

Vergrijzing en dynamiek van werknemers naar bedrijfstak

Willem Kerstholt, Peter Kee en Robin Milot

Er bestaan grote verschillen in de leeftijdsopbouw tussen verschillende bedrijfstakken. Ook de mate van dynamiek loopt erg uiteen. Vooral in het onderwijs en bij de overheid zal een aanzienlijk deel van de werknemers binnen enkele jaren uitstromen. Dit kan problemen veroorzaken wanneer niet voldoende vervanging beschikbaar is om deze uitstroom op te vangen. Zij-instroom kan een oplossing zijn voor personeelstekorten, maar niet noodzakelijk voor een vergrijzend personeelsbestand.

1. Inleiding

In dit artikel beschouwen wij de dynamiek en leeftijdsopbouw van de populatie werknemers in 2002. Zowel de gehele werknemerspopulatie als de werknemers van de verschillende bedrijfstakken apart worden besproken aan de hand van gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Twee vragen zullen daarbij centraal staan:

1. Hoe is de leeftijdsopbouw van de werknemers in de Nederlandse bedrijfstakken?
2. Hoe verhoudt de in- en uitstroom van werknemers zich tot de leeftijdsopbouw?

Wanneer in dit artikel wordt gesproken over een baan, gaat het om een werknemersbaan. Onbezette arbeidsplaatsen en banen van zelfstandigen vallen niet binnen het kader van dit artikel. De dynamiek wordt besproken aan de hand van de instroom en uitstroom. De instroom is gelijk aan alle banen die in 2002 zijn begonnen, de uitstroom is gelijk aan alle banen die in 2002 zijn beëindigd. Het verband tussen het gemiddeld aantal banen en de baanstromen wordt besproken in Milot en Kee (2005). Eerdere publicaties beschrijven respectievelijk het aantal afgesloten en ontbonden arbeidscontracten per bedrijfstak (CBS, 2005) en verschillen in baanstromen tussen enerzijds mannen en vrouwen en anderzijds jongeren en ouderen (Kee en Milot, 2005).

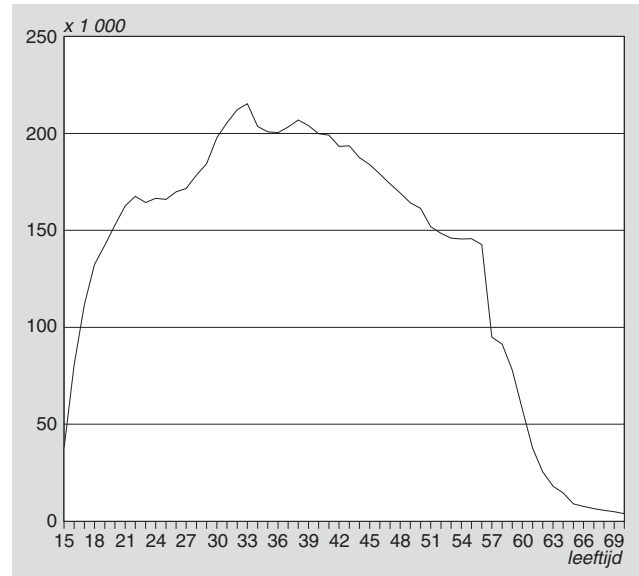
In paragraaf 2 staan het gemiddeld aantal werknemersbanen, de dynamiek en de netto in- en uitstroom van werknemers centraal. In paragrafen 3, 4 en 5 bespreken wij het gemiddeld aantal werknemersbanen en de dynamiek van respectievelijk bedrijfstakken met veel oudere werknemers, een evenwichtige leeftijdsopbouw en veel jongere werknemers. Zoals zal blijken bestaan er grote verschillen in de mate van vergrijzing en dynamiek tussen de bedrijfstakken.

2. Leeftijdsopbouw en dynamiek van de Nederlandse werknemers

Wanneer wij de leeftijdsopbouw van de Nederlandse werknemerspopulatie in 2002 bekijken, blijkt dat tot het 22^e levensjaar het gemiddeld aantal banen steeg. Hierna bleef het gemiddeld aantal banen voor vier leeftijdsjaren ongeveer gelijk, om daarna verder op te lopen. De groep 33-jarigen bezette in 2002 absoluut gezien de meeste banen.

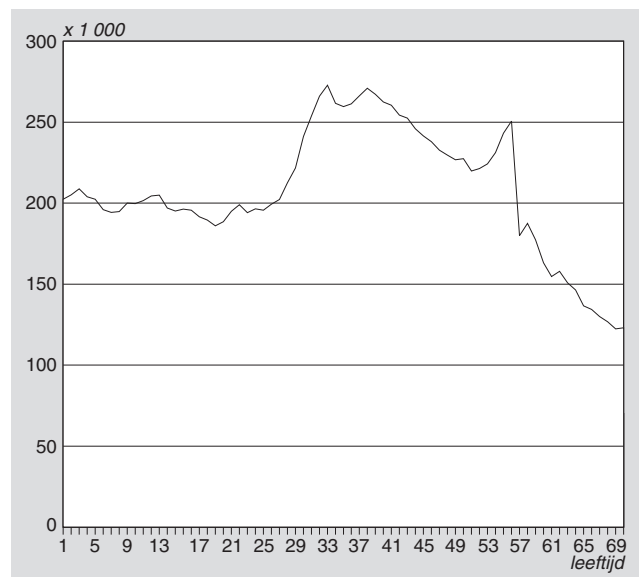
Vanaf het 34^e levensjaar tot het 57^e levensjaar daalt het gemiddeld aantal banen gestaag. Na het 56^e levensjaar vindt een sterke daling in het gemiddeld aantal banen plaats. Boven het 64^e levensjaar zijn er nog maar weinig deelnemers aan het arbeidsproces.

1. Gemiddeld aantal werknemersbanen naar leeftijd werknemer, 2002



Het grote verschil in het gemiddeld aantal banen tussen het 56^e en 57^e levensjaar is opvallend. Het gaat hier om een verschil van ongeveer 50 duizend banen. Dit verschil is voornamelijk een gevolg van het feit dat de 56-jarigen het begin van de geboortegolf na de tweede wereldoorlog

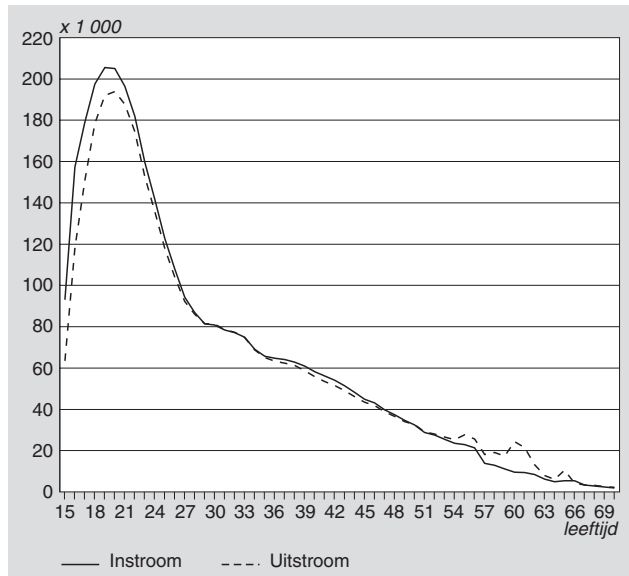
2. Inwoners Nederland naar leeftijd, 1 januari 2003



vormen. Dit blijkt ook uit de bevolkingsopbouw op 1 januari 2003. De leeftijd op 1 januari 2003 komt overeen met de in 2002 bereikte leeftijd. In deze bevolkingsopbouw zijn de groepen van 15 tot en met 28 jaar ongeveer even groot. Hierna neemt de groeps grootte snel toe. De grootste groep in 2003 is die van de 33-jarigen, met ruim 270 duizend personen. Tussen de 38 en 52 daalt het aantal inwoners per leeftijdsjaar. De naoorlogse babyboom is duidelijk terug te zien. De groep 56-jarigen was op 1 januari 2003 ruim 70 duizend personen groter dan de groep 57-jarigen.

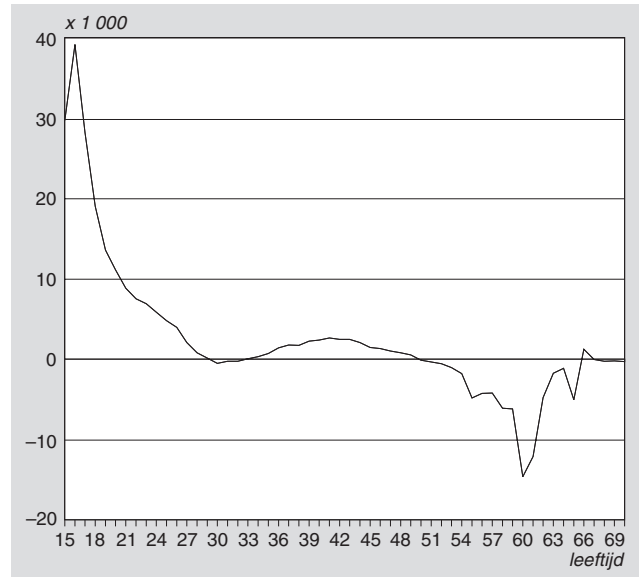
Kortdurende banen die in 2002 zowel begonnen als eindigden, tellen zowel mee voor de instroom als voor de uitstroom. Vooral onder banen van jongeren is sprake van zeer veel dynamiek. Als jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt zijn ze vaak werkzaam in tijdelijke banen. Op die manier nemen ze het grootste gedeelte van de baanwisselingen voor hun rekening. De instroom is het hoogst onder 19-jarigen met 205 duizend nieuwe banen. Tot de 30 daalt de instroom snel, daarna verloopt de daling van de instroom trager. Tussen het 56^e en 57^e levensjaar is ook een duidelijke daling in de dynamiek te zien. Deze daling valt samen met de eerder genoemde daling in de bevolkingsopbouw. Jongeren beëindigen ook vaker een baan dan werknemers uit andere leeftijdsgroepen. Onder 20-jarigen is de uitstroom het hoogst met 193 duizend banen. Ook op middelbare leeftijd is nog sprake van aanzienlijke dynamiek, zij het niet zo hoog als onder jongeren. Tussen het 55^e en 65^e levensjaar doet zich een kleine stijging van de uitstroom voor, waarschijnlijk als gevolg van (pre-)pensioeringen.

3. Instroom en uitstroom naar leeftijd werknemer



De netto verandering (instroom minus uitstroom) van banen naar leeftijd laat zien dat ook een groot gedeelte van de aanwas van doorlopende arbeidscontracten plaatsvindt onder jongeren. De totale netto instroom in 2002 is ongeveer 140 duizend banen. Vooral onder jongeren is de netto verandering groot. Onder 16-jarigen komen er bijna 40 duizend banen bij. Tussen het 32^e en 50^e levensjaar is er nog

4. Saldo instroom en uitstroom naar leeftijd werknemer, 2002



een kleine golf nieuwe banen. De netto uitstroom is vooral geconcentreerd rond de uittrekders vanaf 55 jaar, met een absolute piek in de netto uitstroom op het 61^e levensjaar.

Het aantal personen per leeftijdsjaar schommelt tot 27 jaar rond de 200 duizend personen. Waarschijnlijk blijft de toestroom van jongeren op de arbeidsmarkt de komende jaren dus gelijk. Tussen de 29 en 57 jaar zijn de groepen echter een stuk groter. De komende jaren zullen veel van deze werknemers de arbeidsmarkt verlaten. Omdat deze groepen uitstromers groter zijn dan de groepen instromers, kunnen tekorten in arbeidskrachten ontstaan. Wij zullen nu laten zien dat sommige bedrijfstakken door hun leeftijdsopbouw meer risico lopen dan anderen.

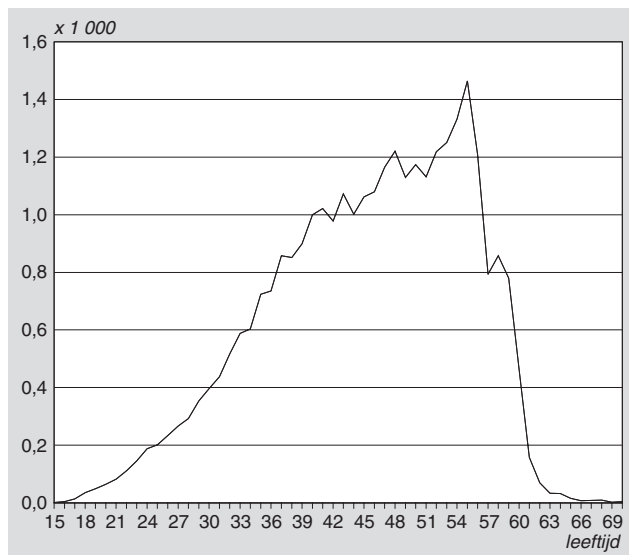
3. Leeftijdsopbouw en dynamiek 'grijze' bedrijfstakken

In de vorige paragraaf is het beeld voor de totale Nederlandse arbeidsmarkt wat leeftijdsopbouw en dynamiek betreft besproken. In het vervolg van dit artikel worden het gemiddeld aantal werknemersbanen en de dynamiek van de verschillende bedrijfstakken besproken. De bedrijfstakken zijn onderverdeeld in drie groepen: de 'grijze' bedrijfstakken, waarin meer dan de helft van de banen wordt bezet door mensen van veertig jaar of ouder, bedrijfstakken met een evenwichtig leeftijdsprofiel en de 'groene' bedrijfstakken, waarin mensen van dertig jaar of jonger meer dan 40 procent van de banen bezetten.

3.1 Energie- en waterleidingbedrijven

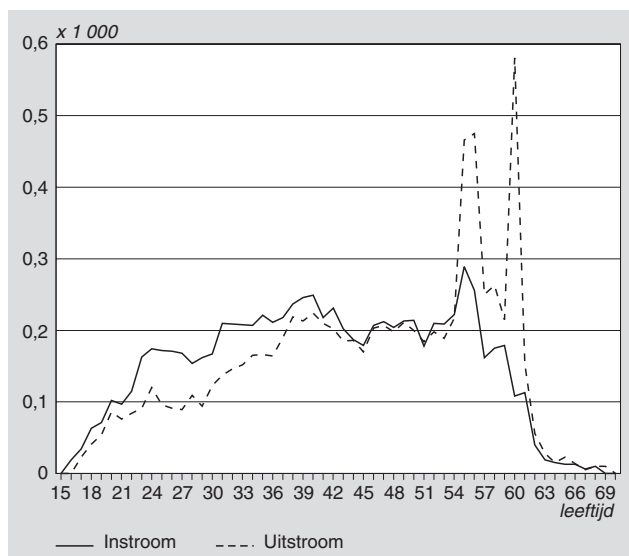
In de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven zijn zeer weinig jongeren werkzaam. Met het toenemen van de leeftijd groeit ook het aantal banen. De meeste banen bezetten de 55-jarigen. Daarna neemt het gemiddeld aantal banen weer snel af. De werknemers van de energie- en waterleidingbedrijven zijn dus in vergelijking met alle werknemers sterk vergrijsd.

5. Energie- en waterleidingbedrijven, gemiddeld aantal banen naar leeftijd, 2002



Uit baanstromen voor de energie- en waterleidingbedrijven blijkt dat er onder jongeren in deze bedrijfstak maar weinig dynamiek is. Anders dan voor de gehele werknemerspopulatie zijn er minder nieuwe of beëindigde banen onder jongeren dan onder mensen van middelbare leeftijd. Wel is er sprake van een lichte netto instroom onder de veertig. In de uitstroom zijn twee pieken zichtbaar, op 55- en 60-jarige leeftijd. De piek op 55-jarige leeftijd kan een gevolg zijn van regelingen voor functioneel leeftijdsontslag voor lichamelijke zware beroepen.

6. Energie- en waterleidingbedrijven, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



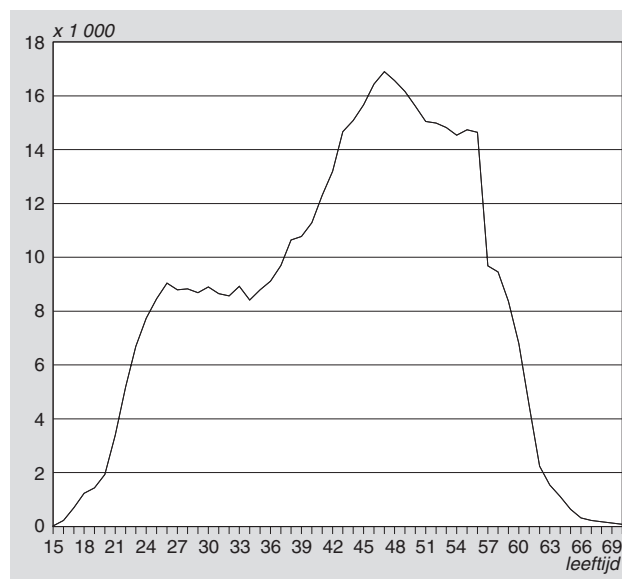
De energie- en waterleidingbedrijven zijn met ongeveer 32 duizend banen een van de kleinste bedrijfstakken. Het is ook een van de meest vergrijsde. Hoewel er sprake is van enige instroom onder jongeren en mensen van middelbare leeftijd, valt deze in het niet tegen de uitstroom boven de 54 jaar. Voor een groot gedeelte van de werknemers in deze bedrijfstak is het moment van afscheid niet ver meer.

Dit kan betekenen dat de energie- en waterleidingbedrijven moeite zullen hebben met het vinden van passende vervanging, gesteld dat de vrijkomende banen opnieuw bezet moeten worden. Het is immers goed mogelijk dat een bedrijfstak door technische of economische ontwikkelingen krimpt. Maar mocht voor een gedeelte van de vrijkomende banen nieuw personeel nodig zijn, dan zal de netto instroom de komende jaren moeten stijgen.

3.2 Onderwijs

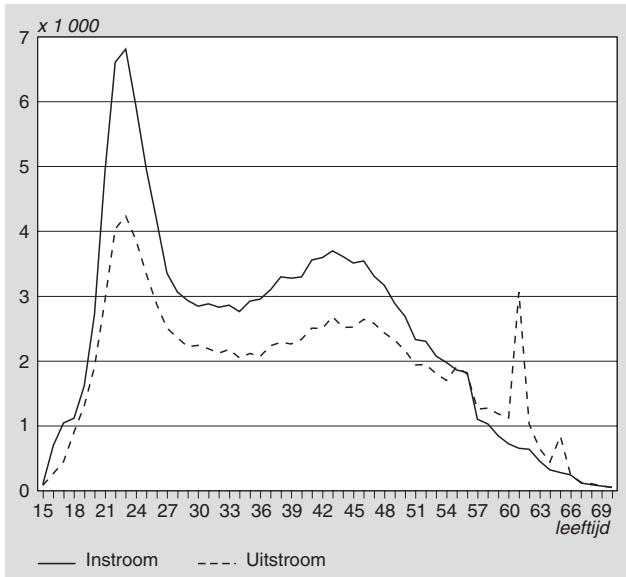
In het onderwijs is sprake van een bijzondere opbouw, met een ‘bult’ in het aantal banen onder mensen vanaf middelbare leeftijd. Onder de 21 zijn in het onderwijs weinig banen. Dit komt bijvoorbeeld omdat voor het leraarschap een universitaire of hbo-opleiding benodigd is. Tussen de 21 en 26 jaar stijgt het gemiddeld aantal banen snel. Hierna verandert de groepsgrootte tot de 37 weinig, om daarna weer snel toe te nemen. De groep werknemers tussen de 44 en 56 jaar is ruim anderhalf keer zo groot als die tussen de 24 en 36 jaar. Bijna eenderde van het gemiddeld aantal banen in het onderwijs wordt vervuld door mensen tussen de 44 en 56 jaar oud. Boven de 56 jaar daalt het aantal banen snel.

7. Onderwijs, gemiddeld aantal werknemersbanen naar leeftijd, 2002



Het aantal banen in het onderwijs groeide in 2002 sterk. Relatief gezien groeide alleen de gezondheidszorg sneller (CBS, 2005). De grootste instroom vond in het onderwijs onder 23-jarigen plaats; de grootste uitstroom onder 24-jarigen. In vergelijking met andere bedrijfstakken varieert de uitstroom in het onderwijs weinig met de leeftijd. Waar in andere bedrijfstakken jongeren veel meer in- en uitstromen dan personen van middelbare leeftijd, is dit verschil in het onderwijs veel kleiner. Dit kan het gevolg zijn van het feit dat het aandeel tijdelijke banen in het onderwijs kleiner is dan in andere bedrijfstakken. Hierdoor zijn jongeren, die veel tijdelijke banen bezetten, minder sterk vertegenwoordigd. De piek in de uitstroom is op het 61^e levensjaar.

8. Onderwijs, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



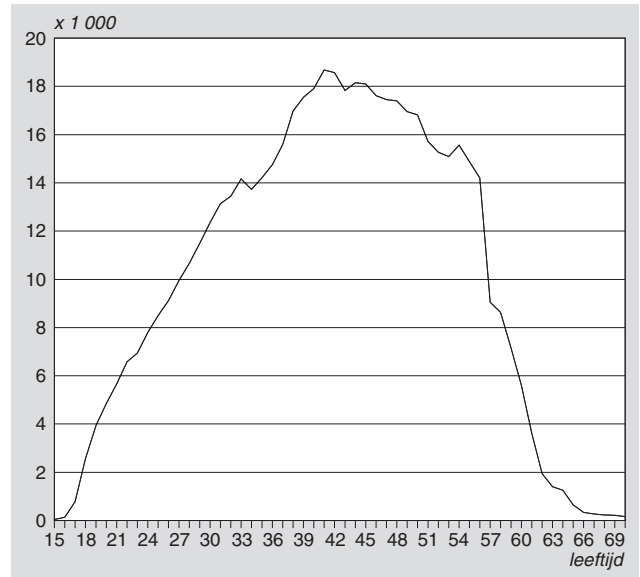
In het onderwijs vindt nog een aanzienlijke instroom plaats op latere leeftijd. Tot het 57^e jaar is de instroom groter dan de uitstroom. Dit kan te maken hebben met beleid om meer zijinstromers in het onderwijs te betrekken. In het onderwijs zal in de komende vijftien jaar ongeveer eenderde van het aantal banen vrijkomen vanwege pensionering of uittreding. Om dit te compenseren moeten relatief veel jongeren beginnen. Het stroomprofiel van het onderwijs laat echter zien dat er relatief veel instroom is van mensen van middelbare leeftijd. Dit verlicht wellicht op korte termijn de druk binnen de bedrijfstak, maar hoeft op langere termijn geen oplossing te bieden tegen vergrijzing. Wanneer instromers tussen de 44 en 56 jaar oud zijn, vallen ze in de groep wiens uittreden juist problemen gaat veroorzaken. Ook in het onderwijs zullen dus over een langere periode relatief veel jongeren moeten instromen.

3.3 Overheid

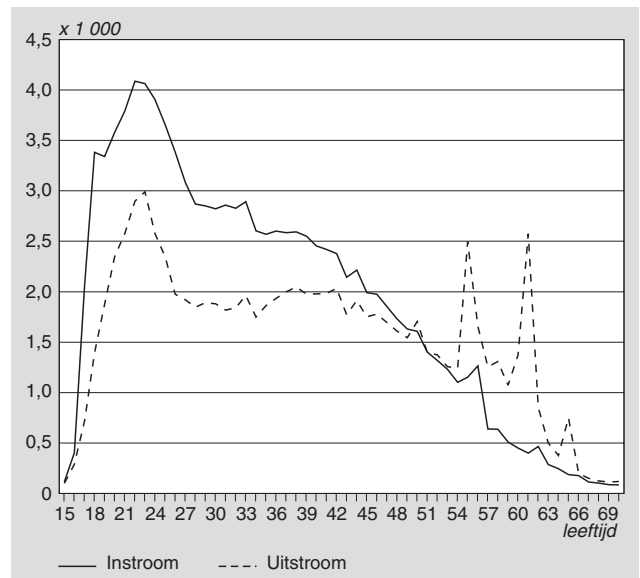
De overheid is met bijna 600 duizend banen een grote werkgever. Mensen ouder dan veertig vervullen ruim 50 procent van de banen bij de overheid. De overheid heeft nauwelijks personen onder de twintig jaar in dienst. Bij de overheid stijgt tot het 42^e jaar vrijwel ieder jaar het aantal banen. De groep 41-jarigen is met bijna 19 duizend banen dan ook de grootste. Opvallend is dat na het 56^e jaar het aantal banen bij de overheid sneller daalt dan gemiddeld. Dit kan een gevolg zijn van specifieke uittredingsregelingen bij de overheid.

Onder jongeren is de instroom het hoogst, al zijn de verschillen tussen jongeren en andere leeftijdsgroepen kleiner dan in andere bedrijfstakken. Tot het 54^e jaar is de instroom groter dan de uitstroom. Het grootste aantal uitstromers had de leeftijd van 61 jaar. De overheid kent ook eerder een opvallende piek in het aantal uitstromers, op 55-jarige leeftijd. Ook hier zal dit te maken hebben met regelingen rond functioneel leeftijdsontslag in sommige beroepsgroepen die onder de overheid vallen, zoals brandweer en leger.

9. Overheid, gemiddeld aantal werknemersbanen naar leeftijd, 2002



10. Overheid, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



Het verschil tussen instroom en uitstroom is onder 18-jarigen het hoogst met bijna 2 duizend banen. Ook op middelbare leeftijd is er bij de overheid, anders dan voor alle bedrijfstakken samen, nog sprake van een flinke netto instroom. Waar over de hele linie de netto instroom in 2002 geconcentreerd is onder jeugdigen, blijft de instroom bij de overheid ook onder dertigers en veertigers hoog.

De overheid heeft een vergrijsd personeelsbestand in verhouding tot de gehele werknemerspopulatie, maar anders dan bij de energie- en waterleidingbedrijven is er bij de overheid wel sprake van een aanzienlijke instroom onder jongeren. Dit kan de druk die de komende jaren met de uitstroom van veel werknemers ontstaat, enigszins verlichten. Het vereist wel dat de overheid gedurende een langere periode blijft zorgen voor een netto instroom van jongeren.

4. Leeftijdsopbouw en dynamiek bedrijfstakken met evenwichtige leeftijdsopbouw

Er zijn zeven bedrijfstakken met een min of meer evenwichtige leeftijdsopbouw. Hoewel deze alle een leeftijdsopbouw hebben die noch erg 'groen', noch erg 'grijs' is, betekent dit niet dat de verdeling naar leeftijd van het aantal werknemersbanen gelijk is. Wel hebben de meesten een leeftijdsopbouw die vergelijkbaar is met die van de totale werknemerspopulatie.

4.1 Gezondheidszorg

De gezondheidszorg kent een andere leeftijdsopbouw dan de in de vorige paragraaf besproken bedrijfstakken. Aan de kant van de jongeren groeien de jaargangen tot het 43^e levensjaar geleidelijk. Personen tussen de 33 en 49 jaar vervullen in de gezondheidszorg een relatief grote groep banen. In vergelijking met de hele werknemerspopulatie is deze groep veel groter.

Uit de baanstromen in de gezondheidszorg blijkt dat er in 2002 voor alle leeftijdsjaren tot het 57^e de instroom groter was dan de uitstroom. De instroom piekte op het 20^e levensjaar met ruim 18 duizend nieuwe banen; de uitstroom piekte op hetzelfde levensjaar met ruim 12 duizend banen. In 2002 was de gezondheidszorg een van de bedrijfstakken die de grootste banengroei doormaakte. In totaal kwamen er ruim 70 duizend banen bij. Tegelijkertijd was er onder de groep 60-plussers sprake van een flinke uitstroom.

In de gezondheidszorg werken veel mensen van middelbare leeftijd. Toch vond een groot gedeelte van de instroom plaats onder jongeren. Dit kan, wanneer een dergelijk profiel ook de komende jaren blijft bestaan, de gezondheidszorg problemen met de uitstroom besparen.

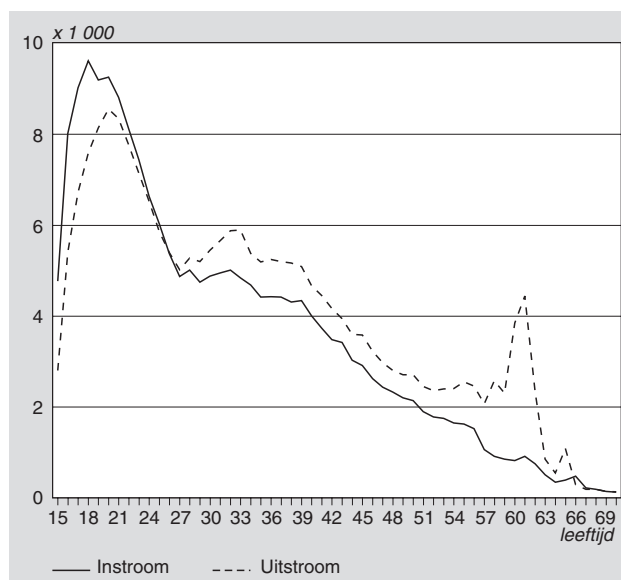
4.2 Industrie

Voor de industrie is er tot het 32^e jaar sprake van een stijging van het gemiddeld aantal banen. Na de 38 jaar neemt het aantal banen geleidelijk af, om tussen de 55 en 64 hard te dalen. De dynamiek van de werknemers is vergelijkbaar met die voor alle werknemers samen: veel in- en uitstroom onder jongeren en daarna een geleidelijke afname. Wel is de uitstroom voor een groot gedeelte van de leeftijden hoger dan de instroom. Slechts tot en met 25 jaar is er netto groei; vanaf 26 jaar is op iedere leeftijd de instroom kleiner dan de uitstroom. De instroom bereikt een piek bij 18 jaar. De uitstroom is maximaal bij een leeftijd van 20 jaar, met daarna pieken op de 33 en 61 jaar.

4.3 Transport en bouwnijverheid

De transportsector en de bouwnijverheid hebben een onderling vergelijkbare leeftijdsopbouw en dynamiek. Ook lijkt de opbouw van deze bedrijfstakken enigszins op die van de totale werknemerspopulatie. Van het 15^e tot het 21^e levensjaar is er in beide bedrijfstakken sprake van een snelle stijging van het aantal banen. Zo rond het 22^e levensjaar

11. Industrie, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



stabiliseert de groeps grootte zich. Het aantal banen van werknemers tussen de 32 en 42 jaar is in de transportsector hoger dan die van andere leeftijden. In de bouwnijverheid is de piek wat meer geconcentreerd rond het 33^e jaar.

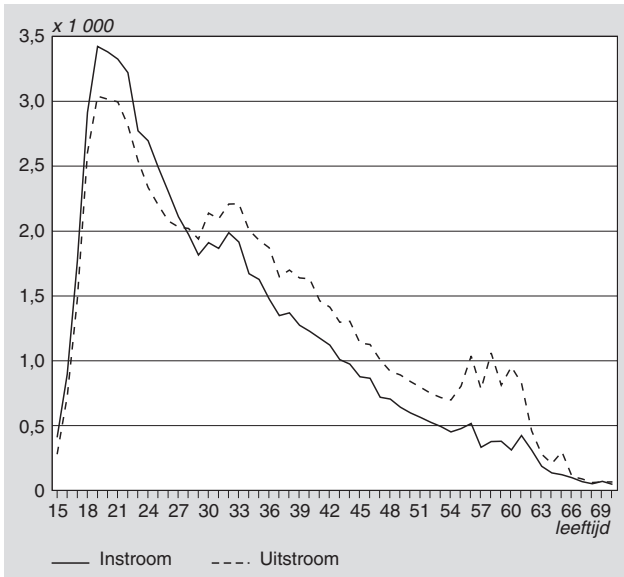
In beide bedrijfstakken is er veel dynamiek onder jongeren en minder onder ouderen. Ze kennen een piek in de instroom met 20 jaar. Daarna loopt de instroom geleidelijk terug. Al vroeg is de uitstroom groter dan de instroom. In de transportsector is vanaf 23 jaar sprake van netto uitstroom, in de bouwnijverheid vanaf 24 jaar. Wel is er een verschil in het moment waarop de uitstroom onder oudere werknemers piekt. In de transportsector is deze piek op 55 jaar, terwijl het in de bouw op 60 jaar ligt.

4.4 Zakelijke dienstverlening en financiële instellingen

De zakelijke dienstverlening en financiële instellingen zijn qua leeftijdsopbouw en dynamiek goed vergelijkbaar. De grootste groep in de zakelijke dienstverlening is die van 32-jarigen. Onder financiële instellingen zijn het de 33-jarigen. In vergelijking met de totale werknemerspopulatie vermindert het aantal banen van ouderen sneller. Waar gemiddeld ongeveer eenderde meer 30-jarigen werkzaam is dan 50-jarigen, is dit in deze bedrijfstakken ongeveer het dubbele.

De piek in instroom ligt in de zakelijke dienstverlening bij 21 jaar. Bij de financiële instellingen ligt de piek een jaar eerder bij 20 jaar. De jaren daarna loopt de instroom geleidelijk terug. Onder oudere werknemers komen geen grote pieken in de uitstroom voor. Onder oudere werknemers bij de financiële instellingen piekt de uitstroom tussen het 54^e en 59^e levensjaar. De twee bedrijfstakken hebben ook voor een groot gedeelte van het profiel te maken met netto uitstroom. Een verschil tussen de zakelijke dienstverlening en de financiële instellingen is de grootte van de dynamiek. Ten opzichte van het aantal banen kent de zakelijke dienstverlening veel meer in- en uitstroom dan andere bedrijfstakken.

12. Financiële instellingen, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



4.5 Cultuur en overige dienstverlening

De leeftijdsopbouw in de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening heeft wat weg van die van de zakelijke dienstverlening en financiële instellingen. Wel heeft deze bedrijfstak een markante piek onder jongeren. Tot 18 jaar stijgt het gemiddeld aantal banen snel. Hierna daalt het aantal banen tot 25 jaar, om daarna tot de 31 weer sterk te stijgen. Bij 33 jaar daalt het gemiddeld aantal banen weer. In deze bedrijfstak bestaat vooral onder jongeren veel in- en uitstroom. De instroom is het hoogst met 17 jaar, de uitstroom met 19 jaar. Daarna dalen de stromen tot de 27 jaar snel, om vervolgens geleidelijker te dalen. Bij 65 jaar is in deze bedrijfstak nog een kleine piek in de uitstroom.

5. Leeftijdsopbouw en dynamiek 'groene' bedrijfstakken

De 'groene' bedrijfstakken hebben met elkaar gemeen dat personen van dertig jaar of jonger meer dan 40 procent van alle banen bezetten.

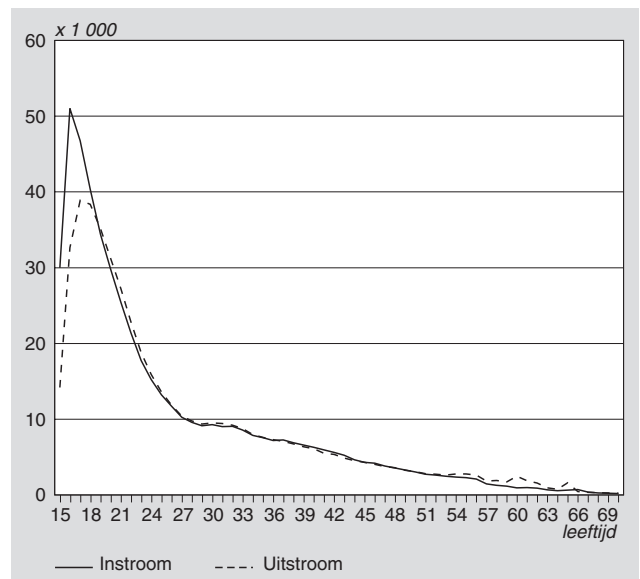
5.1 Land-, bosbouw en visserij

Van alle bedrijfstakken maakt de land-, bosbouw en visserij het meeste gebruik van jongeren als werknemer. De groep 16-jarigen is de grootste, met gemiddeld ruim 5 duizend werknemersbanen. Hierna daalt het aantal banen tot 23 jaar, om daarna licht te stijgen tot 32 jaar. De in- en uitstroom in de land-, bosbouw en visserij volgen het patroon van het gemiddeld aantal werknemersbanen. Er is sprake van veel dynamiek onder jongeren. Dit is waarschijnlijk een gevolg van het grote aantal tijdelijke banen die jongeren in de zomermaanden vervullen. Ook de netto toename van het aantal werknemersbanen kwam in 2002 vooral voor rekening van jongeren.

5.2 Handel

De handel is, afgemeten aan het aantal banen, de grootste bedrijfstak van Nederland. De leeftijdsopbouw in de handel wijkt sterk af van die van de hele werknemerspopulatie. Vooral het grote aantal jongeren dat hier werkzaam is, springt in het oog. De 18-jarigen vormen de grootste groep werknemers in de handel, gevolgd door de 17- en 19-jarigen. In vergelijking met de land-, bosbouw en visserij, zijn de jongeren werkzaam in de handel enkele jaren ouder. Het aantal ouderen dat werkzaam is in de handel, is lager dan gemiddeld. Ook is de daling van het aantal banen na het 33e levensjaar in de handel sterker. De handel telt bovendien meer jongeren die in- en uitstromen. Tot 21 jaar is de instroom groter dan de uitstroom. Rond de 55 jaar begint de uitstroom de instroom te overtreffen.

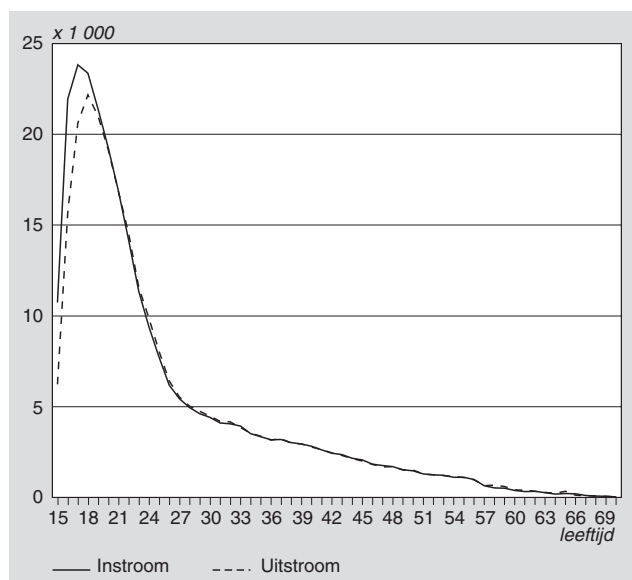
13. Handel, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



5.3 Horeca en uitzendbranche

De horeca en de uitzendbranche zijn twee zeer groene bedrijfstakken met vergelijkbare leeftijdsopbouw en dynamiek. In de horeca wordt het grootste aantal banen bezet door 18-jarigen. In de uitzendbranche ligt deze piek enkele jaren later, op 21-jarige leeftijd. In de horeca daalt na de piek het gemiddeld aantal banen tot het 25e levensjaar erg snel, om daarna geleidelijker af te nemen. In de uitzendbranche is het verloop gelijkmatiger. In de horeca piekt de instroom met 17 jaar. Ook bij de baanstromen is de uitzendbranche wat later. De instroom is het grootst bij 20 jaar. Na de piek loopt in beide bedrijfstakken de instroom ongeveer tien jaar sterk terug, om daarna geleidelijk verder te dalen. De uitstroom is in de horeca het grootst met 18 jaar en in de uitzendbranche met 20 jaar. Beide bedrijfstakken zijn in vergelijking met het gemiddelde erg dynamisch. Vooral in de uitzendbranche is de dynamiek hoog. In deze bedrijfstak is erg vaak sprake van kortdurende contracten (CBS, 2005).

14. Horeca, instroom en uitstroom naar leeftijd, 2002



6. Conclusie

Er bestaan grote verschillen in de leeftijdsopbouw tussen de bedrijfstakken. Bij het onderwijs en bij de overheid werken relatief veel meer personen van veertig jaar of ouder dan in bedrijfstakken als de handel en horeca. Ook de mate van dynamiek, afgemeten aan de instroom en uitstroom, loopt erg uiteen. Opvallend is dat in de ‘grijze’ bedrijfstakken over het algemeen sprake is van een netto instroom tot in de groep vijftigers, terwijl in andere bedrijfstakken er vaak al vanaf dertigers sprake is van netto uitstroom. Over het algemeen is in bedrijfstakken waar relatief meer jongeren werkzaam zijn, ook sprake van meer dynamiek. Een groot gedeelte van deze dynamiek is te verklaren door kortlopende contracten, waaronder seizoenswerk. De instroom in bedrijfstakken waarin veel oudere werknemers werkzaam zijn, verschilt ook. In het onderwijs is zowel onder jongeren als personen van middelbare leeftijd sprake van netto instroom. Niettemin is de komende jaren een aanzienlijke uitstroom te verwachten.

7. Technische toelichting

De uitkomsten zijn gebaseerd op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Dit is een gegevensbestand dat op micro-niveau informatie bevat over personen, banen en uitkeringen. In het SSB worden gegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie gekoppeld aan die van onder meer de Belastingdienst. Arts en Hoogteijling (2002) gaan uitvoerig in op het SSB en de onderliggende bestanden en methodes. Voor dit artikel zijn het banenbestand en het personenbestand van het SSB voor 2002 op persoonsniveau aan elkaar gekoppeld. Uit dit bestand zijn voor werknemers het aantal arbeidscontracten per geboortjaar bepaald. Dit geeft een indruk van het aantal contracten dat heeft gelopen en hoe dit zich verhoudt ten opzichte van de leeftijd. Door ook de looptijd van een arbeidscontract mee te nemen in de beschouwing is het gemiddeld aantal werknemersbanen bepaald. Voor het gemiddeld aantal werknemersbanen is het aantal contracten dus gemiddeld naar de periode dat dit contract gelopen heeft.

In dit artikel wordt met een baan een vervulde werknemersbaan bedoeld. Banen van zelfstandigen en niet-vervulde arbeidsplaatsen worden niet meegenomen. Alleen banen waarbij sprake is van een arbeidscontract, in de zin dat dit opgenomen is in de gegevens van de Belastingdienst, zijn bekend. De in- en uitstroom zijn gelijk aan het aantal contracten dat in 2002 is afgesloten of beëindigd. Banen die in 2002 zowel zijn begonnen als beëindigd, tellen zowel mee in de instroom als in de uitstroom.

Literatuur

Arts, C. en E. Hoogteijling (2002), Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999. Sociaal-economische maandstatistiek 2002, no. 12, blz. 13–21.

CBS (2005), Arbeidsmarktdynamiek in Nederland. De Nederlandse Economie 2004, blz. 192–198.

Kee, P. en R. Milot (2005), Arbeidsmarktdynamiek en banen. De Nederlandse Conjunctuur 2005, no. 4, blz. 29–33.

Milot, R. en P. Kee (2005), Direct measurement of continuous job flows. CBS Discussion Paper, no. 05008.