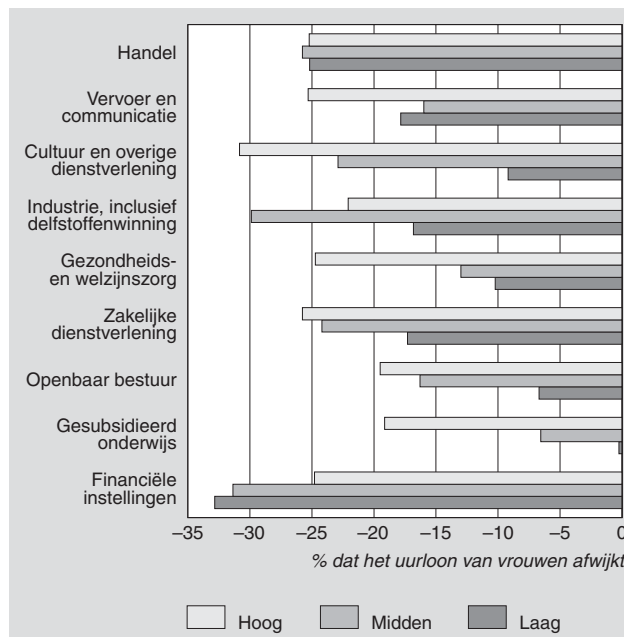
In het onderwijs is ongeveer driekwart van de werknemers hoogopgeleid. Wanneer er rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau blijkt het onderwijs niet langer boven-, maar juist benedengemiddeld te betalen. Hetzelfde effect komt in mindere mate ook voor bij de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg. Het omgekeerde effect is te zien in de bouwnijverheid. Hier was het uurloon voor alle werknemers iets lager dan gemiddeld. Bij de afzonderlijke opleidingsniveaus was het uurloon echter bovengemiddeld. In deze bedrijfstak zijn dan ook relatief veel laag opgeleide werknemers actief.

Vaak worden voltijdbanen per uur beter betaald dan deeltijdbanen. Het gemiddelde uurloon voor voltijdbanen ligt op ruim 18 euro, tegen bijna 15 euro voor deeltijders. In de vergelijking naar bedrijfstak zoals die tot nog toe is gemaakt, zijn beide soorten banen samengenomen. Wanneer er alleen naar de voltijdbanen wordt gekeken, blijft het geschetste beeld in grote lijnen hetzelfde, hoewel de procentuele afwijkingen iets kunnen verschillen. Er zijn echter twee opvallende afwijkingen. Voor de laagopgeleide werknemers in de zakelijke dienstverlening was het uurloon iets minder dan gemiddeld. De voltijders verdienen hier echter ruim 10 procent meer dan het gemiddelde van alle voltijders. Een ander verschil is te zien bij de laagopgeleide werknemers in de bouwnijverheid. Het uurloon van de voltijdwerknemers lag nog maar iets meer dan 10 procent boven het gemiddelde, terwijl dit voor alle werknemers meer dan 20 procent was. Blijkbaar worden de deeltijdwerknemers hier relatief goed betaald.

Zoals in de vorige paragraaf is beschreven, verdienen vrouwen per uur gemiddeld 19 procent minder dan mannen. Dit loonverschil varieerde per bedrijfstak (Portegijs et al.,

2004). Binnen de bedrijfstakken varieerde het loonverschil bovendien per opleidingsniveau. De financiële instellingen springen eruit: hier verdienen de lager en middelbaar opgeleide vrouwen ruim 30 procent minder dan mannen. De hoogopgeleide vrouwen waren het slechtst af in de cultuur en overige dienstverlening: zij verdienen ruim 30 procent minder dan de mannen in die bedrijfstak. In de industrie zijn de middelbaar opgeleide vrouwen relatief slecht af. In vrijwel alle bedrijfstakken neemt het loonverschil toe met het opleidingsniveau. In figuur 7 zijn de horeca en de bouwnijverheid overigens niet meegenomen, omdat hiervoor geen betrouwbare schattingen naar geslacht kunnen worden gemaakt.

7. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar bedrijfstak en opleidingsniveau, december 2002



In de vorige paragraaf is ook beschreven dat het uurloon toeneemt met de leeftijd. Een werknemer tussen de 45–64 jaar verdiende eind 2002 gemiddeld 2,2 keer zoveel als zijn collega van 15–24 jaar. Deze verhouding verschilt per bedrijfstak: van 1,6 voor de horeca tot 2,5 voor de werknemers bij de financiële instellingen. Wanneer dit verhoudingscijfer voor de verschillende opleidingsniveaus wordt bekeken, springt de gezondheids- en welzijnszorg eruit. Zowel laag-, middelbaar als hoogopgeleide werknemers van 45–64 jaar verdienen maar 1,5 keer zoveel als hun 15–24-jarige collega's met dezelfde opleiding. Dit wordt voor een deel veroorzaakt doordat het uurloon van 15–24 jarige werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg relatief hoog was.

2.3 Beloningsverschillen naar beroepsniveau

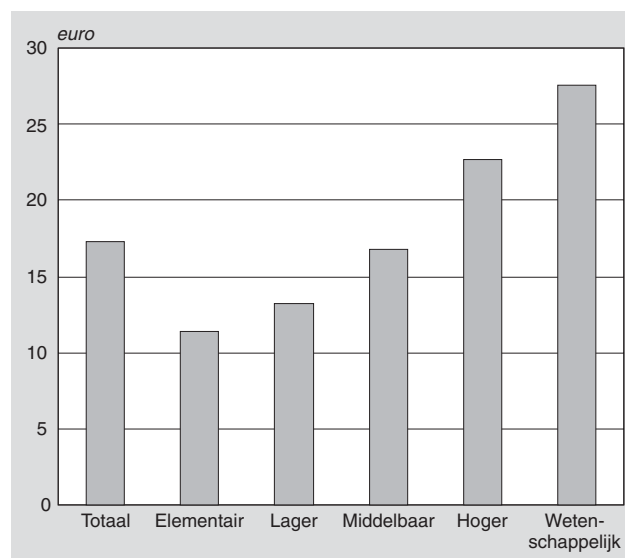
Voor de indeling van beroepen in beroepsniveaus is gebruik gemaakt van de Standaard beroepenclassificatie (SBC-1992). Daarin worden vijf beroepsniveaus onderscheiden: elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk. In 2002 liep het gemiddelde uurloon op van ruim 11 euro voor werknemers met een beroep op het ele-

mentaire niveau tot bijna 28 euro voor werknemers met een beroep op het wetenschappelijke niveau.

De vraag is nu of deze toename in uurloon uitsluitend is toe te schrijven aan de toename van het beroepsniveau. Om inzicht te krijgen in het antwoord op deze vraag, worden groepen werknemers op verschillende beroepsniveaus met elkaar vergeleken. De oorspronkelijke indeling in vijf niveaus is daartoe teruggebracht tot een indeling in drie door de laagste twee samen te nemen en de hoogste twee. De drie nieuwe beroepsniveaus zullen worden aangeduid als lager, middelbaar en hoger.

Voor een aantal achtergrondkenmerken zijn de verschillen voor de drie beroepsniveaus gering. Zo waren er in 2002 in verhouding iets minder vrouwen werkzaam op het hogere beroepsniveau dan op de twee andere beroepsniveaus. Op het lagere beroepsniveau waren er in verhouding iets minder autochtonen en iets meer niet-westerse allochtonen werkzaam dan op de andere niveaus. Voor een aantal andere achtergrondkenmerken zijn de verschillen groter. Zo waren werknemers in de lagere beroepen gemiddeld 36 jaar oud en werknemers in de hogere beroepen 41 jaar. Werknemers in de middelbare beroepen zaten daar met 39 jaar tussenin. Ook naar dienstverband waren er duidelijke verschillen tussen de beroepsniveaus. Werknemers op het

8. Bruto uurloon van alle werknemers naar beroepsniveau, december 2002

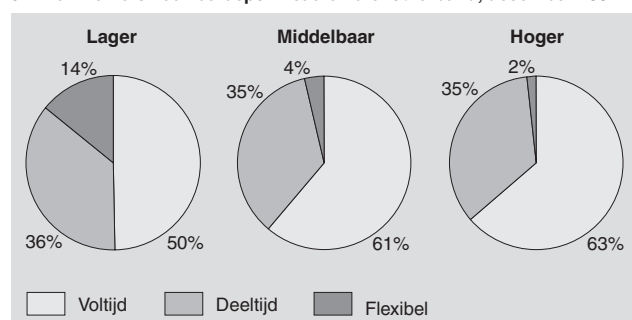


lagere beroepsniveau hadden naar verhouding minder vaak een voltijd dienstverband en juist vaker een flexibel dienstverband.

Staat 1
Verdeling van banen naar achtergrondkenmerken per beroepsniveau, december 2002

	Totaal	Beroepsniveau		
		lager	middelbaar	hoger
<i>x 1 000</i>				
Totaal	6 996	2 281	2 442	1 692
<i>Jaar</i>				
Gemiddelde leeftijd	38	36	39	41
<i>%</i>				
Totaal	100	100	100	100
Geslacht				
Mannen	56	56	55	60
Vrouwen	44	44	45	40
Leeftijd				
15–24 jaar	17	27	9	2
25–34 jaar	25	22	29	27
35–44 jaar	27	23	31	31
45–54 jaar	22	19	23	29
55–64 jaar	9	9	9	11
Herkomstgroepering				
Autochtoon	84	82	86	87
Westers allochtoon	8	7	8	9
Niet-westers allochtoon	8	10	6	4
Opleidingsniveau				
Lager	31	61	17	4
Middelbaar	43	35	69	19
Hoger	26	4	13	77
Dienstverband				
Voltijd	56	50	61	64
Deeltijd	36	36	35	35
Flexibel	9	14	4	2
Wekelijkse arbeidsduur				
4 uur of minder	3	4	1	1
4 tot 12 uur	9	14	4	3
12 tot 20 uur	10	12	10	8
20 tot 35 uur	21	18	23	23
35 uur of meer	58	53	63	66

9. Werknemers naar beroepsniveau en dienstverband, december 2002



Al met al verschillen de groepen werknemers op het hogere en lagere beroepsniveau duidelijk van samenstelling. Op het hogere beroepsniveau werken in verhouding iets meer mannen, iets meer autochtonen, meer oudere werknemers en meer werknemers met een voltijd dienstverband. Algemeen geldt dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen, autochtonen meer dan allochtonen, ouderen meer dan jongeren en voltijders meer dan flexibele krachten. Naast beroepsniveau zouden al deze achtergrondkenmerken dus kunnen bijdragen aan een hoger gemiddeld uurloon voor werknemers in de hogere beroepen.

Bij grote bedrijven (honderd werknemers of meer) zijn de gemiddelde uurlonen hoger dan bij kleine bedrijven (minder dan tien werknemers). Dit verschil in uurloon hangt wel samen met verschillen in beroepsniveau. In 2002 waren de werknemers bij de grote bedrijven min of meer gelijk verdeeld over de verschillende beroepsniveaus. Bij de kleine bedrijven was deze verdeling duidelijk scheef, met relatief meer werknemers op het lagere en middelbare beroepsniveau en relatief veel minder werknemers op het hogere beroepsniveau.

Iets vergelijkbaars geldt voor verschillen in uurloon tussen verschillende cao-sectoren. Zo kan het verschil in uurloon tussen de overheid en de particuliere bedrijven voor een deel worden verklaard doordat bij de overheid meer dan de helft van de banen op het hogere beroepsniveau lag, ter-

wijl dit voor de particuliere bedrijven nog geen 20 procent was. Ook binnen de cao-sectoren zijn er grote verschillen in samenstelling naar beroepsniveau, en daardoor in uurloon. Binnen de cao-sector overheid is bijvoorbeeld in het onderwijs ruim 70 procent van de banen op het hogere beroepsniveau en bij de politie is bijna 70 procent op het middelbare beroepsniveau.

Als startpunt voor de bepaling van het beroepsniveau wordt het niveau van de opleiding gebruikt die het beste voorbereidt op de werkzaamheden. Er is daarom een duidelijke samenhang tussen het beroeps- en opleidingsniveau van werknemers. In 2002 had bijna 80 procent van de werknemers in de hogere beroepen een hogere opleiding, bijna 70 procent van de werknemers in de middelbare beroepen een middelbare opleiding en meer dan 60 procent van de werknemers in de lagere beroepen een lagere opleiding.

2.4 Beloningsontwikkeling 1997–2002

Het verdiende bruto uurloon steeg tussen december 1997 en december 2002 gemiddeld per jaar met 4,3 procent. Voor de vrouwen was deze stijging ruim 5,2 procent. Het uurloon van de vrouwen als percentage van dat van de mannen steeg van 76,4 naar 80,6 procent in deze vijf jaar. De loonontwikkeling verschilt zowel tussen opleidingsniveaus als tussen leeftijdsgroepen. De gemiddelde verandering van het uurloon over de periode 1997–2002 is bepaald als meetkundig gemiddelde (zie het begrip uurloon in paragraaf 4.5).

Er zijn verschillen tussen de ontwikkelingen voor de verschillende leeftijdscategorieën: de categorie 25–34 jaar is er het meest op vooruit gegaan (4,9 procent) en de leeftijdscategorie 45–54 jaar het minst (3,2 procent). Werknemers met alleen basisonderwijs of mavo gingen er gemiddeld nog geen 3 procent op vooruit terwijl werknemers met een wo-opleiding er 4,5 procent op vooruit gingen. Hoger opgeleiden hadden dus niet alleen gemiddeld hogere uurlonen, maar naar nu blijkt ook hogere loonstij-

Staat 2
Banen naar beroepsniveau en bedrijfskenmerken, december 2002

		Totaal	Beroepsniveau			
			lager	middelbaar	hoger	onbekend
<i>x 1 000</i>						
Totaal		6 996	2 281	2 442	1 692	581
<i>%</i>						
Totaal		100	33	35	24	8
Bedrijfsgrootte						
1– 9 werknemers		100	40	40	10	11
10–99 werknemers		100	35	36	20	10
100 werknemers of meer		100	29	33	29	8
Cao-sector						
Particuliere bedrijven		100	38	36	18	9
Gesubsidieerde sector		100	27	40	26	8
Overheid		100	15	26	53	5

Staat 3
Banen naar beroepsniveau voor enkele cao-sectoren, december 2002

	Totaal	Beroepsniveau			
		lager	middelbaar	hoger	onbekend
<i>x 1 000</i>					
Cao-sector					
Onderwijs	484	42	62	353	27
Politie	58	8	39	9	2
<i>%</i>					
Cao-sector					
Onderwijs	100	9	13	73	6
Politie	100	14	68	15	3

Staat 4
Bruto uurloon van alle werknemers naar leeftijd en opleidingsniveau, december 1997 en 2002

	<25 jaar	25–34 jaar	35–44 jaar	45–54 jaar	55–64 jaar	Totaal
<i>euro</i>						
Basisonderwijs						
1997	6,49	10,50	11,35	12,35	12,38	10,99
2002	5,70	14,12	13,77	15,19	14,64	12,66
Mavo						
1997	6,17	10,86	12,94	14,32	14,33	11,01
2002	7,80	13,26	15,30	15,84	18,25	12,66
Vbo						
1997	7,18	11,15	12,46	13,08	13,51	11,39
2002	9,10	13,35	14,60	14,61	15,12	13,52
Havo/vwo						
1997	6,63	11,78	15,60	19,80	21,79	12,47
2002	9,52	15,10	18,65	20,07	25,70	15,11
Mbo						
1997	8,13	11,79	14,52	15,93	16,33	13,12
2002	11,10	14,34	16,97	18,59	20,11	16,21
Hbo						
1997	9,12	13,75	18,45	21,57	24,33	17,48
2002	14,64	17,49	22,52	24,22	28,15	21,38
Wo						
1997	9,63	15,92	23,03	29,52	32,99	22,40
2002	13,96	20,53	28,82	33,01	37,47	27,85
Totaal						
1997	7,47	12,32	15,48	17,30	18,17	13,98
2002	9,42	15,61	18,75	20,21	21,66	17,24

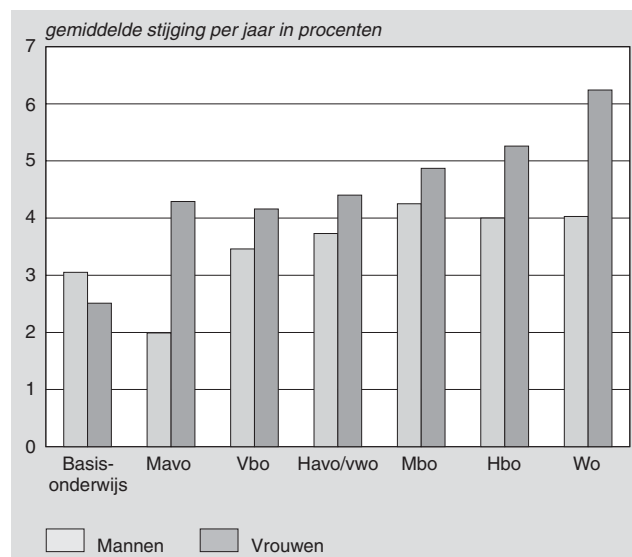
Staat 5
Ontwikkeling van het bruto uurloon van alle werknemers naar leeftijd en opleidingsniveau, 1997–2002

	<25 jaar	25–34 jaar	35–44 jaar	45–54 jaar	55–64 jaar	Totaal
<i>gemiddelde stijging per jaar in procenten</i>						
Basisonderwijs	–2,6	6,1	3,9	4,2	3,4	2,9
Mavo	4,8	4,1	3,4	2,0	4,9	2,8
Vbo	4,8	3,7	3,2	2,2	2,3	3,5
Havo/vwo	7,5	5,1	3,6	0,3	3,4	3,9
Mbo	6,4	4,0	3,2	3,1	4,3	4,3
Hbo	9,9	4,9	4,1	2,3	3,0	4,1
Wo	7,7	5,2	4,6	2,3	2,6	4,5
Totaal	4,7	4,9	3,9	3,2	3,6	4,3

gingen. De conclusie is dat de verschillen in beloning tussen lager en hoger opgeleiden zijn toegenomen, en dat opleiding beter is gaan lonen.

Voor de meeste opleidingsniveaus geldt dat vrouwelijke werknemers er in de periode 1997–2002 meer op vooruit zijn gegaan dan mannelijke werknemers. Het verschil in verandering van de uurlonen van vrouwen en mannen is het grootst bij de opleidingsniveaus mavo, hbo en wo.

10. Ontwikkeling van het uurloon van alle werknemers naar geslacht en opleidingsniveau, 1997–2002

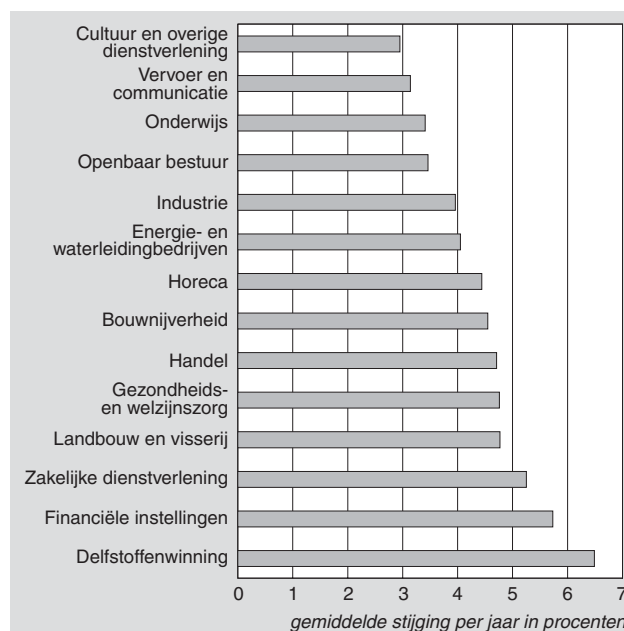


In 2002 is bij werknemers met basisonderwijs het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen het grootst (vrouwen met dit opleidingsniveau verdienden 25 procent minder); dit is het enige opleidingsniveau waarvoor het uurloon van mannen meer is toegenomen dan dat van vrouwen. Bij werknemers met een mavo-diploma is het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in 2002 het kleinst. Vrouwen met dit opleidingsniveau verdienden 13 procent minder. Dit is het opleidingsniveau waarvoor de gemiddelde uurloonstijging voor vrouwen het meest afwijkt van die voor mannen (2,3 procentpunt).

Naast opleidingsniveau is ook de bedrijfstak van invloed op de gemiddelde uurloonstijging. De stijging was met minder dan 3 procent het kleinst in de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening en met 6,5 procent het grootst in de delfstoffenwinning.

Er zijn flinke verschillen in de verandering van het gemiddelde uurloon in de jaren 1997–2002 in de verschillende bedrijfstakken per opleidingsniveau. Voor het meest voorkomende opleidingsniveau van werknemers in Nederland, het mbo, geldt dat de kleinste stijging (2,7 procent) bij de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven was en dat de grootste stijging (6,2 procent) in de landbouw en visserij plaatsvond. Er heeft dus een nivellering plaatsgevonden, want de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven had een heel hoog uurloon en de bedrijfstak landbouw en visserij een heel laag uurloon.

11. Ontwikkeling van het uurloon van alle werknemers naar bedrijfstak, 1997–2002



2.5 Verschillende uurlonenberekeningen

In Van der Vliet (2005a en 2005b) worden loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers onderzocht op basis van dezelfde bron als in dit artikel. Met behulp van multiële regressieanalyse is gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken van verschillende herkomstgroeperingen.

De uurloonberekening bij Loonstrucuuronderzoeken is gebaseerd op de populatie banen van werknemers en wordt berekend door het bruto maandloon (van december) exclusief overwerk met 12 te vermenigvuldigen en te delen door de jaarlijkse arbeidsduur. Bij deze berekeningswijze wordt het uurloon per baan gewogen met de jaarlijkse arbeidsduur. Hierdoor tellen banen met een kortere arbeidsduur minder zwaar mee dan banen met een langere arbeidsduur. In Van der Vliet (2005a en 2005b) wordt een afwijkende berekening gehanteerd: eerst wordt het uurloon per persoon berekend, waarvoor naar de hoofdbaan van de persoon wordt gekeken. Het gemiddelde uurloon wordt vervolgens bepaald als het rekenkundige gemiddelde van de uurlonen per persoon. Bij het bepalen van dit gemiddelde tellen alle personen even zwaar, ongeacht hun arbeidsduur.

3. Bronnen en onderzoeksopzet

3.1 Bronnen

Vanaf verslagjaar 1995 wordt de benodigde informatie voor het LSO verkregen door combinatie van reeds beschikbare gegevens op persoonsniveau uit onder meer de Enquête werkgelegenheid en lonen en de Enquête beroepsbevolking.

Enquête werkgelegenheid en lonen

De Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL) is een onderzoek bij bedrijven en instellingen naar de werkgelegenheid en beloning van werknemers. Alle economische activiteiten en grootteklassen zijn in het onderzoek betrokken. Op basis van het onderzoek worden elk kwartaal gegevens samengesteld over de ontwikkeling van het aantal banen en de loonsom. Daarnaast worden jaarlijks gegevens samengesteld over de werkgelegenheidsstructuur en over de werkgelegenheid naar regio. Een deel van de in het onderzoek betrokken bedrijven verstrekt periodiek uit de salarisadministratie een bestand met gedigitaliseerde individuele gegevens van al hun werknemers (Arnoldus, 1997). Het betreft enkele persoonsgegevens en gegevens over het loon, de arbeidsduur en het dienstverband. Omdat deze digitale integrale gegevensverstrekking niet in alle bedrijfsklassen en grootteklassen in gelijke mate voorkomt (De Vries, 1998), vindt aanvullende enquêtering plaats met behulp van papieren vragenlijsten.

Voor het LSO 2002 zijn de EWL-gegevens van december 2002 gebruikt. De EWL bevat individuele gegevens van werknemers over dienstverbanden en verdiende lonen. Ook zijn kenmerken van de werkgever (zoals de grootteklasse) opgenomen. Bij de EWL was deze informatie al bij de steekproeftrekking aanwezig, omdat de steekproef van bedrijven getrokken is uit het Algemeen Bedrijfsregister (ABR). Het ABR is een bij het CBS voor statistische doeleinden opgezet register met informatie over alle bedrijven en instellingen in Nederland. De informatie betreft administratieve kenmerken zoals naam en adres, maar ook kenmerken die voor de statistiek van belang zijn zoals de grootteklasse en de economische activiteit. De EWL bevat een uitgebreide set gegevens van in het onderzoek betrokken werknemers (in 2002 circa 3,5 miljoen), waaronder een relatief groot deel van de werknemers bij de overheid.

Enquête beroepsbevolking

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een doorlopend steekproefonderzoek. De enquête bestaat uit mondelinge interviews, waarbij jaarlijks ongeveer één procent van de bevolking van 15 jaar en ouder wordt geënquêteerd. Vervolgens worden deze geïnterviewden nog maximaal vier maal telefonisch herbenaderd voor vervolgonderzoek. Het belangrijkste doel van de EBB is het verkrijgen van informatie over de positie van de Nederlandse bevolking op de arbeidsmarkt. Voor het LSO zijn vooral de gegevens over het opleidingsniveau en het beroep van werknemers van belang en zijn alleen gegevens van de face-to-face-interviews gebruikt.

Bij de uitvoering van het LSO 2002 is gebruik gemaakt van EBB-informatie uit drie verschillende jaren: 2000, 2001 en 2002. Door het gebruik van meerdere jaargangen van de EBB is de groep werknemers waarvan beroep en opleidingsniveau bekend is aanzienlijk vergroot.

Sommige personen hebben eind 2002 een ander beroep of opleidingsniveau dan op het moment van enquêtering. Uit ervaringen met panelonderzoeken (Schulte Nordholt, 1996) blijkt echter dat gegevens over beroep en opleidingsniveau van werknemers redelijk constant zijn in de tijd.

Gemeentelijke Basisadministratie

De Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) is een geautomatiseerd persoonsregistratiesysteem van de Nederlandse gemeenten dat sinds oktober 1994 in werking is. Het CBS beschikt over een bestand met persoonsgegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie vanaf 1995. Dit bestand bevat gegevens als geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat, woonplaats en herkomstgroepering van alle personen die vanaf 1995 in Nederland woonachtig zijn (of woonachtig zijn geweest). In het bestand zijn ook (demografische) wijzigingen opgenomen. Wanneer bijvoorbeeld iemand is verhuisd, dan komen gegevens van deze persoon twee keer in het bestand voor: één keer met het oude adres en één keer met het nieuwe adres, met de bijbehorende mutatedatum van de betreffende verhuizing. Hierdoor is het mogelijk voor ieder persoon op elk moment in de tijd de demografische kenmerken te bepalen. Voor het LSO 2002 is op deze wijze een GBA-bestand samengesteld waarin voor elke persoon die (een deel van) het jaar 2002 in Nederland woonde een record is opgenomen met onder andere de variabelen geslacht, geboortedatum en herkomstgroepering (Van Cruchten, 2005).

3.2 Combinatie van gegevens uit verschillende bronnen

De uitkomsten van het LSO 2002 zijn verkregen door gegevens uit de EWL, de EBB en de GBA op individueel niveau te combineren. Dit is mogelijk door gebruik te maken van de volgende kenmerken van de werknemer: geslacht, geboortedatum, postcode en huisnummer van het woonadres.

De EWL vormt de basis van het LSO, omdat in de EWL gedetailleerde gegevens over loon en arbeidsduur zijn opgenomen. Om de gegevens te kunnen relateren aan beroep en opleidingsniveau zijn de werknemers uit de EWL op persoonsniveau gekoppeld met de EBB. Daarbij zijn drie jaargangen van de EBB gebruikt. Op bovenstaande wijze zijn van ruim 83 duizend (banen van) werknemers in Nederland gegevens verkregen over onder meer het loon naar beroep en opleidingsniveau. Dat is ongeveer 1,2 procent van alle banen van werknemers. Een werknemer kan meerdere keren in het LSO-bestand voorkomen als hij of zij meerdere banen heeft. De loon- en arbeidsduurinformatie in het record heeft betrekking op de baan die het betreft. Voor de weging van het LSO is gebruik gemaakt van de populatietotalen van de EWL 2002.

De afleiding van het LSO-bestand vindt plaats in een aantal stappen. Er is een GBA-bestand samengesteld waarin voor elke persoon die in (een deel van) het jaar 2002 in Nederland woonde een record wordt opgenomen met onder andere de variabelen geslacht, geboortedatum, en herkomstgroepering (Van Cruchten, 2005). De samenvoeging van de drie EBB-jaren tot één bestand en de koppeling van dit bestand met het GBA-bestand, voor de herweging naar de populatie personen woonachtig in Nederland ultimo 2002, is beschreven in Gouweleeuw (2005b). Ook het EWL-bestand is met het GBA-bestand gekoppeld en vervolgens met het samengestelde EBB-bestand (Weltens, 2005). Het gecombineerde EWL/GBA-bestand bevat alle voor het LSO benodigde variabelen met uitzondering van

beroep en opleidingsniveau. Deze variabelen worden toegevoegd vanuit de koppeling met het gecombineerde EBB/GBA-bestand. In de volgende subparagraaf wordt ingegaan op de ophoging van het LSO-bestand naar de populatietotalen van de EWL voor het schatten van de LSO-tabellen.

3.3 Samenstelling van de uitkomsten

Wanneer de LSO-bronnen (EWL, EBB en GBA) op de in de vorige paragraaf beschreven manier aan elkaar gekoppeld zijn, kunnen de gewenste tabellen worden geschat. Om (numerieke) inconsistenties tussen de verschillende schattingen te voorkomen, wordt hierbij de methode van 'herhaald wegen' gebruikt. Deze methode is beschreven in Kroese en Renssen (1999) en Houbiers et al. (2003). Voor een uitgebreide beschrijving van de toepassing van deze methode op het LSO 2002 wordt verwezen naar Gouweleeuw (2005a).

Het basisidee van de methode is dat niet met één vaste set ophooggewichten per steekproefbestand wordt gewerkt, maar dat de ophooggewichten van de steekproefdata bij elke tabelschatting (indien nodig) zodanig worden aangepast, dat alle randen die een tabel gemeenschappelijk heeft met eerder geschatte tabellen precies overeenkomen (met deze eerdere schattingen). Hierbij wordt gebruik gemaakt van de calibratie-eigenschappen van de regressieschatter (Särndal et al., 1992). Elke tabel kan dus in principe met andere ophooggewichten worden geschat. Veronderstel bijvoorbeeld dat het aantal banen naar opleidingsniveau en cao-sector moet worden geschat uit het in de vorige subparagraaf beschreven LSO-bestand. De methode van herhaald wegen zorgt ervoor dat het aantal banen naar cao-sector, die uit de rand van deze tabel kan worden afgeleid, overeenkomt met het aantal banen zoals geschat op basis van de EWL.

De tabellen voor het LSO worden allemaal geschat op basis van het LSO-bestand. Dit steekproefbestand wordt van een ophooggewicht voorzien door het product van het EBB-publicatiegewicht en het EWL-eindgewicht te nemen. Dit product wordt vervolgens afgekapt bij 1 en 6000 (om problemen met hele kleine en grote gewichten te voorkomen), en daarna worden de gewichten gecalculeerd op een aantal variabelen uit de EWL en de GBA (zoals geslacht, leeftijd en bedrijfstak). Het gewicht dat op deze manier ontstaat, wordt het startgewicht voor het herhaald wegen genoemd.

De LSO-tabellen kunnen vervolgens worden geschat. Voor iedere tabel wordt gekeken welke randen er al geschat zijn. Dit zijn onder andere alle randen van de tabel die alleen uit de EWL kunnen worden geschat, maar het is ook mogelijk dat een rand bekend is uit een eerder geschatte LSO-tabel. Deze populatietotalen van deze eerder geschatte of bekende randen worden in de regressieschatter gebruikt als bekende populatietotalen waarop gecalculeerd moet worden. Het calibreren komt er op neer dat de startgewichten van de steekproef een beetje worden aangepast, zodat aan de restricties van de al bekende randen wordt voldaan. De mate waarin de startgewichten bij een bepaalde tabel moeten worden aangepast, hangt af van de tabel zelf én van de tabellen die al zijn geschat. Elke tabel

kan dus in principe met een andere set gewichten worden geschat. Op deze manier kunnen de LSO-tabellen één voor één worden geschat. Voor meer details hierover wordt verwezen naar Gouweleeuw (2005a).

4. Aandachtspunten bij de uitkomsten

4.1 Vergelijking met eerdere Loonstructuuronderzoeken

De methodiek van het LSO 1997 is beknopt beschreven in Schulte Nordholt en Ruijs (1998). Een uitgebreidere methodebeschrijving voor het LSO 1997 is te vinden in Schulte Nordholt en Heerschop (2000).

De Loonstructuuronderzoeken over 1997 en 2002 verschillen in essentie niet heel veel qua methodiek. In beide onderzoeken zijn de gekoppelde gegevens herwogen naar de populatie van de EWL. Een beknopte analyse van de beloningsontwikkeling 1997–2002 kon daarom in subparagraaf 2.4 worden gepresenteerd. Een analyse van de beloningsontwikkeling 1997–2002 aan de hand van leeftijd-loonprofielen en een regressie-analyse met dummyvariabelen is te vinden in Corpeleijn (2005).

4.2 Vergelijking met de EWL-uitkomsten

De uitkomsten van het LSO 2002 zijn herhaald gewogen naar de uitkomsten van de EWL 2002. Er kunnen toch verschillen in uitkomsten optreden omdat het LSO is gebaseerd op het deel van de EWL-gegevens dat koppelt met de EBB. Zo is het gemiddeld uurloon in Nederland volgens het LSO niet exact hetzelfde als volgens de EWL. Omdat de EWL-uitkomsten gebaseerd zijn op een veel groter aantal waarnemingen heeft het de voorkeur om bij het gebruik van dergelijke gegevens de EWL-uitkomsten te hanteren. Het LSO is speciaal uitgevoerd om informatie over loon naar beroep en opleidingsniveau te verkrijgen.

Bij de samenstelling van de LSO-steekproef is herwogen naar populatieaantallen EWL 2002 voorlopig (EWL 2002v). Voor uitkomsten EWL 2002v wordt verwezen naar Weltens (2003). In StatLine, de elektronische database van het CBS, zijn naast de voorlopige EWL-uitkomsten naar economische activiteit inmiddels ook de overeenkomstige nader voorlopige uitkomsten (EWL 2002nv) opgenomen. De relatie tussen de aantallen banen in de bestanden van het LSO 2002 en de EWL 2002v wordt beschreven in staat 6.

Staat 6
Relatie banen EWL-LSO 2002

	Banen van werknemers
	x 1 000
EWL 2002 voorlopig	7 058,5
minus banen van werknemers van 65 jaar of ouder	27,7
minus banen van werknemers niet-woonachtig in Nederland	34,4
LSO 2002	6 996,3

De leeftijdsindeling die is gebruikt bij de selectie van de banen van werknemers voor het LSO is gebaseerd op de geboortedatum volgens de Gemeentelijke Basisadministratie. Het aantal banen van werknemers van 65 jaar en ouder wijkt daardoor enigszins af van de gepubliceerde EWL-cijfers. Bij de afbakening van het aantal banen van werknemers die niet woonachtig zijn in Nederland (en jonger zijn dan 65 jaar) is gebruik gemaakt van de GBA en de EWL.

4.3 Publicatiemogelijkheden van de uitkomsten

In de uitkomsten van het LSO moet rekening worden gehouden met onnauwkeurigheidsmarges, omdat het LSO onder andere uit steekproefgegevens is samengesteld. Het is mogelijk met de methode van herhaald wegen om een benadering van de nauwkeurigheidsmarge te bepalen (Snijders en Houbiers, 2002). Op basis van deze marges is vastgesteld welke cellen voldoende betrouwbaar kunnen worden geschat om te worden gepubliceerd.

Hierbij is de volgende regel gehanteerd (Gouweleeuw, 2005a). Schattingen die betrekking hebben op minder dan 10 banen van werknemers worden nooit gepubliceerd. Bij schattingen die corresponderen met meer dan 10 en hoogstens 100 waarnemingen in een cel is de regel gehanteerd dat de geschatte marge van het aantal banen niet groter dan 35 procent mag zijn. Als een cel meer dan 100 waarnemingen bevat moet de marge van het aantal banen kleiner dan of gelijk aan 50 procent zijn om informatie over die cel te publiceren.

Naast de nauwkeurigheid worden de publicatiemogelijkheden beperkt door de toegepaste geheimhouding op de gegevens. De geheimhouding heeft als doel te voorkomen dat gegevens herleidbaar zijn tot individuele bedrijven of personen. De gehanteerde regel heeft er tevens voor gezorgd dat aan de geheimhoudingsregels voor tabellen is voldaan.

4.4 Gebruikte classificaties voor opleidingsniveau, bedrijfstak en beroep

Het behaalde opleidingsniveau is het niveau van de hoogste met succes gevolgde opleiding. De opleidingen zijn ingedeeld naar opleidingsniveau volgens de Standaard onderwijsindeling SOI-1978²⁾. Onderscheiden worden de volgende opleidingsniveaus en globale richtingen. Tussen haakjes staat de verkorte niveau-aanduiding aan de hand van de meest typerende schoolsoort:

niveau 1 en 2	onderwijs tot en met basisonderwijs (basisonderwijs);
niveau 3	voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, leerjaren 1–3 / hoger algemeen voortgezet onderwijs, leerjaren 1–3 / middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (mavo); voorbereidend beroepsonderwijs (vbo);
niveau 4	hoger algemeen voortgezet onderwijs, leerjaren 4–5 / voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, leerjaren 4–6 (havo/vwo); middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
niveau 5	hoger beroepsonderwijs (hbo);
niveau 6 en 7	wetenschappelijk onderwijs (wo).

Bij de codering van het opleidingsniveau is gebruik gemaakt van de SOI-1978. De SOI-code is opgebouwd uit vijf cijfers, waarbij het eerste cijfer het niveau aangeeft, het tweede en derde de onderwijssector en de laatste twee cijfers de onderwijssubsector. Er worden zeven categorieën onderscheiden, oplopend van onderwijs aan kleuters tot aan het hoger onderwijs, derde trap (wetenschappelijke opleidingen na het doctoraalexamen). Voor de indeling van het opleidingsniveau in categorieën zijn de eerste 3 cijfers van de SOI-code gebruikt. Niveau en richting worden aangeduid met de meest typerende schoolsoort: basisonderwijs, mavo, vbo, havo/vwo, mbo, hbo en wo.

Bedrijven worden getypeerd naar economische activiteit. Economische activiteit is een omschrijving van de aard van het bedrijf, die wordt ingedeeld volgens de Standaardbedrijfsindeling 1993³⁾. In dit artikel wordt een van de SBI 1993 afgeleide onderverdeling gebruikt die bedrijfstakken kent, die zijn onderverdeeld in bedrijfsklassen, die weer verdeeld zijn in bedrijfsgroepen.

Het beroep is de verzameling van werkzaamheden en taken, die samen een betrekking vormen. De beroepen zijn ingedeeld op grond van het niveau en de aard van de werkzaamheden volgens de Standaard beroepenclassificatie SBC-1992⁴⁾. Bij de codering van het beroep van werknemers is gebruik gemaakt van de SBC'92. Hierbij worden beroepen achtereenvolgens ingedeeld naar niveau, hoofdrichting en richting van de benodigde bekwaamheden. Er worden vijf verschillende beroepsniveaus onderscheiden: elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk.

4.5 Begrippen

Werknemers zijn mensen die arbeid verrichten op basis van loon of salaris.

Voltijdwerknemers zijn werknemers met een volledige dag- en weektaak, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Deeltijdwerknemers zijn werknemers die geen volledige dag- of weektaak hebben, maar wel een vaste arbeidsduur per week, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Tot de werknemers met een *flexibel arbeidscontract* worden gerekend uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten, invalkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week.

De *jaarlijkse arbeidsduur* is de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week vermenigvuldigd met het aantal weken per jaar, minus niet-gewerkte uren in verband met adv, vakantie, feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen. De jaarlijkse arbeidsduur wordt berekend uit gegevens die betrekking hebben op de maand december.

Overwerk betreft de uren die boven de voor de werknemer geldende arbeidsduur werkelijk zijn gewerkt en volledig zijn uitbetaald.

Adv-dagen zijn de overeengekomen (rooster)vrije dagen die op grond van een regeling voor arbeidsduurverkortung worden verleend. Het gaat hierbij om de regeling zoals die aan het einde van het verslagjaar gold.

Vakantiedagen zijn de overeengekomen doorbetaalde vakantiedagen inclusief extra vrije dagen toegekend op grond van leeftijd, functie, anciënniteit en dergelijke. Het gaat hierbij om de regeling zoals die aan het einde van het verslagjaar gold.

Het *uurloon* is het bruto loon per uur, zoals dat zou gelden als per week een evenredig deel van alle adv-, vakantie- en feestdagen waarop werknemers per jaar recht hebben, zou worden opgenomen. Dit wordt berekend door het bruto maandloon (van december) exclusief overwerk met 12 te vermenigvuldigen en te delen door de jaarlijkse arbeidsduur. Als voorbeeld nemen we een werknemer met een bruto-maandsalaris van 5 000 euro, een werkweek van 40 uur, 12 adv-dagen en 23 vakantiedagen. Het aantal feestdagen voor een werknemer die een volledige betrekking heeft wordt op 6 dagen per jaar gesteld (voor een werknemer die in deeltijd werkt is dat een evenredig deel hiervan). Het uurloon is dan $12 \times 5\,000 / (52 \times 40 - 12 \times 8 - 23 \times 8 - 6 \times 8) = 34,25$ euro.

De gemiddelde verandering van het uurloon over de periode 1997–2002 is bepaald als meetkundig gemiddelde. Hiervoor wordt de vijfdemachtswortel uit het quotiënt van de uurlonen van 2002 en 1997 bepaald. Als het uurloon in 2002 bijvoorbeeld 20 procent hoger ligt dan in 1997, is dit quotiënt 1,20. De vijfdemachtswortel uit 1,20 is 1,037. Dit betekent dat als het uurloon elk jaar met 3,7 procent stijgt, de cumulatieve stijging over vijf jaar op 20 procent uitkomt.

Het *maandloon* is het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut.

Het *jaarloon* is het bruto loon sociale verzekeringen vermeerderd met werknemersbijdrage pensioen en vut en het spaarloon.

Bijzondere beloningen zijn de niet regelmatig betaalde beloningen die tot het bruto loon sociale verzekeringen behoren, zoals vakantiegeld, tantièmes, gratificaties en winstuitkeringen. Loon voor overwerk behoort hier niet toe.

Spaarloon is het deel van het bruto loon dat op grond van de spaarloonregeling door de werknemer als spaarloon is gereserveerd (*niet* de premiespaarregeling).

Literatuur

Arnoldus, F., 1997. Electronic supply of data for labour statistics. In: Netherlands Official Statistics, Jaargang 12, blz. 60–68.

Boerdam, A.A., J.A. Loeve en G.P.C.M. Ruijs, 1998. Loon naar opleiding en beroep: het loonstrucuuronderzoek 1995. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 15, maart 1998, blz. 31–57.

Corpeleijn, A.W.F., 2005. Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997–2002. In: Sociaal-economische trends, 2e kwartaal 2005, blz. 52–59.

Cruchten, J.M.J. van, 2005. Analyse en bewerking van de Gemeentelijke Basisadministratie ten behoeve van het Loonstrucuuronderzoek 2002. Deel 2 van de documentatie van het Loonstrucuuronderzoek 2002. CBS-rapport, *zal in 2005 verschijnen*.

Cruchten, J.M.J. van en J.M. Gouweleeuw, 2004. Gelijke opleiding, gelijk uurloon? CBS-Webmagazine, 20 december 2004.

Cruchten, J.M.J. van, M.I. Hartgers en E. Schulte Nordholt, 2002. Loon naar opleidings- en beroepsniveau: het Loonstrucuuronderzoek 1998. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 19, december 2002, blz. 72–81.

Gouweleeuw, J.M., 2005a. Loonstrucuuronderzoek 2002 nationaal: schattingsproces, marges en samenstellen van tabellen. CBS-rapport, BPA no. 078-05-SAV.

Gouweleeuw, J.M., 2005b. Analyse en bewerking van de Enquête Beroepsbevolking ten behoeve van het Loonstrucuuronderzoek 2002. CBS-rapport, BPA no. 097-05-SAV.

Gouweleeuw, J.M. en W.M.A. Weltens, 2005. Werknemers financiële instellingen goed betaald. CBS-Webmagazine, 24 januari 2005.

Heyma, A., E. Berkhout, W. Salverda en M. Biermans, 2004. Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001. SEO-rapport no. 764, 2004.

Houbiers, M., P. Knottnerus, A.H. Kroese, R.H. Renssen en V. Snijders, 2003. Estimating consistent table sets: position paper on repeated weighting. Discussion paper 03005, CBS, Voorburg/Heerlen, <http://www.cbs.nl/en/publications/articles/General/discussion-papers/discussion-paper-03005.pdf>

Kroese, A.H. en R.H. Renssen, 1999. Weighting and imputation at Statistics Netherlands. In: Proceedings of the IASS Satellite Conference on Small Area Estimation. Riga, Letland, blz. 109–120.

Laan, C. van der, 2005. Op naar het glazen plafond. In: Intermediair, 6 januari 2005.

Portegijs, W., A. Boelens en L. Olsthoorn, 2004. Emancipatiemonitor. Sociaal Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag / Voorburg.

Särndal, C.-E., B. Swensson en J. Wretman, 1992. Model assisted survey sampling. Springer-Verlag, NewYork.

Schulte Nordholt, E., 1996. The analysis of poverty spells. In: Bulletin de Méthodologie Sociologique, Volume 52, September 1996, blz. 15–35.

Schulte Nordholt, E. en M. Heerschop, 2000. Methodebeschrijving Loonstructuuronderzoek 1997. CBS-rapport, BPA no. 104-00-SWE.

Schulte Nordholt, E. en G.P.C.M. Ruijs, 2000. Loon naar opleidingsniveau en beroep: het Loonstructuuronderzoek 1997. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 17, april 2000, blz. 19–49.

Snijders, V. en M. Houbiers, 2002. Variantieschatting bij herhaald wegen voor VRD 1.4. CBS-rapport, BPA no. 924-02-TMO.

Vliet, H.N. van der, 2005a. Krijgen allochtone werknemers evenveel betaald? CBS-Webmagazine, 8 februari 2005.

Vliet, H.N. van der, 2005b. Krijgen allochtone werknemers minder betaald? Loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers. In: Sociaal-economische trends, 1e kwartaal 2005, blz. 39–48.

Vries, S. de, 1998. Elektronische dataverzameling van arbeid- en loongegevens. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 15, november 1998, blz. 25–28.

Vuuren, A.P. van, 2004. Hogere participatie van vrouwen leidt tot grotere beloningsverschillen. In: ESB, no. 4446, blz. 537–539.

Weltens, W.M.A., 2003. Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 2002. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 20, december 2003, blz. 14–28.

Weltens, W.M.A., 2005. Analyse en bewerking van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen ten behoeve van het Loonstructuuronderzoek 2002. CBS-rapport, *zal in 2005 verschijnen*.

Noten in de tekst

¹⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/loonstructuuronderzoek-2002.htm>

²⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/classificaties/soi/soi.htm>

³⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/classificaties/sbi/index.htm>

⁴⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/classificaties/sbc/index.htm>

Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997–2002

André Corpeleijn

De lonen van werknemers lopen ver uiteen. Jongeren en laagopgeleiden verdienen veel minder dan hoogopgeleide werknemers. Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen, niet alleen doordat meer vrouwen in deeltijd werken, maar ook door gemiddeld lagere uurlonen. Tussen 1997 en 2002 stegen de lonen van hoogopgeleide vrouwen veel meer dan die van andere werknemerscategorieën. Dus vooral bij werknemers met een wetenschappelijke opleiding zijn de loonverschillen tussen mannen en vrouwen verminderd.

1. Inleiding

Beloningsverhoudingen of loonverschillen staan in de belangstelling. Het gaat dan vaak om de verschillen tussen de (gemiddelde) lonen van mannen en vrouwen, van leeftijdsgroepen, beroepsgroepen, of andere werknemerscategorieën. Talrijk zijn de publicaties over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, de zgn. *gender pay gap* (zie bijv. European Commission, 2002, en OECD, 2002).

In dit artikel worden de gemiddelde lonen vergeleken van groepen werknemers die zijn afgebakend op basis van geslacht, leeftijd en opleiding. De kernvraag is in hoeverre de beloningsverhoudingen tussen deze groepen in het nabije verleden zijn veranderd: zijn de lonen van mannen meer of minder gestegen dan die van vrouwen, zijn de loonverschillen tussen hoog- en laagopgeleiden groter of kleiner geworden? Als maatstaf voor de beloningsverhoudingen wordt in dit artikel het bruto uurloon gebruikt. Er zijn grote verschillen tussen maandlonen als gevolg van verschillen in arbeidsduur, maar deze verschillen blijven hier dus buiten beschouwing.

Het artikel begint met enige achtergrondinformatie over de samenstelling van de werknemerspopulaties in 1997 en 2002 en de loonontwikkeling in de tussenliggende periode (paragraaf 2). Daarna volgen twee paragrafen over de beloningsverhoudingen in 1997 en 2002. Het loon varieert sterk met de leeftijd en de opleiding. Deze verschillen worden in paragraaf 3 met leeftijd-loonprofielen zichtbaar gemaakt. Paragraaf 4 bevat een verdere analyse waarbij de kenmerken opleiding, leeftijd en geslacht gezamenlijk met loon in verband worden gebracht. De gegevens die gebruikt zijn voor de paragrafen 3 en 4, zijn afkomstig uit de loonstructuuronderzoeken 1997 en 2002 van het CBS. Informatie over deze bronnen en over definities staat in de technische toelichting.

2. Werknemers en lonen 1997–2002

Deze paragraaf geeft achtergrondinformatie over de verandering van de werknemerspopulatie tussen 1997 en 2002 en over de loonontwikkeling in deze periode.

De werknemerspopulatie is tussen 1997 en 2002 sterk toegenomen en ook in meerdere opzichten van samenstelling

veranderd. De banengroei was in de commerciële dienstverlening veel groter dan in de industrie of bij de overheid. De verdeling van de werknemers naar bedrijfstak is dus veranderd. Werken in deeltijd is verder toegenomen, evenals het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid. Deze aspecten zijn beschreven in Langenberg, 2004. Over de arbeidsparticipatie van vrouwen staan gegevens in Van der Valk en Boelens, 2004.

Hier zal worden aangegeven welke veranderingen tussen 1997 en 2002 hebben plaatsgevonden wat betreft de leeftijd en het opleidingsniveau van de werknemers. Leef-tijd en opleidingsniveau houden nauw verband met het loon, zoals in de volgende paragraaf aan de orde komt. Deze veranderingen in de werknemerspopulatie houden onder meer verband met demografische veranderingen (de bevolkingsomvang per leeftijdsgroep is veranderd), met ontwikkelingen in het onderwijs, en met veranderingen in de arbeidsparticipatie. Cijfers hierover staan onder meer in StatLine (databank op www.cbs.nl).¹⁾

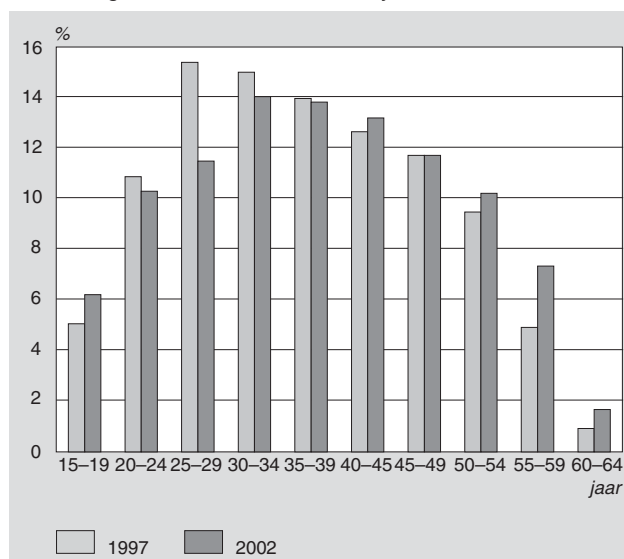
Na de leeftijd en het opleidingsniveau van de werknemers vervolgt deze paragraaf met de loonontwikkeling tussen 1997 en 2002.

2.1 De leeftijd van de werknemers

Er waren in 2002 relatief minder werknemers van 20–34 jaar en meer werknemers van 50 jaar en ouder dan in 1997 (figuur 1). Deze veranderingen hebben voor een belangrijk deel een demografische achtergrond. Het grotere aandeel van ouderen komt mede door de stijging van de arbeidsparticipatie van deze bevolkingsgroep.

Het aandeel van de leeftijdsgroep van 15–19 jaar in de werknemerspopulatie is toegenomen, in tegenstelling tot

1. Verdeling van de werknemers naar leeftijd



Bron: EWL.

de leeftijdsgroep van 20–34 jaar. Hier spelen veranderingen in de arbeidsparticipatie van jongeren een rol. Het aantal scholieren en studenten met een bijbaan was in 2002 groter dan vijf jaar daarvoor.

De werknemerspopulatie is dus tussen 1997 en 2002 een beetje vergrijsd: minder twintigers en meer vijftigplussers. De gemiddelde leeftijd van de werknemers is gestegen met ruim een jaar. Dit geldt voor de totale werknemerspopulatie. Er zijn op dit punt verschillen tussen deelpopulaties. De gemiddelde leeftijd steeg bij de vrouwen meer dan bij de mannen, al waren in 2002 de vrouwelijke werknemers gemiddeld nog steeds jonger dan de mannelijke werknemers. Ook de opleidingscategorieën verschillen wat betreft de leeftijdsopbouw en de verandering daarin, zoals nog zal worden aangegeven.

2.2 Opleidingsniveau

De verdeling van de werknemers naar opleidingsniveau in 2002 leek veel op die van 1997 (staat 1, bovenste twee regels). Het aandeel van de werknemers met alleen basisonderwijs is wat toegenomen. Voor een groot deel betreft het hier scholieren met een (bij)baan. Het aantal werknemers van 15–19 jaar die na het basisonderwijs (nog) geen ander diploma hebben behaald, is tussen 1997 en 2002 sterk toegenomen. Ook het aandeel van de hoogopgeleiden is toegenomen. De grootste groep bleef echter de werknemers met een opleiding op havo/vwo of mbo-niveau, een groep waarbinnen zich nog aanzienlijke niveauverschillen voordoen.²⁾ Laat men de jongeren onder 25 jaar buiten beschouwing, dan blijkt duidelijker dan bij de totale werknemerspopulatie de toename van het aandeel van de hoogopgeleiden (staat 1, regel 3 en 4). Tussen 1997 en 2002 nam het aandeel van de hoogopgeleiden (hbo en wo) in de leeftijd van 25–64 jaar toe van 27 tot 30 procent. Het aandeel van de middelbaar opgeleiden is gelijk gebleven. Het aandeel van de werknemers met mavo of vbo is afgenomen. Het aandeel van de werknemers met alleen basisonderwijs is gelijk gebleven. De verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers wat betreft het opleidingsniveau zijn niet erg groot.

Onder mannen van 25–64 jaar komen meer personen met wo en meer personen met alleen basisonderwijs voor dan onder vrouwen van dezelfde leeftijd. De extreme groepen zijn dus bij de mannen wat ruimer vertegenwoordigd dan bij de vrouwen. Dit geldt zowel voor 2002 als voor 1997. Er zijn dus wel enige verschillen, maar men kan niet zonder meer zeggen dat de vrouwen hoger of lager opgeleid zijn dan mannen.

Tussen 1997 en 2002 is het opleidingsniveau van de vrouwelijke werknemers meer gestegen dan dat van de mannelijke werknemers. Het aandeel van de hoogste opleidingscategorie (wo) is zowel bij de mannen als bij de vrouwen met 1 à 2 procentpunten gestegen. Het aandeel van het hbo-niveau is bij de vrouwen duidelijk meer gestegen dan bij de mannen. Het aandeel van de hoogopgeleiden (hbo en wo) is bij de vrouwen meer toegenomen dan bij de mannen. Ook is het aandeel van de laagopgeleiden (basisonderwijs, mavo, vbo) bij de vrouwen sterker gedaald dan bij de mannen.

De leeftijdsopbouw van de opleidingscategorieën heeft zich tussen 1997 en 2002 verschillend ontwikkeld. In de meeste categorieën is er een (lichte) veroudering. Een opvallende uitzondering betreft de werknemers met alleen basisonderwijs. Door de toename van het aantal werkende scholieren is de gemiddelde leeftijd van werknemers met alleen basisonderwijs met bijna drie jaar gedaald. De gemiddelde leeftijd van werknemers met mavo of vbo is met 0,7 jaar gestegen. Dat is minder dan op de hogere opleidingsniveaus, waar de stijging 1,4 tot 2,0 jaar bedroeg. Van vrouwelijke werknemers met een wetenschappelijke opleiding steeg de gemiddelde leeftijd zelfs met drie jaar.

Samenvattend: tussen 1997 en 2002 is de gemiddelde leeftijd van de werknemers gestegen, en het aandeel van de vijftigplussers toegenomen. Er waren in 2002 relatief minder twintigers dan in 1997, maar de jongste leeftijdsgroep (tot 20 jaar) is gegroeid. De gemiddelde leeftijd van vrouwelijke werknemers is tussen 1997 en 2002 meer gestegen dan die van mannelijke werknemers.

De verdeling van werknemers naar opleidingsniveau is tussen 1997 en 2002 weinig veranderd, ondanks een sterke toename van het aantal hoogopgeleiden. Het opleidingsni-

Staat 1
Verdeling van werknemers naar hoogst behaald opleidingsniveau

	Basis- onderwijs	Mavo, vbo	Havo, vwo, mbo	Hbo	Wo	Totaal
	%					
15–64 jaar						
1997	8,1	23,1	45,1	16,5	7,2	100
2002	9,4	21,9	43,0	17,3	8,3	100
25–64 jaar						
1997	8,1	20,9	44,4	18,2	8,4	100
2002	7,9	18,9	43,7	19,6	9,9	100
Mannen, 25–64 jaar						
1997	8,6	21,0	43,9	17,4	9,1	100
2002	9,2	19,4	42,3	18,1	11,0	100
Vrouwen, 25–64 jaar						
1997	7,4	20,8	45,2	19,3	7,2	100
2002	6,3	18,2	45,5	21,6	8,5	100

Bron: Loonstructuuronderzoeken.

veau van de vrouwen is meer gestegen dan dat van de mannen. Bij alle opleidingscategorieën steeg de gemiddelde leeftijd, uitgezonderd de werknemers met alleen basisonderwijs.

2.3 De loonontwikkeling

Bij de loonontwikkeling maakt men onder meer onderscheid tussen nominale en reële veranderingen, en tussen de ontwikkeling van de CAO-lonen en die van de verdiende lonen. Nominale veranderingen zijn de veranderingen van de loonbedragen, zonder inflatiecorrectie. Reële veranderingen zijn veranderingen die voor inflatie zijn gecorrigeerd. De cijfers in dit artikel betreffen nominale veranderingen. De guldens van 1997 zijn omgerekend in euro's, maar de bedragen van 1997 of 2002 zijn niet gecorrigeerd voor inflatie. De nominale loonstijging is veel groter dan de reële loonstijging. De consumentenprijzen zijn namelijk tussen december 1997 en december 2002 met 15,1 procent gestegen (volgens de reeks alle huishoudens, 1995=100). Hoewel er voor de nominale loonstijging verschillende maatstaven bestaan, is het duidelijk dat het grootste deel van de loonstijging in deze periode niet-reëel is.

Een veel gebruikte maatstaf voor de ontwikkeling van de (nominale) lonen zijn de indexcijfers van de CAO-lonen. Deze hebben betrekking op de schaalloon en bindend voorgeschreven toeslagen (Van den Berg, 2003). Er zijn indexcijfers voor CAO-lonen inclusief bijzondere beloningen en CAO-lonen exclusief bijzondere beloningen, en voor lonen per uur en lonen per maand.³⁾

De loonbedragen in dit artikel zijn verdiende bruto uurlonen, exclusief overwerk en bijzondere beloningen, per december 1997 resp. 2002. De stijging van deze uurlonen kan men vergelijken met die van het indexcijfer van de CAO-lonen per uur exclusief bijzondere beloningen. Dit indexcijfers steeg van 121,0 in december 1997 tot 144,1 in december 2002 (op basis 1990=100), een stijging met 19 procent. De stijging van deze CAO-lonen in de bedrijfstakken liep uiteen van 16 procent (bedrijfstak vervoer en communicatie) tot 22 procent (bedrijfstak bouw en nijverheid). Het wettelijk minimumloon bedroeg in de tweede helft van 1997 2 243,80 gulden per maand (1 018,19 euro), en in de tweede helft van 2002 1 231,80 euro per maand. Dit is een stijging met 21 procent.

2.4 De ontwikkeling van de verdiende lonen 1997–2002

De ontwikkeling van de gemiddelde verdiende lonen komt meestal niet precies overeen met die van de CAO-lonen. Dit heeft allerlei oorzaken. De werknemerspopulatie verandert van samenstelling. Bovendien valt niet iedereen onder een CAO. Ook de toestand op de arbeidsmarkt leidt er soms toe dat de verdiende lonen meer of minder stijgen dan de CAO-lonen.

De verdiende uurlonen zijn tussen 1997 en 2002 iets meer gestegen dan de CAO-lonen. Het gemiddelde verdiende uurloon van alle werknemers van 15–64 jaar bedroeg eind 1997 13,98 euro en eind 2002 17,24 euro, een stijging met 23 procent (staat 2). Deze stijging is dus 4 procentpunten hoger dan die van het CAO-loon.

Als men de werknemers indeelt naar persoonskenmerken, ziet men loonstijgingen die meer afwijken van die van de CAO-lonen. Voor een deel betreft dat afwijkingen in negatieve zin: de verdiende lonen stijgen minder dan de CAO-lonen. In staat 2 zijn de gemiddelde lonen, en de stijging daarvan, voor een aantal groepen weergegeven. De werknemers zijn hier telkens op basis van één kenmerk ingedeeld: leeftijd, geslacht of opleidingsniveau, dus niet op basis van meerdere kenmerken tegelijk.

De vergelijking per leeftijdsgroep (bovenste deel staat 2) laat zien dat de lonen van de jongeren tussen 1997 en 2002 meer gestegen zijn dan die van de ouderen. In de leeftijd tot 30 jaar stegen de gemiddelde verdiende lonen met meer dan 25 procent, boven 45 jaar was de stijging lager dan 20 procent.

Het gemiddelde loon van de hoogopgeleiden is meer gestegen dan dat van de laagopgeleiden, zowel in euro's als procentueel. De loonstijging bedroeg voor werknemers met een wetenschappelijke opleiding 24 procent, dat is 1 procentpunt meer dan het gemiddelde van alle werknemers. Ook voor de werknemers met hbo of een middelbare opleiding week de loonstijging niet veel af van het algemeen gemiddelde. Bij de laagopgeleide werknemers wijkt de loonstijging meer af. De stijging van het gemiddelde loon voor werknemers met alleen basisonderwijs bedroeg slechts 15 procent. Dat is minder dan de stijging van de CAO-lonen. Deze geringe loonstijging hangt samen met de al genoemde veranderingen in de leeftijdsopbouw bij deze opleidingscategorie. In paragraaf 4 zal blijken hoe de cijfers er uit zien als men corrigeert voor leeftijdseffecten.

De lonen van vrouwen zijn meer gestegen dan die van mannen. Het verschil tussen het gemiddelde loon van mannen en dat van vrouwen is tussen 1997 en 2002 dan ook kleiner geworden. In 1997 was het gemiddeld uurloon van vrouwen 24 procent lager dan dat van mannen, in 2002 was dat 19 procent, zoals uit staat 2 te berekenen valt. Ook bij deze cijfers van mannen en vrouwen spelen populatieverschillen en populatiewijzigingen, zoals de al genoemde leeftijdsopbouw, een rol.

3. Leeftijd-loonprofielen

Zoals in de inleiding al werd opgemerkt, varieert het loon sterk met de leeftijd en het opleidingsniveau. Dit viel ook uit staat 2 af te leiden. De gemiddelde lonen van mannen zijn hoger dan die van vrouwen, al zijn deze verschillen minder groot dan de loonverschillen tussen jongeren en ouderen en die tussen hoog- en laagopgeleiden. In deze paragraaf worden deze relaties tussen het loon en persoonskenmerken toegelicht met behulp van leeftijd-loonprofielen.

Tussen loon en leeftijd bestaat soms een direct verband. Er zijn speciale loonschalen voor jeugdigen in CAO's, en er is een speciaal minimumloon voor jongeren tot 23 jaar.⁴⁾ Jongeren verdienen dan ook veel minder dan volwassenen. Bij jongeren neemt het loon sterk toe met de leeftijd: een 22-jarige verdient ongeveer twee keer zo veel als een 17-jarige.

Bij volwassen werknemers is er een indirect verband tussen loon en leeftijd. Het loon is soms gekoppeld aan beroepservaring en anciënniteit via salarisschalen die

Staat 2
Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen 15–64 jaar

	1997	2002	Mutatie
	euro		%
15–19 jaar	4,56	6,01	31,8
20–24 jaar	8,45	10,70	26,6
25–29 jaar	11,27	14,25	26,4
30–34 jaar	13,55	16,69	23,2
35–39 jaar	15,09	18,26	21,0
40–44 jaar	15,94	19,21	20,5
45–49 jaar	16,82	19,91	18,4
50–54 jaar	17,79	20,50	15,2
55–59 jaar	18,13	21,61	19,2
60–64 jaar	18,71	21,85	16,8
Basisonderwijs	10,99	12,66	15,2
Mavo, vbo	11,27	13,21	17,3
Havo, vwo, mbo	13,03	16,05	23,2
Hbo	17,48	21,38	22,4
Wo	22,40	27,85	24,4
Mannen	15,16	18,55	22,3
Vrouwen	11,60	14,96	29,0
Totaal	13,98	17,24	23,3

Bron: LSO, EWL (leeftijd).

stapsgewijze verhogingen van het salaris mogelijk maken. Het loon van volwassenen neemt soms dan ook toe met de leeftijd, tot vroeg of laat een top is bereikt. Op geaggregeerd niveau neemt het loon toe met de leeftijd, bij jongeren meer dan bij ouderen.

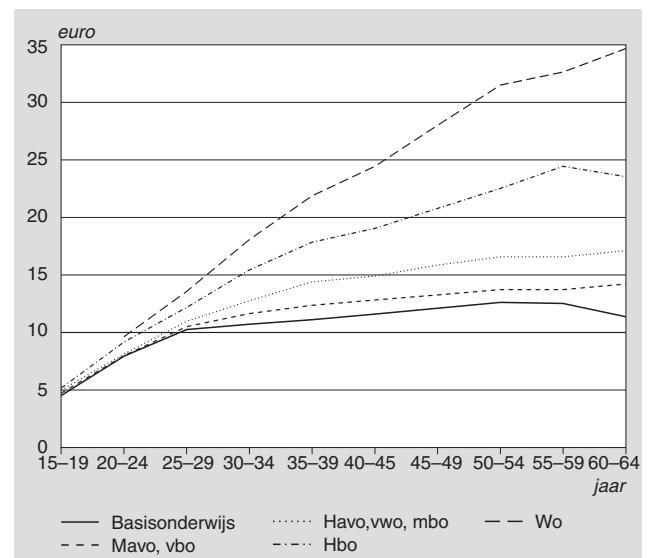
Het verband tussen loon en leeftijd onder volwassenen verschilt per beroepsgroep en daardoor ook per opleidingsniveau. In sommige beroepen neemt het loon sterk toe met de leeftijd, in andere beroepen is dat niet of veel minder het geval. De leeftijd waarop de top wordt bereikt, verschilt eveneens. Bij minder geschoolde beroepen is vaak al rond de leeftijd van dertig jaar de top bereikt. Bij meer geschoolde beroepen blijft het salaris langer stijgen. Bij hoogopgeleiden neemt het gemiddeld loon sterk met de leeftijd toe, vooral bij de werknemers met een wetenschappelijke opleiding. Bij laagopgeleiden is er alleen op jeugdige leeftijd een duidelijke samenhang tussen loon en leeftijd.

Bij vrouwen constateert men vaak dat vanaf de leeftijd van ca 30 jaar het loon minder met de leeftijd toeneemt dan bij mannen. De samenhang tussen leeftijd en loon verschilt dus niet alleen naar beroep en opleiding, maar kan ook voor mannen en vrouwen verschillen.

Het voorafgaande wordt hier geconcretiseerd met leeftijd-loonprofielen. In figuur 2 blijkt dat het verband tussen loon en leeftijd verschilt per opleidingsniveau. De bovenste lijn (werknemers met een wetenschappelijke opleiding) stijgt vrij steil tot op hoge leeftijd. Bij laagopgeleiden echter neemt het loon nauwelijks toe met de leeftijd, behalve op jeugdige leeftijd. Dit geldt niet alleen voor de werknemers met alleen basisonderwijs (de onderste lijn in figuur 2), maar ook voor de werknemers met mavo of vbo, die ongeveer hetzelfde leeftijd-loonprofiel hebben als de werknemers met alleen basisonderwijs.

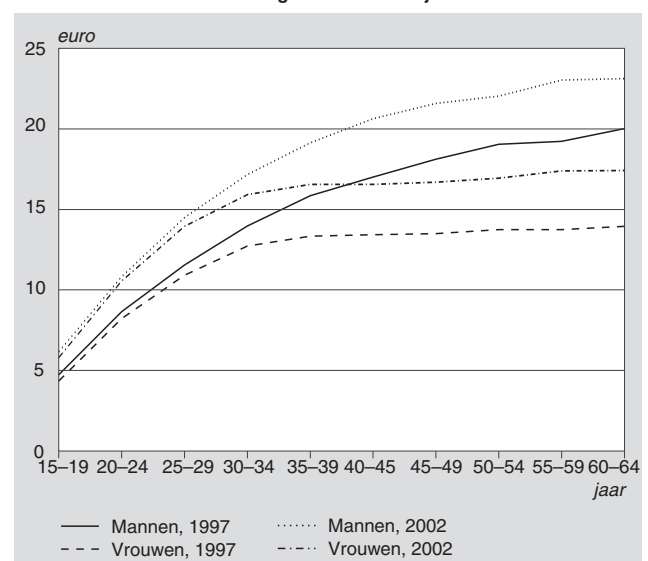
Figuur 3 laat zien dat de leeftijd-loonprofielen voor mannen en vrouwen verschillend zijn vanaf de leeftijd van ongeveer 30 jaar. Er is dan een toenemende kloof tussen het gemiddelde uurloon van mannen en dat van vrouwen. Het profiel van vrouwen is vlakker dan dat van mannen. Het loon van vrouwen stijgt dus minder met de leeftijd.

2. Gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau en leeftijd, 1997



Bron: LSO.

3. Gemiddelde uurlonen naar geslacht en leeftijd



Bron: EWL.

4. Analyse

In deze paragraaf zal worden nagegaan welke veranderingen in de beloningsverhoudingen tussen 1997 en 2002 zich hebben voorgedaan, of – wat op hetzelfde neerkomt – in hoeverre de loonstijgingen van de onderscheiden werknemerscategorieën uiteenliepen. Staat 2 liet al zien dat tussen 1997 en 2002 de gemiddelde lonen van vrouwen meer zijn gestegen dan die van mannen, en die van hoogopgeleiden meer dan die van laagopgeleiden. Onduidelijk bleef welke rol populatieveranderingen hierbij speelden, bijvoorbeeld de al genoemde veranderingen in de leeftijdsopbouw. In deze paragraaf wordt daarom de relatie in 1997 en 2002 van leeftijd, geslacht en opleidingsniveau *gezamenlijk* met het loon nagegaan.

4.1 Analysemethode

De hier gebruikte analysemethode is een regressie op dummyvariabelen voor elk van beide peilmomenten. Zoals bij loongegevens gebruikelijk, wordt een multiplicatief (of log-lineair) model gebruikt.⁵⁾ Dit model veronderstelt proportionele effecten: de aanwezigheid van een bepaald kenmerk leidt er toe dat het loon met een bepaald percentage, dus niet met een vast bedrag, toe- of afneemt. Meestal wordt een dergelijk model gebruikt om loonverschillen op een bepaald peilmoment te beschrijven of te verklaren. In dit geval gaat het om veranderingen tussen twee peilmomenten. Deze veranderingen blijken uit verschillen tussen de parameters van het model op de verschillende peildata.

De parameters van het model worden voor elk peilmoment afzonderlijk geschat door een regressievergelijking. De afhankelijke variabele is de logaritme van het uurloon.⁶⁾ De onafhankelijke variabelen zijn dummy's voor leeftijd, opleidingsniveau en geslacht. Het aantal dummy's per variabele is gelijk aan het aantal klassen van die variabele min 1. Voor één klasse, de zgn. referentiecategorie, wordt dus geen dummy opgenomen. De vergelijking heeft dus de vorm:

$$(1) \log(\text{uurloon}) = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

Hierbij is a de constante, $x_1, \dots, x_n$ de dummyvariabelen (met de waarden 0 of 1), en $b_1, \dots, b_n$ de te schatten regressiecoëfficiënten.

Deze vergelijking kan worden herschreven als een vergelijking van het uurloon:

$$(2) \text{uurloon} = 10^a \times 10^{b_1 x_1} \times 10^{b_2 x_2} \times \dots \times 10^{b_n x_n}$$

De factoren in het rechterlid geven de geschatte loonverhoudingen tussen de onderscheiden categorieën weer. Voorbeeld: de variabele opleidingsniveau heeft vijf waarden. Eén niveau is de referentiecategorie, voor de andere niveaus worden dummyvariabelen opgenomen in de regressievergelijking. Een factor van bijvoorbeeld 1,20 voor werknemers met opleidingsniveau x betekent dat werknemers met dit niveau op de desbetreffende peildatum gemiddeld 1,20 maal zo veel (20 procent meer) verdienen dan de referentiecategorie.

Door deze factor te vergelijken met die van hetzelfde opleidingsniveau op de andere peildatum blijkt welke verandering in het loon ten opzichte van de referentiecategorie heeft plaatsgevonden.

In eerste instantie wordt uitgegaan van een eenvoudig model dat een globale indruk geeft van veranderingen in de beloningsverhoudingen. Om een meer gedetailleerd inzicht te krijgen is het nodig dieper te graven. Dat is hier gedaan door het model toe te passen op enkele deelpopulaties, namelijk mannen en vrouwen afzonderlijk en drie economische sectoren. De sectoren zijn:

- de nijverheid (SBI 1993 10–45),
- de commerciële dienstverlening (SBI 1993 50–74),
- de niet-commerciële dienstverlening (SBI 1993 75–93).⁷⁾

4.2 Resultaten

De resultaten van de berekeningen zijn opgenomen in drie staten, namelijk

- de totale werknemerspopulatie: staat 3,
- mannen en vrouwen afzonderlijk: staat 4,
- de drie sectoren: staat 5.

Staat 3 geeft de toepassing van het model op de totale populatie. De factoren geven de beloningsverhoudingen op de peildatum aan, steeds ten opzichte van de referentiecategorie. De referentiecategorie is te herkennen aan de vermenigvuldigingsfactor 1. In staat 3 betreft dit dus mannen van 30–34 jaar met een middelbare opleiding.

De constante factor geeft het geschatte gemiddelde uurloon aan van de referentiecategorie. Dus volgens staat 3 verdienen mannen van 30–34 jaar met een middelbare opleiding in 1997 naar schatting gemiddeld 12,93 euro en in 2002 15,68 euro. Voor andere werknemerscategorieën kan men de overeenkomstige schattingen berekenen door de constante met de relevante factoren te vermenigvuldigen. Dus voor bijvoorbeeld mannen van 30–34 jaar met opleidingsniveau wo is het geschatte loon in 1997 $1,53 \times 12,93 = 19,78$ euro.

Voor de *ontwikkeling* van de beloningsverhoudingen gaat het om de verschillen tussen de factoren van 1997 en die van 2002. Bij het opleidingsniveau betreft het grootste verschil de hoogopgeleiden. De verhouding tussen het loon van laagopgeleiden en dat van de referentiecategorie (middelbaar opgeleiden) is vrijwel ongewijzigd, maar het loon van hoogopgeleiden is gestegen ten opzichte van middelbaar opgeleiden.

Verder blijkt uit staat 3 dat het loon van vrouwen gestegen is ten opzichte van dat van mannen, ook als men leeftijd en opleidingsniveau constant houdt. Wat leeftijd betreft stijgt de vermenigvuldigingsfactor voor 20–24 jaar. Boven de leeftijd van 35 jaar zijn de factoren kleiner geworden. De daling is het grootst in de leeftijd van 50–54 jaar en 60–64 jaar. De loonverschillen tussen oudere en jongere werknemers waren in 2002 kleiner dan in 1997.

De conclusie op basis van staat 3 is dat de loonverschillen tussen de hoogopgeleiden enerzijds en middelbaar en laagopgeleiden anderzijds groter zijn geworden. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen, en tussen vijftigers en twintigers zijn kleiner geworden. Deze conclusie kan genuanceerd worden door verdere analyse.

Staat 3
Regressie van uurloon op persoonskenmerken

	1997	2002
Constante (euro's)	12,93	15,68
<i>factoren</i>		
Basisonderwijs	0,80	0,80
Mavo, vbo	0,88	0,86
Havo, vwo, mbo	1	1
Hbo	1,25	1,30
Wo	1,53	1,60
Mannen	1	1
Vrouwen	0,83	0,86
15–19 jaar	0,39	0,40
20–24 jaar	0,65	0,71
25–29 jaar	0,87	0,88
30–34 jaar	1	1
35–39 jaar	1,10	1,09
40–44 jaar	1,15	1,14
45–49 jaar	1,21	1,20
50–54 jaar	1,26	1,21
55–59 jaar	1,27	1,25
60–64 jaar	1,25	1,16
R ²	0,49	0,51
n	148 929	83 292

De berekeningen voor mannen en vrouwen afzonderlijk (staat 4) leiden inderdaad tot nuancering. De ontwikkelingen bij de vrouwen blijken sterk te verschillen van die bij de mannen.

De factoren in staat 4 zijn bij de hoogopgeleide vrouwen, in het bijzonder de vrouwen met een wetenschappelijke opleiding, sterk toegenomen. Bij de hoogopgeleide mannen is er een veel kleinere stijging. De stijging van het loon van hoogopgeleiden ten opzichte van middelbaar opgeleiden die uit staat 3 naar voren kwam, heeft zich dus vooral bij de vrouwen voorgedaan. Het is duidelijk dat de loonstijging van de hoogopgeleide vrouwen die van laagopgeleide vrouwen en die van mannen ver heeft overtroffen.

Staat 4
Regressie van uurloon op persoonskenmerken voor mannen en vrouwen afzonderlijk

	Mannen		Vrouwen	
	1997	2002	1997	2002
Constante (euro's)	12,58	15,49	11,32	13,70
<i>factoren</i>				
Basisonderwijs	0,81	0,81	0,78	0,80
Mavo, vbo	0,90	0,86	0,86	0,88
Havo, vwo, mbo	1	1	1	1
Hbo	1,27	1,30	1,22	1,30
Wo	1,54	1,56	1,48	1,67
15–19 jaar	0,39	0,36	0,39	0,45
20–24 jaar	0,64	0,71	0,65	0,70
25–29 jaar	0,85	0,86	0,88	0,90
30–34 jaar	1	1	1	1
35–39 jaar	1,12	1,09	1,05	1,10
40–44 jaar	1,20	1,17	1,06	1,09
45–49 jaar	1,27	1,26	1,08	1,09
50–54 jaar	1,33	1,26	1,11	1,12
55–59 jaar	1,32	1,31	1,12	1,10
60–64 jaar	1,30	1,19	1,11	1,08
R ²	0,48	0,51	0,45	0,49
n	87 086	41 877	61 843	41 415

De verandering van de leeftijdsfactoren is voor een deel bij de mannen anders dan bij de vrouwen. Een punt van overeenkomst is de stijging in de leeftijd van 20–24 jaar, die zich zowel bij mannen als bij vrouwen voordoet. Maar in de leeftijd van 35–54 jaar zijn de factoren (bij de vergelijking 1997–2002) bij de mannen kleiner en bij de vrouwen groter geworden.

In staat 5 is het regressiemodel toegepast op de drie sectoren. Uit de berekeningen blijkt dat in alle sectoren het verschil in beloning tussen hoog- en middelbaar opgeleiden is toegenomen. In elke sector is het loonverschil tussen mannen en vrouwen kleiner geworden. Ook is in elke

Staat 5
Regressie van uurloon op persoonskenmerken per sector

	Nijverheid		Commerciële dienstverlening		Niet-commerciële dienstverlening	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
Constante (euro's)	13,08	16,16	12,61	15,05	13,48	16,08
<i>factoren</i>						
Basisonderwijs	0,83	0,76	0,79	0,86	0,78	0,74
Mavo, vbo	0,90	0,91	0,89	0,86	0,86	0,84
Havo, vwo, mbo	1	1	1	1	1	1
Hbo	1,31	1,34	1,27	1,36	1,19	1,23
Wo	1,61	1,75	1,51	1,62	1,48	1,55
Mannen	1	1	1	1	1	1
Vrouwen	0,83	0,85	0,81	0,85	0,85	0,87
15–19 jaar	0,41	.	0,38	0,41	0,46	0,49
20–24 jaar	0,67	0,74	0,63	0,67	0,72	0,79
25–29 jaar	0,89	0,88	0,86	0,87	0,89	0,91
30–34 jaar	1	1	1	1	1	1
35–39 jaar	1,09	1,03	1,11	1,13	1,09	1,08
40–44 jaar	1,14	1,09	1,16	1,16	1,14	1,14
45–49 jaar	1,18	1,20	1,23	1,22	1,20	1,18
50–54 jaar	1,23	1,14	1,27	1,23	1,27	1,26
55–59 jaar	1,22	1,16	1,27	1,31	1,29	1,26
60–64 jaar	1,22	.	1,19	1,16	1,33	1,20
R ²	0,43	0,45	0,49	0,53	0,50	0,52
n	32 699	12 787	63 414	26 781	50 756	43 455

sector de factor van de leeftijdsgroep 20–24 jaar toegenomen en die van de groep 50–54 jaar afgenomen. Daarnaast zijn er verschillen tussen de sectoren. Zo is bijvoorbeeld de factor voor werknemers met basisonderwijs in de nijverheid gedaald, maar in de commerciële dienstverlening gestegen.

5. Conclusies

De beloningsverhoudingen tussen de hier bestudeerde groepen werknemers zijn tussen 1997 en 2002 niet radicaal veranderd. Er zijn grote overeenkomsten tussen beide jaren wat betreft de loonverschillen tussen leeftijdsgroepen, tussen werknemers met verschillende opleiding, en tussen mannen en vrouwen. Deze overeenkomsten worden zichtbaar in leeftijd-loonprofielen en door regressie van het loon op persoonskenmerken. In beide jaren was het loon van hoogopgeleiden veel hoger dan dat van werknemers met minder opleiding. Het leeftijd-loonprofiel van vrouwen was in beide jaren vlakker dan dat van mannen. Er hebben zich ook veranderingen in de beloningsverhoudingen voorgedaan. De loonverschillen tussen de hoogopgeleiden enerzijds en middelbaar en laagopgeleiden anderzijds waren in 2002 groter dan in 1997, in het bijzonder bij de vrouwelijke werknemers. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn kleiner geworden. Deze tendenties deden zich voor in de economie als geheel, en ook in de grote economische sectoren (nijverheid, commerciële dienstverlening, niet-commerciële dienstverlening). Een opvallende verandering betreft de relatief sterke stijging van het loon van vrouwen met een wetenschappelijke opleiding. Hierdoor was in 2002 het loonverschil tussen mannen en vrouwen met een wetenschappelijke opleiding veel kleiner dan in 1997.

Technische toelichting

De loonstrucuuronderzoeken van 1997 en 2002: bronnen, methode en vergelijkbaarheid.

In dit artikel is voornamelijk gebruik gemaakt van gegevens uit de loonstrucuuronderzoeken van 1997 en 2002 (LSO). Hier volgen enkele opmerkingen over het LSO 1997 en de vergelijkbaarheid met het LSO 2002. Een beschrijving van het LSO 2002 staat in het voorgaand artikel in deze aflevering van de SET.

Het loonstrucuuronderzoek 1997

Een beschrijving van het LSO 1997 staat in E. Schulte Nordholt en G.P.C.M. Ruijs (2000). Voor het LSO 1997 zijn op persoonsniveau gegevens gecombineerd uit de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de Enquête beroepsbevolking (EBB), en de Verzekerdensadministratie (VZA). De doelgroep van het LSO bestaat uit de banen van werknemers per 31 december 1997, zoals gedefinieerd in de EWL. Het aantal records (banen van werknemers) in het bestand van het LSO 1997 bedraagt ca 149 000. Elk record bevat gegevens afkomstig uit EWL of VZA, onder meer over het loon van de werknemer. Hieraan zijn gegevens uit de EBB toegevoegd, onder meer over beroep en opleiding.

Bij de ophoging is rekening gehouden met de trekkingskansen van de werknemers in de gebruikte enquêtes. Tevens is via herweging bewerkt dat de uitkomsten van het LSO 1997 consistent zijn met een aantal EWL-tabellen. Het LSO 1997 sluit dus nauw aan bij de EWL 1997, en geeft een uitsplitsing van EWL-cijfers naar enkele kenmerken (opleiding, beroep).

Vergelijkbaarheid van de uitkomsten van het LSO 1997 en die van het LSO 2002

Doordat bij het LSO 1997 van de VZA gebruik is gemaakt en bij het LSO 2002 niet, verschilt de samenstelling van de steekproef van beide onderzoeken aanzienlijk. Hiervoor wordt via de ophoging gecorrigeerd.

Zowel het LSO 1997 als dat van 2002 sluiten nauw aan bij de EWL. Een groot deel van de basisgegevens van deze loonstrucuuronderzoeken zijn ontleend aan de EWL. Bovendien is de steekproef opgehoogd naar EWL-tabellen, zodat overeenstemming op hoofdlijnen is gegarandeerd.

Ondanks de nauwe aansluiting tussen LSO en EWL zijn niet alle uitkomsten van het LSO 1997 en die van het LSO 2002 goed onderling vergelijkbaar. Dit komt doordat de EWL in 1999 is herzien (Banen, lonen en arbeidsduur, 2001). Deze herziening leidde tot een opwaartse bijstelling van het aantal banen van de EWL met ca 230 000 banen (+3,5 procent). Het gemiddelde uurloon daalde bij de herziening met 5 cent (–0,2 procent).

Men moet dus vooral bij de vergelijking van absolute aantallen banen van het LSO 1997 en die van het LSO 2002 rekening houden met de herziening van de EWL.

Definities

Werknemer

Onder een werknemer wordt verstaan iemand die arbeid verricht op basis van loon of salaris. De uitkomsten van het LSO en de EWL betreffen banen van werknemers. Als iemand op de peildatum voor meer dan één werkgever werkte (dus meerdere banen had), telt elke baan afzonderlijk mee. De loongegevens in de paragrafen 3 en 4 betreffen werknemers van 15–64 jaar.

Uurloon

Het uurloon is het bruto loon per uur. Het is berekend uitgaande van het bruto maandloon van december, exclusief overwerk en exclusief bijzondere beloningen (onder meer vakantiegeld) en de arbeidsduur. Bruto loon is het loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut. De arbeidsduur is gelijk gesteld aan één twaalfde van de overeengekomen arbeidsduur per jaar in uren. Vakantie, adv, feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht.

Zowel in de EWL als in het LSO wordt bij de berekening van gemiddelde uurlonen het uurloon van een werknemer gewogen met zijn arbeidsduur. Dus het uurloon van een voltijdwerknemer telt twee keer zo zwaar mee als dat van een werknemer met een halve werkweek.

Literatuur

Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 1999–2000, in: *Sociaal-economische maandstatistiek*, Jaargang 18, december 2003, blz. 30–43.

Berg, H. van den, De statistiek indexcijfers van cao-lonen; methodebeschrijving reeks 2000=100. in: *Sociaal-economische maandstatistiek*, Jaargang 20, juli 2003, blz. 30–53.

European Commission, *Employment in Europe 2002*, 2002, blz. 35–45.

Hoeben, J. en P.M. Venema, *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002*, Arbeidsinspectie Den Haag, 2004

Jaarboek onderwijs in cijfers 2003–2004, Kluwer en CBS, 2004.

Langenberg H., Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994–2004. In: *Sociaal-economische trends*, 2004, aflevering 4, blz. 10–14.

Mourits-Ruiter T. en J. van Driel, Achtergronden van beloningsverschillen. In: *Supplement bij de Sociaal-economische maandstatistiek*, Jaargang 1984, nr 5, blz. 5–20.

OECD, *Employment outlook 2002*, 2002, chapter 2.

Schulte Nordholt, E. en G.P.C.M. Ruijs, 2000, Loon naar opleidingsniveau en beroep: het Loonstructuuronderzoek 1997. In: *Sociaal-economische maandstatistiek*, Jaargang 17, april 2000, blz. 19–49.

Van der Valk, J. en A. Boelens, Vrouwen op de arbeidsmarkt. In: *Sociaal-economische trends*, 2004, aflevering 3, blz. 19–25.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Ook in het Jaarboek onderwijs 2003–2004 staan gegevens over het opleidingsniveau van de (be roeps)bevolking.
- ²⁾ Bij de tegenwoordige indeling (SOI 2003) worden subniveaus onderscheiden bij de niveaus 3, 4 en 5. Niveau 3 is de eerste fase van het voortgezet onderwijs, 4 de tweede fase. Niveau 5 is de eerste fase van het hoger onderwijs.
- ³⁾ De ontwikkeling van de uurlonen verschilt van die van de maandlonen als de contractuele arbeidsduur verandert.
- ⁴⁾ Het minimumjeugdloon is een leeftijdsafhankelijk percentage van het minimumloon voor volwassenen, dat geldt vanaf 23 jaar. Zo bedraagt het minimumjeugdloon voor 17-jarigen 39,5 procent van het minimumloon en voor 22-jarigen 85 procent.
- ⁵⁾ Zie voor een eerdere toepassing van deze analysetechniek op gegevens uit een loonstructuuronderzoek Mourits-Ruiter en van Driel, 1984.
- ⁶⁾ De weging van de uurlonen is hetzelfde als bij de berekening van gemiddelde uurlonen (zie de technische toelichting).
- ⁷⁾ Voor de sector landbouw zijn geen aparte berekeningen uitgevoerd wegens het geringe aantal waarnemingen in deze sector.

Nederlandse arbeid te duur?

Hans Langenberg en Herman Slagter

Qua niveau van de arbeidskosten zijn de landen in Europa in te delen in een drietal blokken: 'noord/noordwest', 'zuid' en 'oost'. De Nederlandse economie maakt deel uit van het noordelijke/noordwestelijke blok waar de arbeidskosten het hoogst zijn. De arbeidskosten liggen in dit blok ongeveer twee à drie maal zo hoog als in het zuiden en vijf à twintig maal zo hoog als in het oosten. Vergeleken met de ons omringende landen ontwikkelden de loonkosten in Nederland zich tot 2003 meer dan gemiddeld, maar hierna minder dan gemiddeld. Dit wordt veroorzaakt door een gematigde loonontwikkeling. De sociale premies ten laste van werkgevers stegen de afgelopen jaren in Nederland juist meer dan gemiddeld. Deze stijging heeft er voor gezorgd dat de Nederlandse loonkosten tijdelijk sneller stegen dan de arbeidsproductiviteit, hetgeen een risico vormt voor de Nederlandse werkgelegenheid. Over het algemeen worden loonkostenstijgingen in Nederland echter gerechtvaardigd door productiviteitsstijgingen.

1. Inleiding

De loonkosten van het Nederlandse bedrijfsleven staan de laatste tijd sterk in de belangstelling. Er is een breed gedragen gevoel dat deze te hoog liggen. Dit zou een bedreiging vormen voor de concurrentiepositie van Nederlandse ondernemingen en er bovendien voor zorgen dat er werkgelegenheid uit Nederland weglekt naar het buitenland. Organisaties als het Centraal Planbureau en De Nederlandse Bank dringen daarom bij voortduring aan op loonmatiging (van Schaik, 2004) en er zijn in werknemersorganisaties al stemmen opgegaan om Nederlandse ondernemingen die activiteiten overplaatsen naar het buitenland fiscaal te straffen (Gorter e.a., 2005).

Tegen bovenstaande achtergrond worden in dit artikel de Nederlandse loonkosten vergeleken met die in het buitenland. De vergelijking blijft grotendeels beperkt tot lidstaten van de Europese Unie. Voor het gros van deze landen zijn twee Europees gecoördineerde statistieken voorhanden: het arbeidskostenonderzoek (AKO) en de loonkostenindex (LCI¹). Goed vergelijkbare loongegevens van landen buiten Europa zijn niet of nauwelijks beschikbaar.

Basis voor beide statistieken vormen de loonkosten volgens het Europese Systeem van Rekeningen (ESR 1995), in het ESR aangeduid met 'beloning van werknemers'. Deze loonkosten omvatten de lonen en salarissen en de ten laste van werkgevers komende sociale premies. Naast de loonkosten worden bij de arbeidskosten nog een aantal andere personeelskosten meegenomen, zoals kosten van scholing, sportruimtes, kantines en werving van personeel. Ruwweg kan worden gesteld dat in Nederland de loonkosten 98% van de totale arbeidskosten omvatten. Bij beide statistieken gaat het om de kosten per gewerkt uur.

De resultaten van het arbeidskostenonderzoek zijn vooral geschikt voor vergelijkingen van het kostenniveau. De loonkostenindex² is vooral bedoeld om een actueel beeld te geven van de kostenontwikkeling. Naast genoemde verschillen onderscheiden de twee statistieken zich als volgt van elkaar:

- Het arbeidskostenonderzoek levert jaargemiddelden op. Eenmaal per vier jaar wordt het arbeidskostenonderzoek grondig uitgevoerd. Binnen anderhalf jaar na afloop van een verslagjaar moet dit onderzoek gereed zijn. Voor de tussenliggende jaren worden, met een vertraging van ongeveer een jaar, minder nauwgezette actualiseringen naar buiten gebracht. De loonkostenindex is een kwartaalcijfer dat 70 dagen na afloop van een verslagkwartaal beschikbaar komt.
- Hoewel de loonkosten sec in de twee statistieken op dezelfde manier zijn gedefinieerd, treden er door afwijkingen in het productieproces toch numerieke verschillen op. De loonkosten die de basis vormen voor de LCI zijn afkomstig van de Arbeidsrekeningen (AR). Bij het arbeidskostenonderzoek worden de arbeidskosten rechtstreeks afgeleid van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL), waaraan een aantal posten wordt toegevoegd.
- Het arbeidskostenonderzoek betreft alleen bedrijven met tien of meer werknemers, terwijl in de LCI ook de kleinere bedrijven zijn meegenomen.
- Bij het arbeidskostenonderzoek worden meer gedetailleerde cijfers samengesteld.

In het vervolg worden eerst de arbeidskostenniveaus internationaal vergeleken, waarna wordt ingegaan op het verschil in loonkostenontwikkeling over de afgelopen jaren. Alleen het bedrijfsleven (exclusief de landbouw en visserij) is opgenomen in de vergelijking; de collectieve sector blijft buiten beschouwing. Naast een cijfermatige analyse van de loonkosten wordt in dit artikel globaal ingegaan op andere factoren die een rol spelen bij de concurrentiepositie en de verplaatsing van werkgelegenheid. Het artikel sluit af met een confrontatie tussen de loonkostenontwikkeling in Nederland en een andere cruciale factor: de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Voor de methodologie van het arbeidskostenonderzoek zij verwezen naar Van der Meulen en Slagter (2003) en voor die van de LCI naar Eurostat (2005b). Over de arbeidskosten en de loonkostenontwikkeling in internationaal perspectief is eerder gepubliceerd door Slagter en Zuiderwijk (2005), respectievelijk Langenberg en Terpstra (2004).

2. Niveauvergelijking op basis van het arbeidskostenonderzoek

In figuur 1 staan de arbeidskosten per gewerkt uur bij particuliere bedrijven uitgezet voor alle landen die lid zijn van de (huidige) Europese Unie, met uitzondering van Oostenrijk, Ierland en België, waarvoor geen recente cijfers be-

schikbaar waren. Verder zijn ook gegevens over de kandidaat-lidstaten Roemenië en Bulgarije opgenomen, alsmede over IJsland. Voor de keuze en de bron van de gebruikte AKO- en LCI gegevens zij verwezen naar de technische toelichting. Een overzicht van landengroepen binnen Europa is te vinden in staat 1.

Staat 1 Overzicht van landengroepen binnen Europa

De EU-15 ¹⁾

België	Griekenland	Oostenrijk
Denemarken ²⁾	Ierland	Portugal
Duitsland	Italië	Spanje
Finland	Luxemburg	Verenigd Koninkrijk ²⁾
Frankrijk	Nederland	Zweden ²⁾

De nieuwe lidstaten ³⁾

Cyprus	Malta
Estland	Polen
Hongarije	Slovenië
Letland	Slowakije
Litouwen	Tsjechië

De kandidaat-lidstaten ⁴⁾

Bulgarije
Roemenië
Turkije

De EER-landen ⁵⁾

IJsland
Liechtenstein
Noorwegen

- ¹⁾ Landen die voor 1 mei 2004 al lid waren van de Europese Unie.
²⁾ Land hoort niet bij de eurozone.
³⁾ Landen waarvan het lidmaatschap van de Europese Unie is ingegaan op 1 mei 2004.
⁴⁾ Landen die in maart 2005 officieel kandidaat waren voor de Europese Unie.
⁵⁾ Landen die buiten de Europese Unie vallen, maar samen met de Unie de Europese Economische Ruimte (EER) vormen.

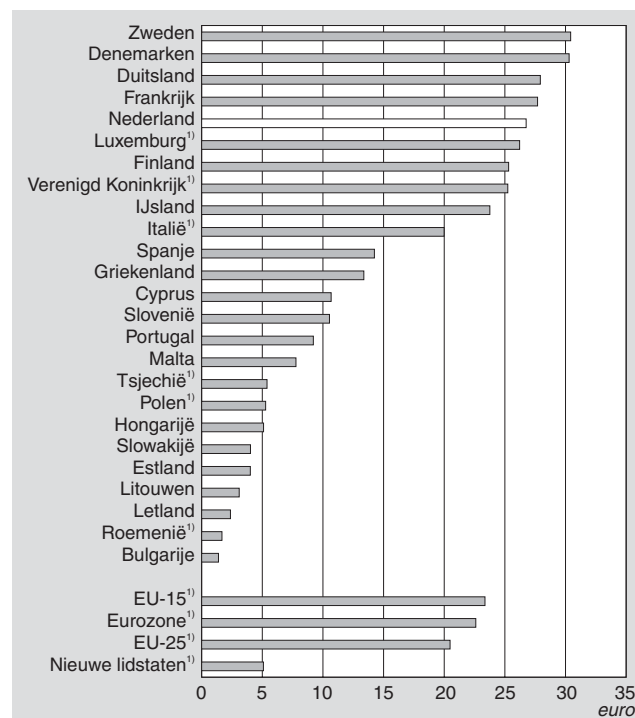
Zoals blijkt uit figuur 1, neemt Nederland op de ranglijst van hoogste arbeidskosten de vijfde plaats in. Zweden en Denemarken voeren de lijst aan. Europa kan wat arbeidskosten betreft worden ingedeeld in drie groepen. De duurste landen zijn de meest welvarende landen in het noorden en noordwesten van Europa. Het land met binnen dit blok de laagste arbeidskosten is IJsland. De middengroep qua arbeidskosten vormen de zuidelijke landen: op de ranglijst van Spanje tot en met Malta. Italië is een land dat qua arbeidskosten tussen deze twee groepen in ligt. Deze positie zal zijn bepaald door het welvarende noorden dat meer onder het Noordwest-Europese blok valt en het minder welvarende zuiden.

Het blok met de laagste arbeidskosten wordt gevormd door de Oost-Europese landen, waarvan vele op 1 mei 2004 zijn aangesloten bij de Europese Unie landen. De twee nieuwe lidstaten die in de Middellandse Zee liggen, Malta en Cyprus, behoren ook qua arbeidskosten meer tot het zuiden. Dit geldt eveneens voor Slovenië, het enige land uit het voormalige Joegoslavië dat tot dusver is toegelaten tot de Europese Unie. Van alle Oost-Europese landen die inmiddels zijn aangesloten bij de Unie heeft dit land de hoogste arbeidskosten. Op ruime afstand volgen Tsjechië, Polen en Hongarije. De laagste arbeidskosten binnen de Europese Unie zijn te vinden in de drie Baltische Staten. Van de in de figuur opgenomen landen zijn de arbeidskosten het laagst in twee kandidaat-lidstaten: Bulgarije en Roemenië.

Het gemiddelde van de huidige Unie ligt onder dat van de oude EU-15. Dat het verschil niet groter is komt omdat de nieuwe lidstaten slechts 16% uitmaken van de totale bevolking van de tegenwoordige Europese Unie. Op Polen na hebben alle nieuwkomers minder inwoners dan Nederland. Polen is met bijna 40 miljoen inwoners verreweg het meest bevolkte land en bevat meer dan de helft van de nieuw toegetrokken populatie ³⁾. De situatie in Polen bepaalt dan ook voor een groot deel het gemiddelde van de nieuwe lidstaten.

Figuur 1 geeft een goede indruk van het niveau van de kosten die verbonden zijn aan het inschakelen van arbeid. Deze kosten liggen in de noordelijke en noordwestelijke landen van Europa twee à drie maal zo hoog als in de landen rond de Middellandse Zee en vijf à twintig maal zo hoog als in Oost-Europa. Een deel van deze verschillen kan worden verklaard uit verschillen in economische structuur. Sommige bedrijfstakken vergen meer hoogwaardige en dus duurdere arbeid dan andere. Over heel Europa bezien zijn de arbeidskosten per uur het hoogst bij de financiële instellingen, gevolg door de 'energie- en waterleidingbedrijven' en de delfstoffenwinning. In de horeca zijn de arbeidskosten per uur het laagst.

1. Arbeidskosten per gewerkt uur bij particuliere bedrijven, 2003



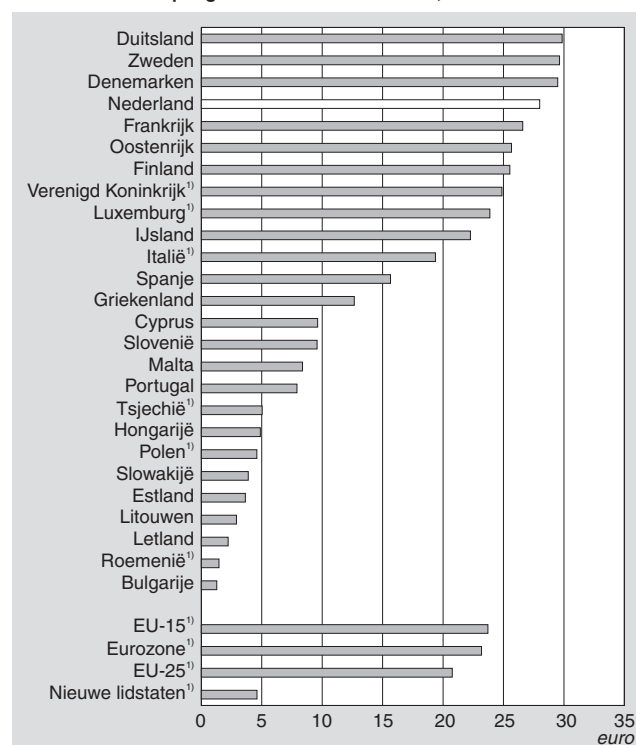
Bron: Eurostat.

¹⁾ 2002.

In het navolgende worden de arbeidskosten internationaal vergeleken voor één bedrijfstak: de industrie. Uiteraard is het structuurverschil daarmee nog niet helemaal weg, want elke bedrijfstak kent ook een 'binnenstructuur'. Zo heeft het ene land meer chemie en het andere meer elektrotechnische industrie, enz. Maar de vergelijking is al meerzeggender dan die van het bedrijfsleven als geheel. Daarbij is de industrie een belangrijke bedrijfstak om te vergelijken, aangezien het van oudsher banen in de industrie zijn die naar het buitenland verdwijnen.

In figuur 2 staan gegevens over de arbeidskosten per uur in de industrie. Het beeld is niet radicaal anders dan dat van het bedrijfsleven als geheel. Voor de meeste landen geldt dat de arbeidskosten in de industrie iets onder die van het bedrijfsleven als geheel liggen. Voor Nederland, Duitsland, Spanje en de Europese Unie als geheel is het echter andersom. Vergeleken met figuur 1 is de meest opvallende verschuiving dat Duitsland nu de eerste positie inneemt. Nederland ligt qua industriële arbeidskosten op de vierde plaats, boven Frankrijk. Verder verandert er aan de onderlinge verhoudingen niet veel.

2. Arbeidskosten per gewerkt uur in de industrie, 2003



Bron: Eurostat.

¹⁾ 2002.

Voor het thema van de wegtrekkende werkgelegenheid zijn vooral grote niveaunderschillen in de arbeidskosten van belang. Tot een ingrijpende operatie als het verplaatsen van een vestiging of bedrijfseenheid zal bij een klein kostenverschil niet worden besloten, tenzij andere factoren dit aantrekkelijk maken. Hierbij moet worden bedacht dat een klein kostenvoordeel van het ene land ten opzichte van het andere in een tijdspanne van enkele jaren om kan slaan in een kostennadeel. Het kostenvoordeel moet kortom een zekere bestendigheid hebben om een rol te spelen bij het verplaatsen van werkgelegenheid.

Wat de kosten betreft, zijn niet alleen de arbeidskosten voor een over te plaatsen bedrijfsonderdeel relevant, maar tevens de kosten die dit bedrijfsonderdeel van de nieuwe, lokale toeleveringsbedrijven zal ondervinden. Het gaat hierbij niet alleen om directe leveranciers, maar bijvoorbeeld ook om bouwbedrijven die de nieuwe vestiging moeten aanleggen. Als de arbeidskosten in een ander land veel lager liggen, zullen al zulk soort kosten veel lager liggen – al moeten in het nieuwe land dan natuurlijk wel vergelijkbare producten en diensten worden aangeboden.

Bij de beslissing om werkgelegenheid te verplaatsen spelen echter nog andere zaken een rol dan alleen arbeids- of loonkosten. De aantrekkelijkheid van een land of locatie wordt mede bepaald door andere factoren zoals opleidingsniveau van de beroepsbevolking, infrastructuur, (sociaal-economische) stabiliteit, belastingklimaat, regelgeving, veiligheid enz. Het CPB (Gorter e.a., 2005) schaaft de motieven voor verplaatsing naast kostenverschillen onder de noemer 'markttoegang'. Hieronder wordt de relatieve nabijheid van leveranciers, afnemers en gekwalificeerde werknemers verstaan. De Amerikaanse econoom Michael Porter onderscheidt zes factoren die de iets bredere problematiek van de concurrentiekracht tussen landen bepalen: de productiefactoren (waaronder de factor arbeid), de vraag, het netwerk van sectoren, de economische orde, toevalsfactoren en de overheid⁴⁾.

Bij het wegtrekken van werkgelegenheid gaat het er in elk geval om in hoeverre de aantrekkelijkheid van lagere loonkosten elders teniet wordt gedaan door een mindere aantrekkelijke score op de andere punten. Het is pas rendabel om werkgelegenheid te verplaatsen, indien het kostenvoordeel niet volledig teniet wordt gedaan door een verlies aan arbeidsproductiviteit.

Wat de vergelijking tussen Nederland en de Oost-Europese landen betreft, zijn er uiteraard verschillen in opleidingsniveau en infrastructuur, maar mondiaal gezien zijn deze verschillen niet extreem. Het opleidingsniveau van een land als Polen wordt bijvoorbeeld als tamelijk hoog aangeschreven (Egger, 2003), al zijn er waarschijnlijk wel enkele opleidingsrichtingen onderontwikkeld.

Het verplaatsen van werkgelegenheid is de laatste decennia meer rendabel geworden door een sterke relatieve verlaging van de transportkosten van goederen en met name informatie. In de praktijk blijkt het overhevelen van werkgelegenheid sterk af te hangen van de bedrijfstak. Behalve in de industrie treedt het verschijnsel op in specifieke bedrijfsklassen binnen de dienstensector, zoals bij administratieverwerkers, computerservicebureaus en *call centres*. Overigens is er niet alleen sprake van vertrek naar Oost-Europa of Azië, maar tevens naar nabijgelegen landen met een vergelijkbaar economisch niveau. Dit bewijst dat niet alleen loonkosten een rol spelen bij dergelijke processen. Volgens het CPB concurreren Nederlandse werknemers dan ook het meest met die uit vergelijkbare landen (Gorter e.a., 2005).

Helaas zijn er geen vergelijkbare arbeidskostengegevens beschikbaar voor lagelonenlanden buiten Europa, zoals India en China. Verwacht mag worden dat het verschil in loonkosten tussen Nederland en deze landen extremer zijn dan die tussen Nederland en bijvoorbeeld Polen. Een indicatie hiervoor geeft bijvoorbeeld het Bruto Nationaal Product per hoofd van de bevolking. Dit ligt in Polen vijf maal zo hoog als in China en tien maal zo hoog als in India. Er zijn dus nog meer loonkosten te besparen door vanuit Nederland naar de Aziatische landen te verhuizen. Hier staat tegenover dat deze landen op andere punten die de allocatie van werkgelegenheid beïnvloeden eveneens veel sterker afwijken van Nederland.

3. Vergelijking van de recente ontwikkeling op basis van de loonkostenindex

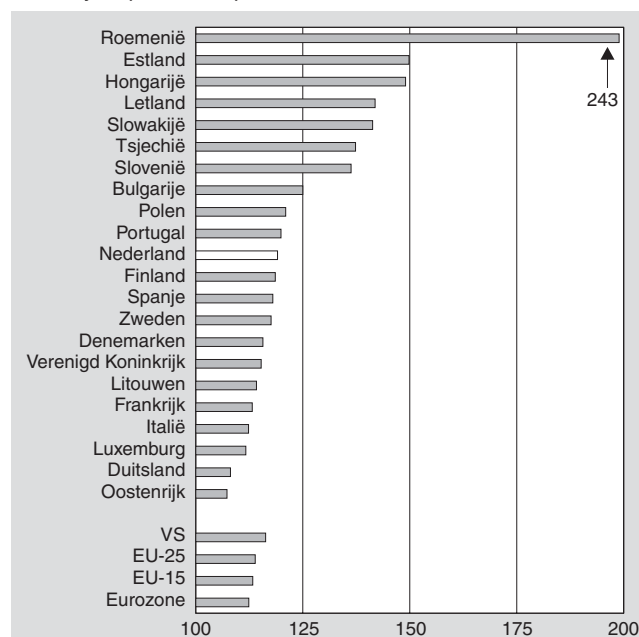
Op basis van het arbeidskostenonderzoek zijn hierboven uitspraken gedaan over de niveauverschillen in de kosten. We gaan nu in op de vraag hoe deze kosten zich de laatste jaren hebben ontwikkeld. Dit doen we aan de hand van de loonkostenindex.

De gepresenteerde loonkostenindices zijn niet-seizoengecorrigeerd. Bij een vergelijking van kwartalen in de tijd wordt daarom steeds uitgegaan van overeenkomstige kwartalen. Figuur 3 geeft aan hoe de loonkostenindex zich voor particuliere bedrijven in de verschillende landen heeft ontwikkeld tussen het derde kwartaal van 2000 en het derde kwartaal van 2004. De index is gegeven voor alle lidstaten, behalve België, Cyprus, Griekenland, Ierland en Malta. Eveneens opgenomen in de figuur zijn de kandidaat-lidstaten Roemenië en Bulgarije, en de Verenigde Staten. De loonkostenindices geven de ontwikkeling weer van de loonkosten per uur, waarbij deze kosten uitgedrukt zijn in de nationale valuta. Dit betekent dus dat veranderingen in de onderlinge wisselkoersen niet in de indices zijn verdisconteerd. Het gaat dus om 'autonome' loonkostenstijgingen. De koersen van valuta van niet-eurolanden komen later nog aan de orde.

Uit figuur 3 blijkt dat landen met relatief lage arbeidskosten, zoals die uit Oost-Europa, de laatste jaren de hoogste loonkostenstijging kenden. Dit is een normaal patroon: het hoort bij de economische inhaalslag die deze landen aan het maken zijn. De algemene verwachting is dat de loonkosten, het welvaartsniveau en de prijzen binnen de Europese Unie op termijn naar elkaar toe groeien. Gezien de lage arbeidskosten mag de loonkostenontwikkeling in sommige Oost-Europese landen laag worden genoemd. Dit geldt bijvoorbeeld voor Litouwen, maar ook voor Bulgarije, voor zover bekend het land met de laagste arbeidskosten van Europa. In Roemenië was er daarentegen de laatste jaren een ware loonexplosie. Overigens ging dit gepaard aan een sterke devaluatie van de nationale munt (zie verder). Qua loonkostenstijging behoren de zuidelijke landen Portugal en Spanje tot de middengroep, een verwachte positie aangezien deze landen wat het niveau van de arbeidskosten betreft ook bij de middengroep horen. Opmerkelijk is dat de stijging in Italië erg klein was, terwijl de arbeidskosten er toch een stuk lager liggen dan in de landen uit het noordelijke/noordwestelijke blok. Van de noordelijke en noordwestelijke Europese landen waarover gegevens beschikbaar zijn, kenden Nederland en Finland de grootste stijging. Van alle landen lieten Oostenrijk en Duitsland de geringste stijging zien.

Zoals gezegd zijn de indexwaarden in figuur 3 niet gecorrigeerd voor valutaschommelingen. Met deze correctie zou het plaatje er voor de niet-eurolanden iets anders uitzien. Bekend is dat de euro de laatste jaren is gestegen ten opzichte van de Amerikaanse dollar. Dit betekent dat de exportpositie van de landen uit de eurozone ten opzichte van de VS zich minder gunstig heeft ontwikkeld dan uit de figuur blijkt. De valutaschommelingen van de Oost-Europese munten vertonen een gemengd beeld. Zo zijn de Letse lats, de Poolse zloty en de Sloveense tolar in de jaren

3. Loonkostenindex in het derde kwartaal van 2004, particuliere bedrijven (2000=100)



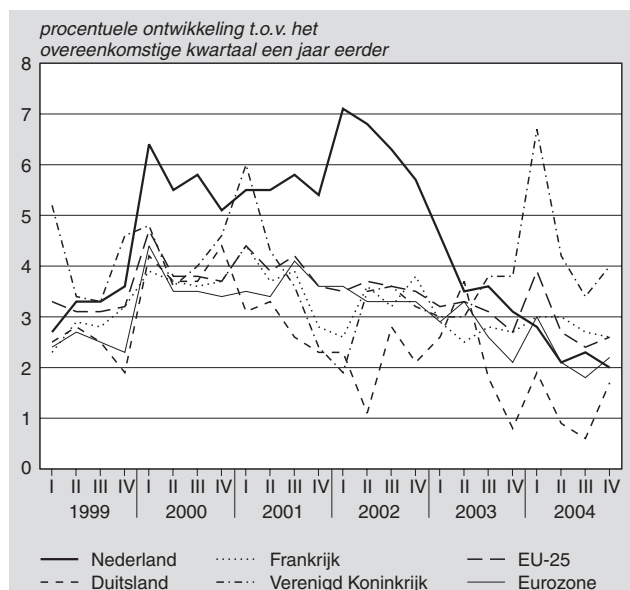
Bron: Eurostat.

2000–2004 ten opzichte van de euro met meer dan 10% waarde gedaald. De relatieve waarde van de Tsjechische kroon is daarentegen met meer dan 10% gestegen. De waarde van de Bulgaarse lev en de Estse kroon bleven gelijk. De Roemeense lei heeft de afgelopen jaren een vrije val gemaakt; de waarde van deze munt onderging een halvering. Dit compenseert grotendeels voor de explosieve loonstijging die dit land de laatste jaren heeft gekend.

Gezien de ontwikkeling van de loonkosten en de relatieve waarde-ontwikkeling van de diverse valuta is het onwaarschijnlijk dat de verschillen in loonkosten tussen Nederland en de Oost-Europese landen binnen een of meer decennia zullen verdwijnen. Bij dergelijke grote verschillen in arbeidskosten zijn verschillen in de recente ontwikkeling minder relevant voor verschuivingen in de relatieve positie. Maar voor de concurrentiepositie van Nederland ten opzichte van de ons omringende, gelijksoortige landen is het wel van belang hoe de kostenontwikkeling van ons land zich verhoudt tot die van deze landen. Een kleinere loonkostenstijging betekent een marginale verbetering van onze concurrentiepositie.

Figuur 4 laat voor een kleine selectie van landen en aggregaten het verloop van de loonkostenontwikkeling zien voor de periode 1999–2004. Uit de figuur blijkt dat de loonstijgingen in Nederland drie jaar lang boven het gemiddelde van de Eurozone lagen, maar hier vanaf 2003 vrijwel mee samenvallen. De loonkostenontwikkeling kan worden ontleed in de ontwikkeling van de lonen en die van de sociale premies ten laste van werkgevers. Die laatste component bevat ook zogeheten toegerekende sociale premies. Een voorbeeld hiervan zijn de kosten van doorbetaling bij ziekte. In Nederland bestaat ongeveer een vijfde deel van de loonkosten uit sociale premies ten laste van werkgevers.

4. Ontwikkeling van de loonkosten bij particuliere bedrijven, volgens de LCI

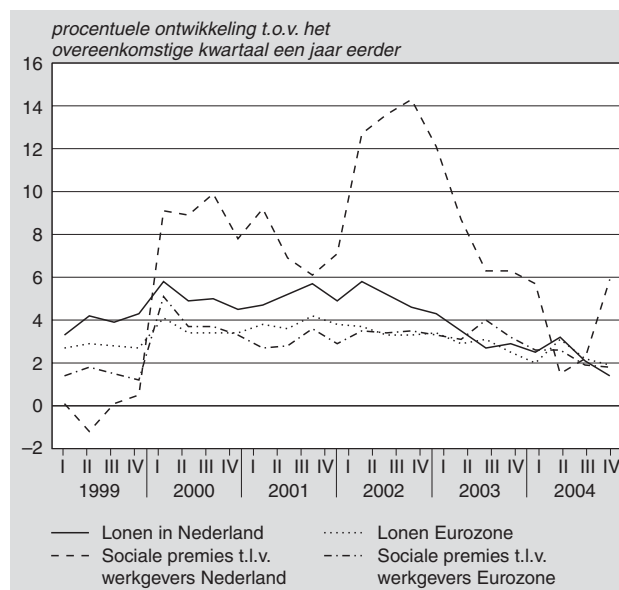


Figuur 5 laat het verloop zien van de ontwikkeling van de lonen en ten laste van werkgevers komende sociale premies in Nederland en de Eurozone⁵⁾. Uit de figuur blijkt dat de verminderde loonkostenstijging in Nederland veroorzaakt wordt door loonmatiging. Waar de sociale premies eind jaren negentig in ons land minder stegen dan in de Eurozone als geheel, stijgen deze de laatste jaren namelijk juist veel meer dan gemiddeld. Hieraan ligt een stijging van de premies voor pensioen, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid ten grondslag. De sterke stijging van deze premies heeft de effecten van loonmatiging enigszins afgezwakt. De stijging was het sterkst in 2002. Begin 2003 zakte de ontwikkeling van de sociale premies weer naar het niveau van voor 2002 (circa 6 procent) en begin 2004 liep de ontwikkeling nog verder omlaag. In het derde kwartaal van 2004 was de stijging echter terug op 6 procent.

4. Slot

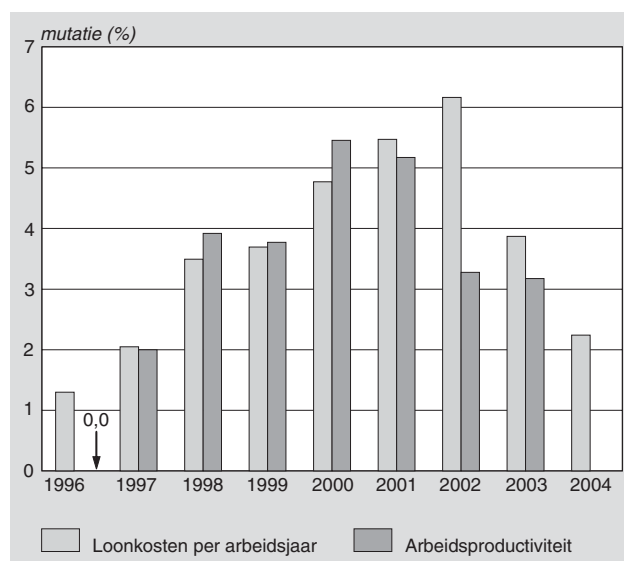
Is de Nederlandse arbeid nu te duur? Veel economen zullen deze vraag met een volmondig 'ja' beantwoorden en eraan toevoegen dat er hierdoor werkgelegenheid naar het buitenland verdwijnt. Om het tij te keren pleiten zij voor loonmatiging of uitbreiding van het aantal gewerkte uren tegen hetzelfde salaris. Er zijn echter ook economen die stellen dat de lonen weliswaar hoog liggen, maar dat het contraproductief is om de stijging van lonen proberen te temperen. In deze visie zijn loonstijgingen een welkome aanjager van ontwikkelingen die moeten leiden tot verhoging van de arbeidsproductiviteit en de verdere overgang naar een kenniseconomie. Deze discussie, die al vanaf 1994 wordt gevoerd, duurt nog altijd voort⁶⁾. Zelfs aan het wegtrekken van werkgelegenheid worden bijvoorbeeld door het CPB (Gorter e.a., 2005) welvaartsvoordelen toegekend. Dit heeft te maken met het goedkoper worden van import: dit is niet alleen gunstig voor de aanschaf van consumptiegoederen, maar ook voor de aanschaf van 'halffabrikaten', die na een bewerking weer kunnen worden geëxporteerd. Dat de werkgelegenheid van met name ongeschoolden on-

5. Ontwikkeling van de loonkostencomponenten bij particuliere bedrijven, volgens de LCI



der druk staat, wordt door het CPB beaamd, maar dit valt volgens het planbureau maar voor een klein deel toe te schrijven aan het vertrekken van werkgelegenheid.

6. Ontwikkeling loonkosten en arbeidsproductiviteit in Nederland, totale economie



Het begrip loonmatiging wordt in dit artikel gebruikt in vrij algemene zin: een bewuste rem op de loonontwikkeling om de concurrentiepositie te verbeteren, die vooral wordt toegepast in tijden van vertraagde economische ontwikkeling en stijgende werkloosheid. Er bestaat echter een strengere economische definitie van loonmatiging: het achterblijven van de loonstijgingen bij de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Op lange termijn moet de ruimte voor loonstijgingen namelijk geschapen worden door verhoging van de arbeidsproductiviteit. In figuur 6 wordt voor de totale economie de nominale ontwikkeling van de loonkosten afgezet tegen de voor inflatie gecorrigeerde ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Uit figuur 6 blijkt dat de loon-

kostenontwikkeling in de jaren 1996–2003 meestal in de pas liep met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Uitzondering vormden de jaren 1996 en met name 2002. Zoals eerder gezegd, was een sterke (en noodgedwongen) stijging van de werkgeverspremies debet aan de te hoge stijging van de loonkosten in 2002. Dit is waarschijnlijk een incident: op basis van tot nog toe beschikbare informatie⁷ lijkt de stijging van de arbeidsproductiviteit in 2004 boven die van de loonkosten uit te komen.

Literatuur

CBS (2004), *Nederland langs de Europese meetlat*, Voorburg/Heerlen.

Broer, D.P., en F.H. Huizinga (2004), *Loonmatiging gunstig voor economische groei*, In: *Economisch-Statistische Berichten*, 15 oktober 2004, blz. 489–491.

Egger, Philip (2003), *Decent work and competitiveness: Labour dimensions of accession to the European Union*, In: *International Labour Review*, Vol. 142, No. 1.

Eurostat (2005a), Zie de mappen *Labour cost surveys* (AKO) en *Labour cost index* (LCI) in de volgende link: http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/reference/display.do?screen=welcomeref&open=/&product=EU_MAST_ER_labour_market&depth=2&language=en.

Eurostat (2005b), *Labour Cost Index (LCI), Eurostat Metadata in SDDS format: Summary Methodology*, Zie het document *Metadata* bij de map *Labour cost index* in (Eurostat, 2005a).

Gorter, Joeri, Paul Tang en Michel Toet (2005), *Verplaatsing vanuit Nederland*, CPB-document No. 76, Den Haag, februari 2005.

Jansen, W.J. (2004a), *Loonmatiging schaadt productiviteitsontwikkeling niet*, In: *Economisch-Statistische Berichten*, 3 september 2004, blz. 410–412.

Jansen, W.J. (2004b), *Kleinknechthypothese mist empirisch bewijs*, In: *Economisch-Statistische Berichten*, 3 september 2004, blz. 418.

Kleinknecht, A., en C.W.M. Naastepad (2004), *Loonmatiging schaadt productiviteitsontwikkeling wel*, In: *Economisch-Statistische Berichten*, 3 september 2004, blz. 413–417.

Langenberg, Hans, en Hans Terpstra (2004), *Stijging loonkosten niet langer boven EU-gemiddelde*, In: *Webmagazine*, CBS, 18 oktober 2004.

Meulen, A. van der, en H.C.A. Slagter (2003), *Arbeidskosten in 2000*, In: *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, 2003/11, blz. 20–29.

Schaik, A.B.T.M. van (2004), *Loonmatiging gunstig voor economische groei?*, In: *Economisch-Statistische Berichten*, 12 november 2004, blz. 534–536.

Slagter, Herman, en Mark Zuiderwijk (2005), *Nederlandse arbeidskosten in de pas met West-Europa*, In: *Webmagazine*, CBS, 14 februari 2005.

Zegveld, W. (1999), *De Porter-hypothese vanuit het gedachtegoed van Michael Porter ten aanzien van het milieubeheer*, In: *De Porter-hypothese belicht*, Rapport aan de Raad voor het Milieu- en Natuuronderzoek (RMNO), RMNO nummer 140, Rijswijk, november 1999.

Technische toelichting

Alle hier gepresenteerde AKO- en LCI-gegevens zijn op 22 maart 2005 opgehaald uit de vrij beschikbare databank op de internetsite van Eurostat, New Cronos, zie (Eurostat, 2005a). In figuur 1–3 zijn alle landen opgenomen waarvan Eurostat op dat moment gegevens had gepubliceerd. Als enige land zijn voor Oostenrijk wel de arbeidskosten in de industrie bekend, maar niet de arbeidskosten voor het bedrijfsleven als geheel.

Eurostat baseert gemiddelden voor groepen van landen op die landen waarvan gegevens bekend zijn. Omdat voor 2003 voor een aantal grote landen de gegevens nog ontbraken, kunnen in figuur 1 en 2 voor de groepen nog geen cijfers over dat jaar worden gepresenteerd en moest worden volstaan met 2002.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Van het Engelse *Labour Cost Index*.
- ²⁾ De LCI is een Laspeyresindex die met behulp van kettingindices gekoppeld wordt aan het referentiejaar 2000.
- ³⁾ Veel cijfermateriaal over de lidstaten is gebundeld in (CBS, 2004).
- ⁴⁾ Een heldere uiteenzetting van de ideeën van Porter geeft Zegveld (1999).
- ⁵⁾ Een gemiddelde van de huidige Europese Unie of de EU-15 is niet bekend.
- ⁶⁾ In het najaar van 2004 is de discussie weer opgelaaaid in *Economisch-Statistische Berichten*. Zie de in de literatuurlijst opgenomen ESB-artikelen.
- ⁷⁾ Nog onbekend is de ontwikkeling van het arbeidsvolume van zelfstandigen.

Inkomensontwikkeling van immigranten ¹⁾

Ger Linden en Henk-Jan Dirven

Immigranten komen op een relatief lage welvaartspositie de Nederlandse samenleving binnen. Zo lag het inkomen van immigranten uit 1999 – het meest recente cohort waarvoor inkomensgegevens beschikbaar zijn – in het eerstvolgende kalenderjaar 20 procent onder het gemiddelde van de totale bevolking. Tussen verschillende immigrantengroepen bestaan grote verschillen. Arbeidsmigranten starten vanuit de gunstigste positie. Asielmigranten beginnen daarentegen vaak met een laag inkomen. Immigranten halen na verloop van tijd wel een deel van hun inkomensachterstand in. Hierdoor neemt ook de groep die moet rondkomen van een laag inkomen af.

1. Inleiding

In toenemende mate komen gegevens beschikbaar over de sociaal-economische levensloop van immigranten (zie bijvoorbeeld Nicolaas et al., 2004; Sprangers et al., 2004a-e). Deze gegevens sluiten aan bij de sterk gegroeide behoefte aan informatie over de mate waarin deze groepen integreren in de Nederlandse samenleving. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) beschikt over diverse bronnen met informatie over immigranten. Door middel van koppeling van deze bronnen kan de sociaal-economische positie van immigranten in kaart worden gebracht. Doordat bronnen ook in de tijd met elkaar kunnen worden gekoppeld, ontstaat bovendien een beeld van de veranderingen die immigranten meemaken in hun positie. Zo kan worden beschreven in hoeverre de sociaal-economische positie van immigranten na verloop van tijd verbetert en ook welke groepen immigranten in sociaal-economische termen geen aansluiting vinden. In dit artikel wordt voor het eerst gerapporteerd over de inkomensontwikkeling van immigranten. De resultaten zijn totstandgekomen in het kader van het strategische onderzoeksprogramma over sociale dynamiek en arbeidsmarkt, dat het CBS uitvoert in samenwerking met externe partners.

Aan het artikel lag de volgende vraag ten grondslag: op welke welvaartspositie komen immigranten de Nederlandse samenleving binnen en hoe ontwikkelt deze positie zich na verloop van tijd? De methoden die zijn gehanteerd om deze vraag te beantwoorden, worden besproken in paragraaf 2. Paragraaf 3 presenteert de uitkomsten, waarna in paragraaf 4 de belangrijkste conclusies worden getrokken.

2. Bronnen en methode

2.1 Bronnen

De bron voor het onderhavige artikel is het zogenoemde Immigrantenpanel, dat door het CBS ontwikkeld is in het kader van het strategisch onderzoeksprogramma over so-

ciale dynamiek en arbeidsmarkt. In dit panel zijn gegevens bijeengebracht uit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA), het Centraal Register Vreemdelingen (CRV) en het Regionaal Inkomensonderzoek (RIO).

Voor het analyseren van de inkomensontwikkeling van immigranten zijn uit het panel gegevens gebruikt over niet-Nederlandse immigranten, die zich in de periode 1990–1999 in ons land hebben gevestigd. Als tijdstip van vestiging is daarbij uitgegaan van het moment van inschrijving in de GBA. Van alle immigranten is uit het CRV het migratiemotief bekend. Op basis daarvan zijn de immigranten onderscheiden in arbeidsmigranten, gezinsherenigers, gezinsvormers, asielmigranten en migranten met een ander verblijfsdoel (waaronder bijvoorbeeld studie). Het Immigrantenpanel bevat geen informatie over immigranten die vóór 1 januari 1998 weer zijn vertrokken, genaturaliseerd of overleden. De inkomensgegevens in het Immigrantenpanel zijn ontleend aan het RIO, dat grotendeels is gebaseerd op administratieve gegevens van de Belastingdienst. De inkomensgegevens zijn beschikbaar voor de jaren 1995–2000. Inkomensgegevens voor eerdere jaren zijn niet beschikbaar; gegevens voor recentere jaren konden in dit artikel nog niet worden gebruikt.

Om de inkomensontwikkeling van immigranten te beschrijven is uitgegaan van het gestandaardiseerde besteedbare huishoudensinkomen. Dit is het besteedbare inkomen gecorrigeerd voor de omvang en samenstelling van het huishouden waartoe de immigrant behoort. Het gestandaardiseerde besteedbare huishoudensinkomen beoogt een indicatie te geven van de materiële welvaart van het huishouden en de personen die daar deel van uitmaken. Daarom wordt dit inkomensbegrip ook wel omschreven met de term welvaartspositie. Het inkomensbegrip dat hier is gebruikt, staat onder meer centraal in de cijfers die het CBS regulier publiceert over de koopkrachtontwikkeling en over lage inkomens.

In staat 1 wordt per cohort van immigranten getoond voor welke verslagjaren er inkomensgegevens beschikbaar zijn. Het inkomen heeft daarbij betrekking op het kalenderjaar. Doordat immigranten zich gedurende een kalenderjaar in Nederland vestigen, heeft het inkomen in het jaar van vestiging vrijwel nooit betrekking op het gehele kalenderjaar. In de analyses wordt daarom het inkomen in het jaar van vestiging niet gebruikt.

Voor de analyse is uitgegaan van immigranten van 18 jaar en ouder die behoren tot een particulier huishouden. Immigranten in instellingen, inrichtingen en tehuizen blijven dus buiten beschouwing. Hiertoe worden niet de centrale opvangvoorzieningen voor asielmigranten gerekend. Wel worden personen in een huishouden met minimaal twintig mensen buiten de analyse gelaten. Personen in de grotere opvangcentra vallen hierdoor buiten de analyse.

Staat 1
Gebruik van inkomensinformatie en vestigingsjaar van immigranten

	Inkomen in jaar					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Vestigingsjaar						
1990	x	x	x	x	x	x
1991	x	x	x	x	x	x
1992	x	x	x	x	x	x
1993	x	x	x	x	x	x
1994	x	x	x	x	x	x
1995		x	x	x	x	x
1996			x	x	x	x
1997				x	x	x
1998					x	x
1999						x

2.2 Beperkingen van de beschikbare gegevens

De gebruikte inkomensgegevens hebben een aantal specifieke beperkingen ten aanzien van de inkomenspositie van immigranten. De gegevens zijn ontleend aan de fiscale administratie en aangevuld met registergegevens over huursubsidie en studiefinanciering. Kinderbijslag wordt geïmputeerd op basis van de regelgeving. Dat brengt met zich mee dat vrijwel uitsluitend informatie beschikbaar is over inkomsten uit bronnen, waarover belasting verschuldigd is. Inkomsten waarover geen belasting hoeft te worden betaald, vallen (met uitzondering van huursubsidie en studiefinanciering) buiten de waarneming. Daarbij moet worden gedacht aan bijvoorbeeld toelages voor asielmigranten en buitenlandse studiebeurzen. Ook overdrachten tussen huishoudens blijven buiten beschouwing. Het gaat dan onder meer om ouderlijke bijdragen aan buitenlandse studenten in Nederland, maar ook om periodieke financiële steun aan familie in het buitenland. Het laatste dient in theorie als negatieve inkomenscomponent te worden behandeld. Onderzoek van het NIBUD (2004) laat zien dat het om substantiële bedragen kan gaan.

De fiscale gegevens bevatten in beginsel wel eventuele inkomsten uit het buitenland, waarover in het land van herkomst belasting dient te worden betaald. In de Nederlandse belastingaangifte moet namelijk het gehele wereldinkomen worden opgenomen. Dat hoeft in de praktijk niet te betekenen dat daarover in Nederland inkomstenbelasting wordt betaald. Dat hangt af van belastingverdragen met andere landen. In de berekeningen van het RIO is evenwel uitgegaan van een heffing op inkomsten uit het buitenland volgens de Nederlandse belastingregels.

De beperkingen van de beschikbare inkomensgegevens brengen met zich mee, dat met name in de eerste jaren van het verblijf in Nederland relatief vaak geen inkomen kan worden vastgesteld. Zo werd bij 12–14 procent van de cohorten immigranten die zich in de jaren 1997–1999 hebben gevestigd, in het eerste volledige kalenderjaar van hun verblijf geen inkomen waargenomen. Wel neemt dit percentage af met de verblijfsduur in Nederland. Immigrantenvaaraan geen inkomen is vastgesteld, zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten. In paragraaf 5.1 wordt meer gedetailleerd aandacht geschonken aan deze problematiek.

2.3 Methode

Om de welvaartspositie van immigranten bij binnenkomst vast te stellen is gebruik gemaakt van gegevens over alle immigranten in de cohorten 1997–1999, die ook in het eerste kalenderjaar na vestiging nog tot de Nederlandse bevolking in particuliere huishoudens behoorden. De cohorten 1990–1996 zijn voor het vaststellen van de startpositie van immigranten minder goed bruikbaar, omdat daarin immigranten zijn uitgesloten die vóór 1 januari 1998 de populatie weer hebben verlaten. Vanwege de selectiviteit van deze uitstroom zijn de beschikbare gegevens niet meer representatief voor het oorspronkelijke cohort. De startpositie van immigranten wordt beschreven door hun gemiddelde gestandaardiseerde besteedbare huishoudensinkomen te relateren aan dat van het gemiddelde van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder.

De inkomensontwikkeling van immigranten wordt beschreven door hun inkomensniveau te vergelijken met het gemiddelde van de bevolking en vervolgens te relateren aan de verblijfsduur. Voor het beschrijven van de inkomensontwikkeling is gebruik gemaakt van alle cohorten vanaf 1990. De inkomensdynamiek heeft daarbij betrekking op immigranten van 18 jaar en ouder die vanaf het moment van vestiging tot en met het jaar 2000 tot de Nederlandse populatie in particuliere huishoudens hebben behoord. Daarmee is dus ook de uitstroom na 1 januari 1998 buiten beschouwing gelaten. Een vergelijking tussen deze cohorten is echter niet goed mogelijk, omdat oudere cohorten meer (selectieve) uitstroom hebben ondergaan dan jongere cohorten. Om die reden worden de uitkomsten per cohort gepresenteerd.

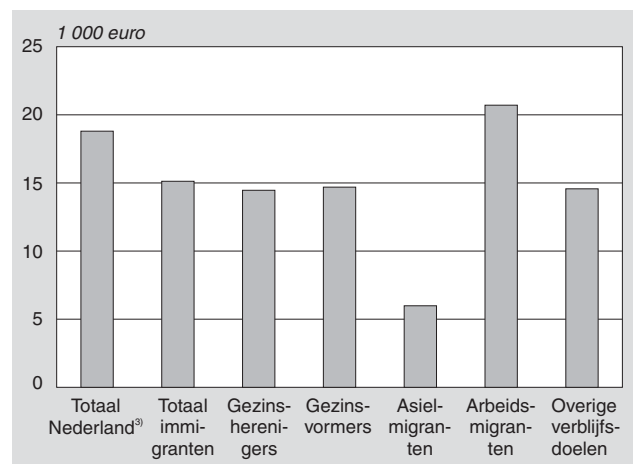
3. Resultaten

3.1 Startpositie

Immigrantenvaaraan starten na binnenkomst in Nederland op een relatief laag welvaartsniveau. Zo hadden immigranten die zich in 1999 in Nederland vestigden, in het eerste kalenderjaar na vestiging gemiddeld een gestandaardiseerd huishoudensinkomen van ruim 15 duizend euro (in prijzen van 2000). Dat was 20 procent onder het gemiddelde van de to-

tale volwassen bevolking in Nederland. Dat gemiddelde bedroeg in datzelfde jaar namelijk bijna 19 duizend euro. Het inkomensniveau in het eerste jaar na binnenkomst loopt sterk uiteen naar migratiemotief. Asielmigranten starten vanuit de ongunstigste positie. Hun inkomen bedroeg gemiddeld slechts 6 duizend euro. Dat is bijna 70 procent lager dan gemiddeld. Het inkomensniveau van arbeidsmigranten daarentegen lag met bijna 21 duizend euro zelfs zo'n 10 procent boven het gemiddelde. Gezinsherenigers, gezinsvormers en migranten met een ander verblijfsdoel namen een tussenpositie in. Hun inkomen lag net onder het gemiddelde van alle immigranten.

1. Inkomensniveau¹⁾ van immigranten²⁾ uit cohort 1999 naar migratiemotief



¹⁾ Gestandaardiseerd huishoudensinkomen in 2000.

²⁾ Immigranten van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden niet uitgestroomd in 2000.

³⁾ Personen in Nederland van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden.

Behalve met het migratiemotief hangt de startpositie van immigranten ook samen met de herkomstgroepering. In het algemeen is de startpositie van niet-westerse immigranten slechter dan die van westerse immigranten. Het verschil is met name groot bij de gezinsherenigers. Voorzover die een westerse herkomst hadden, lag hun welvaartspositie in 2000 vrijwel op het gemiddelde van Nederland. Het inkomen van niet-westerse gezinsherenigers daarentegen lag daar ruim 30 procent onder. Gemiddeld was het inkomen van alle niet-westerse immigranten

bijna 40 procent lager dan gemiddeld. Daarbij weegt vooral het relatief grote aandeel asielmigranten zwaar mee.

De startpositie van de immigranten uit 1999 was beter dan die van de twee voorafgaande cohorten. Het inkomensniveau van cohort 1998 lag nog 27 procent onder het gemiddelde en dat van cohort 1997 zelfs 30 procent. Niet bij alle groepen immigranten deed zich echter een verbetering voor. De startpositie van de asielmigranten en de groep met overige verblijfsdoelen verbeterde niet. Dat was wel het geval bij gezinsherenigers, gezinsvormers en vooral bij arbeidsmigranten. Het cohort arbeidsmigranten uit 1997 had nog een benedengemiddeld welvaartsniveau. De verbetering van de startpositie van arbeidsmigranten hing samen met een verandering in de samenstelling naar land van herkomst. Het aandeel arbeidsmigranten uit rijkere westerse OESO-landen, zoals Australië, Canada en de Verenigde Staten, nam namelijk toe. Bij deze arbeidsmigranten lag het inkomensniveau aanzienlijk hoger dan bij de overige arbeidsmigranten.

Immigranten behoren direct na binnenkomst in de Nederlandse samenleving relatief vaak tot de zogenoemde lage inkomens. Dit zijn personen die deel uitmaken van een huishouden, waarvan het besteedbaar inkomen zich onder de lage-inkomensgrens bevindt. Deze inkomensgrens wordt veelal gebruikt om armoede in Nederland in kaart te brengen (zie bijvoorbeeld SCP/CBS, 2003). In 2000 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 9,4 duizend euro. Van de totale volwassen bevolking in dat jaar had 12 procent een laag inkomen.

Hoewel het percentage lage inkomens onder immigranten in het eerste jaar na vestiging relatief hoog is, daalde het wel in recentere cohorten. Bij immigranten uit 1997 was het percentage 36. Dit nam af tot 24 in cohort 1999. De daling betrof alle immigrantengroepen, met uitzondering van de groep met overige verblijfsdoelen, en spoort met de betere startpositie van de recentere cohorten.

Asielmigranten hebben het vaakst te maken met een inkomen onder de lage-inkomensgrens in het jaar na vestiging. In cohort 1997 had 77 procent van de asielmigranten een laag inkomen. Dit aandeel daalde tot 64 procent voor de asielmigranten in cohort 1999. Gezinsvormers en gezinsherenigers hebben minder vaak te maken met een laag

Staat 2

Inkomen¹⁾ van niet-Nederlandse immigranten²⁾ als percentage van het inkomen van alle Nederlanders³⁾, naar jaar van vestiging, herkomstgroepering en migratiemotief

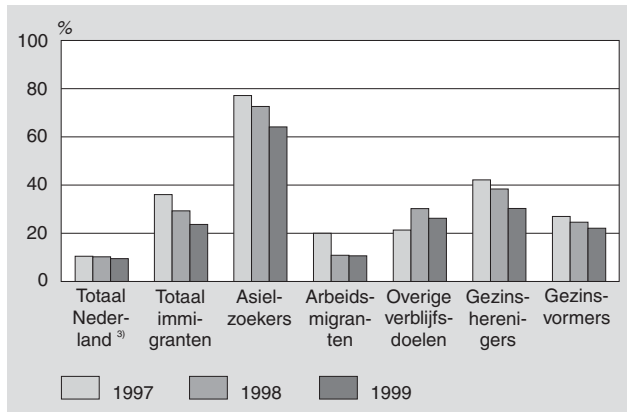
	1997			1998			1999		
	Totaal	Westers	Niet-Westers	Totaal	Westers	Niet-Westers	Totaal	Westers	Niet-Westers
% (Nederlandse bevolking=100)									
Totaal migratiemotief	70	87	58	73	92	59	80	98	62
gezinsherenigers	70	95	59	74	95	65	77	99	67
gezinsoormers	74	83	69	76	87	72	78	89	74
asielmigranten	39	46	38	32	45	31	32	32	32
arbeidsmigranten	86	89	73	99	101	88	110	113	92
overige verblijfsdoelen	90	95	71	77	84	60	78	87	54

¹⁾ Gestandaardiseerd huishoudensinkomen in t+1.

²⁾ Immigranten van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden en niet uitgestroomd in t+1.

³⁾ Personen in Nederland van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden.

2. Niet-Nederlandse immigranten¹⁾ met een laag inkomen²⁾ in het jaar na vestiging naar migratiemotief



¹⁾ Immigranten van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden niet uitgestroomd in t+1.

²⁾ Exclusief huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomensbron.

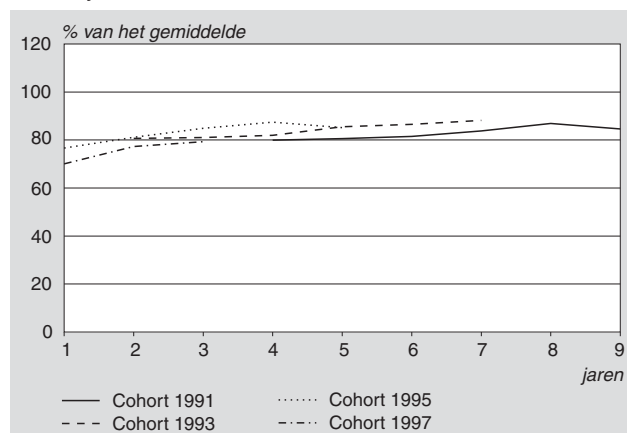
³⁾ Personen in Nederland van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden; exclusief huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomensbron.

inkomen dan asielmigranten. Toch hebben zij er twee tot drie keer vaker mee van doen dan gemiddeld in de bevolking. Onder arbeidsmigranten lag het percentage lage inkomens het laagst; in de cohorten 1998 en 1999 vrijwel op het gemiddelde van de totale bevolking.

3.2 Inkomensontwikkeling

De inkomensachterstand van immigranten vermindert naarmate zij langer in Nederland verblijven. Vooral in de eerste paar jaar na vestiging verbetert de welvaartspositie. Zo nam de achterstand van de cohorten 1995 en 1997 in drie jaar tijd af met 8 á 9 procentpunten. Uit de gegevens voor oudere cohorten blijkt, dat ook daarna de achterstand nog enkele procentpunten afneemt. Geen van de cohorten kwam evenwel binnen de waarnemingsperiode uit op of boven het gemiddelde.

3. Inkomensniveau¹⁾ van niet-Nederlandse immigranten²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ In procenten van het gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van personen van 18 jaar en ouder in Nederland.

²⁾ Immigranten van 18 jaar en ouder die vanaf het jaar van vestiging tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en behoorden tot een particulier huishouden.

Dat was wel het geval bij bepaalde cohorten arbeidsmigranten. Zo bedroeg het inkomensverschil van arbeidsmigranten uit 1997 in het eerste kalenderjaar na vestiging ruim 13 procent ten opzichte van het gemiddelde. In het derde jaar was dat omgeslagen in een kleine voorsprong. Ook in cohort 1993 passeerde de gemiddelde arbeidsmigrant de gemiddelde Nederlander. Dat gebeurde echter pas na vijf jaar.

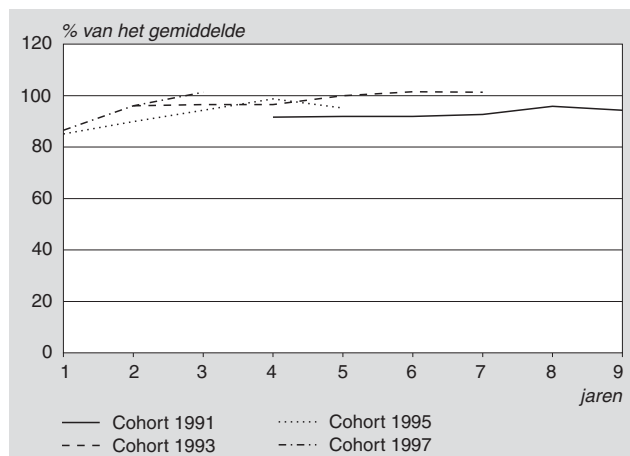
In de meeste cohorten vond de sterkste verbetering van de welvaartspositie plaats bij de asielmigranten. In cohort 1997 daalde de achterstand ten opzichte van het Nederlands gemiddelde in drie jaar tijd met 10 procentpunten. In cohort 1995 was de afname in het zelfde tijdsbeslag nog sterker: 21 procentpunten. De oudere cohorten wijzen uit dat asielmigranten hun achterstand ook daarna nog relatief snel inlopen. Wel blijft het verschil ten opzichte van het gemiddelde aanzienlijk. Asielmigranten uit 1991, bijvoorbeeld, hadden na negen jaar nog een inkomensachterstand van 33 procent.

De vooruitgang in de welvaartspositie van gezinsherenigers en gezinsvormers vertoont een meer geleidelijk verloop. Dit geldt vooral voor de oudere cohorten uit 1991 en 1993. Deze hadden bij een verblijfsduur van zeven jaar een inkomen dat rond de 80 procent lag van het gemiddelde niveau in Nederland; een verbetering van rond de 10 procentpunten ten opzichte van hun startpositie. Bij de recentere cohorten verbeterde het inkomensniveau van zowel gezinsherenigers als gezinsvormers sneller. Zij bereikten doorgaans al na twee jaar een vergelijkbaar inkomensniveau. Gezinsvormers uit 1997 startten zelfs al iets boven dit niveau.

De verbetering van de welvaartspositie van immigranten bij een langere verblijfsduur in Nederland heeft ook invloed op de mate waarin deze zich met hun inkomen onder de lage-inkomensgrens bevinden. Na vestiging heeft ruim een op drie immigranten te maken met een laag inkomen. Dit aandeel zakt tot onder de 30 procent na een verblijfsduur van vijf jaar. Na negen jaar heeft nog een op de vijf immigranten te maken met een laag inkomen. Immigranten die zich in 1995 in Nederland vestigden, lieten de meest positieve ontwikkeling zien van de vier beschreven cohorten. Van deze immigrantengroep – die in Nederland woonachtig bleef – had in het eerste jaar na vestiging minder dan 30 procent een laag inkomen. Dit aandeel zakte in het vijfde jaar na binnenkomst tot 20 procent.

De grootste daling van het percentage lage inkomens vond plaats onder asielmigranten. Gezien de eerdere uitkomsten met betrekking tot de welvaartsontwikkeling van asielmigranten is dit niet verrassend. Tussen de 70 en 80 procent van de asielmigranten moet na binnenkomst in Nederland zien rond te komen van een inkomen dat zich onder de lage-inkomensgrens bevindt. Dit aandeel daalt echter sterk. Zo heeft in het vijfde jaar na aankomst nog maar iets meer dan de helft van hen een laag inkomen. Na negen jaar is dit aandeel verder gedaald tot iets onder de 40 procent, waarmee asielmigranten overigens nog steeds ruim drie keer zo vaak met een laag inkomen te maken hebben dan gemiddeld in Nederland.

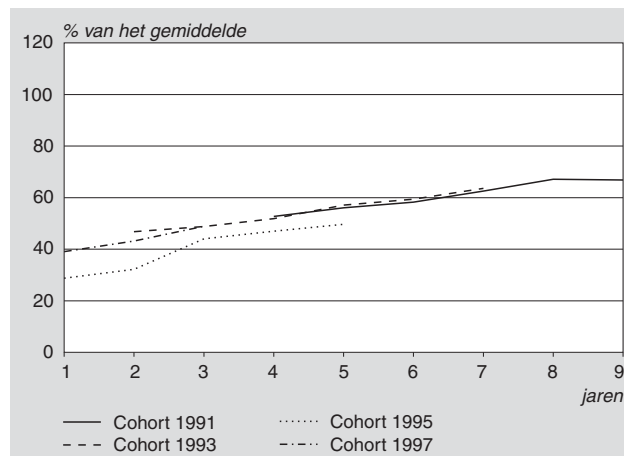
3a. Inkomensniveau¹⁾ van arbeidsmigranten²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ In procenten van het gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van personen van 18 jaar en ouder in Nederland.

²⁾ Arbeidsmigranten van 18 jaar en ouder die vanaf het jaar van vestiging tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en behoorden tot een particulier huishouden.

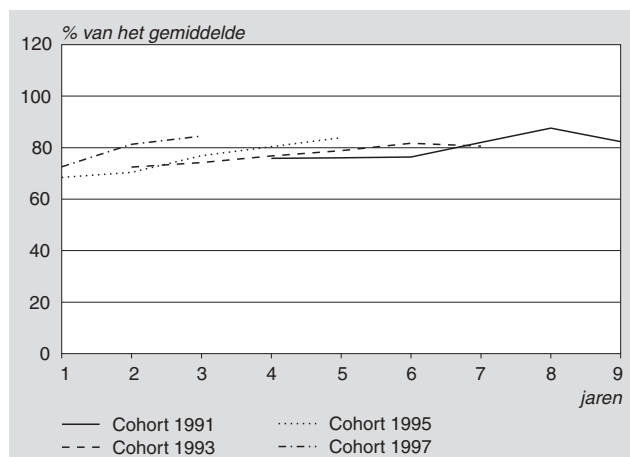
3b. Inkomensniveau¹⁾ van asielmigranten²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ In procenten van het gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van personen van 18 jaar en ouder in Nederland.

²⁾ Asielmigranten van 18 jaar en ouder die vanaf het jaar van vestiging tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en behoorden tot een particulier huishouden.

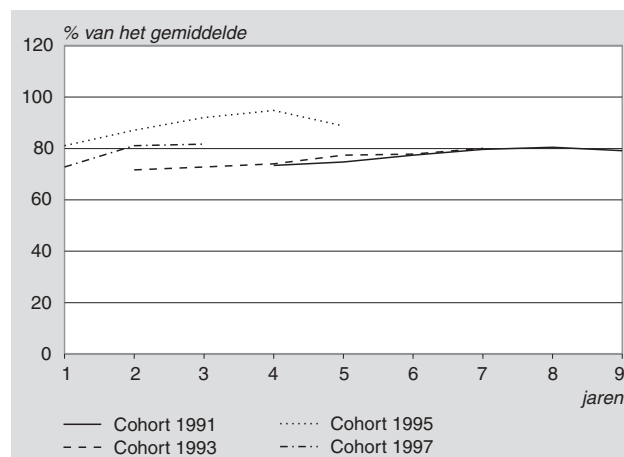
3c. Inkomensniveau¹⁾ van gezinsherenigers²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ In procenten van het gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van personen van 18 jaar en ouder in Nederland.

²⁾ Gezinsherenigers van 18 jaar en ouder die vanaf het jaar van vestiging tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en behoorden tot een particulier huishouden.

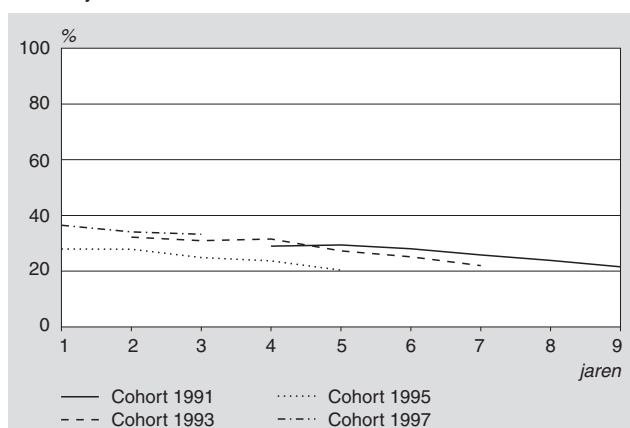
3d. Inkomensniveau¹⁾ van gezinsvormers²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ In procenten van het gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van personen van 18 jaar en ouder in Nederland.

²⁾ Gezinsoormers van 18 jaar en ouder welke vanaf het jaar van vestiging tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en behoorden tot een particulier huishouden.

4. Niet-Nederlandse immigranten¹⁾ met een laag inkomen²⁾ naar verblijfsduur



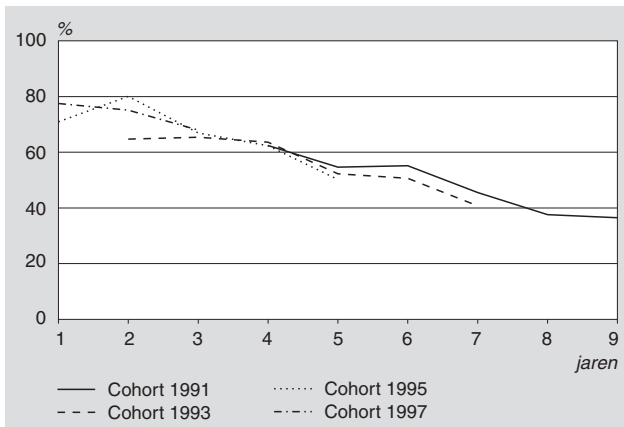
¹⁾ Immigranten van 18 jaar en ouder die tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en in de periode 1995-2000 behoorden tot een particulier huishouden.

²⁾ Exclusief immigranten in huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomstenbron.

Na vestiging heeft ongeveer een op de vijf arbeidsmigranten te maken met een laag inkomen. Hiermee hebben arbeidsimmigranten van alle immigranten het minst vaak van doen met een laag inkomen. Na een verblijfsduur van vijf jaar daalt het aandeel lage inkomens onder hen tot onder de 15 procent. Ook bij een langer verblijf blijft dit percentage schommelen rond dit niveau. Hiermee komen arbeidsmigranten het dichtst in de buurt van het gemiddelde aandeel lage inkomens in Nederland.

Gezinsherenigers en gezinsvormers hebben in het jaar na vestiging veel minder vaak te maken met een laag inkomen dan asielmigranten, maar vaker dan arbeidsmigranten. Het beeld bij deze immigrantengroepen is vergelijkbaar met het totaal van alle immigranten.

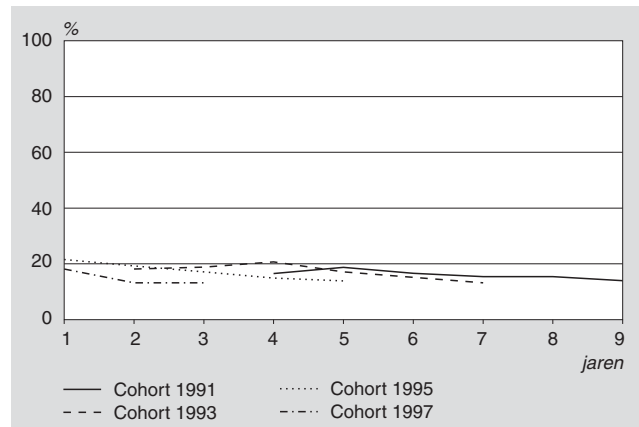
4a. Asielmigranten¹⁾ met een laag inkomen²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ Asielmigranten van 18 jaar en ouder die tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en in de periode 1995–2000 behoorden tot een particulier huishouden.

²⁾ Exclusief immigranten in huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomstenbron.

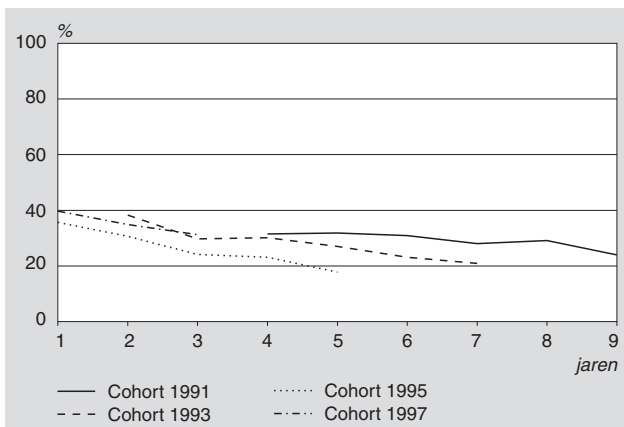
4b. Arbeidsmigranten¹⁾ met een laag inkomen²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ Arbeidsmigranten van 18 jaar en ouder die tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en in de periode 1995–2000 behoorden tot een particulier huishouden.

²⁾ Exclusief immigranten in huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomstenbron.

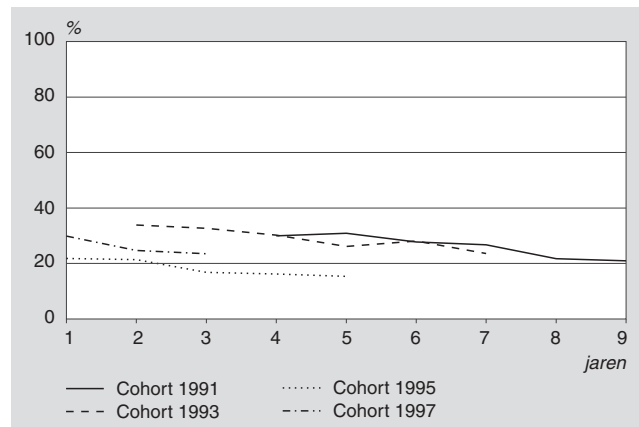
4c. Gezinssherenigers¹⁾ met een laag inkomen²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ Gezinssherenigers van 18 jaar en ouder die tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en in de periode 1995–2000 behoorden tot een particulier huishouden.

²⁾ Exclusief immigranten in huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomstenbron.

4d. Gezinsvormers¹⁾ met een laag inkomen²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ Gezinsvormers van 18 jaar en ouder die tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en in de periode 1995–2000 behoorden tot een particulier huishouden.

²⁾ Exclusief immigranten in huishoudens met een onvolledig jaarinkomen en huishoudens met studiefinanciering als belangrijkste inkomstenbron.

4. Conclusies

In termen van materiële welvaart hebben immigranten na vestiging in ons land gemiddeld een aanzienlijke achterstand. Zo lag het inkomensniveau van immigranten uit 1999 een jaar na vestiging 20 procent onder het gemiddelde van de volwassen Nederlandse bevolking. Voor immigranten uit 1997 en 1998 beliep de achterstand zelfs tegen de 30 procent.

Asielmigranten hebben de ongunstigste startpositie. Hun inkomen bedroeg nog geen 40 procent van het gemiddelde. Arbeidsmigranten maken daarentegen juist een goede start. Gemiddeld lag het inkomen van de arbeidsmigranten uit 1999 in het jaar na immigratie zelfs boven het niveau van de totale bevolking van 18 jaar en ouder. Gezinsvormers en gezinssherenigers nemen een middenpositie in tussen de asielmigranten en de arbeidsmigranten. Hun welvaartpositie is vergelijkbaar met die van de totale groep immigranten. Het inkomensniveau van immigranten stijgt sneller dan gemiddeld in Nederland. Hierdoor worden de verschillen met

het gemiddelde inkomen kleiner. Zo nam het inkomensverschil tussen immigranten en de totale bevolking tussen het eerste en derde jaar na vestiging af met zo'n 9 procentpunten. Vooral in de eerste jaren na vestiging stijgt het inkomensniveau van immigranten. Daarna zwakt de stijging af. Asielmigranten verbeteren zich het meest, maar blijven op een aanzienlijke achterstand.

De achterstand van het welvaartsniveau van immigranten in het jaar na vestiging vertaalt zich ook in een hoger percentage lage inkomens. Van het meest recente cohort 1999 had een kwart te maken met een laag inkomen. Vooral asielzoekers hebben na vestiging vaak te maken met een laag inkomen. Bijna tweederde van hen moet van een dergelijk laag inkomen rondkomen. Door de bovengemiddelde stijging van het inkomensniveau van immigranten komen zij minder vaak onder de lage-inkomensgrens terecht, naarmate hun verblijf in Nederland langer duurt. Met uitzondering van de arbeidsmigranten worden immigranten toch nog twee tot drie keer zo vaak met een laag inkomen geconfronteerd dan gemiddeld in Nederland.

Technische toelichting

Dataset en weging

In de analyses is gebruik gemaakt van gekoppelde informatie uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA), het Centraal Register Vreemdelingen (CRV) en het Regionaal Inkomensonderzoek (RIO). Het gecombineerde GBA/CRV- bestand bestaat uit ruim 600 duizend personen. De steekproef van het RIO is ongeveer een op drie. Hierdoor ontstaat een dataset van jaarlijks ruim 200 duizend personen met informatie over onder meer het migratiemotief en het inkomen. In de analyses is gebruik gemaakt van de gegevens van de zogenoemde kernpersonen (de steekproefpersonen) uit het RIO 1995–2000. Gegevens over niet-kernpersonen zijn in het RIO alleen beschikbaar, zolang zij deel uitmaken van het huishouden van de kernpersoon. Deze gegevens zijn daardoor voor dynamische analyses niet goed bruikbaar. In het gekoppelde GBA/CRV/RIO-bestand waren gegevens over ruim 70 duizend kernpersonen beschikbaar.

Op grond van eerder uitgevoerde analyses werd reeds vastgesteld dat het gebruik van een weegfactor noodzakelijk was. Door het gebruik van uitsluitend kernpersonen is de weging iets aangepast. Deze is uitgevoerd op basis van beschikbare populatiegegevens van immigranten voor de variabelen geslacht, geboorteland, leeftijd en vestigingsjaar.

De indeling was als volgt:

Geslacht: mannen, vrouwen

Geboorteland: EU- en EFTA-landen, Turkije en Marokko, 10 Asiellanden, 5 niet-Europese OESO landen en de overige landen

Leeftijd: Jonger dan 18 jaar en 18 jaar en ouder

Vestigingsjaar: 1990–2000

Net als in eerdere publicaties op basis van het Immigrantenpanel hebben de resultaten in dit artikel betrekking op immigranten van 18 jaar en ouder.

Immigranten zonder inkomen

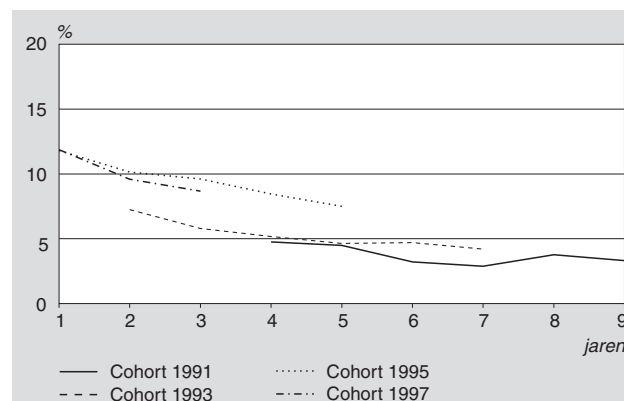
Voor een deel van de immigranten in het Immigrantenpanel zijn met name in het eerste kalenderjaar van het verblijf in Nederland geen inkomensgegevens beschikbaar (zie ook paragraaf 2.2). Dat heeft te maken met de (voornamelijk fiscale) herkomst van de gegevens. In cohort 1997 was voor 12 procent van de immigranten geen inkomen bekend in het eerste kalenderjaar na vestiging. Voor de cohorten

1998 en 1999 lag het aandeel immigranten zonder inkomen nog twee procentpunten hoger. In de analyses zijn deze immigranten buiten beschouwing gelaten.

Voor van asielmigranten en migranten in de groep met overige verblijfsdoelen is naar verhouding vaak geen inkomen bekend. Tot de laatste groep behoren veel buitenlandse studenten met bijvoorbeeld een beurs van een buitenlandse overheid of bedrijf. Asielmigranten mogen, zolang ze geen verblijfsvergunning hebben, niet of maar beperkt (vanaf 1998) werken. Daarnaast hebben ze in eerste instantie ook geen recht op een uitkering. Migrant met een voorlopige verblijfsvergunning (onder de oude Vreemdelingenwet) mochten pas na twee jaar betaalde arbeid verrichten en hadden geen recht op bijstand. In dergelijke situaties kan er wel recht zijn op zakgeld en een aantal gratis voorzieningen. Deze vorm van onderhoud wordt evenwel niet geregistreerd door de Belastingdienst. Ook bij een deel van de arbeidsmigranten wordt geen inkomen waargenomen. Dit doet zich onder meer voor bij werknemers van consulaten en ambassades, diplomaten of vanuit het buitenland gestationeerde militairen. Deze arbeidsmigranten zijn niet altijd belastingplichtig in Nederland.

Het aandeel immigranten zonder inkomen neemt af met de duur van het verblijf in Nederland. In de cohorten 1995 en 1997 lag het percentage immigranten zonder inkomen na twee jaar onder de 10 procent. In de cohorten 1991 en 1993 was het aandeel na 5 jaar zelfs gedaald tot minder dan 5 procent. Het inkomensniveau van immigranten

5. Niet-Nederlandse immigranten¹⁾ zonder inkomen²⁾ naar verblijfsduur



¹⁾ Immigranten van 18 jaar en ouder die vanaf het jaar van vestiging tot en met 2000 steeds in Nederland verbleven en behoorden tot een particulier huishouden.

²⁾ Geen inkomensgegevens beschikbaar.

Staat 3

Niet-Nederlandse immigranten¹⁾ zonder inkomen naar jaar van vestiging (t) en migratiemotief

	1997	1998	1999
% zonder inkomen ²⁾			
Totaal migratiemotief	12	14	14
gezinsherenigers	5	8	5
gezinsoormers	5	5	3
asielmigranten	20	22	22
arbeidsmigranten	10	11	8
overige verblijfsdoelen	27	29	34

¹⁾ Niet-Nederlandse immigranten van 18 jaar en ouder in een particulier huishouden en niet uitgestroomd in t+1.

²⁾ Geen inkomensgegevens beschikbaar.

waarvan aanvankelijk geen inkomensgegevens beschikbaar zijn, blijft aanzienlijk achter bij dat van andere migranten.

Begrippenlijst

Besteedbaar huishoudensinkomen

Het besteedbaar huishoudensinkomen is gelijk aan het bruto inkomen van het huishouden verminderd met de betaalde overdrachten en de loon-, inkomsten- en vermogensbelasting. Het bruto inkomen bestaat uit het primair inkomen verhoogd met de bruto ontvangen overdrachten. Het primair inkomen omvat winst uit onderneming, bruto inkomsten uit arbeid en inkomsten uit vermogen.

Gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen

Om de inkomens van immigranten in huishoudens van verschillende grootte en samenstelling vergelijkbaar te maken is het inkomen gestandaardiseerd. Hiertoe wordt het besteedbare huishoudensinkomen gedeeld door een equivalentiefactor. In de equivalentiefactor komen de schaalvoordelen tot uitdrukking die het gevolg zijn van het voeren van een gemeenschappelijke huishouding.

Hierbij is de CBS-equivalentieschaal gebruikt, waarbij het eenpersoonshuishouden als standaardhuishouden is gekozen. Voor deze huishoudens is de factor gelijk aan 1. De CBS-equivalentieschaal voegt hieraan 0,38 toe voor de volgende meerderjarige. Per minderjarig kind wordt de factor afhankelijk van leeftijd en rangorde van het kind opgehoogd met een waarde tussen 0,15 en 0,30. Een alleenstaande met een besteedbaar inkomen van 10 duizend euro en een echtpaar met een besteedbaar inkomen van 13,8 duizend euro bevinden zich dus op een even hoog welvaartsniveau: na standaardisatie bedraagt het inkomen in beide situaties 10 duizend euro.

Laag inkomen

Een persoon behoort tot een huishouden met een laag inkomen, indien het inkomen van dat huishouden lager is dan de lage-inkomensgrens. De lage-inkomensgrens is gebaseerd op het bijstandsniveau van een alleenstaande in 1979. In dat jaar bevond het sociaal minimum zich op het hoogste niveau van de laatste 25 jaar. Dat niveau is als uitgangspunt gekozen voor de lage-inkomensgrens. Doordat rekening wordt gehouden met de prijsontwikkeling is het een waardevast criterium. Uitgesloten worden personen in huishoudens die geen 52 weken inkomen hebben genoten (onvolledig jaarinkomen) of die studiefinanciering als belangrijkste inkomensbron hebben.

Niet-Nederlandse immigranten

In de analyses worden uitsluitend niet-Nederlandse immigranten gevolgd. Op basis van het geboorteland van de immigrant worden immigranten die in Nederland zijn geboren derhalve buiten beschouwing gelaten.

Vestigingsjaar

Het vestigingsjaar is bepaald als het jaar waarin een immigrant is ingeschreven in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA).

Migratiemotief

In het Centraal Register Vreemdelingen (CRV) is gedetailleerde informatie beschikbaar over het migratiemotief. Immigranten zijn op basis daarvan ingedeeld in gezinsherenigers, gezinsvormers, asielmigrant, arbeidsmigrant en immigranten met overige verblijfsdoelen.

Gezinsherenigers

Bij gezinsherenigende migratie gaat het om gezinnen die al vóór de immigratie bestonden, waarbij één of meerdere gezinsleden zich bij gezinsleden voegen die in een eerder jaar naar Nederland zijn gekomen. Gezinshereniging wordt vaak voorafgegaan door arbeidsmigratie. Een bekend voorbeeld hiervan is de gezinshereniging van Turken en Marokkanen. De laatste jaren is de gezinshereniging van gezinsleden van asielmigranten toegenomen. Gezinsleden (bijvoorbeeld van een arbeidsmigrant) die in hetzelfde jaar immigreren als de arbeidsmigrant (mee-emigrerende gezinsleden) worden in dit artikel bij de gezinsherenigers meegeteld. Asielzoekers die in gezinsverband komen worden allemaal als asielzoeker geteld.

Gezinsvormers

Naast gezinsherenigende migratie is de gezinsvormende migratie van belang. Van gezinsvormende immigratie is sprake als men zich in Nederland vestigt met het oog op een huwelijk of niet-gehuwd samenwonen. Relatief veel jonge in Nederland wonende Turken en Marokkanen halen hun partner uit het land van afkomst. Ook bij de immigratie uit de ons omringende landen is relatievorming een belangrijke factor. Gezinsvorming is alleen toegestaan als men beschikt over voldoende inkomen en passende huisvesting.

Asielmigranten

Niet iedereen die een asielverzoek indient, wordt tot Nederland toegelaten en als immigrant in de gemeentelijke bevolkingsregisters ingeschreven. Degenen die wel mogen blijven en daarmee feitelijk als asielmigrant kunnen worden beschouwd, worden meestal pas enige tijd na indiening van hun asielverzoek ingeschreven in de GBA. Inschrijving in de GBA vindt plaats op het moment dat de asielzoeker een verblijfstitel krijgt en de centrale opvang verlaat. Ook asielzoekers die langer dan een half jaar in een centrale opvangvoorziening verblijven, komen in aanmerking voor inschrijving in de GBA.

Arbeidsmigranten

Bij het verschijnsel arbeidsmigratie wordt vaak nog gedacht aan 'gastarbeid' in de jaren zestig uit Turkije, Marokko en andere landen rond de Middellandse Zee. Vooral in de tweede helft van de jaren zestig kwamen duizenden migranten uit die regio naar Nederland om hun brood te verdienen. De laatste jaren komen arbeidsmigranten vooral uit West-Europese en andere welvarende landen, zoals Japan en de Verenigde Staten. De meerderheid van de arbeidsmigranten is afkomstig uit een ander land van de Europese Unie. Met name uit het Verenigd Koninkrijk komen veel mensen om in Nederland te werken.

Literatuurverwijzingen

NIBUD (2004). De inkomsten, uitgaven en het financieel beheer van allochtone huishoudens. Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting, Utrecht.

Nicolaas, H., A. Sprangers, A. Zorlu en J. Hartog (2004). Migranten: wie komen, wie gaan terug en wie laten hun gezin overkomen? In: Bevolkingstrends, 2004-II, blz. 36–42.

SCP/CBS (2003). Armoedemonitor 2003. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Sprangers, A., A. Zorlu, J. Hartog en H. Nicolaas (2004a). Vluchtelingen op de arbeidsmarkt. In: De Nederlandse Economie 2003, blz. 178–183.

Sprangers, A., Zorlu, J. Hartog en H. Nicolaas (2004b). Retourmigratiegedrag van recente immigranten. In: ESB (Economisch Statistische Berichten), 20 augustus 2004, blz. 402–404.

Sprangers, A., A. Zorlu, J. Hartog en H. Nicolaas (2004c). Immigranten op de arbeidsmarkt. In: Bevolkingstrends, 2004-II, blz. 45–53.

Sprangers, A., A. Zorlu, J. Hartog en H. Nicolaas (2004d). Immigranten op de arbeidsmarkt. In: Sociaal-Economische Trends, 2004-II, blz. 27–37.

Sprangers, A., A. Zorlu, J. Hartog en H. Nicolaas (2004e). Werk en uitkering van Turkse en Marokkaanse migranten. In: Bevolkingstrends, 2004-III, blz. 90–96.

Noot in de tekst

¹⁾ Aan de totstandkoming van dit artikel hebben Han Nicolaas, Arno Sprangers en Rens Timp van het CBS een belangrijke bijdrage geleverd.

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 ingezeten 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

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
Turkse werknemers niet minder betaald	1 ^e kw. 2005
Inkomensontwikkeling van immigranten	2 ^e kw. 2005

Arbeidsgehandicapten

Arbeidsgehandicapten in Nederland, 2001	apr. 2003
Arbeidsgehandicapten in Nederland	1 ^e kw. 2004
Arbeidsgehandicapten in Nederland	1 ^e kw. 2005

Arbeidsomstandigheden

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

Arbeidsdeelname van paren	febr. 2003
Maandelijkse 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 uittreden of doorwerken?	3 ^e kw. 2004
Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994–2004: de verdere opmars van deeltijdwerk	4 ^e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000–2001	4 ^e kw. 2004
De virtuele volkstelling 2001	4 ^e kw. 2004
Meer of minder willen werken	1 ^e kw. 2005
Nederlanders zijn minder gaan werken	1 ^e kw. 2005
Jongeren op de arbeidsmarkt	1 ^e kw. 2005
Twee eeuwen Volkstellingen: de Virtuele Volkstelling 2001 vergeleken met haar voorgangers	1e kw. 2005
Meer ouderen aan het werk	2e kw. 2005
Ouders op de arbeidsmarkt	2e kw. 2005
Ontwikkeling van de werkloosheid volgens CBS en CWI vergeleken	2e kw. 2005
Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003	2e kw. 2005

Inkomen

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
Inkomenseffecten van uittreding	1 ^e kw. 2005
Inkomensontwikkeling van immigranten	2 ^e kw. 2005

Lonen

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
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2004 en 2005	4 ^e kw. 2004
Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002	2 ^e kw. 2005
Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997–2002	2 ^e kw. 2005
Nederlandse arbeid te duur?	2 ^e kw. 2005
Onderwijs	
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	
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
Werken in het stadsgewest: herkomst en bestemming van forensen	4 ^e kw. 2004
Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003	2 ^e kw. 2005
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	
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
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen 1987–2003	4 ^e kw. 2004
Inkomenseffecten van uittreding	1 ^e kw. 2005
Achterblijvers in de bijstand	1 ^e kw. 2005
Dynamiek in de WAO, WAZ en Wajong: een longitudinale analyse van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering	1 ^e kw. 2005
Vakbonden en werkstakingen	
Organisatiegraad van werknemers, 2001	mrt. 2003
Vacatures	
Constance 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
Aantal moeilijk vervulbare vacatures fors gedaald	1 ^e kw. 2004
Werkgelegenheid	
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
Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994–2004: de verdere opmars van deeltijdwerk	4 ^e kw. 2004
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2004 en 2005	4 ^e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000–2001	4 ^e kw. 2004
De virtuele volkstelling 2001	4 ^e kw. 2004
Werken in het stadsgewest: herkomst en bestemming van forensen	4 ^e kw. 2004
Meer of minder willen werken	1 ^e kw. 2005
Nederlanders zijn minder gaan werken	1 ^e kw. 2005
Jongeren op de arbeidsmarkt	1 ^e kw. 2005
Twee eeuwen Volkstellingen: de Virtuele Volkstelling 2001 vergeleken met haar voorgangers	1 ^e kw. 2005
Turkse werknemers niet minder betaald	1 ^e kw. 2005
Meer ouderen aan het werk	2 ^e kw. 2005
Ouders op de arbeidsmarkt	2 ^e kw. 2005
Woon-werkverkeer	
Carpoolen in het woon-werkverkeer	okt. 2003
Woon-werkverkeer	4 ^e kw. 2004

¹⁾ De in 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?

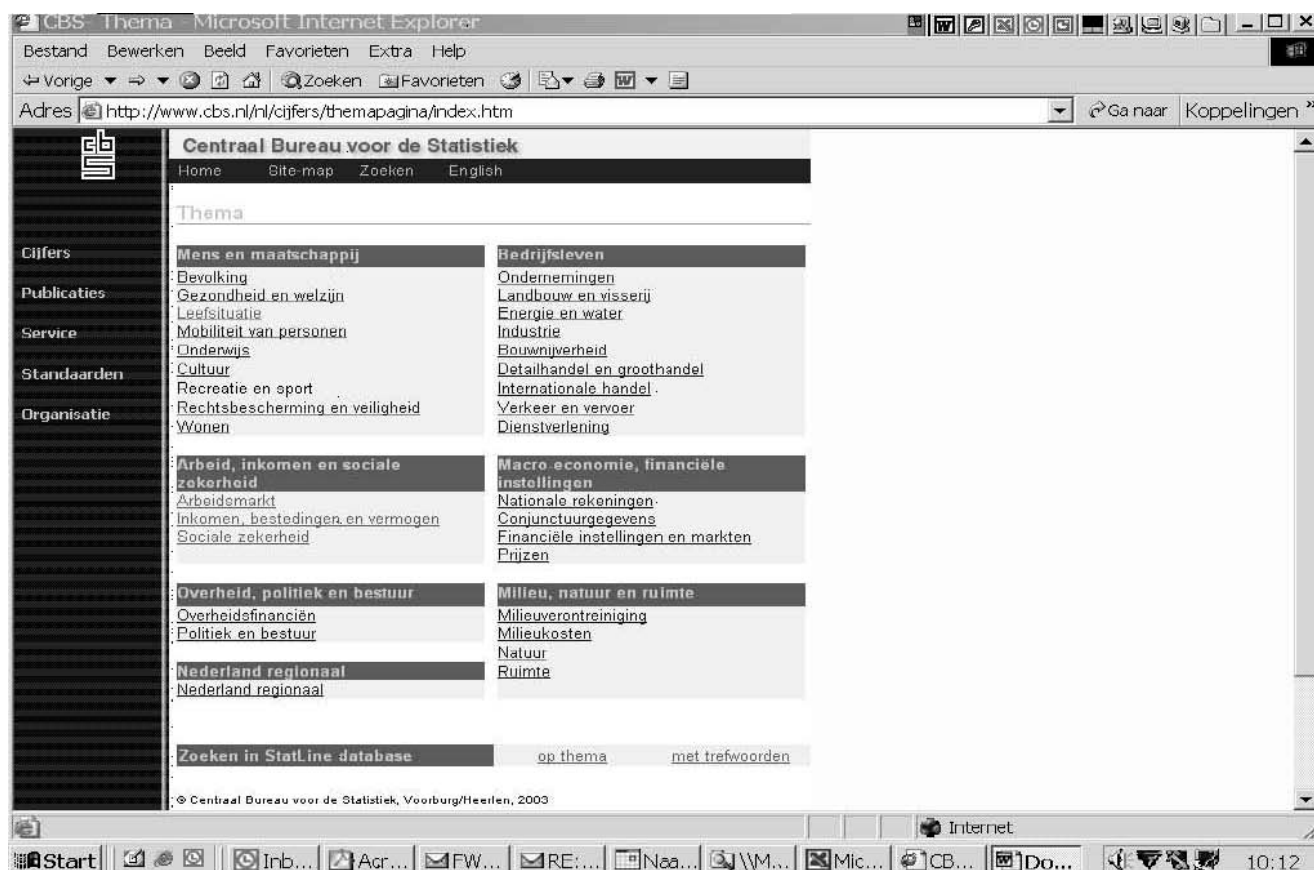
De themapagina's zijn te vinden door op de homepage van het CBS (www.cbs.nl) met de muis te klikken op 'Themapagina's' in de rechterbalk. U krijgt nu een overzicht van alle themapagina's (figuur 1). Onder het kopje 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid' zijn de titels van de drie sociaal-economische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

- Arbeid
- Inkomen, bestedingen en vermogen
- Sociale Zekerheid

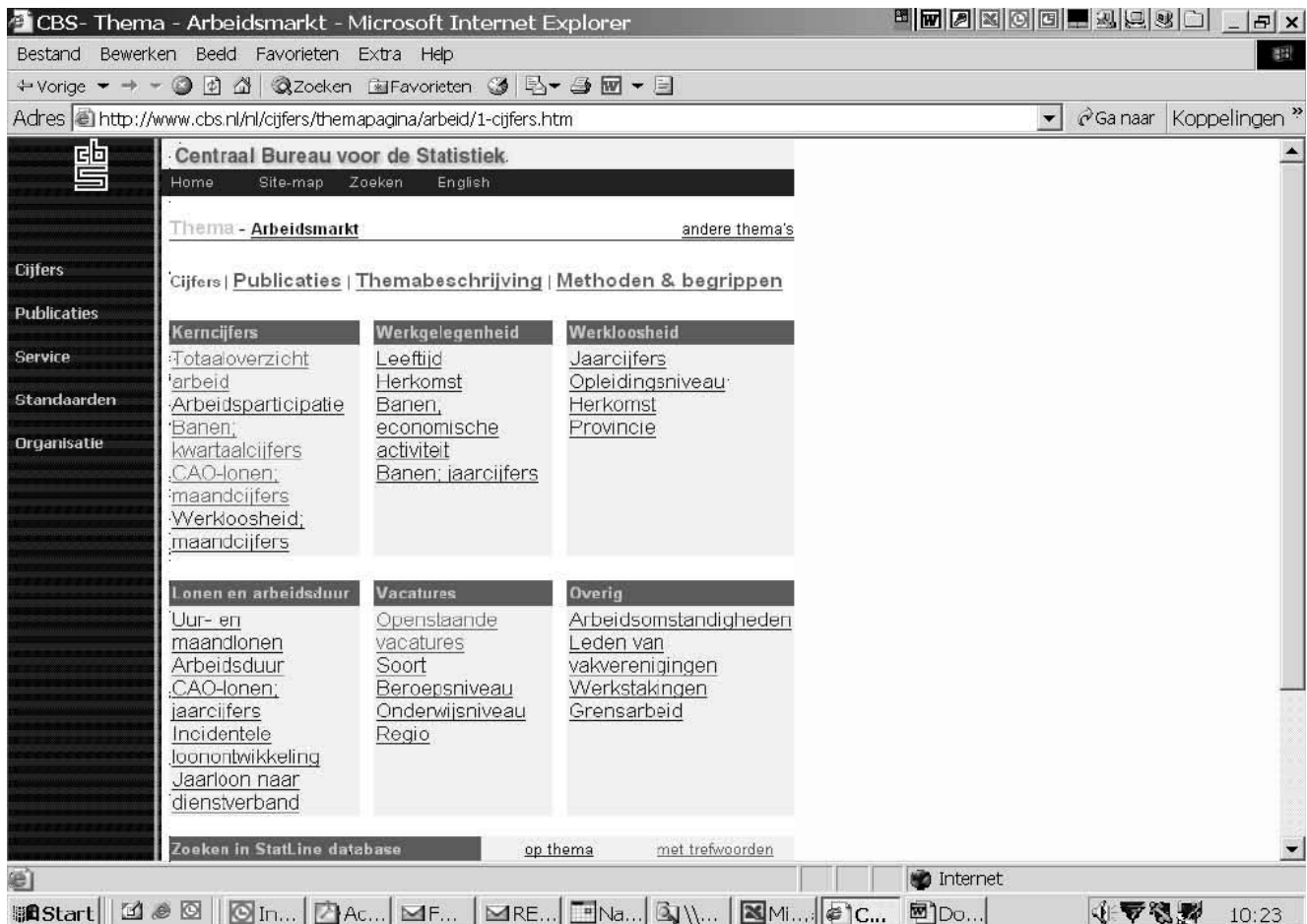
Ter illustratie is in figuur 2 de themapagina 'Arbeidsmarkt' aangeklikt. Op de eerste pagina vindt u een overzicht van de meest relevante cijfers over de arbeidsmarkt. Door op een van de titels te klikken komt u in een kant en klare tabel van een StatLine-publicatie.

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-

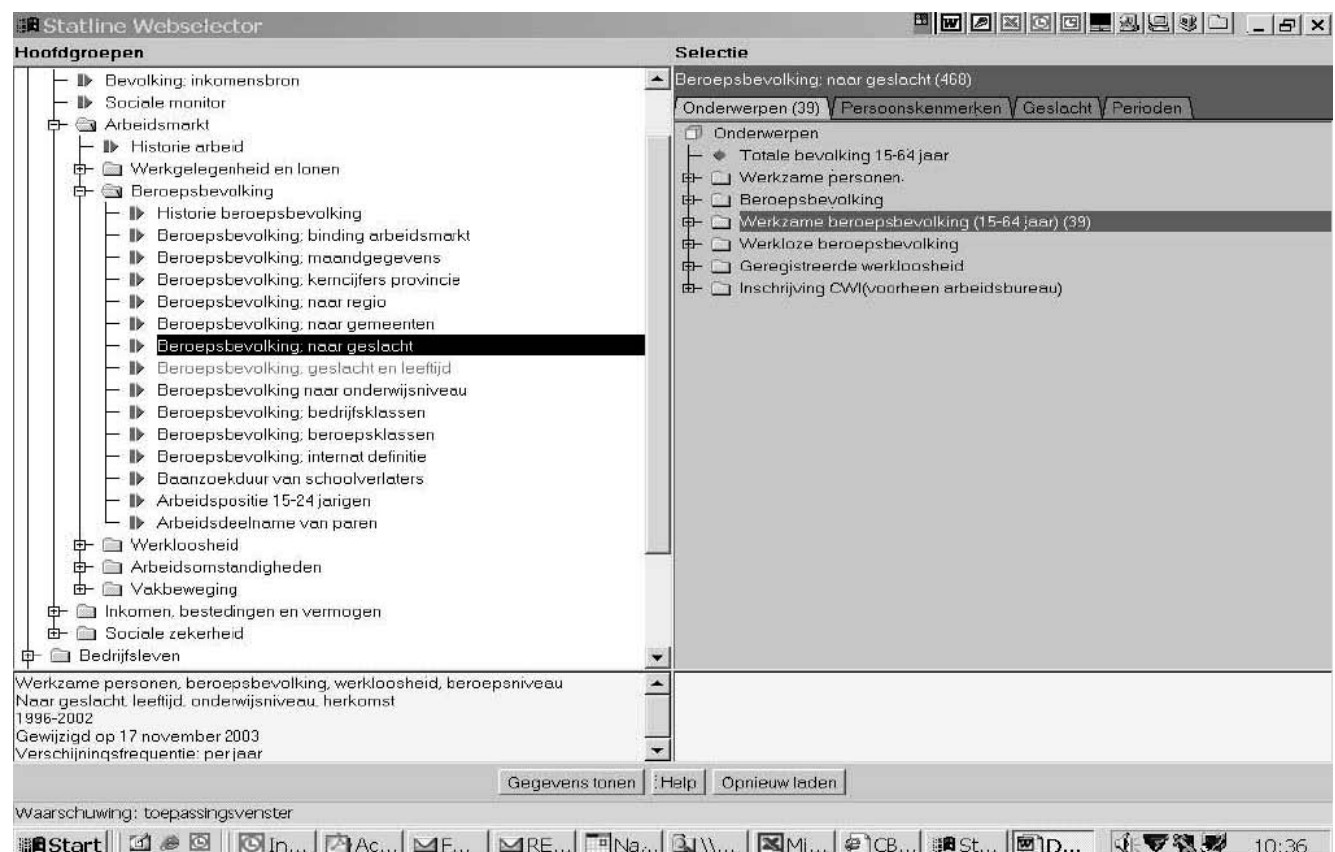
lecteert een zoekmachine tabellen van StatLine-publicaties waarin het door u gekozen trefwoord voorkomt.

De tweede mogelijkheid is zelf te zoeken in de themaboorn 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: werkzame 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 afdrukken 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



Figuur 4



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 ge-

meente 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.

Publicaties

1. Publicaties over Arbeid en inkomen

Allochtonen in Nederland 2004

De publicatie *Allochtonen in Nederland 2004* vergelijkt de maatschappelijke positie van de niet-westerse allochtonen in Nederland met die van de autochtone bevolking. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder meer bevolking, onderwijs, arbeid, inkomen en sociale zekerheid. Daarbij wordt aandacht geschonken aan verschillen tussen de eerste en tweede generatie allochtonen, en aan de doelgroepen van het integratiebeleid etnische minderheden. De editie 2004 bevat voor het eerst ook gegevens over het aandeel allochtonen op basisscholen en middelbare scholen, de tevredenheid over woning en woonomgeving, en het oordeel over leefsituatie en gezondheid.

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, 138 blz., € 15,50.

ISBN 9035725697. Kengetal B-52.

Emancipatiemonitor 2004

De Emancipatiemonitor 2004 biedt een overzicht van ontwikkelingen en de stand van zaken van het emancipatieproces op de volgende terreinen: onderwijs, betaalde arbeid, arbeid en zorg, inkomen, geweld tegen vrouwen, en politieke en maatschappelijke besluitvorming. De Emancipatiemonitor is een gezamenlijke publicatie van het SCP en het CBS.

Eenmaal in de twee jaar. 310 blz. € 19,90.

ISBN 9037701906.

De Nederlandse economie 2003

In de publicatie *De Nederlandse economie 2003* 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., € 15,-.

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 huishoudssamenstelling, immigratie en emigratie, allochtonen en autochtonen, en sterfte en doodsoorzaken.

In de derde aflevering (2004-III) van Bevolkingstrends wordt onder meer aandacht geschonken aan:

Financiële gevolgen van de beëindiging van ongehuwd samenwonen voor man en vrouw.

Werk en uitkering naar herkomstgroepering en diagnose, 1995-2001.

Kwartaal, € 47,45 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 derde aflevering (2004-III) van De Nederlandse Conjunctuur wordt onder meer aandacht geschonken aan:

Inkomen en Arbeid.

Kwartaal, € 47,45 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 dit jaar in mei.

Jaarlijks, 200 blz.

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

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,-.

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., € 43,60.

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>

Webmagazine

In het Webmagazine zijn de afgelopen drie maanden onder meer de volgende artikelen verschenen:

- Wie hebben geen betaalde baan?
- Daling aantal vacatures voor schoolverlaters
- Vacatures steeds vaker voor hogere beroepen
- Aantal uitzenduren stijgt weer
- Groei werkloosheid onder allochtonen zwakt af.
- Werkloosheid neemt toe in alle provincies
- Sparen met spaarloonregling loopt terug

www.cbs.nl