



De arbeidsmarkt van de toekomst

Auteur(s):

Beer, P.T. de
Werkzaam bij Sociaal en Cultureel Planbureau.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4201, pagina D4, 29 april 1999

Rubriek:

Dossier Zoeken is vinden

Trefwoord(en):

Wat zijn de trends in de arbeidsmarkt en wat zijn daarvan de consequenties voor arbeidsbemiddeling?

Nog slechts enkele jaren geleden werd de Nederlandse arbeidsmarkt alom als een toonbeeld van starheid en gebrek aan dynamiek beschouwd. De doorsnee werknemer was niet van zijn plek te branden, werklozen waren vaak niet bereid om laagbetaald werk te accepteren of voor een baan naar een andere plaats te verhuizen en een meer flexibele inzet van personeel werd belemmerd door wettelijke regels, zoals de arbeidstijdenwetgeving en de maximumduur van een uitzendtermijn.

Nu aan het eind van de jaren negentig alom de loftrampet wordt gestoken over het poldermodel, is de kritiek op de starheid van de Nederlandse arbeidsmarkt verstomd. Soms wordt Nederland zelfs als schoolvoorbeeld opgevoerd van hoe flexibilisering van de arbeidsmarkt gepaard kan gaan met behoud van sociale verworvenheden.

Een flexibeler arbeidsmarkt is ogenschijnlijk een goudmijn voor een arbeidsbemiddelingsorganisatie. Als meer werknemers van baan wisselen en de instroom in het arbeidsproces groeit, zullen steeds vaker de geschikte man of vrouw en de geschikte arbeidsplaats bij elkaar moeten worden gebracht. Of de publieke arbeidsvoorziening om die reden een gouden toekomst tegemoet gaat, staat echter geenszins vast. Voor lang niet alle matches tussen vraag en aanbod wordt immers een bemiddelingsinstantie ingeschakeld - de personeelsadvertentie is nog altijd het belangrijkste wervingskanaal¹ - en naast Arbeidsvoorziening begeven steeds meer commerciële bemiddelaars, zoals uitzendbureaus, zich op de bemiddelingsmarkt.

In deze bijdrage wordt nagegaan welke vooruitzichten de trendmatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor Arbeidsvoorziening bieden. Daarbij worden drie arbeidsmarktsegmenten onderscheiden: de secundaire of 'allemand'-arbeidsmarkt, de beroepsdeelmarkt en de bedrijfsinterne markt². De secundaire arbeidsmarkt bestaat uit het segment van 'precaire' banen, waartoe in beginsel iedereen, ongeacht de kwalificaties waarover men beschikt, toegang heeft. Een groot deel van de flexibele banen, zoals uitzendbanen, oproep- en afroepwerk en thuiswerk, kan tot dit segment worden gerekend. De beroepsdeelmarkt wordt gevormd door personen met een welomschreven beroep en specifieke beroepskwalificaties die gemakkelijk bij verschillende werkgevers inzetbaar zijn, zoals verpleegkundig personeel, leerkrachten, gespecialiseerde bouwvakkers en software-specialisten. Het flexibele werk in dit arbeidsmarktsegment neemt eerder de vorm aan van freelance-werk en zelfstandig ondernemerschap dan van een flexibel dienstverband. De bedrijfsinterne arbeidsmarkt omvat het kernpersoneel met een vaste aanstelling in voornamelijk grotere ondernemingen. Ook op deze deelmarkt zou sprake zijn van een toenemende flexibiliteit, getuige de verhalen over employability en het einde van de baan-voor-het-leven.

De groeiemarkt van flexbanen

De secundaire arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een sterke groei van flexibele banen. Als bewijs wordt vaak gewezen op de spectaculaire groei van het uitzendwerk. Begin jaren tachtig werkten er dagelijks zo'n 30.000 tot 50.000 uitzendkrachten, inmiddels is dit aantal opgelopen tot een kwart miljoen³. Om twee redenen is de groei van uitzendwerk echter niet zo'n goede indicator voor de flexibiliseringstrend op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats is uitzendwerk zeer conjunctuurgevoelig. Zo lijkt het uitzendwerk zich momenteel al weer te stabiliseren en er is alle kans op dat het aantal uitzendbanen in de nabije toekomst, als de Nederlandse economie in een recessie terecht komt, zal gaan dalen. Dit neemt niet weg, dat er de afgelopen tien jaar ook van een trendmatige groei van het uitzendwerk sprake was. In de tweede plaats is uitzendwerk nog altijd een marginaal verschijnsel op de arbeidsmarkt. In 1998 was gemiddeld slechts één op de 25 werkenden als uitzendkracht aan het werk en van de werknemers met een flexibel contract heeft minder dan een derde een uitzendbaan. De overigen hebben bijvoorbeeld een tijdelijke aanstelling, een min-max-contract of zijn oproep- of invalkracht. Ook deze vormen van flexwerk groeien overigens gestaag: sinds 1980 is het totale aantal flexbanen (incl. uitzendwerk) bijna verdrievoudigd: van 300.000 tot 800.000 medio 1998. Het aandeel van flexwerk in het totale aantal banen verdubbelde daarmee van 6% naar 12%⁴.

Het meeste flexwerk wordt verricht door 'marginale' groepen op de arbeidsmarkt: 55% van de flexwerkers is jonger dan dertig jaar (waarvan 17% scholieren en studenten en 9% schoolverlaters) en 33% bestaat uit gehuwde of samenwonende vrouwen⁵. Met uitzondering van de schoolverlaters lijkt het arbeidsbureau voor deze groepen nauwelijks een rol te spelen bij het vinden van werk. Zo staat van de scholieren en studenten en van de gehuwde en samenwonende vrouwen die werk zoeken, slechts iets meer dan een kwart (28%) ingeschreven bij het arbeidsbureau (van de schoolverlaters die werk zoeken is dit 63%)⁶. Vooralnog is de markt van flexibele contracten dan ook het domein van uitzendbureaus en andere commerciële bemiddelaars, waarin het arbeidsbureau slechts een

ondergeschikte rol speelt. Onder werkzoekende scholieren, studenten en schoolverlaters is het percentage dat bij het arbeidsbureau staat ingeschreven de afgelopen jaren zelfs teruggelopen ([tabel 1](#)). Alleen onder gehuwde en samenwonende vrouwen die werk zoeken, wint het arbeidsbureau licht terrein.

Tabel 1. Ontwikkeling van een aantal (potentiële) doelgroepen van Arbeidsvoorziening, 1992 - 1997

	aantal personen (x 1.000)		aantal ingeschreven bij het arbeidsbureau (x 1.000)		aandeel ingeschreven bij het arbeidsbureau (%)	
	1992	1997	1992	1997	1992	1997
	niet-werkende werkzoekendenb:					
geregistreerde werklozen	336	375	336	375	100	100
scholieren en studenten	132	153	44	43	33	28
schoolverlaters	42	32	34	20	76	63
gehuwde en samenwonende vrouwen	420	426	110	120	26	28
werkzoekende werknemersc	621	676	110	138	18	20

a. De verschillende groepen overlappen elkaar ten dele.

b. Personen van 15-64 jaar die niet of minder dan 12 uur per week werken en ten minste 12 uur per week willen werken.

c. Personen met een baan van tenminste 12 uur per week die de afgelopen 6 maanden hebben gezocht naar ander werk.

Bron: CBS, microbestand EBB 1992 en 1997; SCP-bewerking

De opkomst van de werkondernemer?

Op de beroepsdeelmarkten doet zich een andere flexibiliseringstrend voor. Hoewel ook hier het aantal werknemers met een flexibel contract of uitzendwerk groeit, komt flexibilisering hier sterker tot uitdrukking in een toename van het aantal freelancers en (quasi-) zelfstandigen. Het gaat bijvoorbeeld om de kapster die als kleine zelfstandige een stoel huurt in een kapsalon, de chauffeur die een vrachtwagen leest van een zuivelbedrijf en op eigen risico gaat rijden, de journalist die als freelancer voor verschillende bladen werkt of de bouwvakker die zich als 'zelfstandige zonder personeel' (zzp) voor elke klus opnieuw laat inhuren door een aannemer of bouwbedrijf. Volgens sommigen vormen zij de voorhoede van de toekomstige generatie werknemers die als 'werkondernemers' voor steeds verschillende opdrachtgevers taken zullen uitvoeren. Is de klus geklaard, dan gaan de werkondernemers weer even gemakkelijk met een nieuwe opdrachtgever in zee.

Inderdaad is het aantal zelfstandigen, waartoe deze groep in de CBS-statistieken wordt gerekend, sinds 1990 met 100.000 toegenomen tot 945.000 in 1997, hetgeen een bevestiging lijkt te vormen voor deze trend. In de bouwsector nam het aantal zelfstandige schilders, metselaars, timmerlieden, stukadoors e.d. toe van 22.000 in 1992 tot 38.000 in 1997⁷. Wie een langere termijn overziet, moet echter vaststellen dat er al decennialang sprake is van een trendmatige daling van het aandeel van zelfstandigen in de totale werkgelegenheid. In 1970 was nog 16% van de werkenden zelfstandig ondernemer, in 1997 was dit teruggelopen tot 13%⁸. Het verschijnsel van de 'werkondernemer' zal in de toekomst dan ook een grote vlucht moeten nemen, om de trend van een krimpend aandeel van zelfstandigen te kunnen ombuigen.

Of dit het geval zal zijn, is de vraag. Werken als kleine zelfstandige in plaats van in loondienst heeft immers voor zowel de aanbieders als de vragers van arbeid ook nadelen: de 'werkondernemer' loopt meer risico's en moet meer zaken, zoals verzekeringen en pensioenvoorzieningen, zelf regelen dan een werknemer in loondienst. De werkgever of 'opdrachtgever' ondervindt het nadeel van de extra administratieve rompslomp van individuele contracten met afzonderlijke werk(onder)nemers. In economische termen: voor beide partijen nemen de transactiekosten toe. Het is dan ook aannemelijk dat dit nieuwe zelfstandig ondernemerschap niet een volledig individueel karakter zal hebben, maar dat beroepsgenoten de krachten zullen bundelen, bijvoorbeeld door een maatschap of vennootschap onder firma (vof) op te richten, om de administratieve taken efficiënter te kunnen uitvoeren en de lasten te delen. Zo schijnt momenteel in de gezondheidszorg een groeiende groep verplegend personeel zich in maatschappen te organiseren om zich vervolgens te 'verhuren' aan ziekenhuizen of verzorgingsinstellingen⁹. Werkgevers zullen er waarschijnlijk naar streven standaardcontracten te formuleren en daarover te onderhandelen met vertegenwoordigers van de vrije-beroepsbeoefenaren. De Hout- en Bouwbond FNV besloot eind 1998 dat in het vervolg ook zelfstandigen lid kunnen worden en onlangs werd een bond opgericht die speciaal de belangen van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in de bouw gaat behartigen¹⁰.

Of Arbeidsvoorziening een belangrijke functie zal kunnen vervullen voor de 'nieuwe' zelfstandigen is twijfelachtig. Tot nu toe heeft zij deze markt vrijwel geheel overgelaten aan gespecialiseerde commerciële (uitzend)organisaties. Het is bovendien de vraag of het wel tot de taken van de publieke Arbeidsvoorziening behoort om zelfstandige 'werkondernemers' te ondersteunen bij het vinden van opdrachtgevers. Arbeidsvoorziening zal in de toekomst echter worden opgespitst; een publiek deel (ondergebracht bij de Centra voor Werk en Inkomen) en een privaat reïntegratiebedrijf, dat zal moeten concurreren met commerciële bemiddelingsbureaus. Dit private bedrijf zal zich wel op de markt van zelfstandigen en free-lancers kunnen begeven (zie Suwi-nota).

De vaste baan is in opmars!

Met enige regelmaat wordt gesteld dat de traditionele vaste baan op zijn retour is. Terwijl het flexibele werk en het zelfstandig ondernemerschap zich in een groeiende populariteit mogen verheugen, zou het segment van de vaste banen op de bedrijfsinterne markten krimpen. De beschikbare cijfers wijzen echter anders uit. Weliswaar is het aandeel van de vaste baan in de totale werkgelegenheid gedaald van 80% in 1984 naar 77% in 1997, maar in absolute aantallen is het vaste werk met ruim een miljoen toegenomen, terwijl het aantal flexibele banen met 'slechts' 400.000 groeide en het aantal zelfstandigen met 160.000¹¹. Zelfs het deel van de potentiële beroepsbevolking (alle personen van 15-64 jaar) dat een vaste baan heeft, is nu met 53% groter dan 15 jaar geleden (46%).

Niet alleen het flexibele werk, maar ook het vaste werk is dus in opmars!

Bemiddeling van werkzoekenden naar vast werk is bijvoorbeeld bij uitstek een taak voor Arbeidsvoorziening. Daarbij wordt zij echter met het probleem geconfronteerd dat de groei van vast werk vooral uit deeltijdwerk bestaat: vier van de vijf banen die er tussen 1984 en 1997 bijkwamen, waren deeltijdbanen. Zoals bekend worden deeltijdbanen vooral bezet door vrouwen, in het bijzonder door gehuwde en samenwonende vrouwen, die 61% van alle deeltijdbanen (van 12-34 uur) voor hun rekening nemen ¹². Zoals gezegd zoekt deze groep echter meestal geen werk via het arbeidsbureau. Als Arbeidsvoorziening haar positie op deze groeiende markt wil versterken, zal zij er dan ook beter dan voorheen in moeten slagen om voor deze groep een aantrekkelijke bemiddelaar te worden. Weliswaar neemt het aandeel van vrouwen in het bestand van niet-werkenden die bij het arbeidsbureau staan ingeschreven de laatste jaren iets toe, van 43% eind 1993 naar 49% eind 1997, maar hun aandeel in de plaatsingen door het arbeidsbureau bleef in deze periode gelijk, namelijk 46% ¹³. Dit is des te opvallender omdat 62% van de groei van de werkzame beroepsbevolking tussen 1993 en 1997 voor rekening van vrouwen kwam ¹⁴.

Een belangrijker rol speelt Arbeidsvoorziening bij de bemiddeling van werkzoekende uitkeringsgerechtigden. Voor hen is een deeltijd baan echter slechts zelden een reëel alternatief voor een uitkering. In de meeste gevallen levert een deeltijd baan immers geen inkomensvoortgang op ten opzichte van een uitkering. Bovendien gaat het veelal om werk in de dienstensector (bijv. in de detailhandel of horeca) waarvoor veel werklozen geen belangstelling hebben of niet in aanmerking komen ¹⁵. Arbeidsvoorziening beschikt ook nauwelijks over instrumenten om de instroom van uitkeringsgerechtigden in deeltijdwerk te bevorderen, zodat het niet eenvoudig zal zijn om haar aandeel in deze markt te vergroten.

Het einde van de baan-voor-het-leven?

Nu wordt het aantal vacatures waarvoor Arbeidsvoorziening zou kunnen bemiddelen, niet alleen bepaald door de netto groei van het aantal banen, maar ook door het aantal banen dat vrijkomt doordat een werknemer van baan verandert of stopt met werken. Zo ontstonden in 1997 in totaal 711.000 vacatures, terwijl de netto werkgelegenheids groei 'slechts' 213.000 bedroeg ¹⁶.

Er wordt wel gesuggereerd dat het aantal vacatures in de toekomst structureel zal toenemen, doordat de vaste baan steeds minder 'vast' wordt. De tijd van de 'baan-voor-het-leven' zou voorbij zijn en werknemers zijn minder honkvast dan vroeger. Ook in grote winstgevendende ondernemingen, waar men vroeger verzekerd was van een baan voor het leven, gaan door reorganisaties en technologische ontwikkelingen 'vaste' banen verloren en kunnen werknemers na jaren van trouwe dienst gedwongen worden naar een andere betrekking om te zien. Daarom moet, onder het motto van 'employability', de inzetbaarheid van werknemers worden vergroot, zodat zij niet alleen op een andere plek in het eigen bedrijf, maar desnoods ook bij een andere werkgever kunnen worden geplaatst als hun baan onverhoopt op de tocht komt te staan.

Als de vaste baan werkelijk minder 'vast' wordt, zou dit tot uitdrukking moeten komen in een afname van het percentage werknemers dat (zeer) lang bij dezelfde werkgever in dienst is. Voor de korte periode (1992-1997) waarvoor gegevens beschikbaar zijn, blijkt dit echter niet het geval te zijn. De gemiddelde baanduur van werknemers steeg in de periode 1992-1997 zelfs van 8,4 naar 9,0 jaren en het aandeel werknemers dat langer dan twintig jaar bij dezelfde werkgever werkt, nam toe van 12% naar 13% ¹⁷. Ook het aandeel van de banen waarvoor een nieuwe werknemer wordt aangenomen, is opvallend stabiel: zowel in 1992 als in 1997 bedroeg dit aandeel 15% van de werkgelegenheid ¹⁸. Vooralsnog valt er in het segment van de vaste banen dus weinig te bespeuren van een tendens naar toenemende arbeidsmobiliteit.

Hoewel dit arbeidsmarktsegment, zoals gezegd, bij uitstek het werkerterrein van Arbeidsvoorziening vormt, heeft zij toch slechts een beperkt marktaandeel: slechts 12% van de vacatures voor vast werk werd in 1996 vervuld via het arbeidsbureau ¹⁹. Dit kleine marktaandeel hangt samen met het feit dat slechts 17% van de nieuw aangenomen werknemers voordien werkloos was. Meer dan de helft (58%) bestaat uit baanwisselaars die al in een andere baan werkzaam waren, terwijl 17% uit schoolverlaters bestaat en 8% uit andere nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals herintredende vrouwen ²⁰. Slechts één op de zeven werknemers met een vaste baan die op zoek zijn naar een andere baan, heeft zich echter ingeschreven bij een arbeidsbureau ²¹. Voor de groep baanwisselaars lijkt het arbeidsbureau dus slechts een zeer bescheiden functie te vervullen.

Uitlening en detachering

Andere vormen van mobiliteit waarin het toenemende belang van employability tot uitdrukking zou kunnen komen, zijn detachering, collegiale in- en uitlening en interim-functievervulling. Hierbij blijft een werknemer in dienst van zijn of haar 'oude' werkgever, maar wordt tijdelijk tewerkgesteld in een ander bedrijf (soms ook in een andere afdeling van hetzelfde bedrijf). Daarmee kunnen wisselingen in de behoefte aan bepaalde deskundigheden soepel worden opgevangen, zonder een beroep te hoeven doen op tijdelijke krachten van buiten (die vaak de benodigde deskundigheid en ervaring missen) en zonder leegloop doordat sommige personeelsleden tijdelijk zonder werk zitten. In- en uitlening komt veel voor in de bouwsector; zo heeft in 1997 45% van de hoofdaannemingsbedrijven wel eens personeel ingeleend en 25% personeel uitgeleend ²².

Over de omvang van deze vormen van flexibiliteit is nauwelijks iets bekend, zodat het moeilijk is vast te stellen of hier werkelijk van een markante trend sprake is. Voor zover dit het geval is, zal waarschijnlijk in toenemende mate behoefte ontstaan aan gespecialiseerde bureaus die vraag en aanbod soepel bij elkaar brengen. Of Arbeidsvoorziening daarbij van de partij zal zijn, is echter opnieuw twijfelachtig. Tot nog toe heeft zij zich nauwelijks met zaken als uitlening en detachering bezig gehouden, aangezien het daarbij niet gaat om bemiddeling naar een nieuwe dienstbetrekking.

Conclusie: een bescheiden rol voor Arbeidsvoorziening?

Concluderend is het zeer de vraag of de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen aan Arbeidsvoorziening veel groeimogelijkheden biedt. De markt waarop zij traditioneel het sterkst is, de bemiddeling voor vaste voltijd banen, blijkt, alle verhalen over employability en het einde van de vaste baan ten spijt, niet of nauwelijks te groeien. In die arbeidsmarktsegmenten die wel groeien, speelt Arbeidsvoorziening tot nog toe nauwelijks een rol. Dat geldt enerzijds voor deeltijdwerk en flexwerk, dat vooral door gehuwde vrouwen, scholieren en

studenten wordt verricht. Deze markt is vooralsnog het domein van de uitzendbureaus. Anderzijds lijkt Arbeidsvoorziening ook niet veel te zoeken te hebben op de markt voor freelancers en zelfstandigen zonder personeel. Wil Arbeidsvoorziening profiteren van de groei die zich op deze markten voordoet, dan zal zij zich op andere doelgroepen moeten gaan richten dan waarnaar nu de aandacht uitgaat. Maar het is de vraag of het wel de taak is van de publieke Arbeidsvoorziening om de aandacht te verleggen naar groepen die zichzelf heel aardig weten te redden op de arbeidsmarkt. Alleen als Arbeidsvoorziening veel beter erin zou slagen om de 'traditionele' doelgroep van relatief kansarme werkzoekenden op deeltijdbanen en flexibele banen tewerk te stellen, zou zij niet alleen haar marktaandeel kunnen vergroten, maar tevens aan haar traditionele publieke taak trouw blijven. Hier ligt dan ook de belangrijkste taak voor Arbeidsvoorziening om in de nabije toekomst haar bestaansrecht te bewijzen.

ESB-Dossier: Zoeken is vinden

Inleiding

A. Troost, [Arbeidsvoorziening en het vliegwiel van verandering](#)

Trends

P. de Beer, De arbeidsmarkt van de toekomst

Theorie

J.J.M. Theeuwes, [Gezocht: luizebaan](#)

J.W.M. Mevissen, [Van arbeidsvoorziening tot arbeidsmarktintermediairs](#)

Bemiddelingsmarkt

J. de Koning, [Markt en overheid](#)

J.H.F. Junggeburgt, [De kracht van private partijen](#)

SUWI

W.J. Dercksen en H. van den Hende, [Werk en inkomen met hulp van de onzichtbare hand](#)

A.C. Glebbeek, [De onzichtbare sloot](#)

R. van der Veen, [Het trilemma van sociaal beleid](#)

A. van Bochove, [Publieke deel nieuwe structuur wordt geen blijvertje](#)

Bemiddeling

P. van Diepen, [De 'harde' kern': niet willers, niet kunners en kopschuwen](#)

E. Sol, [Bemiddelen van de kern is een harde noot om te kraken](#)

Epiloog

H.A. Keuzenkamp, [Ruimte voor bemiddeling](#)

1 K. Pilgram, *Hoe werven bedrijven 1996*, Arbeidsvoorziening, Rijswijk, 1997, blz. 28.

2 Vgl. J. van Hoof, *De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*, SUA, Amsterdam, 1987, blz. 214-228.

3 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage arbeidsmarkt 1984*, Den Haag, 1984, blz. 30; CBS, *Sociaal-economische maandstatistiek 1998*, nr. 9, blz. 18.

4 CBS, *Arbeidsrekeningen 1969-1993*, Voorburg/Heerlen, 1996, blz. 30-54; *Sociaal-economische maandstatistiek 1999*, nr.1, blz. 27.

5 CBS, *microbestand EBB 1997*; het betreft alleen personen die 12 uur of meer per week werken.

- 6 CBS, *microbestand EBB 1997*; het betreft personen die niet of minder dan 12 uur per week werken en wel werk voor tenminste 12 uur willen hebben.
- 7 CBS, *microbestanden EBB 1992 en 1997*.
- 8 CBS, *Tijdreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993*, Voorburg/Heerlen, 1996, blz. 30-54; *Sociaal-economische maandstatistiek 1998*, nr. 9, blz. 19.
- 9 *De Volkskrant*, 6 maart 1999.
- 10 *De Volkskrant*, 5 december 1998 en K. Tamboer, De verliezende vakbeweging, *Het Parool*, 17 maart 1999.
- 11 CBS, *Arbeidsrekeningen 1969-1993*, Voorburg/Heerlen, 1996, blz. 30-54; *Sociaal-economische maandstatistiek 1999*, nr. 1, blz. 27.
- 12 CBS, *microbestand EBB 1997*.
- 13 Arbeidsvoorziening, Jaarverslag 1993 en Jaarverslag 1997, Rijswijk, 1994 en 1998.
- 14 CBS, *Enquête beroepsbevolking 1997*, Voorburg/Heerlen, 1998.
- 15 Vgl. P. de Beer, Langdurig zonder werk, in: K. Schuyt (red.), *Het sociaal tekort. Veertien sociale problemen in Nederland*, De Balie, Amsterdam, 1997, blz. 23-44.
- 16 CBS, *Sociaal-economische maandstatistiek*, 1998, nr. 8, blz. 34, 35; en CBS, *Enquête beroepsbevolking 1997*, Voorburg/Heerlen, 1998.
- 17 CBS, *Sociaal-economische dynamiek 1998*, Voorburg/Heerlen 1998, blz. 88.
- 18 CBS, *Sociaal-economische dynamiek 1998*, Voorburg/Heerlen, 1998, blz. 25. Strikt genomen gaat het hierbij niet om de instroom van werknemers in banen, maar om het percentage van de werkzame beroepsbevolking dat minder dan een jaar in de huidige baan werkt.
- 19 Berekend op basis van gegevens in K. Pilgram, *Hoe werven bedrijven 1996*, Arbeidsvoorziening, Rijswijk, blz. 28 en 39.
- 20 W. Bernasco e.a., *Trendrapport vraag naar arbeid 1998*, OSA-publicatie A-163, 1998, blz. 22.
- 21 CBS, *microbestand EBB 1997*.
- 22 H.J.A. Beereboom, *Personeelsvoorziening in de bouw*, Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, Amsterdam, 1998, blz. 21, 22.