

# Sociaaleconomische trends

Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt,  
sociale zekerheid en inkomen

3e kwartaal 2012



## 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
2011–2012	2011 tot en met 2012
2011/2012	het gemiddelde over de jaren 2011 tot en met 2012
2011/'12	oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2011 en eindigend in 2012
2009/'10– 2011/'12	oogstjaar, boekjaar enz., 2009/'10 tot en met 2011/'12

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)

**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  
Abonnementensprijs: € 55,80  
Prijs per los nummer: € 15,35  
ISSN: 1573-2215

Oplage: 550

© Centraal Bureau voor de Statistiek,  
Den Haag/Heerlen, 2012.  
Verveelvoudiging is toegestaan,  
mits het CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

Redactioneel	5
<b>Artikelen</b>	7
Cao-lonen 2011, de definitieve gegevens	9
Financieel kwetsbare vrouwen	20
Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders	34
Slachtofferschap op het werk	42
Bedrijfsopleidingen 2010	52
Begrippen	67
Nu en eerder verschenen artikelen	70
Publicaties	76
Redactie	80



# Redactioneel

Deze Sociaaleconomische trends van het derde kwartaal van 2012 opent met een artikel over de cao-lonen. In 2011 was de loonstijging in alle drie de cao-sectoren -overheid, particuliere bedrijven en gesubsidieerde sector- lager dan de inflatie. Debet hieraan is de verslechterde situatie op de arbeidsmarkt door de crisis. De cao-lonen reageren hier met enige vertraging op. Bezien over de afgelopen tien jaar stegen de cao-lonen naar verhouding het sterkst in de zorg en bij de financiële instellingen. Het minst namen ze toe in de horeca.

Hoewel vrouwen de afgelopen jaren steeds actiever zijn geworden op de arbeidsmarkt, is er nog steeds een grote groep vrouwen die zichzelf niet financieel kunnen onderhouden. Ze hebben geen eigen inkomen, zijn afhankelijk van een uitkering of hebben weliswaar werk, maar verdienen daarmee minder dan het bijstandsniveau. In 2010 betrof het 2,4 miljoen vrouwen van 20 tot 65 jaar. Dat is bijna de helft van alle vrouwen in die leeftijd. In het artikel 'Financieel kwetsbare vrouwen' wordt deze groep in kaart gebracht.

Van de gehuwde of samenwonende moeders met minderjarige kinderen kunnen vier op de tien als financieel kwetsbaar beschouwd worden. Ze zijn voor hun levensonderhoud (deels) afhankelijk van hun partner of van een uitkering. Zes op de tien van deze moeders zijn wel economische zelfstandig. Wat betekent het voor de arbeidsdeelname van moeders met een partner en jonge kinderen wanneer het tot een scheiding komt? Gaan ze vaker werken om de weggevallen inkomsten van de partner te compenseren? Of stoppen ze juist meer met werken, omdat ze door de scheiding (grotendeels) alleen voor de zorg van de kinderen zijn komen te staan? Deze kwesties komen aan bod in het derde artikel.

Pesten, intimidatie en geweld op het werk halen zo nu en dan de kranten. Vaak gaat het dan om extreme gevallen. Hoe wijdverbreid is het verschijnsel en wat zijn de risicogroepen? Het CBS beschikt over twee belangrijke bronnen met informatie over agressie en geweld op het werk: de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM), uitgevoerd in samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie, en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), uitgevoerd samen met TNO. In het vierde artikel wordt gebruik gemaakt van beide bronnen om een zo volledig mogelijk beeld te geven van slachtofferschap op het werk.

In de laatste bijdrage van dit nummer worden de resultaten van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010 gepresenteerd. Drie kwart van de bedrijven organiseerden in 2010 opleidingen voor hun werknemers. Grote en middelgrote bedrijven deden dat vaker dan kleine. Cursussen zijn de voornaamste vorm van bedrijfsopleidingen. Bijna vier op de tien werknemers – ruim 1,4 miljoen – volgden in 2010 een cursus waaraan gemiddeld een hele werkweek werd besteed. Dit kostte de bedrijven exclusief gedeerde arbeidskosten ruim 1,7 miljard euro.

De redactie



Artikelen





# Cao-lonen 2011, de definitieve gegevens

*Monique Hartog*

In 2011 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 1,1 procent gestegen. Hiermee lag de loonstijging meer dan 1 procentpunt onder de inflatie van 2,3 procent. Sinds 2005 is de loonstijging niet meer zo laag geweest. Bij de sector overheid namen de lonen vorig jaar met 0,1 procent het minst toe. In het openbaar bestuur stegen de lonen zelfs helemaal niet. In 2010 behoorde het openbaar bestuur nog tot de bedrijfstakken met de grootste loonstijgingen. De lonen gingen in 2011 het meest omhoog in de bedrijfstak vervoer en communicatie.

De loonkosten stegen vorig jaar meer dan de cao-lonen. Dit komt vooral doordat de werkgeversbijdrage voor het sectorfonds en de pensioenpremies toenamen.

Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2011 definitief zijn vastgesteld.

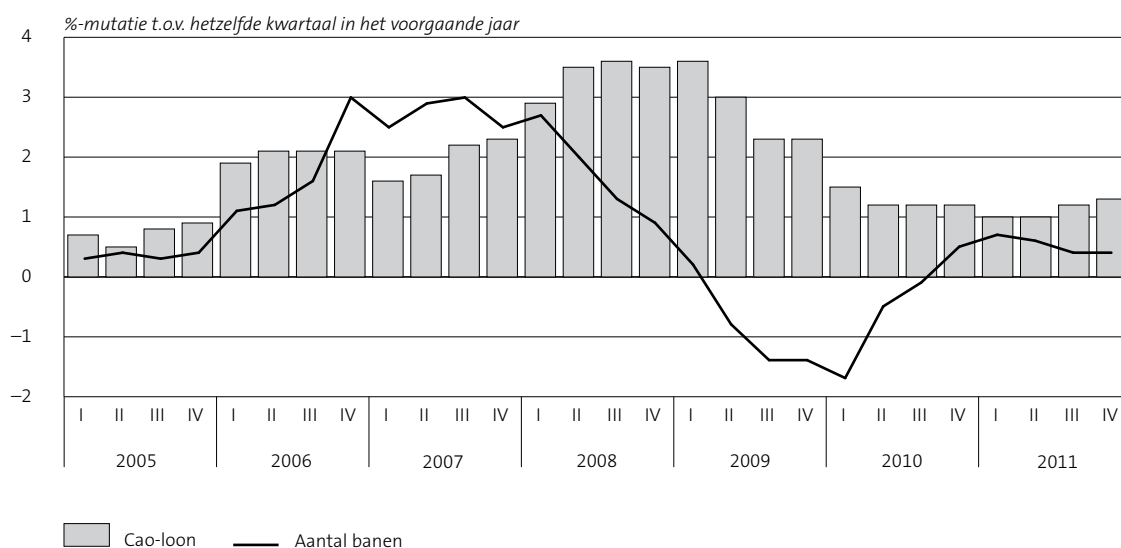
## 1 Cao-loonstijging verder afgenomen

De cao-lonen inclusief bijzondere beloningen stegen in 2011 met 1,1 procent ten opzichte van een jaar eerder. Dit is 0,2 procentpunt lager dan de loonstijging in 2010.

In de eerste twee kwartalen van 2011 namen de lonen met 1,0 procent toe, in het derde en vierde kwartaal met respectievelijk 1,2 en 1,3 procent. Het jaar 2011 heeft hiermee de laagste loonstijging sinds 2005.

De ontwikkeling van de cao-lonen reageert op de situatie op de arbeidsmarkt. De krimp van de economie leidde vanaf 2009 tot banenverlies. De cao-loonontwikkeling volgt deze beweging met enige vertraging. In 2011 zijn de gevolgen goed zichtbaar.

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

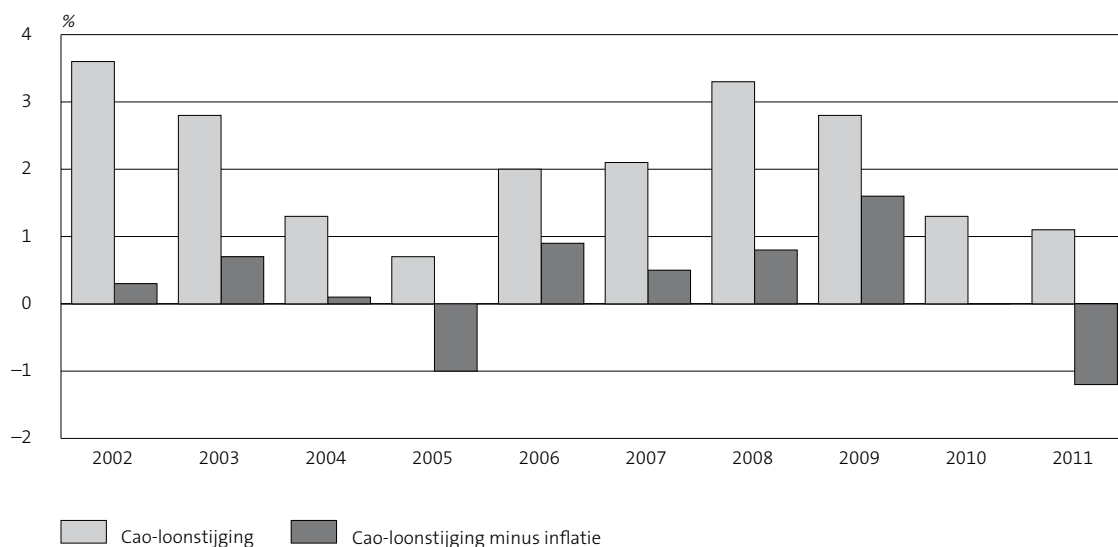


## 2 Loonstijging ruim onder inflatie

Al vanaf de tweede helft van 2010 ligt de inflatie boven de loonstijging. In 2011 kwam de cao-loonstijging 1,2 procentpunt lager uit dan de inflatie, die dat jaar 2,3 procent bedroeg. Sinds 2005 is het niet meer voorgekomen dat de prijzen sneller stegen dan de cao-lonen.

Gemiddeld stegen de cao-lonen in de laatste tien jaar 0,3 procentpunt harder dan de inflatie. Als de cao-loonstijging hoger is dan de inflatie betekent dit niet automatisch dat werknemers er reëel in koopkracht op vooruit zijn gegaan. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing.

### 2.1 Ontwikkeling cao-lonen



## 3 Laagste loonstijging bij de overheid

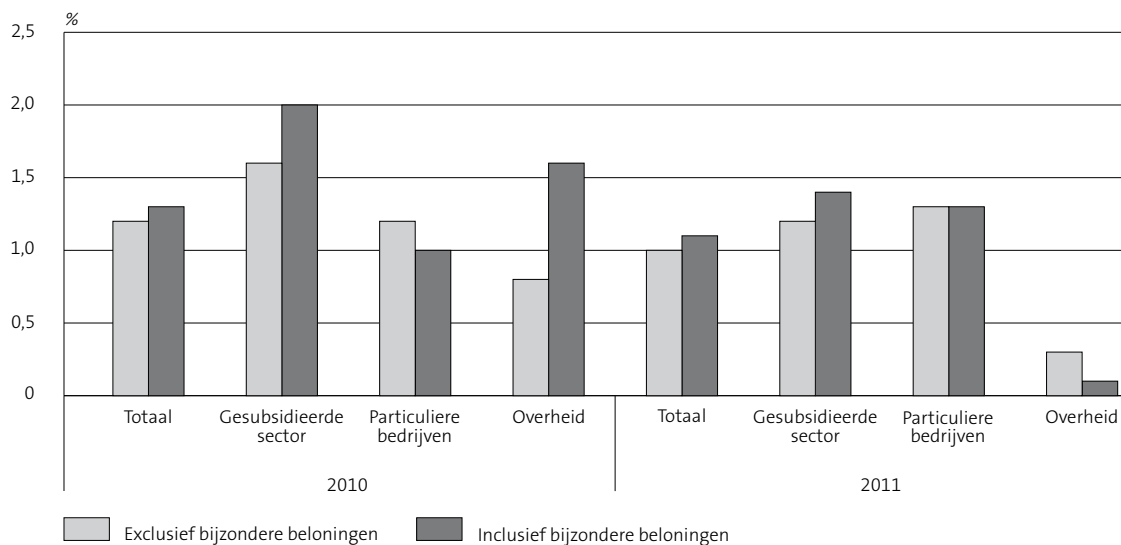
De cao-lonen bij de overheid zijn in 2011 met 0,1 procent toegenomen. Hiermee komt deze sector 1 procentpunt lager uit dan de gemiddelde loonstijging van alle cao's in Nederland. In 2011 zijn een aantal cao's binnen de overheid afgesloten waarbij er geen loonsverhoging was. Daarnaast is bij een aantal cao's de eenmalige beloning die er in 2010 wel was, in 2011 uitgebleven. Deze factoren hebben een drukkend effect op de loonontwikkeling bij de overheid.

In 2010 kwam de loonstijging bij de overheid nog op 1,6 procent uit. Deze hoge loonontwikkeling werd toen vooral veroorzaakt door de verhoging van de bijzondere beloningen. Zonder deze beloningen zou de loonstijging in 2010 voor deze sector op 0,8 procent uitgekomen zijn.

In de sector particuliere bedrijven namen de lonen met 1,3 procent toe. De particuliere bedrijven komen hiermee iets hoger uit dan de gemiddelde loonstijging in Nederland. De bijzondere beloningen hadden net als in 2010 geen invloed op de stijging van de lonen in deze sector.

Het meest stegen de lonen in de gesubsidieerde sector met 1,4 procent. In 2010 kende deze sector ook de hoogste loonstijging.

### 3.1 Cao-loonstijging naar cao-sector

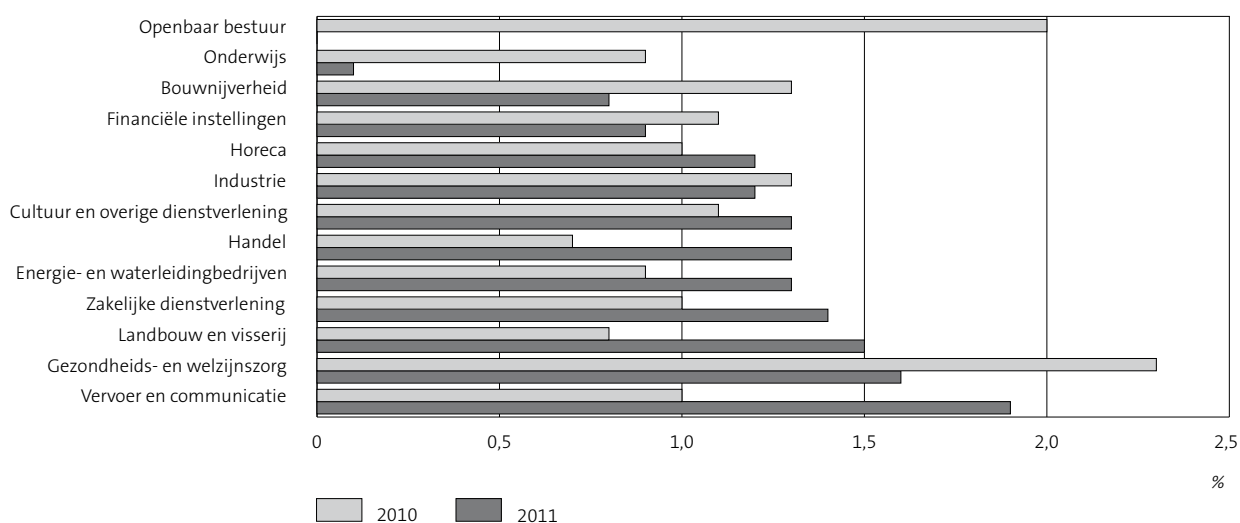


#### 4 Cao-lonen in bedrijfstak vervoer en communicatie het meest toegenomen

Bij de bedrijfstak vervoer en communicatie namen in 2011 de cao-lonen het sterkst toe. De stijging kwam uit op 1,9 procent, dit was een verdubbeling ten opzichte van 2010. Binnen deze bedrijfstak stegen bij een aantal cao's de lonen met meer dan 2,5 procent.

Van alle bedrijfstakken was de loonstijging bij het onderwijs en het openbaar bestuur het laagst. In het onderwijs namen de lonen met 0,1 procent toe, bij het openbaar bestuur stegen de lonen zelfs niet. Het openbaar bestuur behoorde in 2010 nog tot de bedrijfstakken met de hoogste loonontwikkeling. De bovengemiddelde loonstijging in 2010 van 2,0 procent werd toen vooral veroorzaakt doordat bij de cao Rijk

#### 4.1 Cao-loonstijging inclusief bijzondere beloningen naar bedrijfstak

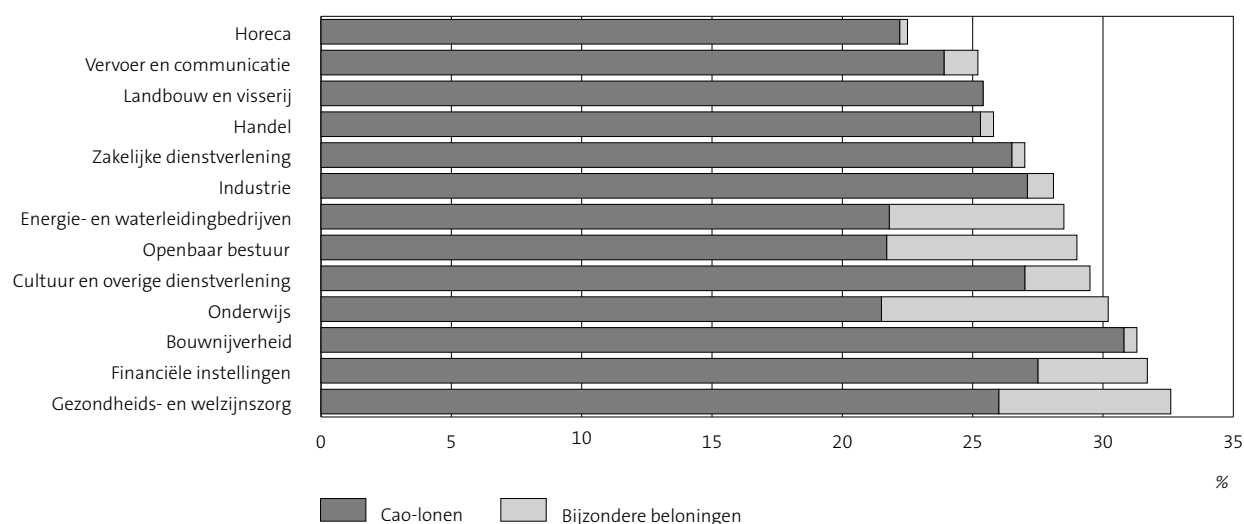


de eindejaarsuitkering met 2,9 procentpunt verhoogd was naar een dertiende maand. Zonder bijzondere beloningen zouden de cao-lonen in het openbaar bestuur in 2010 met 0,7 procent zijn toegenomen.

## 5 Afwijkende loonontwikkeling horeca en gezondheidszorg in 2000–2011

Het effect van bijzondere beloningen is minder groot als er over een langere periode naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak wordt gekeken. Tegelijkertijd wordt dan beter zichtbaar of bedrijfstakken hoge of minder hoge cao-loonstijgingen kennen. In de periode 2000–2011 stegen de cao-lonen gemiddeld met 28,4 procent. Bij vier bedrijfstakken is de afwijking van het gemiddelde meer dan 3 procentpunt. Bij de zorg stegen de lonen in 11 jaar het hardst: 32,6 procent. In de bedrijfstak horeca gingen de lonen in dezelfde periode met 22,5 procent het minst omhoog.

### 5.1 Ontwikkeling cao-lonen in 2000–2011 naar bedrijfstak



## 6 Contractuele arbeidsduur nagenoeg constant

Net als in voorgaande jaren is in 2011 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.

Er waren per sector kleine verschillen te zien in 2011. Bij de gesubsidieerde sector nam de arbeidsduur iets af. Vanwege het verder doorvoeren van het levensfasebudget is een verschil tussen de maand- en uurloonstijging ontstaan van 0,2 procentpunt.

Bij de sector particuliere bedrijven nam de arbeidsduur in 2011 iets toe (0,1 procent). Dit komt onder andere doordat de crisisdagen die in 2010 in de bedrijfstakken industrie en bouwnijverheid waren ingesteld het jaar daarop weer zijn afgevoerd. Verder draagt de invoering van het flexibele arbeidsvoorwaarden budget, FAB (zie begrippen) in een cao binnen de bedrijfstak energie- en waterleidingsbedrijven, ook bij aan de lichte toename van de arbeidsduur in de sector particuliere bedrijven.

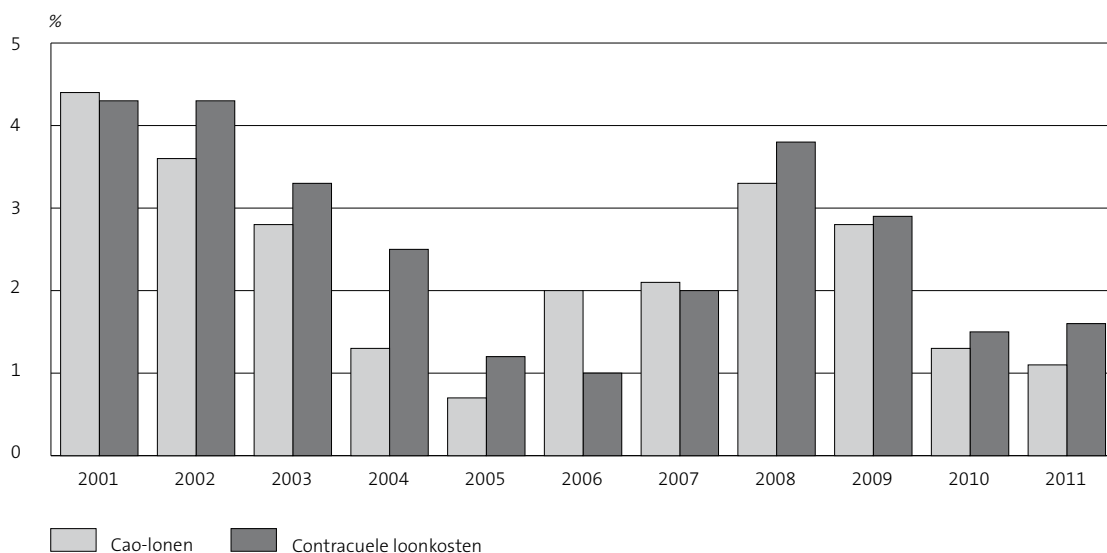
## 7 Loonkostenstijging hoger dan cao-loonstijging

In 2011 zijn de contractuele loonkosten met 1,6 procent gestegen. Dit is een half procentpunt meer dan de loonstijging. Het verschil wordt voornamelijk verklaard doordat de werkgeversbijdrage voor het sectorfonds in 2011 is toegenomen, maar wijzigingen in de pensioenpremies dragen er ook aan bij.

De landelijke wijzigingen die voor alle sectoren gelden hebben geen effect, doordat de verhoging van de wettelijke inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de ziektekosten wegvalt tegen de verlaging van de basispremie WAO.

In het afgelopen decennium stegen de contractuele loonkosten in de meeste jaren harder dan de cao-lonen. Het jaar 2006 is een uitzondering, in dat jaar werden de werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioen verlaagd.

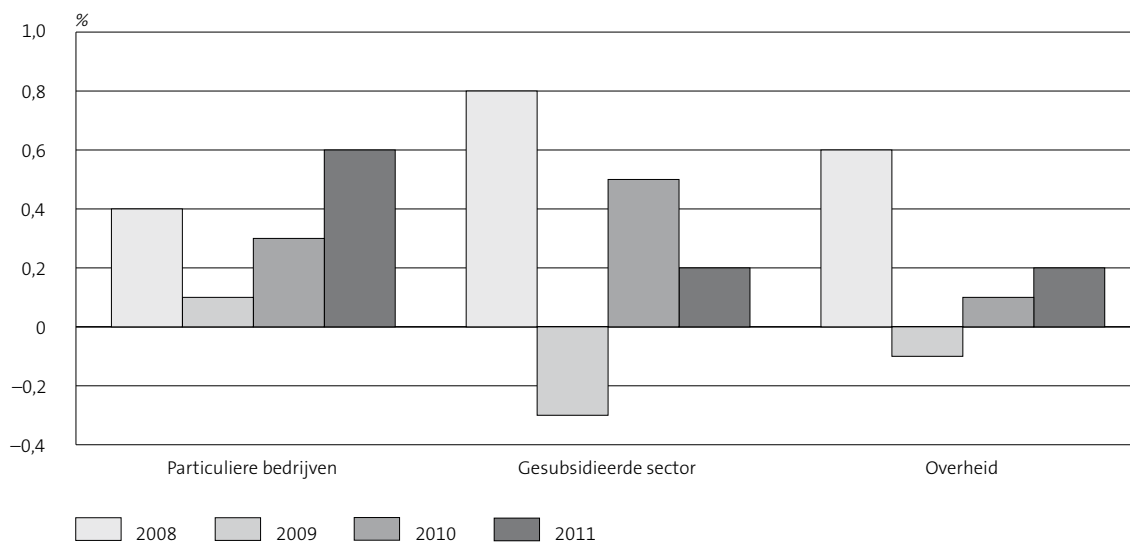
### 7.1 Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten per uur



## 8 Grootste toename loonkosten bij de sector particuliere bedrijven

In de sector particuliere bedrijven zijn de contractuele loonkosten in 2011 met 1,9 procent het meest toegenomen van alle sectoren. Dit kwam door de cao-loonstijging, maar ook door de gestegen werkgeversbijdrage in het sectorfonds. De loonkosten namen in de cao-sector overheid met 0,3 procent het minst toe. Het verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten en die van de cao-lonen was in 2011 bij de sector particuliere bedrijven ook het grootst. Voor de overige twee sectoren was dit marginaal. De wijzigingen van de cao-lonen en de werkgeverspremie in pensioen- en sectorfonds verklaren de verschillende ontwikkelingen van de contractuele loonkosten in de drie sectoren.

## 8.1 Loonkostenstijging minus cao-loonstijging naar cao-sector



### 9 Vaststellen definitieve gegevens 2011

In eerdere jaren werden de definitieve gegevens uiterlijk in de maand mei van het daarop volgende jaar gepubliceerd. In die maand waren dan (vrijwel) alle cao's voor de verslagperiode afgesloten. De definitieve uitkomsten van 2011 zijn een maand vertraagd en in juni 2012 gepubliceerd. Een belangrijke oorzaak voor deze vertraging is dat door de economische crisis en politieke ontwikkelingen veel onderhandelingen over nieuwe cao's maar langzaam op gang zijn gekomen. Bovendien was er voor veel cao's (vooral overheidscao's) geen loonsverhoging in het vooruitzicht, zodat er ook geen noodzaak was om snel cao's af te sluiten. Nog niet alle cao's waren afgesloten bij het definitief vaststellen van de uitkomsten over het jaar 2011. Voor deze cao's is uitgegaan van de nullijn. De kans dat er voor deze cao's nog loonsverhogingen worden gegeven is heel klein.

#### 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

##### *Bijzondere beloningen*

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoeslag 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 gerealiseerde 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 ploegendienst, en individuele loonstijgingen.

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

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 eenmalige 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 eenmalige beloning deze dagen gebruiken om terugval in de productie op te vangen.

#### *Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget(FAB)*

Een Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget is een bruto bedrag bovenop het maandsalaris van de medewerker. Dit Budget wordt 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 FAB 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.

#### *Gesubsidieerde sector*

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

#### *Inflatie*

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

#### *Jaarmutatatie*

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 statistiek 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.

## B.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			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
		%											
<b>Totaal</b>	01-93	3,5	2,7	1,1	1,2	3,3	2,8	1,3	1,1	0,0	0,0	-0,1	0,0
<i>Cao-sector</i>													
Particuliere bedrijven		3,5	2,7	1,0	1,4	3,3	2,7	1,0	1,3	0,1	0,1	-0,1	0,1
Gesubsidieerde sector		3,4	2,9	1,4	1,3	3,5	3,5	2,0	1,4	-0,1	-0,6	-0,5	-0,2
Overheid		3,6	2,7	1,6	0,1	3,5	2,7	1,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Bedrijfstak</i>													
Landbouw en visserij	01-05	2,9	2,2	0,7	1,5	2,9	2,2	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0	-0,1
Industrie	15-37	3,8	2,8	1,1	1,3	3,8	2,8	1,3	1,2	0,0	0,0	-0,2	0,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	3,2	1,3	2,8	1,9	3,2	1,3	0,9	1,3	0,0	0,0	1,9	0,7
Bouwnijverheid	45	3,7	3,7	0,9	1,3	3,7	3,7	1,3	0,8	0,0	0,0	-0,5	0,5
Handel	50-52	3,4	2,9	0,7	1,3	3,3	2,9	0,7	1,3	0,2	0,1	0,0	0,0
Horeca	55	2,3	3,6	0,9	1,3	2,3	3,5	1,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	2,8	2,6	1,1	1,8	2,8	2,4	1,0	1,9	0,0	0,2	0,0	0,0
Financiële instellingen	65-67	3,7	2,5	1,1	1,0	3,5	2,5	1,1	0,9	0,2	0,0	0,0	0,1
Zakelijke dienstverlening	70-74	3,3	2,3	1,0	1,5	3,0	2,2	1,0	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	3,6	2,2	1,9	-0,1	3,7	2,1	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	3,4	3,4	0,9	0,0	3,3	3,3	0,9	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	3,4	2,6	1,7	1,3	3,4	3,5	2,3	1,6	-0,1	-0,8	-0,6	-0,2
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,2	2,8	1,1	1,3	4,2	2,8	1,1	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0

## B.2 Ontwikkeling contractuele loonkosten

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
		%							
<b>Totaal</b>	01-93	4,0	2,8	1,4	1,6	3,8	2,9	1,5	1,6
<i>Cao-sector</i>									
Particuliere bedrijven		3,9	2,9	1,3	1,9	3,7	2,8	1,3	1,9
Gesubsidieerde sector		4,1	2,5	1,9	1,4	4,3	3,2	2,5	1,6
Overheid		4,2	2,6	1,7	0,3	4,1	2,6	1,7	0,3
<i>Bedrijfstak</i>									
Landbouw en visserij	01-05	3,9	1,6	1,1	1,7	4,0	1,7	1,1	1,8
Industrie	15-37	4,0	2,6	1,3	1,7	4,0	2,6	1,4	1,5
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	3,7	0,3	3,5	2,3	3,7	0,3	1,5	1,6
Bouwnijverheid	45	3,8	3,7	1,5	2,0	3,8	3,7	1,9	1,5
Handel	50-52	4,2	2,6	1,2	1,8	4,1	2,6	1,2	1,8
Horeca	55	3,1	3,0	1,8	1,2	3,1	3,1	1,7	1,2
Vervoer en communicatie	60-64	2,9	3,4	1,5	1,8	2,9	3,1	1,6	1,8
Financiële instellingen	65-67	3,2	4,0	0,2	1,6	3,0	4,0	0,2	1,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	4,0	2,6	1,3	2,4	3,8	2,4	1,3	2,4
Openbaar bestuur	75	4,2	2,2	2,0	0,2	4,3	2,2	2,0	0,2
Onderwijs	80	4,0	3,5	1,0	0,4	3,9	3,4	1,1	0,3
Gezondheids- en welzijnszorg	85	4,3	2,3	2,2	1,5	4,3	3,1	2,8	1,8
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,6	2,8	1,5	1,7	4,6	2,8	1,5	1,7

## B.3 Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2011

	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	127,9	128,0	128,0	128,1	128,1	128,1	128,6	128,7	128,7	128,9	128,9	128,9	128,4
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		127,2	127,4	127,4	127,5	127,5	127,6	128,2	128,2	128,2	128,5	128,5	128,5	127,9
Gesubsidieerde sector		129,3	129,2	129,1	129,1	129,2	129,2	129,7	129,8	129,8	130,1	130,1	130,1	129,6
Overheid		130,0	130,0	130,0	130,0	130,0	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,9
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	125,1	125,4	125,4	125,4	125,4	125,4	126,3	126,3	126,3	126,3	126,3	126,3	125,9
Industrie	15-37	127,5	127,7	127,7	127,8	127,8	127,9	128,6	128,6	128,6	128,9	128,9	128,9	128,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	130,9	130,9	130,9	130,9	131,0	131,0	132,6	132,6	132,6	132,6	132,6	132,6	131,8
Bouwnijverheid	45	131,2	131,8	131,8	131,8	131,9	132,0	132,3	132,3	132,4	132,8	132,8	132,8	132,2
Handel	50-52	125,5	125,7	125,7	125,8	125,9	126,0	126,4	126,5	126,5	126,9	127,0	127,0	126,2
Horeca	55	122,0	122,0	122,0	122,0	122,0	122,0	123,1	123,1	123,1	123,2	123,2	123,2	122,6
Vervoer en communicatie	60-64	125,0	125,0	125,0	125,3	125,5	125,5	126,1	126,1	126,2	126,3	126,3	126,3	125,7
Financiële instellingen	65-67	131,0	131,1	131,1	131,1	131,1	131,2	131,7	131,7	131,9	132,0	132,0	132,1	131,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	127,0	127,1	127,1	127,1	127,1	127,1	127,7	127,8	127,8	127,9	127,9	127,9	127,5
Openbaar bestuur	75	129,1	129,1	129,1	129,1	129,1	128,6	128,6	128,7	128,7	128,7	128,7	128,7	128,8
Onderwijs	80	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3
Gezondheids- en welzijnszorg	85	129,8	129,8	129,7	129,8	129,8	129,8	130,4	130,6	130,6	130,8	130,8	130,8	130,2
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	129,1	129,4	129,4	129,3	129,3	129,2	129,6	129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,5

### B.3 Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2011 (slot)

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<b>Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen</b>		<i>indexcijfers 2000=100</i>												
<b>Totaal</b>	01-93	128,0	128,1	128,1	128,1	128,2	128,2	128,6	128,7	128,7	128,9	128,9	128,9	128,4
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		126,9	127,0	127,1	127,1	127,2	127,2	127,8	127,9	127,9	128,1	128,1	128,1	127,5
Gesubsidieerde sector		131,2	131,2	131,1	131,1	131,2	131,2	131,7	131,8	131,8	132,1	132,1	132,1	131,5
Overheid		130,0	130,0	130,0	130,0	130,0	129,8	129,8	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	124,6	124,9	124,9	124,9	124,9	124,9	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,4
Industrie	15-37	127,4	127,5	127,6	127,6	127,7	127,7	128,4	128,4	128,4	128,7	128,7	128,7	128,1
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	127,6	127,6	127,6	127,6	127,7	127,7	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	128,5
Bouwnijverheid	45	130,3	130,9	130,9	131,0	131,0	131,1	131,5	131,5	131,5	131,9	131,9	131,9	131,3
Handel	50-52	125,1	125,3	125,3	125,4	125,5	125,6	126,0	126,0	126,1	126,5	126,5	126,5	125,8
Horeca	55	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	123,0	123,0	123,0	123,2	123,2	123,2	122,5
Vervoer en communicatie	60-64	124,5	124,5	124,5	124,8	125,0	125,0	125,6	125,6	125,7	125,8	125,8	125,8	125,2
Financiële instellingen	65-67	131,2	131,3	131,3	131,3	131,3	131,4	131,8	131,8	132,1	132,2	132,2	132,2	131,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	126,6	126,6	126,7	126,7	126,7	126,7	127,3	127,4	127,4	127,5	127,5	127,5	127,0
Openbaar bestuur	75	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	128,8	128,8	128,8	128,8	128,8	128,8	128,8	129,0
Onderwijs	80	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2
Gezondheids- en welzijnzorg	85	132,2	132,2	132,1	132,1	132,2	132,2	132,8	133,0	133,0	133,2	133,2	133,2	132,6
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	129,1	129,4	129,4	129,3	129,3	129,2	129,6	129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,5
<b>Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	131,8	131,9	131,9	132,0	132,1	132,1	132,6	132,7	132,7	132,9	132,9	132,9	132,4
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		130,4	130,6	130,6	130,7	130,8	130,8	131,5	131,5	131,6	131,8	131,8	131,8	131,2
Gesubsidieerde sector		135,9	135,8	135,7	135,7	135,8	135,8	136,4	136,4	136,4	136,7	136,7	136,7	136,2
Overheid		134,7	134,7	134,7	134,9	134,9	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	125,5	125,8	125,8	125,9	125,9	125,9	126,8	126,8	126,8	126,8	126,8	126,8	126,3
Industrie	15-37	130,1	130,2	130,3	130,3	130,4	130,4	131,2	131,2	131,2	131,6	131,6	131,6	130,8
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	130,0	130,0	130,0	130,3	130,4	130,4	132,0	132,0	132,0	132,0	132,0	132,0	131,1
Bouwnijverheid	45	132,4	133,0	133,0	133,0	133,1	133,2	133,7	133,7	133,7	134,1	134,1	134,1	133,4
Handel	50-52	127,4	127,6	127,6	127,7	127,8	127,9	128,4	128,4	128,5	128,9	129,0	129,0	128,2
Horeca	55	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	123,1	123,1	123,1	123,2	123,2	123,2	122,5
Vervoer en communicatie	60-64	132,2	132,2	132,2	132,5	132,7	132,7	133,3	133,3	133,4	133,5	133,5	133,5	132,9
Financiële instellingen	65-67	132,2	132,3	132,3	132,3	132,3	132,4	132,8	132,8	133,1	133,1	133,1	133,2	132,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	131,7	131,7	131,7	131,8	131,8	131,8	132,6	132,6	132,6	132,7	132,7	132,8	132,2
Openbaar bestuur	75	134,4	134,4	134,4	134,7	134,7	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,3
Onderwijs	80	134,1	134,1	134,1	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,3
Gezondheids- en welzijnzorg	85	136,9	136,9	136,8	136,8	136,9	136,9	137,5	137,7	137,7	138,0	138,0	138,0	137,4
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	133,8	134,1	134,1	134,0	134,0	133,9	134,3	134,3	134,3	134,5	134,5	134,5	134,2

# Financieel kwetsbare vrouwen

*Marion van den Brakel*

Iets meer dan de helft van de vrouwen van 20 tot 65 jaar in Nederland is economisch zelfstandig. Dit houdt in dat ze een baan hebben waarmee ze zichzelf financieel kunnen onderhouden. Van de niet economisch zelfstandige vrouwen heeft een derde geen eigen inkomen of volgt een opleiding of studie. Nog eens een derde ontvangt een uitkering, meestal wegens arbeidsongeschiktheid. De resterende groep vrouwen heeft weliswaar betaald werk, maar verdient daarmee minder dan het bijstandsniveau. Meestal betreft het een kleine baan van minder dan 12 uur per week. Een kwart van de financieel kwetsbare vrouwen met een dergelijke baan zou meer uren willen werken. Onder moeders met een partner is dit aandeel nog groter. De financieel kwetsbare vrouwen met werk wisten aanmerkelijk vaker binnen vijf jaar economische zelfstandigheid te verwerven dan vrouwen zonder inkomen of met een uitkering.

## 1 Inleiding

Economische zelfstandigheid van vrouwen in de arbeidzame leeftijd is sinds 2000 één van de hoofddoelstellingen van het emancipatiebeleid (Tweede Kamer 2007/2008, Ministerie van OCW 2011). Van economische zelfstandigheid is sprake wanneer men betaald werk heeft waarmee een inkomen wordt verworven dat hoog genoeg is om van rond te kunnen komen (zie kader). Economische zelfstandigheid hangt dus nauw samen met het hebben van een betaalde baan. Een uitkering wordt niet geacht bij te dragen aan een zelfstandig bestaan, evenmin als het inkomen van een eventuele partner. Een andere hoofddoelstelling van het emancipatiebeleid is dan ook het verhogen van de arbeidsdeelname van vrouwen.

Hoewel in Nederland de arbeidsparticipatie van vrouwen vergeleken met andere landen relatief hoog is (Van den Brakel en Hartgers, 2011), blijft deze nog steeds achter bij die van mannen: 60 procent versus 74 procent had in 2011 een baan van 12 uur per week of meer. Daarnaast is vooral door deeltijdwerken ook onder werkende vrouwen het aandeel dat zichzelf financieel kan bedruipen betrekkelijk laag. Dit aandeel is bovendien de laatste jaren niet veranderd (Van den Brakel, 2011). Om de economische zelfstandigheid onder vrouwen te verhogen, zullen daarom niet alleen meer vrouwen de arbeidsmarkt moeten betreden, maar zal ook het aantal uren dat vrouwen werken omhoog moeten.

Ofschoon bijna 70 procent van de vrouwen het belangrijk vindt om in hun eigen levensonderhoud te kunnen voorzien (Van den Brakel, Bos, Merens, Dankmeyer en Hagoort, 2011), was in 2010 maar ongeveer de helft van de vrouwen daadwerkelijk economisch zelfstandig (CBS, 2012). De helft van de vrouwen kan dus als financieel kwetsbaar worden beschouwd (zie kader).

Hoe is deze discrepantie bij vrouwen tussen enerzijds het grote belang dat aan economische zelfstandigheid wordt gehecht en anderzijds het grote aandeel dat zich in een financieel kwetsbare positie bevindt te verklaren?

In dit artikel wordt deze discrepantie onderzocht door een profiel te schetsen van de financieel kwetsbare vrouw. In hoeverre spelen persoonlijke omstandigheden, zoals de huishoudenssituatie en het opleidingsniveau, een rol bij economische onzelfstandigheid? Zouden vrouwen van wie de inkomsten uit werk niet boven het bijstandsniveau uitkomen meer uren willen werken? Wat zijn de motieven van vrouwen om niet te werken? En hoeveel financieel kwetsbare vrouwen vonden tussen 2005 en 2010 de weg naar economische zelfredzaamheid?

Voor het beantwoorden van deze vragen is zowel gebruik gemaakt van het Inkomenspanelonderzoek als van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) aangevuld met inkomensgegevens (zie Technische toelichting).

### Economische zelfstandigheid

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig verbonden is met het bestaansminimum: iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto inkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70 procent van het wettelijke netto minimumloon, ofwel de netto bijstand van een alleenstaande. De drempelwaarde stijgt of daalt van jaar tot jaar overeenkomstig

de ontwikkeling van het sociale minimum. In 2010 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 870 euro per maand.

### Financieel kwetsbaar

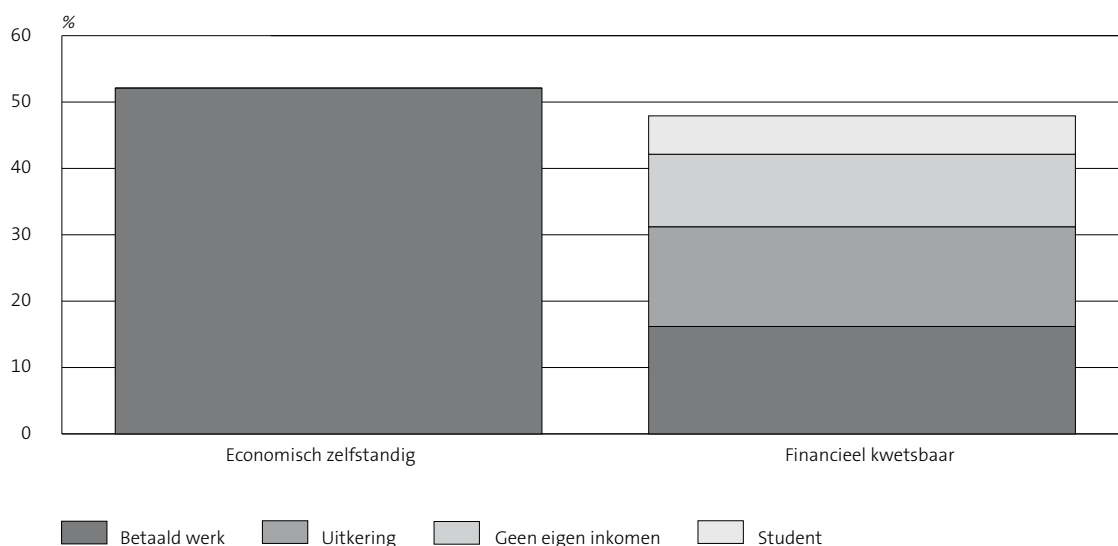
Mensen die niet economisch zelfstandig zijn worden in dit artikel als financieel kwetsbaar aangeduid. Ze hebben geen inkomen uit betaald werk of hun inkomen uit betaald werk ligt onder de netto bijstand van een alleenstaande.

## 2 Profiel van de financieel kwetsbare vrouw

### 2.1 Een derde van de financieel kwetsbare vrouwen heeft betaald werk

In 2010 was nagenoeg de helft van de bijna 5 miljoen vrouwen van 20 tot 65 jaar<sup>1)</sup> niet in staat zichzelf financieel te bedruipen. Dit komt neer op 2,4 miljoen vrouwen die als financieel kwetsbaar beschouwd kunnen worden. Ter vergelijking: van de mannen was in 2010 een kwart niet economisch zelfstandig. Ruim een derde van de financieel kwetsbare vrouwen had betaald werk. Nog eens bijna een derde ontving een uitkering vanwege werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of (vervroegd) pensioen of zat in de bijstand. De overige vrouwen hadden geen eigen inkomen of zij studeerden.

### 2.1.1 Vrouwen van 20 tot 65 jaar naar economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2010\*\*

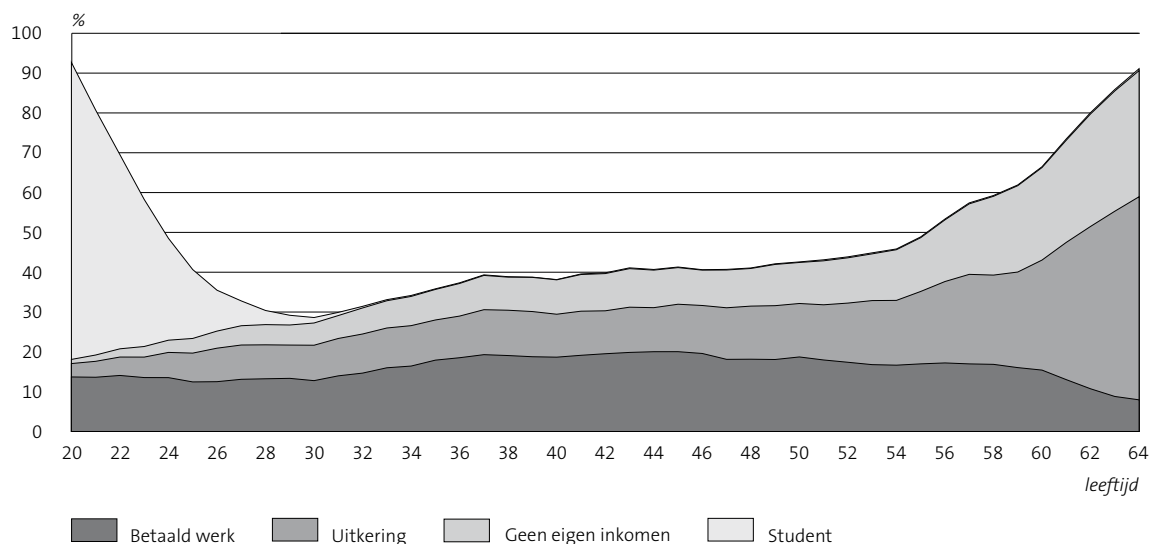


<sup>1)</sup> Cijfers over economische zelfstandigheid waren tot nu toe telkens gebaseerd op de populatie van 15 tot 65 jaar (zie Van den Brakel e.a., 2011). Van de mannen van 15 tot 20 jaar is echter nauwelijks 3 procent economisch zelfstandig en van de vrouwen in die leeftijd is dat nog geen procent. Daarom zijn vrouwen van 15 tot 20 jaar in dit artikel buiten beschouwing gelaten.

## 2.2 Jonge en oudere vrouwen het vaakst financieel kwetsbaar

Bij jonge vrouwen tot 24 jaar en bij vrouwen ouder dan 55 jaar overheerst financiële kwetsbaarheid: meer dan de helft van deze vrouwen zijn niet economisch zelfstandig. Bij de jongere vrouwen gaat het vooral om studentes. Zo is van de 20-jarigen driekwart met een studie of opleiding bezig. Bij de oudere vrouwen domineren de uitkeringen. Het gaat dan vooral om arbeidsongeschiktheids- en pensioenuitkeringen, waarbij de laatste bij 60-plussers de grootste rol spelen. Ook hebben deze vrouwen relatief vaak geen inkomen.

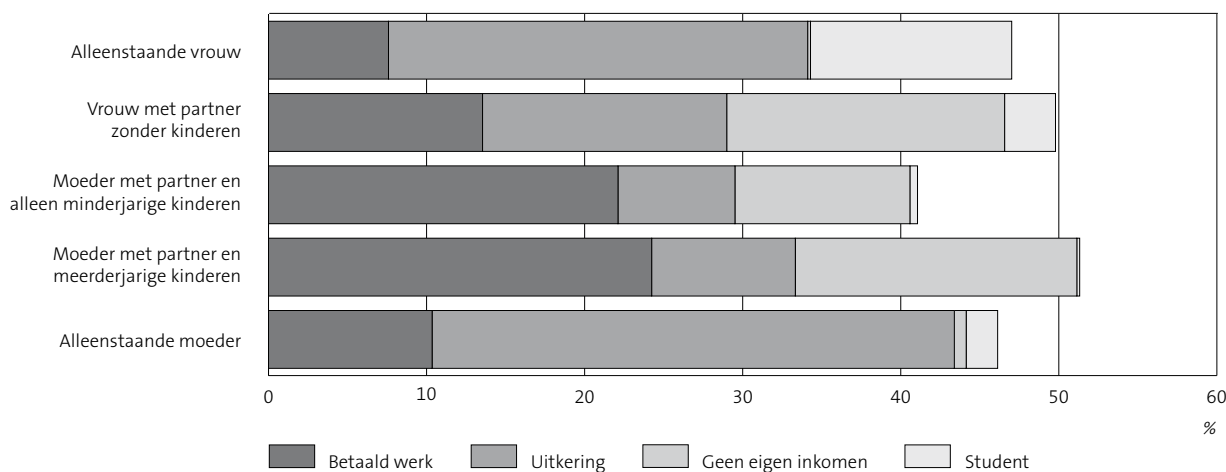
### 2.1.1 Financieel kwetsbare vrouwen van 20 tot 65 jaar naar sociaaleconomische positie en leeftijd, 2010\*\*



## 2.3 Financieel kwetsbare moeders hebben toch vaak een baan

Het hebben van een betaalde baan zonder daarmee economisch zelfstandig te zijn, komt naar verhouding het vaakst voor bij vrouwen tussen de 35 en 50 jaar (figuur 2.2.1). Meestal gaat het dan om gehuwde of samenwonende moeders van jonge kinderen met een deeltijdbaan. Ook moeders van oudere kinderen met een partner werken vaak zonder economisch zelfstandig te zijn (figuur 2.3.1). Bij alleenstaande moeders speelt de afhankelijkheid van een bijstandsuitkering in de meeste gevallen een rol bij een financieel kwetsbare positie. Financieel kwetsbare alleenstaande vrouwen ontvangen meestal een (vroeg) pensioenuitkering, maar ook bijstand komt veel voor.

### 2.3.1 Financieel kwetsbare vrouwen van 20 tot 65 jaar naar sociaaleconomische positie en huishoudenssamenstelling<sup>1)</sup>, 2010\*\*



<sup>1)</sup> Alleen vrouwen die hoofd van het huishouden zijn of die partner zijn van het hoofd zijn hier meegenomen.

#### 2.4 Vrouwen met partner hebben dikwijls geen eigen inkomen

Het ontbreken van een eigen inkomen, komt naar verhouding het meest voor bij gehuwde of samenwonende vrouwen, al dan niet met kinderen (zie ook paragraaf 4). Deze vrouwen zijn financieel geheel afhankelijk van hun partner, wat hen kwetsbaar maakt bij bijvoorbeeld een scheiding. Tegelijkertijd is het opvallend dat moeders met een partner en alleen minderjarige kinderen het vaakst financieel autonoom zijn: bij bijna 60 procent is sprake van economische zelfstandigheid. Vooral wanneer er maar één kind is, is het aandeel economisch zelfstandigen onder hen groot (Van den Brakel e.a., 2011). Moeders met een partner en meerderjarige kinderen zijn op hun beurt het minst dikwijls economisch zelfstandig (49 procent).

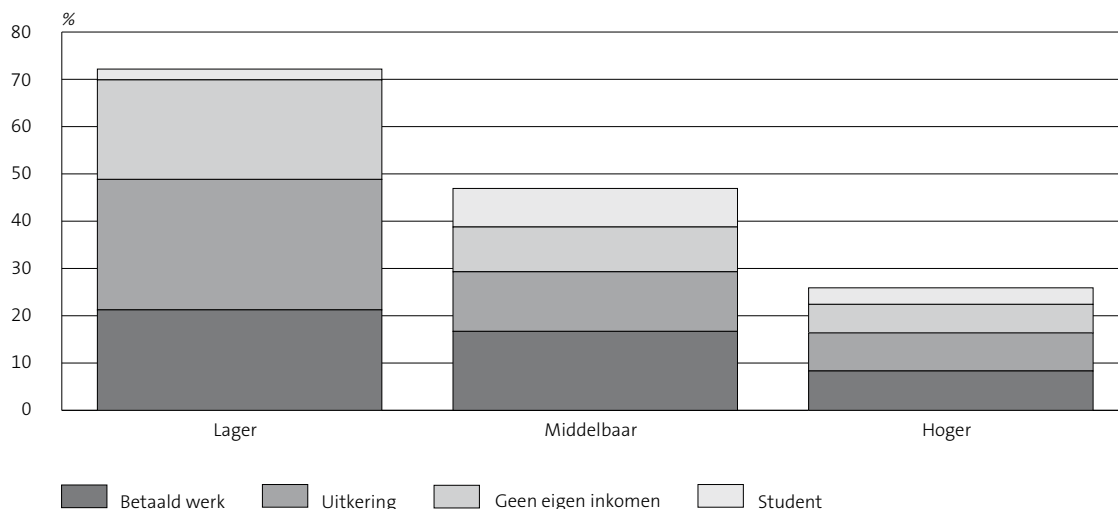
Bij gehuwde of samenwonende moeders is de economische zelfstandigheid sinds 2000 behoorlijk gestegen (Van den Brakel e.a., 2011). Dit komt doordat de zorg voor het gezin voor steeds minder vrouwen een reden is om niet of minder te willen werken (zie ook paragraaf 3 en Janssen en Portegijs, 2011).

#### 2.5 Bijna driekwart van laagopgeleide vrouwen is financieel kwetsbaar

Hoe hoger het opleidingsniveau, des te meer vrouwen economisch zelfstandig zijn. Van de vrouwen met een laag opleidingsniveau is iets meer dan een kwart economisch zelfstandig, bij de hoger opgeleiden is dat driekwart. Financieel kwetsbare laagopgeleide vrouwen zijn relatief vaak afhankelijk van een uitkering. In ruim de helft van de gevallen is dat een arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering/uitkering. Ook is bij deze groep vrouwen het aandeel zonder eigen inkomen betrekkelijk hoog.

Onder hoogopgeleide vrouwen in een kwetsbare financiële positie komt het hebben van betaald werk vrijwel evenveel voor als het ontvangen van een uitkering. In het eerste geval betreft het opvallend vaak vrouwen met een eigen onderneming, in het tweede geval gaat het veelal om vrouwen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

### 2.5.1 Financieel kwetsbare vrouwen van 20 tot 65 jaar naar sociaaleconomische positie en opleidingsniveau, 2010\*



### 3 Financiële kwetsbare vrouwen met een baan

Ruim een derde van de financieel kwetsbare vrouwen heeft een baan, maar verdient daar niet genoeg mee om zichzelf te kunnen onderhouden. Deze vrouwen hebben een andere maatschappelijke positie dan de vrouwen die afhankelijk zijn van een uitkering of geen eigen inkomen hebben. Ook voor het emancipatiebeleid is het van belang deze twee groepen financieel kwetsbare vrouwen te onderscheiden. De sleutel tot meer economische zelfstandigheid zal er bij de eerste groep vooral uit bestaan dat er meer uren gewerkt wordt, bij de tweede groep dat de arbeidsmarkt (weer) betreden wordt. In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van werkende vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn, terwijl in de volgende paragraaf de niet-werkende vrouwen aan bod komen.

#### 3.1 Economische zelfstandigheid groeit met arbeidsduur

De economische zelfstandigheid onder werkende vrouwen neemt toe naarmate het aantal wekelijks gewerkte uren hoger is. Van de vrouwen met klein baantje tot 12 uur per week kan minder dan een op de tien zichzelf financieel bedruipen, van de vrouwen die 12 tot 20 uur werken, zijn dat er al vier keer zoveel. Het hoogst met ruim 90 procent is de economische zelfstandigheid onder vrouwen met een baan van 28 tot en met 40 uur per week. Van de vrouwen die meer dan 40 uur per week werken, is bijna 80 procent economisch zelfstandig (tabel B.2). Meestal gaat het bij dergelijke werkweken om ondernemers. Zij kunnen, hoewel ze veel uren maken, toch weinig inkomsten hebben of zelfs verlies lijden waardoor ze niet boven de grens van economische zelfstandigheid uitkomen.

#### 3.2 Vrouwelijke ondernemers vaak financieel kwetsbaar

Een manier om arbeid en zorg voor kinderen te combineren is het zelfstandig ondernemerschap. Als zelfstandige heeft men immers een grote autonomie om te bepalen waar en wanneer men werkt, bijvoorbeeld thuis in de avonden (zie ook Te Riele en Souren, 2010; Kösters en Leufkens, 2009). Tussen 1995 en 2010 kozen steeds meer vrouwen ervoor om als zelfstandige te werken (Dekker en Kösters, 2010). Hoewel deze ontwikkeling in het emancipatiebeleid als positief wordt gezien (Ministerie van OCW, 2011),



bevinden vrouwelijke ondernemers zich vaak in een financieel kwetsbare positie. Bijna de helft van hen is niet economisch zelfstandig, tegenover een kwart van de werknemers (tabel B.2).

Dit komt zoals gezegd doordat het inkomen van ondernemers soms laag of negatief kan uitpakken. Voor vrouwelijke ondernemers komt daar nog bij dat ze – evenals vrouwelijke werknemers – vooral in deeltijd werken. Bovendien zijn ze betrekkelijk vaak werkzaam in minder verdienende sectoren zoals de sector cultuur, recreatie en overige dienstverlening. Ook wanneer ze voltijds werken, verdienen ze daardoor gemiddeld minder dan mannelijke ondernemers (zie ook Moonen, 2012; 2012, 25 juni).

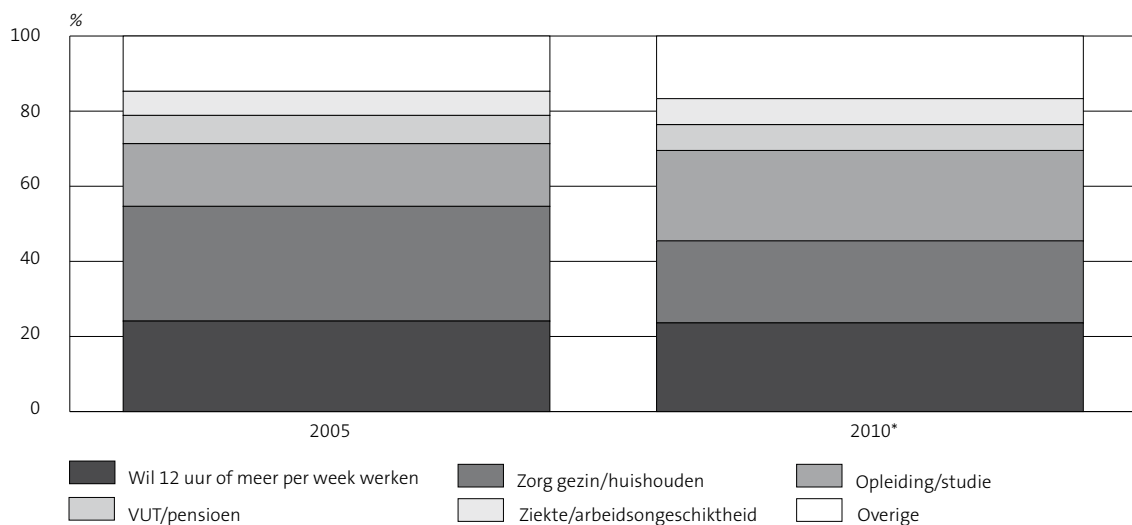
Daarnaast werkt een kleine groep vrouwen als meewerkend zelfstandige: ze zijn – al dan niet in deeltijd – actief in het bedrijf van hun partner of een ander familielid. De bedrijfstak waar dit van oudsher veel gebeurt, is de landbouw en visserij. Deze bedrijfstak kent het laagste aandeel economisch zelfstandige vrouwen van alle bedrijfstakken (tabel B.2).

### 3.3 Zorg voor gezin steeds minder vaak reden voor kleine baan

Van de vrouwen met een kleine baan tot 12 uur per week is bijna 90 procent niet economisch zelfstandig. Bijna een kwart van deze vrouwen gaf in 2010 aan ten minste 12 uur per week te willen werken. Nog eens een kwart wilde of kon dat niet omdat zij een opleiding of studie volgden. Dit aandeel was in 2005 met 15 procent nog fors lager. Dit komt voornamelijk doordat er steeds langer doorgeleerd wordt (Takkenberg, 2009).

Ruim 20 procent van de financieel kwetsbare vrouwen met een kleine baan noemde in 2010 de zorg voor het gezin als voornaamste reden om niet méér te willen werken. Dat percentage is de afgelopen jaren flink afgenomen. In 2005 was het nog 30 procent.

#### 3.3.1 Financieel kwetsbare vrouwen van 20 tot 65 jaar met een baan van minder dan 12 uur per week naar binding met de arbeidsmarkt



### 3.4 Vooral moeders met partner willen meer werken

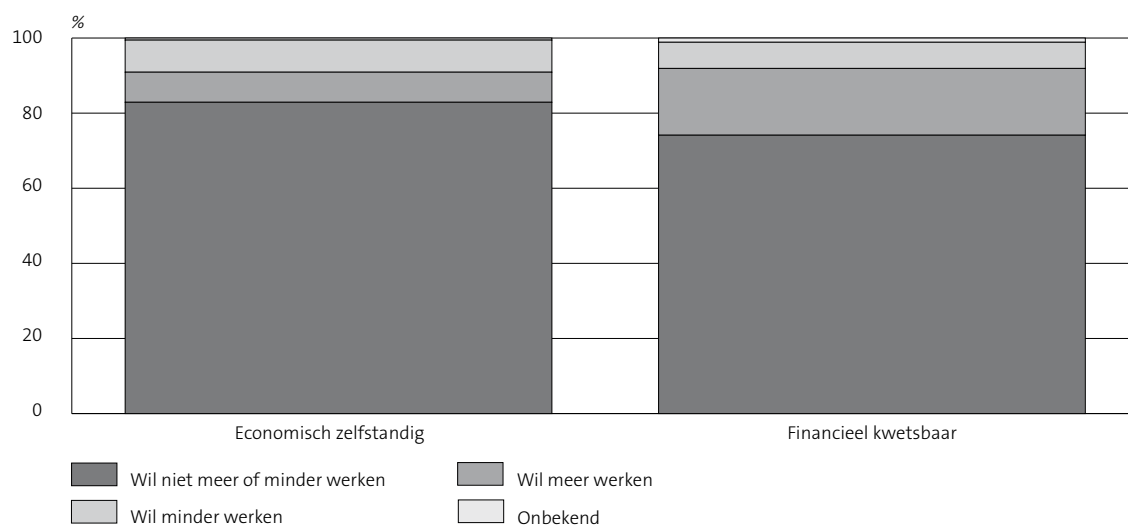
Het aandeel vrouwen met een kleine baan tot 12 uur per week dat meer uren zou willen werken, is vooral hoog onder getrouwde of samenwonende vrouwen met kinderen: ongeveer de helft van hen zou een substantiële baan willen. Meestal willen moeders echter alleen (meer) werken onder bepaalde voorwaarden die hen in staat stellen werk en zorg goed te combineren. Het gaat dan bijvoorbeeld om werken onder schooltijd of hulp bij huishoudelijke taken. Daarnaast zijn voltijds werkende mannen doorgaans niet van plan minder te gaan werken wanneer er eenmaal kinderen zijn (Cloïn en Souren, 2011). Met een wekelijkse arbeidsduur van 41 uur is het gemiddeld aantal gewerkte uren van vaders met minderjarige kinderen zelfs het hoogst van alle mannen (Janssen en Portegijs, 2011). Ook blijken vrouwen met een partner veel minder belang te hechten aan financiële autonomie dan alleenstaande vrouwen en alleenstaande moeders (Van den Brakel e.a., 2011).

Meer uren willen werken zal waarschijnlijk voor de meeste moeders met partner en een kleine baan dan ook vooral inhouden dat ze een paar uur erbij willen en niet dat ze voltijd baan ambiëren. Niet voor niets is het anderhalfverdienersmodel nog steeds het meest populair onder paren met kinderen.

### 3.5 Niet-economisch zelfstandige met werk van minimaal 12 uur wil vaker meer werken

Het overgrote deel van de vrouwen met een baan van minimaal 12 uur per week is economisch zelfstandig. Ruim twee op de tien zijn dat niet. Van deze vrouwen zou 18 procent meer uren willen werken. Dat is ruim twee keer zo vaak als bij de economische zelfstandige vrouwen, van wie 8 procent de arbeidsduur zou willen uitbreiden. Het merendeel van de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking van 20 tot 65 jaar is echter tevreden met hun huidige arbeidsduur, ongeacht hun economische autonomie.

#### 3.5.1 Vrouwen van 20 tot 65 jaar met een baan van 12 uur of meer per week naar economisch zelfstandigheid en wensen ten aanzien van de arbeidsduur, 2010\*



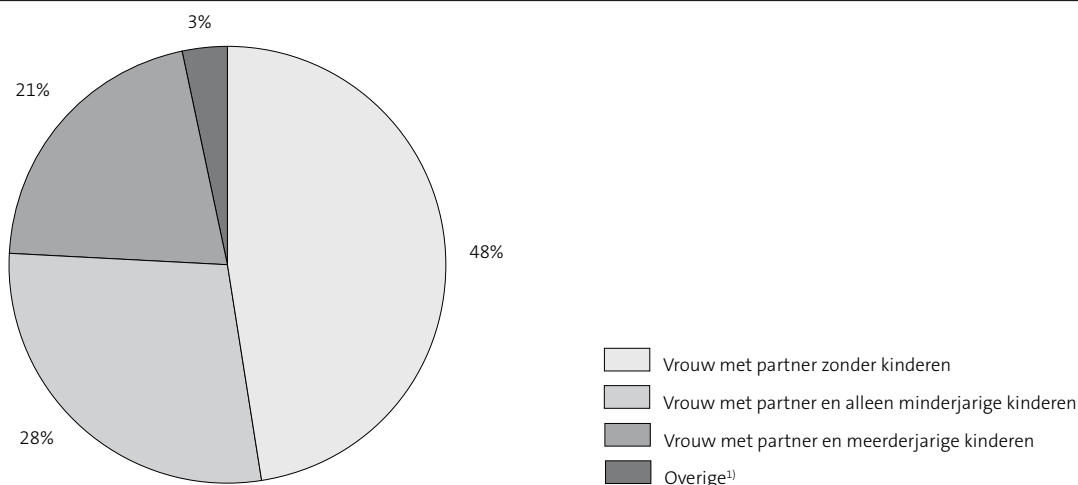
#### 4 Financieel kwetsbare vrouwen zonder baan

Vrouwen zonder werk worden per definitie als niet economisch zelfstandig beschouwd. Ongeveer de helft van de niet-werkende vrouwen ontvangt een uitkering en heeft daarmee toch een eigen inkomen. Bij de overige vrouwen is geen sprake van een eigen inkomen. In een aantal gevallen komt dat doordat ze nog een opleiding of studie volgen.

##### 4.1 Vrouwen zonder eigen inkomen vaak wat ouder

Bijna alle financieel kwetsbare vrouwen zonder eigen inkomen, zijn gehuwd of wonen samen (97 procent). Ze zijn voor hun levensonderhoud afhankelijk van hun partner. Het betreft veelal wat oudere vrouwen (50-plussers) van wie de kinderen (bijna) het huis uit zijn. Voor vrouwen van deze generatie was het veel minder gebruikelijk buitenshuis te werken dan voor de jongere generaties vrouwen, zeker wanneer er kinderen waren en de man genoeg verdiende. Maar er bevindt zich onder de vrouwen zonder eigen inkomen ook nog steeds een betrekkelijk grote groep jongere vrouwen met uitsluitend minderjarige kinderen (28 procent).

##### 4.1.1 Financieel kwetsbare vrouwen van 20 tot 65 jaar zonder eigen inkomen naar huishoudenssamenstelling, 2010\*\*



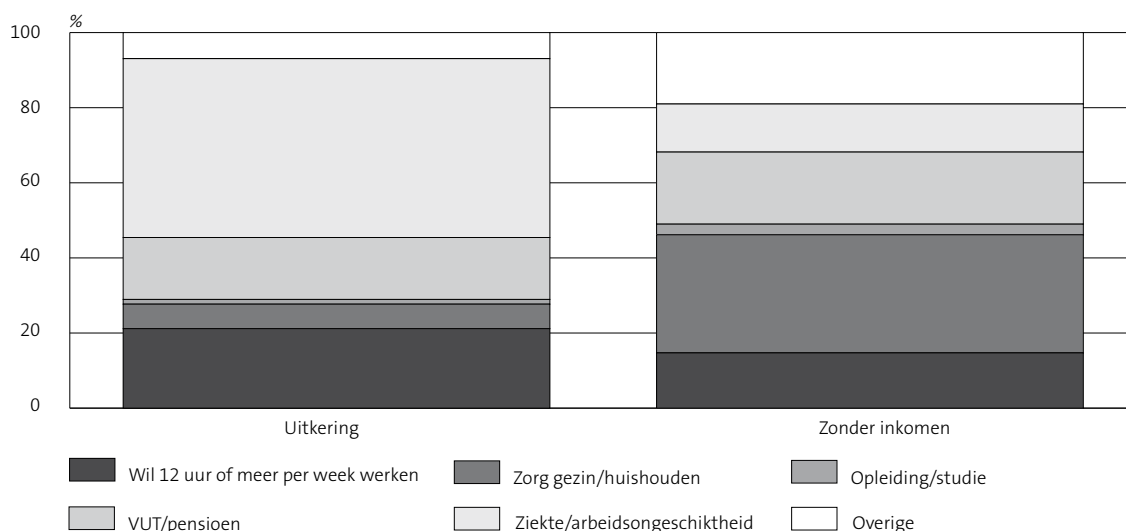
<sup>1)</sup> Alleenstaande vrouwen, alleenstaande moeders en overige huishoudtypes

##### 4.2 Arbeidsongeschiktheid domineert bij vrouwen met uitkering

Van de financieel kwetsbare vrouwen met een uitkering zijn de meeste afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar ook (vroeg)pensioenuitkeringen komen veel voor. Bij beide type uitkeringen gaat het meestal om vrouwen van 55 tot 65 jaar. Daarnaast ontvangen ook niet-westers allochtone vrouwen relatief vaak een (arbeidsongeschiktheids-)uitkering (zie tabel B.1) en deze zijn doorgaans jonger (Nicolaas, Wobma en Ooijevaar, 2010).

Het is dan ook niet verassend dat vrouwen met een uitkering in bijna de helft van de gevallen ziekte of arbeidsongeschiktheid aanvoeren als reden waarom zij niet 12 uur of meer per week willen of kunnen werken. Wel geven vrouwen met een uitkering wat vaker aan een baan van minstens 12 uur te willen dan

#### 4.2.1 Financieel kwetsbare vrouwen van 20 tot 65 jaar zonder baan<sup>1)</sup> naar binding met de arbeidsmarkt, 2010\*



vrouwen zonder eigen inkomen: 21 procent tegen 15 procent. Van de vrouwen zonder inkomen zegt ruim 30 procent niet te willen of kunnen werken vanwege de zorg voor het gezin, terwijl bijna 20 procent de vut of pensioen als reden hiervoor noemt.

### 5 Mobiliteit in economische zelfstandigheid

In de voorgaande paragrafen is een profiel geschetst van de financieel kwetsbare vrouw. Deze paragraaf staat in het teken van mobiliteit in economische zelfstandigheid. Welke vrouwen in een financieel kwetsbare positie wisten de afgelopen vijf jaar economisch zelfstandig te worden? Waren het de vrouwen die al werkten? Of waren het juist de vrouwen zonder inkomen of met een uitkering die in een gunstiger financiële situatie terecht kwamen?

Aangezien economische zelfstandigheid sterk samenhangt met de leeftijd en het type huishouden waartoe vrouwen behoren (zie paragraaf 2), zijn de resultaten in deze paragraaf gecorrigeerd voor deze kenmerken via multiële classificatieanalyse (zie Technische toelichting).

#### 5.1 Economische zelfstandigheid wordt vaakst bereikt vanuit werksituatie

Van de vrouwen die in 2005 weliswaar werk hadden maar zichzelf daarmee niet konden onderhouden, was 35 procent vijf jaar later wel economisch zelfstandig. Dit percentage is veel hoger dan dat bij de bij uitkeringsontvangers (17 procent).

Van de vrouwen zonder eigen inkomen was 31 procent in 2010 economisch zelfstandig. Het ging het daarbij echter dikwijls om vrouwen die in 2005 nog een studie of opleiding volgden. Wanneer deze groep buiten beschouwing gelaten wordt, blijkt maar 11 procent na vijf jaar economisch zelfstandig te zijn.

#### 5.2 Vrouwen met een uitkering weinig mobiel

Driekwart van de vrouwen die in 2005 een uitkering hadden, is hier vijf jaar later nog steeds van afhankelijk. Daarmee zijn deze vrouwen beduidend minder mobiel dan financieel kwetsbare vrouwen met werk of

### 5.2.1 Economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie van vrouwen van 20 tot 65 jaar in 2005 en 2010\*\*

	2005			
	Economische zelfstandig	Financieel kwetsbaar		
		betaald werk	uitkering	geen eigen inkomen <sup>1)</sup>
<b>2010</b>	%			
<i>Ongecorrigeerd</i>				
Economisch zelfstandig	86	34	12	34
Financieel kwetsbaar				
betaald werk	6	47	9	13
uitkering	7	11	75	7
geen eigen inkomen <sup>1)</sup>	1	9	4	46
<i>Gecorrigeerd<sup>2)</sup></i>				
Economisch zelfstandig	85	35	17	31
Financieel kwetsbaar				
betaald werk	6	47	9	13
uitkering	7	10	73	9
geen eigen inkomen <sup>1)</sup>	2	8	2	47

<sup>1)</sup> Inclusief studentes.

<sup>2)</sup> Gecorrigeerd voor leeftijd en (eventuele) verandering in huishoudenssamenstelling.

zonder inkomen. Van deze twee groepen bevindt bijna de helft zich vijf jaar later nog in dezelfde situatie. Wanneer echter bij de vrouwen zonder eigen inkomen de studenten van 2005 niet worden meegenomen, dan heeft twee derde in 2010 nog steeds geen eigen inkomen. Het meest stabiel zijn de economisch zelfstandige vrouwen. Van hen verdient 85 procent in 2010 nog steeds minimaal het bijstandsniveau.

## 6 Conclusies

In het sinds 2000 gevoerde emancipatiebeleid is een belangrijk streven van de overheid om de arbeidsparticipatie van vrouwen en hun financiële zelfredzaamheid te verhogen (Ministerie van OCW, 2011). Dat maakt hen minder afhankelijk van een partner of van een uitkering. Bovendien is een grotere arbeidsdeelname (in personen en in uren) ook nodig om de verwachte structurele tekorten op de arbeidsmarkt en de kosten van de vergrijzing op te vangen. Toch was in 2010 maar ongeveer de helft van de vrouwen economisch zelfstandig. Dit terwijl bijna 70 procent van de vrouwen er belang aan hecht in hun eigen levensonderhoud te kunnen voorzien (Van den Brakel e.a., 2011).

Van de vrouwen van 20 tot 65 jaar die niet economisch zelfstandig zijn, heeft een derde geen inkomen of studeert nog. Vrouwen zonder inkomen zijn vrijwel altijd getrouwd of samenwonend. Het merendeel bestaat uit wat oudere vrouwen van wie de kinderen al (bijna) uitgevlogen zijn. Bijna drie op de tien zijn jongere vrouwen met uitsluitend minderjarige kinderen. Deze vrouwen zijn voor hun levensonderhoud afhankelijk van hun partner, wat hen kwetsbaar maakt in geval van het overlijden van de partner of een scheiding (zie ook Peek 2012). Bovendien bouwen zij geen aanvullend pensioen op (zie ook Bos, 2012).

Nog eens een derde van de niet economisch zelfstandige vrouwen ontvangt een uitkering. Meestal gaat het om een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ziekte wordt dan ook het vaakst door deze vrouwen opgegeven als reden om niet te kunnen of willen werken. Wel zouden uitkeringsontvangsters beduidend vaker een substantiële baan willen dan vrouwen zonder inkomen. Deze noemen het meest de zorg voor het gezin of VUT/pensioen als reden om niet te werken.

Een derde van de vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn, heeft betaald werk. Meestal gaat het om een kleine baan van minder dan 12 uur per week. Een vijfde van de vrouwen met een dergelijke baan wil

niet méér werken vanwege de zorg voor het gezin of huishouden. Dit aandeel is echter flink gedaald sinds 2005. Bijna een kwart van de niet economisch zelfstandige vrouwen met een kleine baan geeft aan 12 uur of meer te willen werken. Dit aandeel is vooral hoog onder de getrouwde of samenwonende vrouwen met kinderen: ongeveer de helft van hen zou een substantiële baan willen.

Werkende vrouwen in een kwetsbare financieel kwetsbare positie weten zich dan ook betrekkelijk vaak een weg naar economische zelfstandigheid te banen: 35 procent van de vrouwen met in 2005 een baan waarin ze minder verdienen dan het bijstandsniveau, steekt vijf jaar later wel boven dit niveau uit. Ook degenen die een opleiding of studie volgden in 2005, zijn in 2010 dikwijls economisch zelfstandig. Vrouwen met een uitkering zijn het minst mobiel: driekwart van hen is na vijf jaar nog steeds afhankelijk van een uitkering.

Hoewel de persoonlijke inkomenssituatie van economisch onzelfstandige vrouwen niet florissant is, hoeven zij niet per se in penibele financiële omstandigheden te leven. Alleenstaande vrouwen en alleenstaande moeders die niet economisch zelfstandig zijn, bevinden zich het vaakst daadwerkelijk in een kwetsbare positie: hun inkomen is laag en vaak hebben ze weinig of geen vermogen (zie tabel B.3).<sup>2)</sup>

Bij getrouwde of samenwonende vrouwen ligt het gezinsinkomen meestal – mede door het inkomen van de partner – boven de armoedegrens. Ook is er dikwijls sprake van een vermogensbuffer. Toch zijn deze vrouwen kwetsbaar bij een scheiding of het overlijden van de partner. Tegelijkertijd is ook een economisch zelfstandige positie geen garantie dat een moeder zichzelf én haar kinderen kan onderhouden wanneer haar partner wegvalt. Behalve van de hoogte van haar eigen inkomen hangt dat onder meer ook af van de hoogte van een eventuele alimentatie. Daarnaast kan hierbij ook een nabestaandenuitkering een rol spelen (Chkalova, 2010).

## **Technische toelichting**

### *Data*

Voor de analyses in dit artikel is gebruik gemaakt van het Inkomenspanelonderzoek (IPO) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB) die verrijkt is met inkomensgegevens. Het IPO is een panel(steekproef)onderzoek dat een beeld geeft van de samenstelling en verdeling van het inkomen van personen en huishoudens in Nederland. De inkomensgegevens zijn hoofdzakelijk afkomstig van de belasting- en toeslagenadministratie van de Belastingdienst. Deze zijn aangevuld met gegevens over individuele huurtoeslag, studiefinanciering en tegemoetkoming in de schoolkosten. Kinderbijslag wordt toegerekend op basis van de samenstelling van het huishouden.

De EBB verschaft maandelijks van bijna 30 duizend steekproefpersonen informatie over de arbeidsmarktpositie. De deelnemende steekproefpersonen worden vijf maal benaderd gedurende een (volg)jaar. Aan de per peilmoment bevroegde 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. Die informatie is voornamelijk afkomstig van de Belastingdienst

<sup>2)</sup> Om te bepalen of een vrouw (met haar gezin) een kans op armoede heeft wordt doorgaans de lage-inkomensgrens gebruikt. In combinatie met een laag vermogen is een laag inkomen indicatief voor een lage welvaartspositie (SCP/CBS, 2011).

### *Multipele classificatieanalyse (mca)*

Mca kan opgevat worden als een speciale vorm van regressieanalyse waarin de categoriale onafhankelijke variabelen getransformeerd zijn tot variabelen met twee categorieën (dummy's). De regressiecoëfficiënten zijn zodanig lineair getransformeerd dat ze het verschil tussen het (gecorrigeerde) groepsgemiddelde en het algemene gemiddelde weergeven (Lolle, 2007). De mca-analyse geeft zowel de ongecorrigeerde als de voor controlekenmerken gecorrigeerde groepsgemiddelden. Zo'n groepsgemiddelde is dan bijvoorbeeld het percentage economisch zelfstandigen in 2010 onder de vrouwen met werk die niet economisch zelfstandig waren in 2005. Zulke percentages worden telkens zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd voor de controlekenmerken leeftijd en verandering in huishoudtype gepresenteerd. De laatste variabele is als een dummy opgenomen (wel/geen verandering).

Reguliere, kleinste kwadratenregressie wijst uit dat er eerste orde interactie-effecten bestaan tussen economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie in 2005 en de controlekenmerken. Strikt genomen moeten de percentages daarom gepresenteerd worden voor de afzonderlijke categorieën van elk van de controlekenmerken. Omwille van de overzichtelijkheid is hier echter van afgeweken: de strekking van de conclusies verandert namelijk niet.

### **Literatuur**

Bos, W. (2012, 24 januari). Vrouwen nog steeds op flinke pensioenachterstand. CBS-Webmagazine.

Brakel, M. van den (2011). Man-vrouwverschillen in de intensiteit van economische zelfstandigheid. Sociaaleconomische trends, 1/2011.

Brakel, M. van den, en M. Hartgers (2011, 7 maart). Arbeidsdeelname van Nederlandse vrouwen zeer hoog. CBS-Webmagazine.

Brakel, M. van den, W. Bos, A. Merens, B. Dankmeyer en K. Hagoort (2011). Inkomen. In: Merens, A., M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), Emancipatiemonitor 2010. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

CBS (2012). Welvaart in Nederland. Centraal Bureau voor de Statistiek, Heerlen.

Chkalova, K. (2010, 25 januari). Vier op de tien nabestaanden ontvangen Anw-uitkering. CBS-Webmagazine.

Cloïn, M en M. Souren (2011). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: Merens, A., M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), Emancipatiemonitor 2010. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

Dekker, R. en L. Kösters (2010). Zzp'ers in Nederland: de baan zekerheid voorbij? Sociaaleconomische trends, 4/2010.

Janssen, B. en W. Portegijs (2011). Betaalde arbeid. In: Merens, A., M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), Emancipatiemonitor 2010. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag. Kösters, L. en K. Leufkens (2009). Thuiswerkers en vanuit-huiswerkers zijn vaak zelfstandigen. Sociaaleconomische trends, 2/2009.

Lolle, H. (2007, september). Multiple Classification Analysis (MCA). An, unfortunately, nearly forgotten method for doing linear regression with categorical variables. ECPR Conference Paper, Pisa.

Moonen, L. (2012). Inkomen verklaard? Het inkomen van werknemers en zelfstandigen nader bekeken. Sociaaleconomische trends, 2/2012.

Moonen, L. (2012, 25 juni) Winst voor vrouwelijke zelfstandige zonder personeel 40 procent lager dan bij mannen. CBS-Webmagazine.

Nicolaas, H., E. Wobma en J. Ooijevaar (2010). Demografie. In: Vliet, R. van der, J. Ooijevaar en A. Boerdam (red.), Jaarrapport Integratie. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.

Peek, S. (2012). Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders. Sociaaleconomische trends, 3/2012.

Riele, S. te, en M. Souren (2010). Combinatie van zorg en werk: de invloed van baankenmerken. Sociaaleconomische trends, 1/2010.

SCP/CBS (2011). Armoedesignalement 2011. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

Takkenberg, D. (2009). Jongeren leren langer door. Sociaaleconomische trends, 4/2009.

## B.1 Mannen en vrouwen van 20 tot 65 jaar naar economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2010\*\*

	Mannen				Vrouwen			
	economisch zelfstandig	financieel kwetsbaar			economisch zelfstandig	financieel kwetsbaar		
		betaald werk	uitkering	geen eigen inkomen <sup>1)</sup>		betaald werk	uitkering	geen eigen inkomen <sup>1)</sup>
	%							
<b>Totaal</b>	74	6	13	6	52	16	15	17
<i>Leeftijd</i>								
20 tot 30 jaar	57	11	5	27	48	13	6	32
30 tot 45 jaar	86	5	8	1	63	18	11	8
45 tot 55 jaar	84	4	10	1	58	18	14	10
55 tot 65 jaar	62	4	32	1	32	14	31	23
<i>Huishoudenssamenstelling<sup>2)</sup></i>								
Alleenstaande	63	8	21	9	53	8	27	13
Paar met alleen minderjarige kinderen	90	4	4	1	59	22	7	12
Paar met meerderjarige kinderen	84	4	11	1	49	24	9	18
Paar zonder kinderen	73	5	19	3	50	14	15	21
Eenouder	76	4	19	.	54	10	33	3
Overig	75	8	12	5	50	19	14	17
<i>Herkomst</i>								
Nederland	78	5	12	6	55	16	13	16
Westers land	71	8	14	7	49	17	16	18
Niet-westers land	55	12	22	11	37	14	26	23
<i>Opleidingsniveau</i>								
Lager	66	7	22	5	28	21	26	25
Middelbaar	74	5	11	10	53	17	12	18
Hoger	83	4	8	5	74	8	8	10

<sup>1)</sup> Inclusief studenten en overige niet-actieven.

<sup>2)</sup> Alleen hoofdkostwinners en partners van hoofdkostwinner.



## B.2 Economisch zelfstandigheid van mannen en vrouwen van 20 tot 65 jaar met een baan, 2010\*

	Mannen	Vrouwen
	%	
<b>Totaal</b>	88	72
<i>Wekelijks arbeidsduur</i>		
1 tot 12 uur	14	9
12 tot 20 uur	32	41
20 tot 28 uur	59	79
28 tot 35 uur	88	91
35 tot en met 40 uur	96	92
Meer dan 40 uur	86	79
<i>Positie in werkring</i>		
Werknemer	90	74
Zelfstandige	76	53
<i>Bedrijfstak</i>		
Landbouw en visserij	77	52
Industrie	93	75
Bouwnijverheid	92	69
Handel/horeca	79	56
Vervoer en communicatie	86	66
Financiële en zakelijke dienstverlening	89	75
Openbaar bestuur en onderwijs	95	89
Gezondheids- en welzijnzorg	92	76
Cultuur en overige dienstverlening	75	56

## B.3 Financieel kwetsbare<sup>1)</sup> vrouwen van 20 tot 65 jaar naar welvaartspositie van het huishouden, 2010\*\*

	Eenheid	Alleenstaande vrouw	Vrouw met partner zonder kinderen	Moeder met partner en alleen minderjarige kinderen	Moeder met partner en meerderjarige kinderen	Alleenstaande moeder
<b>Laag inkomen</b>	<i>x 1 000</i>	117	42	69	16	57
Vermogen	%					
tot 2 500 euro		71	49	57	41	70
2 500 tot 10 000 euro		12	10	11	13	14
10 000 tot 50 000 euro		6	8	10	8	7
50 000 euro of meer		11	32	22	38	9
<b>Inkomen boven lage-inkomensgrens</b>	<i>x 1 000</i>	125	639	474	296	87
Vermogen	%					
tot 2 500 euro		28	17	30	16	57
2 500 tot 10 000 euro		14	8	7	7	14
10 000 tot 50 000 euro		19	14	15	12	10
50 000 euro of meer		39	61	48	64	18

<sup>1)</sup> Van de economisch zelfstandige vrouwen leeft bijna 2 procent in een huishouden met een risico op armoede.

# Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders

*Suzanne Peek*

**Gescheiden moeders stoppen twee keer zo vaak met werken dan niet gescheiden moeders. Ook beginnen ze vaker met werken. Wanneer er gecontroleerd wordt voor onder meer onderwijsniveau en leeftijd blijft deze samenhang bestaan. Voor gescheiden moeders met een nieuwe partner is deze samenhang sterker dan voor alleenstaande gescheiden moeders. Voor de lange termijn bestaat er alleen voor stoppen met werken een significant verschil tussen gescheiden en niet gescheiden moeders.**

## 1 Inleiding

De overheid streeft er met haar emancipatiebeleid naar de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen en op die manier het verwerven van eigen inkomen te stimuleren. Met een stijgend aantal werkende vrouwen lijkt dit beleid zijn vruchten af te werpen (Van den Brakel en Leufkens, 2011). Het emancipatiebeleid is vooral gericht op het vergroten van de economische zelfstandigheid. Dat wil zeggen dat men door betaald werk minimaal een inkomen op bijstandsniveau heeft. In de afgelopen tien jaar tijd is de economische zelfstandigheid van vrouwen van 15 tot 65 jaar toegenomen van 39 procent in 2001 naar 47 procent in 2010 (CBS, 2012). Dit aandeel blijft wel nog steeds achter bij dat van mannen: van hen is ongeveer 70 procent economisch zelfstandig. Reden hiervoor is deels de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen en ook het hoge aandeel vrouwen met een deeltijdbaan speelt een rol. Vooral wanneer er kinderen komen, gaan veel vrouwen minder uren werken of stoppen zelfs met werken.

Hoewel bijna 60 procent van de gehuwde of samenwonende moeders met minderjarige kinderen in 2010 economisch zelfstandig was, had 11 procent geen eigen inkomen en was dus voor het levensonderhoud afhankelijk van de partner. Van de overige moeders had 7 procent een uitkering, terwijl 22 procent weliswaar buitenshuis werkte, maar daarmee niet genoeg verdiende om zichzelf te financieel te kunnen redden (Van den Brakel, 2012). Ruim 40 procent van deze moeders bevond zich dus in een kwetsbare financiële positie.

Het gebrek aan economische zelfstandigheid kan deze moeders parten spelen bij een scheiding. Immers niet altijd wordt er alimentatie toegekend en bovendien is deze vaak niet voldoende om het verlies aan inkomsten te compenseren. Vanaf de jaren zestig is het aantal huwelijken afgenomen en het aantal echtscheidingen gestegen. Rond 1960 scheidden er jaarlijks 2 per 1 000 gehuwde vrouwen. Een halve eeuw later, in 2010, zijn dat er met 9 per 1 000 gehuwde vrouwen meer dan vier keer zo veel. Bij 55 procent van de scheidingen waren in 2011 minderjarige kinderen betrokken. De meeste kinderen blijven na de scheiding bij de moeder wonen.

Dit artikel richt zich op de vraag in hoeverre de arbeidsparticipatie van moeders verandert rondom een (echt)scheiding. Uit een eerder onderzoek van Bouman (2005) kwam naar voren dat moeders die kort geleden gescheiden zijn, vaker gaan werken om de negatieve gevolgen van een echtscheiding op te vangen. Dit gold ook voor moeders met een nieuwe partner, omdat zij zich door het ervaren van een echtscheiding realiseerden hoe belangrijk het is om financieel zelfredzaam te zijn. Het kan echter ook zijn dat na een scheiding meer moeders stoppen met werken, omdat ze door de scheiding (grotendeels) alleen voor de verzorging van de kinderen kwamen te staan.

In dit artikel wordt behalve op de veranderingen in de arbeidsparticipatie rondom de scheiding, ook ingegaan op de veranderingen op de lange termijn. Aannemelijk is namelijk dat niet alle veranderingen zich direct na de scheiding zullen voordoen. Zo kan het zijn dat vrouwen eerst hun thuissituatie op orde willen hebben voordat ze beginnen met werken. Of dat het even duurt voordat ze een baan hebben gevonden. Omdat een deel van de moeders na de scheiding een nieuwe partner heeft, wordt er tevens een vergelijking gemaakt tussen gescheiden moeders met en zonder nieuwe partner.

Voor dit onderzoek is voor de jaren 1999–2009 gebruik gemaakt van verschillende registerdata uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). De data hebben betrekking op vrouwen van 15 tot 65 jaar die als ouder in een huishouden met kinderen aanwezig zijn. Hierbij is het jongste, thuiswonende kind jonger dan 18 jaar. Deze vrouwen worden in het artikel aangeduid als 'moeders.' Onder een scheiding wordt in dit artikel 'uit elkaar gaan' verstaan: het gaat dus om gehuwden en ongehuwd samenwonenden (met of zonder geregistreerd partnerschap) die uit elkaar gaan, ook als ze officieel nog gehuwd zijn. Van arbeidsdeelname is sprake wanneer iemand een betaalde baan heeft van ten minste één uur per week.

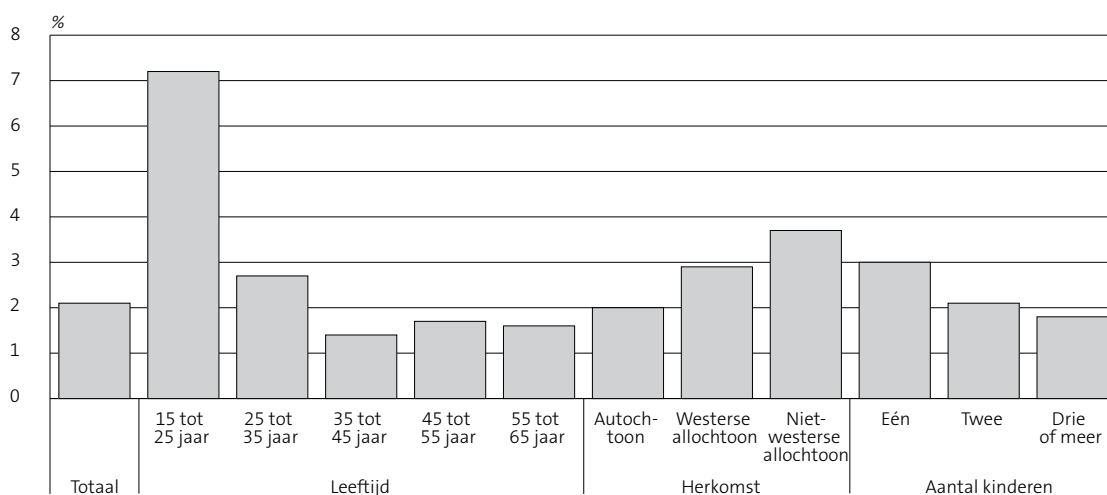
## 2 Welke vrouwen zijn gescheiden?

In 2009 waren er 2 miljoen gehuwde of samenwonende moeders en ruim 300 duizend alleenstaande moeders van 15 tot 65 jaar. Vergeleken met 1999 was het aantal gehuwde moeders met een partner iets afgenomen, terwijl het aantal alleenstaande moeders juist was toegenomen.

Deze trend komt onder andere door een lichte toename van het aantal jaarlijkse scheidingen. Tussen september 2008 en september 2009 waren er 40 duizend moeders die een scheiding meemaakten. Tien jaar daarvoor waren dat er 36 duizend. Dat zijn 2,1 procent respectievelijk 1,9 procent van alle moeders met een partner.

Onder jonge moeders was het aandeel dat gescheiden is groter dan onder moeders van 35 jaar en ouder. Wel ging het vooral bij de moeders onder de 25 jaar om een betrekkelijk kleine groep. Ook waren er naar verhouding meer niet-westers allochtone moeders dan autochtone moeders die zijn gescheiden. Ditzelfde gold voor moeders met één kind in vergelijking met moeders met twee of meer thuiswonende, minderjarige kinderen.

### 2.1 Gescheiden moeders tussen september 2008 en september 2009



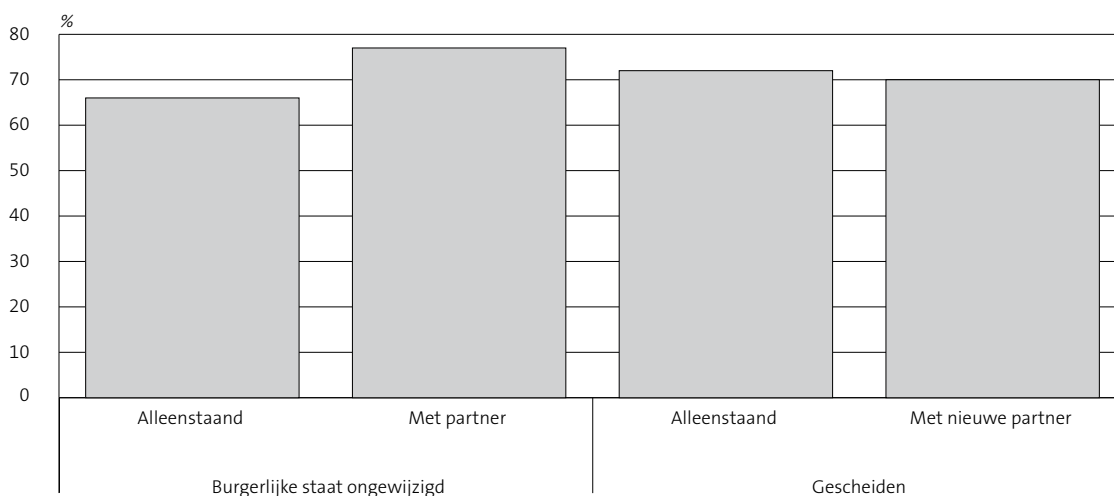
Van de moeders die tussen september 2008 en 2009 een scheiding doormaakten, waren er 37 duizend na hun scheiding alleenstaand, terwijl bijna 3 duizend (7,3 procent van het totale aantal gescheiden moeders) een nieuwe partner hadden met wie ze samenwoonden. In de periode tussen 1999 en 2000 had gemiddeld 8,7 procent van de gescheiden moeders in het jaar van de scheiding een nieuwe partner. Het aandeel is dus vanaf het begin van de eeuw iets afgenomen.

### 3 Arbeidsparticipatie van moeders in het jaar van scheiden

De arbeidsparticipatie van vrouwen van 15 tot 65 jaar is de laatste jaren fors toegenomen. In 2009 werkten ruim 3,7 miljoen vrouwen (67 procent) één uur of meer per week; in 1999 waren dit er nog 3 miljoen (57 procent).<sup>1)</sup> Ook onder moeders is deze toename te zien. Zo steeg het aandeel moeders met een baan van 56 procent in 1999 naar 72 procent in 2009.

Van de 37 duizend moeders die tussen 2008 en 2009 scheidden en er alleen voor kwamen te staan had 72 procent in 2009, dat wil zeggen in het jaar van scheiden, een betaalde baan van één uur per week of meer. Bij de gescheiden vrouwen met een nieuwe partner ging dat met 70 procent om een vergelijkbaar aandeel. De arbeidsparticipatie was het hoogst bij de moeders met een partner die niet gescheiden waren: van hen was 76 procent aan het werk. Alleenstaande moeders, die tussen 2008 en 2009 alleenstaand waren gebleven, werkten met een aandeel van 65 procent het minst vaak.

#### 3.1 Arbeidsparticipatie<sup>1)</sup> moeders in 2009 naar verandering burgerlijke staat in 2008/2009



<sup>1)</sup> Betaald werk van één uur of meer per week

### 4 Veranderingen van arbeidsparticipatie rondom de scheiding

Het is niet alleen interessant om naar de arbeidsparticipatie in het jaar van scheiding te kijken, maar ook naar de verandering van arbeidsparticipatie. Daarbij gaat het om het aandeel moeders dat stopt met werken en het aandeel dat juist begint met werken. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de (al dan

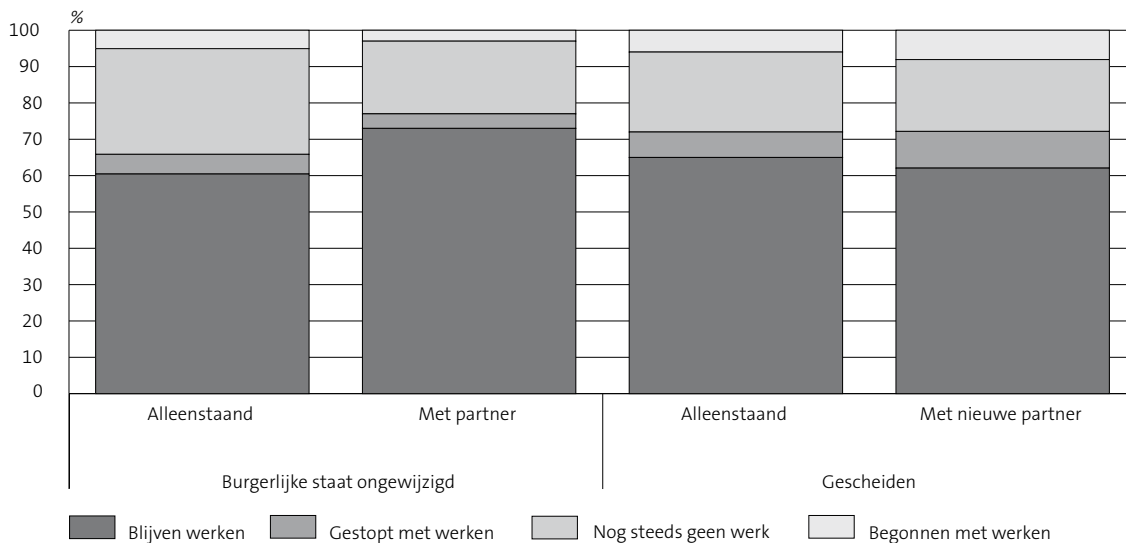
<sup>1)</sup> Voor dit onderzoek is het SSB banenbestand gebruikt. Over arbeidsparticipatie publiceert het CBS ook op basis van de Enquête Beroepsbevolking. Tussen beide bestanden bestaan kleine verschillen, doordat o.a. in het SSB banen vanaf 1 uur worden meegenomen en in de EBB vanaf 12 uur.

niet weer samenwonende) gescheiden moeders en de moeders die niet gescheiden zijn. Op deze manier kan er eveneens in kaart gebracht worden welke ontwikkelingen er optreden in de arbeidsparticipatie van moeders met een partner.

In de periode september 2008 tot en met september 2009 is 4 procent van de moeders gestopt met werken. Gescheiden moeders stopten vaker met werken dan moeders die nog steeds een partner hebben: 7 procent versus 4 procent. Dit kan er mee te maken hebben dat wanneer vrouwen er alleen voor komen te staan, zij meer tijd nodig hebben voor de zorg van het kind en het huishouden (Bouman, 2005). Van de gescheiden moeders stopten degenen die na een scheiding opnieuw gingen samenwonen vaker met werken dan degenen die alleenstaand waren, namelijk 10 procent tegenover 7 procent.

Tegelijkertijd is 4 procent van de moeders in deze periode begonnen met werken. Gescheiden moeders startten vaker met werken dan moeders met een partner: 6 procent versus 4 procent. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat gescheiden moeders zonder baan zelf voor het gezinsinkomen moeten zorgen, nu het inkomen van de partner is weggefallen. Daarnaast kan het zijn dat zij beseffen hoe belangrijk het is om financieel onafhankelijk te zijn (Bouman, 2005). Gescheiden moeders met een nieuwe partner blijken vaker te beginnen met werken dan alleenstaande gescheiden moeders.

#### 4.1 Verandering arbeidspositie moeders naar verandering burgerlijke staat, 2008/2009



Dat gescheiden moeders vaker stoppen en ook vaker beginnen met werken dan moeders die bij hun partner gebleven zijn, geldt eveneens in subgroepen. Wel zijn bij westerse allochtonen de gescheiden alleenstaande moeders iets vaker gestopt met werken dan de gescheiden moeders met een nieuwe partner.

#### 5 Logistische regressie analyse: veranderingen rondom de scheiding

Uit paragraaf 4 kwam naar voren naar voren dat moeders rondom een scheiding vaker stoppen en beginnen met werken dan moeders die bij hun partner bleven. Verschillende achtergrondkenmerken zoals

leeftijd, herkomst en onderwijsniveau spelen hierbij een rol. Om met deze kenmerken rekening te kunnen houden, zijn logistische regressieanalyses uitgevoerd.

De afhankelijke variabelen in deze regressieanalyse zijn: stoppen met werken en starten met werken. De verklarende variabelen in het model zijn: onderwijsniveau, herkomst, aantal kinderen, leeftijd van de moeder en leeftijd van het jongste kind. Deze variabelen worden meegenomen omdat de verwachting is dat zij invloed hebben op de kans voor vrouwen om al dan niet te scheiden en aan het werk te zijn (De Vries, 2011).

De referentiegroepen bij de multivariate analyse bestaat uit moeders met een partner, moeders tussen 35 en 45 jaar oud, moeders met 1 kind van 0 tot 3 jaar oud en moeders met een laag opleidingsniveau. Het verschil wordt weergegeven door middel van een odds ratio's. De uitkomsten staan in tabel B.1.

Gescheiden moeders hebben een statistisch significant grotere kans om te stoppen en te beginnen met werken dan moeders met een partner. Deze kans is ruim twee keer zo groot. De odds ratio is het grootste voor moeders die na de scheiding opnieuw zijn gaan samenwonen. Wanneer er gecontroleerd wordt voor diverse achtergrondkenmerken wordt de samenhang tussen scheiding en stoppen en beginnen met werken minder groot, maar is nog steeds significant.

In de multivariate analyse worden tevens eerdere bevindingen wat betreft de verschillende achtergrondkenmerken grotendeels bevestigd. Voor niet-westerse allochtonen is de kans om te stoppen en te beginnen met werken iets groter dan voor westerse allochtonen. Voor onderwijsniveau geldt hoe hoger opgeleid, des te kleiner kans om te stoppen en starten met werken.

## **6 Veranderingen in arbeidsparticipatie na vier jaar**

Mogelijk treden er niet alleen veranderingen op in de arbeidsparticipatie van moeders rondom echtscheiding maar ook op de lange termijn. Daarom is ook situatie vier jaar na scheiding onderzocht. Wat bleek was dat ruim 21 duizend van de 30 duizend tussen 2005 en 2006 gescheiden moeders na vier jaar nog steeds alleenstaand is en dat ongeveer 9 duizend gescheiden moeders een nieuwe partner hebben.

Kijk je naar de verandering van arbeidsparticipatie dan blijkt dat gescheiden moeders ook vier jaar na de scheiding vaker te stoppen en te beginnen met werken dan de moeders die bij hun partner gebleven zijn. Wel is het verschil kleiner dan rondom de scheiding, namelijk 1 procentpunt. Het aandeel moeders dat stopt of begint met werken is op de lange termijn groter dan op de korte termijn. Dit is ook logisch omdat vrouwen in vier jaar meer tijd hebben om te stoppen of te starten.

## **7 Logistische regressie analyse: veranderingen na vier jaar**

Ook voor de lange termijn is er een logistische regressieanalyse uitgevoerd waarbij gecontroleerd is voor achtergrondkenmerken, zie tabel B.2. Hieruit blijkt dat op de lange termijn de groep gescheiden alleenstaande moeders, wat betreft starten met werken, niet langer significant afwijkt van de moeders die bij hun partner gebleven zijn. Dit in tegenstelling tot de situatie rondom scheiding waar het verschil nog wel significant was.

Op de lange termijn lijkt het aantal minderjarige thuiswonende kinderen minder bepalend te zijn voor het al dan niet stoppen met werken dan rondom de scheiding. Voor het beginnen met werken is deze kans op de lange termijn juist groter. Wat betreft de leeftijd van de moeder, lijkt de jongste leeftijdscategorie op de

lange termijn iets minder af te wijken van de andere categorieën. Daarnaast hebben moeders tussen 55 en 65 jaar oud een significant grotere kans om te stoppen met werken; eerder was deze kans nog niet significant.

De leeftijd van het jongste kind lijkt bij starten met werken meer van belang op de lange termijn dan rondom de scheiding. Voor het onderwijsniveau geldt het omgekeerde voor het stoppen met werken.

## **8 Conclusie**

In dit onderzoek stond de vraag centraal in hoeverre de arbeidsparticipatie van moeders verandert rondom scheiding. Gebleken is dat gescheiden moeders in vergelijking met moeders die bij hun partner beleven vaker stoppen en ook vaker beginnen met werken. Dat geldt vooral voor gescheiden moeders met een nieuwe partner. Dit gaat ook op wanneer er wordt gecorrigeerd voor verschillende achtergrondkenmerken. Wel is de samenhang tussen scheiding en arbeidsparticipatie na controle voor de verschillende achtergrondkenmerken iets zwakker.

Over het algemeen is op de lange termijn eenzelfde patroon te zien als voor rondom scheiding. Alleen is zowel het aandeel moeders dat stopt met werken als het aandeel dat begint met werken op de langere termijn iets groter dan rondom scheiding. Bovendien bestaat er op de lange termijn alleen voor stoppen met werken een significant verschil tussen gescheiden en niet gescheiden moeders.

## **Technische toelichting**

In dit artikel is gebruik gemaakt van het banenbestand van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Dit is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes. Per jaargang worden meer dan 50 registers gebruikt. Daarnaast is ook informatie opgenomen uit enkele enquêtes. Met gegevens uit het SSB worden over verschillende onderwerpen statistieken gemaakt en wordt sociaalwetenschappelijk onderzoek uitgevoerd.

Van de vrouwen die zijn gescheiden is zowel de verandering in arbeidsparticipatie rondom de scheiding bekeken als die vier jaar na scheiding. Bij de arbeidsparticipatie rondom scheiding gaat het om veranderingen die plaatsvinden tussen september 2008 en september 2009. Bij de lange termijn gaat het om de periode september 2006 en september 2009. Verder is rekening gehouden met een aantal persoons- en achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, aantal thuiswonende minderjarige kinderen in het huishouden en de leeftijd van het jongste thuiswonende kind. Er zijn hiertoe logistische regressieanalyses uitgevoerd. Bij de logistische regressieanalyses geeft de odds ratio de samenhang weer. Een odds ratio kleiner dan 1 betekent een negatieve samenhang tussen een kenmerk en het stoppen of beginnen met werken, terwijl een odds ratio groter dan 1 een positieve samenhang impliceert.

Bij deze analyse moet ook een referentiecategorie worden gekozen. Voor veel achtergrondkenmerken is daarvoor de grootste groep gekozen.

## **Begrippen**

### *Arbeidsparticipatie*

Het aandeel personen met een baan van ten minste één uur per week gerelateerd aan het totaal aantal personen in de betreffende leeftijdscategorie.

### *Baan*

Een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat. In dit onderzoek gaat het om werknemers en zelfstandigen die minimaal 1 uur per week betaalde arbeid verrichten.

### *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.

### *Scheiding*

Ontbinding van een huwelijk, geregistreerd partnerschap en ongehuwd samenwonend zonder geregistreerd partnerschap. Het gaat steeds om het uit elkaar gaan.

## **Literatuur**

Bouman, A. M. (2005). Arbeidsparticipatie van vrouwen rond de echtscheiding. *Bevolkingstrends*, 1/2005

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

Brakel, M. van den (2012). Financieel kwetsbare vrouwen. *Sociaaleconomische trends*, 3/2012.

CBS (2012). Welvaart in Nederland. Inkomen, vermogen en bestedingen van huishoudens en personen. Den Haag/Heerlen.

Vries, J. de (2011). Echtscheiding en arbeidsparticipatie van moeders. Haalbaarheidsonderzoek. Interne notitie Centraal Bureau voor de Statistiek.



## B.1 Logistische regressie voor de kans op stoppen met werken en beginnen met werken van gescheiden moeders van 15 tot 65 jaar, 2008/2009

	Kans op stoppen met werken		Kans op beginnen met werken	
	Model 1 odds ratio	Model 2 odds ratio	Model 1 odds ratio	Model 2 odds ratio
<b>Burgerlijke staat</b>				
Gescheiden, alleenstaand	1,923*	1,573*	1,714*	1,377*
Gescheiden, nieuwe partner	2,835*	2,033*	2,129*	1,478*
Gehuwd, samenwonend	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Herkomst</b>				
Autochtoon		ref.		ref.
Westerse allochtoon		1,340*		1,376*
Niet-westerse allochtoon		1,370*		1,372*
<b>Leeftijd</b>				
15 tot 25 jaar		1,728*		2,621*
25 tot 35 jaar		1,132*		1,194*
35 tot 45 jaar		ref.		ref.
45 tot 55 jaar		0,851*		0,929*
55 tot 65 jaar		0,683*		0,784
<b>Onderwijsniveau</b>				
Laag		ref.		ref.
Midden		0,832*		0,833*
Hoog		0,596*		0,602*
<b>Aantal kinderen</b>				
1 kind		ref.		ref.
2 kinderen		0,876*		1,094*
3 of meer kinderen		0,931*		1,394*
<b>Leeftijd jongste kind</b>				
0 tot 4 jaar		ref.		ref.
4 tot 12 jaar		0,956*		0,984
12 tot 18 jaar		0,782*		0,714*
n (ongewogen)	559 360	559 360	559 360	559 360
Pseudo R kwadraat (Nagelkerke)	0,007	0,027	0,005	0,033

\* = p<,05

## B.2 Logistische regressie voor de kans op stoppen met werken en beginnen met werken van gescheiden moeders van 15 tot 65 jaar, 2006/2009

	Kans op stoppen met werken		Kans op beginnen met werken	
	model 1 odds ratio	model 2 odds ratio	model 1 odds ratio	model 2 odds ratio
<b>Burgerlijke staat</b>				
Gescheiden, alleenstaand	1,117	1,029	1,181	1,051
Gescheiden, nieuwe partner	1,572*	1,355*	1,214	0,988
Gehuwd, samenwonend	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Herkomst</b>				
Autochtoon		ref.		ref.
Westerse allochtoon		1,222*		1,283*
Niet-westerse allochtoon		1,303*		1,316*
<b>Leeftijd</b>				
15 tot 25 jaar		1,325*		2,209*
25 tot 35 jaar		1,128*		1,137*
35 tot 45 jaar		ref.		ref.
45 tot 55 jaar		0,914*		0,916*
55 tot 65 jaar		1,443*		0,882
<b>Onderwijsniveau</b>				
Laag		ref.		ref.
Midden		0,815*		0,804*
Hoog		0,620*		0,505*
<b>Aantal kinderen</b>				
1 kind		ref.		ref.
2 kinderen		0,856*		1,244*
3 of meer kinderen		0,888*		1,685*
<b>Leeftijd jongste kind</b>				
0 tot 4 jaar		ref.		ref.
4 tot 12 jaar		0,787*		0,992
12 tot 18 jaar		0,790*		0,628*
n (ongewogen)	398 857	398 857	398 857	398 857
Pseudo R kwadraat (Nagelkerke)	0,003	0,015	0,005	0,035

\* = p<,05

# Slachtofferschap op het werk

*Marjolein Korvorst, Elke Moons en Mieke Mateboer*

**Hoe wijdverbreid zijn agressie, geweld en intimidatie op het werk in Nederland? Welke werknemers worden hier vooral slachtoffer van en om welke vormen van agressie gaat het dan? Zijn er ook verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven of tussen bedrijfstakken? In dit artikel wordt het op basis van cijfers uit de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) agressie op de werkvloer in kaart gebracht. Daarnaast wordt ook ingegaan op de relatie tussen slachtofferschap op het werk en langdurig ziekteverzuim, gezondheid en werktevredenheid.**

## 1 Inleiding

Werkgevers in Nederland zijn verplicht om hun personeel te beschermen tegen agressie, intimidatie en geweld op de werkplek, op grond van de Arboret: artikel 4. Het kan hierbij gaan om *externe* agressie van klanten, cliënten, patiënten, scholieren of publiek, maar ook om *interne* agressie door collega's of leidinggevenden. Agressie en intimidatie vallen onder de categorie 'psychosociale arbeidsbelasting' in de Arboret. Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze arbeidsbelasting zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (onder andere via sancties, vertrouwenspersoon en klachtencommissie).

Ook het Burgerlijk Wetboek beschermt de werknemer impliciet tegen agressie. Op grond van artikel 7:658 heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. Preventief beleid met betrekking tot agressie en geweld op het werk voorkomt ziekteverzuim en zorgt voor een hogere tevredenheid onder werknemers (SZW Arboportal, 2012).

Initiatieven om agressie en intimidatie op het werk terug te dringen zijn er te over. In het overheidsprogramma (inclusief expertisecentrum) 'Veilige publieke taak' wordt werkgevers ondersteuning geboden bij het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld. Zo is ook het programma 'Gezond, Vitaal en Veilig werken' van TNO gericht op preventie, het monitoren van psychosociale risico's en duurzame inzetbaarheid. Meer recent is het actieplan 'Veilig werken in de zorg' gelanceerd (Rijksoverheid, Kamerbrief 22-03-2012). In dit programma worden er bijvoorbeeld enkele miljoenen euro uitgetrokken om agressiviteit in de zorg tegen te gaan. Dergelijke rijksbrede initiatieven schetsen een beeld van urgentie en noodzaak tot actie. In dit perspectief is het zinvol om na te gaan hoe vaak agressie op het werk voorkomt.

Doel van dit artikel is het in kaart brengen van agressie en geweld op de werkvloer in Nederland. Welke werknemers hebben hier vooral mee te maken en om welke vormen gaat het dan? Zijn er ook verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven of tussen bedrijfstakken?

De Integrale Veiligheidsmonitor (IVM) – die door het CBS wordt uitgevoerd in samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie – en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) – die door TNO en het CBS wordt uitgevoerd – zijn twee belangrijke bronnen met informatie over agressie en geweld op de werkvloer. Om een zo compleet mogelijk beeld van agressie op het werk te schetsen, is daarom zowel gebruik gemaakt van gegevens van de IVM als van de NEA. Voor deze analyse is in beide bronnen de doelpopulatie afgebakend op werknemers van 15 tot 65 jaar. Voor de IVM is slachtofferschap op het werk voor de categorie werknemers gebaseerd op een koppeling met het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en de specifieke vraag naar delictlocatie (i.e. op het werk). De gegevens op basis van IVM en NEA zijn in dit artikel geanalyseerd over het jaar 2009; meer recente gegevens (uit het SSB) zijn op dit moment nog niet beschikbaar.

Daarnaast wordt in een aparte paragraaf ingegaan op de relatie tussen geweld op het werk en andere kenmerken van werknemers, zoals bijvoorbeeld werktevredenheid, ziekteverzuim en gezondheid. Voor dit deel van het onderzoek is geput uit gegevens van de NEA.

## **2 Dimensies van slachtofferschap op het werk**

Tussen de IVM en de NEA zijn er belangrijke verschillen in de onderscheiden dimensies van slachtofferschap op het werk. Deze verschillen hebben te maken met de aard en het doel van deze onderzoeken (zie Technische toelichting).

In de IVM is de vraagstelling naar slachtofferschap zoveel mogelijk afgestemd op definities van delicten volgens het Wetboek van Strafrecht.<sup>1)</sup> Er kunnen zeven soorten werkgerelateerde vermogens- of geweldsdelicten worden onderscheiden: 1) seksueel delict 2) bedreiging 3) mishandeling, 4) diefstal met geweld 5) zakkenrollerij 6) overige diefstal 7) misdrijf overig.

De vraagstelling in de NEA is ruimer en deels gericht op andere aspecten van slachtofferschap op het werk. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen van agressie waar een werknemer slachtoffer van kan zijn, zoals: 1) lichamelijk geweld 2) ongewenste seksuele aandacht 3) intimidatie en 4) pesten.

Agressie kan intern dan wel extern plaatsvinden. Een voorbeeld van interne agressie is pestgedrag door collega's of leidinggevenden. Externe agressie wordt gepleegd door bijvoorbeeld klanten, patiënten of leerlingen. Externe agressie komt – absoluut gezien – het meest voor in sectoren met een groter klantencontact. Hoewel externe agressie doorgaans vaker voorkomt, heeft interne agressie meestal een grotere impact (zie ook Van den Bossche, Van der Klauw, Ybema, De Vroome en. Venema. 2012)

De gegevens uit de IVM en de NEA met betrekking tot delicten en agressie op het werk zijn complementair. Door het gebruik van beide bronnen ontstaat een vollediger beeld van slachtofferschap op het werk en de mogelijke verschijningsvormen.

## **3 Wie zijn er vooral slachtoffer op het werk?**

### *3.1 Slachtoffers van delicten op het werk*

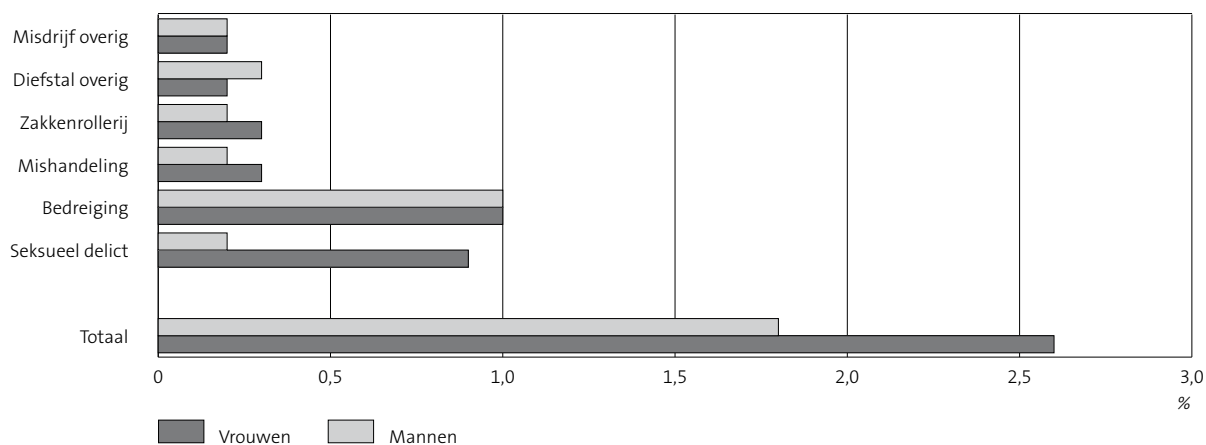
Van de werknemers vanaf 15 jaar gaf in 2009 ongeveer 2 procent aan de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van een of meerderde delicten op het werk (IVM 2009). Bedreiging en seksuele delicten voeren daarbij de boventoon. Bij seksuele delicten gaat het om iemand met seksuele bedoelingen aanraken of vastpakken op een kwetsende manier.<sup>2)</sup>

Er zijn duidelijke verschillen te zien tussen mannen en vrouwen, voor wat betreft slachtofferschap op het werk. Meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers meldden in 2009 slachtoffer te zijn geweest op het werk: 2,6 versus 1,8 procent. Bedreiging komt bij mannen en vrouwen ongeveer evenveel voor. Seksuele delicten wordt echter 4,5 keer zo vaak door vrouwen dan door mannen gemeld. (zie ook Reep-Van den Bergh, 2010). Ook zijn vrouwen vaker het slachtoffer van mishandeling en zakkenrollerij.

<sup>1)</sup> Opgemerkt moet worden dat het in de IVM anders dan bij de door de politie geregistreerde delicten gaat om een persoonlijke inschatting van de respondenten. Immers niet alle delicten worden aangegeven. Ook zijn niet alle delicten precies vergelijkbaar. Zo is het begrip 'seksueel delict' veel ruimer dan 'seksueel misdrijf' in de zin van het Wetboek van Strafrecht.

<sup>2)</sup> In de IVM is niet gevraagd naar de aard van het delict. Uit eerdere enquêtes bleek dat het voornamelijk vervelend of kwetsend (seksueel) gedrag betreft.

### 3.1.1 Slachtofferschap op het werk naar soort delict<sup>1)</sup> en geslacht, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009



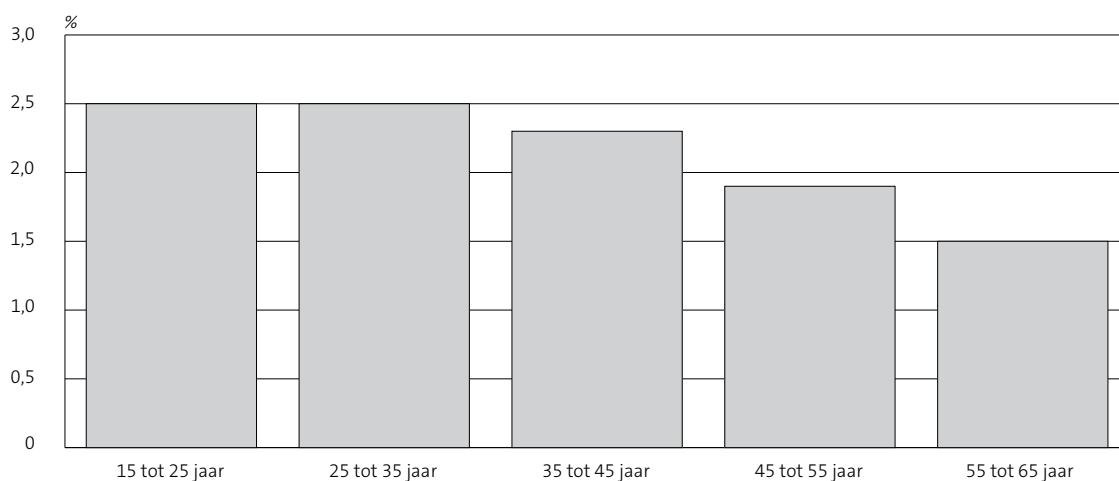
Bron: CBS, IVM.

<sup>1)</sup> Vanwege de te kleine aantallen wordt het delict 'diefstal met geweld' hier niet getoond.

Werknemers van 45 jaar en ouder zijn significant minder dikwijls slachtoffer van vermogens- en geweldsdelicten op het werk dan jongere werknemers tot 45 jaar: 1,6 tegenover 2,4 procent in 2009. Vooral bij seksuele delicten is er een sterk verband met de leeftijd. Jonge werknemers van 15 tot 25 jaar rapporteren twee keer zo vaak slachtoffer te zijn van ongewenste aandacht dan oudere werknemers (zie tabel B.1).

Ook is een duidelijk verband tussen slachtofferschap op het werk met het opleidingsniveau: werknemers met een middelbare tot hogere opleidingsachtergrond zijn vaker slachtoffer van een delict op het werk dan hun lager opgeleide collega's. Mogelijk hangt dit samen met de soort werkzaamheden en werkomgeving. Middelbaar opgeleide werknemers zijn het vaakst slachtoffer: 2,6 procent in 2009 ten

### 3.1.2 Slachtofferschap van delicten op het werk naar leeftijd, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009



Bron: CBS, IVM.

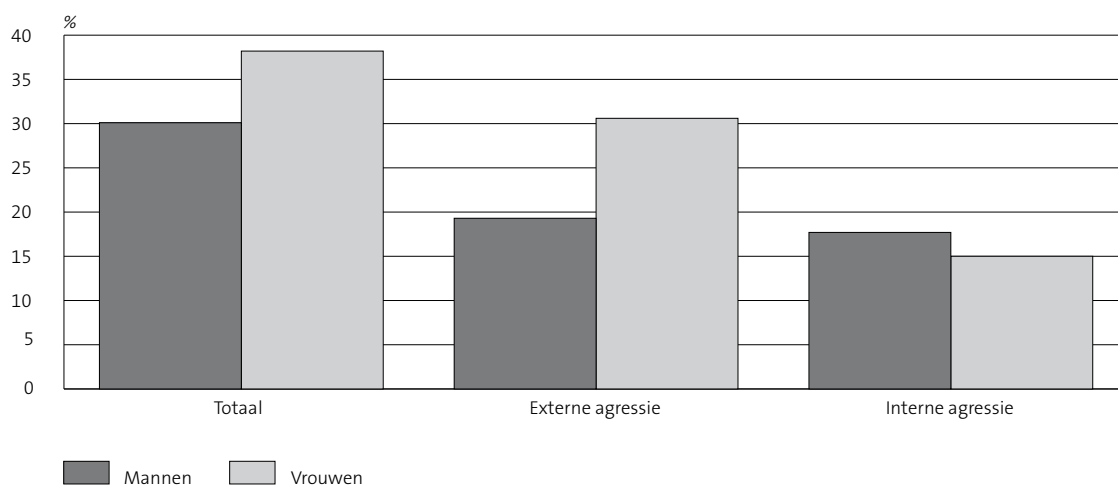
opzichte van het landelijke gemiddelde van 2 procent. Het betreft dan vooral seksuele delicten, diefstal en mishandeling op de werkvloer. Een soortgelijke relatie lijkt op te gaan voor werknemers gerangschikt naar inkomensniveau. Werknemers met een bruto maandinkomen tussen 1 500 en 4 500 euro bruto per maand zijn met 2,4 procent naar verhouding het vaakst slachtoffer op het werk.

### 3.2 Interne en externe agressie op het werk

In 2009 rapporteerde een op de drie werknemers in Nederland in het afgelopen jaar wel eens te maken te hebben gehad met agressie op de werkplek. (NEA 2009). Ruim een kwart van de slachtoffers gaf aan dat het daarbij ging om een externe vorm van agressie, bijvoorbeeld gepleegd door klanten of patiënten. Daarnaast was in ruim 16 procent van de gevallen sprake van een interne vorm van agressie door leidinggevende(n) of collega's. Intimidatie – zowel extern als intern – komt het vaakst voor, gevolgd door pesten (Mateboer, Moons en. Korvorst, 2012)

Evenals bij de IVM komen er ook bij NEA duidelijke verschillen naar voren tussen mannen en vrouwen. Bijna 40 procent van de vrouwelijke werknemers meldde in 2009 in het afgelopen jaar slachtoffer te zijn geweest van intimidatie en geweld op het werk, tegenover 30 procent van de mannelijke werknemers. Het ging voornamelijk om externe agressie zoals externe intimidatie en seksuele intimidatie. Dit hangt ermee samen dat vrouwen vaker werkzaam zijn in beroepen met externe contacten, zoals patiënten, bezoekers, klanten en leerlingen. Het gaat dan om bedrijfstakken als de zorg, het onderwijs en de horeca. Mannen geven juist iets vaker aan dan vrouwen te maken te hebben gehad met interne agressie, zoals persten en interne intimidatie (Mateboer et al., 2012).

#### 3.2.1 Slachtofferschap van interne en externe agressie op het werk naar geslacht, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009

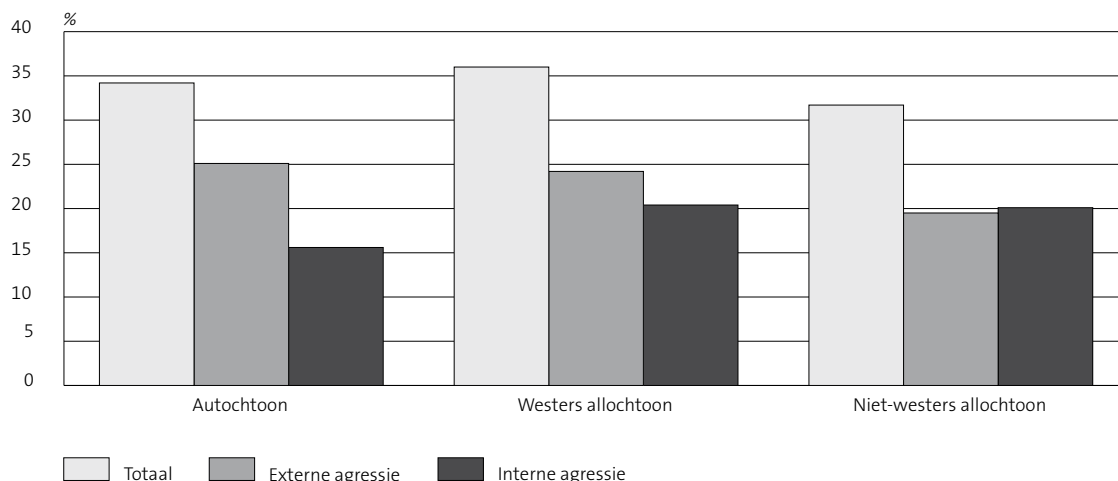


Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2009.

Wanneer wordt gekeken naar verschillen naar leeftijd, dan blijken jonge werknemers het vaakst slachtoffer te zijn van agressie op het werk. Ze hebben naar verhouding met 29 procent vooral meer te maken met externe agressie. Dit hangt ermee samen dat jongeren betrekkelijk vaak werken in de detailhandel en de horeca. Interne agressie komt bij jongeren juist het minst vaak voor (zie tabel B.2).

De herkomst van werknemers lijkt nauwelijks een factor van belang bij slachtofferschap op het werk in Nederland. Tussen autochtone en westers allochtone werknemers is er vrijwel geen verschil in het aandeel dat aangeeft te maken te hebben gehad met agressie op het werk, terwijl dit aandeel onder niet-westerse allochtonen iets lager is. Dit patroon is vergelijkbaar met dat wat naar voren komt uit de IVM (zie tabel B.1). Niet-westerse allochtonen rapporteren vooral minder dikwijls slachtoffer te zijn van externe agressie dan autochtonen en westerse allochtonen.

### 3.2.2 Slachtofferschap van interne en externe agressie op het werk naar herkomst, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009



Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.

Meer algemeen geldt dat agressie op het werk naar verhouding vaker gemeld wordt naarmate bedrijven groter zijn (zie tabel B.2). Ruim 34 procent van de slachtoffers in 2009 was werkzaam in grote bedrijven (vanaf 1 000 werkzame personen), tegenover 28 procent in kleine bedrijven (tot 50 werkzame personen).

Voor wat betreft verschillen tussen bedrijfstakken geldt dat vooral werknemers in sectoren behorende tot de niet-commerciële dienstverlening, waaronder de zorg, onderwijs, horeca en transport, een hoge mate van slachtofferschap op het werk laten zien. Hierbij gaat het vooral om externe agressie, in 2009 kwam dit bij gemiddeld bij meer dan 25 procent van de werknemers in deze sectoren voor.

Voor de gezondheidszorg springt eruit: ruim 45 procent van de werknemers had er in 2009 te maken met agressie op de werkvloer (tabel B.2). Het betrof vooral externe agressie, zoals externe intimidatie, lichamelijk geweld en seksuele intimidatie. Alleen in de zorg komen lichamelijk geweld en seksuele intimidatie vaker voor dan pesten (Mateboer et al., 2012).

Agressie door collega's of leidinggevenden (interne agressie) kwam bij alle bedrijfstakken in ongeveer gelijke mate voor.

## 4 Wat is de samenhang tussen slachtofferschap en de werksituatie?

In deze paragraaf wordt de samenhang tussen slachtofferschap en aspecten van de werksituatie van werknemers belicht. De gegevens zijn afkomstig van de NEA.

In het algemeen geven slachtoffers van interne agressie iets vaker aan over een slechtere gezondheid te beschikken dan slachtoffers van externe agressie. Het langdurig ziekteverzuim ligt dan ook iets hoger bij slachtoffers van interne dan externe agressie (3 versus 2 procent in 2009). Er zijn ook verschillen in werktevredenheid: in de groep van slachtoffers van interne agressie gaf 14 procent aan (zeer) ontevreden te zijn met hun werksituatie tegenover 7 procent van slachtoffers van externe agressie; dit in relatie tot slechts 5 procent van de groep personen die in de afgelopen twaalf maanden geen slachtoffer werden van agressie op het werk.

Volgens Van den Bossche et al. (2012) is slachtofferschap op het werk van invloed op de inzetbaarheid van werknemers, in termen van hoger ziekteverzuim. De effecten zijn groter voor interne dan voor externe agressie. Waarbij interne agressie doorgaans leidt tot meer burnout klachten, meer verzuim, een slechtere algemene gezondheid, een sterke intentie om van baan te veranderen en een verlaagde inzetbaarheid. Blootstelling aan agressie op het werk leidt, zelfs na twee jaar, tot gezondheidsschade, zoals burnout klachten en meer verzuim, en een verminderde werktevredenheid en een grotere intentie om van baan te veranderen.

Uitkomsten van de NEA laten tevens zien dat er een duidelijk verband bestaat tussen de verschillende vormen van agressie op de werkvloer en de roep om aanvullende maatregelen. Een op de vier slachtoffers van externe agressie op het werk geeft aan dat aanvullende maatregelen richting klanten nodig zijn. Voor interne agressie is dit een stuk lager, 17 procent, tegenover slechts 3 procent van de werknemers die niet slachtoffer zijn geworden.

In 2009 gaf een op de vijf werknemers die slachtoffer werden van agressie op het werk aan heel weinig of onvoldoende steun door leidinggevenden en directe collega's te hebben ontvangen. Vooral slachtoffers van

#### 4.1 Werksituatie naar slachtofferschap op het werk, werknemers 15 tot 65 jaar, 2009

	Geen slachtoffer	Slachtoffer interne agressie	Slachtoffer externe agressie
	%		
<b>Ziekteverzuim</b>			
Langdurig <sup>1)</sup>	1	3	2
<b>Gezondheid</b>			
Slecht	0,5	2	1
<b>Werktevredenheid</b>			
(Zeer) ontevreden	5	14	7
<b>Sociale steun</b>			
Weinig sociale steun leidinggevende	9	31	16
Weinig sociale steun collega's	2	4	2
<b>Verlooptententive</b>			
Andere baan overwogen	41	66	53
Andere baan gezocht	20	38	29
<b>Behoeftte aan maatregelen</b>			
Maatregelen nodig ten opzichte van klanten	3	17	25
Maatregelen nodig ten opzichte van leidinggevende(n) of collega's	2	22	8

Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.

<sup>1)</sup> Langdurig ziekteverzuim: afwezigheid van het werk in het afgelopen jaar met meer dan 75 procent, i.e. in totaal 9 maanden op een jaar.

interne agressie zijn deze mening toegedaan: 31 procent versus 16 procent van de slachtoffers van externe agressie versus slechts 9 procent van de groep werknemers die geen slachtoffer zijn geworden in dat jaar.

Slachtofferschap op het werk doet werknemers vaak overwegen om ander werk te zoeken. Meer dan de helft van de werknemers die in 2009 slachtoffer werden van agressie op het werk gaf aan in het afgelopen jaar een verandering van baan te hebben overwogen. Mensen die slachtoffer zijn geworden van interne agressie denken hier gemiddeld genomen iets vaker over na (66 procent) dan slachtoffers van externe agressie (53 procent). Iets meer dan de helft van de mensen die aangeven een verandering van baan te overwegen, heeft ook daadwerkelijke stappen ondernomen om ander werk te vinden.

## 5 Conclusie

In dit artikel zijn verschillende bevindingen over slachtofferschap op het werk de revue gepasseerd wat betreft vóórkomen en de samenhang met andere aspecten van de werksituatie. Deze cijfers zijn verkregen door jaarlijkseresultaten uit de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM) en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) te bundelen. De op basis van deze onderzoeken geïdentificeerde risicogroepen komen grotendeels overeen voor wat betreft slachtofferschap op het werk.

Vrouwelijke werknemers worden gemiddeld genomen vaker slachtoffer op het werk dan mannen. Ze melden vaker slachtoffer te zijn van een delict. Niet alleen seksuele delicten, maar ook mishandeling komen bij hen meer voor. Ook rapporteren vrouwen naar verhouding dikwijls te maken te hebben met externe agressie op het werk, zoals externe intimidatie en seksuele intimidatie. Dit hangt samen met het feit dat ze betrekkelijk vaak werkzaam zijn in bedrijfstaken met externe contacten, zoals de zorg, het onderwijs en de horeca. Bij mannen komt interne agressie zoals pesten juist meer voor.

Ook jonge medewerker van 15 tot 25 jaar zijn relatief dikwijls slachtoffer op het werk. Ze zijn er vooral vaker slachtoffer van seksuele delicten dan oudere werknemers. Ook is onder de jongeren het aandeel dat te maken heeft met externe agressie op het werk van alle leeftijdsgroepen het hoogst. Daar staat tegenover dat ze het minst vaak slachtoffer zijn van agressie door collega's of leidinggevenden.

Herkomst blijkt nauwelijks een tol te spelen bij slachtofferschap op het werk. Niet-westerse allochtonen melden minder vaak slachtoffer zijn van zowel delicten als agressie op het werk dan autochtonen en westerse allochtonen.

Hoe groter het bedrijf, hoe vaker werknemers rapporteren slachtoffer te zijn van agressie. Wanneer wordt gekeken naar de verschillende bedrijfstakken dan blijkt het aandeel slachtoffers van agressie op het werk hoogst te zijn in de zorg, het onderwijs, de horeca en de transport. Het betreft vooral externe agressie door patiënten, leerlingen, klanten of passagiers.

Daarnaast is er ook een relatie tussen slachtofferschap van agressie en de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Het ziekteverzuim ligt – met name voor slachtoffers van interne agressie – beduidend hoger en deze slachtoffers beoordelen hun algemene gezondheidstoestand ook slechter. Deze groep van slachtoffers is bovendien minder tevreden met het werk en geven aan eerder geneigd te zijn om van baan veranderen.

Toekomstig CBS-onderzoek zal gericht zijn op het verder verdiepen van het huidige onderzoek in de richting van diepere profielanalyse van slachtoffers. Na het herontwerp van de Integrale Veiligheidsmonitor in 2012 kan er bijvoorbeeld ook een onderscheid gemaakt worden naar nieuwere vormen van agressie en discriminatie op het werk, waaronder cyberpesten.



## Technische toelichting

### *Integrale Veiligheidsmonitor (IVM)*

De gegevens in dit artikel over gewelds- en vermogensdelicten op het werk zijn afkomstig uit de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM), een onderzoek van het CBS en het ministerie van Veiligheid en Justitie. Het doel van de IVM is het samenstellen van actuele en vergelijkbare gegevens ten behoeve van landelijke, regionale en lokale (semi-) overheden over de ontwikkeling van de sociale veiligheid in Nederland, waaronder de leefbaarheid van de woonbuurt, slachtofferschap, onveiligheidsgevoelens en preventiegedrag in verband met criminaliteit.

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een IVM steekproef in 2009 van 189 duizend respondenten, waarvoor de selectie is gemaakt op 121 duizend werknemers van 15 tot 65 jaar. De IVM wordt ieder jaar in de laatste drie maanden van het jaar uitgevoerd. Personen die in instellingen en tehuizen wonen, zijn in dit onderzoek niet opgenomen. De gepresenteerde percentages hebben marges, omdat ze gebaseerd zijn op een steekproef. Dit artikel beschrijft alleen de delicten die in de afgelopen 12 maanden hebben plaatsgevonden. In de IVM wordt, na de vragen over de diverse soorten delicten, tevens gevraagd welk delict het meest recent heeft plaatsgevonden en of men dat heeft gemeld en aangegeven.

### *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)*

De gegevens in dit artikel over slachtofferschap op het werk en arbeidsomstandigheden zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het CBS, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een NEA steekproef in 2009 van 22 duizend werknemers (15 tot 65 jaar). De cijfers zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid. Zoals ieder onderzoek dat gebaseerd is op een steekproef hebben de uitkomsten van de NEA een onnauwkeurigheidsmarge. Meer informatie over de opzet van het onderzoek en de vragenlijsten is te vinden op de website van TNO ([www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea)).

## Literatuur

Bossche, S. van den, Klauw, M. van der, Ybema, J.F., Vroome E. de, en A. Venema. (2012). Agressie op het werk: Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen. Hoofddorp: TNO.

Koppes, L., de Vroome, E., Mol, M., Janssen, B. en S. van den Bossche (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 – Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

CBS (2010). Integrale Veiligheidsmonitor 2009: Landelijke rapportage. Den Haag/Heerlen.

Knaap, N. van der (2012). Criminaliteitscijfers – over de (on)mogelijkheid van vergelijking van slachtofferenquêtes en politiestatistiek. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek: Stagerapport/intern CBS rapport

Mateboer, M., Moons E. en M. Korvorst (2012, 19 juli). Helft werknemers zorg heeft te maken met agressie op het werk. CBS-Webmagazine.

Reep-Van den Bergh, C. (2010, 23 juni). Een vijfde ongewenste intimiteiten speelt zich af op werk. CBS-Webmagazine.

Rijksoverheid.(2012)Kamerbrief Veilig werken in de zorg.  
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/03/22/actieplan-veilig-werken-in-de-zorg.html>

SZW, Arboportaal.(2012). <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting/>

### B.1 Slachtofferschap op het werk naar soort delict<sup>1)</sup> en achtergrondkenmerken, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009

	Totaal	Seksueel delict	Bedreiging	Mishandeling	Zakkenrollerij	Overige diefstal	Overige misdrijven
	%						
<b>Totaal</b>	2,2	0,5	1,0	0,2	0,2	0,2	0,2
<i>Geslacht</i>							
Man	1,8	0,2	1,0	0,2	0,2	0,3	0,2
Vrouw	2,6	0,9	1,0	0,3	0,3	0,2	0,2
<i>Leeftijd</i>							
15 tot 25 jaar	2,5	0,8	0,8	0,4	0,3	.	.
25 tot 35 jaar	2,5	0,7	1,1	0,2	0,4	.	.
35 tot 45 jaar	2,3	0,5	1,3	0,2	.	.	0,2
45 tot 55 jaar	1,9	0,4	1,1	0,2	.	.	.
55 tot 65 jaar	1,5	.	0,7	.	.	.	.
<i>Herkomst</i>							
Autochtoon	2,2	0,6	1,0	0,3	0,2	0,3	0,2
Westers allochtoon	2,3	.	1,5	.	.	.	.
Niet-westers allochtoon	1,2	.	0,5	.	.	.	.

<sup>1)</sup> Vanwege de te kleine aantallen wordt het delict 'diefstal met geweld' hier niet getoond.

Bron: IVM.

## B.2 Slachtofferschap van interne en externe agressie op het werk op het werk naar achtergrondkenmerken, werknemers van 15 tot 65 jaar, NEA 2009

	Totaal	Externe agressie	Interne agressie
	%		
<b>Totaal</b>	34,1	24,5	16,4
<i>Geslacht</i>			
Man	30,3	19,3	17,7
Vrouw	38,5	30,6	15,0
<i>Leeftijd</i>			
15 tot 25 jaar	36,7	29,1	13,7
25 tot 35 jaar	35,0	25,4	16,1
35 tot 45 jaar	32,3	21,9	16,8
45 tot 55 jaar	35,1	24,7	18,0
55 tot 65 jaar	32,1	23,1	16,3
<i>Herkomst</i>			
Autochtoon	34,2	25,1	15,6
Westers allochtoon	36,0	24,2	20,4
Niet-westers allochtoon	31,7	19,5	20,1
<i>Bedrijfs grootte</i>			
1 tot 50 werknemers	27,5	20,2	12,5
50 tot 1 000 werknemers	29,8	19,0	17,2
1 000 werknemers of meer	34,0	23,5	17,1
Onbekend	37,8	28,4	16,7
<i>Bedrijfstak</i>			
Landbouw, visserij, bosbouw	-	-	-
Delfstoffenwinning, industrie, openbare nutsbedrijven	24,0	8,5	19,5
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	21,9	11,9	15,1
Handel, horeca, reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen	35,7	26,4	17,0
Transport, opslag- en communicatiebedrijven	35,3	24,1	19,9
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening en uitzendbureaus	27,2	17,2	15,0
Gezondheidszorg	50,8	45,3	14,7
Overige dienstverlening (waaronder overheid en onderwijs)	38,5	29,5	17,3
Werkgevers-, werknemers- en beroepsorganisaties; levensbeschouwelijke en politieke organisaties; overige ideële organisaties e.d.;	27,8	19,0	12,6
Particuliere huishoudens met personeel in loondienst; Extra-territoriale lichamen en organisaties	33,9	21,2	25,4
Onbekend	32,7	23,8	12,9

Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.

# Bedrijfsopleidingen 2010

*Jack Claessen en Jeroen Nieuweboer*

In 2010 organiseerde meer dan drie kwart van de bedrijven bedrijfsopleidingen voor hun werknemers. De belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen zijn cursussen. Bij bijna zeven op de tien bedrijven volgden werknemers cursussen. In totaal werd hieraan door bedrijven ruim 1,7 miljard euro uitgegeven. Dat komt neer op bijna 1 200 euro per deelnemer of 460 euro per werknemer. Een gemiddelde deelnemer besteedde bijna een volledige werkweek aan cursussen. Bij bijna de helft van de bedrijven werden de meeste cursussen besteed aan het verwerven of verbeteren van technische, praktische en beroepsgerichte vaardigheden. Het merendeel van de externe cursussen werd gegeven door particuliere opleidingsinstituten.

## 1 Inleiding

Individuele bedrijven kunnen hun concurrentiepositie verbeteren door te investeren in 'menselijk kapitaal' via scholing van hun werknemers. Voor de Nederlandse samenleving zijn deze investeringen van belang voor de inzetbaarheid van de beroepsbevolking en de ontwikkeling van de economie.

Het onderzoek *Bedrijfsopleidingen* geeft inzicht in de inspanningen van bedrijven op het gebied van scholing van werknemers. Bedrijfsopleidingen zijn opleidingen die door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden betaald, waarbij de werknemer zijn kennis kan uitbreiden of op peil houden. De opleidingen zijn te splitsen in enerzijds cursussen en anderzijds overige opleidingsactiviteiten zoals het bezoek aan conferenties, workshops, lezingen en seminars; training op de werkplek; zelfstudie; kwaliteitscirkels en georganiseerde groepsdiscussies; functieroulatie, uitwisseling, detachering of studiebezoeken.

In dit artikel worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek *Bedrijfsopleidingen 2010* gepresenteerd. In paragraaf 2 wordt beschreven hoeveel bedrijven opleidingen organiseren en om welke vormen het gaat. Cursussen blijken veruit het belangrijkste instrument te zijn voor bedrijven om werknemers te scholen. In paragraaf 3 wordt daarom ingezoomd op cursussen. Hoeveel werknemers volgden cursussen? Hoeveel uren werd er gemiddeld aan besteed en welke onderwerpen stonden daarin centraal?

In paragraaf 4 is er aandacht voor het beleid van bedrijven ten aanzien van bedrijfsopleidingen. Paragraaf 5 beschrijft de motieven van bedrijven om geen opleidingen te verzorgen. Daarna wordt in paragraaf 6 het gebruik van leerbanen binnen bedrijven behandeld. Vervolgens wordt in paragraaf 7 ingegaan op de vraag welke invloed de deeltijd-WW die in 2010 van kracht was, heeft gehad op bedrijfsopleidingen. Tot slot volgt een korte vergelijking in de tijd.

## 2 Bedrijfsopleidingen – algemeen

### 2.1 Ruim driekwart bedrijven leidt werknemers op

Meer dan drie kwart van de bedrijven verzorgde in 2010 voor hun werknemers een vorm van bedrijfsopleidingen. Er is een verschil in de mate waarin grote en middelgrote bedrijven en kleine bedrijven hun werknemers scholen. Vrijwel alle bedrijven met 500 of meer werknemer (98 procent) regelde opleidingen voor hun medewerkers. Bij de middelgrote bedrijven (100 tot 500 werknemers) was dit aandeel met 95 procent maar iets lager. Hoewel bij de kleine bedrijven (10 tot 100 werknemers) het percentage dat

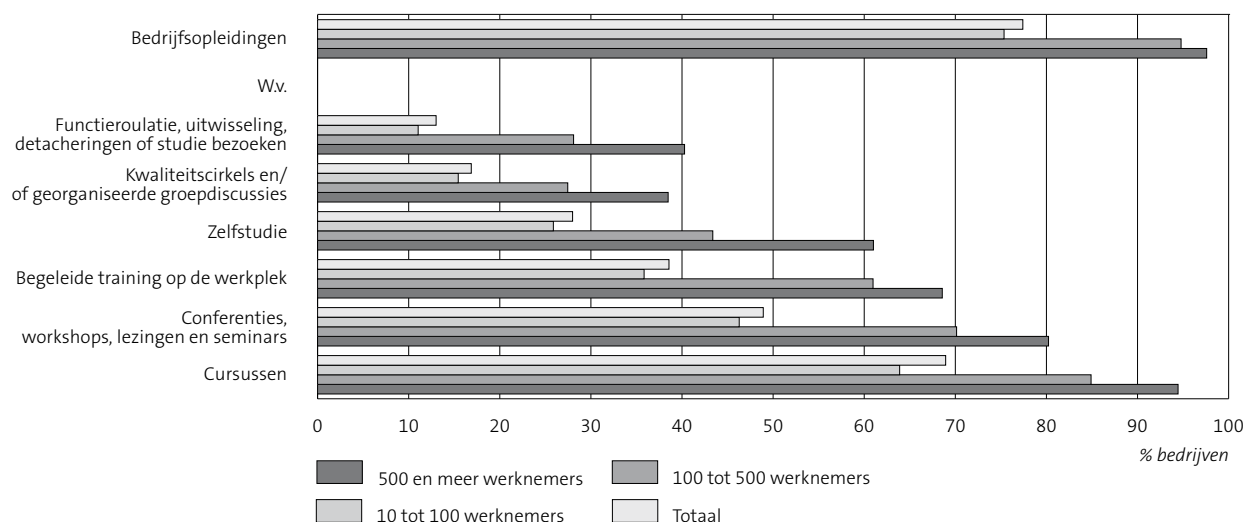
enige vorm van bedrijfsopleidingen aanbod met 75 beduidend lager dan bij de grotere bedrijven, ging het echter nog steeds om een grote meerderheid van de bedrijven.

Het verschil in het aanbieden van bedrijfsopleidingen naar bedrijfsomvang hangt er wellicht mee samen dat grotere bedrijven meer middelen beschikbaar hebben voor het opleiden van hun werknemers. Ook is denkbaar dat er bij grotere bedrijven meer behoefte is om werknemers te scholen, bijvoorbeeld doordat het werk specialistischer is of doordat werknemers meer rouleren binnen het bedrijf.

## 2.2 Cursussen zijn de belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen

Bij bijna zeven op de tien bedrijven hebben werknemers in 2010 cursussen gevolgd. De helft van de bedrijven stuurde werknemers naar conferenties, workshops, lezingen of seminars. Bij 28 procent deden werknemers aan zelfstudie. Kwaliteitscirkels en/of georganiseerde groepsdiscussies (17 procent) en functieroulatie, uitwisseling, detacheringen en dergelijke (13 procent) werden minder vaak toegepast.

### 2.2.1 Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar opleidingsvorm en bedrijfsomvang, 2010

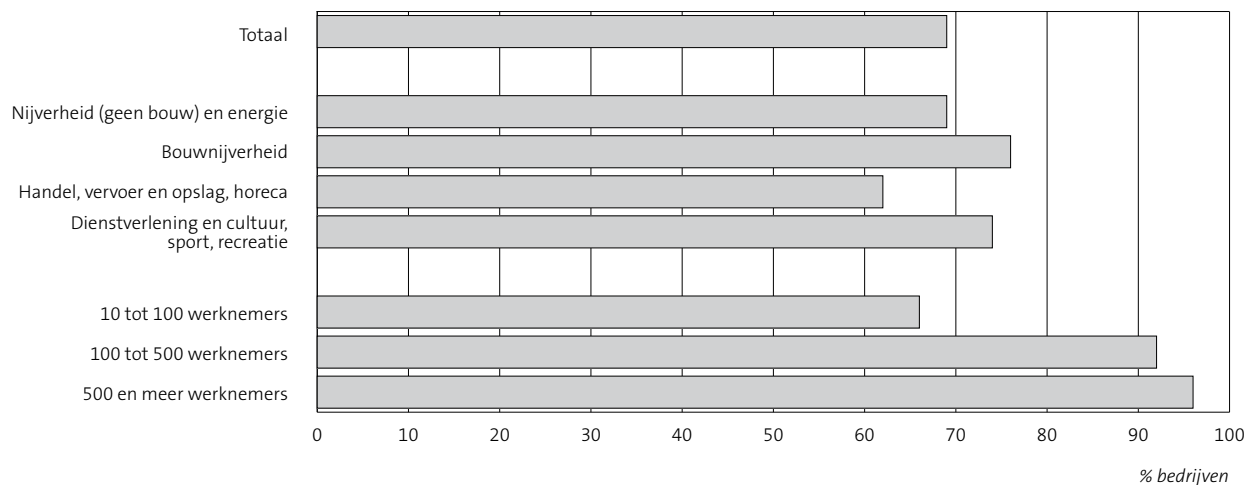


## 3 Cursussen nader bekeken

### 3.1 Veel cursussen in de bouw

Het aandeel bedrijven dat werknemers naar cursussen stuurde, lag in de bedrijfstak Bouwnijverheid (76 procent) en in de dienstensector (74 procent) boven het gemiddelde van 69 procent. Het aandeel in de Handel, vervoer en opslag, horeca was met 62 procent het laagst van de onderscheiden sectoren. Ook wat betreft cursussen waren er aanzienlijke verschillen tussen grote en middelgrote bedrijven enerzijds en de kleine anderzijds. Van de grote bedrijven bood 96 procent de werknemers cursussen aan, van de middelgrote bedrijven was dat 92 procent. Bij de kleine bedrijven was dit aandeel met 66 procent een stuk lager.

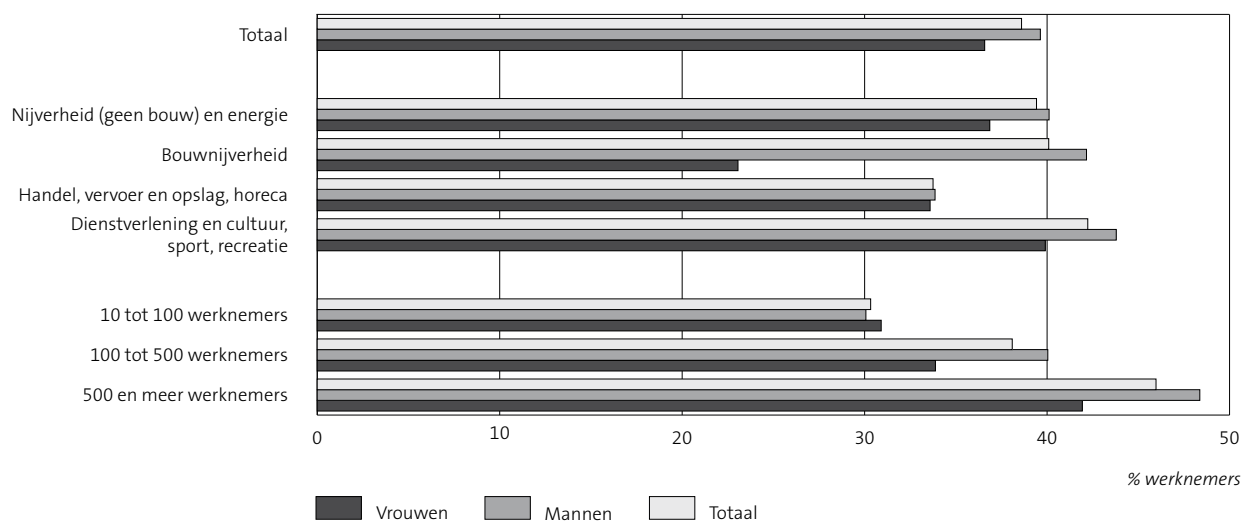
### 3.1.1 Bedrijven met cursussen naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010



#### 3.2 Vier op de tien werknemers op cursus

Van de 3,7 miljoen werknemers in de onderzochte bedrijven volgden er ruim 1,4 miljoen een cursus. Dat zijn bijna vier op de tien werknemers. Het aandeel werknemers verschilde per bedrijfstak en bedrijfsomvang. In de Dienstverlening en cultuur, sport, recreatie was het percentage dat een cursus volgde met 42 het hoogst, terwijl dit in de Handel, vervoer en opslag, horeca met 34 het laagst was. Op een gedetailleerder niveau zijn de verschillen groter (zie tabel B.1). Verder volgden werknemers van de grotere bedrijven vaker cursussen dan die van kleinere bedrijven.

### 3.2.1 Cursusdeelnemers onder werknemers naar bedrijfstak, bedrijfsomvang en geslacht, 2010



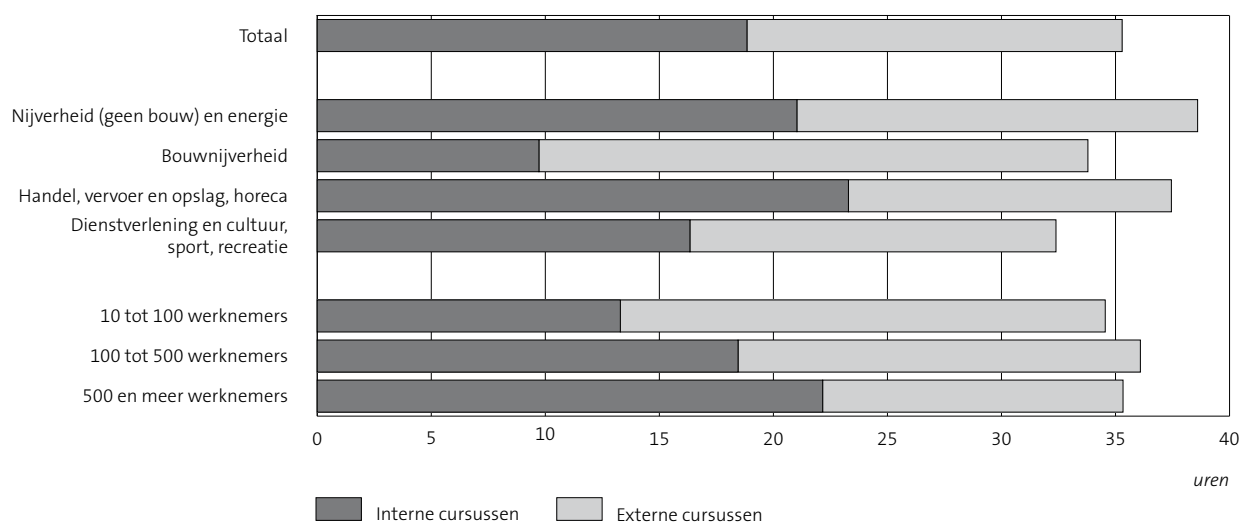
Ook tussen mannen en vrouwen zijn er verschillen in de frequentie waarin cursussen voor het werk gevolgd worden. Van de mannelijke werknemers nam in 2010 zo'n 40 procent deel aan een cursus, van de vrouwen was dat 37 procent. Opvallend is dat in de kleine bedrijven meer vrouwen dan mannen een cursus deden, terwijl in de grotere bedrijven andersom was. In de Bouwnijverheid was het verschil tussen mannen en vrouwen het grootst: in deze bedrijfstak volgden 42 procent van de mannen een cursus, tegenover 23 procent van de vrouwen.

### 3.3 Cursisten bijna een werkweek op cursus

Een gemiddelde cursusdeelnemer besteedde in 2010 met 35 uren bijna een volledige werkweek aan cursussen. Ruim de helft van deze uren werd besteed aan interne cursussen die door het eigen bedrijf ontworpen en georganiseerd waren.<sup>1)</sup>

Bij bedrijven in de Nijverheid (geen bouw) en energie besteedde een gemiddelde cursist met 39 uren de meeste tijd aan cursussen. In de Dienstverlening en cultuur, sport en recreatie was het aantal cursusuren het laagst. De verschillen naar bedrijfsomvang zijn klein. Wel neemt het aandeel interne cursusuren toe naarmate een bedrijf meer werknemers heeft. Dat duidt er op dat grotere bedrijven cursussen vaker zelf organiseren, dan kleinere.

#### 3.3.1 Cursusuren per deelnemer naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

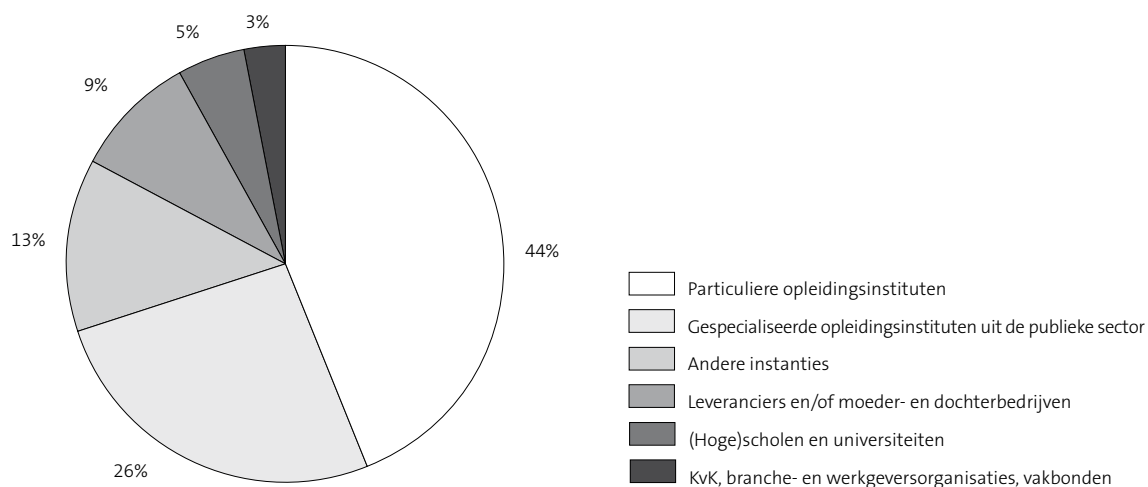


### 3.4 Externe cursussen vooral gegeven door particuliere opleidingsinstellingen

Ongeveer 46 procent van alle cursustijd werd besteed aan zogenaamde externe cursussen die ontworpen en georganiseerd zijn door externe opleidingsorganisaties. Ook cursussen die georganiseerd en opgezet zijn door moeder- of dochterorganisatie van het bedrijf worden als externe cursussen beschouwd. Bij 44 procent van de bedrijven verzorgden vooral particuliere opleidingsinstellingen deze externe cursussen. Bij 26 procent van de bedrijven werden de meeste cursusuren gegeven door gespecialiseerde opleidingsinstellingen uit de publieke sector, zoals regionale opleidingscentra (ROC's).

<sup>1)</sup> Interne cursussen kunnen wel buiten het eigen bedrijf plaatsvinden, bijvoorbeeld in een conferentieoord.

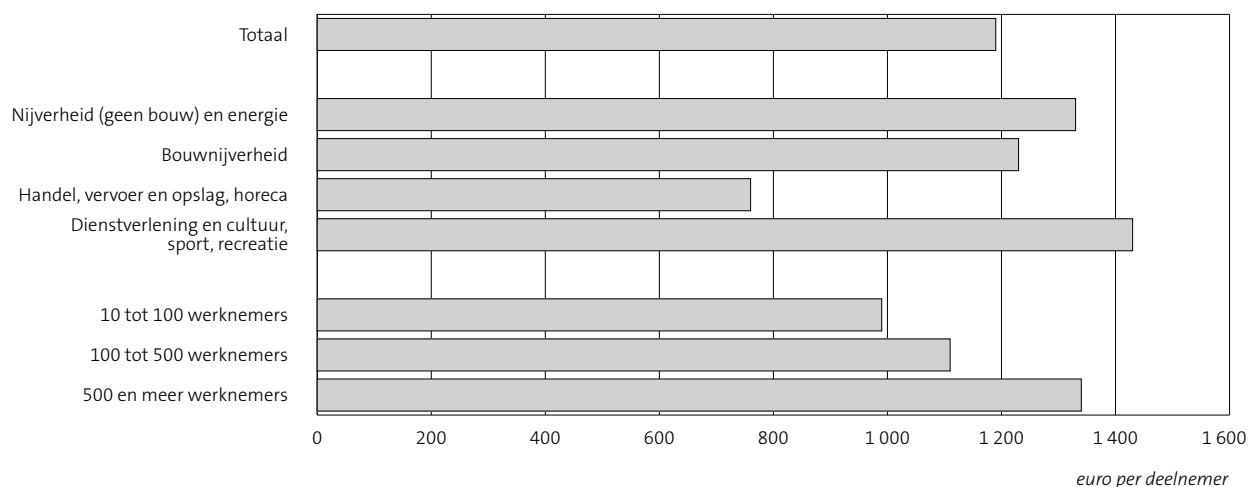
### 3.4.1 Bedrijven met externe cursussen naar instantie die de meeste cursussen verzorgt, 2010



### 3.5 Cursussen kosten bijna 1 200 euro per cursist

In totaal gaven bedrijven in 2010 ruim 1,7 miljard euro uit aan cursussen voor werknemers. Dit bedrag is exclusief gedeelde arbeidsuren. Per werknemer bedroegen de uitgaven bijna 460 euro. Berekend per cursusdeelnemer was dit 1 190 euro. De uitgaven per cursist waren met 1 430 euro het hoogst in de Dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. De bedrijven in de sector Handel, vervoer en horeca gaven met 760 euro het laagste bedrag per deelnemer uit. Per werknemer besteedden deze bedrijfstakingen 610 euro respectievelijk 260 euro aan cursussen.

### 3.5.1 Kosten van cursussen (exclusief kosten gedeelde arbeid) naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010



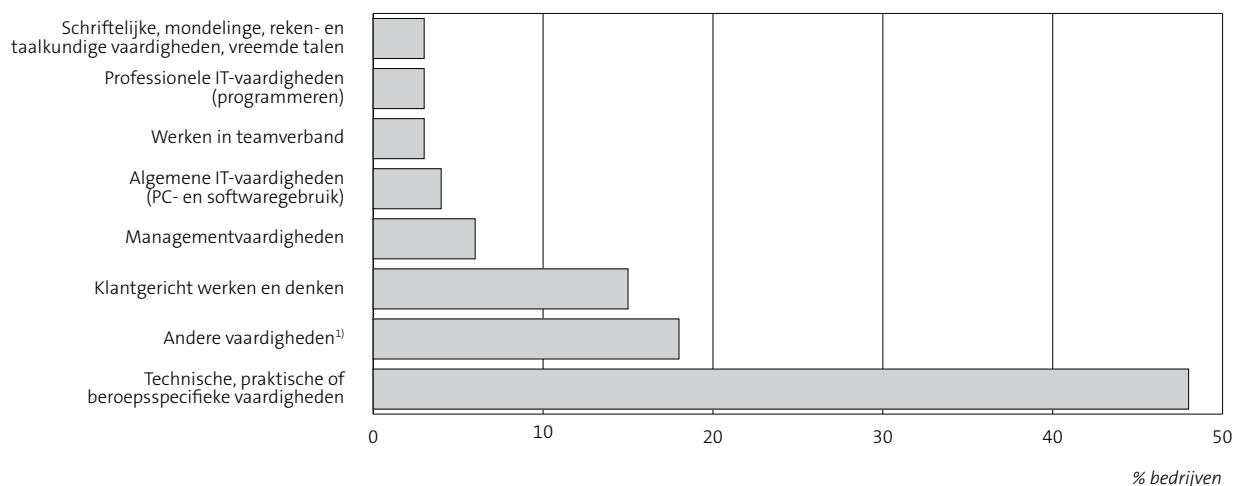


Voor de kleine bedrijven bedroegen de uitgaven per cursist bijna 1 000 euro. Grote bedrijven gaven per deelnemer ongeveer 35 procent meer uit. Wanneer de gedeerde arbeidsuren in de kosten worden meegerekend, komen de uitgaven aan cursussen uit op bijna het dubbele. De gemiddelde uitgaven inclusief de gedeerde arbeidstijd bedroegen in 2010 per deelnemer 2 270 euro en per werknemer 880 euro. Voor meer gegevens over de uitgaven van bedrijven aan cursussen wordt verwezen naar tabel B.1.

### 3.6 Meeste aandacht voor technische, praktische en beroepsspecifieke vaardigheden

Bij bijna de helft van de bedrijven werden de meeste cursussen besteed aan het verwerven of verbeteren van technische, praktische en beroepsgerichte vaardigheden. Bij 15 procent van de bedrijven werden de meeste trainingstijd besteed aan klantgericht werken, terwijl bij 6 procent managementvaardigheden de boventoon voerden. Van de bedrijven heeft 18 procent de meeste cursustijd besteed aan 'andere vaardigheden'. Voor een deel betreft dit waarschijnlijk zeer specifieke vaardigheden gericht op het eigen bedrijf.

#### 3.6.1 Vaardigheden waaraan de meeste cursussen besteed worden, 2010



<sup>1)</sup> Andere vaardigheden omvat administratieve vaardigheden, probleemoplossend vermogen en overige.

## 4 Opleidingsbeleid en evaluatie

De beslissing van bedrijven om opleidingen aan te bieden aan werknemers kan gebeuren op ad hoc basis, maar kan ook voortvloeien uit het opleidingsbeleid van het betreffende bedrijf. Bedrijven kunnen gebruik maken van formele procedures en organisatorische elementen om het aanbod van bedrijfsopleidingen te bepalen. De mate van *formalisering* van het opleidingsbeleid geeft aan of een bedrijf professioneel omgaat met opleidingen. Het onderzoek Bedrijfsopleidingen biedt inzicht in een aantal elementen van formalisering. Paragraaf 4.1 heeft betrekking op alle bedrijven, dus ook degenen die geen bedrijfsopleidingen hebben aangeboden. De paragrafen 4.2 en 4.3 hebben betrekking op bedrijven die bedrijfsopleidingen hebben aangeboden.

#### 4.1 Organisatie en procedures

Bijna tweederde van de bedrijven inventariseert de behoefte aan nieuwe vaardigheden bij de werknemers en van het eigen bedrijf. Bij de Bouwnijverheid en Dienstverlening en cultuur sport, recreatie was dit aandeel naar verhouding hoog, terwijl dit bij Handel, vervoer en horeca betrekkelijk laag was.

Een persoon of afdeling verantwoordelijk voor bedrijfsopleidingen was in 38 procent van de bedrijven te vinden. In de bouw was dit zelfs 45 procent.

Een op de drie bedrijven had een jaarlijks opleidingsbudget. In de Handel, vervoer en horeca was dat nog geen 20 procent, terwijl dit bij de dienstverlening ruim het dubbele was.

Bij een derde van de bedrijven vloeiden de opleidingen mede voort uit CAO-afspraken. Vooral in de bouw was dit aandeel hoog.

##### 4.1.1 Organisatie en procedures bij aanbieden bedrijfsopleidingen, 2010

	Totaal	Bedrijfstak				Bedrijfsomvang		
		nijver- heid (geen bouw) en energie	bouw- nijver- heid	handel, ver- voer en opslag, horeca	dienst- ver- lening en cultuur sport recre- atie	10 tot 100 werk- nemers	100 tot 500 werk- nemers	500 en meer werk- nemers
		% bedrijven						
Bedrijf inventariseert behoefte vaardigheden bij individuele werknemers	66	67	77	56	72	63	86	92
Regelmatig vaststellen behoefte aan nieuwe vaardigheden van eigen bedrijf	65	64	70	57	74	63	84	92
Bedrijf heeft verantwoordelijke persoon/afdeling voor opleidingen	38	40	45	34	38	34	71	88
Bedrijf heeft een jaarlijks opleidingsbudget	29	27	31	19	42	25	59	83
Gegeven opleidingen vloeien mede voort uit afspraken sociale partners (CAO)	29	38	44	29	20	27	47	59
Bedrijf heeft een gedocumenteerd opleidingsplan	18	18	25	16	17	15	36	60
Bedrijf heeft eigen of gedeeld training centrum	11	8	15	10	13	9	24	53
Inspraakorganisatie werknemers (bv. OR) is betrokken bij beleid opleidingen	10	15	11	5	12	6	38	54

De bedrijfsomvang blijkt zeer bepalend in de mate waarin het opleidingsbeleid formeel geregeld is binnen het bedrijf via bijvoorbeeld een opleidingsplan of het personeelsbeleid. Hoe groter het bedrijf des te hoger de mate van formalisering. De behoefte om het opleidingsbeleid te formaliseren is bij kleine bedrijven minder sterk aanwezig. Voor bedrijven met een beperkt aantal werknemers is het relatief gemakkelijk om overzicht te krijgen in de behoeften aan opleidingen (zie in deze context ook tabel 5.1). Tevens zijn managementtaken en beslissingbevoegdheden er geconcentreerd bij een beperkt aantal personen. Voor bedrijven waar veel mensen werken, is dit minder vanzelfsprekend. Daarnaast hebben grote bedrijven meer personele en budgettaire mogelijkheden om meer structuur aan te brengen in het opleidingsbeleid.

#### 4.2 Kwaliteitsborging en evaluatie gegeven bedrijfsopleidingen

Ruim zes op de tien bedrijven die bedrijfsopleidingen (cursussen en overige bedrijfsopleidingen) aanboden, zeiden de kwaliteit van de opleidingen te borgen door gebruik te maken van gecertificeerde opleidingsinstanties. Ongeveer een derde gaf aan dat de kwaliteit gewaarborgd is doordat de bedrijfsopleidingen en de certificering gebaseerd zijn op nationaal of sectoraal vastgelegde standaarden. Bij een vijfde werd de kwaliteit geborgd door de interne opleiders continu bij te scholen. In de bouw waar relatief weinig interne

cursussen worden gegeven, werd dit beduidend minder vaak genoemd. Verder zijn de verschillen tussen de sectoren klein.

Hoe groter het bedrijf is, hoe vaker men maatregelen neemt om de kwaliteit te borgen. Gemiddeld gaf 22 procent van de bedrijven aan geen maatregelen te nemen. Bij de grote bedrijven was dit 4 procent, bij de kleine bedrijven 24 procent.

#### 4.2.1 Kwaliteitsborging bedrijfsopleidingen naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Gebruik gecertificeerde opleidingsinstanties	Opleidingen en certificering gebaseerd op nationale/sectorale vastgelegde standaarden	Geen maatregelen	Continue bijscholing interne opleiders	Andere maatregelen
<i>% bedrijven</i>					
<b>Totaal</b>	62	33	22	20	19
<i>Bedrijfstak</i>					
Nijverheid (geen bouw) en energie	65	38	21	21	20
Bouwnijverheid	64	37	20	13	18
Handel, vervoer en opslag, horeca	60	31	23	23	19
Dienstverlening, cultuur sport en recreatie, overige dienstverlening	61	30	22	20	19
<i>Bedrijfsomvang</i>					
10 tot 100 werknemers	59	30	24	18	18
100 tot 500 werknemers	82	50	8	31	29
500 en meer werknemers	87	61	4	51	37

#### 4.2.2 Evaluatie bedrijfsopleidingen naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Beoordelen gevolgde bedrijfsopleidingen		Gebruikte methoden door bedrijven die evalueren			
	ja, alle opleidingsactiviteiten	ja, sommige opleidingsactiviteiten	diploma/certificaat na toets	tevredenheidsonderzoek onder deelnemers	onderzoek naar verandering werkgedrag en/of prestaties in relatie tot opleidingsdoelstellingen	meten meerwaarde middels indicatoren als productiekosten of -tijd
<i>% bedrijven met bedrijfsopleidingen</i>						
<b>Totaal</b>	29	32	86	57	46	24
<i>Bedrijfstak</i>						
Nijverheid (geen bouw) en energie	29	35	88	49	50	26
Bouwnijverheid	27	35	93	57	37	24
Handel, vervoer en opslag, horeca	29	28	84	56	42	19
Dienstverlening, cultuur sport en recreatie, overige dienstverlening	31	34	83	62	51	28
<i>Bedrijfsomvang</i>						
10 tot 100 werknemers	28	31	85	54	46	25
100 tot 500 werknemers	35	42	90	68	43	19
500 en meer werknemers	42	45	92	84	50	23

Van de bedrijven gaf 62 procent aan de gegeven opleidingen te evalueren: 29 procent evalueert ze allemaal, terwijl 32 procent dit bij sommige opleidingen doet. Grote bedrijven zeiden vaker de opleidingen te evalueren dan kleinere.

Van de bedrijven die de opleidingen evalueren, gebeurde dat bij 86 procent door een schriftelijke- of praktijktoets bij deelnemers af te (laten) nemen. Dit was daarmee veruit de meest gebruikte methode voor bedrijven om een bedrijfsopleiding te evalueren. Op de tweede plaats stond het houden van een tevredenheidsonderzoek onder de deelnemers. Dit werd door 57 procent van de bedrijven gedaan.

#### 4.3 Bedrijven met minder opleidingen dan gepland

Een derde van de bedrijven die opleidingen hadden aangeboden, zei dat er minder waren geweest dan men vooraf had gepland. In een kwart van de gevallen was de meest voorkomende reden hiervoor dat men personeel in dienst had genomen dat al beschikte over de benodigde vaardigheden.

Voor een vijfde van de bedrijven speelden de hoge werkdruk en de beperkte tijd die beschikbaar was voor deelname aan bedrijfsopleidingen de belangrijkste rol bij het lagere aanbod. Eveneens een vijfde beperkte het opleidingsaanbod vooral vanwege de hoge kosten van de opleidingen. Grote bedrijven noemden daarnaast ook betrekkelijk vaak (15 procent) dat men minder opleidingen georganiseerd had dan gepland, omdat er de afgelopen jaren al grote inspanningen geleverd waren op gebied van bedrijfsopleidingen.

#### 4.3.1 Meest genoemde reden om minder bedrijfsopleidingen te organiseren dan gepland naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Totaal	Bedrijfstak				Bedrijfsomvang		
		nijverheid (geen bouw) en energie	bouwnijverheid	handel, vervoer en opslag horeca	dienstverlening en cultuur sport recreatie	10 tot 100 werknemers	100 tot 500 werknemers	500 en meer werknemers
<i>% bedrijven met bedrijfsopleidingen</i>								
Mensen in dienst genomen met benodigde vaardigheden	25	24	21	27	26	25	28	21
Hoge werkdruk en beperkte tijd voor deelname bedrijfsopleidingen	21	22	24	21	20	22	20	23
Hoge kosten bedrijfsopleidingen	20	20	23	19	20	20	18	18
Meer nadruk op leerbanen	8	9	11	8	6	8	6	4
Ontbreken passende bedrijfsopleidingen	7	7	7	6	8	7	5	5
Andere redenen	7	6	8	7	7	7	6	7
Afgelopen jaren grote inspanningen geleverd op gebied bedrijfsopleidingen	7	8	4	6	8	6	11	15
Moeilijkheden in kaart brengen opleidingsbehoeften	5	6	1	5	5	4	8	7

## 5 Bedrijven zonder opleidingen

Bij bijna een kwart van alle bedrijven hadden de medewerkers in 2010 geen bedrijfsopleidingen gevolgd. Het betrof vooral kleinere bedrijven met minder dan 100 medewerkers.

De meest genoemde reden waarom men geen bedrijfsopleidingen georganiseerd had was dat de bestaande vaardigheden in het bedrijf voldeden aan de behoefte (35 procent). Nog eens 21 procent gaf als reden dat men nieuw personeel had aangenomen dat over de benodigde vaardigheden beschikt.

Ongeveer 13 procent van de bedrijven zei dat de hoge werkdruk de voornaamste reden was om geen bedrijfsopleidingen aan te bieden, terwijl voor 9 procent de hoge kosten van de bedrijfsopleidingen een hinderpaal vormden. In de bouw werd daarnaast ook dikwijls als reden genoemd dat men meer nadruk op leerbanen wilde leggen.

## 5.1 Redenen om geen bedrijfsopleidingen te organiseren naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Totaal	Bedrijfstak				Bedrijfsomvang		
		nijverheid (geen bouw) en energie	bouwnijverheid	handel, vervoer en opslag, horeca	dienstverlening en cultuur sport recreatie	10 tot 100 werknemers	100 tot 500 werknemers	500 en meer werknemers
<i>% bedrijven zonder bedrijfsopleidingen</i>								
Bestaande vaardigheden voldeden aan huidige behoefte bedrijf	35	34	42	33	37	35	27	26
Mensen in dienst genomen met benodigde vaardigheden	21	24	17	22	17	21	19	26
Hoge werkdruk en beperkte tijd voor deelname bedrijfsopleidingen	13	11	14	13	14	13	10	7
Hoge kosten bedrijfsopleidingen	9	13	6	9	7	9	12	7
Andere redenen	8	6	1	8	12	8	12	22
Meer nadruk op leerbanen	7	6	19	6	4	7	7	0
Ontbreken passende bedrijfsopleidingen	3	2	0	4	4	3	2	0
Moeilijkheden in kaart brengen opleidingsbehoeften	3	3	0	3	2	3	5	7
Afgelopen jaren grote inspanningen geleverd op gebied bedrijfsopleidingen	2	2	0	2	2	2	5	7

## 6 Leerbanen voor toekomstige werknemers

Ruim vier van de tien bedrijven waren erkende leerbedrijven die stageplekken en/of leerbanen aanboden aan mbo-stagaires. Hierbij zijn twee verschillende type leerlingen betrokken:

- Leerlingen die de zogenaamde beroepsopleidende leerweg (BOL) volgen en voornamelijk op school zitten maar voor 20 tot 60 procent van de opleidingsduur (minimaal 1 en maximaal 3 dagen per week) aan stage besteden bij een bedrijf of instelling. Deze leerlingen ontvangen geen loon of salaris maar meestal wel een vergoeding.
- Leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen. Deze leerlingen zijn meer dan 60 procent (drie dagen per week) in een bedrijf of instelling werkend aan het leren en gaan daarbij één tot twee dagen per week naar school. Deze leerlingen hebben binnen het stagebedrijf de status van werknemer en ontvangen loon.

Grotere bedrijven zijn vaker leerbedrijf dan kleinere. Van de grote bedrijven waren zeven op de tien in 2010 leerbedrijven en van de middelgrote bedrijven zes op de tien.

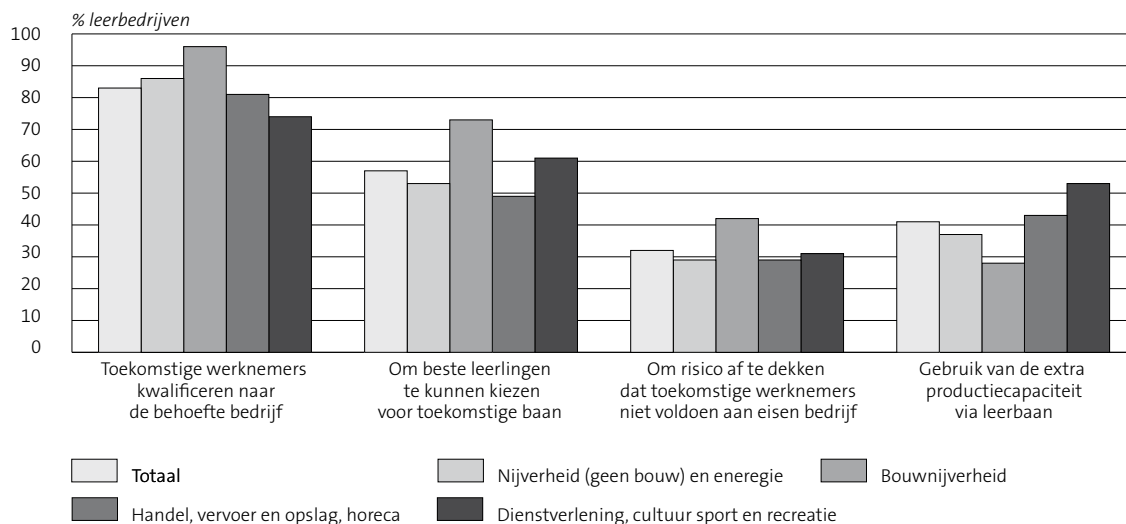
Gemiddeld zijn er bij de leerbedrijven ruim 7 mbo-leerlingen op de 100 werknemers. In de Industrie en energiesector waren dat er met bijna 4 op de 100 een stuk minder dan in de Dienstverlening, cultuur sport en recreatie: ruim 10 op de 100. Hierbij dient wel bedacht te worden dat een leerbaan in een jaar tijd door meerdere leerlingen opgevuld kan worden en dat de leerlingen normaliter minder uren werken dan vaste werknemers.

De begeleiding van de stage van een BOL-leerling kost een bedrijf gemiddeld ongeveer één uur per dag, terwijl die van een werkende BBL-leerling bijna een anderhalf uur in beslag neemt. Daarbij zijn BBL-leerlingen natuurlijk meer dagen per week in het bedrijf dan BOL-leerlingen.

De belangrijkste reden voor het aanbieden van leerbanen voor bedrijven is het kwalificeren van toekomstige werknemers naar de behoefte van het bedrijf. De bedrijven zien deze leerlingen dus als hun toekomstige

werknemers waarbij ze graag invloed uitoefenen op hun opleiding. Dat blijkt ook eruit dat bijna zes op de tien leerbedrijven aangeven de begeleiding te gebruiken om de beste leerlingen te kunnen kiezen voor een baan in hun bedrijf.

## 6.1 Redenen voor het aanbieden van leerbanen naar bedrijfstak, 2010



## 7 Bedrijfsopleidingen en de deeltijd-WW

In het kader van de economische crisis is door de regering de regeling deeltijd-WW in het leven geroepen. Werkgevers konden hiermee hun werknemers minder laten werken om ontslagen te voorkomen. De regering stelde wel als eis dat een substantieel deel van de deeltijd-WW werd besteed aan scholing (en/of detachering) om de inzetbaarheid van de werknemers te vergroten. In de regeling werden geen criteria gesteld aan de inhoud van de scholing.

De regeling gold van 1 april 2009 tot 1 juli 2011 en bestond dus ook tijdens de rapportageperiode van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010. In het onderzoek zijn daarom een aantal korte vragen opgenomen over het gebruik van de regeling en de eventuele betekenis daarvan voor de bedrijfsopleidingen van het bedrijf. Het effect op het totale aanbod van bedrijfsopleidingen is echter beperkt.

### 7.1 Bedrijven met deeltijd-WW

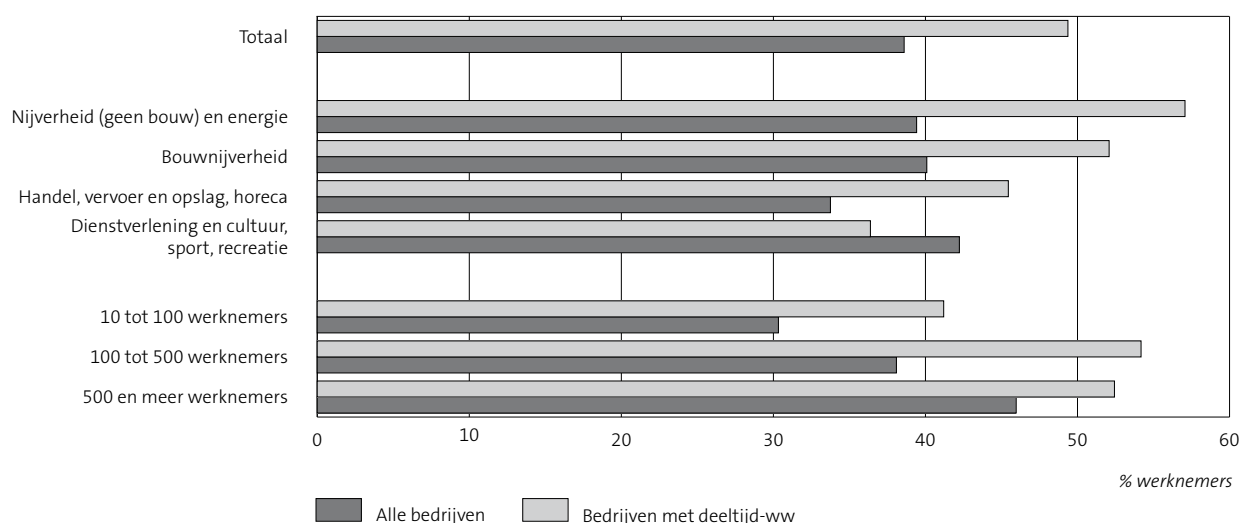
Van de bevraagde bedrijven gaf bijna 5 procent aan in 2010 gebruik gemaakt te hebben van deeltijd-WW. Dit aandeel was het hoogst in de bouw (9 procent) en de industrie (7 procent) en het laagst in de Handel, vervoer en opslag, horeca (3 procent). Het ging hierbij om zowel grotere als kleinere bedrijven. Let wel dat in het onderzoek Bedrijfsopleidingen alleen bedrijven met 10 of meer werknemers zijn betrokken.

Uit detailgegevens blijkt dat de bedrijven in de Bouwmaterialenindustrie en de Basismetalen- en metaalproductie-industrie met 15 respectievelijk 11 procent fors meer gebruik maakten van de regeling dan gemiddeld. In de Verhuur en handel van onroerend goed deed zelfs een kwart van de bedrijven een beroep op de deeltijd-WW (zie ook: Chkalova, 2010: 2010, 1 september).

## 7.2 Bedrijfsopleidingen bij bedrijven met deeltijd-WW

Bij 82 procent van bedrijven met deeltijd-WW volgden de betrokken werknemers bedrijfsopleidingen. Dit percentage is in lijn met de bevindingen in het evaluatierapport over de regeling werktijdverkorting en deeltijd-WW (De Groot, Frierson, Weda en de Jong, 2012). Ongeveer de helft van de gegeven bedrijfsopleidingen in deze bedrijven was toe te schrijven aan de deeltijd-WW. Het aantal cursisten in relatie tot het aantal werknemers was bij de bedrijven die gebruik maakten van de regeling vrijwel altijd hoger dan bij de bedrijven die dat niet deden. Een uitzondering vormden de bedrijven in de Dienstverlening, cultuur sport en recreatie waar het percentage cursisten van alle bedrijfstakken het grootst is (zie ook paragraaf 3.2).

### 7.2.1 Cursisten bij bedrijven met deeltijd-ww naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010



Opvallend is dat de opleidingskosten per werknemer bij bedrijven die gebruik maakten van de deeltijd-WW fors hoger lagen dan gemiddeld. Exclusief gedeerde arbeidstijd bedroegen de kosten per werknemer 830 euro versus 460 euro. Inclusief gedeerde arbeidstijd kwamen deze bedragen uit op 1 720 euro respectievelijk 880 euro. Het doel van de opleidingen in het kader van de deeltijd-WW was om werknemers beter inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt. Een mogelijke reden voor de hogere kosten kan zijn dat deze vaardigheden vooral konden worden opgedaan in externe cursussen, die relatief duur zijn. Een andere reden voor de hogere kosten zou kunnen zijn dat de cursussen voor de deeltijd-WW bovenop de gebruikelijke opleidingen zijn gekomen.

## 8 Cursussen voor werknemers in de loop van de tijd

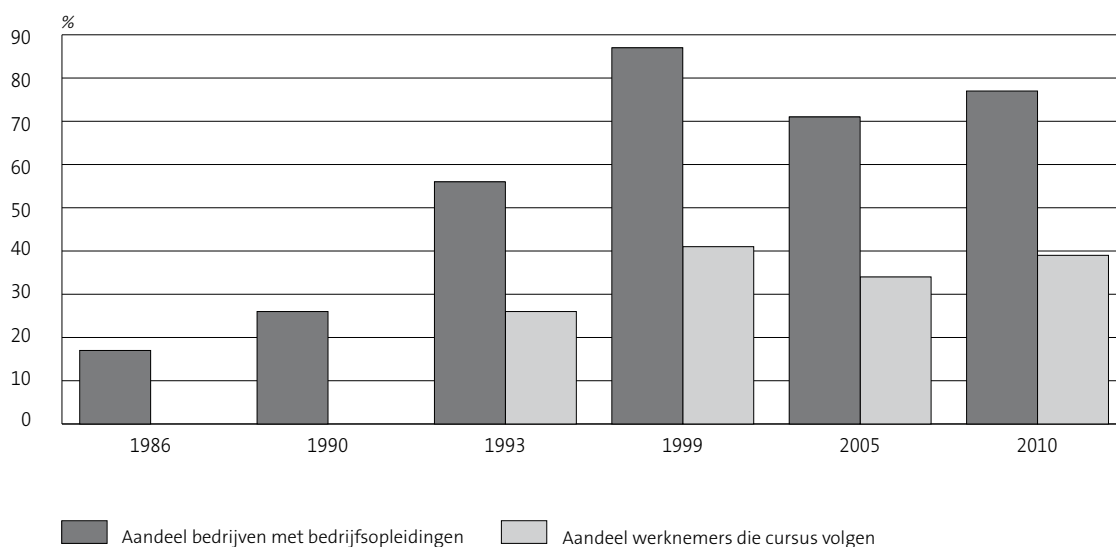
Het onderzoek Bedrijfsopleidingen is vanaf 1986 vaker uitgevoerd met deels dezelfde of soortgelijke vragen. Hierdoor is het mogelijk om sommige uitkomsten van 2010 te vergelijken met eerdere verslagjaren.

### 8.1 Bedrijfsopleidingen en cursussen toen en nu

In 1986 was een bedrijf dat bedrijfsopleiding organiseerde nog eerder uitzondering dan regel. Slechts bij 17 procent van de bedrijven volgden werknemers in dat jaar bedrijfsopleidingen. In 2010 was dat gegroeid naar 77 procent. Ook het aandeel werknemers dat een cursus volgde nam in de loop der jaren toe: van 26 procent in 1993 tot 39 procent in 2010.

In 1999 was zowel het aandeel bedrijven met bedrijfsopleidingen als het percentage werknemers dat een cursus volgde het hoogst van alle gemeten jaren. Deze uitschieter was waarschijnlijk het gevolg van het in dat jaar extra grote aantal cursussen ter voorbereiding op de millenniumovergang en de invoering van de euro waarop bedrijven zich in die tijd al voorbereidden.

#### 8.1.1 Bedrijven met bedrijfsopleidingen en cursusdeelnemers onder werknemers



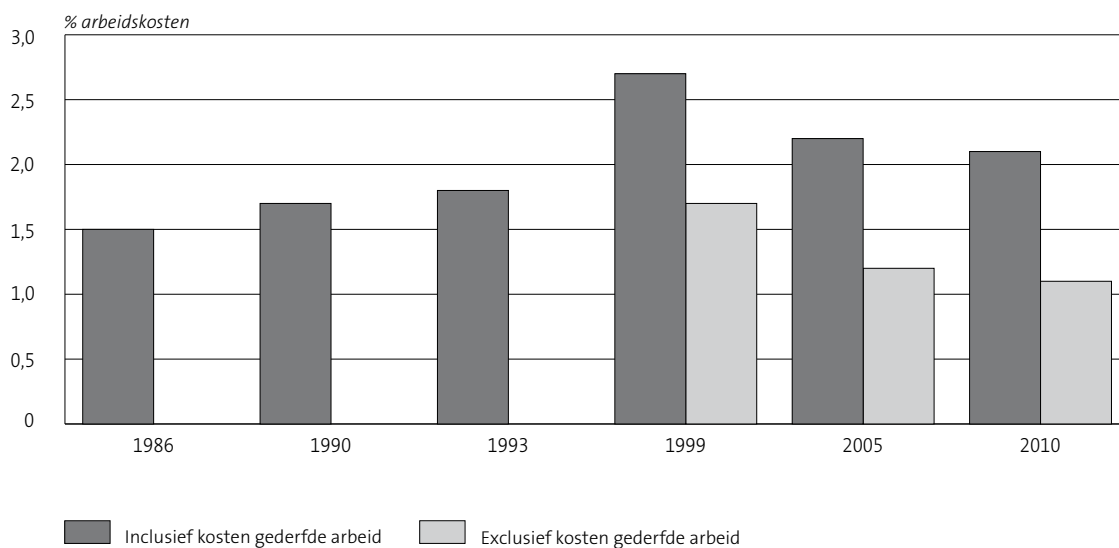
### 8.2 Uitgaven aan cursussen toen en nu

Ook werd er naar verhouding door bedrijven steeds meer aan cursussen voor werknemers uitgegeven. In 1986 vormden de cursuskosten nog 1,5 procent van de totale arbeidskosten inclusief de gedeerde werktijd. In 2010 was dat 2,1 procent.

Wel was dit aandeel in 2010 lager dan in 1999 en 2005. Bij 1999 zien we dezelfde forse uitschieter die ook al in de paragraaf 8.1 is besproken.



### 8.2.1 Uitgaven aan cursussen door bedrijven



#### Technische toelichting

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010, een vijfjaarlijkse geharmoniseerde enquête onder bedrijven die in alle EU-landen gehouden wordt. Het Nederlandse onderzoek is gehouden onder een steekproef van circa 5 500 bedrijven met 10 of meer werkzame personen in de particuliere sector. De sectoren Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Onderwijs en Gezondheids- en welzijnzorg bleven buiten beschouwing. Ook zijn de bedrijven in de sector Landbouw, bosbouw en visserij niet bij het onderzoek betrokken.

De respons bedroeg 77 procent waarbij ruim 95 procent van de bedrijven de enquête via internet heeft ingevuld en de overige bedrijven een papieren vragenlijst invulden.

De gecontroleerde en gaafgemaakte cijfers zijn gewogen naar populatietotalen van het aantal bedrijven en het aantal werkzame personen per stratum van de steekproef. Het onderzoek Bedrijfsopleidingen is sinds 2005 verplicht. In Nederland hebben vergelijkbare onderzoeken plaatsgevonden in de jaren 1986, 1990, 1993, 1999 en 2005.

#### Literatuur

CBS (1988). Bedrijfsopleidingen in Nederland 1986. Heerlen/Voorburg.

CBS (1992). Volwasseneneducatie. Bedrijfsopleidingen 1990. Deel I. Particuliere sector. Heerlen/Voorburg.

CBS (1995). Bedrijfsopleidingen 1993, Particuliere sector. Heerlen/Voorburg.

CBS (2001). Bedrijfsopleidingen 1999, Particuliere sector. Heerlen/Voorburg.

Claessen, J. en J. Nieuweboer (2007). Bedrijfsopleidingen 2005: de belangrijkste resultaten. Sociaaleconomische trends, 4/2007.

Boerdam, A. en A. van der Meulen (2001). Steeds meer bedrijven leiden hun werknemers op. Sociaaleconomische maandstatistiek 12/2001.

Chkalova, K. (2010) Deeltijd-WW in beeld. Sociaaleconomische trends, 3/2010.

Chkalova, K. (2010, 1 september). Metaalbranche maakt meeste gebruik van de deeltijd-WW. CBS-Webmagazine.

Groot, N. de, Frierson, R., Weda, J. en P. de Jong (2012). Werkt werktijdverkorting? Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en Deeltijd-WW, APE rapportnummer 16-808, Den Haag.

## B.1 Kerncijfers bedrijfsopleidingen; cursussen, 2010

	Bedrijven met cursussen	Werknemers met cursussen			Uitgaven aan cursussen als aandeel van de totale arbeidskosten		Uitgaven aan cursussen			
		totaal	mannen	vrouwen	exclusief uren in werktijd	inclusief uren in werktijd	exclusief kosten gedeerde arbeid		inclusief kosten gedeerde arbeid	
	%						euro			
		per werk-nemer	per deel-nemer	per werk-nemer	per deel-nemer					
<b>Totaal</b>	69	39	40	37	1,1	2,1	460	1 190	880	2 270
<i>Bedrijfstatik</i>										
Nijverheid (geen bouw) en energie	69	39	40	37	1,1	2,2	520	1 330	990	2 500
Delfstoffenwinning	81	57	59	44	1,6	3,1	1 160	2 060	2 300	4 060
Voedings- en genotmiddelenindustrie	60	35	36	33	1,0	1,8	400	1 140	740	2 080
Textiel- en lederindustrie	59	26	28	24	0,5	1,1	200	770	440	1 680
Hout-, meubel- en overige industrie	71	34	34	33	1,6	2,8	470	1 380	810	2 410
Papierindustrie, uitgeverijen en drukkerijen	64	32	33	28	0,6	1,4	300	950	660	2 060
Chemische en farmaceutische industrie	73	53	51	57	1,0	2,3	640	1 220	1 410	2 670
Aardolie-, Rubber- en kunststofindustrie	75	48	51	30	1,0	2,9	530	1 110	1 470	3 100
Bouwmateriaalindustrie	62	39	41	25	0,8	1,8	400	1 030	930	2 370
Basismetale- en metaalproductenindustrie	67	32	32	24	0,8	1,8	360	1 140	820	2 600
Elektrotechnische industrie	73	38	39	34	1,1	1,9	540	1 430	970	2 560
Transportmiddelenindustrie	72	42	43	33	0,9	1,6	370	900	720	1 730
Energie- en waterbedrijven	87	62	61	66	2,1	3,0	1 200	1 950	1 740	2 810
Bouwnijverheid	76	40	42	23	1,1	2,0	500	1 230	930	2 310
Handel, vervoer en horeca	62	34	34	34	0,8	1,8	260	760	590	1 750
Autohandel en -reparatie	72	36	38	23	1,0	2,0	360	1 020	710	1 990
Groothandel en handelsbemiddeling	59	32	31	33	0,5	1,3	250	790	600	1 900
Detailhandel (niet auto's)	68	33	30	35	0,6	1,7	130	400	360	1 090
Vervoer en opslag	69	42	42	43	1,1	2,4	520	1 220	1 110	2 600
Horeca	46	24	23	25	0,4	1,2	70	310	210	890
Dienstverlening en cultuur sport recreatie	74	42	44	40	1,4	2,4	610	1 430	1 070	2 520
Informatie en communicatie	70	52	53	50	0,9	2,0	520	1 000	1 110	2 130
Financiële instellingen	77	51	57	45	2,0	2,8	1 340	2 620	1 880	3 690
Verhuur en handel van onroerend goed	72	55	56	53	1,5	2,3	740	1 350	1 150	2 100
Specialistische zakelijke diensten	88	48	51	45	1,4	2,9	760	1 570	1 520	3 140
Verhuur en overige zakelijke diensten	62	27	30	23	0,8	1,6	210	770	410	1 500
Cultuur sport en recreatie	82	50	42	57	1,1	2,2	410	820	780	1 560
Overige dienstverlening	63	45	44	45	1,6	2,6	530	1 190	890	2 000
<i>Grootteklasse</i>										
10 tot 100 werknemers	66	30	30	31	0,8	1,7	300	990	630	2 080
100 tot 500 werknemers	92	38	40	34	1,0	2,0	420	1 110	830	2 180
500 en meer werknemers	96	46	48	42	1,4	2,5	620	1 340	1 110	2 420

Bron: CBS, Onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010.

# Begrippen

## *Arbeidsparticipatie*

Er wordt onderscheiden tussen de bruto en de netto arbeidsparticipatie.

- Bruto arbeidsparticipatie: het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.
- Netto arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

## *Beroepsbevolking (nationaal)*

Alle personen die:

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

Deze definitie van beroepsbevolking wordt in Nederland als standaard gehanteerd. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

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

## *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 tot 65 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.

## *Gestandaardiseerd (besteedbaar) 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.

## *CAO-loon*

Het CAO-loon inclusief bijzondere beloningen omvat de volgende elementen:

- Het brutoloon voor normale arbeidstijd van voltijdswerknemers.
- Alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen.
- Alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijke) beloningen, zoals de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering.

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

## *Economisch zelfstandig*

Situatie waarbij het persoonlijke inkomen uit arbeid of eigen onderneming hoger is dan de bijstandsuitkering voor een alleenstaande

## *Flexibele baan*

Een baan van een werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de afspraak over de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een overeengekomen minimum en maximum aantal uren per week.

Tot de werknemers met een flexibele baan worden gerekend uitzendkrachten, oproepkrachten en overige contracten waarin de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week.

## *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.

#### *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.

#### *Positie in de werkkring*

Indeling van personen naar de wijze waarop ze op de arbeidsmarkt actief zijn. Hierbij worden de volgende posities onderscheiden:

- Werknemer met een vaste reguliere baan;
- Werknemer met een flexibele of tijdelijke baan;
- Zelfstandige eigen bedrijf;
- Meewerkend gezinslid;
- Overige zelfstandige.

#### *Potentiële beroepsbevolking*

Het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces. De som van de beroepsbevolking (nationaal) en de niet-beroepsbevolking. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Reguliere baan*

Een baan van een werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de afspraak over de arbeidsduur een vast aantal uren per week kent.

#### *Startkwalificatie (onderwijs)*

Een startkwalificatie wordt in Nederland gelijk gesteld aan een opleiding op niveau 2 van de kwalificatiestructuur van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Dit betekent dat na het verlaten van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo; voorheen vbo en mavo) nog een beroepsopleiding moet worden gevolgd met een minimale opleidingsduur van twee jaar. Ook een afgeronde havo- of vwo-opleiding wordt als een startkwalificatie beschouwd.

#### *Tijdelijke baan*

Een relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij het arbeidscontract van beperkte duur is.

#### *Vaste baan*

Relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij sprake is van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

#### *Werknemer*

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

#### *Werkloosheidspercentage*

De werkloze beroepsbevolking als percentage van de beroepsbevolking (nationaal). Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Werkloze beroepsbevolking*

Personen zonder werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Werkzame beroepsbevolking*

Personen die in Nederland wonen en betaald werk hebben van twaalf uur of meer per week. Voor de Nederlandse situatie worden meestal gegevens gepresenteerd over de (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar.

#### *Zelfstandige*

Een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep.

Als zelfstandige worden aangemerkt:

- zelfstandige eigen bedrijf,
- meewerkend gezinslid,
- overige zelfstandige.

# Nu en eerder verschenen artikelen

## *Allochtonen*

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
Meeste werknemers tevreden met aantal werkuren	1e kw. 2012
Slachtofferschap op het werk	3e kw. 2012

## *Arbeidsparticipatie en werkloosheid*

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
Arbeidsparticipatie 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
Verpleegkundigen aan het werk	1e kw. 2012
De Nederlandse beroepsbevolking: twee afbakeningen	1e kw. 2012
Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking	2e kw. 2012
Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders	3e kw. 2012
<i>ICT</i>	
Sterke samenhang tussen beroep en computer- en internetvaardigheden	4e kw. 2009
Internetgebruik onder niet-westerse allochtonen	2e kw. 2010
<i>Inkomen</i>	
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
Inkomensverschillen op de werkvloer	4e kw. 2011
Het nieuwe criterium voor armoede en sociale uitsluiting in de Europese Unie	4e kw. 2011
Huurtoeslag: wie krijgt hoeveel?	1e kw. 2011
Inkomen verklaard? Het inkomen van werknemers en zelfstandigen nader bekeken	2e kw. 2012
Studeren loont. Inkomens van afgestudeerden in het mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs	2e kw. 2012
Financieel kwetsbare vrouwen	3e kw. 2012
<i>Internationaal</i>	
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
Het nieuwe criterium voor armoede en sociale uitsluiting in de Europese Unie	4e kw. 2011
<i>Lonen</i>	
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
Cognitieve vaardigheden, opleidingsniveau en lonen	4e kw. 2011
Een nieuwe loonkostenstatistiek: de prijs van arbeid	2e kw. 2012
Cao-lonen 2011, de definitieve gegevens	3e kw. 2012
<i>Macro-economisch</i>	
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Helpt 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
<i>Onderwijs</i>	
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
Voortijdig schoolverlaten, werkloosheid en delinquentie: cumulatie van risicogedrag onder jongeren in Nederland	4e kw. 2011
Zo vader zo zoon, zo moeder zo dochter? Een onderzoek naar de intergenerationele overdracht van onderwijsniveau en –richting	4e kw. 2011
Cognitieve vaardigheden, opleidingsniveau en lonen	4e kw. 2011
Voortijdig schoolverlaten hangt samen met gezinssituatie	1e kw. 2012
Van Citotoets naar brugklas en door naar diploma	1e kw. 2012
Studeren loont. Inkomens van afgestudeerden in het mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs	2e kw. 2012
Bedrijfsopleidingen 2010	3e kw. 2012
<i>Regionaal</i>	
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
Bepaalde ontwikkelingen in de aandachtswijken	3e kw. 2011
Transities tussen banen en sociale zekerheid naar regio, 2007–2010	2e kw. 2012
<i>Sociaaleconomische dynamiek</i>	
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
Werkhervatting 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
Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking	2e kw. 2012
Transities tussen banen en sociale zekerheid naar regio, 2007–2010	2e kw. 2012
<i>Sociale zekerheid</i>	
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
Afhankelijk van een uitkering in Nederland	4e kw. 2011
Transities tussen banen en sociale zekerheid naar regio, 2007–2010	2e kw. 2012
<i>Vakbonden en werkstakingen</i>	
Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers	1e kw. 2007
Het aantal vakbondsleden	1e kw. 2008
<i>Vacatures</i>	
Verdergaande groei vacatures	2e kw. 2006
Verdere toename vacatures in 2006	3e kw. 2007
Aantal vacatures naar recordhoogte in 2007	3e kw. 2008
<i>Vergrijzing</i>	
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
Arbeidsmarktmobiliteit 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
Politiewaardering: trends en achtergronden	2e kw. 2012

### *Verkeer en vervoer*

De invloed van opleidingsniveau op de woon-werkafstand	2e kw. 2010
Personenautobezit van huishoudens en personen	1e kw. 2012

### *Vrijwilligerswerk*

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

### *Werkgelegenheid*

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

### *Zorg en arbeid*

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	4e kw. 2010
Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg	1e kw. 2011
Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof	3e kw. 2011
Minder werken na geboorte kind	3e kw. 2011
Veranderingen in arbeidsparticipatie van gescheiden moeders	3e kw. 2012

# Publicaties

## 1. Recente CBS-publicaties op sociaaleconomisch terrein

### *Welvaart in Nederland. Inkomen, vermogen en bestedingen van huishoudens en personen*

De publicatie Welvaart in Nederland is samengesteld ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van het Inkomenspanelonderzoek van het CBS. In deze speciale uitgave worden de meest actuele landelijke en regionale cijfers gepresenteerd over inkomens, vermogens en bestedingen van huishoudens. Waar mogelijk komen lange trends van deze aspecten van welvaart aan bod. Daarnaast zijn de groepen aan de onderkant en de bovenkant van de welvaarts ladder in kaart gebracht.

*ISBN: 978-90-357-1657-5. Prijs: € 14,30 (exclusief verzendkosten)*

### *Babyboomers. Indrukken vanuit de statistiek*

In de periode 1946–1955 zijn in ons land 2,4 miljoen kinderen geboren. Hen rekenen we tot de generatie van de babyboom. De gevolgen van die enorme geboortegolf waren verrekend: overvolle scholen in de jaren vijftig, een grote toestroom naar de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs in de jaren zestig, grote bouwspanningen in de jaren zeventig, en vanaf 2011 een verhoogde toename van 65-jarigen. De komende jaren verwachten we er jaarlijks ruim 200 duizend nieuwe 65-jarigen bij. Babyboomers. Indrukken vanuit de statistiek geeft een indruk hoe deze naoorlogse generatie er op een aantal terreinen voorstaat.

*ISBN: 978-90-357-1801-2. Prijs: € 3,15 (exclusief verzendkosten)*

*Babyboomers is ook als enhanced e-book (met animaties en films) beschikbaar in het formaat epub.*

### *Werkgelegenheidseffecten van buitenlandse investeringen uit BRIC en niet BRIC landen, 2007–2010*

Dit onderzoek brengt de ontwikkeling in werkgelegenheid bij buitenlandse en Nederlandse ondernemingen in de jaren 2007 tot en met 2010 in kaart. Daarbij wordt een expliciet onderscheid gemaakt tussen buitenlandse ondernemingen uit BRIC en niet BRIC landen (Brazilië, Rusland, India, China).

*ISBN: 978-90-357-2031-2. Kengetal: M-22. Prijs: € 7,20 (exclusief verzendkosten)*

### *De regionale economie 2010*

De Nederlandse economie groeide in 2010 met 1,7 procent. In 2009 was er nog sprake van een krimp van 3,5 procent. Alle provincies hadden te maken met een groei, welke uiteenliep van 0,3 procent in Friesland tot bijna 3 procent in Zeeland. Naast een hoofdstuk over de economische groei en de productiestructuur wordt in De regionale economie 2010 ook gekeken naar de effecten van de crisis op de werkgelegenheid. Als speciale onderwerpen staan COROP-gebied Groot-Amsterdam en de rol van Zuid-Limburg in de Euregio Maas-Rijn centraal.

*ISBN: 978-90-357-1939-2. Kengetal: P-42. Prijs: € 13,75 (exclusief verzendkosten)*

### *Regionaal beeld van de jeugd 2011, Landelijke Jeugdmonitor*

Regionaal beeld van de jeugd 2011 geeft de situatie weer van jongeren per provincie, waarbij ook zoveel mogelijk de gemeenten aan bod komen. De onderwerpen zijn verdeeld over de thema's jongeren en gezin, gezondheid en welzijn, onderwijs, arbeidsmarkt en veiligheid en justitie.

Het is een gezamenlijke publicatie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Centraal Bureau voor de Statistiek. De inhoud is gebaseerd op cijfers die op de website [www.landelijkejeugdmonitor.nl](http://www.landelijkejeugdmonitor.nl) staan.

*ISBN: 978-90-357-1740-4. Kengetal: G-98. Prijs: € 16,00 (exclusief verzendkosten)*

### *Armoedesignalement 2011*

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) presenteren in deze gezamenlijke publicatie de meest actuele gegevens over armoede in Nederland. De ontwikkeling van het armoedepercentage wordt beschreven voor de totale bevolking en de belangrijkste risicogroepen. Ook de spreiding van armoede over gemeenten, de mate waarin mensen zelf aangeven armoede te ervaren, en de financiële vermogens komen aan bod.

*ISBN: 978 90 357 1870 8. Prijs: € 15,90 (exclusief verzendkosten)*

### *Bestelinformatie*

Bovenstaande publicaties en nog veel meer zijn te bestellen bij CBS afdeling verkoop, [verkoop@cbs.nl](mailto:verkoop@cbs.nl), Postbus 4481, 6401 CZ Heerlen.

## **2. Andere CBS-publicaties**

### *Statistisch jaarboek 2012*

Het Statistisch jaarboek 2012 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. Dit jaarboek opent met drie bijdragen rond enkele actuele zaken: de ontwikkeling van de vogelstand in het agrarische landschap, ontwikkelingen rond de pensioenleeftijd en het bezit van auto's.

*Jaarlijks. 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 ook als e-book beschikbaar in het formaat epub.*

### *Teletekst*

Conjunctuurinformatie en de meest recente CBS-persberichten staan op pagina 506 en 507 van NOS-Teletekst.

### *Twitter*

Het CBS is ook actief op Twitter. Berichten kunt u vinden op <http://twitter.com/#!/statistiekcb>. Als 'volger' wordt u steeds op de hoogte gehouden van alle persberichten, artikelen en boeken die het CBS publiceert.

### *YouTube*

Op YouTube staan verschillende filmpjes van het CBS waarin uitleg wordt gegeven over bijvoorbeeld inflatie, het consumentenvertrouwen, de brandweerstatistiek en de Conjunctuurklok. Ook wordt gedemonstreerd hoe u handig gebruik kunt maken van StatLine, de databank van het CBS.

### *Internet*

Alle cijfers en publicaties van het CBS zijn beschikbaar via internet op <http://www.cbs.nl>. De website biedt toegang tot de Themapagina's, StatLine, de statistische databank van het CBS, en het Webmagazine. Om in het informatieaanbod van het CBS gemakkelijk de weg te vinden, zijn op de website themapagina's ingericht. De thema-indeling is gelijk aan die van StatLine. Informatie over sociaaleconomische onderwerpen is ondergebracht bij de thema's 'Arbeid en sociale zekerheid' en 'Inkomen en bestedingen'. Door u te abonneren op de RSS feed van een thema wordt u doorlopend op de hoogte gehouden van alle nieuwe cijfers en publicaties van dat thema.

### *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 maanden onder meer de volgende artikelen verschenen:

- 19-07-2012 Helft werknemers zorg heeft te maken met agressie op het werk
- 17-07-2012 AOW-wet leidt tot ruim half miljoen minder AOW-ers in 2025
- 02-07-2012 Aantal gepensioneerden passeert 3 miljoen
- 28-06-2012 Inleg levensloopregeling fors gedaald
- 25-06-2012 Helft zelfstandigen biedt als zelfstandige zonder personeel diensten aan
- 25-06-2012 Aantal eerstejaars voor lerarenopleidingen sterk gedaald
- 25-06-2012 Winst voor vrouwelijke zelfstandige zonder personeel 40 procent lager dan bij mannen
- 21-06-2012 Bijna de helft van de werklozen was drie maanden geleden ook al werkloos
- 20-06-2012 Gaan werken leidt tot blijvend meer tevredenheid
- 18-06-2012 Nederlanders ervaren eigen woonbuurt als minder verloederd
- 18-06-2012 Alleenstaanden het vaakst aangewezen op bijzondere bijstand
- 15-06-2012 Nederland Europees kampioen internettoegang
- 11-06-2012 Bijna goo duizend mensen willen aan de slag

- 11-06-2012 Immigratie Oost-Europeanen blijft hoog
- 04-06-2012 In Nederland is het groen vaak dichtbij
- 29-05-2012 Bijna een op de vijf werknemers is een flexwerker
- 22-05-2012 Toename aantal zelfstandigen

Het Webmagazine verschijnt maandag, dinsdag 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'.

# Redactie

Brigitte Hermans  
Pieter Duimelaar  
Lian Kösters  
Vinodh Lalta  
Hans Langenberg  
Ton van Maanen