

Sociaaleconomische trends

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

3e kwartaal 2008



Verklaring van tekens

.	= gegevens ontbreken
*	= voorlopig cijfer
x	= geheim
–	= nihil
–	= (indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	= het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
niets (blank)	= een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2007–2008	= 2007 tot en met 2008
2007/2008	= het gemiddelde over de jaren 2007 tot en met 2008
2007/'08	= oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2007 en eindigend in 2008
2005/'06–2007/'08	= oogstjaar, boekjaar enz., 2005/'06 tot en met 2007/'08

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312
2492 JP Den Haag

Prepress

Centraal Bureau voor de Statistiek – Facilitair bedrijf

Omslag

TelDesign, Rotterdam

Inlichtingen

Tel. (088) 570 70 70
Fax (070) 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

Redactie

Brigitte Hermans
Ivo Gorissen
Vinodh Lalta
Nico Sniijders
Ingrid Beckers
Els Hoogteijling
Hans Langenberg
Ton van Maanen

Bestellingen

E-mail: verkoop@cbs.nl
Fax (045) 570 62 68

Internet

www.cbs.nl

Prijzen incl. administratie- en verzendkosten
Abonnementsprijs: € 50,35
Prijs per los nummer: € 13,80
ISSN: 1573-2215

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, 2008.
Verveelvoudiging is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

Redactioneel	5
Artikelen	
Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen	7
International sourcing door bedrijven in Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen	13
Aantal vacatures naar recordhoogte in 2007	17
Jongeren die niet meer leren, maar ook niet werken	21
Cao-lonen 2007, de definitieve gegevens	29
Werkloosheid in de Europese Unie	35
Regionale banendynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen	41
Begrippen	51
Nu en eerder verschenen artikelen	54
Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website	59
Publicaties	63

Redactioneel

In dit nummer van de Sociaaleconomische trends wordt de arbeidsmarkt van allerlei kanten belicht. Twee bijdragen gaan over internationale ontwikkelingen, terwijl in een andere de ontwikkelingen in de regio in kaart zijn gebracht. In één artikel wordt de vergrijzing van de arbeidsmarkt besproken, in een volgend wordt ingegaan op de arbeidspositie van jongeren. Verder worden ook de cijfers gepresenteerd over vacatures en cao-lonen in 2007.

Onlangs is ook weer het Statistisch jaarboek verschenen. Dit jaarboek verschaft u actuele cijfers over vrijwel alle aspecten van de Nederlandse samenleving. Zo vindt u hierin de belangrijkste jaarcijfers over economische groei, prijzen, arbeidsmarkt en bevolking. De informatie is per thema gerangschikt en wordt voorafgegaan door een korte beschrijving van de actuele ontwikkeling per thema. Dit jaarboek kunt u gratis downloaden op www.cbs.nl.

Artikelen

Niet alleen de bevolking vergrijst, maar ook de beroepsbevolking wordt steeds ouder. De mate van vergrijzing in de verschillende bedrijfstakken en beroepen is het onderwerp van het openingsartikel. Wat blijkt is dat gemiddelde leeftijd het hoogst is in het onderwijs en bij de overheid. Problematisch zijn de hoge leeftijden echter vooral bij de gezondheidszorg. Daar wordt de komende jaren een groei van het aantal banen verwacht.

Onder international sourcing wordt het verplaatsen van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland verstaan. Bedrijven doen dit bijvoorbeeld om kosten te besparen of om toegang te krijgen tot nieuwe markten. In 2007 heeft in veer-

tien EU-landen een onderzoek naar dit betrekkelijk nieuw verschijnsel van globalisering plaatsgevonden. De resultaten hiervan voor Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen worden in de tweede bijdrage gepresenteerd.

Het ging goed met de arbeidsmarkt in 2007. Dat is de belangrijkste conclusie van het volgende artikel. In het derde kwartaal bereikte het aantal vacatures een recordhoogte. Vacatures bleven ook langer open staan en werkgevers moesten steeds meer moeite doen om geschikte mensen te krijgen. In het vierde kwartaal daalde het aantal banen enigszins. Of het om een tijdelijke dip gaat of dat er meer aan de hand is, zal moeten blijken uit de cijfers van 2008.

In het vierde artikel staan jongeren die niet (meer) naar school gaan, maar ook niet aan het werk zijn centraal. Veelal gaat het daarbij om jongeren die even een pauze inlassen voordat ze weer verder gaan met hun opleiding of die deze al hebben afgerond en wat tijd nodig hebben om een geschikte baan te vinden. Sommigen lopen echter het risico om ook na langere tijd niet aan de slag te zijn en aan de kant te komen staan. Welke groepen hebben hierop de meeste kans?

In deze Sociaaleconomische trends worden tevens de definitieve cijfers over de cao-lonen in 2007 naar buiten gebracht. Daarnaast bevat dit nummer een artikel over de werkloosheid in de Europese Unie in de periode 2000–2007. Ten slotte, komt in het achtergrondartikel de regionale banendynamiek uitgebreid aan bod.

Wij wensen u veel leesplezier!

De redactie

Artikelen

Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen

Jan-Willem Bruggink

De werkzame beroepsbevolking wordt steeds ouder. Bedroeg de gemiddelde leeftijd van de werkenden in 2001 nog 38,2 jaar, in 2007 was deze al gegroeid naar 39,8 jaar. Tussen de bedrijfstakken zijn er grote verschillen. Bij het onderwijs en de overheid was de vergrijzing het verst gevorderd. De gemiddelde leeftijd was hier respectievelijk 43,4 en 42,1 jaar. In het onderwijs was zelfs bijna een op de vijf werkenden 55 jaar of ouder.

In de horeca, de handel en de zakelijke dienstverlening waren de werkenden betrekkelijk jong. Hoewel bij uitzendkrachten de gemiddelde leeftijd in de jaren 2001–2007 het hardst gestegen is, waren deze in 2007 met gemiddeld 32,5 jaar nog steeds het jongst.

1. Inleiding

De arbeidsmarkt vergrijst. In sommige delen van de arbeidsmarkt is het aandeel ouderen fors toegenomen, terwijl het aandeel jongeren achterblijft. Waar dit gebeurt, is sprake van vergrijzing van een bedrijfstak of beroep.

Niet in iedere bedrijfstak en ieder beroep neemt de vergrijzing even hard toe. Bovendien is vergrijzing niet per se problematisch. Wanneer er sprake is van een krimpende bedrijfstak of een beroep waar een verminderde vraag naar is, hoeft vergrijzing geen probleem te zijn. Maar in bedrijfstakken waar de vraag naar arbeid constant blijft of zelfs toeneemt, kan een verouderend personeelsbestand wel tot knelpunten leiden. Een voorbeeld van zo'n bedrijfstak is de gezondheidszorg, waar voor de periode 2007–2012 een jaarlijkse groei van ruim 30 duizend banen wordt voorspeld (CWI, 2007).

In dit artikel is de mate van vergrijzing in de verschillende bedrijfstakken en beroepen in kaart gebracht. Hierbij is niet alleen gekeken naar de gemiddelde leeftijd, maar ook naar de leeftijdsopbouw van de werkenden binnen de bedrijfstakken. Voor de analyses is gebruik gemaakt van data van de Enquête Beroepsbevolking (EBB)¹⁾.

Volgens de EBB maakt iemand deel uit van de werkzame beroepsbevolking als hij minimaal twaalf uur per week betaald werk verricht. Meestal wordt de beroepsbevolking begrensd door de leeftijden van 15 en 64 jaar. Dat is ook in dit artikel gedaan.

Als een 'baanvinder' wordt iemand beschouwd die korter dan twaalf maanden in de huidige baan werkzaam is. Hieronder vallen niet alleen schoolverlaters die in hun eerste baan zijn begonnen, maar ook werkenden die van baan zijn veranderd.

Verder is bij de uitsplitsingen naar bedrijfstak een aparte klasse aangemaakt voor uitzendkrachten²⁾. Daarvoor is gekozen, omdat uitzendkrachten op sommige vlakken sterk afwijken van andere werkenden. Dat geldt zeker voor het aspect leeftijd dat in dit artikel centraal staat.

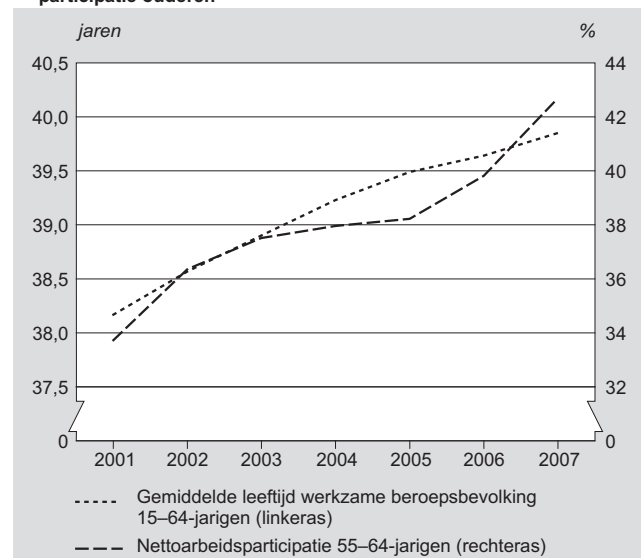
2. De beroepsbevolking wordt ouder

De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking stijgt al geruime tijd, de laatste jaren met bijna 0,3 jaar per jaar. In 2001 was de gemiddelde leeftijd van de werkenden nog 38,2 jaar. In 2007 is deze toegenomen tot 39,8 jaar. Voor deze stijging van de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking zijn twee verklaringen te geven.

De eerste verklaring is demografisch. In de periode tussen 1946 en begin jaren '70 werden er veel kinderen geboren. Vanaf 1960 traden zij toe tot de beroepsbevolking waar ze inmiddels de hogere leeftijdscategorieën vormen. Deze omvangrijke generaties werden op de arbeidsmarkt opgevolgd door de veel kleinere generaties die werden geboren tot begin jaren '90. Zo werden in de periode 1946–1972 jaarlijks gemiddeld 240 duizend kinderen geboren; in de periode 1973–1992 waren dat er 183 duizend.

De tweede verklaring is de stijgende arbeidsdeelname van 55–64 jarigen. Na de Tweede Wereldoorlog is de arbeidsdeelname van ouderen decennialang afgenomen. Sinds de jaren negentig is de weg omhoog echter weer ingeslagen, onder andere door beleidsmaatregelen die langer door-

1. Gemiddelde leeftijd werkzame beroepsbevolking en arbeidsparticipatie ouderen



werken stimuleren en vervroegd uittreden moeilijker maken. Tussen 2001 en 2007 steeg de arbeidsparticipatie van 55–64 jarigen van 33,7 tot 42,7 procent. De participatie van oudere mannen is aanzienlijk hoger dan die van oudere vrouwen, hoewel het verschil kleiner wordt.

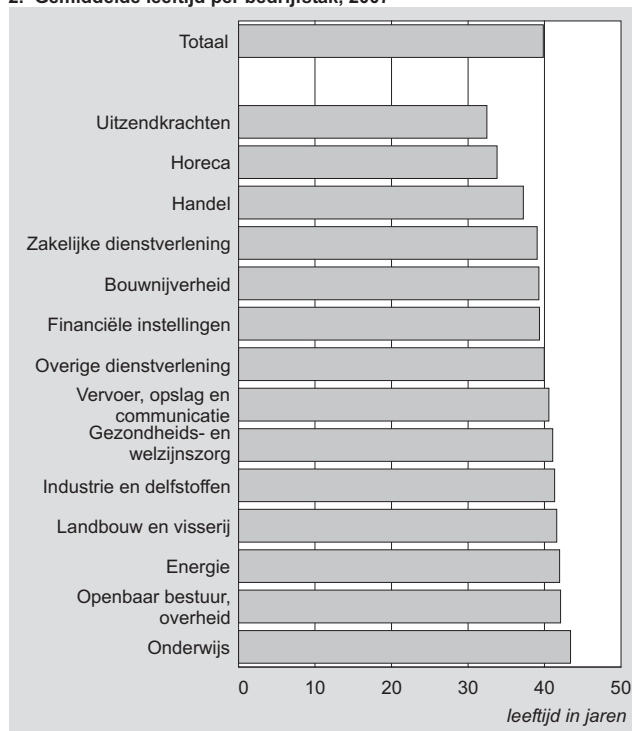
3. De gemiddelde leeftijd naar bedrijfstak

Naar bedrijfstak zijn er grote verschillen in de gemiddelde leeftijd. In het onderwijs was in 2007 de vergrijzing het verst gevorderd. De gemiddelde leeftijd bedroeg hier 43,4 jaar. De overheid volgde met een gemiddelde leeftijd van 42,1 jaar.

Bij uitzendkrachten (32,5 jaar) en werkenden in de horeca (33,8 jaar), was de gemiddelde leeftijd beduidend lager. In mindere mate geldt dit ook voor de handel (37,2 jaar).

Met 1,1 miljoen werkenden is de gezondheids- en welzijnszorg de grootste bedrijfstak van Nederland. De gemiddelde leeftijd lag er op 41,1 jaar.

2. Gemiddelde leeftijd per bedrijfstak, 2007



4. Ontwikkelingen in de gemiddelde leeftijd per bedrijfstak

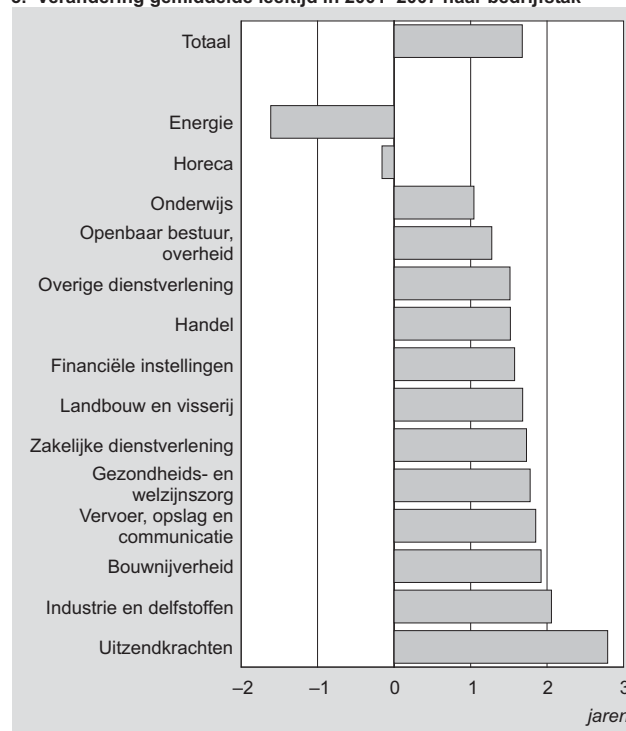
Tussen 2001 en 2007 is de gemiddelde leeftijd in bijna alle bedrijfstakken gestegen. Het sterkst steeg deze bij de uitzendkrachten (+2,7 jaar), gevolgd door de industrie (+2,0 jaar) en de bouw (+1,9 jaar).

De horeca en de energiesector waren de enige bedrijfstakken waar de gemiddelde leeftijd niet toenam. In de horeca

bleef de gemiddelde leeftijd ongeveer gelijk. In de energiesector, die in 2001 nog de meest vergrijsde bedrijfstak was, daalde deze met 1,6 jaar. Deze ontwikkeling lijkt echter tijdelijk. Een oorzaak van de leeftijdsdaling is namelijk de liberalisering van deze bedrijfstak. Om zich daarop voor te bereiden heeft de energiesector vanaf 2001 relatief veel nieuw, tijdelijk personeel aangetrokken (BCG, 2005). Ook konden oudere werknemers er gebruik maken van een speciale uittredingsregel.

De gemiddelde leeftijd van de instromers in de vergrijzende bedrijfstakken onderwijs en overheid was in 2007 ruim 34 jaar. Dat is meer dan twee jaar boven de gemiddelde leeftijd van alle baanvinders. Ook in de industrie zijn baanvinders ouder dan gemiddeld: eveneens ruim 34 jaar.

3. Verandering gemiddelde leeftijd in 2001–2007 naar bedrijfstak



Een relatief sterk vergrijzende bedrijfstak als de landbouw wist wel jongere werkkrachten te trekken. Gemiddeld waren daar de instromers nog geen 30 jaar oud.

5. Vergrijzende beroepen

Niet alleen de bedrijfstakken onderwijs, overheid en landbouw als geheel vergrijsden, ook in enkele afzonderlijke beroepen binnen deze bedrijfstakken was de gemiddelde leeftijd relatief hoog. Van de vijf beroepen die in 2007 het sterkst waren vergrijsd, waren er vier afkomstig uit deze bedrijfstakken: boer, beleidsambtenaar ruimtelijke ordening/ welzijn en docent klassieke talen, godsdienst en cultuur.

Ook beroepen waarin veel zelfstandigen werken, zoals boer, restauranthouder en hoofd van een klein bedrijf, stonden in 2007 prominent in de lijst.

Uitgelicht 1

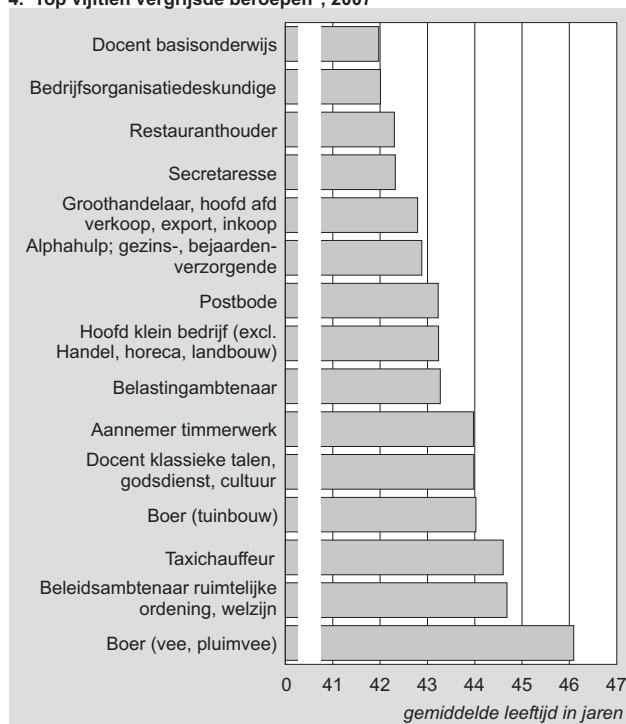
Vergrijzing en feminisering in het onderwijs

Mannen in het onderwijs zijn gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's. In 2007 was 61 procent van de mannen in het onderwijs 45 jaar of ouder, tegenover 46 procent van de vrouwen. Naast een proces van vergrijzing speelt er in het (basis)onderwijs ook een proces van feminisering: het hoge en stijgende aandeel vrouwen binnen het onderwijzende personeel. De oververtegenwoordiging van mannen in de hogere leeftijdscategorieën zou kunnen leiden tot een verdere feminisering van het onderwijs.

Dit is te illustreren aan de hand van de situatie in het basisonderwijs. In 2007 werkten hier 168 duizend leerkrachten, onder wie 132 duizend vrouwen. Deze vrouwen waren met gemiddeld 41 jaar zo'n 5 jaar jonger dan hun mannelijke collega's. In de leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar zijn de mannen oververtegenwoordigd. De komende jaren zullen dus relatief veel mannelijke basisschoolonderwijzers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, terwijl er naar verwachting meer vrouwen dan mannen zullen instromen.

De beroepen met de laagste gemiddelde leeftijd in 2007 waren vakkenvuller, kelner/serveerster en kassamedewerker. De gemiddelde leeftijd van de vakkenvullers lag op 23 jaar. De mediane leeftijd binnen dit beroep was met 19 jaar nog aanzienlijk lager.

4. Top vijftien vergrijsde beroepen¹⁾, 2007



¹⁾ Alleen beroepen zijn meegenomen die door minimaal 20 duizend mensen worden uitgeoefend.

6. De gemiddelde leeftijd in de vijftien meest voorkomende beroepen

De top vijftien van meest voorkomende beroepen in 2007 geeft een divers beeld. Er komen zowel beroepen in voor die relatief vergrijsd zijn, als 'groene' beroepen. Het meest voorkomende beroep in 2007 was dat van winkelbediende: 280 duizend mensen oefenden het uit. Hun gemiddelde leeftijd lag met bijna 35 jaar ruim onder het gemiddelde van de gehele werkzame beroepsbevolking.

De docenten in het basisonderwijs, met een aantal van 168 duizend in 2007 het op één na meest voorkomende beroep, waren gemiddeld 42 jaar. Het is het enige beroep dat zowel in de top vijftien van meest vergrijsde beroepen als in die van de meest voorkomende beroepen staat.

Staat 1
Gemiddelde leeftijd werkenden in de vijftien meest voorkomende beroepen, 2007

	Werkenden	Gemiddelde leeftijd
	x 1 000	jaren
Winkelbediende	280	34,9
Docent basisonderwijs	168	42,0
Glazenwasser, interieurverzorgers, keukenknecht	136	41,4
Vrachtwagenchauffeur	124	41,0
Lader, lossers, verhuizer	121	36,6
Systeemanalist, -ontwerper	105	38,2
Crècheleidster; bejaarden-, zwakzinnigenverzorgende	94	37,3
Ziekenverzorgende	90	41,3
Detailhandelaar	86	40,5
Boekhouder	84	41,6
Programmeur, systeembeheerder	83	37,6
Productieplanner, werkvoorbereider	74	39,9
Acquisiteurs zakelijke diensten	72	38,8
Receptionist, balie-medewerker	70	40,9
Kelner, serveerster	69	30,3

7. De werkzame beroepsbevolking naar leeftijdscategorie

Naast de gemiddelde leeftijd geeft de verdeling van de werkzame beroepsbevolking over de leeftijdsklassen een goed beeld van de mate van vergrijzing en de uitstroom door pensionering die in de komende jaren verwacht kan worden.

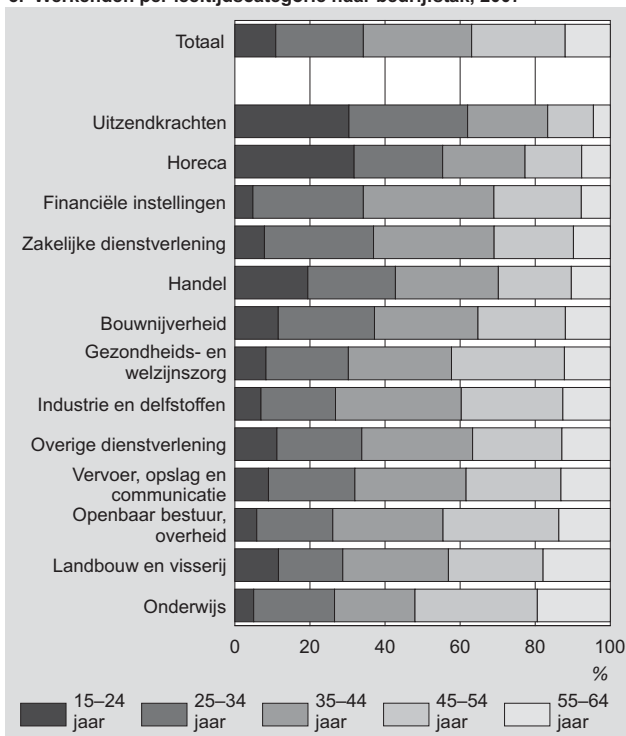
Van de totale werkzame beroepsbevolking is 12 procent 55 tot 65 jaar. Deze mensen zullen binnen tien jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Nog eens 25 procent is 45 tot 55 jaar.

In het onderwijs is bijna 20 procent van de werkenden 55 jaar of ouder. Binnen twintig jaar zal zelfs ruim de helft van het huidige onderwijspersoneel de 65-jarige leeftijd zijn gepasseerd. Geen enkele andere bedrijfstak kent zulke hoge percentages, hoewel de hogere leeftijdscategorieën ook in de landbouw en bij de overheid sterk zijn vertegenwoordigd. Ook in de gezondheids- en welzijnszorg, de grootste bedrijfstak, werken relatief veel ouderen: 42 procent van de werkenden is er ouder dan 44 jaar.

Deze bedrijfstakken zullen zich moeten voorbereiden op een grote pensioengerelateerde uitstroom van personeel in de komende jaren.

Onder de uitzendkrachten en de werkenden in de horeca is het aandeel ouderen laag. In mindere mate geldt dit ook bij de financiële instellingen, de zakelijke dienstverlening en de handel.

5. Werkenden per leeftijdscategorie naar bedrijfstak, 2007



8. Leeftijdsgelateerde uitstroom en te verwachten banengroei

Een sterke vertegenwoordiging van werkenden in de hogere leeftijdscategorieën betekent onder andere dat in de komende jaren een grote leeftijdsgelateerde uitstroom van personeel zal plaatsvinden. Of dit een probleem vormt voor een bedrijfstak, hangt mede af van de toekomstige vraag naar arbeidskrachten.

Het Centrum voor Werk en Inkomen doet in zijn arbeidsmarktprognoses voorspellingen over de banengroei. Voor de periode 2007–2012 wordt de sterkste banengroei verwacht in de zakelijke dienstverlening en de zorg. In de zorg/welzijn wordt een groei van ruim 30 duizend banen per jaar geprognosticeerd (CWI, 2007). Deze bedrijfstak was in 2007 met een gemiddelde leeftijd van 41 jaar relatief sterk vergrijsd. Daardoor kan de komende jaren een bovengemiddelde leeftijdsgelateerde uitstroom van personeel gaan plaatsvinden. Hierbij moet er rekening mee worden gehouden dat er niet alleen nieuw personeel moet worden aangetrokken om degenen te vervangen die met pensioen gaan, maar ook om invulling te geven aan de voorspelde banengroei.

Uitgelicht 2

Vooraf zelfstandigen werken na hun 64ste door

Steeds meer mensen werken door nadat ze de pensioensgerechtigde leeftijd hebben bereikt. In 2001 werkten er 37 duizend mensen van 65 jaar of ouder. In 2007 is dit gegroeid naar 60 duizend. Gezien het overheidsstreven om langer doorwerken te bevorderen, zal dit aantal in de toekomst vermoedelijk verder groeien.

Het zijn vooral zelfstandigen die langer doorwerken. Van de werkende 65-plussers was 56 procent in 2007 actief binnen het eigen bedrijf. In de bedrijfstak landbouw wordt relatief het vaakst doorgewerkt. Het betrof in 2007 zo'n 9 duizend mensen.

In het onderwijs en de landbouw, waar de gemiddelde leeftijd ook bovengemiddeld is, voorspelt het CWI geen grote banengroei. Nieuw personeel hoeft in deze bedrijfstakken dus geen groei mogelijk te maken, maar vooral ouderen vervangen die met pensioen gaan. Bij de eveneens relatief vergrijsde overheid en industrie verwacht het CWI een afname van het aantal banen.

9. De generatie-index

Een andere manier om de vergrijzing van een bedrijfstak te beschrijven is de 'generatie-index'. Daarin wordt het aantal vijftigers in een bedrijfsklasse gedeeld door het aantal dertigers. Bij een index van 1 zijn de vijftigers en dertigers in evenwicht. Bij een index hoger dan 1 zijn er relatief veel vijftigers.

In 2007 stond de generatie-index voor de totale werkzame beroepsbevolking op 0,77. Dat betekent dus dat de dertigers de overhand hadden. De index stond in 2001 nog op 0,58 en is dus in zes jaar tijd met 0,19 toegenomen.

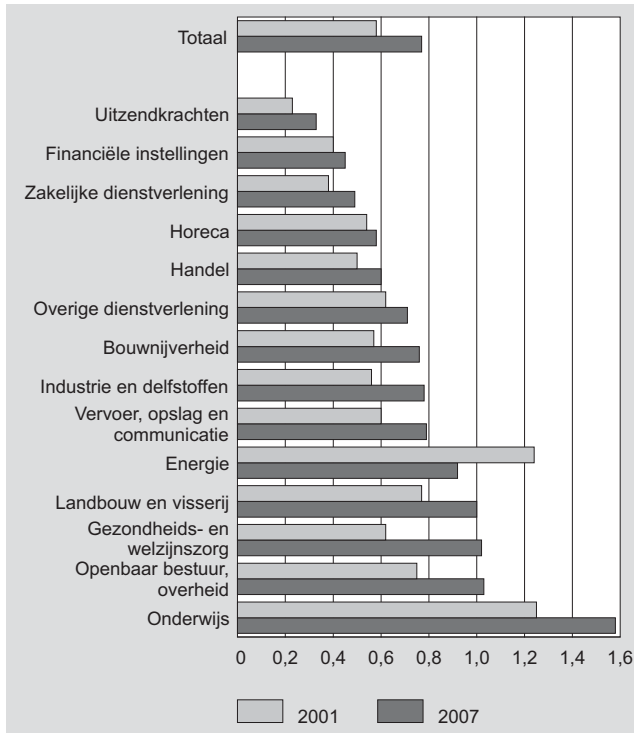
Er waren echter grote verschillen tussen de bedrijfstakken. Zoals te verwachten, stond de index het laagst bij de uitzendkrachten (0,33). Maar ook bij de financiële instellingen (0,45) en in de zakelijke dienstverlening (0,49) waren er naar verhouding veel meer dertigers dan vijftigers.

In het onderwijs stond de index met 1,58 met afstand het hoogst. Deze bedrijfstak kende in 2001 ook al een hoge index, maar hij is sindsdien nog sterk gestegen. Alleen bij de gezondheidszorg steeg de index sneller: van 0,62 in 2001 tot 1,02 in 2007.

Na het onderwijs kende de overheid de hoogste indexwaarde. Maar met een score van 1,03 was de index voor deze bedrijfstak wel een fors stuk lager dan die van het onderwijs.

Alleen de bedrijfstak energie gaf een daling van de index te zien: van 1,24 naar 0,92. De eerder genoemde uittre-

6. Generatie-index: de verhouding vijftigers/dertigers, naar bedrijfsklasse



dingsregeling voor oudere werknemers en de omvangrijke (tijdelijke) indiensttreding van nieuw personeel, is hiervoor een verklaring.

Literatuur

Boston Consulting Group, 2005. *Werkgelegenheidsontwikkeling energiesector 2006–2011*, Eindpresentatie.

Centrum voor Werk en Inkomen, 2007. *CWI Arbeidsmarktprognose 2007–2012*, CWI, Amsterdam.

Noten in de tekst

- 1) De uitkomsten van de EBB zijn gebaseerd op een steekproef. Zoals in ieder steekproefonderzoek hebben de uitkomsten een onnauwkeurigheidsmarge. Een staat met geschatte marges voor opgehoogde aantallen (zoals bijvoorbeeld in Staat 1) is te vinden in de uitgebreide onderzoeksbeschrijving Methoden en definities Enquête Beroepsbevolking 2005. Centraal Bureau voor de Statistiek, 2006, Voorburg/Heerlen.
- 2) Met behulp van de variabele die de positie in de werkring beschrijft, is in de EBB te bepalen of iemand uitzendkracht is. In 2007 bestond bijna 3 procent van de werkzame beroepsbevolking uit uitzendkrachten die actief waren in alle bedrijfstakken. In dit artikel zijn ze echter niet meegeteld bij de desbetreffende bedrijfstak, maar worden ze als aparte groep beschreven. Dit niet alleen vanwege de sterk afwijkende leeftijdsopbouw, maar ook omdat niet onderzocht is in welke mate de werkzaamheden gebonden zijn aan de bedrijfstak waarbinnen het uitzendwerk plaatsvindt.

International sourcing door bedrijven in Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen

Gusta van Gessel-Dabekaussen

Voornamelijk om kosten te besparen, uit strategische overwegingen of om toegang te krijgen tot nieuwe markten, heeft 14 tot 19 procent van de bedrijven in Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen in 2001–2006 bedrijfsactiviteiten naar het buitenland overgebracht. Bij bedrijven in de industrie ging het daarbij hoofdzakelijk om productiewerkzaamheden, terwijl bedrijven in de dienstensector vooral ondersteunende activiteiten zoals marketing, administratie en ICT naar het buitenland overbrachten. Meer dan de helft van alle naar het buitenland verplaatste activiteiten in de vier landen is binnen de Europese Unie (EU) gebleven.

1. Inleiding

International sourcing oftewel het verplaatsen van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland is een betrekkelijk nieuw verschijnsel dat samenhangt met de toenemende globalisering. Een bedrijf kan daarbij zijn kernactiviteit overbrengen naar bijvoorbeeld een lagelonenland, maar kan ook ondersteunende activiteiten zoals ICT, transport of verkoopinspanningen uitbesteden. Zowel uitbesteding naar een buitenlands bedrijf (international outsourcing) als verplaatsing binnen het bedrijfsconcern naar een dochter- of zusteronderneming in het buitenland (international insourcing) wordt tot international sourcing gerekend. Vaak wordt hiervoor ook de term 'offshoring' gebruikt.

Tot nog toe was er over international sourcing nog maar weinig cijfermateriaal voorhanden. Om in deze lacune te voorzien organiseerde Eurostat een ad hoc onderzoek naar international sourcing dat in 2007 in veertien landen van de Europese Unie is gehouden. De resultaten hiervan zullen binnenkort door Eurostat worden gepubliceerd. Hierop vooruitlopend hebben de statistische bureaus van Nederland, Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden al een gezamenlijke publicatie uitgebracht. Deze landen hebben alle vijf een relatief kleine en open economie en een grote dienstensector.

In dit artikel worden de belangrijkste conclusies van deze publicatie beschreven. Omdat de uitkomsten van Zweden vanwege een afwijkende steekproefopzet niet helemaal vergelijkbaar zijn met die van de andere vier landen, is dit land hier buiten beschouwing gelaten.

Het onderzoek is gehouden onder bedrijven met vijftig of meer werknemers. Een uitzondering hierop vormt Nederland waar alleen bedrijven met honderd of meer medewerkers in het onderzoek zijn betrokken. Aan de bedrijven is gevraagd of ze in de periode 2001–2006 bedrijfsactiviteiten naar het buitenland hebben verplaatst. Als dat het geval was, kreeg het bedrijf vragen voorgelegd over het land van bestemming, motieven, effecten, belemmeringen en toekomstplannen.

Aan de overige bedrijven is gevraagd of ze plannen hebben om in de periode 2007–2009 activiteiten naar het buitenland te verplaatsen en zo ja, naar welke landen en met welke motieven.

2. Mate van international sourcing

2.1 Sourcing in 2001–2006

Het niveau van international sourcing in Nederland, Denemarken, Finland en Noorwegen is vergelijkbaar. Denemarken kent met 19 procent het hoogste percentage bedrijven dat in de periode 2001–2006 activiteiten naar het buitenland heeft verplaatst, op de voet gevolgd door Finland (16 procent). In Noorwegen en Nederland is dit aandeel 14 procent.

Omdat in Nederland alleen bedrijven met honderd werknemers of meer zijn ondervraagd, moet dit percentage echter waarschijnlijk als verhoudingsgewijs lager worden gezien. Grotere bedrijven zijn in de regel namelijk actiever op het gebied van international sourcing dan kleinere. Ter vergelijking: van de bedrijven met honderd of meer werknemers in Denemarken verplaatste 25 procent activiteiten naar het buitenland. In Finland en Noorwegen zijn deze percentages respectievelijk 22 en 17 procent.

2.2 Plannen voor sourcing in 2007–2009

Van de Deense, Finse en Nederlandse bedrijven die in de periode 2001–2006 geen activiteiten naar het buitenland hebben verplaatst, geeft 5 à 6 procent aan wel plannen te

1. Niveau van international sourcing ¹⁾



¹⁾ Bedrijven met 50 of meer werknemers, uitgezonderd Nederland waar het gaat om bedrijven met 100 of meer werknemers.

²⁾ Alleen bedrijven die hebben aangegeven dat ze in 2001–2006 niet aan international sourcing hebben gedaan, uitgezonderd Noorwegen waar het gaat om alle bedrijven.

hebben om in 2007–2009 activiteiten naar het buitenland over te brengen. In Noorwegen heeft 8 procent van alle bedrijven plannen in die richting.

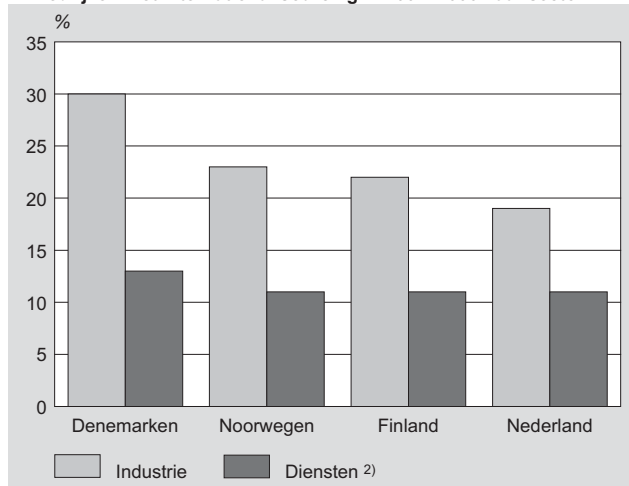
3. International sourcing per sector

3.1 Mate van sourcing per sector

Er zijn belangrijke verschillen tussen bedrijven in de industrie en de dienstensector op het gebied van international sourcing.

Industriële bedrijven zijn hierin veel actiever dan bedrijven in de dienstensector. Zo heeft in Denemarken 30 procent van de bedrijven in de industrie in periode 2001–2006 activiteiten naar het buitenland verplaatst, tegen 13 procent van de ondernemingen in de dienstensector. In Nederland is dit verschil relatief klein (resp. 19 en 11 procent).

2. Bedrijven met international sourcing in 2001–2006 naar sector ¹⁾



¹⁾ Bedrijven met 50 of meer werknemers, uitgezonderd Nederland waar het gaat om bedrijven met 100 of meer werknemers.

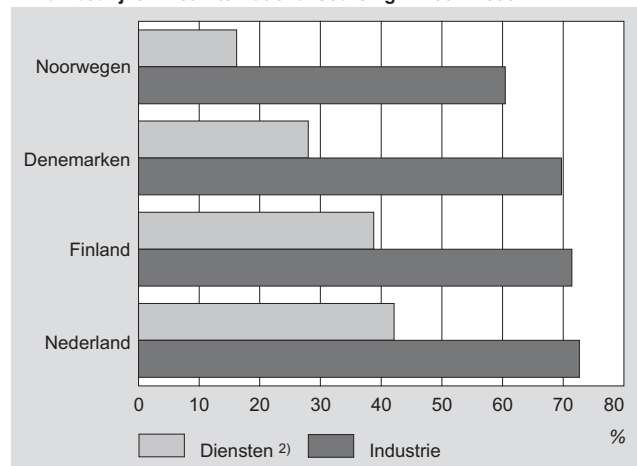
²⁾ Energie, bouw, handel, horeca, vervoer en zakelijke dienstverlening (sbi E tot en met K, met uitzondering van J, de financiële instellingen).

3.2 Sourcing van kernactiviteiten en ondersteunende activiteiten

Industriële bedrijven verplaatsen vooral hun kernactiviteiten. Rond de 70 procent van deze bedrijven in Denemarken, Finland en Nederland met international sourcing in 2001–2006 heeft zijn productie geheel of gedeeltelijk overgebracht naar het buitenland. In Noorwegen is dit 60 procent. In de dienstensector zijn deze percentages veel lager: ze variëren tussen de 42 procent in Nederland en de 16 procent in Noorwegen. In deze sector worden vooral ondersteunende activiteiten in de sfeer van logistiek, marketing, ICT en administratie naar het buitenland overgebracht.

ICT is de meest verplaatste ondersteunende activiteit: 25 tot 30 procent van de bedrijven met verplaatsing in 2001–2006 heeft ICT uitbesteed of naar het buitenland overgebracht. In de dienstensector komt dit aanzienlijk vaker voor dan in de industrie. Een uitzondering hierop

3. Aandeel bedrijven met verplaatsing kernactiviteit in het totaal van bedrijven met international sourcing in 2001–2006 ¹⁾



¹⁾ Bedrijven met 50 of meer werknemers, uitgezonderd Nederland waar het gaat om bedrijven met 100 of meer werknemers.

²⁾ Energie, bouw, handel, horeca, vervoer en zakelijke dienstverlening (sbi E tot en met K, met uitzondering van J, de financiële instellingen).

vormt Nederland waar er wat dat betreft nauwelijks een verschil is tussen de industrie en de dienstensector.

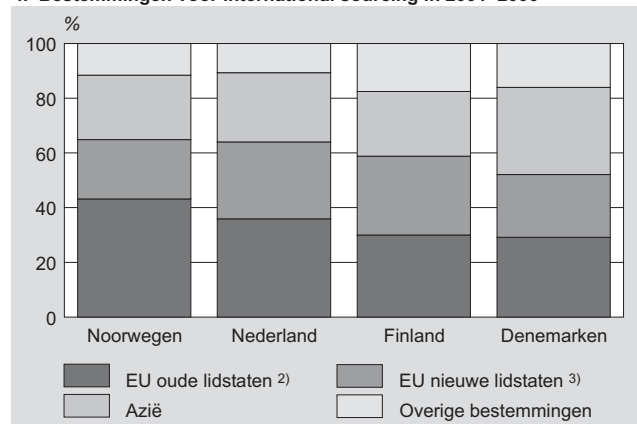
4. Bestemmingen van international sourcing

4.1 Bestemmingen in 2001–2006

Meer dan de helft van alle verplaatste activiteiten in de vier landen blijft binnen de Europese Unie (EU). Dat geldt ook voor Denemarken dat op het gebied van international sourcing het actiefst is buiten de EU.

Voor de hand liggende voordelen van het verplaatsen van activiteiten naar landen binnen de EU zijn de nabijheid van leveranciers en klanten en het feit dat er kan worden geopered binnen een gemeenschappelijke markt met vrij verkeer van personen, goederen en diensten.

4. Bestemmingen voor international sourcing in 2001–2006 ¹⁾



¹⁾ Bedrijven met 50 of meer werknemers, uitgezonderd Nederland waar het gaat om bedrijven met 100 of meer werknemers.

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

³⁾ Bulgarije, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Tsjechië.

Azië is de andere belangrijke bestemming voor sourcing. Ruim een kwart van alle verplaatste activiteiten in 2001–2007 is overgeheveld naar China, India of een ander Aziatisch land.

Wanneer bedrijven hun kernactiviteiten verplaatsten, dan zijn deze vooral overgebracht naar de nieuwe lidstaten van de EU (grotendeels de Oost-Europese landen) en Azië. Noorse, Nederlandse en Finse bedrijven kozen daarbij vaker voor de nieuwe lidstaten, terwijl Deense bedrijven Azië prefereerden. Ondersteunende functies blijven meestal dicht bij huis: vooral in de oude lidstaten van de EU, voornamelijk de landen in West-Europa. Voor alle vier de landen zijn de oude EU-lidstaten de belangrijkste bestemming voor het verplaatsen van ondersteunende functies. Dit geldt met name voor Noorwegen waar in 2001–2006 zelfs bijna 60 procent van de verplaatste ondersteunende activiteiten naar de oude lidstaten ging.

4.2 Bestemmingen in 2007–2009

De verwachting is dat in de toekomst de belangstelling voor niet-EU-bestemmingen zal toenemen. Bedrijven met verplaatsingsplannen in Nederland en Noorwegen geven vaker Azië als bestemming op.

Bij Nederlandse bedrijven die in de periode 2001–2006 geen activiteiten hebben verplaatst en die wel verplaatsingsplannen hebben voor de nabije toekomst is Azië zelfs veruit de meest favoriete bestemming: 46 procent overweegt verplaatsing naar India (22 procent), China (12 procent) of een andere Aziatisch land (12 procent).

Finse bedrijven richten zich juist vaker op de Europese niet-EU-landen, met name Rusland, als bestemming voor toekomstige verplaatsing. Een vijfde van de bedrijven overweegt deze bestemmingen.

Bij de Deense bedrijven valt vooral de grote belangstelling voor de nieuwe lidstaten van de EU als toekomstige bestemmingslanden op. Een derde van de bedrijven met verplaatsingsplannen geeft aan activiteiten in 2007–2009

naar deze landen over te willen brengen. In 2001–2006 ging nog geen kwart van de verplaatste Deense activiteiten naar de nieuwe lidstaten.

5. Organisatie van international sourcing

Bedrijven die activiteiten overbrengen naar het buitenland kunnen dat op verschillende manieren organiseren. Meestal kiest een bedrijf ervoor om de activiteiten binnen de eigen ondernemingsgroep te houden. Daarvoor wordt dan in het land van bestemming een nieuwe dochteronderneming opgericht of aangekocht. Men spreekt dan van international insourcing. International outsourcing oftewel het uitbesteden van activiteiten naar andere bedrijven in het buitenland komt minder vaak voor.

Denemarken vormt hierop een uitzondering. Daar komen beide typen van sourcing ongeveer even vaak voor.

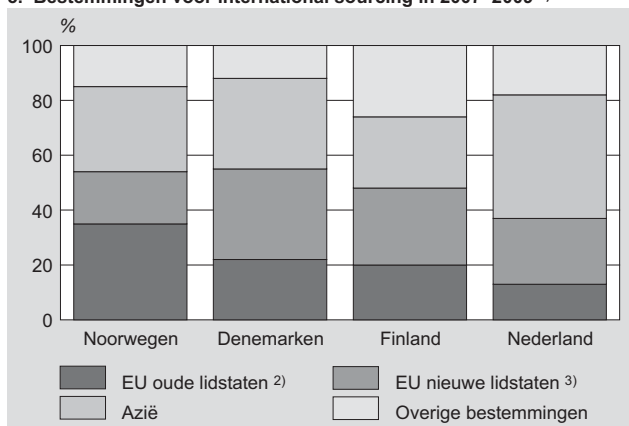
6. Motieven en belemmeringen

6.1 Motieven voor sourcing

In alle vier de landen speelt het terugbrengen van de arbeidskosten een grote rol in de beslissing om tot international sourcing over te gaan. Voor Deense en Nederlandse bedrijven die activiteiten in 2001–2006 verplaatst hebben, is dit zelfs veruit de belangrijkste factor. Zes op de tien bedrijven in deze landen geven aan dit motief zeer belangrijk te vinden. Dit geldt ook voor ruim vier op de tien bedrijven in Finland en Noorwegen.

Ook andere motieven die de efficiency binnen de onderneming kunnen verhogen, worden in alle vier de landen van groot belang geacht, zoals het reduceren van niet-arbeidskosten en het focussen op de kernactiviteit. Vooral Deense bedrijven noemen deze motieven relatief vaak.

5. Bestemmingen voor international sourcing in 2007–2009 ¹⁾

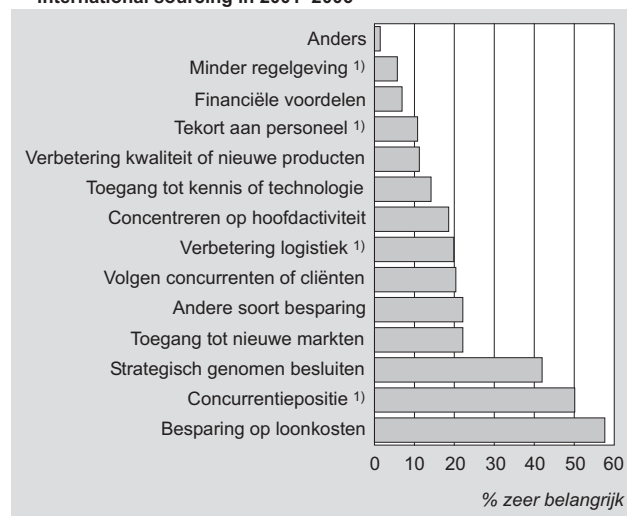


¹⁾ Bedrijven met 50 of meer werknemers, uitgezonderd Nederland waar het gaat om bedrijven met 100 of meer werknemers.

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

³⁾ Bulgarije, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Tsjechië.

6. Motieven voor sourcing bij bedrijven in Nederland met international sourcing in 2001–2006



¹⁾ Optioneel in de Eurostat vragenlijst. Alleen Nederland heeft van de vier landen alle optionele motieven in de vragenlijst opgenomen.

Verder is ook de bedrijfsstrategie van de ondernemingstop een veel genoemd motief om tot international sourcing over te gaan. In Noorwegen wordt dit zelfs door ruim de helft van de bedrijven met sourcing als zeer belangrijk beschouwd.

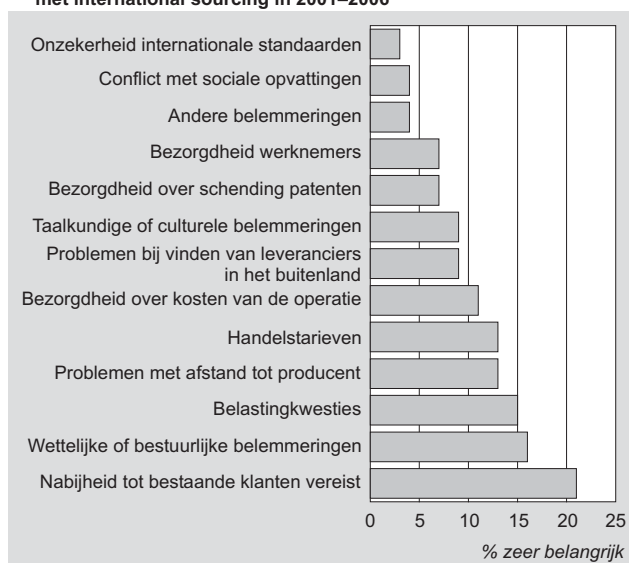
Ten slotte is het verkrijgen van toegang tot nieuwe markten een belangrijke reden voor international sourcing. Behalve de lage arbeidskosten verklaart dit argument mede de trek naar Aziatische landen. Daar bestaan immers enorme afzetmogelijkheden.

6.2 Belemmeringen voor sourcing

Tegenover motieven staan echter ook belemmeringen om tot international sourcing over te gaan. In alle vier de landen wordt de afstand tot bestaande klanten het vaakst genoemd als belemmering. In Nederland geeft 21 procent van de bedrijven aan dit een zeer belangrijke belemmering te vinden. Dit percentage komt overeen met de percentages in Finland en Noorwegen. In Denemarken is dit aandeel met 11 procent veel lager.

Wettelijke en bestuurlijke belemmeringen, belastingkwesties, problemen met de afstand tot de producenten en handeltarieven worden in Nederland veel vaker als zeer belemmerend gezien dan in de andere drie landen.

7. Belemmeringen voor sourcing bij bedrijven in Nederland met international sourcing in 2001–2006



7. Gevolgen van international sourcing

7.1 Gevolgen voor de werkgelegenheid

De gevolgen voor de werkgelegenheid in eigen land als gevolg van verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland zijn moeilijk te meten.

De ondervraagde bedrijven geven aan dat er arbeidsplaatsen wegvallen als gevolg van international sourcing. Aangezien vermindering van de arbeidskosten voor alle vier de onderzochte landen, met name voor Denemarken en Nederland, een zeer belangrijk motief is voor sourcing, is dat een te verwachten effect. Het betreft dan vooral arbeidsplaatsen voor lager- en middelbaar opgeleiden.

Plannen om arbeidsplaatsen voor hoogopgeleiden naar het buitenland te verplaatsen worden veel minder vaak genoemd dan plannen om andere banen te verplaatsen. Ook geven bedrijven aan dat er door sourcing banen in eigen land ontstaan.

Opvallend is echter dat een kwart van de ondervraagde bedrijven in Nederland antwoordt dat ze de gevolgen voor de werkgelegenheid niet weten.

7.2 Andere gevolgen

In alle vier de landen geeft rond de 60 procent van de ondernemingen die in 2001–2006 activiteiten naar het buitenland hebben verplaatst, aan dat dit een positieve invloed heeft gehad op hun concurrentiepositie.

Het merendeel van de bedrijven in de landen constateert ook dat de arbeidskosten verminderd zijn. In Nederland ziet maar liefst 78 procent van de bedrijven dit als een positief effect van de verplaatsing, gevolgd door Denemarken (73 procent).

De reductie van andere kosten wordt door iets minder dan de helft van de bedrijven in Finland, Nederland en Noorwegen genoemd. In Denemarken is dit percentage met 59 procent relatief hoog. Aangezien het verminderen van de niet-arbeidskosten ook een belangrijk motief is voor international sourcing bij Deense bedrijven, is dat ook logisch. Rond de 30 procent van Finse, Nederlandse en Deense bedrijven ziet verder toegang tot nieuwe markten als een positief effect van de verplaatsing. Door de Deense bedrijven wordt dit minder vaak genoemd (23 procent).

Staat 1
Gemelde positieve impact door bedrijven van international sourcing in 2001–2006 ¹⁾

	Dene- mar- ken	Fin- land	Neder- land	Noor- wegen
	%			
Besparing op loonkosten	73	57	78	52
Andere soort besparing	59	44	47	45
Verbetering logistiek	18	23	25	18
Toegang tot nieuwe markten	23	33	30	28
Verbetering kwaliteit of nieuwe producten	19	20	14	.
Concurrentiepositie	62	64	59	58
Kennis in huis halen	20	28	19	29
Toegang tot kennis of technologie	24	25	19	24
Anders	3	2	2	3

¹⁾ Bedrijven met 50 of meer werknemers, uitgezonderd Nederland waar het gaat om bedrijven met 100 of meer werknemers.

Bron

Meer informatie over het onderzoek International sourcing in Denemarken, Finland, Nederland, Noorwegen en ook Zweden staat in:

International Sourcing; Moving Business Functions Abroad, 2008. Statistics Denmark, Statistics Finland, Statistics Netherlands, Statistics Norway, Statistics Sweden.

Deze publicatie is te vinden op www.cbs.nl onder Publicaties en in het dossier Globalisering. In dit dossier zijn alle recente cijfers en publicaties van het CBS op het gebied van economische internationalisering samengebracht.

Aantal vacatures naar recordhoogte in 2007

Jeremy Weidum

In het derde kwartaal van 2007 bereikte het aantal vacatures met ruim 250 duizend een record. De grootste stijging deed zich voor in de industrie en bouwnijverheid alsook in de handel. Behalve de groothandel waren ook de economische en juridische dienstverlening binnen de sector commerciële dienstverlening sterke stijgers. De groei van het aantal vacatures vond voornamelijk plaats bij de grote bedrijven. Voor werkgevers werd het weer moeilijker om geschikt personeel te vinden, zodat vacatures langer open bleven staan.

1. Werkgelegenheid groeit

De sterke economische groei in 2007 zorgde voor een verdere toename van de werkgelegenheid. Het aantal openstaande vacatures, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, liep op naar het recordaantal van 253 duizend aan het eind van het derde kwartaal. Niet eerder was het aantal vacatures zo groot. In het vierde kwartaal werd dit record weliswaar niet geëvenaard, maar bleef het aantal vacatures met 249 duizend op een hoog niveau. De lichte daling in het vierde kwartaal is mogelijk een voorbode van een omslag in de vraag naar personeel, die echter pas achteraf kan worden vastgesteld als de cijfers over 2008 beschikbaar zijn gekomen. De vraag naar personeel was eind 2007 bijna drie keer zo groot als in 2003, toen het aantal vacatures minimaal was. De groei van het aantal vacatures in 2007 was wel duidelijk minder sterk dan in voorgaande jaren. Eind 2007 waren er 19 duizend vacatures meer dan eind 2006. In 2006 zelf nam het aantal vacatures nog met 63 duizend toe, het jaar daarvoor met 38 duizend.

Ook de groei van het aantal banen van werknemers zette in 2007 versterkt door. In totaal kwamen er 178 duizend banen bij, zelfs iets meer dan in 2006. Eind 2007 waren er

ruim 7,8 miljoen banen. Net als in 2006 nam in 2007 de werkloze beroepsbevolking verder af. Eind 2007 telde Nederland daardoor 317 duizend werklozen, 75 duizend minder dan een jaar eerder. De daling van de werkloosheid is daarmee praktisch even snel gegaan als in 2006, toen het aantal werklozen met 70 duizend verminderde. De daling van de werkloosheid begon in de tweede helft van 2005, nadat de werkloosheid tot een half miljoen was opgelopen.

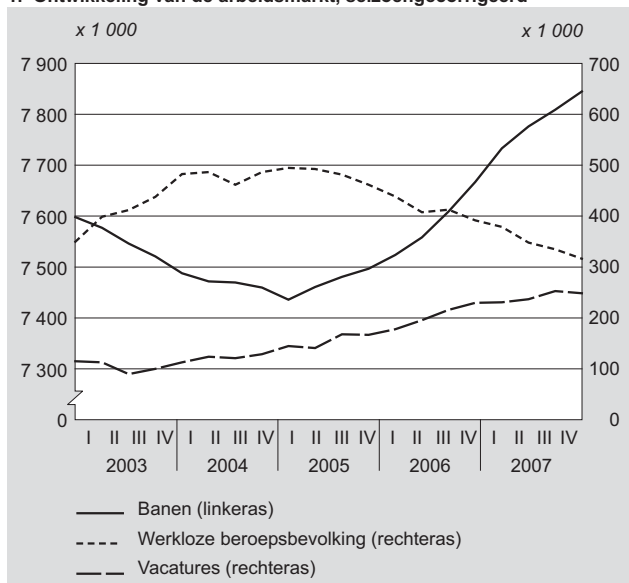
2. Vooral meer vacatures in de industrie en handel

De groei van het aantal vacatures in 2007 deed zich vooral voor in de sectoren industrie en bouwnijverheid en commerciële dienstverlening. Binnen die laatste sector liet met name de handel een forse groei van het aantal vacatures zien. In de industrie en bouwnijverheid stonden eind december, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, 47 duizend vacatures open. Dit zijn er 6 duizend meer dan een jaar eerder. De handel kwam eind 2007 op 42 duizend vacatures uit, 7 duizend meer dan een jaar eerder.

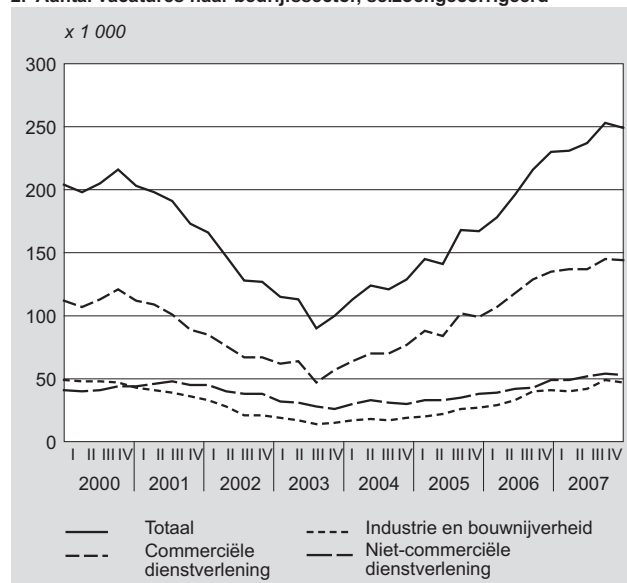
Binnen de sector commerciële dienstverlening kent de bedrijfstak zakelijke dienstverlening het grootste aantal vacatures. Per saldo was er in deze tak echter nauwelijks sprake van groei van het aantal vacatures. Eind december 2007 waren er hier 61 duizend vacatures, slechts 2 duizend meer dan een jaar eerder en verdeeld over een breed scala van activiteiten, zoals ICT, accountancy, advocatuur en schoonmaakwerk.

In de niet-commerciële dienstverlening (openbaar bestuur, onderwijs, zorg en cultuur) nam het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2007 toe tot 54 duizend om in het laatste kwartaal van dit jaar iets te dalen tot 53 duizend. Ten

1. Ontwikkeling van de arbeidsmarkt, seizoengecorrigeerd



2. Aantal vacatures naar bedrijfssector, seizoengecorrigeerd



opzichte van eind 2006 was het aantal vacatures met 4 duizend toegenomen.

De landbouw ten slotte, is een sector met weinig vacatures en had als gewoonlijk nauwelijks invloed op de ontwikkeling van het totaal aantal vacatures.

3. Zakelijke dienstverlening nader belicht

Gemiddeld over het gehele jaar stonden er in 2007 ruim 240 duizend vacatures open. Dit zijn er 45 duizend meer dan in 2006. De groei is daarmee gelijk aan die van 2005 op 2006. Tussen 2003, het jaar met een dieptepunt, en 2007 nam het aantal vacatures in totaal met 131 duizend toe.

Hoewel het aantal vacatures in de zakelijke dienstverlening in het jaar 2007 slechts weinig groeide, kende het gemiddelde aantal vacatures op jaarbasis in deze sector een sterke stijging van 49 duizend in 2006 naar 58 duizend in 2007. Dit is een toename van bijna een vijfde. Deze stijging komt vooral door de groei van het aantal vacatures gedurende 2006. De economische en juridische dienstverlening droegen hier het sterkst toe bij. Hiertoe behoren accountantskantoren, advocatenkantoren, architecten- en ingenieursbureaus. In 2006 waren hier 20 duizend vacatures beschikbaar, een jaar later was dit aantal opgelopen tot 24 duizend.

De ICT-sector is een ander substantieel onderdeel van de zakelijke dienstverlening. In 2007 stonden daar iets minder dan 10 duizend vacatures open, nauwelijks meer dan in 2006. In de periode 2003–2006 had zich daar nog een vereenvoudiging voorgedaan.

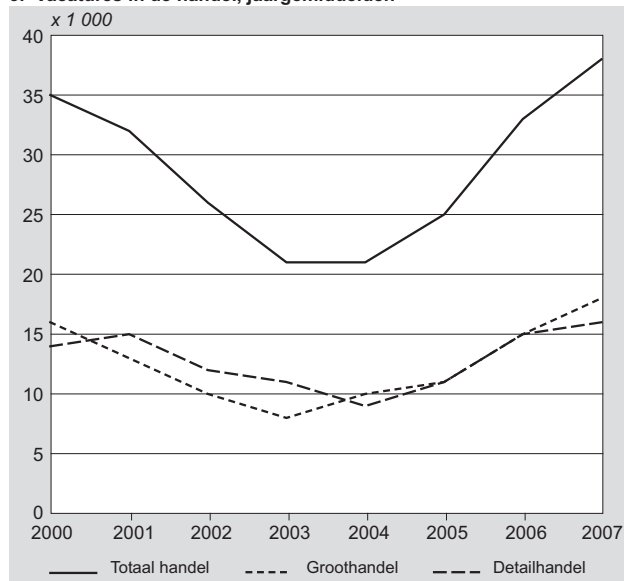
4. Grote vraag naar personeel in de groot- en detailhandel

De handel telde in 2007 gemiddeld 38 duizend vacatures, 5 duizend meer dan een jaar eerder. De handel bestaat uit de groothandel, detailhandel, autohandel en -reparatie. Iets meer dan 10 procent van het aantal vacatures in de handel staat open in de autohandel en autoreparatie. De overige vacatures zijn ongeveer gelijkmatig verdeeld over de groot- en detailhandel.

Aan de stijging van het aantal vacatures in de handel is vooral bijgedragen door de groothandel. Van 2006 op 2007 steeg het gemiddeld aantal vacatures in de groothandel met 3 duizend tot 18 duizend, het hoogste aantal dat ooit is waargenomen en een enorm verschil met de situatie in 2003: er stonden toen maar 8 duizend vacatures open. Sindsdien is het aantal vacatures dus meer dan verdubbeld.

De detailhandel droeg tussen 2006 en 2007 weinig bij aan die stijging. Met 16 duizend vacatures telde 2007 slechts duizend vacatures meer dan 2006. Zestienduizend vacatures betekent wel dat de vraag naar personeel groot is. Niet eerder stonden er zoveel vacatures open in de detailhandel. Het dieptepunt in de detailhandel kwam in vergelijking met de groothandel een jaar later met 9 duizend vacatures in 2004. In de periode daarna is het aantal vacatures in de detailhandel iets minder dan verdubbeld.

3. Vacatures in de handel, jaargemiddelden



5. Recordaantal vacatures in de zorg

De sector zorg omvat de gezondheids- en welzijnszorg. In 2007 telde de zorg gemiddeld 26 duizend vacatures, een recordaantal en zelfs duizend meer dan het vorige record

Staat 1
Vacatures naar economische activiteit, jaargemiddelden

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	<i>x 1 000</i>							
Totaal	203	197	149	109	118	150	195	240
Landbouw en visserij	3	3	3	2	3	4	4	5
Industrie en bouwnijverheid	47	41	28	17	17	23	34	44
Commerciële dienstverlening w.o.	110	106	76	59	67	89	114	140
horeca	9	9	8	5	7	10	12	14
zakelijke dienstverlening w.o.	47	48	30	23	28	39	49	58
ICT	8	8	3	2	4	7	9	10
juridische, economische dienstverlening	17	16	11	9	10	15	20	24
Niet-commerciële dienstverlening w.o.	42	47	42	32	31	34	43	51
onderwijs	6	6	5	3	3	5	6	7
gezondheids- en welzijnszorg	19	22	21	16	14	16	21	26

in 2001. Ten opzichte van 2006 was er een groei van 5 duizend vacatures.

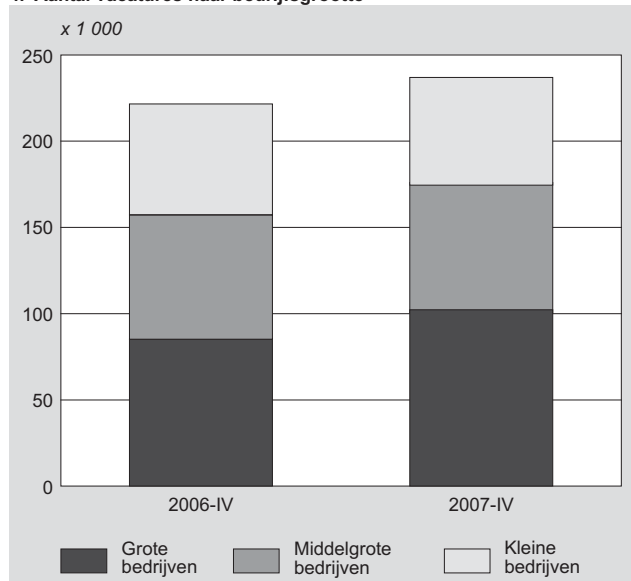
Doorgaans levert de zorg ongeveer de helft van het aantal vacatures in de niet-commerciële dienstverlening. De overige bedrijfstakken in de niet-commerciële dienstverlening zijn het openbaar bestuur, het onderwijs en de cultuur.

In de niet-commerciële dienstverlening stonden in 2007 ruim 51 duizend vacatures open. Dit zijn er 8 duizend meer dan een jaar eerder. De groei is dus voor meer dan de helft het gevolg van de toename in de zorg.

6. Groei vacatures bij grote bedrijven

Eind 2007 waren er, niet gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, 19 duizend vacatures meer dan een jaar eerder. De groei vond voornamelijk plaats bij de grote bedrijven. Eind december 2007 stonden daar 102 duizend vacatures open, 17 duizend meer dan een jaar eerder. De middelgrote bedrijven telden eind 2007 slechts 3 duizend vacatures meer dan een jaar eerder en kwamen daarmee op 75 duizend uit. Het aantal vacatures bij kleine bedrijven was een duizendtal lager dan een jaar eerder. Eind 2007 ging het om 63 duizend vacatures.

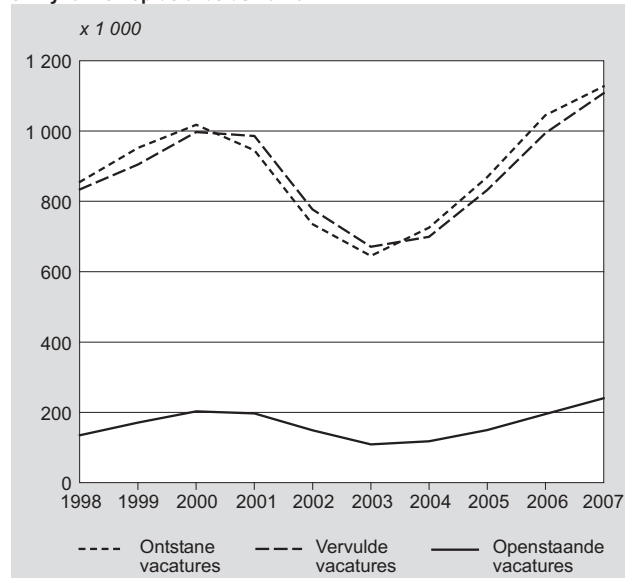
4. Aantal vacatures naar bedrijfsgrootte



7. Dynamiek uitzonderlijk groot

In 2007 was de dynamiek uitzonderlijk groot. Niet eerder zijn er in een jaar zoveel vacatures ontstaan of vervuld. In 2007 ontstonden 1,127 miljoen vacatures. Dit zijn er 82 duizend meer dan in 2006. Het aantal vervulde vacatures kwam uit op 1,108 miljoen, 114 duizend meer dan een jaar eerder. In 2003 bereikte de dynamiek samen met het aantal openstaande vacatures een dieptepunt. Er ontstonden maar 645 duizend vacatures. Het aantal vervulde vacatures bedroeg 671 duizend. Sinds 2003 is de dynamiek elk jaar gegroeid.

5. Dynamiek op de arbeidsmarkt

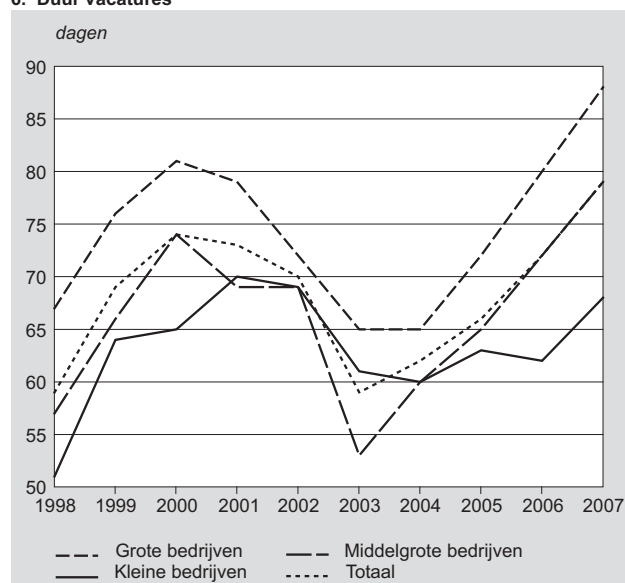


8. Duur vacatures neemt verder toe

Een olopend aantal vacatures biedt grotere kansen aan werkzoekenden, zowel aan mensen die van baan willen verwisselen als aan schoolverlaters en herintreders. Voor werkgevers wordt het juist moeilijker om geschikte kandidaten te vinden, zodat vacatures vaak langer openstaan. In 2007 stond een vacature gemiddeld 79 dagen open, zeven dagen langer dan in 2006. In 2003 was de vacatureduur met 59 dagen het kortst.

Bij grote bedrijven staan vacatures langer open dan bij middelgrote en kleine bedrijven. In 2007 ging het om 88 dagen bij de grote bedrijven. Bij middelgrote en kleine bedrijven stond een vacature respectievelijk 79 en 68 dagen open. Tussen 2003 en 2006 is de duur het sterkst toegenomen bij de middelgrote bedrijven, namelijk van 53 naar 79 dagen. Bij de grote bedrijven liep de duur op van 65 naar

6. Duur vacatures



88 dagen. Bij de kleine bedrijven was er geen sprake van een jaarlijks toenemende duur. Tussen 2003 en 2006 varieerde die tussen de 60 en 63 dagen. Hierna steeg de duur tot 68 dagen in 2007.

De gemiddelde duur van een openstaande vacature kan worden geschat met het aantal openstaande vacatures en het aantal vervulde vacatures.¹⁾ De op deze wijze berekende duur moet echter eerder worden gezien als een relatieve maat dan als een reële schatting.

Technische toelichting

Vacature-enquête

Elk kwartaal houdt het CBS een vacature-enquête onder ongeveer 22 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 bedrijfsgrootte.

Om de twee jaar wordt de vragenlijst in het derde kwartaal uitgebreid met vragen over kenmerken van openstaande vacatures. Het gaat om kenmerken zoals het moeilijk vervulbaar zijn, regio, beroep en gewenst opleidingsniveau. Deze gegevens worden structuurgegevens genoemd. De laatste structuurenquête heeft in september 2006 plaatsgevonden. De in dit artikel gepubliceerde uitkomsten vormen slechts een deel van de gegevens die vrij beschikbaar zijn. U kunt alle gegevens vinden in StatLine, de elektronische database van het CBS, zie www.cbs.nl.

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.

Bedrijfsgrootte

Kleine bedrijven zijn bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Middelgrote bedrijven zijn bedrijven met 10 tot 100 werknemers.

Grote bedrijven zijn bedrijven met 100 of meer werknemers.

Particuliere bedrijven

Alle bedrijven die niet tot de overheid behoren.

Noot in de tekst

¹⁾ duur= op/vu x 365, waarbij
duur: aantal dagen dat een vacature openstaat;
op: gemiddeld aantal openstaande vacatures in een jaar;
vu: totaal aantal vervulde vacatures in een jaar.
Voor achtergrondinformatie zie bijvoorbeeld Farm, A. 2006. *Employment, friction and vacancies*, Swedish Institute for Social Research.

Jongeren die niet meer leren, maar ook niet werken

Marjolein Korvorst en Francis van der Mooren

In 2007 zijn er in Nederland bijna 830 duizend jongeren van 15 tot 27 jaar, die niet naar school gaan. Van hen heeft 17 procent geen betaalde baan van twaalf uur per week of meer. Bijna driekwart van deze groep geeft aan ook geen interesse te hebben in een dergelijke baan. Door de gunstige economische ontwikkeling is sinds 2004 het percentage niet-werkende jongeren afgenomen. Onder jonge mannen daalde vooral het aandeel werklozen sterk. Bij jonge vrouwen daalde ook het aandeel dat niet actief is op de arbeidsmarkt. Jongeren die zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreden, zijn drie keer zo vaak niet aan het werk als jongeren die wel over een dergelijke kwalificatie beschikken.

1. Inleiding

Hoewel de economie de laatste jaren weer een hoogconjunctuur kent, zijn er nog steeds jongeren die geen onderwijs volgen, maar ook niet aan het werk zijn. Voor een deel van de jongeren is de situatie dat ze niet naar school gaan en niet werken maar tijdelijk. Het gaat dan om jongeren die een pauze inlassen voordat ze (weer) gaan studeren. Of het betreft jongeren die na hun opleiding even tijd nodig hebben om een baan te vinden. Uit eerder onderzoek (Beckers, Mol, Van der Mooren en De Vries, 2007) blijkt dat van de werkloze jongeren de meeste binnen een paar maanden aan het werk zijn.

Daarnaast zijn er echter ook jongeren die geen plannen hebben om weer naar school te gaan en die ook na langere tijd niet meedraaien in het arbeidsproces. Ze lopen het risico uiteindelijk zelfs helemaal nooit deel te nemen aan het arbeidsproces.

In dit artikel wordt in beeld gebracht welke jongeren aan de kant staan en niet meedraaien in het arbeidsproces. Daarvoor is de ontwikkeling van het aantal niet-werkende niet-schoolgaande jongeren van 15 tot 27 jaar in de periode 2003–2007 geanalyseerd¹⁾. Vanaf 2004 verbeterde de economische situatie en nam de vraag naar arbeid toe. Welke jongeren wisten aan het werk te komen en welke bleven achter? Er is gekeken naar verschillende achtergrondkenmerken zoals geslacht, herkomst, mate van stedelijkheid van de woonplaats en de hoogstbehaalde opleiding. Een opleiding die goed aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt is namelijk van belang voor het vinden van een baan.

Er worden drie arbeidsmarktposities onderscheiden:

- Werkzame jongeren: deze hebben betaald werk van twaalf uur per week of meer of hebben zo'n werk aanvaard. Deze groep behoort daarom tot de werkzame beroepsbevolking.
- Werkloze jongeren: deze hebben geen werk van twaalf uur per week of meer, maar ontplooiën wel activiteiten

om werk te vinden en zijn hier ook direct voor beschikbaar. Deze groep wordt tot de werkloze beroepsbevolking gerekend.

- Niet-actieven: deze willen geen werk voor twaalf uur per week of meer en/of ontplooiën geen activiteiten om dergelijk werk te vinden en/of zijn hiervoor niet direct beschikbaar. Deze groep behoort tot de niet-beroepsbevolking.

De werkloze en de niet-actieve jongeren worden in deze publicatie in sommige gevallen onder één noemer geplaatst en aangeduid met de term niet-werkende jongeren.

2. Niet-schoolgaande en niet-werkende jongeren

In 2007 zijn er in Nederland 829 duizend 15 tot 27 jarigen die geen onderwijs meer volgen. Dat zijn er bijna 90 duizend minder dan in 2003. Het merendeel, 690 duizend, van de niet-schoolgaande jongeren in 2007 heeft een betaalde baan van twaalf uur per week of meer. Van de 139 duizend niet-werkende jongeren zijn er 42 duizend werkloos en 97 duizend niet actief op de arbeidsmarkt. Dit komt dus neer op 17 procent zonder betaald werk.

Binnen de groep 15 tot 27 jarigen speelt leeftijd een rol. Hoe jonger ze zijn, hoe vaker jongeren niet werken. Zo is van de 15 tot 19 jarigen de helft niet aan het werk. Hierbij gaat het vooral om jongeren die het reguliere onderwijs kort hebben onderbroken of die aansluitend na het verlaten van het reguliere onderwijs een cursus zijn gaan volgen (Bierings en De Vries, 2007). Wel is het zo dat slechts 5 procent van de niet-schoolgaande jongeren 15 tot 19 jaar is.

Drie op de tien niet-schoolgaande jongeren zijn tussen de 19 tot 23 jaar. Van hen is 20 procent niet aan het werk.

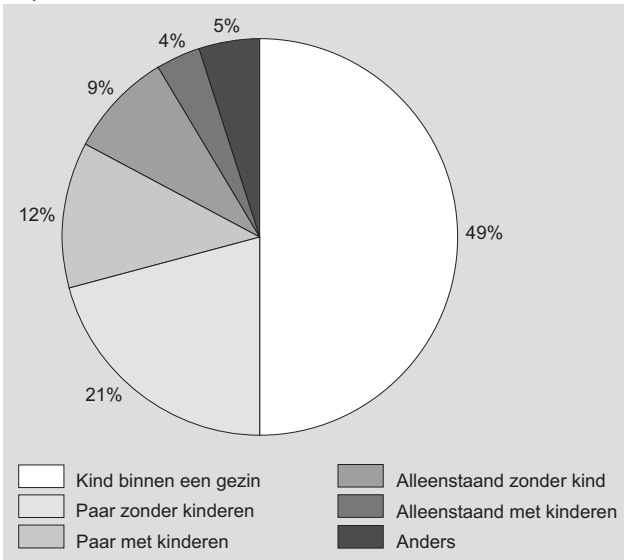
De meeste jongeren die niet meer naar school gaan, ruim zes op de tien, zijn tussen de 23 tot 27 jaar. Van hen heeft maar 13 procent geen betaald werk. Dit zijn jongeren die al een poosje klaar zijn met hun opleiding en de tijd hebben gehad om een baan te vinden. Wanneer zij recent hun opleiding hebben afgerond, gaat het vaak om een opleiding in het hoger onderwijs en is de kans groot dat ze snel een baan vinden.

Staat 1
Niet-schoolgaande jongeren naar leeftijd en arbeidsmarktpositie, 2007

	Totaal	15 tot 19 jaar	19 tot 23 jaar	23 tot 27 jaar
	x 1 000			
Totaal	829	40	261	528
Werkzaam	690	21	210	459
Werkloos	42	5	17	19
Niet actief	97	14	34	50

Het grootste deel, bijna de helft, van de niet-werkende jongeren in Nederland woont nog thuis bij de ouders. Hierbij

1. Niet-werkzame, niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar positie in het huishouden, 2007



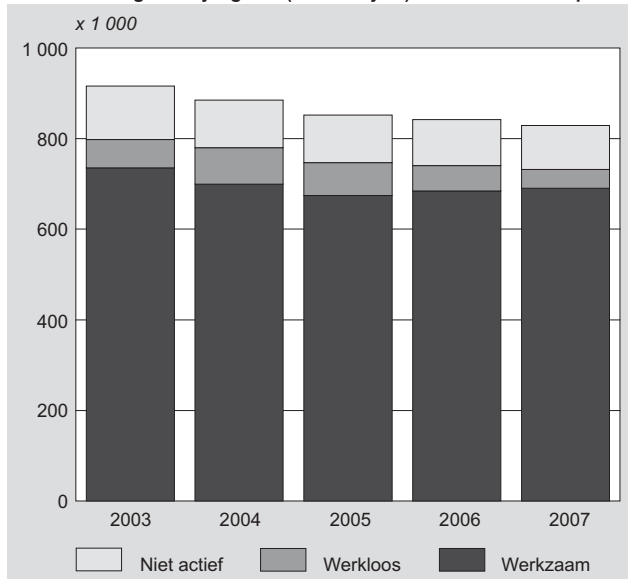
gaat het beduidend vaker om mannen dan om vrouwen. De alleenstaanden met een kind vormen de kleinste groep. Dit zijn hoofdzakelijk vrouwen.

Alleenstaande jonge ouders hebben het vaakst geen betaald werk: zes op de tien van hen zitten thuis. Bij jongeren die een paar vormen met kinderen en alleenstaanden zonder kinderen zijn de percentages met betaald werk het hoogst (tabel 1). Bij deze twee groepen gaat het vooral om 23 tot 27 jarigen. Zoals eerder is gebleken, zijn dit ook de jongeren die vaker aan het werk zijn dan de niet-schoolgaande tieners.

3. Ontwikkeling niet-werkende jongeren en conjunctuur

Het aandeel niet-werkende jongeren hangt nauw samen met de conjuncturele ontwikkeling. Toen het in 2004 eco-

2. Niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar arbeidsmarktpositie



nomisch gezien minder goed ging, zat 21 procent van de niet-schoolgaande jongeren zonder werk. Vanaf 2004 herstelde de economie zich. Het aandeel niet-werkende jongeren daalde tot 17 procent in 2007. Deze daling komt vooral voor rekening van de afname van het aandeel werkloze jongeren. Dat is niet zo vreemd, voor hen is de afstand tot de arbeidsmarkt namelijk betrekkelijk klein. Het zijn jongeren die actief zoeken naar werk en ook direct beschikbaar zijn wanneer ze iets vinden. Als de economie aantrekt, staan zij in de startblokken.

Toch is ook de verwachting dat, als het aanbod van werk toeneemt, ook niet-actieve jongeren eerder geneigd zullen zijn ook op zoek te gaan naar een baan, omdat zij hun kansen groter achten om aan werk te komen in economisch betere tijden (Beckers, Lautenbach en Linden, 2008). Deze trend was de afgelopen jaren echter niet te zien. Het aandeel niet-actieve jongeren is de laatste jaren namelijk min of meer gelijk gebleven.

4. Ontwikkelingen bij mannen en vrouwen

Bij jonge niet-schoolgaande mannen doet de daling van het aandeel niet-werkenden zich iets eerder voor dan bij de vrouwen. Vanaf 2004 neemt het percentage niet-werkende mannen af van 18 procent naar 13 procent in 2007. Bij de jonge vrouwen zet de daling één jaar later in: in 2005-2007 daalt het percentage niet-werkende vrouwen van 25 procent naar 21 procent.

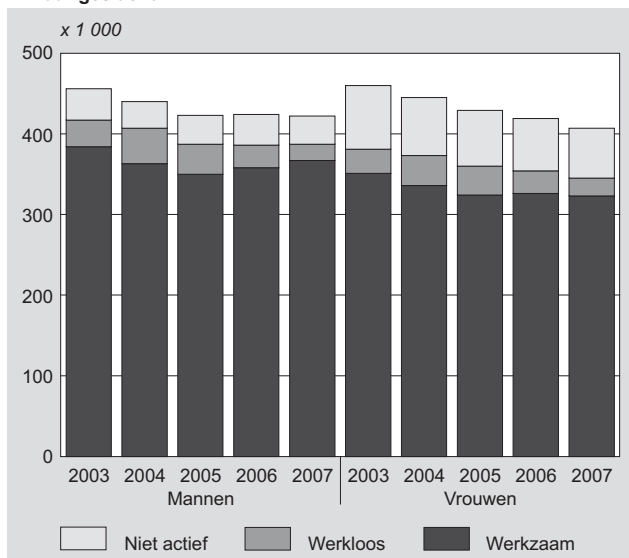
Ook is er sprake van een iets andere ontwikkeling bij jonge mannen en vrouwen. Bij mannen komt de daling van het aandeel niet-werkenden geheel voor rekening van de afname van het aandeel werklozen. Bij vrouwen daalt dit aandeel veel minder sterk dan bij de mannen. Anders dan bij de mannen, zien we bij vrouwen echter ook een afname van het percentage niet-actieven.

4.1 Werkloze mannen en vrouwen

Er is niet zoveel verschil tussen het aandeel werklozen onder niet-schoolgaande jonge mannen en vrouwen. Wel kent de ontwikkeling van dit aandeel onder mannen en vrouwen een iets ander verloop. Gaat het iets minder goed met de economie, zoals in 2004, dan stijgt de werkloosheid onder jonge mannen sterker dan onder jonge vrouwen. Bij een aantrekkende economie is het omgekeerde het geval. Dan profiteren jonge mannen eerder en sterker van de toename in de arbeidsvraag dan vrouwen.

Zo neemt vanaf 2004 de werkloosheid onder jonge mannen in de leeftijd tot 27 jaar al af, terwijl bij jonge vrouwen deze afname dan nog niet te zien is. Het verschil in werkloosheidsontwikkeling tussen jonge mannen en vrouwen lijkt dus conjunctureel bepaald (Beckers et al, 2007). Jonge mannen zijn vaker werkzaam in conjunctuurgevoelige beroepen, zoals in de ICT-sector, terwijl jonge vrouwen meer in sectoren werken die minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen, zoals de overheid, het onderwijs en de zorg.

3. Arbeidsmarktpositie van niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar geslacht

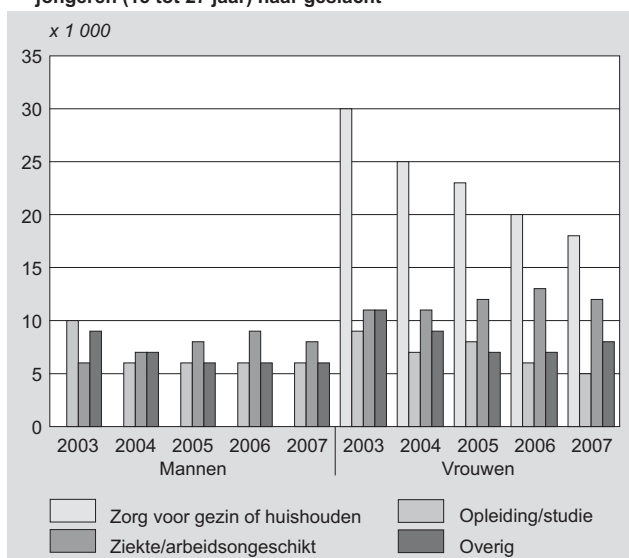


4.2 Niet-actieve mannen en vrouwen

Dat jonge vrouwen veel minder vaker betaald werk verrichten dan jonge mannen, komt vooral door het hoge aantal niet-actieven onder vrouwen. In 2007 waren 62 duizend jonge vrouwen niet actief op de arbeidsmarkt tegenover 35 duizend mannen. Uitgedrukt als aandeel van het totale aantal niet-schoolgaande jonge vrouwen en mannen is dit respectievelijk 15 en 8 procent.

Dit hoge aantal niet-actieven onder vrouwen kan voor een deel verklaard worden door het hoge aantal vrouwen dat aan geeft niet te kunnen of te willen werken vanwege de zorg voor het gezin of het huishouden. Door jonge mannen wordt dit vrijwel nooit gemeld als een reden om niet op de arbeidsmarkt te participeren. Sinds 2003 is het aantal vrouwen dat vanwege het huishouden of het gezin geen betaald werk kan of wil verrichten wel gestaag afgenomen. In 2003 betrof het nog 30 duizend vrouwen. In 2007 is dit aantal gedaald naar 18 duizend.

4. Redenen om niet te kunnen/willen werken van niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar geslacht



Verder valt op dat bij jonge vrouwen het aantal dat meldt vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid niet te kunnen of willen werken hoger is dan bij mannen. Wel is dit bij mannen de belangrijkste reden om niet te kunnen of te willen werken. Zowel bij mannen als bij vrouwen zijn deze aantallen in 2007 ten opzichte van 2003 gestegen. Dit strookt met het sterk toegenomen aantal jongeren met een Wajong uitkering in de afgelopen jaren (CBS, 2008; Kok en Hop, SEO, 2008).

5. Ontwikkelingen bij autochtonen en allochtonen

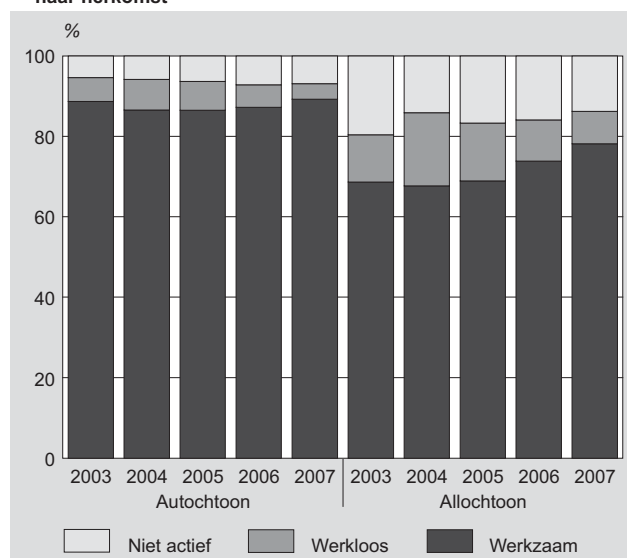
Niet-schoolgaande (westerse en niet-westerse) allochtone jongeren hebben veel vaker geen betaald werk dan autochtone jongeren. Dit komt niet alleen door het hogere aandeel werklozen binnen deze groep, maar vooral ook door het relatief hoge percentage niet-actieven. Allochtone mannen zijn in 2007 twee maal zo vaak niet actief op de arbeidsmarkt als autochtone mannen. Allochtone vrouwen zijn tweeënhalf keer zo vaak niet actief als autochtone vrouwen.

Voor zowel autochtone als allochtone jongeren geldt dat de situatie in de afgelopen jaren is verbeterd. In 2004 had nog 37 procent van de allochtone jongeren die niet meer naar school gingen, geen werk. Onder autochtonen ging het om 17 procent. Vanaf 2004 daalden deze percentages bij beide groepen ongeveer even hard. In 2007 komt het aandeel niet-werkenden bij allochtone jongeren uit op 29 procent en bij de autochtone op 14 procent.

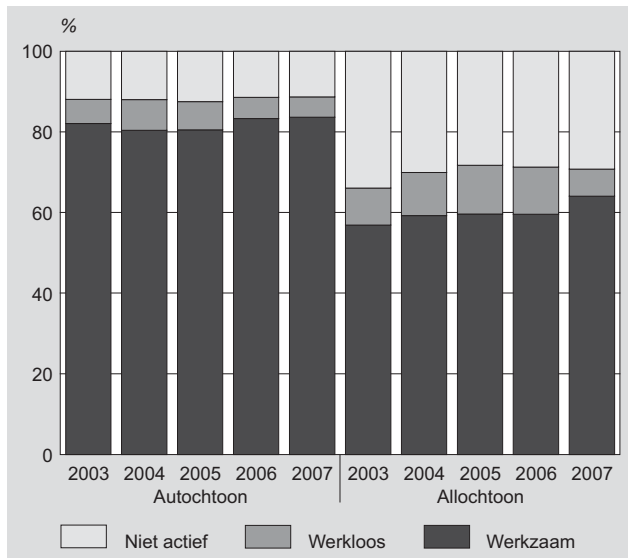
Bij allochtone mannen is vooral het aandeel werklozen sterk afgenomen: van 18 procent in 2004 tot 8 procent in 2007. Bij autochtone mannen is deze daling iets minder fors. Daarnaast is sinds 2005 ook het percentage niet-actieven bij allochtone mannen gedaald.

Ook jonge allochtone vrouwen gingen vaker aan het werk. Deze groep lijkt echter iets later te profiteren van de aantrekkende economie. Zo daalt na 2004 het aandeel werklozen onder jonge mannen en autochtone vrouwen, bij allochtone vrouwen zet deze daling pas vanaf 2005 in. Bij

5. Arbeidsmarktpositie van niet-schoolgaande mannen (15 tot 27 jaar) naar herkomst



6. Arbeidsmarktpositie van niet-schoolgaande vrouwen (15 tot 27 jaar) naar herkomst

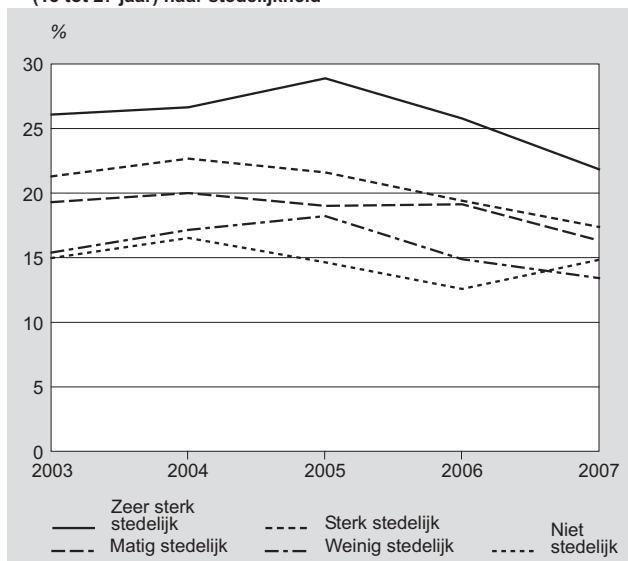


allochtone vrouwen is in 2003–2005 het aandeel niet-actieven afgenomen. Dat betekent dat meer vrouwen actief op zoek zijn gegaan naar werk. Omdat niet iedereen direct een baan heeft gevonden, is hierdoor het aandeel werklozen bij hen in 2005 nog iets toegenomen.

6. Ontwikkelingen naar stedelijkheid

Om een vergelijking te maken tussen niet-werkende jongeren in de verschillende regio's in Nederland wordt gebruik gemaakt van de stedelijkheid van een gebied. Daarbij worden vijf categorieën onderscheiden die variëren van zeer sterk stedelijk tot niet stedelijk. In de zeer sterk stedelijke gebieden wonen relatief de meeste niet-werkende jongeren. In 2007 is in deze gebieden 22 procent van de jongeren die niet meer naar school gaan niet aan het werk. In de weinig en niet-stedelijke gebieden is dat respectievelijk 13 en 15 procent.

7. Aandeel niet-werkzamen onder niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar stedelijkheid



In bijna alle gebieden is het aandeel niet-werkende jongeren de afgelopen jaren afgenomen. Wel kent deze afname in de verschillende gebieden een ander verloop. Zo daalde in sterk stedelijke gebieden en matig stedelijke gebieden het aandeel niet-werkenden vanaf 2004, terwijl in de zeer sterk en weinig stedelijke gebieden deze daling pas vanaf 2005 inzette. In de niet-stedelijke gebieden is het percentage niet-werkenden in de periode 2003–2007 ongeveer gelijk gebleven.

7. Opleidingsniveau en startkwalificatie

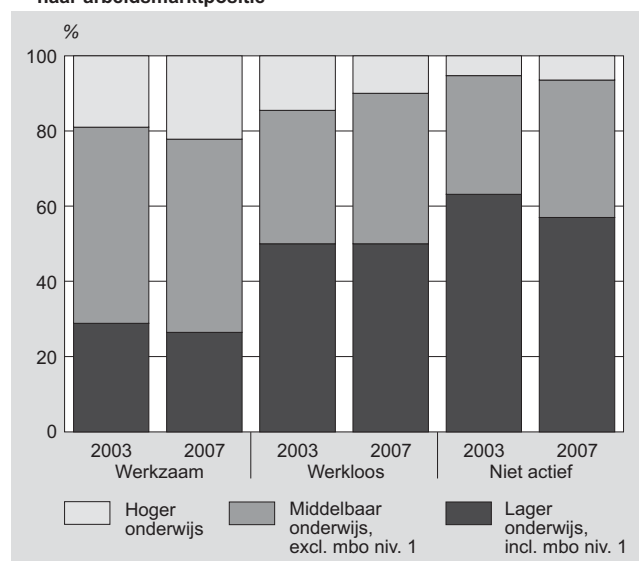
Voor het vinden van een baan is het belangrijk dat een opleiding aansluit bij de arbeidsmarkt. Hier wordt door het kabinet ook steeds meer aandacht aan besteed. Bijvoorbeeld door te benadrukken dat het noodzakelijk is dat elke jongere met een zogenaamde startkwalificatie de arbeidsmarkt betreedt. Deze startkwalificatie is het minimale niveau dat nodig is om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, of door te stromen naar vervolgonderwijs (hoger onderwijs). In Nederland is het niveau vastgesteld op een afgeronde havo- of vwo-opleiding of een basisberoepsopleiding (mbo-niveau 2). Jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten, worden aangeduid als voortijdig schoolverlater.

7.1 Hoogstbehaalde opleiding

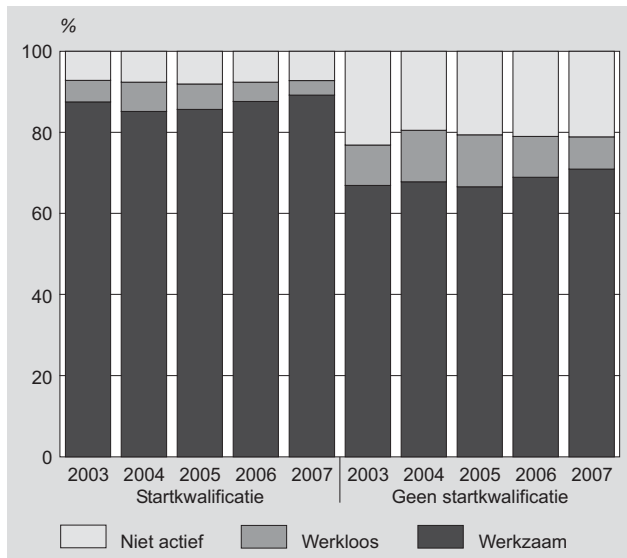
Het opleidingsniveau onder jongeren in Nederland is de laatste jaren gestegen. Dit geldt zeker voor de werkende niet-schoolgaande jongeren van 15 tot 27 jaar. In 2007 had één op de vijf een opleiding in het hoger onderwijs afgerond. Vergeleken met 2003 is dat een stijging met 3 procentpunten. Het aandeel laagopgeleiden onder de werkende jongeren is juist gedaald.

Ook binnen de groep niet-werkenden neemt het percentage laagopgeleiden sinds 2003 af, maar van een stijging

8. Opleidingsniveau van niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar arbeidsmarktpositie



9. Arbeidsmarktpositie van niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) met en zonder startkwalificatie



van het aandeel hoogopgeleiden is geen sprake. Het aantal hoogopgeleide werkloze jongeren is de afgelopen periode zelfs gedaald. In 2007 was van de werkloze jongeren 10 procent hoogopgeleid, tegenover 15 procent in 2003. Een verklaring hiervoor is dat in een krappere arbeidsmarkt hoogopgeleide jongeren eerder instromen naar betaald werk dan laagopgeleide.

7.2 Jongeren met en zonder startkwalificatie

In 2007 zijn er in totaal 251 duizend jongeren voortijdig, dit wil zeggen zonder startkwalificatie, van school gegaan. Jongeren zonder een startkwalificatie zijn bijna drie keer zo vaak werkloos en ook drie keer zo vaak niet actief als jongeren die wel over een dergelijke kwalificatie beschikken. Werkloze jongeren die niet beschikken over een startkwalificatie lopen ook een groter risico langdurig werkloos te worden (Landelijke Jeugdmonitor, 2008). Tot de langdurige werklozen wordt iedereen gerekend die twaalf maanden of meer werkloos is.

In de afgelopen vijf jaar is zowel het aandeel niet-werkenden zonder startkwalificatie als het aandeel niet-werkenden met startkwalificatie afgenomen. Wel profiteerden jongeren met een startkwalificatie iets eerder van de aantrekkende economie.

8. Conclusies

Door de verbeterde economische situatie in Nederland is vanaf 2004 het aandeel niet-werkenden onder de jongeren die niet meer op school zitten, afgenomen. Er zijn met name veel minder werkloze jonge mannen. Mannen werken vaker dan vrouwen in conjunctuurgevoelige beroepen. Zij profiteren daarom meer dan vrouwen van een toenemende vraag naar arbeidskrachten. Onder allochtone mannen was de daling van het aandeel werklozen nog iets sterker dan onder autochtone mannen. Anders dan bij

autochtone mannen nam bij deze groep ook het percentage niet-actieven af.

Onder jonge vrouwen die niet meer naar school gaan, daalde het aandeel werklozen iets minder fors dan bij mannen. Wel waren er minder vrouwen die afzagen van betaald werk vanwege de zorg voor het gezin of het huishouden. Dit had tot gevolg dat bij vrouwen het percentage niet-actieven afnam. Zowel bij mannen als bij vrouwen is het aandeel dat aangeeft niet te kunnen of te willen werken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid de afgelopen jaren toegenomen.

Het aandeel hoogopgeleiden onder jongeren is de laatste jaren gestegen, terwijl het aandeel lager opgeleiden is gedaald. Om succesvol te zijn in het vinden van een baan is een startkwalificatie belangrijk. Jongeren die zonder startkwalificatie van school zijn gegaan, zijn vaker niet aan het werk dan de jongeren met een startkwalificatie. Ook profiteren ze minder snel van een toenemende arbeidsvraag.

Technische toelichting

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). In de EBB wordt informatie verzameld over de arbeidsmarktsituatie van personen van 15 jaar en ouder. De EBB is een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Hiervoor wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking.

Begrippen

Herkomst

In de CBS-indeling van herkomst worden personen ingedeeld op grond van hun geboorteland en dat van hun ouders. Autochtonen zijn personen van wie beide ouders in Nederland geboren zijn. Allochtonen zijn personen van wie minstens één ouder in het buitenland geboren is. De volgende categorieën van herkomstgroepering worden onderscheiden:

- *Autochtonen*;
- *Westerse allochtonen*. Het land van herkomst is gelegen in Europa (met uitzondering van Nederland en Turkije), Noord-Amerika, Indonesië, Japan of Oceanië;
- *Niet-westerse allochtonen*. Het land van herkomst is Turkije of een land in Afrika, Azië (met uitzondering van Indonesië en Japan) of Latijns-Amerika.

Opleidingsniveau

Het behaalde opleidingsniveau is het niveau van de hoogste met succes gevolgde opleiding. De opleidingen zijn ingedeeld naar opleidingsniveau volgens de Standaard onderwijsindeling SOI-2006. De SOI-code is opgebouwd uit vijf

cijfers, waarbij het eerste cijfer het niveau aangeeft, het tweede en derde de onderwijssector en de laatste twee cijfers de onderwijssubsector. Voor de indeling van het opleidingsniveau in de volgende drie categorieën zijn de eerste drie cijfers van de SOI-code gebruikt:

- laag opleidingsniveau: basisonderwijs, vmbo en mbo-1 niveau;
- middelbaar opleidingsniveau: mbo-2 niveau, havo en vwo;
- hoog opleidingsniveau: hbo en wo;
- onbekend.

Positie in het huishouden

De huishoudenspositie van een persoon wordt vastgesteld als alleenstaand dan wel samenwonend of gehuwd. Deze categorieën worden verder uitgesplitst naar het al dan niet aanwezig zijn van kinderen jonger dan 15 jaar in het huishouden. Als een persoon geen zelfstandig huishouden heeft, valt deze persoon in de categorie 'Overig persoon in het huishouden'. Het gaat hierbij voornamelijk om thuiswonende kinderen van 15 jaar of ouder.

Startkwalificatie

Een startkwalificatie betreft een afgeronde havo- of vwo-opleiding of een opleiding op mbo-2 niveau of hoger. Mbo-2 niveau is vastgelegd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Personen zonder een startkwalificatie zijn personen die uitsluitend basisonderwijs, een vmbo-diploma, een mbo-1 diploma hebben behaald of geen diploma.

Stedelijkheid van een gebied

Een maatstaf voor de concentratie van menselijke activiteiten gebaseerd op de gemiddelde omgevingsadressendichtheid (oad). Hierbij zijn vijf categorieën onderscheiden:

- zeer sterk stedelijk: gemiddelde oad van 2 500 of meer adressen per km²;
- sterk stedelijk: gemiddelde oad van 1 500 tot 2 500 adressen per km²;
- matig stedelijk: gemiddelde oad van 1 000 tot 1 500 adressen per km²;
- weinig stedelijk: gemiddelde oad van 500 tot 1 000 adressen per km²;
- niet stedelijk: gemiddelde oad van minder dan 500 adressen per km².

Literatuur

Beckers, I., Lautenbach, H. en Linden, G. (2008). *Onbenut arbeidsaanbod en economische groei*. In: Socio-economische trends, 2e kwartaal 2008, blz. 37–42.

Beckers, I., Mol, M., Mooren, F., van der en Vries, R., de (2007). *Jeugd gezond en steeds beter opgeleid*. In: CBS, De Nederlandse samenleving 2007 (blz. 183–192). Den Haag: OBt bv.

Bierings, H.J., en Vries, R. de (2007). *Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt*. In: Socio-economische trends, 3e kwartaal 2007, CBS, pp. 23–29.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2008). *Sterke stijging aantal jonggehandicapten*. CBS-webmagazine, 16 april 2008.

Kok, L., en Hop, P. (2008). *In en uit de Wajong. Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk*. Rapportage SEO Economisch Onderzoek (Publicatienr. 2008-32). Onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.

Landelijke Jeugdmonitor (2008). Rapportage 1e kwartaal 2008. Jeugdwerkloosheid. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Noot in de tekst

- 1) De cijfers in dit artikel over niet-schoolgaande jongeren komen niet volledig overeen met die in het recent verschenen rapport *Jongeren 2006* (Hagoort, Vieveen, Sluiter, Goedhuys en Hersevoort).

De belangrijkste reden voor het verschil in cijfers is de gehanteerde afbakening van de groep niet-schoolgaande jongeren. In dit artikel wordt daarvoor de (inter)nationale onderwijsafleiding gebruikt. Jongeren die in de vier weken voorafgaand aan de enquête geen regulier onderwijs hebben gevolgd en die ook niet aangeven na de vakantie weer te willen beginnen met een opleiding worden gerekend tot de groep niet-schoolgaande jongeren. Jongeren die aangeven na de vakantie wel weer te gaan beginnen, worden beschouwd als schoolgaand.

In *Jongeren 2006* wordt de groep niet-schoolgaande jongeren bepaald met behulp van onderwijsregistraties van het voortgezet onderwijs (BRON-VO), middelbaar beroepsonderwijs (BRON-MBO), en hoger beroeps- en universitair onderwijs (CRIHO). Jongeren die op 1 oktober 2005 en/of 1 oktober 2006 geen geldige inschrijving hadden voor het voortgezet onderwijs of het middelbaar onderwijs en gedurende het schooljaar 2005/06 en/of 2006/07 niet stonden ingeschreven voor het hoger beroeps- of universitair onderwijs worden in het rapport gerekend tot de groep niet-schoolgaande jongeren. Aangezien de onderwijsregistraties geen gegevens bevatten over het particulier onderwijs, praktijkonderwijs, expertise centra, het speciaal onderwijs, het algemeen volwassenenonderwijs (vavo), de Open Universiteit en theologische universiteiten, zijn de jongeren die hiervoor stonden ingeschreven ook gerekend als niet-schoolgaand. Hetzelfde geldt voor jongeren die geen opleiding volgen, maar hiermee na de vakantie wel weer willen beginnen.

Verder worden in dit artikel cijfers uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) gepubliceerd voor de periode 2004-2007, terwijl in het rapport gekozen is voor 2006, dit in verband met koppelingen met andere bestanden. In het artikel is tevens de nieuw ingevoerde weegmethode voor de EBB al toegepast, terwijl dat in *Jongeren 2006* niet het geval is. Vergeleken met het jaar 2006 is het aantal niet-schoolgaande, niet-werkende jongeren in 2007 afgenomen. Ook door de nieuwe weegmethode valt dit aantal iets lager uit.

Tabel 1
Niet-schoolgaande jongeren (15 tot 27 jaar) naar arbeidmarktpositie en achtergrondkenmerken, 2007

	Totaal	Werkzaam	Niet werkzaam	
			werkloos	niet actief
	<i>x 1 000</i>			
Totaal	829	690	42	97
Mannen	422	367	20	35
Vrouwen	407	323	22	62
15 tot 19 jaar	40	21	5	14
19 tot 23 jaar	261	210	17	34
23 tot 27 jaar	528	459	19	50
Autochtoon	652	564	29	59
Westers allochtoon	63	49	4	10
Niet-westers allochtoon	113	76	9	28
Zeer sterk stedelijk	144	113	8	23
Sterk stedelijk	252	208	13	31
Matig stedelijk	165	138	10	17
Weinig stedelijk	176	153	7	16
Niet stedelijk	92	79	4	9
Alleenstaand zonder kinderen	106	94	5	7
Alleenstaand met kinderen	8	3	.	4
Paar zonder kinderen	76	47	3	26
Paar met kinderen	226	210	6	10
Kind binnen een gezin	377	307	24	46
Anders	34	28	2	4
Lager onderwijs, incl. mbo niv. 1	251	178	20	53
Middelbaar onderwijs, excl. mbo niv. 1	395	345	16	34
Hoger onderwijs	159	149	4	6
Onbekend	25	18	2	5
Geen startkwalificatie	251	178	20	53
Startkwalificatie – minimaal mbo niv. 2	554	494	20	40
Onbekend	25	18	2	5

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

Cao-lonen 2007, de definitieve gegevens

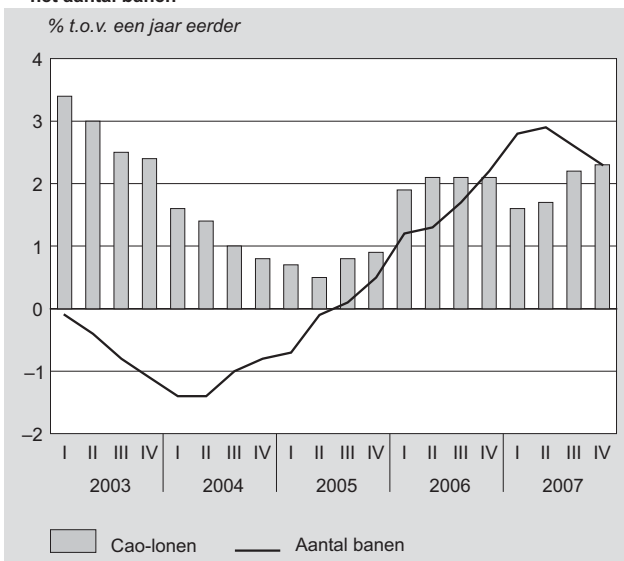
Monique Hartog

In 2007 zijn de cao-lonen inclusief bijzondere beloningen met 2,1 procent gestegen. Dit is bijna gelijk aan de stijging in 2006. In beide jaren stegen de lonen het meest bij de cao-sector overheid. De horeca is de bedrijfstak waarin de lonen zowel in 2006 als in 2007 het minst toenamen. De loonkostenstijging liep in 2007 in de pas met de cao-loonstijging, terwijl de loonkostenstijging in 2006 onder de cao-loonstijging lag. In beide jaren stegen de cao-lonen meer dan de inflatie. In 2006 was dit verschil zelfs relatief hoog. Dit zijn uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2007 definitief zijn vastgesteld.

1. Loonstijging in 2007 even hoog als in 2006

De cao-lonen inclusief bijzondere beloningen stegen in 2007 met 2,1 procent ten opzichte van een jaar eerder. Dit is nagenoeg gelijk aan de toename in 2006 (2,0 procent). Als naar de kwartalen binnen de jaren wordt gekeken, blijken deze jaren toch van elkaar te verschillen. In 2006 stegen de cao-lonen in elk afzonderlijk kwartaal gemiddeld met ongeveer 2 procent. Maar in 2007 kenden de eerste twee kwartalen een fors afwijkende loonontwikkeling in vergelijking met de laatste twee kwartalen. In de eerste twee kwartalen van 2007 stegen de lonen met 1,7 procent. Medio 2007 vond er een omslag plaats. In de laatste twee kwartalen kwamen de lonen 2,3 procent hoger uit ten opzichte van een jaar eerder.

1. Relatie tussen de cao-loonontwikkeling en de ontwikkeling van het aantal banen



Wanneer naar een langere periode wordt gekeken, valt op dat hoewel de cao-loonstijgingen in 2006 en 2007 drie keer zo hoog waren als in 2005, toen het laagste punt bereikt werd, deze toch niet bijzonder groot waren. Zo stegen de lonen in de periode 1998 tot 2003 elk jaar met meer dan 3 procent.

Wel lag in 2006 de loonstijging boven de opgaande lijn van de looncurve. De invoering van de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling en de ziektekosten leverde een grote bijdrage aan deze stijging. In 2007 speelde dit niet, wat een drukkend effect op de loonstijging had.

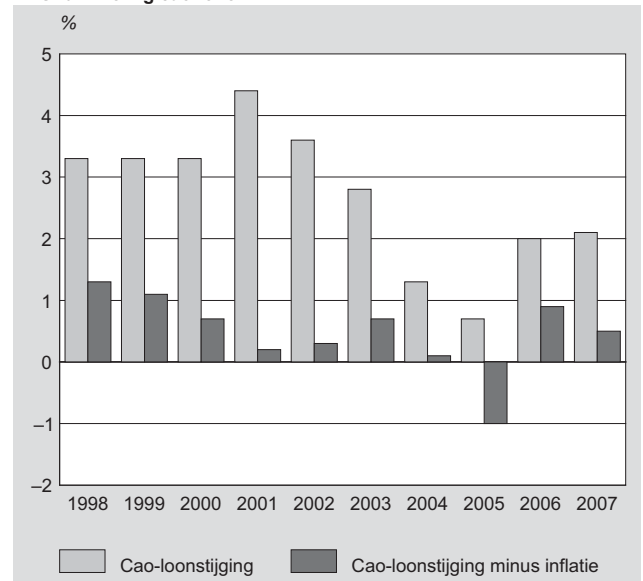
Een economische verklaring voor de ontwikkeling van de cao-lonen is de situatie op de arbeidsmarkt: die is in de afgelopen jaren snel krappert geworden. De krapte op de arbeidsmarkt blijkt ook uit de werkloosheidsdaling, het hoge aantal vacatures en de groei van het aantal banen.

2. Lonen harder gestegen dan inflatie

In 2007 zijn de cao-lonen met 0,5 procent meer gestegen dan de inflatie, die in 2007 uitkwam op 1,6 procent. In 2006 was het verschil met 0,9 procent zelfs relatief hoog. De inflatie was in dat jaar met 1,1 procent dan ook erg laag en bovendien was de cao-loonontwikkeling in 2006 juist extra hoog door de ontwikkelingen rond de levensloopregeling en zorgverzekeringswet.

Wanneer de cao-lonen hoger uitkomen dan de inflatie, hoeft dit niet per se te betekenen dat werknemers er in koopkracht op vooruit gaan. Het nettoloon is immers ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing.

2. Ontwikkeling cao-lonen



In 2005 was de cao-loonstijging fors lager dan de inflatie. Dit was overigens het enige jaar in de periode sinds 1997 waarin dit het geval was.

3. Grootste loonstijging bij de sector overheid

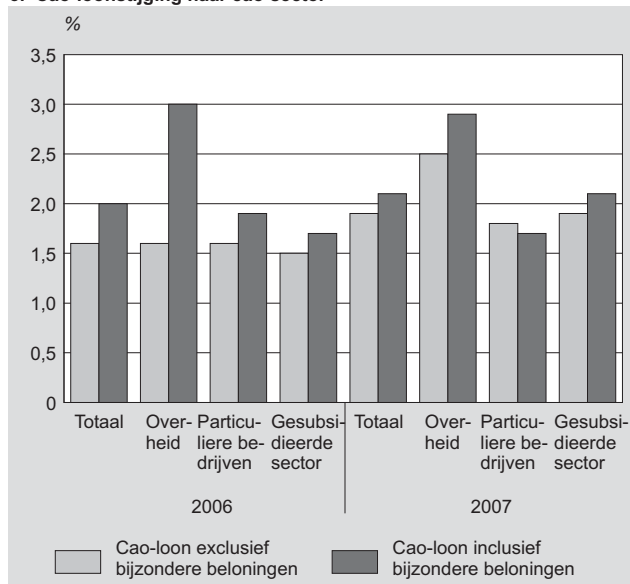
In 2007 was de overheid de cao-sector met de grootste loonstijging: 2,5 procent exclusief bijzondere beloningen. Dit terwijl de overheid in 2005 nog de sector was met de kleinste cao-loonstijging. De hoge loonstijging in 2007 kwam vooral doordat in één grote cao de tegemoetkoming in de ziektekosten is overgeheveld naar de reguliere maandelijks loonbetalingen.

Ook inclusief de bijzondere beloningen stegen de cao-lonen het meest in de cao-sector overheid, namelijk met 2,9 procent. Dit kwam doordat in een aantal overheids-cao's afspraken zijn gemaakt over het verhogen van de eindejaarsuitkeringen. Deze uitkeringen worden in een beperkte periode geleidelijk verhoogd, zodat uiteindelijk sprake is van een volledige dertiende maand.

In de gesubsidieerde sector en de particuliere bedrijven stegen de cao-lonen met respectievelijk 2,1 en 1,7 procent.

De sector overheid kende ook in 2006 de grootste cao-loonstijging inclusief bijzondere beloningen. Dit had vooral te maken met de relatief hoge bijzondere beloningen in verband met de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling en de ziektekosten.

3. Cao-loonstijging naar cao-sector



Ook bij de particuliere bedrijven en de gesubsidieerde sector had de ontwikkeling van de bijzondere beloningen in 2006 een positief effect op de hoogte van de lonen. Zonder de bijzondere beloningen was de cao-loonstijging in 2006 voor alle drie de sectoren vrijwel gelijk.

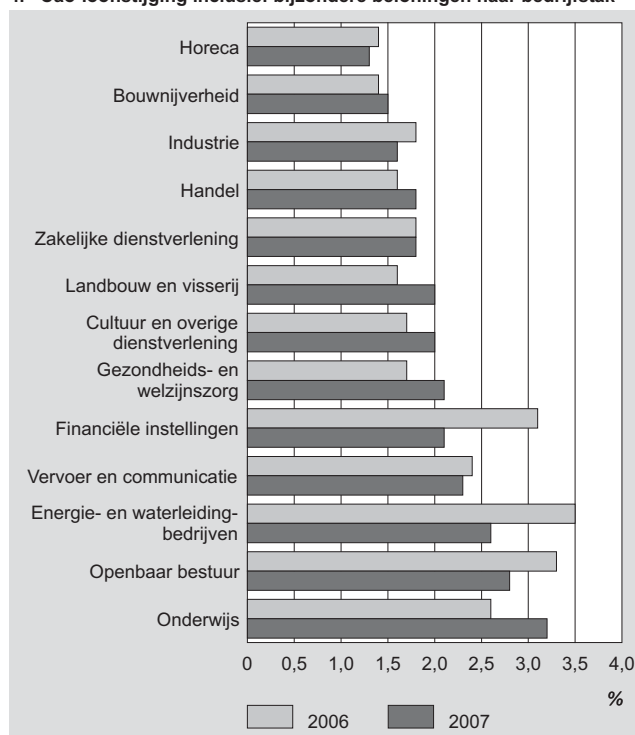
4. Cao-lonen in bedrijfstak horeca het minst gestegen

Het onderwijs was in 2007 de bedrijfstak waarin de cao-lonen het sterkst toenamen, namelijk met 3,2 procent. Daarnaast waren ook de loonstijgingen in het openbaar bestuur (2,8 procent) en de energie- en waterleidingbedrijven (2,6 procent) groot.

Ongeveer een derde van de cao-loonstijging bij het onderwijs kwam voor rekening van de bijzondere beloningen. De toename van deze beloningen werd voornamelijk veroorzaakt door een verhoging van de eindejaarsuitkeringen. In 2006 kwam zelfs de helft van de cao-loonstijging in deze bedrijfstakken voor rekening van de bijzondere beloningen. Deze bestonden vooral uit de werkgeversbijdragen voor de levensloopregeling en de ziektekosten.

Met 1,3 procent stegen in 2007 de cao-lonen in de horeca het minst. Ook in 2006 kende deze bedrijfstak de laagste stijging (1,4 procent).

4. Cao-loonstijging inclusief bijzondere beloningen naar bedrijfstak



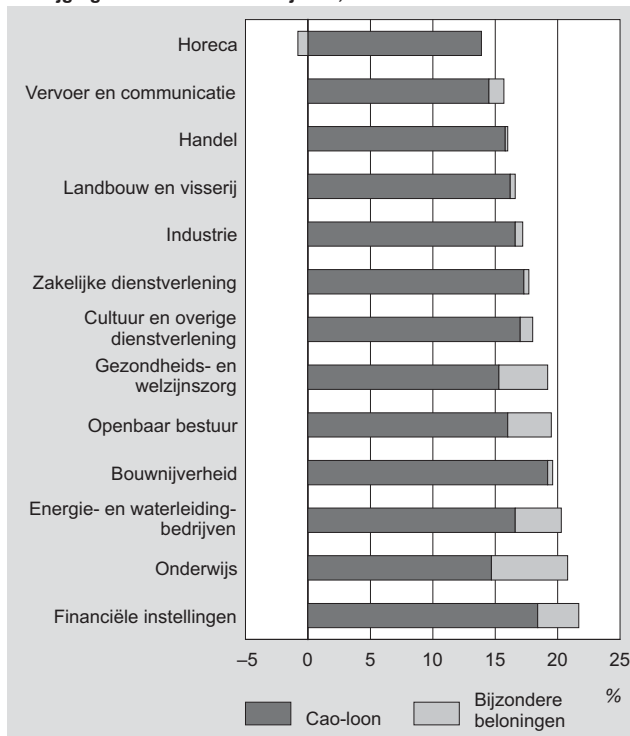
5. Afwijkende loonontwikkeling horeca en financiële instellingen in 2000–2007

Als naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak over een langere periode wordt gekeken, dan is het effect van incidentele factoren minder groot. Ook wordt dan beter zichtbaar welke bedrijfstakken grote en minder grote cao-loonstijgingen kennen. Van 2000 tot en met 2007 stegen de cao-lonen in totaal met 18,1 procent.

De afwijking ten opzichte van dit gemiddelde is voor de meeste bedrijfstakken niet meer dan 2,7 procentpunten.

Alleen de bedrijfstakken horeca en financiële instellingen laten grotere afwijkingen zien. Met 13,1 procent was de totale loonstijging in de horeca het laagst, terwijl deze bij de financiële instellingen met 21,7 procent het hoogst was.

5. Stijging cao-lonen naar bedrijfstak, 2000–2007



6. Contractuele arbeidsduur ongewijzigd

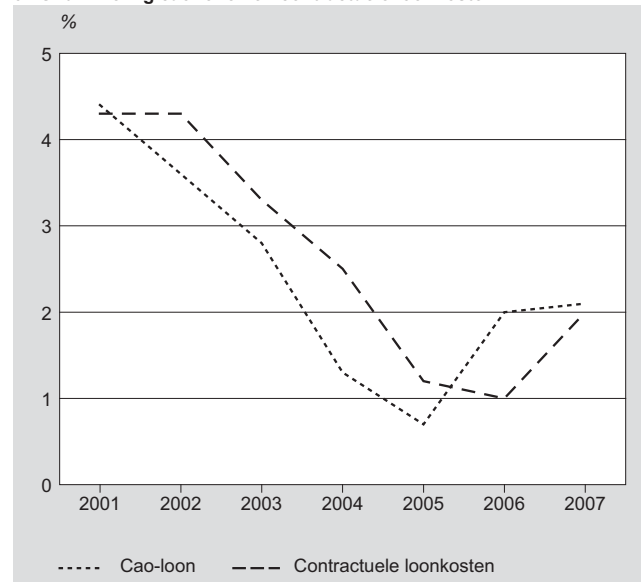
Net zoals in de voorgaande jaren, is de jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerkers die in de cao's is overeengekomen, in 2007 nagenoeg ongewijzigd gebleven. Al sinds 1999 is hierdoor de stijging van de cao-lonen per uur vrijwel gelijk aan de stijging van de cao-lonen per maand.

7. Loonkostenstijging in de pas met cao-loonstijging

Naast het cao-loon zijn er nog andere loonkosten voor de werkgevers. De contractuele loonkosten omvatten zowel het cao-loon inclusief bijzondere beloningen als de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

In 2007 zijn de contractuele loonkosten met 2,0 procent gestegen. Hiermee is de loonkostenstijging vrijwel gelijk aan de cao-loonstijging. Dit komt doordat het totaal van de werkgeverspremies nagenoeg gelijk is gebleven. Als de ontwikkeling van de contractuele loonkosten over een periode van de laatste zeven jaar bekeken wordt, dan blijkt dat vanaf 2002 tot 2006 de loonkosten meer zijn gestegen dan de cao-lonen. Maar in 2006 lag de loonkostenstijging onder de loonstijging. Deze omslag werd vooral veroorzaakt door de lagere werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioen.

6. Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten

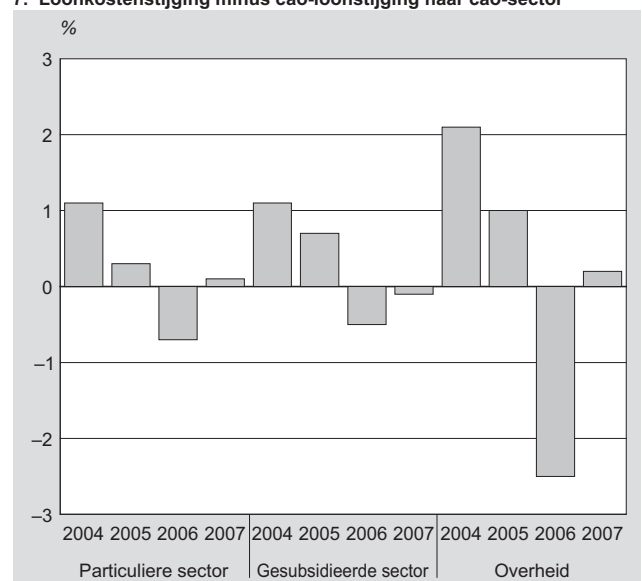


8. Grootste toename loonkosten bij sector overheid

In 2007 zijn de contractuele loonkosten met 3,1 procent het meest gestegen bij de sector overheid. Bij de sector particulieren bedrijven namen de loonkosten met 1,8 procent het minst toe.

Het verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten en de stijging van de cao-lonen was in 2007 voor elk van de drie sectoren marginaal. In 2006 waren de verschillen aanzienlijk groter. Vooral bij de sector overheid kwam dit naar voren. Door de relatief forse daling van de (pre)pensioenpremie was in dat jaar de ontwikkeling van de loonkosten bij deze sector flink lager dan de toename van de cao-lonen.

7. Loonkostenstijging minus cao-loonstijging naar cao-sector



Recente gegevens

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

Begrippen

Bijzondere beloningen

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijke) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering. Bijzondere beloningen die afhankelijk zijn van winst of het behalen van bepaalde doelstellingen, zijn buiten beschouwing gelaten.

In januari 2006 is de levensloopregeling ingevoerd. In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt over werkgeversbijdragen aan deze regeling. Deze bijdragen tellen mee als bijzondere beloningen. De werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling wordt ook betaald aan werknemers die niet meedoen aan de levensloopregeling.

Daarnaast is in januari 2006 de Zorgverzekeringswet van kracht geworden. De verplichte inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet telt niet mee in het cao-loon, wel in de contractuele loonkosten. Extra bijzondere beloningen, ter compensatie van de overgang op de nieuwe zorgverzekering tellen mee als bijzondere beloningen.

Cao-lonen

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

Het cao-loon omvat de volgende elementen:

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

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

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

Contractuele arbeidsduur

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

Contractuele loonkosten

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

Gesubsidieerde sector

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

Inflatie

De inflatie- of consumentenprijsindex van het CBS geeft de gemiddelde prijsverandering weer van goederen en diensten die huishoudens aanschaffen. De uitkomsten hebben betrekking op alle huishoudens.

Jaarmutatie

Procentuele mutatie ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder.

Overheid

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

Particuliere bedrijven

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

Sbi

Voor de indeling van bedrijven naar economische activiteit wordt de Standaard bedrijfsindeling (SBI'93) gebruikt. Dit is een CBS-indeling waarbij de economische activiteit van een bedrijf of instelling gekenmerkt wordt door het voortgebrachte product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten, en de aard van het produc-

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

Tabel 1
Ontwikkeling cao-lonen en contractuele arbeidsduur

	Sbi-code	Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen				Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen				Contractuele jaarlijkse arbeidsduur			
		2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
		%											
Totaal	01-93	1,2	0,8	2,1	2,0	1,3	0,7	2,0	2,1	0,0	0,0	0,1	0,0
<i>Cao-sector</i>													
Particuliere bedrijven		1,5	0,8	1,9	1,8	1,5	0,7	1,9	1,7	0,0	0,0	0,1	0,0
Gesubsidieerde sector		0,6	0,8	1,7	2,1	0,5	0,9	1,7	2,1	0,1	0,0	-0,1	0,0
Overheid		0,4	0,4	3,0	2,9	0,4	0,4	3,0	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Bedrijfstak</i>													
Landbouw en visserij	01-05	1,3	0,3	1,6	2,0	1,4	0,3	1,6	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie	15-37	1,6	0,9	1,9	1,6	1,5	0,9	1,8	1,6	0,0	0,0	0,1	0,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	1,1	0,8	3,5	2,6	1,1	0,8	3,5	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	2,2	1,3	2,1	1,5	2,2	1,3	1,4	1,5	0,0	0,0	0,6	0,0
Handel	50-52	1,6	0,4	1,7	1,8	1,6	0,4	1,6	1,8	0,0	0,0	0,0	0,2
Horeca	55	0,2	0,0	1,5	1,2	0,2	0,0	1,4	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	1,1	0,5	2,3	2,4	1,2	0,5	2,4	2,3	0,0	0,0	0,0	0,1
Financiële instellingen	65-67	1,9	0,8	3,1	2,1	1,9	0,9	3,1	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,3	1,0	1,8	1,7	1,3	1,0	1,8	1,8	0,0	0,0	0,1	-0,1
Openbaar bestuur	75	0,4	0,5	3,2	2,8	0,4	0,4	3,3	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	0,5	0,4	2,6	3,2	0,5	0,4	2,6	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	0,3	0,8	1,7	2,1	0,4	0,7	1,7	2,1	-0,1	0,0	0,0	0,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	1,3	0,9	1,8	1,9	1,4	0,9	1,7	2,0	-0,1	0,0	0,0	0,0

Tabel 2
Ontwikkeling contractuele loonkosten

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
		%							
Totaal	01-93	2,4	1,2	1,1	2,0	2,5	1,2	1,0	2,0
<i>Cao-sector</i>									
Particuliere bedrijven		2,5	1,1	1,2	1,8	2,6	1,0	1,2	1,8
Gesubsidieerde sector		1,7	1,6	1,2	2,0	1,6	1,6	1,2	2,0
Overheid		2,4	1,5	0,5	3,0	2,5	1,4	0,5	3,1
<i>Bedrijfstak</i>									
Landbouw en visserij	01-05	1,4	0,2	1,4	1,8	1,4	0,2	1,4	1,8
Industrie	15-37	2,6	1,3	1,3	1,9	2,5	1,4	1,1	1,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	3,0	2,3	0,7	2,5	3,0	2,3	0,7	2,5
Bouwnijverheid	45	3,2	1,2	1,5	1,3	3,2	1,2	0,9	1,3
Handel	50-52	2,4	0,8	0,5	1,7	2,3	0,8	0,5	1,5
Horeca	55	0,5	0,4	0,3	0,7	0,5	0,4	0,3	0,6
Vervoer en communicatie	60-64	2,5	1,2	2,5	2,8	2,5	1,2	2,5	2,7
Financiële instellingen	65-67	2,3	0,7	2,2	2,1	2,2	0,7	2,2	2,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	2,8	1,2	0,9	1,7	2,8	1,2	0,9	1,8
Openbaar bestuur	75	2,4	1,5	1,2	2,9	2,4	1,5	1,2	2,8
Onderwijs	80	2,8	1,4	-0,3	3,3	2,8	1,4	-0,3	3,4
Gezondheids- en welzijnszorg	85	1,4	1,6	1,0	2,1	1,5	1,5	1,0	2,2
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	2,7	1,3	1,0	1,9	2,8	1,3	0,9	1,9

Tabel 3
Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens, 2007

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen		<i>2000=100</i>												
Totaal	01-93	117,1	117,2	117,2	117,5	117,6	117,9	118,5	118,8	118,8	118,9	118,9	118,9	118,1
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		116,5	116,6	116,6	116,9	116,9	117,3	118,0	118,1	118,2	118,3	118,3	118,3	117,5
Gesubsidieerde sector		118,0	118,0	118,0	118,4	118,8	118,8	119,0	119,2	119,2	119,2	119,2	119,2	118,7
Overheid		118,9	119,2	119,3	119,5	119,5	120,2	120,6	121,1	121,1	121,1	121,1	121,1	120,2
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	116,3	116,3	116,3	116,9	116,9	116,9	117,2	117,2	117,2	118,2	118,2	118,5	117,2
Industrie	15-37	116,3	116,3	116,5	116,6	116,6	117,0	117,9	117,9	117,9	118,1	118,2	118,2	117,3
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	118,5	118,5	118,5	118,5	118,5	121,5	121,5	121,5	121,5	121,5	121,5	121,5	120,3
Bouwnijverheid	45	120,1	120,1	120,1	119,7	119,7	119,8	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	120,4
Handel	50-52	115,2	115,4	115,4	115,8	115,9	115,9	116,4	116,8	116,8	116,8	116,9	116,9	116,2
Horeca	55	112,5	112,5	112,5	112,7	112,7	112,7	113,6	113,6	113,6	113,8	113,8	113,8	113,1
Vervoer en communicatie	60-64	114,3	114,4	114,4	115,2	115,2	116,3	116,4	116,4	116,6	117,2	117,2	117,2	115,9
Financiële instellingen	65-67	119,8	119,9	119,9	120,0	120,0	121,0	121,5	122,2	122,2	122,2	122,2	122,2	121,1
Zakelijke dienstverlening	70-74	116,9	116,9	117,0	117,3	117,3	117,4	118,2	118,3	118,3	118,3	118,3	118,3	117,7
Openbaar bestuur	75	118,2	118,5	118,8	118,9	118,8	119,9	120,1	120,1	120,1	120,1	120,1	120,1	119,5
Onderwijs	80	119,6	119,6	119,6	119,9	119,9	119,9	120,9	121,9	121,9	122,1	122,1	122,1	120,8
Gezondheids- en welzijnszorg	85	118,2	118,2	118,2	118,7	119,1	119,2	119,2	119,6	119,6	119,6	119,6	119,6	119,1
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	116,9	116,9	117,0	117,1	117,3	117,8	118,8	118,8	118,8	118,9	118,9	118,9	118,0
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	117,1	117,1	117,2	117,5	117,5	117,9	118,5	118,7	118,7	118,8	118,8	118,8	118,1
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		116,5	116,5	116,5	116,8	116,9	117,2	117,9	118,1	118,1	118,2	118,2	118,2	117,4
Gesubsidieerde sector		117,9	117,9	117,9	118,4	118,7	118,7	118,9	119,2	119,2	119,2	119,2	119,2	118,7
Overheid		119,0	119,2	119,4	119,5	119,5	120,2	120,6	121,1	121,1	121,2	121,2	121,2	120,3
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	115,7	115,7	115,7	116,2	116,2	116,3	116,6	116,6	116,6	117,6	117,6	117,8	116,6
Industrie	15-37	116,2	116,2	116,4	116,6	116,5	116,9	117,8	117,9	117,9	118,1	118,1	118,1	117,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	118,5	118,5	118,5	118,5	118,5	121,5	121,5	121,5	121,5	121,5	121,5	121,5	120,3
Bouwnijverheid	45	119,3	119,3	119,3	118,9	118,9	119,0	120,2	120,2	120,2	120,2	120,2	120,2	119,6
Handel	50-52	115,2	115,2	115,2	115,7	115,7	115,8	116,2	116,6	116,6	116,7	116,8	116,8	116,0
Horeca	55	112,4	112,4	112,4	112,6	112,6	112,6	113,5	113,5	113,5	113,7	113,7	113,7	113,1
Vervoer en communicatie	60-64	114,1	114,2	114,2	115,0	115,0	116,1	116,2	116,2	116,4	117,0	117,0	117,0	115,7
Financiële instellingen	65-67	120,3	120,5	120,5	120,6	120,6	121,6	122,1	122,8	122,8	122,8	122,8	122,8	121,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	116,9	116,9	116,9	117,2	117,3	117,4	118,2	118,3	118,3	118,3	118,3	118,3	117,7
Openbaar bestuur	75	118,3	118,6	118,9	118,9	118,9	120,0	120,1	120,2	120,2	120,2	120,2	120,2	119,5
Onderwijs	80	119,6	119,6	119,6	119,9	119,9	119,9	120,9	122,0	122,0	122,1	122,1	122,1	120,8
Gezondheids- en welzijnszorg	85	118,3	118,3	118,3	118,8	119,2	119,2	119,3	119,7	119,7	119,7	119,7	119,7	119,2
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	116,9	116,9	117,0	117,1	117,3	117,8	118,8	118,8	118,8	118,9	118,9	118,9	118,0
Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	119,2	119,2	119,3	119,6	119,6	120,0	120,6	120,9	120,9	121,0	121,0	121,0	120,2
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		118,2	118,2	118,2	118,5	118,6	118,9	119,7	119,8	119,8	120,0	120,0	120,0	119,2
Gesubsidieerde sector		120,8	120,8	120,8	121,3	121,7	121,7	121,8	122,1	122,1	122,1	122,1	122,1	121,6
Overheid		122,1	122,4	122,6	122,7	122,7	123,4	123,8	124,3	124,3	124,4	124,4	124,4	123,5
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	115,3	115,3	115,3	115,9	115,9	115,9	116,3	116,3	116,3	117,4	117,4	117,6	116,2
Industrie	15-37	118,1	118,1	118,3	118,5	118,5	118,8	119,8	119,8	119,8	120,0	120,0	120,0	119,1
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	120,4	120,4	120,4	120,4	120,4	123,5	123,5	123,5	123,5	123,5	123,5	123,5	122,2
Bouwnijverheid	45	119,3	119,3	119,3	118,9	118,9	119,0	120,3	120,3	120,3	120,3	120,3	120,3	119,7
Handel	50-52	115,6	115,6	115,6	116,1	116,2	116,2	116,7	117,1	117,1	117,2	117,3	117,3	116,5
Horeca	55	111,3	111,3	111,3	111,6	111,6	111,6	112,5	112,5	112,5	112,7	112,7	112,7	112,0
Vervoer en communicatie	60-64	119,6	119,6	119,6	120,4	120,4	121,6	121,7	121,7	121,9	122,5	122,5	122,5	121,2
Financiële instellingen	65-67	120,5	120,6	120,6	120,7	120,7	121,7	122,3	122,9	122,9	122,9	122,9	122,9	121,8
Zakelijke dienstverlening	70-74	119,1	119,2	119,3	119,6	119,7	119,7	120,5	120,6	120,6	120,6	120,6	120,6	120,0
Openbaar bestuur	75	122,0	122,4	122,7	122,8	122,7	123,8	123,9	124,0	124,0	124,0	124,0	124,0	123,3
Onderwijs	80	122,1	122,2	122,2	122,5	122,5	122,5	123,4	124,5	124,5	124,6	124,6	124,6	123,4
Gezondheids- en welzijnszorg	85	121,1	121,1	121,1	121,6	122,0	122,1	122,1	122,6	122,6	122,6	122,6	122,6	122,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	119,8	119,9	119,9	120,0	120,3	120,8	121,7	121,7	121,7	121,8	121,8	121,8	120,9

Werkloosheid in de Europese Unie

Diana Janjetovic en Bart Nauta

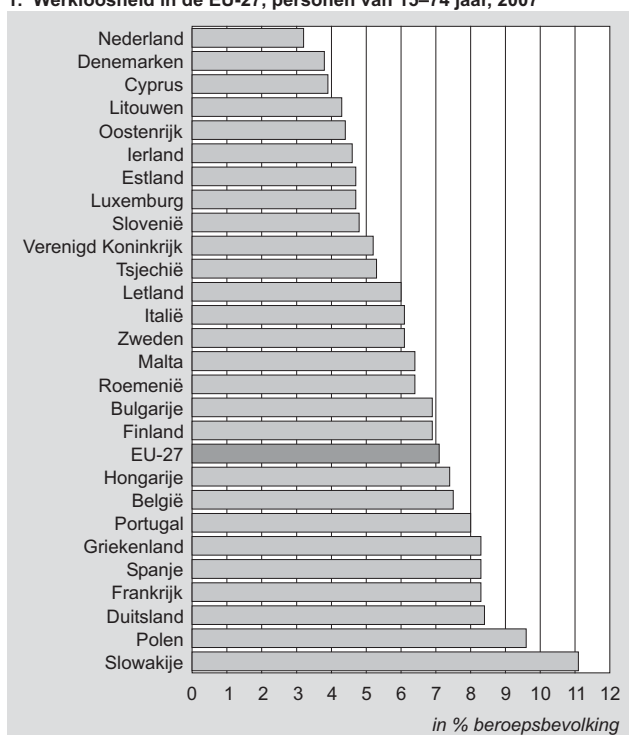
De werkloosheid in de Europese Unie vertoont sinds 2000 als gevolg van de conjunctuur een wisselend verloop. Door de economische malaise in de jaren 2001–2003 steeg de werkloosheid in de oude lidstaten gemiddeld tot ruim 8 procent in 2005 om daarna sterk te dalen. In 2006 bedroeg de economische groei immers weer circa 3 procent. Voor de nieuwe lidstaten golden deze bewegingen versterkt: hogere werkloosheid, maar tevens hogere groei en na 2005 een zeer scherpe daling van het werkloosheidspercentage. In 2007 lagen de werkloosheidspercentages in de oude en de nieuwe lidstaten met respectievelijk 7,0 en 7,6 procent dicht bij elkaar.

1. Werkloosheid in de uitgebreide Europese Unie

1.1 Werkloosheid in 2007

In 2007 waren 16,9 miljoen personen van 15–74 jaar in de EU-27 werkloos. Dit kwam overeen met 7,1 procent van de beroepsbevolking. Er zijn echter grote verschillen tussen de verschillende landen. De laagste werkloosheid werd in 2007 gemeten in Nederland en Denemarken (respectievelijk 3,2 en 3,8 procent van de beroepsbevolking), de hoogste werkloosheid kwam voor rekening van Polen en Slowakije (respectievelijk 9,6 en 11,1 procent). De grootste economie van de Europese Unie, de Bondsrepubliek Duitsland, scoort slechter dan het gemiddelde. Hier is 8,4 procent van de beroepsbevolking werkloos.

1. Werkloosheid in de EU-27, personen van 15–74 jaar, 2007



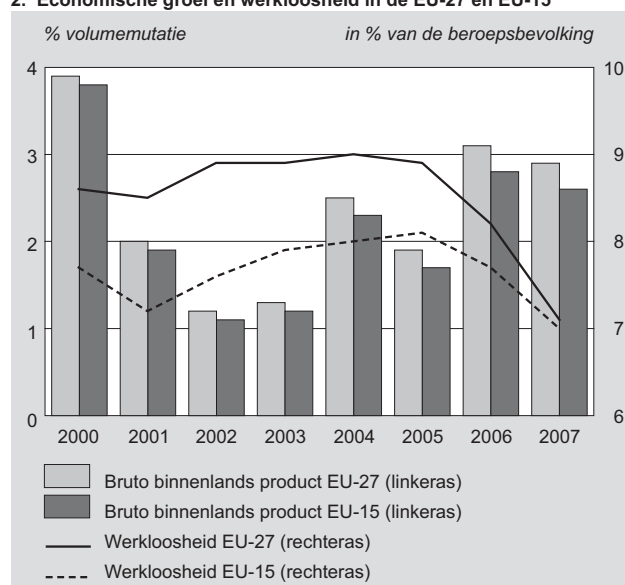
1.2 Ontwikkeling van de werkloosheid in de EU-15 en EU-27

Na het begin van het millennium vertraagde de economische groei in de EU-27. In de jaren 2001–2003 lag de jaarlijkse groei voor het eerst sinds 1996 weer onder de 2 procent. Daardoor nam de werkloosheid jaarlijks toe om in 2004 het hoogste niveau van 9,0 procent te bereiken. Toen de economie na 2004 weer begon aan te trekken, daalde het werkloosheidspercentage tot gemiddeld 7,1 procent in 2007. De economische groei in de EU-27 bedroeg in dat jaar 2,9 procent. Dit cijfer werd geflatteerd door de economische prestaties in de nieuwe lidstaten. In de oude lidstaten, de EU-15, bedroeg de groei slechts 2,6 procent.

Het economische dieptepunt lag voor zowel de oude als de nieuwe lidstaten in 2002. In dat jaar groeide de economie in de EU-15 gemiddeld met een magere 1,1 procent. Deze groei was 0,1 procentpunt lager dan die van de EU-27. De nieuwe lidstaten kenden toen al een gemiddeld hogere economische groei dan de oude lidstaten.

Na de vertraging van de economische groei in 2001 steeg de werkloosheid. In de EU-27 was deze stijging sterker dan in de oude lidstaten. In 2001 was 7,2 procent van de beroepsbevolking in de EU-15 werkloos, tegen 8,5 procent in de EU-27. In 2005 bereikte de werkloosheid een top van 8,1 procent in de EU-15 en 8,9 procent in de EU-27. Sindsdien daalde de werkloosheid in de oude lidstaten naar 7,0 procent, dat is slechts 0,1 procentpunt minder dan in de EU-27. Het kleiner wordende verschil in werkloosheid tussen de EU-27 en de EU-15 hangt onder meer samen met de sterke economische groei in de nieuwe lidstaten.

2. Economische groei en werkloosheid in de EU-27 en EU-15



1.3 Ontwikkeling werkloosheid in de nieuwe lidstaten

De werkgelegenheid in de NLS12 heeft zich de afgelopen jaren positief ontwikkeld. In 2002 was nog 13,7 procent

De Europese Unie

EU-15

In 1995 behoorden vijftien landen tot de Europese Unie: België, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden. We spreken ook wel van de oude lidstaten.

NLS10

Op 1 mei 2004 traden de volgende tien landen toe tot de Europese Unie: Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slowakije, Slovenië en Tsjechië.

NLS12

Naast de tien in 2004 tot de Europese Unie toegetreden landen zijn er vanaf januari 2007 nog twee landen bijgekomen, namelijk Bulgarije en Roemenië. Deze twaalf landen worden de nieuwe lidstaten genoemd of de NLS12.

EU-27

De oude lidstaten (EU-15) en nieuwe lidstaten (NLS12) vormen samen de EU-27.

van de beroepsbevolking in de NLS12 werkloos. Na 2002 daalde de werkloosheid daar jaarlijks tot 7,6 procent in 2007. De werkloosheid nam het sterkst af in Polen en Slowakije, de landen waar de economie de afgelopen jaren bovengemiddeld groeide. In 2006 en 2007 groeide de economie in Slowakije bijvoorbeeld met respectievelijk 8,5 en 10,4 procent.

3. Werkloosheid in de EU-27, EU-15 en NLS12, personen van 15–74 jaar



2. Werkloosheid bij mannen en vrouwen

2.1 Werkloosheid bij mannen en vrouwen in 2007

In 2007 was in de EU-27 6,6 procent van de mannelijke beroepsbevolking werkloos. Bij vrouwen was dit percentage met 7,8 procent iets hoger.

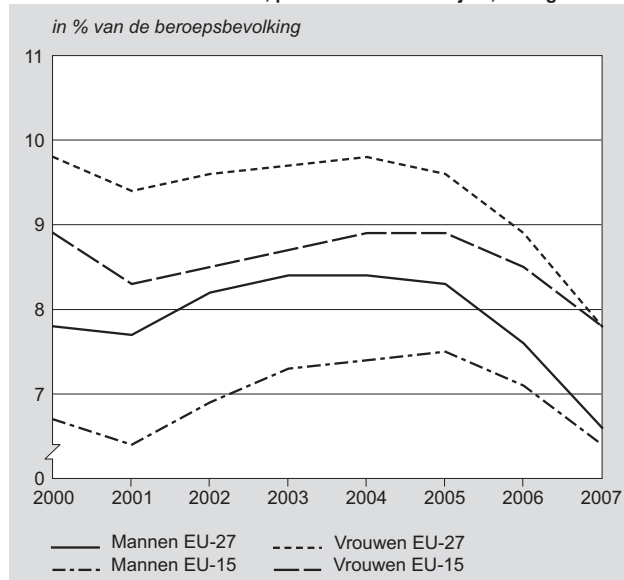
De hoogste werkloosheid onder mannen werd in 2007 gemeten in Slowakije (9,9 procent) en Duitsland (8,4 procent). Bij vrouwen was de werkloosheid vorig jaar het hoogst in Griekenland en Slowakije met respectievelijk 12,8 en 12,7 procent. De percentages van de 27 EU landen als geheel liggen voor vrouwen én mannen in 2007 dicht tegen die van de EU-15 aan. In de EU-15 zijn net iets minder mannen werkloos (6,4 procent) dan in de EU-27 (6,6 procent). Het werkloosheidspercentage bij de vrouwen is gelijk voor de EU-15 en de EU-27.

2.2 Ontwikkeling werkloosheid bij mannen en vrouwen

In de jaren 2000–2007 vertoonden de werkloosheidspercentages van mannen en vrouwen vrijwel hetzelfde verloop als die van de totale werkloosheid. Tussen de landen zijn er echter behoorlijke verschillen. In Nederland zijn er – net als in de meeste landen binnen de EU – relatief meer vrouwen dan mannen werkloos. In een aantal landen liggen de percentages bij mannen en vrouwen echter dicht bij elkaar.

Er zijn ook een aantal landen waar het percentage werkloze mannen juist hoger is dan dat onder vrouwen. In 2007 waren zes landen waar de werkloosheid bij vrouwen enkele tienden tot een paar procent lager was dan onder mannen. In deze landen zijn de verschillen er sinds 2000 ook altijd al geweest. De grootste verschillen in 2007 zijn zichtbaar in Roemenië (1,8 procentpunt) en Estland (1,5 procentpunt) ten gunste van de vrouwen. Ook Letland, Engeland, Ierland en Duitsland kenden tussen 2000 en 2007 een hogere werkloosheid bij mannen.

4. Werkloosheid in de EU-27, personen van 15–74 jaar, naar geslacht



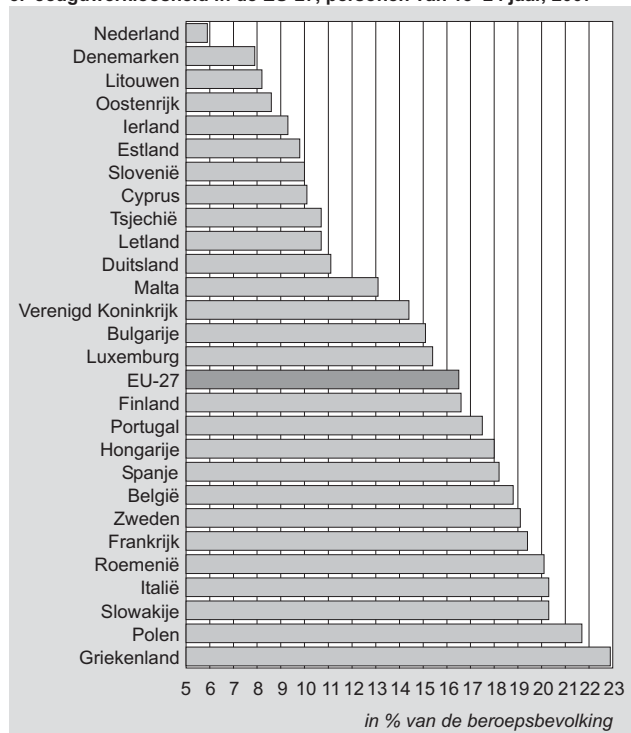
3. Jeugdwerkloosheid

3.1 Jeugdwerkloosheid in 2007

De mate van jeugdwerkloosheid (15–24 jaar) verschilt sterk van land tot land. In 2007 werd de hoogste jeugd-

werkloosheid gemeten in Slowakije (20,3 procent), Polen (21,7 procent) en Griekenland (22,9 procent). Hoewel de jeugdwerkloosheid in Polen erg hoog was, is deze in de afgelopen jaren wel sterk afgenomen. Zo was in 2002 het werkloosheidspercentage daar nog 42,5 procent. De drie landen met de laagste jeugdwerkloosheid waren: Nederland (5,9 procent), Denemarken (7,9 procent) en Litouwen (8,2 procent).

5. Jeugdwerkloosheid in de EU-27, personen van 15–24 jaar, 2007



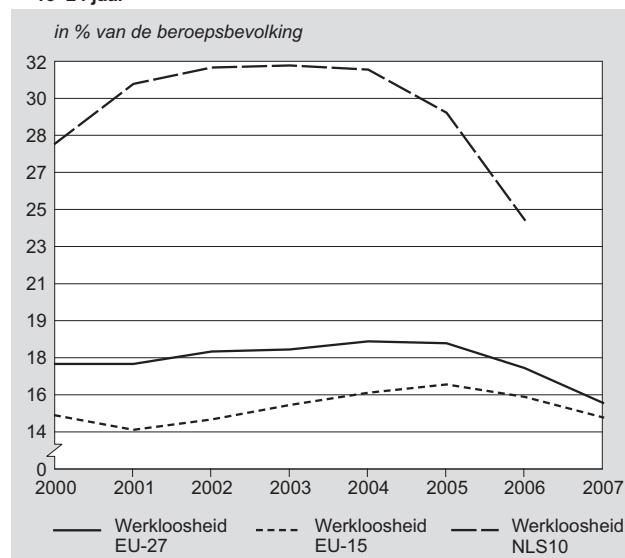
3.2 Ontwikkeling jeugdwerkloosheid

De werkloosheid onder jongeren (15–24 jaar) in de EU-27 is tussen 2001 en 2004 geleidelijk opgelopen van 17,3 naar 18,4 procent om het jaar daarop vrijwel gelijk te blijven. Na 2005 daalde de jeugdwerkloosheid jaarlijks. In 2007 waren ongeveer 4,1 miljoen jongeren binnen de EU-27 op zoek naar een baan. Dit kwam overeen met 15,4 procent van de beroepsbevolking, 1,7 procentpunt lager dan een jaar eerder.

De verschillen tussen de oude en nieuwe lidstaten zijn echter groot. In 2003 was in de EU-15 15,3 procent van de beroepsbevolking van 15–24 jaar werkloos, maar in de nieuwe lidstaten in Centraal- en Oost-Europa (NLS10) was dat maar liefst 31,8 procent. Na 2004 daalde de jeugdwerkloosheid in deze nieuwe lidstaten echter snel. Opvallend is dat de werkloosheid in de EU-15 in de jaren 2004 en 2005 wel verder opliep en pas na 2005 daalde.

De verschillen in werkloosheidspercentages tussen de groepen jongeren in oude en nieuwe staten zijn in de loop der jaren kleiner geworden. Dit komt mede doordat de jeugdwerkloosheid in de nieuwe lidstaten sterk is afgenomen in de afgelopen jaren. In 2007 bedroeg het werkloosheidspercentage in de EU-15 14,7 procent. Dit is slechts 0,7 procentpunt lager dan in de EU-27.

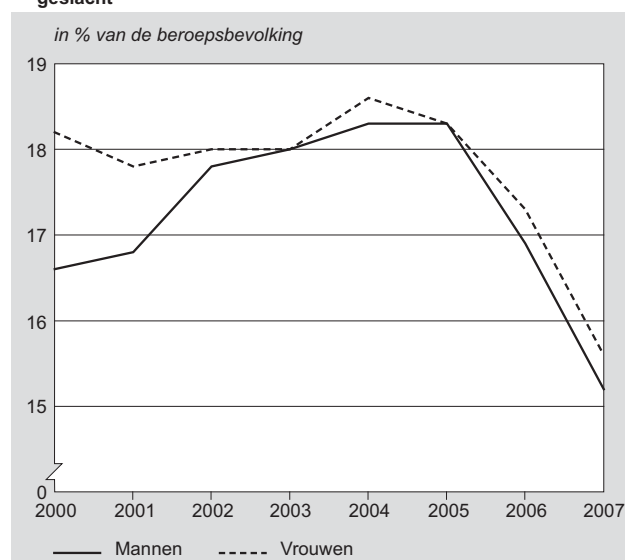
6. Jeugdwerkloosheid in de EU-27, EU-15 en NLS10, personen van 15–24 jaar



3.3 Jeugdwerkloosheid bij mannen en vrouwen

In 2007 waren in de EU-27 bijna 2,2 miljoen jonge mannen op zoek naar een baan. Dit kwam overeen met 15,2 procent van de beroepsbevolking. Het aantal jonge vrouwen dat een baan zocht was met 1,9 miljoen personen absoluut gezien wel lager, maar als aandeel van de beroepsbevolking was het met 15,6 procent iets hoger. Dat relatieve verschil geldt voor de gehele periode 2000–2007: het werkloosheidspercentage bij jonge vrouwen is hoger dan dat bij jonge mannen. In twee jaren was het percentage echter gelijk: zowel in 2003 (18 procent) en in 2005 (18,3 procent). Vanaf 2002 is het verschil echter nooit meer dan 0,4 procent. Dit in tegenstelling met de jaren 2000 en 2001 toen het onderscheid tussen jongeren nog respectievelijk 1,6 en 1,0 procent in het voordeel van de jonge mannen bleek. Vrouwen konden toen moeilijker werk vinden.

7. Jeugdwerkloosheid in de EU-27, personen van 15–24 jaar, naar geslacht



Overigens zijn ook wat betreft werkloosheid bij jonge mannen en vrouwen de verschillen tussen de EU-lidstaten groot. In 2007 waren in maar liefst 10 van de 27 landen relatief minder jonge vrouwen werkloos dan jonge mannen. Dit gold bijvoorbeeld voor het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Malta, Roemenië en Duitsland. In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland zijn de werkloosheidspercentages onder jonge vrouwen (sinds 2000) ieder jaar lager dan bij de jonge mannen. In andere landen liggen de percentages heel dicht bij elkaar of wisselen de verschillen tussen mannen en vrouwen elkaar per jaar af.

Tussen landen onderling zijn er grote verschillen in de jeugdwerkloosheid. Opvallend is dat deze onderlinge verschillen groter zijn bij jonge vrouwen dan bij jonge mannen. Het hoogste werkloosheidspercentage bij vrouwen in de leeftijd van 15–24 jaar kwam in 2007 voor rekening van Griekenland. Meer dan 30 procent van de jeugdige, vrouwelijke beroepsbevolking was in dit land op zoek naar een baan. In Nederland zocht toen relatief het kleinste aantal jonge vrouwen werk. Het werkloosheidspercentage kwam hier uit op 6,2 procent.

Het hoogste werkloosheidspercentage bij de jonge mannen kwam voor rekening van Roemenië (21,1 procent), waar Nederland relatief weer het kleinste aantal werklozen kende, namelijk 5,6 procent.

Technische toelichting

Data

De gebruikte data komen van de website van Eurostat: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/labour/employ&language=en&product=EU_MASTER_labour_market&root=EU_MASTER_labour_market&scrollto=0.

Deze cijfers zijn geharmoniseerde cijfers om landen en de EU-15 en EU-27 onderling te kunnen vergelijken. De gebruikte cijfers waarin de tien nieuwe lidstaten (NLS10) zijn geaggregeerd, komen uit een niet-geharmoniseerde tabel en kunnen breuken bevatten. Dit geldt voor de data gebruikt voor het hoofdstuk jeugdwerkloosheid. De werkloosheidscijfers van de verschillende landen en de EU-27 en EU-15 kunnen met elkaar vergeleken worden vanaf het jaar 2000. In dit artikel worden daarom werkloosheidscijfers sinds 2000 beschreven.

NLS12

Anders dan de NLS10 cijfers van de jeugdwerkloosheid zijn de in dit artikel gepubliceerde NLS12 cijfers niet offici-

cieel door Eurostat gepubliceerd, maar door de auteurs van dit artikel berekend op basis van absolute cijfers van de geharmoniseerde werkzame en werkloze beroepsbevolking.

Werkloosheid

De definitie van de werkloze beroepsbevolking is afgeleid van de richtlijnen die daarvoor zijn opgesteld door de International Labour Organisation (ILO). De werkloze beroepsbevolking bestaat volgens de officiële definitie uit alle mensen (15–74 jaar) die:

- Zonder werk zijn;
- Op korte termijn beschikbaar zijn (binnen twee weken);
- Actief op zoek zijn gegaan naar werk (in de afgelopen vier weken).

Werkloze en werkzame beroepsbevolking

Eurostat, het statistische bureau van de EU, publiceert maandelijks geharmoniseerde cijfers over de werkloosheid in de respectieve Europese landen om deze landen onderling goed te kunnen vergelijken., Eurostat hanteert daarbij een werkloosheidsdefinitie van de ILO die afwijkt van de in Nederland gehanteerde definitie. Eén van de belangrijkste verschillen is de urengrens. Volgens de ILO definitie wordt iemand tot de beroepsbevolking gerekend als hij één uur of meer per week werkt (werkzame beroepsbevolking) of op zoek is naar werk voor minimaal 1 uur per week en beschikbaar is om werk te aanvaarden (werkloze beroepsbevolking). In de Nederlandse definitie wordt een drempelwaarde van 12 uur gehanteerd voor het aantal uren per week dat iemand werkt of wil werken.

Volgens de internationale definitie moet iemand binnen twee weken kunnen beginnen in een baan. In de Nederlandse definitie wordt in bepaalde gevallen een termijn van drie maanden aangehouden voor de termijn waarop iemand kan beginnen te werken of voor de periode waarin men zoekactiviteiten ontplooid heeft.

Werkloosheidspercentage

De werkloze beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking. De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame en werkloze beroepsbevolking.

Meer weten?

Bent u geïnteresseerd in meer cijfers en artikelen over de Europese Unie, dan kunt u terecht bij het dossier Europese Unie, te vinden op www.cbs.nl.

Tabel 1
Economische groei in de EU

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>groeipercentage bbp</i>								
EU-27	3,9	2,0	1,2	1,3	2,5	1,9	3,1	2,9
EU-15	3,8	1,9	1,1	1,2	2,3	1,7	2,8	2,6
België	3,7	0,8	1,5	1,0	3,0	1,7	2,8	2,8
Bulgarije	5,4	4,1	4,5	5,0	6,6	6,2	6,3	6,2
Cyprus	5,0	4,0	2,1	1,9	4,2	3,9	4,0	4,4
Denemarken	3,5	0,7	0,5	0,4	2,3	2,5	3,9	1,8
Duitsland	3,2	1,2	0,0	-0,2	1,1	0,8	2,9	2,5
Estland	9,6	7,7	8,0	7,2	8,3	10,2	11,2	7,1
Finland	5,0	2,6	1,6	1,8	3,7	2,8	4,9	4,4
Frankrijk	3,9	1,9	1,0	1,1	2,5	1,7	2,0	1,9
Griekenland	4,5	4,5	3,9	5,0	4,6	3,8	4,2	4,0
Hongarije	5,2	4,1	4,4	4,2	4,8	4,1	3,9	1,3
Ierland	9,4	6,1	6,6	4,5	4,4	6,0	5,7	5,3
Italië	3,7	1,8	0,5	0,0	1,5	0,6	1,8	1,5
Letland	6,9	8,0	6,5	7,2	8,7	10,6	12,2	10,3
Litouwen	4,1	6,6	6,9	10,3	7,3	7,9	7,7	8,8
Luxemburg	8,4	2,5	4,1	2,1	4,9	5,0	6,1	5,1
Malta	:	-1,6	2,6	-0,3	0,2	3,4	3,4	3,8
Nederland	3,9	1,9	0,1	0,3	2,2	1,5	3,0	3,5
Oostenrijk	3,4	0,8	0,9	1,2	2,3	2,0	3,3	3,4
Polen	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,5
Portugal	3,9	2,0	0,8	-0,8	1,5	0,9	1,3	1,9
Roemenië	2,1	5,7	5,1	5,2	8,5	4,2	7,9	6,0
Slovenië	4,1	3,1	3,7	2,8	4,4	4,1	5,7	6,1
Slowakije	1,4	3,4	4,8	4,8	5,2	6,6	8,5	10,4
Spanje	5,0	3,6	2,7	3,1	3,3	3,6	3,9	3,8
Tjechië	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,4	6,4	6,5
Verenigd Koninkrijk	3,8	2,4	2,1	2,8	3,3	1,8	2,9	3,0
Zweden	4,4	1,1	2,4	1,9	4,1	3,3	4,1	2,6

Bron: Eurostat, juni 2008.

Tabel 2
Werkloosheid in de EU, in percentage van de beroepsbevolking, personen van 15-74 jaar

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU-27	8,6	8,5	8,9	8,9	9,0	8,9	8,2	7,1
EU-15	7,7	7,2	7,6	7,9	8,0	8,1	7,7	7,0
NLS12 ¹⁾	12,2	13,0	13,7	12,9	12,8	11,9	9,9	7,6
België	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4	8,2	7,5
Bulgarije	16,4	19,5	18,1	13,7	12,0	10,1	9,0	6,9
Cyprus	4,9	3,8	3,6	4,1	4,6	5,2	4,6	3,9
Denemarken	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8
Duitsland	7,5	7,6	8,4	9,3	9,7	10,7	9,8	8,4
Estland	12,8	12,4	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7
Finland	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9
Frankrijk	9,0	8,3	8,6	9,0	9,3	9,2	9,2	8,3
Griekenland	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,8	8,9	8,3
Hongarije	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4
Ierland	4,2	4,0	4,5	4,7	4,5	4,3	4,4	4,6
Italië	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1
Letland	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0
Litouwen	16,4	16,5	13,5	12,4	11,4	8,3	5,6	4,3
Luxemburg	2,3	2,0	2,7	3,7	5,1	4,5	4,7	4,7
Malta	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	7,3	7,3	6,4
Nederland	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6	4,7	3,9	3,2
Oostenrijk	3,6	3,6	4,2	4,3	4,8	5,2	4,7	4,4
Polen	16,1	18,2	19,9	19,6	19,0	17,7	13,8	9,6
Portugal	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0
Roemenië	7,2	6,6	8,4	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4
Slovenië	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,8
Slowakije	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1
Spanje	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3
Tjechië	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
Verenigd Koninkrijk	5,3	5,0	5,1	4,9	4,7	4,8	5,3	5,2
Zweden	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3	7,4	7,0	6,1

¹⁾ De werkloosheid in de twaalf nieuwe lidstaten (NLS12) is berekend op basis van geharmoniseerde absolute cijfers van de werkloze en werkzame beroepsbevolking.

Bron: Eurostat, juni 2008.

Tabel 3
Werkloosheid in de EU, in absolute aantallen, personen van 15–74 jaar

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	<i>x 1 000</i>							
EU-27	19 491,1	19 186,8	20 194,5	20 496,4	20 875,5	20 726,0	19 193,4	16 897,6
EU-15	13 529,0	12 870,8	13 661,3	14 450,4	14 826,9	15 116,4	14 471,6	13 265,3
België	301,9	285,6	330,6	362,3	379,1	390,4	383,2	353,0
Bulgarije	560,8	663,1	608,5	449,2	400,0	334,4	305,7	240,2
Cyprus	15,2	12,3	11,8	14,1	16,4	19,2	17,3	15,4
Denemarken	122,4	129,8	130,9	154,7	159,6	139,7	113,8	110,5
Duitsland	3 137,3	3 193,0	3 523,2	3 917,8	4 160,1	4 600,8	4 226,9	3 601,9
Estland	84,0	81,7	67,2	66,2	63,6	52,2	40,5	32,0
Finland	253,1	237,8	237,3	234,8	228,8	219,7	204,3	183,4
Frankrijk	2 385,2	2 226,1	2 334,4	2 478,2	2 582,7	2 598,9	2 604,7	2 373,7
Griekenland	516,9	487,6	480,1	459,8	505,6	477,3	434,5	406,9
Hongarije	260,9	235,0	239,7	244,5	252,5	302,2	316,7	312,0
Ierland	75,3	72,1	83,3	90,0	88,5	89,0	93,3	102,6
Italië	2 388,2	2 164,2	2 062,4	2 048,2	1 960,4	1 888,6	1 673,4	1 506,0
Letland	150,3	142,7	137,5	118,6	118,3	101,0	79,5	71,3
Litouwen	276,6	273,0	219,5	203,6	184,1	133,0	89,4	69,0
Luxemburg	4,3	3,9	5,3	7,2	10,1	9,1	9,7	9,5
Malta	10,4	12,2	12,0	12,2	11,7	11,7	12,0	10,6
Nederland	229,9	182,9	231,5	310,5	387,1	402,1	335,7	277,9
Oostenrijk	138,4	138,1	162,7	166,0	188,4	208,3	195,7	185,5
Polen	2 788,3	3 169,7	3 431,0	3 323,1	3 230,3	3 045,4	2 344,3	1 618,8
Portugal	205,5	213,5	270,5	342,3	365,0	422,3	427,8	448,6
Roemenië	821,2	750,0	884,0	691,8	799,5	704,5	728,4	640,9
Slovenië	64,7	60,2	61,3	64,2	63,3	66,0	60,8	49,9
Slowakije	485,2	507,4	487,4	460,2	483,0	430,0	355,4	295,7
Spanje	1 979,6	1 876,8	2 095,1	2 173,6	2 143,8	1 912,5	1 837,1	1 833,9
Tjechië	444,6	408,7	373,3	398,4	425,7	410,2	371,7	276,6
Verenigd Koninkrijk	1 537,9	1 435,7	1 485,4	1 444,6	1 372,1	1 408,4	1 595,7	1 575,7
Zweden	253,2	223,9	228,6	260,3	295,5	349,1	335,8	296,2

Bron: Eurostat, juni 2008.

Tabel 4
Jeugdwerkloosheid in de EU, in percentage van de beroepsbevolking, personen van 15–24 jaar

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU-27	17,3	17,3	17,9	18,0	18,4	18,3	17,1	15,4
EU-15	14,8	14,1	14,6	15,3	15,9	16,3	15,7	14,7
België	16,7	16,8	17,7	21,8	21,2	21,5	20,5	18,8
Bulgarije	33,7	38,8	37,0	28,2	25,8	22,3	19,5	15,1
Cyprus	10,1	8,1	8,1	8,9	10,5	13,0	10,5	9,8
Denemarken	6,2	8,3	7,4	9,2	8,2	8,6	7,7	7,9
Duitsland	7,5	7,7	9,1	9,8	11,8	13,9	12,5	11,1
Estland	23,9	23,2	17,6	20,6	21,7	15,9	12,0	10,0
Finland	21,4	19,8	21,0	21,8	20,7	20,1	18,7	16,5
Frankrijk	19,6	18,9	19,3	19,1	20,4	21,0	22,1	19,4
Griekenland	29,1	28,0	26,8	26,8	26,9	26,0	25,2	22,9
Hongarije	12,4	11,3	12,7	13,4	15,5	19,4	19,1	18,0
Ierland	6,8	7,3	8,5	9,1	8,9	8,6	8,6	9,3
Italië	27,0	24,1	23,1	23,7	23,5	24,0	21,6	20,3
Letland	21,4	23,0	22,0	18,0	18,1	13,6	12,2	10,7
Litouwen	30,6	30,9	22,5	25,1	22,7	15,7	9,8	8,2
Luxemburg	7,1	7,1	7,7	11,0	16,8	13,7	16,2	17,5
Malta	13,7	18,8	17,1	17,2	16,8	16,4	16,3	13,1
Nederland	5,7	4,5	5,0	6,3	8,0	8,2	6,6	5,9
Oostenrijk	5,3	5,8	6,7	8,1	9,4	10,3	9,1	8,6
Polen	35,1	39,5	42,5	41,9	39,6	36,9	29,8	21,7
Portugal	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6
Roemenië	20,0	18,6	23,2	19,6	21,9	20,2	21,4	20,1
Slovenië	16,3	17,8	16,5	17,3	16,1	15,9	13,9	10,1
Slowakije	36,9	39,2	37,7	33,4	33,1	30,1	26,6	20,3
Spanje	24,3	23,2	24,2	24,6	23,9	19,7	17,9	18,2
Tjechië	17,8	17,3	16,9	18,6	21,0	19,2	17,5	10,7
Verenigd Koninkrijk	12,1	11,7	12,0	12,2	12,1	12,9	14,1	14,4
Zweden	10,5	10,9	11,9	13,4	16,3	21,7	21,5	19,1

Bron: Eurostat, juni 2008.

Regionale banendynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen

Mathieu Vliegen en Koos Arts

In 1999–2005 deed zich rond de eeuwwisseling een periode van relatief hoge economische groei voor, gevolgd door enkele jaren van economische neergang en een voorzichtig economisch herstel in 2005. In dit artikel is vanuit een regionale invalshoek onderzocht wat de invloed van deze conjuncturele ontwikkelingen op de banendynamiek was. Daarbij is de ontwikkeling van de in- en uitstroom van banen in verschillende gebieden voor deze periode in kaart gebracht. Ook factoren zoals de regionale bedrijvendynamiek, banenwisselingen (binnen de gebieden en daarbuiten) en toetredingen tot en uittredingen uit banen in verschillende gebieden zijn in het onderzoek betrokken.

1. Inleiding

In 2007 heeft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid (WRR) het rapport *Investeren in Werkzekerheid* uitgebracht en aan het Kabinet aangeboden (WRR, 2007). Daarin wordt onder andere verslag gedaan van een onderzoek naar de banendynamiek in Nederland met een accent op de externe mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt. Voor dit onderzoek zijn statistische gegevens over de stromen van banen in en uit bedrijven en instellingen uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) gebruikt. In een voorstudie voor het rapport van de WRR werd ook op basis van het SSB al een aantal werkhypothese-ten getoetst (Theeuwes, e.a. 2005). In beide onderzoeken is de regionale invalshoek buiten beschouwing gelaten.

In dit artikel wordt op basis van het SSB de banendynamiek voor de periode 1999–2005 bekeken vanuit een regionaal perspectief. Hierbij zijn vijf gebieden onderscheiden namelijk: de Randstad, de Randstadzone, Noord-, Oost-

en Zuid-Nederland (zie kader). Gekozen is voor de periode 1999–2005 om de invloed van conjuncturele veranderingen op regionale arbeidsmarktstromen na te gaan. De conjuncturele veranderingen in deze periode kunnen namelijk worden getypeerd als een aantal jaren van relatief hoge economische groei rond de eeuwwisseling, gevolgd door een aantal jaren van economische neergang en een voorzichtig economisch herstel rond het jaar 2005 (CBS, 2007).

Vanuit een regionaal perspectief is de vraag interessant of deze conjuncturele veranderingen op dezelfde manier op de arbeidsmarktstromen in de vijf gebieden hebben ingewerkt. Om deze vraag te beantwoorden, wordt eerst nagegaan hoe groot de in- en uitstroom van banen tussen twee jaarlijks opeenvolgende tijdstippen is, en of daarin tussen de genoemde gebieden verschillen zijn. Daarna wordt binnen de stromen gekeken of er regionale verschillen zijn in de effecten op het aantal banen van:

1. de bedrijvendynamiek, waarbij het gaat om effecten van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven enerzijds en om effecten van groei- en krimp van bedrijven anderzijds;
2. baanwisselingen binnen een gebied en tussen gebieden;
3. toetredingen tot en uittredingen uit de arbeidsmarkt.

Als peildatum wordt steeds de laatste vrijdag van september gehanteerd. Voor meer details over het onderzoek, wordt verwezen naar de Technische toelichting.

2. Ontwikkeling van het aantal banen per gebied

2.1 Ontwikkeling van het aantal banen

Het aantal banen van werknemers en zelfstandigen stijgt in Nederland van 8,0 miljoen eind september 1999 tot bijna

Staat 1
Aantal banen (werknemers en zelfstandigen) per gebied, eind september

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	x 1 000						
Nederland	8 042,8	8 243,6	8 448,8	8 473,8	8 435,5	8 322,3	8 374,9
Randstad	3 600,7	3 695,8	3 789,3	3 791,6	3 758,1	3 702,8	3 728,9
Randstadzone	2 008,1	2 053,0	2 112,3	2 124,9	2 124,7	2 096,2	2 105,0
Noord-Nederland	737,5	765,3	781,1	778,6	781,6	768,0	778,9
Oost-Nederland	720,7	742,5	759,3	765,9	765,6	755,9	767,2
Zuid-Nederland	970,6	982,1	1 000,5	1 006,6	1 000,6	992,2	983,7
	%						
Nederland	100	100	100	100	100	100	100
Randstad	45	45	45	45	45	45	45
Randstadzone	25	25	25	25	25	25	25
Noord-Nederland	9	9	9	9	9	9	9
Oost-Nederland	9	9	9	9	9	9	9
Zuid-Nederland	12	12	12	12	12	12	12

Indeling in gebieden

Nederland is ingedeeld in de Randstad als hart van de Nederlandse economie, een zone rondom de Randstad, de Randstadzone, met gebieden waarnaar bedrijvigheid vanuit de Randstad is verschoven (Koster, 2005) en gebieden die qua forensenstromen sterk zijn georiënteerd op de Randstad (Vliegen en Oroh, 2004), Noord-Nederland, Oost-Nederland en Zuid-Nederland.



Randstad	Randstadzone	Noord-Nederland	Oost-Nederland	Zuid-Nederland
Provincies Utrecht en Zuid-Holland, COROP-gebieden Groot-Amsterdam (m.u.v. gemeenten Beemster en Graft-de Rijk), Agglomeratie Haarlem, IJmond, gemeente Almere	COROP-gebieden Kop van Noord-Holland, Alkmaar en omgeving, Veluwe, Arnhem/Nijmegen, Zuidwest-Gelderland, Noordoost-Brabant, Midden-Brabant, West-Brabant en Overig Zeeland; Flevopolder (m.u.v. gemeente Almere), gemeenten Beemster en Graft-de Rijk	Provincies Groningen, Friesland en Drenthe	Noordoost-polder, Provincie Overijssel, COROP-gebied Achterhoek	Provincie Limburg, COROP-gebieden Zuidoost-Noord-Brabant en Zeeuwsch-Vlaanderen

8,5 miljoen eind september 2002 waarna een daling inzet tot 8,3 miljoen banen eind september 2004. Daarna groeit het aantal banen weer tot bijna 8,4 miljoen in 2005.

Dezelfde ontwikkeling doet zich ook op regionaal niveau voor. Wel start de afname van het aantal banen in de

Randstad en Zuid-Nederland een jaar eerder dan in de Randstadzone en Noord- en Oost-Nederland. Daar begint het aantal banen pas vanaf 2003 te dalen. Bovendien zet in Zuid-Nederland de daling ook nog in 2005 door.

Eind september 2005 blijkt alleen in Noord- en Oost-Nederland het aantal banen weer op ongeveer hetzelfde hoge peil te zijn als in 2003. In de Randstad en de Randstadzone ligt het aantal banen in 2005 onder de top in respectievelijk 2002 en 2003.

2.2 Verdeling van banen over gebieden

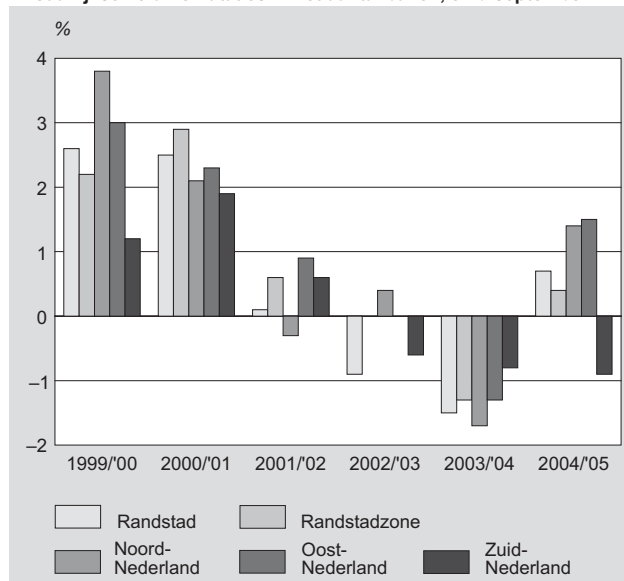
De Randstad telt de meeste banen, 45 procent van het totaal, gevolgd door de Randstadzone met een kwart van de banen. In Zuid-Nederland zijn 12 procent van de banen gelokaliseerd en in Noord- en Oost-Nederland elk 9 procent. In de periode eind september 1999 tot eind september 2005 treedt nauwelijks verandering op in de regionale verdeling van het aantal banen.

2.3 Volumemutaties in het aantal banen

In Zuid-Nederland is het aantal banen tussen 1999 en 2005 (eind september) met 1,3 procent het minst toegenomen. Zo zijn bijvoorbeeld de positieve volumemutaties in de eerste twee jaren daar het laagst en is de volumemutatie in 2004/05 negatief in tegenstelling tot de andere gebieden. Ook in de Randstad blijft in deze periode de totale groei van het aantal banen met 3,6 procent enigszins achter ten opzichte van de Randstadzone (4,8 procent), Noord-Nederland (5,6 procent) en Oost-Nederland (6,5 procent). De gemiddelde stijging in Nederland bedroeg in deze periode 4,1 procent.

Wat betreft de jaarlijkse relatieve volumemutaties in het aantal banen vertoont Noord-Nederland de grootste schommelingen; variërend van +3,8 procent in de periode 1999/00 tot -1,7 procent in 2003/04. Zuid-Nederland laat de kleinste schommelingen zien: van +1,9 procent in 2000/01 tot -0,9 procent in 2004/05.

1. Jaarlijkse volumemutaties in het aantal banen, eind september



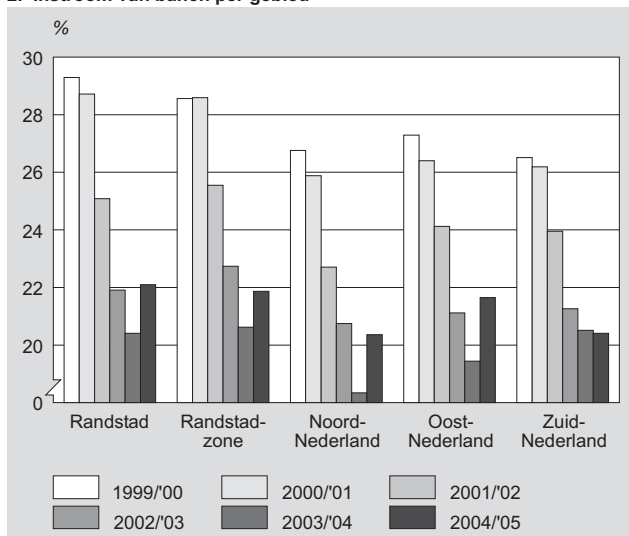
3. Instroom en uitstroom van banen per gebied

Om de instroom respectievelijk uitstroom van het aantal banen in de verschillende gebieden met elkaar te kunnen vergelijken, zijn beide uitgedrukt als percentage van het totale aantal banen per gebied.

De in- en uitstroom van banen is voor ieder gebied in de periode 1999/01–2004/05 aanzienlijk. Beide stromen zijn het grootst rond de eeuwwisseling, wanneer er sprake is van hoogconjunctuur. In de jaren van economische neergang neemt zowel de instroom als de uitstroom in ieder gebied af. Aan het begin van het economische herstel in 2004/05 stijgt de instroom in alle gebieden weer, met uitzondering van Zuid-Nederland. De uitstroom blijft dan echter in ieder gebied nog steeds dalen.

De Randstad en de Randstadzone laten jaarlijks de grootste instroom (gemiddeld rond 25 procent per jaar), maar ook de grootste uitstroom van banen (gemiddeld rond 24 procent per jaar) zien. Iets minder dynamisch is de arbeidsmarkt in Noord-Nederland met gemiddeld een jaarlijkse instroom van 23 procent en 22 procent aan uitstroom van banen.

2. Instroom van banen per gebied ¹⁾

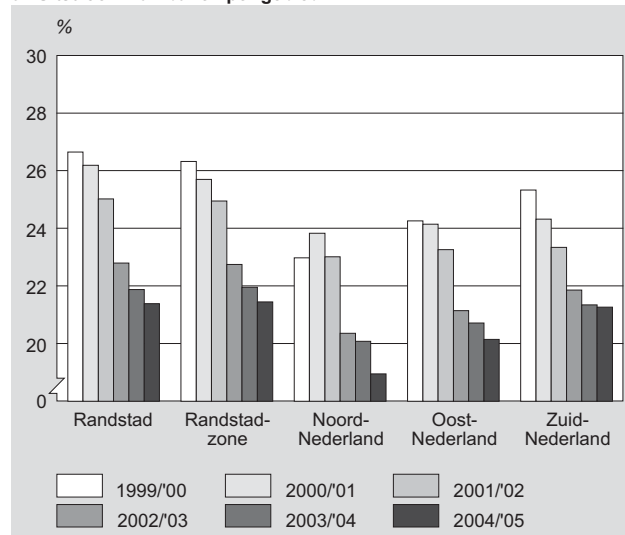


¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

3.1 In- en uitstroom van deeltijdbanen

De grootste dynamiek treft men aan bij de deeltijdbanen. Aan het begin van de economische neergang bedraagt de in- en uitstroom hiervan in alle gebieden 33 procent of meer. Daarna neemt zowel de in- als de uitstroom van deeltijdbanen af tot 30 procent of minder op het dieptepunt van de economische neergang. De Randstad en de Randstadzone kennen ook op dit gebied de grootste dynamiek. De in- en uitstroom van deeltijdbanen bedraagt daar gemiddeld 31 tot 32 procent per jaar. Noord-Nederland is het minst dynamisch, met een jaarlijkse instroom van gemiddeld 30 procent en 28 procent uitstroom.

3. Uitstroom van banen per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

Alleen in 2003/04 is de uitstroom van deeltijdbanen in bijna alle gebieden iets groter dan de instroom. Dit is vooral het geval in de Randstad. In alle overige perioden is de uitstroom van deeltijdbanen in alle gebieden kleiner dan de instroom. In Zuid-Nederland is in de periode 2003/04 de uitstroom juist iets kleiner dan de instroom, maar aan het begin van het economische herstel in 2004/05 geldt het omgekeerde.

Staat 2
In- en uitstroom van deeltijdbanen van werknemers per gebied, eind september

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>in % aantal deeltijdbanen aan het begin van de periode</i>				
<i>Instroom</i>				
Randstad	36,1	32,3	28,9	30,9
Randstad zone	36,8	32,3	29,1	30,3
Noord-Nederland	33,2	30,7	26,7	29,3
Oost-Nederland	36,4	31,3	28,3	30,5
Zuid-Nederland	36,3	32,1	29,4	29,1
<i>Uitstroom</i>				
Randstad	35,5	31,9	29,9	29,8
Randstad zone	34,7	31,2	29,5	29,5
Noord-Nederland	32,8	28,2	26,8	26,1
Oost-Nederland	33,2	29,7	28,5	28,2
Zuid-Nederland	33,4	30,7	29,3	29,9

3.2 In- en uitstroom van voltijdbanen

Bij voltijdbanen is sprake van minder dynamiek. Aan het begin van de economische neergang in 2001/02 ligt de instroom in de gebieden tussen de 16 en 19 procent, terwijl de uitstroom tussen 17 en 19 procent ligt. Evenals bij de deeltijdbanen daalt daarna zowel de instroom als de uitstroom van voltijdbanen. De uitstroom van voltijdbanen is deze periode in alle gebieden groter dan de instroom. Op het moment van economisch herstel (2004/05) neemt de instroom licht toe en de uitstroom nog steeds af. Zuid-Nederland vormt de enige uitzondering. Daar stabiliseren zowel de in- als de uitstroom zich in 2004/05 ten opzichte van de voorgaande periode.

De dynamiek op de arbeidsmarkt is ook voor voltijdbanen in de Randstad en de Randstadzone het grootst. Gemiddeld bedraagt de instroom daar jaarlijks 16 tot 17 procent en de uitstroom 17 tot 18 procent. De minste dynamiek vinden we in Noord-Nederland met een jaarlijks gemiddelde van 14 procent aan instroom en 16 procent aan uitstroom.

Staat 3
In- en uitstroom van voltijdbanen van werknemers per gebied, eind september

	2001/'02	2002/'03	2003/'04	2004/'05
<i>in % aantal voltijdbanen aan het begin van de periode</i>				
<i>Instroom</i>				
Randstad	18,5	14,9	14,5	15,9
Randstad zone	18,9	16,5	14,8	16,2
Noord-Nederland	16,2	13,5	12,1	13,5
Oost-Nederland	16,9	14,2	13,2	15,4
Zuid-Nederland	17,0	14,3	14,9	14,6
<i>Uitstroom</i>				
Randstad	18,8	16,9	16,2	16,0
Randstad zone	19,5	17,5	16,8	16,4
Noord-Nederland	17,2	15,5	15,1	14,2
Oost-Nederland	17,4	15,7	15,3	15,0
Zuid-Nederland	17,9	16,6	16,0	16,0

4. Banen en bedrijvendynamiek per gebied

Belangrijk bij de in- en uitstroom van banen is de dynamiek van bedrijven. Het gaat hierbij om oprichting en opheffing, en om groei en krimp van bedrijven. Voor regionale analyses speelt ook de vestiging en het vertrek van bedrijven een rol. Hier wordt volstaan met de gevolgen van die dynamiek op de in- en uitstroom van banen.¹⁾ Die gevolgen worden weergegeven door middel van twee saldi aan banen tussen twee jaarlijkse tijdstippen.

Het eerste saldo geeft het aantal banen aan van bedrijven die nieuw zijn in een gebied door oprichting van een nieuw bedrijf of vestiging van een bestaand bedrijf enerzijds en het aantal banen dat verdwenen is uit het gebied als gevolg van opheffing of vertrek van een bedrijf anderzijds. Bij de bedrijven die zijn vertrokken zijn eventuele banen als gevolg van groei en krimp inbegrepen.²⁾

Het tweede saldo heeft betrekking op het aantal nieuwe en verdwenen banen van bestaande bedrijven in een gebied als gevolg van (1) baanwisselingen van personen van en naar andere bedrijven in het gebied, (2) verplaatsingen van een baan van hetzelfde bedrijf naar een ander gebied en (3) toetredingen tot of uittredingen uit de arbeidsmarkt in dat gebied. Groei en krimp van bestaande bedrijven die in het geheel naar een ander gebied zijn verhuisd, zijn hierbij niet inbegrepen.³⁾

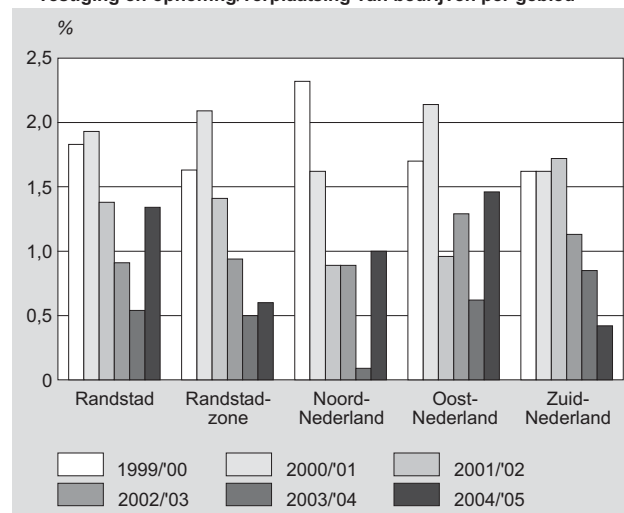
4.1 Effect van oprichting/vestiging en opheffing/verplaatsing van bedrijven

Het gecombineerde effect van oprichting, vestiging, opheffing en vertrek van bedrijven levert tijdens de hele periode in alle gebieden een positieve groei van banen op. Dit

effect is in de jaren van economische neergang kleiner dan in de jaren van hoogconjunctuur en neemt weer toe in de periode van het licht economisch herstel. De enige uitzondering op dit patroon vormt Zuid-Nederland. Daar neemt dit positieve effect nog steeds verder af.

Opvallend is verder dat de verschillen tussen de afzonderlijke jaren het grootst zijn in Noord-Nederland. Dit gebied lijkt dan ook meer gevoelig te zijn voor het effect van de conjuncturele cyclus op de bedrijvendynamiek van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek.

4. Saldo van nieuwe en verdwenen banen als gevolg van oprichting/vestiging en opheffing/verplaatsing van bedrijven per gebied¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

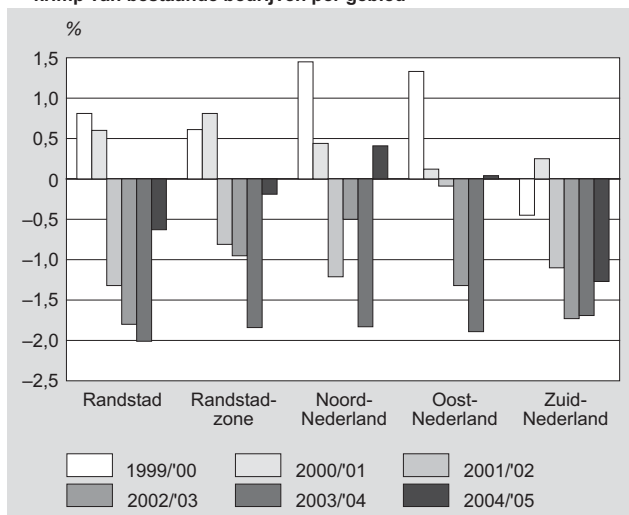
4.2 Effect van groei en krimp van bestaande bedrijven

Het gecombineerde effect van groei en krimp van bestaande bedrijven op het aantal banen laat een ander beeld zien. Is er in bijna alle gebieden nog sprake van een positief effect op het aantal banen in de jaren van hoogconjunctuur, dit verandert in een negatief effect bij het aanbreken van de jaren van economische neergang. Dan verdwijnen er meer banen bij bestaande bedrijven dan er bijkomen. Dit zet zich ook door bij het licht economisch herstel.

Er zijn enkele uitzonderingen op deze algemene trend. In Zuid-Nederland is in het begin van de periode in 1999/'00 sprake van een licht verlies aan banen bij bestaande bedrijven, terwijl in Noord-Nederland aan het eind van de periode in 2004/'05 sprake is van een lichte winst.

Het negatieve effect op het aantal banen is het grootst in de Randstad en in Zuid-Nederland. In vier jaar tijd, van september 2001 tot en met september 2005, bedraagt het verlies aan banen in de Randstad en Zuid-Nederland als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven, jaarlijks gemiddeld 1,4 procent van het totale aantal banen. Het gemiddelde verlies aan banen in die vier jaar is met 0,8 procent in Noord- en Oost-Nederland het kleinst.

5. Saldo van nieuwe en verdwenen banen als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

4.3 Vergelijking van beide effecten voor de werkgelegenheid

Op basis van deze saldi lijken processen van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek in jaren van hoogconjunctuur en aan het begin van een economische neergang belangrijker te zijn voor de werkgelegenheid dan groei en krimp, in die zin dat deze per saldo meer bijdragen aan de groei van het aantal banen. Dat geldt ook voor de werkgelegenheid bij het begin van een economisch herstel. Maar is een economische neergang eenmaal ingezet, dan zijn groei en krimp van bestaande bedrijven hiervoor belangrijker.⁴⁾

Vanuit regionaal perspectief hebben de factoren groei en krimp in de periode van economische neergang in de Randstad en in Noord-Nederland meer betekenis voor de werkgelegenheid dan oprichting/vestiging en opheffing/vertrek. Dat geldt ook voor de situatie in Zuid-Nederland ten tijde van de lichte opleving van de economie (2004/05).

5. Baanwisselingen van werknemers

In het rapport *Investeren in Werkzekerheid* van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid wordt veel aandacht besteed aan baanwisselingen als een indicator voor de dynamiek op de arbeidsmarkt (WRR, 2007). Daarbij is vastgesteld dat er meer van baan gewisseld wordt in jaren van hoogconjunctuur dan in jaren van economische neergang.

Vanuit een regionaal perspectief kunnen twee typen baanwisselingen worden onderscheiden:

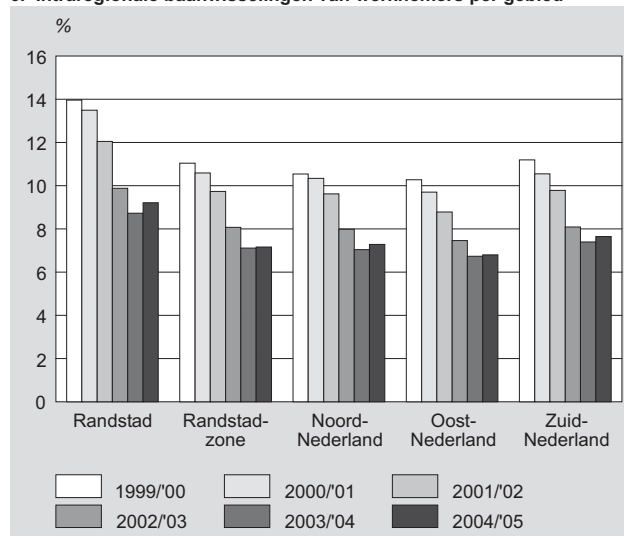
- *intraregionale* baanwisselingen: wisselingen van baan in een bestaand of verdwenen bedrijf in een bepaald gebied naar een baan in een ander bestaand of nieuw bedrijf in hetzelfde gebied;
- *interregionale* baanwisselingen: wisselingen van baan in een bestaand of verdwenen bedrijf in een bepaald gebied naar een baan in een bestaand bedrijf of nieuw bedrijf in een ander gebied.

5.1 Intraregionale baanwisselingen

Het aantal intraregionale baanwisselingen volgt in ieder gebied de conjunctuurcyclus. Er vindt een groot aantal baanwisselingen plaats ten tijde van hoogconjunctuur, gevolgd door een toenemende daling in de periode van economische neergang met een lichte stijging bij het begin van het economische herstel.

Het aandeel intraregionale baanwisselingen, uitgedrukt als percentage van het totale aantal banen, is aanzienlijk. Het aandeel intraregionale baanwisselingen is het hoogst in de Randstad, jaarlijks gemiddeld ruim 11 procent. In Oost-Nederland is dat percentage met gemiddeld 8 procent het laagst. De overige gebieden ontlopen elkaar niet veel met een jaarlijks gemiddelde van rond 9 procent. De Randstad laat ook gemiddeld de grootste verschillen van jaar op jaar zien. Oost- en Noord-Nederland kennen de kleinste verschillen van jaar op jaar.

6. Intraregionale baanwisselingen van werknemers per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

5.2 Interregionale baanwisselingen

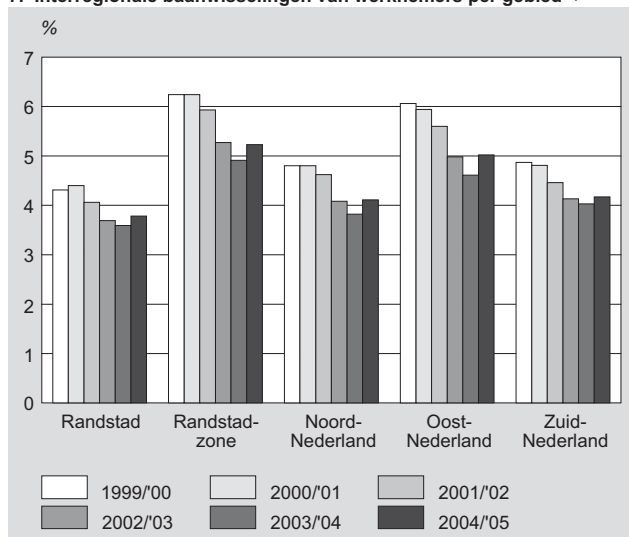
Ook de interregionale baanwisselingen volgen in ieder gebied de conjuncturele ontwikkeling, zij het minder opvallend dan de intraregionale baanwisselingen. De jaarlijkse verschillen zijn daardoor in ieder gebied veel minder groot. Ook de omvang van de interregionale baanwisselingen is voor ieder gebied veel kleiner dan die van de baanwisselingen binnen hetzelfde gebied.

De hoogste percentages interregionale baanwisselingen zijn te vinden in de Randstadzone en in Oost-Nederland: jaarlijks gemiddeld tussen de 5 en 6 procent. De Randstad laat het laagste aandeel interregionale baanwisselingen zien: gemiddeld rond 4 procent.

5.3 Intraregionale en interregionale baanwisselingen vergeleken

Een vergelijking van beide typen baanwisselingen per gebied laat zien dat in de Randstad de intraregionale baan-

7. Interregionale baanwisselingen van werknemers per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

wisselingen gemiddeld bijna driemaal meer voorkomen dan de interregionale baanwisselingen. In de zone rond de Randstad en Oost-Nederland komen intraregionale baanwisselingen anderhalf keer zo vaak voor. Noord- en Zuid-Nederland nemen in dit opzicht een tussenpositie in met twee keer zoveel intraregionale baanwisselingen.

6. Toetredingen tot en uittredingen uit een baan

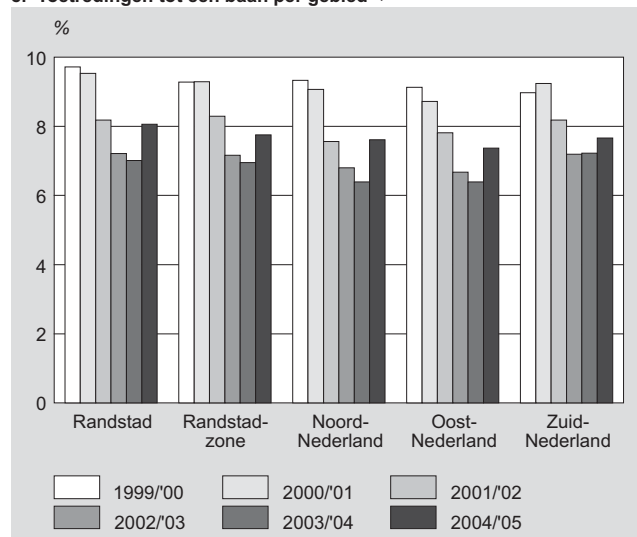
Als laatste onderdeel van de regionale banendynamiek komen toetredingen tot een baan en uittredingen daaruit aan de orde. Bij toetredingen tot een baan gaat het om personen die aan het begin van een periode geen baan hebben en aan het einde van die periode wel. Bij de uittredingen uit een baan is het omgekeerde het geval.

Ook deze aspecten van de banendynamiek sluiten aan bij de conjunctuurgolf. Na de hoogconjunctuur daalt in ieder gebied in de periode van economische neergang het aantal toetredingen tot een baan en stijgt in ieder gebied het aantal uittredingen uit een baan. Bij het voorzichtig economisch herstel stijgen de toetredingen weer en dalen de uittredingen.

Het aandeel toetredingen en uittredingen is het hoogst in de Randstad: over de hele periode 8,3 procent toetredingen en 7,7 procent uittredingen. Ook Zuid-Nederland scoort hoog, met gemiddeld 8,1 procent toetredingen en 7,6 procent uittredingen. In Oost-Nederland zijn deze percentages met respectievelijk 7,7 en 6,7 procent het laagst. De verschillen tussen de gebieden zijn echter niet groot.

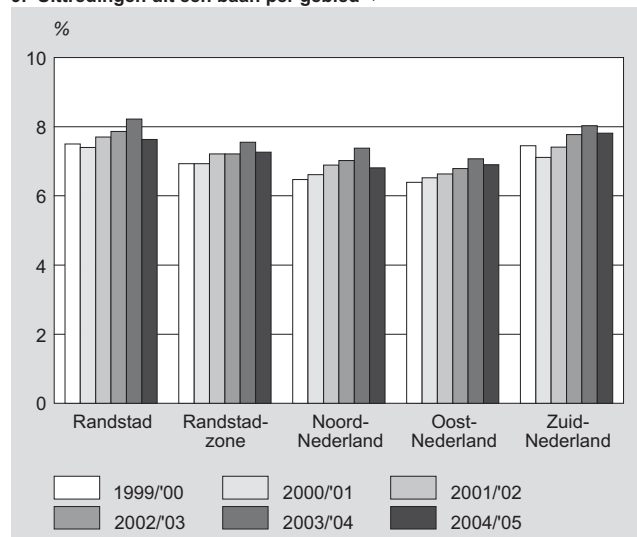
De toetredingen tot banen dalen in de jaren van economische neergang sneller dan de uittredingen uit banen stijgen. Dit betekent dat op het dieptepunt van de economische neergang in ieder gebied een negatief saldo ontstaat van de toetredingen ten opzichte van het uittredingen. Dat negatieve saldo is in 2002/03 en 2003/04 relatief het

8. Toetredingen tot een baan per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

9. Uittredingen uit een baan per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

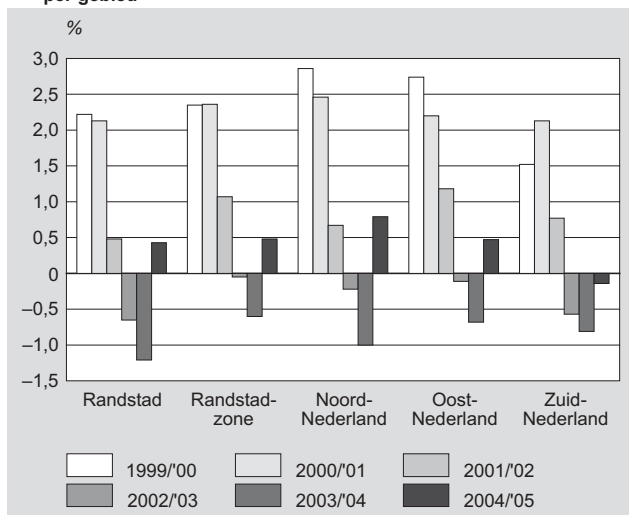
grootst in de Randstad en het kleinst in de Randstadzone en in Oost Nederland.

Bij het economische herstel nemen de toetredingen weer sneller toe dan de uittredingen afnemen. In 2004/05 heeft in bijna ieder gebied het aandeel toetredingen weer de overhand. De enige uitzondering hierop is Zuid-Nederland.

6.1 Toe- en uittredingen bij deeltijdbanen

Er zijn grote verschillen in toe- en uittreding tussen deeltijd- en voltijdbanen. In de jaren van economische neergang dalen de toetredingen tot een deeltijdbaan in ieder gebied en bij het licht economische herstel nemen ze weer toe. De uittredingen uit deeltijdbanen blijken in de jaren van economische neergang echter niet te stijgen, maar ongeveer gelijk te blijven. Wel dalen zij licht bij het economische herstel.

10. Saldo van toetredingen tot een baan en uittredingen uit een baan per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal banen aan het begin van de periode (eind september).

Zuid-Nederland kent in de hele periode het hoogste aandeel toetredingen, maar ook het hoogste aandeel uittredingen. De kleinste percentages toe- en uittredingen komen voor in Noord- en Oost-Nederland.

Staat 4
Toetredingen en uittredingen van werknemers met een deeltijdbaan per gebied, eind september

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>in % aantal deeltijdbanen aan het begin van de periode</i>				
Toetredingen				
Randstad	14,7	13,0	12,1	13,7
Randstad zone	15,4	13,1	12,3	13,3
Noord-Nederland	14,2	12,9	11,4	13,3
Oost-Nederland	15,1	12,5	11,6	13,1
Zuid-Nederland	15,7	13,6	12,9	13,3
Uittredingen				
Randstad	12,0	12,0	12,1	11,6
Randstad zone	11,5	11,3	11,3	11,1
Noord-Nederland	11,2	10,9	10,9	10,2
Oost-Nederland	10,8	10,7	10,8	10,6
Zuid-Nederland	11,8	12,0	12,1	11,9

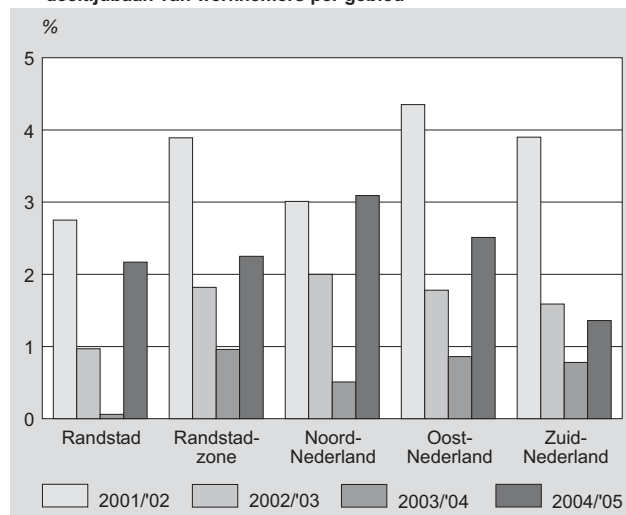
Het aantal toetredingen tot een deeltijdbaan is in ieder gebied voor elk jaar groter dan het aantal uittredingen. De Randstad laat procentueel het kleinste positieve saldo zien, gevolgd door Zuid-Nederland. Oost-Nederland vertoont procentueel het grootste positieve saldo, terwijl de Randstad-zone en Noord-Nederland een tussenpositie innemen.

6.2 Toe- en uittredingen bij voltijdbanen

De toe- en uittredingen bij voltijdbanen laten een iets ander beeld zien. In de jaren van economische neergang dalen in ieder gebied de toetredingen en stijgen de uittredingen. De toetredingen nemen bij het economische herstel weer toe, terwijl de uittredingen dan juist afnemen.

De Randstad heeft het hoogste aandeel toetredingen. Samen met Zuid-Nederland kent de Randstad ook het grootste percentage uittredingen. De laagste percentages

11. Saldo van toetredingen tot een deeltijdbaan en uittredingen uit een deeltijdbaan van werknemers per gebied ¹⁾



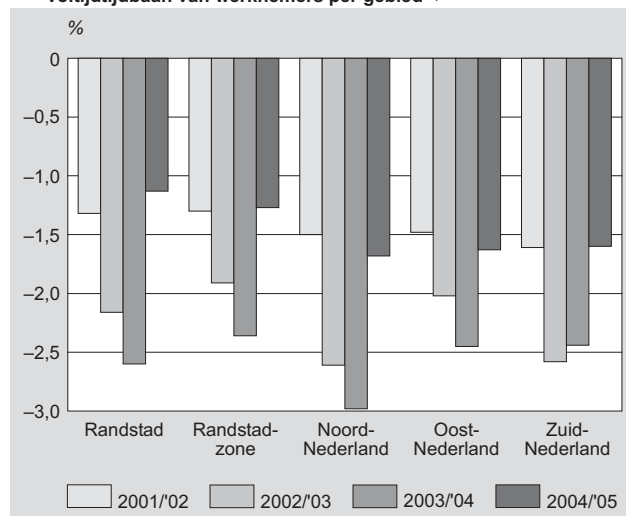
¹⁾ Berekend als percentage van het aantal deeltijdbanen aan het begin van de periode (eind september).

toetredingen laten Oost- en Noord-Nederland zien. Oost-Nederland vertoont ook het kleinste aandeel uittredingen.

Staat 5
Toetredingen en uittredingen van werknemers met een voltijdbaan per gebied, eind september

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>in % aantal voltijdbanen aan het begin van de periode</i>				
Toetredingen				
Randstad	4,2	3,5	3,6	4,2
Randstad zone	3,6	3,0	3,2	3,7
Noord-Nederland	3,0	2,4	2,6	3,1
Oost-Nederland	2,9	2,5	2,5	3,1
Zuid-Nederland	3,7	3,1	3,5	3,9
Uittredingen				
Randstad	5,5	5,6	6,2	5,3
Randstad zone	4,9	4,9	5,5	5,0
Noord-Nederland	4,5	5,0	5,6	4,8
Oost-Nederland	4,4	4,6	5,0	4,7
Zuid-Nederland	5,3	5,7	6,0	5,5

12. Saldo van toetredingen tot een voltijdbaan en uittredingen uit een voltijdtdbaan van werknemers per gebied ¹⁾



¹⁾ Berekend als percentage van het aantal deeltijdbanen aan het begin van de periode (eind september).

Opvallend is dat in ieder gebied voor elk jaar het aantal uit-tredingen uit een voltijd baan in de hele periode aanzienlijk groter is dan het aantal toetredingen. Dit betekent dat in ieder gebied sprake is van een negatief saldo. Uitgedrukt als percentage is dit negatieve saldo het grootst in Noord-Nederland, gevolgd door Zuid-Nederland. Relatief het laagste negatieve saldo wordt aangetroffen in de Randstadzone.

7. Conclusies

- Er is op regionaal niveau in de periode 1999–2005 sprake van een aanzienlijke banendynamiek. De Randstad en de Randstadzone zijn het meest dynamisch, Noord-Nederland het minst.
- De arbeidsmarkt in Noord-Nederland reageert het meest op bedrijfsdynamische ontwikkelingen zoals oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven. De Oost-Nederlandse banenmarkt daarentegen is daar minder gevoelig voor. Ook lijkt Oost-Nederland, samen met Noord-Nederland, het minst gevolgen te ondervinden van de groei en krimp van bestaande bedrijven. De Randstad en Zuid-Nederland lijken daarvoor juist gevoeliger te zijn.
- Van de vijf gebieden is in de Randstad het aandeel intraregionale baanwisselingen het hoogst, terwijl het aandeel baanwisselingen naar andere gebieden er het laagst is. In Oost-Nederland en de Randstadzone geldt het omgekeerde.
- De Randstad blijkt ook het gebied te zijn met het hoogste percentages toetredingen tot een baan en uit-tredingen uit een baan. Ook Zuid-Nederland scoort hoog in dit opzicht. In Oost-Nederland zijn deze percentages het laagst.
- Wat betreft de deeltijdbanen kent Zuid-Nederland relatief de meeste toe- en uittredingen. Ook op het terrein van de voltijdbanen heeft Zuid-Nederland, samen met de Randstad, de hoogste aandelen toe- en uittredingen. Noord- en Oost-Nederland hebben de laagste percentages toe- en uittredingen bij deeltijdbanen. Beide gebieden laten ook het laagste aandeel toetredingen bij voltijdbanen zien.
- Wat opvalt is dat het aantal toetredingen tot een deeltijd baan in ieder gebied voor elk jaar groter is dan het aantal uittredingen. Bij voltijdbanen is in ieder gebied voor elk jaar het aantal uittredingen uit een baan aanzienlijk groter is dan het aantal toetredingen.

In ruimtelijk opzicht neemt de Randstad binnen Nederland een bijzondere positie in omdat daar een aantal omvangrijke stadsgewesten zijn gesitueerd die samen een grote bijdrage leveren aan de Nederlandse werkgelegenheid. In een vervolgartikel komen daarom voor die stadsgewesten de hier gepresenteerde aspecten van de banendynamiek in de periode 1999–2005 aan de orde.

Technische toelichting

Sociaal Statistisch Bestand

Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) bevat gegevens over alle personen, banen en uitkeringen in Nederland die

op individueel niveau aan elkaar relateerbaar zijn. Hiertoe zijn gegevens uit registraties op individueel niveau gekoppeld, geïntegreerd en waar nodig, consistent gemaakt. Voor de analyses in dit artikel is gebruik gemaakt van de SSB-jaargangen 1999 tot en met 2005. Nadere informatie over de opzet van het SBB kan men aantreffen in Arts en Hoogteijling (2002) en Bakker (2008).

Stromen

De stromen tussen banen zijn jaarlijks bepaald aan de hand van twee tijdstippen. Als peildatum is daarbij steeds de laatste vrijdag van september gehanteerd. Daarvoor is gekozen om te voorkomen dat de jaar op jaar vergelijking een wekeffect bevat. Normaliter worden in het weekend meer banen beëindigd en komen er op maandag meer banen bij.

Een vergelijking van de standen op deze twee opeenvolgende tijdstippen laat dan zien:

1. welke banen daartussen zijn gebleven (doorstroom aan banen);
2. welke banen daartussen zijn verdwenen (uitstroom van banen);
3. welke banen daartussen zijn ontstaan (instroom van banen).

Ad 1

Banen die tussen twee tijdstippen zijn *gebleven*, zijn banen van personen die op beide tijdstippen bij hetzelfde bedrijf in hetzelfde gebied werken.

Ad 2

Banen die tussen twee tijdstippen zijn *verdwenen* zijn van verschillende aard. Op de eerste plaats gaat het om banen bij bedrijven die een jaar later nog steeds in het gebied aanwezig zijn, waarvan de personen in deze banen een jaar later:

- bij een ander bedrijf in hetzelfde gebied werken (baanwisselingen naar een ander bedrijf binnen hetzelfde gebied);
- bij een ander bedrijf in een ander gebied werken (baanwisselingen naar een ander bedrijf in een ander gebied);
- bij hetzelfde bedrijf in een ander gebied werken;
- de arbeidsmarkt hebben verlaten (uittredingen).

Op de tweede plaats betreft het banen bij bedrijven die een jaar later niet meer in een bepaald gebied aanwezig zijn, doordat het bedrijf is opgeheven of uit dat gebied is vertrokken.

Ad 3

Bij banen die tussen twee tijdstippen zijn *ontstaan*, gaat het op de eerste plaats om banen bij bestaande bedrijven in een gebied waarvan de personen:

- afkomstig zijn uit een ander bedrijf in hetzelfde gebied (baanwisselingen uit een ander bedrijf binnen hetzelfde gebied);
- afkomstig zijn uit een ander bedrijf in een ander gebied (baanwisselingen uit een ander bedrijf in een ander gebied);
- afkomstig zijn uit hetzelfde bedrijf in een ander gebied;
- op de arbeidsmarkt zijn gaan werken (toetredingen).

Op de tweede plaats gaat het om banen bij bedrijven die aan het begin van een jaarlijkse periode in een bepaald gebied nog niet aanwezig zijn maar aan het eind daarvan wel.

Baan

Met een baan bedoelen we iedere werkkring van een werknemer of zelfstandige. Als iemand meer dan een werkkring heeft, telt elke werkkring als een afzonderlijke baan. Daarbij is geen onderscheid aangebracht tussen hoofd- en bijbaan. Voor iedere baan is in het SSB bekend tot welk bedrijf die baan behoort en in welke gemeente het betreffende bedrijf is gevestigd. Met bedrijf wordt hier de bedrijfs-eenheid bedoeld zoals die is gedefinieerd in het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS. Omdat de banen in de tijd vergelijkbaar zijn gemaakt kan bij bedrijven die tussen twee peilmomenten bij fusies of splitsingen waren betrokken een relatie worden gelegd tussen het oorspronkelijke bedrijf en het nieuwe bedrijf in het daaropvolgende jaar.

Deeltijdbaan

Van een deeltijdbaan is sprake als de werknemer een kleiner aantal uren per week werkt dan het aantal uren per week dat hoort bij een volledige dag- en weektaak van een bedrijf. In het SSB is het kenmerk voltijd/deeltijd voor werknemers vanaf het verslagjaar 2001 beschikbaar. Voor zelfstandigen is dit gegeven niet beschikbaar.

Literatuur

Arts C.H. en Hoogteijling, E.M.J.(2002). Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999. Sociaal-economische maandstatistiek december 2002, Centraal Bureau voor de Statistiek. Voorburg/Heerlen, pp. 13–21.

Bakker, B.F.M. (2008). De stand van het Sociaal Statistisch Bestand, Bevolkingstrends 2e kwartaal 2008, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, pp. 14–18.

Bangma, K.L. (2007). Bedrijvendynamiek en werkgelegenheid. Periode 1997–2006. EIM. Zoetermeer.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2007). De Nederlandse economie 2006. Voorburg/Heerlen.

Huisman, C. en L. van Wissen (2005). 'Facts and figures' van de demografie van bedrijven in Nederland. In: Pellenburg, P., P van Steen en L. van Wissen (red.). Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland. Koninklijke van Gorcum. Assen, pp. 11–38.

Kloek, W. (2002). Demografie van bedrijven: uitgebreide toelichting. Centraal Bureau voor de Statistiek. Voorburg/Heerlen.

Koster, S. (2005). Oprichtingen door bedrijven en individuen. In: Pellenburg, P., P van Steen en L. van Wissen (red.),

Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland. Koninklijke van Gorcum. Assen, pp. 65–78.

Oort, F. van, R. Ponds, J. van Vliet, H. van Amsterdam, S. Declerck, J. Knobben, P. Pellenburg en J. Weltevreden (2008). Verhuizingen van bedrijven en groei van werkgelegenheid. NAI Uitgevers Rotterdam / Ruimtelijk Planbureau, Den Haag.

Pellenburg, P. Bedrijfsverplaatsingen. In: Pellenburg, P., P van Steen en L. van Wissen (red.), Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland. Koninklijke van Gorcum. Assen, pp. 101–125.

Ritsema van Eck J., F. van Oort, O. Raspe, F. Daalhuizen en J. van Brussel (2006). Vele steden maken nog geen Randstad. NAI Uitgevers Rotterdam / Ruimtelijk Planbureau, Den Haag.

Theeuwes, J., P. van Leeuwe, D. Scheele & T. Woortman (2005). Arbeidsdynamiek en vergrijzing. In: Sociale Samenhang in Beeld, het SSB en straks. Symposium 2005. Centraal Bureau voor de Statistiek. Voorburg/Heerlen, pp. 62–85.

Vliegen, M., en H. Oroh (2004). The Netherlands: commuter country. In Schulte Nordholt, E., M. Hartgers en R. Gircour (eds.), The Dutch Virtual Census of 2001. Analysis and Methodology. Statistics Netherlands, Voorburg/Heerlen, pp. 203–223.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007). Investeren in werkzekerheid. Amsterdam University Press. Amsterdam.

Wissen, L. van (2003). Het LISA, VVK Handelsregister en CBS Bedrijvenregister met elkaar vergeleken. Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen.

Wissen, L. van (2005). Groei en krimp van bedrijven in Nederland. In: Pellenburg, P., P van Steen en L. van Wissen (red.), Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland. Koninklijke van Gorcum. Assen, pp. 79–100.

Noten in de tekst

¹⁾ Een interessante inkijk in het onderzoek naar deze bedrijfsdemografische componenten en daarop gebaseerde analyses naar processen daarachter geeft een publicatie van Pellenburg e.a. (2005). Een overzicht van het aantal oprichtingen, opheffingen, groei en krimp van bedrijven en daarmee samenhangende werkgelegenheid voor de periode 1997–2006 kan men aantreffen in Bangma (2007). De betekenis van de verhuizingen van bedrijven op de werkgelegenheid voor de periode 1999–2006 komt aan de orde in een recente publicatie van het Ruimtelijk Planbureau dat samen met het Milieu- en Natuurplanbureau vanaf april 2008 het Planbureau voor de Leefomgeving vormt (Van Oort e.a., 2008). De gegevens in al deze publicaties zijn gebaseerd op aantallen vestigingen van bedrijven, omdat zij afkomstig zijn uit bedrijvenregisters met de vestiging als eenheid. Dat zijn

het Handelsregister van de Vereniging van de Kamers van Koophandel (VVK) dan wel het Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen (LISA). De cijfers die het CBS samenstelt over het aantal oprichtingen en opheffingen van bedrijven zijn gebaseerd op de bedrijfseenheid, zoals die is gedefinieerd in het Algemeen Bedrijfsregister van het CBS. De bronnen die daarvoor worden gebruikt evenals de gehanteerde methoden bij de samenstelling van de cijfers zijn uitvoerig beschreven in Kloek (2002). In Van Wissen (2003) en Huisman en van Wissen (2005) wordt uitvoerig ingegaan op de verschillen tussen het Handelsregister van de VVK, het LISA vestigingenregister en het Algemeen Bedrijfsregister van het CBS.

- ²⁾ Dit effect is vermoedelijk bij de hier onderscheiden omvangrijke gebieden niet groot, omdat verhuizingen van bedrijven zich vooral afspelen op lokaal niveau (Huisman en van Wissen, 2005, Pellenburg 2005).
- ³⁾ Om redenen vermeld in noot 2 is dit effect vermoedelijk ook klein.
- ⁴⁾ Deze bevindingen nuanceren de conclusie van Van Wissen dat de groei en krimp van bestaande bedrijven belangrijker zijn voor de werkgelegenheid dan oprichtingen en opheffingen van bedrijven. Die conclusie is gebaseerd op basis van de nettomutaties voor de jaren 1997–1998 (Van Wissen, 2005).

Begrippen

AOW-uitkeringen

Het aantal uitkeringen krachtens de Algemene ouderdomswet (AOW).

Arbeidsparticipatie

Er wordt onderscheiden tussen de bruto- en de nettoarbeidsparticipatie.

- Brutoarbeidsparticipatie: het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.
- Nettoarbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15-64 jaar.

Arbeidsjaar

Een maat voor het arbeidsvolume die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) in een jaar om te rekenen naar voltijdequivalenten (vte). Zo leveren twee halve banen (elk 0,5 vte) samen een arbeidsvolume van één arbeidsjaar op. Het voltijdequivalent van een baan van een werknemer wordt bepaald door de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur te delen door de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur die bij een voltijdbaan in de betreffende bedrijfstak behoort.

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

Banen zijn arbeidsplaatsen die bezet worden door werkzame personen. Het aantal banen kan gelijk of hoger zijn dan het aantal werkzame personen, omdat een persoon meerdere banen kan hebben.

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 men-

sen 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.

Deeltijdbaan

Baan waarbij zowel sprake is van een vaste arbeidsrelatie, als van een vast overeengekomen aantal uren lager dan het aantal uren behorend bij een volledige dag- en weektaak.

Gestandaardiseerd inkomen

Het besteedbaar inkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden. Op deze wijze zijn de welvaartsniveaus van huishoudens onderling vergelijkbaar gemaakt. Het gestandaardiseerd inkomen is dus een maat voor de welvaart van een huishouden.

Herkomstgroepering

Kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon een feitelijke verwantschap heeft, gegeven het geboorteland van de ouders of van zichzelf.

Dit kenmerk maakt in de eerste plaats onderscheid tussen autochtoon en allochtoon:

- Een autochtoon is een persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren.
- Een allochtoon is een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Ten tweede geeft het een nadere onderscheiding van de allochtone bevolking naar generatie:

- Een eerstegeneratieallochtoon heeft als herkomstgroepering het land waar hij of zij is geboren.

- Een tweedegeneratieallochtoon heeft als herkomstgroepering het geboorteland van de moeder, tenzij dat ook Nederland is. In dat geval is de herkomstgroepering bepaald door het geboorteland van de vader. Bij de tweede generatie is er ook een onderscheid tussen personen met één of twee in het buitenland geboren ouders.

Ten derde is er een onderscheid tussen westerse en niet-westerse allochtonen. Dit onderscheid is ingegeven door de grote verschillen in sociaaleconomische en culturele situatie.

- Een westerse allochtoon heeft als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan.
- Een niet-westerse allochtoon heeft als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (excl. Indonesië en Japan) of Turkije. Binnen de groep niet-westerse allochtonen worden zoveel mogelijk ook de vier grote doelgroepen van het minderhedenbeleid van de overheid onderscheiden, te weten de herkomstlanden Turkije, Marokko, Suriname en Nederlandse Antillen/Aruba.

Onderwijssoort

Een in de wet vastgelegd deel van het Nederlands onderwijsstelsel.

Iedere onderwijssoort heeft zijn eigen onderwijsprogramma en meestal een vast aantal opleidingsjaren. Binnen het huidige Nederlands onderwijsstelsel zijn de belangrijkste onderwijssoorten:

1. Primair onderwijs:
 - Basisonderwijs (nominale duur: 8 jaar);
 - Speciaal basisonderwijs (nominale duur: 8 jaar);
 - Speciale scholen (basis- en voortgezet onderwijs).
2. Voortgezet onderwijs:
 - Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo; nominale duur: 4 jaar);
 - Hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo; nominale duur: 5 jaar);
 - Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo; nominale duur: 6 jaar);
 - Praktijkonderwijs.
3. Middelbaar beroepsonderwijs en educatie:
 - Beroepsopleidende leerweg (bol; nominale duur: afhankelijk van het niveau 0,5 tot 4 jaar);
 - Beroepsbegeleidende leerweg (bbl; nominale duur: afhankelijk van het niveau 0,5 tot 4 jaar);
 - Baseducatie;
 - Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo).
4. Hoger onderwijs:
 - Hoger beroepsonderwijs (hbo). Binnen het hoger beroepsonderwijs wordt onderscheid gemaakt tussen associate degree-opleidingen (nominale duur 2 jaar) en bacheloropleidingen (nominale duur 4 jaar);
 - Wetenschappelijk onderwijs (wo). Binnen het wetenschappelijk onderwijs wordt onderscheid gemaakt tussen bacheloropleidingen (nominale duur 3

jaar) en masteropleidingen (nominale duur 1, 2 of 3 jaar);

- Open Universiteit.

Persoonlijk inkomen

Dit omvat de volgende bestanddelen van het bruto-inkomen van een persoon: inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming, uitkering inkomensverzekeringen en uitkering sociale voorzieningen (m.u.v. kinderbijslag).

Bij de bepaling van het persoonlijk inkomen zijn de volgende inkomensbestanddelen van het bruto-inkomen buiten beschouwing gebleven: inkomen uit vermogen, kinderbijslag en ontvangen gebonden overdrachten zoals huursubsidie.

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.

Startkwalificatie (onderwijs)

Het minimale niveau dat nodig is om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, of door te stromen naar vervolgonderwijs (hoger onderwijs). Het niveau hiervan is vastgesteld op een afgeronde havo- of vwo-opleiding of een basisberoepsopleiding (mbo-niveau 2).

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.

Vacaturegraad

Het aantal vacatures als percentage van het aantal banen van werknemers.

Voltijdbaan

Baan van een werknemer waarbij sprake is van een vaste arbeidsrelatie en van een volledige dag- en weektaak.

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)

Wettelijke voorziening in de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid van mensen die geen aanspraak kunnen maken op de WAO omdat er geen arbeidsverleden is opgebouwd. Dit zijn mensen die arbeidsongeschikt zijn op de dag dat zij 17 jaar worden of na hun 17e jaar arbeidsongeschikt worden én een opleiding/studie volgen.

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

Wet die als doel heeft om personen in loondienst te verzekeren van een loonvervangende uitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan een jaar).

Werknemers

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

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

Allochtonen

Waar zijn allochtone werknemers in dienst?	1e kw. 2004
Immigranten op de arbeidsmarkt	2e kw. 2004
Krijgen allochtone werknemers minder betaald?	1e kw. 2005
Inkomensontwikkeling van immigranten	2e kw. 2005
Vluchtelingen en gezinsmigranten vinden moeilijk werk	4e kw. 2005
Allochtone vrouwen: arbeidsdeelname en verandering in de gezinssituatie	3e kw. 2006
Autochtonen en niet-westerse allochtonen in buurten	4e kw. 2006
Lonen van niet-westers allochtone vrouwen bij de overheid	4e kw. 2006
Migranten en werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de Europese Unie	4e kw. 2006
Beroepsniveau niet-westerse allochtonen lager	1e kw. 2007
Inkomen allochtonen blijft achter door lagere opleiding	2e kw. 2007
Scholen in de Randstad sterk gekleurd	3e kw. 2007

Arbeidsgehandicapten

Arbeidsgehandicapten in Nederland	1e kw. 2004
Arbeidsgehandicapten in Nederland	1e kw. 2005
Het ziekteverzuim van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2005
De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007

Arbeidsomstandigheden

Trends in arbeidsomstandigheden	3e kw. 2004
Burn-out: de rol van psychische werkbelasting	3e kw. 2005
Trends in arbeidsomstandigheden, 2004	4e kw. 2005
Relatie meervoudige werkbelasting en burn-out bij vrouwen	2e kw. 2006
Hoe gezond is langer doorwerken?	4e kw. 2006
Werknemers positief over arbeidsomstandigheden, maar negatief over doorwerken tot 65 jaar	1e kw. 2007

Arbeidsparticipatie en werkloosheid

Jaren van laagconjunctuur sterk voelbaar op de arbeidsmarkt in 2003	1e kw. 2004
Seizoenpatronen op de arbeidsmarkt in 2003	1e kw. 2004
Minder dynamiek binnen werkzame beroepsbevolking	2e kw. 2004
Het onbenut arbeidsaanbod en hun arbeidsverleden	2e kw. 2004
Herintreders op de arbeidsmarkt	2e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3e kw. 2004
Vrouwen op de arbeidsmarkt	3e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3e kw. 2004
Vervroegd uittreden of doorwerken?	3e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000-2001	4e kw. 2004
De virtuele volkstelling 2001	4e kw. 2004
Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994-2004: de opmars van deeltijdwerk	4e kw. 2004
Jongeren op de arbeidsmarkt	1e kw. 2005
Meer of minder willen werken	1e kw. 2005
Nederlanders zijn minder gaan werken	1e 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	3e kw. 2005
Arbeidsdeelname van paren	3e kw. 2005

Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	3e kw. 2005
Met een startkwalificatie betere kansen op de arbeidsmarkt	4e kw. 2005
Dertigers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2006
Hoge arbeidsdeelname, maar veel deeltijdwerkers en korte werkweken	4e kw. 2006
Het mobiliseren van vrijwillig inactieven	1e kw. 2007
Vervroegde uittrekking en andere overgangen tussen werken en niet-werken	1e kw. 2007
Bijna een miljoen mensen met een kleine baan	2e kw. 2007
Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt	3e kw. 2007
Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden	3e kw. 2007
Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald	4e kw. 2007
Beëindiging van arbeidsrelaties: sociaaldemografische en regionale verschillen	4e kw. 2007
Inkomsten uit arbeid van vrouwen en hun partners	4e kw. 2007
Ontwikkeling werkgelegenheid in de periode 1969-2006	4e kw. 2007
Arbeidsmarkt mobiliteit van ouderen	1e kw. 2008
Grotere vraag naar personeel op elk niveau	1e kw. 2008
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008
Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders	1e kw. 2008
De uitstroombparadox	2e kw. 2008
Welke bijstandsontvangers willen aan het werk?	2e kw. 2008
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Jongeren die niet meer leren, maar ook niet werken	3e kw. 2008

Inkomen

Inkomens in de grote steden 1950-2000	3e kw. 2004
Equivalentiefactoren 1995-2000	3e kw. 2004
Krijgen allochtone werknemers minder betaald?	1e kw. 2005
Inkomenseffecten van uittrekking	1e kw. 2005
Inkomensontwikkeling van immigranten	2e kw. 2005
Inkomenseffecten van de belastingherziening	3e kw. 2005
Inkomensdynamiek 2001-2004	2e kw. 2006
Armoedeprofielen van de vier grote steden	1e kw. 2007
De rol van mobiliteit bij regionale inkomensontwikkelingen	1e kw. 2007
Inkomen allochtonen blijft achter door lagere opleiding	2e kw. 2007
De ongelijkheid van inkomens in Nederland	3e kw. 2007
Inkomen en koopkracht van weduwen en weduwnaars	3e kw. 2007
Krappe beurs als erfenis?	3e kw. 2007
De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
Inkomenseffect van pensionering 2001-2004	4e kw. 2007
Inkomsten uit arbeid van vrouwen en hun partners	4e kw. 2007
Het effect van herverdeling op inkomensongelijkheid	1e kw. 2008

Internationale ontwikkelingen

International sourcing door bedrijven in Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen	3e kw. 2008
Werkloosheid in de Europese Unie	3e kw. 2008

Lonen

Incidentele loonontwikkeling van jaarlonen	1e kw. 2004
CAO-lonen, 2003	3e kw. 2004
Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2002	3e kw. 2004
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2004 en 2005	4e kw. 2004
Turkse werknemers niet minder betaald	1e kw. 2005
Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002	2e kw. 2005
Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997-2002	2e kw. 2005
Nederlandse arbeid te duur?	2e kw. 2005
Banen en lonen van werknemers, 2003	3e kw. 2005
Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002	3e kw. 2005
Cao-lonen 2004, de definitieve gegevens	4e kw. 2005

Banen en lonen van werknemers in 2004: flexibilisering en vergrijzing	1e kw. 2006
Cao-lonen 2005, de definitieve gegevens	3e kw. 2006
Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2004	3e kw. 2006
Lonen van niet-westers allochtone vrouwen bij de overheid	4e kw. 2006
Cao-lonen 2006, de definitieve gegevens	3e kw. 2007
Cao-lonen 2007, de definitieve gegevens	3e kw. 2008

Onderwijs

Economie en techniek meest lonende studies	1e kw. 2004
Post-initieel onderwijs: jaarcijfers en ontwikkeling van de deelname	2e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3e kw. 2004
Het niet bekostigde onderwijs	3e kw. 2005
Instream en slagingspercentages in het hoger onderwijs	4e kw. 2005
Het middelbaar beroepsonderwijs	1e kw. 2006
Dertigers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2006
Leerrechten en studierendement in het hoger onderwijs	3e kw. 2006
Deelname aan post-initieel onderwijs, 1995-2005	4e kw. 2006
Jongeren steeds langer op school	1e kw. 2007
Voortijdig schoolverlaten in het vmbo	2e kw. 2007
Forse groei aantal personen met opleiding in informatica	2e kw. 2007
Scholen in de Randstad sterk gekleurd	3e kw. 2007
Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt	3e kw. 2007
Bedrijfsopleidingen 2005: de belangrijkste resultaten	4e kw. 2007
Citotoets en de overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs	2e kw. 2008
Van mbo en havo naar hbo	2e kw. 2008

Regionaal

Inkomens in de grote steden 1950-2000	3e kw. 2004
Werken in het stadsgewest: herkomst en bestemming van forensen	4e kw. 2004
Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003	2e kw. 2005
Regionale verschillen in arbeidsaanbod	1e kw. 2006
Banenverval in 2004 voor de meeste grote gemeenten	1e kw. 2006
Autochtonen en niet-westerse allochtonen in buurten	4e kw. 2006
Armoedeprofielen van de vier grote steden	1e kw. 2007
De rol van mobiliteit bij regionale inkomensontwikkelingen	1e kw. 2007
Beëindiging van arbeidsrelaties: sociaaldemografische en regionale verschillen	4e kw. 2007
Regionale arbeidsdynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen	3e kw. 2008

Sociaaleconomische dynamiek

Minder dynamiek binnen de werkzame beroepsbevolking in 2003	2e kw. 2004
Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	3e kw. 2005
Uitstroom uit de bijstand naar werk	2e kw. 2006
Vergrijzing en dynamiek van werknemers naar bedrijfstak	2e kw. 2006
Vervroegde uittreding en andere overgangen tussen werken en niet-werken	1e kw. 2007
Pensioenleeftijd niet vaak 65	3e kw. 2007
De uitstroombparadox	2e kw. 2008
Welke bijstandsontvangers willen aan het werk?	2e kw. 2008
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008

Sociale zekerheid

Vervroegd uittreden of doorwerken?	3e kw. 2004
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van 1987-2003	4e kw. 2004
Inkomenseffecten van uittreding	1e kw. 2005
Achterblijvers in de bijstand	1e kw. 2005
Dynamiek in de WAO, WAZ en Wajong: een longitudinale analyse van personen met een	

arbeidsongeschiktheidsuitkering	1e kw. 2005
Ontwikkeling van de WW in de periode 2001-2004	4e kw. 2005
Een nieuwe start, of niet?	1e kw. 2006
Seizoeninvloeden in de WW	2e kw. 2006
Levensloopregeling vooral voor hoogopgeleiden	2e kw. 2007
Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen	2e kw. 2007
De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
Personen met een uitkering	1e kw. 2008
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008

Vakbonden en werkstakingen

Werkstakingen 1900-2004	1e kw. 2006
Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers	1e kw. 2007
Het aantal vakbondsleden	1e kw. 2008

Vacatures

Aantal moeilijk vervulbare vacatures fors gedaald	1e kw. 2004
Groei vacatures herstelt in 2004	3e kw. 2005
Verdergaande groei vacatures	2e kw. 2006
Verdere toename vacatures in 2006	3e kw. 2007
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Aantal vacatures naar recordhoogte in 2007	3e kw. 2008

Vergrijzing

Vervroegd uittreden of doorwerken?	3e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000-2001	4e kw. 2004
Meer ouderen aan het werk	2e kw. 2005
Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	3e kw. 2005
Vergrijzing en dynamiek van werknemers naar bedrijfstak	2e kw. 2006
Vervroegde uittreding en andere overgangen tussen werken en niet-werken	1e kw. 2007
Grijze druk zal verdubbelen	2e kw. 2007
Inkomen en koopkracht van weduwen en weduwnaars	3e kw. 2007
Pensioenleeftijd niet vaak 65	3e kw. 2007
Inkomenseffect van pensionering 2001-2004	4e kw. 2007
Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen	3e kw. 2008

Veiligheid

Wie worden slachtoffer van veelvoorkomende criminaliteit?	1e kw. 2007
---	-------------

Werkgelegenheid

Werktijden van de werkzame beroepsbevolking	1e kw. 2004
Waar zijn allochtone werknemers in dienst?	2e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3e kw. 2004
Vrouwen op de arbeidsmarkt	3e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3e kw. 2004
Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994-2004: de opmars van deeltijdwerk	4e kw. 2004
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2004 en 2005	4e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000-2001	4e kw. 2004
De virtuele volkstelling 2001	4e kw. 2004
Werken in het stadsgewest: herkomst en bestemming van forensen	4e kw. 2004
Meer of minder willen werken	1e kw. 2005
Nederlanders zijn minder gaan werken	1e kw. 2005

Jongeren op de arbeidsmarkt	1e 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
Arbeidsdeelname van paren	3e kw. 2005
Banen en lonen van werknemers, 2003	3e kw. 2005
Banenverlies in 2004 voor de meeste grote gemeenten	1e kw. 2006
Langdurige werkloosheid in Nederland	4e kw. 2006
Werkloosheid onder ouderen	4e kw. 2006
Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald	4e kw. 2007
Ontwikkeling werkgelegenheid in de periode 1969-2006	4e kw. 2007
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Aantal ontslagaanvragen in 2007 bijna gehalveerd	2e kw. 2008

Woon-werkverkeer

Woon-werkverkeer	4e kw. 2004
Mobiliteit van ouders met jonge kinderen	4e kw. 2005

Zorg en arbeid

Ouderschapsverlof	1e kw. 2006
Gebruik van kinderopvang	3e kw. 2006
Zorgtaken en arbeidsparticipatie	3e kw. 2006
Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen	2e kw. 2007
Inkomsten uit arbeid van vrouwen en hun partners	4e kw. 2007
Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders	1e kw. 2008

Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website

Alle cijfers en publicaties van het CBS zijn beschikbaar via internet. De website van het CBS (www.cbs.nl) biedt toegang tot de Themapagina's, StatLine (de statistische databank van het CBS) en tot het Webmagazine.

Themapagina's

Om in het informatieaanbod van het CBS gemakkelijk de weg te vinden, zijn op de website themapagina's ingericht. Er worden ongeveer twintig thema's onderscheiden, plus enkele thema-overstijgende dossiers over bijvoorbeeld vergrijzing, de Europese Unie en allochtonen. De gekozen thema-indeling is gelijk aan de thema's die binnen de databank StatLine gehanteerd worden.

Via een themapagina wordt alle informatie die over dat thema op de CBS-website staat 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.

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

Hoe vindt u sociaaleconomische informatie?

De thema's zijn te vinden op de homepage van het CBS (www.cbs.nl). Een klik op een van deze thema's leidt direct naar de betreffende themapagina (figuur 1). Verder kunt u ook via de ingang 'Thema's', in de horizontale balk onder het CBS-logo, bij de themapagina's komen. Informatie over sociaaleconomische onderwerpen is ondergebracht bij de thema's:

- Arbeid en sociale zekerheid
- Inkomen en bestedingen

Ter illustratie is in figuur 2 de themapagina 'Arbeid en sociale zekerheid' aangeklikt. U komt automatisch binnen in de rubriek 'Nieuw'. Daar vindt u bij 'Cijfers' en 'Publicaties' de meest recente cijfers en artikelen, gesorteerd op datum van verschijnen. Verder bevindt zich bovenaan op deze pagina, onder de kop 'In de schijnwerper', ook een ingang naar het onderdeel 'Arbeidsmarkt in vogelvlucht'. Hierin wordt in grafieken een beknopt overzicht geboden van de situatie op de arbeidsmarkt.

Boven deze lijst staan de vijf rubrieken, waarvan de rubriek die op het scherm zichtbaar is, zich onderscheidt door een lichtblauwe kleur.

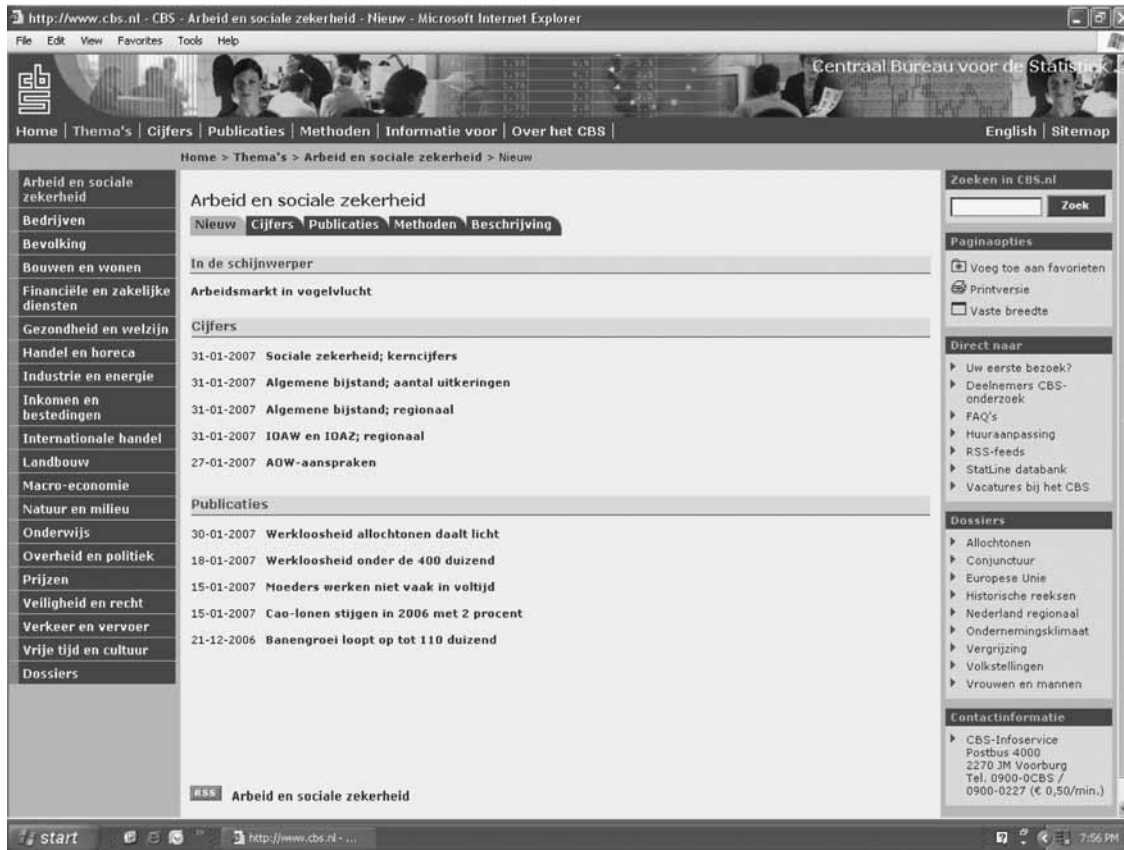
Figuur 1



De rubriek 'Cijfers' bevat tabellen met de belangrijkste cijfers over het thema. Door een tabeltitel aan te klikken komt u in een StatLine tabel. Met de icoontjes rechtsboven kunt u

deze tabel opslaan of printen. Door te klikken op de button 'pas gegevens aan' kunt u de geselecteerde onderwerpen en perioden wijzigen.

Figuur 2



Figuur 3



De rubriek 'Publicaties' is onderverdeeld in persberichten, artikelen (in het webmagazine of elders verschenen) en boeken en periodieken. In deze laatste rubriek kunt u onder andere de pdf-files vinden van de Sociaaleconomische trends en haar voorganger de Sociaal-economische maandstatistiek. Van de publicaties worden alleen de items uit het huidige jaar getoond. Bent u op zoek naar publicaties uit eerdere jaren, dan klikt u onderaan bij de verschillende publicatietypes op 'meer...', waarna u een lijst van de beschikbare jaren te zien krijgt.

De rubriek 'Methoden' bevat een alfabetisch gesorteerde begrippenlijst (nog in ontwikkeling), de standaard classificaties die voor het thema relevant zijn, en onder 'Dataverzameling' korte beschrijvingen van de onderzoeken waaraan het CBS haar cijfers over de arbeidsmarkt en sociale zekerheid ontleend.

De rubriek 'Beschrijving' ten slotte geeft een globaal overzicht van de informatie die het CBS verzamelt over de verschillende aspecten van de arbeidsmarkt en de bronnen die daarvoor gebruikt worden.

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 bekij-

ken, printen of opslaan. Naast de mogelijkheid om te zoeken met trefwoorden, kan met behulp van een themaboom een keuze worden gemaakt uit alle tabellen in StatLine. Ook zijn sommige gegevens beschikbaar via de kaart van Nederland.

Hoe vindt u sociaaleconomische cijfers in StatLine?

In StatLine zijn veel cijfers over sociaaleconomische onderwerpen te vinden. Eén manier om StatLine te benaderen is door linksboven op de homepage op 'Cijfers' te klikken en vervolgens op 'StatLine databank'. U kunt dan direct naar StatLine gaan, maar ook kiezen voor meer informatie over StatLine of voor een demonstratie over het gebruik van StatLine. Een andere, kortere weg is door op de homepage in de rechterkolom op de snelkoppeling 'StatLine databank' te klikken (figuur 3).

De eerste ingang tot StatLine is zoeken met een trefwoord. Als u een trefwoord intoetst en daarna op 'zoek' klikt, selecteert een zoekmachine tabellen van StatLine-tabellen 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 'thema', waarna de zogeheten StatLine Webselector gestart wordt. Ook hier kunt u snel gegevens over sociaaleconomische onderwerpen vinden bij 'Arbeid en sociale zekerheid' en 'Inkomen en bestedingen'. Door op de themamappen te klikken, krijgt u de onderliggende mappen en tabellen te zien.

Figuur 4



Ter illustratie is in *figuur 4* de tabel 'Beroepsbevolking; geslacht' aangeklikt. Helemaal links van het scherm is de opengeklapte themaboom zichtbaar waaruit deze tabel gekozen is. Rechts hiervan zijn de bovenliggende gele mappen 'Arbeidsmarkt' en 'Beroepsbevolking' te zien waarin deze tabel zich bevindt. Door te klikken op de button 'maak keuze' komt u in de tabel zelf terecht. Aan de linkerkant van het scherm wordt dan getoond welke onderwerpen u kunt kiezen (*figuur 5*).

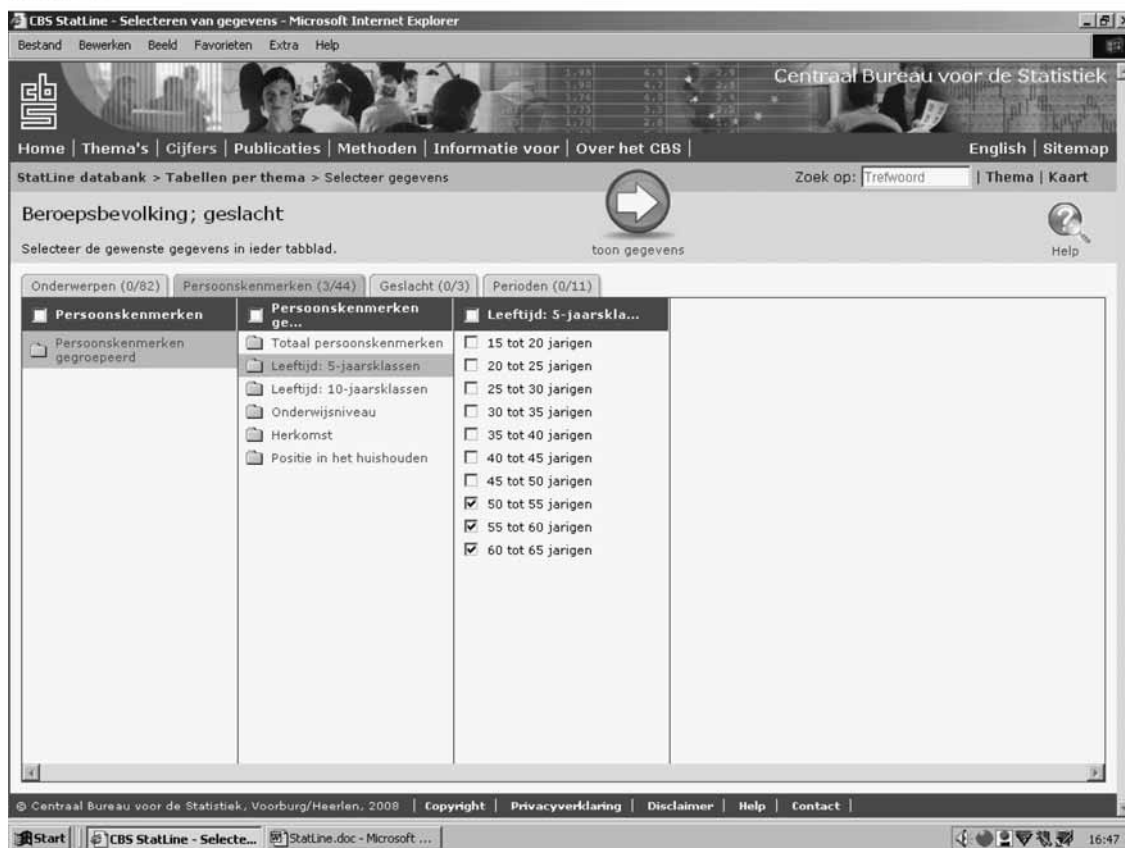
Wanneer uit de onderwerpen een selectie gemaakt is, kunt u de tabbladen 'Persoonskenmerken', 'Geslacht' en 'Perioden' aanklikken om daar de gewenste indelingen te selecteren. Bent u klaar, dan klikt u op 'toon gegevens' en wordt de door u samengestelde tabel op het scherm getoond. Maakt u geen selectie dan krijgt u een standaardselectie te zien. De inhoud van de getoonde tabel is makkelijk aan te passen door te klikken op de button 'pas gegevens' aan. Ook kunt u de presentatie van de tabel veranderen door te klikken op de pijltjes. Uiteraard kunt u de tabel afdrukken of opslaan.

Welke sociaaleconomische cijfers kunt u in StatLine vinden?

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

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. Per thema is er verder ook een archiefmap voor de afgesloten reeksen. Cijfers per gemeente of andere regio's zijn behalve onder de thema's zelf ook te vinden bij het thema 'Nederland regionaal'.

Figuur 5



Publicaties

1. CBS-publicaties op sociaaleconomisch terrein

Armoedemonitor 2007

In de armoedemonitor geven onderzoekers van het Sociaal en Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek een zo actueel mogelijk beeld van de omvang, oorzaken en gevolgen van armoede in Nederland.

Tweejaarlijks. ISBN: 978 90 377 0337 5. Prijs: 22,90.

De publicatie is verkrijgbaar bij de boekhandel of te bestellen bij het SCP via fax 070 - 340 7044, e-mail: bestel@scp.nl of via de website: www.scp.nl.

Jaarboek onderwijs in cijfers 2008

Dit is de tiende editie van het Jaarboek onderwijs in cijfers, met daarin de meest actuele cijfers over onderwijs van het CBS. Naast de vaste informatie over leerlingen, onderwijsinstellingen en onderwijsuitgaven wordt een aantal thema's speciaal belicht. Zo is er onder meer aandacht voor het opleidingsniveau van de bevolking, het baanbezit van voortijdig schoolverlaters, studievoortgang van leerlingen in het voortgezet onderwijs en de kosten voor de samenleving van een diploma in het regulier onderwijs. Het Jaarboek bevat bovendien een apart tabellengedeelte.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1849-4. Kengetal: F-162. Prijs: € 37,80 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

De werkloosheidsduur in Nederland (2002-2005)

In dit rapport wordt een onderzoek beschreven naar de mogelijkheden voor ontwikkeling van een statistiek die de duur van werkloosheid in beeld brengt op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking. Het onderzoek vond plaats in het kader van het CBS-speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsmarkt-rekeningen. Het onderzoek werd uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek in samenwerking met het CBS.

Eenmalig. ISBN: 978-90-6733-410-5. SEO-rapport nr. 2007-51. Te downloaden via www.cbs.nl

De Nederlandse Samenleving 2007

Op vele gebieden is de Nederlandse samenleving in beweging. Vaak zijn de veranderingen markant in een historisch of Europees perspectief, op andere terreinen is sprake van continuïteit.

De Nederlandse samenleving 2007 biedt een totaalbeeld van de meest relevante veranderingen. Het gaat onder meer over verkleuring en vergrijzing, de leefsituatie van niet-westerse allochtonen, trends in werk en uitkeringsaf-

hankelijkheid, inkomensverdeling, sociale samenhang en (afnemende) gevoelens van onveiligheid.

ISBN: 978-90-357-1787-9. Kengetal: A-314. Prijs: € 64,00 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

De Nederlandse economie 2006

Dagelijks staan in de media berichten met cijfers en feiten over onze economie. Het ontdekken van de samenhang en het totaalplaatje wordt echter maar al te vaak aan de lezer of kijker zelf overgelaten. De Nederlandse economie 2006 van het Centraal Bureau voor de Statistiek is een onmisbare gids voor iedereen die de voortdurende informatiestroom goed wil volgen.

Jaarlijks. 228 blz. ISBN: 978-90-357-1769-5. Kengetal: P-19. Prijs: € 16,00 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen

De publicatie *Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen* is een uitgebreide versie van de Integratiekaart 2006. Sinds 2004 brengt het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) van het Ministerie van Justitie samen met het CBS jaarlijks de Integratiekaart uit. In deze publicatie wordt aan de hand van kwantitatieve indicatoren de ontwikkeling van de integratie van de verschillende groepen allochtonen gevolgd.

Deze vierde, uitgebreide Integratiekaart bevat niet alleen de meest recente cijfers over integratie-indicatoren die ook in eerdere edities gebruikt werden, ook worden nieuwe indicatoren geïntroduceerd, zoals Cito-toetsgegevens, informatie over deelname aan het voortgezet onderwijs en het mbo en het aandeel allochtonen op scholen en in bedrijven. Daarnaast is er aandacht voor de achtergronden van de kaart en de theoretische, statistische en methodologische aspecten ervan.

Deze publicatie is een gezamenlijke uitgave van Boom Juridische uitgevers, WODC en CBS.

ISBN: 9789054548744. Prijs: € 35,00.

Het boek is verkrijgbaar bij de boekhandel of te bestellen bij Boom distributiecentrum (bdc@bdc.boom.nl).

Emancipatiemonitor 2006

Dit is de vierde editie van de Emancipatiemonitor. In deze monitor die tweejaarlijks verschijnt, worden de meest recente cijfers over de stand van zaken van het emancipatieproces gepresenteerd. Aandacht wordt er onder meer besteed aan de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname van

vrouwen, de combinatie van arbeid en zorg, de economische zelfstandigheid van vrouwen, de doorstroming van vrouwen naar hogere functies en geweld tegen vrouwen. Ook wordt in iedere monitor een aantal thema's speciaal belicht. In 2006 zijn dat: arbeid en zorg in internationaal perspectief, de emancipatie op het platteland en de verschillen tussen de verschillende generaties met betrekking tot hun opvattingen over emancipatie. De Emancipatiemonitor is een gezamenlijke publicatie van het SCP en het CBS.

Tweejaarlijks. ISBN: 90-377-0286-4. Prijs: € 24,50 (excl. administratie- en verzendkosten).

Het rapport is verkrijgbaar via de boekhandel of te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (www.scp.nl).

Sociale samenhang in beeld, het SSB nu en straks

Dit boek bevat een verzameling opstellen die gebaseerd zijn op de lezingen en referaten die op 1 december 2005 gehouden zijn tijdens het symposium in Naturalis te Leiden, over het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).

Het SSB maakt gebruik van een breed scala aan registraties in plaats van vele enquêtes. Hierdoor ontstaan veelal integrale bestanden over verschillende maar aanverwante onderwerpen, die op persoonsniveau kunnen worden gekoppeld. Op die manier kan het CBS voor het eerst samenhangende uitkomsten op alle terreinen van maatschappelijk belang opstellen en daarmee de sociale samenhang in beeld brengen.

ISBN: 978-90-357-1942-2. Prijs: € 66,00 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

2. Andere CBS-publicaties

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.

ISSN: 1571-0998. Kengetal: B-15. Kwartaal, € 49,35 per jaar (incl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Internationaliseringsmonitor 2008

Globalisering is inmiddels een bekend en veelbesproken begrip geworden. Het is een proces dat zowel economische, technologische en sociale dimensies omvat en verschillende effecten op onze samenleving heeft. Om de maatschappelijke discussie over globalisering en de effecten van open grenzen op bijvoorbeeld economische groei, welvaart en innovatie goed te kunnen voeren, is actuele en

bruikbare statistische informatie essentieel. De Internationaliseringsmonitor 2008 heeft als doel zulke informatie op een samenhangende manier te publiceren.

ISBN: 978-90-357-1977-4. Kengetal: M-20. Prijs: € 23,10 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Het Nederlandse ondernemingsklimaat in cijfers 2008

Een goed ondernemingsklimaat heeft een positieve invloed op economische groei, omdat het een aantrekkelijke werking heeft op investeringen, zowel van de bestaande binnenlandse bedrijven als van potentiële buitenlandse bedrijven of investeerders. Deze publicatie beschrijft aan de hand van een honderdtal indicatoren de economische prestaties en het bijbehorende ondernemingsklimaat van twintig landen waarbij de meeste aandacht uitgaat naar de situatie in Nederland. Het CBS heeft de publicatie op verzoek van het Ministerie van Economische Zaken samengesteld. De analyse is gebaseerd op de meest recente en betrouwbare internationaal vergelijkbare cijfers. Bij veel indicatoren gaat het om cijfers over 2006 of 2007.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1957-6. Kengetal: I-74. Prijs: € 45,30 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Statistisch Jaarboek 2008

Het Statistisch jaarboek verschaft u actuele cijfers over vrijwel alle aspecten van de Nederlandse samenleving. Het verschijningsmoment van het Statistisch jaarboek is afgestemd op de beschikbaarheid van de belangrijkste jaarcijfers over economische groei, prijzen, arbeidsmarkt en bevolking. De informatie is per thema gerangschikt en wordt voorafgegaan door een korte beschrijving van de actuele ontwikkeling per thema. De informatie in het Statistisch jaarboek vormt slechts een beperkte selectie uit de schat aan gegevens waarover het CBS beschikt. De Wegwijzer in het eerste hoofdstuk van het boek verschaft toegang daartoe. Vrijwel alle statistische uitkomsten en de meest actuele cijfers van het CBS zijn terug te vinden via de databank StatLine. Deze databank is gratis toegankelijk. Ook de opzet van deze databank is vergelijkbaar met de thema-indeling in dit boek.

Jaarlijks, 225 blz. ISBN: 978-90-357-1667-4. Kengetal A-26.

Prijs: € 18,80 (excl. BTW, administratie- en verzendkosten).

Het boek is verkrijgbaar via de reguliere boekhandel en de Sdu Klantenservice.

International Sourcing; Moving Business Functions Abroad

In deze publicatie worden de resultaten besproken van een onderzoek naar international sourcing in Denemarken, Finland, Nederland, Noorwegen en Zweden. Onder sourcing wordt het geheel of gedeeltelijk verplaatsen van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland verstaan, bijvoorbeeld verplaatsing van productie naar een lagelonenland of uitbesteding van ict. Aan de orde komen de mate waarin deze

verplaatsing plaatsvindt en om welke bedrijfsactiviteiten het gaat. Verder is er informatie over motieven van bedrijven voor sourcing, ondervonden belemmeringen, effecten en bestemmingsregio's. De publicatie is een coproductie van Nederland en de Scandinavische landen.

ISBN: 978-87-501-1695-0. Prijs: € 12 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Gemeente Op Maat 2006

Gemeente Op Maat 2006 bevat per gemeente een statistisch overzicht. Gemeente Op Maat is een elektronische publicatie en alleen beschikbaar in pdf-formaat op <http://www.cbs.nl>. Papieren exemplaren van Gemeente Op Maat 2006 zijn dus niet te bestellen. De voorgaande edities 1999, 2002, 2004 en 2005 zijn eveneens beschikbaar in pdf-formaat.

Kennis en economie 2007

Het vermogen van een land of bedrijfstak om te innoveren steunt onder meer op research en development en de kennis en vaardigheden van de werkzame mensen. De uitgaven aan R&D in Nederland blijven echter achter bij die van veel andere landen, terwijl uit deze publicatie juist blijkt dat bedrijven die aan R&D doen meer dan gemiddeld innovatief zijn.

Ten aanzien van de kennis van mensen geldt dat de deelname aan het hoger onderwijs in Nederland nog steeds groeit. Daarnaast is het aantal hoogopgeleiden in Nederland bovengemiddeld in vergelijking met andere landen binnen de EU. Meer dan de helft van de hoogopgeleiden is overigens werkzaam bij de overheid en de niet-commerciële dienstverlening. Het bedrijfsleven is dus niet de grootste afnemer van het hoger onderwijs in Nederland.

De publicatie Kennis en economie 2007 - de elfde in een reeks - schetst een beeld van deze en andere ontwikkelingen op het terrein van het ontwikkelen en toepassen van kennis in Nederland. De ontwikkelingen in Nederland worden hierbij regelmatig in internationaal perspectief geplaatst.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1878-4. Kengetal: K-300. Prijs: € 32,65 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Nationale Rekeningen 2006

De Nationale rekeningen vormen de officiële overzichtsstatistiek van de nationale economie. De begrippen en classificaties in de nationale rekeningen zijn wereldwijd gestandaardiseerd en vastgelegd in internationale richtlijnen.

Jaarlijks, 262 blz. ISBN: 978-90-357-1736-7. Kengetal: P-2. Prijs: € 46,50 (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, verkoop@cbs.nl, Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

Statistisch bulletin

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

www.cbs.nl/publicaties

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:

- 21-07-2008 Nederlanders overtuigd van zin van sparen
- 21-07-2008 Ruim 300 duizend sociale uitkeringen minder in drie jaar tijd
- 16-07-2008 Werkloosheid daalt in bijna alle provincies
- 09-07-2008 Steeds meer ondernemers in Nederland
- 07-07-2008 Cao-loonstijging fors toegenomen
- 07-07-2008 Werknemers leggen minder geld opzij voor levensloopregeling
- 02-07-2008 Allochtone kinderen erven vaak ongunstige inkomenspositie ouders
- 27-06-2008 Streepensioenen van 70 procent niet voor iedereen haalbaar
- 23-06-2008 Grote gezinnen hebben minder vaak formele kinderopvang
- 18-06-2008 Ruim 10 procent wil wel ouderschapsverlof, maar neemt het niet op
- 11-06-2008 Personeelsopbouw verschilt sterk per zorgsector
- 09-06-2008 Meer dan een miljoen mensen in niet-bekostigd onderwijs
- 28-05-2008 Studenten lenen steeds meer
- 28-05-2008 Sterke daling ontslagvergunningen door arbeidsongeschiktheid
- 28-05-2008 Niveauwisselingen vooral na afwijking van Cito-advies

26-05-2008 Meeste buurten met langdurig lage inkomens in grote steden
21-05-2008 Nederlanders besteden meer aan recreatieve uitstapjes
19-05-2008 Onveiligheidsgevoel daalt, ook in eigen buurt
19-05-2008 Meer medisch zorggebruik door ouderen met een langdurig laag inkomen
14-05-2008 Grootste aandeel jongeren met bijstand in Groningse gemeenten
14-05-2008 Vrouwelijke doctor in opmars
07-05-2008 Meer werknemers met een vaste arbeidsrelatie
28-04-2008 Vertrouwen consumenten met hoog inkomen sterk gedaald
23-04-2008 Flinke groei kinderopvang in 2007

22-04-2008 Kinderopvang zelden belemmering om meer te werken
22-04-2008 Langdurige werkloosheid neemt af
22-04-2008 Arbeidsparticipatie van moeders blijft stijgen
22-04-2008 Eigen bedrijf, uitkering en familie binden sterker dan baan

Het Webmagazine verschijnt iedere maandag en woensdag om 9:30 uur op de CBS-website. Het meest recente webmagazine is te vinden op de homepage van het CBS. Een overzicht van alle webmagazine artikelen vindt u door op de homepage van het CBS te klikken op 'Publicaties' en dan te kiezen voor 'Webpublicaties'.
Zie voor een overzicht van alle publicaties: <http://www.cbs.nl>.