

Sociaal-economische trends

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

2005, aflevering 3



Verklaring der tekens

.	= gegevens ontbreken
*	= voorlopig cijfer
x	= geheim
–	= nihil
–	= (indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	= het getal is minder dan de helft van de gekozen eenheid
niets (blank)	= een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
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
ISSN 1573-2215



Centraal Bureau voor de Statistiek

Inhoud

Redactioneel	5
Kwartaaloverzicht arbeidsmarkt 2005/1	7
Sociaal-economische kerncijfers	11
Artikelen	
Overwerken in Nederland	12
Burn-out: de rol van psychische werkbelasting	18
Groei vacatures herstelt in 2004	23
Arbeidsdeelname van paren	27
Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	32
Banen en lonen van werknemers, 2003	37
Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002	49
Inkomenseffecten van de belastingherziening 2001	53
Het niet-bekostigde onderwijs	61
Begrippen	70
Nu en eerder verschenen artikelen	72
Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website	75
Publicaties	79

Redactioneel

Voor u ligt het derde nummer van de Sociaal-economische trends in 2005. In dit nummer zijn wederom tal van artikelen opgenomen over arbeidsmarktontwikkelingen. Behalve in de Sociaal-economische trends publiceert het CBS ook veel informatie over de arbeidsmarkt en andere sociaal-economische verschijnselen op zijn website (*www.cbs.nl*). Hoe u makkelijk uw weg kunt vinden op onze website kunt u vinden in onze vaste rubriek "arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website".

Artikelen

Ruim een derde van de werknemers in Nederland werkt regelmatig over. In het openingsartikel wordt beschreven welke werknemers dit zijn en in hoeverre zij hiervoor in geld of tijd gecompenseerd worden.

Burn-out is een van de belangrijkste psychische aandoeningen die leiden tot arbeidsongeschiktheid. In het artikel "Burn-out: de rol van psychische werkbelasting" wordt geconcludeerd dat burn-out meer voorkomt bij mensen die te maken hebben met een hoge werkdruk, mensen die minder zeggenschap hebben over hun eigen werk en bij mensen die zich niet goed kunnen ontplooiën in hun werk.

In 2004 liet het aantal vacatures weer een stijgende lijn zien. In het artikel "Groei vacatures herstelt in 2004" wordt

deze groei verbijzonderd naar bedrijfsklasse en naar bedrijfsgrootte. Het blijkt dat de groei van de vacatures zich vooral voordoet bij kleine en middelgrote bedrijven.

In het artikel "Arbeidsdeelname van paren" draait het om de vraag hoe binnen huishoudens het betaald werken is verdeeld. De aanwezigheid van kinderen heeft grote invloed op de taakverdeling binnen huishoudens. In huishoudens met kinderen in de combinatie van een voltijd- en een deeltijdbaan het meest populair.

In "Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002" wordt nader ingegaan op het verschil in loonontwikkeling tussen de verdiende lonen en de cao-lonen. Het gaat onder meer om effecten van veranderingen in de populatie werknemers en effecten van bonussen, toeslagen en andere niet in cao's vastgelegde beloningen.

Verder bevat deze publicatie artikelen over de uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking en over de banen en lonen van werknemers in 2003. Ook is een artikel opgenomen over het onderwijs in Nederland, dat niet bekostigd wordt door de Ministeries van OCW en LNV.

De redactie

Kwartaaloverzicht arbeidsmarkt 2005/1

Hans Langenberg

Het eerste kwartaal van 2005 betekende in veel opzichten een terugval. De economie kromp ten opzichte van het voorafgaande kwartaal en het banenverlies vlakke niet verder af. De werkloosheid steeg slechts weinig, maar dit kwam vooral omdat de omvang van de beroepsbevolking kromp. Het aantal WW-uitkeringen liep verder op. Het meest positieve signaal op het terrein van de arbeidsmarkt vormde de sterke stijging van het aantal openstaande vacatures.

1. Werkgelegenheid

In het eerste kwartaal van 2005 waren er 75 duizend banen van werknemers minder dan in het overeenkomstige kwartaal van 2004. Hiermee heeft de afvlakking van het banenverlies zich vooralsnog niet verder doorgezet. De daling is gelijk aan de overeenkomstige daling in het vierde kwartaal van 2004. Ten opzichte van een kwartaal eerder nam het aantal banen van werknemers in het eerste kwartaal van 2005 af met 21 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden).

De cijfers over banen en lonen die afkomstig zijn van de Arbeidsrekeningen zijn per 1 juli 2005 gereviseerd. Na revisie komt de grootste terugloop van het aantal banen te liggen in het vierde kwartaal van 2003. Toen waren er 39 duizend werknemersbanen minder dan een kwartaal eerder (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Hierna werd de daling alsmar minder tot het eerste kwartaal van 2005. Omgerekend naar arbeidsjaren bedroeg de afname van werkgelegenheid ten opzichte van een jaar eerder 71 duizend. Dit is een minder grote krimp dan in het vierde kwartaal van 2004. De daling in het eerste kwartaal komt overeen met 1,3 procent van de arbeidsjaren. In banen draagt zij 1,0 procent.

In het eerste kwartaal van 2005 telde het bedrijfsleven 16 duizend banen minder dan een kwartaal eerder (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Nadat het banenverlies in het bedrijfsleven eerder wat afvlakte, is de afname in het eerste kwartaal toch weer iets groter dan in het voorafgaande kwartaal. Het aantal banen in de niet-commerciële dienstverlening nam in het eerste kwartaal af met 5 duizend.

Staat 1
Kerncijfers arbeidsmarkt

	2005		2003				2004				2005
	1e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	
<i>Stand</i>	<i>Verandering t.o.v. een jaar eerder</i>										
	<i>x 1 000</i>										
Banen van werknemers	7 317*	18*	-30*	-64*	-110*	-136*	-131*	-120*	-75*	-75*	
Arbeidsvolume van werknemers	5 610*	-15*	-48*	-72*	-78*	-116*	-109*	-99*	-86*	-71*	
Openstaande vacatures ¹⁾	154	-54	-37	-34	-27	-2	11	28	26	33	
Ontstane vacatures	217	-36	-25	-19	-10	1	28	27	24	39	
Vervulde vacatures	183	-25	-43	-22	-17	-23	15	10	26	32	
Potentiële beroepsbevolking	10 984*	60*	55*	50*	44*	55*	52*	46*	46*	25*	
w.v.											
beroepsbevolking	7 344*	112*	55*	41*	34*	-41*	-10*	31*	22*	2*	
w.v.											
werkzaam	6 826*	23*	-52*	-40*	-66*	-171*	-100*	-24*	-35*	-15*	
werkloos	518*	89*	107*	81*	99*	130*	90*	55*	57*	17*	
WW-uitkeringen ¹⁾	341	58	68	79	83	74	68	48	37	29	
Instroom WW	113	28	20	23	18	2	-3	-6	6	5	
Uitstroom WW	98	9	10	12	14	12	8	17	18	10	
<i>Na verwijdering van seizoeninvloeden (indien aanwezig)</i>											
<i>Stand</i>	<i>Verandering t.o.v. een kwartaal eerder</i>										
	<i>x 1 000</i>										
Banen van werknemers	7 401*	-3*	-22*	-32*	-39*	-33*	-26*	-20*	-9*	-21*	
Openstaande vacatures ¹⁾	141*	-12	-1	-22	6	14	9	4	3	13*	
Werkloze beroepsbevolking	496*	14*	44*	14*	28*	44*	5*	-21*	29*	4*	
WW-uitkeringen ¹⁾	329*	24	26	20	16	11	22	0	3	4*	
Bijstandsuitkeringen van thuiswonenden onder de 65 jaar ¹⁾		5	2	3	5	3	-1	-3	1*		
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ¹⁾²⁾	950	-1	-3	-4	-3	-10	-4	-4	-4	-10	
Instroom arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	14*	-2	-3	-2	1	-2	1	-1	0	-4*	
Uitstroom arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	21	2	0	0	-1	1	-3	1	-1	0	

¹⁾ Aan het eind van het kwartaal.

²⁾ De arbeidsongeschiktheidsregelingen omvatten WAO, WAZ en Wajong.

zend. In het voorafgaande kwartaal was er nog een lichte stijging. Aan de lange periode van *grote* banengroei in de niet-commerciële dienstverlening kwam begin 2004 een einde.

2. Vacatures

Aan het einde van het eerste kwartaal van 2005 stonden er 154 duizend vacatures open. Dit zijn er 33 duizend meer dan een jaar eerder. Het aantal vacatures blijft daarmee fors oplopen. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2004 steeg het aantal openstaande vacatures met 13 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Het aantal vacatures neemt toe vanaf het vierde kwartaal van 2003. Daarvoor daalde het aantal vacatures drie jaar lang.

Door de stijging van het aantal vacatures is de spanning op de arbeidsmarkt iets verder opgelopen. In het eerste kwartaal van 2005 stonden op de duizend banen 23 vacatures open. Vier jaar eerder bereikte de spanning op de arbeidsmarkt een hoogste punt. Op de duizend banen stonden toen 32 vacatures open. Hierna liep de spanning terug tot het eerste kwartaal van 2004, om daarna weer op te lopen. In het eerste kwartaal van 2004 stonden op de duizend banen 18 vacatures open.

In het eerste kwartaal van 2005 ontstonden 217 duizend vacatures. Dit waren er 39 duizend meer dan in het overeenkomstige kwartaal van 2004. Het aantal ontstane vacatures blijft daarmee fors oplopen. Ook het aantal vervulde vacatures nam toe, zij het in een iets lager tempo. Er werden in het eerste kwartaal 183 duizend vacatures vervuld. Dit betekent een toename van 32 duizend ten opzichte van een jaar eerder.

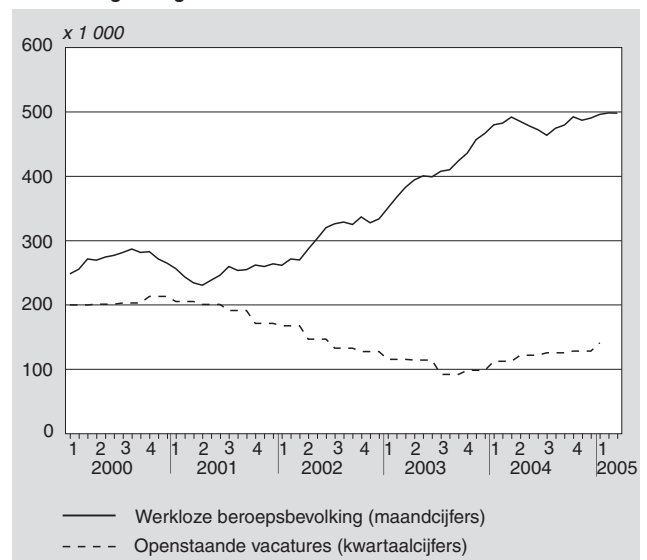
3. Werkloosheid

In het eerste kwartaal van 2005 waren er 17 duizend werklozen meer dan in het eerste kwartaal van 2004. Ten opzichte van het voorafgaande kwartaal steeg het aantal werklozen met 4 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Dit betekent dat de stijging van de werkloosheid is afgevlakt. In het eerste kwartaal van 2005 waren er 518 duizend werklozen. Dit is 7,1 procent van de beroepsbevolking.

De afvlakking van de stijging van de werkloosheid hangt meer samen met de ontwikkeling van de beroepsbevolking dan met die van de werkgelegenheid. In het eerste kwartaal van 2005 nam de beroepsbevolking af met 25 duizend ten opzichte van het voorafgaande kwartaal. Tot 2003 groeide de beroepsbevolking jaarlijks met meer dan 100 duizend personen. Hierna is de groei afgevlakt. Dit is gedeeltelijk om demografische redenen: er is minder immigratie en meer emigratie, en de eerste tekenen van vergrijzing worden zichtbaar in de bevolkingsopbouw. De potentiële beroepsbevolking (15–64-jarigen) groeide in het eerste kwartaal nog maar met 2 duizend. Tot voor kort waren stijgingen van meer dan tienduizend per maand gebruikelijk. Een andere reden voor de afname van de beroepsbevolking is terugtrekking van de arbeidsmarkt onder jongeren. Na drie jaar van laagconjunctuur en afnemende werkgelegenheid, zijn veel jongeren ontmoedigd geraakt en zoeken ze naar manieren om hun intrede op de arbeidsmarkt uit te stellen, bijvoorbeeld door (extra) studie.

Het is opmerkelijk dat het aantal werklozen nog altijd stijgt, terwijl het aantal openstaande vacatures al enkele kwartalen aan het oplopen is. Doorgaans kennen de aantallen werklozen en vacatures een tegengestelde ontwikkeling. Dat de relatie momenteel (tijdelijk) niet opgaat, is niet uniek. Het komt vaker voor rondom omslagpunten. Wat hierbij een rol kan spelen is dat we van een krappe arbeidsmarkt aan het begin van deze eeuw terecht zijn gekomen in een ruime arbeidsmarkt. Werkgevers zijn wellicht kieskeuriger geworden bij het aannemen van personeel. Verder wordt er waarschijnlijk in toenemende mate gebruik gemaakt van tijdelijke (uitzend)krachten. Dit kan een stuwend effect hebben op het aantal vacatures.

1. Werkloze beroepsbevolking en aantal openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



Aan het eind van het eerste kwartaal van 2005 werden 341 duizend werkloosheidsuitkeringen verstrekt, 29 duizend meer dan een jaar eerder. Ten opzichte van een kwartaal eerder werden er in het eerste kwartaal 4 duizend uitkeringen extra verstrekt (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). De stijging is groter dan in de voorafgaande twee kwartalen. De afvlakking van de stijging heeft zich dus voorsnog niet verder doorgezet. Dit neemt niet weg dat de toename in het eerste kwartaal bescheiden is ten opzichte van de grote stijgingen in 2003 en het eerste halfjaar van 2004.

Vergeleken met een jaar eerder lag in het eerste kwartaal zowel de instroom in de WW als de uitstroom uit de WW hoger. De instroom steeg met 5 duizend, de uitstroom met 10 duizend.

4. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Aan het eind van het eerste kwartaal van 2005 werden er 950 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt. Dit zijn er 10 duizend minder dan een kwartaal eerder. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt vanaf begin 2003. Ten opzichte van voorgaande kwartalen is het dalingstempo iets gestegen. Het dalingstempo lag een half jaar lang vrijwel constant op 4 duizend uitkeringen per kwartaal. De versnelde daling in het eerste kwartaal is te

Staat 2
Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	2003				2004				2005
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	1e kw
	%								
Volumemutatie van het BBP ten opzichte van het voorafgaande kwartaal	0,2*	-0,4*	0,1*	0,5*	0,9*	0,4*	0,5*	0,0*	-0,8*
Ontwikkeling cao-lonen per maand ¹⁾	3,3	3,0	2,6	2,4	1,7	1,4	0,9	0,7	0,7*
Ontwikkeling contractuele loonkosten per maand	3,9	3,5	3,1	3,0	2,8	2,6	2,3	2,1	1,3*
Ontwikkeling consumentenprijzen	2,4	2,0	2,0	1,9	1,2	1,5	1,1	1,3	1,7
Vacaturegraad ²⁾	18	18	12	14	18	20	16	18	23*
Werkloosheid	5,0*	5,3*	5,4*	5,6*	6,8*	6,6*	6,1*	6,4*	7,1*
Werkloosheid, na verwijdering van seizoeninvloeden	4,7*	5,3*	5,5*	5,9*	6,5*	6,6*	6,3*	6,6*	6,7*
Ziekteverzuim bij particuliere bedrijven	5,3	4,7	4,1	4,9	5,1				

¹⁾ Inclusief bijzondere beloningen.

²⁾ Aantal openstaande vacatures op de duizend banen.

herleiden tot een versnelde afname van de instroom. Redenen hiervoor zijn dat werknemers met ingang van 1 januari 2004 eerst twee jaar ziek moeten zijn alvorens ze een beroep kunnen doen op de WAO en dat de keuringsnormen zijn verzwaard.

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

5. Lonen en prijzen

In het eerste kwartaal van 2005 bedroeg de stijging van de cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen 0,7 procent ten opzichte van een jaar eerder. Hiermee is de cao-loonstijging verder afgevlakt. In 2004 kwam de stijging ten opzichte van een jaar eerder uit op 1,2 procent. De stijging van de cao-lonen loopt terug vanaf 2001.

Het cijfer over het eerste kwartaal van 2005 is gebaseerd op maar 53 procent van de cao's waaruit de statistiek is opgebouwd. Omdat veel cao's de laatste tijd sterk vertraagd worden afgesloten, kan het cijfer wellicht nog veranderen.

De contractuele loonkosten stegen in het eerste kwartaal met gemiddeld 1,3 procent. De loonkosten stijgen nog altijd sneller dan de cao-lonen vanwege de stijging van de sociale premies ten laste van werkgevers. Het gaat hierbij onder meer om werkgeversbijdragen voor pensioen en werkloosheid.

In het eerste kwartaal van 2005 lagen de consumentenprijzen gemiddeld 1,7 procent boven die in het overeenkomstige kwartaal van 2004. Het is het tweede achtereenvolgende kwartaal dat de inflatie oploopt, nadat zij in het derde kwartaal van 2004 een voorlopig laagste punt van 1,1 procent had bereikt.

6. Conjunctuur

In het eerste kwartaal van 2005 daalde het volume van het BBP met 0,5 procent ten opzichte van het overeenkomstige kwartaal een jaar eerder. Ten opzichte van een kwartaal eerder daalde het volume van het BBP met 0,8 procent (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). De cijfers van de Nationale rekeningen zijn gereviseerd. Het beeld dat na revisie naar voren komt is dat 2004 een periode van groei kende waaraan in het vierde kwartaal een einde

kwam. In het eerste kwartaal van 2005 sloeg de groei om in krimp.

Van de drie componenten van economische ontwikkeling groeide in het eerste kwartaal van 2005 ten opzichte van een jaar eerder alleen de uitvoer. Deze lag 5,0 procent hoger dan in het overeenkomstige kwartaal van 2004. De consumptieve bestedingen daalden met 1,1 procent ten opzichte van een jaar eerder. De investeringen in vaste activa daalden met 1,6 procent. De daling van de investeringen komt na vijf achtereenvolgende stijgingen. De consumptie heeft in de recente periode van laagconjunctuur nog geen echte oplevingen gekend.

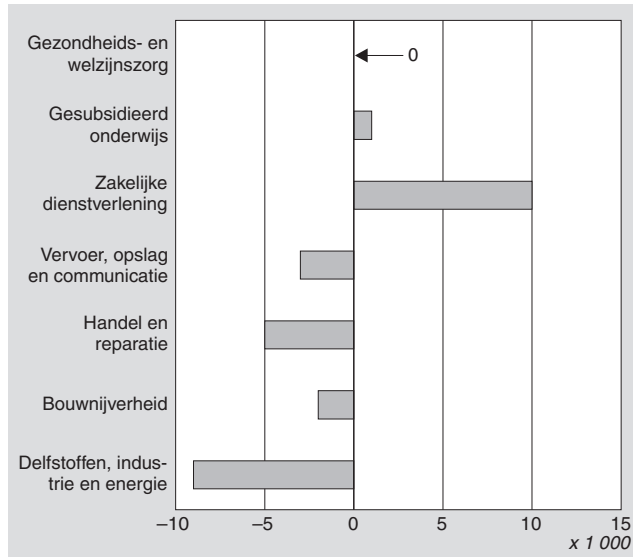
7. Verschillen tussen bedrijfstakken

In het eerste kwartaal van 2005 is het aantal banen ten opzichte van het voorafgaande kwartaal met 21 duizend afgenomen (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Deze afname vormt een breuk met de afvlakking van het banenverlies dat begin 2004 inzette. In het vierde kwartaal daalde het aantal banen nog maar met 9 duizend. Dat het verlies in het eerste kwartaal relatief hoog uitpakte komt omdat er in het bedrijfsleven een extra hoog banenverlies was (16 duizend) en zich voor het eerst ook in de niet-commerciële dienstverlening een verlies aftekende (5 duizend). Het extra banenverlies in het bedrijfsleven komt vooral door de industrie die in het eerste kwartaal 9 duizend banen verloor (delfstoffenwinning en energie- en waterleidingbedrijven inbegrepen). In het vierde kwartaal van 2004 bleef het verlies in deze bedrijfstak nog beperkt tot 5 duizend banen. Dat het aantal banen in de niet-commerciële dienstverlening afnam komt door een banenverlies bij het openbaar bestuur van 5 duizend en doordat er in de zorg voor het eerst in jaren geen banen bijkwamen.

Positieve uitschieter in de werkgelegenheidsontwikkeling is de zakelijke dienstverlening waar er in het eerste kwartaal 10 duizend banen bijkwamen. De banengroei in de zakelijke dienstverlening loopt op. In het vierde kwartaal van 2004 steeg het aantal banen er met 7 duizend. Oorzaak van de oplopende banengroei is de toegenomen inzet van uitzendkrachten.

In tegenstelling tot het aantal banen stijgt het aantal openstaande vacatures al weer anderhalf jaar. Hoewel het stij-

2. Mutatie aantal banen van werknemers: eerste kwartaal 2005 ten opzichte van een kwartaal eerder, seizoengecorrigeerd



gingstempo in de tweede helft van 2004 wat afnam, ging het aantal openstaande vacatures in het eerste kwartaal van 2005 juist extra omhoog. Er waren 13 duizend vacatures meer dan een kwartaal eerder (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). In het vierde kwartaal steeg het aantal vacatures met maar 3 duizend. Hoewel het aantal vacatures ook in de niet-commerciële dienstverlening enigszins toenam, kan de extra stijging van het aantal openstaande vacatures voor het grootste deel worden toegeschreven aan het bedrijfsleven en meer in het bijzonder de commerciële dienstverlening. Hier steeg het aantal openstaande vacatures met 10 duizend. Van niet alle bedrijfstakken binnen de commerciële dienstverlening bestaan seizoengecorrigeerde cijfers, maar duidelijk is wel dat de toename van het aantal vacatures niet alleen op conto geschreven kan worden van de zakelijke dienstverlening. In dit verband moet gewezen worden op een verschil tussen vacature-aantallen en banenaantallen. Vacatures voor uitzendkrachten

worden verspreid geteld bij de bedrijfstakken die uitzendkrachten willen aannemen. Banen voor uitzendkrachten worden geteld bij de uitzendbureaus (onder de zakelijke dienstverlening).

8. Verschillen tussen demografische groepen

Het aantal werkloze mannen was in het eerste kwartaal van 2005 vrijwel even hoog als een jaar eerder. De stijging van de werkloosheid komt dan ook vrijwel geheel op conto van vrouwen: in een jaar tijd kwamen er 15 duizend werkloze vrouwen bij. De afwijkende ontwikkeling tussen mannen en vrouwen heeft te maken met afwijkende ontwikkelingen in de beroepsbevolking naar geslacht. De mannelijke beroepsbevolking is in een jaar tijd afgenomen met 38 duizend. De vrouwelijke groei daarentegen met 41 duizend.

Het werkgelegenheidsverlies was groter voor mannen dan voor vrouwen. In het eerste kwartaal van 2005 werden 72 duizend banen minder door mannen bezet dan een jaar eerder. Vrouwen kenden een netto banenverlies van 3 duizend. Door de afvlakking van de banengroei in de niet-commerciële dienstverlening dreigen vrouwen een belangrijke buffer tegen werkloosheid te verliezen. In het eerste kwartaal van 2005 werden door vrouwen 20 duizend banen extra bezet in de niet-commerciële dienstverlening. In de periode 2001–2003 kwamen er in deze sector voor vrouwen jaarlijks 60 à 70 duizend banen bij. Mannen verloren in het eerste kwartaal 13 duizend banen in de niet-commerciële dienstverlening. Dit kwam vooral door verlies van werkgelegenheid bij het openbaar bestuur.

De toename van het aantal werklozen komt geheel op conto van 25-plussers. Het aantal werkloze jongeren (15–24 jaar) daalde in een jaar tijd met 5 duizend. Deze daling heeft te maken met terugtrekking van de arbeidsmarkt. Terwijl het aantal 15–24-jarigen in een jaar tijd met 10 duizend steeg, daalde het aantal 15–24-jarigen dat deel uitmaakt van de beroepsbevolking met 39 duizend. Onder 25-plussers is de terugtrekking van de arbeidsmarkt niet waarneembaar.

Sociaal-economische kerncijfers

	Basis c.q. eenheid	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1. Werkgelegenheid							
Werkzame personen	1 000	.	.	8 282	8 324	8 278*	8 166*
Werknemers	1 000	.	.	7 152	7 199	7 153*	7 041*
Zelfstandigen	1 000	.	.	1 130	1 125	1 125*	1 125*
Banen van werknemers	1 000	.	.	7 559	7 607	7 561*	7 445*
Landbouw en visserij	1 000	.	.	136	137	135*	134*
Industrie en bouwnijverheid	1 000	.	.	1 478	1 451	1 398*	1 335*
Commerciële dienstverlening	1 000	.	.	3 684	3 654	3 578*	3 517*
Niet-commerciële dienstverlening	1 000	.	.	2 260	2 365	2 450*	2 459*
Mannen	1 000	.	.	4 283	4 263	4 151*	4 069*
Vrouwen	1 000	.	.	3 275	3 344	3 409*	3 376*
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	249	204	177	182	249	310
Bijstandsuitkeringen, jonger dan 65 jaar	1 000	380	348	327	319	328	337
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	1 000	915	942	970	987	988	968
WAO-uitkeringen	1 000	737	760	784	798	795	773
Wajong-uitkeringen	1 000	121	126	129	132	136	140
WAZ-uitkeringen	1 000	57	57	57	57	57	56
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	.	.	27,5*	28,3*	28,0*	.
Eenpersoonshuishouden	1 000 euro	.	.	16,0*	16,5*	16,4*	.
Meerpersoonshuishouden	1 000 euro	.	.	33,2*	34,2*	34,0*	.
Dynamische koopkrachtverandering van personen	%	1,2	2,0	.	1,7*	-0,1*	.
Bestedingen per huishouden	1 000 euro	23,2	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

Overwerken in Nederland

Ingrid Beckers en Clemens Siermann

In 2004 werkte 37 procent van de werknemers in Nederland regelmatig over. Bijna een derde van het overwerk is onbetaald. Overwerk komt het meeste voor onder werknemers tussen de 25 en 45 jaar. Jonge mensen werken vooral over om extra geld te verdienen. Naarmate men ouder wordt, hoort het overwerken steeds meer bij de functie. Mannen werken vaker over dan vrouwen. In vergelijking met mannen krijgen vrouwen de extra uren relatief vaak gecompenseerd in tijd. Hoogopgeleide werknemers werken veel vaker over dan laag- en middelbaar opgeleide werknemers. Het overgrote deel van hen doet onbetaald overwerk.

In het onderwijs, de zakelijke dienstverlening en bij financiële instellingen wordt relatief veel onbetaald overwerk verricht. In de sector vervoer, opslag en communicatie en in de landbouw wordt veel overwerk gedaan, waarvoor werknemers worden gecompenseerd in geld. De gezondheids- en welzijnszorg is de enige sector waar overwerk meestal wordt gecompenseerd in de vorm van tijd.

1. Inleiding

Er is sprake van overwerk als iemand buiten de vastgestelde werktijden werkt en daardoor het aantal contractuele arbeidsuren wordt overschreden. In de Enquête Beroepsbevolking (EBB) wordt aan werknemers gevraagd of ze overwerken. Zowel langer op het werk blijven, als werk mee naar huis nemen wordt gerekend tot overwerk. Ook wordt gevraagd hoe men voor het eventuele overwerk wordt gecompenseerd: in tijd, in geld, of helemaal niet. In dit artikel wordt een beschrijving gegeven van werknemers die regelmatig overwerken. Wie zijn zij en waar werken zij?

In 2004 werkte 37 procent van de werknemers in Nederland regelmatig over. Bij 14 procent van de werknemers ging het om overwerk waarvoor zij werden betaald. Daar-

Staat 1
Regelmatig overwerken naar compensatie in tijd en/of geld, 2004

	Regelmatig overwerken		Nooit overwerken	Totaal
	Compensatie in tijd			
	Ja	Nee		
Regelmatig overwerken	%			
Compensatie in geld				
Ja	6	8	–	14
Nee	10	13	–	23
Nooit overwerken	–	–	63	63
Totaal	16	21	63	100

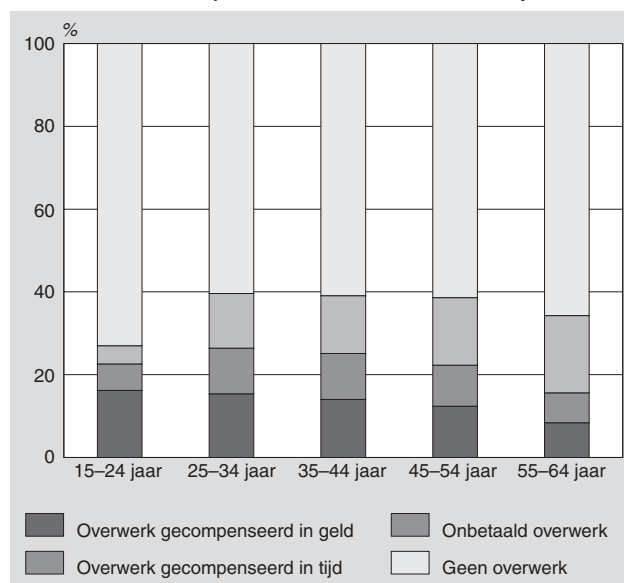
naast kreeg 16 procent het overwerk ‘terugbetaald’ in tijd. Voor 13 procent van de werknemers gold dat zij regelmatig overwerkten, zonder dat daar een vergoeding tegenover stond. Dit betekent dat ruim eenderde van al het overwerk in 2004 onbetaald was. Een klein deel van de werknemers die overwerkten, werden zowel in tijd als in geld gecompenseerd. Zij worden in het vervolg van dit artikel gerekend tot de personen die worden gecompenseerd in geld.

2. Persoonskenmerken

2.1 Leeftijd en geslacht

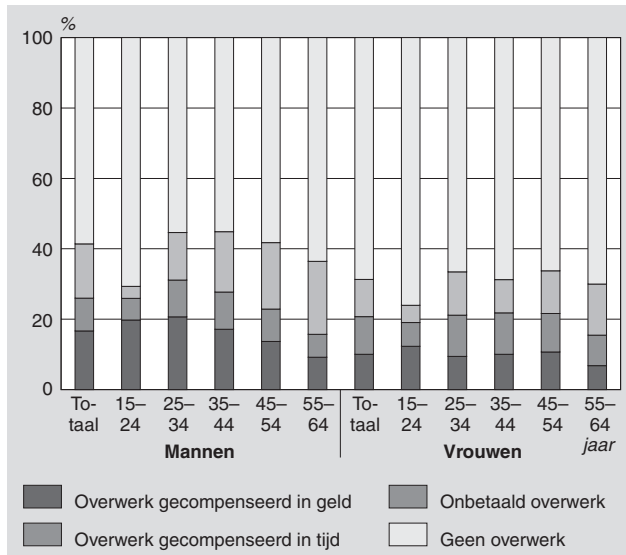
Jongeren werken relatief weinig over. Iets meer dan een kwart van de 15–24-jarigen geeft aan regelmatig extra uren te maken. Het gaat daarbij vooral om betaalde uren. Onder personen tussen 25 en 45 jaar komt overwerken het meest voor; bijna vier op de tien van hen werken regelmatig over. Het betreft gedeeltelijk overwerk dat wordt gecompenseerd in geld en gedeeltelijk overwerk dat niet wordt gecompenseerd. Naarmate mensen ouder zijn, krijgen zij minder vaak geld voor de extra uren die zij maken. Ze verrichten steeds vaker onbetaald overwerk. Boven de 55 jaar werken mensen minder vaak over. Daarbij gaat het vooral om onbetaald overwerk. Jonge mensen werken vooral over om extra geld te verdienen. Naarmate men ouder wordt, is het overwerken steeds meer een onderdeel van de baan.

1. Overwerk naar compensatie van het overwerk en leeftijd, 2004



Voor alle leeftijdsgroepen geldt, dat mannen vaker overwerken dan vrouwen. Ruim vier van de tien mannen werken regelmatig over. Ruim drie van de tien vrouwen doen dat ook. Met name mannen van 25–44 jaar werken veel over, bijna 45 procent van hen geeft aan regelmatig extra uren te maken. Hoe jonger mannen zijn, hoe vaker zij het overwerk krijgen uitbetaald. Bijna zeven van de tien jonge mannen die regelmatig overwerken, krijgen geld voor de extra uren die zij maken. Dit aandeel daalt met de leeftijd. Boven de 55 jaar krijgt nog maar een kwart van de mannen die regelmatig overwerken geld voor de extra uren die worden gemaakt. Meer dan de helft van de werknemers boven de 55 jaar die regelmatig overwerken, doet dit zonder dat er een vergoeding tegenover staat. Iets meer dan één op de tien jongeren doet dit ook. Jonge mannen maken extra uren om wat extra's te verdienen. Naarmate mannen ouder zijn hoort het overwerk vaker bij de functie. Overwerk in ruil voor tijd komt onder mannen in alle leeftijdsgroepen relatief weinig voor.

2. Overwerk naar compensatie van het overwerk, geslacht en leeftijd, 2004

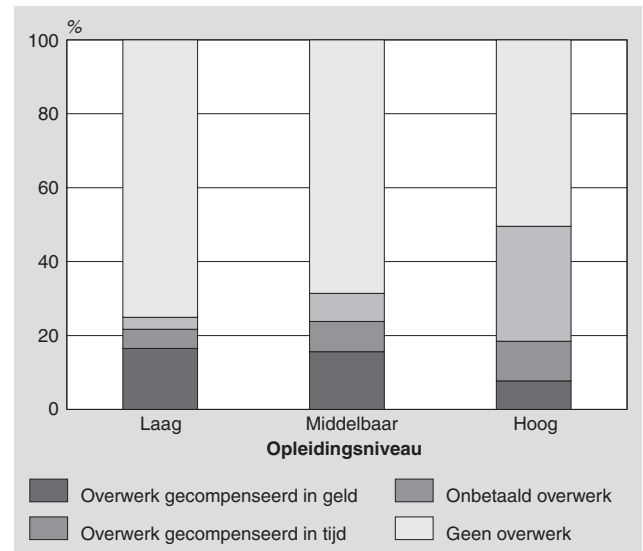


In vergelijking met mannen krijgen vrouwen de extra uren relatief vaak gecompenseerd in tijd. Zij werken de ene keer wat meer, om een andere keer wat minder te kunnen werken. In bijna alle leeftijdsgroepen krijgen vrouwen vaker compensatie in de vorm van tijd dan in de vorm van geld. De enige uitzondering hierop zijn jonge vrouwen. Ruim de helft van de 15–24-jarige vrouwen die regelmatig overwerken, krijgen hiervoor een geldelijke vergoeding. Voor vrouwen geldt net als voor mannen, dat naarmate ze ouder zijn, ze vaker onbetaald overwerk verrichten. Een uitzondering zijn vrouwen tussen 25–34 jaar; een relatief groot deel van hen verricht onbetaald overwerk. Het aandeel overwerkers onder vrouwen in deze leeftijdsgroep dat niet wordt gecompenseerd voor de overuren is daarmee groter dan onder mannelijke leeftijdgenoten. Dit geldt overigens ook voor jongeren.

2.2 Opleidingsniveau

Overwerken hangt sterk samen met het opleidingsniveau van werknemers. Hoogopgeleide werknemers werken veel vaker over dan middelbaar en laagopgeleiden. Bijna de helft van de hoogopgeleide werknemers werkt regelmatig over. Van de laagopgeleide werknemers maakt nog geen kwart regelmatig extra uren. Bij de lager opgeleiden betreft het voor het grootste deel overwerk dat wordt gecompenseerd met geld. Ook middelbaar opgeleiden doen met name overwerk waar extra geld tegenover staat. Onder hoogopgeleiden komt betaald overwerk nauwelijks voor. Het overgrote deel van hen doet onbetaald overwerk.

3. Overwerk naar compensatie van het en opleidingsniveau, 2003¹⁾



¹⁾Gegevens over het opleidingsniveau zijn voor 2004 nog niet beschikbaar.

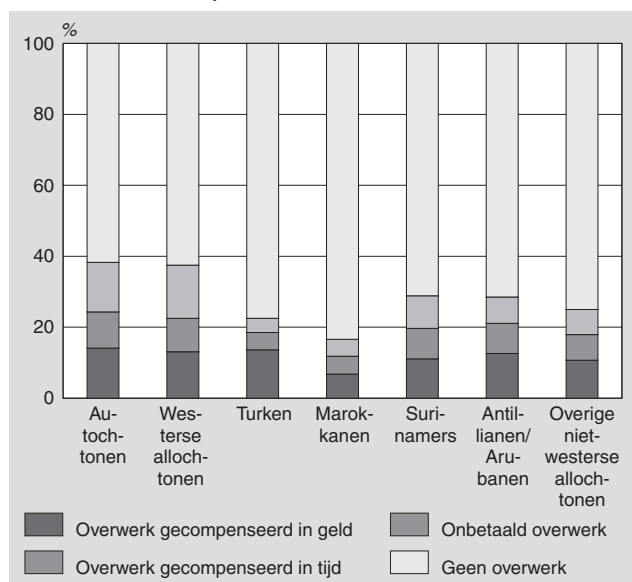
2.3 Herkomst

Autochtonen en westerse allochtonen werken veel vaker over dan allochtonen van niet-westerse herkomst. Met name Turkse en Marokkaanse werknemers werken relatief weinig over. De niet-westerse allochtonen verrichten relatief vaak overwerk waarvoor zij gecompenseerd worden met geld. Met name autochtonen en westerse allochtonen verrichten naast betaald overwerk ook vaak onbetaald overwerk. Een en ander hangt waarschijnlijk sterk samen met het opleidingsniveau. Niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld lager opgeleid dan autochtonen en westerse allochtonen. In de vorige paragraaf werd al duidelijk dat laagopgeleiden relatief weinig overwerken in vergelijking met hoogopgeleiden.

2.4 Gezinssituatie

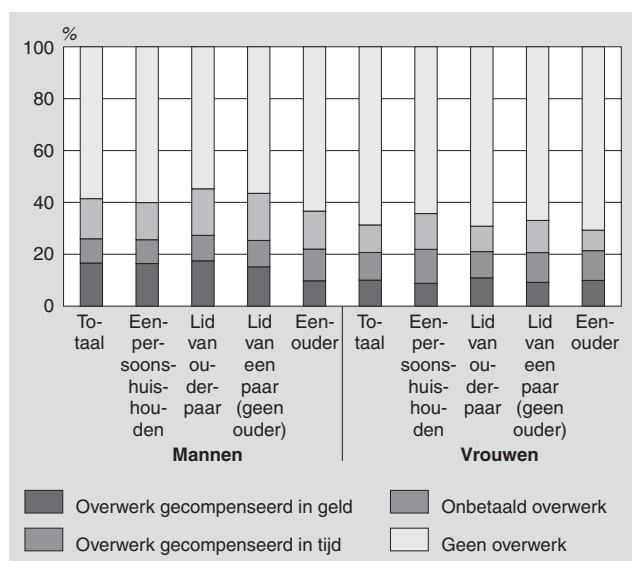
Ook de gezinssituatie blijkt van invloed te zijn op het al dan niet overwerken. Mannen werken het meest over wanneer ze lid zijn van een paar met kinderen. Ruim vier op de tien mannen die lid zijn van een ouderpaar werken regelmatig over. Vrouwen werken juist heel weinig over wanneer zij lid zijn van een paar met kinderen. Vrouwen werken juist veel

4. Overwerk naar compensatie van het overwerk en herkomst, 2004



over wanneer zij alleenstaand zijn. Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat ze relatief weinig overwerken wanneer zij een eenoudergezin vormen.

5. Overwerk naar compensatie van het overwerk, geslacht en gezinssituatie, 2004



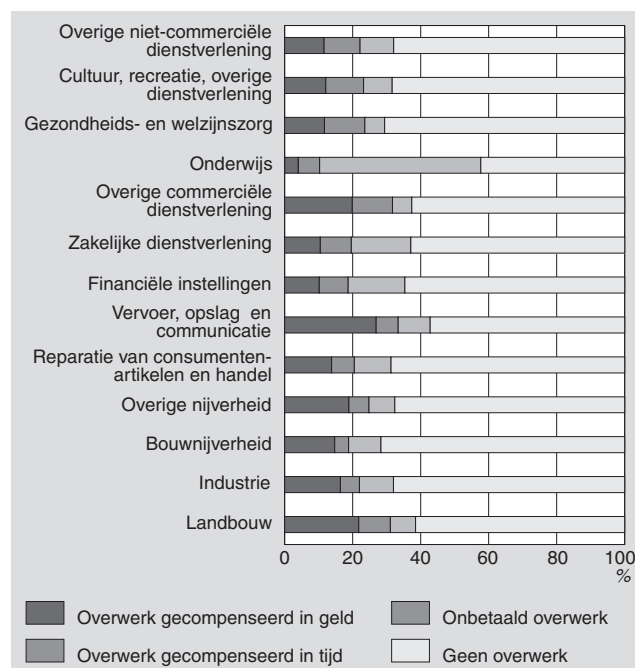
Het grootste gedeelte van het overwerk bij mannen is onbetaald overwerk. Alleen alleenstaande mannen doen veel overwerk dat wordt gecompenseerd in geld. Waarschijnlijk betreft dit met name jonge mannen die (nog) geen partner hebben. Ook mannen die lid zijn van een paar, met of zonder kinderen, doen relatief veel overwerk waar geld tegenover staat. Alleenstaande vaders doen naast onbetaald overwerk ook vaak overwerk dat wordt gecompenseerd in tijd. Vrouwen zonder kinderen doen relatief veel onbetaald overwerk. Dat geldt zowel voor vrouwen met als zonder een partner. Zij doen daarnaast relatief vaak overwerk dat wordt gecompenseerd in tijd. Alleenstaande moeders doen met name overwerk dat wordt gecompenseerd in tijd. Moeders met een partner doen juist relatief vaak overwerk waarvoor zij extra geld krijgen.

3. Kenmerken van het werk

3.1 Bedrijfstakken

Bijna zes op de tien werknemers in het onderwijs geven aan regelmatig over te werken. Daarmee is het onderwijs de bedrijfstak waar het meest wordt overgewerkt. Het gaat daarbij grotendeels om onbetaald overwerk. Ook betreft het voor een groot deel werk dat mee naar huis wordt genomen: het onderwijs is de enige bedrijfstak waar werknemers dit veelvuldig aangeven. Voor een groot deel zal het hierbij gaan om nakijkwerk. Ook in de zakelijke dienstverlening en bij financiële instellingen wordt relatief veel onbetaald overwerk verricht.

6. Overwerk naar compensatie van het overwerk en bedrijfstak, 2003¹⁾



¹⁾Gegevens over bedrijfstakken zijn voor 2004 nog niet beschikbaar.

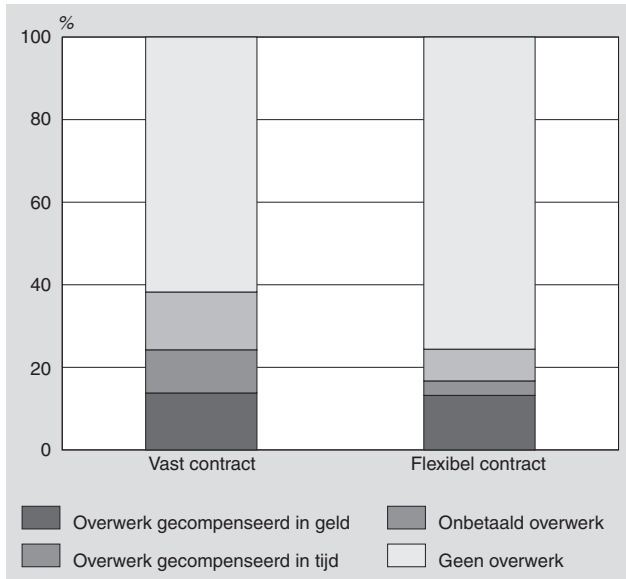
In de sector vervoer, opslag en communicatie (43%) en in de landbouw (39%) wordt ook veel overgewerkt. In beide gevallen betreft het voornamelijk overwerk waarvoor de werknemers worden gecompenseerd in geld. Overigens geldt voor de meeste bedrijfstakken dat het grootste gedeelte van het overwerk wordt uitbetaald. Zowel in de bouwnijverheid als in de gezondheids- en welzijnszorg wordt door minder dan drie op de tien personen regelmatig overgewerkt. De gezondheids- en welzijnszorg is tevens de enige sector waar het overwerk vaak gecompenseerd wordt in de vorm van tijd.

3.2 Arbeidscontract

Bijna vier op de tien werknemers met een vast contract werken regelmatig over. Zij doen dit veel vaker dan werknemers met een flexibel contract. Van hen werkt nog geen kwart regelmatig over. Van de werknemers met een vast dienstverband die regelmatig overwerken, doet ruim een-

derde onbetaald overwerk. Nog eens ruim eenderde doet overwerk waar compensatie in geld tegenover staat. Bij mensen met een flexibel contract staat er in meer dan de helft van de gevallen een geldelijke vergoeding tegenover de extra uren die ze maken.

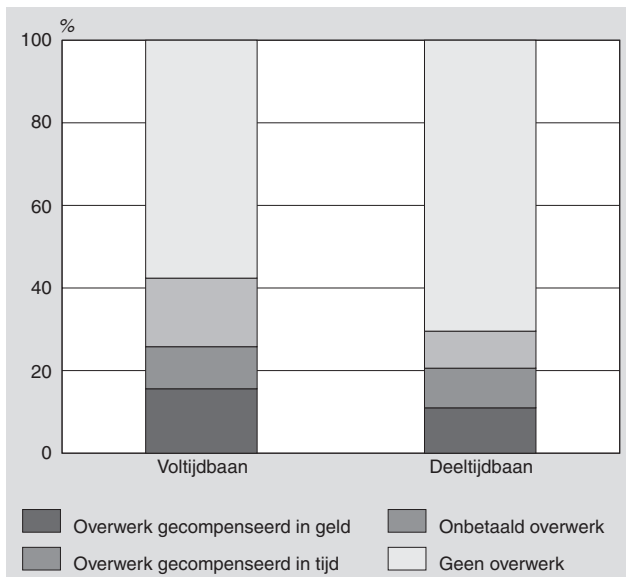
7. Overwerk naar compensatie van het overwerk en dienstverband, 2004



3.3 Arbeidsduur

Ruim vier op de tien werknemers met een voltijd baan werken regelmatig over. Zij werken daarmee vaker over dan werknemers met een deeltijd baan. Van hen werken bijna drie op de tien regelmatig over. Van de voltijders die regelmatig overwerken verricht bijna 40 procent onbetaald overwerk. Ook doet 37 procent overwerk waar compensatie in geld tegenover staat. Bij de deeltijders die regelmatig overwerken doet een derde betaald overwerk, bijna eenderde doet overwerk dat wordt gecompenseerd in tijd en een derde doet onbetaald overwerk.

8. Overwerk naar compensatie van het overwerk en arbeidsduur, 2004



Technische Toelichting

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

Sinds 2000 worden in de EBB vragen gesteld over overwerk. Het bleek toen lastig om iets te zeggen over de manier waarop mensen gecompenseerd worden voor de uren dat ze overwerken. Dat werd veroorzaakt doordat er maar één keer werd gevraagd naar de manier van compensatie (tijd en/of geld). Dit terwijl er wel twee verschillende vragen werden gesteld: één vraag over werk mee naar huis nemen en één vraag over overwerken. De vraagstelling was verwarrend voor de respondenten. Ook was het onmogelijk om te achterhalen of de compensatie gold voor het werk dat mee naar huis werd genomen of voor het overwerk. Daarom is met ingang van januari 2002 de vraagstelling gewijzigd. Nu wordt per vraag (overwerken en werk mee naar huis nemen) de vraag gesteld hoe de uren worden gecompenseerd.

Bij het verschijnen van dit artikel zijn de gegevens over beroep, bedrijfstak en onderwijsniveau nog niet beschikbaar voor 2004. In de grafieken over deze onderwerpen worden de cijfers over 2003 gegeven.

Vragen over overwerk in de EBB:

Aan alle personen die 12 uur of meer per week werken, exclusief zelfstandigen of meewerkenden, worden de vragen over overwerk gesteld:

A. Werkt u wel eens over?

1. Ja, regelmatig
2. Ja, soms
3. Nee

Als men 'Ja, regelmatig' of 'Ja, soms' antwoordt, volgt de volgende vraag:

A1. Hoe worden deze uren gecompenseerd?

1. In tijd
2. In geld
3. In tijd en geld
4. Niet

B. Neemt u wel eens werk mee naar huis?

1. Ja, regelmatig
2. Ja, soms
3. Nee

Als men 'Ja, regelmatig' of 'Ja, soms' antwoordt, volgt de volgende vraag:

B1. Hoe worden deze uren gecompenseerd?

1. In tijd
2. In geld

3. In tijd en geld
4. Niet

Iedereen die op vraag A en/of vraag B 'Ja, regelmatig' of 'Ja, soms' heeft geantwoord, krijgt de volgende vraag:

**C. Hoeveel uren heeft u de vorige week (over-
gewerkt/thuis gewerkt)?**

Tabel 1
Werknemers van 15–64 jaar die regelmatig overwerken naar persoonskenmerken

	2000	2001	2002	2003	2004
	%				
Totaal	32,7	32,7	32,0	35,0	37,2
<i>Mannen</i>	38,4	38,2	37,1	40,0	41,6
Leeftijd					
15–24 jaar	28,3	25,4	26,0	28,3	29,6
25–34 jaar	41,2	40,3	39,3	44,0	44,8
35–44 jaar	40,1	41,1	40,2	42,4	45,1
45–54 jaar	39,2	40,1	38,1	40,5	42,0
55–64 jaar	34,6	33,9	32,6	35,6	36,5
Opleidingsniveau					
Laag	29,6	27,8	27,7	30,3	.
Middelbaar	36,3	37,3	34,7	37,0	.
Hoog	51,7	51,8	50,3	54,0	.
Herkomst					
Autochtonen	40,1	39,6	38,4	41,4	43,0
Westerse allochtonen	36,5	38,2	37,0	41,2	42,6
Turken	19,1	21,4	24,1	21,9	22,5
Marokkanen	9,8	18,5	19,0	23,8	17,0
Surinamers	27,8	26,6	28,2	29,1	34,2
Antillianen/Arubanen	37,3	25,0	30,0	26,7	31,2
Overige niet-westerse allochtonen	19,5	21,9	20,3	19,2	25,4
Gezinssituatie					
Eenpersoonshuishouden	35,3	33,8	33,7	36,0	39,9
Lid van ouderpaar	41,4	42,5	40,7	43,7	45,4
Lid van een paar (geen ouder)	40,8	39,6	39,0	42,5	43,6
Eenouder	35,9	39,0	36,3	34,1	37,2
<i>Vrouwen</i>	24,6	25,0	25,0	28,3	31,4
Leeftijd					
15–24 jaar	17,4	17,2	18,5	20,8	24,1
25–34 jaar	24,2	24,5	25,3	28,6	33,5
35–44 jaar	26,7	27,3	26,2	29,1	31,3
45–54 jaar	27,2	28,9	27,2	31,8	33,9
55–64 jaar	26,5	22,9	26,1	28,6	30,0
Opleidingsniveau					
Laag	15,8	14,9	14,7	16,3	.
Middelbaar	20,3	21,2	21,7	24,3	.
Hoog	38,9	40,0	38,5	43,9	.
Herkomst					
Autochtonen	25,1	25,5	25,7	29,2	32,2
Westerse allochtonen	26,0	26,5	26,2	28,4	31,3
Turken	10,6	12,3	10,1	13,0	22,6
Marokkanen	2,7	10,7	10,8	19,2	15,8
Surinamers	18,2	17,4	18,7	21,0	23,5
Antillianen/Arubanen	23,7	24,7	17,8	19,1	25,4
Overige niet-westerse allochtonen	16,6	17,3	14,7	15,9	24,4
Gezinssituatie					
Eenpersoonshuishouden	26,3	29,6	27,7	32,7	35,7
Lid van ouderpaar	25,0	24,7	25,1	28,1	30,9
Lid van een paar (geen ouder)	25,8	26,6	26,7	30,2	33,1
Eenouder	24,7	23,4	21,8	25,1	29,5

Tabel 2
Werknemers van 15–64 jaar die regelmatig overwerken naar kenmerken van het werk

	2000	2001	2002	2003	2004
	%				
Totaal	32,7	32,7	32,0	35,0	37,2
<i>Mannen</i>	38,4	38,2	37,1	40,0	41,6
Bedrijfstak					
Landbouw	37,8	39,9	41,3	44,8	.
Industrie	34,7	34,5	33,1	34,6	.
Bouwnijverheid	28,3	29,0	25,2	29,1	.
Overige nijverheid	41,6	38,8	39,3	35,3	.
Reparatie van consumenten artikelen en handel	40,6	40,1	36,9	39,6	.
Vervoer, opslag en communicatie	47,4	44,2	44,9	49,4	.
Financiële instellingen	40,8	39,9	38,7	43,2	.
Zakelijke dienstverlening	43,7	43,0	40,5	44,3	.
Overige commerciële dienstverlening	38,1	34,9	33,7	42,3	.
Onderwijs	57,7	57,2	57,0	60,7	.
Gezondheids- en welzijnszorg	32,0	34,2	35,9	35,9	.
Cultuur, recreatie, overige dienstverlening	44,0	41,2	37,6	42,7	.
Overige niet-commerciële dienstverlening	31,8	32,9	35,3	36,6	.
Arbeidscontract					
Vast contract	39,3	39,0	38,2	41,1	42,7
Flexibel contract	26,6	26,7	22,0	24,4	27,9
Arbeidsduur					
Voltijdbaan	40,3	40,0	39,1	42,3	43,8
Deeltijdbaan	26,9	27,8	26,6	27,9	30,2
<i>Vrouwen</i>	24,6	25,0	25,0	28,3	31,4
Bedrijfstak					
Landbouw	11,3	11,1	14,9	19,5	.
Industrie	19,8	19,2	18,3	22,6	.
Bouwnijverheid	21,9	22,1	16,7	19,3	.
Overige nijverheid	9,2	28,0	19,5	13,0	.
Reparatie van consumenten artikelen en handel	20,5	20,0	20,2	20,9	.
Vervoer, opslag en communicatie	24,2	25,6	21,8	25,0	.
Financiële instellingen	21,0	17,5	19,1	25,7	.
Zakelijke dienstverlening	26,0	27,8	23,7	26,6	.
Overige commerciële dienstverlening	25,8	22,2	28,7	32,4	.
Onderwijs	53,2	50,9	52,2	55,3	.
Gezondheids- en welzijnszorg	21,0	22,4	23,8	27,8	.
Cultuur, recreatie, overige dienstverlening	25,3	24,5	23,6	23,9	.
Overige niet-commerciële dienstverlening	18,9	24,6	21,2	24,2	.
Arbeidscontract					
Vast contract	25,3	26,0	25,9	29,1	32,4
Flexibel contract	18,3	15,7	15,4	18,9	20,6
Arbeidsduur					
Voltijdbaan	27,9	30,0	29,6	32,1	37,1
Deeltijdbaan	23,1	22,7	23,2	27,0	29,3

Burn-out: de rol van psychische werkbelasting

Christianne Hupkens

Ongeveer een op de tien werkenden heeft last van burn-out klachten. Burn-out blijkt samen te hangen met diverse aspecten van psychische werkbelasting. Zo komt burn-out meer voor bij mensen die melding maken van een hoge werkdruk dan bij mensen die een lage werkdruk hebben. Ook mensen die minder zeggenschap hebben over hun eigen werk en mensen die zich niet goed kunnen ontplooiën in hun werk hebben vaker burn-out klachten.

Vergeleken met andere bedrijfsklassen, komt burn-out het meest voor in het onderwijs: meer dan 13 procent van de leerkrachten raakt opgebrand. Het hoge percentage burn-out in het onderwijs kan grotendeels worden toegeschreven aan de hoge psychische werkbelasting van leerkrachten.

1. Inleiding

Psychische aandoeningen zijn al jarenlang de belangrijkste reden van arbeidsongeschiktheid. Bovendien groeit het aantal arbeidsongeschikten met deze klachten gestaag. In 1998 had 32 procent van de arbeidsongeschikten psychische klachten, zes jaar later is het percentage opgelopen tot 37. Depressies, angststoornissen en burn-out zijn de belangrijkste psychische aandoeningen (Otten, Smulders en Andries, 2002).

Dit artikel richt zich op één van deze klachten, namelijk burn-out. Burn-out is een uit het Engels afkomstige metafoor die verwijst naar een psychische uitputtingstoestand. In het Nederlands spreekt men ook wel van 'opgebrand zijn' (Bakker, Schaufeli en van Dierendonck, 2000). Iemand die last heeft van burn-out voelt zich moe, zowel mentaal als fysiek. Deze emotionele uitputting wordt beschouwd als de hoofdcomponent van burn-out. Daarnaast heeft iemand die opgebrand is vaak ook geen boodschap meer aan het werk, en heeft hij/zij het gevoel niet meer naar behoren te functioneren (Houtman, Andries en Hupkens, 2004).

Een belangrijke risicofactor van burn-out is de psychische belasting van het werk (Zijlstra en de Vries, 2000). Uit diverse onderzoeken blijkt dat de kans op burn-out groter is naarmate de werkdruk hoger is. Werkenden die weinig zeggenschap hebben over hun werk hebben meer kans om opgebrand te raken, net als mensen die zich niet of nauwelijks in hun werk kunnen ontplooiën.

Burn-out komt vaak voor in het onderwijs (Taris, Schaufeli, Schreurs en Caljé, 2000; Houtman, Andries en Hupkens, 2004). Het onderwijs staat ook bekend om zijn hoge psychische werkbelasting; de werkdruk is er hoog, terwijl de zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden beperkt zijn. Mogelijk komt het hoge percentage burn-out in het onderwijs voor rekening van de psychische werkbelasting. Met ander woorden, het aantal werkenden in het onderwijs dat kampt met burn-out is mogelijk het gevolg van de hoge

werkdruk en de geringe zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden.

Dit artikel beschrijft het voorkomen van burn-out in de werkzame beroepsbevolking. Hoeveel mensen hebben last van burn-out? Verschilt de kans op burn-out tussen mannen en vrouwen en naar leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur? En wat is het risico om opgebrand te raken in verschillende bedrijfsklassen?

Vervolgens wordt het verband tussen de psychische werkbelasting en burn-out beschreven. In welke mate hangt burn-out samen met de werkdruk, de zeggenschap, de ontplooiingsmogelijkheden en de beloningen?

Ten slotte wordt nagegaan of het hoge percentage burn-out in het onderwijs toegeschreven kan worden aan de psychische werkbelasting van leerkrachten.

2. Hoeveel mensen hebben last van burn-out?

Ongeveer een op de tien werkenden heeft last van burn-out klachten. Bij een werkzame beroepsbevolking van rond de 7 miljoen, gaat het dus om ongeveer 700 duizend mensen die opgebrand zijn. Het aandeel werkenden dat met burn-out kampt, is de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Het percentage mannen met burn-out klachten is even hoog als het percentage onder vrouwen.

Staat 1
Personen met burn-out naar geslacht

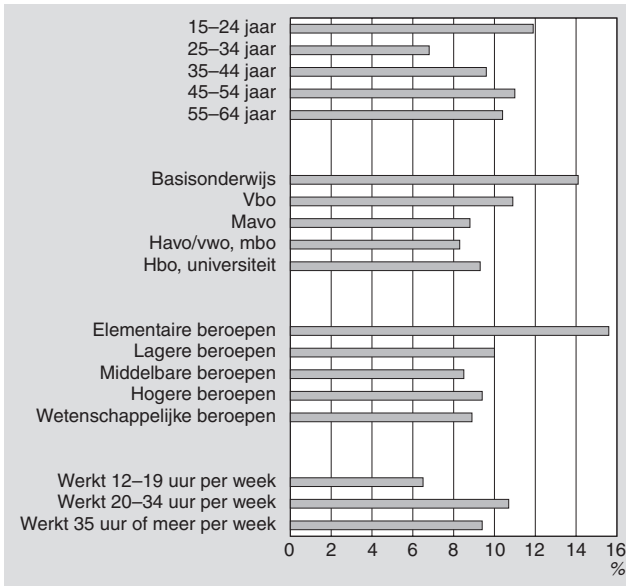
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	%							
Totaal	10	8	9	8	10	9	10	11
Man	10	8	9	8	9	10	10	10
Vrouw	10	8	10	8	10	9	10	11

Burn-out varieert wel met de leeftijd. Werkenden in de leeftijd van 25–34 jaar melden de minste klachten. Opvallend is dat het percentage werkenden met burn-out klachten het hoogst is onder de jongeren tussen de 15–24 jaar en onder werkenden tussen de 45–54 jaar.

Burn-out blijkt ook samen te hangen met het opleidings- en het beroepsniveau. Werkenden met alleen basisonderwijs rapporteren ruim anderhalf keer zo vaak burn-out klachten als hoger opgeleiden. Van de mensen die werkzaam zijn in elementaire beroepen kampt ruim 15 procent met burn-out klachten, tegenover 9 procent van de mensen in de middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen.

De kans op burn-out hangt ook af van het aantal uren dat iemand gemiddeld per week werkt. Mensen met een volle-

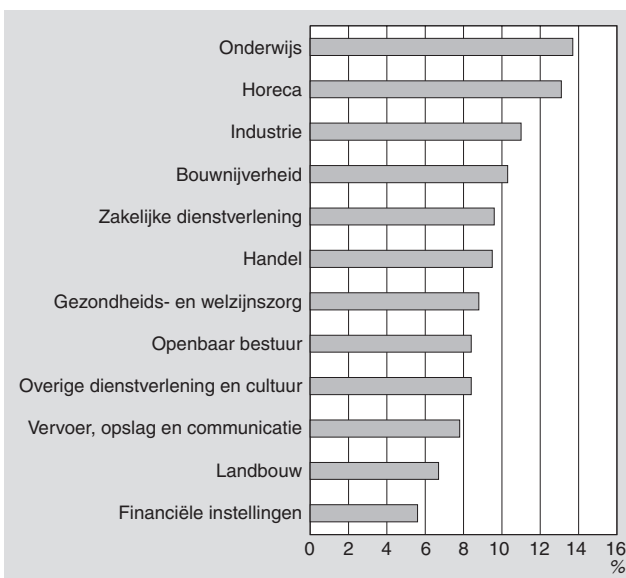
1. Personen met burn-out naar leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur, 2001-2002



dige baan (35 uur per week of meer) of een grote deeltijdbaan (20-34 uur per week) hebben meer kans om opgebrand te raken dan mensen met een kleine deeltijdbaan (12-19 uur per week).

Burn-out komt in sommige bedrijfsklassen meer voor dan in andere. Werkenden in het onderwijs en in de horeca spannen de kroon. Meer dan 13 procent van de werknemers in deze bedrijfsklassen heeft last van burn-out klachten. De landbouw en de financiële instellingen zijn de hekkensluiters. In deze bedrijfsklassen heeft minder dan 7 procent last van burn-out.

2. Personen met burn-out naar bedrijfsklasse 2001-2002



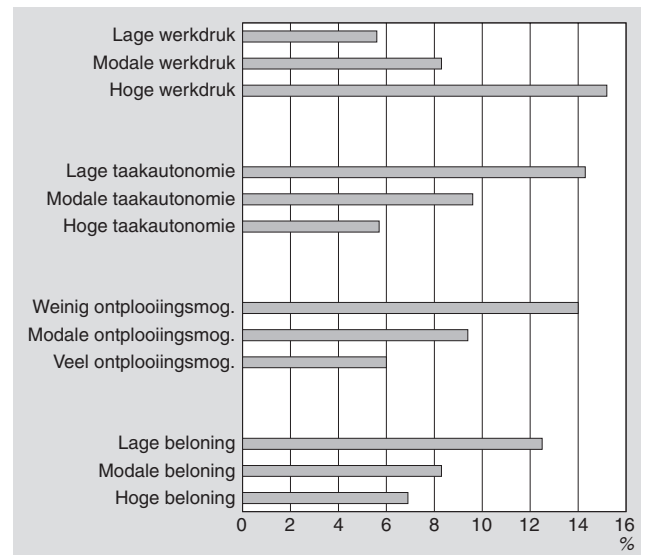
3. Burn-out en psychische werkbelasting

Bovenstaand is een beeld geschetst van de kans om opgebrand te raken voor werknemers naar verschillende ach-

tergrondkenmerken. De kans om opgebrand te raken blijkt ook sterk samen te hangen met werkdruk. Terwijl van de mensen die een lage werkdruk ondervinden nog geen 6 procent burn-out klachten meldt, maakt ruim 15 procent van de werkenden die een hoge werkdruk rapporteren melding van deze klachten.

Werkenden die nauwelijks zeggenschap hebben over de uitvoering van het werk, de volgorde van de werkzaamheden en het werktempo (dat wil zeggen: laag scoren op taakautonomie) kampen vaker met burn-out klachten dan mensen die veel zeggenschap en verantwoordelijkheden hebben. Burn-out klachten hangen ook samen met de mogelijkheden die mensen hebben om zich in hun werk te ontplooiën: hoe minder ontplooiingsmogelijkheden, hoe meer burn-out klachten. Ook tevredenheid met de promotiekansen en beloningen speelt een rol. Hoe lager de tevredenheid, hoe meer kans om op te branden. Kortom, hoe hoger de psychische werkbelasting, hoe groter de kans op burn-out.

3. Personen met burn-out naar werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en beloningen, 2001-2002



4. Burn-out en psychische werkbelasting in verschillende bedrijfsklassen

Tot nu toe is per afzonderlijk kenmerk nagegaan in hoeverre dat kenmerk verband hield met burn-out. Elk verband kan echter beïnvloed worden door andere kenmerken, die samenhangen met zowel het betrokken kenmerk als burn-out. Zo is het aannemelijk dat het verband tussen beroepsniveau en burn-out wordt beïnvloed door taakautonomie en ontplooiingsmogelijkheden. In de elementaire en lagere beroepen hebben werknemers minder zeggenschap en minder ontplooiingsmogelijkheden dan in andere beroepen. De hoge burn-out score in de elementaire en lagere beroepen kan waarschijnlijk voor een deel hieraan worden toegerekend.

In de volgende analyse zijn daarom de verbanden tussen verschillende kenmerken tegelijkertijd en burn-out onderzocht met behulp van logistische regressie-analyse. Voor-

Staat 2
Het verband tussen bedrijfstak en burn-out (stap 1) en tussen bedrijfstak, werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en beloningen enerzijds en burn-out anderzijds (stap 2), uitgedrukt in gecorrigeerde¹⁾ odds ratio's (OR's), 2001–2002

	Stap 1	Stap 2
	<i>OR burn-out</i>	
<i>Bedrijfstak</i>		
Landbouw	R ²⁾	R
Industrie	1,7	1,4
Bouwnijverheid	1,7	1,7
Handel	1,6	1,5
Horeca	2,1	1,6
Vervoer, opslag en communicatie	1,2	0,9
Financiële instellingen	1,0	1,0
Zakelijke dienstverlening	1,7	1,6
Openbaar bestuur	1,5	1,4
Onderwijs	2,7*	2,1
Gezondheids- en welzijnzorg	1,6	1,3
Overige dienstverlening en cultuur	1,5	1,4
<i>Werkdruk</i>		
Lage werkdruk		R
Modale werkdruk		1,7*
Hoge werkdruk		3,4*
<i>Taakautonomie</i>		
Lage taakautonomie		1,7*
Modale taakautonomie		1,4
Hoge taakautonomie		R
<i>Ontplooiingsmogelijkheden</i>		
Weinig ontplooiingsmogelijkheden		2,7*
Modale ontplooiingsmogelijkheden		1,6*
Veel ontplooiingsmogelijkheden		R
<i>Beloning</i>		
Lage beloning		1,3
Modale beloning		1,0
Hoge beloning		R

* Statistisch significant op het niveau van 1 procent.

¹⁾ Gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur.

²⁾ Referentiecategorie in de logistische regressie-analyse.

deel is dat bij de bestudering van de samenhang tussen een bepaald kenmerk en burn-out gecorrigeerd wordt voor de effecten van andere kenmerken. Hiërarchische logistische regressie-analyse, waarbij de kenmerken groepsgevoels in de analyse worden ingevoerd, biedt tevens de mogelijkheid om na te gaan of de hoge burn-out score in het onderwijs kan worden toegeschreven aan psychische werkbelasting.

In de eerste stap worden bedrijfsklasse en diverse achtergrondkenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur) in de analyse ingevoerd. In de tweede stap worden de vier kenmerken van psychische werkbelasting aan de analyse toegevoegd. Nagegaan wordt of als gevolg van deze toevoeging het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out verdwijnt of verzwakt. In dat geval komt het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out (deels) voor rekening van de psychische werkbelasting. Meer informatie over logistische regressie-analyse staat in de technische toelichting.

De resultaten van de twee stappen van de logistische regressie-analyse zijn weergegeven als odds ratio's (OR). Bij aandoeningen die niet al te vaak voorkomen (bij maximaal

10 procent van de populatie) kan een odds ratio worden geïnterpreteerd als een kansverhouding. Dat is bij burn-out het geval. De eerste stap vermeldt de kansverhouding in burn-out tussen respondenten in een bepaalde bedrijfsklasse en een standaard vergelijkingsgroep, namelijk landbouw. In deze analyse is gecorrigeerd voor enkele achtergrondkenmerken, te weten leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur. De kans op burn-out in het onderwijs blijkt 2,7 keer hoger te zijn dan in de landbouw. Na toevoeging van de vier kenmerken van psychische werkbelasting in de logistische regressie-analyse blijkt dat het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out minder sterk wordt. De odds ratio, de kansverhouding in burn-out tussen personen die werkzaam zijn in het onderwijs en de landbouw, daalt naar 2,1. Vooral werkdruk hangt sterk samen met burn-out. Personen die een hoge werkdruk ondervinden hebben 3,4 keer zo veel kans op burn-out als personen die een lage werkdruk rapporteren. Mensen die weinig ontplooiingsmogelijkheden hebben, hebben 2,7 keer zoveel kans op burn-out vergeleken met mensen die veel mogelijkheden hebben om zich in hun werk te ontplooiën. Mensen die weinig zeggenschap (taakautonomie) hebben, hebben 1,7 keer zoveel kans om opgebrand te raken als mensen die veel taakautonomie hebben. Tevredenheid met de beloningen blijkt in deze multivariate analyse niet samen te hangen met burn-out. Geconcludeerd kan worden dat het hoge percentage burn-out in het onderwijs voor een groot deel kan worden toegeschreven aan de hoge werkdruk, de beperkte ontplooiingsmogelijkheden en de lage taakautonomie van leerkrachten.

Kanttekening bij bovenstaande analyses is dat het strikt genomen niet mogelijk is om aan te geven wat oorzaak is en wat gevolg, aangezien burn-out en psychische werkbelasting in het onderzoek op één tijdstip zijn gemeten. Een longitudinale studie naar risicofactoren van burn-out in het onderwijs toont echter ook overtuigend aan dat psychische werkbelasting burn-out veroorzaakt (Taris, Schaufeli, Schreurs en Caljé, 2000).

5. Conclusie

De achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, opleidings- en beroepsniveau en arbeidsduur spelen een relatief kleine rol bij burn-out. Werkdruk, zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden spelen een veel grotere rol. Deze aspecten van psychische werkbelasting verhogen het risico op burn-out aanzienlijk, onafhankelijk van de effecten van de achtergrondkenmerken.

Om burn-out terug te dringen is het verstandig om de spanningen allereerst te richten op bedrijfstakken met een hoog risico op burn-out. Binnen deze bedrijfstakken is het zinvoller om de psychische werkbelasting aan te pakken, dan om maatregelen te richten op bepaalde risicogroepen (bijvoorbeeld ouderen). De constatering dat het hoge percentage burn-out in het onderwijs grotendeels voor rekening van de psychische werkbelasting komt, impliceert dat vooral in het onderwijs aanpak van de werkdruk en verbetering van de zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden de kans op burn-out kan reduceren.

Technische toelichting

Het Permanent Onderzoek Leefsituatie

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de module 'Gezondheid en Arbeid' van het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLs). POLs is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking).

De module 'Gezondheid en arbeid' bevat informatie over de onderwerpen 'gezondheid en aandoeningen', 'leefstijlen', 'medische consumptie', 'preventieve maatregelen' en 'arbeidsomstandigheden'. De gegevens over arbeidsomstandigheden worden in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzameld.

De vragen over dit onderwerp worden grotendeels mondeling en voor een klein deel schriftelijk gesteld aan personen die behoren tot de werkzame beroepsbevolking. Dit zijn personen van 15–64 jaar die ten minste 12 uur per week betaald werk verrichten. Jaarlijks beantwoorden ongeveer 4 500 mensen de vragen over arbeidsomstandigheden.

In dit artikel worden de gegevens over burn-out vanaf 1997 tot en met 2004 gepresenteerd. De relatie tussen psychische werkbelasting en burn-out is gebaseerd op de gegevens van twee jaren samen, te weten 2001 en 2002. Sinds 2003 is het aantal vragen over psychische werkbelasting in de vragenlijst gereduceerd.

Burn-out

De meting van burn-out komt overeen met de deeldimensie 'emotionele uitputting' van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). De meting is gebaseerd op vijf uitspraken over de beleving van het werk, te weten 'emotioneel uitgeput', 'leeg gevoel', 's ochtends moe voelen', 'uitgeput door werk' en 'op zijn'. Per uitspraak kan de respondent kiezen uit 7 antwoordmogelijkheden, lopend van 0 (nooit) tot 6 (elke dag). Per persoon worden de vijf scores opgeteld en gedeeld door 5. Dit gemiddelde varieert tussen de 0 (een 0 op elke vraag) en de 6 (een 6 op elke vraag). Net als bij de UBOS krijgen respondenten die de waarde 2,21 of hoger scoren de indicatie burn-out.

Psychische werkbelasting

De psychische belasting op het werk omvat in dit artikel vier onderwerpen, namelijk werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en werkbeloningen. De psychische werkbelasting is groter naarmate de werkdruk groter is en de taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en werkbeloningen lager zijn.

De werkdruk is bepaald aan de hand van twee vragen over het werktempo en de tijdsdruk waaronder mensen werken.

Taakautonomie, ofwel de zeggenschap en verantwoordelijkheden van werkenden, is gebaseerd op vragen of men zelf kan beslissen over het werktempo, over de volgorde van de werkzaamheden, en over hoe men het werk uit wil voeren. Ook is gevraagd of men op ieder moment het werk kan onderbreken voor een pauze.

De ontplooiingsmogelijkheden worden in kaart gebracht met behulp van vragen of het werk eentonig is, of men zelf

oplossingen in het werk kan bedenken voor problemen, of het werk ruimte tot ontplooiing biedt en of het werk aansluit bij opleiding en/of ervaring.

De tevredenheid met beloningen is gemeten door te vragen naar de mening over promotiekansen en over beloningen.

Voor elk onderwerp is met behulp van eendimensionale Homals-analyses (Gifi, 1981) een index berekend, waarbij de scores zijn opgedeeld in tertielen. Voor werkdruk bijvoorbeeld is het derde deel van de respondenten die het laagst scoren op de vragen over werktempo en tijdsdruk ingedeeld in de groep 'lage werkdruk'. Het derde deel van de respondenten die het hoogst scoren op deze vragen is ingedeeld in de groep 'hoge werkdruk', en de overige respondenten zijn ingedeeld in de groep 'modale werkdruk'.

Logistische regressie-analyse

De verbanden tussen achtergrondkenmerken en psychische werkbelasting enerzijds en burn-out anderzijds zijn geschat met behulp van logistische regressie-analyse. In deze analyse wordt nagegaan wat de kans is dat een persoon die in categorie x van een kenmerk X valt, in categorie ij van variabele Y valt. Bijvoorbeeld, wat is de kans dat iemand zowel in de categorie 'onderwijs' van het kenmerk 'bedrijfsklasse' valt als in de categorie 'burn-out'?

Bij aandoeningen die bij maximaal 10 procent van de populatie voorkomen (zoals bij burn-out) kunnen deze kansen worden uitgedrukt als zogenaamde relatieve kansen. De kans dat iemand die werkzaam is in het onderwijs in de categorie 'burn-out' valt, kan dan worden aangeduid als een verhoudingsgetal (odds ratio) ten opzichte van een referentiecategorie (bijvoorbeeld personen in de landbouw). De kans dat een persoon die in de referentiecategorie 'landbouw' valt, ook in de categorie 'burn-out' valt wordt gesteld op 1. Vervolgens wordt berekend wat de kans is dat een persoon uit het onderwijs in de categorie 'burn-out' zal vallen. Een odds ratio van 2 betekent dat mensen in het onderwijs tweemaal zoveel kans lopen om in de categorie 'burn-out' te vallen als mensen in de landbouw. Een odds ratio van 0,5 betekent dat mensen in het onderwijs slechts half zoveel kans hebben om in de categorie 'burn-out' te vallen (Houtman, Schaufeli en Taris, 2000).

Om na te gaan of verschillen in burn-out tussen bedrijfsklassen kunnen worden toegeschreven aan verschillen in de psychische werkbelasting is hiërarchische logistische regressie-analyse uitgevoerd. De analyse is in twee stappen uitgevoerd.

In de eerste stap is het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out geanalyseerd, gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur. In de tweede stap van de logistische regressie-analyse zijn de vier indexen van de psychische werkbelasting aan de analyse toegevoegd. Nagegaan wordt of het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out na opname van deze vier indexen blijft bestaan dan wel verdwijnt. Indien het verband verdwijnt en psychische werkbelasting samenhangt met burn-out kunnen de verschillen in burn-out tussen de bedrijfsklassen worden toegeschreven aan de psychische werkbelasting.

Literatuur

Bakker, A., Schaufeli, W.B., Dierendonck, D. van (2000) Burnout: prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Gifi, A. (1981) *Nonlinear multivariate analysis*. Afdeling Datatheorie, Rijksuniversiteit Leiden, Leiden.

Houtman, I.L.D., Andries, F., Hupkens, C. (2004) Kerncijfers Gezondheid, Productiviteit en Sociale Zekerheid. In: Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W., Klein Hesselink, D.J. (red.) *Trends in arbeid 2004*. TNO Arbeid, Hoofddorp.

Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) (2000) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Otten, F., Smulders, P., Andries, F. (2002) *Arbeidsuitval door burn-out*. ESB 4-1-2002, p. 11–13.

Taris, T., Schaufeli, W.B., Schreurs P., Caljé, D. (2000) Opgebrand in het onderwijs: stress, psychische vermoeidheid en ziekteverzuim onder leraren. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Zijlstra, F., Vries, J. de (2000) Burnout en de bijdrage van socio-demografische en werkgebonden variabelen. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Groei vacatures herstelt in 2004

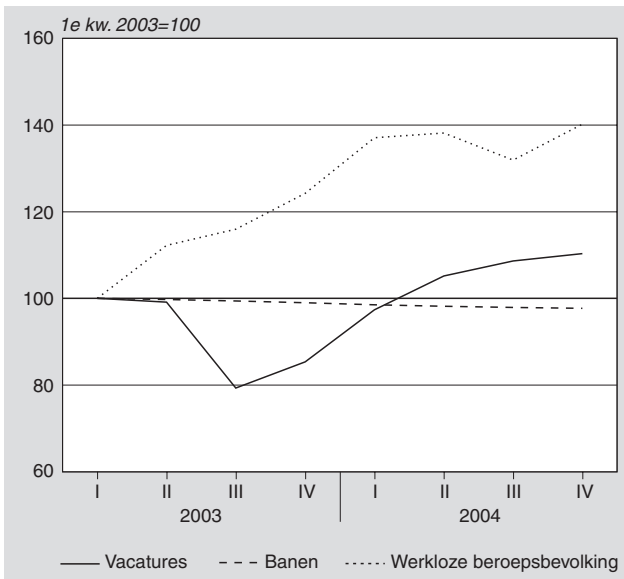
Jeremy Weidum

In 2004 bleef het aantal vacatures groeien. Die groei was eind 2003 begonnen na jaren van daling. Vooral in de commerciële dienstverlening nam het aantal vacatures toe. De detailhandel bleef daarbij achter, door onder meer de prijzenoorlog tussen supermarkten en de terughoudende bestedingen bij consumenten. De groei van het aantal vacatures vond vooral plaats bij kleine bedrijven. Het aandeel van deze bedrijven in het totale aantal vacatures neemt al jaren toe. Het aantal vacatures per duizend banen, oftewel de vacaturegraad, blijft het laagst in de drie Noordelijke provincies.

1. Inleiding

Eind 2000 stonden, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, 213 duizend vacatures open; dat was een hoogtepunt. Hierna zette een daling in die duurde tot het eind van het derde kwartaal van 2003. De teller was toen gezakt tot 92 duizend vacatures. Gemiddeld was het aantal vacatures met 11 duizend per kwartaal gedaald. Eind 2003 tekende zich het herstel af dat gedurende geheel 2004 aanhield. Gemiddeld nam het aantal vacatures toe met 7 duizend per kwartaal, hoewel de groei in de loop van het jaar wel wat afzwakte. Eind 2004 waren er weer 128 duizend vacatures. Andere indicatoren van de arbeidsmarkt gaven voor 2004 een minder gunstig beeld. De werkloosheid bleef groeien. Alleen in het derde kwartaal leek het even alsof de voortdurende stijging van het aantal werklozen tot staan was gebracht. De werkloosheid was al aan het stijgen sinds begin 2002. Het aantal banen van werknemers, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, daalde in 2004 fors. Dit banenverlies was in 2003 begonnen.

1. Ontwikkeling van de arbeidsmarkt



2. Commerciële dienstverlening bepalend voor groei

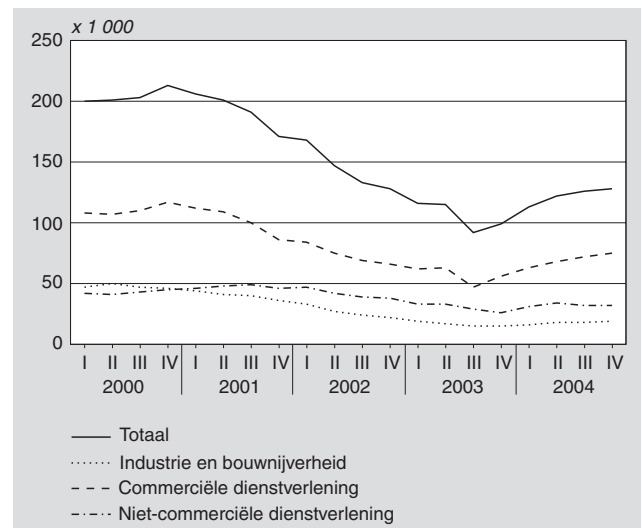
De commerciële dienstverlening levert doorgaans meer dan de helft van de vacatures. Onder de commerciële dienstverlening vallen onder meer de handel, horeca en de zakelijke dienstverlening. Buiten de commerciële dienstverlening zijn de vacatures voornamelijk te vinden in de industrie en de niet-commerciële dienstverlening (onder meer de overheid, het onderwijs en de gezondheidszorg). In vergelijking met de andere sectoren zijn er in de landbouw slechts weinig vacatures.

De groei van het aantal vacatures vanaf het dieptepunt in 2003 kwam vooral voor rekening van de commerciële dienstverlening. Eind december 2004 telde deze sector 75 duizend vacatures, bijna 30 duizend meer dan eind september 2003. In vijf kwartalen was het aantal vacatures met gemiddeld bijna 6 duizend per kwartaal toegenomen. De helft van deze groei kwam voor rekening van de zakelijke dienstverlening.

Ook het aantal vacatures in de industrie bereikte eind september 2003 een laagste punt. Toen en in het vierde kwartaal waren er in de industrie 15 duizend vacatures. Vanaf het eerste kwartaal van 2004 begon de groei ook in deze sector. Eind 2004 was het aantal vacatures daardoor opgelopen tot 19 duizend.

In de niet-commerciële dienstverlening daalde het aantal vacatures tot en met vierde kwartaal van 2003 tot 26 duizend. De daling was begonnen in tweede kwartaal van 2002. In 2004 toonde deze sector een wat grillig verloop. In de eerste twee kwartalen nam het aantal vacatures weer toe tot 34 duizend. Hierna volgde weer een daling tot 32 duizend in het derde en vierde kwartaal van dat jaar.

2. Vacatures¹⁾



¹⁾ Het aantal openstaande vacatures aan het eind van het kwartaal, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden.

3. Stijging in de juridische en administratieve dienstverlening

Voor een meer gedetailleerde beschrijving van de ontwikkeling van het aantal vacatures zal gebruik worden gemaakt van cijfers die niet voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd. Hierbij wordt vooral gekeken naar jaarmutaties. Dit houdt in dat het aantal vacatures in een kwartaal wordt vergeleken met het aantal vacatures in hetzelfde kwartaal van een jaar eerder.

Het totale aantal vacatures in Nederland kwam aan het eind van het vierde kwartaal van 2004 uit op 120 duizend. Dit zijn er 26 duizend meer dan een jaar eerder. Vanaf het derde kwartaal van 2001 tot en met het eerste kwartaal van 2004 lag het aantal vacatures steeds lager dan een jaar eerder. Net als bij de cijfers die wel voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd was het derde kwartaal van 2003 een dieptepunt. Er stonden toen nog maar 81 duizend vacatures open.

De commerciële dienstverlening, die vooral de ontwikkeling bepaalde, is onderverdeeld in vijf bedrijfstakken. Het gaat om de handel, de horeca, het vervoer, de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening. Zoals eerder werd opgemerkt is de groei van het aantal vacatures in 2004 binnen die commerciële dienstverlening voor een belangrijk deel in de zakelijke dienstverlening gerealiseerd. De grootste bijdrage binnen de zakelijke dienstverlening werd geleverd door de juridische en administratieve dienstverlening. Deze bedrijfsklasse omvat onder meer advocatenkantoren, accountants, marktonderzoeksbureaus, architecten en ingenieursbureaus. Vanaf het eerste kwartaal van 2004 stonden in deze bedrijfsklasse aan het eind van elk kwartaal meer vacatures open dan een jaar eerder. Dit resulteerde eind 2004 in 11 duizend vacatures, 4 duizend meer dan een jaar eerder.

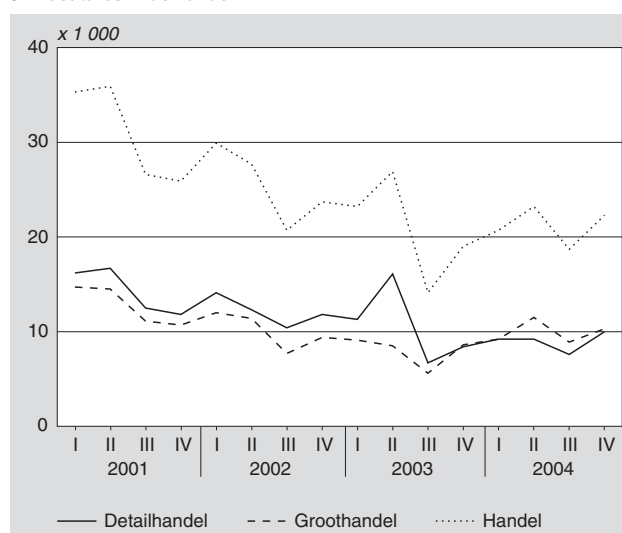
De ICT-sector is een ander onderdeel van de zakelijke dienstverlening. Deze sector was een van de bedrijfsklassen met een relatief sterke toename van het aantal vacatures in 2004. In alle kwartalen van dat jaar was het aantal vacatures groter dan een jaar eerder. Dit was ook al zo in het vierde kwartaal van 2003, nadat in het derde kwartaal van dat jaar het aantal vacatures was gedaald tot minder dan 2 duizend. Aan het eind van 2004 telde deze sector ruim 4 duizend vacatures, ruim duizend meer dan eind 2003.

4. Vertraagde groei bij detailhandel

In de handel kwam de groei van het aantal vacatures, uitgedrukt in jaarmutaties, later op gang. Vanaf het eerste kwartaal van 2001 tot en met het tweede van 2004 waren daar elk kwartaal minder vacatures geweest dan een jaar eerder. Pas in de tweede helft van 2004 was er sprake van een omslag en telde de handel meer vacatures dan een jaar eerder. Uiteindelijk stonden er aan het eind van dat jaar 22 duizend vacatures open, 3 duizend meer dan het jaar daarvoor.

In de detailhandel kwam de groei van het aantal vacatures wat langzamer op gang. Pas in tweede helft van 2004 stonden in detailhandel meer vacatures open dan een jaar eerder. Dit hing samen met de prijzenoorlog tussen de supermarkten die in oktober 2003 begon. Een andere mogelijke oorzaak is de verminderde consumptie van huishoudens waar vooral in 2003 sprake was. Eind december 2004 waren er in de detailhandel 10 duizend vacatures, ruim duizend meer dan een jaar eerder. Omdat de detailhandel tussen de 40 en 45 procent van het aantal vacatures in de handel levert, remde deze vertraagde groei de ontwikkeling in de handel als geheel.

3. Vacatures in de handel¹⁾



¹⁾ Aantal openstaande vacatures aan het eind van het kwartaal, niet gecorrigeerd voor seizoeninvloeden.

Staat 1
Vacatures naar economische activiteit, niet gecorrigeerd voor seizoeninvloeden

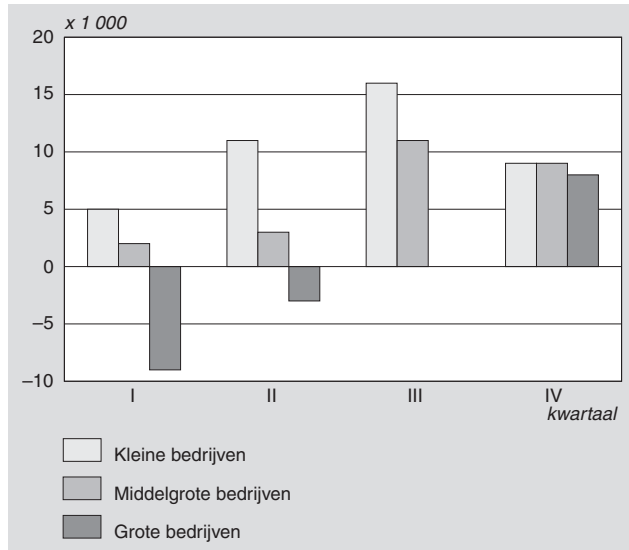
	2003				2004			
	31 maart	30 juni	30 sept.	31 dec.	31 maart	30 juni	30 sept.	31 dec.
	x 1 000							
Totaal	124	125	81	94	121	136	109	120
Landbouw en visserij	3	3	1	1	4	4	2	2
Industrie en bouwnijverheid	20	18	12	14	18	20	16	18
Commerciële dienstverlening	66	69	41	53	68	75	62	70
w.o.								
zakelijke dienstverlening	26	26	16	20	28	31	26	30
w.o.								
juridische en administratieve dienstverlening	11	10	6	7	11	11	10	11
ICT	2	2	2	3	3	4	5	4
Niet-commerciële dienstverlening	34	35	26	26	32	37	29	30

De groothandel leverde in 2004 ongeveer de helft van het aantal vacatures in de handel. Een duidelijke toename van het aantal vacatures was in de groothandel een kwartaal eerder te zien dan in de detailhandel. Vanaf het tweede kwartaal van 2004 stonden in de groothandel meer vacatures open dan een jaar eerder. In het vierde kwartaal telde de groothandel ruim 10 duizend vacatures.

5. Toename vooral bij kleine en middelgrote bedrijven

In 2004 nam het aantal vacatures vooral toe bij de kleine en middelgrote bedrijven. In het eerste kwartaal van dat jaar waren er bij de kleine en middelgrote bedrijven respectievelijk 5 en 2 duizend vacatures meer dan een jaar eerder. Dat er in dat kwartaal voor de gehele economie toch minder vacatures openstonden dan in het eerste kwartaal van 2003 was het gevolg van de ontwikkeling bij de grote bedrijven. Deze telden in vergelijking met een jaar eerder 9 duizend vacatures minder. In het tweede kwartaal werd de negatieve jaarommutatie bij de grote bedrijven ruimschoots gecompenseerd door de stijging bij de kleine en middelgrote bedrijven. Hierdoor stonden in totaal 11 duizend vacatures meer open dan een jaar eerder. In de laatste twee kwartalen van 2004 had de ontwikkeling bij de grote bedrijven geen negatief effect meer. In het derde kwartaal waren er bij de grote bedrijven evenveel, en het kwartaal daarna zelfs meer, vacatures vergeleken met een jaar eerder. Voor alle bedrijven tezamen was het verschil met een jaar eerder opgelopen tot 26 duizend.

4. Jaarommutaties vacatures naar bedrijfsgrootte, 2004¹⁾



¹⁾ De cijfers zijn niet gecorrigeerd voor seizoeninvloeden.

**Staat 2
Aandeel vacatures naar bedrijfsgrootte ¹⁾**

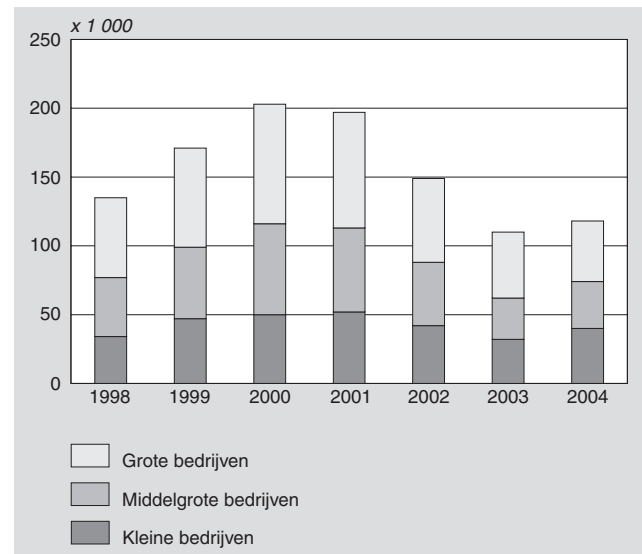
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
%							
Kleine bedrijven	25	27	25	26	28	29	34
Middelgrote bedrijven	32	31	32	31	31	28	29
Grote bedrijven	43	42	43	43	41	43	37

¹⁾ Gebaseerd op jaargemiddelden van het aantal vacatures.

6. Aandeel kleine bedrijven blijft stijgen

In het jaar 2000 stonden gemiddeld 203 duizend vacatures open. Een kwart daarvan was bij kleine bedrijven. In de volgende jaren nam het gemiddeld aantal vacatures af tot 109 duizend in 2003. Daarbij nam het aandeel van de kleine bedrijven gestaag toe; in 2003 bedroeg het 29 procent. Het jaar daarop steeg het gemiddelde aantal vacatures bij alle bedrijven weer tot 118 duizend. Het aandeel van de kleine bedrijven bleef stijgen en in 2004 was ruim een derde van de vacatures daar te vinden. Dat groter wordende aandeel van de kleine bedrijven ging alleen in 2004 duidelijk samen met een afnemend aandeel van de grote. De grote bedrijven stelden in dat jaar nog maar 37 procent van het totale aantal vacatures beschikbaar. In de jaren daarvoor was dat steeds tussen de 41 en 43 procent geweest.

5. Vacatures naar bedrijfsgrootte¹⁾



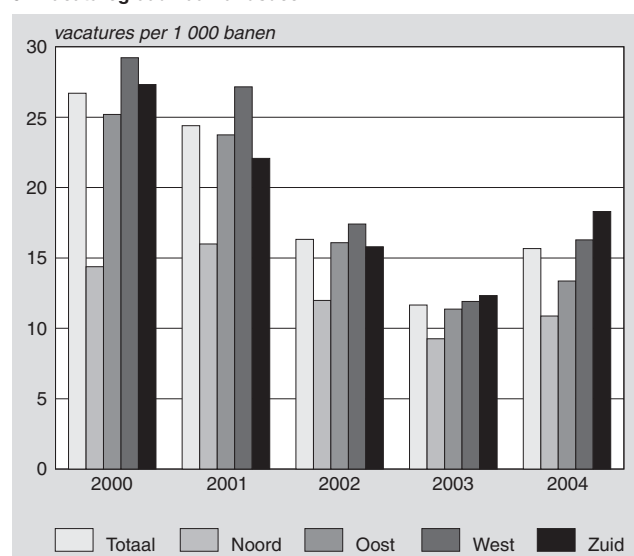
¹⁾ Het gemiddeld aantal openstaande vacatures per jaar.

7. Vacaturegraad steeds het laagst in Noord-Nederland

De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures per duizend banen. Het is een maat voor de spanning op de arbeidsmarkt. Eind september 2004 waren er in heel Nederland 16 vacatures per duizend banen, 4 meer dan een jaar eerder. Dit was de eerste stijging sinds jaren. In de periode 2000–2003 was de vacaturegraad voor geheel Nederland elk jaar juist gedaald en had er zelfs meer dan een halvering plaatsgevonden. In alle landsdelen was de spanning afgenomen, het sterkst in het Westen van het land.

Toen er tussen 2003 en 2004 weer een toename was, was deze het sterkst in Zuid-Nederland. Hierdoor telde dit landsdeel eind september 2004 de meeste vacatures per duizend banen. Het was de eerste keer dat de twee Zuidelijke provincies de hoogste vacaturegraad te zien gaven. De laagste vacaturegraad kwam in 2004 voor rekening van de drie Noordelijke provincies. Daar stonden 11 vacatures per duizend banen open. Gedurende de gehele periode was de spanning het laagst in de drie Noordelijke provincies.

6. Vacaturegraad naar landsdeel¹⁾



¹⁾ Bij het berekenen van de vacaturegraden van de landsdelen is het aantal banen op 31 december gebruikt. Voor 2004 is gebruikt gemaakt van het aantal banen op 31 december 2003.

Technische toelichting

Openstaande vacatures

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

Bedrijfs grootte

Kleine bedrijven zijn bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Bedrijven met 10 tot 100 werknemers worden gerekend tot de middelgrote bedrijven.

Grote bedrijven zijn bedrijven met 100 of meer werknemers.

Vacature-enquête

Elk kwartaal wordt een vacature-enquête gehouden bij ongeveer 20 duizend bedrijven en instellingen. Bij dit onderzoek worden vragen gesteld over het aantal openstaande, ontstane en vervulde vacatures. Hierbij komt informatie beschikbaar over de verdeling van vacatures naar economische activiteit en bedrijfs grootte.

Om de twee jaar wordt het onderzoek over het derde kwartaal uitgebreid met vragen over kenmerken van openstaande vacatures. Het betreft kenmerken zoals het moeilijk vervulbaar zijn, regio, beroep en gewenst opleidingsniveau. Deze gegevens worden structuurgegevens genoemd.

Landsdelen

Landsdeel Noord (Noord-Nederland) bestaat uit de provincies Groningen, Friesland en Drenthe.

Landsdeel Oost (Oost-Nederland) bestaat uit Overijssel, Gelderland en Flevoland.

Landsdeel West (West-Nederland) wordt gevormd door Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht en Zeeland.

Landsdeel Zuid bestaat uit de provincies Noord-Brabant en Limburg.

Arbeidsdeelname van paren

Johan van der Valk

De combinatie van een voltijd baan met een deeltijd baan is het meest populair bij paren, met name bij paren boven de dertig. Ruim 40 procent van de paren combineerde in 2004 een voltijd- met een deeltijd baan. Bij ruim 30 procent van de paren had slechts één van beiden een betaalde baan. Bij huishoudens met kinderen kwam een voltijd baan gecombineerd met geen werk of een kleine deeltijd baan het meeste voor. De paren die een voltijd- en deeltijd baan combineerden, waren het meest tevreden over hun feitelijke arbeidsduur.

1. Inleiding

Zowel binnen Nederland als de EU wordt door de overheid arbeidsmarktbeleid gevoerd om de arbeidsparticipatie te verhogen. De maatregelen zijn er vooral op gericht om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan regelingen om het eenvoudiger te maken om arbeid en zorg te combineren. Een huishoudenperspectief is hierbij essentieel. Keuzes ten aanzien van de zorg voor kinderen en de mate waarin dit gecombineerd wordt met betaald werk worden namelijk op huishoudenniveau genomen.

In dit artikel wordt de arbeidsdeelname beschreven van huishoudens in Nederland. Hiertoe worden huishoudens beschouwd waarbij de kern van het huishouden bestaat uit twee personen, die tussen de 15 en 65 jaar zijn. Eventuele andere leden van het huishouden worden buiten beschouwing gelaten. Aangezien het gaat om de verdeling van betaald werk binnen het huishouden, zijn alleen die paren in beschouwing genomen waarvan minstens een persoon tot de werkzame beroepsbevolking behoort. Van deze paren wordt aangegeven wie van beiden werkt en hoeveel. Ook is gekeken welke kenmerken van de leden van het paar of het huishouden samenhangen met de combinatie van banen.

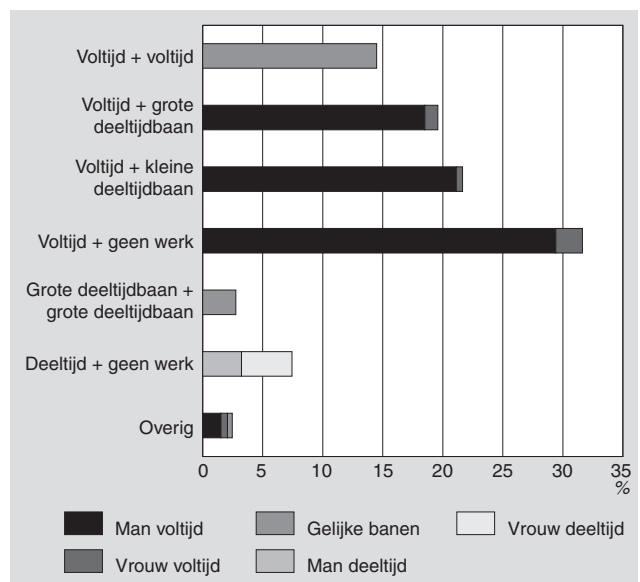
2. Ontwikkeling arbeidsdeelname paren

In 2004 waren er in Nederland 3,1 miljoen huishoudens met paren tussen 15–64 jaar waarvan minstens een persoon werkt in een baan van twaalf uur of meer per week. Het traditionele kostwinnersmodel, waarbij alleen de man betaald werk heeft, is niet meer het meest voorkomende model. Bij zes van de tien paren behoorden namelijk beide partners tot de werkzame beroepsbevolking. Het grootste deel van deze paren combineerde een voltijd baan met een deeltijd baan. In de helft van deze gevallen ging het om een grote deeltijd baan van 24–34 uur per week en in de helft om een kleine deeltijd baan van 12–23 uur per week. Bij een kwart van de paren, waarbij beide partners werkten, hadden beiden een fulltime baan. Hoewel het kostwinnersmodel met één werkende niet het meest populaire model is, komt het toch nog vaak voor. In vier van de tien huis-

houdens had slechts één persoon een betaalde baan. In de meeste gevallen werkte deze persoon voltijds (35 uur of meer per week). Combinaties van twee deeltijd banen kwamen vrij weinig voor.

Het is vrijwel altijd de man die de meeste uren werkt. Zo is het bij de combinatie van een voltijd baan en een deeltijd baan binnen het huishouden bijna altijd de man die fulltime werkt. Ook bij de paren met uitsluitend één voltijd baan, is dat bijna altijd de man. Alleen bij paren waarbij één persoon in deeltijd werkt en de ander geen werk heeft, betreft het net zo vaak een man als een vrouw. Het gaat hierbij voornamelijk om oudere paren.

1. Arbeidsdeelname van paren, 2004

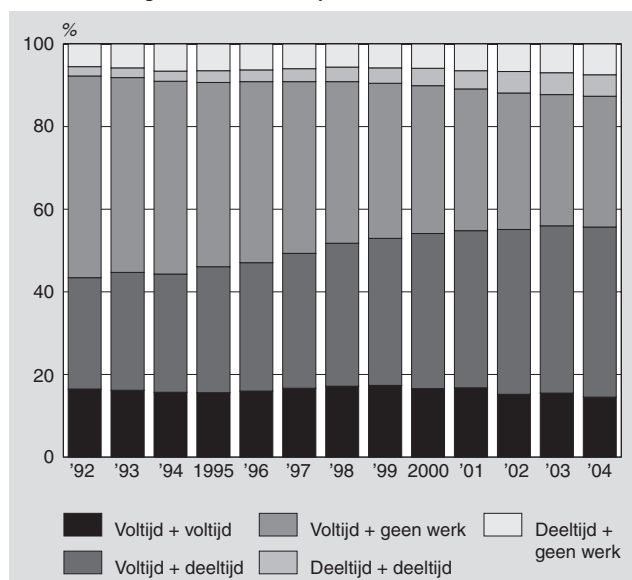


De arbeidsdeelname van paren is de afgelopen jaren gewijzigd. Het aandeel van huishoudens met één werkende is aanzienlijk gedaald. In 1992 kwam deze situatie nog voor bij bijna de helft van de paren. In 2004 is dat gedaald tot 32 procent van de paren. Dit ging gepaard met de opkomst van de combinatie waarbij een persoon voltijds werkt en de andere in deeltijd. Dat aandeel is namelijk gestegen van 27 procent in 1992 naar 41 procent in 2004. Deze verandering is het gevolg van de toename van de arbeidsdeelname van vrouwen. De afgelopen decennia zijn meer vrouwen gaan werken, meestal in deeltijd. Hierdoor komt de combinatie van een voltijd baan met een deeltijd baan steeds vaker voor. Vanaf 2000 is dit het meest populaire model.

3. Kenmerken van paren

Bij het beschrijven van de kenmerken van paren die samenhangen met de werkverdeling, is gekozen om de ken-

2. Ontwikkeling arbeidsdeelname paren



merken van de vrouwen te beschouwen.¹⁾ Het beeld zou grotendeels hetzelfde zijn als gekeken werd naar de kenmerken van de man. Dit komt omdat er grote overeenkomst is tussen de kenmerken van partners.

3.1 Leeftijd

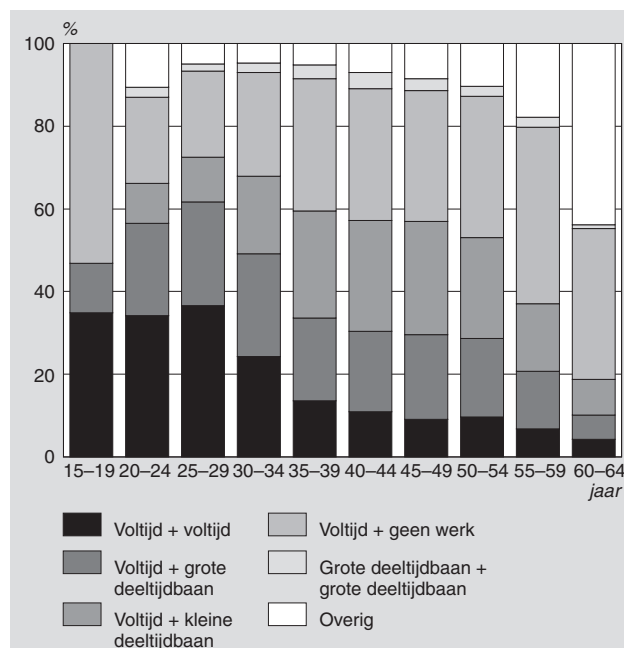
Bij jonge paren komt de combinatie van twee voltijdbanen het meeste voor. In 2004 hadden bij ruim een derde van de paren, waarvan de vrouw jonger is dan dertig jaar beiden een voltijdbaan. Dat is meer dan twee keer zo vaak als gemiddeld. Bij deze paren kwamen combinaties van voltijd met geen werk of een kleine deeltijdbaan relatief minder vaak voor.

Vanaf 35 jaar was de combinatie dat slechts één persoon voltijds werkt het grootst. Bij een derde van de paren, waarvan de vrouw 35 jaar of ouder is, werkte slechts een van beide partners. Op de voet gevolgd door de combinatie van een voltijdbaan met een kleine deeltijdbaan. Deze combinatie kwam voor bij ruim een kwart van de paren in de leeftijdsgroep 35–49 jaar. Twee van de tien paren in deze leeftijdsgroep combineerden een voltijdbaan met een grote deeltijdbaan.

Bij de oudere leeftijdsgroepen kwam de situatie met één werkende nog vaker voor. Van de paren waar de vrouw in de leeftijd van 55–64 jaar is, was dat aandeel 43 procent in 2004. Dat is aanzienlijk vaker dan het gemiddelde van 32 procent. Dat beide partners in deze leeftijdsgroep beiden fulltime werken, gebeurde echter slechts bij circa een op de tien paren. Dat is duidelijk minder dan gemiddeld. Dit patroon is voornamelijk het gevolg van het feit dat vrouwen in deze leeftijd minder vaak participeren op de arbeidsmarkt.

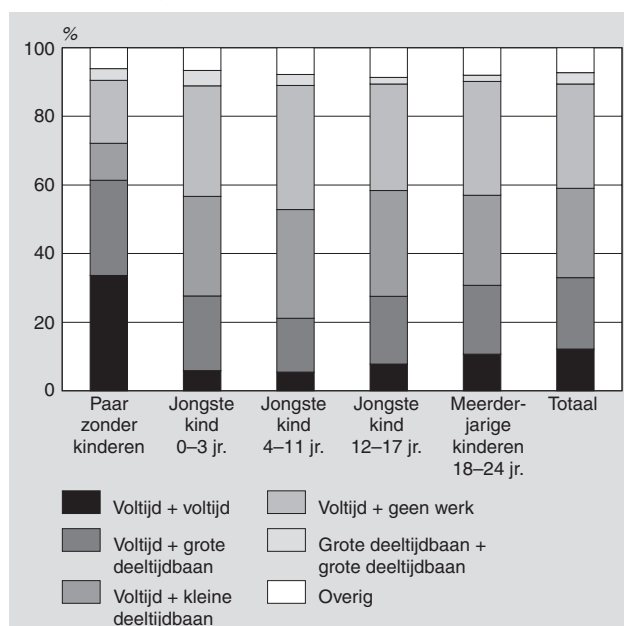
De verdeling van betaald werk binnen het huishouden wijzigt dus als de vrouw rond de dertig jaar is. Dit is een leeftijd waarop veel stellen een gezin starten. De komst van kinderen leidt vaak tot het in deeltijd gaan werken of het

3. Arbeidsdeelname paren naar leeftijd vrouw, 2004



stoppen van werken van de moeder. Dit is goed zichtbaar in de leeftijdsgroep 30–49 jaar. Binnen die leeftijdsgroep gold voor de paren zonder kinderen dat 34 procent twee voltijdbanen combineerden in 2004. Van de paren met kinderen in dezelfde leeftijdsgroep was dit aandeel veel lager. Het varieerde tussen de 5 en 11 procent, afhankelijk van de leeftijd van het jongste kind. De combinatie van een voltijdbaan en een kleine deeltijdbaan laat het omgekeerde patroon zien. Deze was 11 procent bij de paren zonder kinderen tegenover ruim 30 procent bij de paren met kinderen. Bij de paren met kinderen kwam de situatie dat slechts één persoon (voltijds) werkt ook in 2004 nog net iets vaker voor dan andere combinaties. Vooral als het jongste kind de basisschoolleeftijd heeft, kwam deze situatie vaak voor (36 procent).

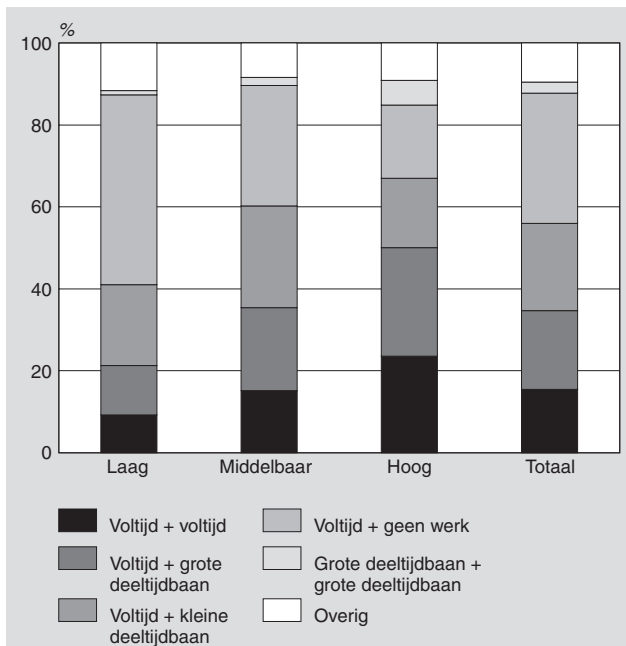
4. Arbeidsdeelname paren, waarvan de vrouw 30–49 jaar is, naar aanwezigheid kinderen, 2004



3.2 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is van invloed op de arbeidsdeelname van vrouwen. Hoogopgeleide vrouwen werken vaker en meer dan lager opgeleide vrouwen. Als gevolg daarvan komen de combinaties waarbij beide partners werken meer voor bij paren met hoogopgeleide vrouwen. Bij de paren waar de vrouw hoogopgeleid is, komt de combinatie van twee voltijdbanen en de combinatie van een voltijdbaan met een grote deeltijdbaan ongeveer even vaak voor. In 2003²⁾ bedroeg hun aandeel ongeveer ieder een kwart. Dat slechts één persoon werkt, kwam bij slechts twee van de tien paren met een hoogopgeleide vrouw voor. De combinatie waarbij beide partners een grote deeltijdbaan hebben, kwam relatief vaak voor bij deze groep; twee keer zo vaak voor als gemiddeld. Het blijft echter een weinig voorkomende variant (3 procent).

5. Arbeidsdeelname paren naar opleidingsniveau vrouw, 2003



Bij paren waar de vrouw laag is opgeleid is het traditionele model waarbij slechts één persoon voltijds werkt verreweg het meest populair. In 2003 was dit aandeel 45 procent. Dat is anderhalf keer zo vaak als gemiddeld. De combinatie waarbij beide partners een voltijdbaan hebben, kwam bij deze paren relatief weinig voor: minder dan 10 procent, vergeleken met 15 procent gemiddeld in dat jaar.

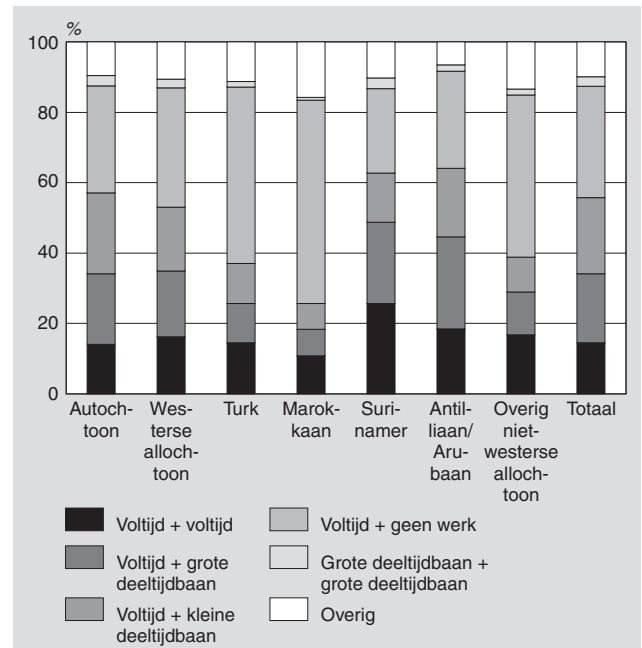
3.3 Herkomstgroepering

Culturele verschillen kunnen van invloed zijn op de taakverdeling tussen man en vrouw binnen het huishouden. Dit heeft waarschijnlijk gevolgen voor mate van arbeidsdeelname van leden van het huishouden. Naar herkomst zijn inderdaad grote verschillen zichtbaar. De helft van de paren waarvan de vrouw van Turkse of Marokkaanse afkomst is, hanteerde in 2004 het kostwinnersmodel. Er was slechts één werkende met een fulltime baan. Dat was aanzienlijk vaker dan bij paren, waarvan de vrouw autochtoon

is. Vooral de combinatie van een voltijdbaan en een kleine of grote deeltijdbaan kwam bij allochtone paren relatief weinig voor, bij zo'n 20 procent van deze paren. Bij de autochtonen was dit aandeel het dubbele.

Bij paren waarbij de vrouw van Surinaamse of Antilliaanse afkomst is, is een heel ander patroon zichtbaar. Daar komt het juist vaak voor dat beide partners voltijds werken. Dat aandeel was in 2004 bij deze paren bijna twee maal zo hoog vergeleken met autochtone paren.

6. Arbeidsdeelname paren naar herkomst vrouw, 2004



4. Gewenste arbeidsduur

In hoeverre komt de feitelijke verdeling van de arbeidsdeelname overeen met de wensen? Als de feitelijke situatie vergeleken wordt met de gewenste situatie blijkt dat de variant waarbij slechts één persoon werkt relatief minder populair is.³⁾ Van de paren waarbij één persoon voltijds werkt en de ander geen betaald werk had, kwam bij slechts 64 procent de huidige verdeling overeen met de gewenste. Zo'n 17 procent van de paren met één voltijdbaan prefererden de combinatie van een voltijdbaan met een kleine deeltijdbaan. Bij de andere combinaties lag het aandeel dat tevreden is met de bestaande arbeidsduur rond de 80 procent. Combinaties van voltijdbanen met deeltijdbanen zijn het meest populair; bij 83 procent van deze paren kwam de feitelijke verdeling van de arbeidsdeelname overeen met de gewenste.

Paren waarbij de vrouw laagopgeleid is, zijn relatief meer tevreden over de feitelijke situatie. Bij deze paren komt de situatie dat één persoon werkt het meest voor. Van hen gaf in 72 procent in 2003 aan tevreden te zijn met deze situatie. Ook de tevredenheid van de laagopgeleide paren waarbij beiden voltijds werken, was relatief hoog. Bij paren waarbij de vrouw hoogopgeleid is, was de tevredenheid of de verdeling van betaald werk relatief gezien iets minder groot. Zij waren vooral minder vaak tevreden over de com-

Staat 1
Feitelijke en gewenste arbeidsdeelname paren, 2004

	Gewenste situatie							Totaal
	Voltijd + voltijd	Voltijd + grote deeltijd- baan	Voltijd + kleine deeltijd- baan	Voltijd + geen werk	Grote deeltijdbaan + grote deel- tijdbaan	Deeltijd + geen werk	Overig	
Feitelijke situatie	%							
Voltijd + voltijd	80	13	3	2	2	0	0	100
Voltijd + grote deeltijdbaan	4	81	5	1	7	1	1	100
Voltijd + kleine deeltijdbaan	2	6	83	2	1	1	5	100
Voltijd + geen werk	5	5	17	64	0	4	4	100
Grote deeltijdbaan + grote deeltijdbaan	0	10	1	1	81	2	5	100
Deeltijd + geen werk	2	9	7	4	4	59	15	100
Overig	1	3	5	1	7	5	79	100
Totaal	14	22	26	21	5	6	6	100

Staat 2
Feitelijke en gewenste arbeidsdeelname paren naar opleidingsniveau vrouw, 2003

	Gewenste situatie						Totaal
	Voltijd + voltijd	Voltijd + grote deeltijd- baan	Voltijd + kleine deeltijd- baan	Voltijd + geen werk	Grote deeltijdbaan + grote deeltijd- baan	Overig	
Feitelijke situatie	%						
Laag							
Voltijd + voltijd	80	12	4	1	2	1	100
Voltijd + grote deeltijdbaan	4	83	4	1	6	3	100
Voltijd + kleine deeltijdbaan	1	5	83	2	0	7	100
Voltijd + geen werk	3	3	14	72	0	8	100
Grote deeltijdbaan + grote deeltijdbaan	2	7	0	0	86	6	100
Overig	1	5	6	3	2	83	100
Totaal	9	14	25	34	2	15	100
Middelbaar							
Voltijd + Voltijd	78	15	3	2	2	1	100
Voltijd + grote deeltijdbaan	2	82	6	1	6	2	100
Voltijd + kleine deeltijdbaan	1	5	85	2	0	6	100
Voltijd + geen werk	3	4	17	69	0	8	100
Grote deeltijdbaan + grote deeltijdbaan	0	5	1	0	86	7	100
Overig	1	7	7	3	3	79	100
Totaal	13	22	28	22	4	11	100
Hoog							
Voltijd + Voltijd	75	16	3	2	3	1	100
Voltijd + grote deeltijdbaan	4	82	4	1	8	2	100
Voltijd + kleine deeltijdbaan	1	8	78	3	1	8	100
Voltijd + geen werk	9	8	16	56	1	10	100
Grote deeltijdbaan + grote deeltijdbaan	0	8	0	0	84	7	100
Overig	1	7	6	3	7	77	100
Totaal	21	29	18	12	9	11	100

binatie waarbij maar één persoon werkt. Slechts 56 procent gaf aan daar tevreden over te zijn. Net als bij de andere paren prefereerden zij een combinatie van een voltijdbaan met een kleine deeltijdbaan. Daarnaast hadden zij relatief vaak een voorkeur voor een voltijdbaan gecombineerd met een andere voltijdbaan of een grote deeltijdbaan. Deze combinaties werden bij paren met een hoogopgeleide vrouw twee maal zo vaak genoemd als gemiddeld.

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 uitzon-

dering 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.

In de EBB wordt informatie verzameld over de arbeidsmarkt situatie van personen van 15 jaar of ouder. Ook worden er vragen gesteld over een aantal wensen die mensen kunnen hebben ten aanzien van hun werk. Onder meer wordt aan werknemers gevraagd "Zou u binnen zes maanden meer of minder willen gaan werken, aangenomen dat uw verdiensten dan ook veranderen?". Aan de mensen die aangeven meer of minder uren per week te willen werken, wordt gevraagd hoeveel uur zij meer of minder willen gaan werken.

Noten in de tekst

¹⁾ Ook paren waarin beide leden hetzelfde geslacht hebben, zijn in de analyses betrokken. In dat geval is het kenmerk van de eerste persoon gekozen als kenmerk van de man en het kenmerk van de tweede persoon als kenmerk van de vrouw.

²⁾ De gegevens naar opleidingsniveau hebben betrekking op 2003, omdat de cijfers over 2004 nog niet beschikbaar zijn.

³⁾ Hierbij is de vraagstelling zodanig dat gevraagd wordt of men meer of minder wil werken, ervan uitgaande dat de verdiensten dan ook veranderen.

Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking

Clemens Siermann en Henk-Jan Dirven

De uitstroom van 50-plussers uit de werkzame beroepsbevolking is de laatste jaren toegenomen. Een kwart van deze uitstromers wil weer aan de slag. Dat percentage is in de periode 2000–2004 verdubbeld. Ruim de helft van de uitstromers wil vanwege (vervroegde) pensionering niet meer werken. Deze ouderen waren bij de beëindiging van hun werkkring gemiddeld bijna 62 jaar.

1. Inleiding

Over de beëindiging van de beroepsloopbaan wordt door het CBS nog niet op regelmatige basis statistische informatie samengesteld. Het onderzoek dat het CBS – deels in samenwerking met derden – hiernaar doet, is nog volop in ontwikkeling (zie Al en Selten 2004, Corpeleijn en Kerkhofs 2004, Huynen en Fouarge 2005). Daarbij staan vooral cijfers over de omvang en samenstelling van de uitstroom van ouderen, de pensioenleeftijd en de routes waarlangs ouderen de overgang van werk naar pensioen maken centraal.

De verbetering van de statistische informatie over de uittreding van ouderen houdt verband met de toegenomen behoefte aan cijfers over de gevolgen van de vergrijzing. Om deze gevolgen het hoofd te bieden is het maximaliseren van het arbeidsaanbod over de levensloop tot een van de belangrijkste doelstellingen van het regeringsbeleid uitgegroeid. Met andere woorden: er moeten meer mensen langer betaalde arbeid verrichten. Daarbij wordt met name ook gedacht aan ouderen. Het arbeidsaanbod van deze groep zou moeten worden vergroot door voortijdige pensionering te ontmoedigen.

Het onderhavige artikel beoogt bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van de statistische informatievoorziening over de uittreding van ouderen. Daarbij wordt een antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoeveel ouderen (mensen van 50 jaar en ouder) verlaten jaarlijks de werkzame beroepsbevolking?
2. In hoeverre hebben deze ouderen nog binding met de arbeidsmarkt?
3. Welke redenen geven ouderen die geen deel meer willen uitmaken van de werkzame beroepsbevolking voor hun uittreding?
4. Wat is de gemiddelde leeftijd waarop ouderen de werkzame beroepsbevolking verlaten?
5. Zijn er ten aanzien van het bovenstaande verschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau?

2. Resultaten

2.1 Totale uitstroom

De laatste jaren is de uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking toegenomen. Van de 50-plussers die in 2004 geen deel uitmaakten van de werkzame beroepsbevolking, hebben er 124 duizend in het voorafgaande kalenderjaar een betaalde baan van twaalf uur of meer per week beëindigd. In 2000 bedroeg dit aantal nog 96 duizend. De toename van de uitstroom hangt samen met de stijging van het aantal werkzame ouderen: meer ouderen hebben een baan van ten minste twaalf uur per week. Die stijging is deels terug te voeren op de vergrijzing: het aantal ouderen in de bevolking neemt toe. Ook is de arbeidsdeelname van ouderen fors gestegen (Lautenbach en Cuijpers 2005).

Een kwart van de ouderen die zijn uitgestroomd, wilde weer aan het werk in een baan van ten minste twaalf uur per week. Dit aandeel is de laatste jaren fors toegenomen. In 2000 ging het nog om 12 procent van de uitgestroomde 50-plussers. De toename kan vooral worden toegeschreven

Staat 1
Personen van 50 jaar of ouder die in het voorafgaande kalenderjaar zijn uitgestroomd uit de werkzame beroepsbevolking, naar binding met de arbeidsmarkt

	2000	2001	2002	2003	2004
	x 1 000				
Totaal	96	103	101	113	124
	% van het totaal				
Wil werk van 12 uur of meer per week w.o.	12	12	14	22	25
werkloos ¹⁾	6	5	6	10	16
heeft afgelopen 4 weken niet gezocht	4	5	6	7	5
Wil geen werk van 12 uur of meer per week w.v.	88	87	85	77	75
vut/pensioen	54	56	54	54	51
ziekte/arbeidsongeschiktheid	11	13	13	11	12
andere redenen	23	18	17	12	11

¹⁾ Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken gezocht.

aan de stijging van de werkloosheid onder ouderen die hun baan hebben verlaten. In 2000 was 6 procent van de uitstromers werkloos; in 2004 was dat opgelopen tot 16 procent. Deze toename weerspiegelt de toename van de werkloosheid, die zich in deze periode ook onder ouderen heeft voorgedaan. Mogelijk heeft specifiek bij ouderen de discussie rondom de sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder ook nog een rol gespeeld. Deze plicht is per 1 januari 2004 opnieuw ingevoerd voor oudere werklozen, die nog een reële kans hebben op de arbeidsmarkt.

Verreweg de meeste ouderen die zijn uitgestroomd, wilden dus geen betaalde baan meer. Hun aandeel is wel afgenomen: van 88 procent in 2000 naar 75 procent in 2004. Ruim de helft van deze ouderen noemde (vervroegde) pensionering of een hoge leeftijd als belangrijkste reden om niet meer te willen werken. Ziekte en arbeidsongeschiktheid of andere redenen (waaronder de zorg voor gezin of huishouden) werden aanzienlijk minder vaak genoemd.

2.2 Leeftijdsgroepen

In de periode 2000–2004 maakten de 60–64-jarigen de grootste groep uit onder de ouderen die uitstroonden uit de werkzame beroepsbevolking: gemiddeld ruim 40 duizend per jaar. Ruim 30 duizend uitstromers waren 55–59 jaar. De overige uitstromers zijn verdeeld over de categorie 50–54 jaar (18 duizend) en 65 jaar en ouder (14 duizend).

De binding met de arbeidsmarkt neemt fors af met de leeftijd van de uitstromers. Van de 50–54-jarigen gaf bijna de helft aan weer te willen werken in een betaalde baan van twaalf uur of meer per week. Onder de 55–59-jarigen was dat een op de vijf en onder de 60-plussers nog maar een op de twintig. Van de 50–54-jarigen die weer wilden werken, behoorde ruim de helft tot de werkloze beroepsbevolking.

Boven de 55 jaar is vut en (pre)pensioen de belangrijkste reden om niet meer te willen werken in een baan van twaalf uur of meer per week. Onder de 50–54-jarige uit-

stromers is (vervroegde) pensionering nog nauwelijks aan de orde. Bij hen zijn ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen, waaronder de zorg voor gezin of huishouden, veel belangrijker. Het aandeel vutters en mensen met (pre)pensioen neemt sterk toe met de leeftijd, van 40 procent onder de 55–59-jarigen tot 77 procent onder de 60–64-jarigen en 82 procent onder de 65-plussers. Ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen nemen daarentegen in belang af naarmate men ouder is.

2.3 Mannen en vrouwen

Iets meer vrouwen dan mannen onder de uitstromers van 50 jaar en ouder gaven in de periode 2000–2004 aan weer te willen behoren tot de werkzame beroepsbevolking: 19 procent tegen 16 procent. Dit komt deels doordat vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de jongere leeftijdsgroepen binnen de uitstroom. Zo was 26 procent van de uitgestroomde vrouwen en 12 procent van de uitgestroomde mannen tussen de 50 en 55 jaar. Als vrouwen en mannen binnen deze leeftijdsgroep worden vergeleken, dan blijkt dat de binding met de arbeidsmarkt groter is bij de mannen. Zo wilde 54 procent van de mannelijke uitstromers van 50–54 jaar weer werken, tegen 42 procent van de vrouwelijke uitstromers. Deze mannen waren relatief vaak werkloos; verhoudingsgewijs veel vrouwen noemden zorgtaken als reden om niet meer te willen werken.

Bij mannen zijn vut of (pre)pensioen veel belangrijkere redenen om niet meer te willen werken dan bij vrouwen. Bijna twee op de drie uitgestroomde mannen gaven dit als reden; bij de vrouwen was dat ruim een op de drie. Ook hier speelt mee dat de vrouwelijke uitstromers gemiddeld wat jonger zijn dan de mannen die zijn uitgestroomd. Maar ook binnen dezelfde leeftijdsgroep is vervroegde pensionering bij mannen vaker een reden om niet meer te willen werken dan bij vrouwen. Van alle uitgestroomde vrouwen noemde 15 procent ziekte of arbeidsongeschiktheid als reden om niet te kunnen of willen werken, en 28 procent gaf een andere reden, waaronder de zorg voor huishouden of

Staat 2
Binding met de arbeidsmarkt van personen van 50 jaar of ouder die in het voorafgaande kalenderjaar zijn uitgestroomd uit de werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsgroep en geslacht, 2000/2004

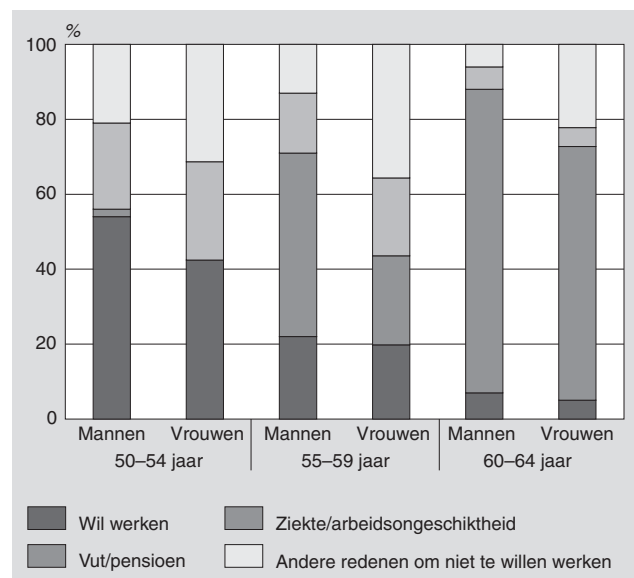
	Totaal	Wil werk van 12 uur of meer per week			Wil geen werk van 12 uur of meer per week			Totaal	
		Totaal	w.o.		Totaal	w.v.			
			Werkloos ¹⁾	Niet gezocht ²⁾		Vut/pensioen	Ziekte/ arbeidsongeschiktheid		Andere redenen
	<i>x 1 000</i>	<i>% van de desbetreffende categorie</i>							
Totaal	107	17	9	5	82	54	12	16	100
Leeftijd									
50–54 jaar	18	47	27	11	52	1	25	27	100
55–59 jaar	33	21	11	5	79	40	17	21	100
60–64 jaar	43	6	2	4	93	77	6	11	100
65 jaar of ouder	14	5	0	4	95	82	3	10	100
Geslacht									
Mannen	69	16	8	5	83	63	11	10	100
Vrouwen	38	19	9	5	80	37	15	28	100

¹⁾ Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken gezocht.

²⁾ In de afgelopen 4 weken.

gezin. Vooral de laatste reden komt bij de vrouwen aanzienlijk meer voor dan bij de mannen.

1. Binding met de arbeidsmarkt van uitstromers uit de werkzame beroepsbevolking, 2000/2004



2.4 Hoog- en laagopgeleiden

Hoger opgeleide uitstromers willen wat vaker dan lager opgeleiden weer toetreden tot de werkzame beroepsbevolking. Als het gaat om ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn de verschillen naar onderwijsniveau relatief groot. Van de lager opgeleide uitstromers gaf 16 procent dit als reden om niet meer te willen werken; bij de hoger opgeleiden was dat 9 procent. In mindere mate zijn er ook verschillen in het aandeel dat vut of (pre)pensioen als reden geeft. Bij lager opgeleiden was dat percentage wat lager.

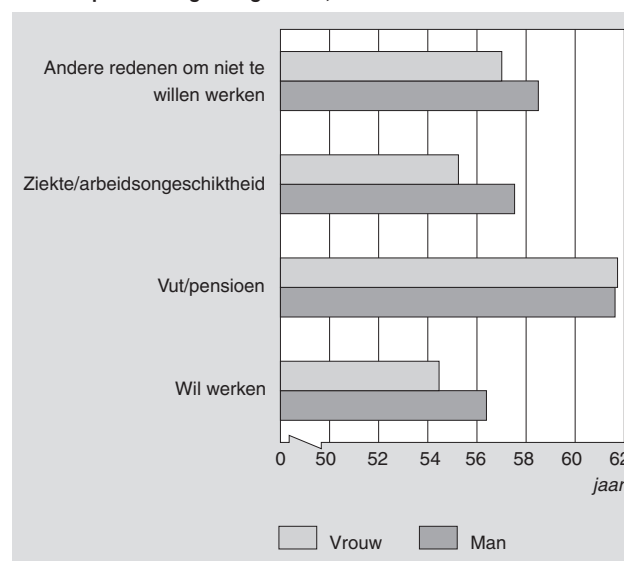
2.5 Leeftijd bij uitstroom

De leeftijd van ouderen die de werkzame beroepsbevolking verlaten hebben, was in de periode 2000-2004 gemiddeld ruim 59 jaar. Ouderen die nog willen werken, waren over het algemeen wat jonger dan gemiddeld. De werklozen onder hen waren bijvoorbeeld gemiddeld nog

geen 55 jaar; degenen die niet zochten bijna twee jaar ouder. Ouderen die vanwege (vervroegde) pensionering niet meer wilden werken, waren gemiddeld het oudst: bijna 62 jaar.¹⁾ De gemiddelde leeftijd van ouderen die ziekte of arbeidsongeschiktheid als reden aanvoerden, was ruim vijf jaar lager.

De leeftijd van de vrouwen die zijn uitgestroomd, was gemiddeld twee jaar lager dan die van mannen. Bij de uitstromers die (vervroegde) pensionering als reden aanvoerden om niet meer te willen werken, was er evenwel nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen pensioneren gemiddeld op dezelfde leeftijd. Naar opleidingsniveau zijn de verschillen in de uitstroomleeftijd over het algemeen beperkt.

2. Leeftijd van 50-plussers bij uitstroom uit de werkzame beroepsbevolking naar geslacht, 2000/2004



3. 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 (de institutionele bevolking). Voor de EBB wordt elk

Staat 3
Binding met de arbeidsmarkt van personen van 50 jaar of ouder die in het voorafgaande kalenderjaar zijn uitgestroomd uit de werkzame beroepsbevolking naar onderwijsniveau, 2000/2003

	Totaal	Wil werk van 12 uur of meer per week			Wil geen werk van 12 uur of meer per week			Totaal	
		Totaal	w.o.		Totaal	w.v.			
			Werkloos ¹⁾	Niet gezocht ²⁾		Vut/pensioen	Ziekte/arbeidsongeschiktheid		Andere redenen
	x 1 000	% van de desbetreffende categorie							
Totaal³⁾	107	17	9	5	82	54	12	16	100
Onderwijsniveau									
Laag	40	14	6	5	86	53	16	17	100
Middelbaar	34	16	7	6	84	54	11	19	100
Hoog	19	17	7	6	83	58	9	16	100

¹⁾ Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken gezocht.

²⁾ In de afgelopen 4 weken.

³⁾ Inclusief onderwijsniveau onbekend; periode 2000/2004.

jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking.

De cijfers in dit artikel hebben betrekking op ouderen die de werkzame beroepsbevolking in het voorafgaande kalenderjaar hebben verlaten en momenteel geen (nieuwe) baan hebben van ten minste twaalf uur per week. Tot de werkzame beroepsbevolking worden daarbij gerekend alle personen die ten minste 12 uur per week werken. Ouderen zijn afgebakend als personen van 50 jaar of ouder. Om de resultaten samen te stellen is gebruik gemaakt van de jaarbestanden van de EBB 2000 tot en met 2004. De uitstroom heeft dus betrekking op de periode 1999–2003. Omdat de EBB een steekproefonderzoek is met een beperkte omvang worden in dit artikel meestal vijfjaarsgemiddelden gebruikt. Hierdoor is het mogelijk om meer detail aan te brengen.

4. Literatuurverwijzingen

Al, P. en R. Selten (2004). Nederlanders zijn minder gaan werken. Centrum voor Beleidsstatistiek 04003, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Corpeleijn, A. en M. Kerkhofs (2004). Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000–2001. Overgangen tussen werken en niet-werken, wisseling van baan, bedrijf en bedrijfstak. In: Sociaal-Economische Trends, 2004-IV, blz. 19–28.

Huynen, B. en D. Fouarge (2005). Inkomenseffecten van uittreding. In: Sociaal-Economische Trends, 2005-I, blz. 49–56.

Lautenbach, H. en M. Cuijpers (2005). Meer ouderen aan het werk. In: Sociaal-Economische Trends, 2005-II, blz. 12–17.

Noot in de tekst

¹⁾ Cijfers over de leeftijd waarop mensen pensioneren worden door het CBS niet regulier samengesteld. Wel zijn er diverse incidentele schattingen gemaakt op basis van verschillende bronnen en afbakeningen. Zo maken Al en Selten (2004) op basis van gegevens uit de EBB over de bruto arbeidsdeelname per leeftijdsklasse een raming van de gemiddelde leeftijd bij uittreden. De raming betreft uitsluitend mannen van 55 jaar en ouder en de periode 1992–2003. Zij komen op een gemiddelde pensioenleeftijd van mannen van 60,4 jaar in 1992. Daarna daalt de leeftijd tot 60 jaar in 1995, waarna een stijging plaatsvindt tot 61,4 jaar in 2003.

Corpeleijn en Kerkhofs (2004) bepalen op basis van gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) de leeftijd van werknemers die in september 2000 een baan hadden en een jaar later niet, maar toen wel pensioen ontvingen, gemiddeld op 59,4 jaar. De gemiddelde leeftijd op het moment dat de baan werd beëindigd, was dus wat hoger. De gegevens betroffen werknemers van 45–69 jaar. Huynen en Fouarge (2005) schatten met gegevens uit het Regionaal Inkomensonderzoek (RIO) de gemiddelde leeftijd van pensionering op 61,1 jaar in 1999 (en 60,5 jaar in 1996). Daarbij zijn zelfstandigen buiten beschouwing gebleven en is uitgegaan van werknemers van 50–65 jaar die in het jaar voor uittreding alleen loon hadden en in het jaar erna alleen een pensioeninkomen.

Tabel 1
Binding met de arbeidsmarkt van personen van 50 jaar of ouder die in het voorafgaande kalenderjaar zijn uitgestroomd uit de werkzame beroepsbevolking naar geslacht en leeftijdsgroep, 2000/2004

	Totaal	Wil werk van 12 uur of meer per week			Wil geen werk van 12 uur of meer per week			Totaal	
		Totaal	w.o.		Totaal	w.v.			
			Werkloos ¹⁾	Niet gezocht ²⁾		Vut/pensioen	Ziekte/ arbeidsonge- schiktheid		Andere redenen
	<i>x 1 000</i>	<i>% van de desbetreffende categorie</i>							
Totaal	107	17	9	5	82	54	12	16	100
Mannen	69	16	8	5	83	63	11	10	100
50-54 jaar	8	54	33	10	46	2	23	21	100
55-59 jaar	21	22	12	6	78	49	16	13	100
60-64 jaar	31	7	2	4	93	81	6	6	100
65 jaar of ouder	9	6	0	5	94	84	3	7	100
Vrouwen	38	19	9	5	80	37	15	28	100
50-54 jaar	10	42	23	11	57	0	26	31	100
55-59 jaar	12	20	10	5	80	24	21	36	100
60-64 jaar	12	5	1	4	95	67	5	22	100
65 jaar of ouder	4	3	0	0	97	76	3	18	100

¹⁾ Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken gezocht.

²⁾ In de afgelopen 4 weken.

Tabel 2
Uitstroomleeftijd van personen van 50 jaar of ouder die in het voorafgaande kalenderjaar zijn uitgestroomd uit de werkzame beroepsbevolking naar geslacht, onderwijsniveau en binding met de arbeidsmarkt, 2000/2004

	Totaal	Wil werk van 12 uur of meer per week			Wil geen werk van 12 uur of meer per week			Totaal
		Totaal	w.o.		Totaal	w.v.		
			Werkloos ¹⁾	Niet gezocht ²⁾		Vut/pensioen	Ziekte/ arbeidsonge- schiktheid	
	<i>leeftijd bij uitstroom</i>							
Totaal	59,3	55,6	54,6	55,3	60,1	61,7	56,5	57,5
Geslacht								
Man	60,0	56,4	55,2	55,4	60,7	61,6	57,5	58,5
Vrouw	58,0	54,5	53,7	55,2	58,9	61,7	55,2	57,0
Onderwijsniveau								
Lager onderwijs	59,4	55,0	54,0	53,6	60,0	62,0	56,4	57,2
Middelbaar onderwijs	59,3	55,7	54,9	55,6	59,9	61,3	56,5	57,7
Hoger onderwijs	59,6	55,9	55,0	55,2	60,4	61,8	56,8	57,6

¹⁾ Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken gezocht.

²⁾ In de afgelopen 4 weken.

Banen en lonen van werknemers, 2003

Wilmie Weltens en Gerda Gringhuis

Eind december 2003 hadden werknemers in Nederland in totaal bijna 7 miljoen banen. Ten opzichte van december 2002 betekende dit een daling van ruim 76 duizend banen ofwel 1,1 procent. Daarmee nam het aantal banen in Nederland voor het eerst in jaren af. De Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) bevat een grote verscheidenheid aan informatie over deze banen en de bijbehorende lonen. Zo blijkt uit deze enquête dat 605 duizend banen in Nederland een flexibel dienstverband kennen, dat de helft van deze flexibele banen wordt vervuld door werknemers die jonger zijn dan 25 jaar en dat de uitzendkrachten en de flexibele krachten in de detailhandel samen meer dan de helft van alle flexibele krachten in Nederland vormen. Andere uitkomsten op basis van de EWL hebben betrekking op de jaarlonen van werknemers. Zo blijkt dat voltijdwerknemers in de verschillende bedrijfstakken niet evenveel verdienen. Aan top staan de grootverdieners in de delfstoffenwinning, die een bruto jaarloon hebben dat hoger is dan 93,7 duizend euro. In de horeca wordt het laagste bruto jaarloon voor de kleinverdieners aangetroffen, namelijk 15,4 duizend euro. Als laatste voorbeeld van de veelheid aan informatie uit de EWL dienen de gegevens over de spaarlonen in Nederland. Voor het eerst sinds de invoering van de spaarloonregeling in 1994 is het aantal deelnemers in 2003 afgenomen. Het aandeel werknemers dat gebruik maakt van de spaarloonregeling is met 2 procentpunten gedaald tot 41 procent.

1. Inleiding

Eind december 2003 hadden werknemers in Nederland in totaal bijna 7 miljoen banen. Ten opzichte van december 2002 betekende dit een daling van ruim 76 duizend banen ofwel 1,1 procent. Daarmee nam het aantal banen in Nederland voor het eerst in jaren af. De daling van het aantal banen komt volledig op rekening van de mannen, aangezien het aantal banen voor vrouwen met bijna 3 duizend nog licht is toegenomen.

Per baan verdiende de gemiddelde werknemer in 2003 een bruto jaarloon van 24,3 duizend euro. Daar kwam gemiddeld nog 2,9 duizend euro bij aan bijzondere beloningen. De verdiende jaarlonen inclusief bijzondere beloningen zijn ten opzichte van 2002 toegenomen met 3,8 procent. De stijging van de jaarlonen ligt daarmee hoger dan de stijging die verwacht mag worden op grond van de cao-lonen. In het artikel 'Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002' (Vos, 2005) dat ook in deze aflevering van Sociaal-economische trends is opgenomen, wordt nader ingegaan op dit verschil in de stijging van de verdiende lonen en de cao-lonen.

De gegevens over banen en lonen van werknemers in Nederland zijn afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS. In dit artikel wordt in de

paragrafen 2 en 3 op twee verschillende manieren gekeken naar de verdeling van banen in Nederland. Eerst wordt in paragraaf 2 beschreven hoe flexibele werknemers in Nederland verdeeld zijn over de verschillende bedrijfssectoren. Paragraaf 3 behandelt vervolgens de verdeling van banen op basis van anciënniteit. De anciënniteit is het aantal jaren dat een werknemer bij een werkgever in dienst is en geeft informatie over de mobiliteit van werknemers tussen bedrijven. In de paragrafen 4 en 5 wordt ingegaan op de beloning van werknemers. Paragraaf 4 gaat over de verdeling van de jaarlonen over werknemers. Bij deze vergelijking wordt gebruik gemaakt van percentielen. In paragraaf 5 wordt ten slotte kort ingegaan op het spaarloon in Nederland.

2. Flexibele krachten

Eind 2003 waren er in Nederland 605 duizend werknemers met een flexibel dienstverband. Werknemers met een flexibel dienstverband zijn afroepkrachten, invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week. Met ruim 330 duizend banen namen de vrouwen 55 procent van deze banen voor hun rekening.

2.1 Flexibele krachten in verschillende bedrijfssectoren

De flexibele krachten zijn niet gelijk verdeeld over de vier bedrijfssectoren landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid, commerciële dienstverlening en niet-commerciële dienstverlening. Zo werkte ruim 80 procent in de commerciële dienstverlening en 15 procent in de niet-commerciële dienstverlening. Voor de mannen was de verdeling over de verschillende bedrijfssectoren nog schever, voor de vrouwen juist minder scheef. Van de mannelijke flexibele krachten werkte namelijk bijna 90 procent in de commerciële dienstverlening en maar ruim 5 procent in de niet-commerciële dienstverlening. Van de vrouwelijke flexibele krachten werkte 75 procent in de commerciële dienstverlening en ruim 20 procent in de niet-commerciële dienstverlening.

Binnen de commerciële dienstverlening worden vijf bedrijfstakken onderscheiden: handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening. In de handel en de zakelijke dienstverlening samen waren ruim 400 duizend flexibele krachten werkzaam, meer dan 80 procent van de flexibele krachten in de commerciële dienstverlening. Ook binnen deze bedrijfssector geldt dat de verdeling er voor de mannen en de vrouwen verschillend uitziet. Van de mannelijke flexibele krachten in de commerciële dienstverlening was bijna 60 procent werkzaam in de zakelijke dienstverlening en 25 procent in de handel. Van de vrouwelijke flexibele krachten was ruim 45 procent werkzaam in de zakelijke dienstverlening en 35 procent in de handel.

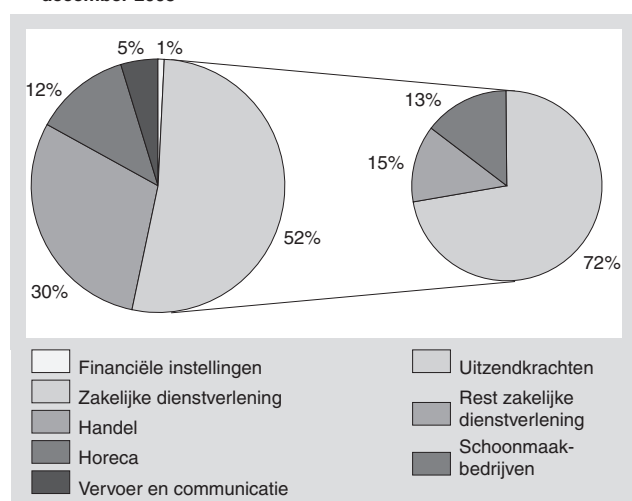
Staat 1
Banen van werknemers met een flexibel dienstverband naar geslacht, 31 december 2003*

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	<i>x 1 000</i>		
Totaal	273,3	332,3	605,6
Landbouw en visserij	5,4	3,7	9,1
Industrie en bouwnijverheid	10,0	7,6	17,6
Commerciële dienstverlening	240,6	247,6	488,2
w.v.			
handel	59,6	86,1	145,7
w.v.			
autohandel en -reparatie	8,1	3,2	11,3
groothandel	5,8	4,6	10,4
detailhandel	45,6	78,4	124,0
horeca	21,9	37,8	59,7
vervoer en communicatie	16,6	6,3	22,8
financiële instellingen	1,9	1,2	3,2
zakelijke dienstverlening	140,6	116,2	256,8
w.v.			
computerservice- en informatietechnologie	0,9	0,3	1,2
uitzendkrachten ¹⁾	109,4	76,7	186,0
schoonmaakbedrijven	9,7	23,8	33,5
overige zakelijke dienstverlening	20,6	15,4	36,1
Niet-commerciële dienstverlening	17,3	73,3	90,6
w.v.			
openbaar bestuur	0,9	1,1	2,0
onderwijs	1,1	4,8	5,9
gezondheids- en welzijnzorg	7,9	56,3	64,2
cultuur en overige dienstverlening	7,3	11,2	18,5

¹⁾ Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

Onder de zakelijke dienstverlening vallen onder meer de uitzendkrachten en de werknemers bij schoonmaakbedrijven. De 186 duizend uitzendkrachten in Nederland vormden ruim 70 procent van de flexibele krachten in de zakelijke dienstverlening. Onder de handel valt onder meer de detailhandel, met 124 duizend flexibele krachten goed voor 85 procent van de flexibele krachten in de handel. De uitzendkrachten en de flexibele krachten in de detailhandel vormden samen meer dan de helft van alle flexibele krachten in Nederland.

1. Banen van flexibele werknemers in de commerciële dienstverlening, december 2003



Voor de ruim 90 duizend flexibele krachten in de niet-commerciële dienstverlening geldt dat zij voornamelijk werkzaam waren in de gezondheids- en welzijnzorg (71 procent) en de cultuur en overige dienstverlening (20 procent). Ook hier is de verdeling over de verschillende bedrijfstakken voor mannen en vrouwen sterk verschillend.

Van de mannelijke flexibele krachten in de niet-commerciële dienstverlening was ruim 45 procent werkzaam in de gezondheids- en welzijnzorg en ruim 40 procent in de cultuur en overige dienstverlening. Van de vrouwelijke flexibele krachten was ruim 75 procent werkzaam in de gezondheids- en welzijnzorg en 15 procent in de cultuur en overige dienstverlening. Bij deze vergelijking moet echter niet uit het oog worden verloren dat er in de niet-commerciële dienstverlening ruim 73 duizend vrouwen een flexibel dienstverband hadden en maar 17 duizend mannen.

2.2 Jonge flexibele krachten in verschillende bedrijfssectoren

In Nederland werkten eind 2003 in totaal 605 duizend werknemers met een flexibel dienstverband. De helft daarvan was jonger dan 25 jaar. Ook deze jonge flexibele krachten waren niet gelijk verdeeld over de vier bedrijfssectoren. Zo was in de sector landbouw en visserij bijna 70 procent van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar, terwijl in de niet-commerciële dienstverlening maar 40 procent van de flexibele krachten zo jong was.

In de commerciële dienstverlening waren 250 duizend flexibele krachten jonger dan 25 jaar, dat is ruim de helft van de flexibele krachten in deze sector. Maar ook hier geldt dat de jonge flexibele krachten niet gelijk over de verschillende bedrijfstakken binnen de sector verdeeld zijn. Zo was het aandeel jonge flexibele krachten in de handel, de horeca en de financiële instellingen duidelijk groter dan 50 procent, terwijl hun aandeel in de sectoren zakelijke dienstverlening en vervoer en communicatie juist kleiner was dan 50 procent.

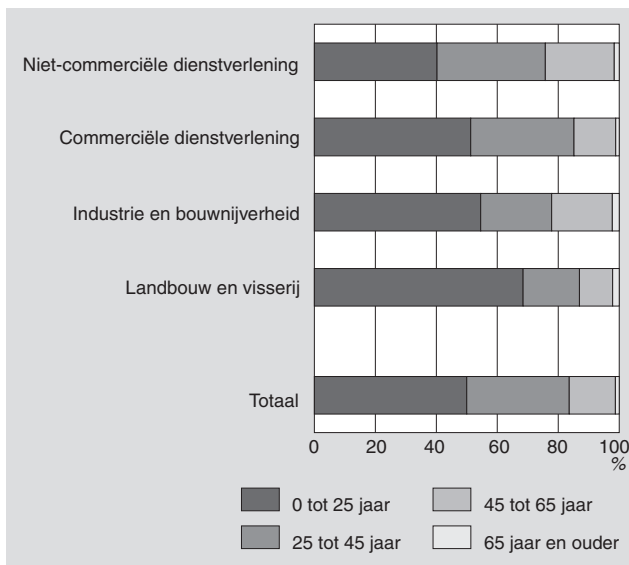
In de handel was bijna driekwart van de flexibele werknemers jonger dan 25 jaar. Binnen de handel wordt onderscheid gemaakt tussen de detailhandel, de groothandel en

Staat 2
Banen van werknemers met een flexibel dienstverband naar leeftijd, 31 december 2003*

	Jonger dan 25 jaar	25 tot 45 jaar	45 tot 65 jaar	65 jaar en ouder	Totaal
<i>x 1 000</i>					
Totaal	302,8	203,4	91,7	7,7	605,6
Landbouw en visserij	6,3	1,7	1,0	0,2	9,1
Industrie en bouwnijverheid	9,6	4,1	3,5	0,4	17,6
Commerciële dienstverlening	250,4	165,4	66,8	5,6	488,2
w.v.					
handel	107,3	23,8	13,0	1,7	145,7
w.v.					
autohandel en -reparatie	7,5	2,2	1,5	0,2	11,3
groothandel	4,3	2,7	2,8	0,6	10,4
detailhandel	95,5	18,8	8,7	0,9	124,0
horeca	41,4	11,6	6,5	0,2	59,7
vervoer en communicatie	6,1	7,9	7,3	1,6	22,8
financiële instellingen	1,9	0,8	0,5	0,0	3,2
zakelijke dienstverlening	93,8	121,3	39,7	2,0	256,8
w.v.					
computerservice- en informatietechnologie	0,8	0,3	0,1	0,0	1,2
uitzendkrachten ¹⁾	71,2	90,3	23,3	1,2	186,0
schoonmaakbedrijven	7,1	16,2	10,0	0,2	33,5
overige zakelijke dienstverlening	14,7	14,6	6,2	0,6	36,1
Niet-commerciële dienstverlening	36,5	32,2	20,4	1,5	90,6
w.v.					
openbaar bestuur	0,4	0,7	0,8	0,1	2,0
onderwijs	1,4	2,2	2,1	0,2	5,9
gezondheids- en welzijnszorg	25,4	23,5	14,7	0,6	64,2
cultuur en overige dienstverlening	9,2	5,8	2,8	0,7	18,5

¹⁾ Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

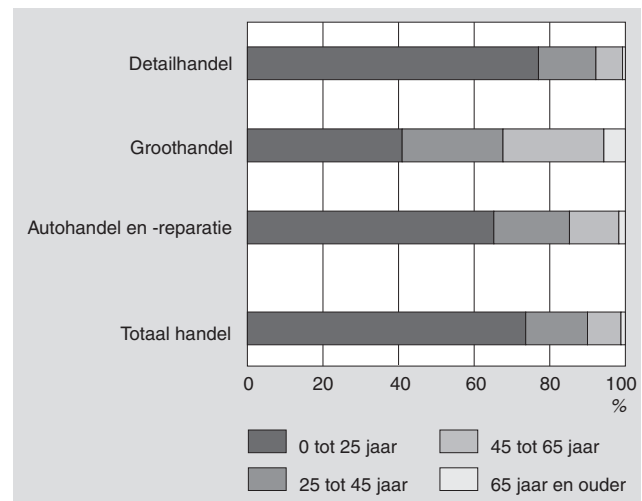
2. Banen van flexibele werknemers naar bedrijfssector en leeftijd, december 2003



de autohandel en -reparatie. Wordt naar deze afzonderlijke bedrijfsklassen gekeken, dan blijkt dat in de detailhandel bijna 80 procent van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar was. In de groothandel was echter maar ongeveer 40 procent van de flexibele krachten zo jong. Omdat in de detailhandel 85 procent van de flexibele krachten uit de handel werkzaam was, bepaalt de detailhandel het beeld voor de totale handel.

In de zakelijke dienstverlening was maar ongeveer 35 procent van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar. Onder de zakelijke dienstverlening vallen onder andere de uitzendkrachten. Omdat de uitzendkrachten ruim 70 procent van de flexibele krachten in de zakelijke dienstverlening vormen, bepalen de uitzendkrachten grotendeels het beeld

3. Banen van flexibele werknemers in de handel naar leeftijd, december 2003

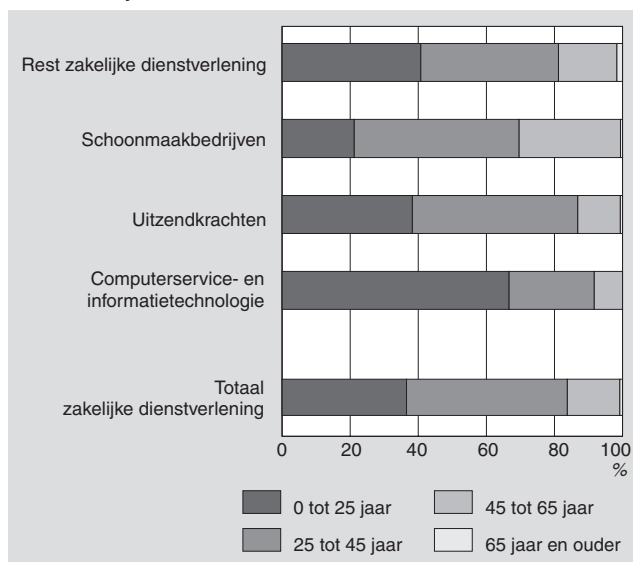


voor de zakelijke dienstverlening. De verdeling naar leeftijd voor de flexibele krachten in de computerservice en informatietechnologie ziet er heel anders uit. Daar was ruim tweederde van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar.

3. Anciënniteit

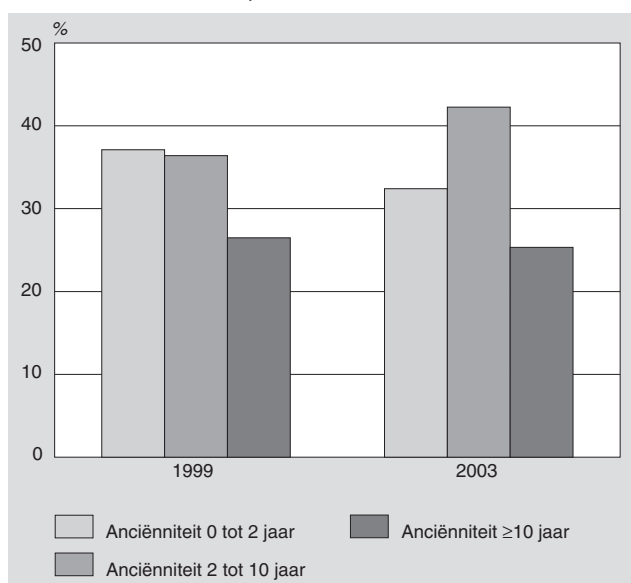
De Enquête Werkgelegenheid en Lonen bevat naast informatie over banen en lonen ook informatie over de anciënniteit, het aantal jaren dat de werknemer op de peildatum bij het bedrijf in dienst is. Eind 2003 was 32 procent van de werknemers in Nederland minder dan twee jaar in dienst bij hetzelfde bedrijf, 42 procent tussen de twee en de tien jaar en 25 procent tien jaar of langer. Vijf jaar geleden zag deze verdeling er nog heel anders uit. Ook toen was ongeveer een kwart van de werknemers tien

4. Banen van flexibele werknemers in de zakelijke dienstverlening naar leeftijd, december 2003



jaar of langer in dienst bij hetzelfde bedrijf. Het aandeel werknemers dat tussen de twee en de tien jaar in dienst was bij dezelfde werkgever was toen echter kleiner en het aantal werknemers dat minder dan twee jaar in dienst was groter.

5. Banen naar anciënniteit, december



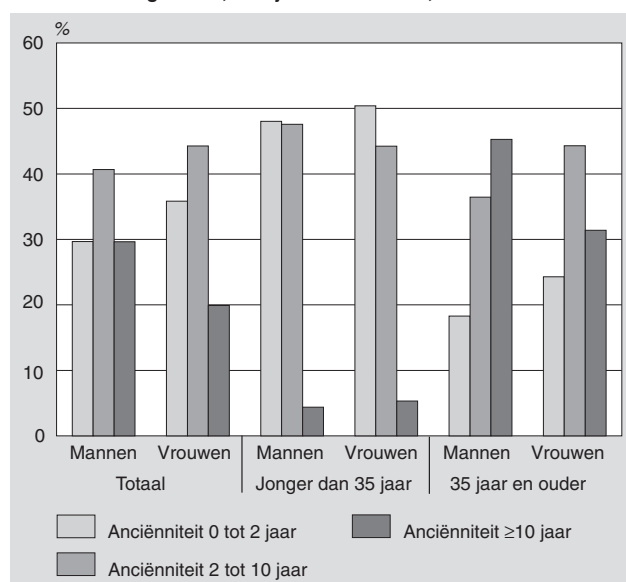
Dat het aandeel werknemers met een anciënniteit van minder dan twee jaar de laatste vijf jaar is afgenomen, is voor een deel te verklaren doordat werknemers in Nederland minder mobiel zijn geworden (Milot en Kee, 2005). Deze verschuiving in anciënniteit kan echter ook voor een deel verklaard worden door de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Zo is de werkgelegenheid in de periode 1997–1999 sterk gegroeid. Het merendeel van de werknemers die in deze periode van de groei van de werkgelegenheid hebben geprofiteerd, is in 2003 alweer meer dan twee jaar bij hun werkgever in dienst.

3.1 Anciënniteit naar geslacht

Eind 2003 was ruim 40 procent van de mannelijke werknemers tussen de twee en de tien jaar in dienst bij dezelfde werkgever. Van de overgebleven 60 procent was de ene helft minder dan twee jaar bij dezelfde werkgever in dienst en de andere helft tien jaar of langer. Van de vrouwelijke werknemers was bijna 45 procent tussen de twee en de tien jaar in dienst, ruim 35 procent minder dan twee jaar en nog geen 20 procent tien jaar of langer.

6. Banen naar geslacht, leeftijd en anciënniteit, december 2003



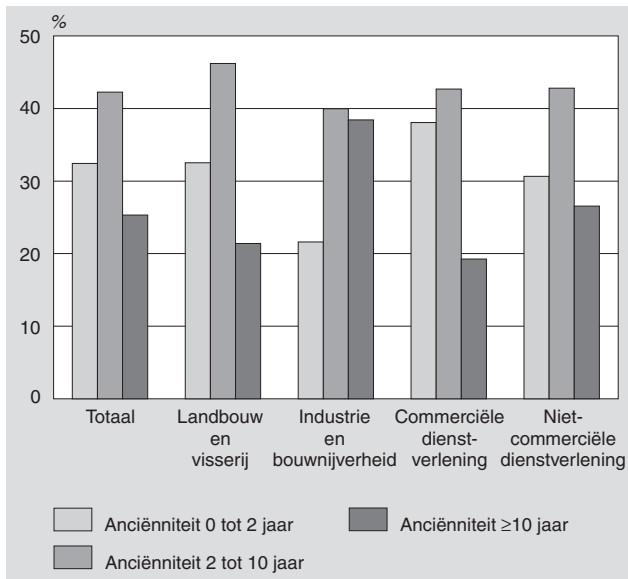
Opvallend is hierbij dat de verdeling naar anciënniteit voor mannen en vrouwen beneden de 35 jaar min of meer gelijk is, terwijl het verschil in anciënniteit bij werknemers van 35 jaar en ouder juist duidelijk naar voren treedt. Onder de vrouwelijke werknemers van 35 jaar of ouder vallen ook herintreedsters die een aantal jaren niet gewerkt hebben om de zorg voor kinderen op zich te nemen. Het aandeel vrouwen met een anciënniteit van tien jaar of meer is in deze leeftijdsgroep daardoor duidelijk kleiner dan bij de mannen.

3.2 Anciënniteit naar economische activiteit, 2003

Het aantal jaren dat een werknemer bij een werkgever in dienst blijft verschilt per bedrijfssector. In vergelijking met het gemiddelde waren er eind 2003 in de industrie en bouw-nijverheid relatief veel mensen tien jaar of langer in dienst bij dezelfde werkgever. Daar staat tegenover dat in de commerciële dienstverlening juist relatief veel mensen minder dan twee jaar in dienst waren bij dezelfde werkgever.

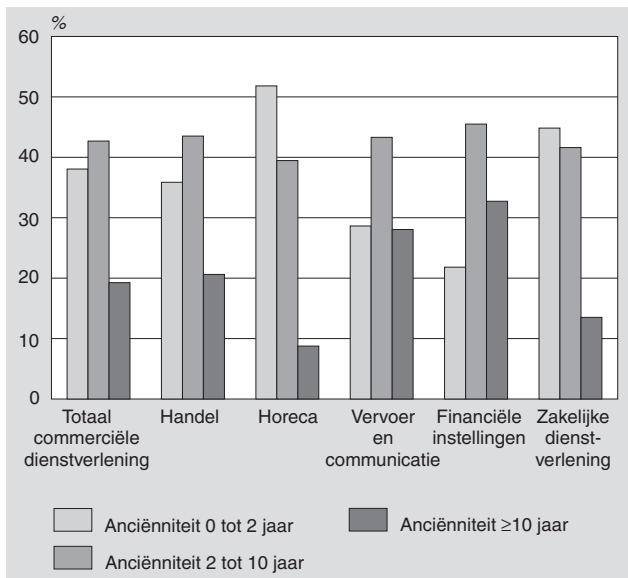
Dit soort verschillen in anciënniteit is voor een deel te verklaren door de samenstelling van de populatie werknemers, maar voor een deel heeft het verschil ook te maken met de bedrijfstakken. De mobiliteit van werknemers is in de ene bedrijfstak nu eenmaal groter dan in de andere. Een voorbeeld hiervan is de commerciële dienstverlening. Onder de commerciële dienstverlening vallen de bedrijfs-

7. Banen naar bedrijfssector en anciënniteit, december 2003



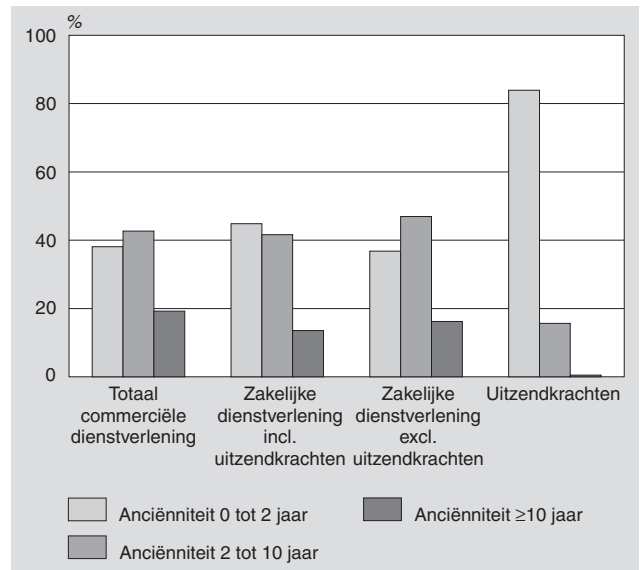
takken handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening. Vergeleken met de commerciële dienstverlening als geheel, waren er in de zakelijke dienstverlening en in de horeca relatief veel werknemers minder dan twee jaar in dienst bij dezelfde werkgever.

8. Banen naar bedrijfstak en anciënniteit, december 2003



Onder de zakelijke dienstverlening valt ook de uitzendbranche, een branche waar de mobiliteit van werknemers doorgaans groot is. Als de anciënniteit voor de zakelijke dienstverlening wordt bekeken zonder de uitzendkrachten, dan komt de verdeling naar anciënniteit meer overeen met de verdeling naar anciënniteit voor de hele commerciële dienstverlening.

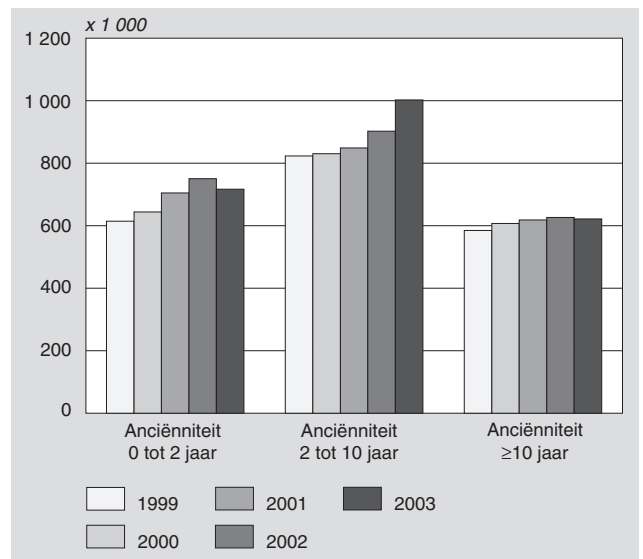
9. Banen commerciële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en uitzendkrachten naar anciënniteit, december 2003



3.3 Anciënniteit naar economische activiteit, 1999–2003

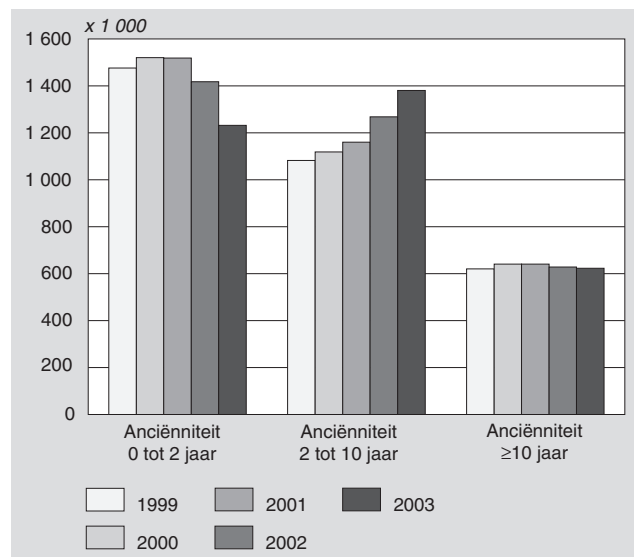
Bij de vergelijking van het gemiddelde aantal dienstjaren van werknemers in de verschillende bedrijfssectoren valt daarnaast op dat de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaren niet voor alle sectoren hetzelfde is geweest. In de niet-commerciële dienstverlening is het aandeel werknemers met een anciënniteit van minder dan twee jaar steeds toegenomen en pas het laatste jaar afgenomen. In de andere drie sectoren is, zoals hieronder geïllustreerd aan de hand van de commerciële dienstverlening, het aandeel werknemers met een anciënniteit van minder dan twee jaar al eerder gaan afnemen.

10. Banen in de niet-commerciële dienstverlening naar anciënniteit, december



Deze ontwikkeling hangt samen met de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Nederland. De laatste jaren is het aantal banen in de meeste bedrijfssectoren steeds minder toegenomen en op een bepaald moment zelfs afgenomen. De niet-commerciële dienstverlening is de enige bedrijfssector waarin het aantal banen de laatste jaren steeds is blijven toenemen.

11. Banen in de commerciële dienstverlening naar anciënniteit, december



4. Jaarloonpercentielen naar bedrijfstak en geslacht

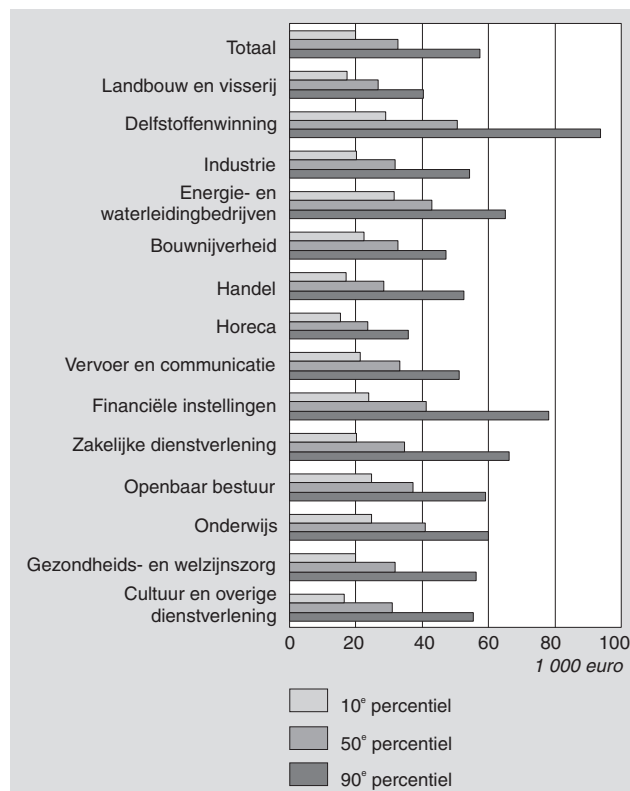
De Enquête Werkgelegenheid en Lonen bevat behalve informatie over banen ook informatie over lonen. Tussen werknemers in verschillende bedrijfstakken bestaan aanzienlijke verschillen in het bruto jaarloon. Voor een nadere analyse van de verdeling van het bruto jaarloon (inclusief bijzondere beloningen) over werknemers wordt gebruik gemaakt van percentielen: de banen van werknemers worden naar hoogte van het jaarloon gelijk verdeeld over de percentielen, zodat elk percentiel precies één procent van de werknemers omvat. In het eerste percentiel zitten de werknemers met het laagste jaarloon, in het honderdste en laatste percentiel zitten de werknemers met het hoogste jaarloon. Drie veel gebruikte percentielen zijn het 10^e, 50^e en het 90^e percentiel. Het 10^e percentiel is het loonbedrag waar beneden de tien procent laagst betaalden zijn waargenomen, de zogenaamde kleinverdieners. Het 50^e percentiel is het loonbedrag waar beneden de helft van de banen van werknemers is waargenomen. Het 90^e percentiel is het loonbedrag waar boven de tien procent hoogst betaalden zijn waargenomen, de zogenaamde grootverdieners. Om verschillen in jaarloon tussen werknemers, uitgedrukt in percentielen, goed te kunnen vergelijken wordt alleen gekeken naar het jaarloon van werknemers met een voltijd baan.

4.1 Jaarloonpercentielen naar bedrijfstak

Voltijdwerknemers in de verschillende bedrijfstakken verdienen niet evenveel. Aan de top stonden de grootverdie-

ners in de delfstoffenwinning, die een bruto jaarloon hadden dat hoger is dan 93,7 duizend euro. Op de tweede respectievelijk derde plaats kwamen de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening. Bij de financiële instellingen hadden de tien procent hoogst betaalden een bruto jaarloon hoger dan 78,0 duizend euro en bij de zakelijke dienstverlening was dit jaarloon hoger dan 66,1 duizend euro. Het gemiddelde voor alle bedrijfstakken lag met 57,5 duizend euro aanzienlijk lager.

12. Jaarloonpercentielen van voltijdwerknemers naar bedrijfstak, 2003



Ook voor de niet-grootverdieners is de delfstoffenwinning wat de hoogte van het jaarloon betreft een goede werkgever. In deze bedrijfstak werd voor de helft van de voltijd banen een bruto jaarloon gevonden dat hoger is dan 50,7 duizend euro. Dat is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde over alle bedrijfstakken. Het 50^e percentiel voor alle voltijd banen in Nederland lag op 32,7 duizend euro. Ook voor de energie- en waterleidingbedrijven en de financiële instellingen was het jaarloonbedrag van de vijftig procent hoogst betaalden relatief hoog, met respectievelijk 42,8 duizend en 41,3 duizend euro. Het laagste jaarloon voor de vijftig procent voltijd banen werd aangetroffen in de horeca en de landbouw en visserij. Deze bedroegen respectievelijk 23,7 duizend en 26,8 duizend euro.

Het laagste bruto jaarloon voor de tien procent laagst betaalden, de kleinverdieners, werd eveneens aangetroffen in de horeca, namelijk 15,4 duizend euro. De lage jaarlonen in de horeca kunnen voor een deel worden verklaard doordat er in de horeca relatief veel jongeren werken, die over het algemeen minder verdienen. Het jaarloon van de kleinverdieners in de cultuur en overige dienstverlening lag iets hoger dan in de horeca, namelijk op 16,6 duizend

euro. Het gemiddelde voor alle bedrijfstakken was 19,9 duizend euro.

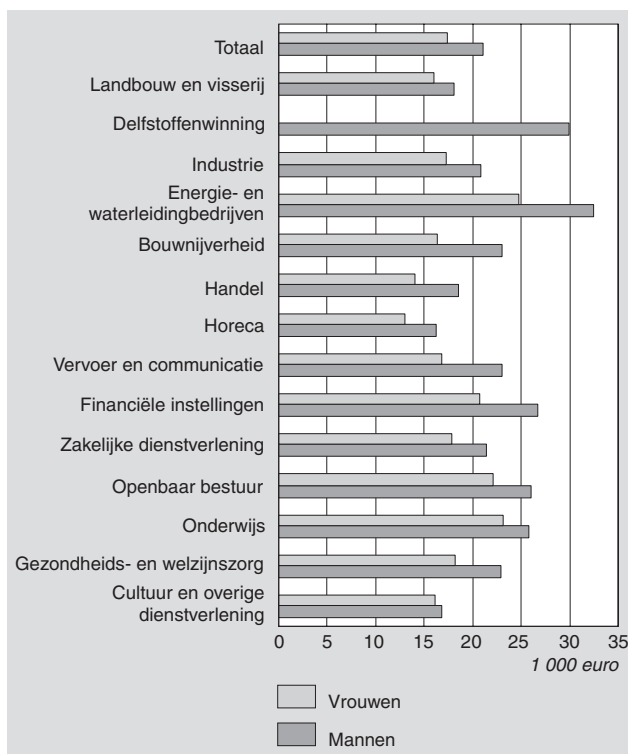
4.2 *Verschillen tussen groot- en kleinverdieners binnen bedrijfstakken*

De verhouding tussen het 90^e en het 10^e percentiel is een maatstaf voor de mate waarin grootverdieners meer verdienen dan kleinverdieners. De verschillen tussen groot- en kleinverdieners met een voltijd baan waren het grootst binnen de bedrijfstakken cultuur en overige dienstverlening, de zakelijke dienstverlening en financiële instellingen. De verhouding tussen het jaarloon van de grootverdieners en de kleinverdieners in deze bedrijfstakken bedroeg 3,3. Opvallend hierbij is dat de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening wordt gekenmerkt door een relatief laag jaarloon van kleinverdieners, terwijl de bedrijfstakken in de commerciële dienstverlening gekenmerkt worden door relatief hoge jaarlonen van grootverdieners. Bij de energie- en waterleidingbedrijven en in de bouwnijverheid waren de verschillen tussen grootverdieners en kleinverdieners het kleinst. De verhouding tussen het jaarloon van de grootverdieners en de kleinverdieners bedroeg 2,1. Over alle bedrijfstakken samen was de verhouding 2,9.

4.3 *Jaarloonpercentielen van mannen en vrouwen*

Uit onder andere het Loonstructuuronderzoek (Advokaat e.a., 2005) is bekend dat verschillen in beloning voor een deel samenhangen met het beroeps- en opleidingsniveau van werknemers. Maar daarnaast blijkt ook dat mannen meer verdienen dan vrouwen en dat dit verschil toeneemt

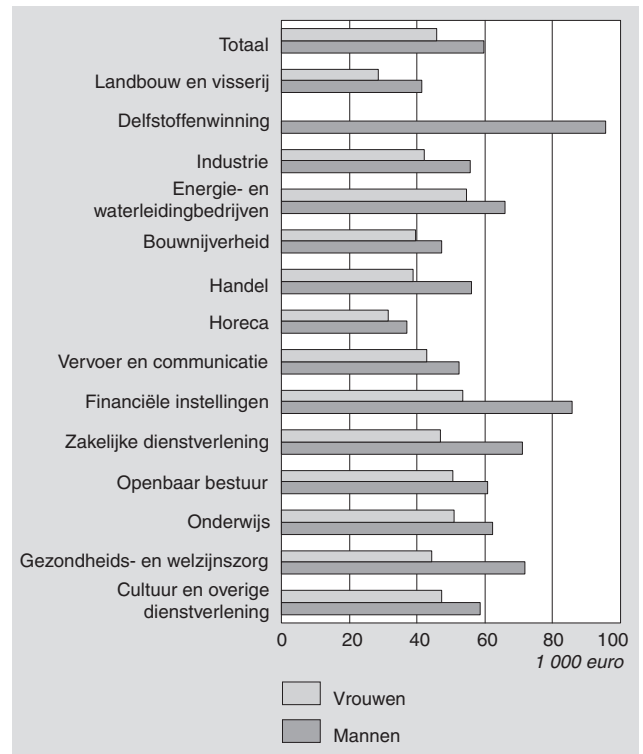
13. 10^e jaarloonpercentiel van voltijdwerknemers naar geslacht en bedrijfstak, 2003



met de leeftijd en het beroeps- en opleidingsniveau. Dit verschil is ook duidelijk zichtbaar bij een vergelijking van de jaarloonpercentielen van mannen en vrouwen.

Gemiddeld verdienen de mannelijke grootverdieners met een voltijd baan in Nederland een bruto jaarloon dat 1,3 keer zo hoog was als hun vrouwelijke collega-grootverdieners met een volledige baan. De verhouding tussen de mannelijke kleinverdieners en de vrouwelijke kleinverdieners met een voltijd baan week hier niet zoveel van af. Deze bedroeg 1,2.

14. 90^e jaarloonpercentielen van voltijdwerknemers naar geslacht en bedrijfstak, 2003



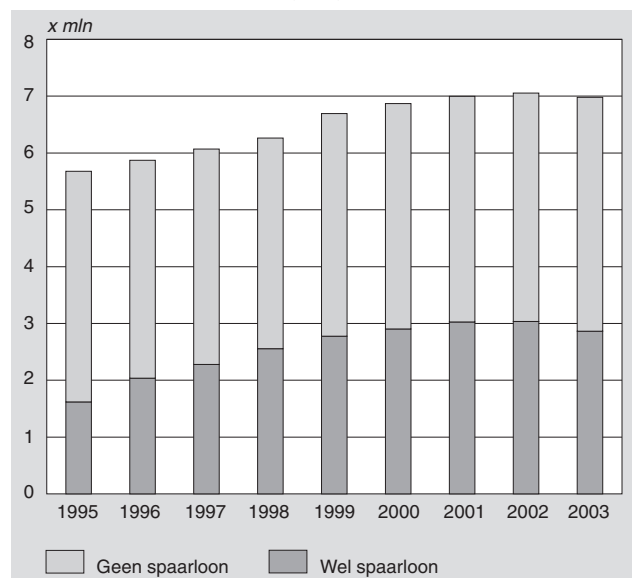
Wanneer wordt gekeken in welke bedrijfstak de verschillen tussen mannen en vrouwen met een voltijd baan het grootst zijn, blijkt dat het geval te zijn voor de grootverdieners in de gezondheids- en welzijnszorg en de grootverdieners die werken bij financiële instellingen. Mannelijke grootverdieners in de gezondheids- en welzijnszorg hadden een bruto jaarloon hoger dan 71,8 duizend euro. Hun vrouwelijke collega-grootverdieners ontvingen een bruto jaarloon hoger dan 44,3 duizend euro. Bij de financiële instellingen was het jaarloonbedrag van de mannelijke grootverdieners 85,6 duizend euro en dat van de vrouwelijke grootverdieners 53,5 duizend euro. In beide bedrijfstakken was het bruto jaarloon van de mannelijke grootverdieners 1,6 keer zo hoog als dat van de vrouwelijke grootverdieners. De verschillen tussen mannen en vrouwen waren het geringst voor de tien procent laagst betaalde voltijdwerknemers in de cultuur en overige dienstverlening. Voor de tien procent laagst betaalde mannen bedroeg het bruto jaarloon maximaal 16,8 duizend euro, voor de vrouwen was dit 16,2 duizend euro.

5. Spaarloon

In 1994 is in Nederland de spaarloonregeling geïntroduceerd. De spaarloonregeling houdt in dat een werknemer een deel van zijn bruto loon door de werkgever op een geblokkeerde spaarrekening kan laten storten. Het voordeel ten opzichte van een gewone spaarrekening zit voor de werknemer in het feit dat over het bruto loonbedrag dat op deze manier wordt gespaard geen loonheffing en premies voor de werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.

Voor het eerst sinds de invoering van de spaarloonregeling in 1994 is het aantal deelnemers in 2003 afgenomen. Het aandeel werknemers dat gebruik maakt van de spaarloonregeling is met 2 procentpunten gedaald tot 41 procent. Al sinds de invoering van de spaarloonregeling in 1994 maken mannen er vaker gebruik van dan vrouwen. In 2003 nam ruim 45 procent van de mannen deel aan de regeling en 35 procent van de vrouwen.

15. Deelname aan spaarloonregeling; banen

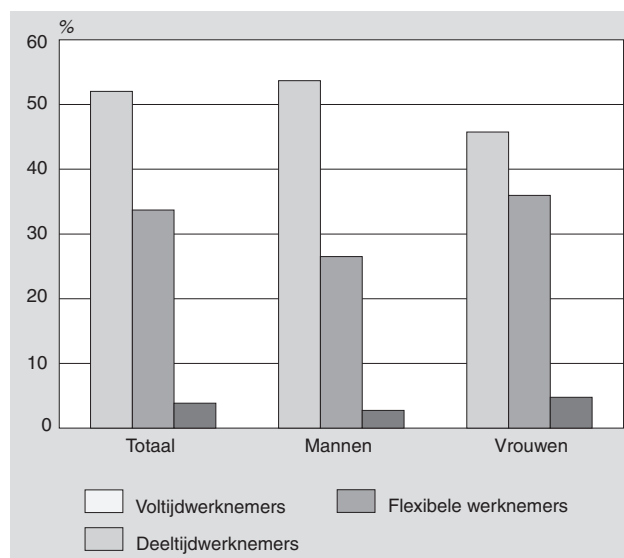


5.1 Spaarloon naar dienstverband

Als de deelname aan de spaarloonregeling vergeleken wordt naar dienstverband, zijn er duidelijke verschillen te zien. Zo maakte 52 procent van de voltijdwerknemers gebruik van de regeling, 34 procent van de deeltijdwerknemers en slechts 4 procent van de werknemers met een flexibel dienstverband.

Bij de voltijdwerknemers was het aandeel vrouwen dat deelneemt aan de spaarloonregeling met 46 procent zo'n 8 procentpunten lager dan het aandeel mannen dat deelneemt. Bij de deeltijdwerknemers en de flexibele krachten is echter het omgekeerde te zien; daar was het aandeel vrouwen dat deelneemt juist groter dan het aandeel mannen dat deelneemt. Bij de deeltijdwerknemers was het aandeel vrouwen dat deelneemt aan de spaarloonregeling met 36 procent zelfs 9 procentpunten hoger dan het aandeel mannen dat deelneemt.

16. Deelname aan spaarloonregeling naar dienstverband en geslacht, december 2003



5.2 Spaarloon naar economische activiteit

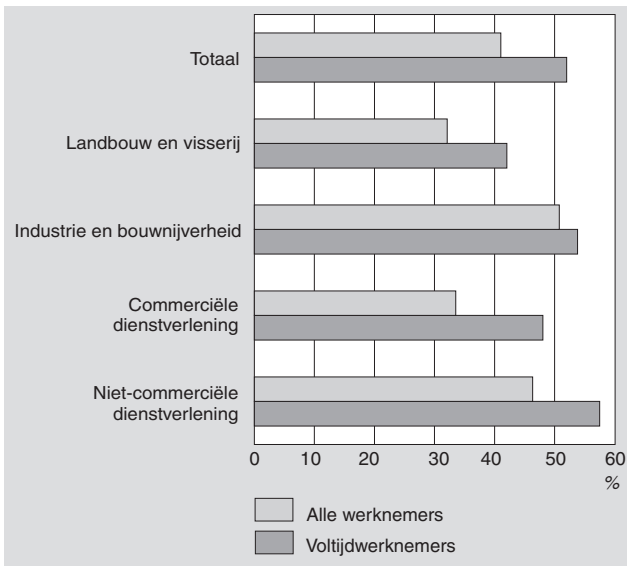
De mate waarin werknemers deelnemen aan de spaarloonregeling verschilt voor de vier bedrijfssectoren. Zo was de deelname in de sector landbouw en visserij en de sector commerciële dienstverlening met respectievelijk 32 en 34 procent relatief laag. In de niet-commerciële dienstverlening en de industrie en bouwnijverheid was de deelname met respectievelijk 46 en 51 procent juist relatief hoog.

In de vorige paragraaf is beschreven dat de deelname aan de spaarloonregeling samenhangt met het type dienstverband. Omdat in de ene bedrijfssector relatief meer voltijders werken en in de andere sector juist relatief meer deeltijders, is het voor de vergelijking van de deelname naar economische activiteit beter om bijvoorbeeld alleen naar de voltijdwerknemers te kijken.

In de sector industrie en bouwnijverheid bijvoorbeeld had 83 procent van de werknemers een voltijd baan. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers vertoonde voor die sector dan ook weinig verschil met de deelname voor de voltijdwerknemers. In de sector commerciële dienstverlening had maar iets meer dan 50 procent van de werknemers een voltijd baan. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers zag er in deze sector dan ook heel anders uit dan de deelname van de voltijdwerknemers.

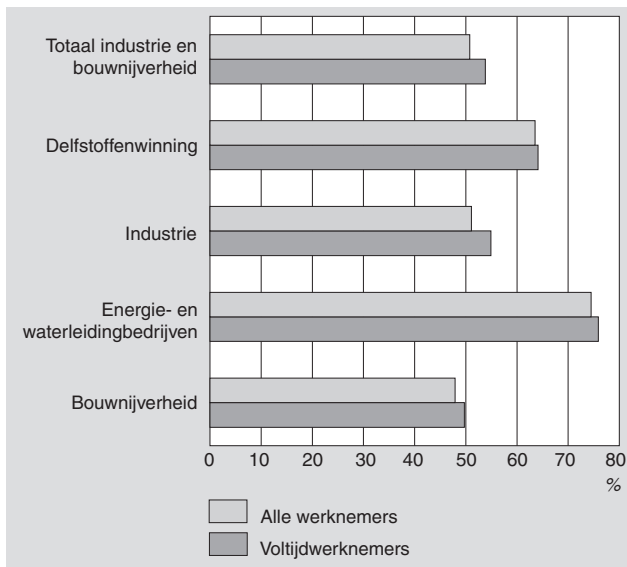
Naast verschillen in deelname tussen sectoren, bestaan er echter ook verschillen in deelname binnen sectoren. Een eerste voorbeeld hiervan is de sector industrie en bouwnijverheid, waaronder de delfstoffenwinning, de industrie, de energie- en waterleidingbedrijven en de bouwnijverheid vallen. Binnen deze sector was de deelname met 74 procent het grootst bij de energie- en waterleidingbedrijven en met 48 procent het kleinst in de bouwnijverheid. Een ander voorbeeld is de sector commerciële dienstverlening. Binnen deze sector was de deelname met 60 procent het grootst bij de financiële instellingen en was de deelname met 13 procent het kleinst in de horeca.

17. Deelname aan spaarloonregeling naar bedrijfssector, december 2003



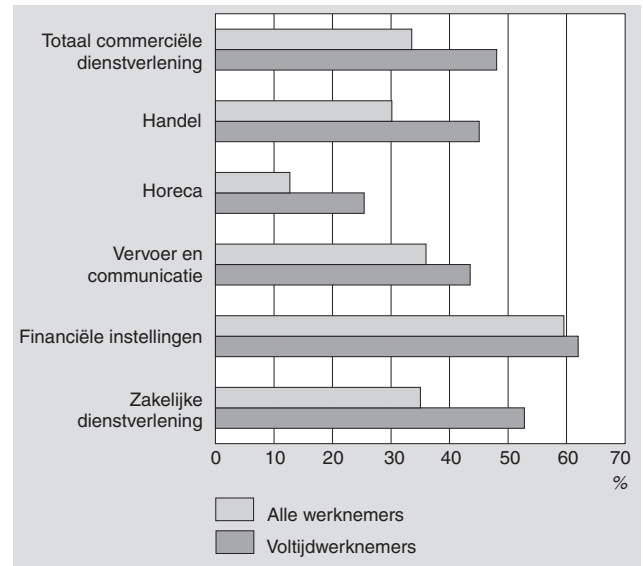
Ook binnen de verschillende bedrijfssectoren is de invloed van het aandeel voltijdwerknemers goed te zien. In de sector industrie en bouwnijverheid was het aandeel voltijdwerknemers in alle vier de bedrijfstakken relatief groot – van 81 procent in de industrie tot 92 procent in de delfstoffenwinning. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers vertoonde voor al die bedrijfstakken dan ook weinig verschil met de deelname voor de voltijdwerknemers.

18. Deelname aan spaarloonregeling in de industrie en bouwnijverheid, december 2003



In de sector commerciële dienstverlening was het aandeel voltijdwerknemers bij de financiële instellingen met 69 procent ook nog relatief groot. In de handel, de horeca en de zakelijke dienstverlening hadden echter relatief weinig werknemers een voltijd dienstverband – van 30 procent in de horeca tot 51 procent in de handel. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers zag er in deze laatste drie bedrijfstakken dan ook heel anders uit dan de deelname van de voltijdwerknemers.

19. Deelname aan spaarloonregeling in de commerciële dienstverlening, december 2003



6. De Enquête Werkgelegenheid en Lonen

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS. Bij de EWL staan werknemers centraal, die in dienst zijn van bedrijven en instellingen. Werknemers zijn mensen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. Omdat een werknemer bij meerdere bedrijven kan werken, hebben de uitkomsten betrekking op het totaal aantal banen van werknemers en niet op het aantal werknemers. 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).

De EWL is een grootschalige enquête, waarmee gegevens worden verzameld op zowel bedrijfsniveau als werknemersniveau. De hier gepresenteerde uitkomsten zijn gebaseerd op de werknemersgegevens van de EWL. Het aantal individuele werknemers waarover loon- en arbeidsduurgegevens zijn verkregen voor het samenstellen van de EWL-uitkomsten over december 2003, bedraagt ruim 3,8 miljoen. Daarbij zijn de waargenomen werknemers niet evenredig verdeeld over alle grootteklassen en bedrijfstakken; vooral de grote bedrijven en het openbaar bestuur en het onderwijs zijn oververtegenwoordigd. De gegevens van de waargenomen werknemers zijn dan ook opgehoogd tot representatieve gegevens voor de gehele populatie.

7. Voor meer informatie

De hier gepubliceerde EWL-uitkomsten vormen slechts een deel van de gegevens die beschikbaar zijn. In StatLine, de statistische database van het CBS, is het mogelijk om de diverse uitkomsten (banen, lonen en arbeidsduren) naar vele kenmerken uit te splitsen. Zo zijn er gegevens over de structuur van de werkgelegenheid en van de uur-, maand- en jaarlonen. De diverse arbeidsduurgegevens zijn

gedetailleerd naar economische activiteit, geslacht, leeftijd, bedrijfsgrootte, cao-sector, dienstverband, anciënniteit en regeling van de werktijden. In de StatLine-publicatie zijn naast de gegevens over het aantal banen ook gegevens opgenomen over het arbeidsvolume.

Begrippenlijst

Anciënniteit

Het aantal jaren dat een werknemer in dienst is van het bedrijf of de instelling waar hij of zij werkt.

Baan

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

Bijzondere beloningen

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.

Cao-sector

Het onderscheid tussen particuliere bedrijven, de gesubsidieerde sector en de overheid.

Deeltijdwerknemers

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

Gesubsidieerde sector

De privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voorzover zij niet tot de overheid behoren.

Jaarloon

Het bruto loon sociale verzekeringen vermeerderd met werknemersbijdrage pensioen en vut. Het bruto jaarloon wordt gepubliceerd inclusief spaarloon.

Maandloon

Het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut.

Overheid

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven (rijksoverheid, provincies, gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en waterschappen), de politie, het regulier bijzonder onderwijs en de academische ziekenhuizen.

Particuliere bedrijven

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

Spaarloon

Het deel van het bruto loon dat op grond van de spaarloonregeling door de werknemer als spaarloon is gereserveerd

(niet de premiespaarregeling). De bruto lonen die hier gepubliceerd worden, zijn inclusief spaarloon.

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.

Uurloon

Het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur.

Voltijdwerknemers

Werknemers met een volledige dag- en weektaak, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Wekelijkse arbeidsduur

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren. Arbeidsduurverkorting in de vorm van vrije dagen is hierin niet verdisconteerd, adv-uren wél.

Werknemers

Mensen die arbeid verrichten op basis van loon of salaris.

Werknemers met een flexibel dienstverband

Uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten, invalkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week.

Literatuur

Advokaat, W., J. van Cruchten, J. Gouweleeuw, E. Schulte Nordholt en W. Weltens, Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002. Sociaal-economische trends, 2^e kwartaal 2005, blz. 39–51.

Milot, R. en P. Kee, 2005. Longitudinale micro-integratie van de SSB-banenbestanden voor een consistente tijdreeks van de baandynamiek, CBS-rapport:

<http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/baandynamiek-ssb.pdf>

Vos, A., 2005. Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002. Sociaal-economische trends, 3^e kwartaal 2005, blz. 49–52.

Tabel 1
Banen van werknemers naar anciënniteit, 31 december 2003*

	0 jaar	1 jaar	2 tot 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 20 jaar	20 jaar en langer	Totaal
	<i>x 1 000</i>						
Totaal	1 279,0	983,8	1 843,5	1 105,9	1 067,2	699,9	6 979,4
Geslacht							
Mannen	652,4	497,8	958,9	616,4	619,6	529,6	3 874,7
Vrouwen	626,6	486,1	884,6	489,6	447,6	170,2	3 104,7
Leeftijd							
Jonger dan 25 jaar	496,8	267,8	304,8	41,2	0,0	0,0	1 110,5
25-34 jaar	351,1	287,0	598,0	363,2	137,2	0,1	1 736,6
35-44 jaar	242,0	229,6	498,9	331,0	459,6	116,5	1 877,6
45-54 jaar	140,5	149,4	326,1	259,6	323,7	352,0	1 551,2
55-64 jaar	43,3	46,7	108,4	106,8	142,5	228,9	676,6
65 jaar en ouder	5,3	3,4	7,4	4,2	4,2	2,4	26,9
Dienstverband							
Volttijd	484,4	468,9	991,0	650,2	651,0	535,4	3 780,8
Deeltijd	494,0	399,2	724,3	418,3	396,9	160,2	2 592,9
Flexibel	300,5	115,7	128,2	37,4	19,3	4,3	605,6
Sector							
Particuliere bedrijven	946,8	673,5	1 303,4	732,0	679,1	445,2	4 780,0
Gesubsidieerde sector	188,7	176,8	284,3	176,6	224,9	116,3	1 167,6
Overheid	143,5	133,6	255,7	197,4	163,2	138,3	1 031,7
Bedrijfssector							
01-05 Landbouw en visserij	19,2	12,4	28,7	16,2	13,6	7,2	97,2
10-45 Industrie en bouwnijverheid	140,9	141,5	298,5	223,5	281,7	220,0	1 306,1
50-74 Commerciële dienstverlening	742,9	488,7	914,5	465,8	385,4	237,6	3 235,0
75-93 Niet-commerciële dienstverlening	375,9	341,3	601,8	400,4	386,5	235,1	2 341,0
Bedrijfstak							
10-14 Delfstoffenwinning	0,7	0,6	1,4	1,0	2,3	2,4	8,5
15-37 Industrie	88,1	89,4	188,1	142,3	205,7	170,4	883,9
40-41 Energie- en waterleidingbedrijven	2,4	5,7	6,5	3,2	5,8	5,7	29,4
45 Bouwnijverheid	49,8	45,7	102,5	77,0	67,8	41,5	384,2
50-52 Handel	242,7	182,5	335,1	180,4	160,3	84,1	1 185,0
55 Horeca	84,2	49,8	71,1	30,9	18,3	4,3	258,5
60-64 Vervoer en communicatie	68,8	57,8	131,4	60,1	64,6	59,6	442,4
65-67 Financiële instellingen	30,2	25,8	68,4	48,4	41,9	42,1	256,7
70-74 Zakelijke dienstverlening	317,0	172,8	308,6	146,0	100,3	47,5	1 092,4
75 Openbaar bestuur	45,8	75,6	106,9	87,8	99,2	108,2	523,5
80 Onderwijs	91,2	72,3	133,3	99,4	50,8	20,7	467,7
85 Gezondheids- en welzijnszorg	182,1	149,4	282,3	168,8	199,2	87,8	1 069,7
90-93 Cultuur en overige dienstverlening	56,8	44,0	79,2	44,4	37,2	18,4	280,1
Bedrijfsklasse							
15-16 Voedings- en genotmiddelenindustrie	17,6	15,4	31,2	18,1	26,6	24,3	133,0
22 Grafische industrie	9,1	10,2	16,3	12,9	13,9	11,5	74,0
23-25 Aardolie- en chemische industrie	9,5	7,7	22,7	14,3	28,7	24,8	107,7
27-35 Metaal- en elektrotechnische industrie	29,9	36,9	71,1	56,9	73,7	62,6	331,2
rest 15-37 Overige industrie	21,9	19,2	46,8	40,0	62,8	47,1	237,9
50 Autohandel en -reparatie	24,0	19,3	37,9	17,9	19,1	11,7	129,9
51 Groothandel	67,5	54,2	115,0	78,0	70,3	41,9	426,9
52 Detailhandel	151,2	108,9	182,2	84,5	70,9	30,5	628,2
60 Openbaar vervoer en wegvervoer	29,4	25,2	57,1	28,3	29,8	22,1	192,0
61-64 Overige vervoer en communicatie	39,4	32,6	74,3	31,8	34,8	37,5	250,4
72 Computerservice- en informatietechnologie	15,7	14,0	40,7	24,4	9,5	3,1	107,5
74501 Uitzendkrachten ¹⁾	130,6	25,5	23,1	6,0	0,9	0,0	186,0
747 Schoonmaakbedrijven	43,6	28,2	42,9	16,8	12,0	2,6	146,2
rest 70-74 Overige zakelijke dienstverlening	127,1	105,1	201,9	98,9	77,9	41,7	652,7
8511 Ziekenhuizen	45,6	35,6	72,6	49,0	68,9	39,3	311,0
8531 Verpleeg- en bejaardentehuizen	65,1	50,0	97,6	57,5	70,3	28,1	368,6
rest 85 Overige gezondheids- en welzijnszorg	71,4	63,8	112,1	62,4	60,0	20,4	390,2

¹⁾ Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

Tabel 2
Banen van voltijdwerknemers en verdeling van het jaarloon ¹⁾, 2003*

	Banen	Percentiel					Percentiel 90 ^e / 10 ^e
		10 ^e	25 ^e	50 ^e	75 ^e	90 ^e	
	x 1 000	euro					
Totaal	3 780,8	19 910	25 560	32 720	42 910	57 460	2,9
Geslacht							
Mannen	2 981,4	21 120	26 970	34 070	44 800	59 830	2,8
Vrouwen	799,4	17 360	21 570	27 920	35 870	45 710	2,6
Leeftijd							
Jonger dan 25jaar	386,2	9 290	14 350	19 130	23 770	28 310	3,0
25-34 jaar	1 055,6	20 880	24 640	29 660	35 920	44 200	2,1
35-44 jaar	1 044,6	23 490	28 850	35 730	45 820	60 290	2,6
45-54 jaar	888,2	24 320	30 220	38 260	49 820	66 030	2,7
55-64 jaar	401,6	24 040	30 480	38 950	52 440	70 870	2,9
65 jaar en ouder	4,8	13 600	20 460	31 580	47 160	77 430	5,7
Cao-sector							
Particuliere bedrijven	2 831,1	19 640	25 210	32 150	41 940	57 410	2,9
Gesubsidieerde sector	334,0	18 560	21 670	29 160	38 450	50 410	2,7
Overheid	615,7	24 510	30 000	38 080	47 480	59 450	2,4
Bedrijfssector							
01-05 Landbouw en visserij	57,1	17 460	22 590	26 750	31 900	40 470	2,3
10-45 Industrie en bouwnijverheid	1 088,1	20 630	26 150	32 400	40 340	52 980	2,6
50-74 Commerciële dienstverlening	1 679,4	18 940	24 180	31 790	42 860	59 920	3,2
75-93 Niet-commerciële dienstverlening	956,2	21 530	28 010	35 470	45 780	58 920	2,7
Bedrijfstak							
10-14 Delfstoffenwinning	7,8	29 030	39 100	50 670	70 070	93 650	3,2
15-37 Industrie	716,4	20 130	25 030	31 720	40 940	54 270	2,7
40-41 Energie- en waterleidingbedrijven	25,3	31 590	36 280	42 830	52 440	65 180	2,1
45 Bouwnijverheid	338,6	22 460	28 070	32 610	37 950	47 140	2,1
50-52 Handel	602,2	17 110	21 880	28 450	37 860	52 580	3,1
55 Horeca	76,7	15 360	19 530	23 710	28 390	35 670	2,3
60-64 Vervoer en communicatie	305,7	21 350	26 880	33 120	39 870	51 100	2,4
65-67 Financiële instellingen	176,5	23 940	30 790	41 280	56 720	78 020	3,3
70-74 Zakelijke dienstverlening	518,3	20 150	25 820	34 780	47 690	66 080	3,3
75 Openbaar bestuur	378,2	24 750	29 890	37 120	46 720	59 060	2,4
80 Onderwijs	211,9	24 740	30 390	40 850	49 970	59 930	2,4
85 Gezondheids- en welzijnszorg	239,3	19 760	24 950	31 750	41 550	56 240	2,8
90-93 Cultuur en overige dienstverlening	126,8	16 580	22 990	30 980	41 230	55 390	3,3
Bedrijfsklasse							
15-16 Voedings- en genotmiddelenindustrie	101,8	21 490	25 910	32 330	40 550	52 780	2,5
22 Grafische industrie	53,3	22 520	27 400	34 820	45 520	59 780	2,7
23-25 Aardolie- en chemische industrie	92,5	23 560	29 910	38 090	50 480	67 350	2,9
27-35 Metaal- en elektrotechnische industrie	287,7	22 170	27 010	32 660	41 350	54 530	2,5
rest 15-37 Overige industrie	181,2	18 200	20 540	25 560	33 660	42 990	2,4
50 Autohandel en -reparatie	95,1	15 150	21 230	27 400	33 650	43 520	2,9
51 Groothandel	323,1	19 940	24 870	31 860	43 070	60 760	3,0
52 Detailhandel	184,0	14 050	18 870	23 610	30 480	40 770	2,9
60 Openbaar vervoer en wegvervoer	143,1	21 850	27 640	33 510	38 120	43 720	2,0
61-64 Overige vervoer en communicatie	162,6	21 040	26 560	32 280	43 560	58 720	2,8
72 Computerservice- en informatietechnologie	84,7	23 270	30 190	39 440	52 400	68 170	2,9
74501 Uitzendkrachten ²⁾	-	-	-	-	-	-	-
747 Schoonmaakbedrijven	26,3	17 030	19 690	23 770	29 240	37 110	2,2
rest 70-74 Overige zakelijke dienstverlening	407,2	20 680	26 530	35 590	48 570	67 300	3,3
8511 Ziekenhuizen	104,9	20 640	26 630	33 690	42 840	56 000	2,7
8531 Verpleeg- en bejaardentehuizen	65,0	19 140	23 890	29 830	36 180	47 190	2,5
rest 85 Overige gezondheids- en welzijnszorg	69,4	19 690	23 420	31 530	44 560	62 820	3,2

¹⁾ Jaarloon inclusief bijzondere beloningen en spaarloon.

²⁾ Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002

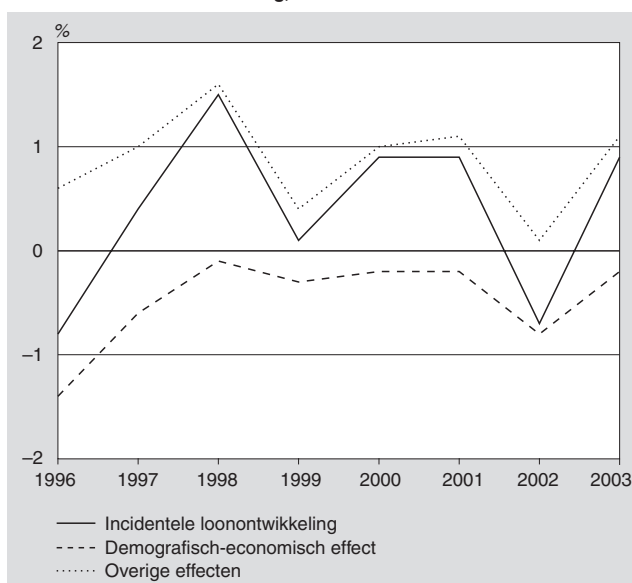
Antwan Vos ¹⁾

De incidentele loonontwikkeling van jaarlonen inclusief bijzondere beloningen kwam in 2003 uit op 0,9 procent. Deze ontwikkeling werd gedrukt door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Dit zogenaamde demografisch-economisch effect was met -0,2 procent negatief. De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele loonontwikkeling bepalen, bedroegen 1,1 procent. Dit is hoger dan in de meeste voorgaande jaren. Alleen in 1998 kwamen de overige effecten met 1,6 procent hoger uit. In 2003 waren met name de overige effecten in de horeca (+3,0 procent) en in de gezondheid- en welzijnszorg (+1,7 procent) hoog.

1. Hoge incidentele loonontwikkeling in 2003 ondanks loonmatiging

De slechte economische vooruitzichten hebben er eind 2002 toe geleid dat het kabinet, werkgevers en vakbeweging in het najaarsoverleg een beperkte loonstijging voor 2003 hebben afgesproken. Hierdoor stegen de cao-lonen in 2003 minder dan in de voorgaande jaren, namelijk met 2,8 procent. Desondanks namen de verdiende jaarlonen inclusief bijzondere beloningen van alle werknemers in 2003 met 3,7 procent ²⁾ toe. De incidentele loonontwikkeling, het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de cao-lonen, was daarmee 0,9 procent in 2003. Hiermee lag de ontwikkeling van het incidentele loon weer op het niveau van 2000 en 2001.

1. Incidentele loonontwikkeling, alle werknemers

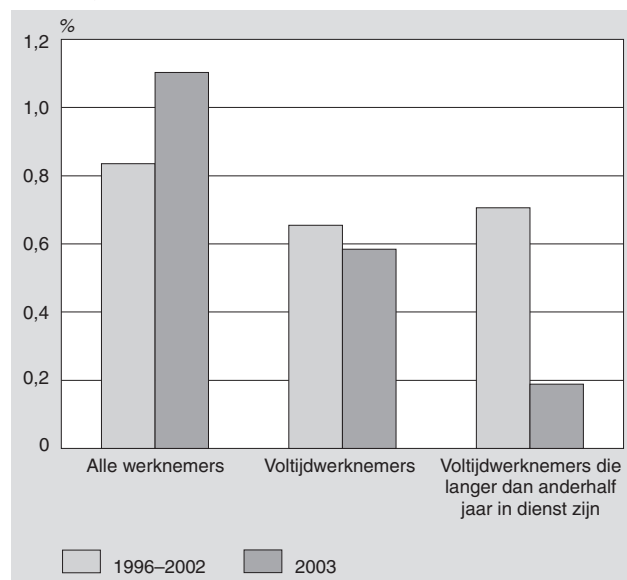


De incidentele loonontwikkeling is onder te verdelen in twee componenten, te weten het demografisch-economisch effect en de overige effecten. Met het demografisch-econo-

misch effect wordt de verandering in samenstelling van de werknemerspopulatie aangegeven. Het demografisch-economisch effect was in 2003, net als in de jaren 2000 en 2001, licht negatief, namelijk -0,2 procent. In 2002 was het demografisch-economisch effect lager, -0,8 procent. Dit kwam met name door de toename van het aandeel deeltijdwerkers van 33,5 procent in 2001 tot ruim 35,5 procent van alle werknemers in 2002.

In 2003 is het aandeel deeltijdwerknemers toegenomen tot ruim 37 procent. Deze stijging is een stuk lager dan in 2002. Deeltijders verdienen doorgaans minder dan voltijders. Hierdoor komen de gemiddelde verdiende jaarlonen van alle werknemers samen lager te liggen, terwijl de cao-lonen niet veranderen. De incidentele loonontwikkeling wordt door een stijging van het aantal deeltijders dus negatief beïnvloed. Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat niet bepaald wordt door demografisch-economische effecten, wordt overige effecten genoemd. Bij de overige effecten valt te denken aan extra periodieken en eenmalige beloningen zoals winstdelingen voor individuele werknemers. De overige effecten van alle werknemers in Nederland waren in 2003 flink positief, namelijk 1,1 procent. Dit betekent dat de werknemers meer beloningen hebben ontvangen die niet in een cao zijn vastgelegd.

2. Overige effecten jaarlonen naar dienstverband



2. Lage overige effecten bij voltijders

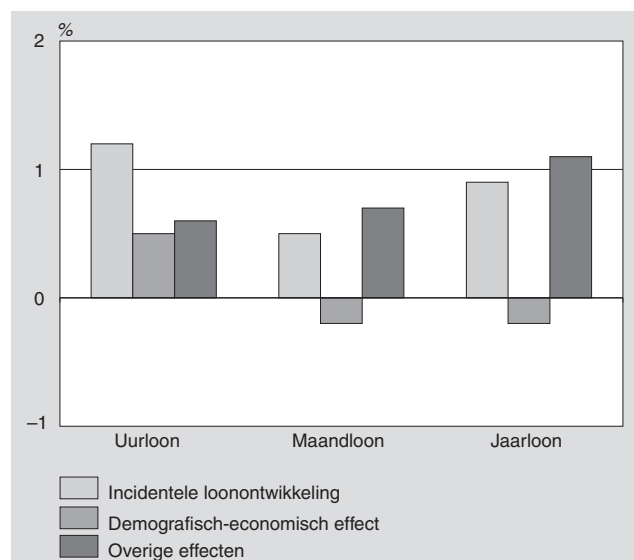
Hoewel de overige effecten van alle werknemers hoger waren dan in voorgaande jaren, waren de overige effecten van voltijdwerknemers in 2003 juist lager dan in de jaren daarvoor. Dit werd met name bepaald door de voltijdwerknemers die ten minste anderhalf jaar in dienst van een bedrijf waren. Deze groep werknemers is afzonderlijk onder-

scheiden omdat zij een volledig jaarbedrag aan bijzondere beloningen hebben ontvangen. De termijn van anderhalf jaar heeft te maken met de uitbetaling van het vakantie-geld, meestal in de maand mei. Werknemers die vóór mei in dienst zijn getreden, krijgen het tot dan toe opgebouwde vakantiegeld in mei uitbetaald en beginnen in juni te sparen voor een volledige vakantiegelduitkering. Deze volledige uitbetaling vindt plaats in mei van het daaropvolgende jaar, maar wordt pas in december (de peildatum van het onderzoek naar incidentele loonontwikkeling), dus na anderhalf jaar, in het verdiende loon gemeten.

In 2003 was van alle werknemers ruim 54 procent een voltijdwerker en 44 procent een voltijdwerker die ten minste anderhalf jaar in dienst is. De overige effecten van de laatstgenoemde groep bedroegen in 2003 slechts 0,2 procent. Hiermee lagen de overige effecten van deze werknemers duidelijk lager dan die van alle voltijdwerknemers. Voor de werknemers die ten minste anderhalf jaar in dienst van een bedrijf waren in 2003 geldt dat er een politiek van loonmatiging is doorgevoerd in de periode 2002–2003.

De hoge overige effecten van alle werknemers worden met name bepaald door de loonontwikkeling van voltijdwerknemers die pas kort in dienst zijn en deeltijdwerknemers. Bij de groep voltijdwerknemers die minder dan anderhalf jaar in dienst zijn, is de gemiddelde tijd waarin ze in dienst zijn tussen 2002 en 2003 toegenomen. Hierdoor hebben deze werknemers in 2003 meer vakantiegeld ontvangen dan in 2002 en zijn hun bijzondere beloningen toegenomen. Bij de deeltijdwerknemers is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur tussen 2002 en 2003 toegenomen van 950 uur tot 962 uur, waardoor hun gemiddeld jaarloon en ook de bijzondere beloningen zijn gestegen.

3. Incidentele loonontwikkeling naar uur-, maand- en jaarloon; alle werknemers, 2003



De overige effecten voor de uur- en maandlonen zijn lager dan bij de jaarlonen. Dit komt omdat de bijzondere beloningen bij de uur- en maandlonen niet meegenomen zijn, terwijl dit bij de jaarlonen wel het geval is. Bijzondere beloningen hebben over het algemeen een eenmalig karakter. Daarom zijn ze niet in de cijfers over maandlonen ver-

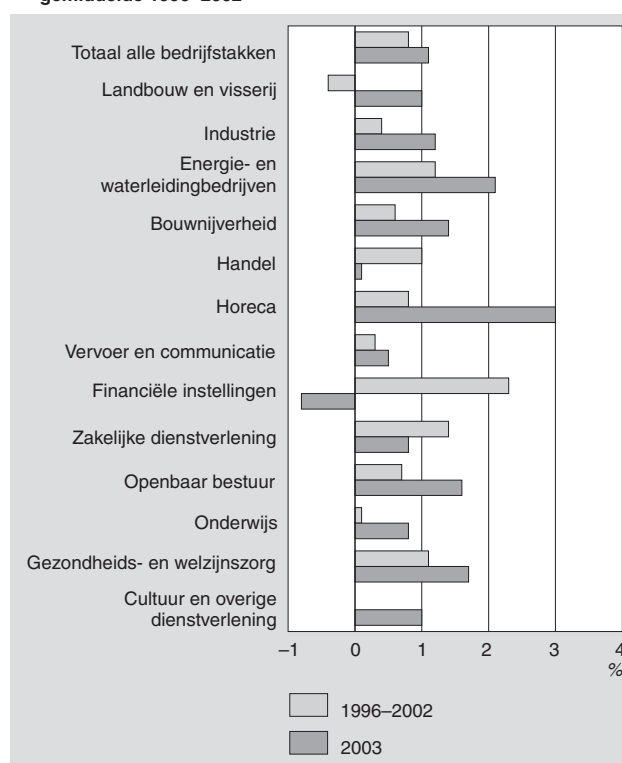
werkt. Dat de incidentele loonontwikkeling van uurlonen hoger is dan die van jaarlonen, wordt veroorzaakt door de toename van het aantal deeltijders. Het uurloon wordt namelijk berekend door het gemiddeld jaarloon te delen door de gemiddelde arbeidsduur. Komen er naar verhouding meer deeltijders bij, dan daalt de gemiddelde arbeidsduur. Door de toename van het aandeel deeltijders in 2003 daalde de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van alle werknemers en steeg het verdiende uurloon meer dan het jaarloon.

3. Hoge overige effecten bij energie- en waterleiding-bedrijven

In bijna alle bedrijfstakken waren de overige effecten bij de jaarlonen positief. Alleen bij de financiële instellingen waren de overige effecten negatief. De bijzondere beloningen van werknemers bij de financiële instellingen zijn in 2003 minder hoog uitgekomen dan in 2002. Waarschijnlijk hebben de werknemers in deze bedrijfstak door de tegenvallende economische resultaten in 2003 minder bonussen en winstuitkeringen ontvangen dan in 2002. Hierdoor dalen de overige effecten in 2003.

Opvallend zijn de hoge overige effecten in de incidentele loonontwikkeling bij de energie- en waterleidingbedrijven, horeca en gezondheids- en welzijnszorg. Sinds 1996 liggen de overige effecten bij de energie- en waterleidingbedrijven elk jaar boven het landelijk gemiddelde. Het meerjarengemiddelde voor alle bedrijfstakken samen kwam in de periode 1996–2002 uit op 1,2 procent. In 2003 bedroeg de stijging van de overige effecten bij de energie- en waterleidingbedrijven maar liefst 2,1 procent. Deze stijging is deels te verklaren door een toename van de bijzondere be-

4. Overige effecten jaarlonen per bedrijfstak, 2003 en meerjarengemiddelde 1996–2002



loningen in deze bedrijfstak en deels door een cao bij de waterleidingbedrijven die in 2003 met terugwerkende kracht over 2002 is afgesloten. Hierdoor hebben de werknemers bij de waterleidingbedrijven de over 2002 afgesproken loonsverhoging pas in 2003 ontvangen. Aangezien het cao-loon van deze groep werknemers conform de afspraken in 2002 is gestegen, waren hun overige effecten in 2003 hoog.

De overige effecten bij de horeca bedroegen in 2003 maar liefst 3,0 procent. Dit is flink hoger dan de gemiddelde stijging van 0,8 procent in de jaren 1996–2002. Dit komt omdat in deze bedrijfstak zowel de bijzondere beloningen als het loon uit overwerk flink zijn toegenomen in vergelijking met 2002. De mooie zomer van 2003 is een mogelijke verklaring van deze stijging.

Ook in de gezondheids- en welzijnszorg waren de overige effecten in 2003 hoog. De stijging van de overige effecten bij deze bedrijfstak was vooral het gevolg van de stijging van het gemiddeld verdiende jaarloon van voltijdwerknemers. Deze stegen tussen 2002 en 2003 met ruim 4,8 procent, tegen 3,7 procent voor alle werknemers. De salarisstijging van voltijdwerknemers was het hoogst bij de werknemers die minder dan anderhalf jaar in dienst waren bij één bedrijf. Van de voltijdwerknemers die minstens anderhalf jaar bij een bedrijf werken was de stijging een stuk lager, 3,6 procent. Van deze groep werknemers heeft een relatief groot aantal het salarisplafond bereikt.

De relatief grote stijging van het gemiddelde salaris van de voltijdwerknemers die minder dan anderhalf jaar in dienst zijn, is mogelijk te verklaren door herintreders en zij-instromers uit andere sectoren. In 2003 heeft de groei van het aantal werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg met name plaatsgevonden in de leeftijdscategorie 45–64 jaar. Van deze groep maken met name de herintreders en zij-instromers deel uit. Zij verdienen een relatief hoog jaarloon als instromer, wat een positief effect heeft op de overige effecten in de gezondheids- en welzijnszorg.

Technische toelichting

Het begrip incidentele loonontwikkeling

Incidentele loonontwikkeling is het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de lonen zoals overeengekomen in cao's en vergelijkbare collectieve regelingen. De incidentele loonontwikkeling is onder meer van belang voor het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers en voor het toekennen van gelden voor het bekostigen van de lonen bij de overheid. De hoogte van de incidentele loonontwikkeling wordt onder andere beïnvloed door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie, bevorderingen, individuele toeslagen en bijzondere beloningen. In de discussie over de beloning van werknemers en het daarvoor beschikbare budget, wordt waarde gehecht aan de mate waarin verschillende componenten bijdragen aan de incidentele loonontwikkeling. In dit artikel is de incidentele loonontwikkeling gesplitst in de componenten demografisch-economisch effect en overige effecten. Een uitgebreid overzicht welke looncomponenten in verdiende lonen, cao-lonen en in de incidentele loonontwikkeling voorkomen, is te vinden in Zuiderwijk (2004).

Demografisch-economisch effect

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

Overige effecten

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

Berekening van de incidentele loonontwikkeling

De berekening van de incidentele loonontwikkeling loopt via indexcijfers. Eerst zijn tussen 2002 en 2003 de mutaties van verdiende lonen en cao-lonen afzonderlijk bepaald. Vervolgens is het verschil tussen deze mutaties bepaald. Tevens is het meetkundig gemiddelde van zeven opeenvolgende jaarovergangen (1996 tot en met 2002) berekend.

De verdiende lonen zijn afkomstig uit de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de cao-lonen uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen. Voor een nadere beschrijving van de wijze waarop de incidentele loonontwikkeling van jaarlonen is samengesteld, wordt verwezen naar het artikel van Zuiderwijk (2004). Een methodebeschrijving van de incidentele loonontwikkeling van uur- en maandlonen, inclusief het demografisch-economisch effect en de overige effecten, is te vinden in de artikelen van Planting (2001) en Schulte Nordholt (2001).

Begrippenlijst

Verdiend uurloon

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

Verdiend maandloon

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

Verdiend jaarloon

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

Cao-uurloon en cao-maandlonen

De cao-uurlonen en de cao-maandlonen omvatten de volgende elementen:

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

Uitgesloten zijn toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen. De bijzondere beloningen, i.e. alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering, worden niet meegenomen bij de bepaling van het cao-uurloon.

Cao-jaarloon

Het cao-jaarloon omvat het bruto loon voor normale arbeidstijd, inclusief alle bindend voorgeschreven, regelmatig

betaalde toeslagen, en alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals vakantietoelage of eindejaarsuitkering. Uitgesloten zijn dus toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage, of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen. Ook winstuitkeringen zitten niet in het cao-jaarloon omdat ze voorwaardelijk zijn.

Referenties

Planting, F.J., *De ontwikkeling van verdiende lonen in componenten, 1995–1999*, Sociaal-economische maandstatistiek, september 2001, blz. 23–28.

Schulte Nordholt, E., *Incidentele loonontwikkeling van werknemers, 1995–1999*, Sociaal-economische maandstatistiek, juni 2001, blz. 23–29.

Zuiderwijk, M., *Uitbreiding statistiek incidentele loonontwikkeling met jaarlonen*, CBS-website, <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/jaarlonen.htm>, januari 2004.

Meer bonussen dankzij loonmatiging, Praktijkblad Salarisadministratie, nummer 15, december 2004, p. 5.

Noten in de tekst

¹⁾ Naast de auteur heeft Mark Zuiderwijk meegewerkt aan dit artikel en het samenstellen van de resultaten.

²⁾ De cijfers in dit artikel kunnen enigszins afwijken van de cijfers over de lonen in het artikel 'Banen en lonen van werknemers, 2003', dat ook in deze aflevering van de Sociaal-economische trends is opgenomen. Dit verschil ontstaat doordat de cijfers van de incidentele loonontwikkeling volgtijdelijk vergelijkbaar zijn gemaakt naar sbi en gemeente. Meer informatie hierover is terug te vinden in het artikel van Schulte Nordholt (2001).

Inkomenseffecten van de belastingherziening 2001

Hans de Kleijn

De belastingherziening van 2001 heeft een koopkrachtverbetering van 3,6 procent opgeleverd. Vooral de laagste en de hoogste inkomens hebben van de herziening geprofiteerd. Voor de laagste inkomens was met name de vervanging van de belastingvrije som door de heffingskorting voordelig. Voor de hoogste inkomens speelde vooral de verlaging van de belastingtarieven een rol. Eenoudergezinnen en huishoudens met inkomsten uit arbeid hebben een meer dan gemiddeld voordeel gehad.

1. Inleiding

De belastingherziening van 2001 heeft niet alleen een herverdeling van de premie- en belastingdruk opgeleverd, maar leidde ook tot een lastenverlichting. In dit artikel wordt nagegaan in welke mate verschillende bevolkingsgroepen daarvan hebben geprofiteerd.

In 2001 is de heffing van premies en belastingen over het inkomen ingrijpend gewijzigd. Met deze herziening werden verschillende doelen nagestreefd. De belangrijkste doelen waren een verbreding van de belastinggrondslag en een verlaging van de tarieven. Daarnaast diende de belastingherziening de werkgelegenheid te bevorderen en een bijdrage te leveren aan de concurrentiekracht van Nederland. Andere doelstellingen waren het bevorderen van de emancipatie en de economische zelfstandigheid van burgers en het bijdragen aan een duurzame economische ontwikkeling door een verdere vergroening van het belastingstelsel ¹⁾.

Vertaald in concrete maatregelen zijn de belangrijkste veranderingen:

- Invoering boxenstructuur
In het nieuwe stelsel worden drie soorten inkomen (boxen) onderscheiden. Deze boxen omvatten:
Box 1: inkomen uit werk en woning
hieronder vallen ook pensioenen en uitkeringen
Box 2: inkomen uit aanmerkelijk belang
Box 3: inkomen uit sparen en beleggen
Aftrekposten die rechtstreeks te maken hebben met de verwerving van inkomsten in een bepaalde box, worden ook in die box verrekend. Aftrekposten waarvoor dat niet geldt, de zgn. persoonsgebonden aftrek, worden in eerste instantie in box 1 verrekend.
- Verlaging tarieven
De verschillende boxen worden naar verschillend tarief belast. Voor het inkomen in box 1 geldt een schijventarief waarbij de tarieven in vergelijking met de oude situatie zijn verlaagd.
- Vervanging belastingvrije sommen door heffingskortingen
De belastingvrije sommen vormden een aftrek op het inkomen voordat de belastingheffing werd toegepast.

De heffingskortingen zijn een aftrek op de belasting over de drie boxen. Het resultaat van deze wijziging is dat in vergelijkbare omstandigheden het voordeel voor iedereen even groot is. In het oude belastingstelsel was het voordeel voor hogere inkomens groter.

- Verbreding grondslag belastingheffing
Door het schrappen dan wel beperken van een aantal aftrekposten wordt er over een hoger inkomen belasting geheven. Zie ook 5.4.3.
- Invoering fictieve rendementsheffing
Ontvangen rente en dividend worden niet langer rechtstreeks belast. Dat geldt ook voor de opbrengsten van onroerend goed anders dan de eigen woning. Ook vervalt de vermogensbelasting. In plaats daarvan wordt een fictief vermogensrendement vastgesteld en belast. Zie ook 5.4.4 en 5.4.5.
- Verschuiving van directe naar indirecte belastingen
Tegenover de verlaging van de tarieven in de inkomstenbelasting stond een verhoging van het hoge BTW-tarief en van de regulerende energiebelasting (REB) ook wel aangeduid met ecotaks. Zie ook 5.4.6.
- Verlaging WW-premie
Hoewel de premieheffing voor de werknemersverzekeringen los staat van de belastingheffing, is de verlaging van het werknemersdeel van de premie Werkloosheidswet (WW) met 0,9 procentpunt toch als een onderdeel van de belastingherziening aangemerkt ²⁾. Deze maatregel had tot doel een betere verdeling van de inkomenseffecten over de diverse inkomensgroepen te verkrijgen.

2. Werkwijze

Om de effecten van de belastingherziening in 2001 in kaart te brengen, kunnen niet zomaar de inkomens van 2001 en 2000 vergeleken worden. Een vergelijking van inkomens geeft namelijk informatie over alle veranderingen die zich in de tussenliggende periode hebben voorgedaan. Zo hebben ook veranderingen in de persoonlijke sfeer, zoals het stoppen met werken of een echtscheiding, invloed op de hoogte van het inkomen.

Om na te gaan wat het effect van uitsluitend de belastingherziening is geweest, kan worden gekeken naar de koopkrachtverandering bij gelijkblijvende persoonlijke omstandigheden, de zogenoemde statische verandering. Ook dan omvat de koopkrachtverandering echter nog delen die niet met de belastingherziening te maken hebben, zoals veranderingen in lonen en uitkeringen. Om een juist beeld te krijgen is daarom uitgerekend wat de premie- en belastingheffing zou zijn geweest als de herziening niet in 2001, maar in 2000 zou zijn ingevoerd. Dit resultaat is vergeleken met de werkelijke situ-

atie in 2000. Het verschil is dan het effect van de belastingherziening.

De uitkomsten zijn gepresenteerd als koopkrachtveranderingen. Deze veranderingen kunnen het gevolg zijn van veranderingen in het bruto inkomen, de heffing van premies en belastingen alsmede de consumptieprijzen. Het is daarom zinvol om na te gaan in welke mate de diverse maatregelen hebben bijgedragen aan het resultaat. Hiervoor zijn in de analyse verschillende deeleffecten onderscheiden. Voor een meer gedetailleerde beschrijving van de gevolgde werkwijze wordt verwezen naar paragraaf 5.2.

3. Resultaten

3.1 Algemeen

In 2001 was de koopkracht gemiddeld 3,3 procent hoger dan in 2000. Dit is het resultaat van verschillende factoren. Het bruto inkomen is met 4,4 procent gestegen. De afschaffing van de overhevelingstoelage had een negatief effect van 2,0 procent. (zie ook 5.4.1). Het grootste positieve effect op de koopkracht was er door de veranderingen in de heffing van inkomstenbelasting en premies volksverzekering (4,0 procent). Een positieve invloed was er verder door de verlaging van de betaalde premies (met name de premie Werkloosheidswet) en de afschaffing van de vermogensbelasting (zie ook 5.4.5). Al deze effecten samen hebben geleid tot een stijging van het besteedbaar inkomen van gemiddeld 7,6 procent. Gecorrigeerd voor de stijging van de consumptieprijzen blijft dan een koopkrachtstijging over van 3,3 procent.

Staat 1
Statische koopkrachtverandering, 2000–2001

	Totaal	Inkomenseffecten belastingherziening 2001
	%	
Mutatie bruto inkomen	4,4	0,3
Effect overhevelingstoelage	-2,0	0,0
Effect betaalde premies ¹⁾	0,8	0,4
Effect inkomstenbelasting en premie volksverzekering	4,0	3,6
Effect vermogensbelasting	0,3	0,3
Mutatie besteedbaar inkomen	7,6	4,5
Effect prijzen	-4,3	-0,9
Koopkrachtmutatie	3,3	3,6

¹⁾ Pensioenpremies, premies werknemersverzekering, premies ziektekostenverzekering en premies voor particuliere inkomensverzekering.

Wanneer de analyse wordt beperkt tot uitsluitend de effecten van de belastingherziening, was er een koopkrachtstijging van 3,6 procent. Ook buiten het effect van de inkomstenbelasting en premies volksverzekering waren er nog enkele elementen die aan dit resultaat hebben bijgedragen. Zo was er een gemiddeld kleine bijdrage door de verandering in het bruto inkomen. Het gaat hier om de

aanpassingen in de bruto uitkeringsbedragen die zijn gebaseerd op het minimumloon (zie ook 5.4.2). Het inkomenseffect van de betaalde premies bedroeg 0,4 procent en was het gevolg van de verlaging van de WW-premie. Ten slotte was er nog een negatief prijseffect van 0,9 procent die te maken heeft met de belastingherziening. Door een verhoging van het hoge BTW-tarief en van de ecotaks is er namelijk een verschuiving geweest van directe naar indirecte belastingen (zie verder 5.4.6).

Het verschil tussen de totale koopkrachtverandering en de verandering door de belastingherziening bedroeg -0,3 procent. Zonder de belastingherziening zou er dus, statisch gezien, sprake zijn geweest van een koopkrachtdaling. De toename van het bruto inkomen, inclusief het effect van de afschaffing van de overhevelingstoelage, ruim 2 procent bedragen. Samen met veranderingen in premies en belastingen zou het besteedbaar inkomen 3 procent hoger uitkomen. Deze stijging is onvoldoende om het effect van de prijsstijging te niet te doen. Bij deze redenering is er overigens wel vanuit gegaan dat er zonder belastingherziening geen aanvullende maatregelen zouden zijn genomen om de koopkracht te behouden dan wel te verbeteren.

Het effect van de inkomstenbelasting en premies volksverzekering als gevolg van de belastingherziening bedroeg 3,6 procent. Het totale effect in 2001 was iets groter, namelijk 4,0 procent. Dit is het gevolg van enkele maatregelen die wel in 2001 effectief werden, maar geen onderdeel uitmaakten van het pakket maatregelen van de belastingherziening. Het ging daarbij om (geringe) aanpassingen in de laagste belastingtarieven en in enkele heffingskortingen.

3.2 Deeleffecten van de belastingherziening

De koopkrachtstijging door de belastingherziening is voor het overgrote deel het directe gevolg van veranderingen in de inkomstenbelasting/premie volksverzekering. In deze paragraaf wordt het inkomenseffect van de heffing van inkomstenbelasting en premies volksverzekering opgesplitst in een aantal deeleffecten³⁾. Op deze wijze kan een beter beeld worden verkregen van de werking van afzonderlijke maatregelen in de belastingherziening. Er wordt onderscheid gemaakt tussen effecten waar vrijwel iedereen mee te maken heeft gekregen (standaardeffecten) en effecten die zich alleen voordoen als er aftrekposten zijn of als er sprake is van vermogen en/of vermogensinkomsten (niet standaardeffecten). De niet standaardeffecten zijn weergegeven als gemiddelde voor alle personen, met of zonder de bedoelde inkomenscomponenten. Voor personen met vermogensinkomsten of aftrekposten zullen de effecten dus groter zijn.

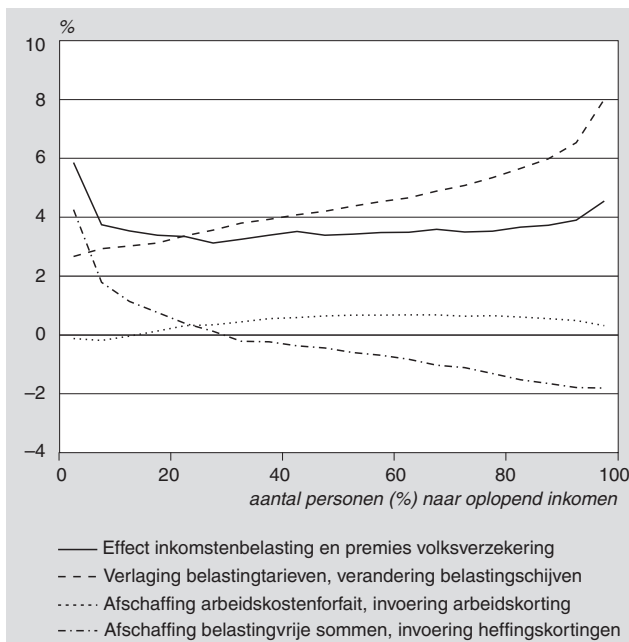
Alle effecten, zowel standaard als niet standaard, zijn berekend alsof er geen andere effecten waren. Hierdoor komt de som van de effecten niet exact overeen met het totale effect van de inkomstenbelasting en premies volksverzekering. Gemiddeld bedraagt dit resteffect minder dan 0,1 procent en voor de afzonderlijke bevolkingsgroepen komt het niet boven de 0,5 procent uit. In dit resteffect zitten niet alleen de onderdelen die niet apart zijn genoemd (bijvoorbeeld de belastingheffing over box 2), maar ook de cumu-

latie-effecten. Door de progressie in de belastingheffing en de veranderingen in de belastinggrondslag is er verschil of inkomenseffecten afzonderlijk worden uitgerekend of in combinatie met elkaar.

Gemiddeld heeft de verandering in de inkomstenbelasting/premies volksverzekering, die het gevolg is van de belastingherziening, een koopkrachtverbetering van 3,6 procent opgeleverd. Alleen de allerhoogste en de allerlaagste inkomens hebben een groter voordeel gehad. Voor de inkomens daar tussenin lag het effect rond de 3,5 procent. Er is sprake van twee elkaar compenserende factoren. Aan de ene kant is er het effect van de tariefsverlaging. Dit effect loopt op van 2,7 procent voor de laagste inkomens tot 8,0 procent voor de hoogste. Daar tegenover staat het effect van de afschaffing van de belastingvrije sommen en de invoering van de heffingskortingen. Dit effect neemt af van 4,3 procent voor de laagste inkomens tot -1,8 procent voor de hoogste. Het oude systeem van belastingvrije sommen was voordelig voor de hogere inkomens. Afschaffing van dat systeem levert dus juist voor de hogere inkomens een nadeel op. Dit nadeel is meer dan goed gemaakt door de tariefsverlaging.

De afschaffing van het arbeidskostenforfait en de invoering van de arbeidskorting had een koopkrachteffect van gemiddeld 0,5 procent. Voor de laagste inkomens was dit effect gemiddeld vrijwel nihil. Dit is dan het gecombineerde effect van de positieve effecten bij de arbeidsinkomens en de negatieve effecten bij de overdrachtsinkomens. Voor deze laatste groep is namelijk het zogenaamde niet-actiefenforfait afgeschaft.

1. Standaard inkomenseffecten naar inkomenshoogte



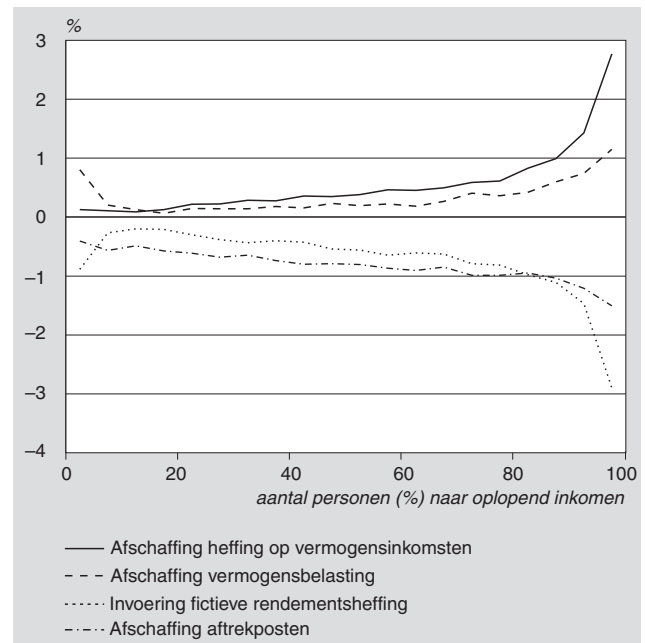
De niet standaard inkomenseffecten hebben vooral betrekking op de verandering in de belasting op vermogens en vermogensinkomsten. De belasting van vermogensinkomsten volgens de oude en de nieuwe systematiek levert koopkrachteffecten op die vrijwel elkaars spiegelbeeld zijn.

De afschaffing van de heffing op vermogensinkomsten leverde een koopkrachteffect op van gemiddeld 0,6 procent. De invoering van de fictieve rendementsheffing gaf een negatief koopkrachteffect te zien van gemiddeld 0,7 procent. Per saldo was er dus een gering negatief effect. Voor de verschillende inkomensniveaus varieerde dit gecombineerde effect van 0 tot -0,2 procent. Alleen voor de laagste inkomens was dit effect groter, namelijk -0,8 procent.

De afschaffing van de vermogensbelasting leverde gemiddeld een koopkrachtverbetering op van 0,3 procent. Voor de hoogste inkomens was dit effect groter. Ook de allerlaagste inkomens hebben meer dan gemiddeld geprofiteerd van deze maatregel. Deze uitkomst wordt sterk bepaald door een kleine groep mensen die een groot vermogen hebben waaruit zij weinig inkomsten ontvangen.

Bij de belastingherziening kon een aantal uitgaven niet langer van het belastbaar inkomen worden afgetrokken (zie ook paragraaf 5.4.3). Gemiddeld betekende dit een negatief koopkrachteffect van 0,8 procent. Naarmate het inkomen hoger is, is dit effect groter. Van laag naar hoog inkomen liep het koopkrachtverlies op van gemiddeld 0,4 procent tot 1,5 procent.

2. Niet standaard inkomenseffecten naar inkomenshoogte



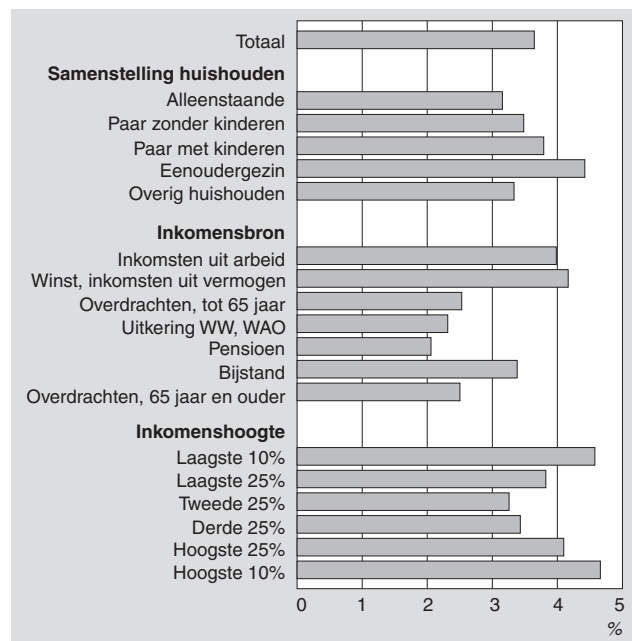
3.3 Verschillen tussen bevolkingsgroepen

Niet iedereen heeft in gelijke mate geprofiteerd van de belastingherziening. De gemiddelde koopkrachtverbetering bedroeg 3,6 procent. Tussen de diverse bevolkingscategorieën varieerde het gemiddelde tussen 2,1 en 4,7 procent. Tussen afzonderlijke huishoudens kunnen de verschillen nog veel groter zijn.

Het kwam ook voor dat huishoudens door de nieuwe regelgeving in koopkracht achteruit gingen. Die situatie deed zich voor wanneer bijvoorbeeld in de oude situatie een groot bedrag fiscaal kon worden afgetrokken, terwijl dit na de herziening niet meer mogelijk was. Of als er sprake was

van een groot vermogen zonder dat daar inkomsten van betekenis uit werden genoten.

3. Inkomenseffecten belastingherziening 2001 naar bevolkingsgroepen



Al eerder is geconstateerd dat de belastingherziening met name gunstig is geweest voor de laagste en de hoogste inkomens. Voor de laagste inkomens was met name de vervanging van de belastingvrije sommen door de heffingskortingen voordelig. Dit is dan ook de voornaamste reden van het relatief grote voordeel dat is te zien bij eenoudergezinnen. Een groot deel van de eenoudergezinnen maakt namelijk deel uit van de laagste inkomens.

Ook een relatief groot voordeel is te zien bij de categorieën paren met kinderen en huishoudens met inkomsten uit arbeid. Deze categorieën overlappen elkaar voor een belangrijk deel. Het voordeel heeft hier vooral te maken met de vervanging van het arbeidskostenforfait door de arbeidskorting. Deze categorieën zijn ook sterk vertegenwoordigd in de hoogste inkomens. Vooral hier heeft men geprofiteerd van de verlaging van de belastingtarieven.

De categorie huishoudens van wie het inkomen vooral bestaat uit ondernemingswinst of vermogensinkomsten heeft eveneens een voordeel gehad dat groter is dan gemiddeld. Dit voordeel hangt vooral samen met de afschaffing van de vermogensbelasting. Deze uitkomst wordt echter sterk bepaald door de kleine groep huishoudens met vooral inkomsten uit vermogen.

Voor ontvangers van een pensioen, WW- of WAO-uitkering was het voordeel van de belastingherziening lager dan gemiddeld. Dit gold ook voor alleenstaanden, met name voor alleenstaanden met een overdrachtsinkomen. Voor deze groepen speelt onder meer een rol dat het niet-actievenforfait is afgeschaft.

4. Samenvatting

In 2001 is de heffing van premies en belastingen over het inkomen grondig gewijzigd. Naast een tariefsverlaging is

de fiscale aftrekbaarheid van een aantal uitgaven vervallen of beperkt. Ook is de heffing over vermogen en vermogensinkomsten sterk gewijzigd en is het stelsel van belastingvrije sommen vervangen door heffingskortingen.

In dit artikel is onderzocht wat de inkomenseffecten van deze herziening zijn geweest. Met behulp van de inkomensgegevens over het jaar 2000 is uitgerekend wat de belastingen en premies waren als de herziening al in 2000 zou zijn doorgevoerd. Het verschil met de werkelijke situatie in 2000 is dan het effect van de belastingherziening.

De belastingherziening heeft gemiddeld een koopkrachtverbetering opgeleverd van 3,6 procent. De laagste en de hoogste inkomens hebben een voordeel gehad dat groter was dan gemiddeld. De laagste inkomens profiteerden van de vervanging van de belastingvrije sommen door de heffingskortingen, terwijl voor de hoogste inkomens vooral de tariefsverlaging voordelig was.

5. Methodebeschrijving

5.1 Bron

Voor de berekening van het inkomenseffect van de belastingherziening hebben de gegevens uit het Inkomenspanelonderzoek (IPO) over 2000 als basis gediend. Het IPO bestaat uit een steekproef van ongeveer 80 duizend huishoudens met ruim 230 duizend personen. Van deze huishoudens worden ieder jaar gegevens verzameld. De inkomensgegevens zijn voornamelijk afkomstig van de administratie van de belastingdienst. Om het effect van de fictieve rendementsheffing te kunnen berekenen, zijn aan het inkomensbestand over 2000 vermogensgegevens toegevoegd naar de stand op 1 januari 2001. Deze gegevens zijn eveneens voornamelijk afkomstig uit de fiscale administratie, maar waar nodig aangevuld met ramingen.

5.2 Berekening inkomenseffecten

De inkomenseffecten van de belastingherziening zijn in deze analyse weergegeven als koopkrachtveranderingen. Dit zijn procentuele veranderingen in het besteedbaar inkomen van het huishouden, waarbij ook gecorrigeerd is voor veranderingen in het prijspeil. Het resultaat geeft aan in welke mate de reële bestedingsmogelijkheden van het inkomen veranderen. Als de prijzen even hard stijgen als het inkomen, is er geen verandering in koopkracht. Koopkrachtveranderingen kunnen op verschillende manieren ontstaan. Zowel veranderingen in het bruto inkomen, de heffing van premies en belastingen alsmede de consumptieprijzen kunnen invloed hebben op de koopkracht. Het is dan ook zinvol om aan te geven door welke elementen de koopkrachtverandering is veroorzaakt. Hiervoor wordt de koopkrachtverandering gesplitst in een aantal componenten⁴⁾. Gestart wordt met de verandering in het bruto inkomen. Vervolgens wordt daar het effect van premies en belastingen bij opgeteld hetgeen de verandering in het besteedbaar inkomen oplevert. Premies en belastingen hebben alleen een bijdrage aan de koopkrachtverandering voorzover de verandering hierin afwijkt van de verandering in het bruto inkomen. Ten slotte wordt bij de verandering

van het besteedbaar inkomen het prijseffect opgeteld. Het resultaat is de koopkrachtverandering.

En cijfervoorbeeld kan een en ander verduidelijken. Stel het bruto inkomen bedraagt in het eerste jaar 100 en in het tweede jaar 102. Het bruto inkomen is dus met 2 procent gestegen. Stel voorts dat het bedrag aan heffingen (premies, belastingen en andere betaalde overdrachten) van 40 naar 39 is gedaald. Het besteedbaar inkomen is dan van 60 naar 63 gestegen, te weten 100 minus 40, resp. 102 minus 39. Het besteedbaar inkomen is dus met 5 procent gestegen. Het inkomenseffect van de heffingen is dan 3 procent (5 procent minus 2 procent). Deze uitkomst kan ook als volgt worden verkregen. Als de druk van de heffingen niet was veranderd dan zou deze in het tweede jaar 40 procent van 102 ofwel 40,8 hebben bedragen, een toename met 0,8. In werkelijkheid was er een afname van 1, hetgeen een extra bestedingsmogelijkheid van in totaal 1,8 oplevert. Gerelateerd aan het besteedbaar inkomen uit het eerste jaar betekent dat een verruiming met 3 procent. Stel vervolgens dat in het tweede jaar de prijzen 4 procent hoger waren dan in het eerste. Van de stijging van het besteedbaar inkomen met 5 procent blijft dan nog maar een klein deel over als het gaat om de reële bestedingsmogelijkheden. Anders gezegd: in constante prijzen bedraagt de inkomensstijging veel minder dan in lopende prijzen. De uitkomst in constante prijzen is verkregen door het besteedbaar inkomen uit het tweede jaar te delen door 1,04 hetgeen een bedrag van 60,58 oplevert. Ten opzichte van de 60 uit het eerste jaar is dit een toename met bijna 1 procent. Het prijseffect is nu het verschil tussen de inkomensveranderingen in constante, resp. lopende prijzen. In dit cijfervoorbeeld betekent dit dus dat een prijsstijging van 4 procent een beperking van de koopkracht van iets meer dan 4 procent tot gevolg heeft.

5.3 Populatie

De resultaten in deze analyse hebben betrekking op de bevolking van Nederland met uitzondering van personen die verblijven in tehuizen en inrichtingen. De inkomenseffecten van de belastingherziening zijn vrijwel op dezelfde manier weergegeven als gebruikelijk is in de koopkrachtstatistiek. Dit betekent dat gerekend wordt met de verandering van het (reële) besteedbare inkomen van het huishouden. Deze verandering is vervolgens aan alle personen in het huishouden toegerekend. Van alle inkomensveranderingen wordt vervolgens een gemiddelde berekend. In afwijking van de koopkrachtstatistiek is niet de mediaan maar het gemiddelde gepresenteerd. Dit is gedaan om een uitsplitsing naar componenten (zie paragraaf 5.2) mogelijk te maken die optellen tot de totale inkomensverandering.

Voor de bepaling van de inkomenseffecten zijn personen met een zeer laag inkomen buiten beschouwing gelaten. Als criterium is daarbij de grens voor het sociaal minimum van een gehuwde persoon gebruikt. Bij lage of negatieve inkomens heeft de procentuele verandering van het inkomen weinig of geen betekenis. In veel gevallen gaat het hier om zelfstandigen die verlies hebben geleden.

5.4 Deelaspecten

In deze paragraaf wordt een nadere toelichting gegeven op enkele specifieke aspecten van het onderzoek.

5.4.1 Overhevelingstoeslag

Per 1 januari 2001 is de overhevelingstoeslag (OT) afgeschaft. Ter compensatie werd in een vangnetbepaling geregeld dat het bruto loon werd verhoogd met 1,9 procent tot maximaal het bedrag van de OT⁵⁾. Per saldo is er dan geen inkomenseffect noch een lastenverzwaring bij de werkgevers.

In de simulatie over 2000 is niet het bruto loon verhoogd, maar is de OT gehandhaafd. Effectief komt dit vrijwel op hetzelfde neer. Het bedrag van de OT is daarbij constant gehouden. Alleen het maximale bedrag is verlaagd tot 796 euro (was 831 euro). Dit bedrag is verkregen door 2,15 procent te nemen van 37 duizend euro, zijnde de OT-grens verlaagd met het arbeidskostenforfait.

5.4.2 Minimum uitkering

De sociale uitkeringen (waaronder AOW en bijstand) zijn op netto basis gekoppeld aan het niveau van het netto minimumloon. Door de belastingherziening veranderen de bedragen van deze uitkeringen. Uitgaande van hetzelfde bruto minimumloon stijgt het netto sociaal minimum in 2000 met vier procent door de belastingherziening. De bruto stijging varieert, afhankelijk van huishoudtype en soort uitkering, van nul tot vier procent.

5.4.3 Aftrekposten

Met de belastingherziening is de grondslag waarover belasting wordt geheven, breder geworden. In de simulatie over 2000 zijn de volgende onderdelen opgenomen.

- Vervallen aftrek werkelijke arbeidskosten
- Vervallen aftrek consumptieve rente
- Bevriezing spaarloonregeling
- Beperking aftrek reiskosten
- Beperking aftrek buitengewone lasten
- Beperking aftrek lijfrentepremies

Door deze maatregelen komt het belastbaar inkomen 1,7 procent hoger uit. Het effect hiervan op de premies en belastingen is afzonderlijk berekend.

5.4.4 Vermogensinkomsten

De belastingheffing op vermogensinkomsten is met de belastingherziening grondig gewijzigd. Alleen de fiscale behandeling van de eerste eigen woning en de daarop rustende hypotheekschuld is niet veranderd. Ontvangen rente en dividend, voor zover deze meer bedroegen dan de vrijstellingen, worden niet langer rechtstreeks belast. Dit geldt ook voor de opbrengsten van onroerend goed anders dan de eigen woning.

In plaats van de werkelijke opbrengsten wordt een fictief vermogensrendement vastgesteld en belast. Daartoe wordt gevraagd naar de stand van het vermogen op 1 januari en op 31 december. De grondslag wordt dan gevormd door het gemiddelde van die twee bedragen. Over dit gemiddeld vermogen, verminderd met de vrijstelling,

wordt een fictief rendement van vier procent vastgesteld dat wordt belast tegen een vast tarief van dertig procent.

De inkomenseffecten van de heffing op vermogensinkomsten zijn zowel volgens de oude als de nieuwe systematiek bepaald. In 2000 bedroeg het belastbare deel van de vermogensinkomsten (exclusief eigen woning) 1,5 procent van het belastbaar inkomen, ofwel 3,2 mld euro. Vervolgens is bepaald hoeveel minder belasting en premies zou moeten worden betaald, als de heffing over vermogensinkomsten zou vervallen. Gemiddeld levert dit een extra bestedingsruimte van 0,6 procent op.

Het totale bedrag aan vermogen in box 3 is gecijferd op 270 mld euro (stand 1 januari 2001). Rekening houdend met vrijstellingen blijft een belastbare grondslag van 195 mld euro over. Dit leidt tot een fictief rendement van 7,8 mld euro. De belasting hierover heeft gemiddeld een negatief koopkrachteffect van 0,7 procent.

5.4.5 Vermogensbelasting

Met de belastingherziening is de vermogensbelasting afgeschaft. Deze heffing bedroeg 0,7 procent van het belastbare vermogen. De aangifte voor de vermogensbelasting werd gelijktijdig gedaan met de aangifte voor de inkomstenbelasting. Daarbij ging het om de stand van het vermogen op 1 januari volgend op het jaar waarover het inkomen werd aangegeven. De laatste aangifte voor de vermogensbelasting had betrekking op 1 januari 2000. Een jaar later was de nieuwe regelgeving al van kracht. Dit betekent dat het gegevensbestand waarmee de effecten van de belastingherziening zijn doorgerekend, geen gegevens bevat over de vermogensbelasting. Om de afschaffing van de vermogensbelasting toch in de analyse te betrekken, is uitgerekend wat het effect daarvan was op het inkomen in 1999. Voor alle huishoudens tezamen bedroeg dat effect gemiddeld 0,3 procent. Voor de onderscheiden categorieën varieerde dit effect van 0,0 procent (bijstandontvangers) tot 3,8 procent (65-plussers in de hoogste inkomenscategorie). Deze resultaten zijn vervolgens opgeteld bij de inkomenseffecten van de andere onderdelen van de belastingherziening.

5.4.6 Prijzen

Een onderdeel van de belastingherziening was de verschuiving van de lastendruk van de directe naar de indirecte

te sfeer. Tegenover de verlaging van de tarieven in de inkomstenbelasting stond een verhoging van het hoge BTW-tarief van 17,5 naar 19 procent. Ook het verbruik van gas en elektriciteit werd duurder door de verhoging van de regulerende energiebelasting (REB) ook wel aangeduid met ecotaks. Het effect op de prijzen van deze maatregelen is gecijferd op 0,6 procent (BTW), respectievelijk 0,3 procent (REB)⁶⁾. De koopkracht is door deze maatregelen dan 0,9 procent lager. Dit prijseffect is in deze analyse voor alle onderscheiden bevolkingsgroepen gelijk verondersteld. Er zijn geen gegevens beschikbaar die een uitsplitsing mogelijk maken. Voor afzonderlijke huishoudens kan het prijseffect sterk variëren door verschillen in bestedingspatronen. Op groepsniveau echter zijn deze verschillen aanmerkelijk kleiner.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Tweede Kamer, vergaderjaar 2003–2004, 26727, nr 131, blz. 3.
- ²⁾ In werkelijkheid is de premie gedaald van 6,25 procent in 2000 tot 5,25 procent in 2001, een daling met één procentpunt. Hiervan is 0,1 procentpunt dus niet gerekend tot de belastingherziening.
- ³⁾ Hoewel de vermogensbelasting los staat van de inkomstenbelasting/premies volksverzekering, is ook het effect van de afschaffing hiervan in deze paragraaf weergegeven.
- ⁴⁾ Een uitvoerige beschrijving van de manier waarop koopkrachtveranderingen in verschillende componenten kunnen worden opgedeeld is te vinden in: Kleijn, J.P. de, 1993. Componenten van koopkrachtmutaties. Supplement bij de Sociaal-economische maandstatistiek 1, pag. 25–36.
- ⁵⁾ Sociale partners konden hierin overigens ook andere afspraken maken.
- ⁶⁾ De totale verhoging van de REB is in drie jaarlijkse stappen gerealiseerd, te beginnen in 1999. In de hier uitgevoerde analyse is alleen het effect van de laatste stap verdisconteerd. Zou ook het effect van de eerste twee stappen worden meegenomen, dan komt het prijseffect van de REB op 0,7 procent.

Tabel 1
Inkomenseffecten belastingherziening 2001 naar samenstelling huishouden

	Totaal	Alleenstaande	Paar zonder kinderen	Paar met kinderen	Eenoudergezin	Overig huishouden
	%					
Mutatie bruto inkomen	0,3	0,8	0,4	0,1	0,2	0,3
Effect verlaging ww-premie	0,4	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3
Effect inkomstenbelasting en premies volksverzekering	3,6	2,6	3,2	4,0	4,7	3,2
w.o. effect van:						
verlaging belastingtarieven, verandering belastingplicht	4,6	4,3	4,7	4,7	3,5	4,3
aanschaffing arbeidskostenforfait, invoering arbeidskorting	0,5	0,1	0,2	0,8	-0,1	0,3
aanschaffing belastingvrije sommen, invoering heffingskortingen	-0,4	-1,0	-0,7	-0,4	1,8	-0,5
aanschaffing aftrekposten	-0,8	-0,5	-0,7	-1,0	-0,5	-0,9
aanschaffing heffing op vermogensinkomsten	0,6	0,7	0,8	0,5	0,4	0,7
invoering fictieve rendementsheffing	-0,7	-1,1	-1,1	-0,5	-0,5	-0,8
Effect aanschaffing vermogensbelasting	0,3	0,5	0,5	0,2	0,2	0,4
Prijseffect	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9
Koopkrachtmutatie	3,6	3,2	3,5	3,8	4,4	3,3

Tabel 2
Inkomenseffecten belastingherziening 2001 naar voornaamste inkomensbron

	Totaal	Inkomsten uit arbeid	Winst, inkomsten uit vermogen	Overdrachten, tot 65 jaar				Overdrachten, 65 jaar en ouder
				Totaal	WW, WAO	Pensioen	Bijstand	
	%							
Mutatie bruto inkomen	0,3	0,0	0,2	0,5	0,2	0,3	1,1	1,5
Effect verlaging ww-premie	0,4	0,5	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0
Effect inkomstenbelasting en premies volksverzekering	3,6	4,2	3,6	2,6	2,8	2,1	3,2	1,3
w.o. effect van:								
verlaging belastingtarieven, verandering belastingplicht	4,6	4,9	4,3	3,7	3,9	4,9	2,7	3,9
aanschaffing arbeidskostenforfait, invoering arbeidskorting	0,5	0,9	1,1	-1,2	-1,2	-1,0	-1,6	-0,8
aanschaffing belastingvrije sommen, invoering heffingskortingen	-0,4	-0,5	-0,3	0,6	0,6	-0,9	1,8	-1,0
aanschaffing aftrekposten	-0,8	-1,0	-1,0	-0,5	-0,7	-0,6	-0,2	-0,1
aanschaffing heffing op vermogensinkomsten	0,6	0,3	1,8	0,4	0,3	0,8	0,0	0,8
invoering fictieve rendementsheffing	-0,7	-0,4	-2,0	-0,5	-0,5	-1,2	0,0	-1,4
Effect aanschaffing vermogensbelasting	0,3	0,1	1,1	0,2	0,1	0,4	0,0	0,6
Prijseffect	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9
Koopkrachtmutatie	3,6	4,0	4,2	2,5	2,3	2,1	3,4	2,5

Tabel 3
Inkomseffecten belastingherziening 2001 naar inkomenshoogte

	Totaal	Laagste 10%-groep	Laagste 25%-groep	Tweede 25%-groep	Derde 25%-groep	Hoogste 25%-groep	Hoogste 10%-groep
	%						
Mutatie bruto inkomen	0,3	0,5	0,6	0,3	0,2	0,1	0,1
Effect verlaging ww-premie	0,4	0,1	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4
Effect inkomstenbelasting en premies volksverzekering	3,6	4,4	3,7	3,3	3,5	3,9	4,2
w.o. effect van:							
verlaging belastingtarieven, verandering belastingsschijven	4,6	2,8	3,1	3,9	4,7	6,3	7,3
aanschaffing arbeidskostenforfait, invoering arbeidskorting	0,5	-0,2	0,0	0,5	0,7	0,5	0,4
aanschaffing belastingvrije sommen, invoering heffingskortingen	-0,4	2,6	1,3	-0,2	-0,9	-1,6	-1,8
aanschaffing aftrekposten	-0,8	-0,5	-0,5	-0,7	-0,9	-1,1	-1,4
aanschaffing heffing op vermogensinkomsten	0,6	0,1	0,1	0,3	0,5	1,3	2,1
invoering fictieve rendementsheffing	-0,7	-0,5	-0,3	-0,4	-0,6	-1,5	-2,2
Effect afschaffing vermogensbelasting	0,3	0,4	0,2	0,2	0,3	0,7	0,9
Prijseffect	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9
Koopkrachtmutatie	3,6	4,6	3,8	3,3	3,4	4,1	4,7

Tabel 4
Inkomseffecten belastingherziening 2001 naar inkomensbron en huishoudenssamenstelling

	Totaal	Alleen- staande	Paar zonder kinderen	Paar met kinderen	Eenouder- gezin	Overig huishouden
	%					
Totaal	3,6	3,2	3,5	3,8	4,4	3,3
Inkomsten uit arbeid	4,0	3,9	4,2	3,9	4,9	3,4
Winst, inkomsten uit vermogen	4,2	4,7	4,6	3,9	x	3,8
Overdrachten, tot 65 jaar	2,5	2,1	2,1	2,3	3,7	x
w.o.						
uitkering WW, WAO	2,3	2,1	2,1	2,2	x	x
pensioen	2,1	x	1,7	x	x	x
bijstand	3,4	2,7	x	2,6	4,0	x
Overdrachten, 65 jaar en ouder	2,5	2,4	2,6	x	x	x

Tabel 5
Inkomseffecten belastingherziening 2001 naar inkomenshoogte

	Totaal	Laagste 10%-groep	Laagste 25%-groep	Tweede 25%-groep	Derde 25%-groep	Hoogste 25%-groep	Hoogste 10%-groep
	%						
Totaal	3,6	4,6	3,8	3,3	3,4	4,1	4,7
<i>Samenstelling huishouden</i>							
Alleenstaande	3,2	2,9	3,2	3,2	2,6	3,7	4,7
Paar zonder kinderen	3,5	6,2	3,9	2,8	3,1	3,9	4,4
Paar met kinderen	3,8	4,3	3,7	3,4	3,8	4,3	4,9
Eenoudergezin	4,4	6,1	4,9	4,1	3,9	4,1	x
Overig huishouden	3,3	x	4,5	2,9	2,8	3,5	x
<i>Voornaamste inkomensbron</i>							
Inkomsten uit arbeid	4,0	5,8	4,5	3,7	3,8	4,2	4,8
Winst, inkomsten uit vermogen	4,2	5,1	4,6	3,5	3,6	4,6	4,9
Overdrachten, tot 65 jaar	2,5	3,5	3,0	1,8	1,7	2,8	x
w.o.							
uitkering WW, WAO	2,3	3,3	2,6	1,9	1,9	x	x
pensioen	2,1	x	x	1,4	1,5	3,2	x
bijstand	3,4	4,0	3,5	x	x	x	x
Overdrachten, 65 jaar en ouder	2,5	x	3,1	2,4	1,6	2,4	3,6

Het niet-bekostigde onderwijs

Max van Herpen

In een gemiddelde periode van vier weken in 2003 namen 1,1 miljoen personen deel aan een vorm van onderwijs die niet bekostigd werd door het ministerie van OCW of LNV. Dit komt overeen met 11 procent van de bevolking tussen 17 en 65 jaar. Na het 25^e levensjaar is de deelname aan niet-bekostigd onderwijs hoger dan aan bekostigd onderwijs. De duur van de opleidingen is zeer divers. De meeste belangstelling bestaat voor economisch-juridische opleidingen.

1. Inleiding

Tot en met het schooljaar 2000/01 heeft het CBS een statistiek gepubliceerd over *het particulier onderwijs*. Deze statistiek bleek in toenemende mate ongeldig te zijn als schatting van de deelname aan het particulier onderwijs, omdat de populatie instellingen die voor de enquête benaderd werd slechts een beperkt deel was van de totale populatie instellingen die *niet door de overheid bekostigde* opleidingen verzorgen. Omdat de uitkomst in feite een minimum schatting betrof, is besloten de statistiek op te heffen en naar alternatieven om te zien.

In dit artikel wordt het niet-bekostigd onderwijs geschat door de koppeling op persoonsniveau van de Enquête beroepsbevolking (EBB) met registraties van deelnemers aan bekostigd onderwijs. De EBB is een enquête die door het hele jaar heen afgenomen wordt bij huishoudens. Op dit moment worden maandelijks ruim 8 duizend huishoudens benaderd. De EBB richt zich in de eerste plaats op gedrag en kenmerken die van belang zijn voor de arbeidsmarkt. In dat kader wordt ook gevraagd welke opleiding iemand op dit moment of in de afgelopen vier weken volgt. Van deze opleiding worden een aantal kenmerken gevraagd zoals de duur, de intensiteit, het niveau en de richting van de opleiding, waarom men de opleiding volgt en of men er faciliteiten voor krijgt. In de EBB zit dus in principe al het onderwijs dat gevolgd wordt op het moment van enquêtering.

In het kader van de invoering van het onderwijsnummer is het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) al enige tijd bezig registers van deelnemers aan de verschillende vormen van onderwijs op te bouwen. Deze opbouw is overigens nog niet afgerond. Invoering van het onderwijsnummer heeft een groot aantal voordelen. Voor de statistiek komen er vooral individuele gegevens beschikbaar waardoor enerzijds bestaande bevragingen kunnen vervallen en anderzijds nieuwe statistieken kunnen worden gemaakt. Dit laatste kan door koppeling van registers aan andere bronnen. Een van deze nieuwe mogelijkheden is de EBB te koppelen aan de onderwijsregisters van de bekostigde opleidingen. Hierdoor is het niet-bekostigde deel af te splitsen.

In een eerder artikel in de Sociaal-economische trends zijn al eens uitkomsten van de onderwijsvraagstelling in de EBB gepresenteerd (Van Herpen, 2004). In dat artikel ging het over de ontwikkeling van de deelname aan het post-ini-

tiële onderwijs tussen 1995 en 2002, de berekening van jaarcijfers op basis van de waarneming over de afgelopen vier weken en de deelname van enkele specifieke groepen: werklozen, laag opgeleiden en niet-westerse allochtonen. Zoals verderop zal blijken is het niet-bekostigd onderwijs grotendeels een deelverzameling van post-initieel onderwijs. Wat geldt voor het post-initieel onderwijs geldt dus ook min of meer voor het niet-bekostigde onderwijs. De belangrijkste bevinding uit het voorgaande artikel is dat uitkomsten over een jaar (hoeveel cursussen worden er gevolgd gedurende een jaar) ruim drie keer hoger zijn dan die uitgaand van een vierweekeperiode. Om tot jaarcijfers te komen moeten korte cursussen omgekeerd evenredig gewogen worden met de duur van de cursus. Dus korte cursussen zijn op jaarbasis veel sterker vertegenwoordigd dan op basis van vier weken. Daarnaast blijkt het post-initieel onderwijs toe te nemen over de periode 1995–1999, daarna stagneert de groei.

De opbouw van het onderstaand artikel is als volgt. Eerst wordt de verruiming van de definitie van particulier onderwijs naar niet-bekostigd onderwijs besproken. Daarna worden de uitkomsten besproken, eerst enige kenmerken van de opleidingen, daarna van de deelnemers. Vervolgens komt de samenhang tussen niet-bekostigd, postinitieel en niet-regulier onderwijs aan bod. In de technische toelichting wordt de gevolgde werkwijze om het niet-bekostigde onderwijs af te leiden door middel van de koppeling toege-licht.

2. Afbakening niet-bekostigd onderwijs

In de aanvankelijke statistiek particulier onderwijs werden alleen opleidingen waargenomen die verzorgd werden door niet-bekostigde instellingen die erkend onderwijs aanbieden, waarbij de erkenning volgde uit registratie van de opleiding in het erkend Voortgezet Algemeen volwassenenonderwijs (VAVO) register, het Centraal Register Beroepsopleidingen (CREBO) of het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO), en niet-bekostigde instellingen die tot 1997 vielen onder de Wet Erkende Onderwijsinstellingen.

In de EBB wordt gevraagd naar alle mogelijke opleidingen. Door deelnemers aan opleidingen die niet in de registers voor het bekostigde onderwijs voorkomen op te vatten als deelnemers aan particulier onderwijs, ontstaat *een veel bredere invulling* van het begrip particulier onderwijs. De uitbreiding bestaat vooral uit particuliere instellingen die louter niet-erkende opleidingen aanbieden, particuliere opleidingen gegeven door bekostigde instellingen, zoals het contractonderwijs van de ROC's, bedrijfsopleidingen, maar ook door de overheid gefinancierd onderwijs als de volksuniversiteiten, dat niet in de registers van het bekostigde onderwijs is opgenomen. De vraag is of de term particulier de lading dan nog goed dekt. We zullen voortaan de termen bekostigd en niet-bekostigd onderwijs gebruiken,

omdat de invalshoek hier is of het onderwijs bekostigd is door de onderwijsministeries OCW en Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV), benaderd door het opgenomen zijn in de registers, en ook om te benadrukken dat de invulling van het begrip niet-bekostigd onderwijs behoorlijk afwijkt van de in de eerdere statistiek gebruikte term particulier onderwijs.

3. Uitkomsten

3.1 Ruim 1 miljoen deelnemers aan het niet-bekostigd onderwijs

Aan het niet-bekostigd onderwijs nemen in 2003, over een gemiddelde periode van vier weken, 1,1 miljoen mensen deel. Er zijn enkele soorten niet-bekostigd onderwijs te onderscheiden. Deze soorten sluiten elkaar niet altijd uit. Alleen arbeidsgerelateerde opleidingen en vrijetijdscursussen zijn elkaar uitsluitende categorieën. Of een opleiding arbeidsmarktgerelateerd is of niet, wordt bepaald aan de hand van vijf vragen aan de respondenten over de motivatie om een bepaalde opleiding te volgen (om bij te blijven, of de opleiding verplicht is, om promotie te kunnen maken, om ander werk te kunnen doen, om de kans op werk te vergroten). Als een van deze vragen positief beantwoord wordt, dan wordt de opleiding arbeidsmarkt gerelateerd genoemd. Niet-arbeidsmarktgerelateerde opleidingen noemen we vrijetijdscursussen. In 2003 was van de niet-bekostigde opleidingen 83 procent bedoeld voor de arbeidsmarkt. Bedrijfsopleidingen, opleidingen die georganiseerd worden onder verantwoordelijkheid van het bedrijf waar men werkt, maakten 33 procent uit van het bestand aan niet-bekostigde opleidingen. Daarnaast was 11 procent schriftelijk onderwijs.

Staat 1
Verschillende typen niet-bekostigd onderwijs, 2003

	Deelnemers 17 tot 65 jaar	
	x 1 000	%
Totaal	1 108	100
Arbeidsmarktgerelateerd	920	83
Vrijetijdscursussen	188	17
Voltydonderwijs	42	4
Bedrijfsopleidingen	362	33
Schriftelijk onderwijs	126	11

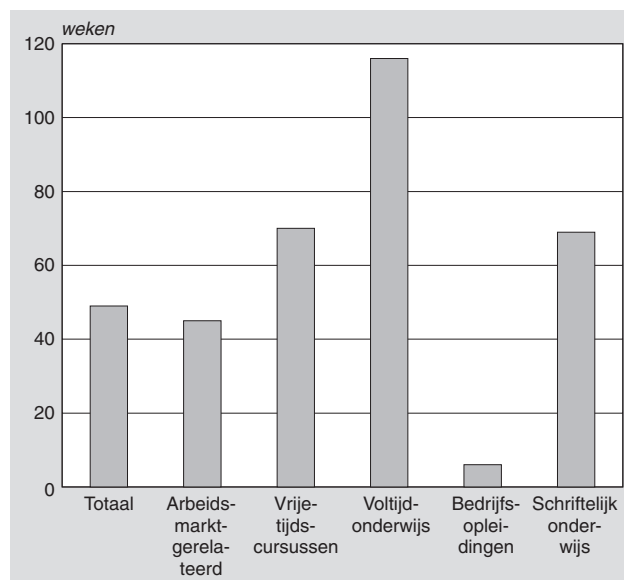
3.2 De duur van de opleiding is gemiddeld meer dan een jaar

De duur van de niet-bekostigde opleidingen is zeer divers. Cursussen van één week of korter kwamen het meest voor, het ging om 21 procent van alle niet-bekostigde opleidingen. Opleidingen van drie jaar of langer vormden 13 procent van alle opleidingen.

De niet-bekostigde opleiding duurde gemiddeld 49 weken. Dit is een benadering, omdat alleen enkele brede categorieën voor de duur van de opleiding zijn voorgelegd aan de

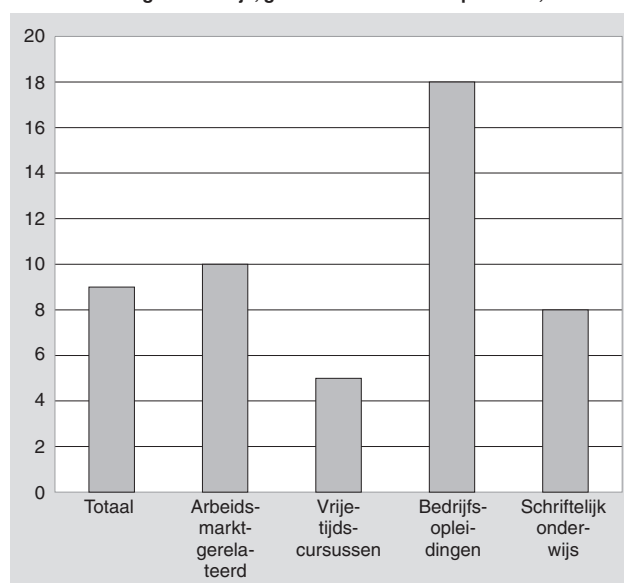
respondenten. Van deze categorieën zijn de middelpunten genomen, en een opleidingsjaar is op 40 weken gesteld. Het gemiddelde van 49 weken komt dan overeen met 1¼ jaar. Bedrijfsopleidingen zijn gemiddeld veruit het kortst met zes weken, voltydopleidingen het langst, gemiddeld 116 weken, ongeveer gelijk aan drie jaar.

1. Niet-bekostigd onderwijs, gemiddelde duur per type opleiding, 2003



De intensiteit van de niet-bekostigde opleidingen is meestal niet groot. Meer dan 60 procent van de opleidingen heeft 6 uur of minder les per week. Dit is niet veel vergeleken met het voltydonderwijs. Wanneer men echter bedenkt dat de meeste deelnemers aan het niet-bekostigde onderwijs een andere hoofdactiviteit hebben dan het volgen van onderwijs, is voor bijna 40 procent die minimaal 7 lessen per week volgen, de intensiteit helemaal niet zo laag. Met uitzondering van het voltydonderwijs geldt, dat een opleiding die kort duurt intensief is en omgekeerd een die lang duurt minder intensief is. Het meest intensief zijn de

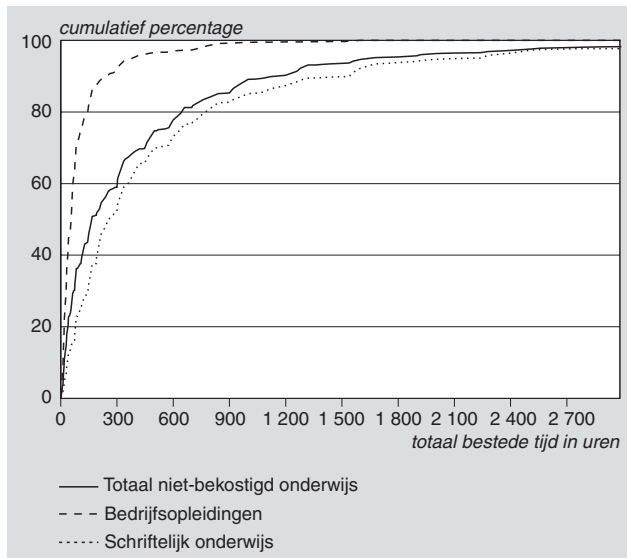
2. Niet-bekostigd onderwijs, gemiddeld aantal uren per week, 2003



bedrijfsopleidingen, die gemiddeld 18 uur per week duren, vrijetijdscursussen duren daarentegen gemiddeld 5 uur per week in 2003. Voor de berekening van het totale gemiddelde over alle opleidingen zijn de voltijdopleidingen op 30 uur per week gesteld.

Als we de duur en de intensiteit van de opleiding samen nemen, krijgen we de totale bestede tijd over de opleiding. In de grafiek is de cumulatieve verdeling van de totale tijd besteed aan de opleiding weergegeven. De helft van de opleidingen duurde niet langer dan 160 uur (is gelijk aan het aantal weken maal het aantal uren per week), bij bedrijfsopleidingen was de helft niet langer dan 56 uur. Twintig procent van alle opleidingen duurde langer dan 640 uur en bij het schriftelijk onderwijs was 20 procent langer dan 760 uur. Arbeidsmarktgerelateerde opleidingen duurden gemiddeld wat langer dan vrijetijdscursussen, wanneer dat uitgedrukt wordt in duur en intensiteit samen. Omdat 83 procent van de niet-bekostigde opleidingen arbeidsmarktgerelateerd waren, valt de lijn voor arbeidsmarktgerelateerd onderwijs vrijwel samen met die van het totaal.

3. Cumulatieve verdeling bestede tijd aan niet-bekostigde opleidingen, 2003



3.3 Meeste belangstelling voor economisch-juridische opleidingen

Wat studierichting betreft valt op dat de meeste belangstelling uitgaat naar economisch-juridische opleidingen: zij waren goed voor 38 procent van alle opleidingen in 2003. Hierbij moet opgemerkt worden dat de studierichting en het niveau van de opleiding alleen zijn vastgesteld voor opleidingen die een duur hebben van 6 maanden of meer. De studieprofielen verschillen per type onderwijs. Zo bestond in het voltijdonderwijs het meest belangstelling voor beta onderwijs en bij de hobby-cursussen het meest voor alfa-achtige opleidingen.

Het niveau van de opleiding dat het meest voorkomt is voortgezet onderwijs, hogere trap beroeps, dat wil zeggen onderwijs op mbo-niveau. Opleidingen op het niveau van hoger onderwijs waren goed voor 34 procent van de niet-bekostigde opleidingen. De verdeling over niveaus van

de opleidingen is nogal verschillend voor de verschillende types niet-bekostigd onderwijs. Zo waren de vrijetijdscursussen voor 45 procent op het niveau vmbo, voor arbeidsmarktgerelateerde opleidingen was dat voor 22 procent. Van het voltijdonderwijs was 9 procent post-doctoraal onderwijs.

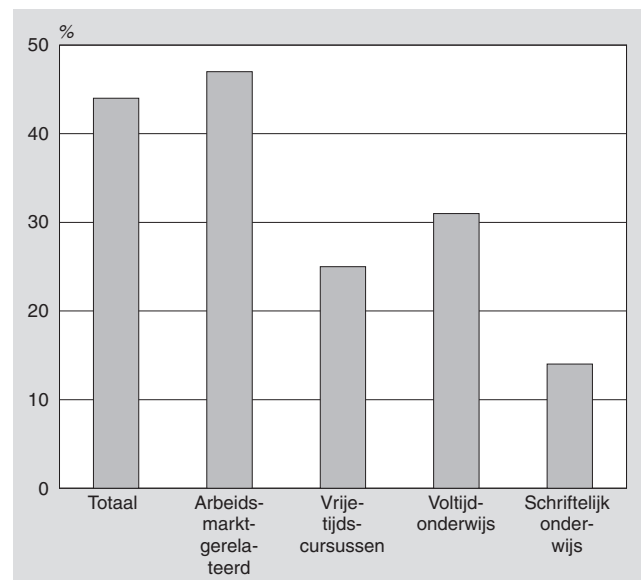
Staat 2 Niet-bekostigd onderwijs, studierichtingen per type onderwijs, 2003

Studierichting	Arbeidsmarktgerelateerd	Vrijetijdscursussen	Voltijdonderwijs	Schriftelijk onderwijs	Totaal
Alpha	12	30	9	12	17
Beta	25	25	39	21	25
Economisch-juridisch	44	20	31	51	38
Sociaal-cultureel	19	26	21	17	20
Totaal	100	100	100	100	100

Staat 3 Niet-bekostigd onderwijs, niveau van de opleiding per type onderwijs, 2003

Niveau van de opleiding	Arbeidsmarktgerelateerd	Vrijetijdscursussen	Voltijdonderwijs	Schriftelijk onderwijs	Totaal
Vo, lagere trap (mavo/vbo)	22	45	16	31	27
Vo, hogere trap (vwo/havo/mbo)	42	26	32	51	38
Ho eerste trap (hbo)	25	17	30	11	23
Ho tweede trap (wo)	8	8	12	4	8
Ho derde trap (post-doc)	3	4	9	3	3
Totaal	100	100	100	100	100

4. Niet-bekostigd onderwijs, aandeel met betaald studieverlof, 2003



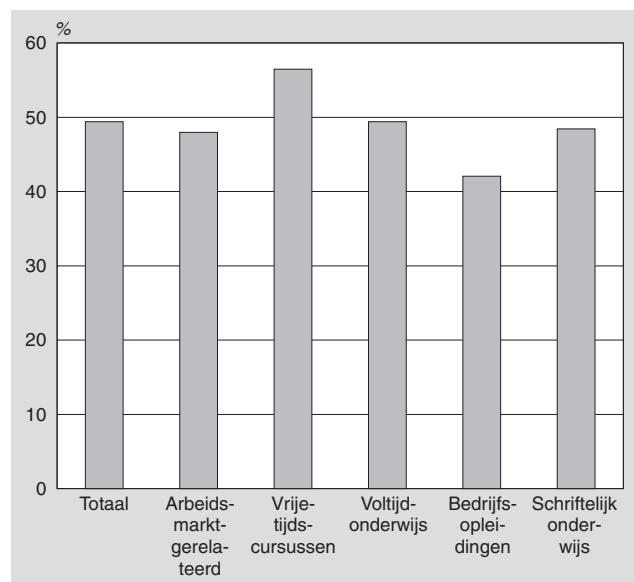
Van alle werknemers met een baan van twaalf uur of meer die in 2003 deelnamen aan een niet-bekostigde opleiding had 44 procent betaald studieverlof gekregen. Dit verschilde per type opleiding. Voor het schriftelijk onderwijs kregen

werknemers het minst vaak studieverlof, het vaakst als de opleiding te maken had met werk.

3.4 Zes van de tien tussen de 25 en 44 jaar oud

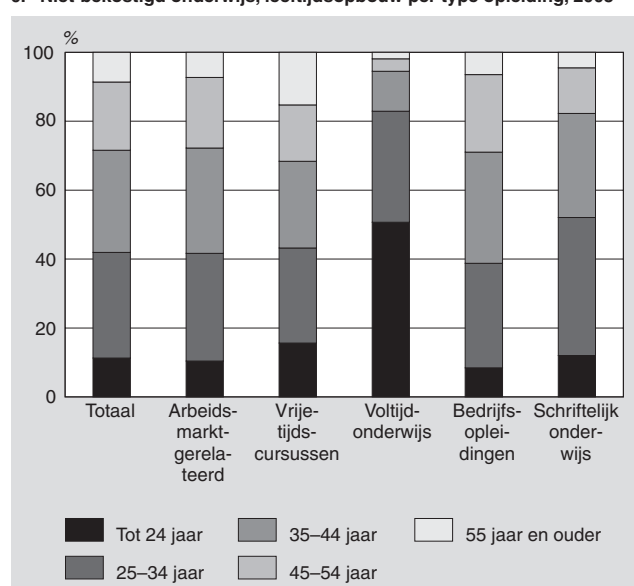
De helft van de deelnemers aan niet-bekostigde opleidingen was vrouw. Per type opleiding is er echter een verschil. Vrouwen waren wat beter vertegenwoordigd in vrijetijdscursussen en wat ondervertegenwoordigd in bedrijfsopleidingen.

5. Niet-bekostigd onderwijs, vrouwen per type opleiding, 2003



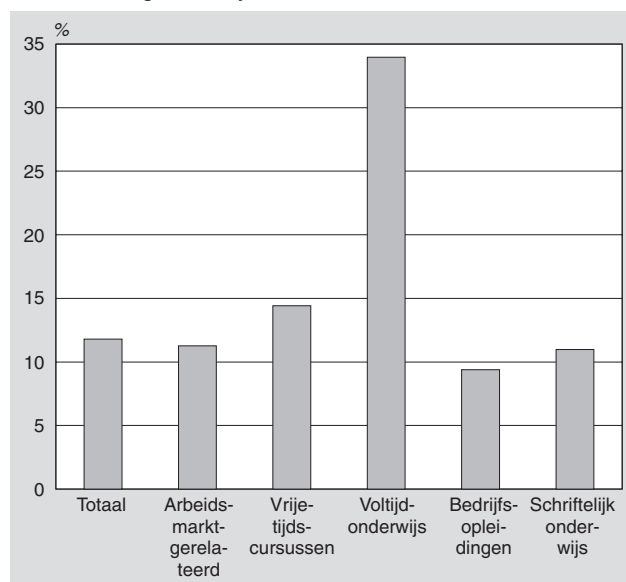
Van de deelnemers aan niet-bekostigde opleidingen was 61 procent tussen de 25 en 44 jaar oud. Ouderen van boven de 55 kwamen het meest voor in de vrijetijdscursussen, jongeren waren oververtegenwoordigd in het voltijdonderwijs. Deelnemers aan het schriftelijk onderwijs waren (met uitzondering van het voltijdonderwijs) gemiddeld wat jonger dan deelnemers aan andere type opleidingen.

6. Niet-bekostigd onderwijs, leeftijdsopbouw per type opleiding, 2003



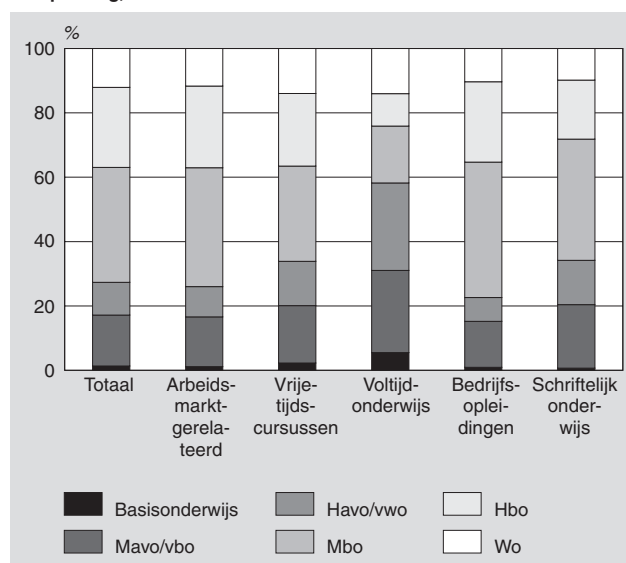
Het percentage allochtonen in het totale niet-bekostigde onderwijs kwam redelijk overeen met dat voor heel Nederland. Het bedroeg 12 procent. Per type onderwijs gezien springt vooral het voltijdonderwijs er uit met zijn grote vertegenwoordiging van allochtonen. Eenderde van de deelnemers aan het niet-bekostigde voltijdonderwijs is van allochtone afkomst.

7. Niet-bekostigd onderwijs, aandeel allochtonen, 2003



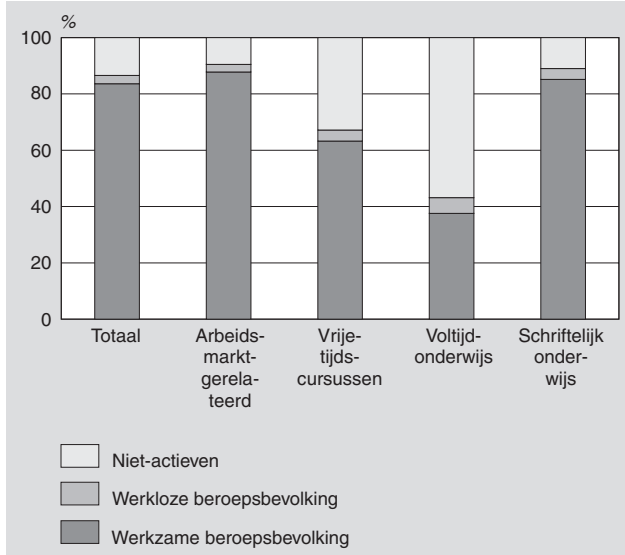
Van de deelnemers aan niet-bekostigde opleidingen had 37 procent eerder een diploma behaald in het hoger onderwijs. Deelnemers aan vrijetijdscursussen waren gemiddeld iets lager opgeleid dan die aan arbeidsmarktgerelateerde opleidingen. Het laagst opgeleid waren de deelnemers aan voltijdonderwijs. Deze zullen echter meestal hun uiteindelijk opleidingsniveau nog niet hebben behaald, want dit wordt meestal behaald in het voltijdonderwijs.

8. Niet-bekostigd onderwijs, behaald opleidingsniveau per type opleiding, 2003



De samenstelling naar arbeidsmarktpositie verschilt sterk per type opleiding. Van het totale niet-bekostigde onderwijs was 84 procent werkzaam. Dit percentage is per definitie gelijk aan 100 procent voor bedrijfsopleidingen. Het was het laagst bij voltijdopleidingen. Hier had 38 procent van de deelnemers een baan van twaalf uur of meer.

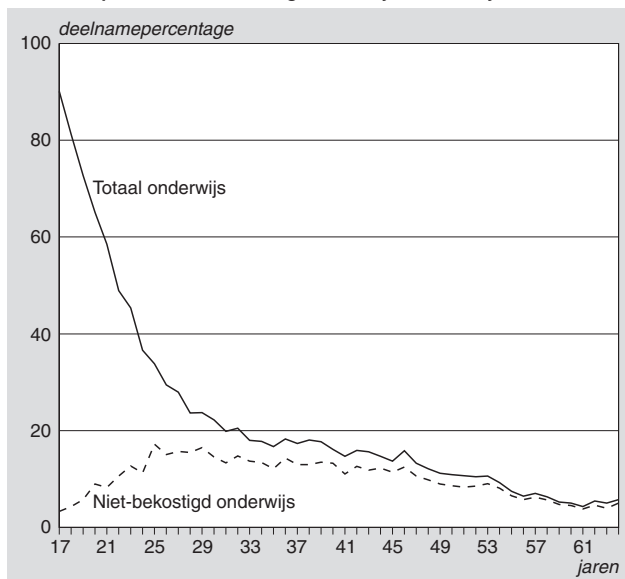
9. Niet-bekostigd onderwijs, arbeidsmarktpositie per type opleiding, 2003



3.5 Deelname van de bevolking aan niet-bekostigd onderwijs

In het voorgaande zijn de deelnemers aan het niet-bekostigd onderwijs beschreven naar hun kenmerken. De deelname kan echter ook uitgedrukt worden in relatie tot de bevolkingsaantallen. We krijgen dan de participatiegraden voor zowel het niet-bekostigde als het bekostigde onderwijs. Mannen van zeventien jaar en ouder namen in 2003 even veel deel aan het niet-bekostigde onderwijs als vrouwen: voor beiden was de participatiegraad 11 procent. Voor het totaal van de bevolking geldt dit dus ook.

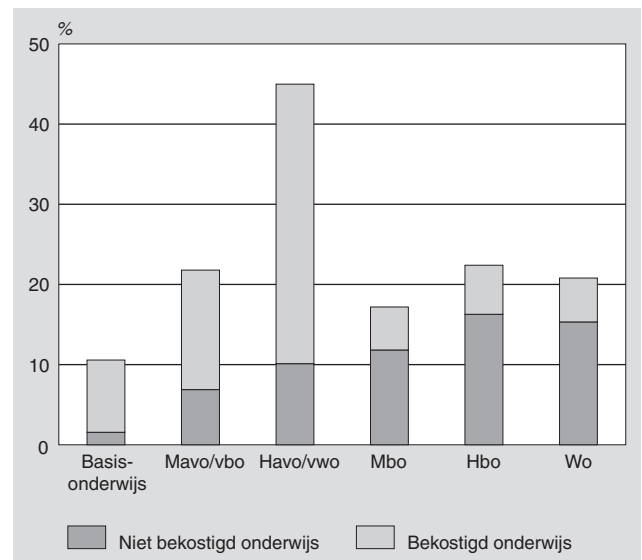
10. Participatie aan niet-bekostigd onderwijs naar leeftijd, 2003



De hoogste participatiegraad aan het niet-bekostigde onderwijs kwam voor bij de groep 25–34 jaar. Van deze leeftijdsgroep nam 15 procent deel. Geleidelijk nam de participatiegraad daarna af, hetgeen gedetailleerd te zien is per leeftijdjaar. Vanaf het 25e jaar is er meer belangstelling voor het niet-bekostigd onderwijs dan voor het bekostigde onderwijs. Bekostigd onderwijs is dus vooral jeugdonderwijs, niet-bekostigd onderwijs vooral volwassenen-onderwijs.

Naarmate het opleidingsniveau van de bevolking hoger is, neemt de deelname aan niet-bekostigd onderwijs toe. Van de hoger opgeleiden nam 16 procent deel aan niet-bekostigd onderwijs. De grote deelname aan bekostigd onderwijs bij mensen met een opleidingsniveau havo/vwo en ook bij mavo/vbo verwijst naar de studenten aan het mbo, hbo en wo, die een dergelijke vooropleiding hebben.

11. Participatiegraad aan bekostigd en niet-bekostigd onderwijs naar opleidingsniveau, 2003

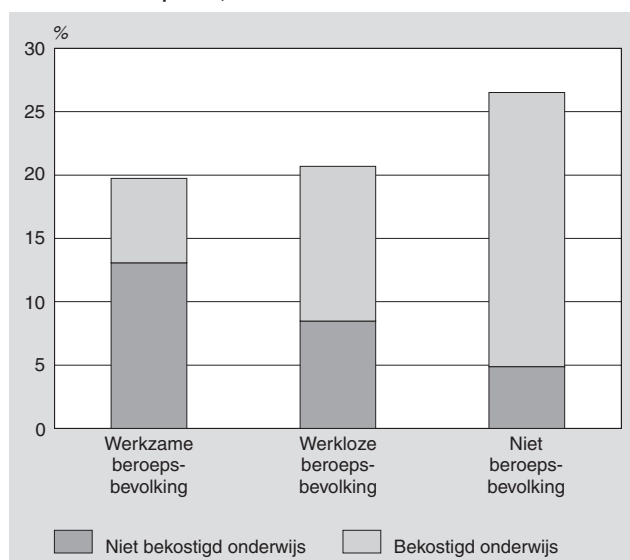


De beroepsbevolking nam meer deel aan niet-bekostigde opleidingen dan de niet-actieven. Van de actieven volgden de werkzamen vaker een opleiding in het niet-bekostigde onderwijs dan de werklozen. Van de werkzame beroepsbevolking nam 13 procent daaraan deel.

3.6 Niet bekostigd onderwijs en post-initieel en niet-regulier onderwijs

Om het niet-bekostigde onderwijs in een groter geheel te plaatsen is het nuttig de samenhang te schetsen met het initieel en post-initieel onderwijs. Initieel onderwijs is onderwijs dat gevolgd wordt voordat iemand toetreedt tot de arbeidsmarkt. Post-initieel zijn alle deeltijdopleidingen en, als men een voltijdopleiding volgt, is daarvoor de onderwijsloopbaan voor minstens vijf jaar onderbroken. Het post-initieel onderwijs is te verdelen naar regulier en niet-regulier onderwijs. Regulier onderwijs is al het initiële onderwijs en het onderwijs dat daaraan gelijk is. Alle deeltijdvormen van avo, mbo, hbo en wo zijn dus regulier, omdat ze een evenbeeld vormen van de initiële opleidingen. Niet-reguliere

12. Participatiegraad aan bekostigd en niet-bekostigd onderwijs naar arbeidsmarktpositie, 2003



opleidingen zijn ofwel korte opleidingen (minder dan 1 jaar) ofwel lange opleidingen die minder dan zes uur les per week omvatten. Niet-bekostigd onderwijs blijkt grotendeels een deelverzameling te zijn van post-initieel onderwijs. Er was slechts een klein deel van 28 duizend opleidingen die initieel zijn. Bekostigd onderwijs bestaat voor het grootste deel uit initieel onderwijs. Het betreft hier overigens onderwijs voor personen tussen 17 en 65 jaar. Onder de 17 jaar is het onderwijs uitsluitend initieel en vrijwel volledig bekostigd. Daarnaast blijkt dat niet-bekostigd onderwijs voor het overgrote deel, in 2003 ruim 900 duizend, niet-regulier onderwijs is, dat wil zeggen het zijn ofwel korte cursussen ofwel lange cursussen met een beperkte intensiteit, zoals talencursussen.

Staat 4
Deelname aan bekostigd en niet-bekostigd onderwijs naar initieel en post-initieel, 2003

	Initieel	Post-initieel		Totaal
		Regulier	Niet-regulier	
	x 1 000			
Niet-bekostigd onderwijs	28	143	938	1 108
Bekostigd onderwijs	778	215	181	1 175

Technische toelichting

De beschrijving van het niet-bekostigde onderwijs vindt plaats op basis van de EBB (Enquête beroepsbevolking). De onderwijsregistraties worden alleen gebruikt om vast te stellen of een onderwijsvolger in het bekostigde onderwijs zit of niet. Uitgegaan wordt van een jaarbestand van de EBB. In de EBB worden elke maand 8 duizend huishoudens benaderd voor vragen over de arbeidsmarktsituatie, waaronder vragen over de huidige deelname aan het onderwijs. Een persoon uit dat huishouden geeft dan informatie over alle leden van dat huishouden.

De EBB wordt gekoppeld met een aantal onderwijsregisters: het CRIHO (Centraal Register Ingeschrevenen Hoger Onderwijs), het register met ingeschrevenen aan het voltijd voortgezet onderwijs en het les- en cursusgeldenregister om de deelnemers aan de voltijd beroepsopleidende leerweg (bol) af te kunnen leiden. In dit laatste register zitten alle leerlingen die lesgeldplichtig zijn, dat wil zeggen 17 jaar of ouder zijn en ingeschreven aan een instelling voor voltijd algemeen vormend onderwijs (avo) of beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve). Dit betekent dat de ondergrens ligt bij 17 jaar. De bovengrens is 65 jaar.

Een jaarbestand van de EBB overlapt 2 schooljaren, dus is één EBB-jaarbestand gekoppeld met telkens twee studiejaarbestanden van elk register. De koppeling vindt plaats door middel van een uniek nummer toegekend aan een persoon die teruggevonden is in de gemeentelijke basisadministratie (GBA) op adres, geboortedatum en geslacht. Alle onderwijsvolgenden in de EBB die worden teruggevonden in de registers, nemen deel aan bekostigd onderwijs.

Van de verschillende bestanden wordt een klein percentage, ongeveer 2 à 3 procent, niet gekoppeld, omdat deze persoon niet op dit adres in de GBA voorkomt. Bij het CRIHO is dat 7 procent. In het hoger onderwijs zal het aantal niet-koppelingen groter zijn dan in andere registers, vanwege studenten die in België of Duitsland wonen, maar in Nederland onderwijs volgen, en vanwege buitenlandse studenten die zich niet laten registreren in de GBA. Deze buitenlandse studenten zullen naar verwachting ook niet geïnterviewd worden in de EBB. Het feitelijke aantal misers vanwege niet-koppelingen is dus gering.

De mate van niet-koppeling van de onderwijsregisters met de GBA door fouten in de administratie (verkeerd adres, feitelijke woonsituatie klopt niet met die in de GBA) bepaalt de mate van *overschatting* van het niet-bekostigde onderwijs. Die lijkt niet veel, maar er is in ieder geval sprake van een kleine overschatting.

De registraties zijn (nog) niet volledig. In de eerste plaats betreft dit het bve, het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Het register voor de deelnemers aan het bve komt pas over enkele jaren beschikbaar. Deze schoolsoorten zitten, met uitzondering van het eerder genoemde voltijd bol, ook niet in het lesgeldregister omdat ze geen voltijd onderwijs zijn. De deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo), de basiseducatie en Nederlands als tweede taal (nt2) zijn daarom in de eerste plaats door de vraagstelling van de EBB benaderd. Naar het bbl of leerlingwezen wordt rechtstreeks gevraagd, vavo en basiseducatie zijn geoperationaliseerd als avo of algemeen onderwijs in deeltijd en nt2 is geoperationaliseerd als Nederlands voor allochtonen. De gevonden aantallen komen iets lager uit dan volgens de reguliere onderwijsstatistieken. Vervolgens is het ontbrekende aantal aselekt aangegeven als deelnemers aan bekostigd onderwijs uit de daarvoor in aanmerking komende groep onderwijsdeelnemers. Zo zijn de deelnemers aan basiseducatie getrokken uit laag opgeleiden die deelnemen aan cursussen zonder of met een laag niveau. Dit aselekte "bijtrekken" is ook gedaan voor in de registers ontbrekende deelnemers aan door OCW en LNV bekostigd onderwijs, die niet rechtstreeks uit de EBB-vraagstelling kunnen worden afgeleid: de deelnemers aan de deeltijd beroepsopleidende leerweg (bol) en de twee groepen die ontbreken in de registers van

het hoger onderwijs: de studenten aan de Open Universiteit en de assistenten in opleiding (aio's).

Tenslotte zijn de volgende aanpassingen gedaan. Als iemand in de EBB een korte cursus volgt en hij is teruggevonden in een van de registers dan zou dat bekostigd onderwijs moeten zijn. Hier wordt echter verondersteld dat korte cursussen altijd niet-bekostigd zijn.

Voor personen in de EBB die niet gekoppeld konden worden met de GBA (2 procent) en dus niet met de onderwijsregisters, is vastgesteld wat voor soort onderwijs zij volgen: regulier onderwijs wordt toegewezen aan bekostigd onderwijs, niet-regulier onderwijs aan niet bekostigd onderwijs.

Er worden vier richtingen onderscheiden in de opleidingen van het niet-bekostigd onderwijs: alfa, beta, economisch-juridisch en sociaal-cultureel. Deze richtingen zijn afgeleid uit de Standaard Onderwijsindeling (SOI). Onder alpha vallen de SOI-studierichtingen: 00 'algemeen onderwijs', 05 'opleidingen voor onderwijzend personeel', 10 'onderwijs in de humaniora', 15 'onderwijs in de theologie'.

Beta bevat de studierichtingen 20 'agrarisch onderwijs', 30 'onderwijs in de wiskunde en natuurwetenschappen', 35 'technisch onderwijs', 40 'transport-, communicatie- en verkeersonderwijs', 50 'medisch, paramedisch onderwijs'. Economisch-juridisch bevat 60 'economisch, administratief en commercieel onderwijs', 65 'juridisch en bestuurlijk onderwijs', 90 'onderwijs in de openbare orde en veiligheid'. Sociaal cultureel bevat 70 'sociaal-cultureel onderwijs', 80 'onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging', '85 kunst- onderwijs', 95 'overig onderwijs'.

Literatuur

Herpen, M. van, Post-initieel onderwijs: jaarcijfers en ontwikkeling van de deelname, Sociaal-economische trends, Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomen 2004, aflevering 2, pag. 45–50.

Tabel 1
De verdeling over enkele opleidingskenmerken per type niet-bekostigd onderwijs, 2003

	Arbeidsmarkt- gerelateerd	Vrijtijds- cursussen	Voltime- onderwijs	Bedrijfs- opleidingen	Schriftelijk onderwijs	Totaal
	%					
Totaal	100	100	100	100	100	100
Duur van de opleiding						
1 week en minder	23	10		46	0	21
1 week tot 1 maand	7	3		13	3	6
1 tot 3 maanden	14	11		21	9	13
3 tot 6 maanden	15	14		20	17	15
6 tot 12 maanden	11	16	15		23	12
1 tot 2 jaar	12	13	22		21	12
2 tot 3 jaar	8	8	20		9	8
3 jaar en langer	11	25	43		17	13
Gemiddelde in weken	45	70	116	6	69	49
Intensiteit van de opleiding						
6 uur en minder per week	58	77		53	59	61
7-12 uur per week	24	14		22	27	22
13-18 uur per week	6	3		6	6	6
19-24 uur per week	4	2		5	4	3
25 uur en meer per week	8	4		14	4	8
Gemiddelde per week in uren	10	5		18	8	9
Studierichting						
Alfa	12	30	9		12	17
Beta	25	25	39		21	25
Economisch-juridisch	44	20	31		51	38
Sociaal-cultureel	19	26	21		17	20
Niveau van de opleiding ¹⁾						
Vo, lagere trap	22	45	16		31	27
Vo, hogere trap	42	26	32		51	38
Ho eerste trap	25	17	30		11	23
Ho tweede trap	8	8	12		4	8
Ho derde trap	3	4	9		3	3
Betaald studieverlof ²⁾	47	25	31		14	44
Schriftelijk	13	12		4		13

¹⁾ Vo, lagere trap komt overeen met mavo/vbo.
 Vo, hogere trap komt overeen met vwo/havo/mbo.
 Ho, eerste trap komt overeen met hbo.
 Ho, tweede trap komt overeen met wo.
 Ho, derde trap komt overeen met post-doctoraal.

²⁾ Alleen voor werknemers die een baan hebben van 12 uur en meer.

Tabel 2
Deelnemerskenmerken per type niet-bekostigd onderwijs naar enkele kenmerken, 2003

	Arbeidsmarkt- gerelateerd	Vrijtijds- cursussen	Voltijd- onderwijs	Bedrijfs- opleidingen	Schriftelijk onderwijs	Totaal
	%					
Totaal	100	100	100	100	100	100
Leeftijd						
Jonger dan 25 jaar	10	16	51	8	12	11
25-34 jaar	31	28	32	30	40	31
35-44 jaar	31	25	12	32	30	30
45-54 jaar	20	16	4	23	13	20
55 jaar en ouder	7	15	2	6	4	9
Geslacht						
Man	52	44	51	58	52	51
Vrouw	48	56	49	42	48	49
Herkomst						
Autochtonen	89	86	66	91	89	88
Niet-westerse allochtonen	11	14	34	9	11	12
Hoogst behaalde opleiding						
Basisonderwijs	1	2	5	1	1	1
Mavo/vbo	15	18	26	14	20	16
Havo/vwo	9	14	27	7	14	10
Mbo	37	30	18	42	38	36
Hbo	25	23	10	25	18	25
Wo	12	14	14	10	10	12
Arbeidsmarktpositie						
Werkzame beroepsbevolking	88	63	38	100	85	84
Werkloze beroepsbevolking	3	4	6		4	3
Niet-actieven	9	33	57		11	13

Tabel 3
Participatiegraad aan bekostigd en niet-bekostigd onderwijs naar enkele kenmerken, 2003

	Niet-bekostigd onderwijs	Bekostigd onderwijs	Geen onderwijs	Totaal
	%			
Totaal	11	11	78	100
Leeftijd				
17-24 jaar	8	54	38	100
25-34 jaar	15	8	77	100
35-44 jaar	13	4	83	100
45-54 jaar	10	2	88	100
55 jaar en ouder	5	1	94	100
Geslacht				
Man	11	11	78	100
Vrouw	11	11	78	100
Herkomst				
Autochtonen	11	11	79	100
Turken	7	13	80	100
Marokkanen	6	16	78	100
Overige Middellandse zee landen	10	11	80	100
Surinamers	11	9	81	100
Antillianen	12	19	69	100
Overige	10	15	74	100
Hoogst behaalde opleiding				
Basisonderwijs	2	9	89	100
Mavo/vbo	7	15	78	100
Havo/vwo	10	35	55	100
Mbo	12	5	83	100
Hbo	16	6	78	100
Wo	15	5	79	100
Arbeidsmarktpositie				
Werkzame beroepsbevolking	13	7	80	100
Werkloze beroepsbevolking	8	12	79	100
Niet-beroepsbevolking	5	22	73	100

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-maandelijkse) 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 ploegendienst, 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 ingezetene 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
Burn-out: de rol van psychische werkbelasting	3 ^e kw. 2005

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
Overwerken in Nederland	3 ^e kw. 2005
Arbeidsdeelname van paren	3 ^e kw. 2005
Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	3 ^e 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
Inkomenseffecten van de belastingherziening	3 ^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
Banen en lonen van werknemers, 2003	3 ^e kw. 2005
Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002	3 ^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
Het niet bekostigde onderwijs	3 ^e kw. 2005

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
Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	3 ^e kw. 2005

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

Constate afname aantal vacatures	jan. 2003
Lichte toename vacatures in vierde kwartaal	apr. 2003
Aantal vacatures blijft dalen	juli 2003
Aantal vacatures licht gedaald	okt. 2003
Aantal moeilijk vervulbare vacatures fors gedaald	1 ^e kw. 2004
Groei vacatures herstelt in 2004	3 ^e kw. 2005

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
Arbeidsdeelname van paren	3 ^e kw. 2005
Banen en lonen van werknemers, 2003	3 ^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?

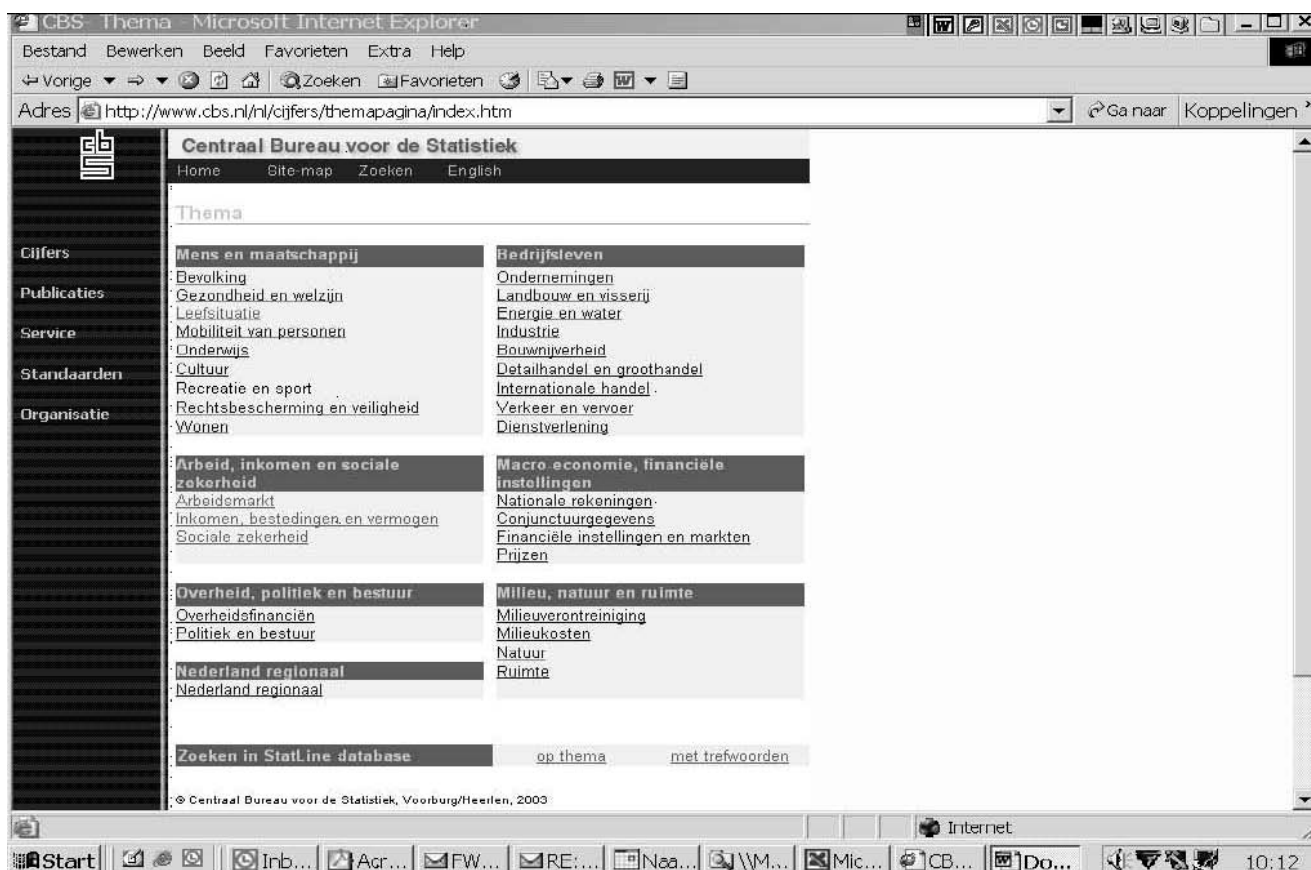
De themapagina's zijn te vinden door op de homepage van het CBS (www.cbs.nl) met de muis te klikken op 'Themapagina's' in de rechterbalk. U krijgt nu een overzicht van alle themapagina's (figuur 1). Onder het kopje 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid' zijn de titels van de drie sociaal-economische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

- Arbeid
- Inkomen, bestedingen en vermogen
- Sociale Zekerheid

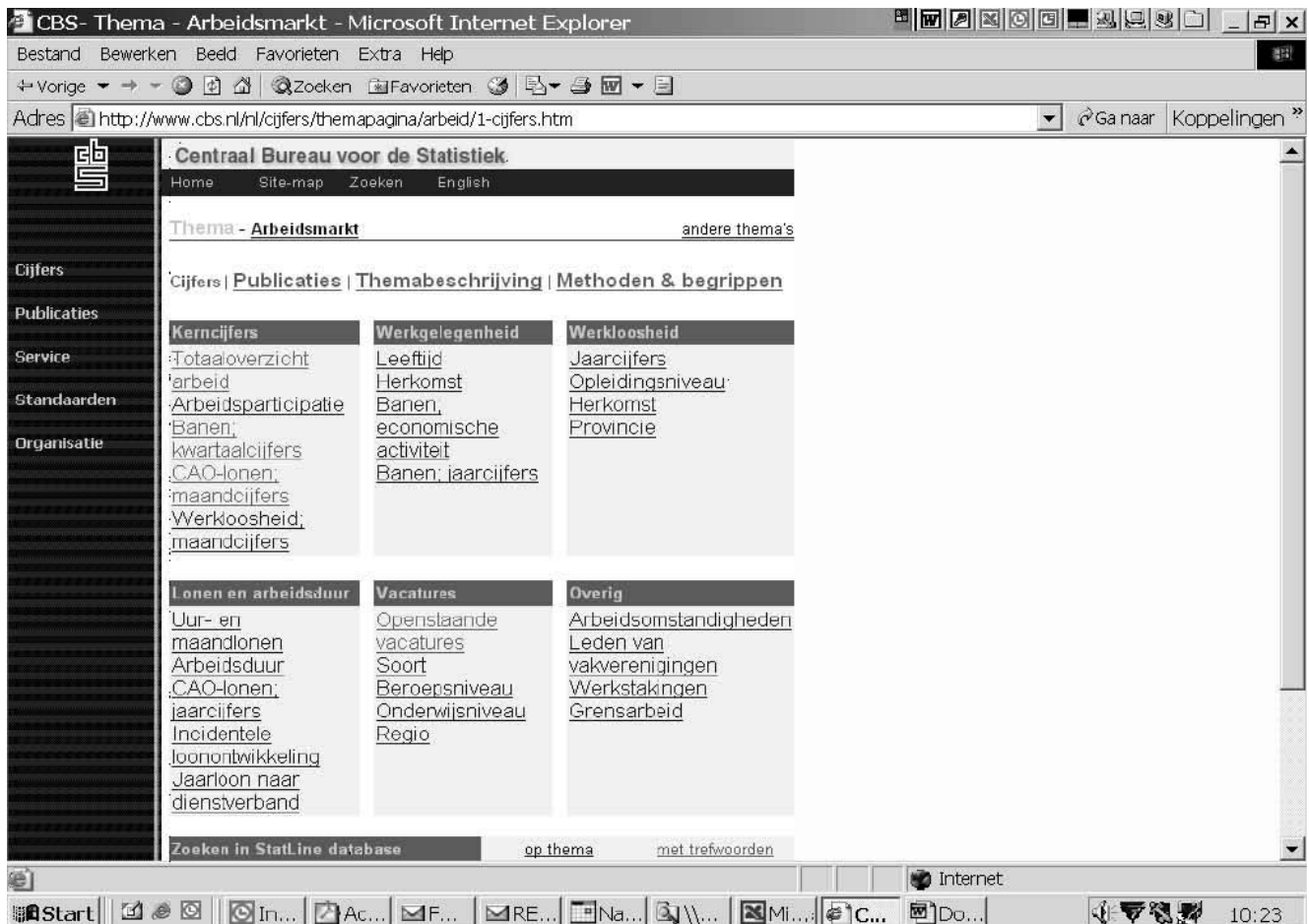
Ter illustratie is in figuur 2 de themapagina 'Arbeidsmarkt' aangeklikt. Op de eerste pagina vindt u een overzicht van de meest relevante cijfers over de arbeidsmarkt. Door op een van de titels te klikken komt u in een kant en klare tabel van een StatLine-publicatie.

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 themaboom via een soort verkenner. U klikt dan op 'selecteren', waarna de StatLine Webselector gestart wordt. U kunt dan snel gegevens vinden over sociaal-economische onderwerpen als u klikt op 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid'. Door op het 'plusje' voor een geel mapje te klikken, krijgt u de onderliggende thema's of publicaties te zien. De StatLine-publicaties zijn te herkennen aan het blauwe pijltje voor de titel. In de StatLine-publicaties kunt u zelf een tabel samenstellen door onderwerpen, detailleringen en perioden te selecteren. Ter illustratie is in *figuur 4* de publicatie 'Beroepsbevolking naar geslacht' aangeklikt. In het rechterdeel van het scherm staan de onderwerpen van deze publicatie: 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 90-357-2569-7. 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 90-377-019-06.

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 90-357-2608-1. Kengetal G-87.

Bevolkingstrends: Statistisch kwartaalblad over de demografie van Nederland

Bevolkingstrends houdt u op de hoogte van recente ontwikkelingen in de Nederlandse bevolking, zoals de ontwikkelingen rond relaties, het krijgen van kinderen, de huishoudenssamenstelling, immigratie en emigratie, allochtonen en autochtonen, en sterfte en doodsoorzaken. In het eerste kwartaalnummer van 2005 (2005-I) van *Bevolkingstrends* wordt onder meer aandacht geschonken aan:

Arbeidsparticipatie van vrouwen rond de echtscheiding.

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 tweede kwartaalnummer (2005-II) van *De Nederlandse Conjunctuur* wordt onder meer aandacht geschonken aan:

Bijstellingen ramingen economische groei CBS.

Kwartaal, € 47,45 per jaar.

ISSN 1566-3191. Kengetal P-104.

2. Andere CBS-publicaties

Statistisch Jaarboek 2005

Het vernieuwde *Statistisch Jaarboek* is verschenen in een handzaam pocketformaat. Er is aandacht voor de hoofdlijnen van een aantal maatschappelijke ontwikkelingen. Elk hoofdstuk is voorzien van een korte inleidende tekst en relevante tabellen. De verdeling naar onderwerpen in dit nieuwe jaarboek stemt overeen met de indeling van de CBS-databank StatLine.

Het complete *Statistisch Jaarboek* is ook *on line* en gratis beschikbaar als pdf-document.

Het boek is verkrijgbaar via de reguliere boekhandel en de *Sdu Kantenservice*.

Jaarlijks, 225 blz., € 17,95.

ISBN 90-357-2856-4. 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 2004

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 voorgaan-

de 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, 250 blz., € 30,75.

ISBN 90-357-2579-4. 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:

- Sterke banengroei collectieve sector voorbij (25-4-2005)
- Meer 50-plussers aan het werk (9-5-2005)
- Langer in de WW (9-5-2005)
- Jeugdwerkloosheid groeit niet meer (17-5-2005)
- Alleenstaande ouders vaker actief op de arbeidsmarkt (17-5-2005)
- Minder vaak gedeeltelijke WW-uitkering (6-6-2005)
- Meer mensen gaan failliet (13-6-2005)
- Weinig vijftigers met baan in grote steden (20-6-2005)

Het Webmagazine verschijnt wekelijks op maandagochtend op de CBS-website. 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.

Zie voor overzicht van alle publicaties: www.cbs.nl.