

Sociaaleconomische trends

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

4e kwartaal 2008



Verklaring van tekens

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

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

Colofon

Uitgever

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

Prepress

Centraal Bureau voor de Statistiek – Facilitair bedrijf

Omslag

TelDesign, Rotterdam

Inlichtingen

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

Redactie

Brigitte Hermans
Ivo Gorissen
Nico Snijders
Ingrid Beckers
Els Hoogteijling
Hans Langenberg
Ton van Maanen

Bestellingen

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

Internet

www.cbs.nl

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

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

Inhoud

Redactioneel	5
Artikelen	
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	7
Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen	15
Diversiteit binnen de loonverdeling	21
Verzorgende beroepen psychisch en fysiek zwaar belastend	27
Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt	33
Banendynamiek in Randstedelijke stadsgewesten	39
Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden	51
Begrippen	59
Nu en eerder verschenen artikelen	63
Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website	69
Publicaties	73

Redactioneel

Ook deze laatste Sociaaleconomische trends van 2008 bevat weer veel actuele informatie over de arbeidsmarkt. Zo schetst het eerste artikel de belangrijkste ontwikkelingen in de beroepsbevolking in de afgelopen jaren. Volgende bijdragen gaan dieper in op aspecten van de beroepsbevolking of bespreken de arbeidsmarktpositie van bepaalde groepen, zoals alleenstaande moeders en gepromoveerden. Ook is er aandacht voor de banendynamiek en de verdeling van lonen van werknemers.

Bent u geïnteresseerd in meer cijfers, dan kunt u de website van het CBS bezoeken: www.cbs.nl. Deze website is onlangs geheel vernieuwd. Zowel de vormgeving, als de structuur en de navigatie zijn aangepast. De vertrouwde presentatie van cijfers en publicaties in thema's en dossiers is echter hetzelfde gebleven. Ook StatLine is niet veranderd. Het CBS wenst u veel plezier met deze nieuwe website!

Artikelen

De groei van de beroepsbevolking in de afgelopen tien jaar komt vrijwel geheel voor rekening van de toename van het aantal personen met een deeltijdbaai. Dit is een van de belangrijkste conclusies van het openingsartikel. Bij deze parttimers gaat het voornamelijk om vrouwen, maar ook mannen zijn meer in deeltijd gaan werken. Naast vrouwen zijn ook 55-plussers meer op de arbeidsmarkt gaan participeren.

Het tweede artikel gaat over leidinggevend. Dat zijn relatief vaak hoogopgeleiden en ouderen. Parttimers blijken

veel minder vaak leiding te geven dan fulltimers. Dit verklaart voor een groot deel waarom er onder werkende mannen veel meer leidinggevend zijn dan onder vrouwen. Dat geldt ook voor bedrijfstakken waar overwegend vrouwen werken zoals de gezondheidszorg.

In 'Diversiteit in de loonverdeling' is onderzocht waar vrouwen en allochtonen zich bevinden in de loonverdeling. Naar voren komt dat vrouwen en niet-westerse allochtonen vooral in de laagste loonsegmenten te vinden zijn. Werknemers met een toploon zijn echter relatief vaak westers allochtoon. De hoogste lonen komen voor bij particuliere bedrijven.

Hoe het zit met de arbeidsomstandigheden in Nederland, komt aan de orde in de vierde bijdrage. Daarbij is zowel gekeken naar de kenmerken van de werkenden als van de werkring. Ook wordt een top-10 gepresenteerd van beroepen waarbij sprake is van een hoge werkdruk, van fysiek zwaar werk en een combinatie van beide.

Daarnaast bevat deze Sociaaleconomische trends een artikel over alleenstaande moeders. Deze blijken vergeleken met moeders met een partner, minder vaak een betaalde baan te hebben. Een volgend bespreekt de banendynamiek in de Randstedelijke gewesten, een gebied van groot belang voor de Nederlandse werkgelegenheid. Ten slotte, wordt in het achtergrondartikel de positie van gepromoveerden op de arbeidsmarkt uitvoerig geanalyseerd.

De redactie

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Boukje Janssen en Martijn Souren

Eind 2007 is het aantal personen met een betaalde baan voor twaalf uur of meer per week gestegen tot 7,3 miljoen. Daarmee is de werkgelegenheid op het hoogste punt sinds tien jaar. De toename komt vrijwel geheel voor rekening voor het aantal personen met een deeltijdbaan. Vooral bij vrouwen steeg het aantal deeltijders fors, terwijl het aantal mannen en vrouwen met een een voltijdbaan min of meer gelijk bleef. Ook onder 55-plussers deed zich een sterke stijging van de arbeidsdeelname voor. Hun brutoparticipatie kwam in 2007 voor het eerst hoger uit dan bij jongeren van 15 tot 25 jaar.

Veel jongeren werken vooral in de zomermaanden. De werkgelegenheid onder jongeren is in deze tijd dan ook structureel hoger dan in andere maanden. Hetzelfde geldt voor werknemers met een flexibel dienstverband. Dit heeft te maken met seizoensarbeid.

Sinds 2005 is de werkloosheid aan het dalen. Deze afname deed zich voor in alle leeftijdscategorieën. Omdat zich steeds meer 55 tot 65-jarigen op de arbeidsmarkt aanbieden, daalde de werkloosheid bij deze groep echter veel minder dan bij de andere leeftijdsgroepen. De laatste drie jaren waren zij daardoor vaker werkloos dan de 25 tot 55-jarigen.

Ondanks een forse afname van de werkloosheid onder jongeren en niet-westerse allochtonen, is deze nog steeds betrekkelijk hoog.

1. Inleiding

In dit artikel wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de werkzame en werkloze beroepsbevolking in de periode 1996–2007. Daarbij wordt speciaal aandacht besteed aan vrouwen en ouderen van 55 tot 65 jaar. Het is namelijk bij hen dat zich in deze periode de voornaamste ontwikkelingen in de arbeidsdeelname voordeden. Daarnaast komt ook de situatie bij jongeren uitgebreid aan bod. Ook wordt ingegaan op enkele kenmerken van de arbeidsmarkt zoals de arbeidsduur en de arbeidsrelatie.

De omvang van de werkzame beroepsbevolking wordt door het CBS gebruikt als één van de indicatoren voor het bepalen van ontwikkelingen in de werkgelegenheid in Nederland. Andere indicatoren zijn bijvoorbeeld het aantal banen van werknemers en het aantal vacatures in Nederland. Daarnaast is ook de omvang en samenstelling van de werkloze beroepsbevolking een belangrijke indicator voor conjuncturele ontwikkelingen.

Voor een aantal grafieken in deze bijdrage geldt dat ze nog niet eerder zijn gepresenteerd. Een nieuwe schattingsmethode voor de Enquête Beroepsbevolking (EBB), waar de cijfers uit dit artikel uit afkomstig zijn, maakt deze nieuwe invalshoeken mogelijk. Een uitgebreide uitleg over deze schattingsmethode staat in de Technische toelichting bij dit artikel.

2. Ontwikkeling werkzame beroepsbevolking

2.1 Stijging werkgelegenheid vooral door vrouwen in deeltijdbanen

In 2007 is de werkzame beroepsbevolking met 185 duizend personen gestegen. De werkgelegenheid, uitgedrukt in het aantal personen, nam hiermee voor het tweede opeenvolgende jaar toe. Het aantal mensen met een betaalde baan van twaalf uur of meer per week kwam in 2007 gemiddeld uit op 7,3 miljoen, het hoogste cijfer in de laatste tien jaar.

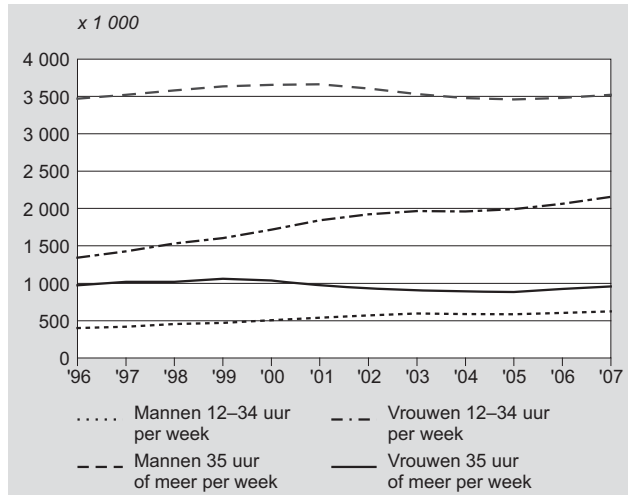
Deze stijging kan grotendeels worden toegeschreven aan de toename van het aantal werkende vrouwen. In 2007 telde de beroepsbevolking 125 duizend meer vrouwen dan in 2006. Daarvan ging het in driekwart van de gevallen om vrouwen met een deeltijdbaan (12–34 uur per week).

Wanneer de ontwikkeling van de werkgelegenheid over de laatste tien jaar wordt bezien, dan blijkt dat het aantal personen met een baan sinds 1997 met bijna 880 duizend personen is gestegen. Deze stijging komt geheel voor rekening van de toename van het aantal met een deeltijdbaan. Dit aantal nam met bijna 940 duizend toe, terwijl het aantal met een voltijdbaan (35 uur per week of meer) met ruim 60 duizend verminderde. De groei van het aantal deeltijdwerkers betreft vooral vrouwen – in ruim 730 duizend van de gevallen – maar ook bij mannen nam het aantal met een deeltijdbaan met 207 duizend toe.

In de afgelopen twee jaar heeft de stijging van het aantal vrouwen met een deeltijdbaan weer een extra impuls gekregen. Echter ook het aantal met een voltijdbaan steeg bij hen sterker dan bij mannen. Bij mannen nam zowel het aantal met een voltijdbaan als met een deeltijdbaan sinds 2005 licht toe.

Het feit dat de groei van de werkgelegenheid met name wordt veroorzaakt door vrouwen met deeltijdbanen, is erg belangrijk. De grote groei in de werkgelegenheid wordt hiermee wat genuanceerd. Als de werkgelegenheid vooral toeneemt doordat er meer mensen voltijds gaan werken, betekent dit natuurlijk meer werkgelegenheidsgroei dan wanneer juist meer mensen in deeltijd gaan werken.

1. Werkzame beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar naar geslacht en arbeidsduur



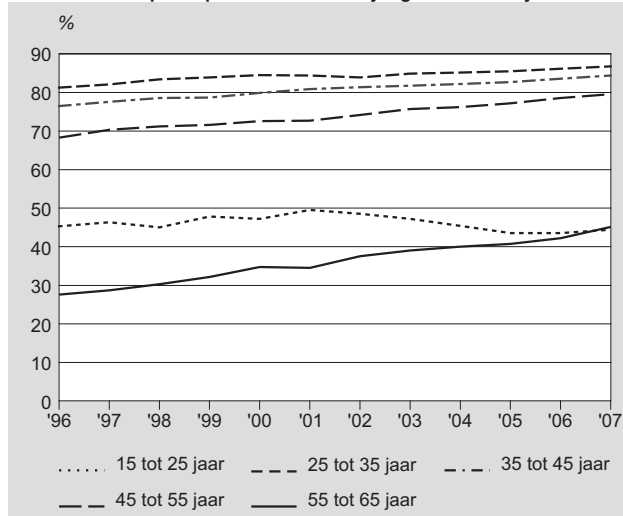
N.B. Tussen 2000 en 2001 is sprake van een trendbreuk in verband met een nieuwe schattingsmethode voor de Enquête Beroepsbevolking. Zie ook de Technische toelichting.

2.2 Ouderen participeren voor het eerst meer dan jongeren

De arbeidsdeelname van ouderen van 55 tot 65 jaar is de afgelopen tien jaar sterk gestegen. Met een brutoarbeidsparticipatie van 45 procent in 2007, participeren ze nu voor het eerst meer dan de jongeren van 15 tot 25 jaar op de arbeidsmarkt. Van hen maakte 44 procent in 2007 deel uit van de beroepsbevolking.

De stijgende arbeidsparticipatie van ouderen wordt veroorzaakt door een aantal ontwikkelingen. Ten eerste hebben we te maken met vergrijzing in Nederland. De zogenaamde babyboomers zijn nu rond de zestig jaar oud. Met name voor de vrouwelijke babyboomers geldt dat zij veel vaker actief zijn op de arbeidsmarkt dan de vrouwen van eerdere generaties. Maar ook onder oudere mannen nam de arbeidsdeelname toe. Dit heeft ook te maken met het feit dat de meeste VUT- en prepensioenregelingen zijn

2. Brutoarbeidsparticipatie van 15 tot 65-jarigen naar leeftijdsklassen



N.B. Tussen 2000 en 2001 is sprake van een trendbreuk in verband met een nieuwe schattingsmethode voor de Enquête Beroepsbevolking. Zie ook de Technische toelichting.

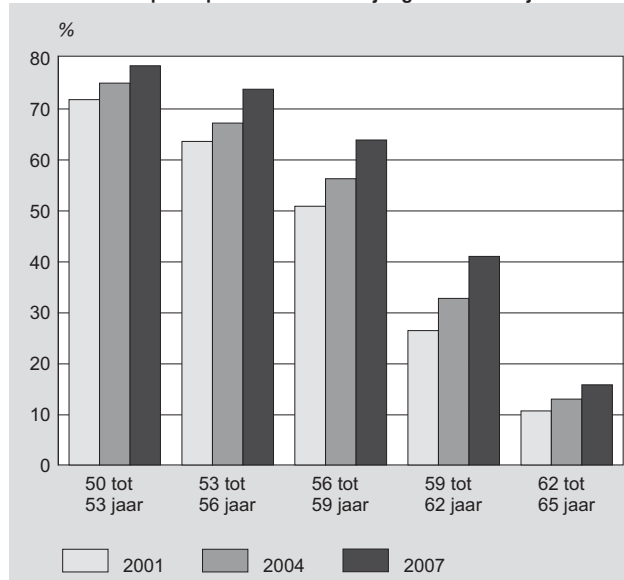
afgeschaft. Er zijn steeds minder werknemers die gebruik kunnen maken van zo'n regeling. Dit betreft voornamelijk mannen.

De arbeidsdeelname van jongeren schommelde de afgelopen tien jaar steeds tussen de 40 en 50 procent. Onder de 25 tot 55-jarigen is de arbeidsparticipatie sinds 1997 gestaag blijven stijgen. Ook zijn de onderlinge verschillen naar leeftijd steeds kleiner geworden. Voorheen was het altijd zo dat hoe ouder mensen werden, hoe minder ze actief waren op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren echter, is de arbeidsparticipatie van de 45 tot 55-jarigen iets harder gestegen dan die van de 25 tot 35-jarigen en de 35 tot 45-jarigen. Ook hier speelt vergrijzing en de groeiende arbeidsdeelname van vrouwen een rol.

2.3 Arbeidsdeelname stijgt het sterkst bij oudere vijftigers en jonge zestigers

De stijging van de brutoarbeidsparticipatie onder oudere werkenden vindt plaats bij alle vijftigplussers. De sterkste stijging doet zich voor bij de oudere vijftigers en de jonge zestigers. Daarbij is duidelijk sprake van een cohorteffect, waarbij diegenen die later zijn geboren nu vaak langer moeten doorwerken dan eerst, vanwege afgeschafte prepensioenregelingen. Dit is vooral goed te zien bij de 59 tot 62-jarigen. Hun brutoparticipatie steeg tussen 2001 en 2007 gemiddeld met bijna 15 procent. Ook bij de 56 tot 59-jarigen is er sprake van een sterke toename: 13 procent. Onder de 62-64-jarigen wordt de stijging van de arbeidsparticipatie al snel minder sterk. Bedroeg deze bij de 62-jarigen nog ruim 7 procent, bij de 64-jarigen is deze groei al afgezwakt tot nog geen 3 procent.

3. Brutoarbeidsparticipatie van 50 tot 65-jarigen naar leeftijdsklassen



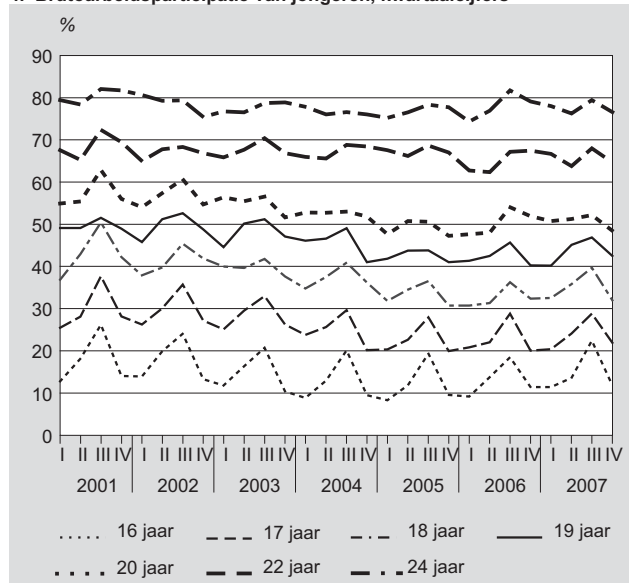
2.4 Seizoensinvloeden vooral bij tieners

Jongeren participeren over het algemeen minder vaak op de arbeidsmarkt. Dit komt omdat ze dikwijls nog op school zitten of studeren. In de zomer worden echter veel jonge-

ren wel actief op de arbeidsmarkt, waardoor het aantal jongeren dat deel uitmaakt van de beroepsbevolking in de zomermaanden altijd groter is dan in andere maanden. Dat komt tot uiting in de kwartaalcijfers van de arbeidsparticipatie, waarbij het derde kwartaal steeds een duidelijke piek laat zien.

Vooral jongeren onder de twintig werken relatief vaak in de zomer. Naarmate de jonger ouderen worden is er sprake van een steeds hogere arbeidsdeelname, terwijl de pieken in het derde kwartaal steeds verder uitvlakken. Onder 16-jarigen is het verschil tussen derde en vierde kwartaal meestal rond de 10 procentpunt, terwijl dat verschil bij de 18-jarigen met 5 procentpunt al veel minder is. Bij de jongeren vanaf 20 jaar is een seizoenspatroon al nauwelijks meer te ontdekken. Tegen deze tijd ronden veel jongeren hun opleiding af en treden toe tot de reguliere arbeidsmarkt. Het aandeel dat seizoensarbeid verricht wordt daardoor steeds kleiner.

4. Brutoarbeidsparticipatie van jongeren, kwartaalcijfers



2.5 Aantal werknemers met flexibele arbeidsrelatie stijgt, seizoenseffect blijft ongeveer gelijk

Bij de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is net als bij jongeren een duidelijke seizoensinvloed waarneembaar. In de zomermaanden zijn er structureel meer personen met een flexibel arbeidscontract. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door vakantiebanen die veelal door jongeren opgevuld worden. In de afgelopen jaren ligt het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in het derde kwartaal van het jaar steeds hoger dan het jaargemiddelde.

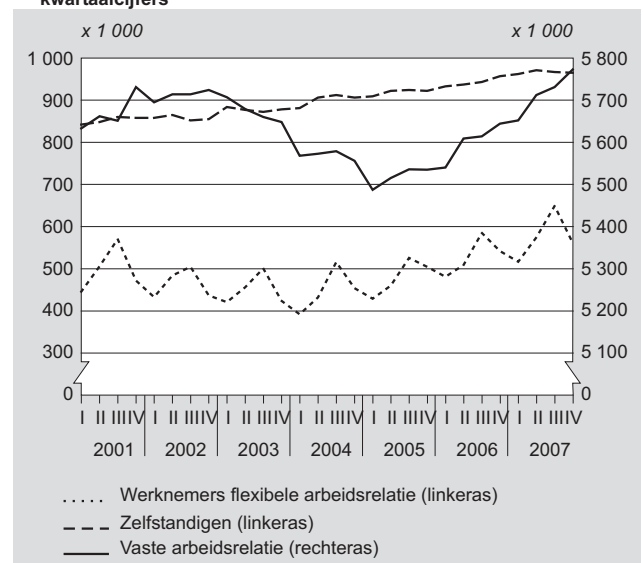
Vanaf 2005 is het aantal werknemers met een flexibel arbeidscontract relatief sterk gestegen. Dit komt door de aantrekkende arbeidsmarkt, waarbij vaak in eerste instantie de toenemende vraag naar arbeid wordt opgevangen door het inzetten van werknemers met een flexibel contract. Dit kunnen oproepkrachten, invalkrachten of uitzendkrachten zijn, maar ook nieuwe werknemers die eerst een tijdelijk contract krijgen aangeboden. In 2007 was de

groei van het aantal werknemers met flexibel arbeidscontract nog steeds relatief sterk. Hun aantal nam in het laatste kwartaal van 2007 met 3,5 procentpunt toe ten opzichte van het laatste kwartaal van 2006.

Ook het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie en het aantal zelfstandigen is de laatste drie jaren blijven stijgen. Het aantal met een vaste arbeidsrelatie nam in het laatste kwartaal van 2007 toe met 2,3 procentpunt, terwijl het aantal zelfstandigen met 0,8 procent steeg ten opzichte van het laatste kwartaal van 2006.

Eind 2007 had 79 procent van de werkzame beroepsbevolking een vast contract, terwijl bijna 8 procent een flexibel arbeidscontract had. De rest was werkzaam als zelfstandige.

5. Werkzame beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar naar arbeidsrelatie, kwartaalcijfers



3. Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking

3.1 Werkloosheid onder mannen daalt sterker dan onder vrouwen

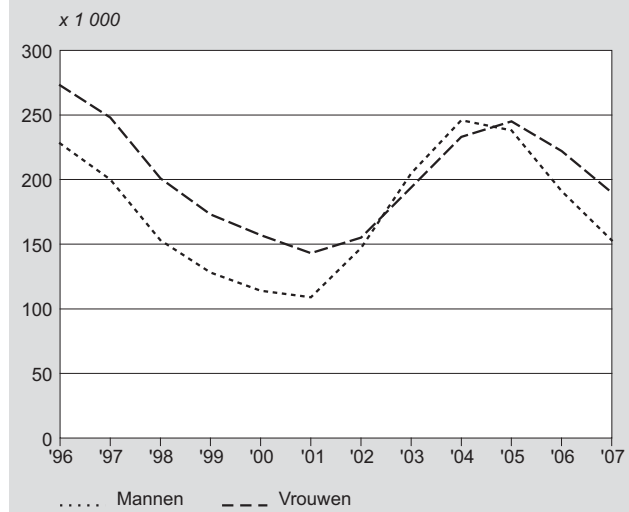
De werkloze beroepsbevolking is een belangrijke indicator voor conjuncturele ontwikkelingen. In 2007 bestond de werkloze beroepsbevolking uit 344 duizend personen: 190 duizend vrouwen en 153 duizend mannen. In totaal waren dat 69 duizend werklozen minder dan in 2006. Dat komt neer op een daling van ruim 16 procent.

Over een lange periode bezien, beweegt het aantal werklozen van een hoogtepunt in de jaren negentig naar een uiterst laag werkloosheidsniveau in 2001, toen het Nederland in economisch opzicht voor de wind ging. Daarbij daalde de werkloosheid zowel onder mannen als onder vrouwen. Wel bleef de werkloosheid, zoals al jaren gebruikelijk was, onder vrouwen structureel hoger dan onder mannen. Toen in 2001 en 2002 de werkloosheid weer begon te stijgen, werd dat verschil kleiner. In 2003 en 2004 waren er zelfs minder vrouwen werkloos dan mannen.

Vanaf 2005 is de werkloosheid onder vrouwen echter weer groter dan bij mannen. Dit komt omdat de recente daling van de werkloosheid bij mannen iets eerder inzette dan bij vrouwen, waarbij er bovendien ook nog eens sprake is van een sterkere afname.

Deze omslag in de werkloosheidscijfers volgt de conjunctuur. Sinds 2005 ging het weer beter met de Nederlandse economie. Het aantal werklozen onder mannen volgt de conjunctuur daarmee duidelijker dan dat onder vrouwen. Een mogelijke verklaring is dat mannen vaker dan vrouwen werken in de conjunctuurgevoelige ICT-sector, de sector techniek en het commerciële bedrijfsleven. In die sectoren is het aantal banen vanaf 2001 gedaald en vanaf 2005 weer toegenomen, evenwijdig aan de conjunctuur. Vrouwen zijn daarentegen oververtegenwoordigd bij minder conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de overheid, het onderwijs en de zorg (De Vries 2006).

6. Werkloze beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar naar geslacht



N.B. Tussen 2000 en 2001 is sprake van een trendbreuk in verband met een nieuwe schattingsmethode voor de Enquête Beroepsbevolking. Zie ook de Technische toelichting.

3.2 Jongeren relatief vaak werkloos sinds 2001, ouderen sinds 2005

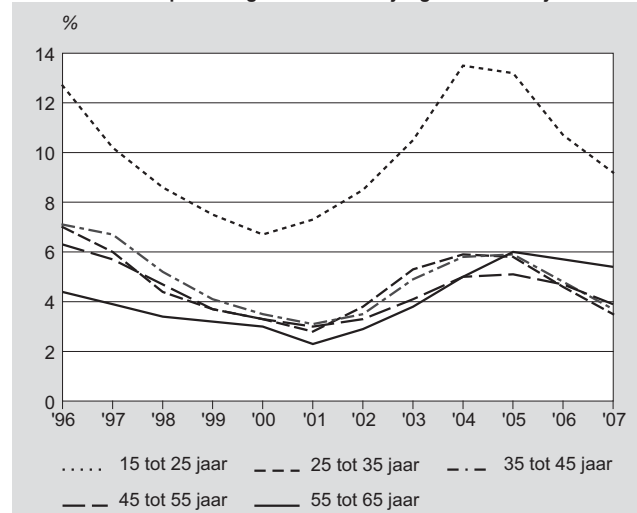
Traditioneel zijn jongeren van 15 tot 25 vaker werkloos dan mensen van 25 jaar en ouder. Ook kent de werkloosheid bij jongeren een iets ander verloop. Wanneer de werkloosheid oploopt, zoals in de jaren 2002 tot en met 2005, nemen de verschillen in werkloosheidspercentages tussen de jongeren en de andere leeftijdsgroepen toe. Omgekeerd neemt de werkloosheid onder jongeren ook relatief snel af in goede tijden.

Tussen 1996 en 2001 daalde bij de 25 tot 55-jarigen het werkloosheidspercentage van gemiddeld bijna 7 procent in 1996 naar 3 procent in 2001. Bij de 55 tot 65-jarigen was de daling duidelijk minder, terwijl bij de jongeren juist een sterkere daling van de werkloosheid plaatsvond. Bij hen liep de werkloosheid echter ook eerder op, namelijk vanaf 2001. Daarna steeg de werkloosheid onder jongeren tot 2005 steeds sterker, waardoor het verschil met de andere leeftijdsgroepen groter werd. Ondanks de daling van de

werkloosheid onder jongeren in 2005 en vooral in 2006 en 2007, was deze ook in deze jaren nog steeds betrekkelijk hoog.

Daarnaast zijn er steeds meer 55-plussers die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, maar niet direct een baan vinden. Hierdoor kent deze groep sinds 2005 van de 25-plussers het hoogste werkloosheidspercentage. Bij 55 tot 65-jarigen daalt de werkloosheid ook maar licht vanaf 2006, terwijl deze bij de overige leeftijdsgroepen dan alweer sterk afneemt.

7. Werkloosheidspercentage van 15 tot 65-jarigen naar leeftijdsklassen

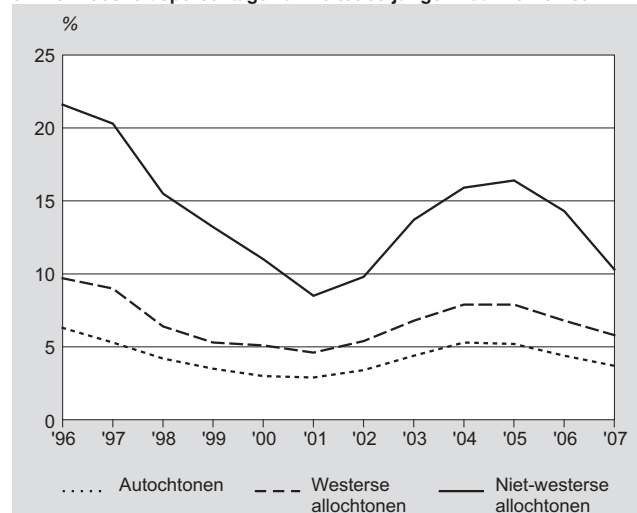


N.B. Tussen 2000 en 2001 is sprake van een trendbreuk in verband met een nieuwe schattingsmethode voor de Enquête Beroepsbevolking. Zie ook de Technische toelichting.

3.3 Daling en stijging werkloosheidspercentage onder allochtonen het sterkst

In 2007 daalde de werkloosheid, net als in 2006, procentueel gezien, het sterkst onder de niet-westerse allochtonen. Ook eind jaren negentig nam de werkloosheid bij

8. Werkloosheidspercentage van 15 tot 65-jarigen naar herkomst



N.B. Tussen 2000 en 2001 is sprake van een trendbreuk in verband met een nieuwe schattingsmethode voor de Enquête Beroepsbevolking. Zie ook de Technische toelichting.

hen fors af. In 2001 werd zelfs een werkloosheidspercentage van 8,5 procent bereikt. Vanaf 2002 tot en met 2005 toen de werkloosheid weer steeg, nam het werkloosheidspercentage onder de niet-westerse allochtonen ook weer het sterkst toe.

Met 10,3 procent lag de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen in 2007 net iets hoger dan in 2002, toen de werkloosheid voor het eerst na jaren van daling weer was toegenomen. Datzelfde geldt ook voor de autochtonen en de westerse allochtonen, al was de werkloosheid bij deze groepen met respectievelijk 3,7 en 5,8 procent in 2007 wel veel lager. Autochtonen en westerse allochtonen kennen ongeveer dezelfde trend in werkloosheid, waarbij die van de westerse allochtonen meestal iets meer dan 2 procentpunten hoger ligt dan bij autochtonen.

3.4 Helpt werkloze beroepsbevolking ook ingeschreven bij het CWI

Ongeveer de helft van de werkloze beroepsbevolking staat ook ingeschreven bij het CWI als niet-werkende werkzoekende. In eerder onderzoek is de relatie tussen de werklozen en de niet-werkende werkzoekende volgens het CWI al uitvoerig beschreven (Van den Elshout, Jacobi en Van der Valk 2007; De Vries, Lucassen, Van der Valk, en Boumon 2003). Hieruit blijkt onder andere dat de werkloze beroepsbevolking relatief meer jongeren en vrouwen bevat

dan de registraties van het CWI. Van de werkloze jongeren bijvoorbeeld, staat slechts eenvierde ook ingeschreven bij het CWI.

De verhouding tussen het totale aantal werklozen en het gedeelte daarvan dat ook bij het CWI is ingeschreven, is vrij constant gebleven over de afgelopen jaren. Ten tijde van een toenemende werkloosheid, groeit dus ook het aantal werklozen dat eveneens staat ingeschreven bij het CWI als werkende werkzoekende. Het aantal werklozen dat niet staat ingeschreven bij het CWI is qua omvang juist veel constanter door de jaren heen. Hierdoor overtreft ten tijde van een hoog werkloosheidsniveau het aantal werklozen dat wel staat ingeschreven, het aantal werklozen dat niet staat ingeschreven. Bij een lage werkloosheid is dat juist omgekeerd.

Technische toelichting

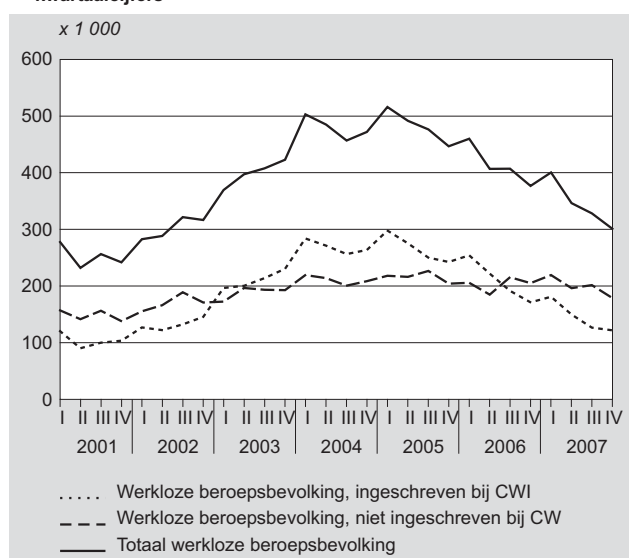
Roterend paneldesign voor de EBB

Sinds het vierde kwartaal van 1999 is de Enquête Beroepsbevolking (EBB) een zogenaamd roterend paneldesign. De respondenten worden éénmaal thuis bezocht door een interviewer van het CBS (Computer Assisted Personal Interviewing, CAPI). Daarna worden ze nog viermaal telefonisch herbenaderd (Computer Assisted Telephone Interviewing, CATI). In het vierde kwartaal van 1999 is de eerste groep respondenten binnen het nieuwe design benaderd voor hun eerste CAPI peiling. In 2000 is vervolgens het panel langzaam volgestroomd. Het jaar 2001 was het eerste jaar waarin het roterende paneldesign volledig operationeel was. Alle peilingen waren toen gevuld.

Tot nu toe werden gegevens op basis van het nieuwe design gepubliceerd in het maandelijkse persbericht over de werkloosheid. Daarbij zorgde een schattingsmethode op tabelniveau ervoor dat de gegevens uit de verschillende peilingen samen konden worden gebruikt. Ook werden gegevens verstrekt aan Eurostat in de vorm van kwartaalbestanden.

Om structureel alle EBB cijfers te kunnen publiceren, zonder voor elke tabel een aparte schatter te gebruiken, is een geheel nieuwe schattings- of weegmethode ontwikkeld. Deze nieuwe schattingsmethode maakt het mogelijk om de

9. Werkloze beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar naar inschrijving CWI, kwartaalcijfers



Schema 1
Roterend paneldesign Enquête Beroepsbevolking

			Periode													
			1999					2000					2001		2002 etc	
			Kw4					Kw1	Kw2	Kw3	Kw4	Kw1	Kw2	Kw3	Kw4	Kw1
Peiling	1	F2F	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
	2	Tel	x	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	
	3	Tel	x	x	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
	4	Tel	x	x	x	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	5	Tel	x	x	x	x	a	b	c	d	e	f	g	h	i	

gegevens uit de verschillende peilingen, verzameld met verschillende modes, samen te gebruiken.

Het roterende paneldesign levert op jaarbasis veel meer respondenten op dan het EBB design van vóór 1999. De totale steekproefmassa waarop de jaarcijfers gebaseerd worden, is daardoor veel groter. Dit zorgt voor meer nauwkeurigheid bij de schattingen van jaarcijfers. Daarnaast is het nu ook mogelijk om kwartaalcijfers te publiceren over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit laatste was de oorspronkelijke reden om over te stappen op het nieuwe design. Kwartaalcijfers verschaffen namelijk meer inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, door de meerdere meetmomenten waarnaar je kan kijken. In plaats van één jaarcijfer over bijvoorbeeld 2007 te vergelijken met één jaarcijfers over 2006, kunnen er nu voor zowel 2006 als 2007 vier meetmomenten worden weergegeven in een grafiek.

Nieuwe reeks vanaf 2001

Doordat het panel vanaf 2001 pas volledig operationeel was, kunnen er ook pas vanaf 2001 cijfers op basis van alle peilingen worden gemaakt. Cijfers over de periode 1996–2000 zijn gebaseerd op alleen één CAPI peiling en zijn daarom ook alleen beschikbaar op jaarbasis. In artikelen zoals deze, waarin cijfers over jaren vóór en na 2001 worden gepresenteerd, is sprake van een trendbreuk bij de overgang naar het jaar 2001. Er is immers sprake van een veranderde datasamenstelling.

De cijfers over de totale werkzame beroepsbevolking en de totale werkloze beroepsbevolking naar leeftijdsgroepen en geslacht zijn met de nieuwe schattingsmethode vergelijkbaar voor alle jaren¹⁾. Dit komt doordat hier in de schattingsmethode rekening mee is gehouden. Jaarcijfers op basis van alleen de eerste peiling en jaarcijfers op basis van alle peilingen, leveren dezelfde totalen op. Bij verdere onderverdelingen naar achtergrondkenmerken ontstaan er wel kleine verschillen, die de trendbreuk tussen 2000 en 2001 veroorzaken. In de trends van de werkgelegenheid spelen deze verschillen nauwelijks een rol.

In reeksen over ontwikkelingen van het opleidingsniveau, moet rekening gehouden worden met een extra wijziging in de tijd. Voor het opleidingsniveau is de informatie in de telefonische vervolopeilingen pas vanaf 2003 volledig beschikbaar. Daarom is er voor de jaren 2001 en 2002 alleen gebruik gemaakt van de CAPI gegevens en pas vanaf 2003 van het volledige panel. Vanaf 2003 wordt in de schattingsmethode ook expliciet gebruik gemaakt van het panel: informatie die respondenten over hun opleidingsniveau hebben gegeven in het voorafgaande kwartaal, worden meegenomen in de schattingen van het daaropvolgende kwartaal.

Schatten met behulp van paneldata en registers

De nieuwe schattingsmethode die het CBS in 2008 heeft ingevoerd, maakt expliciet gebruik van het roterende paneldesign. Naast informatie over het opleidingsniveau, wordt ook informatie over de arbeidspositie uit de voorafgaande peiling meegenomen in de schattingen voor het nieuwe kwartaal. Daarnaast wordt de enquête-informatie opgehoogd naar de populatietotalen van heel Nederland om onder meer te kunnen corrigeren voor selectieve non-respons. Bij deze ophoging naar populatietotalen worden een aantal demografische stratificaties toegepast, namelijk geslacht, leeftijd, regio, herkomst en adrestype. Voor adrestype en herkomst is daarbij gebruik gemaakt van informatie uit de gemeentelijke basis administratie (GBA).

Het gebruik van registers bij de ophoging kan de schattingen verbeteren. Naast het GBA worden daarom nog twee andere registers gebruikt. Om de werkgelegenheid beter te kunnen schatten, wordt er gebruik gemaakt van gegevens over het inkomen. Daarbij wordt ook het gegeven of het inkomen voornamelijk door loon of voornamelijk door een uitkering verkregen is, meegenomen. Voor de verbetering van de werkloosheidscijfers wordt ten slotte opgehoogd naar het aantal inschrijvingen bij het CWI. De inschrijvingen worden daarbij uitgeplitst naar de duur van de inschrijving en de regio.

Bij het ontwikkelen van de nieuwe schattingsmethode, zijn ook een aantal verbeteringen doorgevoerd die niet noodzakelijk waren in het kader van het nieuwe design. Zo werd er voorheen opgehoogd naar leeftijdsklassen. De enige uitzondering hierop waren de 15–24-jarigen, voor hen werd naar losse leeftijdsjaren opgehoogd. Door op te hogen naar losse leeftijdsjaren kan er output worden gemaakt voor deze leeftijdsjaren. Bij jongeren is dat belangrijk om bijvoorbeeld de overgang van school naar werk goed in beeld te kunnen brengen. De ophoging naar losse leeftijdsjaren is voor de jongeren uitgebreid (tot en met 30 jaar). Ook voor de ouderen van 50 tot 65 jaar worden nu losse leeftijdsjaren onderscheiden. Door deze uitsplitsing van losse leeftijden bij ouderen wordt de uitstroom uit het arbeidsproces beter in kaart gebracht.

Door in de nieuwe weegmethode gebruik te maken van informatie over het dienstverband uit het voorafgaande kwartaal zijn de cijfers over de invloed van bijvoorbeeld seizoensarbeid op het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, verbeterd. De cijfers over de overlap tussen het aantal ingeschrevenen bij het CWI met de werkloze of werkzame beroepsbevolking zijn verbeterd door het gebruik van informatie over het aantal CWI inschrijvingen.

Begrippen

Arbeidsduur

Het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt.

¹⁾ Bij de overgang van 2000 op 2001 is de totale werkzame beroepsbevolking licht naar beneden bijgesteld.

Beroepsbevolking Definitie CCS1991

Volgens deze definitie worden tot de beroepsbevolking gerekend:

- personen die ten minste twaalf uur per week werken, of
- personen die werk hebben aanvaard waardoor ze ten minste twaalf uur per week gaan werken, of
- personen die 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.

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.

Beschikbaar (definitie beroepsbevolking 1991)

Beschikbaar zijn alle personen die binnen twee weken in een nieuwe werkring kunnen beginnen of die binnen drie maanden kunnen beginnen omdat een termijn van twee weken niet haalbaar is wegens een opzegtermijn van de huidige werkring (als men werk heeft van minder dan twaalf uur), het afronden van vrijwilligerswerk, het moeten regelen van kinderopvang of wegens vakantie of ziekte.

Leeftijd

Bij de indeling naar leeftijd is uitgegaan van de leeftijd op de enquêtedatum.

Niet-werkend werkzoekend

Een persoon die geen werk heeft (of werk voor minder dan 12 uur per week) en die staat ingeschreven bij het CWI als werkzoekende.

Participatie

Brutoparticipatie: beroepsbevolking in procenten van de bevolking.

Nettoparticipatie: werkzame beroepsbevolking in procenten van de bevolking.

Positie in de werkring

Bij positie in de werkring worden werknemers en zelfstandigen onderscheiden.

Werknemers worden onderscheiden in:

- werknemers met een vaste arbeidsrelatie: het arbeidscontract is niet van beperkte duur én de werknemer is voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst;

- werknemers met een flexibele arbeidsrelatie: het arbeidscontract is van beperkte duur en/of de werknemer is niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst.

Een arbeidscontract van beperkte duur is een contract van korter dan één jaar zonder toezegging van aanstelling in vaste dienst. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden verder onderscheiden naar de aard van het arbeidscontract:

- uitzendkrachten;
- oproepkrachten;
- invalkrachten;
- overig.

Zelfstandigen worden onderscheiden in:

- zelfstandige, eigen bedrijf: personen die werkzaam zijn in eigen bedrijf of praktijk;
- zelfstandige, meewerkende: personen die werkzaam zijn in bedrijf of de praktijk van hun partner of ouders;
- overige zelfstandige: personen die niet werknemer zijn en niet werkzaam zijn in eigen bedrijf of praktijk of bedrijf van hun partner/ouders. Tot deze categorie behoren onder meer freelancers.

Werkloosheidspercentage

De werkloze beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking.

Zoekactiviteiten (definitie beroepsbevolking 1991)

Van het ontplooiën van activiteiten om werk te vinden is sprake als betrokkene verklaart de afgelopen vier weken iets te hebben gedaan om werk te vinden. Personen die het afgelopen half jaar iets hebben gedaan om werk te vinden maar in de afgelopen vier weken niet vanwege het wachten op de uitslag van een sollicitatieprocedure worden eveneens tot de personen gerekend die activiteiten hebben ontplooid om werk te vinden.

Literatuur

Elshout, B. van den, Jacobi, C. en Valk, J. van der (2007). Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden; verschillen, overeenkomsten en gebruiksmogelijkheden. *Sociaal-economische trends*, 3/2007, 46–53.

Vries, S. de, Valk, J. van der, Lucassen, S. Bouman, A. (2003). Staan werklozen ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden? *Sociaal-economische maandstatistiek*, 10/2003, 18–22.

Vries, R. de (2006). Langdurige werkloosheid in Nederland. *Sociaal-economische trends*, 4/2000, 19–24.

Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen

Astrid Visschers en Saskia te Riele

In 2007 gaf 14 procent van de werkzame beroepsbevolking leiding aan 5 of meer personen. Dit aandeel is de afgelopen jaren vrijwel gelijk gebleven. Van de werkzame beroepsbevolking gaf 6 procent leiding aan 5–9 personen. Daarnaast had 4 procent een middelgrote groep van 10–19 personen onder zich en nog eens 4 procent gaf leiding aan meer dan 20 personen. Het percentage leidinggevers is relatief hoog onder mannen, in de hogere leeftijdscategorieën en onder hoogopgeleiden. Slechts een beperkt deel van de niet-westerse allochtonen en deeltijders geeft leiding. Dit laatste verklaart ook in belangrijke mate het verschil tussen mannen en vrouwen. In de horeca en het openbaar bestuur zijn er naar verhouding veel leidinggevers. In alle bedrijfstakken is het aandeel leidinggevers onder de mannen groter dan onder de vrouwen.

1. Inleiding

Over leidinggeven is door het CBS nog weinig gepubliceerd. Publicaties over dit onderwerp gaan bovendien meestal alleen over het hogere management: personen die leidinggeven aan andere leidinggevers in een baan op minstens hbo-niveau en die zich ook volledig bezighouden met leidinggeven en beleid verwezenlijken (bijvoorbeeld Beckers, 2004). Er zijn echter ook mensen die zich op een ander niveau bezighouden met leidinggeven, bijvoorbeeld aan niet-leidinggevende medewerkers of aan een kleiner aantal medewerkers. Te denken valt aan kleine zelfstandigen, bedrijfshoofden, projectleiders en supervisors. In dit artikel worden ook deze leidinggevers meegenomen. Dat gebeurt door uit te gaan van het aantal medewerkers waaraan personen zeggen leiding te geven. Deze leidinggevers zijn hier ingedeeld in drie typen: leidinggeven aan 5–9 personen¹⁾, leidinggeven aan 10–19 personen en leidinggeven aan 20 personen of meer. Er wordt dan ook gesproken over leidinggevers in brede zin, en niet alleen over (hoger) management. Degenen die aan minder dan 5 personen leidinggeven worden niet als leidinggevend beschouwd, omdat het aannemelijk is dat leidinggeven een beperkt deel van hun takenpakket inneemt.

¹⁾ Bij leidinggevende personen in de werkzame beroepsbevolking kan onderscheid gemaakt worden tussen werknemers en zelfstandigen die personeel in dienst hebben. Beide groepen afzonderlijk wordt gevraagd of men leidinggeeft. Bij de zelfstandigen wordt in de antwoordcategorieën echter geen onderscheid gemaakt tussen leidinggeven aan 1–4 personen en 5–9 personen, terwijl dit wel gebeurt bij de werknemers. Dit betekent dat als er gesproken wordt over leidinggevers aan 5–9 personen er ook sprake kan zijn van leidinggevende zelfstandigen aan 1–4 personen.

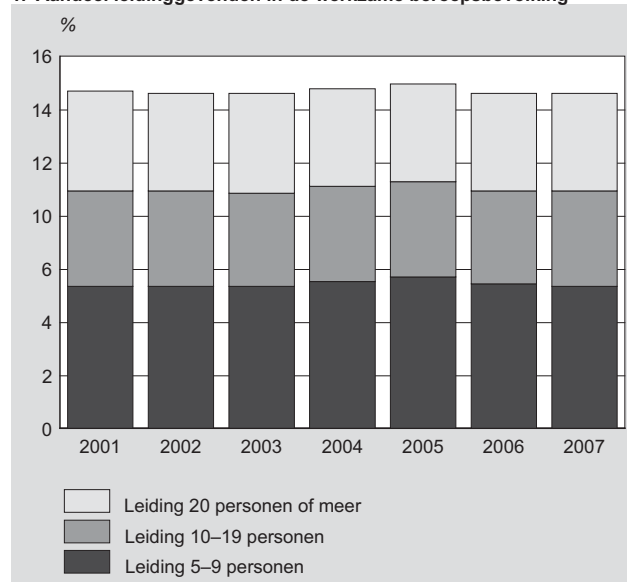
In paragraaf 2 wordt allereerst de ontwikkeling van het aandeel leidinggevers in de werkzame beroepsbevolking in de afgelopen jaren beschreven. Vervolgens wordt in paragraaf 3 en 4 een beschrijving gegeven van leidinggeven naar een aantal achtergrond- en baankenmerken. Ook gaan we dieper in op de verschillen die er zijn tussen mannen en vrouwen (paragraaf 5).

2. Leidinggevers

In 2007 bestond de werkzame beroepsbevolking uit ruim 7 miljoen mensen. Van hen gaf 14 procent, ruim 1 miljoen, leiding. Dit is een relatief groot aandeel, omdat hier een ruime definitie van het begrip leidinggeven is gehanteerd. Van de werkzame beroepsbevolking gaf 6 procent leiding aan 5–9 personen, 4 procent had een middelgrote groep van 10–19 personen onder zich en nog eens 4 procent gaf leiding aan meer dan 20 personen.

De toename van het aantal leidinggevers gaat gelijk op met de groei van de werkende beroepsbevolking. De afgelopen jaren is het aandeel leidinggevers in Nederland dan ook nauwelijks veranderd. Ook binnen de drie onderscheiden groepen zijn deze aandelen vrijwel gelijk gebleven. Deze bevindingen stroken niet met het idee dat er steeds meer managers zijn (Kleinknecht, Naastepad, & Storm, 2006).

1. Aandeel leidinggevers in de werkzame beroepsbevolking



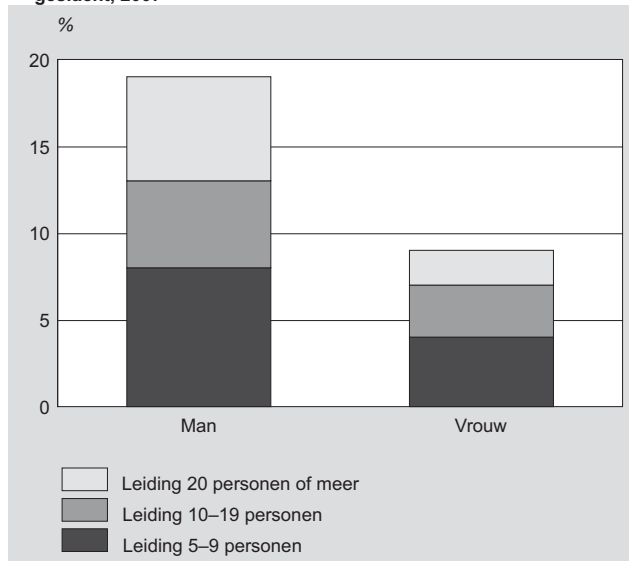
3. Leidinggeven naar persoonskenmerken

3.1 Mannen en vrouwen

Het aandeel leidinggevers is onder mannen veel groter dan onder vrouwen. Van de werkzame vrouwen gaf in 2007

bijna een op de tien leiding, terwijl dat bij werkende mannen bijna een op de vijf was. In absolute zin was het verschil nog groter: 768 duizend mannen tegenover 280 duizend vrouwen die leiding zeggen te geven. Dit absolute verschil hangt samen met de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking, die uit meer mannen dan vrouwen bestaat. Of er nu aan een klein of aan een groot aantal medewerkers leiding werd gegeven, het aandeel leidinggevend onder vrouwen lag over de hele linie fors lager. Hierin is vanaf 2001 ook nauwelijks iets veranderd. Wel is het aantal leidinggevende vrouwen in absolute zin de afgelopen jaren toegenomen: van 220 duizend naar 280 duizend.

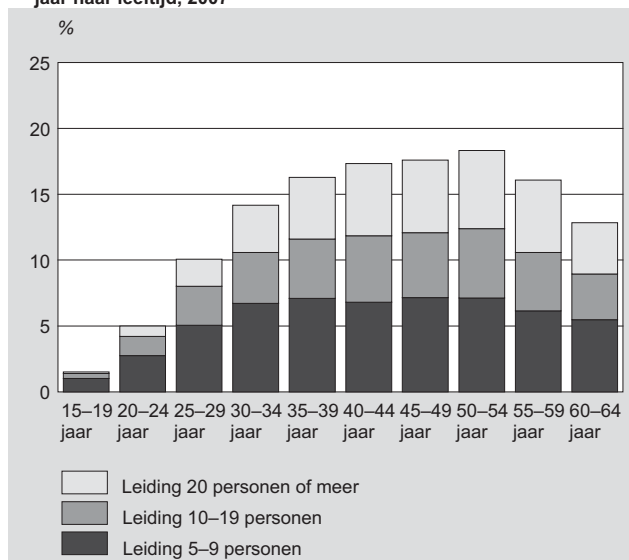
2. Aandeel leidinggevenden in de werkzame beroepsbevolking naar geslacht, 2007



3.2 Leeftijd

Leidinggeven hangt sterk samen met leeftijd. Ouderen geven in het algemeen vaker leiding dan jongeren. In 2007 gaf van de 25-29-jarigen een op de tien leiding, terwijl dit

3. Aandeel leidinggevenden in de werkzame beroepsbevolking 15-64 jaar naar leeftijd, 2007



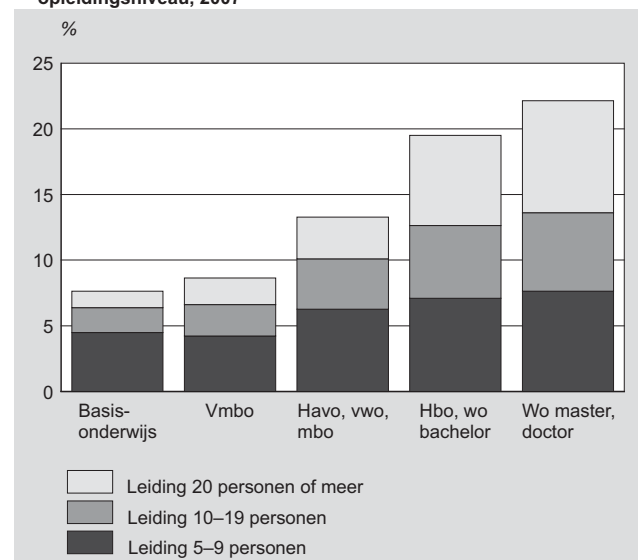
bij de 50-54-jarigen bijna een op de vijf was. De grootste verschillen in het aandeel leidinggevend ontstaan tussen 25 en 40 jaar: waar van de 20-24-jarigen 5 procent leidinggeeft, is dit voor de 40-44-jarigen 17 procent. Vanaf 55 jaar ligt het aandeel leidinggevend weer duidelijk lager. Zo was van de 60-64-jarigen in 2007 nog maar 13 procent leidinggevend.

De samenhang tussen leeftijd en leidinggeven geldt ook voor de verschillende typen van leidinggeven. Over het algemeen geldt dat hoe jonger de werkende, hoe kleiner het aantal personen aan wie deze leidinggeeft. Als jongeren een leidinggevende functie hebben, dan geven ze meestal leiding aan een klein aantal personen. Pas vanaf het dertigste jaar wordt er aanzienlijk meer aan grotere groepen mensen leidinggegeven. In 2007 had van de 30-34-jarigen 4 procent 20 of meer personen onder zich. Vanaf deze leeftijd was het aandeel leidinggevend aan 20 of meer personen even groot als het aandeel leidinggevend aan 10-19 personen (eveneens 4 procent). Onder de 50-54-jarigen was het aandeel leidinggevend aan een grote groep medewerkers met 6 procent ruim groter. Dat betekent dat een op de drie leidinggevend in de leeftijd tussen 50-54 jaar leiding gaf aan 20 personen of meer. Het aandeel leidinggevend aan een klein aantal medewerkers (5-9 personen) was ongeveer gelijk voor alle leeftijdscategorieën tussen de 30 en 55 jaar.

3.3 Opleidingsniveau

Hoogopgeleiden geven relatief veel vaker leiding dan laagopgeleiden. In 2007 gaf van de academici bijna een kwart leiding. Van de personen met alleen basisonderwijs of vmbo als hoogste afgeronde opleiding was dat slechts 8 procent. Bij de laagopgeleiden betreft het grotendeels personen die aan een klein aantal werknemers leidinggeven. De hoogst opgeleide leidinggevend gaven juist meer leiding aan grotere aantallen medewerkers. Van de academici had namelijk 9 procent de leiding over 20 of meer medewerkers. Dat is bijna de helft van alle leiding-

4. Aandeel leidinggevenden in de werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2007

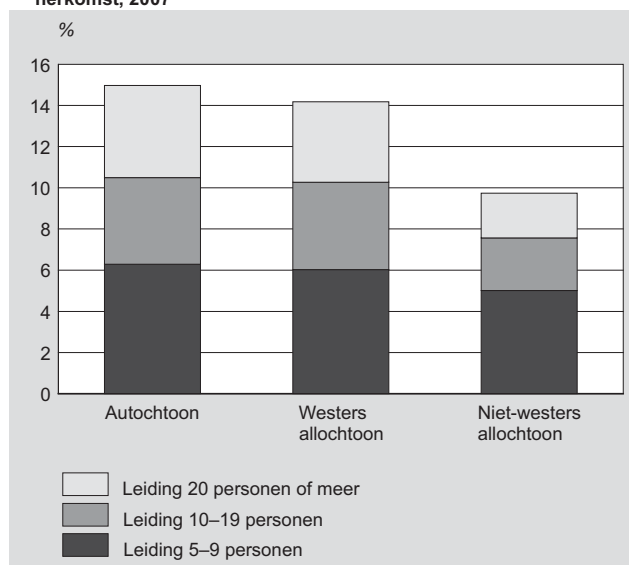


geveden in deze groep. Nog eens 6 procent, een derde van de universitair geschoolde leidinggeveden, gaf leiding aan 10–19 medewerkers. Bij de leidinggeveden met een afgeronde hbo-opleiding kwamen alle typen van leidinggeven ongeveer evenveel voor. Net als bij leeftijd was er weinig variatie in het aandeel leidinggeveden aan 5–9 personen over de verschillende opleidingsniveaus, met name voor de middelbaar en hogeropgeleiden.

3.4 Herkomst

Autochtonen en westerse allochtonen geven vaker leiding dan allochtonen van niet-westerse afkomst. In 2007 gaf 15 procent van de autochtonen leiding, 14 procent van de westerse allochtonen en slechts 10 procent van de niet-westerse allochtonen. Dit beeld is in de afgelopen jaren stabiel gebleven. De verdeling over de verschillende typen leidinggeveden was bij westerse allochtonen vrijwel hetzelfde als bij leidinggevedende autochtonen. Het aandeel personen dat aan een kleine groep medewerkers leiding gaf, was voor beide groepen wat groter dan het aandeel dat de leiding had over 20 of meer medewerkers. Onder zowel autochtone als westerse allochtone leidinggeveden leidde ruim de helft een groep van 10 of meer medewerkers. Bij niet-westerse allochtonen gold dat voor minder dan de helft van de leidinggeveden. Deze verschillen hangen deels samen met het opleidingsniveau. Niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld lager opgeleid dan autochtonen en westerse allochtonen. In de vorige paragraaf werd al duidelijk dat laagopgeleiden relatief weinig leidinggeven in vergelijking met hogeropgeleiden.

5. Aandeel leidinggeveden in de werkzame beroepsbevolking naar herkomst, 2007



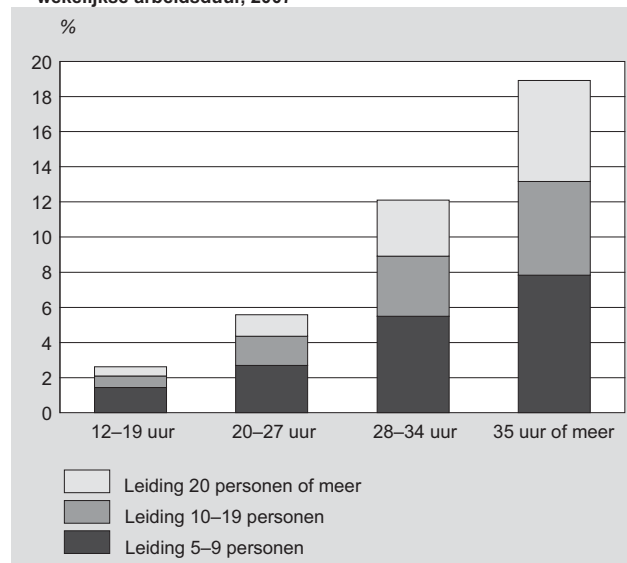
4. Leidinggeven naar kenmerken van het werk

4.1 Leidinggeven naar wekelijkse arbeidsduur

Hoe meer uren per week mensen werken, hoe groter het aandeel personen met een leidinggevedende functie. Voltijders geven relatief veel vaker leiding dan deeltijders, en

mensen met een grote deeltijd baan weer meer dan mensen met een kleine deeltijd baan. In 2007 gaf 19 procent van de voltijders leiding, van de mensen met een grote deeltijd baan had 12 procent een leidinggevedende functie en bij degenen met een baan van 12–19 uur stuurde nog geen 3 procent andere medewerkers aan. Binnen de verschillende soorten banen was de verdeling van de drie typen leidinggeveden over het totaal aantal leidinggeveden ongeveer gelijk. Het aandeel leidinggeveden aan een klein aantal medewerkers was bij alle groepen iets groter ten opzichte van het aandeel dat aan een grotere groep mensen leiding gaf.

6. Aandeel leidinggeveden in de werkzame beroepsbevolking naar wekelijkse arbeidsduur, 2007

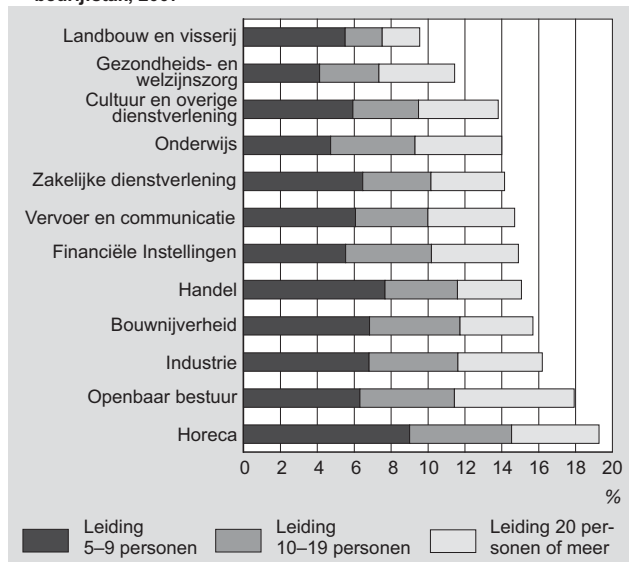


4.2 Leidinggeven naar bedrijfstak

In 2007 had bijna een op de vijf medewerkers in de horeca een leidinggevedende functie. Deze sector werd op de voet gevolgd door het openbaar bestuur waar een op de zes medewerkers leiding gaf. In het openbaar bestuur stuurden ook de meeste leidinggeveden een grote groep medewerkers aan. In het openbaar bestuur gaf 6 procent leiding aan meer dan 20 personen. In de horeca werd juist veel meer leidinggegeven aan een klein aantal medewerkers. Hier gaf 9 procent leiding aan 5–9 personen. Dat was bijna de helft van alle leidinggeveden in deze sector. Een verklaring hiervoor is dat er in de horeca relatief veel kleine bedrijven (restaurants, cafés) zijn met een eigenaar die leidinggeeft aan een beperkt aantal personeelsleden. Ook in de handel gaf ongeveer de helft van de leidinggeveden leiding aan een kleine groep mensen.

De landbouw en visserij is de sector met het kleinste aandeel leidinggeveden. Hier gaf in 2007 minder dan een op de tien leiding. Ook in de gezondheids- en welzijnzorg wordt relatief weinig leidinggegeven (12 procent in 2007). Dit laatste heeft naar verwachting te maken met de organisatie van het werk in deze sector. Mogelijk worden de werkzaamheden in de gezondheids- en welzijnzorg door medewerkers (zoals artsen) minder snel betiteld als leidinggevedende taken. Dit is niet verder onderzocht.

7. Aandeel leidinggevenden in de werkzame beroepsbevolking naar bedrijfstak, 2007



5. Mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden

Zoals uit paragraaf 3 naar voren kwam is het aandeel leidinggevenden onder mannen twee keer zo hoog als onder vrouwen. Vanaf 2001 is dit beeld ook nauwelijks veranderd. In deze paragraaf wordt dieper op dit verschil ingegaan.

5.1 Leidinggeven naar leeftijd, opleiding en geslacht

Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat mannen vaker leidinggeven dan vrouwen. Het verschil wordt bovendien groter met de leeftijd. Waar bij vrouwen het aandeel dat leidinggeeft vanaf een jaar of dertig op zo'n 10 procent blijft steken, is het aandeel leidinggevenden onder mannen juist groter in de hogere leeftijdsgroepen. Bij hen loopt dit aandeel op van zo'n 13 procent onder 25-29-jarigen tot bijna een kwart onder 50-54-jarigen. Ook is bij mannen het

aandeel dat leidinggeeft aan grotere groepen werknemers groter in de hogere dan in de lagere leeftijdscategorieën. Van de 30-34-jarige mannen geeft ruim 4 procent leiding aan 20 of meer medewerkers, terwijl dit van de 50-55-jarigen al bijna 8 procent is. Bij vrouwen vanaf 30 jaar blijft dit echter gelijk. In alle leeftijdsgroepen geeft dan bijna 3 procent van de vrouwen leiding aan 20 mensen of meer.

Zowel mannen als vrouwen geven vaker leiding als zij hoogopgeleid zijn. Echter, ook binnen de verschillende opleidingsniveaus is het aandeel leidinggevenden groter onder mannen dan onder vrouwen.

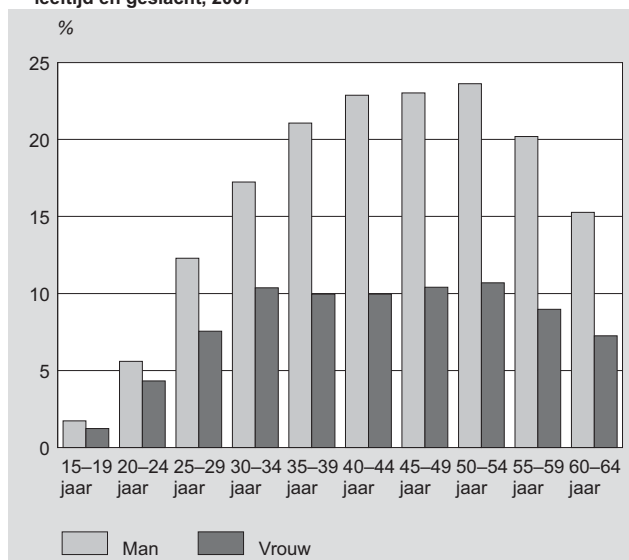
5.2 Leidinggeven naar wekelijkse arbeidsduur en geslacht

De verschillen tussen mannen en vrouwen hangen voor een belangrijk deel samen met hun wekelijkse arbeidsduur. In paragraaf 4 kwam al naar voren dat leidinggeven in deeltijdbanen veel minder voorkomt dan in voltijdbanen. Eerder onderzoek laat zien dat vooral vrouwen in deeltijdbanen werken (Janssen, 2008), zeker als zij ook kinderen hebben. Veel vrouwen gaan na de geboorte van hun kinderen namelijk minder uren werken (Mol, 2008). Mannen werken daarentegen voornamelijk in voltijdbanen of grote deeltijdbanen, banen waarin het aandeel leidinggevenden relatief groot is. Wanneer rekening gehouden wordt met de omvang van de baan, wordt het verschil tussen mannen en vrouwen dan ook veel kleiner. Binnen banen tot vier dagen per week is er zelfs nauwelijks verschil. In voltijdbanen ligt bij vrouwen het aandeel dat leidinggeeft echter wel lager dan bij mannen.

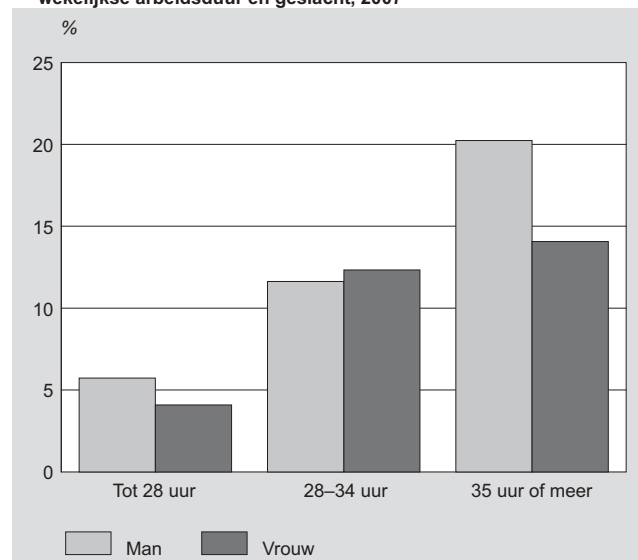
5.3 Leidinggeven naar bedrijfstak en geslacht

In alle bedrijfstakken ligt het aandeel leidinggevenden onder vrouwen lager dan onder mannen. Dat geldt ook in bedrijfstakken waar veel vrouwen werken, zoals de gezondheids- en welzijnszorg. In 2007 was 21 procent van

8. Aandeel leidinggevenden in de werkzame beroepsbevolking naar leeftijd en geslacht, 2007

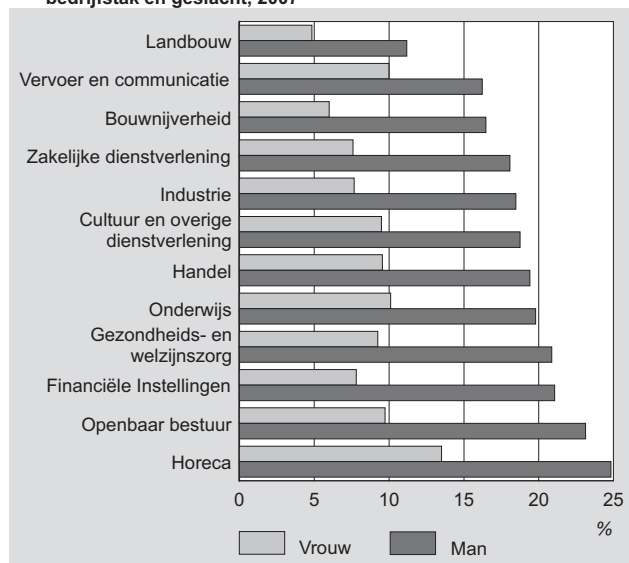


9. Aandeel leidinggevenden in de werkzame beroepsbevolking naar wekelijkse arbeidsduur en geslacht, 2007



de mannen in deze sector leidinggevend en 9 procent van de vrouwen. Wel is door het grote aantal vrouwen dat hier werkt, het merendeel van alle leidinggevendenden in deze bedrijfstak, namelijk twee derde, vrouw.

10. Aandeel leidinggevendenden in de werkzame beroepsbevolking naar bedrijfstak en geslacht, 2007



In sommige bedrijfstakken zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen relatief klein. Zo liggen de aandelen leidinggevendenden onder mannen en vrouwen in de sector vervoer en communicatie relatief dicht bij elkaar. In andere sectoren zijn de verschillen juist groter. Dit is bijvoorbeeld het geval in de bouwnijverheid en bij financiële instellingen. In deze sectoren is het aandeel leidinggevendenden onder vrouwen slechts een derde van dat onder mannen. In de bouw heeft dit er waarschijnlijk vooral mee te maken dat er ook maar weinig vrouwen werken. Bij de financiële instellingen werken daarentegen ongeveer evenveel mannen als vrouwen.

Technische toelichting

Enquête Beroepsbevolking

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) betreft een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen van 15 jaar of ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Hiervoor wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking. De in dit artikel gepresenteerde cijfers hebben betrekking op personen die op het moment van de enquête behoren tot de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar.

Leidinggeven in de EBB

Om het leidinggeven in Nederland in kaart te kunnen brengen zijn een aantal vragen uit de EBB gebruikt. In de EBB wordt gevraagd naar maximaal drie werkkringen. Voor

dit artikel zijn alleen de gegevens over de eerste werkring gebruikt. Aan werkenden wordt gevraagd of ze werken als werknemer. Als dit niet het geval is wordt gevraagd of ze werkzaam zijn in een eigen bedrijf of praktijk. Aan beide groepen werkenden afzonderlijk wordt vervolgens hun beroep of functie gevraagd en wordt meer informatie ingewonnen met betrekking tot leidinggeven. Werknemers krijgen de vraag of ze in hun beroep of functie leidinggeven aan medewerkers en zo ja, aan hoeveel medewerkers. Het kan hier gaan om direct of indirect leidinggeven. Aan zelfstandigen wordt gevraagd of ze personeel in dienst hebben, zo ja, hoeveel, en of ze zich hoofdzakelijk bezighouden met leidinggeven of toezicht houden.

Op basis van bovengenoemde vragen is een indeling van leidinggevendenden gemaakt met betrekking tot het aantal personen aan wie leiding wordt gegeven. Er worden drie verschillende typen onderscheiden: leidinggeven aan een grote groep medewerkers (20 of meer personen), leidinggeven aan een middelgrote groep (10–19 personen), of leidinggeven aan een kleine groep (5–9 personen). Deze typen leidinggevendenden zijn onderscheiden van de mensen die geen leidinggeven en de mensen voor wie de vraag naar leidinggeven niet van toepassing is. Werknemers die aan minder dan 5 medewerkers leidinggeven zijn niet meegenomen in de definitie van leidinggevendenden, omdat leidinggeven voor hen in de regel een beperkt deel van het takenpakket inneemt. Na analyse van de beroepen van deze werknemers (leidinggevendenden aan 1–4 personen) bleek dat deze werknemers nagenoeg allemaal een beroep hebben waarvan het zeer onwaarschijnlijk geacht wordt dat de hoofdtaak uit leidinggeven bestaat, zoals winkelbediende, (assistent-)boekhouder, docent basisonderwijs, systeemanalist en bejaardenverzorgende. Zelfstandigen met minder dan 5 personeelsleden zijn wel meegenomen in de analyse, omdat er in de EBB geen onderscheid kon worden gemaakt tussen zelfstandigen met 1–4 personeelsleden in dienst en 5–9 personeelsleden in dienst.

De cijfers in deze publicatie wijken af van de cijfers over leidinggeven die het CBS publiceert op basis van de Standaard Beroepen Classificatie (SBC). Op basis van de SBC wordt gepubliceerd over het hogere management. Deze groep omvat personen die leidinggeven aan andere leidinggevendenden in een baan op minstens hbo-niveau en die zich ook volledig bezighouden met leidinggeven en beleid verwezenlijken. In de SBC worden personen die leidinggeven aan minder dan 10 personen niet als leidinggevend beschouwd. In dit artikel is een ruimere afbakening gehanteerd van leidinggevendenden op basis van de vraagstelling over leidinggeven in de EBB. Anders dan in de SBC is in de afbakening geen rekening gehouden met beroeps- en opleidingsniveau.

Begrippen

Werkzame beroepsbevolking

De werkzame beroepsbevolking bestaat uit in Nederland wonende mensen van 15–64 jaar die betaald werk hebben van 12 uur of meer per week.

Werknemer

Persoon die bij een bedrijf of instelling op de loonlijst staat. Hiertoe kunnen ook de directeuren-grotoaandeelhouders en hun familieleden behoren. Meewerkende eigenaren en gezinsleden die niet op de loonlijst staan, tellen niet mee.

Zelfstandige

Een persoon die een inkomen verwerft door voor eigen rekening of risico arbeid te verrichten in een eigen bedrijf of zelfstandig uitgeoefend beroep, of door mee te werken in het bedrijf van een gezinslid.

Literatuur

Beckers, I. (2004, 11 oktober). De manager is steeds vaker een vrouw. *CBS-Webmagazine*.

Janssen, B. (2008, 27 augustus). Aantal deeltijders groeit harder dan aantal voltijders. *CBS-Webmagazine*.

Kleinknecht, A., Naastepad, R., & Storm, R. (2006). Overdaad schaadt: Meer management, minder productiviteitsgroei. *Economisch Statistische Berichten*, 91 (4483), 437–440.

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

Tabel 1
Leidinggevend in de werkzame beroepsbevolking, 2007

	Totaal	Leidinggevend				Geeft geen leiding ¹⁾
		totaal	leiding aan 5–9 personen	leiding aan 10–19 personen	leiding aan 20 personen of meer	
x 1 000						
Totaal	7 259	1 048	446	295	307	6 211
Man	4 146	768	322	215	232	3 377
Vrouw	3 114	280	124	80	75	2 834
15–19 jaar	204	3	2	.	.	201
20–24 jaar	586	29	16	9	5	557
25–29 jaar	820	83	42	24	17	737
30–34 jaar	874	124	59	34	31	750
35–39 jaar	1 046	170	74	47	49	875
40–44 jaar	1 048	182	71	53	57	866
45–49 jaar	981	173	70	48	54	809
50–54 jaar	828	152	59	43	49	676
55–59 jaar	654	105	40	29	36	549
60–64 jaar	220	28	12	8	9	192
Basisonderwijs	333	25	15	6	4	307
Vmbo	1 315	114	56	32	27	1 202
Havo, vwo, mbo	3 223	428	202	123	102	2 795
Hbo, wo bachelor	1 449	282	103	80	99	1 167
Wo master, doctor	860	190	66	51	73	670
Onbekend	79	8	5	3	.	71
Autochtoon	5 970	894	375	251	268	5 076
Westers allochtoon	652	92	39	28	25	559
Niet-westers allochtoon	638	62	32	16	14	576
Werkzaam 12–19 uur per week	722	19	10	5	4	703
Werkzaam 20–27 uur per week	1 028	57	28	17	13	970
Werkzaam 28–34 uur per week	1 031	125	57	35	33	906
Werkzaam 35 uur per week of meer	4 479	847	351	238	258	3 632
Landbouw/visserij	208	20	11	4	4	188
Industrie (incl. energie)	1 006	163	68	48	46	843
Bouwnijverheid	484	76	33	24	19	408
Handel	954	144	73	37	33	810
Horeca	237	46	21	13	11	191
Vervoer en communicatie	452	66	27	18	21	385
Financiële Instellingen	253	38	14	12	12	215
Zakelijke dienstverlening	893	126	58	33	36	767
Openbaar bestuur	530	95	33	27	34	435
Onderwijs	494	69	23	23	23	425
Gezondheids- en welzijnszorg	1 156	132	48	37	48	1 024
Cultuur en overige dienstverlening	294	41	17	11	13	253
Personeel in dienst van huishoudens	2	.	.	.	.	2
Onbekend	299	33	18	8	7	266

¹⁾ Of geeft leiding aan minder dan 5 personen.

Diversiteit binnen de loonverdeling

Osman Baydar en Karin Hagoort

Doordat meer vrouwen en niet-westerse allochtonen werken, wordt de arbeidsmarkt diverser. In de loonverdeling is deze diversiteit vooral terug te zien onder de lage lonen. Hoe hoger de lonen, hoe minder vrouwen en niet-westerse allochtonen voorkomen. De hoogste lonen zijn te vinden bij particuliere bedrijven. Zowel bij particuliere bedrijven als bij overheid en de gesubsidieerde sector zijn werknemers met een toploon vaak man en westers allochtoon.

1. Inleiding

Al jaren neemt het aandeel van vrouwen en niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt toe. Onder het motto 'Samen werken, samen leven' is het nog verder vergroten van de diversiteit op de arbeidsmarkt een doelstelling van het kabinet. Voordelen van een grotere diversiteit zijn bijvoorbeeld het vergroten van het arbeidspotentieel en het verbeteren van prestaties van organisaties.

Dit artikel gaat in op de verhouding mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen in de verschillende loonsegmenten. Bijvoorbeeld: verschilt de verhouding mannen en vrouwen in de lage lonen van de verhouding mannen en vrouwen in de hoge lonen? Omdat de lonen in de particuliere bedrijven anders verdeeld zijn dan bij overheid en de

gesubsidieerde sector (waaronder de gezondheidszorg) worden deze sectoren apart besproken. In het laatste hoofdstuk wordt specifiek ingegaan op de verdeling binnen de hoogste lonen in Nederland. Ook hier worden de drie sectoren afzonderlijk beschouwd.

2. Banen en lonen in Nederland

2.1 Tweederde van alle banen bij particuliere bedrijven

Eind 2005 waren er in Nederland ruim 6 miljoen banen van twaalf uur of meer per week. Daarvan waren er meer dan 4 miljoen bij particuliere bedrijven, iets meer dan 1 miljoen in de gesubsidieerde sector en bijna 950 duizend bij de overheid. Binnen de overheid waren de meeste banen bij de gemeenten en de minste bij de provincies en de waterschappen.

In het vervolg van de tekst wordt gesproken over werknemers, ook al gaat het feitelijk om banen van twaalf uur of meer. Als een werknemer twee banen heeft, wordt deze persoon twee keer geteld. Dit komt echter weinig voor, vooral omdat de populatie uitsluitend bestaat uit banen van twaalf uur of meer.

Ruim de helft van de werknemers is man. Mannen werken relatief vaak bij particuliere bedrijven, terwijl vrouwen meer

Staat 1
Banen van werknemers naar geslacht, herkomstgroepering en sector, december 2005

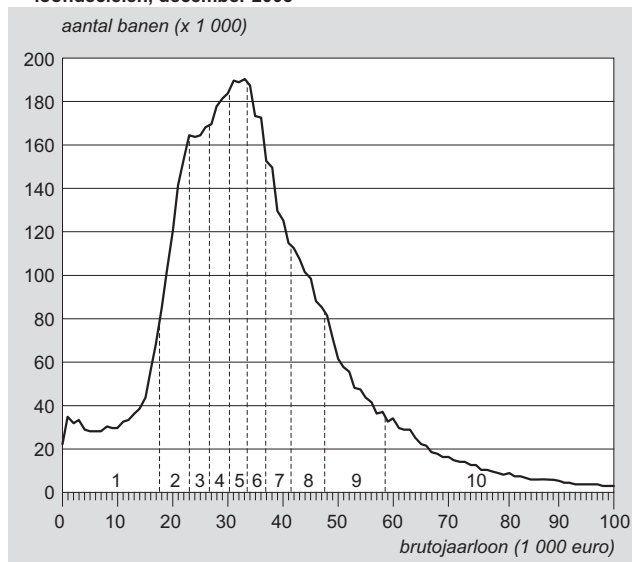
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Autochtonen en westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
	x 1 000	%			
Totaal	6 160	57	43	93	7
<i>Overheid</i>	948	53	48	94	6
Openbaar Bestuur	360	60	40	93	8
rijk en rechterlijke macht	122	59	41	93	7
gemeenten	214	59	41	92	8
provincies	13	62	39	96	4
waterschappen	11	74	26	98	2
Onderwijs en wetenschappen	461	40	60	95	5
primair onderwijs	167	22	78	96	4
voortgezet onderwijs	106	54	46	96	4
middelbaar beroepsonderwijs	52	49	51	95	5
hoger beroepsonderwijs	31	51	49	96	4
universiteiten en onderzoeksinstituten	50	58	43	94	6
universitair medische centra	54	32	68	94	7
Veiligheid	128	79	21	96	5
defensie	70	88	13	96	4
politie	57	68	32	95	5
<i>Gesubsidieerde sector</i>	1 058	26	74	93	7
<i>Particuliere bedrijven</i>	4 154	66	34	92	8

in de gesubsidieerde sector te vinden zijn, waaronder de gezondheidszorg. Binnen de overheid verschilt het aandeel mannen en vrouwen sterk per subsector. In het primair onderwijs zijn veel vrouwen werkzaam. Mannen zijn juist oververtegenwoordigd bij defensie en politie. Niet-westerse allochtonen hebben relatief het vaakst een baan bij particuliere bedrijven. Binnen de overheid verdienen ze hun brood dikwijls bij gemeenten.

2.2 Helft werknemers verdient tussen de 24 en 44 duizend euro

In 2005 bedroeg een gemiddeld brutojaarloon 33 duizend euro. Ongeveer de helft van de werknemers had een loon tussen de 24 duizend en 44 duizend euro. Een kwart verdiende meer dan 43 duizend euro en een tiende 59 duizend euro of meer. Eveneens een tiende van de werknemers verdiende nog geen 18 duizend euro.

1. Brutojaarloon van banen van werknemers en aantal banen in loondecielen, december 2005



In Nederland werken veel werknemers parttime. Om de lonen van parttimers en fulltimers vergelijkbaar te maken, zijn brutojaarlonen berekend naar voltijdsequivalent. Het brutojaarloon van een werknemer met een halve baan is dus verdubbeld. Aangezien vrouwen vaker parttime werken dan mannen, is in werkelijkheid het aandeel vrouwen in de hogere loonsegmenten lager. In het vervolg wordt met loon steeds het brutojaarloon bedoeld.

De lonen bij particuliere bedrijven zijn anders verdeeld dan in de gesubsidieerde sector en de overheid. De lonen binnen de overheid liggen tot aan het hoogste segment (10e deciel) boven die bij particuliere bedrijven en de gesubsidieerde sector. In de twee laagste loonsegmenten zijn de lonen bij particuliere bedrijven het laagst. In de hogere loonsegmenten verdient een werknemer in de gesubsidieerde sector het minst. De lonen in het hoogste segment in de particuliere bedrijven stijgen het sterkst.

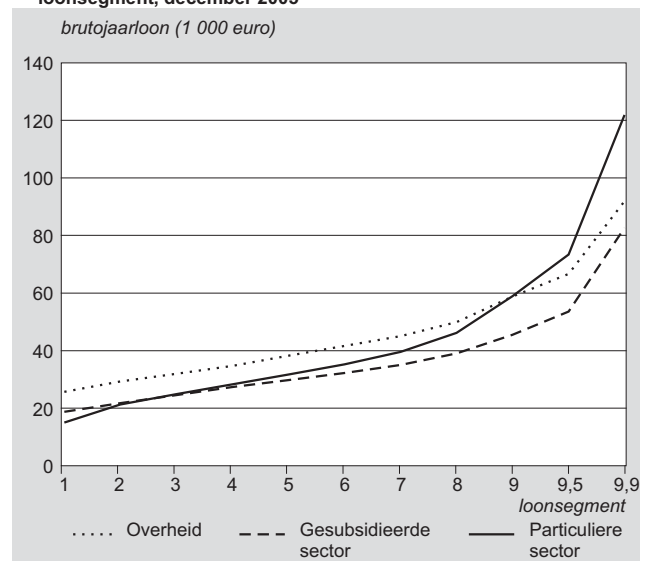
Loondecielen

De lonen zijn opgedeeld in loonsegmenten door middel van decielen. Hiertoe zijn de lonen verdeeld over tien gelijke groepen (decielen) van ieder 10 procent. Tot het laagste loonsegment (1e deciel) behoren alle werknemers met de tien procent laagste lonen in Nederland. Deze werknemers verdienen minder dan 17 741 euro. Het hoogste loonsegment (10e deciel) bestaat uit werknemers met de 10 procent hoogste lonen (meer dan 58 583 euro).

Staat 2
Decielgrenzen van de lonen in Nederland, december 2005

Deciel	Decielgrenzen
	euro
1	17 741
2	22 966
3	26 694
4	30 200
5	33 470
6	36 894
7	41 362
8	47 413
9	58 583

2. Brutojaarloon van banen van werknemers per sector naar loonsegment, december 2005



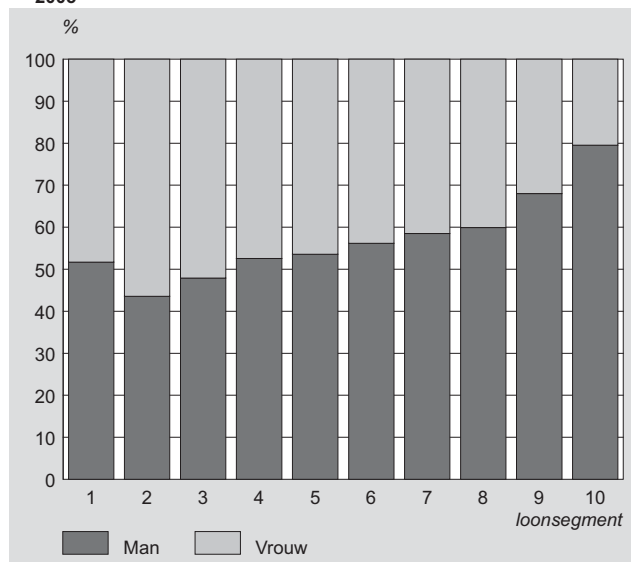
3. Samenstelling binnen de loonsegmenten

3.1 Vrouwen en niet-westerse allochtonen oververtegenwoordigd in de laagste loondecielen

In de vorige paragraaf is de verdeling van de lonen in Nederland beschreven. Deze paragraaf gaat in op de verhouding mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen in de loonsegmenten. Hebben vrouwen in vergelijking met mannen vaak een laag loon of een hoog loon? En hoe zit het met de verhouding allochtonen en autochtonen in de verschillende loonsegmenten?

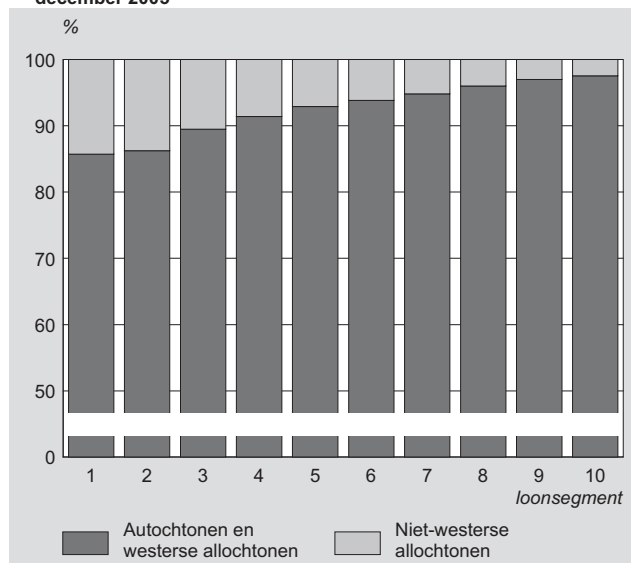
Meer dan vier van de tien werknemers in Nederland is vrouw. Dit is niet het geval in alle loonsegmenten. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lagere loonsegmenten. De middeninkomens (5e–6e deciel) zijn ongeveer gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. In de hogere loonsegmenten zijn mannen in de meerderheid. In het hoogste loonsegment is zelfs viervijfde man.

3. Banen van werknemers naar loondeciël en geslacht, december 2005



Van de werknemers in Nederland is 7 procent niet-westerse allochtoon. Het percentage niet-westerse allochtonen neemt met het oplopen van de loonsegmenten af. In het laagste loonsegment is maar liefst 14 procent niet-westerse allochtoon, terwijl in het hoogste loonsegment nog geen 3 procent dat is. Dit komt mede doordat niet-westerse allochtonen relatief vaak laaggeschoold werk hebben (Langenberg en Lautenbach, 2007). In de hogere loonsegmenten zijn autochtonen en westerse allochtonen oververtegenwoordigd.

4. Banen van werknemers naar herkomstgroepering en loonsegment, december 2005



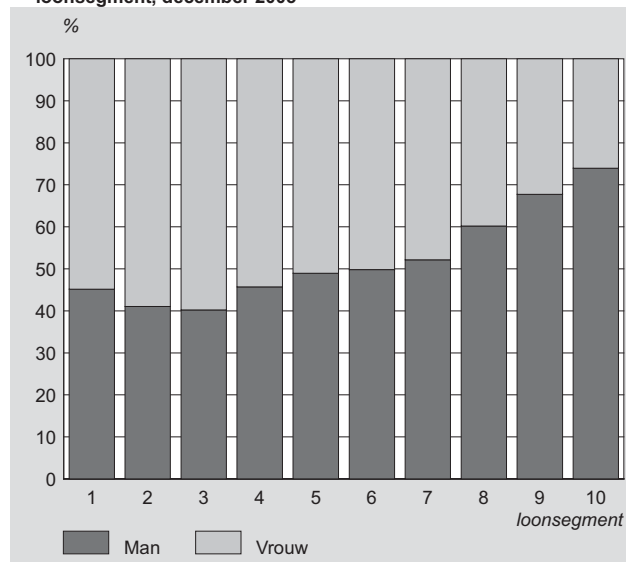
3.2 In de gesubsidieerde sector hebben mannen relatief vaak een hoog, maar ook een laag loon

De verhouding van mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen binnen de loonsegmenten in Nederland verschilt. In hoeverre zijn er ook verschillen tussen sectoren? De particuliere bedrijven vormen de grootste sector waar tweederde van de werknemers actief is. De samenstelling van de loonsegmenten in de particuliere bedrijven is daarom vrijwel gelijk aan de lonen in Nederland.

Binnen de overheid werken bijna evenveel vrouwen als mannen. De meerderheid van de lagere loonsegmenten binnen de overheid bestaat uit vrouwen. De middeninkomens zijn ongeveer gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. In de hogere loonsegmenten zijn mannen in de meerderheid. Van de werknemers in het hoogste loonsegment is driekwart man. Overigens is een van de redenen hiervoor dat vrouwen vaker werken in de overheidssectoren waar de lonen relatief laag zijn, zoals het primair onderwijs.

Ongeveer 6 procent van de werknemers binnen de overheid is niet-westerse allochtoon. Niet-westerse allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de lagere loonsegmenten. Ongeveer een op de zeven werknemers in het laagste loonsegment is niet-westerse allochtoon. Autochtonen en westerse allochtonen domineren de hogere loonsegmenten.

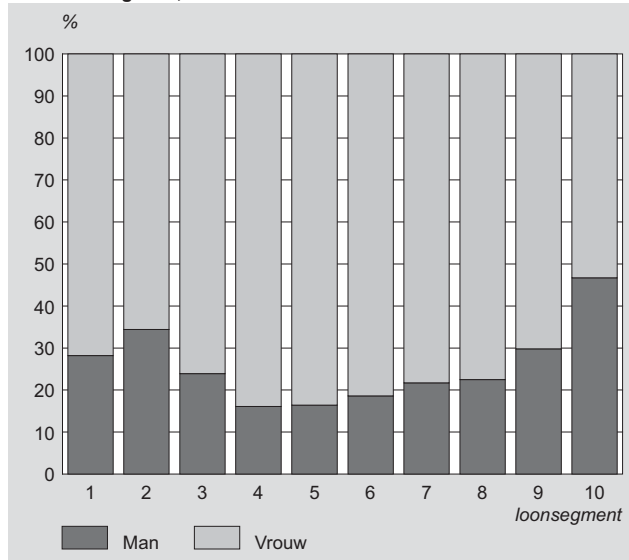
5. Banen van werknemers bij de overheid naar geslacht en loonsegment, december 2005



De gesubsidieerde sector is een sector waar veel vrouwen werken. Opvallend in deze sector is dat vrouwen vooral in de middelste loonsegmenten oververtegenwoordigd zijn. In zowel de lagere loonsegmenten als de hogere loonsegmenten zijn de werknemers juist vaker man. Dit is opvallend omdat binnen de overheid en de particuliere bedrijven mannen oververtegenwoordigd zijn in de hoge lonen, maar niet in de lage lonen.

Net als in de particuliere bedrijven en bij de overheid zijn niet-westerse allochtonen in de gesubsidieerde sector oververtegenwoordigd in de lage lonen. In het topsegment van de lonen is nog geen 3 procent niet-westers allochtoon, terwijl in de totale gesubsidieerde sector 7 procent niet-westerse allochtoon is.

6. Banen van werknemers in de gesubsidieerde sector naar geslacht en loonsegment, december 2005



4. De hoogste lonen uitgelicht

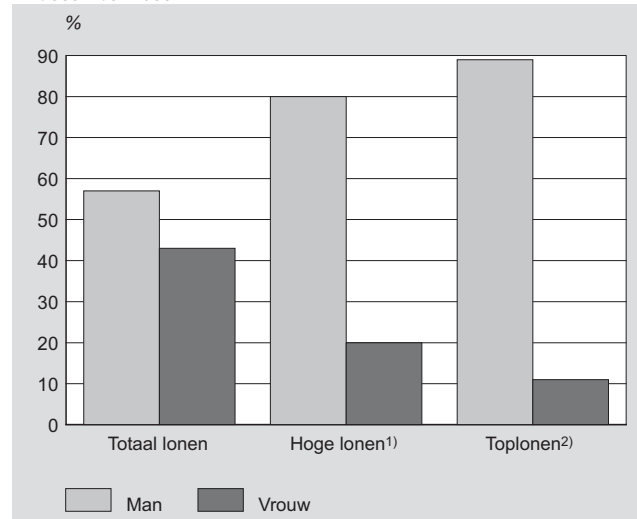
Meer diversiteit in topfuncties is een van de speerpunten van het kabinet en ook in de media is er veel aandacht voor toplonen. Dit hoofdstuk gaat over de diversiteit van werknemers met de hoogste lonen in Nederland en de drie sectoren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen hoge lonen en toplonen. Een loon is hoog als maar 10 procent van de werknemers meer dan dat loon verdient. In deze context zijn hoge lonen in Nederland lonen van 59 duizend euro of meer. Bij toplonen gaat het om lonen van 113 duizend euro of meer, slechts één procent van alle werknemers heeft een toploon.

4.1 Toplonen vooral voor mannen en westerse allochtonen

Vrouwen en niet-westerse allochtonen hebben minder vaak hoge lonen, en nog minder vaak toplonen dan mannen, autochtonen en westerse allochtonen. Ondanks dat bijna de helft van alle werknemers in Nederland vrouw is, is van de werknemers met een hoog loon maar een vijfde vrouw. Vrouwen met een toploon zijn nog schaarser, slechts een van de tien werknemers met een toploon is vrouw.

Vrouwen met een hoog loon en met een toploon zijn over het algemeen jonger dan de mannen die veel verdienen. Dit wordt mede verklaard doordat vrouwen op de arbeidsmarkt gemiddeld jonger zijn dan mannen. Overigens geldt voor zowel vrouwen als mannen dat de gemiddelde leeftijd van werknemers met een toploon hoger is dan die van werknemers met een hoog loon.

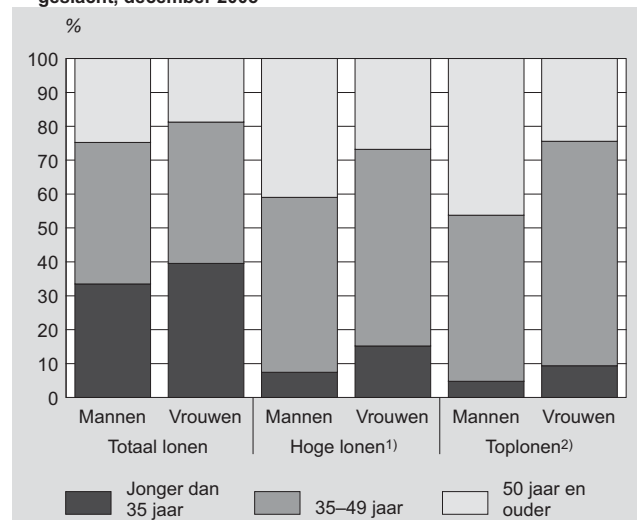
7. Hoge lonen en toplonen bij banen van werknemers naar geslacht, december 2005



¹) Een hoog loon is een brutoloon van 59 000 euro of meer per jaar.

²) Een toploon is een brutoloon van 113 000 euro of meer per jaar.

8. Hoge lonen en toplonen bij banen van werknemers naar leeftijd en geslacht, december 2005



¹) Een hoog loon is een brutoloon van 59 000 euro of meer per jaar.

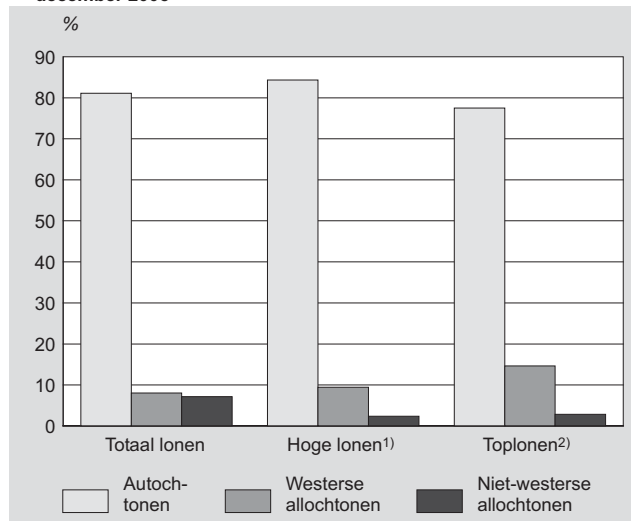
²) Een toploon is een brutoloon van 113 000 euro of meer per jaar.

Vaak zijn de lonen van autochtonen en westerse allochtonen vergelijkbaar (Van der Vliet, 2005). Echter in het hoge loonsegment wijken westerse allochtonen af van autochtonen. Mogelijk gaat het hier in de meeste gevallen om expats. Van de werknemers is 8 procent westerse allochtoon, van de werknemers met een hoog loon is dat bijna 10 procent. Onder werknemers met een toploon zijn westerse allochtonen veel sterker vertegenwoordigd. Een van de zeven topverdieners is van westers allochtone afkomst. Autochtonen hebben relatief vaak een hoog loon maar juist minder vaak een toploon. Niet-westerse allochtonen hebben niet vaak een hoog loon of een toploon.

Autochtone vrouwen zijn in het topsegment niet sterk vertegenwoordigd. Van de vrouwen die veel verdienen, is een groter deel allochtoon (westerse en niet-westerse) dan van de mannen die veel verdienen. Hiermee hangt mogelijk

samen dat allochtone vrouwen vaker fulltime werken dan autochtone vrouwen en hierdoor meer kans maken op hogere functies (Portegijs, Hermans en Lalta, 2006).

9. Hoge lonen en toplonen bij banen van werknemers naar herkomst, december 2005



¹⁾ Een hoog loon is een brutoloon van 59 000 euro of meer per jaar.

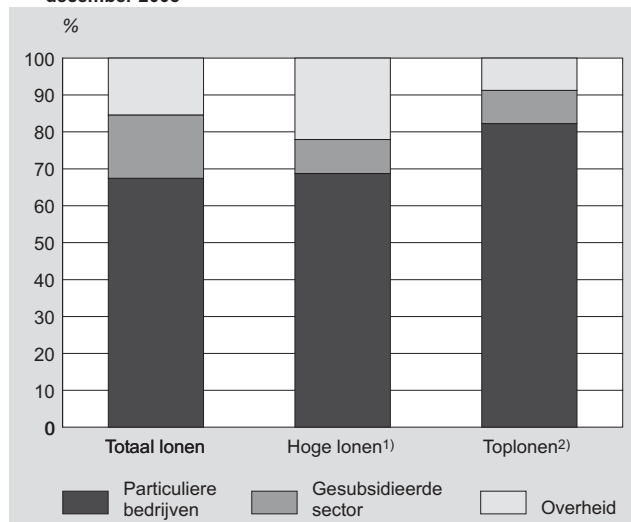
²⁾ Een toploon is een brutoloon van 113 000 euro of meer per jaar.

4.2 Hoogste lonen bij particuliere bedrijven

De grote meerderheid van de werknemers met een toploon heeft een baan bij een particulier bedrijf. Een op de vijf werknemers met een hoog loon werkt bij de overheid, maar nog geen een op de tien werknemers met een toploon werkt bij de overheid. Ook in de gesubsidieerde sector werken weinig werknemers met een toploon. Overigens geldt dit voor mannen sterker dan voor vrouwen, wat logisch is omdat vrouwen in het algemeen vaak werken bij de overheid en in de gesubsidieerde sector.

Omdat de hoge lonen en toplonen vooral geconcentreerd zijn bij particuliere bedrijven worden de drie sectoren

10. Hoge lonen en toplonen bij banen van werknemers naar sector, december 2005



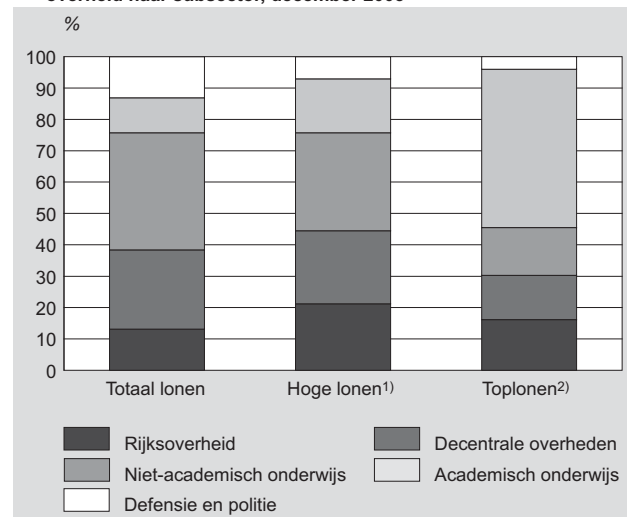
¹⁾ Een hoog loon is een brutoloon van 59 000 euro of meer per jaar.

²⁾ Een toploon is een brutoloon van 113 000 euro of meer per jaar.

afzonderlijk beschouwd. Binnen elk van de drie sectoren is vastgesteld wat de hoge lonen en de toplonen zijn. Dit is bepaald door voor de hoge lonen het loonbedrag te berekenen waar 10 procent van de werknemers boven zit en voor de toplonen het bedrag waar 1 procent boven zit. Zoals ook bleek uit figuur 2 stijgen de lonen in het topsegment vooral bij de particuliere bedrijven sterk. Zo zijn toplonen bij particuliere bedrijven lonen vanaf 120 duizend euro, bij de overheid gaat het om lonen vanaf 92 duizend euro en bij de gesubsidieerde sector wordt een loon van 83 duizend euro al een toploon genoemd.

De overheid bestaat uit een aantal subsectoren. Tussen deze subsectoren bestaan verschillen in de lonen. Hoge lonen en toplonen bij de overheid worden vooral verdiend in het academisch onderwijs (universiteiten en universitaire medische centra). Ongeveer een tiende van de werknemers bij de overheid werkt in het academisch onderwijs, terwijl de helft van de werknemers met een toploon daar werkt. Topverdieners bij de overheid zijn niet vaak te vinden bij defensie, politie of in het niet-academisch onderwijs (bijvoorbeeld basisonderwijs en voortgezet onderwijs). Werknemers met een hoog loon werken relatief wel vaak bij de Rijksoverheid, maar dat geldt niet voor werknemers met een toploon.

11. Hoge lonen en toplonen bij banen van werknemers bij de overheid naar subsector, december 2005



¹⁾ Een hoog loon is een brutoloon van 59 000 euro of meer per jaar.

²⁾ Een toploon is een brutoloon van 113 000 euro of meer per jaar.

Ook de particuliere sector is niet homogeen. Er komen veel verschillende bedrijfstakken voor met grote verschillen in beloning. Relatief veel toplonen worden verdiend in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening en in de financiële instellingen. In de horeca en de bouwrijverheid komen juist weinig hoge en toplonen voor. Binnen de gesubsidieerde sector worden toplonen vooral verdiend in ziekenhuizen.

Voor alle drie de sectoren geldt dat vrouwen en niet-westerse allochtonen ondervetegenwoordigd zijn in de hoge lonen en in nog sterkere mate in de toplonen. Opgemerkt moet worden dat vrouwen en niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt relatief jong en mede daardoor minder verdienen. Westerse allochtonen hebben in alle sectoren relatief vaak een toploon.

Technische toelichting

Onderzoekspopulatie

De populatie van het onderzoek bestaat uit alle banen van werknemers van twaalf uur of meer per week in Nederland in december 2005. Zowel banen van werknemers die in Nederland wonen als banen van werknemers die in het buitenland wonen, tellen mee. Een persoon kan meer dan één baan hebben, en kan daarom meer dan één keer voorkomen in de onderzoekspopulatie. In de praktijk komt dit weinig voor, vooral omdat de onderzoekspopulatie uitsluitend bestaat uit banen van twaalf uur of meer per week.

Bronnen

Het analysebestand is samengesteld uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2005 (EWL) en de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Gegevens over de herkomst-groepering van de werknemer zijn niet beschikbaar in de EWL en zijn daarom toegevoegd uit de GBA. Daarnaast worden demografische kenmerken als geslacht en leeftijd betrouwbaarder waargenomen in de GBA dan in de EWL. Waar mogelijk zijn voor deze variabelen dan ook gegevens uit de GBA gebruikt. De gegevens over banen en lonen komen uit de EWL.

Begrippen

Banen van werknemers

Een baan is een werkkring van een werknemer. Als iemand meer dan één werkkring heeft, telt elke werkkring als een afzonderlijke baan. In dit artikel wordt met een werknemer feitelijk een baan van twaalf uur per week of meer van een werknemer bedoeld.

Brutojaarloon

Het brutojaarloon is gelijk aan het genormaliseerd brutojaarloon plus spaarloon plus vrijgestelde premies werkgeversaandelen plus eenmalige beloningen. Voor personen met een deeltijdbaan is het brutojaarloon opgeblazen naar voltijdsequivalent. In dit artikel wordt met loon altijd het brutojaarloon bedoeld.

Deciel

In dit artikel zijn decielen de (9) brutojaarlonen die loonverdeling in 10 gelijke stukken verdelen. Deze delen bevatten elk 10 procent van de uitkomsten.

Werknemers met een hoog loon

Werknemers die een baan hebben met een loon dat hoort tot de 10 procent hoogste lonen.

Werknemers met een toploon

Werknemers die een baan hebben met een loon dat hoort tot de 1 procent hoogste lonen.

Cao-sector

Alle bedrijven en instellingen die actief zijn in Nederland zijn ingedeeld in een cao-sector. De indeling in cao-sectoren is gebaseerd op de positie van de werknemers bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Er worden drie cao-sectoren onderscheiden: particuliere bedrijven, overheid en de gesubsidieerde instellingen.

Tot de gesubsidieerde sector behoren de privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, en voor zover 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.

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven en is voor dit onderzoek onderverdeeld in vijf sectoren: rijksoverheid en rechterlijke macht, decentrale overheden (gemeenten, waterschappen en provincies), niet-academische onderwijs (basis-, voortgezet-, beroeps- en volwassenenonderwijs en hoger beroepsonderwijs), academisch onderwijs (universiteiten en universitair medische centra) en defensie en politie.

De privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de gesubsidieerde sector of tot de overheid worden gerekend, vallen onder de cao-sector particuliere bedrijven.

Literatuur

Hagoort, K., Geertjes, K. en Baydar, O. (2008). *Diversiteit in cijfers 2005*. Centrum voor Beleidsstatistiek 8002, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Hagoort, K., Geertjes, K. en Baydar, O. (2008). *Diversiteit in cijfers 2005 vervolg*. Centrum voor Beleidsstatistiek 8005, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Langenberg, H. en Lautenbach, H. (2007). *Beroepsniveau niet-westerse allochtonen lager*. Sociaal-economische trends, 1/07, 36-45.

Ministerie van Algemene Zaken (2007). *Samen werken, samen leven*. Beleidsprogramma Kabinet Balkenende IV 2007–2011, Den Haag.

Portegijs, W., Hermans, B. en Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

Van der Vliet, R. (2005). Krijgen allochtonen minder betaald; beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers. *Sociaal-economische trends*, 1/05, 39–48.

Verzorgende beroepen psychisch en fysiek zwaar belastend

Lian Kösters

In 2007 gaf ruim een derde van de werkzame beroepsbevolking aan regelmatig te maken te hebben met een psychisch hoge werkdruk. Iets minder dan een derde werkte onder omstandigheden die fysiek belastend zijn. Een hoge werkdruk kwam vooral voor bij academische en hogere beroepen; bij managers, artsen en juristen. Fysiek zwaar werk werd juist meer gedaan in de lagergeschoolde beroepen zoals metselaars, timmerlieden en agrariërs. Bij de medische verzorgende beroepen was er zowel sprake van een hoge werkdruk als van fysiek zwaar werk.

1. Inleiding

Het arbeidsomstandighedenbeleid van de overheid is gericht op het bevorderen van veiligheid en gezondheid op het werk. Met dit beleid wil de overheid ziekteverzuim, bedrijfsongevallen en arbeidsongeschiktheid tegengaan. Slechte arbeidsomstandigheden kunnen zowel belastend zijn voor de psychische gezondheid als voor de fysieke gezondheid. Bij arbeidsomstandigheden die primair met de psychische gesteldheid te maken hebben, moet gedacht worden aan het werken onder hoge tijdsdruk of het hebben van teveel werk. Maar ook pesten op het werk en het blootstaan aan (dreiging van) geweld kunnen er voor zorgen dat mensen psychische klachten krijgen. Arbeidsomstandigheden die hoofdzakelijk de fysieke gesteldheid beïnvloeden, hebben bijvoorbeeld te maken met het werken met gevaarlijke stoffen, het blootstaan aan lawaai of trillingen, het gebruiken van spierkracht of het werken in een moeilijke houding. Als voorbeeld voor een moeilijke werkhouding kan gedacht worden aan een caissière bij de supermarkt, die lange tijd achter elkaar producten langs de scanner haalt.

In dit artikel wordt ingegaan op een aantal aspecten van de arbeidsomstandigheden van de werkzame beroepsbevolking in Nederland in 2007. De cijfers in dit artikel zijn gebaseerd op de Enquête beroepsbevolking (EBB). Aan iedereen met betaald werk, in het kader van de Europees gecoördineerde ad-hocmodule in de EBB (zie ook de technische toelichting) eenmalig vragen gesteld over de mate waarin men tijdens het werk blootstaat aan bepaalde psychische of fysiek belastende factoren. Hier worden alleen cijfers gepresenteerd over de werkzame beroepsbevolking. Deze bestaat uit iedereen van 15 tot 65 jaar die twaalf uur of meer per week werkt.

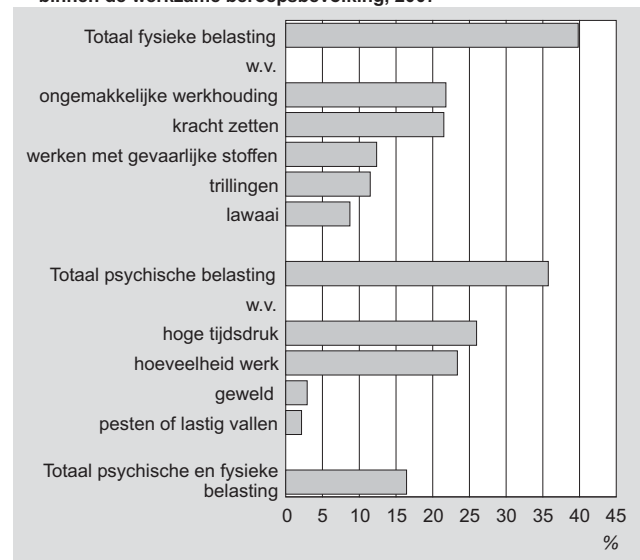
2. Voorkomen van belastende arbeidsomstandigheden

In 2007 behoorden bijna 7,3 miljoen Nederlanders tot de werkzame beroepsbevolking. Ruim een derde van hen gaf

aan tijdens het werk regelmatig te maken te hebben met één of meer psychisch belastende factoren. Vier van de tien werkenden hadden tijdens het werk regelmatig te maken met één of meer factoren die hun fysieke gesteldheid beïnvloeden. Eén van de zes werkenden had herhaaldelijk met zowel psychische als fysiek belastende arbeidsomstandigheden te maken.

Er was wel een groot verschil tussen de factoren onderling. Een hoge tijdsdruk en teveel werk kwamen ongeveer even vaak voor. Bijna een kwart van alle werkenden had regelmatig te veel werk, voor hoge tijdsdruk was dit iets meer dan een kwart. Veel minder werkenden werden herhaaldelijk geconfronteerd met geweld of dreiging van geweld (bijna 3 procent) en slechts 2 procent werd regelmatig gepest. Het gebruiken van spierkracht en het werken in een ongemakkelijke houding werden beiden door 22 procent van de werkenden geregeld ervaren. Daarnaast werkte ruim 12 procent van de werkenden regelmatig met gevaarlijke stoffen, had 9 procent veel te maken met lawaai op de werkvloer en werkte bijna 12 procent regelmatig met apparatuur die trillingen veroorzaakt.

1. Regelmatig voorkomen van belastende arbeidsomstandigheden binnen de werkzame beroepsbevolking, 2007



Het werken onder hoge tijdsdruk en het hebben van te veel werk kwamen bij de arbeidsomstandigheden die hoofdzakelijk van invloed zijn op de psychische gesteldheid het vaakst voor. Beide factoren hebben veel met elkaar te maken en ze worden dan ook vaak beiden genoemd. Mensen die regelmatig te veel werk hebben, geven dikwijls ook aan onder hoge tijdsdruk te werken. Ditzelfde geldt voor de factoren die voornamelijk van invloed zijn op de fysieke gesteldheid. Kracht zetten en het moeten aannemen van een ongemakkelijke werkhouding komen hier het meest frequent voor en worden ook vaak door dezelfde personen genoemd. In het vervolg van dit artikel zijn daarom tijds-

druk en het hebben van teveel werk samen genomen als één indicator voor een hoge werkdruk. Kracht zetten en het aannemen van een ongemakkelijke werkhouding worden samen genomen als één indicator voor fysiek zwaar werk. Omdat de andere belastende arbeidsomstandigheden veel minder voorkomen, zijn alleen deze twee indicatoren in het vervolg van dit artikel verder uitgewerkt.

3. Kenmerken van werkenden die een hoge werkdruk ervaren of fysiek zwaar werk doen

Bijna 34 procent van de werkenden gaf aan te maken te hebben met hoge werkdruk. Zij ervaren regelmatig dat zij moeten werken onder hoge tijdsdruk of ze hadden regelmatig teveel werk te doen. Bijna 32 procent van de werkenden deed fysiek zwaar werk. Het gaat hierbij om kracht zetten, zoals tillen, duwen, trekken of sjouwen of het werken in een ongemakkelijke houding.

3.1 Persoonskenmerken

Naar leeftijd

Van de jongeren van 15 tot 25 jaar had 20 procent te maken met een hoge werkdruk. Het aandeel werkenden dat aangeeft last te hebben van een hoge werkdruk neemt toe met de leeftijd. Onder de 45- tot 55-jarigen was dit aandeel het grootst. Bijna vier op de tien van hen kampte met een hoge werkdruk. Onder mensen van boven de 55 jaar nam het aandeel dat te maken had met een hoge werkdruk weer af; een derde van de oudere werkenden had hier last van.

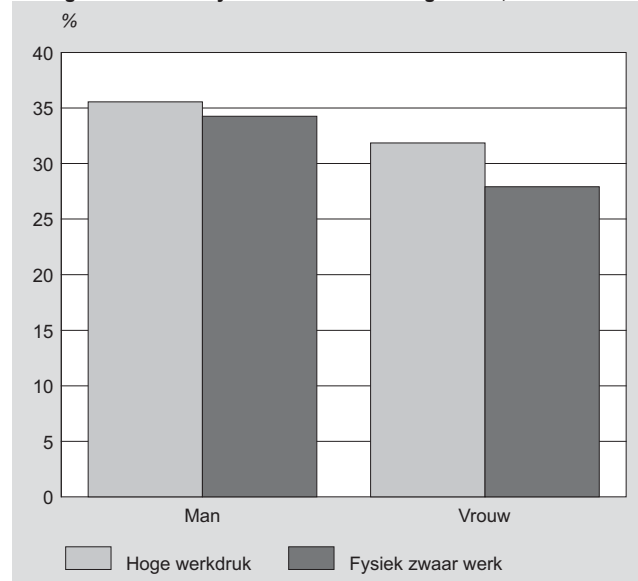
Voor fysiek zwaar werk geldt precies het omgekeerde dan voor de psychisch zware werkdruk. Juist de jongeren doen veelal zwaar werk. Van alle 15 tot 25 jarigen deed bijna vier van de tien geregeld zwaar fysiek werk. Naarmate mensen ouder worden, neemt dit aandeel af. Onder de 55

tot 65 jarigen verrichtte ruim een kwart regelmatig fysiek zwaar werk.

Naar geslacht

Mannen gaven over het algemeen iets vaker aan te maken te hebben met een hoge werkdruk dan vrouwen. Bijna 36 procent van de mannen werkte regelmatig onder hoge druk, voor vrouwen was dit 32 procent. Het doen van fysiek zwaar werk kwam bij mannen aanzienlijk meer voor dan bij vrouwen. Ruim een derde van de mannen moest regelmatig fysiek zwaar werk doen, bij de vrouwen was dit ongeveer 28 procent.

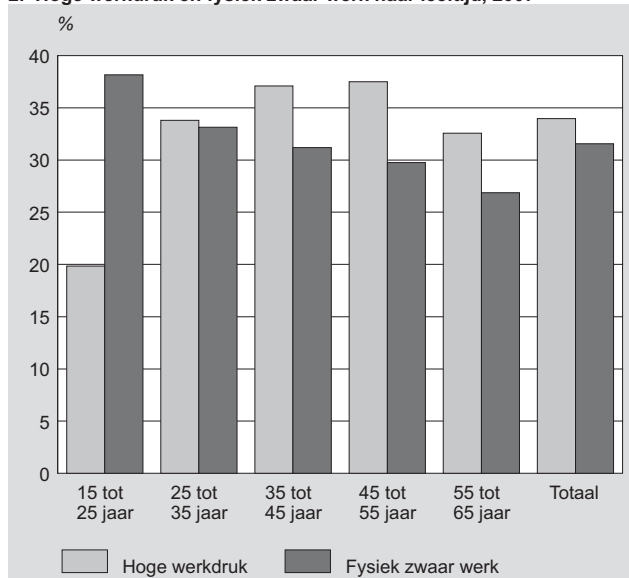
3. Hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar geslacht, 2007



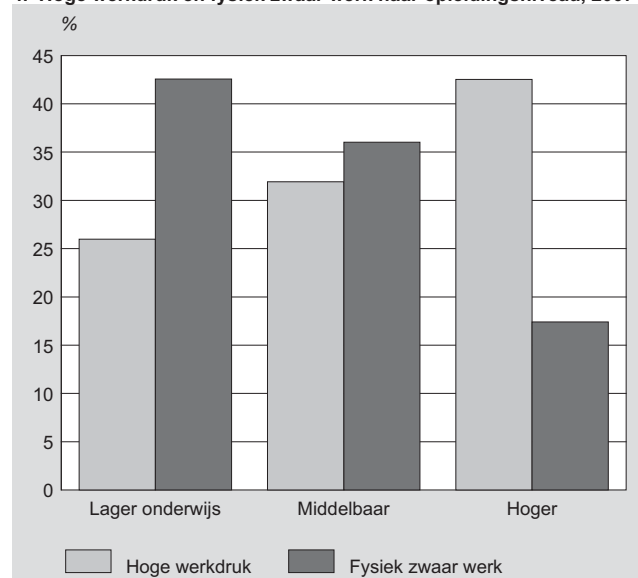
Naar opleidingsniveau

Hoogopgeleiden kampten veel vaker met een hoge werkdruk dan laagopgeleiden. Ruim vier op de tien werkte regelmatig onder hoge druk. Het is aannemelijk dat dit een

2. Hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar leeftijd, 2007



4. Hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar opleidingsniveau, 2007



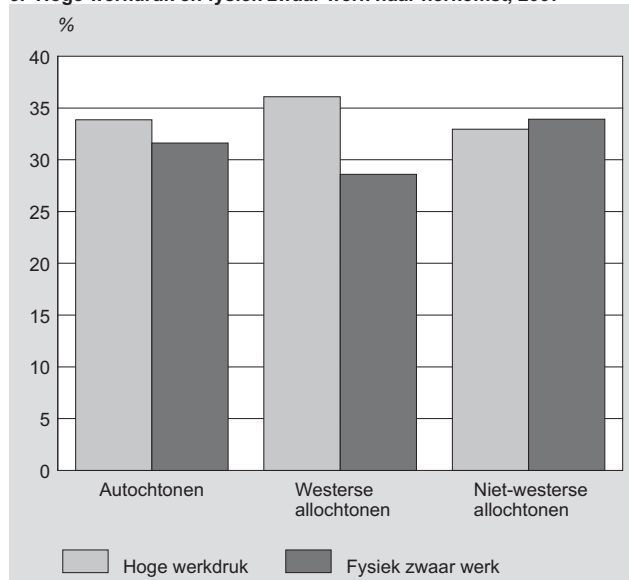
gevolg is van het type banen waarin hoogopgeleiden werken. Zij hebben waarschijnlijk vaker banen en posities waar tijdsdruk, werkbelasting en stress hoog zijn. Van degenen met een laag opleidingsniveau, had ongeveer een kwart geregeld te maken met een hoge werkdruk.

Laagopgeleiden hadden wel veel vaker te maken met fysiek zwaar werk dan hoogopgeleiden. Net als bij leeftijd is het patroon hier precies omgekeerd als bij psychisch zwaar werk. Van alle laagopgeleiden moest ruim 40 procent regelmatig fysiek zwaar werk doen. Ook dit zal te maken hebben met het type baan, waarin laagopgeleiden veelal werken. Het gaat dan vaak om banen waarbij mensen regelmatig in een ongemakkelijkere houding moeten werken, zoals het werken aan een lopende band. Of werk waarvoor spierkracht nodig is, zoals de uitvoerende beroepen in de bouw. Van alle hoogopgeleiden moest slechts 17 procent regelmatig fysiek zwaar werk doen.

Naar herkomst

Tussen autochtonen en allochtonen waren er bijna geen verschillen wat betreft het ervaren van een hoge werkdruk. Van alle westerse allochtonen had ongeveer 36 procent te maken met het werken onder hoge druk. Onder autochtonen en niet-westerse allochtonen was dit aandeel iets lager, respectievelijk 34 en 33 procent. Ook wat betreft het moeten doen van fysiek zwaar werk zijn er weinig verschillen tussen de verschillende herkomstgroepen. Van alle niet-westerse allochtonen moest ongeveer een derde regelmatig fysiek zwaar werk doen. Dit gold ook voor de autochtonen. Voor de westerse allochtonen was het aandeel dat regelmatig fysiek zwaar werk moest doen iets lager namelijk 29 procent.

5. Hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar herkomst, 2007



3.2 Kenmerken van de werkkring

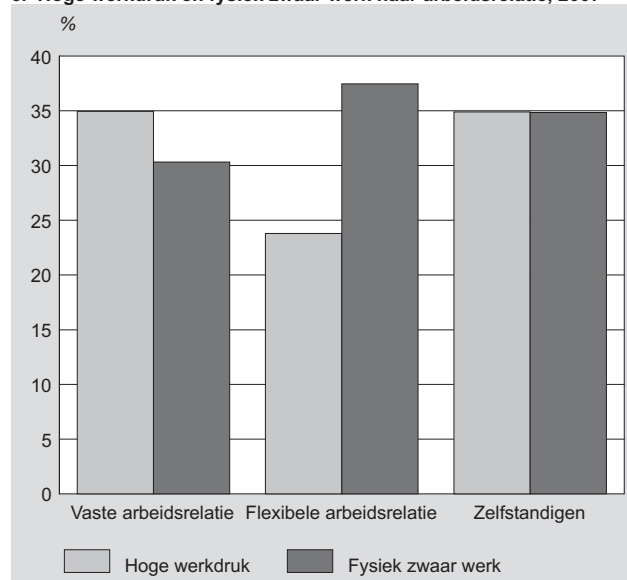
Naar arbeidsrelatie

Werknemers met een vaste arbeidsrelatie en zelfstandigen hadden vaker te maken met hoge werkdruk dan werkne-

mers met een flexibele arbeidsrelatie. Onder vaste werknemers en zelfstandigen kwam een hoge werkdruk bij ruim een derde regelmatig voor. Bij flexibele krachten was dit bij bijna een kwart het geval.

Het uitvoeren van fysiek zwaar werk kwam bij flexibele werknemers meer voor dan bij vaste krachten. Dit komt vooral, omdat flexibel werk veelal wordt gedaan door jongeren die vaker fysiek zwaar werk doen dan ouderen. Ruim 37 procent van alle flexibele krachten gaf aan dat ze regelmatig fysiek zwaar werk moesten doen. Bij vaste werknemers was dit bij drie op de tien het geval. De zelfstandigen zitten dicht bij de flexibele werknemers. Bijna 35 procent van alle zelfstandigen moest regelmatig fysiek zwaar werk doen. Dit heeft vooral te maken met het feit dat er relatief veel kleine zelfstandigen in uitvoerende beroepen werkzaam zijn. Denk daarbij aan agrariërs of mensen met een eigen bouw-, of klusbedrijf.

6. Hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar arbeidsrelatie, 2007

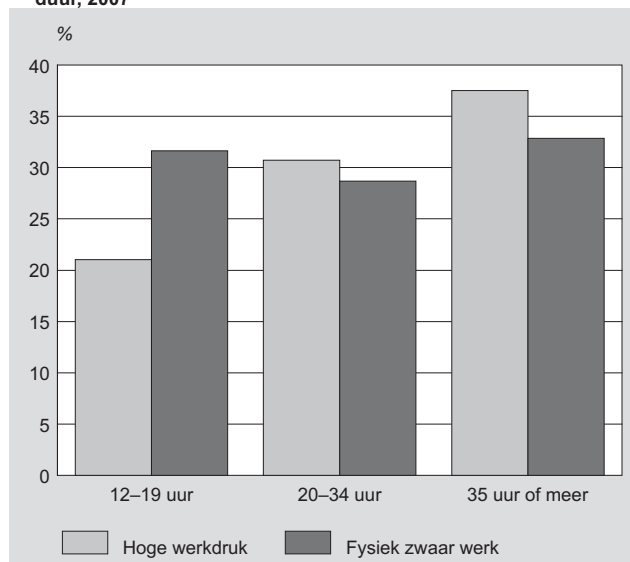


Naar wekelijkse arbeidsduur

Personen die fulltime werken, hadden over het algemeen vaker te maken met een hoge werkdruk dan degenen met een parttimebaan. Ruim een derde van de voltijders (35 uur of meer per week) kampte met een hoge werkdruk. Bij personen met een grote deeltijdbaan (20 tot 35 uur per week) gold dit voor drie op de tien; bij personen met een kleine deeltijdbaan (12 tot 20 uur per week) voor twee op de tien.

De verschillen voor het doen van fysiek zwaar werk naar arbeidsduur zijn klein. Ongeveer een derde van degenen met een voltijdbaan of een kleine deeltijdbaan verrichte regelmatig fysiek zwaar werk doen. Bij personen met een grote deeltijdbaan was dit minder vaak het geval, namelijk bij bijna drie op de tien.

7. Hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar wekelijkse arbeidsduur, 2007



4. Beroepen met belastende arbeidsomstandigheden

Of personen onder hoge tijdsdruk moeten werken, vaak te veel werk hebben of fysiek zwaar werk moeten doen, is afhankelijk van het type werk dat men doet. Er is daarom voor beide vormen van werkbelasting een top 10 van beroepsgroepen samengesteld waarin te zien is in welk type beroepen werkenden het vaakst te maken hadden met een hoge werkdruk of met fysiek zwaar werk.

4.1 Beroepsgroep top 10 hoge werkdruk

Bij de tien beroepsgroepen waar de werkdruk het grootst was, had ongeveer de helft van de werkenden in deze groepen regelmatig te maken met een hoge werkdruk. De werkdruk was het hoogst bij de managers, namelijk 55 procent. De managers op wetenschappelijk niveau zijn bijvoorbeeld managers van grote bedrijven of overheidsinstellingen. Managers op HBO niveau kunnen managers zijn van kleine bedrijven in bijvoorbeeld de detailhandel. Na de managers komen de medisch wetenschappelijke beroepen met 52 procent. Het gaat hier om beroepen als arts-specialisten en tandartsen. Op de vierde plek in de

Staat 1
Beroepsgroep top 10 voor hoge werkdruk, 2007

	%
1. Managers (wetenschappelijk werk- en denkniveau)	55,4
2. Managers (hbo werk- en denkniveau)	55,0
3. Wetenschappelijke (para)medische beroepen (excl. technisch)	52,1
4. Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen	49,4
5. Middelbare verzorgende (para)medische beroepen	48,0
6. Wetenschappelijke administratieve beroepen (excl. automatisering)	46,8
7. Wetenschappelijke algemeen-economische, commerciële beroepen	46,7
8. Wetenschappelijke sociaal-wetenschappelijke beroepen	46,5
9. Hogere commerciële beroepen	46,3
10. Wetenschappelijke (technisch-)bedrijfskundige, wiskundig-economische beroepen	46,2

top 10 staan de wetenschappelijk juridische beroepen. Binnen deze beroepsgroep vallen de advocaten, de rechters en de officieren van justitie. Ongeveer 49 procent van hen gaf aan dat de werkdruk regelmatig erg hoog was. Op de vijfde plek staan de middelbare medisch verzorgende beroepen, zoals de ziekenverzorgende. Van hen had 48 procent regelmatig te maken met een hoge werkdruk. In de rest van de top 10 staan nog wetenschappelijk administratieve beroepen, zoals accountants, economische beroepen zoals beleidsambtenaren economische zaken en commerciële beroepen zoals financieel adviseurs.

4.2 Beroepsgroep top 10 fysiek zwaar werk

Waar het bij hoge werkdruk nog hooggeschoolde beroepen waren, komen in de top 10 voor het fysiek zwaar werk, hoofdzakelijk laaggeschoolde beroepen voor. Het regelmatig moeten uitvoeren van fysiek zwaar werk kwam het vaakst voor bij de lagere bouwkundige beroepen. Bijna drie kwart van de mensen in deze beroepsgroep gaf aan regelmatig fysiek zwaar werk te moeten doen. Het gaat hier om bijvoorbeeld metselaars en timmerlieden. Op de tweede plek staan de middelbaar medisch verzorgende beroepen zoals de ziekenverzorgenden. Ruim zeven op de tien personen in deze beroepsgroep moesten regelmatig fysiek zwaar werk doen. Op de derde plek staan de lagere metaalkundige beroepen, zoals metaalbewerkers. Bijna twee derde van hen deed regelmatig fysiek zwaar werk. Ook binnen de lagere agrarische beroepen, zoals bij arbeiders in de akkerbouw of veeteelt, kwam fysiek zwaar werk veel voor. Ruim zes op de tien lagere agrariërs gaf aan vaak fysiek zwaar werk te moeten doen. Ook voor de overige beroepsgroepen in de top 10 gold dat ongeveer zes op de tien personen in deze groep vaak te maken hadden met fysiek zwaar werk.

Staat 2
Beroepsgroep top 10 voor fysiek zwaar werk, 2007

	%
1. Lagere bouwkundige beroepen	74,9
2. Middelbare verzorgend-(para)medische beroepen	70,7
3. Lagere metaalkundige beroepen	65,7
4. Lagere algemeen agrarische beroepen	60,6
5. Lagere procestechnische beroepen	59,1
6. Middelbare bouwkundige beroepen	57,9
7. Lagere transport, communicatie en verkeersberoepen	57,7
8. Middelbare werktuigbouwkundige beroepen	56,9
9. Middelbare commercieel-agrarische beroepen	56,6
10. Lagere technische beroepen	55,6

5. Combinatie van hoge werkdruk en fysiek zwaar werk

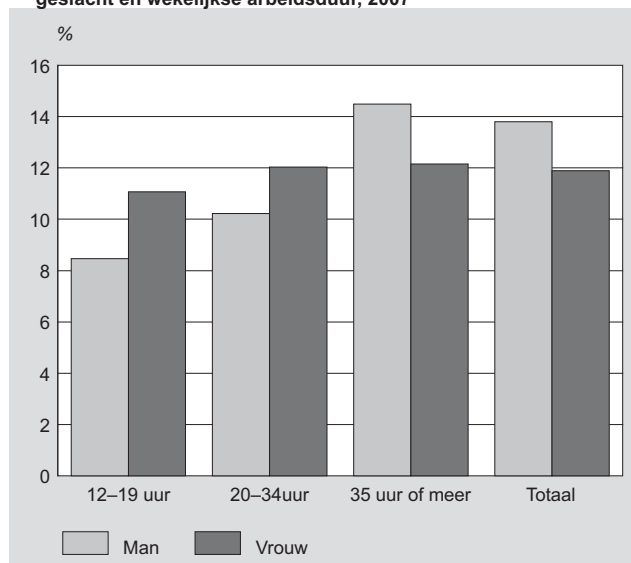
De meest belastende arbeidsomstandigheden voor werkend Nederland waren in 2007 een psychisch hoge werkdruk of fysiek zwaar werk. Een groot deel van de werkenden had regelmatig met één van beide factoren te maken. Bijna 13 procent van de werkenden had zelfs met beide factoren regelmatig te maken.

5.1 Naar persoonskenmerken en kenmerken van de werkring

Wat betreft de leeftijd en het opleidingsniveau van werknemers zijn het werken onder hoge tijdsdruk en het uitvoeren van fysiek zwaar werk, elkaar uitsluitende categorieën. Een hoge werkdruk wordt vooral ervaren door oudere werknemers en hoogopgeleiden. Fysiek zwaar werk daarentegen, wordt vooral gedaan door jongeren en door laagopgeleiden. Geslacht en arbeidsduur zijn daarentegen wel interessant. In figuur 14 is te zien dat mannen wat vaker te maken hebben met een combinatie van psychisch en fysiek zwaar werk dan vrouwen. Van de mannen had bijna 14 procent te maken met deze combinatie, bij vrouwen was dit 12 procent.

Bij de mannen gaat het vooral om de voltijd werkende mannen die vaker aangaven zowel met een hoge werkdruk als met fysiek zwaar werk te maken te hebben. Bijna 15 procent van de voltijd werkende mannen had hiermee te maken tegenover 12 procent bij de voltijd werkende vrouwen. Vrouwen werken voornamelijk in deeltijd. Bij de vrouwen hadden voltijders en deeltijders ongeveer even vaak te maken met een hoge werkdruk en fysiek zwaar werk.

8. Combinatie van hoge werkdruk en fysiek zwaar werk naar geslacht en wekelijkse arbeidsduur, 2007



5.2 Beroepsgroep top 10 hoge werkdruk in combinatie met fysiek zwaar werk

Een combinatie van beide belastende arbeidsomstandigheden komt vooral regelmatig voor in de zorgsector en dan met name bij de ziekenverzorgenden. Van alle werknemers in middelbare medisch verzorgende beroepen had bijna vier op de tien regelmatig te maken met zowel een hoge werkdruk als met fysiek zwaar werk. Het feit dat vooral in de verzorgende beroepen beide belastende factoren vaak ervaren worden, is niet verrassend. De taken van verzorgenden bestaan onder andere uit het wassen en aankle-

den van hulpbehoevende mensen, hetgeen fysiek zware taken zijn. Daarnaast is het aantal mensen dat door één persoon verzorgd moeten worden vaak groot, waardoor de tijdsdruk en de hoeveelheid werk ook groot is. De overige beroepen waar beide belastende arbeidsomstandigheden regelmatig voorkomen zijn voornamelijk technische en bouwkundige beroepen. Deze beroepen worden vaak door mannen uitgevoerd wat verklaard waarom het aandeel mannen dat een combinatie van een hoge werkdruk en fysiek zwaar werk ervaart, hoger is dan bij de vrouwen.

Staat 3
Beroepsgroep top 10 voor combinatie van hoge werkdruk en fysiek zwaar werk, 2007

	%
1. Middelbare verzorgend-(para)medische beroepen	38,4
2. Lagere procestechnische beroepen	23,9
3. Middelbare algemene para(medische) beroepen	23,0
4. Middelbare werktuigbouwkundige beroepen	21,7
5. Middelbare electrotechnische beroepen (excl. automatisering)	21,3
6. Lagere transport, communicatie en verkeersberoepen	21,1
7. Lagere bouwkundige beroepen	21,1
8. Middelbare bouwkundige beroepen	21,1
9. Lagere algemene transportberoepen	20,4
10. Lagere technische beroepen	19,2

Technische toelichting

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

Voor dit artikel is gebruik gemaakt van gegevens afkomstig uit de module Werk en Gezondheid, een onderdeel van de zogenaamde ad-hocmodule. Een module die jaarlijks terugkeert in de EBB in het kader van de Labour Force Survey (LFS). Het thema van de ad-hocmodule wisselt per jaar. In 2007 stond deze in het teken van bedrijfsongevallen en werkgerelateerde gezondheidsproblemen.

De vragen in de module Werk en Gezondheid zijn gesteld aan alle mensen met betaald werk. Allereerst werden er vragen gesteld over de verschillende arbeidsomstandigheden die van invloed zijn op de psychische gezondheid. Aan personen die aangaven dat zij regelmatig of soms te maken hadden met meerdere van deze factoren werd daarna ook gevraagd welke factor het grootste risico vormde voor hun psychische gezondheid. Vervolgens werden vragen gesteld over arbeidsomstandigheden die van invloed zijn op de fysieke gezondheid. Ook hier werd weer aan alle personen die aangaven regelmatig of soms met meerdere factoren te maken te hebben, gevraagd welke factor het grootste risico vormde voor hun fysieke gezondheid.

Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt

Moniek Coumans

De arbeidsdeelname van alleenstaande moeders is lager dan die van moeders met een partner. Dit verschil hangt voor een belangrijk deel samen met een oververtegenwoordiging van laagopgeleide en allochtone moeders onder de alleenstaande moeders. Laagopgeleide en allochtone moeders hebben een relatief lage arbeidsdeelname. Wanneer alleenstaande moeders werken, hebben ze wel vaker een voltijdbaan of een grote deeltijdbaan dan moeders met een partner. Alleenstaande moeders zonder werk willen bovendien vaker wel een betaalde baan dan niet werkende moeders met een partner.

1. Inleiding

Uit verschillende studies komt naar voren dat alleenstaande moeders een bijzondere groep vormen waar het gaat om arbeidsparticipatie. Zo nemen alleenstaande moeders bijvoorbeeld minder vaak deel aan de arbeidsmarkt dan moeders met een partner wanneer hun kinderen onder de vier jaar zijn, terwijl ze wanneer de kinderen op de middelbare school zitten juist iets meer participeren. Ook blijken werkende alleenstaande moeders gemiddeld meer uur per week te werken dan moeders met een partner (Portegijs en Keuzenkamp 2008: 24).

Bij deze onderzoeken is echter geen rekening gehouden met het feit dat samenstelling van de groep alleenstaande moeders anders is dan die van de groep met een partner. Zo vinden we onder hen relatief veel niet-westerse allochtonen (Garssen en Harmsen 2005). Ook is er geen aandacht besteed aan de verschillen binnen de groep alleenstaande moeders naar achtergrond van het alleenstaand ouderschap: sommige moeders zijn nooit getrouwd geweest, terwijl andere zijn gescheiden of verweduwd.

In dit artikel is onderzocht in hoeverre de verschillen in arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur tussen alleenstaande moeders en moeders met een partner samenhangen met verschillen in samenstelling van de twee groepen moeders. Daarbij wordt ook ingegaan op de verschillen naar achtergrond van het alleenstaand ouderschap.

Hiermee geeft dit artikel ten opzichte van eerdere studies een meer gedetailleerd en geactualiseerd inzicht in de arbeidsmarktpositie van alleenstaande moeders. Deze vormen door het ontbreken van een partner in het huishouden om zorgtaken mee te delen, immers een kwetsbare groep in de samenleving. Door meer inzicht te krijgen in hun positie op de arbeidsmarkt en de daarmee samenhangende factoren, kunnen beleidsmaatregelen beter worden afgestemd op de bijzondere situatie van deze groep moeders.

De opbouw van dit artikel is als volgt. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de verschillen in arbeidsdeelname en

de wekelijkse arbeidsduur van alleenstaande moeders en moeders met een partner. Deze worden gerelateerd aan de achtergrond van het alleenstaand ouderschap, de leeftijd van de kinderen, het opleidingsniveau en de herkomst. Vervolgens wordt de arbeidsmotivatie van de niet werkende alleenstaande moeders besproken. Daarbij is er speciale aandacht voor alleenstaande bijstandsmoeders, omdat uit de literatuur blijkt dat juist zij niet goed toestromen naar de arbeidsmarkt.

Onder arbeidsdeelname wordt in dit artikel het aandeel moeders met betaald werk van twaalf uur of meer verstaan. Zowel bij de alleenstaande ouders als bij de moeders met partner gaat het uitsluitend om moeders met minderjarige kinderen in het huishouden. Moeders van wie het jongste kind achtien jaar of ouder is, zijn buiten beschouwing gelaten.

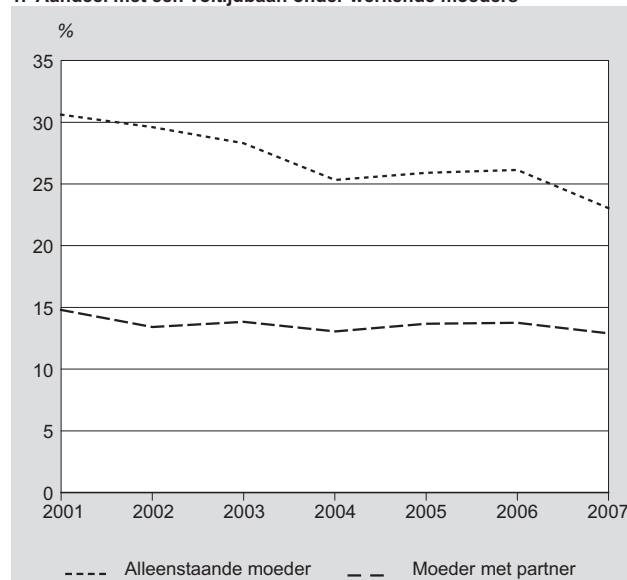
De cijfers in deze studie zijn, tenzij anders vermeld, afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking. Voor meer gegevens wordt verwezen naar de Technische toelichting.

2. Trends in 2001–2007

Gemiddeld genomen over de periode 2001–2007 waren er 1,9 miljoen moeders met minstens één kind onder de 18 jaar. Van hen zijn er 224 duizend alleenstaand. Dit aantal is gestegen van 211 duizend in 2001 tot 254 duizend in 2007. Alleenstaande moeders vormen veruit het grootste groep van alle eenoudergezinnen met minderjarige kinderen (88 procent).

In 2007 ligt de arbeidsdeelname van alleenstaande moeders met 58 procent bijna 10 procentpunt lager dan die van moeders met een partner. Daar staat tegenover dat

1. Aandeel met een voltijdbaan onder werkende moeders



werkende alleenstaande ouders veel vaker een een voltijd-
baan hebben vergeleken met werkende moeders met een
partner (23 procent tegen 13 procent). Ook hebben ze
vaker een grote deeltijdbaai van 28–34 uur per week. Van
de werkende alleenstaande moeders heeft 32 procent zo'n
deeltijdbaai; bij de moeders met een partner is dat 19 pro-
cent.

De arbeidsdeelname van alleenstaande moeders is in de
jaren 2001–2007 met 7 procent toegenomen. Deze
groeide daarmee iets minder hard dan de arbeidsdeel-
name van samenwonende of getrouwde moeders die in
deze periode met 10 procent steeg.

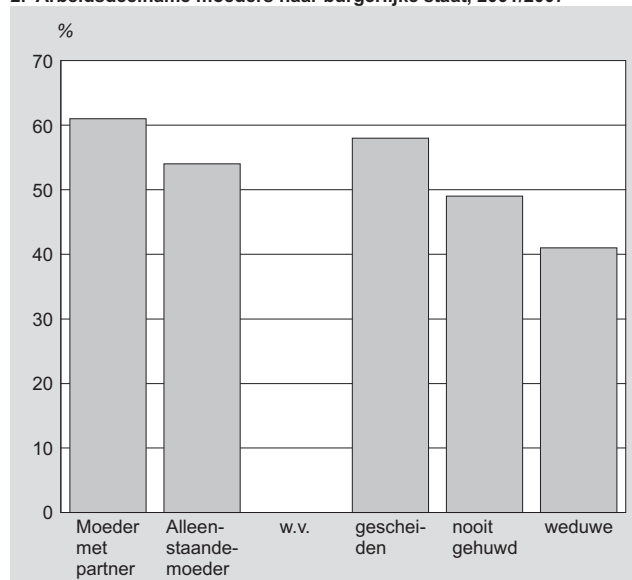
Het aandeel moeders met een voltijdbaai onder de wer-
kende alleenstaande moeders nam af van 31 procent in
2001 tot 23 procent in 2007. Bij werkende moeders met
een partner was deze afname kleiner: van 15 procent naar
13 procent. Het verschil tussen het aandeel met een vol-
tijdbaai bij werkende alleenstaande moeders en moeders
met een partner is hiermee verminderd.

3. Arbeidsdeelname van alleenstaande moeders

3.1 Naar achtergrond van het alleenstaand ouderschap

De arbeidsdeelname van alleenstaande moeders partner
ligt met 54 procent gemiddeld genomen over de periode
2001–2007 aanmerkelijk lager dan die van moeders die
deel uitmaken van een paar (61 procent). Binnen de groep
alleenstaande moeders is de arbeidsdeelname met 58 pro-
cent het hoogst onder gescheiden moeders. Van de nooit
getrouwde moeders werkt ongeveer de helft. Het laagst is
de arbeidsdeelname met 41 procent onder de verweduwde
moeders.

2. Arbeidsdeelname moeders naar burgerlijke staat, 2001/2007

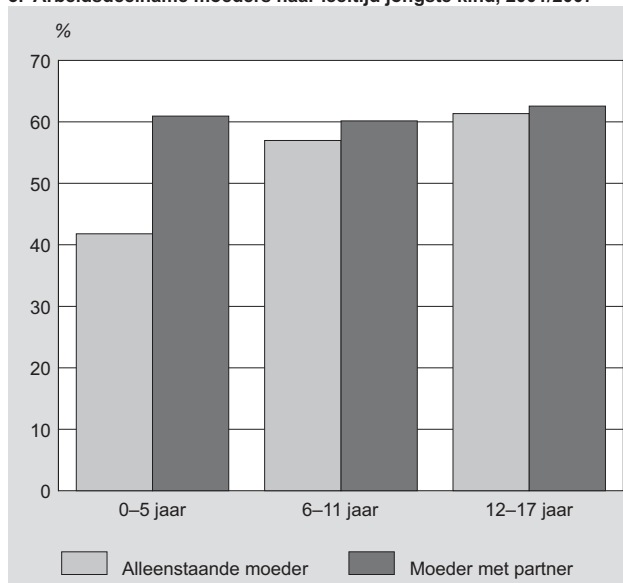


3.2 Naar leeftijd van het jongste kind

Het verschil in arbeidsdeelname tussen alleenstaande
moeders en moeders met een partner doet zich vooral
voor bij jonge moeders onder de 30 jaar. Van de jonge
moeders met een partner werkt gemiddeld genomen over
de periode 2001–2007 ruim de helft, tegenover 30 procent
van de alleenstaande moeders. Bij moeders boven de 40
is er bijna geen verschil meer in arbeidsdeelname. Deze
bedraagt 60 procent bij de alleenstaande moeders versus
62 procent bij de moeders met een partner.

De leeftijd van de moeder hangt nauw samen met de leef-
tijd van het jongste kind. Evenals in het eerder onderzoek
van Beckers en Van der Valk (2005) blijkt ook hier dat
alleenstaande moeders meer op de arbeidsmarkt participe-
ren naarmate het jongste kind ouder wordt en het hoogste
is wanneer dit kind 12–18 jaar is. Bij moeders met een
partner daarentegen, lijkt de leeftijd van het jongste kind
weinig invloed op hun arbeidsdeelname te hebben.
Wanneer het jongste kind 12–18 jaar is, is er vrijwel geen
verschil meer in arbeidsdeelname tussen alleenstaande
moeders en moeders met een partner.

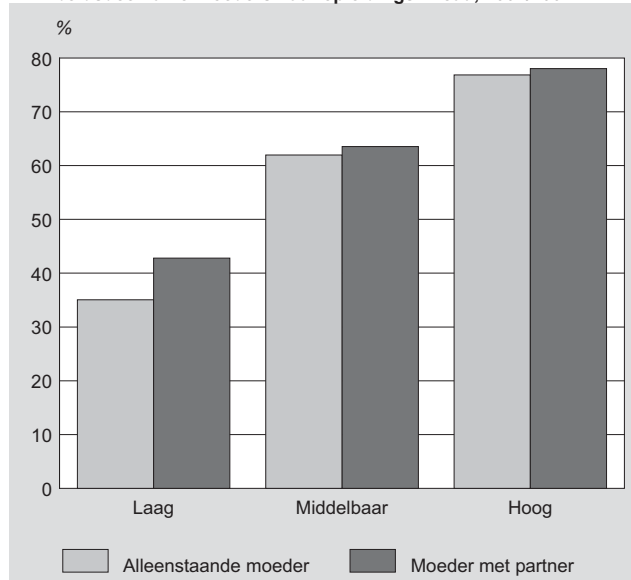
3. Arbeidsdeelname moeders naar leeftijd jongste kind, 2001/2007



3.3 Naar opleidingsniveau

Het verschil in arbeidsdeelname tussen alleenstaande
moeders en moeders met een partner hangt ook samen
met het relatief hoge aandeel laagopgeleiden onder alleen-
staande moeders. Gemiddeld genomen over de periode
2001–2007 is 40 procent van de alleenstaande moeders
laagopgeleid, tegenover 28 procent van de moeders met
een partner. Vooral onder laagopgeleide moeders blijkt het
verschil in arbeidsdeelname tussen alleenstaande moe-
ders en moeders met een partner groot te zijn: 8 procent-

4. Arbeidsdeelname moeders naar opleidingsniveau, 2001/2007



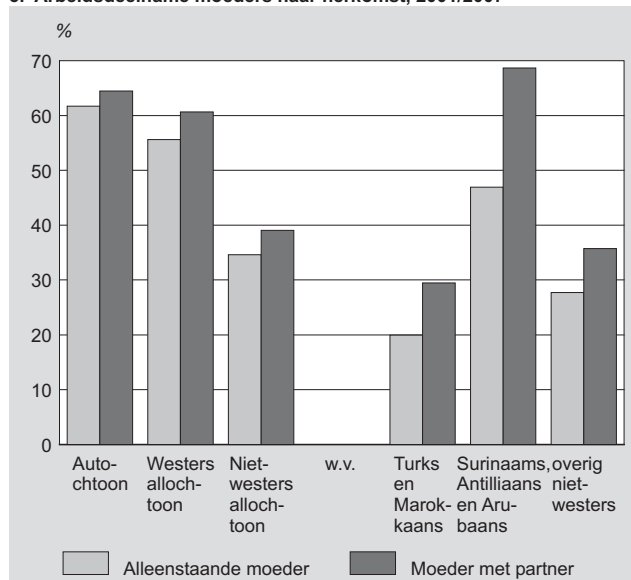
punt. Onder middelbaar en hoogopgeleide moeders is er nauwelijks sprake van een verschil in arbeidsdeelname.

3.4 Naar herkomst

Ook de herkomst vertoont een samenhang met het verschil in arbeidsdeelname tussen alleenstaande moeders en moeders met een partner over de periode 2001–2007. Het aandeel niet-westerse allochtonen onder alleenstaande moeders is met 28 procent veel hoger dan onder moeders met een partner (12 procent). Niet-westerse moeders hebben een aanzienlijk lagere arbeidsdeelname dan autochtone moeders. In 2001/2007 heeft 38 procent van de niet-westerse moeders een betaalde baan van twaalf uur of meer per week, tegenover 64 procent van de autochtone moeders.

Onder niet-westerse moeders is het verschil in arbeidsdeelname tussen alleenstaande moeders en moeders met een partner iets groter dan onder autochtone moeders. Het

5. Arbeidsdeelname moeders naar herkomst, 2001/2007



grootst is dit verschil bij Surinaamse, Antilliaanse en Arubaanse moeders. Binnen deze groep bedraagt de arbeidsdeelname onder de alleenstaande moeders 47 procent, tegenover 69 procent van de moeders met een partner. Van de Surinaamse, Antilliaanse en Arubaanse moeders zijn er relatief veel alleenstaand (Garssen en Harmsen 2005).

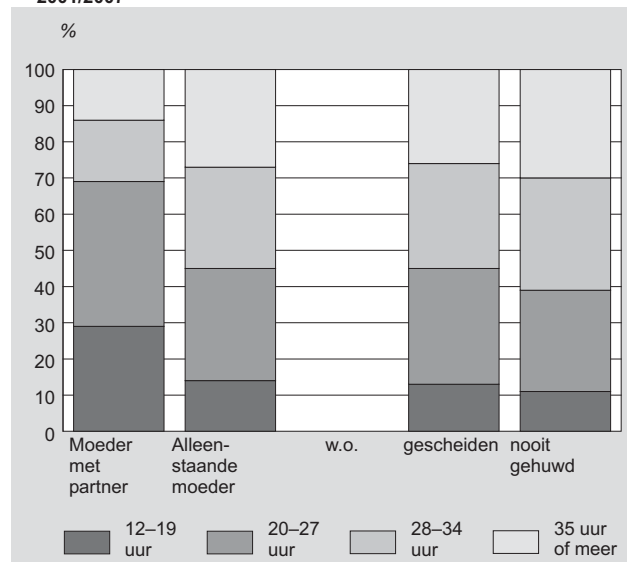
4. Wekelijkse arbeidsduur van werkende alleenstaande moeders

4.1 Naar achtergrond van het alleenstaand ouderschap

Werkende alleenstaande moeders hebben veel vaker een grote deeltijdbaan of een voltijdbaan dan moeders met een partner. Gemiddeld genomen over de periode 2001–2007 heeft 28 procent van de alleenstaande moeders een grote deeltijdbaan (28–34 uur per week), tegenover 17 procent van de moeders met een partner. Het aandeel vrouwen met een voltijdbaan ligt onder alleenstaande moeders zelfs bijna twee maal zo hoog als onder moeders met een partner.

Binnen de groep alleenstaande moeders zijn de verschillen kleiner. Nooit getrouwde moeders werken gemiddeld iets vaker voltijds of in een grote deeltijdbaan dan gescheiden moeders. Ook hebben ze minder dikwijls een kleine deeltijdbaan (12–28 uur per week).

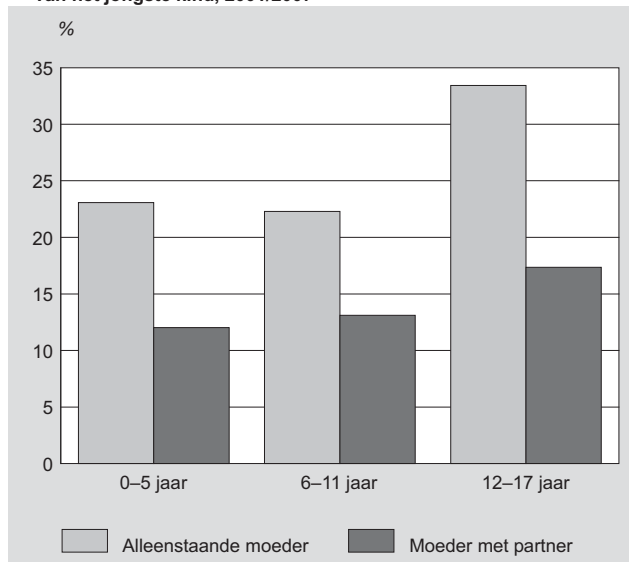
6. Wekelijkse arbeidsduur werkende moeders naar burgerlijke staat, 2001/2007



4.2 Naar leeftijd van het jongste kind

Het verschil tussen het aandeel voltijders onder alleenstaande moeders en moeders met een partner is het grootst wanneer het jongste kind 12–17 jaar oud is. Van de alleenstaande werkende moeders heeft dan 33 procent een voltijdbaan, van de moeders met een partner 17 procent. In paragraaf 3.2 hebben we al gezien dat wanneer het jongste kind 12–17 jaar is, de arbeidsdeelname van

7. Aandeel met een voltijd baan onder werkende moeders naar leeftijd van het jongste kind, 2001/2007

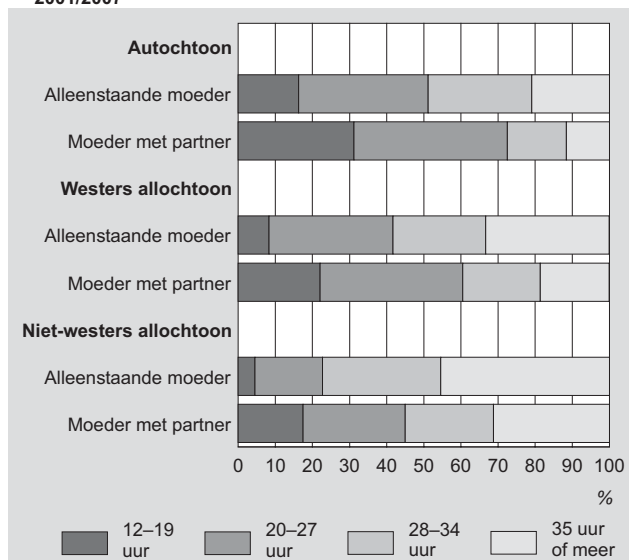


alleenstaande moeders vrijwel gelijk is aan die van moeders met een partner. Alleenstaande moeders gaan dus niet alleen vaker, maar ook meer uren werken, wanneer de kinderen ouder worden.

4.3 Naar herkomst

Het relatief hoge aandeel niet-westerse allochtonen onder alleenstaande moeders draagt bij aan het gemiddelde hogere wekelijkse arbeidsduur van deze moeders ten opzichte van moeders met een partner. Ofschoon niet-westerse allochtone moeders minder vaak werken dan autochtone moeders (paragraaf 3.3), hebben ze wanneer ze werken, wel vaker een grote deeltijd baan of een voltijd baan. Bovendien werken niet-westerse alleenstaande moeders veel meer in grotere banen dan niet-westerse moeders met een partner. Maar liefst 45 procent van de alleenstaande moeders van niet-westerse herkomst heeft een voltijd baan.

8. Wekelijkse arbeidsduur van werkende moeders naar herkomst, 2001/2007



5. Binding met de arbeidsmarkt van niet werkende alleenstaande moeders

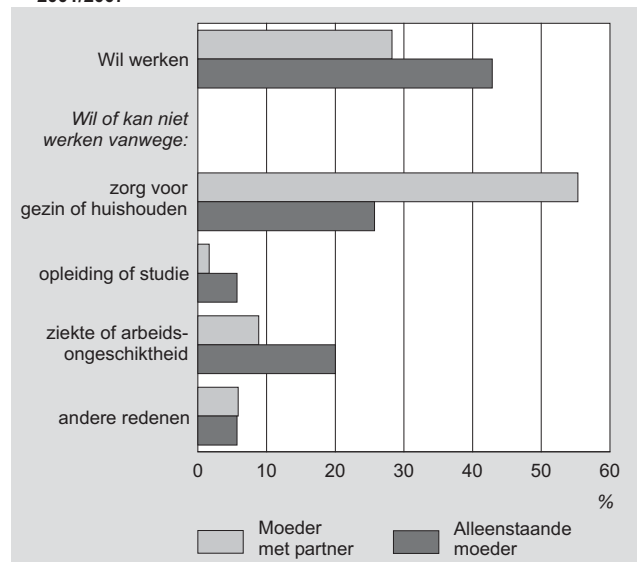
5.1 Arbeidsmotivatie van niet werkende alleenstaande moeders

Dat de arbeidsparticipatie van alleenstaande moeders gemiddeld lager is dan die van moeders met een partner, betekent niet dat de arbeidsmotivatie van de niet werkende alleenstaande moeders ook lager is dan die van de moeders met een partner. Integendeel, uit analyses van EBB-gegevens over 2001-2007 blijkt dat van de alleenstaande moeders zonder baan van twaalf uur of meer per week 42 procent wel zo'n baan zou willen. Onder niet werkende moeders met een partner is dat aandeel met 27 procent veel lager.

Opvallend is dat van de alleenstaande moeders zonder werk ruim een kwart aangeeft niet te kunnen of willen werken vanwege de zorg voor het huishouden of gezin, terwijl dat aandeel onder moeders met een partner meer dan het dubbele is: 55 procent.

Alleenstaande ouders werken relatief vaak niet vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid (zie ook Beckers en Van der Valk 2005). Het blijkt dan vooral om oudere moeders te gaan: 67 procent is boven de 40 jaar. Onder de moeders met een partner die niet werken vanwege een gebrekkige gezondheid, is het aandeel 40-plussers met 56 procent veel lager. Wellicht is de hogere leeftijd van alleenstaande ouders debet aan het gegeven dat een gebrekkige gezondheid genoemd wordt als belangrijkste reden om niet te willen of kunnen werken.

9. Binding met de arbeidsmarkt van niet werkende moeders, 2001/2007



5.2 Arbeidsmotivatie van niet werkende alleenstaande moeders met een bijstandsuitkering

In dit onderzoek wordt speciaal aandacht besteed aan alleenstaande moeders met een bijstandsuitkering ('bijstandsmoeders'), omdat dit een groep is, die ondanks de beleidsmaatregel om moeders van kinderen boven de

vijf jaar een arbeidsplicht op te leggen, maar moeilijk toestroomt naar de arbeidsmarkt.

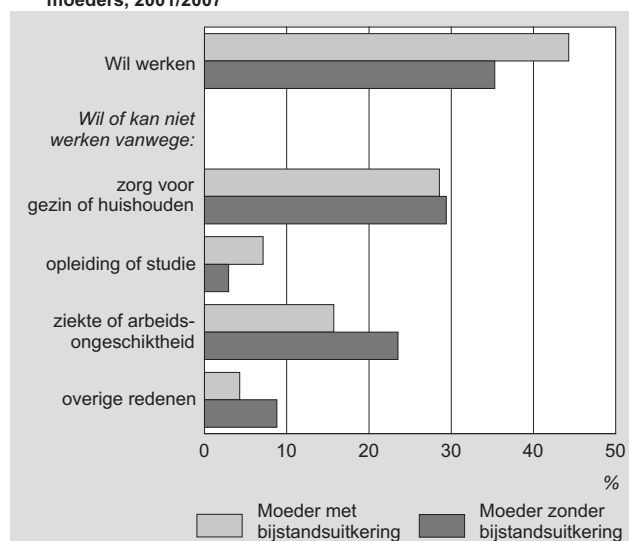
Om de arbeidsmotivatie van alleenstaande bijstandmoeders te vergelijken met die van andere niet werkende alleenstaande moeders, is een bestand met gegevens uit de EBB gekoppeld aan registergegevens van mensen die een bijstandsuitkering ontvangen.

Uit de analyses van de op deze manier verkregen gegevens komt naar voren dat er in de periode 2001–2005 jaarlijks gemiddeld 70 duizend alleenstaande bijstandmoeders waren: deze ontvingen in die tijdspanne minstens één maand een bijstandsuitkering.

Het aandeel dat wil werken, blijkt onder bijstandmoeders hoger uit te vallen dan onder niet werkende alleenstaande moeders zonder bijstandsuitkering: 44 procent tegenover 36 procent.

Ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt door alleenstaande moeders met een bijstandsuitkering iets minder vaak genoemd om niet te kunnen of willen werken dan door alleenstaande moeders zonder zo'n uitkering. Studie of opleiding wordt door alleenstaande moeders juist weer iets vaker als reden aangevoerd om (nog) niet aan de slag te kunnen. Het aandeel dat niet werkt vanwege het huishouden of gezin is bij beide groepen moeders gelijk.

10. Binding met de arbeidswerk van niet werkende alleenstaande moeders, 2001/2007



Bron: EBB/SSB.

6. Conclusies

Uit de analyse van de arbeidsparticipatie van alleenstaande moeders over de periode 2001–2007 blijkt, dat alleenstaande moeders minder vaak een betaalde baan hebben van twaalf uur of meer per week dan moeders met een partner. Alleenstaande moeders die wel werken, hebben wel vaker een grote deeltijdbaan of een voltijd baan dan moeders met een partner.

Deze verschillen blijken samen te hangen met de verschillen in achtergrondkenmerken tussen beide groepen moe-

ders. Alleenstaande moeders zijn relatief vaak laagopgeleid en van niet-westerse allochtone herkomst. Laagopgeleide moeders hebben minder dikwijls werk dan hoger opgeleide moeders en niet-westerse allochtone moeders weer minder dan autochtone moeders.

Het hoge aandeel niet-westerse moeders heeft wel een positieve invloed op de arbeidsduur van werkende alleenstaande moeders: werkende niet-westerse moeders hebben relatief vaak een grotere baan.

Ook binnen de groep alleenstaande moeders zijn er verschillen. Zo zijn gescheiden moeders vaker aan het werk dan moeders die nooit getrouwd zijn geweest of verweduwd moeders. Wel werken moeders die nooit getrouwd zijn geweest iets meer een voltijds of in een grotere deeltijd baan.

Onder alleenstaande moeders zonder werk is het animo om (weer) aan de slag te gaan groter dan onder niet werkende moeders met een partner. Dat geldt nog sterker voor de bijstandmoeders onder hen.

Technische toelichting

Voor de analyses van arbeidsparticipatie en arbeidsmotivatie is gebruik gemaakt van reeksgegevens 2001/2007 uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). Voor de EBB wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking. De EBB bevat onder meer gedetailleerde gegevens over de arbeidsmarktpositie en de huishoudensamenstelling. Omdat de EBB een steekproefonderzoek is met een beperkte omvang, worden in dit artikel 7 jaarsgemiddelden gebruikt 2001–2007. Daardoor kan er meer detail in de analyses worden aangebracht.

De registergegevens over bijstand zijn ontleend aan het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en gekoppeld aan de data uit de EBB. Het gaat daarbij om uitkeringsgegevens van personen opgenomen in de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA) van 2001 tot en met 2005. Bij deze gegevens wordt gebruik gemaakt van de vijfjaarsgemiddelden (2001–2005).

Literatuur

Beckers, I. en J. Van der Valk (2005). Ouders op de arbeidsmarkt. *Sociaal-economische trends*, 2/2005, 18–22.

Garssen, J. en C. Harmsen (2005, 26 september). Forse groei aantal eenoudergezinnen. *CBS-Webmagazine*.

Knijjn, T. en F. Van Wel (1999). *Zorgen voor de kost. Alleenstaande moeders en de nieuwe bijstandswet*. Utrecht: Uitgeverij SWP

Knijn, T. en F. van Wel (2001). Careful or Lenient: welfare reform for lone mothers in the Netherlands. *Journal of European Social Policy* 11(3), 235–251.

Pieper, R. (2000, 28 februari). Minder mensen hebben bijstand. *CBS-Webmagazine*.

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

Van Wel, F. en T. Knijn (2000). *Alleenstaande ouders over zorgen en werken*. Utrecht.

Banendynamiek in Randstedelijke stadsgewesten

Mathieu Vliegen en Koos Arts

De Randstad is de belangrijkste motor van de Nederlandse economie en werkgelegenheid. Binnen de Randstad is de werkgelegenheid vooral geconcentreerd in de vier grote stadsgewesten Amsterdam, Rotterdam, 's-Gravenhage en Utrecht. Ook de werkgelegenheid in deze stadsgewesten ontkomt niet aan de conjuncturele ontwikkelingen in de periode 1999–2005. Daarbij treedt een verschil op tussen de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad en de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel. De werkgelegenheid in de stadsgewesten in de noordvleugel is gevoeliger voor de conjunctuurcyclus dan die in de stadsgewesten in de zuidvleugel, terwijl de banendynamiek de stadsgewesten in de noordvleugel ook groter is.

1. Inleiding

Deze bijdrage is een vervolg op het artikel 'Regionale banendynamiek in een tijd van conjuncturele veranderingen' (Vliegen en Arts, 2008) dat in het derde kwartaal verscheen. Hierin wordt vanuit een regionaal perspectief de banendynamiek beschreven in de periode 1999–2005. Aan het begin van deze periode was er sprake van een relatief hoge economische groei rond de eeuwwisseling die werd gevolgd door een aantal jaren van economische neergang en een voorzichtig economisch herstel rond het jaar 2005 (CBS, 2007). Ook op regionaal niveau volgde de banendynamiek deze conjuncturele ontwikkelingen. In alle onderscheiden gebieden was die dynamiek groter ten tijde van de hoogconjunctuur dan in de jaren van economische neergang. Toch kwamen er ook verschillen tussen de gebieden naar voren. Zo bleek de werkgelegenheid in de Randstad in deze periode het meest dynamisch te zijn. Hier waren het aantal baanwisselingen en het aantal toetredingen tot en uittredingen uit een baan relatief het hoogst. Maar ook ondervond men hier het meest de gevolgen van de bedrijfsdemografische ontwikkelingen ten aanzien van groei en krimp van bestaande bedrijven.

In dit vervolgartikel wordt daarom de aandacht meer specifiek gericht op de Randstad. Daarbij wordt in het bijzonder de banendynamiek in de vier grootstedelijke stadsgewesten onder de loep genomen¹⁾. Op basis van gegevens uit

¹⁾ De toedeling van gemeenten aan stadsgewesten is in sommige gevallen in het kader van dit project voor deze periode aangepast aan de grenzen van sommige COROP-gebieden. Zo is tot het stadsgewest Utrecht ook Vianen gerekend. Aan het stadsgewest Amsterdam zijn toegevoegd Aalsmeer, Uithoorn en Edam-Volendam. Tot het stadsgewest Rotterdam zijn ook gerekend Bergschenhoek, Berkel en Rodenrijs, Bleiswijk en Ouderkerk. Aan het stadsgewest Leiden zijn Alkemade, Hillegom en Lisse toegevoegd.

het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) is allereerst bekeken hoe groot de in- en uitstroom van banen tussen jaarlijks opeenvolgende tijdstippen in de periode 1999–2005 is, en of de vier Randstedelijke stadsgewesten daarin van elkaar verschillen. Ook is nagegaan of er verschillen zijn tussen economische sectoren binnen die Randstedelijke stadsgewesten. Daarna is binnen die stromen onderzocht of er tussen die stadsgewesten verschillen zijn in de ontwikkeling van het aantal banen als gevolg van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven enerzijds en groei en krimp van bestaande bedrijven anderzijds. Ook wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen economische sectoren. Als peildatum voor het bepalen van het aantal banen is steeds de laatste vrijdag van september gehanteerd. Voor meer details over het onderzoek wordt verwezen naar de Technische toelichting.

2. Ruimtelijke spreiding van het aantal banen in de Randstad

De Randstad is niet alleen het bestuurlijke hart van Nederland maar is ook de belangrijkste motor van de economie (VROM, e.a., 2004). Onder meer is hier een groot deel van de aanwezige banen in Nederland gelokaliseerd: in de periode 1999–2005 gemiddeld 3,7 miljoen banen oftewel 45 procent van het totaal aantal banen van 8,3 miljoen. De vier grote stadsgewesten Amsterdam, Rotterdam, 's-Gravenhage en Utrecht vormen de centra voor die werkgelegenheid. Ruim een kwart van het totale aantal banen in de Randstad bevindt zich in het stadsgewest Amsterdam. De stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage ontlopen elkaar niet veel met respectievelijk 17 en 15 procent van het totale aantal banen in de Randstad, terwijl het stadsgewest Utrecht 11 procent hiervan voor zijn rekening neemt. De resterende banen zijn te vinden in het oostelijk deel van de Randstad met onder meer het stadsgewest Amersfoort en het Gooi (9 procent), het Groene Hart (6 procent) en de kleinere stadsgewesten van Haarlem en Leiden (elk 5 procent) en Dordrecht (4 procent).

De invloed van de economische neergang op het aantal banen na de hoogconjunctuur rond de eeuwwisseling is ook in bijna alle onderscheiden gebieden in de Randstad zichtbaar. Alleen de Zuid-Hollandse Eilanden en Zuidoost-Zuid-Holland hadden daar nauwelijks last van.

3. Ontwikkeling van het aantal banen in de grote Randstedelijke stadsgewesten

3.1 Volumemutaties banen

Tussen 1999 en 2005 neemt het aantal banen in de Randstad met 3,6 procent toe (Vliegen en Arts, 2008). In stads-

Staat 1
Banen (werknemers en zelfstandigen) in de Randstad, eind september

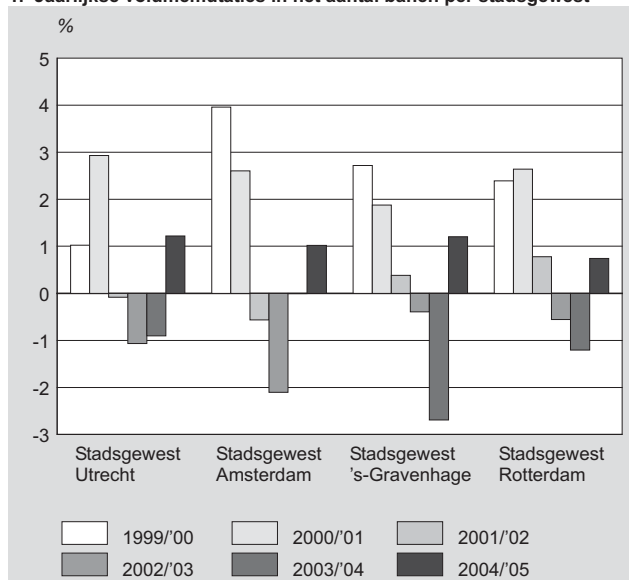
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>x 1 000</i>							
Randstad	3 601	3 696	3 789	3 792	3 758	3 703	3 729
Randstad Oost	334	342	353	351	347	340	342
Stadsgewest Utrecht	400	404	416	415	411	407	412
Stadsgewest Amsterdam	929	966	991	985	965	965	974
Stadsgewest Haarlem	180	183	185	186	185	177	176
Stadsgewest Leiden	179	184	191	190	191	187	186
Stadsgewest 's-Gravenhage	537	552	562	564	562	547	553
Stadsgewest Rotterdam	603	618	634	639	635	628	632
Stadsgewest Dordrecht	130	134	138	137	137	136	135
Groene Hart	213	217	222	223	224	216	217
Zuid-Hollandse Eilanden	43	44	45	47	46	47	47
Zuidoost-Zuid-Holland	52	53	53	54	55	54	53

gewesten Amsterdam en Rotterdam is die groei circa 5 procent, terwijl die in de stadsgewesten 's-Gravenhage en Utrecht circa 3 procent bedraagt.

De grootste schommelingen in de jaarlijkse volumemutaties in het aantal banen komen voor in het stadsgewest Amsterdam en 's-Gravenhage. In het stadsgewest Amsterdam variëren de jaarlijkse volumemutaties van 4,0 procent in 1999/00 tot –2,1 procent in 2002/03; in het stadsgewest 's-Gravenhage van 2,7 procent in 1999/00 tot –2,7 procent in 2003/04. Het stadsgewest Rotterdam kent de kleinste schommelingen, namelijk van 2,6 procent in 2000/01 tot –1,2 procent in 2003/04.

Verder is opmerkelijk dat de economische neergang in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad een jaar eerder begint dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel. Het aantal banen vertoont in eerstgenoemde stadsgewesten al in 2001/02 een kleine daling, terwijl dat in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage pas in 2002/03 het geval is. Ook de grootste daling in de werkgelegenheid vindt in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht een jaar eerder plaats (2002/03) dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage (2003/04).

1. Jaarlijkse volumemutaties in het aantal banen per stadsgewest



3.2 Volumemutaties per economische activiteit

Nijverheid

Het aantal banen in de nijverheid daalt in de vier Randstedelijke stadsgewesten vanaf het begin van de economische neergang in 2001/02 aanzienlijk. Ook bij het voorzichtig economische herstel in 2004/05 blijft de werkgelegenheid in de nijverheid in ieder stadsgewest afnemen, zij het minder dan in de voorafgaande periode. De forse daling van de werkgelegenheid in deze sector zet in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel eerder in dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel. In de gehele periode van de economische neergang is overigens de daling van de werkgelegenheid in de nijverheid gemiddeld iets groter in de twee grootste stadsgewesten Amsterdam (–4,1 procent) en Rotterdam (–3,9 procent) dan in de stadsgewesten 's-Gravenhage (–3,5 procent) en Utrecht (–3,6 procent).

Commerciële dienstverlening

Ook in de commerciële dienstverlening begint vanaf 2001/02 de werkgelegenheid in de vier grote stadsgewesten af te nemen. In de periode 2004/05 neemt deze in tegenstelling tot die in de nijverheid echter weer toe. Ook hier zet de grotere daling in de werkgelegenheid in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht eerder in dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage. In tegenstelling tot de daling van de werkgelegenheid in de nijverheid is die in de commerciële dienstverlening in de gehele periode van de economische neergang gemiddeld kleiner in de twee grootste stadsgewesten Amsterdam (–1,7 procent) en Rotterdam (–1,3 procent) dan in 's Gravenhage (–2,3 procent en Utrecht (–2,5 procent).

Niet-commerciële dienstverlening

In de niet-commerciële dienstverlening neemt in alle stadsgewesten het aantal banen tot en met het begin van de economische neergang fors toe. Ook in 2002/03 is dat het geval, maar de toename is minder sterk. Dat geldt vooral in het stadsgewest Amsterdam waar die groei dan nog maar één procent bedraagt. Daarna daalt in dit stadsgewest het aantal banen in deze sector licht. Opvallend is de daling van 3 procent in 2003/04 in het stadsgewest 's-Gravenhage. In de twee andere stadsgewesten Rotterdam en Utrecht neemt de werkgelegenheid in deze sector dan nog steeds licht toe. Bij het voorzichtig economisch herstel

Staat 2
Volumemutaties in het aantal banen per economische activiteit per stadsgewest¹⁾

	Aandeel economische activiteit ²⁾	Volumemutaties ³⁾					
		1999/'00	2000/'01	2001/'02	2002/'03	2003/'04	2004/'05
	%						
Nijverheid							
Utrecht	11	-0,3	1,9	-4,2	-2,9	-3,7	-2,8
Amsterdam	11	1,1	-0,1	-3,5	-4,1	-4,8	-1,4
's-Gravenhage	10	2,0	-0,6	-1,1	-4,4	-4,9	-0,9
Rotterdam	15	-2,3	2,5	-2,3	-4,5	-4,9	-0,7
Commerciële dienstverlening							
Utrecht	55	1,0	2,2	-2,3	-3,7	-1,6	2,2
Amsterdam	61	4,5	2,1	-2,6	-3,3	0,9	1,1
's-Gravenhage	48	3,2	1,0	-2,2	-2,4	-2,2	2,3
Rotterdam	54	2,5	2,0	-0,4	-1,8	-1,7	1,5
Niet-commerciële dienstverlening							
Utrecht	33	1,5	5,0	5,0	3,7	1,0	0,8
Amsterdam	27	4,4	4,8	5,0	1,2	-0,5	1,4
's-Gravenhage	38	2,8	4,3	4,5	3,3	-3,0	0,2
Rotterdam	29	5,2	4,2	4,4	3,6	1,1	-0,4

¹⁾ De volumemutaties in de land- en tuinbouw zijn niet weergegeven. Deze economische activiteit komt in de vier grote Randstedelijke stadsgewesten nauwelijks voor (1 tot 2 procent). De enige uitzondering vormt met 5 procent het stadsgewest 's-Gravenhage (Westland).

²⁾ Gemiddelde over de periode 1999–2005.

³⁾ Berekend als het verschil tussen de in- en stroom van banen per economische activiteit.

neemt het aantal banen in de niet-commerciële dienstverlening in drie van de vier stadsgewesten weer toe. Alleen in het stadsgewest Rotterdam neemt de werkgelegenheid in de niet-commerciële dienstverlening in 2004/'05 iets af.

3.3 Volumemutaties deeltijdbanen van werknemers

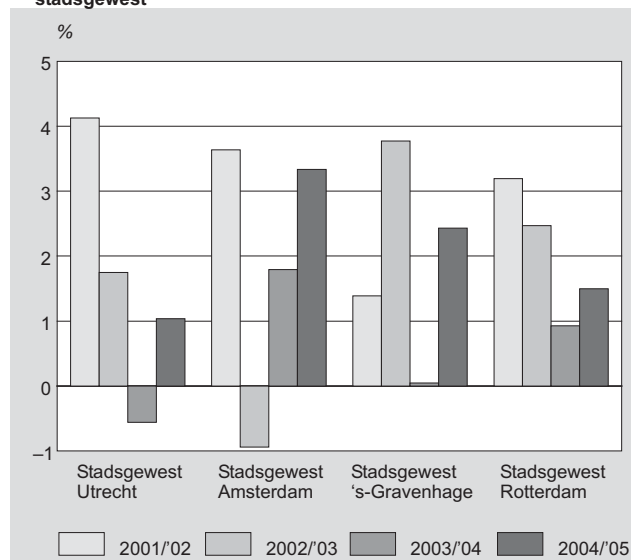
Het aantal deeltijdbanen van werknemers in de vier grote stadsgewesten neemt in de periode 2001–2005 vrijwel alleen maar toe. Alleen in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht vindt een enkele keer een daling van dit type banen plaats. Ook hier valt weer een karakteristiek verschil op tussen de stadsgewesten in de noord- en zuidvleugel wat betreft de periode waarin de grootste volumemutaties optreden. In de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht treden deze al in 2002/'03 op, in de stadsgewesten 's-Gravenhage en Rotterdam pas later.

3.4 Volumemutaties voltijdbanen van werknemers

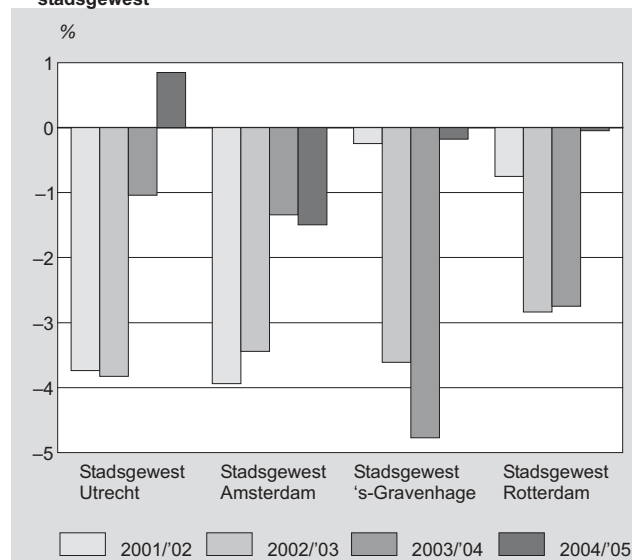
Op een enkele uitzondering na is er, in tegenstelling tot de deeltijdbanen, in alle stadsgewesten sprake van een daling van het aantal voltijdbanen. De grootste schommelingen in de volumemutaties doen zich voor in het stadsgewest Utrecht en 's-Gravenhage; de kleinste in de twee grootste stadsgewesten Amsterdam en Rotterdam. Laatstgenoemd stadsgewest vertoont in doorsnee de geringste daling.

Ook hier valt weer een karakteristiek periodeverschil op tussen de stadsgewesten in de noord- en zuidvleugel wat betreft de daling in de volumemutaties in het aantal voltijdbanen. De daling is in 2001/'02 aanzienlijk groter in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage, terwijl in 2003/'04 juist het omgekeerde het geval is.

2. Jaarlijkse volumemutaties in het aantal deeltijdbanen per stadsgewest



3. Jaarlijkse volumemutaties in het aantal voltijdbanen per stadsgewest



4. Banendynamiek in de grote Randstedelijke stadsgewesten

4.1 Instroom en uitstroom van banen

De jaarlijkse volumemutaties zijn het resultaat van de jaarlijkse instroom en uitstroom van banen. Om de in- en uitstroom van het aantal banen met elkaar te vergelijken, zijn beide stromen uitgedrukt als percentage van het aantal banen aan het begin van de jaarlijkse periode.

De instroom van banen is in elk stadsgewest het grootst tijdens de hoogconjunctuur rond de eeuwwisseling. Daarna neemt deze tijdens de periode van economische neergang in elk stadsgewest af, om aan het begin van het economische herstel in 2005 weer iets toe te nemen. De stadsgewesten Amsterdam en Utrecht vertonen daarbij in bijna iedere jaarlijkse periode een hoger niveau aan instroom van banen (gemiddeld 29 en 30 procent per jaar) dan de stadsgewesten 's-Gravenhage en Rotterdam (gemiddeld 27 procent per jaar).

Ook de jaarlijkse uitstroom van banen volgt in ieder stadsgewest de conjuncturele ontwikkelingen, zij het dat in elk stadsgewest de uitstroom ook bij het voorzichtig economisch herstel in 2005 blijft dalen. Ook in dit opzicht verschillen de grote stadsgewesten in het noordvleugel weer van die in de zuidvleugel van de Randstad. De stadsgewesten in de noordvleugel laten in iedere jaarlijkse periode een grotere uitstroom aan banen zien (gemiddeld 28 en 30 procent per jaar) dan de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel (gemiddeld 26 procent per jaar).

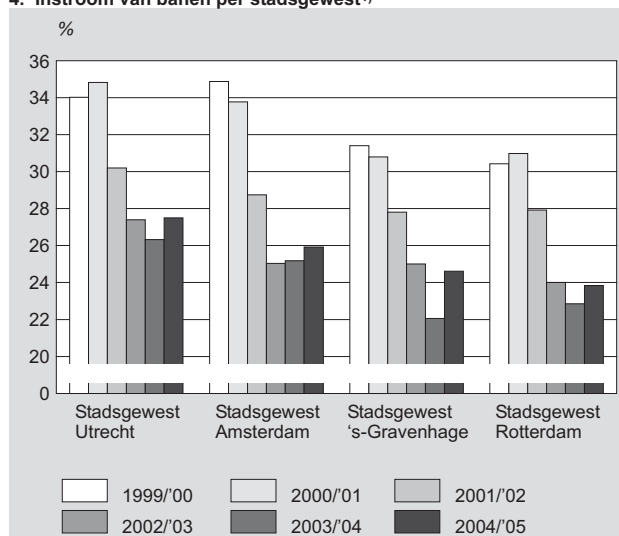
Concluderend kan dus worden gesteld dat in de periode 1999–2005 de banendynamiek in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad tijdens de gehele conjunctuurcyclus in de periode 1999–2005 groter is dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel.

4.2 Instroom en uitstroom van banen in de nijverheid

De instroom van banen in de nijverheidssector volgt in elk stadsgewest grotendeels de conjuncturele ontwikkelingen in de periode 1999–2005. De instroom daalt aanmerkelijk

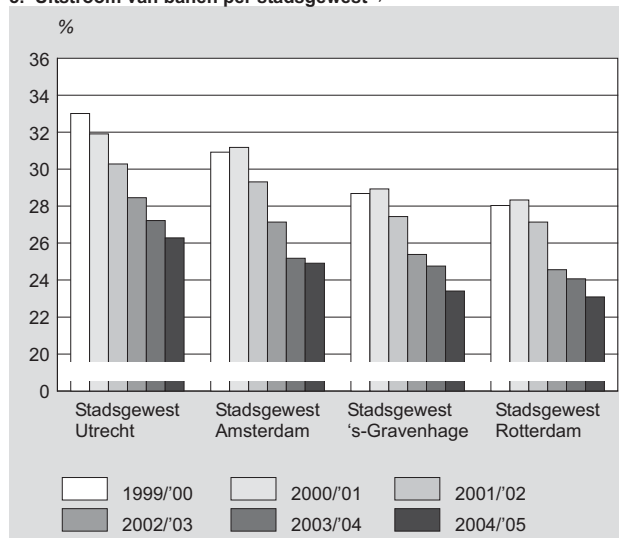
in elk stadsgewest vanaf 2001/02. Over de gehele periode is de instroom van banen in deze sector het hoogst in het

4. Instroom van banen per stadsgewest¹⁾



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

5. Uitstroom van banen per stadsgewest¹⁾



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

Staat 3
In- en uitstroom van banen in de nijverheid per stadsgewest

	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>in % aantal banen in de nijverheid aan het begin van de periode (eind september)</i>						
Instream						
Stadsgewest Utrecht	26	28	22	18	19	17
Stadsgewest Amsterdam	25	23	19	17	17	17
Stadsgewest 's-Gravenhage	23	22	20	17	16	17
Stadsgewest Rotterdam	20	24	19	16	16	17
Uitstroom						
Stadsgewest Utrecht	26	26	26	20	23	20
Stadsgewest Amsterdam	24	23	22	21	22	18
Stadsgewest 's-Gravenhage	21	23	21	22	21	18
Stadsgewest Rotterdam	23	21	21	20	21	18

stadsgewest Utrecht (gemiddeld 22 procent per jaar), gevolgd door het stadsgewest Amsterdam (gemiddeld 20 procent per jaar). In deze stadsgewesten zijn ook de schommelingen in de instroomcijfers het grootst.

De uitstroom van banen in de nijverheidssector volgt de conjuncturele ontwikkelingen in deze periode minder pregnant. Dat geldt vooral tijdens de economische neergang, wanneer de uitstroom min of meer stabiliseert. Pas bij het economisch herstel daalt de uitstroom. Over de gehele periode is ook de uitstroom het hoogst in het stadsgewest Utrecht (gemiddeld 24 procent per jaar), gevolgd door het stadsgewest Amsterdam (gemiddeld 22 procent per jaar). Deze twee stadsgewesten kennen ook weer de grootste jaarlijkse schommelingen in de uitstroom van banen in de nijverheid.

De in- en uitstroomcijfers in de nijverheid laten de conclusie toe dat de twee grote stadsgewesten in de noordvleugel in deze economische sector het meest dynamisch zijn. Dat geldt in het bijzonder voor het stadsgewest Utrecht.

4.3 Instroom en uitstroom van banen in de commerciële dienstverlening

Van alle sectoren heeft de commerciële dienstverlening in elk stadsgewest de hoogste instroom- en uitstroom van banen. Waarschijnlijk speelt de uitzendbranche hierin een grote rol. De commerciële dienstensector lijkt ook in elk stadsgewest het meest gevoelig te zijn voor de economische ontwikkelingen in de periode 1999–2001.

In de periode 2001/02 daalt de instroom van banen in deze sector sterk. De grootste daling doet zich voor in de stadsgewesten in de noordvleugel: –6 procentpunten. In de stadsgewesten in de zuidvleugel is die daling minder sterk: –5 procentpunten in het stadsgewest 's-Gravenhage en –3 procentpunten in het stadsgewest Rotterdam. Wanneer het aan het eind van de periode 1999–2005 weer iets beter gaat met de economie, groeit ook de instroom van banen in de commerciële dienstverlening in elk stadsgewest weer. Dat geldt vooral voor het stadsgewest 's-Gravenhage (+5 procentpunten).

De uitstroom van banen in deze sector neemt in elk stadsgewest vanaf 2000/01 tot aan 2003/04 jaarlijks af.

In het begin is deze afname van de uitstroom in elk stadsgewest nog vrij gering. Pas in de periode 2002/03 is deze afname in drie van de vier stadsgewesten met circa 3 procentpunten groter. Wanneer de economie weer voorzichtigt aantrekt in 2004/05, stabiliseert de uitstroom van banen in commerciële dienstverlening in alle vier de stadsgewesten.

4.4 Instroom en uitstroom van banen in de niet-commerciële dienstverlening

De instroom en uitstroom van banen in de niet-commerciële dienstverlening volgt in zoverre de conjuncturele ontwikkelingen dat het aantal banen in deze sector in de periode van economische neergang van jaar op jaar blijft dalen. Wanneer de economie in 2005 langzaam herstelt, blijven in- en uitstroom in deze sector daarentegen nog steeds dalen. Deze situatie staat scherp in tegenstelling tot de situatie in de commerciële sector waar bij aan het begin van het economisch herstel de instroom toeneemt en de uitstroom stabiliseert. Wat betreft dat verschil in instroom lijkt het erop dat in de commerciële sector dat herstel vrijwel onmiddellijk tot een banencreatie leidt (bijvoorbeeld via uitzendbureaus), terwijl dat in de niet-commerciële sector niet gebeurt. Het verschil in uitstroom tussen beide sectoren kan erop wijzen dat het aantal baanwisselingen in de commerciële dienstverlening weer toeneemt, terwijl dat minder het geval is in de niet-commerciële sector.

In de stadsgewesten in de noordvleugel van de Randstad zijn in- en uitstroom van banen in deze economische sector in de gehele periode gemiddeld groter. Dat geldt vooral voor het stadsgewest Utrecht met een gemiddelde instroom van 24 procent en een uitstroom van 21 procent. De uitstroom van banen is gemiddeld het geringst in het stadsgewest Rotterdam met 17 procent.

4.5 Instroom en uitstroom van deeltijdbanen

De banendynamiek blijkt het grootst te zijn bij deeltijdbanen van werknemers (Vliegen en Arts, 2008). Dat gaat ook op voor de grote stadsgewesten in de Randstad. Daarnaast blijkt de dynamiek in deeltijdbanen groter te zijn in de grote stadsgewesten in de noordvleugel van de Randstad dan in de grote stadsgewesten in de zuidvleugel.

Staat 4
In- en uitstroom van banen in de economische dienstverlening per stadsgewest

	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>in % aantal banen in de economische dienstverlening aan het begin van de periode (eind september)</i>						
Instroom						
Stadsgewest Utrecht	40	40	34	32	32	35
Stadsgewest Amsterdam	41	39	32	29	30	32
Stadsgewest 's-Gravenhage	40	38	33	30	28	33
Stadsgewest Rotterdam	37	36	33	29	28	30
Uitstroom						
Stadsgewest Utrecht	39	38	36	36	33	33
Stadsgewest Amsterdam	37	37	35	32	29	30
Stadsgewest 's-Gravenhage	37	37	35	32	31	31
Stadsgewest Rotterdam	35	34	34	31	29	29

Staat 5
In- en uitstroom van banen in de niet-economische dienstverlening per stadsgewest

	1999/'00	2000/'01	2001/'02	2002/'03	2003/'04	2004/'05
<i>in % aantal banen in de niet-commerciële dienstverlening aan het begin van de periode (eind september)</i>						
Instroom						
Stadsgewest Utrecht	26	28	26	22	21	19
Stadsgewest Amsterdam	25	27	24	20	18	17
Stadsgewest 's-Gravenhage	22	24	23	21	16	16
Stadsgewest Rotterdam	23	24	22	19	17	15
Uitstroom	24	23	21	19	20	18
Stadsgewest Utrecht	20	22	19	19	18	15
Stadsgewest Amsterdam	19	19	18	17	19	16
Stadsgewest 's-Gravenhage	17	20	18	15	16	16
Stadsgewest Rotterdam	19	19	18	17	19	16

De instroom van deeltijdbanen is in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht vrijwel altijd groter dan in de stadsgewesten 's-Gravenhage en Rotterdam. Ook bij de uitstroom vertonen de twee grote stadsgewesten in de noordvleugel in iedere jaarlijkse periode zonder uitzondering een hoger niveau dan de twee grote stadsgewesten in de zuidvleugel.

In ieder stadsgewest volgen de in- en uitstroom van deeltijdbanen de conjuncturele ontwikkelingen in de beschouwde periode. De instroom van deeltijdbanen neemt in de periode van economische neergang in elk stadsgewest snel af om in 2004/'05 weer toe te nemen. De uitstroom van deeltijdbanen blijft alleen in de grote stadsgewesten in de zuidvleugel aan het begin van het economische herstel licht dalen. In de grote stadsgewesten in de noordvleugel stabiliseert de uitstroom in die periode.

4.6 Instroom en uitstroom van voltijdbanen

De dynamiek in voltijdbanen is in ieder stadsgewest minder groot dan die in deeltijdbanen. Wel is in de stadsgewesten in de noordvleugel de dynamiek in voltijdbanen iets groter dan die in de stadsgewesten in de zuidvleugel van de Randstad. Zo bedraagt de instroom van voltijdbanen in 2001–2005 in het stadsgewest Amsterdam gemiddeld 20 procent en in het stadsgewest Utrecht 23 pro-

cent, tegenover 19 procent in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage. De uitstroom van banen bedraagt in die periode in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht gemiddeld 21 en 23 procent tegenover 19 en 20 procent in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage.

Opmerkelijk is dat de instroom van voltijdbanen in ieder stadsgewest volledig de conjuncturele ontwikkelingen in de beschouwde periode volgt, maar de uitstroom van voltijdbanen maar gedeeltelijk. Beide stromen dalen in de periode van economische neergang. Bij het voorzichtig economisch herstel stijgt in ieder stadsgewest de instroom van voltijdbanen, maar de uitstroom blijft licht dalen.

5. Bedrijven- en banendynamiek in de grote Randstedelijke stadsgewesten

5.1 Bedrijfsdemografische effecten: saldi van banen

In- en uitstroom van banen zijn een gevolg van de dynamiek die in bedrijven plaatsvindt. Die dynamiek wordt bepaald door de bedrijfsdemografische processen van oprichting en opheffing, vestiging en vertrek en groei en krimp van bedrijven. De effecten van deze bedrijfsdemografische processen op de banendynamiek worden hier

Staat 6
In- en uitstroom van deeltijdbanen van werknemers per stadsgewest

	2001/'02	2002/'03	2003/'04	2004/'05
<i>in % aantal deeltijdbanen aan het begin van de periode (eind september)</i>				
Instroom				
Stadsgewest Utrecht	40	36	33	34
Stadsgewest Amsterdam	41	35	34	35
Stadsgewest 's-Gravenhage	37	35	31	34
Stadsgewest Rotterdam	39	35	32	33
Uitstroom				
Stadsgewest Utrecht	38	37	34	34
Stadsgewest Amsterdam	40	37	33	33
Stadsgewest 's-Gravenhage	38	34	32	31
Stadsgewest Rotterdam	37	34	32	31

Staat 7
In- en uitsroom van voltijdbanen van werknemers per stadsgewest

	2001/'02	2002/'03	2003/'04	2004/'05
<i>in % aantal voltijdbanen aan het begin van de periode (eind september)</i>				
Instroom				
Stadsgewest Utrecht	24	21	22	23
Stadsgewest Amsterdam	22	19	19	20
Stadsgewest 's-Gravenhage	23	19	17	19
Stadsgewest Rotterdam	22	17	17	18
Uitstroom				
Stadsgewest Utrecht	26	23	22	21
Stadsgewest Amsterdam	23	21	20	20
Stadsgewest 's-Gravenhage	22	21	20	19
Stadsgewest Rotterdam	21	19	19	18

weergegeven in termen van twee saldi tussen twee jaarlijkse tijdstippen²⁾.

Het eerste saldo geeft het aantal banen van bedrijven weer dat nieuw is (instroom) in een stadsgewest door oprichting van een nieuw bedrijf of vestiging van een bestaand bedrijf enerzijds en het aantal banen dat verdwenen is (uitstroom) uit het stadsgewest als gevolg van opheffing of vertrek van een bedrijf anderzijds. Bij de bedrijven die zijn vertrokken uit een stadsgewest zijn eventuele banen als gevolg van groei en krimp inbegrepen³⁾.

Het tweede saldo heeft betrekking op het aantal nieuwe banen (instroom) en verdwenen banen (uitstroom) van bestaande bedrijven in een stadsgewest als gevolg van (a) een baanwisseling van personen naar een ander bedrijf in het stadsgewest, (b) een verplaatsing van een baan van hetzelfde bedrijf uit het stadsgewest naar een ander gebied en (c) een toetreding tot of een uittreding uit de stadsgewestelijke arbeidsmarkt. Groei en krimp van bestaande bedrijven die naar een ander gebied zijn verhuisd zijn hierbij niet inbegrepen⁴⁾.

5.2 Effect van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven

Het effect van oprichting en vestiging van bedrijven enerzijds en opheffing en vertrek van bedrijven anderzijds op het aantal banen in de vier stadsgewesten levert in ieder stadium van de periode 1999–2005 een groei van banen op. In de stadsgewesten 's-Gravenhage en Rotterdam is dit effect nauw verbonden met de conjuncturele ontwikkelingen. De groei van het aantal banen in deze twee stadsgewesten is aanzienlijk ten tijde van de hoogconjunctuur. In de jaren van de teruglopende conjunctuur neemt dit positieve effect af om tijdens het voorzichtig economische herstel weer toe te nemen.

Het effect van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven op het aantal banen in de grote stadsgewesten in de noordvleugel van Randstad heeft een iets ander verloop. In het stadsgewest Amsterdam neemt het positieve effect van genoemde bedrijfsdemografische processen op het aantal banen al op het dieptepunt van de economische

neergang (2003/'04) licht toe, terwijl in het stadsgewest Utrecht het positieve effect nogal wisselend is.

5.3 Effect van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven per economische sector

Het effect van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven leidt in de periode 1999–2005 in de commerciële en niet-commerciële dienstverlening in alle stadsgewesten altijd tot een toename van het aantal banen. Dit is echter niet het geval in de nijverheidssector. Daar vindt in 2002/'03 in alle stadsgewesten en in 2003/'04 in drie van de vier stadsgewesten een afname van het aantal banen plaats.

Nijverheid

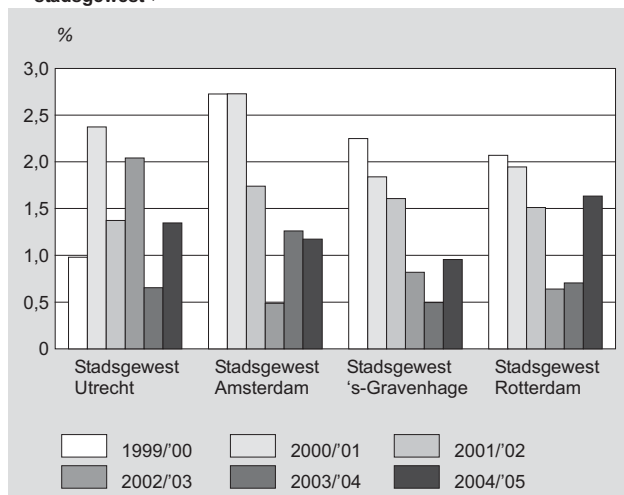
De bedrijfsdemografische processen van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven in de nijverheid volgen in elke stadsgewest in grote lijnen de economische ontwikkelingen in de periode 1999–2005. In de periode van de economische neergang daalt in elk stadsgewest het aantal banen in die sector als gevolg van deze bedrijfs-

²⁾ Voor analyses van de effecten van deze processen op het aantal banen op het niveau van individuele bedrijven kunnen onder andere Pellenbarg e.a. (2005), Bangma (2007) en Van Oort e.a. (2007) worden geraadpleegd. De gegevens in deze publicaties zijn gebaseerd op aantallen vestigingen van bedrijven, omdat zij afkomstig zijn uit bedrijvenregisters met de vestiging als eenheid (Handelsregister van de Vereniging van de Kamers van Koophandel (VVK), respectievelijk het Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen (LISA)). De cijfers die in dit artikel worden gepresenteerd zijn gebaseerd op de bedrijfseenheid, zoals die is gedefinieerd in het Algemeen Bedrijfsregister van het CBS.

³⁾ Hoe groot dit effect is kan moeilijk worden ingeschat. Vermoedelijk is dit effect niet al te groot, omdat verhuizingen van bedrijven zich vooral afspelen op lokaal niveau (Huisman en van Wissen, 2005; Pellenbarg 2005; Van Oort e.a., 2007). Daarbij dient wel te worden aangetekend dat bedrijven die verhuizen sneller groeien dan bedrijven die niet verhuizen (Van Oort e.a., 2007).

⁴⁾ Zie noot 3.

6. Saldo van nieuwe en verdwenen banen als gevolg van oprichting/ vestiging van bedrijven en opheffing/vertrek van bedrijven per stadsgewest¹⁾



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

demografische processen waarbij zelfs in alle stadsgewesten er meer banen in de nijverheid verdwijnen dan erbij komen. Het verlies aan banen in die sector is in de jaren 2002–2004 iets groter in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage dan in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht. Over de gehele periode 1999–2005 is er echter nog sprake van een kleine groei van het aantal banen als gevolg van de bedrijfsdemografische processen van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van de bedrijven in de nijverheidssector.

Commerciële dienstverlening

Ook in de commerciële dienstverlening volgen de bedrijfsdemografische processen van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven in deze sector in elk stadsgewest in grote lijnen de economische ontwikkelingen in de periode 1999–2005. Wel is in de jaren van economische neergang nog steeds sprake van een groei van banen in deze sector als gevolg van deze processen. Die

groei neemt dan wel af. Een uitschieter in die periode is de groei van het aantal banen in het stadsgewest Utrecht in 2002/03.

De gemiddelde toename van het aantal banen in de gehele periode 1999–2005 als gevolg van de processen van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven in deze sector ontlopen elkaar niet veel in de vier stadsgewesten. Die varieert van gemiddeld 2,0 procent per jaar in het stadsgewest Amsterdam tot 1,7 procent in het stadsgewest Rotterdam.

Niet-commerciële dienstverlening

In de niet-commerciële dienstverlening is in elk stadsgewest nauwelijks een verband aanwijsbaar tussen de conjuncturele ontwikkelingen in 1999–2005 en de ontwikkeling van het aantal banen in die periode als gevolg van de bedrijfsdemografische processen van oprichting/vestiging en opheffing/vertrek van bedrijven in deze sector. De ontwikkeling van het aantal banen volgt in elk stadsgewest een eigen patroon, waarbij dat in het stadsgewest Rotterdam de conjuncturele ontwikkelingen nog het meest lijkt te benaderen. Over de gehele periode 1999–2005 komen gemiddeld in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht iets meer banen erbij dan er verdwijnen dan in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage als gevolg van genoemde bedrijfsdemografische processen.

5.4 Effect van groei en krimp van bestaande bedrijven

Het resultaat van het effect van groei en krimp van bestaande bedrijven voor het aantal banen in de vier stadsgewesten is over de gehele periode 1999–2005 overwegend negatief. Er verdwijnen meer banen door krimp van bedrijven dan dat er door groei van bedrijven bij komen. Het stadsgewest Rotterdam verloor in vergelijking met de drie andere stadsgewesten gemiddeld relatief de minste banen: –0,6 procent tegenover –0,8 tot –0,9 in de drie andere stadsgewesten. Dit stadsgewest vertoont daarnaast ook de minste schommelingen in het aantal banen dat er als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven bij kwam, dan wel verloren ging.

Staat 8

Saldo van nieuwe en verdwenen banen als gevolg van oprichting/vestiging van bedrijven en opheffing/vertrek van bedrijven per economische activiteit per stadsgewest

	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>in % aantal banen per economische activiteit aan het begin van de periode (eind september)</i>						
Nijverheid						
Stadsgewest Utrecht	0,6	2,7	0,8	–0,9	0,2	0,6
Stadsgewest Amsterdam	2,0	1,4	0,3	–0,5	–0,3	0,2
Stadsgewest 's-Gravenhage	1,5	2,0	0,4	–1,4	–0,8	0,1
Stadsgewest Rotterdam	1,3	1,6	0,4	–1,1	–0,5	2,9
Commerciële dienstverlening						
Stadsgewest Utrecht	1,2	2,4	1,8	3,1	0,7	1,4
Stadsgewest Amsterdam	3,3	3,4	1,8	0,8	1,2	1,3
Stadsgewest 's-Gravenhage	3,2	2,9	2,4	1,1	0,6	1,1
Stadsgewest Rotterdam	2,4	2,4	2,0	1,2	0,6	1,6
Niet-commerciële dienstverlening						
Stadsgewest Utrecht	0,8	2,2	0,5	1,3	0,8	1,3
Stadsgewest Amsterdam	1,6	1,6	1,6	0,2	1,5	1,1
Stadsgewest 's-Gravenhage	1,5	0,6	0,8	1,2	0,7	0,9
Stadsgewest Rotterdam	2,0	1,2	0,8	0,3	1,4	0,6

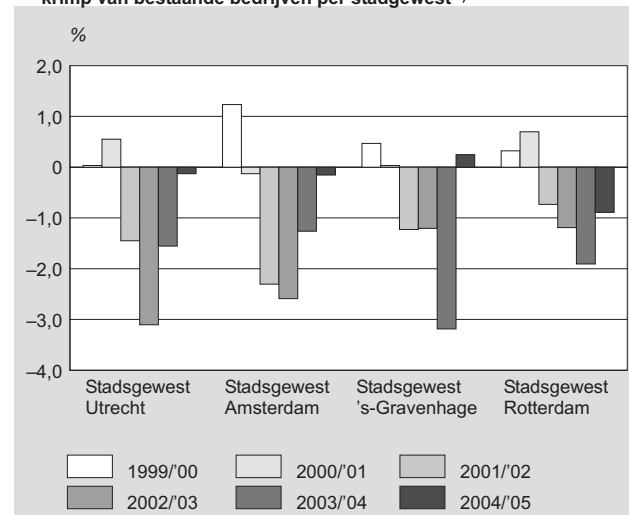
Het effect van de bedrijfsdemografische processen groei en krimp leidt in de twee jaren rond de eeuwwisseling nog tot een kleine toename van het aantal banen. Vanaf de periode 2001/'02 gaan er echter in elk stadsgewest meer banen door krimp van bedrijven verloren dan dat door uitbreiding bij bedrijven erbij komen. De stadsgewesten in de noordvleugel hebben in de periode 2002/'2003 de grootste daling: het stadsgewest Utrecht verliest dan per saldo 3,1 procent van het aantal banen en het stadsgewest Amsterdam 2,6 procent. In de stadsgewesten in de zuidvleugel komt de grootste daling pas een jaar later: het stadsgewest 's-Gravenhage verliest dan per saldo 3,2 procent van het aantal banen en het stadsgewest Rotterdam 1,9 procent.

5.5 Effect van groei en krimp per economische sector

Nijverheid

Het effect van groei en krimp van bestaande bedrijven op het aantal banen varieert in elk stadsgewest per economi-

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



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

sche sector. In de nijverheid leiden deze bedrijfsdemografische processen in bijna ieder stadium van de beschouwde periode in elk stadsgewest tot een daling van het aantal banen. Bij benadering neemt die daling in deze sector in de periode van economische neergang bijna in ieder stadsgewest toe, waarna zij iets afneemt bij het licht economisch herstel. Het stadsgewest 's-Gravenhage verliest in de gehele periode 1999–2005 gemiddeld het minste aantal banen als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven in deze sector.

Commerciële dienstverlening

Ook in de commerciële dienstverlening leiden de bedrijfsdemografische processen van groei en krimp van bestaande bedrijven in bijna ieder stadium van de beschouwde periode in elk stadsgewest tot een daling van het aantal banen. Al direct na de eeuwwisseling is in ieder stadsgewest sprake van een daling van het aantal banen als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven. De omvang van dit verlies van banen neemt in eerste jaren van de periode van economische neergang verder toe. Wanneer die periode op zijn eind loopt, neemt de daling in ieder stadsgewest af. Bij het voorzichtig economisch herstel in 2004/'05 komt die daling praktisch tot staan of wordt omgebogen in een kleine groei. In de gehele periode 1999–2005 verliezen de stadsgewesten Amsterdam en Rotterdam gemiddeld meer banen dan erbij komen dan de stadsgewesten 's-Gravenhage en Utrecht als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven in deze sector.

Niet-commerciële dienstverlening

Bij bestaande bedrijven in de niet-commerciële dienstverlening leidt het effect van de bedrijfsdemografische processen van groei en krimp in de eerste jaren van de periode 1999–2005 in elk stadsgewest tot een soms zelfs toenemende groei van het aantal banen. Die groei vakt dan in ieder stadsgewest af om in de periode 2003/'04 in drie van de vier stadsgewesten te leiden tot een daling van het aantal banen in deze sector. Die daling is dan het grootst in de stadsgewesten 's-Gravenhage (–3,7 procent) en Amsterdam (–2,0 procent). In de gehele periode 1999–2005 heeft echter in alle stadsgewesten de toename in het aantal banen in deze sector de overhand boven het verlies aan

Staat 9

Saldo van nieuwe en verdwenen banen als gevolg van groei en krimp van bestaande bedrijven per economische activiteit per stadsgewest

	1999/'00	2000/'01	2001/'02	2002/'03	2003/'04	2004/'05
<i>in % aantal banen per economische sector aan het begin van de periode (eind september)</i>						
Nijverheid						
Stadsgewest Utrecht	–0,9	–0,8	–5,0	–2,0	–3,9	–3,4
Stadsgewest Amsterdam	–0,9	–1,5	–3,8	–3,6	–4,5	–1,6
Stadsgewest 's-Gravenhage	0,5	–2,6	–1,6	–3,0	–4,1	–1,0
Stadsgewest Rotterdam	–3,6	0,9	–2,8	–3,4	–4,4	–3,7
Commerciële dienstverlening						
Stadsgewest Utrecht	–0,2	–0,2	–4,1	–6,7	–2,3	0,8
Stadsgewest Amsterdam	1,2	–1,2	–4,5	–4,1	–0,3	–0,1
Stadsgewest 's-Gravenhage	0,0	–1,9	–4,7	–3,5	–2,9	1,1
Stadsgewest Rotterdam	0,1	–0,4	–2,4	–2,9	–2,3	–0,1
Niet-commerciële dienstverlening						
Stadsgewest Utrecht	0,7	2,7	4,5	2,4	0,2	–0,5
Stadsgewest Amsterdam	2,7	3,2	3,4	1,0	–2,0	0,3
Stadsgewest 's-Gravenhage	1,3	3,7	3,7	2,1	–3,7	–0,7
Stadsgewest Rotterdam	3,2	3,1	3,6	3,3	–0,3	–1,0

het aantal banen bij de bestaande bedrijven in deze sector. Die toename van het aantal banen varieert van gemiddeld 2,0 procent in het stadsgewest Rotterdam tot gemiddeld 1,1 procent per jaar in het stadsgewest 's-Gravenhage.

6. Enkele conclusies

- De vier grote stadsgewesten in de Randstad – Amsterdam, Rotterdam, 's-Gravenhage en Utrecht – vormen de centra voor de werkgelegenheid in dat gebied. Bijna zeven van de tien banen in de Randstad zijn er gelokaliseerd.
- De economische neergang in de periode 1999–2005 start een jaar eerder in de grote stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad en bereikt zijn hoogtepunt ook een jaar eerder dan in de grote stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel. Dat is vooral het gevolg van de daling in de werkgelegenheid in de nijverheid en de commerciële dienstverlening die een jaar eerder in de stadsgewesten in de noordvleugel begint.
- De banendynamiek in de grote stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad is tijdens de gehele conjunctuursysteem in de periode 1999–2005 groter dan in de grote stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel. Dat geldt ook voor de dynamiek in de deeltijd- en voltijd-banen. Die grotere banendynamiek in de stadsgewesten in de noordvleugel doet zich vooral voor bij bedrijven in de nijverheid en de niet-commerciële dienstverlening.
- De groei van het aantal banen in de hoogconjunctuur rond de eeuwwisseling en aan het begin van het voorzichtig economisch herstel in de periode 2004/05 wordt in elk stadsgewest gedragen door de groei van banen via oprichting en vestiging van bedrijven. Tegelijkertijd dempt ten tijde van de economische neergang die groei van banen in elk stadsgewest het grotere verlies van banen dat ontstaat door krimp van bestaande bedrijven. In de perioden 2001/02 en 2002/03 is dit dempende effect het grootst in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel, terwijl dat in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad in de periode 2003/04 het geval is.
- De constatering dat in elk stadsgewest de bedrijfsdemografische component van oprichting en vestiging van bedrijven de belangrijkste factor vormt voor de ontwikkeling van het aantal banen in ieder stadium van de periode 1999–2005 gaat vooral op in de commerciële dienstverlening, de belangrijkste economische activiteit in de Randstedelijke stadsgewesten. Eveneens geldt in het bijzonder voor deze sector de voorafgaande vaststelling dat het dempende effect van deze bedrijfsdemografische component op het verlies aan banen door krimp van bestaande bedrijven het grootst is in de perioden 2001/02 en 2002/03 in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel en in de periode 2003/04 in de stadsgewesten Amsterdam en Utrecht in de noordvleugel van de Randstad.
- In de nijverheid kan de grotere groei van banen via oprichting/vestiging van bedrijven in elk stadsgewest het verlies aan banen door krimp van de bestaande bedrij-

ven niet of nauwelijks keren. Deze bedrijfsdemografische component heeft dan bijna in ieder stadsgewest slechts een dempend effect op het grotere verlies van banen door krimp van bestaande bedrijven. Een dergelijk dempend effect treedt echter niet in ieder stadium van de periode 1999–2005 in deze sector op. In 2002/03 en 2003/04 heeft het effect van opheffing/vertrek van bedrijven namelijk de overhand boven het effect van oprichting/vestiging van bedrijven op het aantal banen in de nijverheid. De grotere vernietiging van banen door opheffing/vertrek van bedrijven in deze sector leidt dan in deze twee perioden tot een nog groter verlies aan banen. Dat is vooral het geval in de stadsgewesten Rotterdam en 's-Gravenhage in de zuidvleugel.

- De effecten van de genoemde bedrijfsdemografische processen op het aantal banen in de niet-commerciële dienstverlening geven een geheel ander beeld. Beide processen leveren ten tijde van de hoogconjunctuur en tot ver in de periode van de economische neergang in alle stadsgewesten een groei aan banen in deze sector op. De toename van het aantal banen als gevolg van groei van bestaande bedrijven in deze sector is dan in ieder stadsgewest groter dan de toename van het aantal banen als gevolg van de oprichting en vestiging van bedrijven. Deze situatie kantelt pas aan het eind van de economische neergang en zet zich voort aan het begin van het economische herstel. Oprichting en vestiging van bedrijven leveren dan in elk stadsgewest nog steeds een groei aan banen in deze sector op, terwijl het effect van krimp van bestaande bedrijven de overhand op het aantal banen in deze sector krijgt boven het groei effect van die bedrijven. De groei van banen door de oprichting en vestiging van bedrijven dempt dan soms in een stadsgewest het verlies aan banen door de krimp van bestaande bedrijven of brengt in sommige stadsgewesten zelfs een groei van het aantal banen in deze sector teweeg.

Technische toelichting

Sociaal Statistisch Bestand

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

Baan

Met een baan bedoelen we iedere werkkring van een werknemer of zelfstandige. Als iemand meer dan een werkkring heeft, telt elke werkkring als een afzonderlijke baan. Daarbij is geen onderscheid aangebracht tussen hoofd- en bijbaan.

Voor iedere baan is in het SSB bekend tot welk bedrijf die baan behoort en in welke gemeente het betreffende bedrijf is gevestigd. Met bedrijf wordt hier de bedrijfseenheid bedoeld zoals die is gedefinieerd in het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS. Omdat de banen in de tijd vergelijkbaar zijn gemaakt kan bij bedrijven die tussen twee peilmomenten bij fusies of splitsingen waren betrokken een relatie worden gelegd tussen het oorspronkelijke bedrijf en het nieuwe bedrijf in het daaropvolgende jaar.

Deeltijdba

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

Stromen

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

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

1. welke banen daartussen zijn gebleven (doorstroom aan banen). Deze banen bestonden dus op beide tijdstippen,
2. welke banen daartussen zijn verdwenen (uitstroom van banen). Deze banen bestonden op het eerste tijdstip, maar niet op het tweede tijdstip,
3. welke banen daartussen zijn ontstaan (instroom van banen). Het gaat hierbij om banen die op het eerste tijdstip nog niet bestonden, maar wel op het tweede tijdstip.

Opgemerkt dient te worden dat banen die na het eerste peilmoment starten en voor het tweede peilmoment weer beëindigd worden, hier buiten beschouwing worden gelaten.

Ad 1

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

Ad 2

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

- bij een ander bedrijf in hetzelfde gebied werken (baanwisselingen naar een ander bedrijf binnen hetzelfde gebied);
- bij een ander bedrijf in een ander gebied werken (baanwisselingen naar een ander bedrijf in een ander gebied);

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

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

Ad 3

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

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

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

Er geldt dat het aantal banen op het eerste tijdstip plus de instroom minus de uitstroom gelijk is aan het aantal banen op het tweede tijdstip.

Economische activiteit

De economische activiteit is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI), zoals vastgesteld in het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS. De SBI wordt gebruikt om statistische bedrijfseenheden te rubriceren naar hun hoofdactiviteit.

Personen die werkzaam zijn bij een bedrijfseenheid worden in dit artikel getypeerd naar de economische activiteit van die bedrijfseenheid.

Het is mogelijk dat bedrijfseenheden van jaar op jaar van economische activiteit wijzigen en daarmee ook hun werknemers. Dit fenomeen kan ook veroorzaakt worden door fusies en splitsingen van bedrijven.

Zoals hierboven is weergegeven geldt bij een vergelijking van twee standen normaal gesproken dat de omvang op stand 1 plus de instroom minus de uitstroom gelijk is de omvang op stand 2. De instroom minus de uitstroom levert de volumemutatie op

Dit geldt niet voor de afzonderlijke economische sectoren, omdat er immers wijzigingen van economische activiteit van bedrijven plaats vinden tussen de gekozen tijdstippen, waarbij de banen die uitstromen zijn getypeerd naar de economische activiteit van het bedrijf op het eerste tijdstip en de instroom van banen naar de economische activiteit op het tweede tijdstip. In de volumemutaties van economische sectoren zijn de wijzigingen van economische activiteit van bedrijven wel verdisconteerd, omdat daar uit wordt gegaan van de omvang van de standen op de twee peilmomenten. De op deze wijze bepaalde volumemutatie wijkt dan ook af van de omvang van de instroom minus de uitstroom.

Literatuur

Arts C.H. en Hoogteijling, E.M.J.(2002). Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999. *Sociaal-economische maandstatistiek*, december 2002, 13–21.

Bakker, B.F.M. (2008). De stand van zaken van het Sociaal Statistisch Bestand. *Bevolkingstrends*, 2e kwartaal 2008, 14–18.

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

Centraal Bureau voor de Statistiek (2007). *De Nederlandse economie 2006*.

Oort, F. van, R. Ponds, J. van Vliet, H. van Amsterdam, S. Declerck, J. Knoben, P. Pellenbarg en J. Weltevreden (2008). *Verhuizingen van bedrijven en groei van werk-*

gelegenheid. Den Haag: NAI Uitgevers Rotterdam / Ruimtelijk Planbureau.

Pellenbarg, P., P van Steen en L. van Wissen (red.) (2004) *Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland*. Assen: Koninklijke van Gorcum.

Vliegen, M. en K. Arts (2008). Regionale banendynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen. *Sociaal-economische trends*, 3/2008, 41–50.

VROM e.a. (2004). *Ruimte voor Ontwikkeling*. Nota Ruimte. Den Haag: Ministeries van VROM, LNV, VenW en EZ.

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

Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden

Tanja Traag en Henk-Jan Dirven

Gepromoveerde academici werken meestal in een wetenschappelijk beroep. Relatief veel zijn er werkzaam in een (para)medische functie, of als docent of staffunctionaris in het hoger en wetenschappelijk onderwijs. Het aanzien, de sociaaleconomische status en de beloning van deze beroepen zijn verhoudingsgewijs hoog. De arbeidsdeelname van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici loopt maar weinig uiteen. Hetzelfde geldt voor het soort dienstverband en de positie in de werkring. Wel werken gepromoveerden wat vaker voltijd.

1. Inleiding

De Nederlandse bevolking telt ruim 1 miljoen mensen met een opleiding op universitair niveau. In de jaren 2004–2007 waren er gemiddeld een kleine 70 duizend academici met een doctorstitel, die geen onderwijs meer volgden.¹⁾ Dat is ruim 6 procent van alle mensen met een universitaire graad. Het gaat dan om mensen die na het behalen van hun doctoraal een aanstelling hebben gehad aan een universiteit om bijvoorbeeld als assistent in opleiding (aio) of als onderzoeker in opleiding (oio) een promotieonderzoek af te ronden. Maar ook zogenoemde buitenpromovendi – met een arbeidsplaats buiten de universiteit – en mensen die hun promotie in het buitenland hebben afgerond, behoren tot deze groep.

Als het gaat om het aantal gepromoveerden in Nederland vergeleken met dat in andere landen zijn er vooralsnog geen eenduidige resultaten. Van Balen en Van den Besseelaar (2007) geven aan dat in het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Duitsland het aantal promoties per hoofd van de bevolking jaarlijks twee tot vier keer zo hoog is als in ons land. Daar staat tegenover dat recente cijfers laten zien dat het aandeel gepromoveerden in de bevolking in Nederland hoger is dan in bijvoorbeeld België, Dene-

marken, Finland en Noorwegen. De situatie in ons land lijkt vergelijkbaar met die in Oostenrijk, IJsland en de Verenigde Staten (OESO, 2008).

In ieder geval neemt in recente jaren het aantal promoties aan Nederlandse universiteiten weer wat toe. Lag het jaarlijkse aantal promoties van 1994/'95 tot en met 2002/'03 in de buurt van 2 500, sindsdien is het gestegen naar ruim 3 100 in 2006/'07. Over een langere periode bezien is zelfs sprake van een forse toename. In 1970/'71 promoveerden er nog ruim 700 personen. Een sterke groei van het aantal promoties vond plaats tussen 1985 en 1995. Het aantal gepromoveerden volgde met een vertraging van enkele jaren de groei van het aantal doctoraal geslaagden in het wetenschappelijk onderwijs (Blom en Florquin, 2004).

Er bestaat in toenemende mate belangstelling voor statistische informatie over gepromoveerden. Nationaal hangt dit onder meer samen met de beleidsdoelstelling van het Kabinet om het aantal excellente hoger opgeleiden te vergroten (Ministerie van Algemene Zaken, 2007). Internationaal sluit de behoefte aan statistische informatie over gepromoveerden aan op de Lissabon-doelstellingen met betrekking tot economische groei en werkgelegenheid. Investerings in onderzoek en ontwikkeling, en een hooggekwalificeerde beroepsbevolking worden daarvoor cruciaal geacht. Vanaf 2005 werken de OESO, Eurostat en UNESCO dan ook samen aan een project dat is gericht op het verzamelen van internationaal vergelijkbare gegevens over gepromoveerden. Ook Nederland levert daaraan een bijdrage (OESO, 2008).

In dit artikel worden de resultaten gepresenteerd van een vergelijking van de arbeidsmarktpositie van gepromoveerden met de positie van overige academisch geschoolden. Hoewel de uitkomsten beschrijvend van aard zijn, geven ze wel een eerste indicatie voor de mate waarin een doctorstitel een rol speelt bij de arbeidsmarktpositie. vervolgonderzoek zal gericht aandacht besteden aan de mogelijke meerwaarde van een doctorstitel.

2. Eerder onderzoek

Recent onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici in Nederland is schaars. Weliswaar presenteren Hersevoort, Rienstra en Ter Haar (2007) en Hersevoort, De Vries en Rienstra (2008) uitkomsten over de arbeidsmarktpositie van gepromoveerden in Nederland, maar een vergelijking met niet-gepromoveerde academici viel buiten het kader van hun onderzoek. Wel concluderen zij dat gepromoveerde vrouwen vaker dan andere werkende vrouwen een volledige baan hebben. Van alle werkzame vrouwen werkte ruim 40 procent 30 uur of meer in de week. Van de gepromoveerde vrouwen was dit ruim 70 procent. Bij de mannen bleek het verschil veel kleiner.

¹⁾ De uitkomsten in dit artikel wijken in beperkte mate af van eerder door het CBS gepubliceerde cijfers over gepromoveerden. Zo schatten Hersevoort, Rienstra en Ter Haar (2007) in hun haalbaarheidsonderzoek naar de mogelijkheden om op basis van CBS-bronnen statistische informatie over gepromoveerden samen te stellen het aantal gepromoveerden op 80 duizend. De hier gepubliceerde cijfers wijken af doordat een herziene weging van de Enquête Beroepsbevolking is toegepast, recentere gegevens zijn gebruikt en onderwijsvolgende personen zijn uitgesloten. Bovendien worden in dit artikel de nationaal gangbare indelingen voor onderwijs- en beroepsniveau gebruikt in plaats van de internationale indelingen zoals die door Hersevoort et al. (2007) zijn toegepast.

Enige actuele gegevens over de arbeidsmarktpositie van gepromoveerden zijn ook beschikbaar uit het Intermediair PHD Onderzoek. Bos (2008) concludeert op basis daarvan onder meer dat gepromoveerden snel een baan vinden, maar hooguit een niveau boven een startersbaan voor afgestudeerden. Hun salaris valt gemiddeld zelfs wat lager uit dan wat ze in hun laatste promotiejaar verdienden. Hoewel doctors onverwacht laag binnenkomen, blijken ze toch sneller of verder door te groeien dan doctorandussen. Overigens wijst De Vos (2007) op de relatief hoge werkloosheid onder gepromoveerden.

Van minder recente datum zijn de studies van Van der Neut en De Jonghe (1993) en van Hulshof, Verrijt en Kruijthof (1996). Op basis van gegevens over gepromoveerden en afgestudeerden in de eerste helft van de jaren negentig stellen de laatsten dat een promotie een meerwaarde heeft voor de startkansen op de arbeidsmarkt. Ook hebben gepromoveerden later in hun loopbaan overwegend gunstiger arbeidsvoorwaarden dan niet-gepromoveerden. Toch trekken S'Jegers, Braeckman, Smit en Speelman (2002) op basis van beide studies de conclusie dat het Nederlandse doctoraat geen aantoonbare meerwaarde heeft voor de hoogte van het inkomen of het vaker terechtkomen in leidinggevende posities. Zij tekenen bovendien aan dat de vergelijkingen in de genoemde onderzoeken een vertekend beeld geven doordat gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici in andere sectoren en type functies terechtkomen.

In aanvulling op genoemde onderzoeken biedt het voorliggende artikel actuele en gedetailleerde gegevens over de arbeidsmarktpositie van gepromoveerde academici in Nederland vergeleken met niet-gepromoveerde academici. De gegevens hebben bovendien betrekking op de totale groep academici en niet uitsluitend op een specifiek cohort van de gepromoveerden en niet-gepromoveerden.

3. Gegevensbronnen over gepromoveerden

Voorwaarde voor het vaststellen van verschillen in arbeidsmarktpositie tussen gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici is de beschikbaarheid van een gegevensbron met gedetailleerde gegevens over onderwijsloopbaan en arbeidsmarktkenmerken. Bij gebrek aan een integraal bestand van gepromoveerden in Nederland moet de steekproef die aan deze bron ten grondslag ligt bovendien groot zijn om voldoende gepromoveerden te kunnen aantreffen. Daarom maken we in dit artikel gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), dat een jaarlijkse steekproefomvang van ongeveer 100 duizend personen heeft. Uit de EBB's van 2004 tot en met 2007 zijn alle personen geselecteerd die een diploma hebben op universitair niveau²⁾ en die op het moment van interviewen geen oplei-

ding meer volgen. Van hen is vervolgens op basis van informatie over hun onderwijsloopbaan bepaald welke mensen gepromoveerd zijn.

Het doel van dit artikel is na te gaan in hoeverre een doctorstitel samenhangt met de arbeidsmarktpositie. We hebben ons daarbij gericht op een aantal arbeidsmarktkenmerken:

- werk hebben;
- soort dienstverband;
- positie in de werkring;
- arbeidsduur;
- bedrijfstak;
- niveau en de richting van het beroep;
- beroepsprestige (Sixma en Ultee, 1983);
- sociaaleconomische status (Ganzeboom, De Graaf en Treiman, 1992);
- sociale klasse (Erikson, Goldthorpe en Portocarero, 1979);
- beloning.³⁾

Allereerst wordt hier echter de verdeling van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici naar andere kenmerken beschreven. Daarbij gaat het om verschillen naar geslacht, leeftijd, herkomst en onderwijsrichting. Hiermee wordt een antwoord gegeven op de vraag in welke groepen relatief veel dan wel relatief weinig gepromoveerden voorkomen.

4. Kenmerken van gepromoveerden

Van de academici die geen onderwijs meer volgen, heeft 7 procent een doctorstitel. Dit komt neer op 68 duizend gepromoveerden. Het betreft hier een gemiddelde voor de jaren 2004–2007. Gepromoveerden en niet-gepromoveerden verschillen naar geslacht, leeftijd, herkomstgroepering en onderwijsrichting.

4.1 Geslacht

Het percentage mannen is onder de gepromoveerde academici hoger dan onder de niet-gepromoveerde: 72 versus 60 procent. Met bijna 50 duizend is het aantal mannen met een doctorstitel tweeënhalf keer zo hoog als het aantal vrouwen met zo'n titel. Wel zijn vrouwen duidelijk bezig met een inhaalslag, waardoor het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner begint te worden (Blom en Florquin, 2004; Hersevoort et al., 2008). Van de mensen die in 2006/07 promoveerden, was ruim 40 procent een vrouw. Dat is ruim boven het aandeel vrouwen in de totale groep gepromoveerden: dat bedraagt nog geen 30 procent. Overigens is dat laatste percentage ook internationaal gezien aan de lage kant (OESO, 2008).

4.2 Leeftijd

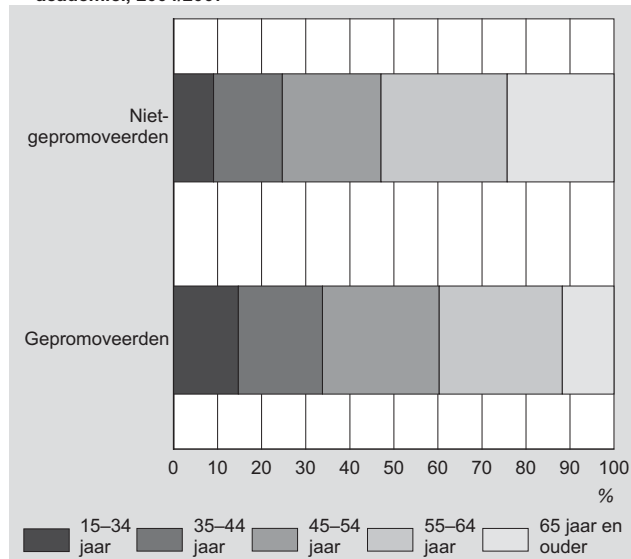
Promoveren kost tijd. Om te kunnen promoveren is na het beëindigen van de doctorale fase veelal nog minstens vier jaar aioschap nodig om een promotie-onderzoek te kunnen

²⁾ Een afgeronde bachelor wordt niet beschouwd als een opleiding op universitair niveau.

³⁾ De registergegevens over de beloning zijn ontleend aan het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).

afroonden. Voor de invoering van het aiostelsel was dat doorgaans nog meer. Bovendien startten toen meer mensen het promotietraject op latere leeftijd. Gepromoveerden zijn gemiddeld dan ook ouder dan niet-gepromoveerden. Zo is 12 procent van de gepromoveerden jonger dan 35 jaar, terwijl 34 procent 55 jaar of ouder is. Bij de niet-gepromoveerden zijn deze percentages 24, respectievelijk 25.

1. Leeftijdsofbouw van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici, 2004/2007



4.3 Herkomstgroepering

Van de niet-gepromoveerde academici is 76 procent autochtoon en 24 procent allochtoon. Onder de gepromoveerden is slechts 16 procent allochtoon. In verreweg de meeste gevallen zijn dit westerse allochtonen. Slechts 3 procent van de gepromoveerden is van niet-westers allochtone herkomst.

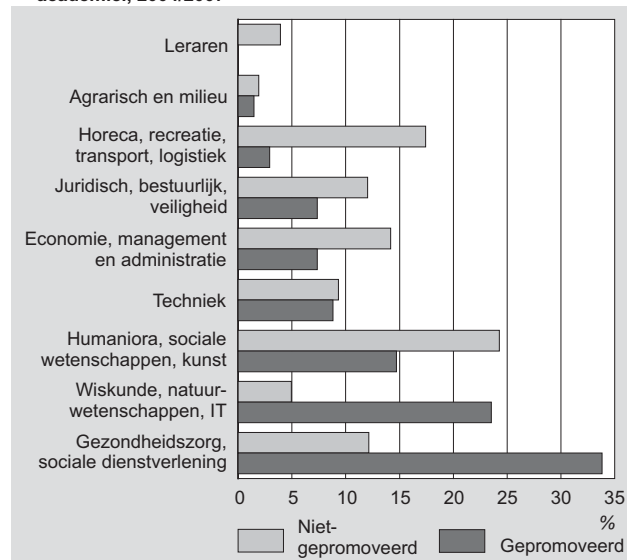
4.4 Onderwijsrichting

Er zijn grote verschillen in de onderwijsrichting van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici. Gepromoveerden zijn relatief vaak afgestudeerd in de richting gezondheidszorg en sociale dienstverlening (34 procent) en in de richting wiskunde, natuurwetenschappen en IT (24 procent). Daarnaast is een substantieel deel van de personen met een doctorstitel afgestudeerd in de richting humaniora, sociale wetenschappen en kunst. Toch ligt dit met 15 procent aanzienlijk onder het percentage van 24 bij de niet-gepromoveerde academici. Gepromoveerden komen ook relatief weinig uit de richting horeca, recreatie, transport en logistiek (3 procent), de richting economie, management en administratie (7 procent) en de richting juridisch, bestuurlijk en veiligheid (7 procent).

In zijn algemeenheid is de verdeling naar onderwijsrichting voor niet-gepromoveerde academici evenwichtiger dan

voor gepromoveerde. Dit is van invloed op verschillen in de arbeidsmarktpositie van gepromoveerden en niet-gepromoveerden. Er zijn duidelijke verschillen wat betreft onder meer werkloosheid, het hebben van vast werk en het beroepsprestige tussen opleidingsrichtingen (Traag, Van der Valk, Van der Velden, De Vries en Wolbers, 2004).

2. Onderwijsrichting van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici, 2004/2007



5. De arbeidsmarktpositie van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici

5.1 Werk hebben

Wanneer we kijken naar de deelname van gepromoveerden en niet-gepromoveerden aan de beroepsbevolking en naar hun binding met de arbeidsmarkt, dan valt op dat er maar weinig verschillen zijn tussen beide groepen. Als het gaat om hun deelname aan de beroepsbevolking, dan geldt voor beide groepen dat ruim drie kwart behoort tot de werkzame beroepsbevolking en dus minstens 12 uur per week werkt. Een op de vijf academici maakt geen deel uit van de beroepsbevolking. Het gaat daarbij onder meer om 65-plussers

5.2 Soort dienstverband, positie in de werkring en arbeidsduur

Ook naar soort dienstverband en positie in de werkring zijn de verschillen tussen gepromoveerden en niet-gepromoveerden klein. Van de gepromoveerden die behoren tot de werkzame beroepsbevolking, heeft ruim 70 procent een vast dienstverband en bijna 20 procent een eigen bedrijf. De rest heeft (nog) geen vast dienstverband. Hierin zijn nauwelijks verschillen met de niet-gepromoveerde academici. Gepromoveerden werken wel iets vaker voltijd: 71 versus 68 procent. Dat hangt samen met de oververtegenwoordiging van mannen in deze groep.

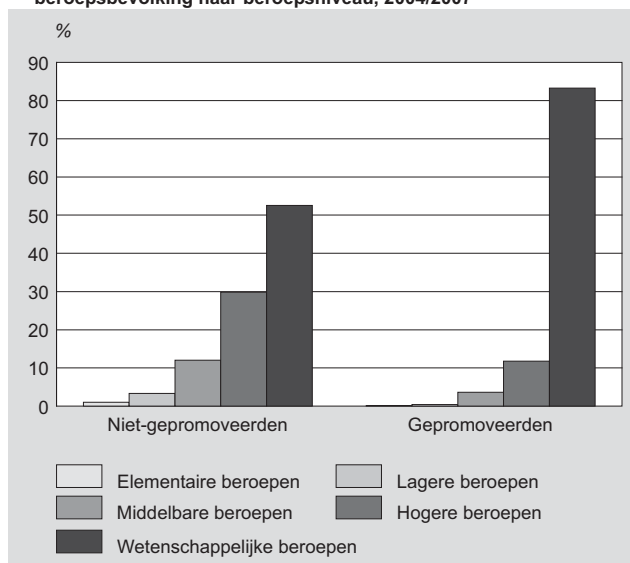
5.3 Bedrijfstak

Bijna de helft van de academici is werkzaam in de niet-commerciële dienstverlening, zoals bij de overheid, in het onderwijs of de gezondheidszorg. Ruim een derde werkt in de commerciële dienstverlening en ruim een op de tien in de landbouw of industrie. Gepromoveerden zijn oververtegenwoordigd in de niet-commerciële dienstverlening; 63 procent werkt in die bedrijfstak. Zoals kan worden verwacht, zijn relatief veel gepromoveerden werkzaam in het hoger onderwijs. Daarentegen werken bij de overheid relatief weinig gepromoveerde academici.

5.4 Niveau en richting van het beroep

Het beroepsniveau en de beroepsrichting van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici loopt sterk uiteen. Zo werken gepromoveerden meestal op het hoogste beroepsniveau: 83 procent heeft een wetenschappelijk beroep tegen 53 procent van de niet-gepromoveerde academici. Een aanzienlijk deel van de niet-gepromoveerden, namelijk 30 procent, werkt een niveau lager.

3. Niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici in de werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau, 2004/2007



In lijn met hun afstudeerrichting zijn relatief veel gepromoveerden werkzaam in een medisch of paramedisch beroep, bijvoorbeeld als arts, tandarts of specialist. Ook is een substantieel deel werkzaam als docent of staffunctionaris in het onderwijs. Het gaat dan veelal om eerste-graads docenten en beroepen in het wetenschappelijk onderwijs. Een vergelijkbaar grote groep gepromoveerden heeft een economisch, administratief of commercieel beroep. Toch worden dergelijke beroepen vaker door een niet-gepromoveerde academicus uitgeoefend.

5.5 Beroepsprestige, sociaaleconomische status en sociale klasse

De beroepen van mensen kunnen worden geordend van hoog naar laag. Een zo'n ordening is een zogenoemde beroepsprestigeladder (Sixma en Ultee, 1983), waarbij een steekproef uit de Nederlandse bevolking is gevraagd naar het aanzien van beroepen in de samenleving. Er blijkt veel overeenstemming over het prestige van beroepen. Zo staan bijvoorbeeld chirurgen, rechters en hoogleraren doorgaans bovenaan de beroepsprestigeladder. De ordening blijkt in de tijd ook vrij stabiel. Een tweede ordening, naar sociaaleconomische status (Ganzeboom et al., 1992), ordent beroepen op basis van de opleiding en het inkomen van de beroepsoefenaar. Zowel de indeling naar beroepsprestige als naar sociaaleconomische status heeft een schaal die loopt van 0 (laag) tot 100 (hoog).

Gemiddeld oefenen gepromoveerden beroepen uit met een hoger aanzien dan niet-gepromoveerde academici. Het verschil bedraagt 8 punten op een schaal van 0 tot 100. Dat is vergelijkbaar met het verschil in prestige tussen de totale groep beroepsbeoefenaren met een academische opleiding en de beroepsbeoefenaren met een opleiding in het hoger onderwijs. Ook de sociaaleconomische status van gepromoveerde academici is 8 punten hoger.

Een derde manier om beroepen in te delen is naar sociale klasse (Erikson et al., 1979). Binnen de klassen van deze indeling worden beroepen samengenomen die dezelfde markt- en arbeidssituatie hebben. De marktsituatie verwijst naar de bron en hoogte van het inkomen van het beroep, de arbeidsvoorwaarden, de mate van economische zekerheid en de kansen op verbetering van de economische positie. De arbeidssituatie heeft betrekking op de hiërarchische positie van het beroep en de controle over het productieproces. Op basis van deze criteria kennen Erikson et al. (1979) beroepen toe aan de volgende categorieën:

- I Hogere leidinggevenden, academici;
- II Supervisoren hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid;
- IIIa Geschoolde hoofdarbeid;
- IIIb Half- en ongeschoolde hoofdarbeid;
- IVa Kleine zelfstandigen met <10 personeel;
- IVb Kleine zelfstandigen zonder personeel;
- IVc Zelfstandige en leidinggevende agrariërs;
- V Supervisoren handarbeid, hooggeschoolde handarbeid;
- VI Geschoolde handarbeid;
- VIIa Halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid;
- VIIb Agrarische arbeid.

De meeste gepromoveerden behoren tot de sociale klasse van hogere leidinggevenden en academici: 85 procent. Van de niet-gepromoveerde afgestudeerden uit het wetenschappelijk onderwijs is dat ruim de helft. Ruim een op de vijf niet-gepromoveerden kan worden gerekend tot de hooggeschoolde hoofdarbeiders of hun directe leidinggevenden en 6 procent is een geschoolde hoofdarbeider.

5.6 Beloning

De beloning van gepromoveerde academici is gemiddeld een stuk hoger dan die van niet-gepromoveerde. Behalve met hun hogere leeftijd en ruimere arbeidsmarktervaring hangt dit onder meer samen met het hogere functieniveau van de beroepen die zij uitoefenen. In 2004/2005 bedroeg het verschil in het uurloon ruim 20 procent. Het beloningsverschil loopt tussen onderwijsrichtingen sterk uiteen. Zo is het uurloon van gepromoveerden in de richting gezondheidszorg en sociale dienstverlening 33 procent hoger en in de richting humaniora, sociale wetenschappen en kunst 29 procent. In alle overige richtingen is het beloningsverschil kleiner dan gemiddeld.

Technische toelichting

Beroepsprestige, sociaaleconomische status en sociale klasse

Voor de variabelen beroepsprestige, sociaaleconomische status en sociale klasse is de operationalisering gevolgd zoals beschreven in Bakker, Sieben, Nieuwbeerta en Ganzeboom (1997).

Uurlonen

Voor de jaren 2004–2005 zijn uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) registergegevens gebruikt over het gemiddelde fiscale maandloon van academici met een baan als werknemer. In geval van meerdere banen op hetzelfde moment is de beloning van de afzonderlijke banen samengeteld. De maandlonen zijn omgerekend naar uurlonen met behulp van gegevens over het totale aantal gewerkte uren uit de Enquête Beroepsbevolking. Het gaat dan om het totaal aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt. Dit aantal is omgerekend naar uren in de maand. De aldus berekende uurlonen zijn een benadering van het werkelijke uurloon van gepromoveerde en niet-gepromoveerde academici. Daarom worden in tabel 6 van dit artikel geen absolute bedragen maar indexcijfers gepresenteerd (waarbij de beloning van niet-gepromoveerden op 100 is gesteld).

Literatuur

Bakker, B., I. Sieben, P. Nieuwbeerta en H. Ganzeboom (1997). Maten voor prestige, sociaal-economische status en sociale klasse voor de Standaard Beroepenclassificatie 1992. *Sociale Wetenschappen*, 40/1, 3–21.

Balen, B. van, en P. van den Besselaar (2007). *Rapport Universitaire onderzoeksloopbanen: een verkenning van problemen en oplossingen*. Rathenau Instituut SciSA rapport 0702, Den Haag.

Blom, F. en F. Florquin (2004). Steeds meer vrouwelijke gepromoveerden. *CBS-Webmagazine*, 19 april.

Bos, M. (2008). Doctors krijgen geen voorrang. *Intermediair* 18, 1 mei.

Erikson, R., J.H. Goldthorpe en L. Portocarero (1979). Intergenerational class mobility in three western European societies: England, France and Sweden. *The British Journal of Sociology*, 30, 415–441.

Ganzeboom, H.B.G., P.M. de Graaf en D.J. Treiman (met J. de Leeuw) (1992). *A standard international socio-economic index of occupational status*, Social Science Research, 21(1), 1–56.

Hersevoort, M., M. Rienstra en D. ter Haar (2007). *Careers of Doctorate Holders 2005. Feasibility study and first results*. Centre of Policy Related Statistics, Voorburg/Heerlen.

Hersevoort, M., R. de Vries en M. Rienstra (2008). Relatief veel jonge vrouwen met doctorstitel. *CBS-Webmagazine*, 14 januari.

Hulshof, M.J.F., A.H.M. Verrijt en A. Kruijthoff (1996). *Promoveren en de arbeidsmarkt: ervaringen van de 'lost generation'*. Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 43, Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen.

Ministerie van Algemene Zaken (2007). *Samen werken samen leven. Beleidsprogramma Kabinet Balkenende IV 2007–2011*, Den Haag.

Neut, A.C. van der, en J.F.M. de Jonghe (1993). *De meerwaarde van een promotie. Een vergelijkende studie van de loopbanen van gepromoveerde en niet-gepromoveerde licentiaten en ingenieurs*. Leiden.

OESO (2008) 2007. *Data collection on careers of doctorate holders: state of the art and prospects*, Working Party of National Experts on Science and Technology Indicators, 16–19 June 2008, DSTI/EAS/STP/NESTI (2008)20.

Sixma, H. en W. Ultee (1983). Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig. *Mens en Maatschappij*, 58, 360–382.

S'Jegers, R., J. Braeckman, L. Smit en T. Speelman (2002). *Perspectieven uitgestroomde wetenschappers op de arbeidsmarkt*. Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, Brussel.

Traag, T., J. van der Valk, R. van der Velden, R. de Vries en M. Wolbers (2004). *Leren loont! De overgang van school naar werk voor leerlingen van het VOCL '89*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, ROA-R-2004/6.

Vos, E. de, (2007). *Happy, but a little wary about the future. Intermediair Orientation Guide PhD 2007*. VNU Business publications.

Tabel 1
Niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici naar geslacht, leeftijd, herkomstgoepering en onderwijsrichting, 2004/2007

	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd
	<i>x 1 000</i>			<i>%</i>		
Totaal	958	890	68	100	100	100
Man	582	533	49	61	60	72
Vrouw	376	357	19	39	40	28
15-34 jaar	224	216	8	23	24	12
35-44 jaar	274	255	19	29	29	28
45-54 jaar	217	199	18	23	22	26
55-64 jaar	152	139	13	16	16	19
65 jaar en ouder	91	81	10	9	9	15
Autochtoon	735	678	57	77	76	84
Westerse allochtoon	150	141	10	16	16	15
Niet-westerse allochtoon	74	72	2	8	8	3
Humaniora, sociale wetenschappen, kunst	226	216	10	24	24	15
Economie, management en administratie	131	126	5	14	14	7
Juridisch, bestuurlijk, veiligheid	111	107	5	12	12	7
Wiskunde, natuurwetenschappen, IT	60	44	16	6	5	24
Techniek	89	83	6	9	9	9
Gezondheidszorg, sociale dienstverlening	131	108	23	14	12	34
Horeca, recreatie, transport, logistiek	157	155	2	16	17	3
Overige onderwijsrichtingen	53	52	1	6	6	2

Bron: Enquête Beroepsbevolking.

Tabel 2
Niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici naar beroepsbevolking, soort dienstverband, positie in de werkkring en arbeidsuren, 2004/2007

	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd
	<i>x 1 000</i>			<i>%</i>		
Totaal	958	890	68	100	100	100
Werkzame beroepsbevolking	736	683	53	77	77	78
Werkloze beroepsbevolking	30	29	1	3	3	2
Niet-beroepsbevolking	192	178	14	20	20	20
Werkzame beroepsbevolking naar soort dienstverband						
werknemer in vast dienstverband	526	488	38	71	71	71
bij goed functioneren in vaste dienst (=vast dienstverband)	28	26	2	4	4	4
in tijdelijke dienst ≥1 jaar (=vast dienstverband)	23	20	2	3	3	4
zelfstandigen	143	132	10	19	19	19
geen vast dienstverband	17	17	1	2	2	1
Werkzame beroepsbevolking naar positie in de werkkring						
geen bijzondere categorie, vast dienstverband en vaste uren	564	523	41	77	77	77
uitzend- of oproepkracht	13	12	0	2	2	1
geen vast dienstverband/geen vaste uren	17	16	1	2	2	2
zelfstandige	136	126	10	18	18	19
overig	7	6	1	1	1	1
Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsuren						
12-19 uur	29	27	2	4	4	4
20-34 uur	208	195	14	28	29	26
35 uur en meer	499	461	38	68	68	71

Bron: Enquête Beroepsbevolking.

Tabel 3
Niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici in de werkzame beroepsbevolking naar bedrijfssector, 2004/2007

	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd
	<i>x 1 000</i>			<i>%</i>		
Totaal	736	683	53	100	100	100
Landbouw en industrie	81	76	5	11	11	9
Commerciële dienstverlening	266	254	11	36	37	21
w.o.						
onderzoeksinstellingen	10	7	2	1	1	4
Niet-commerciële dienstverlening	349	314	33	47	46	63
w.o.						
overheid	90	85	4	12	12	8
hoger onderwijs	44	35	9	6	5	17
overig onderwijs	10	10	0	1	1	0
Onbekend	40	38	3	5	6	6

Bron: Enquête Beroepsbevolking.

Tabel 4
Niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici in de werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau en-richting, 2004/2007

	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd
	<i>x 1 000</i>			<i>%</i>		
Totaal	736	683	53	100	100	100
<i>Beroepsniveau (Beroepenclassificatie 1992)</i>						
Elementaire beroepen	7	7	0	1	1	0
Lagere beroepen	23	23	0	3	3	0
Middelbare beroepen	84	82	2	11	12	4
Hogere beroepen	210	204	6	29	30	11
Wetenschappelijke beroepen	403	359	44	55	53	83
Onbekend	9	8	1	1	1	1
<i>Beroepsrichting (Beroepenclassificatie 1992)</i>						
Docenten, staffuncties in onderwijs, onderwijskundig	81	72	9	11	11	17
Agrarisch	7	7	0	1	1	0
Exact	10	7	3	1	1	6
Technisch	60	57	3	8	8	6
Transport, communicatie en verkeer	9	9	0	1	1	0
Medisch en paramedisch	66	53	13	9	8	25
Economisch, administratief en commercieel	239	230	8	32	34	15
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	62	59	3	8	9	6
Taal en cultuur	34	33	1	5	5	2
Gedrag en maatschappij	84	79	5	11	12	9
Persoonlijke en sociale verzorging	13	13	0	2	2	1
Management	36	34	2	5	5	4
Onbekend	35	30	5	5	4	10

Bron: Enquête Beroepsbevolking.

Tabel 5
Beroepsprestige, sociaaleconomische status en sociale klasse van niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici in de werkzame beroepsbevolking, 2004/2007

	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd	Totaal	Niet-gepromoveerd	Gepromoveerd
	<i>x 1 000</i>			<i>%</i>		
Totaal	736	683	736	100	100	100
<i>Sociale klasse</i>						
I Hogere leidinggevenden, academici	437	392	45	59	57	86
II Supervisoren hoofdarbeid, hogeschoolde hoofdarbeid	145	141	4	20	21	7
IIIa Geschoolde hoofdarbeid	41	40	1	6	6	1
IIIb Half- en ongeschoolde hoofdarbeid	10	10	0	1	1	0
IV t/m VII Zelfstandigen, handarbeid en agrarische arbeid	27	26	1	4	4	2
Onbekend	76	74	2	10	11	4
<i>punten (maximum = 100)</i>						
Beroepsprestige (gemiddeld)	67	67	75			
Sociaaleconomische status (gemiddeld)	66	65	73			

Bron: Enquête Beroepsbevolking.

Tabel 6
Uurloon van niet-gepromoveerde en gepromoveerde academici in de werkzame beroepsbevolking naar opleidingsrichting, 2004/2005

	Gepromoveerd (niet-gepromoveerd=100)
Totaal	121
Humaniora, sociale wetenschappen, kunst	129
Economie, management en administratie	106
Juridisch, bestuurlijk, veiligheid	100
Wiskunde, natuurwetenschappen, IT	117
Techniek	109
Gezondheidszorg, sociale dienstverlening	133
Horeca, recreatie, transport, logistiek	122
Overige onderwijsrichtingen	110

Bron: Enquête Beroepsbevolking en Sociaal Statistisch Bestand.

Begrippen

AOW-uitkeringen

Het aantal uitkeringen krachtens de Algemene ouderdomswet (AOW).

Arbeidsparticipatie

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

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

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

Arbeidsjaar

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

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen krachtens de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) die aan het eind van het verslagjaar niet waren beëindigd, de zogeheten lopende uitkeringen.

Baan

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

Beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking

De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame en werkloze beroepsbevolking. De niet-beroepsbevolking is gelijk aan het verschil tussen de potentiële beroepsbevolking en de beroepsbevolking. Onder deze groep vallen studenten, volledig arbeidsongeschikten men-

sen die zorg dragen voor een huishouden of gezin, of mensen die om een andere reden niet meer dan 12 uur per week willen of kunnen werken. In deze publicatie worden alleen mensen van 15–64 jaar beschouwd.

Besteedbaar inkomen

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

Bijstandsuitkeringen

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

Deeltijdbaan

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

Gestandaardiseerd inkomen

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

Herkomstgroepering

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

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

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

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

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

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

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

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

Onderwijssoort

Een in de wet vastgelegd deel van het Nederlands onderwijsstelsel.

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

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

- Wetenschappelijk onderwijs (wo). Binnen het wetenschappelijk onderwijs wordt onderscheid gemaakt tussen bacheloropleidingen (nominale duur 3 jaar) en masteropleidingen (nominale duur 1, 2 of 3 jaar);
- Open Universiteit.

Persoonlijk inkomen

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

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

Potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking bestaat uit in Nederland wonende mensen, minus de institutionele bevolking (personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Binnen de potentiële beroepsbevolking worden drie arbeidsposities onderscheiden: de werkloze en de werkzame beroepsbevolking (tezamen de beroepsbevolking) en de niet-beroepsbevolking. In deze publicatie worden alleen mensen van 15–64 jaar beschouwd.

Standaard bedrijfsindeling (SBI)

De indeling van bedrijven en instellingen naar hun economische activiteit. De indeling is overeenkomstig de Standaard bedrijfsindeling 1993. De SBI 1993 kent bedrijfstakken, die zijn onderverdeeld in bedrijfsklassen.

Startkwalificatie (onderwijs)

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

Vacature

Onder een vacature wordt verstaan een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Vacaturegraad

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

Voltijdbaan

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

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)

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

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

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

Werknemers

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

WW-uitkeringen

Aantal uitkeringen krachtens de werkloosheidswet (WW) die aan het eind van het verslagjaar niet waren beëindigd, de zogeheten lopende uitkeringen.

Ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage is het aantal door ziekte verzuimde dagen, in procenten van het totaal aantal beschikbare dagen van de werknemers. Met ingang van 1 januari 2002 valt het reguliere zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meer onder de Ziektewet, maar onder de Wet Arbeid en Zorg. Alleen ziekte als gevolg van zwangerschap valt nog onder de Ziektewet.

Nu en eerder verschenen artikelen

Allochtonen

Waar zijn allochtone werknemers in dienst?	1e kw. 2004
Immigranten op de arbeidsmarkt	2e kw. 2004
Krijgen allochtone werknemers minder betaald?	1e kw. 2005
Inkomensontwikkeling van immigranten	2e kw. 2005
Vluchtelingen en gezinsmigranten vinden moeilijk werk	4e kw. 2005
Allochtone vrouwen: arbeidsdeelname en verandering in de gezinssituatie	3e kw. 2006
Autochtonen en niet-westerse allochtonen in buurten	4e kw. 2006
Lonen van niet-westers allochtone vrouwen bij de overheid	4e kw. 2006
Migranten en werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de Europese Unie	4e kw. 2006
Beroepsniveau niet-westerse allochtonen lager	1e kw. 2007
Inkomen allochtonen blijft achter door lagere opleiding	2e kw. 2007
Scholen in de Randstad sterk gekleurd	3e kw. 2007
Diversiteit binnen de loonverdeling	4e kw. 2008

Arbeidsgehandicapten

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

Arbeidsomstandigheden

Trends in arbeidsomstandigheden	3e kw. 2004
Burn-out: de rol van psychische werkbelasting	3e kw. 2005
Trends in arbeidsomstandigheden, 2004	4e kw. 2005
Relatie meervoudige werkbelasting en burn-out bij vrouwen	2e kw. 2006
Hoe gezond is langer doorwerken?	4e kw. 2006
Werknemers positief over arbeidsomstandigheden, maar negatief over doorwerken tot 65 jaar	1e kw. 2007
Verzorgende beroepen fysiek en psychisch zwaar belastend	4e kw. 2008

Arbeidsparticipatie en werkloosheid

Jaren van laagconjunctuur sterk voelbaar op de arbeidsmarkt in 2003	1e kw. 2004
Seizoenpatronen op de arbeidsmarkt in 2003	1e kw. 2004
Minder dynamiek binnen werkzame beroepsbevolking	2e kw. 2004
Het onbenut arbeidsaanbod en hun arbeidsverleden	2e kw. 2004
Herintreders op de arbeidsmarkt	2e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3e kw. 2004
Vrouwen op de arbeidsmarkt	3e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3e kw. 2004
Vervroegd uittreden of doorwerken?	3e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000–2001	4e kw. 2004
De virtuele volkstelling 2001	4e kw. 2004
Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994–2004: de opmars van deeltijdwerk	4e kw. 2004
Jongeren op de arbeidsmarkt	1e kw. 2005
Meer of minder willen werken	1e kw. 2005
Nederlanders zijn minder gaan werken	1e kw. 2005
Twee eeuwen Volkstellingen: de Virtuele Volkstelling 2001 vergeleken met haar voorgangers	1e kw. 2005
Meer ouderen aan het werk	2e kw. 2005
Ouders op de arbeidsmarkt	2e kw. 2005
Ontwikkeling van de werkloosheid volgens CBS en CWI vergeleken	2e kw. 2005
Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003	2e kw. 2005

Overwerken in Nederland	3e kw. 2005
Arbeidsdeelname van paren	3e kw. 2005
Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking	3e kw. 2005
Met een startkwalificatie betere kansen op de arbeidsmarkt	4e kw. 2005
Dertigers op de arbeidsmarkt	2e kw. 2006
Hoge arbeidsdeelname, maar veel deeltijdwerkers en korte werkweken	4e kw. 2006
Het mobiliseren van vrijwillig inactieven	1e kw. 2007
Vervroegde uittreding en andere overgangen tussen werken en niet-werken	1e kw. 2007
Bijna een miljoen mensen met een kleine baan	2e kw. 2007
Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt	3e kw. 2007
Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden	3e kw. 2007
Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald	4e kw. 2007
Beëindiging van arbeidsrelaties: sociaaldemografische en regionale verschillen	4e kw. 2007
Inkomsten uit arbeid van vrouwen en hun partners	4e kw. 2007
Ontwikkeling werkgelegenheid in de periode 1969–2006	4e kw. 2007
Arbeidsmarktmobiliteit van ouderen	1e kw. 2008
Grotere vraag naar personeel op elk niveau	1e kw. 2008
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008
Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders	1e kw. 2008
De uitstroombatadox	2e 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

Inkomen

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

Internationale ontwikkelingen

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

Lonen

Incidentele loonontwikkeling van jaarlonen	1e kw. 2004
CAO-lonen, 2003	3e kw. 2004
Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2002	3e kw. 2004
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2004 en 2005	4e kw. 2004
Turkse werknemers niet minder betaald	1e kw. 2005

Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002	2e kw. 2005
Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997–2002	2e kw. 2005
Nederlandse arbeid te duur?	2e kw. 2005
Banen en lonen van werknemers, 2003	3e kw. 2005
Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002	3e kw. 2005
Cao-lonen 2004, de definitieve gegevens	4e kw. 2005
Banen en lonen van werknemers in 2004: flexibilisering en vergrijzing	1e kw. 2006
Cao-lonen 2005, de definitieve gegevens	3e kw. 2006
Negatieve incidentele loonontwikkeling in 2004	3e kw. 2006
Lonen van niet-westers allochtone vrouwen bij de overheid	4e kw. 2006
Cao-lonen 2006, de definitieve gegevens	3e kw. 2007
Cao-lonen 2007, de definitieve gegevens	3e kw. 2008
Diversiteit binnen de loonverdeling	4e kw. 2008

Onderwijs

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

Regionaal

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

Sociaaleconomische dynamiek

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

Sociale zekerheid

Vervroegd uittreden of doorwerken?	3e kw. 2004
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van 1987–2003	4e kw. 2004
Inkomenseffecten van uittreding	1e kw. 2005
Achterblijvers in de bijstand	1e kw. 2005
Dynamiek in de WAO, WAZ en Wajong: een longitudinale analyse van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering	1e kw. 2005
Ontwikkeling van de WW in de periode 2001–2004	4e kw. 2005
Een nieuwe start, of niet?	1e kw. 2006
Seizoeninvloeden in de WW	2e kw. 2006
Levensloopregeling vooral voor hoogopgeleiden	2e kw. 2007
Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen	2e kw. 2007
De inkomens- en uitkeringspositie van arbeidsgehandicapten	4e kw. 2007
Personen met een uitkering	1e kw. 2008
Langdurig met een uitkering	1e kw. 2008

Vakbonden en werkstakingen

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

Vacatures

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

Vergrijzing

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

Veiligheid

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

Werkgelegenheid

Werktijden van de werkzame beroepsbevolking	1e kw. 2004
Waar zijn allochtone werknemers in dienst?	2e kw. 2004
Welke bedrijfstakken vergrijzen?	3e kw. 2004
Vrouwen op de arbeidsmarkt	3e kw. 2004
Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters	3e kw. 2004

Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994–2004: de opmars van deeltijdwerk	4e kw. 2004
Werkgelegenheid, lonen en koopkracht in 2004 en 2005	4e kw. 2004
Arbeidsmarkttransities van oudere werknemers 2000–2001	4e kw. 2004
De virtuele volkstelling 2001	4e kw. 2004
Werken in het stadsgewest: herkomst en bestemming van forensen	4e kw. 2004
Meer of minder willen werken	1e kw. 2005
Nederlanders zijn minder gaan werken	1e kw. 2005
Jongeren op de arbeidsmarkt	1e kw. 2005
Twee eeuwen Volkstellingen: de Virtuele Volkstelling 2001 vergeleken met haar voorgangers	1e kw. 2005
Meer ouderen aan het werk	2e kw. 2005
Ouders op de arbeidsmarkt	2e kw. 2005
Arbeidsdeelname van paren	3e kw. 2005
Banen en lonen van werknemers, 2003	3e kw. 2005
Banenverlies in 2004 voor de meeste grote gemeenten	1e kw. 2006
Langdurige werkloosheid in Nederland	4e kw. 2006
Werkloosheid onder ouderen	4e kw. 2006
Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald	4e kw. 2007
Ontwikkeling werkgelegenheid in de periode 1969–2006	4e kw. 2007
Onbenut arbeidsaanbod en economische groei	2e kw. 2008
Aantal ontslagaanvragen in 2007 bijna gehalveerd	2e kw. 2008
Regionale arbeidsdynamiek in een periode van conjuncturele veranderingen	3e kw. 2008
Banendynamiek in de Randstedelijke gewesten	4e kw. 2008

Woon-werkverkeer

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

Zorg en arbeid

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

Arbeid, sociale zekerheid en inkomen op de CBS-website

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

Themapagina's

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

Via een themapagina wordt alle informatie die over dat thema op de CBS-website staat toegankelijk gemaakt. Zo zijn de gegevens uit StatLine, de kerncijfers, webmagazine-artikelen, persberichten, publicaties, methodebeschrijvingen et cetera voor één thema bijeengebracht. De themapagina's worden doorlopend up-to-date gehouden.

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

Hoe vindt u sociaaleconomische informatie?

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

- Arbeid en sociale zekerheid
- Inkomen en bestedingen

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

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

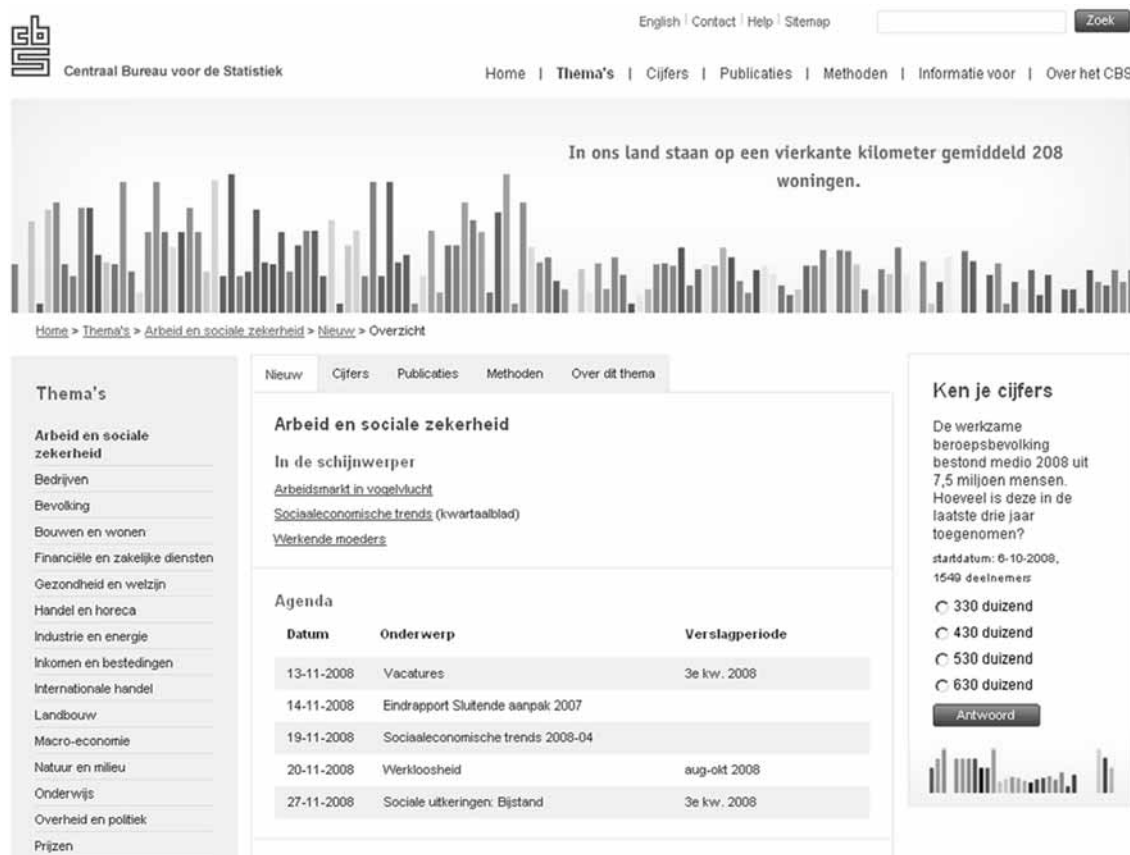
Figuur 1

The screenshot shows the CBS website homepage. At the top, there is a navigation bar with links for English, Contact, Help, and Sitemap, along with a search bar and a 'Zoek' button. Below this is a horizontal menu with links for Home, Thema's, Cijfers, Publicaties, Methoden, Informatie voor, and Over het CBS. The main content area features a large banner image with a woman's face and a text box that reads: 'Ik ben een van de 2,4 miljoen Nederlanders die vaker dan twee keer per jaar een museum bezoeken.' Below the banner, there are three main sections: 'Nieuw' (New), 'Thema's' (Themes), and 'Dossiers' (Dossiers). The 'Nieuw' section lists several recent news items with dates and titles. The 'Thema's' section lists various topics including 'Arbeid en sociale zekerheid', 'Bedrijven', 'Bevolking', 'Bouwen en wonen', 'Financiële en zakelijke diensten', 'Gezondheid en welzijn', 'Handel en horeca', 'Industrie en energie', 'Inkomen en bestedingen', 'Internationale handel', 'Landbouw', 'Macro-economie', 'Natuur en milieu', and 'Onderwijs'. The 'Dossiers' section lists 'Conjunctuur', 'Nederland regionaal', 'Allochtonen', 'Vergrijzing', 'Historische reeksen', and 'Meer...'. At the bottom right, there is a 'Direct naar' (Go directly to) section with links to 'StatLine databank', 'Huuraanpassing', 'Veel gestelde vragen', 'Uw eerste bezoek?', 'Werken bij het CBS', and 'Deelnemers CBS-onderzoek'.

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

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

Figuur 2



Figuur 3



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

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

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

StatLine

StatLine is de elektronische databank van het CBS. In StatLine vindt u statistische informatie over vele maatschappelijke en economische onderwerpen in de vorm van tabellen en grafieken. Deze resultaten kunt u gratis bekij-

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

Hoe vindt u sociaaleconomische cijfers in StatLine?

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

De eerste ingang tot StatLine is zoeken met een trefwoord. Als u een trefwoord intoetst en daarna op 'zoek' klikt, selecteert een zoekmachine tabellen van StatLine-tabellen waarin het door u gekozen trefwoord voorkomt.

De tweede mogelijkheid is zelf te zoeken in de themaboom via een soort verkenner. U klikt dan op 'thema', waarna de zogeheten StatLine Webselector gestart wordt. Ook hier kunt u snel gegevens over sociaaleconomische onderwerpen vinden bij 'Arbeid en sociale zekerheid' en 'Inkomen en bestedingen'. Door op de themamappen te klikken, krijgt u de onderliggende mappen en tabellen te zien.

Figuur 4



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

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

Welke sociaaleconomische cijfers kunt u in StatLine vinden?

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

Cijfers over een lange periode zijn te vinden in 'Historie arbeid', 'Historie beroepsbevolking', 'Historie geregistreerde werkloosheid', 'Historie inkomen, vermogen en consumptie' en 'Historie sociale zekerheid'. Hierin vindt u tijdreeksen vanaf 1899 voor een beperkt aantal onderwerpen. Per thema is er verder ook een archiefmap voor de afgesloten reeksen. Cijfers per gemeente of andere regio's zijn behalve onder de thema's zelf ook te vinden bij het thema 'Nederland regionaal'.

Figuur 5



Publicaties

1. CBS-publicaties op sociaaleconomisch terrein

De Nederlandse economie 2007

In de reeks *De Nederlandse economie* geeft het Centraal Bureau voor de Statistiek elk jaar de stand van zaken op het terrein van onder meer de productie, investeringen, handel, consumptie, inflatie en de arbeidsmarkt. Verder wordt door middel van thema-artikelen nader stilgestaan bij actuele economische onderwerpen. De Nederlandse economie richt zich op economisch analisten, beleidsmakers, politici, journalisten en studenten.

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-2027-5. Kengetal: P-19.

Prijs: € 16,35 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Armoedemonitor 2007

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

Tweejaarlijks. ISBN: 978 90 377 0337 5. Kengetal: V-51.

Prijs: € 22,90 (excl. administratie- en verzendkosten).

De publicatie is verkrijgbaar bij de boekhandel of te bestellen bij het SCP via fax (070) 340 70 44, e-mail: bestel@scp.nl of via de website: www.scp.nl.

Jaarboek onderwijs in cijfers 2008

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

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1849-4. Kengetal: F-162.

Prijs: € 37,80 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

De werkloosheidsduur in Nederland (2002–2005)

In dit rapport wordt een onderzoek beschreven naar de mogelijkheden voor ontwikkeling van een statistiek die de duur van werkloosheid in beeld brengt op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking. Het onderzoek vond plaats in het kader van het CBS-speerpunt

Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsmarktreceningen. Het onderzoek werd uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek in samenwerking met het CBS.

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

De Nederlandse Samenleving 2007

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

De Nederlandse samenleving 2007 biedt een totaalbeeld van de meest relevante veranderingen. Het gaat onder meer over verkleuring en vergrijzing, de leefsituatie van niet-westerse allochtonen, trends in werk en uitkeringsafhankelijkheid, inkomensverdeling, sociale samenhang en (afnemende) gevoelens van onveiligheid.

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

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

Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen

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

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

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

ISBN: 9789054548744. Kengetal: V-57. Prijs: € 35,00.

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

Emancipatiemonitor 2006

Dit is de vierde editie van de Emancipatiemonitor. In deze monitor die tweejaarlijks verschijnt, worden de meest recente cijfers over de stand van zaken van het emanci-

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

Tweejaarlijks. ISBN: 90-377-0286-4. Kengetal: V-53.

Prijs: € 24,50 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Sociale samenhang in beeld, het SSB nu en straks

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

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

ISBN: 978-90-357-1942-2. Kengetal: X-33.

Prijs: € 66,00 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

2. Andere CBS-publicaties

Bevolkingstrends: Statistisch kwartaalblad over de demografie van Nederland

Bevolkingstrends houdt u op de hoogte van recente ontwikkelingen in de Nederlandse bevolking, zoals de ontwikkelingen rond relaties, het krijgen van kinderen, de huishoudenssamenstelling, immigratie en emigratie, allochtonen en autochtonen, en sterfte en doodsoorzaken.

ISSN: 1571-0998. Kengetal: B-15. Kwartaal, € 50,35 per jaar (incl. administratie- en verzendkosten).

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

Internationaliseringsmonitor 2008

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

welvaart en innovatie goed te kunnen voeren, is actuele en bruikbare statistische informatie essentieel. De Internationaliseringsmonitor 2008 heeft als doel zulke informatie op een samenhangende manier te publiceren.

ISBN: 978-90-357-1977-4. Kengetal: M-20.

Prijs: € 23,10 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Het Nederlandse ondernemingsklimaat in cijfers 2008

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

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1957-6. Kengetal: I-74.

Prijs: € 45,30 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Statistisch Jaarboek 2008

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

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

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

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

International Sourcing; Moving Business Functions Abroad

In deze publicatie worden de resultaten besproken van een onderzoek naar international sourcing in Denemarken, Finland, Nederland, Noorwegen en Zweden. Onder sourcing wordt het geheel of gedeeltelijk verplaatsen van

bedrijfsactiviteiten naar het buitenland verstaan, bijvoorbeeld verplaatsing van productie naar een lagelonenland of uitbesteding van ict. Aan de orde komen de mate waarin deze verplaatsing plaatsvindt en om welke bedrijfsactiviteiten het gaat. Verder is er informatie over motieven van bedrijven voor sourcing, ondervonden belemmeringen, effecten en bestemmingsregio's. De publicatie is een coproductie van Nederland en de Scandinavische landen.

ISBN: 978-87-501-1695-0. Kengetal: X-40.

Prijs: € 12 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Gemeente Op Maat 2006

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

Kennis en economie 2007

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

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

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

Jaarlijks. ISBN: 978-90-357-1878-4. Kengetal: K-300.

Prijs: € 32,65 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Nationale Rekeningen 2007

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

Jaarlijks, 262 blz. ISBN: 978-90-357-1709-1. Kengetal: P-2. Prijs: € 47,40 (excl. administratie- en verzendkosten).

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

Statistisch bulletin

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

www.cbs.nl/publicaties

Teletekst

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

Internet

De CBS-website is te bereiken via <http://www.cbs.nl>. De site bevat statistische kerncijfers over de Nederlandse samenleving. Actuele statistische uitkomsten staan in persberichten die kunnen worden gedownload.

StatLine

StatLine is de gratis elektronische centrale databank van het CBS. In StatLine vindt u statistische informatie in de vorm van tabellen, teksten en grafieken.

Alle resultaten kunt u bekijken, printen of exporteren. StatLine bevat tevens tijdreeksen over vele maatschappelijke en economische onderwerpen, over de regio en de conjunctuur. U kunt StatLine vinden op onze website: <http://www.cbs.nl> of direct via: <http://statline.cbs.nl>

Webmagazine

In het Webmagazine zijn de afgelopen drie maanden onder meer de volgende artikelen verschenen:

- | | |
|------------|---|
| 15-10-2008 | Aandeel voeding in huishoudbudget steeds kleiner |
| 15-10-2008 | Ouderen met een hoog inkomen hebben een betere gezondheid |
| 13-10-2008 | Bijna 95 duizend Oost-Europese werknemers in ons land |
| 01-10-2008 | Werkenden in het onderwijs het oudst |
| 01-10-2008 | Recordaantal bedrijven in Nederland |
| 29-09-2008 | Een op de elf werknemers heeft flexibele arbeidsrelatie |
| 22-09-2008 | 120 duizend huishoudens langdurig op het sociaal minimum |
| 15-09-2008 | Fietsen naar het werk populair bij kleine afstanden |
| 15-09-2008 | Minder eenoudergezinnen afhankelijk van uitkering |
| 08-09-2008 | Mensen met een slechte gezondheid hebben meer moeite om rond te komen |
| 03-09-2008 | Meer jongeren aan het werk |
| 01-09-2008 | Rechten meer in trek bij eerstejaarsstudenten |

- 27-08-2008 Aantal deeltijders groeit harder dan aantal voltijders
- 30-07-2008 Cultuur en maatschappij niet meer meest populair bij meisjes in havo 4
- 28-07-2008 Bedrijven besteden 1,7 miljard euro aan beroepsonderwijs

Het Webmagazine verschijnt iedere maandag en woensdag om 9:30 uur op de CBS-website. Het meest recente

webmagazine is te vinden op de homepage van het CBS. Een overzicht van alle webmagazine artikelen vindt u door op de homepage van het CBS te klikken op 'Publicaties' en dan te kiezen voor 'Webpublicaties'.

Zie voor een overzicht van alle publicaties:
<http://www.cbs.nl>.