

# ***Sociaaleconomische trends***

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

***3e kwartaal 2011***



## Verklaring van tekens

.	= gegevens ontbreken
*	= voorlopig cijfer
**	= nader 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
2010–2011	= 2010 tot en met 2011
2010/2011	= het gemiddelde over de jaren 2010 tot en met 2011
2010/'11	= oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2010 en eindigend in 2011
2008/'09–2010/'11	= oogstjaar, boekjaar enz., 2008/'09 tot en met 2010/'11

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 – Grafimedia

### *Omslag*

Telldesign, Rotterdam

### *Inlichtingen*

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

### *Redactie*

Brigitte Hermans  
Annelies Boerdam  
Pieter Duimelaar  
Ivo Gorissen  
Lian Kösters  
Hans Langenberg  
Ton van Maanen

### *Bestellingen*

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

### *Internet*

[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Prijzen inclusief verzendkosten

Abonnementsprijs: € 54,45

Prijs per los nummer: € 14,95

ISSN: 1573-2215

Oplage: 550

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2011.  
Verveelvoudiging is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

<b>Redactioneel</b>	5
<b>Artikelen</b>	7
Creatieve industrie in Nederland: bedrijven en personen	7
Beperkte ontwikkelingen in de aandachtswijken	13
Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof	18
Minder werken na geboorte kind	21
Man-vrouwverschillen in de intensiteit van economische zelfstandigheid	25
Cao-lonen 2010, de definitieve gegevens	32
Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven	39
<b>Begrippen</b>	46
<b>Nu en eerder verschenen artikelen</b>	49
<b>Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website</b>	55
<b>Publicaties</b>	59



# Redactioneel

Voor u ligt de derde Sociaaleconomische trends van 2011. In dit nummer vindt u twee artikelen die ingaan op de combinatie van arbeid en zorg. Dat blijkt nog vooral een vrouwenzaak te zijn. De consequenties daarvan voor de inkomenspositie van werkende vrouwen komen aan de orde in een volgende studie. Daarnaast bevat deze Trends bijdragen over de creatieve industrie in Nederland, de ontwikkelingen in de aandachtswijken, de CAO-lonen en de relatie tussen de internationalisering van het bedrijfsleven en arbeidsmigratie.

Op donderdag 6 oktober vindt de Nederlandse ArbeidsmarktDag 2011 plaats met als thema *Werk leeft! Structurele veranderingen in de arbeid*. Dit jaar werkt de Stichting Nederlandse ArbeidsmarktDag hiervoor samen met het Centraal Bureau van de Statistiek. De dag biedt een podium voor Nederlandse en Vlaamse onderzoekers, beleidsmakers en HRM-professionals die hun onderzoeken willen presenteren aan geïnteresseerden uit het vakgebied. De conferentie wordt gehouden bij het Centraal Bureau van de Statistiek in Den Haag. Meer informatie is te vinden op [www.arbeidsconferentie.nl](http://www.arbeidsconferentie.nl).

## Artikelen

Het openingsartikel brengt de creatieve industrie in Nederland in beeld, een bedrijfstak waarover nog maar weinig bekend is. Hoewel de creatieve industrie maar een klein deel uitmaakt van de Nederlandse economie, is het wel een groeiende sector. Vaak gaat het om eenmanszaken. Gemiddeld zijn 180 duizend personen werkzaam in een creatief beroep. Dit komt neer op 2,4 procent van de werkzame beroepsbevolking.

Hoe het gaat met de aandachtswijken, komt aan de orde in het tweede artikel. Hierin worden de recente ontwikkelingen in de veertig aandachtswijken besproken op het gebied van wonen, verhuizen en leefbaarheid, onderwijs, inkomenspositie en integratie. Zijn deze wijken er sinds de start van de Wijkenaanpak in 2007 op vooruit gegaan? Op welke gebieden zijn er verbeteringen te constateren en op welke niet?

De volgende twee bijdragen besteden aandacht aan het combineren van betaald werk met de zorg voor (jonge) kinderen. In de eerste bijdrage staat het gebruik van ouderschapsverlof centraal. Dit wordt vooral door vrouwen opgenomen. Wel neemt het aandeel mannen met ouderschapsverlof gestaag toe. De tweede bijdrage gaat in op de arbeidsdeelname van vrouwen na de geboorte van hun eerste kind. Het blijkt dat steeds meer vrouwen blijven werken wanneer ze moeder worden, wel gaan ze vaak minder uren werken. Een baan van twee a drie dagen is daarbij favoriet.

Wat het parttime werken betekent voor de economische zelfstandigheid van werkende vrouwen komt naar voren in het vijfde artikel. Die neemt na het 30ste levensjaar – de leeftijd waarop veel vrouwen moeder worden – drastisch af. Economische zelfstandige vrouwen verdienen bovendien gemiddeld 30 procent minder dan mannen. Een groot deel van dit verschil kan verklaard worden doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, maar ook andere factoren zoals leeftijd en de huishoudenssamenstelling spelen hierbij een rol.

De zesde bijdrage geeft een overzicht van de ontwikkeling van de cao-lonen in 2010. Hoewel de cao-lonen vorig jaar zijn toegenomen, is de stijging sinds 2005 niet meer zo laag geweest. De lonen reageren daarmee op het banenverlies als gevolg van de economische krimp in 2009. Het grootst was de loonstijging in de gezondheidszorg, het kleinst was deze in de handel. Over een periode van 10 jaar bezien, zijn de cao-lonen met ruim 30 procent het sterkst gestegen bij de financiële instellingen.

Deze Sociaaleconomische trends sluit met een studie naar de relatie tussen de internationalisering van het bedrijfsleven enerzijds en de toestroom en terugkeer van buitenlandse werknemers anderzijds. Naar voren komt dat bedrijven met een buitenlandse eigenaar vaker dan Nederlandse bedrijven werknemers uit het buitenland laten overkomen. Niet-westerse immigranten die bij een buitenlands bedrijf aan de slag gingen, blijken bovendien ook vaker weer te vertrekken.

De redactie



# Artikelen

## Creatieve industrie in Nederland: bedrijven en personen

Nicole Braams en Noortje Pouwels-Urlings

*In Nederland zijn in 2009 ruim 43 duizend bedrijven actief in de creatieve industrie. Hiermee heeft de creatieve industrie een aandeel van 5 procent in het Nederlandse bedrijfsleven. Hoewel de creatieve industrie maar een klein deel uitmaakt van de Nederlandse economie, is het wel een groeiende sector. Het aantal creatieve bedrijven groeide de afgelopen jaren harder dan het totale aantal bedrijven. Gemiddeld zijn 180 duizend personen werkzaam in een creatief beroep. Dit komt neer op 2,4 procent van de werkzame beroepsbevolking. De grootste groep is actief in het cluster creatieve zakelijke dienstverlening. Twee derde van de personen met een creatief beroep zijn mannen.*

### 1. Inleiding

De creatieve industrie werd in 2002 in één klap op de kaart gezet door Richard Florida in zijn boek 'The Rise of the Creative Class' waarin wordt betoogd dat de aanwezigheid van creatieve mensen een belangrijke vestigingsfactor is voor bedrijven en dus één van de drijvende krachten achter economische groei. De creatieve industrie biedt volgens Florida interessante perspectieven: een aantrekkelijk imago, meer werkgelegenheid en meer innovatie.

Ook vanuit de Nederlandse overheid, universiteiten en onderzoeksbureaus is er steeds meer interesse voor deze sector. In 2005 besteedden de ministeries van Economische Zaken en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor het eerst aandacht aan de creatieve industrie in de brief Cultuur en Economie onder de titel 'Ons creatief vermogen'. In 2009 volgde de brief 'Waarde van de Creatie'. Beide brieven benadrukken het belang en de potentie van de culturele en creatieve sector. Centraal staat de vraag wat de overheid kan doen om de creatieve industrie te stimuleren.

Ondanks de toegenomen (beleids)aandacht voor de rol van de creatieve industrie, is er echter nog maar weinig samenhangende cijfermatige informatie over deze sector beschikbaar. Een probleem daarbij is dat de creatieve industrie niet als zodanig identificeerbaar is in de bestaande bedrijfstak- en beroepsclassificaties.

Het doel van dit artikel is de creatieve industrie uitgedrukt in bedrijven en in werkzame personen in Nederland in beeld te brengen. De term creatieve industrie is een letterlijke vertaling van het Engelse 'creative industry'. Hoewel het Engelse 'industry' beter vertaald kan worden als bedrijfstak, wordt hier de term creatieve industrie aangehouden, omdat hij inmiddels is ingeburgerd. Het gaat bij de creatieve industrie om een sector die drijft op het creërende en scheppende vermogen van individuen, groepen, bedrijven en organisaties (Rutten, Koops, Roso, 2010).

Het artikel is als volgt opgebouwd. Paragraaf 2 bespreekt hoe de creatieve industrie is afgebakend. In paragraaf 3 wordt ingegaan op de creatieve bedrijvigheid. Aan bod komen het aantal en soort bedrijven en de ontwikkeling van deze bedrijven. Ook wordt in deze paragraaf ingegaan op de regionale spreiding en clustering van creatieve bedrijven. In paragraaf 4 staan de creatieve beroepen centraal. Aan de orde komen de kenmerken van personen die een creatief beroep beoefenen en de bedrijfstakken waarin ze werkzaam zijn. Het artikel wordt afgesloten met een samenvatting.

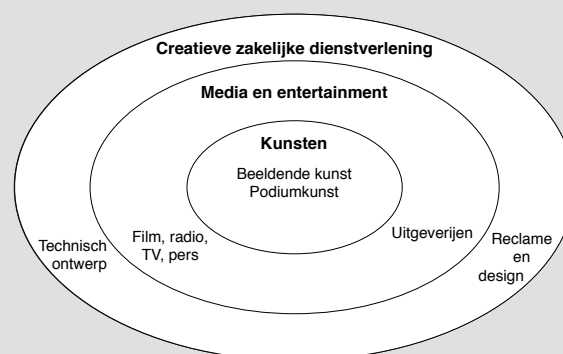
### 2. Wat wordt onder de creatieve industrie verstaan?

#### Afbakening van de creatieve industrie

De creatieve industrie bestaat uit creatieve bedrijven en creatieve beroepen. Het afbakenen van de creatieve industrie vraagt een keuze tussen bedrijfstak- of beroepsclassificatie. Bij beroepsclassificaties kan een selectie gemaakt worden van de beroepen waar creativiteit een wezenlijk onderdeel is van het dagelijkse werk. Een bedrijfstakclassificatie brengt het probleem met zich mee dat ook niet-creatieve, ondersteunende activiteiten (bijvoorbeeld de administratie van een reclamebureau) worden meegeteld. Vanwege deze verschillen worden beide invalshoeken in dit artikel weergegeven. In beide gevallen wordt uitgegaan van drie clusters: kunsten, media en entertainment en creatieve zakelijke dienstverlening. Schema 1 geeft deze clusters weer met de belangrijkste activiteiten.

Het gaat bij de creatieve industrie om bedrijven die drijven op het creërende en scheppende vermogen van

#### 1. Clusters creatieve industrie



Bron: EIM, 2005.

individuen, groepen, bedrijven en organisaties. Creatie, productie en exploitatie zijn de kernwerkzaamheden van creatieve bedrijven (TNO, 2010). Distributie wordt buiten beschouwing gelaten.

Voor het beschrijven van de creatieve bedrijven wordt het jaar 2009 gebruikt. Bron hiervoor is de Gecoördineerde Populatie Schatting die het CBS jaarlijks publiceert. Bedrijven worden door het CBS ingedeeld op basis van hoofdactiviteit.

Om meer inzicht te krijgen in de creatieve beroepsbevolking is gebruikt gemaakt van data uit de Enquête Beroepsbevolking. De cijfers hebben betrekking op personen van 15 tot 65 jaar die betaald werk verrichten voor ten minste twaalf uur per week. Het aantal kunstenaars in Nederland is niet groot genoeg om op gedetailleerd niveau voldoende nauwkeurige jaarcijfers te publiceren. Daarom zijn er 3-jaars-gemiddelden berekend over de jaren 2007 tot en met 2009.

### 3. Creatieve bedrijvigheid in Nederland

Op 1 januari 2009 zijn ruim 43 duizend bedrijven actief in de creatieve industrie. De creatieve industrie is opgedeeld in drie clusters; creatieve zakelijke dienstverlening, media en entertainment, en kunsten, (Braams en Urlings, 2010). De creatieve zakelijke dienstverlening is het grootste cluster. Met 27 duizend bedrijven is deze goed voor bijna twee derde van alle bedrijven in de creatieve industrie. Voor het overgrote deel (60 procent) betreft het reclamebureaus. Kunstenaars vormen met 11 procent het kleinste cluster. Omdat alleen werkgevers zijn meegenomen in dit cluster is er echter wellicht sprake van een onderschatting. Van alle bedrijven in de media- en entertainmentindustrie houdt de helft zich bezig met fotografie. Daarnaast behoren ook uitgeverijen en filmproducenten tot dit cluster.

*Groei creatieve industrie vooral door eenmansbedrijven en middelgrote bedrijven*

In de periode 2007 tot 2009 is het aantal bedrijven in de creatieve industrie met 12 procent gestegen. Hiermee is de

**Staat 1**  
Creatieve bedrijven in Nederland naar cluster

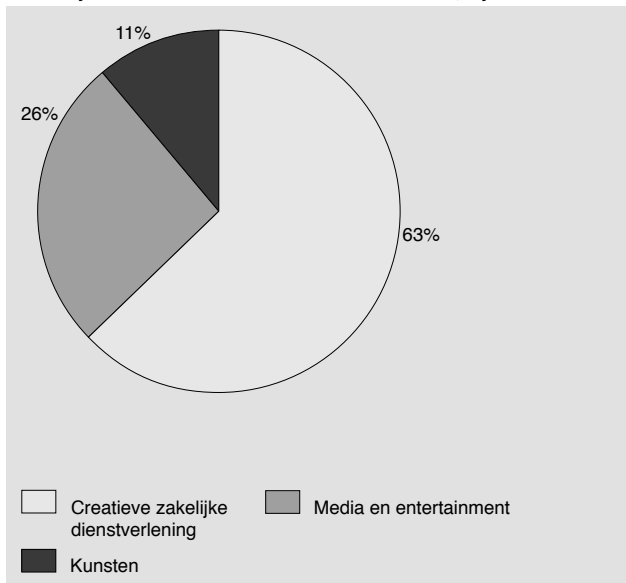
Kunsten	Media en entertainment	Creatieve zakelijke dienstverlening
Reisinformatie- en reserveerbureaus Beoefening van podiumkunst Producenten van podiumkunst Diensten voor uitvoerende kunst Scheppende kunst Theaters, schouwburgen en concertgebouwen Openbare bibliotheken Kunstuitleen centra Openbare archieven Musea Kunstgalerieën en expositieruimten Monumentenzorg Fondsen (niet voor welzijnszorg) Vriendenkringen van cultuur	Uitgeverijen van boeken Uitgeverijen van kranten Uitgeverijen van tijdschriften Overige uitgeverijen, geen software Uitgeverijen van computergames Software-uitgeverijen, geen games Filmproductie, geen televisiefilms Productie van televisieprogramma's Facilitaire diensten voor film, tv Distributie films en tv-producties Bioscopen Maken en uitgeven geluidsopnamen Radio-omroepen Televisieomroepen Pers- en nieuwsbureaus Overige informatievoorziening Fotografie Circus en variëte Pret- en themaparken Kermisattracties	Public relationsbureaus Architectenbureaus Reclamebureaus Handel in advertentieruimte Industrieel design Organiseren van beurzen, congressen

**Staat 2**  
Creatieve beroepen naar cluster

Kunsten	Media en entertainment	Creatieve zakelijke dienstverlening
Circusartiest Diskjockey Auteur, scenarioschrijver, tolk, vertaler Impresario, theateragent Filmer, cineast Choreograaf Portretfotograaf kunszinnig Acteur, cabaretier, variëte-artist, zanger opera, operette, revue, musical Balletdanser, ballroomdanser Zanger (excl. opera, operette, revue, musical), koordirigent Instrumentalist, componist, dirigent (excl. koor), songwriter Beeldend kunstenaar	Fotograaf, film- en tv-camera-operateur, film-editor, -monteur, fotolaborant (middelbaar) Redacteur (uitgeverij boeken) Regisseur toneel, film Journalist, recensent, criticus; redacteur (uitgeverij bladen) Commentator Hoofdredacteur, algemeen redactiechef (uitgeverij bladen) Regisseur radio, tv Redacteur (uitgeverij bladen; wetens)	Bedrijfshoofd ingenieursbureau industriële vormgeving Bedrijfshoofd klein bedrijf bouw- en reparatie computers, meet- en regeltechnische apparaten Bedrijfshoofd klein ingenieursbureau procestechnologie Bedrijfshoofd klein ingenieursbureau weg- en waterbouw Binnenhuisarchitect; architect, bouwkundig ontwerper-constructeur Boekillustrator, sneltekenaar; decor-, reclame-, grafisch ontwerper (middelbaar) Bouwkundig tekenaar-constructeur (hoger), bouwkundig bestekschrijver Industrieel vormgever, industrieel ontwerper Ontwerper-constructeur energie-, telecommunicatietechniek, elektromotoren, elektronica Ontwerper-constructeur energie-, telecommunicatietechniek, elektromotoren, elektronica (wetens) Ontwerper-constructeur informatie-, meet- en regeltechniek Ontwerper-constructeur informatie-, meet- en regeltechniek (wetens) Ontwerper-constructeur werkbouwtuig (excl. liften) Ontwerper-constructeur werkbouwtuig (excl. liften, wetens) Stedebouwkundige; architect, bouwkundig ontwerper-constructeur (wetens) Tekenaar-constructeur elektrotechniek Tekenaar-constructeur informatie-, meet- en regeltechniek Tekenaar-constructeur werktuigbouw (excl. liften) Tuin- en landschaparchitect Tuin- en landschaparchitect (wetens) Weg- en waterbouwkundig ontwerper-constructeur, verkeersplanoloog Weg- en waterbouwkundig ontwerper-constructeur, verkeersplanoloog (wetens) Weg- en waterbouwkundig tekenaar-constructeur



## 1. Bedrijven in de creatieve industrie naar cluster, 1 januari 2009



creatieve industrie iets harder gegroeid dan het totale aantal bedrijven, dat in deze periode met 10 procent toenam. De groei van de creatieve industrie komt vooral voor rekening van eenmansbedrijven. Daarnaast zorgen ook de middelgrote bedrijven (50 tot 100 werkzame personen) voor een groot deel van de toename van de creatieve bedrijvigheid. Zij nemen in de periode 2007 tot 2009 met bijna 20 procent toe.

Het Nederlandse bedrijfsleven neemt een stuk minder hard toe dan de creatieve bedrijvigheid in de periode 2007 tot 2009. In de meeste grootteklasses is de groei in vergelijking met de creatieve industrie aanzienlijk lager. Opvallend is dat het aantal grote bedrijven (meer dan 100 werkzame personen) in de creatieve industrie afneemt, terwijl dit aantal in het Nederlandse bedrijfsleven juist toeneemt. Aangezien grote bedrijven maar een klein aandeel hebben in het totaal aantal bedrijven in Nederland, is de groei van het aantal grote bedrijven verwaarloosbaar voor het Nederlandse bedrijfsleven. Van de drie clusters in de creatieve industrie is de stijging van het aantal bedrijven met 16 procent het grootst in de media- en entertainmentindustrie. Binnen dit cluster groeide het aantal bedrijven in de kermisattracties met ruim 27 procent het hardst, gevolgd door de bedrijven in de fotografie (24 procent). De kunsten bleven iets achter met een groei van bijna 14 procent. In de creatieve zakelijke dienstverlening zijn het vooral de bedrijven in industrieel design die zijn toegenomen, met ruim 23 procent.

### *Twee derde van creatieve bedrijven zijn zelfstandigen zonder personeel*

Creative bedrijven opereren doorgaans op kleine schaal. Twee derde bestaat uit bedrijven met één werkzame persoon oftewel bedrijven zonder personeel. Slechts 1 procent van de bedrijven telt meer dan 50 werkzame personen.

Uit literatuur blijkt dat vooral de kunstensector een sterk kleinschalig karakter heeft. Zo heeft het overgrote deel van de bedrijven in de kunstensector geen personeel in dienst

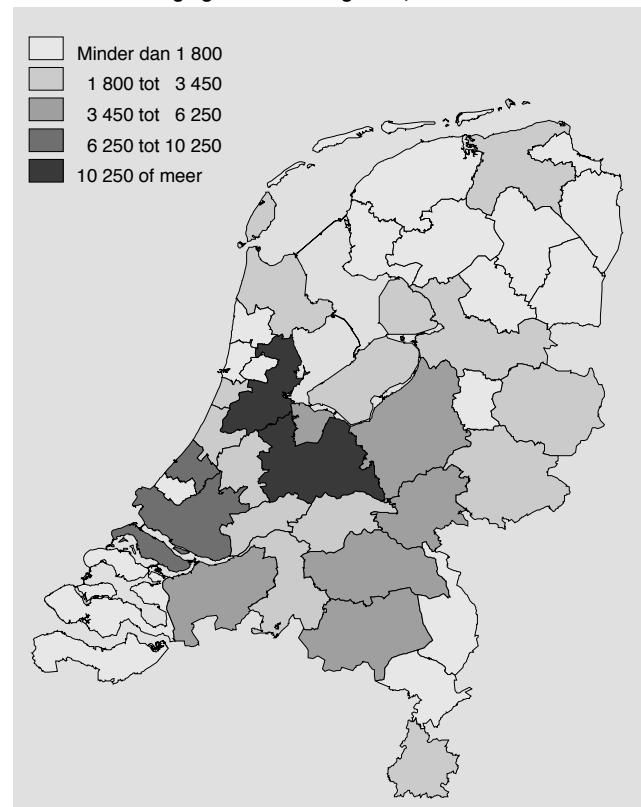
en bestaat meer dan een kwart van de werkgelegenheid uit personen met een werkweek korter dan twaalf uur (EIM, 2005). Echter uit de analyse gedaan voor dit artikel blijkt dat het aandeel eenpitters in de kunstensector met 42 procent in vergelijking met de andere twee clusters, maar ook met het totale Nederlandse bedrijfsleven juist laag is. Binnen de creatieve zakelijke dienstverlening bestaan zelfs 7 op de 10 bedrijven uit één werkzaam persoon. Wellicht dat in deze cijfers een onderschatting van het aantal kunstenaars zit, omdat hierin uitsluitend werkgevers zijn meegenomen. Dit zou ook kunnen verklaren waarom er binnen het cluster kunsten relatief weinig (18 procent) natuurlijke personen zijn.

### *Creative industrie vooral in het westen en in het midden van het land*

De regionale spreiding van de creatieve industrie is in de literatuur vaker beschreven. Op basis van het aantal werkzame personen (bijv. Marlet en Poort, 2005) en het aantal bedrijven (EIM, 2005) is gekeken naar regionale aanwezigheid. Hoewel beide onderzoeken naar verschillende variabelen kijken, komen de gebieden Groot Amsterdam, Utrecht en het Gooi en Vechtstreek eruit als de gebieden waar creatieve bedrijven en personen zich bevinden.

In dit onderzoek is gekeken naar bedrijven en werkzame personen binnen de creatieve industrie in 2009. Daarnaast is de concentratie van een bepaalde bedrijfsactiviteit binnen een COROP-gebied<sup>1)</sup> bepaald (Herfindahl-index). Op deze manier wordt duidelijk waar het zwaartepunt van een bepaalde activiteit ligt en dus waar de bedrijven zich cluste-

## 2. Creatieve vestiging naar COROP-gebied, 2009



ren. Vervolgens is ook gekeken naar het comparatief voordeel van een bepaalde activiteit in een COROP-gebied ten opzichte van dezelfde activiteit in andere COROP-gebieden (Balassa-index). Voor de analyse van regio's wordt gebruik gemaakt van de hoofdactiviteit van een bepaalde vestiging in de regio. Deze kan afwijken van de hoofdactiviteit van het bedrijf. Hiervoor is gekozen om een beter beeld te krijgen van activiteiten die voor een regio van belang zijn.

In figuur 2 is te zien dat de creatieve bedrijvigheid zich vooral in het westen en midden van Nederland concentreert. Zo zijn Groot Amsterdam, Utrecht, agglomeratie Den Haag en Groot Rijnmond samen goed voor bijna 40 procent van de creatieve vestigingen. Ook werkt hier ruim 45 procent van alle personen die in de creatieve industrie actief zijn. Daarnaast tellen het Noorden van Brabant en Arnhem en Nijmegen veel vestigingen die binnen de afbakening van de creatieve industrie vallen. In het landsdeel<sup>2)</sup> West Nederland bevindt zich 56 procent van alle vestigingen van de creatieve industrie. In Noord Nederland is weinig creatieve industrie.

#### Herfindahl-index

De index is een maat voor concentratie van een bedrijfstak in een regio. De index wordt als volgt berekend:

$$\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n M_i^2$$

$M_i$  = het relatieve aandeel van bedrijfstak  $i$  in een regio.

Toegepast op regio's wordt het relatieve aandeel van een regio in een bedrijfstak gemeten.

#### Balassa-index

De index meet de mate waarin een regio zich gespecialiseerd heeft in een bepaalde sector ten opzichte van andere regio's.

$$\frac{X_{i\text{-regio}} / X_{\text{tot-regio}}}{X_{i\text{-nl}} / X_{\text{tot-nl}}}$$

$X_i$  = het aantal bedrijven in sbi-groep  $i$   
 $X_{\text{tot}}$  = het totale aantal bedrijven  
 $X_{\text{regio}}$  = het totale aantal bedrijven in regio  $j$   
 $X_{\text{nl}}$  = het aantal bedrijven in Nederland, exclusief regio  $j$

Toegepast op regio's wordt het klaarblijke comparatieve voordeel van een activiteit ten opzichte van een dezelfde activiteit in een andere regio. Als de Balassa-index gelijk is aan 2, dan is een activiteit in een regio twee keer zo belangrijk als gemiddeld in de rest van Nederland.

#### Clustering van creatieve bedrijven vooral in Groot Amsterdam

Vooral in Groot Amsterdam zijn, op basis van de Herfindahl-index, veel clusters van creatieve bedrijven te vinden. Het cluster media en entertainment bevindt zich vooral in Groot Amsterdam en in het Gooi en Vechtstreek. De radio- en televisie-omroepen zijn hier immers grotendeels gevestigd. Als wordt gekeken naar de verschillen tussen de clusters wordt duidelijk dat de creatieve zakelijke dienstverlening de meeste vestigingen heeft, namelijk 85 procent van het totaal aantal vestigingen in de creatieve industrie. Dit cluster heeft haar zwaartepunt in Groot Amsterdam en Utrecht. Het cluster kunst zit voornamelijk in Groot Amsterdam.

#### Radio en televisie belangrijk voor het Gooi en Vechtstreek

Als wordt gekeken naar het klaarblijkelijke comparatieve voordeel van bovengenoemde gebieden, dan blijkt dat voor het Gooi en Vechtstreek de radio- en televisie-omroepen heel belangrijk zijn in vergelijking met andere bedrijfsactiviteiten. Dat geldt vooral voor de televisie-omroepen met een Balassa-index van 15. Ook scoren in deze regio productie en distributie van films en televisieprogramma's en maken en uitgeven van geluidsopnamen hoog op de Balassa-index.

#### 4. Creatieve beroepen in Nederland

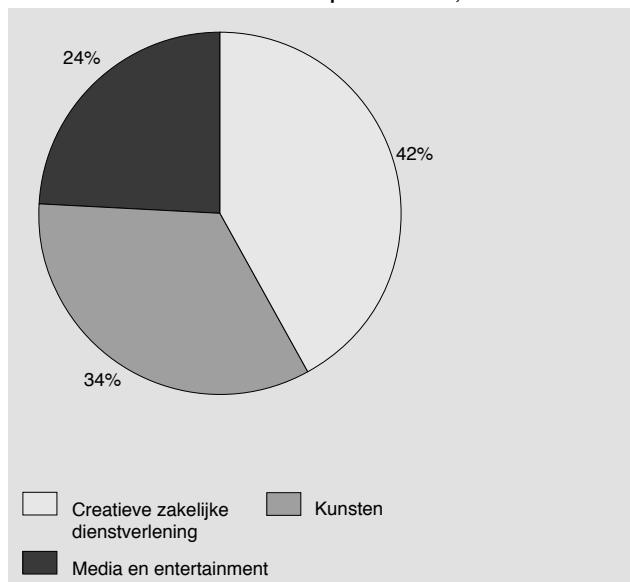
In de periode 2007 tot 2009 zijn in Nederland gemiddeld 180 duizend personen werkzaam in een creatief beroep. Dit is 2,5 procent van de totale werkzame beroepsbevolking. Het aantal personen met een creatief beroep is ruim 4,5 procent hoger dan in de periode 2006 tot 2008, toen er nog gemiddeld 172 duizend personen werkzaam waren in een creatief beroep. De toename zit vooral in de kunsten en creatieve zakelijke dienstverlening.

Net als de creatieve bedrijven worden de creatieve beroepen worden onderverdeeld in drie clusters, namelijk: creatieve zakelijke dienstverlening, media en entertainment, en kunsten (Urlings en Braams, 2011). De grootste groep van personen met een creatief beroep zit in het cluster creatieve zakelijke dienstverlening. De meest uitgeoefende creatieve beroepen binnen dit cluster zijn de boekillustrators, grafisch ontwerpers en architecten. Het cluster kunst bestaat voor een groot deel uit beeldend kunstenaars<sup>3)</sup>. Het kleinste cluster is de media en entertainment, hierin zitten onder andere journalisten en fotografen.

#### Meer mannen dan vrouwen in creatief beroep

Personen met een creatief beroep zijn vaker mannen dan vrouwen: bijna twee derde is man en een derde is vrouw. In de creatieve zakelijke dienstverlening zijn zelfs 8 op de 10 werkzame personen mannen. Onder de kunstenaars is de man-vrouw verdeling meer gelijk. In de periode 2007 tot 2009 was 56 procent van de kunstenaars man en 44 procent vrouw. Deze verdeling is vergelijkbaar met die van de totale beroepsbevolking.

### 3. Personen met een creatief beroep naar cluster, 2007/2009

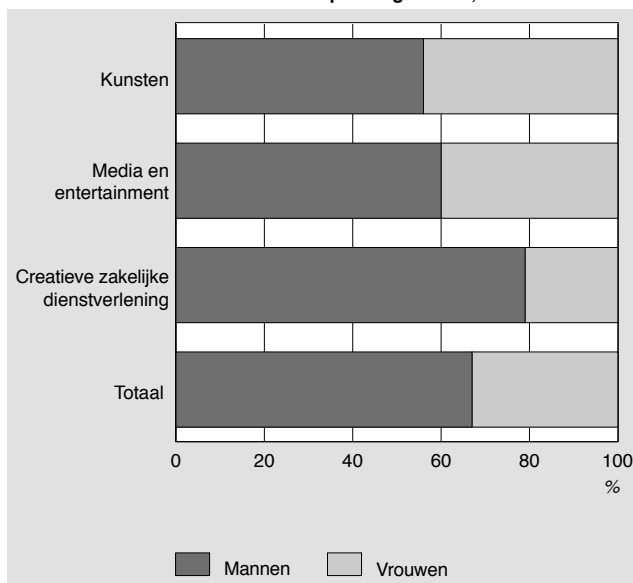


#### Kunstenars relatief ouder

Van alle personen met een creatief beroep is een derde jonger dan 35 jaar, 30 procent is tussen de 35 en 44 jaar en ruim een derde is 45 jaar of ouder. De gemiddelde leeftijd van personen met een creatief beroep was in de periode 2007 tot 2009 41 jaar. Kunstenaars zijn relatief ouder dan personen met andere creatieve beroepen. Ruim 40 procent van de kunstenaars is 45 jaar of ouder.

In de totale beroepsbevolking is de groep van personen tussen de 15 en 24 jaar dubbel zo groot als bij de personen met een creatief beroep, namelijk 10 procent. Het aantal personen van 25 tot 34 jaar is daardoor bij de beroepsbevolking kleiner. De rest van de verdeling komt overeen met de leeftijden van personen met een creatief beroep.

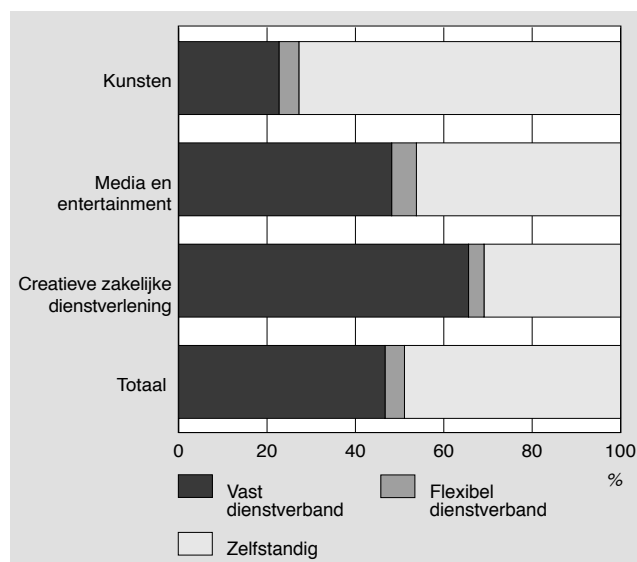
### 4. Personen met een creatief beroep naar geslacht, 2007/2009



### Groot aandeel zelfstandigen

Kenmerkend voor de groep met een creatief beroep is het grote aantal zelfstandigen. Bijna de helft van de mensen met een creatief beroep is een zelfstandige. Bij kunstenaars werken zelfs 7 op de 10 voor zichzelf. Bij alle werkenden is dat maar bij 1 op de 7 het geval. In de creatieve zakelijke dienstverlening is het aandeel zelfstandigen met ruim 30 procent het laagst. Binnen dit cluster werkt juist twee derde als werknemer. Een flexibel dienstverband komt bij slechts 4 procent van de personen met een creatief beroep voor.

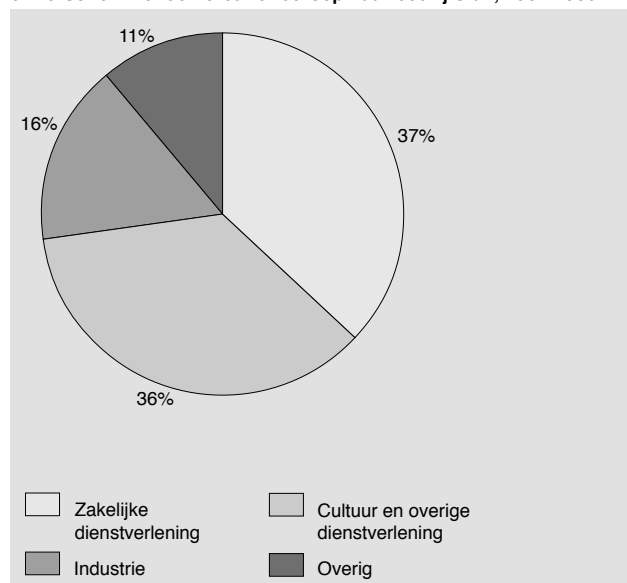
### 5. Personen met een creatief beroep naar positie in de werkring, 2007/2009



#### Creatief beroep vaak in zakelijke dienstverlening of in cultuur

Ruim een derde van de personen met een creatief beroep werkt in de zakelijke dienstverlening, bij ingenieurs- en architectenbureaus, reclamebureaus en in de fotografie.

### 6. Personen met een creatief beroep naar bedrijfstak, 2007/2009



Daarnaast werkt ruim een derde in de cultuur en overige dienstverlening. Hieronder valt onder andere de beoefening van kunst. In de industrie is 16 procent van de personen met een creatief beroep werkzaam. Deze bedrijfstak omvat onder andere de grafische industrie (8 procent).

## 5. Samenvatting

Uit de analyses in dit artikel blijkt dat de creatieve bedrijvigheid tussen 2007 en 2009 harder is gegroeid dan het totaal aantal bedrijven in Nederland. De toename komt vooral voor rekening van eenmansbedrijven en middelgrote bedrijven (50 tot 100 werkzame personen).

Ook is het aantal mensen dat een creatief beroep heeft, sterker toegenomen dan het gemiddelde van de werkzame beroepsbevolking in Nederland. Het cluster creatieve zakelijke dienstverlening is zowel wat betreft het aantal bedrijven als het aantal werkzame personen, het grootste cluster.

Personen met een creatief beroep zijn vaker man dan vrouw. Tussen 2007 en 2009 bedroeg de gemiddelde leeftijd 41 jaar.

Creatieve bedrijven zijn vooral te vinden in het Westen van het land. Dit bevestigt eerdere onderzoeken gedaan naar de regionale spreiding van creatieve bedrijven. Wel is gebleken dat het Gooi en Vechtstreek een duidelijk comparatief voordeel heeft wat betreft de radio- en televisieomroepen ten opzichte van andere gebieden.

## Literatuur

Braaksma, R.M., J.P.J. de Jong, en E. Stam (2005). *Creatieve bedrijvigheid in Nederland*, EIM.

Braams, N. en N. Urlings (2010). *Creatieve industrie in Nederland, Creatieve bedrijven*, CBS.

Braams, N. en N. Urlings (2011). *Creatieve industrie in Nederland, Creatieve beroepen*, CBS.

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class ...and how it's transforming work, leisure, community & everyday life*. New York: Basic Books.

Ministerie van Economische Zaken [EZ] en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [OCW] (2005). *Brief Cultuur en Economie 2005: Ons creatief vermogen*.

Ministerie van Economische Zaken [EZ] en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [OCW] (2009). *Brief Cultuur en Economie 2009: Waarde van creatie*.

Poort, J. en G. Marlet (2008). *Werkgelegenheid creatieve bedrijfstakken blijft harder groeien dan economie*.

Rutten, P., O. Koops, en M. Roso (2010). *Creatieve industrie in de SBI 2008 bedrijfsindeling*, TNO.

## Noten in de tekst

- 1) Nederland is door het CBS ingedeeld in 40 COROP-gebieden (Coördinatie Commissie Regionaal Onderzoeksprogramma). De COROP-indeling is een regionaal niveau tussen gemeenten en provincies in en is ontworpen voor regionaal onderzoek. Voor een overzicht van de 40 COROP-gebieden zie <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/560CAB22-C83C-4A90-AF61-CC-DA0A240D87/0/cr2005.pdf>
- 2) Nederland is door het CBS ingedeeld in vier landsdelen, bestaande uit twaalf provincies. West Nederland bestaat uit provincies Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland. Noord Nederland bestaat uit de provincies Friesland, Groningen en Drenthe. Oost Nederland bestaat uit Overijssel, Flevoland en Gelderland. Zuid Nederland bestaat uit Noord-Brabant en Limburg, zie <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=867>
- 3) Het Centrum voor Beleidsstatistiek werkt aan een nadere analyse van de beroepsgroep kunstenaars. In dit onderzoek wordt ook de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de kunstvakopleidingen in beeld gebracht. De publicatie wordt in het najaar van 2011 verwacht.

# Beperkte ontwikkelingen in de aandachtswijken

Ivo Gorissen, Jeroen van den Tillaart, Linda Muller en Marleen Geerdinck

Uit de meest recente actualisatie van de Outcomemonitor aandachtswijken blijkt dat de aandachtswijken sinds de start van de wijkenaanpak in 2007 op een beperkt aantal indicatoren verbetering laten zien. Hoewel meer dan de helft van de aandachtswijken op het gebied van veiligheid en leefbaarheid bezig is met een inhaalslag, stagneren andere ontwikkelingen, of neemt in sommige gevallen de achterstand zelfs toe. De Cito-scores van leerlingen uit de aandachtswijken blijven onveranderd en er is weinig verandering in de inkomenspositie van huishoudens in de wijken. Een ongunstige ontwikkeling is dat in de meeste wijken relatief minder midden en hoge inkomens gaan wonen en juist meer midden en hoge inkomens vertrekken.

## 1. Inleiding

Medio 2007 heeft de toenmalige minister voor Wonen, Wijken en Integratie (WWI), E. Vogelaar, het *Actieplan Krachtwijken: Van aandachtswijk naar Krachtwijk*<sup>1)</sup> naar de Tweede Kamer gestuurd. Daarmee werd het startsein gegeven van de wijkenaanpak, gericht op het wegwerken van maatschappelijke achterstanden en verbetering van de leefomgeving in 40 aangewezen aandachtswijken in 18 gemeenten. De beleidsdoelstelling is dat de aandachtswijken in tien jaar de achterstanden op de stad als geheel hebben weggewerkt.

Om de voortgang van het aandachtswijkenbeleid te volgen heeft het Centrum voor Beleidsstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CvB) in opdracht van het toenmalige ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM) in de eerste helft van 2008 de *Outcomemonitor Wijkenaanpak* ontwikkeld. Het instrument en de Nulmeting zijn beschreven in het rapport *Outcomemonitor Krachtwijken – Nulmeting*.<sup>2)</sup> In 2010 is de *Eerste Voortgangsrapportage*<sup>3)</sup> gepubliceerd. Om de Tweede Kamer regelmatig te kunnen informeren over de voortgang van de Wijkenaanpak worden de indicatoren tweejaarlijks geactualiseerd.

Dit artikel beschrijft de ontwikkelingen in de veertig aandachtswijken voor de indicatoren die in juni 2011 zijn geactualiseerd. Het gaat om indicatoren op het gebied van wonen, verhuizen en leefbaarheid, onderwijs, inkomenspositie en integratie.

De centrale vraag in dit artikel is of de aandachtswijken hun achterstanden inlopen op het gemiddelde van de gemeenten waarin ze liggen. De nadruk ligt op ontwikkelingen in de G18 (alle gemeenten met aandachtswijken samen). Als er aanleiding toe is dan gaan we ook in op afzonderlijk de ontwikkelingen in de G4 (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht) en de G14 (overige gemeenten met aandachtswijken).

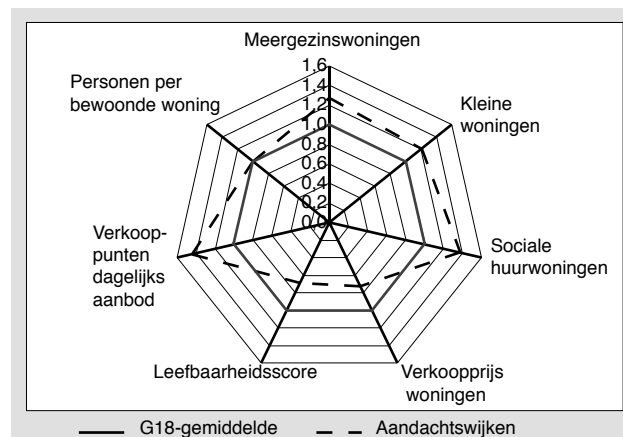
De statistische resultaten op het moment van de Nulmeting, de Eerste Voortgangsrapportage en de actualisaties zijn gepubliceerd in de CBS-internetdatabase StatLine.<sup>4)</sup>

## 2. Wonen

### De huidige situatie

Een doelstelling van de Wijkenaanpak is de woningvoorraad in de aandachtswijken meer in overeenstemming te brengen met de woningvoorraad in de gemeente als geheel. Onderstaande figuur laat zien dat in de aandachtswijken relatief veel meergezinswoningen, kleine woningen en sociale huurwoningen staan, terwijl de verkoopprijs van de woningen er lager is dan gemiddeld in de G18. Op deze indicatoren hebben de aandachtswijken daarmee een achterstand op het G18-gemiddelde. In de aandachtswijken van de G14 zijn de achterstanden op het stedelijk gemiddelde groter dan in de aandachtswijken van de G4. Alleen voor de verkoopprijs van koophuizen is de afstand tot het stedelijk gemiddelde in de aandachtswijken van de G14 kleiner dan in de aandachtswijken van de G4.

### 1. Dimensie Wonen, actualisatie juni 2011: aandachtswijken G18 ten opzichte van het G18-gemiddelde<sup>1)</sup>



Bron: CBS, Kadaster, Locatus, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), Leefbaarometer, Systeem Woningvoorraad (Syswov).

<sup>1)</sup> De grafiek laat de waarde voor de indicatoren van de aandachtswijken zien ten opzichte van het G18-gemiddelde. Het G18-gemiddelde is voor elke indicator op 1 gesteld.

Een andere doelstelling van de Wijkenaanpak is om de woonsituatie en -tevredenheid van de bewoners van de aandachtswijken te verbeteren. Binnen de *Outcomemonitor* wordt dit gemeten door indicatoren voor het voorzieningenniveau en een indicator die iets zegt over de 'leefbaarheid' in de wijk. Het voorzieningenniveau in de aandachtswijken ligt flink boven het G18-gemiddelde, terwijl de Leefbaarheidsscore in de wijk onder het G18-gemiddelde ligt.

### Ontwikkelingen sinds de Nulmeting

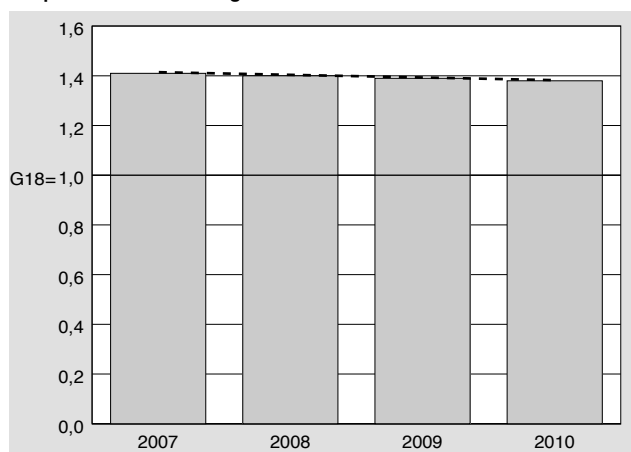
Sinds de Nulmeting bewegen een aantal indicatoren op het gebied van wonen zich langzaam in de richting van het G18-gemiddelde. De achterstand van de aandachtswijken

op het G18-gemiddelde blijft vooral groot op het vlak van de sociale huurwoningen en de verkoopprijzen. Snelle veranderingen zijn hier ook niet te verwachten, omdat aanpassingen in de woningvoorraad enige tijd vergen.

### Sociale huurwoningen

Het verschil tussen het aandeel sociale huurwoningen in de aandachtswijken en daarbuiten neemt langzaam, maar gestaag af. Zowel in de aandachtswijken als in de G18 gemiddeld daalt het aandeel sociale huurwoningen in de woningvoorraad. In de aandachtswijken verloopt deze afname net iets sneller, waardoor de achterstand van de aandachtswijken op het G18-gemiddelde afneemt. In de G14 is bij de sociale huurwoningen de afname van de achterstand op het stedelijk gemiddelde iets krachtiger dan in de G4.

#### 1. Aandeel sociale huurwoningen: aandachtswijken G18 ten opzichte van het G18-gemiddelde<sup>1)</sup>



Bron: BZK, Syswov.

<sup>1)</sup> De grafiek laat de waarde voor de indicator van de aandachtswijken zien ten opzichte van het G18-gemiddelde. Het G18-gemiddelde is op 1 gesteld.

#### Staat 1 Aandeel sociale huurwoningen

	2007	2008	2009	2010
	%			
Aandachtswijken	61,0	58,6	57,5	56,8
G18	43,2	41,7	41,3	41,3
Aandachtswijken/G18	1,4	1,4	1,4	1,4

Bron: BZK, Syswov.

Per aandachtswijk bezien, ligt het aandeel sociale woningen in Bos en Lommer (Amsterdam), Bergpolder en Oud Zuid (beide Rotterdam) al jaren onder hun stedelijk gemiddelde. Van de overige 37 wijken nam in 26 aandachtswijken de afstand tot het stedelijk gemiddelde af. In de 11 overige aandachtswijken zien we de afstand tot het stedelijk gemiddelde toenemen. Positief is dus dat in het merendeel van de aandachtswijken de achterstand afneemt.

De afname van de achterstand op het stedelijk gemiddelde voor sociale huurwoningen is vooral zichtbaar in de wijken Malburgen/Immerloo in Arnhem, in de Rivierenwijk in Deventer en in Meezenbroek in Heerlen.

### Leefbaarheid

Sinds de Nulmeting is de leefbaarheid op basis van de Leefbaarheidsscore in de aandachtswijken iets meer verbeterd dan die voor het G18-gemiddelde. Hierdoor hebben de aandachtswijken wat van hun achterstand ingelopen en is de afstand tot het G18-gemiddelde verkleind. Deze lichte verbetering is te danken aan de verbeteringen in de aandachtswijken van de G14 in vergelijking met het G14-totaal. De situatie in de aandachtswijken van de G4 is juist onveranderd in vergelijking met het G4-totaal. De grootste vooruitgang is te zien in de aandachtswijken in de gemeenten Arnhem en Amersfoort.

In 29 aandachtswijken nam de achterstand tot het stedelijk gemiddelde af, in 7 aandachtswijken nam de achterstand toe en in 4 aandachtswijken bleef de afstand nagenoeg gelijk. In het merendeel van de aandachtswijken neemt dus de achterstand af en dat is een gunstige ontwikkeling.

### 3. Verhuizingen

Een doelstelling van veel wijkactieplannen is de wijk aantrekkelijker te maken voor de midden en hoge inkomens. Daarnaast is het streven om de wijk aantrekkelijk te houden voor bewoners die er in inkomen op vooruit gaan.

Een manier om dit in beeld te brengen, is door te kijken naar het verhuisgedrag van de inwoners met midden en hoge inkomens in een wijk. Als een steeds groter deel van de verhuizers naar de wijk een midden of hoog inkomen heeft, dan wordt de wijk blijkbaar aantrekkelijker voor deze inkomensgroepen. Deze conclusie kan ook getrokken worden als het deel van de verhuizers dat uit een wijk vertrekt voor een steeds kleiner deel bestaat uit midden en hoge inkomens.

De beslissing om zich te vestigen in een wijk of er te blijven wonen, hangt vaak samen met factoren die niet op korte termijn te veranderen zijn, zoals de woningvoorraad en het imago van de wijk. Structurele veranderingen in het verhuisgedrag zullen dan ook pas op termijn zichtbaar worden. De ontwikkeling tussen 2006 en 2008 laat per saldo een licht negatief beeld zien voor zowel het vertrek uit, als de vestiging in de aandachtswijken.

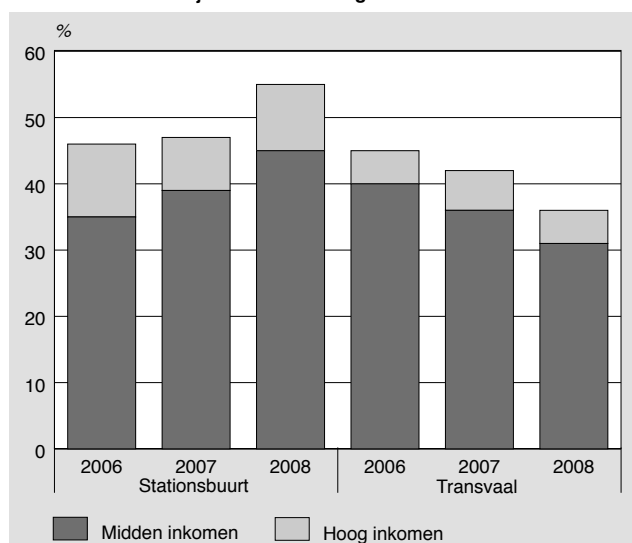
Tussen 2006 en 2008 is het aandeel vertrekkende personen met een midden of hoog inkomen in iets meer dan de helft van de aandachtswijken groter geworden. In 15 aandachtswijken zijn juist minder personen met een midden of hoog inkomen vertrokken tussen 2006 en 2008 en in de andere wijken was er geen verandering zichtbaar. Per saldo kunnen we dus spreken van een licht negatieve ontwikkeling.

Bij de verhuizingen naar de aandachtswijken was de ontwikkeling ook licht negatief. In 17 van de 40 aandachtswijken werd het aandeel hoge en midden inkomens dat zich in de wijk vestigde groter, terwijl er in precies de helft van de wijken sprake was van een afname van het aandeel hoge

en midden inkomens dat zich in de wijk vestigde. Van alle aandachtswijken kende Malburgen/Immerloo in Arnhem de grootste toename van het aandeel personen met een midden of hoog inkomens dat zich in de wijk vestigde. In de Groningse Korrewegwijk daalde juist het aandeel nieuwelingen met een midden of hoog inkomen het sterkst. In 2006 had nog iets meer dan 30 procent van de personen die hierheen verhuisde een midden of hoog inkomen. In 2008 was dat afgenomen tot minder dan 20 procent.

Soms zijn er binnen één stad tussen de aandachtswijken tegengestelde ontwikkelingen te zien. Zo groeide in de Stationsbuurt in Den Haag het aandeel midden en hoge inkomens dat vertrok, terwijl in Transvaal het aandeel van de midden en hoge inkomens onder de vertrekkers juist afnam.

## 2. Personen met een midden en hoog inkomen die vertrekken uit twee aandachtswijken van Den Haag



Bron: CBS.

## 4. Onderwijs: Cito-scores

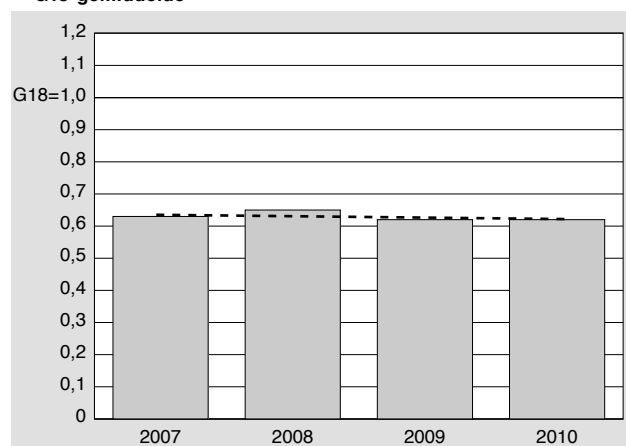
In de aandachtswijken liggen de Cito-scores van de leerlingen ruim onder het stedelijk gemiddelde. Deze achterstand van de leerprestaties is in de aandachtswijken van de G14 groter dan in de aandachtswijken van de G4.

De achterstand die leerlingen in de aandachtswijken op het G18-gemiddelde hebben bij de Cito-scores is voor de G18 in 2010 ongeveer gelijk aan die in 2007.

Opgemerkt moet worden, dat de score op de Cito-toets een indicator is waarvan verwacht mag worden dat het enige tijd duurt voordat er echte structurele veranderingen optreden. Daarbij komt dat de Cito-score een indicator is die met name op wijkniveau – aangezien het dan gaat om kleine aantallen leerlingen – van jaar op jaar erg kan schommelen.

In 2010 presteerden de leerlingen in de G14 beter op de Cito-toets dan in 2007. Dit geldt zowel voor de aandachtswijken als de G14 als geheel. De achterstand van de G14-aandachtswijken bleef hierdoor ongeveer gelijk. In de G4 zijn de Cito-scores juist minder geworden in zowel de aandachtswijken als de G4 als geheel. De achterstand van de aandachtswijken bleef ook in de G4 nagenoeg onveranderd.

## 3. Score Cito-toets: aandachtswijken G18 ten opzichte van het G18-gemiddelde<sup>1)</sup>



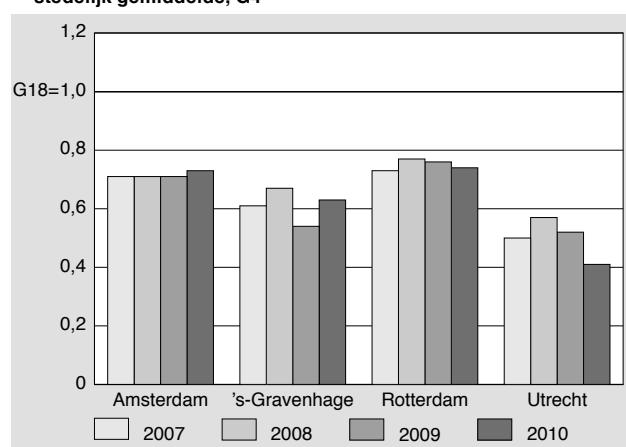
Bron: CBS, Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling (Cito).

<sup>1)</sup> De grafiek laat de waarde voor de indicator van de aandachtswijken zien ten opzichte van het G18-gemiddelde. Het G18-gemiddelde is op 1 gesteld.

In 13 aandachtswijken is de achterstand op het stedelijk gemiddelde afgenomen sinds 2007. In 14 aandachtswijken gebeurt echter het tegenovergestelde: hier is de afstand tot het stedelijk gemiddelde toegenomen. In 13 aandachtswijken is het aantal leerlingen te klein om een betrouwbare Cito-score weer te geven. Ook vanuit deze invalshoek bekeken is de achterstand in de aandachtswijken ongeveer gelijk gebleven.

Tussen de steden van de G4 zijn er wel onderlinge verschillen in ontwikkeling zichtbaar. Zo hebben de aandachtswijken van Amsterdam iets van hun achterstand op het stedelijk gemiddelde ingehaald in 2010. In de jaren daarvoor bleven de toetsresultaten in de Amsterdamse aandachtswijken op vrijwel gelijke achterstand. In Utrecht is de achterstand van de aandachtswijken juist groter geworden. De laatste verbetering ten opzichte van het stedelijk gemiddelde was hier zichtbaar in 2008. Vanaf 2008 bleven de scores voor Utrecht als geheel stabiel, terwijl de Cito-scores van leerlingen uit de aandachtswijken van jaar op jaar verslechterden.

## 4. Scores CITO-toets van aandachtswijken ten opzichte van het stedelijk gemiddelde, G4<sup>1)</sup>



Bron: CBS, Cito.

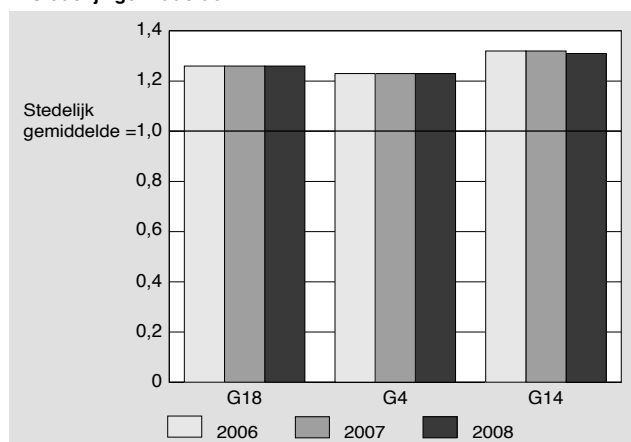
<sup>1)</sup> De grafiek laat de waarde voor de indicator van de aandachtswijken zien ten opzichte van het G18-gemiddelde. Het G18-gemiddelde is op 1 gesteld.

## 5. Inkomenspositie van huishoudens

In de aandachtswijken van de G4 liggen de inkomens van huishoudens minder ver achter op het stedelijk gemiddelde dan in de G14. Een uitzondering vormt Den Haag waar juist veel huishoudens met lage inkomens wonen in de aandachtswijken. In Den Haag zien we 1,4 keer zoveel lage inkomens in de aandachtswijken als gemiddeld in de stad. Dit terwijl we in de G4-steden Amsterdam, Rotterdam en Utrecht gemiddeld maar 1,2 keer zoveel lage inkomens in de aandachtswijken zien als in de stad als geheel.

Over het geheel is de inkomensverdeling van de G18-aandachtswijken nauwelijks veranderd sinds 2006. De afstand tot het G18-gemiddelde is in 2008 nog even groot als in 2006. Zowel in de totale G4 als in de totale G14 is de achterstand van de aandachtswijken nagenoeg gelijk gebleven.

### 5. Aandeel lage inkomens in de aandachtswijken ten opzichte van het stedelijk gemiddelde<sup>1)</sup>



Bron: CBS.

<sup>1)</sup> De grafiek laat de waarde voor de indicatoren van de G4-, G14- en G18-aandachtswijken zien ten opzichte van het G18-gemiddelde. Het G18-gemiddelde is op 1 gesteld.

### Staat 2 Aandeel lage inkomens

	2006	2007	2008
	%		
G18 aandachtswijken	59,3	59,2	59,1
G18	47,1	47,1	47,0
Aandachtswijken/G18	1,3	1,3	1,3
G4 aandachtswijken	58,7	58,7	58,6
G4	47,6	47,5	47,5
Aandachtswijken G4/G4	1,2	1,2	1,2
G14 aandachtswijken	61,4	61,3	60,9
G14	46,6	46,6	46,5
Aandachtswijken G14/G14	1,3	1,3	1,3

Bron: CBS.

Rotterdam Bergpolder is de enige wijk waar het aandeel lage inkomens onder het stedelijk gemiddelde ligt. Van de overige aandachtswijken zijn er 14 waarin sinds 2006 de afstand tot het stedelijk gemiddelde is afgenomen. Echter in 16 aandachtswijken zien we een negatieve ontwikkeling ten opzichte van het stedelijk gemiddelde, hier neemt de afstand toe.

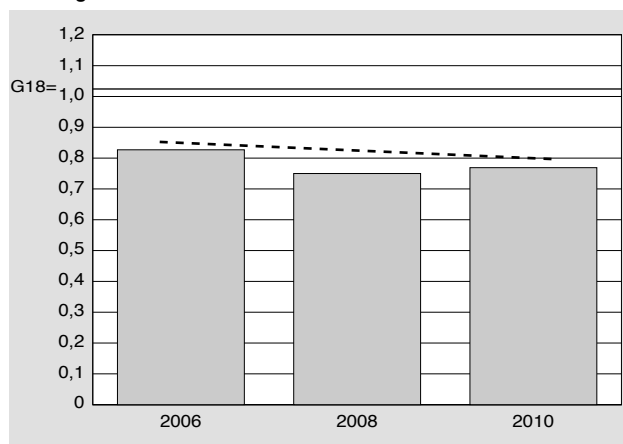
In 10 aandachtswijken blijft de afstand tot het stedelijk gemiddelde onveranderd. Dus ook als we naar het aantal wijken kijken is er per saldo nauwelijks een ontwikkeling.

Vooral in de aandachtswijken van Deventer en Amersfoort zijn veel lage inkomens: 1,6 en 1,5 keer zoveel lage inkomens als gemiddeld in de stad. Wel is er in beide steden sprake van verbetering van de positie van de aandachtswijken ten opzichte van stedelijk gemiddelde sinds 2006.

## 6. Veiligheid

De veiligheidsachterstand van de G14-aandachtswijken is groter dan in de G4-aandachtswijken. Ten opzichte van 2006 is de veiligheidsachterstand van de aandachtswijken in verhouding tot het G18-gemiddelde verslechterd. Dit geldt voor zowel de G4 als de G14. Echter, in vergelijking met de vorige meting in 2008 hebben de aandachtswijken wel wat van hun achterstand ingelopen.

### 6. Veiligheid aandachtswijken G18 ten opzichte van het G18-gemiddelde<sup>1)</sup>



Bron: BZK, Leefbaarometer.

<sup>1)</sup> De grafiek laat de waarde voor de indicator van de aandachtswijken zien ten opzichte van het G18-gemiddelde. Het G18-gemiddelde is op 1 gesteld.

Ondanks dat het totaalbeeld een afname van de veiligheid in de aandachtswijken ten opzichte van het G18-gemiddelde laat zien in vergelijking met 2006, is in 21 van de 40 aandachtswijken een gunstige ontwikkeling zichtbaar. In deze wijken nadert de veiligheidsscore het stedelijk gemiddelde. Er zijn 14 aandachtswijken die zich juist minder goed ontwikkelen. In de overige 5 aandachtswijken bleef de achterstand op het stedelijk gemiddelde gelijk. Als we naar het aantal wijken kijken is er dus wel een gunstige ontwikkeling. In de G4 laten zelfs 15 van de 20 aandachtswijken een gunstige ontwikkeling zien ten opzichte van het stedelijk gemiddelde. Opvallend is dat van de 5 aandachtswijken die geen gunstige ontwikkeling laten zien, er 3 wijken in Utrecht liggen.

### Technische toelichting

40-Wijkenaanpak, Outcomemonitor – De gegevens zijn afkomstig uit de 40-Wijkenaanpak, Outcomemonitor die het



CBS tweejaarlijks actualiseert voor het ministerie van BZK (eerder: VROM). Deze is te vinden in de StatLinedatabase op internet. Voor meer informatie over de 40-wijkenaanpak, Outcomemonitor zie <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/dataverzameling/korte-onderzoeksbeschrijving-krachtwijken-outcomemonitor.htm>.

*Cito-score* – Standaardscore van leerlingen op de Eindtoets Basisonderwijs (Cito) van scholen die toestemming hebben verleend voor het gebruik van deze gegevens door het CBS. Het woonadres van de leerling bepaalt voor welke regio de score telt, dus niet de regio van de school waar de leerling basisonderwijs heeft genoten.

*Eerste Voortgangsrapportage* – In oktober 2010 verschenen rapportage met als doel te laten zien in hoeverre de achterstanden van de 40 aandachtswijken zijn ingelopen sinds de Nulmeting. In de Eerste Voortgangsrapportage ligt het peilmoment van de getoetste indicatoren steeds zo dicht mogelijk rond 1 januari 2010. De beleidsdoelstelling van het ministerie is dat de aandachtswijken binnen 10 jaar na aanvang van de wijkenaanpak in 2007 de achterstanden op de stad als geheel hebben weggewerkt.

*Gestandaardiseerd huishoudinkomen* – Het besteedbaar inkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden.

*Huishouden* – Een verzameling van één of meer personen die een woonruimte bewoont en daar zichzelf voorziet, of door derden wordt voorzien, in dagelijkse levensbehoeften.

*Kleine woning* – Een woning van drie kamers of minder. Een kamer is een vertrek, geschikt voor een langdurig verblijf, bijvoorbeeld om in te wonen, te werken of te slapen. (Bron: Syswov).

*Laag/midden/hoog inkomen* – Deze categorie van inkomen is bepaald aan de hand van de decielen voor Nederland. Decielen verdelen alle personen in Nederland in 10 even grote groepen op basis van hun besteedbaar inkomen. De eerste vier decielen (40 procent van de personen) vormen de groep met een laag inkomen. De volgende vier decielen vormen de groep met een midden inkomen en de laatste twee decielen vormen de groep met een hoog inkomen.

*Leefbaarheidsscore* – Een samengestelde index die de leefbaarheidssituatie en leefbaarheidsontwikkeling in de Nederlandse wijken zo goed en volledig mogelijk weergeeft en die onderscheid kan maken tussen wijken die negatief en wijken die positief worden beoordeeld. Die samengestelde index is de leefbaarheidsscore.

*Leefbaarometerscore voor overlast en veiligheid* – De score voor overlast en onveiligheid wordt gepresenteerd als een afwijking van het Nederlands gemiddelde. De score ver-

loopt van -50 (voor gebieden met een maximale negatieve afwijking) tot +50 (voor gebieden met een maximale positieve afwijking). Een gebied met een score 0 wordt gekenmerkt door een mate van overlast en veiligheid die vergelijkbaar is met de gemiddelde overlast en veiligheid in Nederland in 2006. Wanneer een wijk in 2008 -10 scoort en in 2010 -6, dan is er sprake van een positieve ontwikkeling in de wijk. (Bron: BZK, Leefbaarometer).

*Meergezinswoning* – Elke woning die samen met andere woonruimten c. q. bedrijfsruimten een geheel pand vormt. Hieronder vallen flats, galerij-, portiek-, beneden- en bovenwoningen, appartementen en woningen boven bedrijfsruimten, voor zover deze zijn voorzien van een buiten de bedrijfsruimte gelegen toegangsdeur (Bron: Syswov).

*Nulmeting* – Een meting met als doel inzicht te krijgen in de stand van zaken in de aandachtswijken op het moment waarop de wijkenaanpak van start ging. De wijkenaanpak ging begin 2007 van start.

## Literatuurlijst

Ministerie van VROM (2007). Actieplan Krachtwijken: Van Aandachtswijk naar Krachtwijk. Den Haag: VROM.

Daniëlle ter Haar, Luuk Schreven en Maartje Rienstra (2008). *Outcomemonitor Krachtwijken. Nulmeting*. Centrum voor Beleidsstatistiek, Den Haag/Heerlen: CBS.

CBS (2010). *Outcomemonitor Wijkenaanpak. Eerste Voortgangsrapportage*. Centrum voor Beleidsstatistiek, Den Haag/Heerlen: CBS.

## Noten in de tekst

- <sup>1)</sup> Ministerie van VROM (2007). Actieplan Krachtwijken: Van Aandachtswijk naar Krachtwijk. Den Haag: VROM.
- <sup>2)</sup> Daniëlle ter Haar, Luuk Schreven en Maartje Rienstra (2008). *Outcomemonitor Krachtwijken. Nulmeting*. Centrum voor Beleidsstatistiek, Den Haag/Heerlen: CBS.
- <sup>3)</sup> CBS (2010). *Outcomemonitor Wijkenaanpak. Eerste Voortgangsrapportage*. Centrum voor Beleidsstatistiek, Den Haag/Heerlen: CBS.
- <sup>4)</sup> De StatLine-tabellen over de 40-wijkenaanpak zijn te vinden op <http://statline.cbs.nl/>, zoek op '40 wijkenaanpak'.

# Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof

Francis van der Mooren en Martijn Souren

In 2010 namen 83 duizend werknemers met kinderen onder de acht jaar ouderschapsverlof op. Vooral vrouwen maakten gebruik van deze regeling, maar in toenemende mate ook mannen. Bijna 60 procent van de ouders die het verlof opnamen, kreeg het salaris geheel of gedeeltelijk doorbetaald. Doorbetaling was met name bij de overheid en in het onderwijs gebruikelijk. In deze sectoren was het opnemen van ouderschapsverlof dan ook erg gewild.

## 1. Inleiding

In Nederland wordt gestimuleerd dat moeders na de geboorte van hun kind blijven doorwerken en dat vaders meer zorgtaken op zich nemen (Taskforce Deeltijd-Plus 2010). Ouderschapsverlof kan moeders en vaders helpen om de zorg voor een kind beter te combineren met een betaalde baan.

In de Wet arbeid en zorg is vastgelegd dat ouders met kinderen tot acht jaar die minimaal een jaar werken bij hun huidige werkgever, de mogelijkheid hebben om ouderschapsverlof op te nemen. Wanneer een werknemer voor het eerst na 1 januari 2009 verlof opneemt, kan dat tot maximaal 26-maal de wekelijkse arbeidsduur. Vóór die tijd was dat maximaal 13-maal de arbeidsduur. Tevens is de duur waarover het ouderschapsverlof gespreid kan worden, uitgebreid van 6 maanden naar 12 maanden. Maatwerk is mogelijk: in overleg met de werkgever kunnen de duur en de omvang van het ouderschapsverlof worden geregeld.

Ouderschapsverlof is in principe onbetaald, maar in een cao of met de werkgever kan afgesproken worden dat het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. In 2009 was in 13 procent van de cao's loondoorbetaling bij ouderschapsverlof geregeld (Beeksmas en Junger-Van Hoorn, 2010).

In dit artikel wordt nagegaan hoeveel werknemers van het recht op ouderschapsverlof gebruik hebben gemaakt. Het gaat om personen die het ouderschapsverlof in het hele afgelopen jaar volledig hebben opgenomen, en om personen die op het moment van enquêteren van ouderschapsverlof gebruik maken. Werknemers die al eerder gebruik hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof, worden in de analyses buiten beschouwing gelaten.

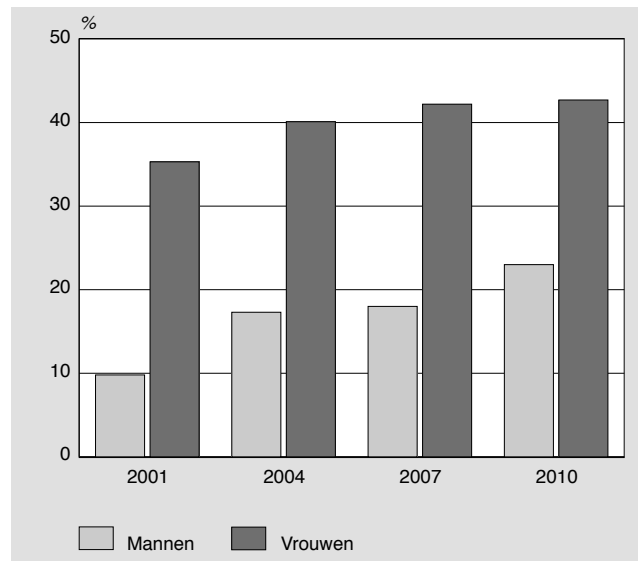
## 2. Gebruik ouderschapsverlof

### Een derde maakt gebruik van ouderschapsverlof

In 2010 hadden 258 duizend werknemers recht op ouderschapsverlof. Van hen hebben 83 duizend werknemers daadwerkelijk ouderschapsverlof opgenomen, ongeveer een derde. In 2001 nam 20 procent van de werknemers ouderschapsverlof.

Vooral vrouwen maken gebruik van de ouderschapsverlof-regeling. Ruim vier op de tien vrouwen die in 2010 recht hadden op ouderschapsverlof, namen dit ook op. Van de mannen was dit iets minder dan een kwart. Mannen zijn de laatste jaren het ouderschapsverlof wel steeds meer gaan gebruiken. Maakte in 2001 nog 10 procent van de mannen gebruik van het recht op ouderschapsverlof, in 2010 was dat 23 procent. Onder vrouwen steeg dit percentage van 35 naar 43.

1. Gebruik van ouderschapsverlof, werknemers van 15 tot 65 jaar, naar geslacht



Mannen nemen minder uren ouderschapsverlof op dan vrouwen, maar voor een langere periode

Werknemers kunnen het ouderschapsverlof verspreid over een periode van maanden opnemen voor een vast aantal uren per week. Bij mannen en vrouwen die ouderschapsverlof opnemen, wordt de totale omvang van het verlof de laatste jaren steeds groter. De tendens is dat zowel vrouwen als mannen hun verlofuren uitsmeren over een langere periode. In 2010 namen vrouwen met ouderschapsverlof gemiddeld zo'n 10 uur verlof per week op, verspreid over

Staat 1  
Omvang en duur van ouderschapsverlof, werknemers van 15 tot 65 jaar, naar geslacht

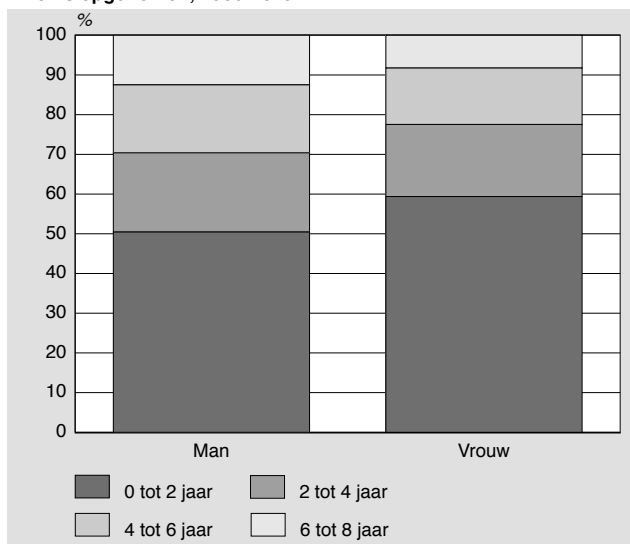
	Mannen	Vrouwen
<b>Uren per week ouderschapsverlof</b>		
2001	8	13
2004	9	11
2007	8	10
2010	8	10
<b>Aantal maanden ouderschapsverlof</b>		
2001	11	8
2004	10	9
2007	11	9
2010	14	11

11 maanden. In 2001 waren dat nog 13 uren gedurende 8 maanden. Mannen met ouderschapsverlof gebruikten gemiddeld 8 uur per week verlof voor de duur van bijna 14 maanden. In de loop der jaren hebben mannen het bij gemiddeld één dag per week gehouden, maar is de periode waarin ze dit verlof opnamen langer geworden. In 2001 bedroeg hun gemiddelde periode met verlof bijna 11 maanden.

*Helft werknemers neemt verlof op vóór tweede verjaardag kind*

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen vanaf de geboorte van het kind tot het kind acht jaar wordt. Veel werknemers wachten niet zo lang en nemen vlak na de geboorte van het kind verlof op. Bijna zes op de tien vrouwen en de helft van de mannen namen in de periode 2006–2010 verlof op vóór de tweede verjaardag van het kind. Vanaf de

**2. Gebruik van ouderschapsverlof, werknemers van 15 tot 65 jaar, naar geslacht en leeftijd van het kind waarvoor ouderschapsverlof is opgenomen, 2006/2010**



tweede verjaardag van het kind nemen juist meer mannen ouderschapsverlof. Mannen maken dus gemiddeld wat later gebruik van hun recht op ouderschapsverlof dan vrouwen.

**3. Ouderschapsverlof naar bedrijfstak**

*Ouderschapsverlof bij 56 procent van de werknemers betaald*

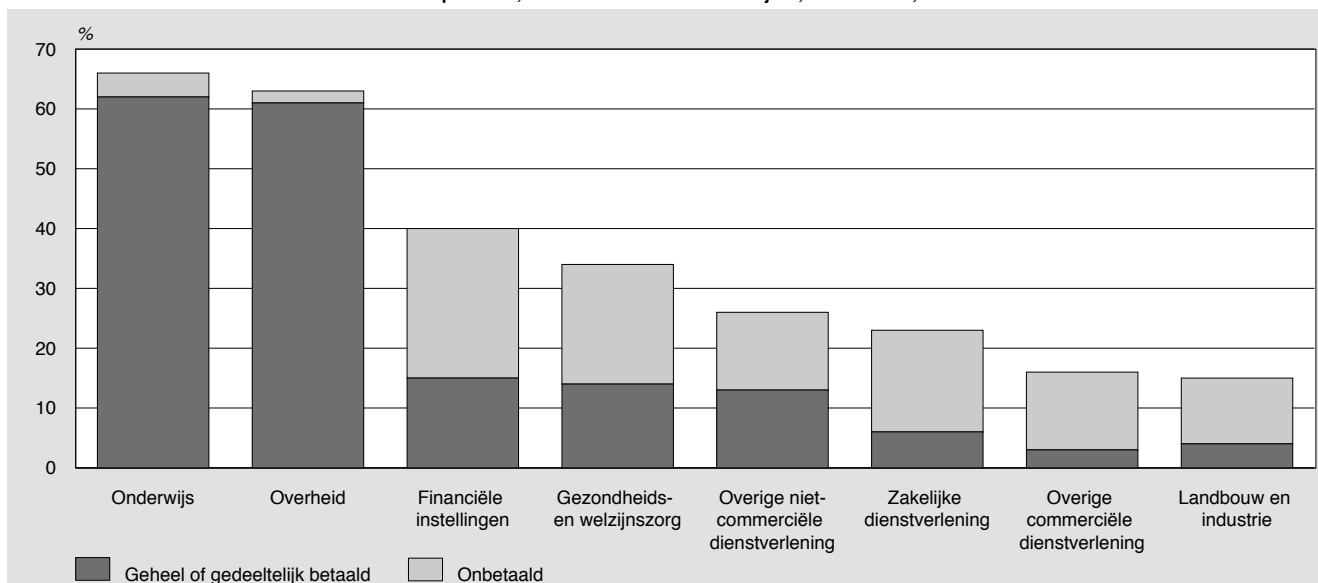
Werkgevers zijn niet verplicht om tijdens het ouderschapsverlof het salaris door te betalen. In de periode 2006–2010 is van 56 procent van de 83 duizend werknemers die van hun verlofrecht gebruik maakten het verlof geheel of gedeeltelijk betaald. Duidelijk is dat meer werknemers van hun verlofrecht gebruik maken als de verlofperiode wordt doorbetaald. Hoewel het aandeel dat het verlof betaald krijgt nauwelijks is veranderd, is toch het gebruik van ouderschapsverlof in de afgelopen jaren toegenomen. Deze toename in het gebruik van ouderschapsverlof is dus niet direct te herleiden naar een toename in de doorbetaling daarvan.

*Ouderschapsverlof het meest gebruikelijk bij de overheid en in het onderwijs*

Vooral bij de overheid en in het onderwijs maken veel werknemers gebruik van hun recht om ouderschapsverlof op te nemen. In de periode 2006–2010 nam gemiddeld twee derde van de werknemers in deze sectoren het verlof op. Bij de overige bedrijfstakken samen was dat slechts 21 procent. Dit verschil is deels zo groot doordat bij de overheid en in het onderwijs het ouderschapsverlof bijna altijd geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. Bij banken en verzekeraars bijvoorbeeld, nam 40 procent van de werknemers ouderschapsverlof op, in de gezondheids- en welzijnszorg 34 procent. Van hen kreeg nog niet de helft het salaris doorbetaald.

Het verschil in het gebruik van ouderschapsverlof naar bedrijfstak is vooral bij mannen betrekkelijk groot. Bij de

**3. Gebruik van betaald en onbetaald ouderschapsverlof, werknemers van 15 tot 65 jaar, naar sector, 2006/2010**



overheid en in het onderwijs maakte 55 procent van de mannen die recht hadden ouderschapsverlof hiervan gebruik, tegen slechts 13 procent van de mannen in de overige sectoren. Bij vrouwen ging het om respectievelijk 74 procent (overheid en onderwijs) en 32 procent (overige sectoren). De verschillen tussen de overheid en het onderwijs enerzijds en de overige sectoren anderzijds zijn overigens beduidend kleiner bij hoogopgeleiden dan bij middelbaar- of laagopgeleiden. Zo nam 76 procent van de hoogopgeleide vrouwen bij de overheid en in het onderwijs ouderschapsverlof op tegenover 48 procent van de hoogopgeleide vrouwen in de overige sectoren. Bij de middelbaar opgeleide vrouwen was dit respectievelijk 71 procent en 27 procent, en bij de laagopgeleide vrouwen 64 procent en 14 procent. Mogelijk kunnen hoogopgeleiden het zich vaker permitteren om onbetaald ouderschapverlof op te nemen dan laagopgeleiden.

**Staat 2**  
Gebruik van ouderschapsverlof, werknemers van 15 tot 65 jaar, naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2006/2010

	Totaal	Overheid en onderwijs	Overige sectoren
	%		
<b>Totaal</b>	28	66	21
<b>Man</b>	18	55	13
laag opleidingsniveau	10	44	8
middelbaar opleidingsniveau	15	56	10
hoog opleidingsniveau	27	56	20
<b>Vrouw</b>	41	74	32
laag opleidingsniveau	17	64	14
middelbaar opleidingsniveau	31	71	27
hoog opleidingsniveau	57	76	48

### Technische toelichting

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

Doordat de groep respondenten waarop de cijfers over ouderschapsverlof betrekking hebben relatief klein is, wordt in een aantal grafieken gewerkt met een vijfjaarsgemiddelde. Op deze manier kunnen er ook over gedetailleerde variabelen uitspraken worden gedaan.

De uitsplitsingen naar verschillende sectoren zijn gebaseerd op een indikking van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) '93.

## Begrippen

### Ouderschapsverlof

Verlofregeling voor ouders die ervoor moet zorgen dat werknemers werk en opvoeding zo goed mogelijk kunnen combineren. Vanaf 1 januari 2009 hebben werknemers recht op verlof van maximaal 26-maal de arbeidsduur per week zonder behoud van loon voor de verzorging van een kind jonger dan 8 jaar. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden, het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De wet biedt ruimte voor de werknemer om de werkgever te verzoeken het verlof voor een langere periode dan zes maanden op te nemen, het verlof op te nemen in ten hoogste drie perioden of meer dan de helft van de arbeidsduur per week op te nemen. De werkgever kan een dergelijk verzoek afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Andere manieren om het verlof op te nemen zijn mogelijk met instemming van de werkgever. In een cao kunnen uitsluitend afwijkende afspraken worden gemaakt over hoe het verlof wordt opgenomen, bijvoorbeeld voor meer uren per week of opgeknipt in meerdere delen. De totale duur van het verlof staat niet ter discussie (Beeksma en Junger-Van Hoorn, 2010).

### Literatuur

Beeksma, M. en Junger-Van Hoorn, L. (2010). *Faciliteiten arbeid en zorg 2009. Een onderzoek naar CAO-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorgfaciliteiten*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving.

Taskforce DeeltijdPlus (2010). *De discussie voorbij. Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*. Amsterdam, Spinhex & Industrie Drukkerij.

# Minder werken na geboorte kind

Harry Bierings en Martijn Souren

*Steeds meer vrouwen blijven doorwerken na de geboorte van het eerste kind. In toenemende mate doen zij dat in een baan met hetzelfde aantal uren als vóór de geboorte. Doordat echter nog steeds veel vrouwen minder gaan werken wanneer ze moeder worden, daalt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week: van 33 uur vóór de geboorte van het eerste kind naar 26 uur als het kind één jaar oud is.*

*Wanneer het eerste kind ouder wordt, gaan vrouwen nauwelijks weer meer uren werken. Ook de komst van een tweede of derde kind heeft nauwelijks effect op de gewerkte uren. Pas tegen de tijd dat het jongste kind naar het voortgezet onderwijs gaat, breiden ze hun arbeidsduur weer iets uit. Mannen veranderen hun arbeidspatroon nauwelijks na de geboorte van een kind.*

## 1. Inleiding

De geboorte van een kind heeft vaak gevolgen voor het arbeidspatroon van vooral vrouwen. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen steeds vaker blijven werken, maar dan wel blijvend minder uren gaan werken, terwijl voor mannen nauwelijks een effect wordt vastgesteld. (Mol, 2008, Cloïn en Souren, 2011). Door maatregelen die de combinatie van arbeid en zorg moeten vergemakkelijken, zet de Nederlandse overheid al jaren in op het bevorderen van de arbeidsparticipatie bij vrouwen. Hierbij is niet alleen de arbeidsparticipatie als zodanig van belang, maar ook de arbeidsduur (Beekma en Junger-Van Hoorn, 2010). Het gaat hier bijvoorbeeld om het verstrekken van subsidies voor kinderopvang via de Wet Kinderopvang (per 1 januari 2005) en het instellen van verlofregelingen voor het tijdelijk aanpassen van de arbeidsduur aan actuele zorgtaken via de Wet Arbeid en Zorg (per 1 december 2001).

Dit artikel geeft een actueel beeld van de mate waarin het belang van een baan voor moeders en vaders inboet, in termen van gewerkte uren per week, als een kind wordt geboren. Op basis van de meest recente cijfers van het CBS wordt bekeken of trends uit het verleden over het verloop van de wekelijkse arbeidsduur van jonge moeders,

zich doorzetten. Voor moeders die blijven werken is daarnaast de arbeidsduur in samenhang met de leeftijd van kinderen onderzocht.

De cijfers zijn ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en hebben betrekking op alle ouders tussen de 15 en 64 jaar die betaald werk hebben voor 12 uur of meer per week. Uitkomsten over specifieke deelgroepen zijn tot stand gekomen door samenvoegingen van meerdere jaren uit de EBB. Op basis van alleen jaargegevens zijn betrouwbare uitspraken over deze groepen niet mogelijk, vanwege te kleine steekproef aantallen.

## 2. De geboorte van het eerste kind

*Steeds meer vrouwen blijven evenveel uren werken na de geboorte van het eerste kind*

In 2010 werden 69 duizend vrouwen met een baan van 12 uur of meer per week voor het eerst moeder. Na de geboorte van hun eerste kind bleven 38 duizend vrouwen evenveel uren doorwerken (55 procent), gingen er 25 duizend minder werken (37 procent) en 4 duizend stopten met werken (6 procent) in 2010. Voor de geboorte werkten zij gemiddeld 33 uur per week. Daarna nog 26 uur. Voor steeds minder vrouwen is de geboorte van het eerste kind aanleiding om minder te gaan werken. Ook groeide het aandeel jonge moeders dat direct na de geboorte van het kind hetzelfde aantal uren blijft doorwerken. In 2006 en daarna blijven jonge moeders zelfs vaker een gelijk aantal uren werken na de geboorte van het eerste kind dan dat zij minder gaan werken. Het minder gaan werken is nog wel licht toegenomen onder jonge moeders sinds 2006, maar dat hangt vooral samen met het feit dat stoppen met werken voor hen juist steeds minder een optie is. Onder degenen die gestopt zijn met werken, zijn laagopgeleiden relatief oververtegenwoordigd (Cloïn en Souren, 2011). Vaders passen hun arbeidspatroon nauwelijks aan als er kinderen komen. Het aandeel dat na de geboorte van het eerste kind stopt of minder gaat werken, ligt al jaren rond de 6 procent.

**Staat 1**  
Verandering in het arbeidspatroon van ouders na de geboorte van het eerste kind

	2002	2004	2006	2008	2010
	%				
<b>Moeders</b>					
Gestopt met werken	16	15	11	11	6
Gaat minder uren werken	42	42	35	36	37
Blijft gelijke uren werken	39	41	47	51	55
Gaat meer uren werken/begint met werken	3	3	6	2	2
<b>Vaders</b>					
Gestopt met werken of gaat minder werken	5	6	7	6	6
Blijft gelijke uren of gaat meer uren werken	95	94	93	94	94

### Middelgrote deeltijdbaan populair na geboorte eerste kind

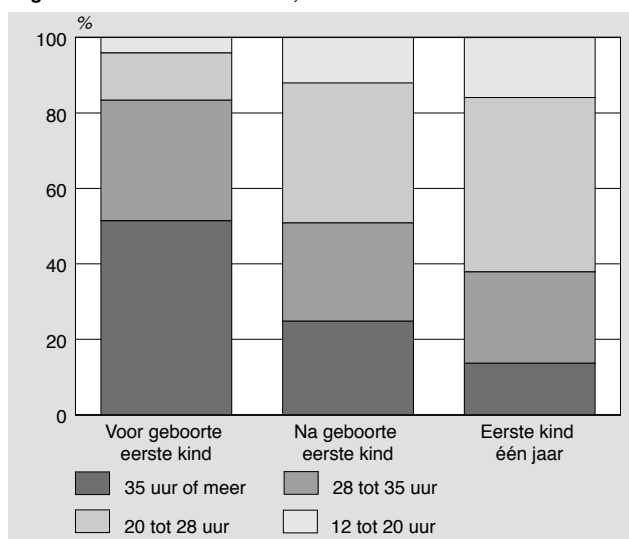
Jaarlijks zijn er ongeveer 60 duizend vrouwen die voor en na de geboorte van een eerste kind 12 uur of meer per week werken. De grootste stap in de wekelijkse arbeidsduur maken jonge moeders die een voltijdbaan hadden vóór de geboorte van het eerste kind. De helft van de jonge moeders behoorde tot deze groep. Van de voltijdwerkende vrouwen die in de periode 2005 tot en met 2010 moeder zijn geworden, werkte direct na de geboorte iets minder dan de helft nog steeds voltijds. Voor drie op de tien jonge moeders paste toen een middelgrote deeltijdbaan van 20 tot 29 uur per week (ongeveer drie dagen) blijkbaar beter in het dagelijkse leefpatroon, al dan niet in combinatie met formele kinderopvang.

**Staat 2**  
Wekelijkse arbeidsduur van moeders voor en na de geboorte van het eerste kind, 2005/2010

	Na de geboorte				
	Totaal	12 tot 20 uur	20 tot 28 uur	28 tot 35 uur	35 uur of meer
<b>Voor de geboorte</b>	%				
Totaal	100	11	37	27	26
12 tot 20 uur	100	66	.	.	.
20 tot 28 uur	100	18	77	.	.
28 tot 35 uur	100	10	34	54	.
35 uur of meer	100	5	30	17	47

Na de geboorte van het eerste kind is een middelgrote deeltijdbaan niet alleen bij aanvankelijk voltijds werkende moeders een aantrekkelijk alternatief. Voor ruim drie kwart die al in een dergelijke deeltijdbaan werkte, blijft dit ook na de geboorte van het kind het geval. Net zoals voor ruim een derde van de jonge moeders die een grote deeltijdbaan van 28 tot 35 uur gewend waren. Per saldo komt hiermee in 2005–2010 het aandeel moeders dat in het jaar

**1. Wekelijkse arbeidsduur van werkzame moeders <sup>1)</sup> voor en na de geboorte van het eerste kind, 2005/2010**



<sup>1)</sup> Zowel voor als na geboorte werkzaam voor 12 uur of meer per week.

na de geboorte van het kind in een middelgrote deeltijdbaan werkte uit op 37 procent. Onder de jonge moeders is dit tegelijkertijd de meest voorkomende baan. Als het kind een jaar oud is, gaat het maar liefst om bijna de helft van de jonge moeders. Dit kan erop duiden dat een deel van de moeders die ouderschapsverlof hebben opgenomen na afloop daarvan nog eens minder uren gaan werken. Het ouderschapsverlof wordt voornamelijk opgenomen in de eerste twee levensjaren van het jongste kind (Souren en Van der Mooren, 2011).

### 3. Oudere kinderen en de geboorte van het tweede en derde of latere kind

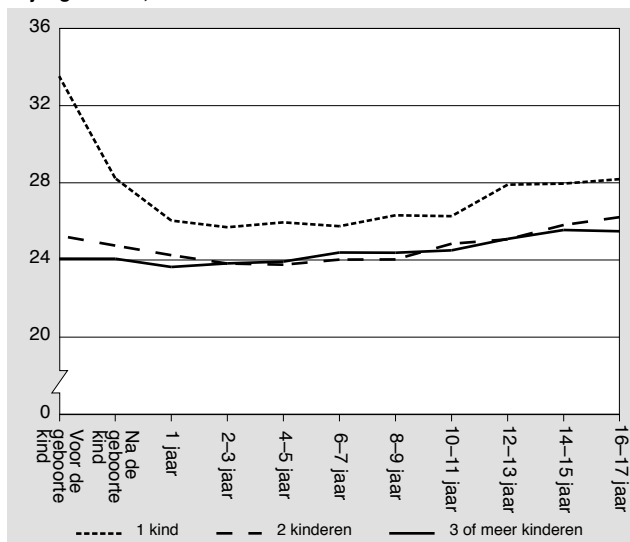
*Als eerste kind ouder wordt gaan vrouwen nauwelijks weer meer uren werken*

Geconstateerd is dat als het eerste kind wordt geboren de arbeidsduur van jonge moeders lager ligt dan dat vóór de geboorte het geval was. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor vrouwen die 12 uur of meer per week zijn blijven werken daalde van 33 uur naar 28 uur per week. Als het eerste kind één jaar oud is, daalt het wekelijks aantal arbeidsuren van moeders die zijn blijven werken nog iets verder, naar gemiddeld 26 uur. In paragraaf 4 wordt zichtbaar dat dit aantal van 26 uren dicht in de buurt komt van wat moeders willen werken, namelijk net onder de 25 uur bij een leeftijd van het eerste kind van 0 tot 2 jaar. Een belangrijk moment waarna de arbeidsduur weer zou kunnen toenemen is als een kind de schoolgaande leeftijd heeft bereikt. De cijfers laten echter zien dat de wekelijkse arbeidsduur dan niet verandert (figuur 2). Wel wordt er minder vaak gebruik gemaakt van formele kinderopvang. In 2009 werd er door 21 procent van moeders met kinderen van vier tot en met twaalf jaar gebruik gemaakt van formele opvang, gemiddeld 11 uur per week. Het gebruik is duidelijk minder dan bij moeders met nul- tot vier-jarige kinderen, waarvan 58 procent gebruik maakte voor gemiddeld 25 uur per week (Cloïn en Souren, 2011).

Bij werkzame moeders waarvan het jongste kind 12 jaar is en naar de middelbare school gaat, ligt de wekelijkse arbeidsduur van vrouwen weer iets hoger. Gaat het om een huishouden met één kind in de periode van 2005 tot en met 2010 dan komt de wekelijkse arbeidsduur van de moeder op ongeveer 28 uur per week uit. Deze arbeidsduur komt overeen met het aantal uren dat moeders direct na de geboorte van het kind werken<sup>1)</sup>.

De meerderheid van de huishoudens telde echter meer dan één kind in genoemde periode. In deze huishoudens is voor de moeder dan de leeftijd van het jongste kind het meest bepalend om weer meer uren te gaan werken. Daarom is in figuur 2 de arbeidsduur van de moeder afgezet tegen de leeftijd van het jongste kind. Voor deze huishoudens is de daling van de wekelijkse arbeidsduur van de moeder al eerder opgetreden, namelijk toen het eerste kind werd geboren. Vóór de geboorte van het tweede kind werkten deze moeders 25 uur, voorafgaand aan het derde kind is dat 24 uur per week.

**2. Gemiddelde arbeidsduur van werkzame moeders, voor de geboorte van een kind en bij verschillende levensjaren van het jongste kind, 2005/2010**



*Na de geboorte van een tweede of derde kind gaan vrouwen nauwelijks minder werken*

Door de geboorte van een tweede en derde kind verandert het arbeidspatroon van de moeder niet meer zo zoals dat het geval is na de geboorte van het eerste kind. Van moeders die een tweede kind hebben gekregen is de arbeidsduur nog wel wat lager dan vóór de geboorte van het tweede kind. Verder is ook in de eerste twee levensjaren van het tweede kind de arbeidsduur van deze moeders nog iets lager dan bij moeders met één kind (in totaal gemiddeld 2 uur per week). Daarna is de arbeidsduur stabiel rond de drie dagen per week tot ongeveer het twaalfde levensjaar van het jongste kind. Datzelfde geldt voor moeders met drie of meer kinderen.

**4. Meer uren willen werken bij oudere kinderen**

*Moeders met een jongste kind ouder dan twee jaar willen meer uren werken dan zij feitelijk doen*

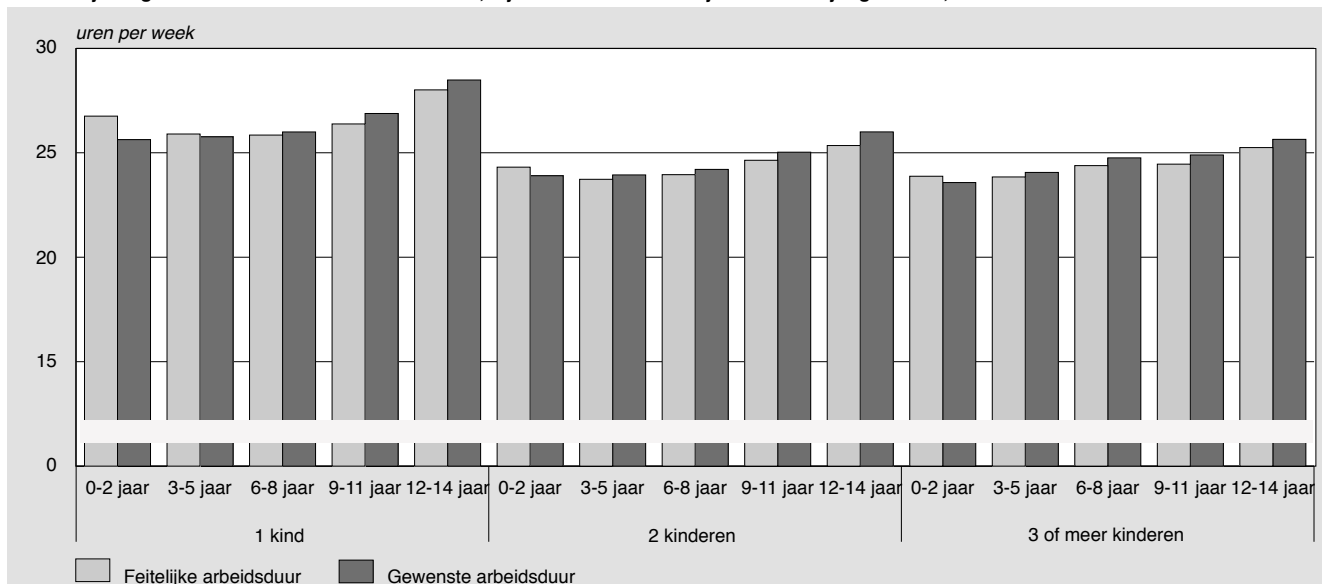
Moeders met een jongste kind van nul tot en met twee jaar werken gemiddeld bijna 27 uur per week. Zij willen gemiddeld tot maximaal één uur per week minder werken. Bij meerdere kinderen en de jongste ouder dan twee jaar ligt de gemiddelde gewenste arbeidsduur per week weer iets hoger dan de feitelijke arbeidsduur. Voor moeders met één kind geldt dat pas als het kind iets ouder is. Deze moeders met één kind, willen wel duidelijk meer uren werken dan moeders met meerdere kinderen. Dit geldt vooral voor moeders met één kind vanaf 12 jaar. Gemiddeld werken zij 28 uur per week.

De Wet Aanpassing Arbeidsduur die sinds 2000 van kracht is, regelt dat werknemers kunnen verzoeken om meer of minder uren te gaan werken. Hoewel de verschillen met de feitelijke arbeidsduur klein zijn, blijken moeders hun wensen ten aanzien van de arbeidsduur toch niet helemaal te kunnen realiseren.

**Technische toelichting**

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). De wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld voor alle personen die behoren tot de werkzame beroepsbevolking, dat wil zeggen alle personen die 12 uur of meer per week werken. Tot de niet-werkenden behoren daarom ook mensen met een baan van minder dan 12 uur per week. De wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld aan de hand van het opgegeven aantal uren dat men in dienst is in het geval van een dienstverband met vaste uren

**3. Feitelijk en gewenste<sup>1)</sup> arbeidsduur van moeders, bij verschillende levensjaren van het jongste kind, 2005/2010**



of anders aan de hand van het gemiddelde gewerkte uren per week. De wekelijkse arbeidsduur vóór geboorte van een kind is bepaald door naar de arbeidsduur van een jaar geleden te vragen. Bij de arbeidsduur vóór en na de geboorte van een kind is dus voor dezelfde groep moeders de arbeidspositie in deze twee periodes vergeleken. Bij de verschillende leeftijden van het jongste kind zijn moeders niet in de tijd vergeleken maar is de arbeidsduur telkens voor verschillende groepen moeders vastgesteld. Als iemand meerdere banen heeft, dan zijn hiervoor de uren genomen van de werkring die als eerste is opgegeven. Dit is de belangrijkste werkring.

## Literatuur

Beeksma, M. en Junger-Van Hoorn, L. (2010). *Faciliteiten arbeid en zorg 2009*. Een onderzoek naar CAO-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorgfaciliteiten. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving.

Cloïn, M. en M. Souren (2011). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: A. Merens, M. van den

Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2010* (p.108–147). Den Haag/ Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. *Sociaaleconomische trends, 2008* (1).

Souren, M, en van der Mooren, F (2011). Ouderschapsverlof. *Sociaaleconomische trends, 2011* (2).

## Noot in de tekst

<sup>1)</sup> Doordat de arbeidsuren zijn berekend als gemiddelde over drie jaren, is het mogelijk dat het relatief maar iets hogere aantal arbeidsuren bij moeders met ouder wordende kinderen, zoals in deze analyse blijkt, deels wordt veroorzaakt doordat deze moeders uit een ouder leeftijdscohort komen. Het is niet uitgesloten dat moeders uit recente cohorten te zijner tijd wel meer uren gaan werken zodra de kinderen ouder worden.



# Man-vrouwverschillen in de intensiteit van economische zelfstandigheid

Marion van den Brakel

*Werkende mannen zijn vaker economisch zelfstandig dan werkende vrouwen. In 2009 had 83 procent van de werkende mannen een inkomen uit werk of eigen onderneming van ten minste het bijstandsniveau, van de vrouwen was dat 67 procent. Dit onderscheid is tussen 2005 en 2009 niet veranderd. Hetzelfde geldt voor het verschil bij mannen en vrouwen in de intensiteit van de economische zelfstandigheid: terwijl de mannen in 2009 2,8 keer het bijstandsniveau verdienen, was dat bij vrouwen 2,0 keer. Dat komt neer op een verschil van 30 procent, evenveel als in 2005. Een groot deel van dit verschil in intensiteit kan verklaard worden doordat vrouwen gemiddeld minder uur werken dan mannen, maar ook andere factoren zoals leeftijd en huishoudensamenstelling spelen hierbij een rol.*

## 1. Inleiding

In het emancipatiebeleid is één van de hoofddoelstellingen een zelfstandig bestaan (een baan en eigen inkomen) van vrouwen. Niet alleen zouden er daartoe meer vrouwen de arbeidsmarkt moeten betreden, ook het aantal uren dat vrouwen werken zou omhoog moeten. Zodoende komen er steeds meer vrouwen die zichzelf financieel kunnen bedruipen, ofwel 'economisch zelfstandig'<sup>1)</sup> zijn. Het hebben van een baan geeft immers geen garantie voor economische zelfstandigheid. Zo was in 2009 van de werkende vrouwen maar tweederde economisch zelfstandig. Bij mannen was dat 83 procent.

Van den Brakel en Leufkens (2011) onderzochten de oorzaken van dit verschil in economische zelfstandigheid tussen werkende mannen en vrouwen. Behalve de lagere arbeidsduur van vrouwen speelt ook leeftijd een grote rol bij dit man-vrouwverschil in economische zelfstandigheid. Op jonge leeftijd is er nog weinig verschil tussen werkende mannen en vrouwen, maar het verschil neemt flink toe vanaf 30 jaar, de leeftijd waarop veel vrouwen minder uren gaan werken vanwege de komst van kinderen. Vrouwen zijn, wanneer hun kinderen wat ouder zijn, meestal ook niet geneigd hun werkweek weer uit te breiden (Portegijs en Keuzenkamp, 2008).

In dit artikel wordt onderzocht in hoeverre werkende mannen beter in staat zijn zichzelf financieel te bedruipen dan werkende vrouwen. Anders gezegd: wat is het man-vrouwverschil in de intensiteit van economische zelfstandigheid? En wat zijn de belangrijkste oorzaken van het verschil? De antwoorden op deze vragen kunnen licht werpen op de vraag of en hoe het beleidsstreven naar een langere werkweek van vrouwen eventueel haalbaar is. In het artikel is gebruik gemaakt van data uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) verrijkt met gegevens uit de Inkomensstatistiek. Dit maakt het mogelijk om de intensiteit van economische zelfstandigheid van werkenden in kaart te brengen. De cijfers hebben betrekking op personen van 15 tot 65 jaar die betaald werk verrichten voor ten minste één uur per week<sup>2)</sup>.

## 2. Trends in economische zelfstandigheid

*Steeds meer vrouwen economisch zelfstandig, maar niet bij de werkende vrouwen*

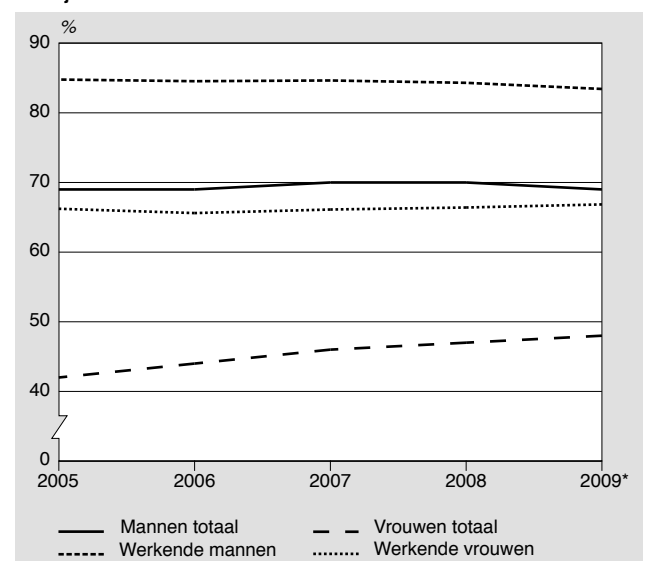
Het aandeel economisch zelfstandige vrouwen nam tussen 2000 en 2009 toe van 39 procent naar 48 procent. De grootste stijging deed zich voor tussen 2005 en 2009: van 42 procent naar 48 procent. Een verklaring hiervoor is dat vrouwen zich steeds vaker op de arbeidsmarkt meldden, ook dankzij de gunstige conjunctuur in 2006 en 2007. Bovendien is de zorg voor het gezin voor steeds minder vrouwen een reden om niet te werken of om te stoppen met werken (Janssen en Portegijs, 2011). Bij mannen bleef het aandeel economisch zelfstandigen tussen 2000 en 2009 schommelen rond de 70 procent.

### Economische zelfstandigheid

Iemand is economisch zelfstandig wanneer zijn of haar inkomsten uit arbeid of eigen onderneming meer dan 70 procent van het nettominimumloon bedragen. Dit is het bijstandsniveau van een alleenstaande. In 2009 lag de grens voor economische zelfstandigheid op 860 euro per maand. Uitkeringen, huurtoeslag, kinderbijslag, ontvangen partneralimentatie en inkomsten uit vermogen dragen niet bij tot economische zelfstandigheid.

Het verschil tussen mannen en vrouwen in economische zelfstandigheid is dus vooral tussen 2005 en 2009 kleiner geworden. Dat is echter niet zo bij werkende mannen en vrouwen. Van de werkende vrouwen had in 2009 tweederde

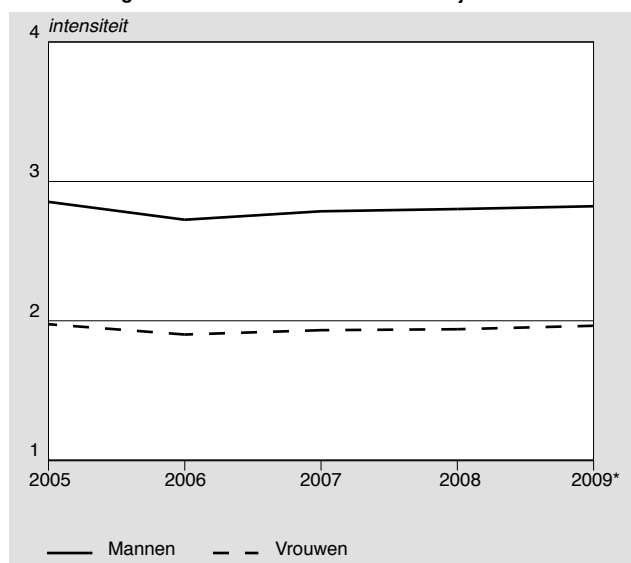
### 1. Economische zelfstandigheid bij mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar



een inkomen van minimaal het bijstandsniveau. Bij werkende mannen was dat 83 procent. Die percentages waren in 2005 vrijwel hetzelfde: het verschil tussen mannen en vrouwen was toen dus even groot. Het verschil komt grotendeels door de verschillen in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen (Van den Brakel en Leufkens, 2011). Dat het verschil niet veranderde komt doordat weliswaar meer vrouwen de arbeidsmarkt betraden, maar zij niet allemaal economisch zelfstandig zijn. Ook het feit dat de arbeidsduur van werkende vrouwen toenam tussen 2005 en 2009 (Janssen en Portegijs, 2011), was onvoldoende om de kloof in economische zelfstandigheid met werkende mannen te doen afnemen.

Niet iedereen is in dezelfde mate economisch zelfstandig: bij de een steekt het inkomen uit betaald werk verder boven het bijstandsniveau uit dan bij de ander. Bij vrouwen is de intensiteit van economische zelfstandigheid veel lager dan bij mannen. In 2009 bedroegen de inkomsten uit betaald werk van economisch zelfstandige vrouwen gemiddeld 2,0 maal het bijstandsniveau. Bij economisch zelfstandige mannen was dat 2,8 maal<sup>9)</sup>. In de periode 2005-2009 veranderde er vrijwel niets aan dit inkomensniveau van mannen en vrouwen: het sekseverschil is dus ook constant gebleven op 30 procent.

## 2. Intensiteit economische zelfstandigheid bij economisch zelfstandige mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar



### Intensiteit (niveau) van economische zelfstandigheid

De intensiteit van economisch zelfstandigheid van een economisch zelfstandig iemand wordt weergegeven door de verhouding van zijn of haar netto inkomsten uit betaald werk (arbeid of eigen onderneming) en het netto bijstandsniveau van een alleenstaande. Een verhouding gelijk aan 3 geeft dus aan dat iemand netto driemaal het bijstandsniveau van een alleenstaande verdient. In dit artikel wordt de intensiteit van economische zelfstandigheid ook wel kortweg aangeduid met 'intensiteit' of met '(inkomens)niveau'.

## 3. Intensiteit economische zelfstandigheid naar achtergrondkenmerken

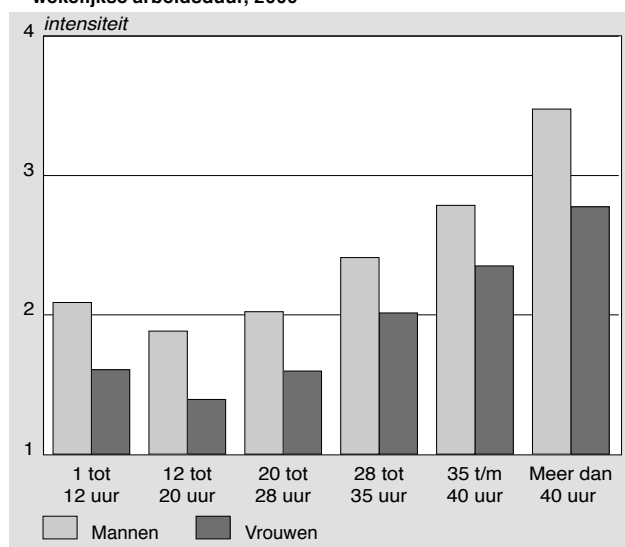
De levensfase van mensen is een belangrijke bepalende factor voor de mate waarin zij economisch zelfstandig zijn. Zo neemt het onderscheid tussen mannen en vrouwen in de intensiteit van economische zelfstandigheid vooral toe vanaf 30 jaar, de leeftijd waarop veel vrouwen minder gaan werken door de komst van kinderen. Zolang hun kinderen minderjarig zijn, passen werkende gehuwde of samenwonende moeders hun arbeidsduur zelden aan waardoor zij ook nauwelijks economisch zelfstandiger worden. Pas vanaf 55 jaar neemt het verschil tussen mannen en vrouwen weer wat af, doordat vooral mannen dan minder uren gaan werken. Bij vrouwen van die leeftijd is inkomensniveau vrijwel hetzelfde als bij vrouwen van 30 tot 55 jaar. De meeste vrouwen uit de babyboomgeneratie hebben hun arbeidsduur niet uitgebreid na het uitvliegen van de kinderen (Van den Brakel, 2010).

Behalve demografische kenmerken zoals leeftijd en samenstelling van het huishouden bepalen ook kenmerken van het werk de intensiteit van economische zelfstandigheid en de verschillen tussen mannen en vrouwen hierin. Verschillen in arbeidsduur spelen hierbij een grote rol, maar ook verschillen in beroepsniveau, bedrijfstak, werkervaring en bedrijfsomvang zijn bepalend (Van den Brakel en Leufkens, 2011). In het vervolg van deze paragraaf wordt aan de hand van deze en andere kenmerken van het werk de intensiteit van economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen vergeleken. In paragraaf 4 wordt de gezamenlijke invloed van de demografische en arbeidsgerelateerde kenmerken op het sekseverschil in het inkomensniveau bepaald.

### Sekseverschil in intensiteit economische zelfstandigheid het grootst bij kleine banen

Economisch zelfstandige mannen en vrouwen verschillen gemiddeld 30 procent in de mate waarin zij boven het

## 3. Intensiteit economische zelfstandigheid bij economisch zelfstandige mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar naar wekelijkse arbeidsduur, 2009\*

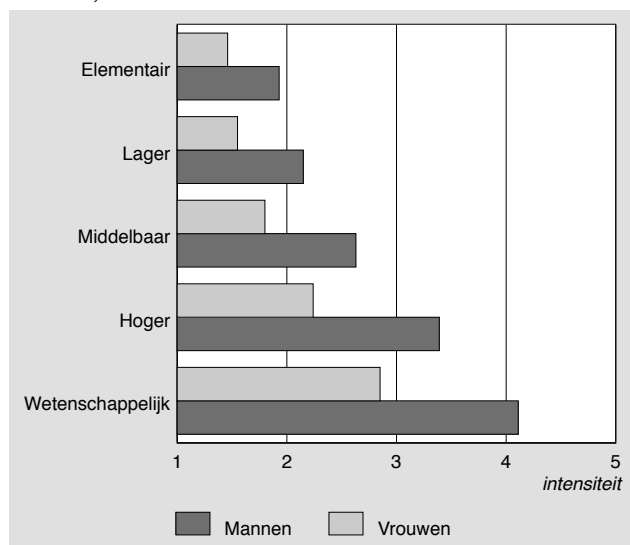


bijstandsniveau uitsteken. Dit komt vooral doordat de meeste mannen voltijds werken en de meeste vrouwen deeltijds. Door onderscheid te maken naar arbeidsduurklassen, zakt het verschil in inkomensniveau tussen mannen en vrouwen naar zo'n 20 procent. Alleen bij deeltijdwerkers met een baan tussen 12 en 20 uur is er nog een verschil van ruim 25 procent. Dit komt deels doordat mannen met zo'n kleine deeltijd baan veel vaker als zelfstandige werken dan vrouwen. Het gaat hierbij vaak om oudere mannen (50-plussers) met een relatief hoog inkomen(sniveau).

*Hoe hoger het beroepsniveau, hoe groter het seksverschil in intensiteit van economische zelfstandigheid*

Het inkomen van economisch zelfstandige mannen met een elementair beroep steekt gemiddeld bijna 25 procent meer boven het bijstandsniveau uit dan dat van vrouwen. Naarmate het beroepsniveau hoger is, wordt dit verschil groter. Bij een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau is het verschil tussen mannen en vrouwen opgelopen tot ruim 30 procent. Dit ligt in lijn met het seksverschil in bruto uurloon, dat eveneens toeneemt met het beroepsniveau (De Mooij, Bottelberghs, Goedhuys, Tillaart en Wagner, 2010).

#### 4. Intensiteit economische zelfstandigheid bij economisch zelfstandige mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar naar beroepsniveau, 2009\*

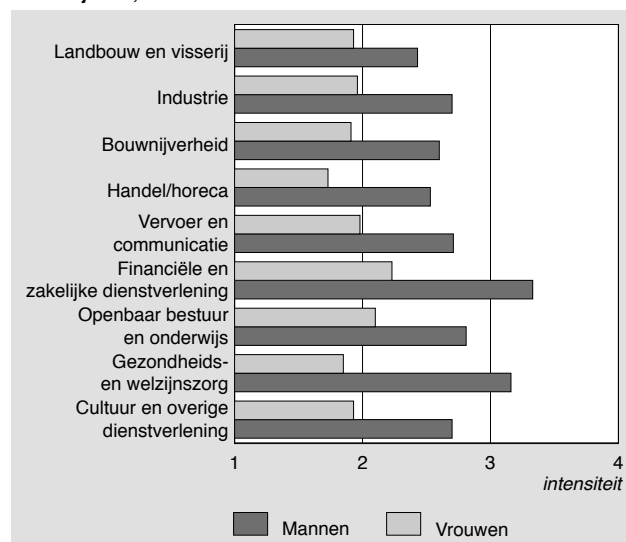


*Flink intensiteitsverschil tussen mannen en vrouwen in de gezondheidszorg*

Mannen in de gezondheids- en welzijnszorg zijn beduidend economisch zelfstandiger dan vrouwen die in deze sector werken. Het verschil in inkomensniveau bedraagt 41 procent. Ook in de financiële en zakelijke dienstverlening en in de handel en horeca bestaan aanzienlijke verschillen (33 procent en 31 procent). In de genoemde sectoren bestaan naar verhouding ook grote uurloonverschillen (De Mooij e.a., 2010). In de gezondheidszorg speelt verder mee dat er relatief weinig vrouwen voltijds werken en dat mannen

er vaker een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau hebben (artsen). Dat laatste is ook zo in de financiële en zakelijke dienstverlening. Het kleinste inkomensniveauverschil tussen economisch zelfstandige mannen en vrouwen is te zien bij de landbouw en visserij.

#### 5. Intensiteit economische zelfstandigheid bij economisch zelfstandige mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar naar bedrijfstak, 2009\*



*Mannen en vrouwen met zelfde beroep verschillen soms flink in intensiteit*

De intensiteit van economische zelfstandigheid verschilt soms nog flink tussen mannen en vrouwen met hetzelfde beroep. Onder de tien meest voorkomende beroepen in 2009 (zie Technische Toelichting) verschilden mannelijke en vrouwelijke winkelbedienden 33 procent in intensiteit. En ook bij vertegenwoordigers is er een verschil van bijna 30 procent. De verschillen zijn grotendeels te wijten aan de sekseongelijkheid in arbeidsduur. Schoonmakers lieten het kleinste man-vrouwverschil zien: 20 procent.

#### Staat 1 Intensiteit<sup>1)</sup> economische zelfstandigheid bij economisch zelfstandige mannen en vrouwen; top-10 meest voorkomende beroepen 2009\*

	Mannen	Vrouwen
	%	
<b>Totaal</b>	2,8	2,0
Winkelbediende	2,2	1,4
Docent basisonderwijs	2,6	2,0
Administratief medewerker	2,3	1,7
Schoonmaker	1,8	1,5
Vrachtwagenchauffeur	2,3	.
Crècheleidster, bejaardenverzorger	.	1,6
Lader/losser	1,9	1,5
Systeemontwerper, -programmeur	3,2	.
Vertegenwoordiger	3,4	2,4
Ziekteverzorgende	.	1,6

<sup>1)</sup> In sommige typische mannen- of typische vrouwenberoepen is de steekproefomvang van vrouwen respectievelijk mannen ontoereikend om de intensiteit te presenteren.

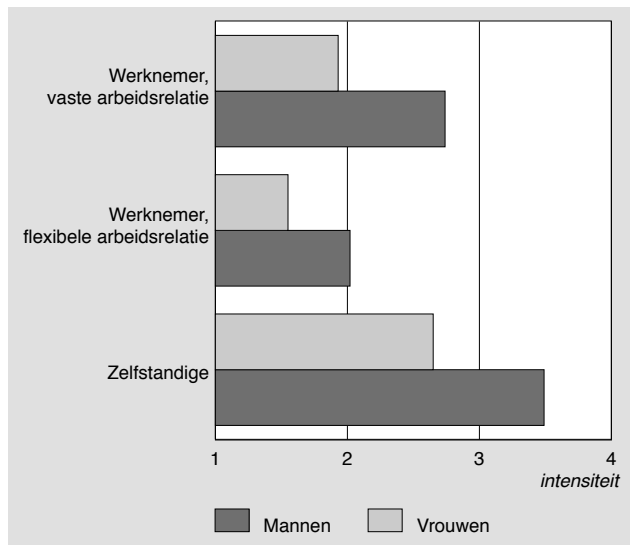
*Intensiteitsverschil tussen mannen en vrouwen het grootst bij werknemers met vaste baan*

Mannelijke ondernemers zijn veel vaker dan vrouwelijke in staat zichzelf financieel te bedruipen. Bij werknemers is dit verschil tussen mannen en vrouwen kleiner (zie tabel 2). Toch is het sekseverschil in inkomensniveau bij ondernemers naar verhouding kleiner dan bij werknemers met een vast contract (24 procent tegenover 30 procent). Economisch zelfstandige ondernemers, zowel mannen als vrouwen, werken vaak voltijds. Bij werknemers doen mannen dat echter veel vaker dan vrouwen.

Niet zozeer een kortere werkweek van vrouwelijke ondernemers, maar eerder het onderscheid in type beroep verklaart het verschil in intensiteit tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers. Vrouwelijke ondernemers die economisch zelfstandig zijn, werken in verhouding vaak als kapster of schoonheidsspecialiste. Mannen zijn juist vaak bedrijfshoofd van een klein bedrijf of werken als groot-handelaar of makelaar (zie ook Kösters en Leufkens, 2009).

Bij werknemers met een flexibel contract is het verschil in intensiteit tussen mannen en vrouwen het kleinst. Overigens zijn flexwerkers überhaupt niet vaak economisch zelfstandig. Het zijn dikwijls starters op de arbeidsmarkt en vaak gaat het om laagopgeleiden en niet-westerse allochtonen (Leufkens, 2010).

**6. Intensiteit economische zelfstandigheid bij economisch zelfstandige mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar naar positie in de werkkring, 2009\***



**4. Intensiteitsverschil in economische zelfstandigheid nader onderzocht**

Het inkomensniveau van economisch zelfstandige vrouwen is met 2,0 gemiddeld 30 procent lager dan dat van mannen (2,8). Bij werknemers is dat 30 procent en bij zelfstandigen 24 procent. Uit het voorgaande is duidelijk dat verschillen tussen mannen en vrouwen in diverse demografische en arbeidsgerelateerde kenmerken hier een rol in spelen. In deze paragraaf wordt onderzocht in welke mate die kenmerken het inkomensniveauverschil tussen mannen en

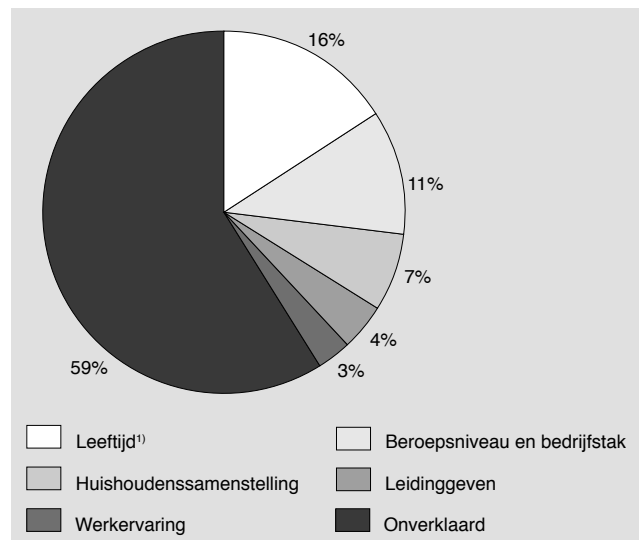
vrouwen verklaren. Daarbij blijven zelfstandigen buiten beschouwing, aangezien vrouwen met een eigen onderneming doorgaans in volkomen andere beroepen werkzaam zijn dan mannelijke ondernemers (zie paragraaf 3). De analyses zijn uitgevoerd met multi-pele lineaire regressie (zie Technische toelichting).

Het inkomensniveauverschil tussen mannen en vrouwen gecorrigeerd voor de demografische en arbeidsgerelateerde kenmerken is bij werknemers gelijk aan 13 procent. Dit betekent dat de in de analyse opgenomen kenmerken<sup>4)</sup> ruim 55 procent van het inkomensniveauverschil verklaren. Arbeidsduur speelt een allesoverheersende rol in de verklaring: deze factor verklaart bijna 52 procent van het intensiteitsverschil tussen mannen en vrouwen. De overige factoren zijn dus goed voor minder dan 5 procent.

Door nu alleen voltijdwerkers te beschouwen, blijft de dominerende invloed van arbeidsduur op het intensiteitsverschil tussen mannen en vrouwen buiten beschouwing. Bij voltijdwerkers is het man-vrouwverschil in de intensiteit van economische zelfstandigheid gelijk aan 17 procent. Rekening houdend met demografische en arbeidsgerelateerde kenmerken<sup>5)</sup> (behalve arbeidsduur) blijft een verschil van 10 procent over. Dit betekent dat 41 procent van het man-vrouwverschil verklaard wordt.

Leeftijd verklaart het meest (bijna 16 procent). Ook huishoudenssamenstelling speelt bij voltijdwerkers een belangrijke rol. Dit hangt samen met de invloed van de al eerder genoemde levensfase op de intensiteit van economische zelfstandigheid. Vrouwen met jonge kinderen doen doorgaans, in tegenstelling tot jonge vaders, een stapje terug op de arbeidsmarkt. Ook wanneer de kinderen al wat ouder zijn, breiden moeders hun arbeidsduur nauwelijks uit.

**7. Verklarende kenmerken voor intensiteitsverschil tussen mannen en vrouwen bij voltijds werkende werknemers, 2009\***



<sup>1)</sup> In 3 klassen: 15 tot 30 jaar, 30 tot 45 jaar en 45 tot 65 jaar.

**5. Conclusie**

Werkende mannen zijn vaker economisch zelfstandig dan werkende vrouwen. Het aandeel werkende mannen dat een

inkomen op minimaal het bijstandsniveau verdient was in 2009 gelijk aan 83 procent. Van de werkende vrouwen was 67 procent economisch zelfstandig. Dit verschil is sinds 2005 ook niet veranderd. Dat geldt eveneens voor de ongelijkheid in het inkomensniveau tussen mannen en vrouwen. Economisch zelfstandige mannen verdienen in 2009 netto gemiddeld 2,8 keer het bijstandsniveau. Bij vrouwen was dat 2,0, een verschil van 30 procent. Dat was in 2005 ook zo.

In het emancipatiebeleid is tot dusver steeds hoog ingezet op het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, zowel in personen als in uren (Tweede Kamer, 2007/2008). Ook in het toekomstige beleid zijn niet alleen arbeidsdeelname, maar ook financiële zelfredzaamheid wederom een belangrijk streven (Ministerie van OCW, 2011). Hoewel het aantal en aandeel economisch zelfstandige vrouwen flink zijn gegroeid tussen 2005 en 2009 (Van den Brakel, Bos, Merens, Dankmeyer en Hagoort, 2011), zijn werkende vrouwen in die periode niet economisch zelfstandiger geworden. In verhouding tot de bijstandsnorm bleven hun verdiensten constant. Uit dit artikel bleek ook dat de kloof met mannen in dit inkomensniveau niet veranderd is. Dit betekent dat vrouwen nog steeds kwetsbaarder zijn dan mannen voor financiële tegenslagen, bijvoorbeeld bij een scheiding of bij werkloosheid.

Het verschil in inkomensniveau tussen economisch zelfstandige mannen en vrouwen hangt sterk samen met verschillen in arbeidsduur. Daarnaast blijkt dat de levensfase een rol speelt bij het niveauverschil tussen mannen en vrouwen. Het onderscheid tussen mannen en vrouwen in de intensiteit van economische zelfstandigheid neemt vooral toe vanaf 30 jaar, de leeftijd waarop veel vrouwen minder gaan werken door de komst van kinderen. Zolang hun kinderen minderjarig zijn, passen werkende gehuwde of samenwonende moeders hun arbeidsduur zelden aan waardoor zij ook nauwelijks economisch zelfstandiger worden. Ook zijn vrouwen zijn niet snel geneigd weer meer te gaan werken wanneer hun kinderen wat groter zijn (Portegijs en Keuzenkamp, 2008). Pas vanaf 55 jaar neemt het verschil tussen mannen en vrouwen weer wat af, omdat vooral mannen dan minder uren gaan werken.

Bij werknemers is het man-vrouwverschil in inkomensniveau gelijk aan 30 procent, bij zelfstandigen 24 procent. Bij zelfstandigen is dit verschil deels te wijten aan de compleet andere beroepen waarin mannen en vrouwen werken. Bij werknemers speelt arbeidsduur een allesoverheersende rol. Zo blijft na correctie voor verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsduur (en een aantal andere demografische en werkgerelateerde kenmerken) bij werknemers een verschil van 13 procent over. Wanneer echter alleen werknemers met een voltijd baan beschouwd worden, komt het verschil voor een belangrijk deel voor rekening van seksongelijkheid tussen werkende mannen en vrouwen in leeftijd en, daarmee samenhangend, huishoudenssamenstelling. Dit heeft uiteraard te maken met de invloed van de al eerder genoemde levensfase op de intensiteit van de economische zelfstandigheid. Van 17 procent zakt het verschil in inkomensniveau bij werknemers met een voltijd baan na correctie voor man-vrouwverschillen in de genoemde kenmerken naar 10 procent.

## Technische toelichting

### Data

Voor de analyses in dit artikel is gebruik gemaakt van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) die verzameld zijn met inkomensgegevens, voornamelijk afkomstig van de Belastingdienst. De EBB verschaft maandelijks van bijna dertigduizend steekproefpersonen informatie over de arbeidsmarktpositie. De deelnemende steekproefpersonen worden vijf maal benaderd gedurende een (volg)jaar. Aan de per peilmoment bevraagde EBB-steekproefpersoon is telkens de (huishoudens)inkomensinformatie gekoppeld voor de op dat moment van toepassing zijnde huishoudenssamenstelling van deze persoon. Het gaat dan om de bijbehorende inkomensinformatie op basis van het gehele kalenderjaar. Aldus zijn voor de jaren 2005 tot en met 2009 inkomensgegevens aan de EBB gekoppeld. De uitkomsten van de paragrafen 2 en 3 van dit artikel zijn gebaseerd op de gehele EBB-steekproef. In paragraaf 4 zijn in de multi-pele regressieanalyse enkel de mensen uit de eerste peiling – de unieke cases – opgenomen.

### De tien meest voorkomende beroepen in 2009

Voor het maken van cijfers voor de veel voorkomende beroepen is aan de hand van de standaard beroepenclassificatie van 1992 een top tien samengesteld van de meest voorkomende beroepen in 2009. In het artikel wordt telkens naar een beroep verwezen door een van de genoemde beroepen uit de beroepsnaam. Deze volledige beroepsnamen, inclusief beroepencode, van deze top tien is als volgt:

1. Winkelbediende, markt-, straatverkoper (excl kiosk, vlees); debitant staatsloterij (beroepencode 31701)
2. Docent basisonderwijs, algemeen vormende vakken (beroepencode 62301)
3. Administratief medewerker (middelbaar (beroepencode 51500))
4. Glazenwasser, interieurverzorger, keukenknecht, medewerker huishoudelijke dienst (beroepencode 11133)
5. Vrachtwagenchauffeur (beroepencode 28209)
6. Crècheleidster; bejaarden- of, zwakzinnigenverzorgende (middelbaar) (beroepencode 57210)
7. Lader, lossen, pakhuis- of magazijnknecht, verhuizer (beroepencode 11122)
8. Informatie- of, systeemanalist, systeemontwerper, -programmeur; programmeur (wetenschappelijke toepassingen; administratief; hoger) (beroepencode 71401)
9. Vertegenwoordiger: acquisiteurs van zakelijke diensten (geen advertenties, reclame, verzekeringen) (beroepencode 51617)
10. Ziekenverzorgende (beroepencode 49501)

### Multi-pele lineaire regressieanalyse

Het gecorrigeerde inkomensniveauverschil is het verschil in inkomensniveau (ofwel de intensiteit van economische zelfstandigheid) tussen categorieën werkenden, dat overblijft na correctie voor achtergrondkenmerken. Dat corrigeren gebeurt met multi-pele lineaire regressieanalyse. Uit de

analyse volgt dan bijvoorbeeld het gecorrigeerde intensiteitsverschil tussen mannen en vrouwen. In feite is dat het verschil in inkomensniveau tussen mannen en vrouwen als zij op alle andere achtergrondkenmerken in het model gelijk zijn. Het regressiemodel is

$$\ln(Y) = \alpha + \beta_0 X_0 + \sum_k \beta_k X_k = \varepsilon$$

met

$\ln(Y)$	de natuurlijke logaritme van het inkomensniveau $Y$
$\alpha$	de constante
$X_0$	dummy vrouwen (de referentiecategorie bestaat dus uit de mannen)
$\beta_0$	regressiecoëfficiënt (effect op intensiteit) van vrouwen
$X_k$	overig achtergrondkenmerk (verklarende variabele)
$\beta_k$	regressiecoëfficiënt
$\varepsilon$	storingsterm

In het regressiemodel geeft elke regressiecoëfficiënt  $\beta_k$  de verandering aan van de afhankelijke variabele ( $\ln(Y)$ ) als gevolg van een verandering in de verklarende variabele  $X_k$ . Het model bevat alleen categoriale variabelen, die allen als dummyvariabelen opgenomen zijn. Van elke categoriale variabele is één dummy niet opgenomen in het model, de referentiecategorie. Per dummyvariabele geeft dan de geschatte regressiecoëfficiënt de afwijking weer van (de logaritme van) het inkomensniveau ten opzichte van die referentiecategorie, bij constant houden van de overige variabelen.

Een van de voorwaarden om een zuivere regressieanalyse te kunnen uitvoeren, is dat de afhankelijke variabele normaal verdeeld is. Dat is bij het inkomensniveau van economisch zelfstandigen niet het geval, aangezien het niveau aan de onderkant begrensd is op 1 en aan de bovenkant uitschieters kunnen voorkomen. Gebruikelijk is dan om de afhankelijke variabele te transformeren. Een transformatie met de natuurlijke logaritme geeft wel een normale verdeling.

Zoals gezegd geeft een regressiecoëfficiënt  $\beta_k$  de invloed aan van de verklarende variabele  $X_k$  op de afhankelijke variabele. Wanneer bijvoorbeeld een wetenschappelijk beroepsniveau een hogere  $\beta$  waarde heeft dan een hoger beroepsniveau, betekent dit dat een wetenschappelijk beroepsniveau tot een hoger inkomensniveau leidt. Het gecorrigeerde inkomensniveauverschil in procenten tussen een categorie  $k$  ( $k=0,1,\dots$ ) en de referentiecategorie wordt bepaald volgens

$$(\exp(\beta_k) - 1) * 100.$$

Merk op dat hiertoe eventuele interacties tussen de categoriale variabelen in het model genegeerd worden.

## Literatuur

Brakel, M. van den (2010). Ontwikkelingen in de economische zelfstandigheid van vrouwen. *Sociaaleconomische trends*, 2/2010.

Brakel, M. van den, W. Bos, A. Merens, B. Dankmeyer en K. Hagoort (2011). Inkomen. In: A. Merens, M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), *Emancipatie-*

*monitor 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Brakel, M. van den en K. Leufkens (2011). Economische zelfstandigheid van werkende mannen en vrouwen. *Sociaaleconomische trends* 1/2011,

Janssen, B. en W. Portegijs (2011). Betaalde arbeid. In: A. Merens, M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Kösters, L. en K. Leufkens (2009). Thuiswerkers en vanuit-huiswerkers zijn vaak zelfstandigen. In: *Sociaaleconomische trends*, 2/2009.

Leufkens, K. (2010). CBS berichten: flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26 (2), 162–168.

Mooij, M. de, I. Bottelberghs, M. Goedhuys, J. van den Tillaart en C. Wagner (2010). Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven 2008. CBS, Den Haag/Heerlen.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2011). Hoofdlijnen emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2015. Kamerbrief 8 april 2011, Ministerie van OCW, Den Haag.

Portegijs, W. en S. Keuzenkamp, red. (2008). Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Tweede Kamer (2007/2008). Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008–2011. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007/2008, 30420, nr. 50.

## Noten in de tekst

- 1) Dat wil zeggen dat men door betaald werk minimaal een inkomen op bijstandsniveau heeft.
- 2) Dit zijn de werkzame personen.
- 3) De cijfers in dit artikel wijken af van eerder gepubliceerde cijfers over het inkomensniveau van economisch zelfstandigen (Van den Brakel, 2010). Dit komt door een wijziging in de operationalisering, waardoor het nu mogelijk is om uit te gaan van de netto inkomsten uit betaald werk. Voorheen waren dat de bruto inkomsten. Vooral bij mensen met een relatief hoog inkomen is het verschil tussen de bruto inkomsten uit betaald werk en het bruto bijstandsniveau beduidend groter dan het verschil tussen de netto inkomsten en het netto bijstandsniveau. Dit betekent dat het niveau van economische zelfstandigheid voorheen aanmerkelijk hoger lag.
- 4) Leeftijd, huishoudenssamenstelling, herkomst, arbeidsduur, beroepsniveau, bedrijfstak, opleidingsniveau, werkervaring, leidinggeven, bedrijfsomvang.
- 5) Omdat vrouwen in verhouding tot mannen veel minder vaak voltijds werken, zijn in de analyse enkele verklarende kenmerken buiten beschouwing gelaten.

**Tabel 1**  
(Intensiteit van) economische zelfstandigheid van werkenden mannen en vrouwen van 15 tot 65 jaar naar demografische kenmerken, 2009\*

	Aandeel economisch zelfstandigen		Intensiteit economische zelfstandigheid	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
	%			
<b>Totaal</b>	83	67	2,8	2,0
<i>Leeftijd</i>				
15–29 jaar	55	49	2,0	1,8
30–54 jaar	94	76	3,0	2,0
55–64 jaar	87	62	3,0	2,0
<i>Herkomst</i>				
Autochtoon	85	67	2,9	2,0
Westers allochtoon	83	69	2,9	2,1
Niet-westers allochtoon	73	62	2,3	1,9
<i>Huishoudenssamenstelling<sup>1)</sup></i>				
Alleenstaande	85	79	2,5	2,2
Eenouder	92	81	2,9	1,9
Paar	88	75	2,8	2,0
Paar met kinderen	95	70	3,1	1,9
Overig	84	70	2,6	1,9

<sup>1)</sup> Alleen leden van de huishoudkern (hoofd huishouden en zijn/haar eventuele partner) zijn hier meegenomen.

**Tabel 2**  
(Intensiteit van) economische zelfstandigheid van werkenden van 15 tot 65 jaar naar arbeidsgerelateerde kenmerken, 2009\*

	Aandeel economisch zelfstandigen		Intensiteit economische zelfstandigheid	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
	%			
<b>Totaal</b>	83	67	2,8	2,0
<i>Arbeidsduur</i>				
1–11 uur	7	6	2,1	1,6
12–19 uur	24	38	1,9	1,4
20–27 uur	55	78	2,0	1,6
28–34 uur	85	90	2,4	2,0
35 uur of meer	93	88	2,9	2,4
<i>Opleidingsniveau</i>				
Laag	72	42	2,2	1,6
Middelbaar	85	67	2,5	1,7
Hoog	92	86	3,6	2,4
<i>Beroepsniveau</i>				
Elementair	49	34	1,9	1,5
Lager	77	43	2,2	1,6
Middelbaar	89	77	2,6	1,8
Hoger	92	87	3,4	2,2
Wetenschappelijk	95	91	4,1	2,8
<i>Bedrijfstak</i>				
Landbouw en visserij	67	43	2,4	1,9
Industrie	91	71	2,7	2,0
Bouwnijverheid	91	69	2,6	1,9
Handel/horeca	67	44	2,5	1,7
Vervoer en communicatie	85	67	2,7	2,0
Financiële en zakelijke dienstverlening	86	74	3,3	2,2
Openbaar bestuur en onderwijs	94	89	2,8	2,1
Gezondheids- en welzijnszorg	88	74	3,2	1,8
Cultuur en overige dienstverlening	75	53	2,7	1,9
<i>Positie in werkring</i>				
Werknemer, vaste arbeidsrelatie	92	78	2,7	1,9
Werknemer, flexibele arbeidsrelatie	32	23	2,0	1,6
Zelfstandige	76	48	3,5	2,7
<i>Werkervaring</i>				
Tot 1 jaar	70	59	2,4	1,8
1 tot 5 jaar	89	77	2,6	2,0
5 tot 10 jaar	94	82	2,8	2,0
10 jaar of meer	95	86	3,1	2,0
<i>Bedrijfsomvang</i>				
tot 10 werknemers	74	48	3,0	2,2
10 tot 100 werknemers	85	65	2,6	1,9
100 werknemers of meer	89	76	2,9	2,0
<i>Leidinggeven</i>				
Geeft geen leiding	78	63	2,6	1,9
Geeft leiding	96	90	3,3	2,3

# Cao-lonen 2010, de definitieve gegevens

Monique Hartog

In 2010 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 1,3 procent gestegen. Deze toename is meer dan de helft lager dan de stijging van 2,8 procent in 2009. In beide jaren zijn in de gesubsidieerde sector de lonen per uur meer toegenomen dan het gemiddelde van alle sectoren. De grootste loonstijging in 2010 vond plaats in de bedrijfstak gezondheids- en welzijnzorg, de kleinste in de handel. De loonkosten stegen in 2010 iets meer dan de cao-lonen, terwijl deze twee in 2009 nog met elkaar in de pas liepen. Gemiddeld liepen in 2010 de cao-lonen en de inflatie gelijk op. In de eerste helft van dat jaar lag de cao-loonstijging nog boven de inflatie, in de tweede helft bleef de loonontwikkeling echter achter bij de inmiddels opgelopen inflatie.

Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2010 definitief zijn vastgesteld.

## 1. Cao-loonstijging fors afgenomen

De cao-lonen, inclusief bijzondere beloningen, stegen in 2010 met 1,3 procent. Dit is de helft lager dan de loonstijging in 2009. In het eerste kwartaal van 2010 namen de lonen nog met 1,5 procent toe, in de hierop volgende drie kwartalen was dit gedaald naar 1,2 procent.

Over een langere periode valt op dat de cao-loonstijging over 2009–2010 hetzelfde patroon heeft als dat van 2003–2004. In beide perioden halveert de loonstijging. In 2005 neemt de cao-loonstijging verder af tot ongeveer 1 procent onder de inflatie. In de eerste helft van 2011 stijgen de cao-lonen ongeveer met 1,1 procent, terwijl de inflatie is opgelopen tot boven de 2 procent.

De ontwikkeling van de cao-lonen reageert op de situatie op de arbeidsmarkt. In 2009 heeft de krimp van de economie geleid tot banenverlies. Zoals gebruikelijk voor cao-afspraken heeft dit alles pas later gevolgen voor de cao-loonontwikkeling. Zo zijn de gevolgen in 2010 goed zichtbaar, de loonontwikkeling is sinds 2005 niet meer zo laag geweest. Deze vertraagde reactie komt doordat er in 2009 nog steeds cao-afspraken golden uit akkoorden die afgesloten waren voordat de economie begon te krimpen.

## 2. Loonstijging gelijk aan inflatie

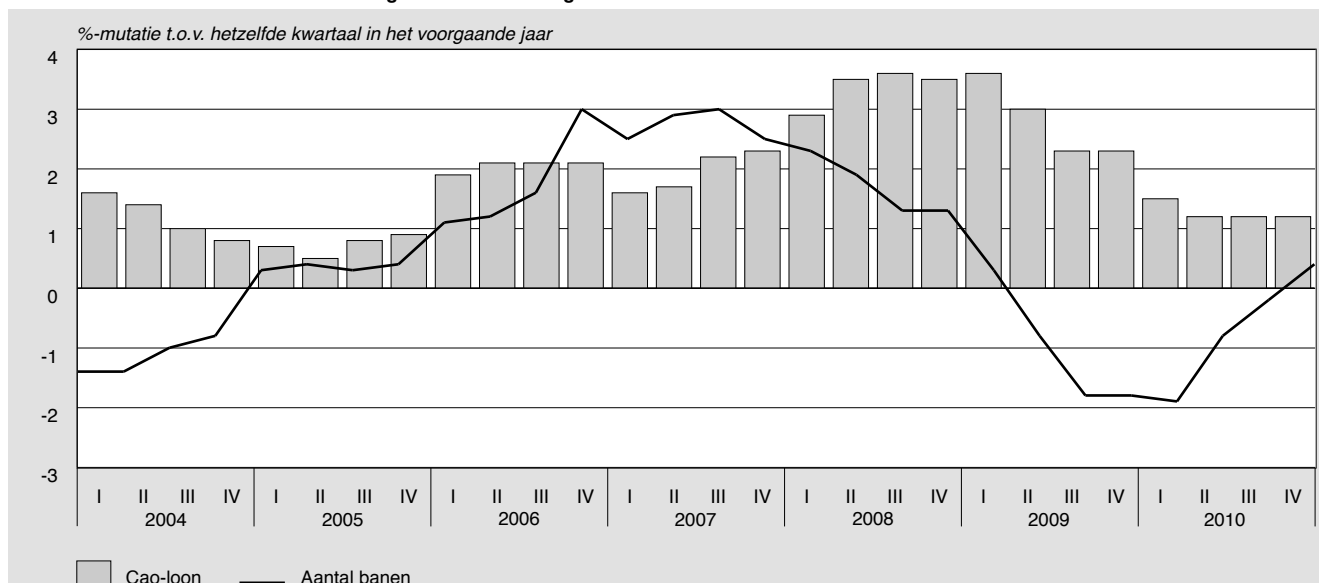
In 2010 stegen de cao-lonen en prijzen beide met gemiddeld 1,3 procent. In de eerste helft van dat jaar lag de cao-loonstijging nog boven de inflatie, in de tweede helft echter bleef de loonontwikkeling 0,4 procentpunt achter bij de inmiddels opgelopen inflatie. Sinds 2005 is het niet meer voorgekomen dat de prijzen harder stegen dan de cao-lonen.

Gemiddeld stegen de cao-lonen in de laatste tien jaar 0,4 procentpunt harder dan de inflatie. Een positief verschil tussen de cao-loonstijging en de inflatie betekent niet automatisch een koopkrachtstijging. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing.

## 3. Grootste loonstijging in de gesubsidieerde sector

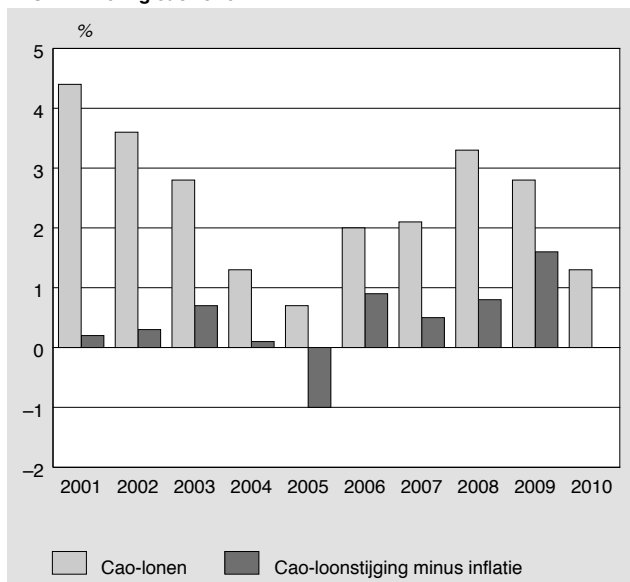
De cao-lonen in de gesubsidieerde sector zijn in 2010 met 2,0 procent toegenomen. Dit is fors hoger dan de gemiddelde loonstijging van alle sectoren. In een aantal cao's komt dit door het levensfasebudget en de eindejaars-

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



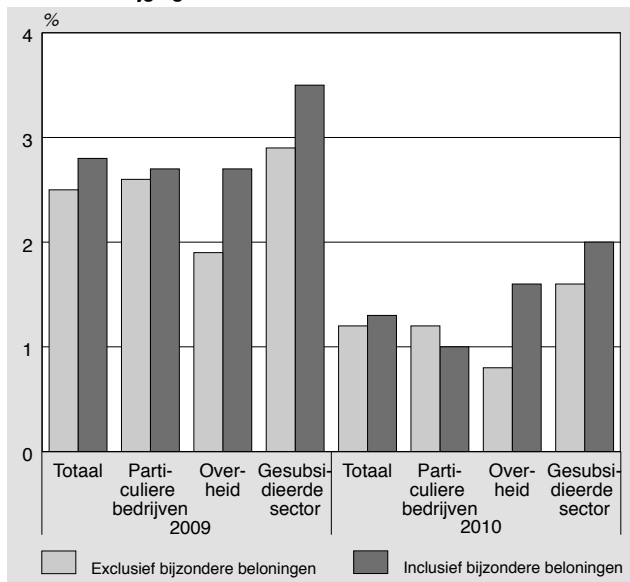


## 2. Ontwikkeling cao-lonen



uitkeringen (Zie paragraaf 4. gezondheids- en welzijnszorg). Voor een groot deel verklaart dit de toename in de bijzondere beloningen. De overheid komt met een stijging van 1,6 procent ook boven het gemiddelde uit. Hier spelen de bijzondere beloningen ook een grote rol. Zonder deze bijzondere beloningen stegen de cao-lonen bij de sector overheid met 0,8 procent. In de grootste cao-sector, particuliere bedrijven, namen de cao-lonen in 2010 met 1,0 procent het minst toe. De bijzondere beloningen hadden in deze sector geen invloed op deze stijging.

## 3. Cao-loonstijging naar cao-sector



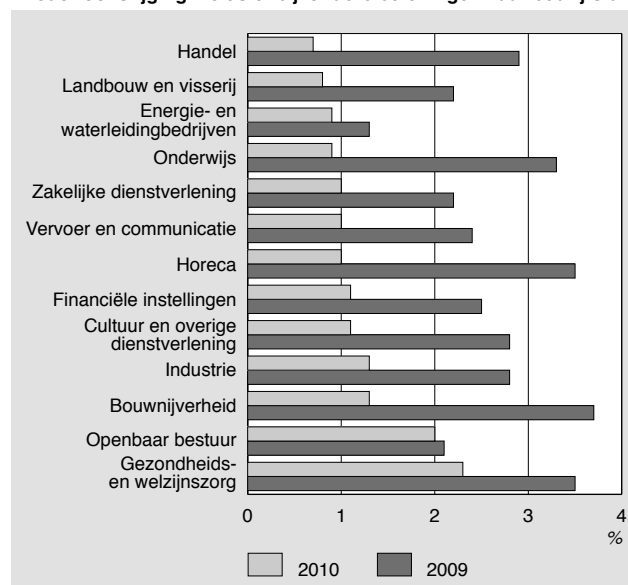
## 4. Cao-loonstijging het grootst in gezondheids- en welzijnszorg

De gezondheids- en welzijnszorg was in 2010, met 2,3 procent, de bedrijfstak met de grootste cao-loonstijging. Daarnaast stegen ook de cao-lonen in het openbaar bestuur bovengemiddeld.

Bij de gezondheids- en welzijnszorg komt deze forse ontwikkeling in 2010 voornamelijk doordat in een aantal cao's het levensfasebudget ingevoerd is. Hiermee kan een budget aan verlofuren worden opgenomen of opgespaard. Omdat deze regeling in tegenstelling tot voorgaande regelingen voor iedere werknemer geldt, wordt het effect meegenomen in de cao-lonen, en stijgen de lonen per uur. Daarnaast is bij een groot aantal cao's de eindejaarsuitkering in 2010 verhoogd. In de bedrijfstak openbaar bestuur wordt de bovengemiddelde loonstijging, van 2,0 procent, vooral veroorzaakt doordat bij de cao Rijk de eindejaarsuitkering met 2,9 procentpunt verhoogd is naar een dertiende maand. Deze afspraak is al gemaakt in 2007, toen na lange onderhandelingen een vierjarige cao werd afgesloten. Zonder de bijzondere beloningen stegen de cao-lonen in het openbaar bestuur met 0,7 procent.

In 2010 was de handel de bedrijfstak met de kleinste loonstijging. Vorig jaar behoorde deze bedrijfstak met 2,9 procent nog tot de grootste stijgers.

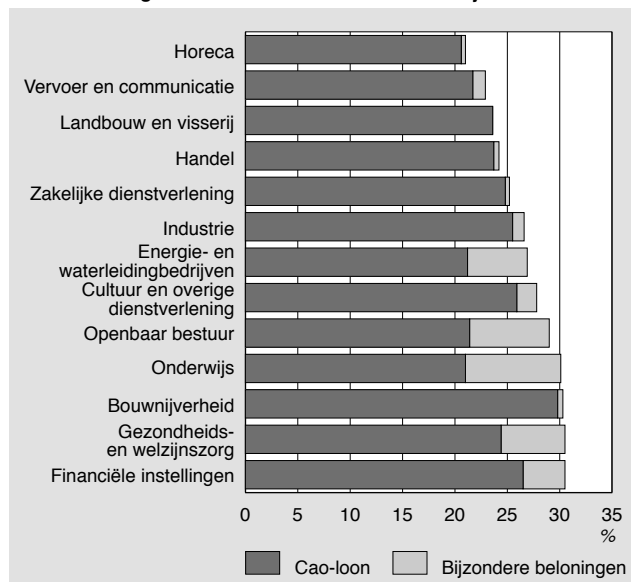
## 4. Cao-loonstijging inclusief bijzondere beloningen naar bedrijfstak



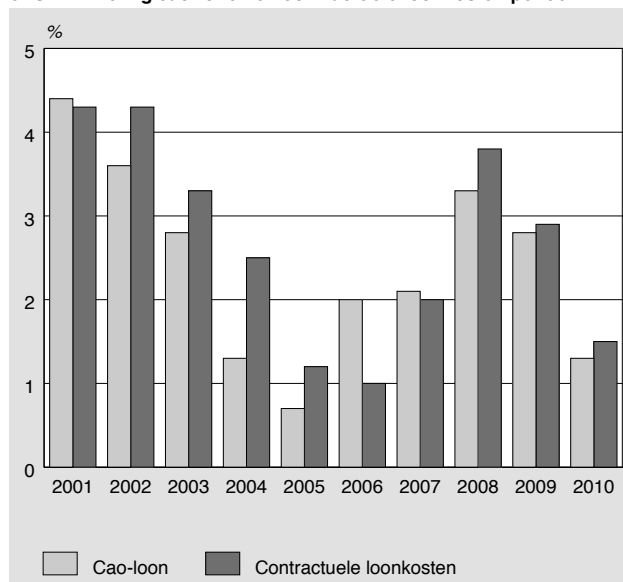
## 5. Afwijkende loonontwikkeling horeca en financiële instellingen in 2000–2010

Als er over een langere periode naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak wordt gekeken, dan is het effect van onregelmatige factoren minder groot. Dan is ook beter zichtbaar of bedrijfstakken hoge of minder hoge cao-loonstijgingen kennen. De cao-lonen zijn ten opzichte van 2000 in 2010 gemiddeld met 27,0 procent gestegen. Zeven bedrijfstakken hebben een afwijking van het gemiddelde van meer dan 3 procent. De lonen van de bedrijfstakken horeca, vervoer en communicatie blijven sterk achter, terwijl de bedrijfstakken gezondheids- en welzijnszorg en financiële instellingen juist voorop lopen. In de bedrijfstak horeca gingen de lonen met een stijging van 21,0 procent het minst omhoog, terwijl deze in de bedrijfstak financiële instellingen het meest toenamen met 30,5 procent.

## 5. Ontwikkeling cao-lonen in 2000–2010 naar bedrijfstak



## 6. Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten per uur



## 6. Contractuele arbeidsduur nagenoeg constant

Net als in voorgaande jaren is in 2010 de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers over het gemiddelde van alle bedrijfstakken nagenoeg ongewijzigd gebleven. Al sinds 1999 stijgen de cao-lonen per uur vrijwel even hard als de cao-lonen per maand.

Per sector waren er in 2010 kleine verschillen te zien. Bij de gesubsidieerde sector is door de invoering van het levensfasebudget in 2010 een groter verschil (half procentpunt) tussen de maand- en uurloonsstijging ontstaan. Ook bij de sector particuliere bedrijven nam de arbeidsduur iets af (0,1 procent). Dit komt doordat er in de bedrijfstakken industrie en bouwnijverheid een aantal cao's crisisdagen gekregen hebben in plaats van een loonsverhoging. Daar staat tegenover dat in de bedrijfstak energie- en waterleidingsbedrijven de arbeidsduur in 2010 met 1,9 procent steeg. In deze bedrijfstak is bij een zwaarwegende cao het bovenwettelijke verlof ingewisseld voor een procentuele bijdrage in het Benefit Budget (zie begrippenlijst).

## 7. Loonkostenstijging iets hoger dan cao-loonstijging

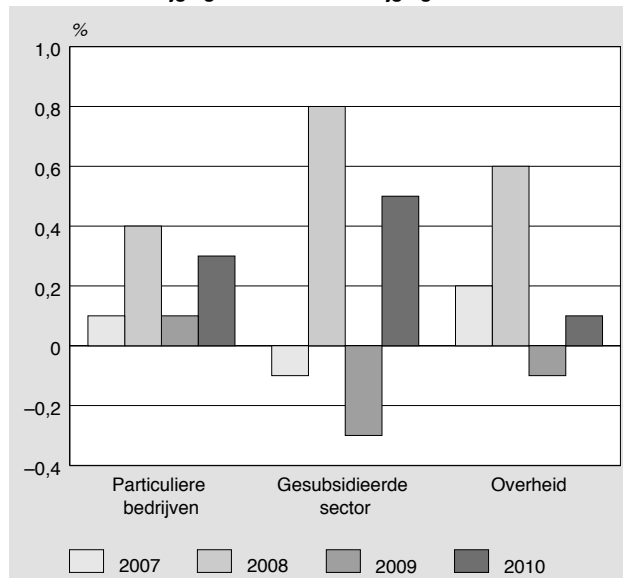
In 2010 zijn de contractuele loonkosten met 1,5 procent gestegen. Dit is iets meer dan de loonstijging. Het geringe verschil wordt verklaard door een verhoging van de werkgeverspremies voor het sectorfonds en de wettelijke werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

De contractuele loonkosten stegen in 2009 nog met 2,9 procent, dit was vrijwel gelijk aan de cao-loonstijging van dat jaar. Over de laatste tien jaar stijgen de contractuele loonkosten vrijwel even hard of harder dan de cao-lonen. Dit gold alleen niet voor 2006, in dat jaar werden de werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioenen verlaagd.

## 8. Grootste toename loonkosten bij de gesubsidieerde sector

De contractuele loonkosten in de gesubsidieerde sector zijn in 2010 met 2,5 procent het meest toegenomen van alle sectoren. Dit werd voornamelijk veroorzaakt door de gestegen cao-lonen. In de cao-sector particuliere bedrijven stegen de loonkosten met 1,3 procent het minst. Het verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten en die van de cao-lonen was in 2010 bij de gesubsidieerde sector het grootst. Voor de overige twee sectoren was dit marginaal. De wijzigingen van de werkgeverspremie in pensioen- en sectorfonds verklaren de verschillende ontwikkelingen in de drie sectoren.

## 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](http://www.cbs.nl), in de publicatie Cao-lonen; indexcijfers (2000=100).

## Begrippen

### *Benefit budget*

Een Benefit Budget is een bruto bedrag bovenop het maandsalaris van de medewerker, veelal uitgedrukt in een percentage van het salaris. Dit budget bestaat ondermeer uit het vakantiegeld, dat voorheen maandelijks werd opgebouwd en in mei uitgekeerd. Daarnaast wordt vaak ook de waarde van het bovenwettelijke verlof, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, aan het budget toegevoegd. Het Benefit Budget biedt de mogelijkheid om 'verouderde' regelingen uit de CAO te schrappen, door in plaats hiervan een arbeidsvoorwaarde, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, toe te voegen aan het budget.

### *Bijzondere beloningen*

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering. Bijzondere beloningen die afhankelijk zijn van winst of het behalen van bepaalde doelstellingen worden 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 bruto lonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Er worden dus geen generaliseerde bedragen waargenomen; alleen afspraken met betrekking tot de schaallonen en bindend voorgeschreven toeslagen komen in de ontwikkeling van het cao-loon tot uitdrukking. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar cao-lonen inclusief bijzondere beloningen en cao-lonen exclusief bijzondere beloningen, en tussen cao-lonen per uur en cao-lonen per maand. Wijzigingen in het cao-loon komen tot uiting in zowel de lonen per maand als in de

lonen per uur. Wijzigingen in de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur zijn alleen van invloed op de cao-lonen per uur. Het cao-loon omvat de volgende elementen:

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

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

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

De uitkomsten in dit artikel hebben betrekking op cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen, tenzij anders staat vermeld.

### *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.

### *Crisisdagen*

Crisisdagen zijn extra vrije dagen voor werknemers, die in plaats van een éénmalige beloning tijdelijk gegeven worden door werkgevers. Deze dagen worden ingevoerd om bedrijven die veel last hebben van de crisis, wat extra lucht te geven. Werkgevers kunnen in plaats van een éénmalige beloning deze dagen gebruiken om terugval in de productie op te vangen.

### *Gesubsidieerde sector*

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

### *Inflatie*

De inflatie of consumentenprijsindex van het CBS geeft de gemiddelde prijsverandering weer van goederen en dien-

sten 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.

#### *Het persoonlijk levensfasebudget*

De werknemer ontvangt jaarlijks een persoonlijk budget van verlofuren, het Persoonlijk Levensfase Budget (het PLB). Het PLB kan door de werknemer worden opgenomen of opgespaard. Omdat iedere werknemer een PLB heeft, wordt het effect op de loonstijging meegenomen in de cao-lonen. Eerdere leeftijdsafhankelijke regelingen golden niet voor iedere werknemer en bleven daardoor buiten de statis-

tiek van de cao-lonen. Met de invoering van het PLB komen de leeftijdsafhankelijke verlofregelingen te vervallen.

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

#### *Sectorfonds*

In een cao kan een regeling worden opgenomen voor een uitkering aan werknemers die ontslagen zijn of van wie het tijdelijk dienstverband is beëindigd. De uitkering (vroeger sprak men van wachtgeld) wordt betaald uit een sectorfonds en is meestal een aanvulling op de WW- of Ziektewet, die later overgaat in een WGA-uitkering. De premie, die door de betrokken werkgevers betaald moet worden, noemt men sectorpremie. De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico in de bedrijfs- of beroepssector waarin de onderneming is ingedeeld.

**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			
		2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
		%											
<b>Totaal</b>	01-93	2,0	3,5	2,7	1,1	2,1	3,3	2,8	1,3	0,0	0,0	0,0	-0,1
<i>Cao-sector</i>													
Particuliere bedrijven		1,8	3,5	2,7	1,0	1,7	3,3	2,7	1,0	0,0	0,1	0,1	-0,1
Gesubsidieerde sector		2,1	3,4	2,9	1,4	2,1	3,5	3,5	2,0	0,0	-0,1	-0,6	-0,5
Overheid		2,9	3,6	2,7	1,6	2,9	3,5	2,7	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Bedrijfstak</i>													
Landbouw en visserij	01-05	2,0	2,9	2,2	0,7	2,0	2,9	2,2	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie	15-37	1,6	3,8	2,8	1,1	1,6	3,8	2,8	1,3	0,0	0,0	0,0	-0,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	2,6	3,2	1,3	2,8	2,6	3,2	1,3	0,9	0,0	0,0	0,0	1,9
Bouwnijverheid	45	1,5	3,7	3,7	0,9	1,5	3,7	3,7	1,3	0,0	0,0	0,0	-0,5
Handel	50-52	1,8	3,4	2,9	0,7	1,8	3,3	2,9	0,7	0,2	0,2	0,1	0,0
Horeca	55	1,2	2,3	3,6	0,9	1,3	2,3	3,5	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	2,4	2,8	2,6	1,1	2,3	2,8	2,4	1,0	0,1	0,0	0,2	0,0
Financiële instellingen	65-67	2,1	3,7	2,5	1,1	2,1	3,5	2,5	1,1	0,0	0,2	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,7	3,3	2,3	1,0	1,8	3,0	2,2	1,0	-0,1	0,3	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	2,8	3,6	2,2	1,9	2,8	3,7	2,1	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	3,2	3,4	3,4	0,9	3,2	3,3	3,3	0,9	0,0	0,1	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	2,1	3,4	2,6	1,7	2,1	3,4	3,5	2,3	0,0	-0,1	-0,8	-0,6
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	1,9	4,2	2,8	1,1	2,0	4,2	2,8	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tabel 2**  
Ontwikkeling contractuele loonkosten

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
		%							
<b>Totaal</b>	01-93	2,0	4,0	2,8	1,4	2,0	3,8	2,9	1,5
<i>Cao-sector</i>									
Particuliere bedrijven		1,8	3,9	2,9	1,3	1,8	3,7	2,8	1,3
Gesubsidieerde sector		2,0	4,1	2,5	1,9	2,0	4,3	3,2	2,5
Overheid		3,0	4,2	2,6	1,7	3,1	4,1	2,6	1,7
<i>Bedrijfstak</i>									
Landbouw en visserij	01-05	1,8	3,9	1,6	1,1	1,8	4,0	1,7	1,1
Industrie	15-37	1,9	4,0	2,6	1,3	1,9	4,0	2,6	1,4
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	2,5	3,7	0,3	3,5	2,5	3,7	0,3	1,5
Bouwnijverheid	45	1,3	3,8	3,7	1,5	1,3	3,8	3,7	1,9
Handel	50-52	1,7	4,2	2,6	1,2	1,5	4,1	2,6	1,2
Horeca	55	0,7	3,1	3,0	1,8	0,6	3,1	3,1	1,7
Vervoer en communicatie	60-64	2,8	2,9	3,4	1,5	2,7	2,9	3,1	1,6
Financiële instellingen	65-67	2,1	3,2	4,0	0,2	2,2	3,0	4,0	0,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,7	4,0	2,6	1,3	1,8	3,8	2,4	1,3
Openbaar bestuur	75	2,9	4,2	2,2	2,0	2,8	4,3	2,2	2,0
Onderwijs	80	3,3	4,0	3,5	1,0	3,4	3,9	3,4	1,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	2,1	4,3	2,3	2,2	2,2	4,3	3,1	2,8
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	1,9	4,6	2,8	1,5	1,9	4,6	2,8	1,5

**Tabel 3**  
**Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2010**

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<b>Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen</b>		<i>indexcijfers 2000=100</i>												
<b>Totaal</b>	01-93	126,6	126,6	126,7	126,7	126,8	126,8	127,1	127,1	127,2	127,2	127,2	127,3	126,9
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		125,8	125,8	125,8	125,9	125,9	125,9	126,2	126,3	126,3	126,4	126,4	126,5	126,1
Gesubsidieerde sector		127,5	127,5	127,6	127,6	127,8	127,8	128,2	128,3	128,5	128,5	128,5	128,5	128,0
Overheid		129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,8	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,8
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	123,8	123,8	123,9	123,9	123,9	123,9	124,0	124,0	124,1	124,8	124,8	124,8	124,1
Industrie	15-37	126,1	126,0	126,1	126,3	126,3	126,3	126,7	126,7	126,7	126,8	126,8	126,8	126,5
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	128,9	128,9	128,9	128,9	128,4	129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,3
Bouwnijverheid	45	130,2	130,2	130,2	130,3	130,3	130,3	130,7	130,7	130,7	130,9	130,9	130,9	130,5
Handel	50-52	124,3	124,3	124,3	124,3	124,3	124,3	124,7	124,7	124,8	124,9	124,9	125,0	124,6
Horeca	55	120,9	120,9	120,9	121,0	121,0	121,0	121,1	121,1	121,1	121,1	121,1	121,1	121,0
Vervoer en communicatie	60-64	123,3	123,3	123,3	123,3	123,3	123,3	123,6	123,6	123,6	123,6	123,7	123,7	123,5
Financiële instellingen	65-67	129,8	129,8	130,0	130,0	130,0	130,0	130,1	130,4	130,4	130,6	130,5	130,5	130,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	125,3	125,3	125,3	125,4	125,4	125,4	125,9	125,9	125,9	125,9	125,9	126,2	125,6
Openbaar bestuur	75	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9
Onderwijs	80	130,0	130,0	130,2	130,2	130,2	130,2	130,5	130,5	130,4	130,4	130,4	130,4	130,3
Gezondheids- en welzijnszorg	85	127,8	127,8	128,0	128,0	128,3	128,3	128,7	128,8	129,0	129,0	129,0	129,0	128,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	127,6	127,6	127,5	127,8	127,8	127,8	127,9	127,9	127,9	127,9	127,9	127,9	127,8
<b>Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	126,7	126,7	126,7	126,8	126,8	126,8	127,1	127,2	127,2	127,3	127,3	127,3	127,0
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		125,5	125,5	125,6	125,6	125,6	125,7	126,0	126,0	126,1	126,1	126,2	126,2	125,9
Gesubsidieerde sector		129,1	129,1	129,2	129,2	129,5	129,5	129,9	130,0	130,1	130,1	130,2	130,2	129,7
Overheid		129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,8	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,8
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	123,1	123,1	123,3	123,3	123,3	123,3	123,5	123,5	123,6	124,3	124,3	124,3	123,6
Industrie	15-37	126,2	126,2	126,2	126,4	126,4	126,4	126,8	126,8	126,8	126,9	126,9	126,9	126,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	126,4	126,4	126,4	126,4	126,0	127,1	127,1	127,3	127,3	127,3	127,3	127,3	126,9
Bouwnijverheid	45	130,0	130,0	130,0	130,0	130,0	130,1	130,5	130,5	130,5	130,6	130,6	130,6	130,3
Handel	50-52	123,9	123,9	123,9	123,9	123,9	123,9	124,3	124,3	124,4	124,5	124,5	124,5	124,2
Horeca	55	120,8	120,8	120,8	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	121,1	121,1	121,1	121,0
Vervoer en communicatie	60-64	122,8	122,8	122,8	122,8	122,8	122,8	123,0	123,0	123,0	123,0	123,2	123,2	122,9
Financiële instellingen	65-67	130,1	130,1	130,3	130,3	130,3	130,3	130,4	130,7	130,7	130,9	130,8	130,8	130,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	124,9	124,9	124,9	125,0	125,0	125,0	125,4	125,4	125,4	125,4	125,4	125,7	125,2
Openbaar bestuur	75	129,0	129,0	128,9	128,9	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0
Onderwijs	80	129,8	129,8	130,0	130,0	130,0	130,0	130,3	130,4	130,2	130,2	130,2	130,2	130,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	129,8	129,8	130,1	130,1	130,3	130,3	130,8	130,8	131,0	131,0	131,1	131,1	130,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	127,6	127,6	127,5	127,8	127,8	127,8	127,9	127,9	127,9	128,0	128,0	128,0	127,8
<b>Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	130,0	130,0	130,0	130,1	130,1	130,2	130,5	130,6	130,6	130,7	130,7	130,8	130,3
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		128,4	128,4	128,5	128,5	128,5	128,6	128,9	128,9	129,0	129,1	129,1	129,2	128,8
Gesubsidieerde sector		133,5	133,5	133,6	133,6	133,9	133,9	134,3	134,4	134,6	134,6	134,7	134,7	134,1
Overheid		133,9	133,9	134,1	134,1	134,1	134,1	134,2	134,6	134,6	134,6	134,6	134,6	134,3
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	123,7	123,7	123,8	123,8	123,8	123,8	124,0	124,0	124,2	124,9	124,9	124,9	124,1
Industrie	15-37	128,5	128,5	128,5	128,7	128,7	128,8	129,1	129,2	129,2	129,2	129,3	129,3	128,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	128,4	128,4	128,4	128,4	127,9	129,1	129,1	129,7	129,7	129,7	129,7	129,7	129,0
Bouwnijverheid	45	131,1	131,1	131,1	131,2	131,2	131,2	131,6	131,6	131,6	131,8	131,8	131,8	131,4
Handel	50-52	125,6	125,6	125,6	125,6	125,6	125,6	126,0	126,0	126,1	126,3	126,3	126,3	125,9
Horeca	55	121,0	121,0	121,0	121,1	121,1	121,1	121,2	121,2	121,2	121,2	121,2	121,2	121,1
Vervoer en communicatie	60-64	130,5	130,5	130,5	130,6	130,6	130,6	130,6	130,6	130,6	130,6	130,7	130,7	130,6
Financiële instellingen	65-67	130,3	130,3	130,6	130,6	130,6	130,6	130,9	131,0	131,0	131,1	131,1	131,1	130,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	128,8	128,8	128,8	128,9	128,9	128,9	129,3	129,4	129,4	129,4	129,4	129,7	129,1
Openbaar bestuur	75	133,8	133,8	133,8	133,8	133,9	133,9	133,9	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,0
Onderwijs	80	133,4	133,4	133,6	133,6	133,6	133,6	133,9	134,4	134,2	134,2	134,2	134,2	133,9
Gezondheids- en welzijnszorg	85	134,2	134,2	134,5	134,5	134,8	134,8	135,2	135,4	135,6	135,6	135,6	135,6	135,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	131,7	131,7	131,7	131,9	131,9	132,0	132,0	132,1	132,1	132,2	132,2	132,2	132,0

# **Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven**

Ruben van Gaalen en Caroline Bloemendal

*Migratiestromen zijn in het verleden uitvoerig beschreven naar allerlei persoons- en baankenmerken. Er is echter nog weinig bekend over de samenhang tussen de internationalisering van het bedrijfsleven enerzijds en de toestroom en terugkeer van buitenlandse werknemers anderzijds. In deze studie wordt deze samenhang onderzocht. Twee vragen staan daarbij centraal. Trekken bedrijven in buitenlandse handen naar verhouding vaker westers en niet-westers allochtone werknemers uit het buitenland dan bedrijven in Nederlandse handen? En: vertrekken buitenlandse werknemers die bij buitenlandse bedrijven startten eerder dan zij die bij een Nederlands bedrijf aan de slag gingen?*

## **1. Internationalisering Nederlandse arbeidsmarkt**

De Europese Raad van Lissabon in 2000 heeft een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie gesteld, namelijk om de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Een belangrijk middel om dat doel te bereiken is het toegankelijk maken van nationale arbeidsmarkten voor alle EU-burgers. Met de uitbreiding van de Europese Unie – vooral met Midden en Oost-Europese landen – staat de Nederlandse arbeidsmarkt open voor miljoenen nieuwe EU-burgers. De stroom arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen groeit de afgelopen jaren gestaag, vooral uit Polen (Corpeleijn, 2009, 2010). Dit arbeidsaanbod komt deels tegemoet aan de vraag naar laag- en middelbaar opgeleid personeel, onder meer in de gezondheidszorg, tuinbouw, bouwnijverheid en sommige takken van de industrie (vgl. De Boom, Weltevrede, Rezai en Engbersen, 2008; Cörvers, Muysken, Neubourg, en Schliwen, 2009).

Daarnaast is Nederland meer en meer onderdeel van een globaal netwerk van arbeidsvraag en -aanbod, waarin vooral multinationals en specifieke groepen (niet-)westers allochtone arbeidskrachten actief zijn. Er bestaat in toenemende mate behoefte aan zogenaamde 'kenniswerkers', hoogopgeleide, vaak technisch specialisten. Deze 'bovenkant' van de arbeidsmarkt komt bijvoorbeeld uit westerse landen zoals Japan en de Verenigde Staten, maar steeds vaker ook uit niet-westerse zoals India en China. Daarom heeft het kabinet met de invoering van de kennismigrantenregeling het aandeel expats willen doen stijgen (Wijkhuis en Jennissen, 2010; Cörvers et al., 2009).

Migratiestromen zijn in het verleden uitvoerig beschreven naar allerlei persoons- en baankenmerken (bijv. Corpeleijn, 2010; Sprangers et al., 2004). Er is echter nog weinig zicht op de samenhang tussen de internationalisering van het bedrijfsleven enerzijds en de toestroom en terugkeer

van buitenlandse werknemers anderzijds. In deze studie wordt deze samenhang onderzocht aan de hand van twee onderzoeksvragen.

1. We vermoeden dat buitenlandse bedrijven – bijvoorbeeld als dochteronderneming of als deel van een buitenlandse multinational – geregeld 'eigen personeel' laten overkomen uit het land, waar het hogere management is gehuisvest. Dit zou deels een verklaring kunnen zijn voor de relatief hogere beloning: het personeel moest ervoor naar Nederland komen (zie Fortanier en Korvorst, 2009). De eerste onderzoeksvraag luidt: *Trekken bedrijven in buitenlandse handen naar verhouding vaker westers en niet-westers allochtone werknemers uit het buitenland dan bedrijven in Nederlandse handen? En is er wat dat betreft een verschil tussen westerse en niet-westerse bedrijven?*
2. We weten dat er een verband bestaat tussen de kans op retourmigratie en de blijfduur van immigranten. Een langer verblijf betekent dat immigranten beter bekend zijn met de Nederlandse zeden en gewoonten, instituties en sociale regelgeving. Ze hebben meer Nederlandse vrienden, wellicht een partner of zelfs een gezin (Van Gaalen en Bijwaard, 2008). Analoog aan deze bevindingen denken we dat hoogbetaalde vakkrachten die in een internationaal georiënteerd bedrijf werken minder snel wortelen in Nederland. De culturele afstand tot Nederland – vooral voor werknemers uit niet-westerse landen – is groter dan zij die bij een Nederlands bedrijf werken. Daardoor zal de binding aan Nederland van buitenlandse werknemers bij een bedrijf in buitenlandse handen kleiner zijn dan die van allochtone buitenlandse werknemers die bij een Nederlands bedrijf terecht zijn gekomen. Dit geldt vooral voor specialisten wiens vak-kennis ook elders in de wereld wordt gevraagd. De tweede onderzoeksvraag luidt: *Vertrekken buitenlandse werknemers die bij buitenlandse bedrijven startten eerder dan zij die bij een Nederlands bedrijf aan de slag gingen?*

Op de eerste onderzoeksvraag wordt ingegaan in paragraaf 2. Hierin wordt een vergelijking gemaakt van de persoons- en baan- en bedrijfskenmerken van werknemers die immigrerden en in 2006 een baan in Nederland vonden met een referentiegroep van werknemers die niet recentelijk immigrerden (zie kader). In paragraaf 3 komt de tweede onderzoeksvraag aan de orde. Hierin wordt de kans geschat dat werknemers die in 2006 immigrerden op 1 januari 2010 (nog) in Nederland verblijven. Omdat de vertrek-kans samenhangt met bepaalde persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht, nemen we deze factoren mee in het multivariaat model.

Voor het onderzoek combineren we gegevens die aangegeven in welk land de zeggenschap van een onderneming ligt, de UCI- variabele (Ultimate Controlling Institutional Unit), met migratie- en baangegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand. Voor meer details wordt verwezen naar de Technische toelichting.

## Buitenlandse en binnenlandse instroom als werknemer

Er worden twee populaties werknemers vergeleken:

1. Buitenlandse instroom: werknemers die in 2006 immigrerden en binnen twaalf maanden een baan als werknemer in Nederland vonden. Het gaat om ruim 21 000 werknemers: 10 038 westerse allochtonen, 5 915 autochtonen en 5 219 niet-westerse allochtonen.
2. Binnenlandse instroom: een referentiegroep van werknemers die niet recentelijk immigrerden. Dit zijn in Nederland wonende werknemers – autochtonen, westerse en niet-westerse allochtonen – die in 2006 van baan wisselden of begonnen met werken na een studie, een uitkering of een periode van inactiviteit.

Om de twee populaties enigszins vergelijkbaar te maken beperken we ons tot werknemers die 25 jaar of ouder zijn en minimaal 30 dagen werkten.<sup>1)</sup>

## 2. Trekken buitenlandse bedrijven vaker allochtone werknemers uit het buitenland?

### Eigenaarschap bedrijf

Van de werknemers die vanuit het buitenland instroomden als werknemer ging veruit de meerderheid aan de slag bij bedrijven in Nederlandse handen (staat 1). Vergeleken met de referentiegroep werknemers die vanuit het binnenland instroomde, kwamen ze echter vaker bij buitenlandse bedrijven terecht. Dat gold met name voor de allochtonen onder hen. Van de autochtonen die vanuit het buitenland instroomden als werknemer ging 17 procent werken bij een bedrijf onder buitenlandse zeggenschap, tegenover 12 procent van de autochtonen in de binnenlandse instroom. Bij de westerse allochtonen was dat respectievelijk 26 versus 16 procent en bij niet-westerse allochtonen 25 versus 14 procent.

De westerse allochtone werknemers die recent immigrerden en bij een buitenlands bedrijf werk vonden, kwamen vrijwel allemaal bij een westers bedrijf terecht (staat 2). In 43 procent van de gevallen was dat een bedrijf uit de Verenigde Staten. Maar een klein aandeel (minder dan 1 procent) van de westerse allochtone immigranten ging aan

### Staat 1

#### Buitenlandse instroom als werknemer en binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep) naar bedrijfs- en baankenmerken

	Buitenlandse instroom als werknemer			Binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep)		
	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen
	%					
<b>Eigenaarschap bedrijf</b>						
Nederlands bedrijf	83	74	75	88	84	86
Buitenlands bedrijf	17	26	25	12	16	14
westers bedrijf	16	26	17	11	16	13
niet-westers bedrijf	1	1	8	0	0	1
<b>Branche in 2006</b>						
Landbouw, bosbouw en visserij	0	2	1	1	1	1
Delfstoffenwinning	0	1	0	0	0	0
Sociale werkvoorziening	0	0	0	1	1	1
Overige industrie	10	9	5	7	6	5
Energie- en waterleidingbedrijven	0	0	0	0	0	0
Bouwnijverheid	2	1	1	5	2	1
Handel en reparatie	8	12	9	10	9	6
Horeca	3	2	4	2	2	3
Vervoer, opslag en communicatie	5	5	3	6	5	3
Financiële instellingen	4	4	4	3	3	2
Uitzendbureaus	15	21	27	20	26	39
Schoonmaakbedrijven	1	1	10	2	2	8
Overige zakelijke dienstverlening	17	28	24	17	20	15
Openbaar bestuur	15	1	2	5	3	3
Onderwijs	5	8	6	5	5	2
Gezondheids- en welzijnszorg	8	3	3	14	10	8
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	4	3	2	3	3	2
<b>Inkomsten uit baan in 2006 (fiscaal inkomen)</b>						
≤ 50 euro	4	5	14	14	13	16
> 50–100 euro	21	37	43	32	37	50
> 100–150 euro	31	23	21	33	29	25
> 150–200 euro	16	11	9	12	10	6
> 200–250 euro	9	5	4	4	4	2
> 250–300 euro	5	3	2	4	5	2
> 300 euro	13	15	7	1	2	0
<b>Deeltijdfactor</b>						
≤ 0,2	2	2	4	6	5	5
> 0,2–0,4	6	5	11	12	11	13
> 0,4–0,6	9	6	11	14	13	14
> 0,6–0,8	12	12	13	14	16	18
> 0,8–1,0	71	76	61	53	54	49
<b>Totaal (abs.)</b>	5 915	10 038	5 219	504 545	79 300	95 179



**Staat 2****Verdeling buitenlandse instroom als werknemer en binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep) bij buitenlandse bedrijven naar herkomst bedrijf**

	Buitenlandse instroom als werknemer			Binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep)		
	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen
	%					
<b>Westers bedrijf</b>	100	100	100	100	100	100
Verenigde Staten	32	43	38	23	32	28
Duitsland	9	5	7	17	10	10
Frankrijk	14	7	6	12	9	8
Verenigd Koninkrijk (incl. VK/AU en VK/NL)	16	15	16	14	13	13
Scandinavië	5	2	2	3	3	2
Overige Europese landen	21	15	27	29	27	36
Overige westerse landen	3	12	4	3	5	3
<b>Niet-westers bedrijf</b>	100	100	100	100	100	100
BRIC-landen	0	11	70	5	6	43
Overige niet-westerse landen	100	89	30	95	94	57

de slag bij een niet-westers bedrijf. Wanneer dat wel het geval was, was dat meestal geen bedrijf uit een BRIC-land (Brazilië, Rusland, India en China).

Van de niet-westerse immigranten ging 17 procent bij een westers bedrijf werken. Ook bij hen was dat relatief vaak (38 procent) een bedrijf uit de Verenigde Staten. Acht procent van de niet-westerse immigranten vond werk bij een niet-westers bedrijf. Dit aandeel was 8 keer zo hoog als bij de niet-westerse werknemers in de referentiegroep. De overgrote meerderheid (70 procent) van de niet-westerse immigranten die aan de slag gingen bij een niet-westers bedrijf, vond werk bij een bedrijf dat aangestuurd werd vanuit een van de BRIC-landen.

### Bedrijven in buitenlandse landen

Een bedrijf is in buitenlandse handen wanneer het hoofdkantoor (van het moederbedrijf) buiten Nederland gevestigd is. In 2008 telde Nederland ruim 572 duizend bedrijven, waarvan er bijna 6 duizend in buitenlandse handen waren.

Bedrijven onder buitenlandse zeggenschap zijn relatief groot. Hoewel ze maar 1 procent van alle bedrijven in Nederland uitmaken, hebben ze bijna 17 procent van alle werknemers in dienst en zijn ze goed voor 32 procent van de totale omzet van bedrijven. Van de werknemers die zich bezighouden met onderzoek en ontwikkeling werkt 1 op de 3 bij een buitenlands bedrijf.

Ruim 10 procent van de totale werkgelegenheid is toe te schrijven aan bedrijven die in een ander EU-land hun hoofdvestiging hebben. De helft daarvan komt voor rekening van bedrijven die in Duitsland en Frankrijk gevestigd zijn. De Verenigde Staten zijn met 3,6 procent van de werknemers de grootste buitenlandse werkgever (Bruls en Leufkens, 2011). Opkomende economieën zoals Brazilië, Rusland, India en China, de zogenaamde BRIC-landen, investeren nog relatief weinig in Nederland. Wel is er is een duidelijke stijging waarneembaar: van 5 duizend banen in 2006 naar 20 duizend banen in 2007 (CBS, 2009; 2010).

Concluderend kunnen we stellen dat westerse bedrijven vaker westers allochtone werknemers uit het buitenland trekken dan Nederlandse bedrijven. Daarnaast trekken ze ook – maar in iets mindere mate – vaker niet-westers allochtone werknemers. Niet-westerse bedrijven trekken vooral vaker niet-westerse werknemers uit het buitenland. Dat geldt met name voor bedrijven uit de BRIC-landen.

### Branche

Wat betreft de branche verschillen autochtone werknemers in de buitenlandse instroom van de andere twee groepen werknemers die uit het buitenland kwamen: met 15 procent waren personen die werkten in het openbaar bestuur ruim vertegenwoordigd (staat 1). Ook was dit aandeel drie keer zo hoog als bij de autochtonen in referentiegroep werknemers. Het gaat meestal om ambassade medewerkers en mensen in andere overheidsfuncties in internationale organisaties (EU, VN etc.) die terugkeren naar Nederland.

Wat verder opvalt, is dat werknemers uit de buitenlandse instroom weliswaar vaak werk vonden via een uitzendbureau (autochtonen 15 procent, westerse allochtonen 21 procent en niet-westerse allochtonen 27 procent), maar dat deze percentages bij de binnenlandse instroom een stuk hoger lagen (respectievelijk 20 procent, 27 procent en 39 procent). Kennelijk spelen uitzendbureaus internationaal gezien een kleinere rol dan bij de arbeidsbemiddeling binnen Nederland. Daarnaast bleken werknemers van alle drie de groepen in de buitenlandse instroom vergeleken met de referentiegroep minder vaak in de gezondheidszorg en de welzijnszorg terecht te komen.

De meer internationaal opererende branches als handel en reparatie, en financiële instellingen trokken relatief gezien meer westerse en niet-westerse werknemers uit de buitenlandse instroom dan uit de binnenlandse instroom. De overige industrie was vooral in trek onder de westerse immigranten.

### Baankenmerken

Werknemers uit de buitenlandse instroom werkten vaker voltijds dan werknemers uit de binnenlandse instroom. De

inkomsten (per gewerkte dag) lagen bij alle drie groepen immigranten gemiddeld genomen een stuk hoger dan bij de referentiegroep. Ruim 13 procent van de autochtonen die terugkeerden behoorde tot de hoogste inkomstengroep, tegenover minder dan 1 procent van de autochtone instromers in de referentiegroep. Ook bij de westerse en niet-westerse werknemers die recent immigrerden was het aandeel werknemers in deze inkomensgroep met respectievelijk 15 en 7 procent relatief groot. Dit komt onder andere doordat dit voor een deel kenniswerkers zijn. Kenniswerkers krijgen relatief gemakkelijk een vergunning om in Nederland te werken, maar moeten wel aan bepaalde eisen voldoen, onder andere aan een salariscriterium (Berkhout, Smid en Volkerink, 2010).

Hoewel bij de niet-westerse werknemers uit de buitenlandse instroom de gemiddelde inkomsten per dag hoger waren dan die van de niet-westerse werknemers in de binnenlandse instroom, leek de inkomstenverdelingen bij deze groepen instromers meer op elkaar dan bij de autochtonen en westerse allochtonen.

### Persoonskenmerken

Werknemers uit de buitenlandse instroom waren vaker mannen dan werknemers uit de binnenlandse instroom (staat 3). Dat gold voor alle drie de groepen. Daarnaast telden zowel de westerse als de niet-westerse immigranten relatief veel jongeren onder de 35 jaar. Van de westerse immigranten was 61 procent tussen de 25 en 35 jaar oud, van de niet-westerse allochtonen was dat 66 procent. Bij de binnenlandse instroom was dat respectievelijk 44 en 55 procent. Hiermee hangt samen dat deze twee groepen werk-

nemers ook vaker ongehuwd en minder dikwijls gescheiden zijn dan de werknemers uit de referentiegroep. Ruim zes op de tien westerse en niet-westerse immigranten vestigden zich in Noord-Holland en Zuid-Holland.

Bij de autochtone werknemers uit de buitenlandse instroom gaat het vaak om terugkerende emigranten die qua leeftijd, burgerlijke staat en woonprovincie meer op de gemiddelde autochtone werknemer uit de binnenlandse instroom lijken dan op de allochtone immigranten.

### 3. Vertrekken buitenlandse werknemers die bij een buitenlands bedrijf werken eerder weer uit Nederland?

In deze paragraaf proberen we de vraag te beantwoorden of allochtone werknemers die in 2006 naar Nederland kwamen en binnen twaalf maanden bij een buitenlands bedrijf aan de slag gingen, eerder weer uit Nederland vertrekken dan immigranten die bij Nederlands bedrijf gingen werken. We onderzoeken dit door middel van een multivariaat model (logistische regressie) waarin wordt gekeken of het bedrijfskenmerk 'in buitenlandse handen' de kans om begin 2010 nog in Nederland te verblijven significant verkleint, rekening houdend met overige persoon- en baan-kenmerken (staat 4).<sup>2)</sup> Naast significantieniveaus rapporteren we de *Wald*-statistiek, als maat voor het aandeel verklaarde variantie door toevoeging van de variabele in het model.

Algemeen valt op dat het model vooral verklaringen aanreikt voor verschillen binnen de groep niet-westerse werknemers die enkele jaren eerder immigrerden (Nagelkerke's

**Staat 3**  
Buitenlandse instroom als werknemer en binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep) naar persoonskenmerken

	Buitenlandse instroom als werknemer			Binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep)		
	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen
	%					
<b>Geslacht</b>						
Man	65	64	67	55	53	57
Vrouw	35	36	33	45	47	43
<b>Geboortejaarklassen</b>						
25 tot 35 jaar	45	61	66	41	44	55
35 tot 45 jaar	34	26	26	31	31	31
45 tot 55 jaar	15	11	7	18	17	11
55 jaar en ouder	6	2	1	9	8	2
<b>Burgerlijke staat</b>						
Ongehuwd	45	66	59	41	46	42
Gehuwd of partnerschap	44	30	35	48	42	45
Verweduwd of gescheiden	10	3	6	11	12	13
Onbekend	1	0	1	0	0	0
<b>Provincie</b>						
Groningen	3	2	1	4	3	2
Friesland	3	1	1	4	2	1
Drenthe	3	1	1	3	2	1
Overijssel	6	2	3	7	5	4
Flevoland	2	1	3	2	2	4
Gelderland	11	5	4	12	9	6
Utrecht	7	5	5	8	7	7
Noord-Holland	17	31	35	16	22	25
Zuid-Holland	19	30	32	19	24	34
Zeeland	2	2	1	2	2	1
Noord-Brabant	17	15	11	15	14	11
Limburg	10	5	3	6	8	3
<b>Totaal (abs.)</b>	5 915	10 038	5 219	504 545	79 300	95 179

$R^2 = 0,192$ ), terwijl het model het minst verklaart voor de groep autochtone werknemers (Nagelkerke's  $R^2 = 0,041$ ).

Het blijkt dat het alleen voor niet-westerse werknemers uitmaakt of het bedrijf waar men vanuit het buitenland met werken is begonnen, in buitenlandse handen is. Deze groep heeft een significant geringere kans ( $OR=0,60$ ) begin 2010 nog in Nederland te verblijven. Voor de andere twee groepen werknemers die naar Nederland kwamen om er te werken, maakt het geen verschil of het bedrijf waar ze terecht kwamen nu vanuit het buitenland wordt aangestuurd of niet. Het zijn dus vooral niet-westerse werknemers in een internationale arbeidssetting die vaker weer terug naar huis of naar een ander land gaan om hun arbeidscarrière daar voort te zetten.

Ook de hoogte van de verdiensten van het werk spelen een rol bij de vertrekans. Westerse allochtonen (301 euro of meer per dag;  $OR=0,64$ ) en niet-westerse (tussen 251 en 300 euro per dag;  $OR=0,50$ ) werknemers met hoge inkomsten hadden Nederland in 2010 veel vaker weer verlaten dan werkenden met een gemiddeld salaris. Deze snelle vertrekkers zijn dan ook vooral kenniswerkers.

Binnen de groep niet-westerse werknemers zijn het de laagverdieners (51 tot 100 euro per dag;  $OR=2,31$ ) die juist

een grotere kans hebben na enige jaren nog in Nederland te verblijven dan de referentiegroep met een gemiddeld salaris. Iets soortgelijks zien we als we kijken naar de verschillende branches: westerse en niet-westerse werknemers die werken in branches waar ten opzichte van de referentiecategorie (hier financiële instellingen zoals banken) relatief veel laagbetaald werk wordt verricht (horeca, uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven etc.) hebben een grotere kans in Nederland te blijven.

Wanneer we kijken naar de persoonskenmerken dan blijkt dat vrouwen een grotere kans hebben om in Nederland te blijven dan mannen. Verder hebben ook westerse allochtone werknemers van middelbare leeftijd en oudere niet-westerse werknemers een relatief hogere kans om te blijven.

#### 4. Discussie: Nieuwe immigranten, nieuwe dynamiek?

De stroom buitenlandse werknemers uit de nieuwe EU-landen verschilt in drie opzichten van de klassieke arbeidsmigratiestromen uit de Mediterrane landen, zoals Turkije en Marokko:

**Staat 4**  
Buitenlandse instroom als werknemer in 2006: kans dat de migranten begin 2010 nog in Nederland zijn

	Autochtonen		Westerse allochtonen		Niet-westerse allochtonen	
	Exp(B)	Wald	Exp(B)	Wald	Exp(B)	Wald
<b>Eigenaarschap bedrijf (ref. Nederlands bedrijf)</b>						
Buitenlands bedrijf	0,99	0,01	0,94	1,28	0,60***	40,14
<b>Geslacht (ref. man)</b>						
Vrouw	1,66***	26,68	1,42***	60,38	1,63***	42,17
<b>Leeftijd (ref. 25 tot 35 jaar)</b>						
35 tot 45 jaar	0,94	0,35	1,22***	15,37	1,08	0,85
45 tot 55 jaar	0,88	0,88	1,20**	5,92	1,07	0,27
55 jaar en ouder	0,88	0,51	0,79	2,27	0,46**	6,78
<b>Burgerlijke staat (ref. ongehuwd)</b>						
Gehuwd of partnerschap	1,03	0,09	1,00	0,00	1,35***	17,29
Verweduwd of gescheiden	1,00	0,00	1,72***	16,07	1,17	0,89
Onbekend	-	-	-	-	-	-
<b>Dagloon uit baan (ref. <math>\geq 150-200</math> euro)</b>						
$\leq 50$ euro	0,88	0,27	0,75*	4,09	1,24	1,33
$>50-100$ euro	1,14	0,79	0,91	1,65	2,31***	45,77
$>100-150$ euro	1,11	0,69	1,18*	4,84	1,31*	5,17
$>200-250$ euro	0,92	0,29	1,13	1,26	1,14	0,55
$>250-300$ euro	1,03	0,02	0,85	1,63	0,50***	9,31
$>300$ euro	0,77	3,35	0,64***	27,62	0,87	0,89
<b>Deeltijdfactor (ref. <math>\geq 0,4-0,6</math>)</b>						
$\leq 0,2$	0,96	0,01	1,06	0,07	0,94	0,07
$>0,2-0,4$	1,25	1,17	1,04	0,08	1,03	0,03
$>0,6-0,8$	1,10	0,35	0,82*	3,77	0,80	2,12
$>0,8-1,0$	1,39*	4,81	0,93	0,58	0,81	2,45
<b>Branche (ref. financiële instellingen)</b>						
Landbouw, bosbouw en visserij	0,46	2,23	1,63**	6,13	1,86	2,86
Delfstoffenwinning	0,52	1,36	1,05	0,04	1,05	0,01
Sociale werkvoorziening	2,06	0,46	-	-	0,27*	3,71
Overige industrie	1,09	0,14	1,36**	6,04	1,80***	7,89
Energie- en waterleidingbedrijven	-	-	1,61	0,41	-	-
Bouwnijverheid	0,75	0,85	3,02***	16,89	3,44**	7,64
Handel en reparatie	0,83	0,61	1,12	0,83	1,01	0,00
Horeca	0,88	0,14	1,66**	7,63	3,29***	20,61
Vervoer, opslag en communicatie	0,83	0,52	1,24	2,33	2,03***	8,18
Uitzendbureaus	0,72	2,03	1,39**	7,57	1,85***	11,62
Schoonmaakbedrijven	0,98	0,00	2,53***	15,48	4,81***	46,27
Overige zakelijke dienstverlening	0,85	0,59	1,37***	8,05	1,02	0,02
Openbaar bestuur	1,03	0,01	6,13***	42,90	5,21***	19,29
Onderwijs	1,05	0,03	1,46***	8,38	1,07	0,10
Gezondheids- en welzijnzorg	1,20	0,48	3,16***	42,21	2,46***	11,59
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	1,16	0,25	1,18	1,04	1,06	0,05
Constante	5,00***	37,07	1,01	0,00	1,05	0,05
N	5 915		10 038		5 219	
Nagelkerke's $R^2$	0,041		0,056		0,192	

\*  $p < 0,05$   
 \*\*  $p < 0,01$   
 \*\*\*  $p < 0,001$

1. EU-migranten kunnen met minder beperkingen in Nederland werken en zich er vestigen dan de klassieke arbeidsmigranten.
2. Arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de klassieke migranten.
3. De culturele en geografische afstand tussen Nederland en het herkomstland is doorgaans kleiner.

Gezien deze verschillen is het enerzijds aannemelijk dat immigranten uit de EU-landen zich makkelijker inpassen in de cultuur, anderzijds dat ze een grotere migratiedynamiek zullen vertonen: heen en weer migreren is voor hen relatief laagdrempelig. Dit laatste blijkt ook uit dat een substantieel deel van de werknemers uit EU-landen kortdurende banen vervult en zich niet officieel in Nederland vestigt (Corpeleijn, 2009). Hoewel ook van deze 'nieuwe' immigranten een bepaald percentage zich blijvend in Nederland zal vestigen, is er een verschuiving te verwachten van 'blijvende' naar 'pendelende' migranten.

Om deze nieuwe dynamiek en de binding aan Nederland beter te begrijpen, is het interessant naast demografische transitie zoals ouderschap en partnerschap, ook de arbeidsmarktcarrière gedurende het verblijf in Nederland te analyseren. Toekomstig onderzoek zal zich ook moeten richten op de groeiende groep arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen, die zich (vooralsnog) vaak niet inschrijft in de GBA, om zich op een gegeven moment wel te vestigen (zie Corpeleijn, 2009). Hoe lang duurt het gemiddeld voordat een arbeidsmigrant zich in Nederland vestigt?

Gezien de verdere internationalisering van de Nederlandse arbeidsmarkt zou toekomstig onderzoek de samenhang moeten bestuderen tussen arbeidsmarktdynamiek (push en pull factoren) enerzijds en de toestroom en terugkeer van arbeidsmigranten anderzijds. Zo is de relatie tussen economische ontwikkeling (innovatie) en migratiestromen nog weinig onderzocht (zie Bijwaard, 2009).

Tot slot is het interessant te kijken hoe de bezitsverhouding van bedrijven en de verhouding binnenlandse en buitenlandse werknemers zich in recente jaren heeft ontwikkeld. We hebben laten zien dat vooral niet-westerse, hoogbetaalde vakmensen vaker bij niet-westerse bedrijven aan de slag gaan en ook sneller weer vertrekken. Longitudinaal onderzoek moet uitwijzen hoe dikwijls het voorkomt dat (innovatieve) Nederlandse bedrijven worden overgenomen door buitenlandse investeerders. Vervangen deze bedrijven Nederlands personeel steeds meer door 'eigen werkers' die weer vertrekken met nieuwe kennis?

## Technische toelichting

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens die aangeven in welk land de zeggenschap van een onderneming ligt: de UCI variabele (Ultimate Controlling Institutional Unit) (zie ook CBS, 2009). De koppeling van de UCI-variabele aan het SSB is bruikbaar als de populatie wordt beperkt tot bedrijven met meer dan tien werknemers (CBS, 2009). We verrijken deze gegevens met baan- en persoonsgegevens uit de definitieve versie van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Het SSB is een

stelsel van koppelbare registers die onderling op elkaar zijn afgestemd en consistent gemaakt zijn (Bakker, 2008). Het bevat gegevens op het gebied van onder meer demografie, arbeidsmarkt, criminaliteit en deels ook onderwijs. Op dit moment zijn de sociaaleconomische gegevens van 1999 tot en met 2008 integraal beschikbaar voor de gehele Nederlandse bevolking.

In deze studie wordt migratie gedefinieerd als de in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) geregistreerde vestiging vanuit het buitenland. Aangezien personen met een verwachte verblijfsduur van minder dan vier maanden niet worden ingeschreven in de GBA en omdat niet alle personen die wel langer in Nederland verblijven zich daadwerkelijk inschrijven, blijven deze migranten buiten beschouwing. Een immigrant wordt als arbeidsmigrant aangemerkt wanneer hij binnen één jaar na vestiging (maximaal tot eind december 2007) een baan als werknemer in Nederland had. Het initiële analysebestand omvat alle arbeidsmigranten die in 2006 naar Nederland zijn geïmmigreerd (zie ook Corpeleijn, 2010).

## Begrippen

### *Dagloon*

Het dagloon is per baan bepaald door het fiscale brutoloon dat in het betreffende jaar in de baan werd verdiend te delen door het aantal gewerkte dagen (volgens de opgave voor de sociale verzekeringspremies).

### *Expat*

Een expat is een vaak hoogopgeleide persoon die tijdelijk in een ander land verblijft. Meestal zijn zij gedetacheerd. Met de invoering van de kennismigrantenregeling heeft het kabinet het aandeel expats willen doen toenemen (Wijkhuis en Jennissen, 2010).

### *Immigratie*

Vestiging vanuit het buitenland in Nederland, waarbij de betreffende persoon wordt ingeschreven in de Gemeentelijke Basisadministratie. De persoon wordt ingeschreven als verwacht wordt dat hij of zij minimaal vier maanden in Nederland zal verblijven.

### *Leeftijd*

Is bepaald als het verschil tussen het jaar van immigratie en het geboortjaar.

## Literatuur

Bakker, B.F.M. (2008). De stand van het sociaal statistisch bestand. *Bevolkingstrends*, 56(2).

Berkhout, E., Smid, T., Volkerink, M. (2010). Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.

Boom, J. de, A. Weltevrede, S. Rezai en G. Engbersen (2008). Oost-Europeanen in Nederland; een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en uit voormalig Joegoslavië. Rotterdam: RISBO Contractresearch BV / Erasmus Universiteit.

Bruls, F. en K. Leufkens (2011, 25 juli). Buitenlandse bedrijven in Nederland: klein aantal, forse omzet. CBS-Webmagazine,

Bijwaard, G. (2009). Crisis en de werkgelegenheid van recente immigranten, *Economische Statistische Berichten*, 94(4572): 685–686.

CBS (2009). *Internationalisation Monitor 2009*. Den Haag / Heerlen.

CBS (2010). *Internationalisation Monitor 2010*. Den Haag / Heerlen.

Corpeleijn, A. (2009). Werknemers uit Oost-Europa: recente ontwikkelingen. *Sociaaleconomische trends*, 1/2009.

Corpeleijn, A. (2010). CBS Berichten: Arbeidsmigratie naar en uit Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(3): 335–341.

Cörvers, F., J. Muysken, C. de Neubourg, A. Schliwen (2009). Arbeidsmigratie. In: Wetenschappelijk Onderzoeken Documentatiecentrum (WODC), Migratie naar en vanuit Nederland; een eerste proeve van de Migratiekaart. WODC-Cahier, 2009-3, Den Haag.

Fortanier, F., en M. Korvorst (2009). Effects of globalisation: wage differences between employees at Dutch and foreign controlled enterprises in the Netherlands. In: *Internationalisation Monitor 2009*, Den Haag / Heerlen: CBS, p.71–81.

Gaalen, R. van, en G. Bijwaard (2008). Wat bindt arbeidsmigranten aan Nederland? Levensloop-dynamiek van tussen 1999 en 2003 gearriveerde arbeidsmigranten. In: M. Mol, H.J. Dirven en R. van der Bie (eds.), *Dynamiek in de sociale statistiek: nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop*, Den Haag / Heerlen: CBS, p.191–205.

Sprangers, A., A. Zorlu, J. Hartog en J. Nicolaas (2004). Immigranten op de arbeidsmarkt. *Sociaaleconomische trends*, 4/2004.

Verschuren, S., R. van Gaalen, H. Nicolaas (2011). Arbeidsmigratie, volgmigratie en retourmigratie in de periode 2000–2006. *Bevolkingstrends*, 59(2).

Wijkhuis, L.J.J. en R.P.W. Jennissen (2010). Arbeidsmigratie naar Nederland: de invloed van gender en gezin. Den Haag: WODC.

#### Noten in de tekst

- <sup>1)</sup> Vooral de vergelijkingsgroep zou anders een onevenredig deel marginale baantjes (qua baanduur), starters op de arbeidsmarkt en studenten met een bijbaan bevatten.
- <sup>2)</sup> Het betreft hier strikt genomen geen kans, maar een relatieve kansverhouding: de kans om wel in Nederland te verblijven gedeeld door de kans om niet in Nederland te verblijven.

# Begrippen

## *AOW-uitkeringen*

Het aantal uitkeringen krachtens de Algemene ouderdomswet (AOW).

## *Arbeidsparticipatie*

Er wordt onderscheiden tussen de bruto- en de netto-arbeidsparticipatie.

- 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 voltijdbaai 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 mensen die zorg dragen voor een huishouden of gezin, of mensen die om een andere reden niet meer dan 12 uur per week willen of

kunnen werken. In deze publicatie worden alleen mensen van 15–64 jaar beschouwd.

## *Besteedbaar inkomen*

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

## *Bijstandsuitkeringen*

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

## *Deeltijdbaai*

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 (bbi; nominale duur: afhankelijk van het niveau 0,5 tot 4 jaar);
  - Basiseducatie;
  - 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 arbeids-

verleden is opgebouwd. Dit zijn mensen die arbeidsongeschikt zijn op de dag dat zij 17 jaar worden of na hun 17e jaar arbeidsongeschikt worden En 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 directeurs 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*

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
Diversiteit binnen de loonverdeling	4e kw. 2008
Werknemers uit Oost-Europa: recente ontwikkelingen	1e kw. 2009
Grensoverschrijdende arbeid: werken in Nederland, wonen in het buitenland	4e kw. 2009
Allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs	1e kw. 2010
Internetgebruik onder niet-westerse allochtonen	2e kw. 2010
Geld maakt nog geen Nederlander	3e kw. 2010
Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven	3e kw. 2011

### *Arbeidsgehandicapten*

De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
------------------------------------------------------------	-------------

### *Arbeidsomstandigheden*

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
Verzorgende beroepen fysiek en psychisch zwaar belastend	4e kw. 2008
Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden	2e kw. 2009
Lichamelijke belasting op het werk en ziekteverzuim	2e kw. 2010

### *Arbeidsparticipatie en werkloosheid*

Dertigers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2006
Hoge arbeidsdeelname, maar veel deeltijdwerkers en korte werkweken	4e kw. 2006
Langdurige werkloosheid in Nederland	4e kw. 2006
Werkloosheid onder ouderen	4e kw. 2006
Het mobiliseren van vrijwillig inactieven	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
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008
Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders	1e kw. 2008
Welke bijstandsontvangers willen aan het werk?	2e kw. 2008
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Arbeidsmarktpositie van jongeren	3e kw. 2008
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	4e kw. 2008
Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen	4e kw. 2008
Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt	4e kw. 2008
Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden	4e kw. 2008
Van uitkering naar werk	1e kw. 2009
Naar een arbeidsdeelname van 80 procent in 2016	2e kw. 2009
Thuiswerkers en vanuit-huiswerkers zijn vaak zelfstandigen	2e kw. 2009
Sterke groei zelfstandigen zonder personeel	3e kw. 2009
Arbeidsmarktpositie van personen in 2002–2005	3e kw. 2009
Met mbo Techniek of Zorg het meest succesvol op de arbeidsmarkt	3e kw. 2009

Arbeitsparticipatie van vrouwen: een vergelijking naar opleidingsniveau, leeftijd en herkomst	4e kw. 2009
Grensoverschrijdende arbeid: werken in Nederland, wonen in het buitenland	4e kw. 2009
Meer of minder uren werken	1e kw. 2010
Aantal uitzendkrachten fors gedaald	2e kw. 2010
Vijftigplussers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2010
Zzp'ers in Nederland: de baanzekerheid voorbij?	4e kw. 2010
Voltijds werkende nieuwe moeders: vooral laag en middelbaar opgeleide vrouwen worden beïnvloed door hun (schoon)moeder	4e kw. 2010

### *ICT*

Sterke samenhang tussen beroep en computer- en internetvaardigheden	4e kw. 2009
Internetgebruik onder niet-westerse allochtonen	2e kw. 2010

### *Inkomen*

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
Armoede en inkomensongelijkheid in de Europese Unie	1e kw. 2009
Belasting- en inkomensregelingen voor gezinnen met minderjarige kinderen	2e kw. 2009
Is armoede erfelijk?	2e kw. 2009
Steeds minder ontvangers 'aanrechtssubsidie'	3e kw. 2009
De parade van Pen en de inkomensverdeling in Nederland	3e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 1: aanspraken naar geslacht en burgerlijke staat	3e kw. 2009
De inkomenssituatie van alleenstaande moeders: trends en dynamiek	4e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 2: aanspraken naar herkomst, sociaaleconomische categorie en huishoudtype	4e kw. 2009
Minder sociale participatie door personen met weinig inkomen	1e kw. 2010
Vermogensverdeling en vermogenspositie huishoudens	2e kw. 2010
Ontwikkelingen in de economische zelfstandigheid van vrouwen	2e kw. 2010
Inkomensverschillen tussen en binnen gemeenten	3e kw. 2010
Inkomens van mannen en vrouwen: levensloop en generatie	3e kw. 2010
Gebruik en kosten van kinderopvang, 2006–2008	3e kw. 2010
Druk van de inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen	4e kw. 2010
Inkomens en positie op de arbeidsmarkt	1e kw. 2011
Economische zelfstandigheid van werkende mannen en vrouwen	1e kw. 2011
Inkomen uit werk en toch risico op armoede	1e kw. 2011
Het inkomen van flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel	1e kw. 2011
Van eenverdiener naar tweeverdiener: de nieuwe norm?	1e kw. 2011
Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg	1e kw. 2011
Man-vrouwverschillen in de intensiteit van economische zelfstandigheid	3e kw. 2011

### *Internationaal*

International sourcing door bedrijven in Denemarken, Finland, Nederland en Noorwegen	3e kw. 2008
Werkloosheid in de Europese Unie	3e kw. 2008
Armoede en inkomensongelijkheid in de Europese Unie	1e kw. 2008
Globalisering en werkgelegenheid	1e kw. 2010
Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven	3e kw. 2011

## Lonen

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
Diversiteit binnen de loonverdeling	4e kw. 2008
Cao-lonen 2008, de definitieve gegevens	3e kw. 2009
Cao-lonen 2009, de definitieve gegevens	3e kw. 2010
Cao-lonen 2010, de definitieve gegevens	3e kw. 2011

## Macro-economisch

Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Helft economische groei in 1995–2007 door toename productiviteit	2e kw. 2009
Overwaarde en koerswinsten waren jarenlang bron voor extra consumptie door huishoudens	4e kw. 2009
Consumentenvertrouwen en demografische en sociaaleconomische kenmerken van de Consument	4e kw. 2010
Arbeidsmarktdynamiek 2001–2008	2e kw. 2011

## Onderwijs

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-initiële 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
Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden	4e kw. 2008
Jongeren leren langer door	1e kw. 2009
Deelname aan cursussen voor het werk hangt vooral samen met het opleidingsniveau	2e kw. 2009
Met mbo Techniek of Zorg het meest succesvol op de arbeidsmarkt	3e kw. 2009
Studievoortgang in het voortgezet onderwijs	4e kw. 2009
Thuiswonende deelnemers uit éénoudergezin presteren minder in het middelbaar Beroepsonderwijs	1e kw. 2006
Allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs	1e kw. 2010
Een leven lang leren met cursussen en lange opleidingen	2e kw. 2010
Welke routes doorlopen leerlingen in het onderwijs?	3e kw. 2010
Ontwikkelingen in de instroom in het hoger onderwijs	3e kw. 2010
De herkomst van instromers in het mbo	4e kw. 2010
Wat beïnvloedt het risico op voortijdig schoolverlaten?	4e kw. 2010
Voortijdig schoolverlaters; wie keren er terug in onderwijs?	2e kw. 2011
Voortijdig schoolverlaters: een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt	2e kw. 2011
De invloed van sociale binding met school op voortijdig schoolverlaten en jeugd-delinquentie	2e kw. 2011

## Regionaal

Regionale verschillen in arbeidsaanbod	1e kw. 2006
Banenverlies 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
Banendynamiek in de Randstedelijke gewesten	4e kw. 2008
Op veel terreinen verbeteringen in de aandachtswijken	1e kw. 2010
Inkomensverschillen tussen en binnen gemeenten	3e kw. 2010
Beperkte ontwikkelingen in de aandachtswijken	3e kw. 2011

#### *Sociaaleconomische dynamiek*

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
Van uitkering naar werk	1e kw. 2009
Meerdere keren zonder werk	1e kw. 2009
Werkherhvatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers	2e kw. 2009
Wie volgen een re-integratietraject?	3e kw. 2009
Arbeidsmarktpositie van personen in 2002–2005	3e kw. 2009
Duur van uitkeringssituaties	4e kw. 2009
Meer of minder uren werken	1e kw. 2010
Herinstroom in werkloosheids- of bijstandsuitkering	1e kw. 2010
Baanvindduren, hoe snel vinden werklozen een baan?	2e kw. 2010
Wie verliezen hun baan bij faillissementen?	2e kw. 2010
Deeltijd-WW in beeld	3e kw. 2010
Na de WW duurzaam aan het werk?	3e kw. 2010
Werk en inkomsten na faillissementsontslag	4e kw. 2010
De flexibele schil - Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers	2e kw. 2011
Arbeidsmarktdynamiek 2001–2008	2e kw. 2011

#### *Sociale zekerheid*

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
Van uitkering naar werk	1e kw. 2009
De Werkloosheidswet: uitkeringen en uitgaven	1e kw. 2009
Jonge nabestaanden en het Anw-gebruik in Nederland	4e kw. 2009
Duur van uitkeringsituaties	4e kw. 2009
Deeltijd-WW in beeld	3e kw. 2010
Personen met een uitkering naar huishoudsituatie	2e kw. 2010

#### *Vakbonden en werkstakingen*

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

#### *Vacatures*

Verdergaande groei vacatures	2e kw. 2006
Verdere toename vacatures in 2006	3e kw. 2007
Aantal vacatures naar recordhoogte in 2007	3e kw. 2008

## *Vergrijzing*

Banen en lonen van werknemers in 2004: flexibilisering en vergrijzing	1e kw. 2006
Vergrijzing en dynamiek van werknemers naar bedrijfstak	2e kw. 2006
Werkloosheid onder ouderen	4e 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
Arbeidsmarktmobilititeit van ouderen	1e kw. 2008
Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen	3e kw. 2008
Naar een arbeidsdeelname van 80 procent in 2016	2e kw. 2009
Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers	2e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 1: aanspraken naar geslacht en burgerlijke staat	3e kw. 2009
Pensioenaanspraken in beeld. Deel 2: aanspraken naar herkomst, sociaaleconomische categorie en huishoudtype	4e kw. 2009
Vijftigplussers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2010

## *Veiligheid*

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

## *Vrijwilligerswerk*

Vrijwilligerswerk onder werkenden en niet-werkenden	2e kw. 2011
-----------------------------------------------------	-------------

## *Werkgelegenheid*

Banenverlies in 2004 voor de meeste grote gemeenten	1e kw. 2006
Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald	4e kw. 2007
Ontwikkeling werkgelegenheid in de periode 1969–2006	4e kw. 2007
Grotere vraag naar personeel op elk niveau	1e kw. 2008
Aantal ontslagaanvragen in 2007 bijna gehalveerd	2e kw. 2008
Regionale arbeidsdynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen	3e kw. 2008
Banendynamiek in de Randstedelijke gewesten	4e kw. 2008
Globalisering en werkgelegenheid	1e kw. 2010
Wie verliezen hun baan bij faillissementen?	2e kw. 2010
Bedrijfseconomisch ontslag verdubbeld in 2009	4e kw. 2010
Creatieve industrie in Nederland: bedrijven en personen	3e kw. 2011

## *Woon-werkafstand*

De invloed van opleidingsniveau op de woon-werkafstand	2e kw. 2010
--------------------------------------------------------	-------------

## *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
Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt	4e kw. 2008
Combinatie van zorg en werk: de invloed van baankenmerken	1e kw. 2010
Mantelzorgers op de arbeidsmarkt	3e kw. 2010
Gebruik en kosten van kinderopvang, 2006–2008	3e kw. 2010
Voltijds werkende nieuwe moeders: vooral laag en middelbaar opgeleide vrouwen	

worden beïnvloed door hun (schoon)moeder  
Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg  
Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof  
Minder werken na geboorte kind

4e kw. 2010  
1e kw. 2011  
3e kw. 2011  
3e kw. 2011

# 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](http://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?

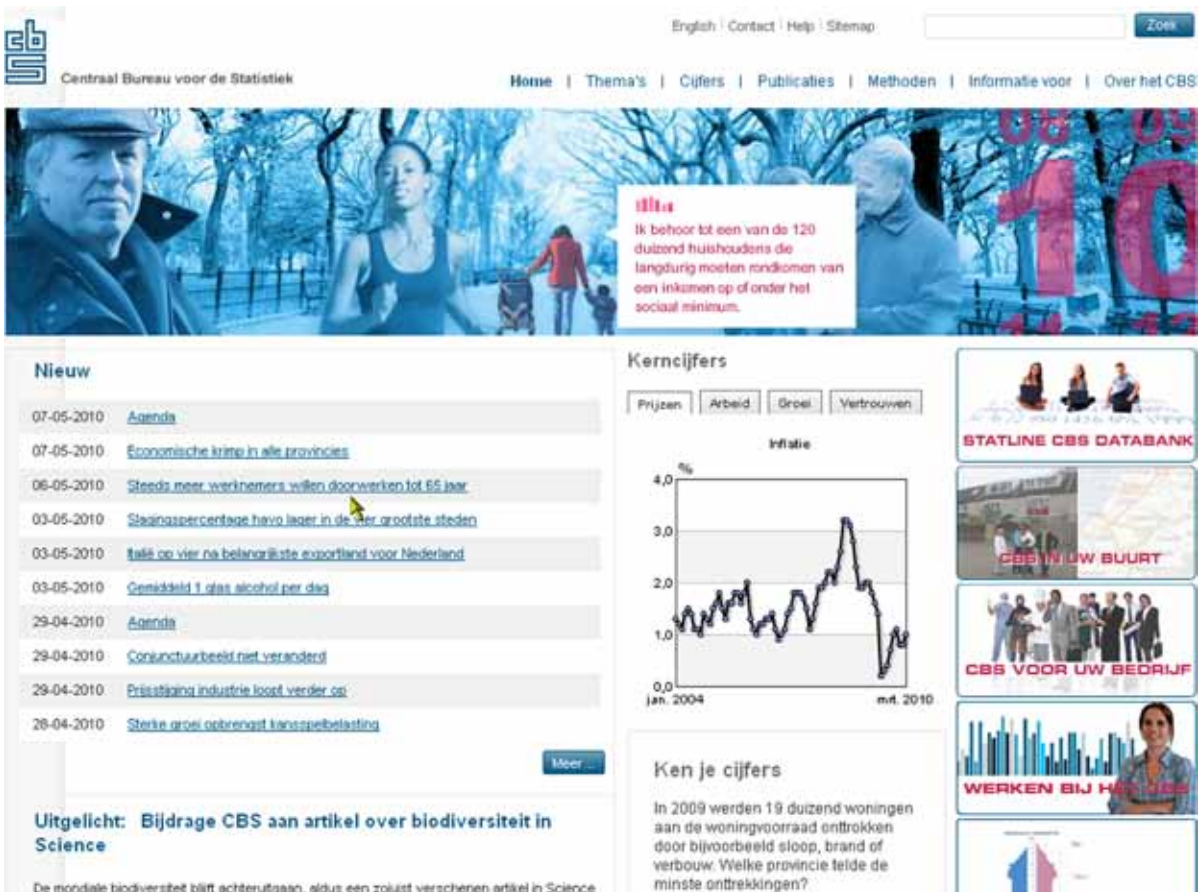
De thema's zijn te vinden op de homepage van het CBS ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)). Een klik op een van deze thema's leidt direct naar de betreffende themapagina (figuur 1). Verder kunt u ook via de ingang 'Thema's', in de horizontale balk onder het CBS-logo, bij de themapagina's komen. Informatie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

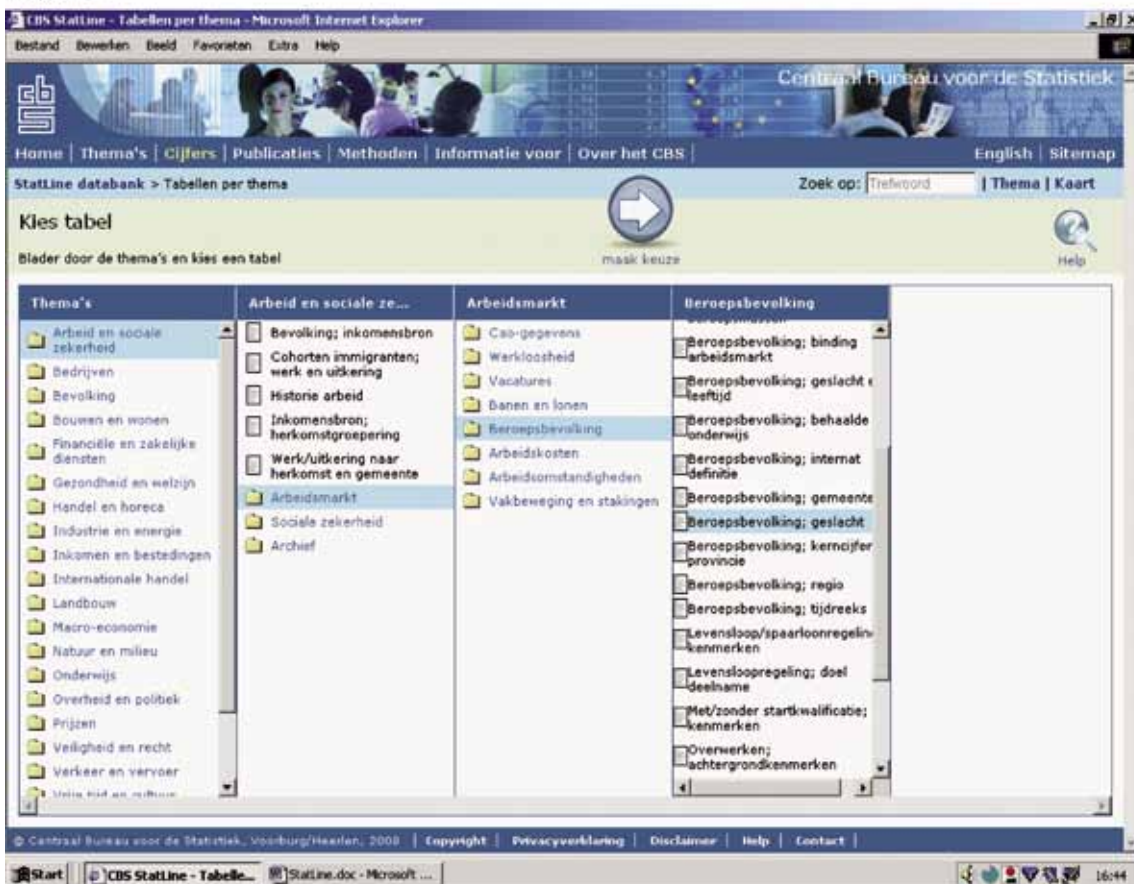
## Hoe vindt u sociaaleconomische cijfers in StatLine?

In StatLine zijn veel cijfers over sociaaleconomische onderwerpen te vinden. Één 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*).

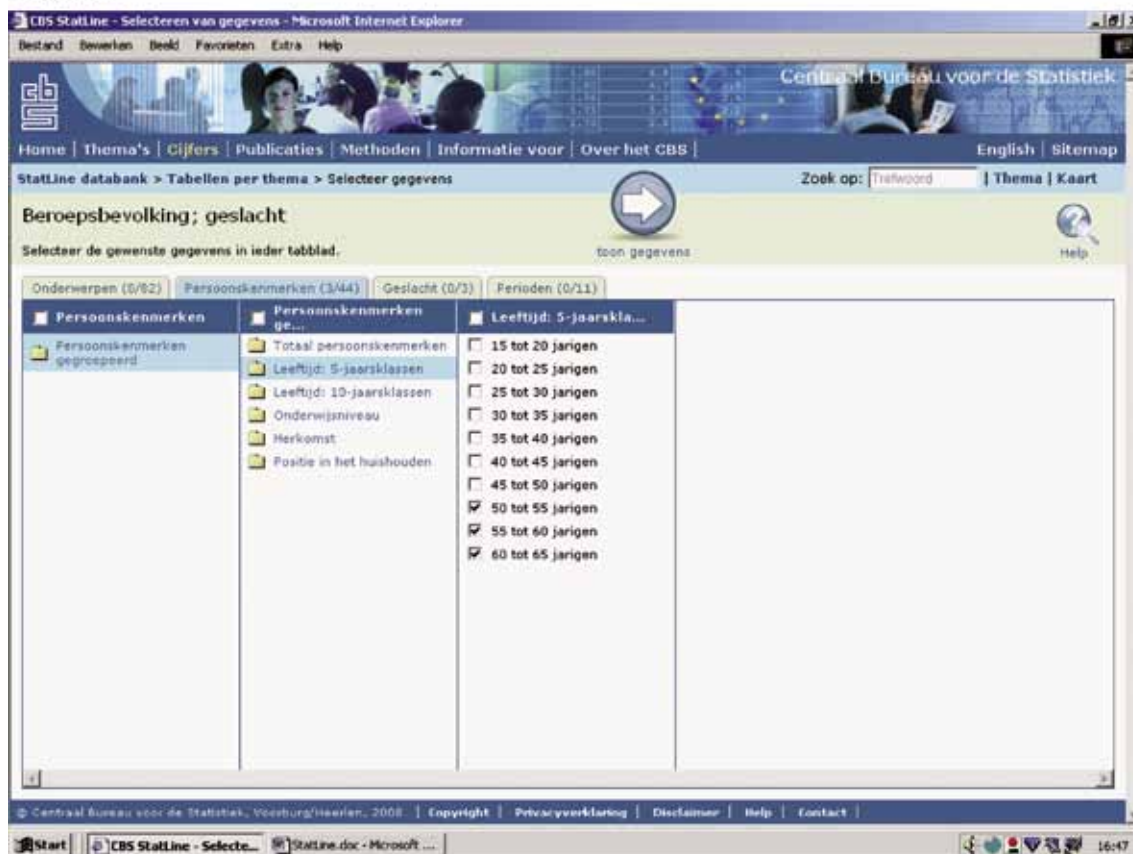
Wanneer uit de onderwerpen een selectie gemaakt is, kunt u de tabbladen 'Persoonskenmerken', 'Geslacht' en 'Perioden' aanklikken om daar de gewenste indelingen te selecteren. Bent u klaar, dan klikt u op 'toon gegevens' en wordt de door u samengestelde tabel op het scherm getoond. Maakt u geen selectie 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 afdrucken 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

### *De Nederlandse economie 2010*

In de reeks De Nederlandse economie beschrijft en analyseert het Centraal Bureau voor de Statistiek elk jaar ontwikkelingen bij ondernemingen, huishoudens en de overheid, en ten aanzien van de arbeidsmarkt en het milieu. Verder wordt in thema-artikelen nader stilgestaan bij actuele economische onderwerpen. De Nederlandse economie richt zich op financieel-economisch analisten, beleidsmakers, politici, journalisten, docenten en studenten.

*Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1566-0. Kengetal: P-19. Prijs: € 27,05 (excl. administratie- en verzendkosten).*

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

### ***Vanaf 2011 zijn de publicaties 'Kennis en economie' en 'De digitale economie' opgenomen in de publicatie 'ICT, kennis en economie'***

#### *ICT, kennis en economie, 2011*

ICT, kennis en economie is een voortzetting van de publicatiereeksen De digitale economie en Kennis en economie, zoals die tot voor kort jaarlijks door het Centraal Bureau voor de Statistiek werden uitgebracht. In deze nieuwe publicatie beschrijft het CBS de Nederlandse kenniseconomie aan de hand van de pijlers R&D, innovatie en ICT. Voor een kenniseconomie zijn onderzoek en onderwijs cruciale elementen. ICT speelt hierbij als faciliterende factor een onmisbare rol. Nederland blijft goed presteren op het terrein van ICT-gebruik. De voorwaarden voor een intensieve kenniseconomie zijn op dit punt aanwezig. Het boek bevat een ruime hoeveelheid informatie over telecommunicatie, het gebruik van ICT, R&D en kennispotentieel.

*Prijs: € 25,15 (excl. verzendkosten)*

*ISBN: 978-90-357-1893-7. Kengetal: I-78*

*ISSN: 2211-8764*

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

#### *Jaarboek onderwijs in cijfers 2010*

In het Jaarboek onderwijs in cijfers 2010 presenteert het CBS de meest actuele informatie over het onderwijs: over leerlingen, onderwijsinstellingen en onderwijsuitgaven, over stromen en cohorten. Daarnaast komen speciale onderwerpen aan bod. In deze editie zijn dat de prijs van een diploma in het hoger onderwijs, de carrièremogelijkheden van leraren, de achtergrond van instromers in het mbo, succes in het hoger onderwijs naar inkomsten van de ouders, het aantal achterstandsleerlingen per regio en ruim een eeuw primair onderwijs in cijfers.

*Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1544-8. Kengetal: F-162. Prijs: € 26,30 (exclusief verzendkosten).*

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

#### *Lage inkomens, kans op armoede en uitsluiting 2009*

Is de kans op armoede in Nederland toe- of afgenomen? Welke groepen lopen de meeste kans op (langdurige) armoede? Hoeveel kinderen leven in huishoudens met kans op armoede? De antwoorden op deze en aanverwante vragen zijn terug te vinden in Lage inkomens, kans op armoede en uitsluiting 2009. In deze publicatie wordt op hoofdpunten verslag gedaan van de meest recente ontwikkelingen op het gebied van armoede.

*ISBN: 978-90-357-1601-8. Kengetal: V-51. Prijs: € 10,20 (exclusief verzendkosten).*

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

#### *Tendrapport 2010 Landelijke Jeugdmonitor*

In dit Tendrapport 2010 staan de ontwikkelingen centraal die zich de afgelopen jaren op het terrein van de jeugd hebben voorgedaan. Het rapport is ingedeeld vanuit zes invalshoeken: jongeren en gezin, gezondheid, onderwijs, maatschappelijke participatie, arbeidsmarkt en veiligheid. De tekstbijdragen zijn van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Tevens geeft aan het eind van elk hoofdstuk een hoogleraar een visie op de punten die volgens hem of haar in de nabije toekomst aandacht behoeven. De inhoud is gebaseerd op cijfers die op de website [www.landelijkejeugdmonitor.nl](http://www.landelijkejeugdmonitor.nl) staan. Het Tendrapport 2010 is een gezamenlijke publicatie van het Ministerie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Centraal Bureau voor de Statistiek.

*ISBN: 978-90-357-1560-8. Kengetal: G-93. Prijs: € 6,50 (exclusief verzendkosten).*

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

#### *Emancipatiemonitor 2010*

Dit is de zesde editie van de Emancipatiemonitor. Deze monitor die tweejaarlijks verschijnt, geeft een beeld van de stand van zaken in het emancipatieproces. Aan de orde komen recente ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, betaalde arbeid, combinatie van arbeid en zorg, inkomen, politieke en maatschappelijke besluitvorming en geweld tegen vrouwen. De emancipatiemonitor is een gezamenlijke publicatie van het CBS en het SCP in opdracht van het ministerie van OCW.

*Tweejaarlijks. ISBN: 978-90-377-0503-4. Prijs: € 23,50 (excl. administratie- en verzendkosten).*

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

### *Jaarrapport Integratie 2010*

Het Jaarrapport Integratie 2010 zet een aantal onmisbare statistische feiten en ontwikkelingen met betrekking tot integratie van niet-westerse allochtonen op een rij. Op diverse aspecten komt aan bod waarin zij verschillen van de autochtonen. Ook worden allochtone bevolkingsgroepen onderling en over generaties heen vergeleken. De thema's die aan de orde komen zijn demografie, onderwijs, arbeidsmarkt, inkomen en uitkeringen, verkleuring van buurten, criminaliteit, sociale samenhang en jeugd en gezondheid. Daarnaast besteedt het boek apart aandacht aan de nieuwe immigrantengroepen uit Afghanistan, Irak, Iran, Somalië, Polen, Roemenië en Bulgarije.

ISBN: 978-90-357-2009-1. Kengetal: B-61. Prijs: € 53,25. (excl. administratie- en verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

### *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt biedt een gedegen overzicht van de arbeidsmarkttransities van de Nederlandse bevolking, in het bijzonder van kwetsbare groepen als ouderen, laagopgeleiden, mensen met een slechte gezondheid, mensen met een onderbroken beroepsloopbaan en werknemers met tijdelijke contracten.

ISBN: 978-90-357-1937-8. Kengetal: V-61. Prijs: € 55,75 (exclusief verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto: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.

Kwartaal. ISSN: 1571-0998. Kengetal: B-15. Abonnementsprijs: € 53,10

Prijs per los nummer: 14,60. Prijzen zijn incl. verzendkosten. Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

### *Statistisch jaarboek 2011*

Het Statistisch jaarboek 2011 biedt in een handzaam formaat de belangrijkste cijfers over de Nederlandse samenleving. Het boek is een onmisbare steun voor wie zich wil oriënteren op onderwerpen als bevolkingsgroei,

leefstijl en gezondheid, onderwijs, werkloosheid, de ontwikkeling van de bouwnijverheid en industrie, en vele andere onderwerpen. Dit jaarboek opent met drie bijdragen rond enkele actuele zaken: de ontwikkelingen op het gebied van de (gezonde) levensverwachting, van de hernieuwbare energie en het voortijdig schoolverlaten.

Jaarlijks, 321 blz. ISBN: 978-90-357-1938-5. Kengetal: A-26. Deze publicatie kunt u bestellen via de reguliere boekhandel en de Sdu Klantenservice.

Het Statistisch Jaarboek is nu ook als e-book beschikbaar in het formaat epub.

### *Terugblikken, een eeuw in statistieken*

Het CBS verzamelt en publiceert al meer dan een eeuw gegevens over Nederland. Dit boekje bevat een selectie van thema's en onderwerpen. Hierin is te lezen hoe Nederland zich in de afgelopen eeuw heeft ontwikkeld.

ISBN: 978-90-357-1622-3. Prijs: € 3,45 (exclusief verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

### *De Nederlandse Samenleving 2010*

De publicatie biedt aan de hand van negen dimensies van de kwaliteit van leven een totaalbeeld van de welvaart en het welzijn van Nederlandse burgers. Voor de verschillende aspecten van de kwaliteit van leven is aangegeven hoe het er momenteel voor staat in ons land, welke veranderingen zich hebben voorgedaan en hoe die ontwikkelingen verschillen tussen bevolkingsgroepen.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-2079-4. Kengetal: A-314. Prijs: € 25,80 (exclusief verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

### *Nationale rekeningen 2010*

De Nationale rekeningen vormen de officiële overzichtsstatistiek van de nationale economie. Het nationaal inkomen, de economische groei, het tekort of overschot van de overheid en de werkgelegenheid zijn voorbeelden van belangrijke gegevens uit deze publicatie. De begrippen en classificaties van de Nationale rekeningen zijn wereldwijd gestandaardiseerd en vastgelegd in internationale richtlijnen waardoor vergelijkingen tussen landen mogelijk zijn. De bijlage over de gevolgen van de staatsinterventies bij financiële instellingen voor het overheidstekort en de overheidsschuld is geactualiseerd.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1377-2. Kengetal: P-2. Prijs: € 51,40 (exclusief verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

### *Nederland langs de Europese meetlat*

In deze publicatie wordt Nederland voor een aantal onderwerpen vergeleken met de andere EU-lidstaten. Hoe doet



Nederland het in vergelijking met andere EU-landen? Waar in lopen we voorop? Op welk gebied zitten we in de achterhoede, of zijn we een 'gemiddelde lidstaat'? Een publicatie bedoeld voor iedereen die wil weten hoe Nederland er nu werkelijk voor staat binnen Europa.

ISBN: 978-90-357-1637-7. Kengetal: A-312. Prijs: € 3,10 (exclusief verzendkosten).

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

#### *Leven in Nederland 2009*

De publicatie *Leven in Nederland 2009* is ontstaan uit een samenwerking van het CBS en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. *Leven in Nederland 2009* bevat een grote hoeveelheid statistische gegevens op gemeentelijk niveau, die uitgebreid worden beschreven. De cijfers worden nader geïnterpreteerd in essays, die bovendien een blik werpen op de komende jaren.

Te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto: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](http://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:

- 25-07-2011 Buitenlandse bedrijven in Nederland: klein aantal, forse omzet
- 18-07-2011 Werkgelegenheid zorg groeit spectaculair
- 13-07-2011 Pensioenleeftijd werknemers weer hoger
- 11-07-2011 Koopkracht in 2010 met 0,5 procent gedaald
- 06-07-2011 Buitenschoolse opvang steeds dichterbij
- 06-07-2011 Economie meest gekozen sector op vmbo
- 04-07-2011 Meer werknemers uit Midden- en Oost-Europa
- 29-06-2011 Bijna een miljoen vrouwen hoger opgeleid dan hun man
- 29-06-2011 Jeugdwerkloosheid in Nederland laagste van de Europese Unie
- 27-06-2011 Nederland haalt Europese onderwijsdoelen, de Europese Unie niet
- 27-06-2011 Steeds meer jongeren volgen hoger onderwijs
- 22-06-2011 Groei AOW-uitkeringen in stroomversnelling door babyboomers
- 20-06-2011 Doctorstitel maakt verschil op de arbeidsmarkt
- 20-06-2011 Weinig anderhalfverdieners willen arbeidsduur veranderen
- 15-06-2011 Niet-werkenden besteden meer tijd aan vrijwilligerswerk dan werkenden
- 15-06-2011 Helft van de bijstandsuitkeringen gaat naar gezinnen met kinderen
- 06-06-2011 Daling werkloosheid vooral onder laagopgeleiden
- 31-05-2011
- 16-05-2011 Drie kwart voortijdig schoolverlaters vindt op termijn een baan
- 16-05-2011 Ruim 12 miljard euro aan nalatenschappen  
Schonere productie, maar nog geen groene groei
- 11-05-2011 Inleg levensloop stabiel, opname stijgt
- 09-05-2011 Zorgopleidingen populairder dan ooit
- 03-05-2011 Twee van de drie inwoners Bonaire werken
- 27-04-2011 Hoogste aandeel langdurig lage inkomens in Amsterdam
- 22-04-2011 Relatief veel personen met uitkering in Limburg en Groningen

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>.