



Anton de Kom Universiteit van Suriname

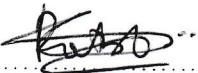
Bibliotheek

APPROVAL

NAAM: Rotsburg Giovannie

verleent aan de AdeKUS kosteloos de niet-exclusieve toestemming om haar/zijn afstudeerscriptie via de catalogus full-text beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de AdeKUS.

Plaats en datum, 27 januari 2022

Handtekening 



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME
FACULTEIT DER MAATSCHAPPIJWETENSCHAPPEN

Bewegingen in criteria op de Surinaamse arbeidsmarkt tussen 2 perioden

Criteria: Leeftijd, Geslacht, Regio, Sector, Opleidingsniveau,
Beroep en Werkervaring

Perioden: januari 2015-maart 2015 en januari 2019-maart 2019

Thesis ter verkrijging van de graad van Bachelor of Science in de Economie

Studierichting: Economie

Naam: Rotsburg Giovannie

Begeleider: drs. Z. Leysner-Lenting

Paramaribo, januari 2022

Voorwoord

Na een aantal weken hard gewerkt te hebben ligt mijn bachelor thesis voor de studierichting economie aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname klaar. Het onderwerp van mijn thesis is de vraag naar arbeid in Suriname. In mijn thesis ga ik op zoek naar de verschillen en overeenkomsten bij de gestelde criteria tussen twee perioden. Waarom de vraag naar arbeid in Suriname? Als toekomstige werknemer is het van belang om voor kennis te hebben over de arbeidsmarkt in Suriname. Tijdens dit onderzoek heb ik kunnen ontdekken dat human capital een van de belangrijkste factoren is binnen de arbeidsmarkt. Het investeren in kennis en ervaring geven de meeste kans tot het succesvol intreden van de arbeidsmarkt. Het schrijven van deze thesis heb ik overwegend met veel plezier gedaan. Hoewel ik af en toe de kluts kwijtraakte en het soms niet meer zag zitten, was het voor mij een interessante, maar zeker ook leerrijke periode. Ik wil hierbij mijn dank uitbrengen aan eenieder die mij heeft bijgestaan tijdens het schrijven van deze thesis. Op de eerste plaats gaat mijn dank uit naar mijn ouders. Zij hebben mij emotionele en financiële steun aangeboden om dit moment te bereiken. Ook gaat mijn dank uit naar verschillende docenten binnen de studierichting, die mij de motivatie hebben gegeven om mijn beste beentje voort te zetten. Verder wil ik mevrouw D. Jaliens bedanken voor de taalkundige controle. En tenslotte wil ik mijn begeleider, drs. Z. Leysner-Lenting, mevrouw Sh. Chandrikasingh, MBA en richtingscoördinator dhr. V. Ramdin, MSc bedanken voor hun kritische feedback, tips, eerlijkheid en openheid gedurende deze periode van begeleiding.

Rotsburg, Giovannie

Paramaribo, Januari 2022

Inhoud

Lijst van afkortingen	1
Samenvatting.....	2
Inleiding	3
Aanleiding.....	4
Probleemstelling/onderzoeksvraag	5
Doelstellingen	5
Maatschappelijke relevantie.....	5
Wetenschappelijke relevantie	6
Methoden van onderzoek.....	6
Data verzameling	6
Onderzoek aanpak en data-analyse	7
Opbouw van de thesis	8
Validiteit en betrouwbaarheid.....	8
Hoofdstuk 1 Theoretisch kader	9
Arbeidsmarkt.....	9
Arbeidsmarkt belemmering	10
Criteria	10
Vereiste 1: Leeftijd	11
Vereiste 2: Geslacht	11
Vereiste 3: Regio.....	12
Vereiste 4: Sector.....	12
Vereiste 5: Opleidingsniveau	14
Vereiste 6: Beroep.....	14
Vereiste 7: Werkervaring	15
Sollicitatie oproep	15
Eerdere onderzoeken.....	15
Hoofdstuk 2 Criteria indeling	18
2.1 Inleiding	18
Categorisatie	18
Hoofdstuk 3 Resultaten.....	22
Inleiding	22
Januari 2015 in vergelijking met januari 2019.....	22

Februari 2015 in vergelijking met februari 2019	29
Maart 2015 in vergelijking met maart 2019.....	35
Eerste kwartaal 2015 in vergelijking met Eerste kwartaal 2019.....	41
Conclusie	48
Bibliografie.....	49
Tabellen en grafieken	

Lijst van afkortingen

ILO: International Labour Organization

ISCO: International Standard Classification of Occupations

ISCED: International Standard Classification of Education

GLO: Gewoon Lager Onderwijs

HBO: Hoger Beroeps Onderwijs

KILM: Key Indicators of the Labour Market

LBGO: Lager Beroepsgericht Onderwijs

MBA: Master of Business Administration

MULO: Meer Uitgebreid Lager Onderwijs

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

VOJ: Voortgezet Onderwijs op Juniorenniveau

VOS: Voortgezet Onderwijs op Seniorenniveau

WO: Wetenschappelijk onderwijs

Samenvatting

Er is in deze thesis onderzoek gedaan naar criteria die er worden gesteld bij sollicitatie oproepen. Er zijn zeven criteria over twee perioden geanalyseerd om na te gaan welke verschillen en/of overeenkomsten er zijn bij de vraag naar arbeid in Suriname. De perioden zijn januari 2015 tot maart 2015 en januari 2019 tot maart 2019. De criteria die bij deze perioden zijn geanalyseerd zijn leeftijd, geslacht, regio, sector, opleidingsniveau/opleidingsrichting, beroep en werkervaring. De criteria zijn met behulp van bestaande literatuur economisch gedefinieerd. Er is data verzameld uit het lokale dagblad De Ware Tijd en deze data is geanalyseerd. De data is geanalyseerd met behulp van de computersoftware programma Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Er zijn in het theoretisch kader wetenschappelijke literatuur, eerdere onderzoeken en bestaande theorieën aangegeven die in verband worden gebracht met de data-analyse en resultaten. Het verband wordt gelegd om zo mogelijke verklaringen te geven voor de verschillen en/of overeenkomsten tussen de genoemde criteria en perioden. De voorgaande onderzoeken worden ook gebruikt om de verschillen en overeenkomsten aan te geven. In dit model wordt de eerste periode als basisjaar gebruikt en in vergelijking gebracht met de tweede periode. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van de indexcijfermethode. Met behulp van deze methode kunnen de cijfers relatief zowel absoluut worden aangegeven. Er is gekozen voor dit onderzoek omdat deze informatie geeft over de beweging op arbeidsmarkt in de aangegeven perioden. De twee afzonderlijke perioden geven hierbij een beeld welke impact de dynamische economie heeft op de criteria. Dit kan gehaald worden uit de resultaten van het onderzoek. Deze impact kan mogelijk een beeld geven over de werking van de arbeidsmarkt en de economie erom heen in de genoemde perioden. Uit dit onderzoek kunnen Belanghebbenden die de arbeidsmarkt in stappen of een vervolgonderzoek willen doen informatie vergaren over de verschillen en/of overeenkomsten van de criteria tussen de genoemde perioden. Er is bij dit onderzoek gebruik gemaakt van eerdere onderzoeken als vergelijking. Enkele eerder onderzoeken die zijn gebruikt zijn van Key Indicators of the Labour Market (KILM) en het International Labour Organization (ILO). Dit onderzoek wijst uit dat ondanks de arbeidsmarkteconomie steeds verandert, enkele criteria weinig tot geen veranderingen tonen, terwijl andere meer veranderingen tonen. Dit geeft ook antwoord op de probleemstelling ‘zijn er verschillen en/of overeenkomsten tussen de criteria bij de vraag naar arbeid tussen de genoemde perioden?’. De resultaten van dit onderzoek kunnen een mogelijk beeld geven welke impact de dynamische economie heeft op de criteria.

Inleiding

Hier worden de aanleiding, doelstelling, onderzoeksopzet en relevantie van het onderzoek beschreven, zowel de maatschappelijke als de wetenschappelijke relevantie. Verder worden ook de probleemstelling en de bijbehorende criteria aangegeven. Ook de methode van onderzoek en de opbouw van deze thesis worden aangekaart.

Arbeid is het belangrijkste middel voor de ontplooiing van de mens en een belangrijke bron van welvaart (Zwegers J. , Organisatie en arbeidsmarkt, 2004). De arbeidsmarkt is een benaming voor de wisselwerking tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). De arbeidsmarkt is geen centrale locatie waar elkaar fysiek wordt ontmoet maar meer een abstracte markt (Beer & Velden , 2005). Je spreekt van een abstracte markt als er vraag en aanbod is naar een product of dienst, maar dit product heeft geen vaste plek waar het wordt aangeboden (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). In deze thesis is de focus gelegd op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De vraag naar arbeid wordt uitgeoefend door individuele arbeidsorganisaties (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, p. 13). De vraag naar arbeid kan op verschillende manieren kenbaar worden gemaakt, namelijk vacatures/sollicitatie oproepen in een lokaal dagblad, vaktijdschriften, website van bedrijven en via kennissen en familie. Bij de vraag naar arbeid worden er criteria gesteld door de vrager van arbeid waaraan de werknemer moet voldoen. In deze thesis is er een onderzoek gedaan door sollicitatie oproepen in het lokale dagblad De Ware Tijd te analyseren en mogelijke verklaringen te geven volgens eerdere onderzoeken en theorieën. Uit een vooronderzoek gedaan door mijzelf is gebleken dat er criteria zijn die vaker voorkomen in sollicitatie oproepen. Bij mijn vooronderzoek heb ik gebruik gemaakt van een lokaal dagblad en eerdere thesis onderzoeken. Dit vooronderzoek heeft ertoe geleid dat er zeven criteria gekozen zijn. Deze criteria die bij de vraag naar arbeid voorkomen zijn geanalyseerd in twee afzonderlijk perioden.

Deze criteria zijn:

1. Leeftijd
2. Geslacht
3. Regio
4. Sector
5. Opleidingsniveau/ opleidingsrichting

6. Beroep
7. Werkervaring

De perioden die zullen worden geanalyseerd zijn januari 2015 tot maart 2015 (het eerste kwartaal van 2015) en januari 2019 tot maart 2019 (het eerste kwartaal van 2019). Deze twee perioden zullen op maandbasis met elkaar worden vergeleken en ook in zijn geheel. Op maandbasis zal dat geschieden door januari 2015 te vergelijken met januari 2019, februari 2015 te vergelijken met februari 2019 en maart 2015 te vergelijken met maart 2019. Er is gekozen voor een 5 jaar gap om zo na te gaan welke verschillen en/of overeenkomsten er binnen 5 jaar tijd kunnen plaats vinden.

Aanleiding

Na het afstuderen is het heel belangrijk om een vast inkomen te genereren, daarom is de eerste keus meestal op zoek gaan naar een baan. Op zoek gaan naar een baan, omdat een baan sociale status geeft en in het algemeen mogelijkheden biedt voor verdere ontplooiing (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). Uit een gesprek gevoerd met een afgestudeerde kwam naar voren dat er enkele criteria zijn waaraan er voldaan moest worden om aan een baan te komen. De overschakeling van studie naar een baan is een stap die een student waarschijnlijk zal moeten maken. Het is daarom nodig om meer informatie te vergaren over de arbeidsmarkt en de economie erom heen. Na het behalen van een bacheloropleiding economie aan de Anton de Kom Universiteit is het de bedoeling gelijk op de arbeidsmarkt actief te zijn middels het zoeken naar een baan. Naar aanleiding van het gesprek is er besloten om na te gaan als de criteria toen en onlangs op de arbeidsmarkt zijn veranderd. Als toekomstige arbeider is het belangrijk arbeidsmarkt informatie hebben over welke criteria een rol spelen bij het binnentreden van de arbeidsmarkt. De verkregen kennis en informatie uit dit onderzoek zal in welke vorm dan ook van waarde zijn bij het intreden van de arbeidsmarkt. Verder is het de bedoeling om met de bewegende arbeidsmarkteconomie na te gaan als deze criteria in de twee perioden veranderen. Er zijn daarom twee (2) perioden afgebakend en geanalyseerd om de verschillen en/of overeenkomsten van de criteria tussen de twee perioden zichtbaar te maken. Er is gekozen voor een periode van een aantal jaar terug en recente perioden. Er wordt daarom nagegaan als er verschillen en/of overeenkomsten zijn in de analyse periode. Na het voeren van gesprekken met mijn begeleider is er gekozen voor de titel:

“Criteria beweging op de Surinaamse arbeidsmarkt” met als Criteria: leeftijd, geslacht, regio, sector, opleidingsniveau, beroep en werkervaring.

Probleemstelling/onderzoeksvraag

De gedachte achter de probleemstelling/onderzoeksvraag is om geselecteerde criteria binnen de afgebakende perioden te analyseren en te vergelijken met elkaar. Er wordt na te gaan als er overeenkomsten en/of verschillen zijn tussen de criteria. Verder wordt er ook gekeken welke criteria een soortgelijke verandering of overeenkomst met elkaar hebben. Er zal ook worden gekeken als de resultaten van dit onderzoek een verband hebben met eerdere onderzoeken. Er vindt een perioden afbakening plaats zodat het onderzoek gecontroleerd kan worden uitgevoerd. De verzamelde data van de afgebakende perioden staan hierbij centraal om een antwoord te geven op de probleemstelling/onderzoeksvraag en bijbehorende subvragen. De probleemstelling met bijbehorende subvragen luidt als volgt:

Zijn er verschillen en/of overeenkomsten tussen de criteria bij de vraag naar arbeid tussen genoemde perioden?

Sub vraag 1: **welke zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de criteria?**

Sub vraag 2: **welke vergelijking kan er gemaakt worden met Internationale onderzoeken?**

Doelstellingen

De doelstelling van deze thesis is ten eerste het afronden van de Bachelor studie Economie aan de Faculteit der Maatschappijwetenschappen van de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Verder is het ook om als toekomstige arbeider informatie te verkrijgen welke criteria gesteld waren volgens sollicitatie oproepen om mogelijk toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt in Suriname tussen de aangegeven perioden.

Maatschappelijke relevantie

Uit dit onderzoek kan er de nodige informatie worden gehaald die verder kan worden gebruikt voor soortgelijke doeleinden. Er kan door belanghebbenden uit deze thesis een beeld worden verkregen hoe de Surinaamse arbeidsmarkt zich in de onderzoeksperioden volgens sollicitatie

oproepen heeft gedragen. Vanuit maatschappelijk perspectief gezien zal dit onderzoek en soortgelijke onderzoeken op lange termijn bijdragen aan de beschikbare arbeidsmarkt informatie.

Wetenschappelijke relevantie

Er zijn theorieën en methoden over de vraag naar arbeid, de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktwerking. De bedoeling is om met deze thesis bestaande theorieën en eerdere onderzoeken te toetsen op de criteria binnen de Surinaamse arbeidsmarkt. Deze toetsing zal informatie bieden over de Surinaamse arbeidsmarkt in de aangegeven perioden. De resultaten van dit onderzoek kunnen als bron gebruikt worden voor een mogelijk vervolgonderzoek. Wetenschappelijk gezien is in algemene zin al veel over de arbeidsmarkt en de arbeidsmarkteconomie geschreven, echter is de verdieping per criteria in de literatuur nog mager te noemen. Daarom zijn onderzoeken als deze van essentieel belang om de gaten in de wetenschappelijke kennis op het gebied van de Surinaamse arbeidsmarkt, arbeidsmarkteconomie en nodige criteria aan te vullen.

Methoden van onderzoek

Dit onderzoek wordt gedaan door middel van deskresearch en een lokaal dagblad waarbij gebruik wordt gemaakt van:

1. Sollicitatie oproepen uit het lokaal dagblad De Ware Tijd
2. Wetenschappelijke websites
3. College literatuur van de Anton de Kom Universiteit
4. Website's van internationale organisaties
5. Boeken uit de bibliotheek van de Anton de Kom Universiteit
6. Wetenschappelijke E-books

Data verzameling

Voor dit onderzoek is de data die wordt geanalyseerd en verwerkt gehaald uit vacatures/sollicitatie oproepen die zijn geplaatst in een Surinaamse lokaal dagblad De Ware Tijd. De vacatures/sollicitatie oproepen zijn van de perioden januari 2015 tot maart 2015 en van januari 2019 tot maart 2019. De data die verzameld en verwerkt wordt zijn:

1. De gevraagde leeftijd
2. Het geslacht
3. De regio waar het beroep wordt verricht
4. De sector waarin het aangeboden beroep zich bevindt
5. Het gestelde opleidingsniveau
6. De werkervaring
7. Het beroepstype

Andere verzamelde data die ook gebruikt worden zijn wetenschappelijke artikelen opgezocht op Google scholar en Springer. Verder is er informatie gehaald uit college literatuur organisatie en arbeidsmarkt door drs. J.M.M Zwegers en het economisch literatuur perspectief op de arbeidsmarkt door dhr. Prof. dr. P.T Paul de Beer. Ook komen internationale organisatie zoals de ILO, ILOSTAT, Eurostat, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) en United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) voor in de verzamelde informatie. Deze wetenschappelijke theorie zal terug te vinden zijn in het theoretisch kader en de resultaten analyse.

Onderzoek aanpak en data-analyse

De aanpak van het onderzoek is de ruwe data die via fotografie is verzameld vast te leggen in Microsoft word. Daarna verder verwerken in het programma SPSS. De verwerkte data zal in het programma SPSS door middel van statistische formules verder worden verwerkt en ingedeeld in diverse tabellen en charts. Na het verwerkingsproces zal de data met elkaar worden vergeleken en geanalyseerd. De vergelijking ziet er als volg uit:

1. Januari 2015 vergelijken met januari 2019
2. Februari 2015 vergelijken met februari 2019
3. Maart 2015 vergelijken met maart 2019
4. Januari 2015 tot maart 2015 vergelijken met januari 2019 tot maart 2019

Er is gekozen voor deze indeling om na te gaan als er zowel op maandbasis als op kwartaal basis verschillen en/of overeenkomsten zijn.

Opbouw van de thesis

Deze thesis is opgebouwd uit een inleiding, drie (3) hoofdstukken en een conclusie.

1. De inleiding
2. Hoofdstuk 1: het theoretisch kader en enkele algemene grondslagen met betrekking tot de arbeidsmarkt, sollicitatie oproepen en de criteria.
3. Hoofdstuk 2: Criteria indeling
4. Hoofdstuk 3: De analyse en resultaten van het onderzoek
5. Conclusie
6. Bron vermelding
7. Bijlage

Validiteit en betrouwbaarheid

Bij het onderzoek kan er slechts een uitspraak worden gedaan over de aangegeven perioden. De verzamelde data is te weinig en de aangegeven onderzoeksperiode is te kort. Er wordt bij dit onderzoek gebruik gemaakt van één lokaal dagblad die slechts een deel van de vraag naar arbeid in Suriname weergeeft. Er zijn in de aangegeven perioden meerdere lokale dagbladuitgevers die ook in hun lokale dagblad vacatures/sollicitatie oproepen hebben geplaatst. De vraag naar arbeid door middel van vacatures uit het lokale dagblad De Ware Tijd is slechts een klein percentage van de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt in Suriname om een definitief beeld te geven of een uitspraak te doen over de werkelijkheid. Het antwoord op de probleemstelling en bijbehorende sub vragen is totaal bestemd voor de aangegeven perioden.

Hoofdstuk 1 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk zullen de theoretische aspecten met betrekking tot de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktwerking in het algemeen aan de orde komen. Van de criteria leeftijd, geslacht, regio, sector, opleidingsniveau, beroep en werkervaring zijn de economische betekenissen gegeven. Ook van de term sollicitatie oproep is de economische betekenis gegeven. Verder zijn er ook theorieën aangekaart die een mogelijke verklaring voor veranderingen en/of overeenkomsten kunnen aan geven. De beschrijving van de genoemde begrippen bestaat uit definities van internationale organisaties, wetenschappelijke literatuur, wetenschappelijke websites, eerdere onderzoeken en college literatuur. Er wordt gebruik gemaakt van economische literatuur, eerdere gerelateerde onderzoeken en andere wetenschappelijk gepubliceerde artikelen. De bovengenoemde begrippen worden gebruikt als verwijzing om de criteria, data en overige verzamelde informatie in de context te plaatsen van het onderzoek. Het theoretisch kader wordt gekoppeld aan de resultaten van het onderzoek.

Arbeidsmarkt

‘De arbeidsmarkt is een heel bijzondere markt, omdat arbeid is gekoppeld aan unieke personen’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). De arbeidsmarkt is een abstracte markt die het economisch geheel omvat van vraag en aanbod zonder dat er een plaats is waar de vragers en aanbieders elkaar ook echt ontmoeten (Dekker, 2019). Een abstracte markt is niet zichtbaar (Dekker, 2019). ‘Door individuele personen worden productieve diensten aangeboden en door individuele arbeidsorganisaties worden deze diensten gevraagd’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, p. 13). De arbeidsmarkt is de gehele vraag naar en aanbod van arbeid (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, pp. 13-14). Het begrip arbeid betekent volgens van Dale: ‘moeite, inspanning van lichamelijke en/of geestelijke krachten om iets te verrichten, te verkrijgen of tot stand te brengen; dus met een doelstelling of als taak, door anderen of zichzelf opgelegd, of als levensnoodzaak’ (Zwegers J. , Organisatie en arbeidsmarkt, 2004). Maar volgens de arbeidsmarkt omschrijving ‘spreken we pas van arbeid als die beroepsmatig, als professie wordt verricht.’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). ‘Met (de productiefactor) arbeid wordt deelgenomen aan een ruilproces’ (Zwegers J. , Organisatie en arbeidsmarkt, 2004). Een andere omschrijving voor arbeid is: ‘alle activiteiten die zowel voordeel bieden aan de mensen die deze activiteiten ontwikkelen, als aan de ‘ontvangers’ ervan’ (Dekker, 2019). Arbeid zijn alle

activiteiten die gepaard gaan met lichamelijke en geestelijke inspanning, die gericht zijn op het bevredigen van menselijke behoeften of die gericht zijn op de productie van goederen en diensten (Van Ruyseveldt & Van Hoof, 1998). ‘In de meeste (traditionele) afbakeningen gaat het vaak om betaalde activiteiten die worden uitgevoerd voor anderen’ (Dekker, 2019). De arbeidsmarkt is een van de belangrijkste markten in onze samenleving. Bijna iedereen neemt er gedurende een belangrijk deel van zijn of haar leven aan deel en is er voor zijn of haar welvaart direct of indirect van afhankelijk (van Dijk, 2001).

Arbeidsmarkt belemmering

Volgens de international labour organization (ILO) worden alle landen geconfronteerd met de uitdaging van een tegenstrijdigheid tussen de vaardigheden die werkgevers op de arbeidsmarkt nodig hebben en die van afgestudeerden van TVET-instellingen of universiteiten (ILO, 2020). "Veel onderzoekers hebben gewezen op mismatches op de arbeidsmarkt als een van de redenen voor zwakke werkgelegenheidstrends" (ILO, 2020). ‘De vaardigheden waar werkgevers om vragen zijn meestal gewoon niet beschikbaar omdat het onderwijssysteem in de minder ontwikkelde of getroffen landen zwak is of niet reageert op de behoeften van de arbeidsmarkt’ (ILO, 2020). ‘Opleidingssystemen zijn mogelijk niet up-to-date om te voldoen aan de eisen van de nieuwe wereld, die een nieuwe generatie werknemers met totaal verschillende vaardigheden vereist’ (ILO, 2020). De bovenstaande theorie kan in het onderzoek gebruikt worden als mogelijke verklaring waarom er in bepaalde sectoren en beroepen minder vraag is. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal is de ene persoon ‘waardevoller’ voor de organisatie dan de andere (Dekker, 2019). Menselijk kapitaal theorie geeft aan dat ervan wordt uitgegaan dat (rationele) werkgevers uiteindelijk de personen met de hoogste diploma’s en de meeste werkervaring selecteren (Dekker, 2019). Ook dit kan bij de criteria werkervaring en opleidingsniveau als mogelijke uitleg of verklaring gebruikt worden.

Criteria

De criteria worden hier economisch beschreven volgens bestaande theorieën en websites van internationale organisaties. Websites als de ILO, KILM en het college literatuur van Zwegers worden hier als hoofdbron gebruikt.

Vereiste 1: Leeftijd

Volgens artikel 3 van de international labour organization (ILO) minimum age convention,1973 (no 138) is de minimumleeftijd 18 jaar en ouder voor toelating tot elk soort dienstverband of werk waar de gezondheid, de veiligheid of de goede zeden van jongeren in gevaar wordt gebracht (ILO, 1973). Verder zegt de ILO minimum age convention,1973 (no 138) dat de algemene minimumleeftijd voor toelating tot arbeid of werk is gesteld op 15 jaar (13 jaar voor licht werk) en de minimumleeftijd voor gevaarlijk werk op 18 jaar (16 jaar onder bepaalde strikte voorwaarden) (ILO, 1973). Het voorziet in de mogelijkheid om in eerste instantie de algemene minimumleeftijd vast te stellen op 14 (12 jaar voor licht werk) wanneer de economie en onderwijsfaciliteiten onvoldoende ontwikkeld zijn (ILO, 1973). Werk dat wordt verricht beneden de aangegeven leeftijd wordt gerekend tot kinderarbeid (ILO, 1973). In het boek van Zwegers wordt er aangegeven ‘hoe hoger de leeftijd, hoe kleiner de kans op werk’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, p. 99). Het bovenstaande zal getoetst worden bij de sollicitatie oproepen.

Leeftijdsindeling ILO

‘De KILM bevat een extra tabel van de ILO-schattingen van de arbeidsparticipatie volgens de volgende gestandaardiseerde leeftijdsgroepen: 15+, 15-24, 15-64, 25-34, 25-54, 35-54, 55-64 en 65+’ (ILO, 2015).

Vereiste 2: Geslacht

Het doel van het ILO is om gelijkheid voor de man en vrouw te stimuleren (ILO, 2010). Er wordt binnen de economie gekeken naar gelijkheid voor mannen en vrouwen op verschillende economische vlakken (ILO, 2010). De ILO 's Decent Work Agenda beoogt kansen bevorderen voor vrouwen en mannen om productief werk te verkrijgen in omstandigheden van vrijheid, gelijkheid, veiligheid en menselijke waardigheid (KILM, 2016). Volgens KILM staan vrouwen voor specifieke uitdagingen bij het bereiken van fatsoenlijk werk (KILM, 2016). Case study aangehaald in paragraaf 1.7 van dit hoofdstuk wijst uit dat vrouwen hun bijdrage gemeten in economische activiteit en economische groei onder zijn potentieel is (Bills, 2018).

Vereiste 3: Regio

Een regio binnen de economie geeft een productie of economisch actieve gebied aan (EconomischWoordenboek, n.d.). De hoeveelheid economische activiteiten in een regio bepaalt de hoeveelheid vraag naar arbeid in zo een regio (Regionaal economisch beleid, 2004, p. 13). Volgens Zwegers speelt de sector verdeling een rol bij de vraag naar arbeid in een regio (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). De vraag naar arbeid in een regio is sterk afhankelijk van regio specifieke kenmerken. Een voorbeeld van een regio-specifieke kenmerk is de aanwezigheid van grondstoffen, energie, arbeidskrachten of een afzetmarkt (van Dijk, 2001).

Vereiste 4: Sector

Een sector is een groep bedrijven en/of instellingen die zich bezighoudt met vergelijkbare economische activiteiten (Nationaal beroepen gids, 2019). Een sector wordt in de volksmond ook vaak branche genoemd (Nationaal beroepen gids, 2019). Door een economie in verschillende sectoren op te splitsen, is een gedetailleerde analyse van de economie als geheel mogelijk (Sectors of the Economy, 2019). Het concept van economische sectoren dateert terug tot in de 17e-eeuw, waar er toen sprake was van een tripartiete economische structuur (Clark, 1940). Deze bestond uit primaire, secundaire en tertiaire economische activiteiten (Clark, 1940).

1. Primaire activiteiten zijn landbouw- of winningsactiviteiten in de natuur en worden beperkt door natuurlijke groeifactoren.
2. Secundaire activiteiten bestaan voornamelijk uit fabricage en productie activiteiten en worden beperkt door mechanische factoren.
3. Tertiaire activiteiten zijn service gericht en afhankelijk op, en beperkt door, menselijke vaardigheid en expertise.

(Clark, 1940)

Om de beperkingen van de tripartiete economische structuur tegen te werken heeft er een uitbreiding plaatsgevonden tot een quataire of quinaire sector (Clark, 1940).

‘Een relatieve daling van de vraag naar arbeid in de primaire en secundaire sector houdt een stijgend aandeel van de tertiaire sector in’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, p. 72).

‘De toenemende betekenis van de tertiaire sector wordt gedeeltelijk veroorzaakt door een verschuiving in de vraag naar arbeid’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, p. 72).

Deze verklaring kan in het onderzoek gebruikt worden als mogelijke verklaring voor verschuivingen binnen de sectoren.

De sectoren indeling die er volgens Zwegers worden gehanteerd zijn:

1. De primaire sector: Bij de primaire sector horen alle beroepen waarin mensen iets uit de natuur halen. Bedrijven halen grondstoffen die nodig zijn om een product te produceren uit de natuur. Voorbeelden van beroepen in de primaire sector: Veeteelt, akkerbouw, tuinbouw, bosbouw, visteelt.
2. De secundaire sector: In de secundaire sector bewerken mensen en bedrijven de producten uit de primaire sector. Deze sector staat bekend als de industriële sector. Voorbeelden van beroepen in de secundaire sector: bakkers, bouwvakkers en meubelmakers
3. De tertiaire sector: Alle mensen en bedrijven die een dienst leveren horen in de tertiaire sector. Dat zijn mensen die niet iets maken dat je vast kunt houden. Deze sector staat bekend als de dienstensector. Voorbeelden van beroepen in de tertiaire sector: leraren, artsen en winkelpersoneel.
4. De quataire sector: deze sector omvat de niet-commerciële dienstverlening. Het gaat om diensten als openbaar bestuur, defensie, onderwijs, zorg, openbare orde en sociale zekerheid. Deze diensten zijn vooral gericht op het welzijn van de burger, maar ondersteunen ook het goed kunnen functioneren van de marktsector. Onder de quataire sector vallen zowel de overheidsdiensten als de door de overheid deels of geheel gesubsidieerde diensten. Voorbeelden zijn ziekenhuizen, verpleeghuizen, brandweer, justitie, defensie, sociaal werk, cultuursector en scholen. (Sectors of the Economy, 2019)

‘De indicator voor werkgelegenheid per sector verdeelt werkgelegenheid in drie brede groepen van economische activiteit: landbouw, industrie en diensten’ (KILM, 2016). Met economische groei wordt er verwacht dat er een verschuiving van de werkgelegenheid van landbouw naar industrie en dienstensectoren zal plaatsvinden (KILM, 2016). In een grote meerderheid van landen is de dienstensector momenteel de grootste sector in termen van werkgelegenheid (KILM, 2016). Uit een case study is gebleken dat de opkomst van technologie ook een bijgedragte aan veranderingen in de vraag naar arbeid levert (Making the labour market work better). Verder wordt er ook aangegeven dat machines banen vervangen in sommige sectoren of beroepen, maar hebben

ook de vraag naar nieuwe diensten gegenereerd en hebben geleid tot een toename van het aantal banen en de werkgelegenheid in andere sectoren (Making the labour market work better).

Vereiste 5: Opleidingsniveau

Opleidingsniveau verwijst naar het opleidingsniveau of de scholing die een persoon heeft voltooid in het onderwijssysteem van het land waar het onderwijs is gevolgd (UNESCO, 2011). Bij een laag opleidingsniveau is de kans kleiner op een beroep (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004, p. 99). Deze verklaring kan in het onderzoek getoetst worden en als mogelijke verklaring worden gebruikt. Onderwijs wordt in ISCED gedefinieerd als onderwijs dat geïnstitutionaliseerd, opzettelijk en gepland is openbare organisaties en herkende particuliere instellingen en, in hun totaliteit, vormen het formele onderwijssysteem van een land (ILO, n.d.). ‘De invloed van de opleidingsrichting is meestal groter dan die van het opleidingsniveau’ (Zwegers J. , Organisatie en arbeidsmarkt, 2004).

Vereiste 6: Beroep

Beroep verwijst naar het soort werk dat in een baan wordt uitgevoerd (ILO, 1988). Het begrip beroep wordt gedefinieerd als een "reeks banen waarvan de belangrijkste taken en plichten worden gekenmerkt door een hoge mate van gelijkheid" (ILO, 1988). Beroepen worden volgens de ISCO beroepen indeling ingedeeld in beroepsgroepen, beroepssegmenten en beroepsklassen (Beroepenindeling ROA-CBS, 2014). De uitgangspunten van de BRC 2014 heeft een verdeling van 114 beroepsgroepen, 41 beroepssegmenten en 13 beroepsklassen. Er is sprake van een rangorde structuur en codering, waarbij de beroepsgroepen genest zijn in de beroepssegmenten en de beroepssegmenten genest zijn in de beroepsklassen (Beroepenindeling ROA-CBS, 2014).

Deze beroepsindeling volgens De internationale standaard beroepenclassificatie (**ISCO**) wordt in de bijlage gedetailleerd weergegeven. Het beroep zal in het onderzoek worden ingedeeld volgens de ISCO. De ISCO is een internationale classificatie van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen. De ISCO-08 is een classificatie van de International Labour Office (ILO) en is de gereviseerde opvolger van de ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations, n.d.).

Vereiste 7: Werkervaring

Werkervaring is een belangrijk waarneembaar productiviteitskenmerk bij het verdienen van menselijk kapitaal schattingen en ontbinding van de loonkloof (Expected Work Experience: A New Human Capital Measure, 2019). Volgens de theorie van het menselijk kapitaal verwerven individuen een opleiding door werkervaring (Maranto & Rodgers, 1984). Werkervaring kan worden verdeeld in:

1. Relevante werkervaring/Essentiële werkervaring
2. Recente werkervaring/laatste werkervaring

(Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004)

Sollicitatie oproep

Een vacature is een onvervulde arbeidsplaats op de arbeidsmarkt, binnen een bedrijf, een organisatie of een overheidsdienst (EconomischWoordenboek, 2019). Een sollicitatie oproep is het kenbaar maken van een onvervulde arbeidsplaats (EconomischWoordenboek, 2019). Volgens de beschrijving van Zwegers is een vacature een ‘arbeidsplaats waarvoor personeel wordt gezocht, die de werkgever zo snel mogelijk in dienst wil nemen’ (Zwegers J. , Organisatie en Arbeidsmarkt, 2004). Een vacature kan op verschillende manier verschijnen namelijk in de lokale dagbladen, tijdschriften, het internet, via andere personen of uitzendkantoren. Er zijn bepaalde onderdelen die standaard in een vacature staan. Deze zijn bijvoorbeeld: De taakomschrijving, De functie-eisen, Het niveau van de functie, Wat biedt het bedrijf jou (EconomischWoordenboek, 2019).

Eerdere onderzoeken

Een gender gelijkheidsonderzoek bij mannen en vrouwen met de leeftijd van 15+ jaar gedaan door het ILO wijst uit dat er op de Afrikaanse arbeidsmarkt meer mannen dan vrouwen worden aangenomen (Goulding, 2013). In Afrikaanse en Aziatische landen zoals Comoros en Zuid-korea blijkt na onderzoek dat er meer vraag is naar mannen dan vrouwen binnen de arbeidsmarkt. Wat leeftijd betreft, verschilt het van land tot land. In landen zoals Afghanistan is 15 jaar de minimale leeftijd, terwijl in Bangladesh en Sri Lanka het 14 jaar is en in Bhutan 13 (Legal minimum age for employment). Volgens Barrett, Bergin en Duffy is de leeftijdsklasse 25 – 34 jaar het meest

gevraagde in EU-landen. Ook is er meer vraag naar mannen (51,2%) dan vrouwen (48,8%). Wat opleidingsniveau betreft, is high education level het hoogst gevold door medium education. Hetzelfde onderzoek wijst ook uit dat in de EU-landen de dienstensector de meeste arbeidsplaatsen biedt. Ook in Amerika wijst een onderzoek uit dat de leeftijdsklasse 25 tot 34 jaar de meest gevraagde leeftijd is op de arbeidsmarkt. Een arbeidsmarktonderzoek gedaan door Johan van der Valk en Annemarie Boelens geeft aan dat er ondanks een stijging van vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt er toch meer mannen dan vrouwen worden aangenomen op de arbeidsmarkt. Uit een eerder onderzoek gedaan in Suriname is te merken dat de twee grootste districten, Paramaribo en Wanica, een jaarlijkse gemiddelde van 3% hebben in de periode 1993 tot 2004 (Ministrie of labour, technological development and environment , 2006). Het onderzoek wijst uit dat het merendeel van het arbeidsaanbod is gevestigd in de districten Paramaribo (53%), Wanica (18%) en Nickerie (7%). Uit een eerder onderzoek gedaan in Suriname is zichtbaar dat handwerk- en ambachtsslieden (14.6%), vakkrachten in de landbouw en visserij (8.9%), dienstverlenende en commerciële beroepen (15.3%) en elementaire beroepen (18.3%) het merendeel van de vraag opmaakte. De resterend vraag was in de sectoren overheid (17.9%), handel (16%) constructie (9%), landbouw, veeteelt, visserij en bosbouw (8%) en industrie 7%) (Ministrie of labour, technological development and environment , 2006). Volgens een onderzoek van KILM zijn in het algemeen hogere opleidingsniveaus geassocieerd met meer succes op de arbeidsmarkt (KILM, 2016). Volgens De Beer (2015) hebben laagopgeleide mensen te maken met verminderde kansen op de arbeidsmarkt ten opzichte van mensen met een hoog opleidingsniveau. Het onderzoek wijst verder uit dat economische globalisering, meritocratisering en technologie de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide mensen beïnvloedt. In andere woorden hoger opgeleiden hebben over het algemeen een grotere kans op een stabiele werkgelegenheid, terwijl de laagopgeleiden te maken hebben met periodes van werkloosheid en weinig werkgelegenheid. Het onderzoek wijst uit dat vanwege de technologie er meer gebruik gemaakt wordt van computers en andere technologische ontwikkelingen, waardoor de vraag naar hoogopgeleide arbeidskrachten toeneemt. De werkzaamheden van laagopgeleiden worden vervangen door nieuwe technologieën en zorgt voor minder vraag naar deze groep arbeidskrachten (Beer D. , 2015). ‘Op de lange termijn is de technologische ontwikkeling van grote betekenis voor de arbeidsmarkt’ (de Koning & de Rooij, 2017). Eerdere onderzoeken over de technologische ontwikkelingen wijzen uit dat de technologie in de toekomst meer invloed zal hebben op sectoren en beroepen. De rol van de technologie zal

ervoor zorgen dat de vraag naar arbeid zal afnemen. Banen die fysiek zwaar en gevaarlijk zijn zullen in de toekomst worden overgenomen door de technologie (Sociaal-Economische Raad, 2019). Binnen de primaire en secundaire sector is door de jaren heen de vraag met dank aan de technologie al afgenomen. Osborne en Frey geven aan dat productieberoepen, bouwberoepen, beroepen in het transport en logistiek, secretariaats- en administratieve beroepen, beroepen in de sfeer van persoonlijke en huishoudelijke diensten en commerciële beroepen door de jaren heen zullen dalen (de Koning & de Rooij, 2017). Terwijl beroepen als managers, beroepen in wetenschap en techniek, zorgberoepen en beroepen in onderwijs en kunst constant zullen blijven of toenemen (de Koning & de Rooij, 2017). Wat opleidingsniveau betreft zijn de verwachte ontwikkelingen over het algemeen gunstig voor hoger opgeleiden. De technologische ontwikkeling stelt hogere eisen voor werkenden en werkzoekenden (Sociaal-Economische Raad, 2019). Dit komt doordat naarmate het niveau van het werk hoger is, de complexiteit ervan toeneemt en de mate van specialisatie afneemt. De bovenstaande theorie kan bij het vereiste beroep als mogelijke uitleg of verklaring worden gebruikt.

Hoofdstuk 2 Criteria indeling

2.1 Inleiding

Om te achterhalen als er verschillen en/of overeenkomsten zijn tussen de criteria bij de vraag naar arbeid tussen genoemde perioden is er gebruik gemaakt van kwantitatief onderzoek. De data voor dit onderzoek is verzameld door middel van deskresearch. Er wordt data verzameld, geanalyseerd en aan de hand van de bevindingen zal er een conclusie worden getrokken. In dit hoofdstuk worden de gehanteerde waarden aangegeven.

Categorisatie

De criteria zullen worden gecategoriseerd voor een overzichtelijk beeld en een overzichtelijke indeling. De verdeling vindt plaats volgens eerdere wetenschappelijke indelingen van soortgelijke onderzoeken die worden aangegeven in het theoretisch kader.

Indeling vereiste 1: Leeftijd

De leeftijd zal worden verdeeld in de categorie:

1. 15-24 jaar
2. 25-40 jaar
3. 41+

Er is gekozen om te beginnen bij de leeftijd 15, omdat het volgens de ILO de basisminimumleeftijd is om arbeid te verrichten (ILO, 1973).

Indeling vereiste 2: Geslacht

Bij het geslacht is de verdeling als volgt:

1. Man (M)
2. Vrouw (V)
3. Man of vrouw (M/V)

Er is gekozen voor deze indeling aan de hand van de verzamelde data. Bij het verzamelen van de data is er zichtbaar dat er wordt gevraagd naar een man, een vrouw of een man/vrouw. Het is bij

meerdere sollicitatie oproepen niet aangegeven. Een reden hiervoor kan zijn dat de keuze bij het interview wordt bepaald.

Indeling vereiste 3: Regio

Hier zal niet naar regio, maar naar districten worden gekeken. Er is gekozen voor een districten indeling omdat er bij de data verzameling is waargenomen dat de vraag zich aan een district koppelt.

De districten die zijn:

1. Paramaribo
2. Wanica
3. Para
4. Saramacca
5. Coronie
6. Nickerie
7. Commewijne
8. Marowijne
9. Brokopondo
10. Sipaliwini

(MINISTERIE VAN REGIONALE ONTWIKKELING EN SPORT, 2019)

Indeling vereiste 4: Sector

Bij de sector ziet de verdeling als volgt uit:

1. Primaire sector
2. Secundaire sector
3. Tertiaire sector
4. Quartaire sector

Er is gekozen voor deze sector indeling omdat deze de economische verdeling is zoals aangegeven in het theoretisch kader. Er is verder ook gekozen voor deze indeling omdat deze overzichtelijk is en in het college literatuur uitgebreid wordt behandeld.

Indeling vereiste 5: Opleidingsniveau

Bij het opleidingsniveau zal er gebruik worden gemaakt van de Surinaamse onderwijs indeling. De categorieën voor het opleidingsniveau zien er als volgt uit:

1. Voortgezet Onderwijs voor Junioren (VOJ). Onder deze opleiding vallen M.U.L.O, L.B.G.O tegenwoordig het L.B.O, L.T.O, L.H.N.O, L.T.S
2. Voortgezet Onderwijs voor Senioren (VOS). Onder deze opleiding vallen AMTO, Natin, Vwo, Havo, IMEAO, SPI, CPI en SMO
3. HBO/W.O. Onder deze opleiding vallen Adekus, IOL, PTC, FHR
4. Staat niet vermeld

Er is bij het opleidingsniveau gekozen voor zo een indeling, omdat het onderzoek zich richt op Suriname. Er is daarom gebruik gemaakt van de Surinaamse onderwijs indeling (Nuffic, 2015).

Indeling vereiste 6: Beroep

De verdeling van de beroepen vindt plaats volgens de beroepenclassificatie van het ISCO. De ISCO is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organisation (ILO).

De verdeling van de beroepen vindt voor de analyse als volgt plaats:

1. Pedagogische beroepen
2. Creatieve en taalkundige beroepen
3. Commerciële beroepen
4. Bedrijfseconomische en administratieve beroepen
5. Managers
6. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
7. Technische beroepen
8. ICT-beroepen
9. Agrarische beroepen
10. Zorg en welzijn beroepen
11. Dienstverlenende beroepen
12. Transport en logistiek beroepen
13. Overig

(Beroepenindeling ROA-CBS, 2014)

Indeling vereiste 7: Werkervaring

De verdeling van werkervaring zal worden gedaan in jaren. De verdeling van hoeveelheid werkervaring voor de analyse zal worden onderverdeeld in:

1. 0-1 jaar
2. 2-4 jaar
3. 5+ jaar
4. Staat niet vermeld

Er is gekozen voor deze verdeling, omdat er tijdens het verzamelen van de data voor werkervaring deze verdeling vaker is tegen gekomen.

Hoofdstuk 3 Resultaten

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de verzamelde data, analyse en resultaat weergegeven. De analyse zal teruggekoppeld worden aan het theoretisch kader om zo een vergelijking te maken met internationale standaarden en eerdere theorieën. Het theoretisch kader zal verder ook gebruikt worden om mogelijke verklaringen te geven. Verder kunnen de bijbehorende tabellen terug worden gevonden in de bijlage.

Januari 2015 in vergelijking met januari 2019

In de maanden januari 2015 en januari 2019 waren er 131 om 140 sollicitatie oproepen. Met januari 2015 als basisjaar is er volgens indexcijfer berekening een stijging van 6,9% in de hoeveelheid vacatures.

$$\frac{140}{131} \times 100 \approx 106,9\%$$

Indexcijfer januari

	Januari 2015	Januari 2019
Vacatures	131	140
Index	100%	106,9%

Leeftijd

Bij de gestelde leeftijd is er bij zowel januari 2015 als januari 2019 een meerderheid bij het 'niet aangeven' van de leeftijd. In januari 2015 is bij 72,5% van de sollicitatie oproepen de leeftijd niet aangegeven. In januari 2019 is er bij 82,1% van de vacatures de leeftijd niet aangegeven. In januari 2015 was de vraag naar '15 – 24 jaar' 11,5% en in januari 2019 was dat 2,1%. Er is hier sprake van een daling van 9,4%. Bij de leeftijdsklasse '25 – 40 jaar' is er in januari 2019 ten opzichte van januari 2015 een stijging van 0,4%. In januari 2015 is er een 0,7% vraag naar 40+ jaar, terwijl er in januari 2019 er geen vraag is. Aan de hand van de bovengenoemde statistieken is zichtbaar dat er in beide perioden het niet vermelden van de leeftijd in hoge percentages voorkomt. Bij het niet

vermelden van de leeftijd is een vergelijking met de ILO-standaarden moeilijk aan te geven. Er kan op die manier geen mogelijke verklaring gegeven worden. Waar de leeftijd wel is vermeld is in beide perioden de vraag naar 15-24 jaar en 25-40 jaar groter dan 41+. Een mogelijke verklaring hier is de theorie van Zwegers. Hoe hoger de leeftijd hoe minder de kans op arbeid. Deze theorie is in beide perioden zichtbaar. Er is duidelijk merkbaar dat er in beide perioden een grote vraag is naar arbeidskrachten onder de leeftijd van 40 jaar. In vergelijking met het eerdere onderzoek die in het theoretische kader is aangegeven is merkbaar dat de resultaten van beide perioden ongeveer hetzelfde beeld vertonen. In het eerdere onderzoek is er net als dit onderzoek de grootste vraag naar mensen tussen deze periode in de leeftijd van 25-34 jaar. Dit is in januari 2015 als januari 2019 merkbaar.

Leeftijd januari

Leeftijdsklasse	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
15-24 jr	11,5% [15]	2,1% [3]	(-) 9,4%
25-40 jr	15,3% [20]	15,7% [22]	(+) 0,4%
41+ jr	0,7% [1]	[0]	(-) 0,7%
Niet aangegeven	72,5% [90]	82,1% [115]	(+) 9,6%

Geslacht

Bij het geslacht was erbij zowel januari 2015 en januari 2019 een gelijke hoeveelheid vraag naar mannen. Er was in januari 2019 een kleine meerderheid in de vraag naar vrouwen vergeleken met januari 2015. Bij beide perioden is de vraag naar een niet gespecificeerd geslacht het grootst. In januari 2015 is dat 94,7% van de vraag en in januari 2019 is dat 94,3%. De bovengenoemde statistieken bij de vraag naar specifiek een man of specifiek een vrouw geven mogelijk aan dat er volgens de beschikbare data en de ILO-gender gelijkheidstheorie is er bij beide perioden er mogelijk sprake is van geslachtsgelijkheid bij de vraag naar specifiek man of specifiek vrouw bij sollicitatie oproepen. De meerderheid ligt in beide perioden echter in de vraag naar man/vrouw. Er kan hierbij slechts een mogelijke verklaring gegeven worden over deze sollicitatie oproepen, omdat in werkelijkheid de eindkeuze afhangt van de werkgever. In vergelijking met het onderzoek gedaan in Zuid-Korea is er hier geen duidelijk beeld te verkrijgen. In sollicitatie oproepen waar er

specifiek wordt gevraagd naar man of specifiek naar een vrouw is de vraag in beide perioden gelijk, terwijl er in het eerdere onderzoek over Zuid-Korea er een grotere vraag is naar mannen dan vrouwen.

Geslacht januari

Geslacht	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
Man	3,1% [4]	2,9% [4]	(-) 0,2%
Vrouw	2,3% [3]	2,9% [4]	(+) 0,6%
Man/Vrouw	94,7% [124]	94,3% [132]	(-) 0,4%

Regio

Bij regio is waarneembaar dat er in januari 2019 100% van de vraag zich bevindt in het district Paramaribo. In januari 2015 is de meerderheid in het district Paramaribo, maar ook in de districten Wanica en Commewijne waren er banen beschikbaar. Dit geeft aan dat de vraag naar arbeid zich in beide perioden bevindt in een geconcentreerde regio. Bij beide perioden is te zien dat Paramaribo de grootste vraag naar arbeid biedt, terwijl in de resterende regio's, volgens de sollicitatie oproepen er weinig tot geen arbeidsvraag is. Volgens de technologie en arbeid theorie is een mogelijke verklaring dat er meer ontwikkeling is in Paramaribo dan in de andere districten. Ook de theorie van het regionaal economisch beleid biedt een mogelijke verklaring. De theorie geeft aan dat zich in dit gebied meer economische activiteiten plaatsvinden dan in andere gebieden. De theorie van Van Dijk kan ook hier als mogelijke verklaring gebruikt worden. De hoge vraag in het district Paramaribo kan zijn dat er binnen dit gebied specifieke regio-kenmerken voorkomen zoals een afzetmarkt of nodige arbeidskrachten.

Regio januari

Regio	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
Paramaribo	89,3% [117]	100% [140]	(+) 10,7%
Wanica	9,2% [12]	0% [0]	(-) 9,2%
Para	0% [0]	0% [0]	0%
Saramacca	0% [0]	0% [0]	0%

Coronie	0% [0]	0% [0]	0%
Nickerie	0% [0]	0% [0]	0%
Commewijne	1,5% [2]	0% [0]	(-) 1,5%
Marowijne	0% [0]	0% [0]	0%
Brokopondo	0% [0]	0% [0]	0%
Sipaliwini	0% [0]	0% [0]	0%

Sector

In januari 2019 geven de Statistieken aan dat er bij de sector een 100% vraag is binnen de tertiaire sector. In januari 2015 is er een 3,1% vraag bij de secundaire en een 4,6% vraag quartaire sector, maar de tertiaire sector met een vraag van 92,4% is ook in deze periode het groots. Een mogelijke verklaring volgens Zwegers is dat de tertiaire sector een stijgende trent vertoont, omdat er een verschuiving van de vraag naar arbeid plaats vindt. Ook de technologie en arbeid theorie heeft een mogelijke verklaring. Dat is dat er bij de primaire en secundaire sector er minder vraag is, omdat deze sectoren veranderen met de technologie. Een mogelijke verklaring is dat de vraag naar menselijke arbeid binnen deze sectoren afneemt, omdat er een overgang tot automatisering plaats vindt. Ook KILM geeft aan dat in de laatste jaren er een verschuiving plaatsvindt binnen sectoren. De theorie van KILM kan ook worden gebruikt als een mogelijke verklaring voor de hoge vraag binnen de tertiaire sector.

Sector januari

Sector	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
Primaire sector	0% [0]	0% [0]	0%
Secundaire sector	3,1% [4]	0% [0]	(-) 3,1%
Tertiaire sector	92,4% [121]	100% [140]	(+) 7,6%
Quartaire sector	4,6% [6]	0% [0]	(-) 4,6%

Opleidingsniveau

In januari 2015 is bij het opleidingsniveau de opleiding voortgezet onderwijs voor senioren(vos) met 45,8% het grootst, gevolgd door HBO/MBA-opleiding 22,9%. Daarna volgen de vacatures/sollicitatie oproepen waar het opleidingsniveau niet is aangegeven met 16,8% en als laatst het voortgezet onderwijs voor junioren(voj) met 14,5%. In januari 2019 is er meer vraag naar HBO/MBA 52,9% gevolgd door voortgezet onderwijs voor senioren(vos) met 38,6%. In januari 2019 zijn vacatures waar de opleiding niet is aangegeven 5% en de opleiding voortgezet onderwijs voor junioren 3,6% net als in januari 2015 het kleinst. Aan de hand van de indeling van het Levels of education in International Standard Classification of Education (ISCED) 2011 kan er een uitspraak gedaan worden dat in januari 2015 er meer vraag is naar medium education gevolgd door de vraag naar high education. In januari 2019 gebeurt het omgekeerde vergeleken met januari 2015. In januari 2019 is er meer vraag naar high education gevolgd door medium education. Verder is er een deel van de vraag die volgens de Levels of education in International Standard Classification of Education (ISCED) 2011 niet in een categorie geplaatst kan worden omdat het opleidingsniveau niet is aangegeven. In vergelijking met het onderzoek van De Beer is er ook hier in beide perioden een heel mindere vraag naar laagopgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat er met de komst van de technologie er meer vraag is naar hoog opgeleiden. Hierbij worden banen van laagopgeleiden vervangen door technologische ontwikkeling. Er zijn meer high education dan medium education opgeleiden. In januari 2015 is er juist een tegenstelling. Er zijn hier juist meer medium education opgeleiden dan high education opgeleiden.

Opleidingsniveau januari

Opleidingsniveau	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
Voortgezet onderwijs voor junioren (Voj)	14,5% [19]	3,6% [5]	(-) 10,9%
Voortgezet onderwijs voor senioren (Vos)	45,8% [60]	38,6% [54]	(-) 7,2%
HBO/MBA	22,9% [30]	52,9% [74]	(+) 30%
Niet aangegeven	16,8% [22]	5% [7]	(-) 11,8%

Beroep

Bij de beroepen is waarneembaar dat er in januari 2015 bedrijfseconomische en administratieve beroepen 37,5%, commerciële beroepen 18,3% en technische beroepen 18,3% het meest voorkomende beroepen zijn bij de vraag naar arbeid. De resterende beroepen waar er vraag naar is, zijn pedagogische beroepen, managers, ICT beroepen, zorg en welzijn beroepen, dienstverlenende beroepen transport en logistiek beroepen, overige beroepen, openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen. Deze beroepen maken gezamenlijk 35,9% van de vraag. In januari 2019 zijn de meest voorkomende beroepen managers 28,6%, bedrijfseconomische en administratieve beroepen 17,9% en technische beroepen 15,7%. De resterende beroepen vormen gezamenlijk 37,8% van de vraag. Een overeenkomst is dus dat in januari 2015 en januari 2019 zowel bedrijfseconomische en administratieve beroepen en technische beroepen in de meest gevraagde beroepen voorkomen. In beide perioden is merkbaar dat bedrijfseconomische en administratieve beroepen een iets wat constante vraag hebben. Een mogelijke verklaring is de Osborne en Frey theorie. Deze theorie zegt dat managers beroepen zullen toenemen en dat is hier ook merkbaar. Verder zegt deze theorie ook dat administratieve beroepen zullen afnemen, maar tussen deze perioden gebeurt juist het omgekeerde.

Beroep januari

Beroep	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
Pedagogische beroepen	0,8% [1]	2,1% [3]	(+) 1,3%
Creatieve en taalkundige beroepen	0% [0]	2,9% [4]	(+) 2,9%
Commerciële beroepen	18,3% [24]	11,4% [16]	(-) 6,9%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	27,5% [36]	17,9% [25]	(-) 9,6%
Managers	4,6% [6]	28,6% [40]	(+) 24%

Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	7,6% [10]	2,9% [4]	(-) 4,7%
Technische beroepen	18,3% [24]	15,7% [22]	(-) 2,6%
ICT-beroepen	2,3% [3]	3,6% [5]	(+) 1,3%
Agrarische beroepen	0% [0]	0% [0]	0%
Zorg en welzijn beroepen	3,1% [4]	0% [0]	(-) 3,1%
Dienstverlenende beroepen	2,3% [3]	2,1% [3]	(-) 0,2%
Transport en logistiek beroepen	2,3% [3]	4,3% [6]	(+) 2%
Overige	13% [17]	8,6% [12]	(-) 4,4%

Werkervaring

Bij de vereiste werkervaring is er in januari 2015 een 69,5% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, een 24,4% naar 2-4 jaar en een 6,1% naar 5+ jaren. In januari 2019 is er een 54,3% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, een 33,6% naar 2-4 jaar en een 12,1% naar 5+ jaren. Een overeenkomst tussen beide perioden is dat de volgorde van het meest naar het minst gevraagde hetzelfde is. De data is niet in lijn met de theorie van Dekker die aangeeft dat er bij de vraag naar arbeid juist wordt gezocht naar werknemers met een hoge werkervaring.

Werkervaring januari

Werkervaring	Januari 2015	Januari 2019	Vershil
0-1 jr	69,5% [91]	54,3% [76]	(-) 15,2%
2-4 jr	24,4% [32]	33,6% [47]	(+) 9,2%
5+ jr	6,1% [8]	12,1 [17]	(+) 6%

Februari 2015 in vergelijking met februari 2019

Aan de hand van de bovenstaande Statistieken is te zien dat er in de maanden februari 2015 en februari 2019 er 130 om 101 vacatures in het lokale dagblad waren. Met februari 2015 als basisjaar is er een daling van 22,3% in de hoeveelheid vacatures/sollicitatie oproepen. Een mogelijke verklaring is volgens de technologie en arbeid theorie in paragraaf 1.6 dat er een daling is bij vraag naar menselijke arbeid vanwege de technologische ontwikkeling.

$$101/130 \times 100 \approx 77,7\%$$

Indexcijfer februari

	Februari 2015	Februari 2019
Vacatures	130	101
Index	100%	77,7%

Leeftijd

Bij de gevraagde leeftijd is er bij zowel februari 2015 (65,4%) als februari 2019 (50,5%) een meerderheid bij het 'niet aangeven' van de leeftijd. In februari 2015 is de vraag naar '15 jaar – 24 jaar' 5,4%. Bij leeftijd indeling is er in februari 2019 (13,9%) meer vraag. De vraag naar '25 jaar – 40 jaar' is in februari 2015 29,2% en neemt in februari 2019 toe tot 33,7%. Er is geen vraag naar '41 jaar en ouder' in februari 2015, maar in februari 2019 is er wel vraag van 2% naar '41 jaar en ouder'. Een overeenkomst is dat in beide perioden de samenstelling van leeftijd bij de vraag naar arbeid ongeveer hetzelfde is. In vergelijking met het eerdere onderzoek is er met uitzondering van het niet aangeven van de leeftijd ook hier een meerderheid in de vraag naar 25-40 jaar. Deze overeenkomst is in beide perioden merkbaar.

Leeftijd februari

Leeftijdsklasse	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
15-24 jr	5,4% [7]	13,9% [14]	(+) 8,5%
25-40 jr	29,2% [38]	33,7% [34]	(+) 4,5%
41+ jr	0% [0]	2% [2]	(+) 2%
Niet aangegeven	65,4% [85]	50,5% [51]	(-) 14,9

Geslacht

Bij het geslacht geven de Statistieken aan dat zowel bij februari 2015 (92,3%) als februari 2019 (76,2%) de vraag naar man of vrouw het grootst is. In februari 2015 is de vraag naar een vrouw (6,2%) groter dan een man (1,5%). In februari 2019 er geen vraag is naar een vrouw, maar wel een vraag naar een man (23,8%) voor de sollicitatie. Een mogelijke verklaring aan de hand van de ILO-gender theorie is dat er in februari 2015 vanwege de gelijke vraag naar man en vrouw er mogelijk sprake kan zijn van gender gelijkheid. Terwijl in februari 2019 de vraag naar een vrouw ontbreekt, is er mogelijk geen sprake van gender gelijkheid. De resultaten van februari 2019 zijn in lijn met het eerdere onderzoek gedaan in Zuid-Korea. Het onderzoek geeft aan dat er een meerderheid in vraag is naar mannen. Met uitzondering van de vraag naar man of vrouw is er ook hier een meerderheid in vraag naar mannen.

Geslacht februari

Geslacht	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
Man	1,5% [2]	23,8% [24]	(+) 22,3%
Vrouw	6,2% [8]	0% [0]	(-) 6,2%
Man/Vrouw	92,3% [120]	76,2% [77]	(-) 16,1%

Regio

Bij regio is waarneembaar dat in februari 2015 en februari 2019 93,1% van de vraag zich bevindt in Paramaribo. In februari 2015 is er verder ook een vraag naar arbeid in Wanica (3,8%), Para (0,8%) en Saramacca (2,3%). In februari 2019 bevindt de resterende vraag zich in Commewijne. In beide perioden is er een geconcentreerde vraag in Paramaribo. Een mogelijke verklaring volgens de technologie en arbeid theorie is dat er meer ontwikkeling is in Paramaribo dan in de andere districten. Ook de theorie van het regionaal economisch beleid biedt een mogelijke verklaring. De theorie geeft aan dat er in dit gebied meer economische activiteiten plaats vinden dan in andere gebieden. Volgens de theorie van Van Dijk is een mogelijke verklaring de aanwezigheid van specifieke regio-kenmerken. Enkele specifieke regio-kenmerken die mogelijk een rol spelen zijn de aanwezigheid van arbeidskrachten.

Regio februari

Regio	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
Paramaribo	93,1% [121]	93,1% [94]	0%
Wanica	3,8% [5]	0% [0]	(-) 3,8%
Para	0,8% [1]	0% [0]	(-) 0,8%
Saramacca	2,3% [3]	0% [0]	(-) 2,3%
Coronie	0% [0]	0% [0]	0%
Nickerie	0% [0]	0% [0]	0%
Commewijne	0% [0]	6,9% [7]	(+) 6,9%
Marowijne	0% [0]	0% [0]	0%
Brokopondo	0% [0]	0% [0]	0%
Sipaliwini	0% [0]	0% [0]	0%

Sector

In februari 2019 geven de Statistieken aan dat er bij de sector een 100% vraag is binnen de tertiaire sector. In februari 2015 is er een 2,3% vraag bij de primaire en bij de quataire sector een 0,8% vraag. In februari 2015 is ook bij de tertiaire sector de meeste vraag naar arbeid. Februari 2015 vergeleken met februari 2019 is er een shift naar de tertiaire sector. Een mogelijke verklaring is de theorie van Zwegers. Deze geeft aan dat er een schift van arbeid is van primaire en secundaire sector naar de tertiaire sector en dat is ook hier merkbaar. Een andere mogelijke verklaring is de technologie en arbeid theorie. De technologie en arbeid theorie geeft aan dat de andere sectoren een mogelijke technologische ontwikkeling ondergaan waar menselijke arbeid minder nodig is. Ook de KILM-theorie geeft een beeld. Deze theorie geeft aan dat er een verschuiving zal plaatsvinden naar de tertiaire sector of de dienstensector.

Sector februari

Sector	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
Primaire sector	2,3% [3]	0% [0]	(-) 2,3%
Secundaire sector	0% [0]	0% [0]	0%
Tertiaire sector	96,9% [126]	100% [101]	(+) 3,1%

Quartaire sector	0,8% [1]	0% [0]	(-) 0,8%
------------------	----------	--------	----------

Opleidingsniveau

In februari 2015 is bij het opleidingsniveau de opleiding voortgezet onderwijs voor senioren(vos) met 50% het meest gevraagd. Ook de HBO/MBA-opleiding met 33,8% heeft een redelijke vraag. Het voortgezet onderwijs voor junioren(voj) is met 16,2% het minst gevraagd. In februari 2019 is de vraag naar voortgezet onderwijs voor senioren(vos) met 38,6% het meest gevraagd. De vacatures met de opleiding voortgezet onderwijs voor junioren (voj) met 33,7% is in deze periode groter dan de opleiding HBO/MBA 27,7%. Een overeenkomst tussen februari 2015 en februari 2019 is dat de vraag naar het opleidingsniveau voortgezet onderwijs voor senioren (vos) in beide perioden het meest voorkomend is. Er is in beide perioden volgens de Levels of education in International Standard Classification of Education (ISCED) 2011 indeling een meerderheid in de vraag naar medium education level, gevolgd door een high education level. Een verschil is dat er in februari 2015 minder vraag was naar low education en meer vraag naar high education vergeleken met februari 2019. Een mogelijke verklaring is de theorie van De Beer. Deze theorie geeft aan dat de vraag naar laagopgeleide arbeiders zal afnemen en vanwege technologische ontwikkelingen zal de vraag naar hoogopgeleiden toenemen. In vergelijking met het eilanden onderzoek is er ook bij deze perioden een tegenstelling. Er is hier sprake van een hogere vraag naar medium opgeleiden.

Opleidingsniveau februari

Opleidingsniveau	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
Voortgezet onderwijs voor junioren (Voj)	16,2% [21]	33,7% [34]	(+) 17,5%
Voortgezet onderwijs voor senioren (Vos)	50% [65]	38,6% [39]	(-) 11,4%
HBO/MBA	33,8% [44]	27,7% [28]	(-) 6,1%
Niet aangegeven	0% [0]	0% [0]	0%

Beroep

Bij de beroepen is te zien dat er in februari 2015 managers beroepen 27,7%, commerciële beroepen 21,5% en bedrijfseconomische en administratieve beroepen 12,3% de 3 meest voorkomende beroepen zijn. In februari 2015 is er ook een redelijke vraag naar openbaar, veiligheid en juridische beroepen 11,5%, technische beroepen 10% en overige beroepen 10,8%. In 2019 zijn technische beroepen 26,7%, bedrijfseconomische en administratieve beroepen 14,9% en Transport en logistieke beroepen 23,8% het meest voorkomend. Een overeenkomst tussen januari 2015 en januari 2019 is dat bedrijfseconomische en administratieve beroepen in beide perioden het meest voorkomen. Bij de data van deze perioden is te merken dat er juist een tegenstelling is met de theorie van Osborne en Frey. Die theorie geeft aan dat bedrijfseconomische en administratieve beroepen een dalende trend zullen vertonen, maar tonen juist hier een stijgende trend.

Beroep februari

Beroep	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
Pedagogische beroepen	0% [0]	0% [0]	0%
Creatieve en taalkundige beroepen	0% [0]	1% [1]	(+) 1%
Commerciële beroepen	21,5% [28]	6,9% [7]	(-) 14,6%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	12,3% [16]	14,9% [15]	(+) 2,6%
Managers	27,7% [36]	9,9% [10]	(-) 17,8%
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	11,5% [15]	8,9% [9]	(-) 2,6%

Technische beroepen	10% [13]	26,7% [27]	(+) 16,7%
ICT-beroepen	1,5% [2]	1% [1]	(-) 0,5%
Agrarische beroepen	0% [0]	0% [0]	0%
Zorg en welzijn beroepen	0,8% [1]	0% [0]	(-) 0,8%
Dienstverlenende beroepen	2,3% [3]	2% [2]	(-) 0,3%
Transport en logistiek beroepen	1,5% [2]	23,7% [24]	(+) 22,2%
Overige	10,8% [14]	5% [5]	(-) 5,8%

Werkervaring

Bij de vereiste werkervaring is er in februari 2015 een 66,2% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, 21,5% naar 2-4 jaar en 12,3% naar 5+ jaren. In februari 2019 is er een 65,3% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, een 26,7% naar 2-4 jaar en een 7,9% naar 5+ jaren. Een overeenkomst tussen beide perioden is dat de volgorde van het meest naar het minst gevraagde hetzelfde is. De data is niet in lijn met de theorie van Dekker die aangeeft dat er bij de vraag naar arbeid juist wordt gezocht naar werknemers met een hoge werkervaring.

Werkervaring februari

Werkervaring	Februari 2015	Februari 2019	Vershil
0-1 jr	66,2% [86]	65,3% [66]	(-) 0,9%
2-4 jr	21,5% [28]	26,7% [27]	(+) 5,2%
5+ jr	12,3% [16]	7,9% [8]	(-) 4,4%

Maart 2015 in vergelijking met maart 2019

Aan de hand van de bovenstaande Statistieken is te zien dat er in de maanden maart 2015 en maart 2019 er 109 om 71 sollicitatie oproepen in het lokaal dagblad waren. Met maart 2015 als basisjaar is er een daling is van 34,86% in de hoeveelheid vacatures.

$$\frac{71}{109} \times 100 \approx 65,1\%$$

Indexcijfer maart

	Maart 2015	Maart 2019
Vacatures	109	71
Index	100%	65,1%

Leeftijd

Bij de gevraagde leeftijd is er bij maart 2015 met 64,2% en maart 2019 met 59,2% een meerderheid bij het 'niet aangeven' van de leeftijd. In maart 2015 is er minder vraag naar '15 jaar – 24 jaar' 9,2% dan naar '25 jaar – 40 jaar' 26,6%. In maart 2019 is dat ook het geval. Er is minder vraag naar '15 jaar – 24 jaar' 4,2% dan naar '25 jaar – 40 jaar' 36,6%. In beide perioden is er geen vraag naar de leeftijdsklasse '41 jaar en ouder'. Het feit dat een grote hoeveelheid niet is aangeven maakt het moeilijk om een vergelijking te maken met de theorie. Wat wel duidelijk is, is dat de leeftijdsklasse 25 jaar – 40 jaar in beide perioden de meest voorkomende is. Ook hier is er een overeenkomst met het onderzoek gedaan in Zuid-Korea. De leeftijd 25-40 jaar is binnen deze perioden als in het eerder onderzoek het grootst.

Leeftijd maart

Leeftijdsklasse	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
15-24 jr	9,2% [10]	4,2% [3]	(-) 5%
25-40 jr	26,6% [29]	36,6% [26]	(+) 10%
41+ jr	0% [0]	0% [0]	0%
Niet aangegeven	64,2% [70]	59,2% [42]	(-) 5%

Geslacht

Bij het geslacht geven de Statistieken aan dat bij maart 2015 met 95,4% en maart 2019 met 85,9% de vraag naar man of vrouw het meest voorkomen. In maart 2015 is de vraag naar een vrouw 2,8% groter dan de vraag naar een man 1,8%. In maart 2019 is er geen vraag naar een vrouw, maar wel vraag naar een man voor de sollicitatie. Een theorie die als mogelijke verklaring kan worden gebruikt is het ILO-theorie. Er is volgens de data een gelijke kans voor de man zowel voor de vrouw op de arbeidsmarkt, maar de eindkeuze ligt bij de werkgever. In vergelijking met het eerdere onderzoek gedaan in Zuid-Korea is het moeilijk om een verband te leggen. De statistieken geven geen duidelijk beeld over de hoeveelheid vraag naar mannen en vraag naar vrouwen.

Geslacht maart

Geslacht	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
Man	1,8% [2]	14,1% [10]	(+) 12,3%
Vrouw	2,8% [3]	0% [0]	(-) 2,8%
Man/Vrouw	95,4% [104]	85,9% [61]	(-) 9,5%

Regio

Bij regio is zichtbaar dat er in maart 2015 met 89,9% en maart 2019 97,2%, Paramaribo het meest voorkomt. Maart 2019 heeft in Commewijne 2,8% en in de overige regio's geen vraag. Maart 2015 heeft ook in Wanica 9,2% en Saramacca 0,9% een vraag. Een mogelijke verklaring volgens de regionaal economisch beleid theorie is dat Paramaribo een economisch actief gebied is waar er een constante vraag is. Een andere verklaring volgens de technologie en arbeid theorie kan zijn dat vanwege de ontwikkeling van de technologie in de andere districten er geen behoefte is voor menselijk arbeid of deze gebieden zijn economisch niet zo actief. Ook de theorie van Van Dijk kan hier als mogelijke verklaring gebruikt worden. De hoge vraag in het district Paramaribo kan zijn dat er binnen dit gebied specifieke regio-kenmerken voorkomen zoals een afzetmarkt of nodige arbeidskrachten.

Regio maart

Regio	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
Paramaribo	89,9% [98]	97,2% [69]	(+) 7,3%
Wanica	9,2% [10]	0% [0]	(-) 9,2%
Para	0% [0]	0% [0]	0%
Saramacca	0,9% [1]	0% [0]	(-) 0,9%
Coronie	0% [0]	0% [0]	0%
Nickerie	0% [0]	0% [0]	0%
Commewijne	0% [0]	2,8% [2]	(+) 2,8%
Marowijne	0% [0]	0% [0]	0%
Brokopondo	0% [0]	0% [0]	0%
Sipaliwini	0% [0]	0% [0]	0%

Sector

In maart 2015 is er een 99,1% vraag binnen de tertiaire sector en een 0,9% binnen de primaire sector. In maart 2019 is er een 95,8 % vraag binnen de tertiaire sector en een 4,2% binnen de quataire sector. Een overeenkomst tussen maart 2015 en maart 2019 is dat bij beide perioden de tertiaire sector de meest voorkomende sector is. Een mogelijke verklaring is de technologie en arbeid theorie verklaring. Deze is dat door de technologische ontwikkeling in de andere sectoren er geen behoefte is voor menselijke arbeid.

Sector maart

Sector	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
Primaire sector	0,9% [1]	0% [0]	(-) 0,9%
Secundaire sector	0% [0]	0% [0]	0%
Tertiaire sector	99,1% [108]	95,8% [68]	(-) 3,3%
Quataire sector	0% [0]	4,2% [3]	(+) 4,2%

Opleidingsniveau

Bij het opleidingsniveau is er bij maart 2015 een 49,5% vraag bij het opleidingsniveau voortgezet onderwijs voor senioren (vos). Er is verder een 26,6% vraag naar HBO/MBA en een 15,6% vraag naar voortgezet onderwijs voor junioren (voj). In maart 2015 is er ook een 8,3% vraag waar het opleidingsniveau niet is aangegeven. In maart 2019 is er een 42,3% vraag bij het opleidingsniveau voortgezet onderwijs voor senioren (vos). Er is verder een 39,4% vraag naar HBO/MBA en 15,5% vraag naar voortgezet onderwijs voor junioren (voj). Er is in maart 2019 een 2,8% vraag waar het opleidingsniveau niet is aangegeven Volgens het Levels of education in International Standard Classification of Education (ISCED) 2011 komt het medium education level bij beide perioden het meest voor gevolgd door het high education level. Een overeenkomst is dus, dat beide perioden dezelfde education level vertonen. In vergelijking met het eilanden onderzoek is er ook bij deze perioden hetzelfde beeld zichtbaar als de vorige perioden. Hier is er ook sprake van een hogere vraag naar het medium opleidingsniveau.

Opleidingsniveau maart

Opleidingsniveau	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
Voortgezet onderwijs voor junioren (Voj)	15,6% [17]	15,5% [11]	(-) 0,1%
Voortgezet onderwijs voor senioren (Vos)	49,5% [54]	42,3% [30]	(-) 7,2%
HBO/MBA	26,6% [29]	39,4% [28]	(+) 12,8%
Niet aangegeven	8,3% [9]	2,8% [2]	(-) 5,5%

Beroep

Bij de beroepen geven de statistieken aan dat er in maart 2015 managers beroepen 19,3%, bedrijfseconomische en administratieve beroepen 20,2% en technische beroepen 18,3% de meest gevraagde beroepen zijn. In maart 2019 zijn bedrijfseconomische en administratieve beroepen 21,1%, managers beroepen 21,1% en Transport en logistieke beroepen 16,9% het meest voorkomende beroepen. Een overeenkomst is dat in maart 2015 en maart 2019 bedrijfseconomische en administratieve beroepen het meest voorkomen. Een theorie die hier

mogelijk getoetst kan worden is de theorie van Osborne en Frey. Deze theorie geeft aan dat managers beroepen zullen toenemen en dat is hier het geval. Verder zegt de theorie van Osborne en Frey dat administratieve beroepen zullen afnemen wat hier juist het tegenovergetelde vertoont.

Beroep maart

Beroep	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
Pedagogische beroepen	0% [0]	0% [0]	0%
Creatieve en taalkundige beroepen	0% [0]	2,8% [2]	(+) 2,8%
Commerciële beroepen	15,6% [17]	9,9% [7]	(-) 5,7%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	20,2% [22]	21,1% [15]	(+) 0,9%
Managers	19,3% [21]	21,1% [15]	(+) 1,8%
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	6,4% [7]	2,8% [2]	(-) 3,6%
Technische beroepen	18,3% [20]	12,7% [9]	(-) 5,6%
ICT-beroepen	0,9% [1]	0% [0]	(-) 0,9%
Agrarische beroepen	0% [0]	0% [0]	0%
Zorg en welzijn beroepen	0% [0]	4,2% [3]	(+) 4,2%
Dienstverlenende beroepen	4,6% [5]	1,4% [1]	(-) 3,2%
Transport en logistiek beroepen	0,9% [1]	16,9% [12]	(+) 16%

Overige	13,8% [15]	7% [5]	(-) 6,8%
---------	------------	--------	----------

Werkervaring

Bij de vereiste werkervaring is er in maart 2015 een 66,1% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, 25,7% naar 2-4 jaar en 8,3% naar 5+ jaren. In maart 2019 is er een 54,9% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, 23,9% naar 2-4 jaar en 21,1% naar 5+ jaren. Een overeenkomst tussen beide perioden is dat de volgorde van het meest naar het minst gevraagde hetzelfde is. De data is niet in lijn met de theorie van Dekker die aangeeft dat er bij de vraag naar arbeid juist wordt gezocht naar werknemers met een hoge werkervaring.

Werkervaring maart

Werkervaring	Maart 2015	Maart 2019	Vershil
0-1 jr	66,1% [72]	54,9% [39]	(-) 11,2%
2-4 jr	25,7% [28]	23,9% [17]	(-) 1,8%
5+ jr	8,3% [9]	21,1% [15]	(+) 12,8%

Eerste kwartaal 2015 in vergelijking met Eerste kwartaal 2019

De Statistieken geven aan dat er in het eerste kwartaal van 2015 en het eerste kwartaal van 2019 er 370 om 312 vacatures in het lokale dagblad waren. Met het eerste kwartaal 2015 als basisjaar is er een daling van 15,68% in de hoeveelheid vacatures. Een terugkoppeling naar het theoretisch kader geeft aan dat de technologische ontwikkeling een mogelijke rol kan spelen bij de afname van de vraag naar arbeid. De ontwikkeling zorgt voor minder menselijke arbeid en meer automatisering.

$$312/370 \times 100 \approx 84,3\%$$

Indexcijfer eerste kwartaal

	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019
Vacatures	370	312
Index	100%	84,3%

Leeftijd

Bij de gevraagde leeftijd is er bij zowel het eerste kwartaal 2015 met 67,6% en het eerste kwartaal 2019 met 66,7% een meerderheid bij het 'niet aangeven' van de leeftijd. In het eerste kwartaal 2015 is de vraag naar '15 jaar – 24 jaar' 8,6% en de vraag naar '25 jaar – 40 jaar' 23,5%. Er is verder ook een 0,3% vraag naar 41 jaar en ouder. In het eerste kwartaal 2019 is er een 6,4% vraag naar 15 jaar – 24 jaar, een 26,3% vraag naar 25 jaar – 40 jaar en een 0,6% vraag naar 41 jaar en ouder. Er zijn hier veel overeenkomsten tussen beide perioden. Bij beide perioden is de volgorde van het meest voorkomende naar de minst voorkomende leeftijdsklasse dezelfde. In vergelijking met het eerdere onderzoek die in het theoretische kader is aangegeven is merkbaar dat de resultaten van beide perioden ongeveer hetzelfde beeld vertonen. In het eerdere onderzoek is er net als dit onderzoek de grootste vraag naar mensen tussen deze periode in de leeftijd van 25-34 jaar. Dit is in januari 2015 als januari 2019 merkbaar.

Leeftijd eerste kwartaal

Leeftijdsklasse	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
15-24 jr	8,6% [32]	6,4% [20]	(-) 2,2%
25-40 jr	23,5% [87]	26,3% [82]	(+) 2,8%
41+ jr	0,3% [1]	0,6% [2]	(+) 0,3%
Niet aangegeven	67,6% [250]	66,7% [208]	(-) 0,9%

Geslacht

Bij het geslacht geven de Statistieken aan dat bij het eerste kwartaal 2015 94,1% en bij het eerste kwartaal 2019 86,5% de vraag naar een niet specifiek geslacht het meest voorkomt. In het eerste kwartaal 2015 is de vraag naar een man 2,2% minder dan de vraag naar een vrouw 3,8%. In het eerste kwartaal 2019 is de vraag naar een man 12,2% groter dan de vraag naar een vrouw 1,3%. Uit de statistieken is te halen dat er volgens de ILO-theorie er bij de vraag naar arbeid gelijke kansen worden geboden voor zowel man als vrouw. In vergelijking met het onderzoek gedaan in Zuid-Korea is er hier geen duidelijk beeld te verkrijgen. In sollicitatie oproepen waar er specifiek wordt gevraagd naar man of specifiek naar een vrouw is de vraag in beide perioden gelijk terwijl er in het eerdere onderzoek over Zuid-Korea er een grotere vraag is naar mannen dan vrouwen. Deze perioden vertonen hetzelfde beeld als de voorgaande perioden. Geen duidelijke verdeling tussen man en vrouw. De perioden gezamenlijk geven aan dat er een meerderheid is in de vraag naar mannen.

Geslacht eerste kwartaal

Geslacht	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
Man	2,2% [8]	12,2% [38]	(+) 10%
Vrouw	3,8% [14]	1,3% [4]	(-) 2,5%
Man/Vrouw	94,1% [348]	86,5% [270]	(-) 7,6%

Regio

In het eerste kwartaal van 2015 geven de Statistieken aan dat er in Paramaribo 90,8%, Wanica 7,3%, Saramacca 1,1%, Commewijne 0,5% en Para 0,3% er vacatures in het lokale dagblad beschikbaar waren. In het eerste kwartaal van 2019 waren er vacatures beschikbaar in Paramaribo 97,1% en Commewijne 2,9%. Een mogelijke verklaring volgens de technologie en arbeid theorie is dat de technologische ontwikkeling ervoor zorgt dat er een afname is in menselijke arbeid in de resterende gebieden, dus vindt er een shift plaats. Een ander mogelijke verklaring volgens het regionaal economisch beleid theorie is dat er een shift plaatsvindt van een minder economisch actief gebied naar een hoger economisch actief gebied. De theorie van Van Dijk kan ook hier als mogelijke verklaring gebruikt worden. De hoge vraag in het district Paramaribo kan zijn dat er binnen dit gebied specifieke regio-kenmerken voorkomen zoals een afzetmarkt of nodige arbeidskrachten.

Regio eerste kwartaal

Regio	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
Paramaribo	90,8% [336]	97,1% [303]	(+) 6,3%
Wanica	7,3% [27]	0% [0]	(-) 7,3%
Para	0,3% [1]	0% [0]	(-) 0,3%
Saramacca	1,1% [4]	0% [0]	(-) 1,1%
Coronie	0% [0]	0% [0]	0%
Nickerie	0% [0]	0% [0]	0%
Commewijne	0,5% [2]	2,9% [9]	(+) 2,4%
Marowijne	0% [0]	0% [0]	0%
Brokopondo	0% [0]	0% [0]	0%
Sipaliwini	0% [0]	0% [0]	0%

Sector

In het eerste kwartaal van 2015 geven de Statistieken aan dat er vraag is bij de primaire sector 1,1%, secundaire sector 1,1%, tertiaire sector 95,9% en de quataire sector 1,9%. In het eerste kwartaal van 2019 is er een vraag bij de tertiaire sector 99% en de quataire sector 1%. Zoals het theoretisch kader het aangeeft, is er een shift naar de tertiaire sector en ook hier is dat merkbaar.

Een mogelijke verklaring volgens de technologie en arbeid theorie is dat de tertiaire sector te maken heeft met menselijke aspecten die moeilijk zijn te vervangen door de technologie. Een andere mogelijke verklaring is dat door de technologische ontwikkeling bij de primaire en secundaire sector de vraag naar menselijke arbeid afneemt. Dit zorgt ervoor dat er een schift is naar de tertiaire sector wat betreft de vraag naar arbeid. Ook KILM geeft aan dat er in de laatste jaren een verschuiving plaatsvindt binnen sectoren. De theorie van KILM kan ook worden gebruikt als een mogelijke verklaring voor de hoge vraag binnen de tertiaire sector.

Sector eerste kwartaal

Sector	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
Primaire sector	1,1% [4]	0% [0]	(-) 1,1%
Secundaire sector	1,1% [4]	0% [0]	(-) 1,1%
Tertiaire sector	95,9% [355]	99% [309]	(+) 3,1%
Quartaire sector	1,9% [7]	1% [3]	(-) 0,9%

Opleidingsniveau

Bij het opleidingsniveau is er bij het eerste kwartaal van 2015 de opleiding voortgezet onderwijs voor senioren(vos) met 48,4% het groots, gevolgd door HBO/MBA-opleiding met 27,8% daarna de vraag voor het voortgezet onderwijs voor junioren (voj) 15,4%. Er is verder ook 8,4% vraag waar het opleidingsniveau niet is aangegeven. In het eerste kwartaal 2019 is de opleiding HBO/MBA met 41,7% het grootst, gevolgd door voortgezet onderwijs voor senioren(vos) met 39,4% en daarna de vraag voor het voortgezet onderwijs voor junioren (voj) 16%. Er is verder ook een 2,9% vraag waar het opleidingsniveau niet is aangegeven. Bij beide perioden is de vraag naar medium education en high education het meest voorkomende. In vergelijking met het onderzoek van De Beer is er ook hier in beide perioden een heel mindere vraag naar laagopgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat er met de komst van de technologie er meer vraag in naar hoog opgeleiden. Hierbij worden banen van laagopgeleiden vervangen door technologische ontwikkeling. Het eerste kwartaal van 2015 in vergelijking met het eilanden onderzoek vertoont het tegenovergestelde wat de resultaten betreft. In 2015 is het medium education level het hoogst.

Opleidingsniveau eerste kwartaal

Opleidingsniveau	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
Voortgezet onderwijs voor junioren (Voj)	15,4% [57]	16% [50]	(+) 0,6%
Voortgezet onderwijs voor senioren (Vos)	48,4% [179]	39,4% [123]	(-) 9%
HBO/MBA	27,8% [103]	41,7% [130]	(+) 13,9%
Niet aangegeven	8,4% [31]	2,9% [9]	(-) 5,5%

Beroep

Bij de beroepen is te zien dat er in het eerste kwartaal van 2015 managers beroepen 17%, bedrijfseconomische en administratieve beroepen 20% en commerciële beroepen 18,6 de meest voorkomende beroepen zijn. In het eerste kwartaal 2019 zijn bedrijfseconomische en administratieve beroepen 17,6%, managers beroepen 20,8% en technische beroepen 18,6% de meest gevraagde beroepen zijn. Een overeenkomst is dat in het eerste kwartaal 2015 en eerste kwartaal 2019 bedrijfseconomische en administratieve beroepen en managers beroepen het meest voorkomen. Een mogelijke verklaring voor managers beroepen stijging is de Osborne en Frey theorie. Deze theorie zegt dat er een constante of stijging zal zijn bij managers beroepen. De theorie zegt verder dat bedrijfseconomische, administratieve en commerciële beroepen zullen dalen, maar dat is aan de hand van de verzamelde data niet het geval. Deze beroepen nemen juist toe.

Beroep eerste kwartaal

Beroep	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
Pedagogische beroepen	0,3% [1]	1% [3]	(+) 0,7%
Creatieve en taalkundige beroepen	0% [0]	2,2% [7]	(+) 2,2%

Commerciële beroepen	18,6% [69]	9,6% [30]	(-) 9%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	20% [74]	17,6% [55]	(-) 2,4%
Managers	17% [63]	20,8% [65]	(+) 3,8%
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	8,6% [32]	4,8% [15]	(-) 3,8%
Technische beroepen	15,4% [57]	18,6% [58]	(+) 3,2%
ICT-beroepen	1,6% [6]	1,9% [6]	(+) 0,3%
Agrarische beroepen	0% [0]	0% [0]	0%
Zorg en welzijn beroepen	1,4% [5]	1% [3]	(-) 0,4%
Dienstverlenende beroepen	3% [11]	1,9% [6]	(-) 1,1%
Transport en logistiek beroepen	1,6% [6]	13,5% [42]	(+) 11,9%
Overige	12,4% [46]	7,1% [22]	(-) 5,3%

Werkervaring

Bij de vereiste werkervaring is er in het eerste kwartaal 2015 66,1% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, 25,7% naar 2-4 jaar en 8,3% naar 5+ jaren. In het eerste kwartaal 2019 is er een 54,9% vraag naar 0-1 jaar werkervaring, 23,9% naar 2-4 jaar en 21,1% naar 5+ jaren. Een overeenkomst tussen beide perioden is dat de volgorde van het meest naar het minst gevraagde hetzelfde is. De data is niet in lijn met de theorie van Dekker die aangeeft dat er bij de vraag naar arbeid juist wordt gezocht naar werknemers met een hoge werkervaring.

Werkervaring eerste kwartaal

Werkervaring	Eerste kwartaal 2015	Eerste kwartaal 2019	Vershil
0-1 jr	67,3% [249]	58% [181]	(-) 9,3%
2-4 jr	23,8% [88]	29,2% [91]	(+) 5,4%
5+ jr	8,9% [33]	12,8% [40]	(+) 3,9%

Bevindingen

Een overeenkomst die beide perioden met elkaar hebben is dat de hoeveelheid vacatures maandelijks daalt. Bij vereiste 1 leeftijd is zichtbaar dat er op maand basis afwisselend een dalende en stijgende trend wordt vertoond tussen de leeftijdsklasse. Op kwartaal basis toont de leeftijdsklasse 25-40 jaar het grootste verschil. De overige criteria vertonen merendeels hetzelfde beeld als er wordt gelet op maand basis. De overeenkomsten bij de overige criteria komen het meest voor bij vereiste 3, vereiste 4 sector en vereiste 6 beroep. Hierbij vertonen enkele indelingen geen enkel verschil. Ook in zijn geheel zijn er met uitzondering van vereiste 3 regio, vereiste 4 sector en criteria 6 beroep, overall verschillen constateerbaar. Het grootste verschil is 30% en het kleinste 0,1%. Uit de resultaten is te halen dat het overgrootste deel van de verschillen zich bevindt onder 14%.

Conclusie

In deze thesis is nagegaan of er verschillen en/of overeenkomsten zijn tussen de criteria bij de vraag naar arbeid. Ten eerste is merkbaar dat de hoeveelheid sollicitatie oproepen elk maand in zowel 2015 als 2019 daalt. De criteria geslacht, sector, regio en werkervaring vertonen in alle vergelijkingen hetzelfde patroon met enkele kleine percentage verschillen. Bij het opleidingsniveau is er een shift naar een hogere opleiding. Er vindt een shift plaats van medium level naar high level. Deze verandering geschiedt volgens de data stapvoets en zijn er in het theoretisch kader enkele verklaringen te vinden hiervoor. Het antwoordt dat gegeven kan worden op de hoofdvraag is dat er zowel verschillen als overeenkomsten zijn. Zoals eerder aangegeven ligt overgrootste deel van de verschillen onder 14%. Het bovenstaande dient ook als antwoord op subvraag 1. Wat verder merkbaar is, is dat eerdere onderzoeken zoals de technologie en arbeid theorie invloed heeft op meerdere sectoren. De technologische ontwikkeling loopt dwars door meerder criteria heen. Technologie kan mogelijk dus de reden zijn voor de verschillen bij de criteria. Er wordt gebruik gemaakt van het woord mogelijk, omdat er wat criteria betreft geen concrete onderzoeken zijn over Suriname zelf. Er zijn meer vergelijkingen met soortgelijke onderzoeken gedaan in het buitenland. Enkele eerdere voorspellingen en soortgelijke buitenlandse onderzoeken zijn wel niet altijd in lijn met de resultaten van dit onderzoek. Dit is vooral te merken bij het vereiste beroep. Bij het vereiste beroep is er in vergelijking met eerdere soortgelijke onderzoeken juist sprake van het omgekeerde. Wat werkervaring betreft, is er een lage werkervaringsvraag wat in tegenstelling is met de theorie van Zwegers. De theorie zegt dat er vraag is naar een hoge werkervaring, maar bij deze resultaten is het niet het geval. Aan de hand van de verzamelde data wordt de conclusie getrokken dat bij dit onderzoek enkele indelingen binnen de criteria geen verschil vertonen terwijl het bij andere indelingen wel het geval is. Met het bovenstaande wordt er antwoord geven op subvraag 2. In vergelijking met internationale onderzoeken is dus zichtbaar dat de criteria leeftijd, geslacht en opleidingsniveau de meeste overeenkomsten vertonen.

Bibliografie

- Beer, D. (2015). *Stabiele kansen voor lager opgeleiden op de arbeidsmarkt*.
- Beer, P., & Velden, C. (2005). *perspectief op de arbeidsmarkt*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Beroepenindeling ROA-CBS. (2014). Opgehaald van beroepenindeling-roacbs-2014%20(2).pdf
- Bills, C. (2018, mei 19). *Female Labor Force Participation and Tertiary*. Opgehaald van https://research.library.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=international_senior
- Clark, C. (1940). *The Conditions of Economic Progress*. London.
- de Koning, J., & de Rooij, M. (2017, december). *Technologie en arbeidsmarkt*. Opgehaald van https://www.seor.nl/Cms_Media/Literatuurstudie-technologie-en-arbeidsmarkt.pdf
- Dekker, F. (2019). *Theorie en praktijk van arbeid*. Amsterdam: auteurs & Boom. Opgehaald van http://www.vakkenweb.nl/vak/ec/html/opdr_ec_h4darbeidsmarkt.pdf
- EconomischWoordenboek*. (sd). Opgehaald van <https://www.economischwoordenboek.nl/zoek/regio>
- EconomischWoordenboek*. (2019). Opgehaald van <https://www.economischwoordenboek.nl/?zoek=vacature>
- Expected Work Experience: A New Human Capital Measure. (2019). 7.
- Goulding, K. (2013). *Gender dimensions of national employment policies*. Opgehaald van https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_232758.pdf
- ILO. (1973). Opgehaald van [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--en/index.htm#:~:text=Minimum%20Age%20Convention%2C%201973%20\(No.&text=This%20fundamental%20convention%20sets%20the,16%20under%20certain%20strict%20c](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--en/index.htm#:~:text=Minimum%20Age%20Convention%2C%201973%20(No.&text=This%20fundamental%20convention%20sets%20the,16%20under%20certain%20strict%20c)
- ILO. (1973). *Convention No. 138*. Opgehaald van <https://www.ilo.org/ipecc/Action/Time-BoundProgrammes/Legal/Conventions/lang--en/index.htm>
- ILO. (1988). *International Standard Classification of Occupations*. Opgehaald van ILO: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/#:~:text=The%20International%20Classification%20of%20Occupations,form%20that%20can%20be%20useful>
- ILO. (2010, june 1). *ILO Gender Equality Action Plan 2010-15*. Opgehaald van https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_179640/lang--en/index.htm
- ILO. (2015). Opgehaald van Key Indicators of the Labour Market: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422457/lang--en/index.htm
- ILO. (2020, December 2). *Labour market relevance (Digital toolkit for quality apprenticeships)*. Opgehaald van <https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/publications/toolkit/system-and-policy-level/labour-market-relevance/lang--en/index.htm>
- ILO. (sd). *Share of youth not in employment*. Opgehaald van https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_NEET_EN.pdf

- International Standard Classification of Occupations*. (sd). Opgehaald van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc--/international-standard-classification-of-occupations--isco-->
- KILM. (2016). Opgehaald van https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf
- Legal minimum age for employment*. (sd). Opgehaald van https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_486151.pdf
- Making the labour market work better*. (sd). Opgehaald van <https://businesscasestudies.co.uk/making-the-labour-market-work-better/>
- Maranto, C., & Rodgers, R. (1984). Does Work Experience Increase Productivity? A Test of the On The Job Training Hypothesis. *The Journal of Human Resources*.
- MINISTERIE VAN REGIONALE ONTWIKKELING EN SPORT. (2019). Opgehaald van <http://regionaldevelopment.gov.sr/contact/districten/>
- Nationaal beroepen gids. (2019). *Nationaal beroepen gids*. Opgehaald van <https://www.nationaleberoepengids.nl/beroepen-per-sector#:~:text=Een%20sector%20is%20een%20groep,de%20zorgsector%2C%20of%20de%20bankensector.&text=De%20namen%20sector%20en%20branche,waarmee%20dan%20hetzelfde%20wordt%20bedoeld.>
- Nuffic. (2015, januari 2). *Onderwijssysteem Suriname*. Opgehaald van <file:///C:/Users/Gio/Desktop/Thesis%20Data/onderwijssysteem-suriname.pdf>
- Regionaal economisch beleid. (2004). 56.
- Sectors of the Economy. (2019, December). *Economics Help*. Opgehaald van <https://www.economicshelp.org/blog/12436/concepts/sectors-economy/>
- UNESCO. (2011). International Standard Classification of Education. 20.
- van Dijk, J. (2001). *Arbeidsmarkt en regio*.
- Van Ruysseveldt, J., & Van Hoof, J. (1998). In *Arbeid in verandering* (p. 7). Deventer: Kluwer bedrijfsinformatie.
- Zwegers, J. (2004). *Organisatie en arbeidsmarkt*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Zwegers, J. (2004). *Organisatie en Arbeidsmarkt*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Bedrijfsinformatie.

Tabellen en grafieken

Statistics eerste kwartaal 2015

	Beroep	Opleidingsniveau	Geslacht	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
N	370	370	370	370	370	370	370

Statistics eerste kwartaal 2019

	Beroep	Opleidingsniveau	Geslacht	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
N	312	312	312	312	312	312	312

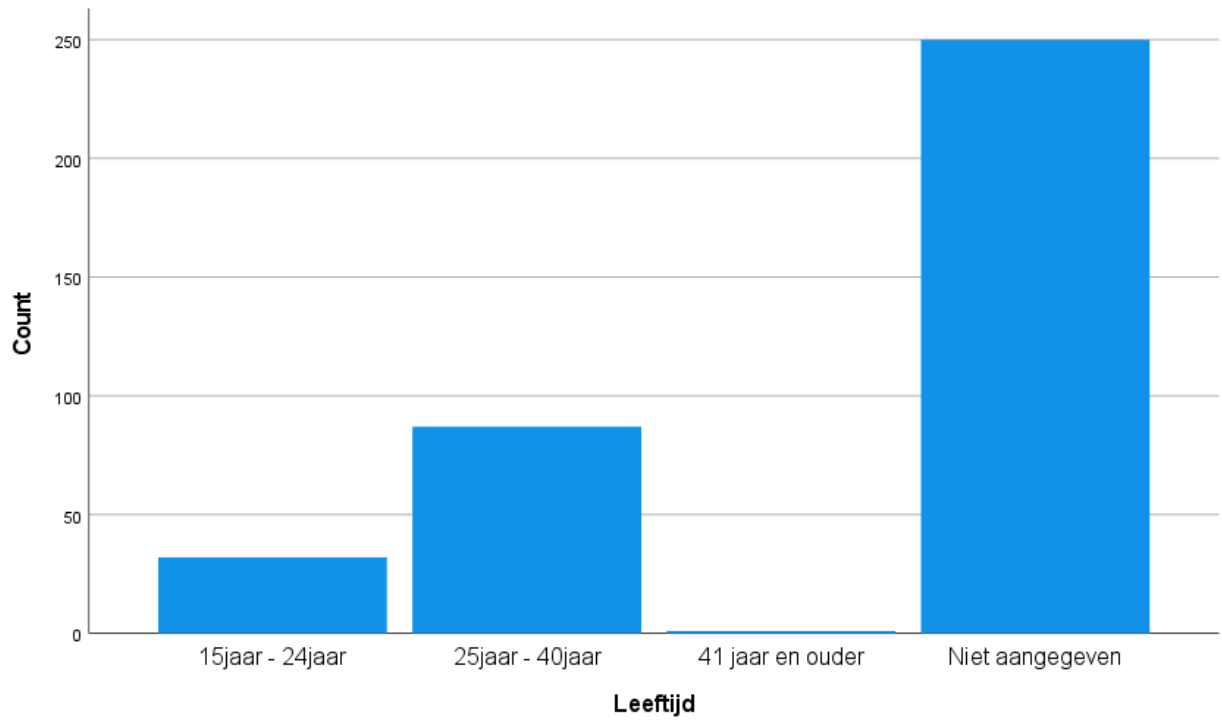
Leeftijd eerste kwartaal 2015

	N	%
15jaar - 24jaar	32	8.6%
25jaar - 40jaar	87	23.5%
41 jaar en ouder	1	0.3%
Niet aangegeven	250	67.6%

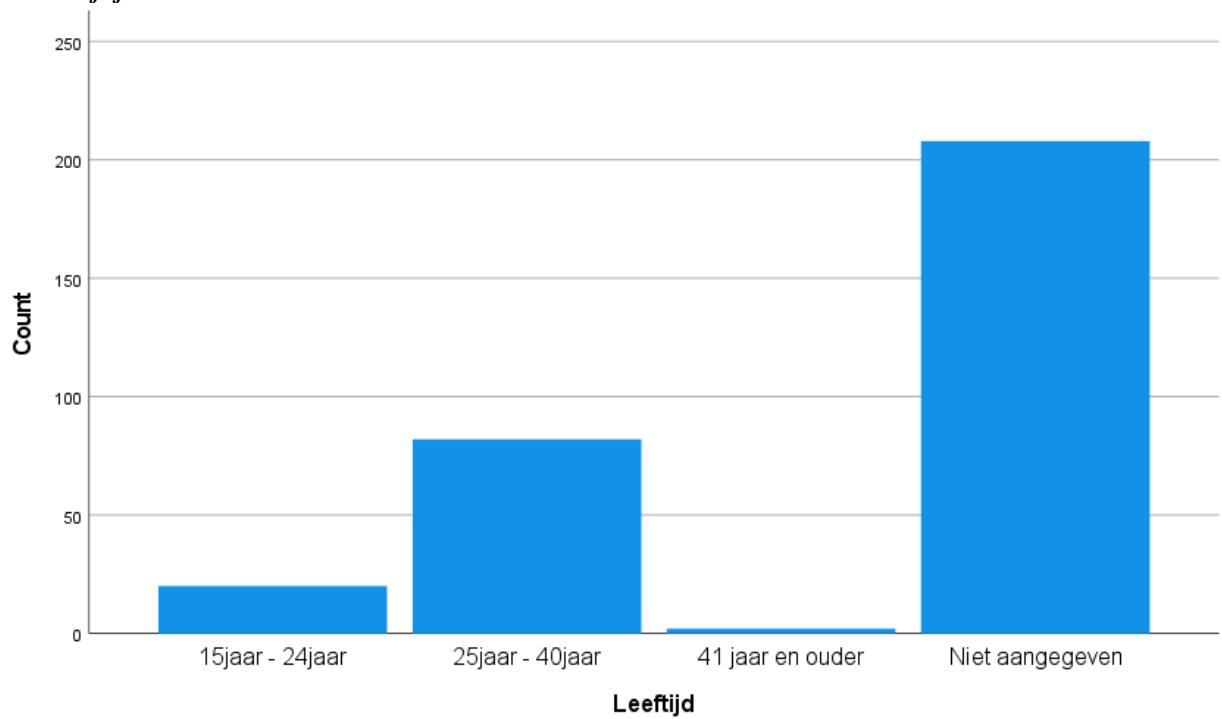
Leeftijd eerste kwartaal 2019

	N	%
15jaar - 24jaar	20	6.4%
25jaar - 40jaar	82	26.3%
41 jaar en ouder	2	0.6%
Niet aangegeven	208	66.7%

Tabel Leeftijd Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Leeftijd Eerste Kwartaal 2019:



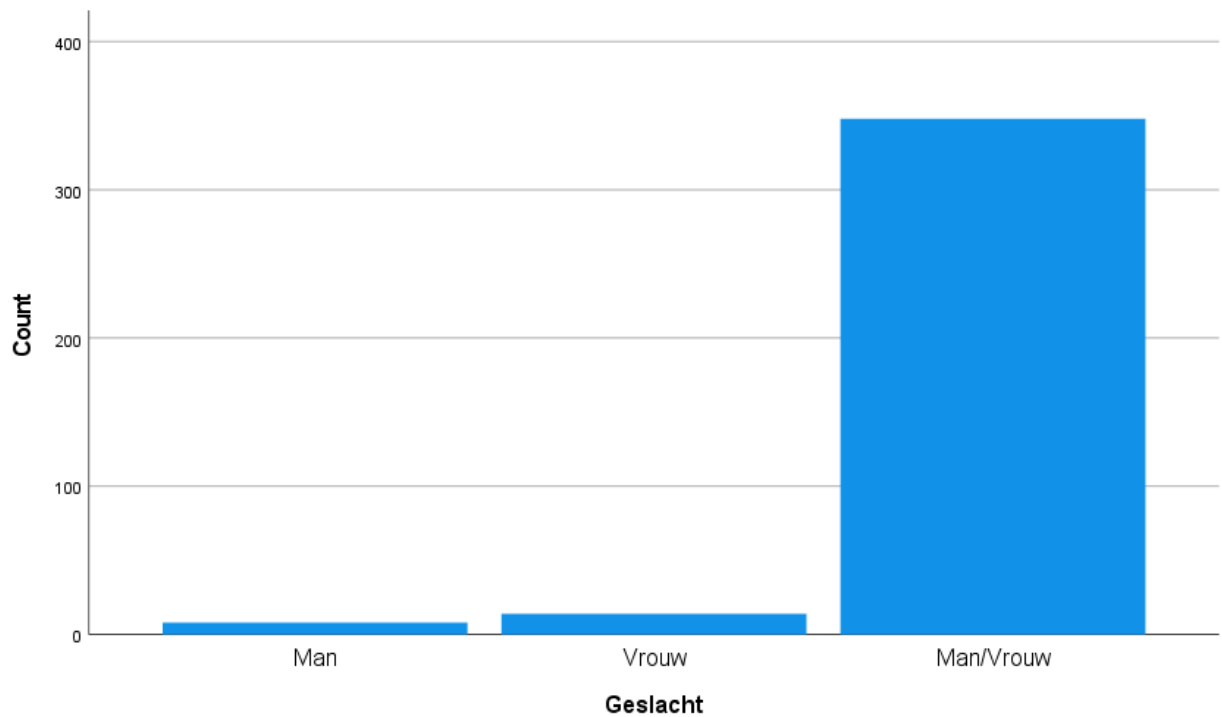
Geslacht eerste kwartaal 2015

	N	%
Man	8	2.2%
Vrouw	14	3.8%
Man/Vrouw	348	94.1%

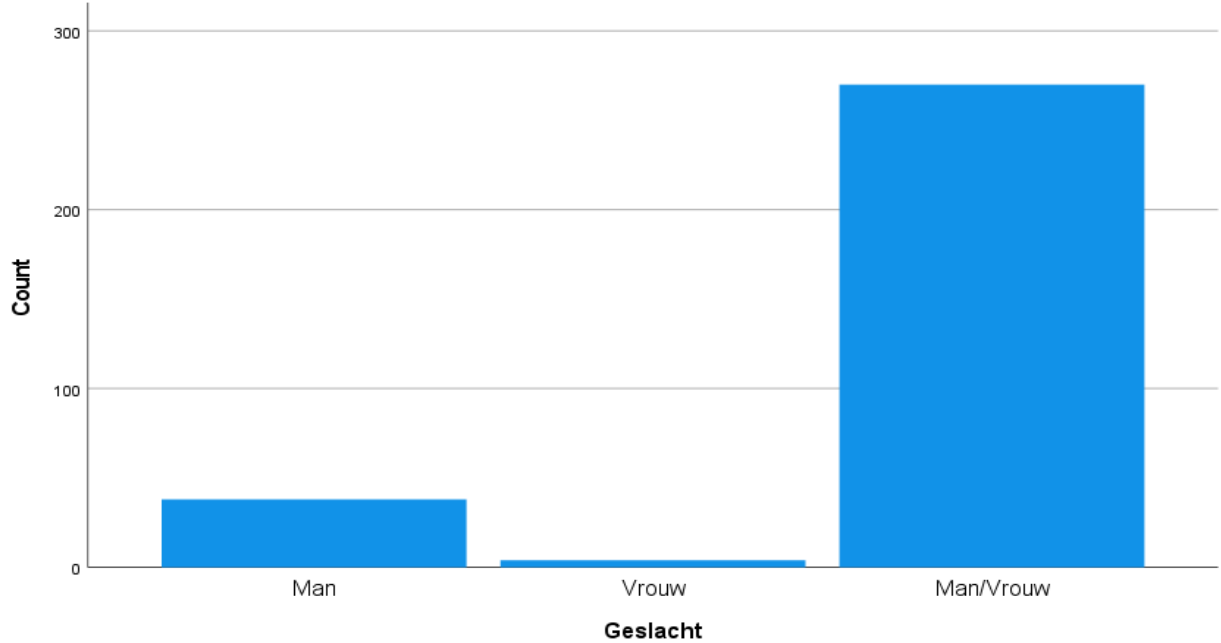
Geslacht eerste kwartaal 2019

	N	%
Man	38	12.2%
Vrouw	4	1.3%
Man/Vrouw	270	86.5%

Tabel Geslacht Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Geslacht Eerste Kwartaal 2019:



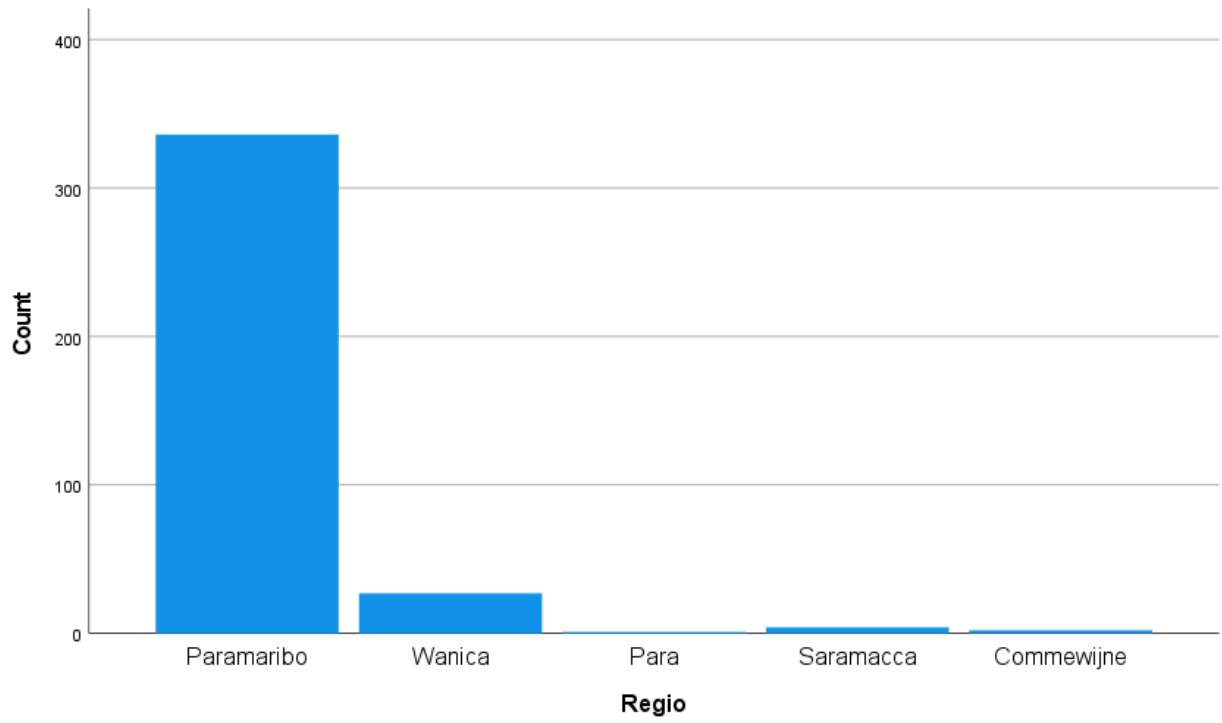
Regio eerste kwartaal 2015

	N	%
Paramaribo	336	90.8%
Wanica	27	7.3%
Para	1	0.3%
Saramacca	4	1.1%
Commewijne	2	0.5%

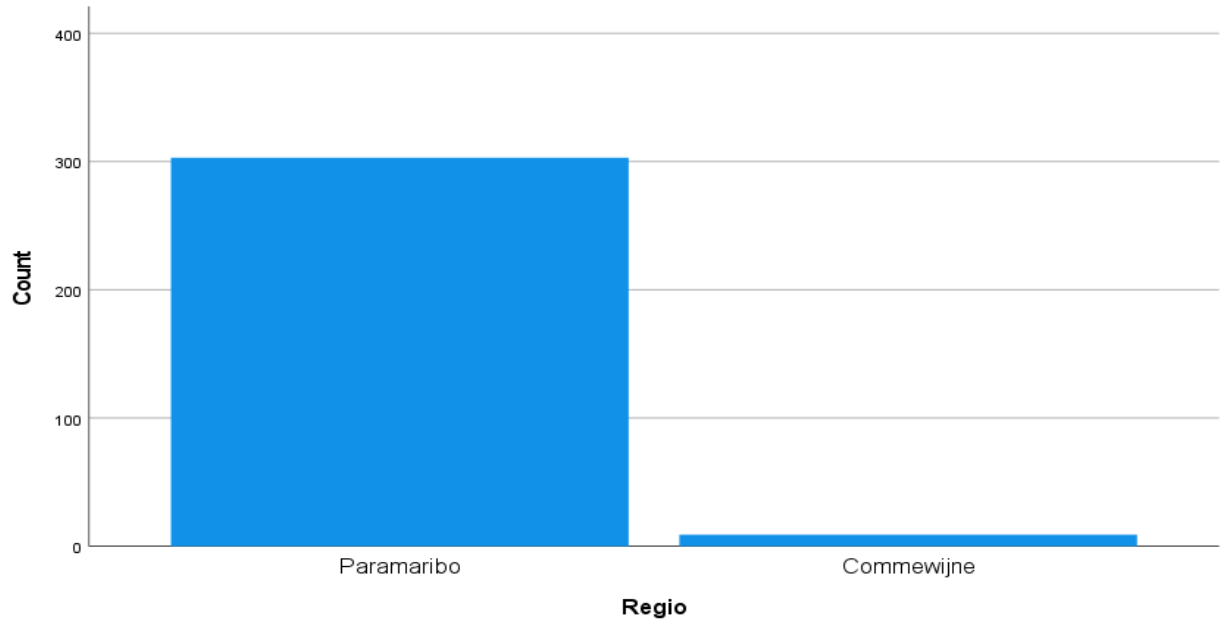
Regio eerste kwartaal 2019

	N	%
Paramaribo	303	97.1%
Commewijne	9	2.9%

Tabel Regio Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Regio Eerste Kwartaal 2019:



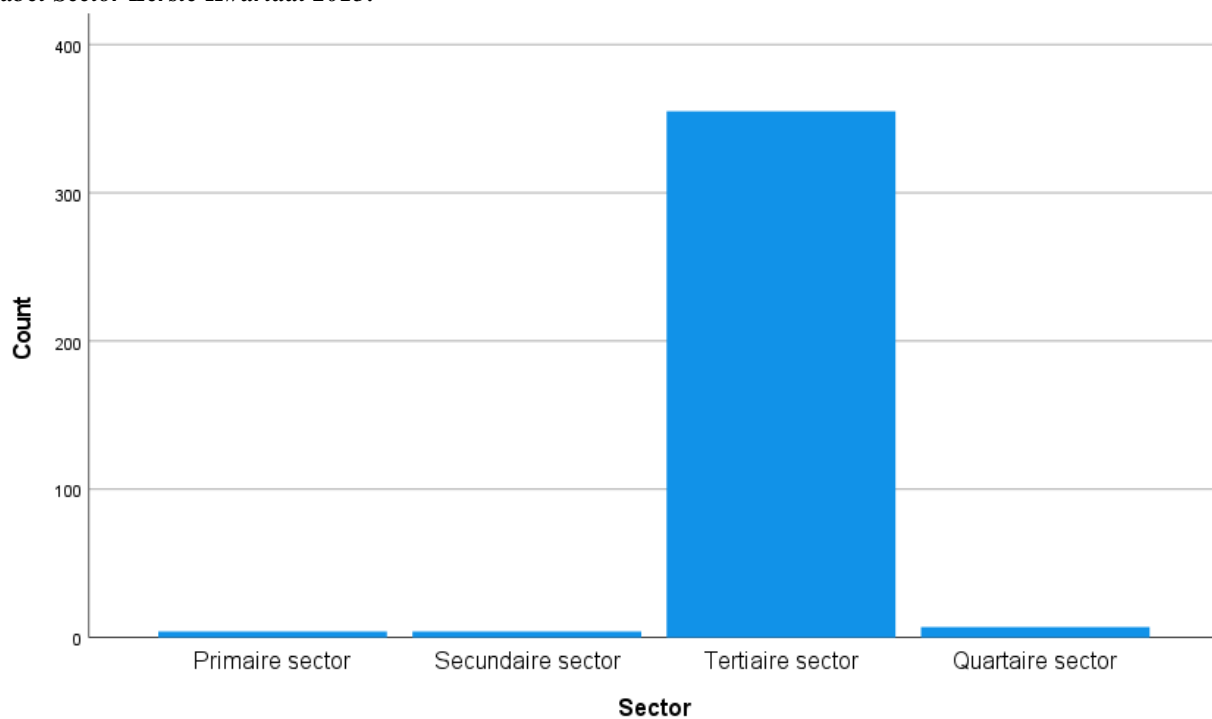
Sector eerste kwartaal 2015

	N	%
Primaire sector	4	1.1%
Secundaire sector	4	1.1%
Tertiaire sector	355	95.9%
Quartaire sector	7	1.9%

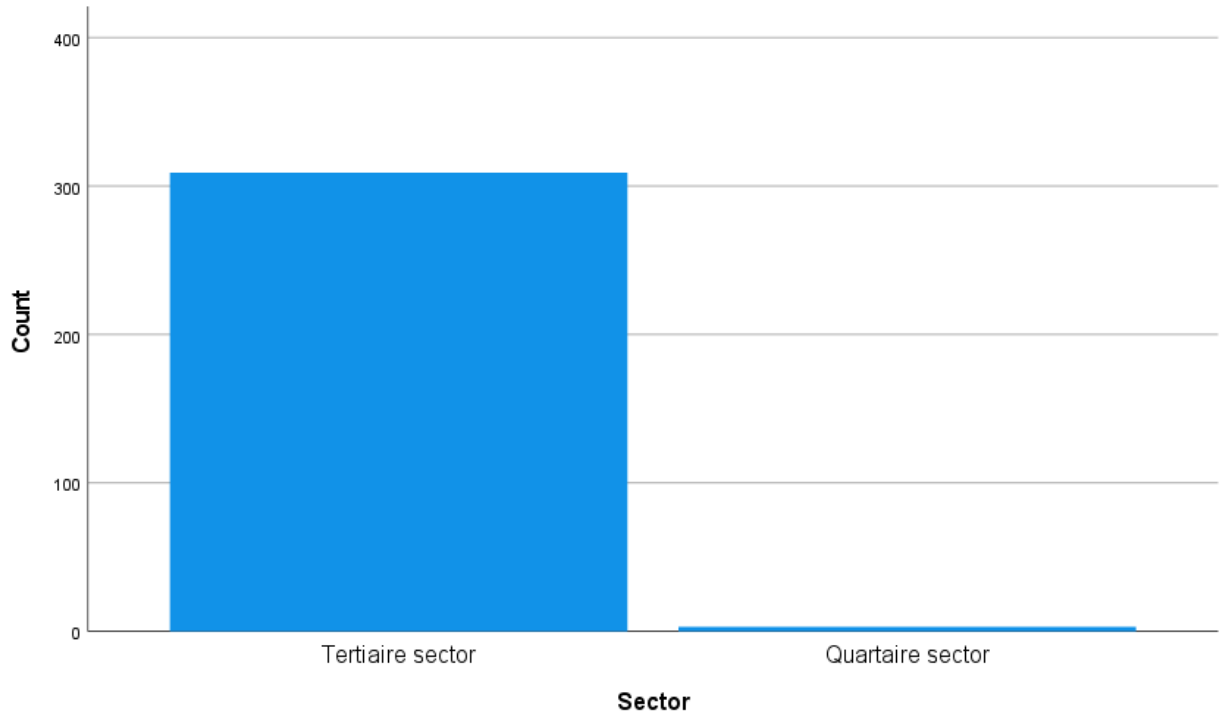
Sector eerste kwartaal 2019

	N	%
Tertiaire sector	309	99.0%
Quartaire sector	3	1.0%

Tabel Sector Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Sector Eerste Kwartaal 2019:



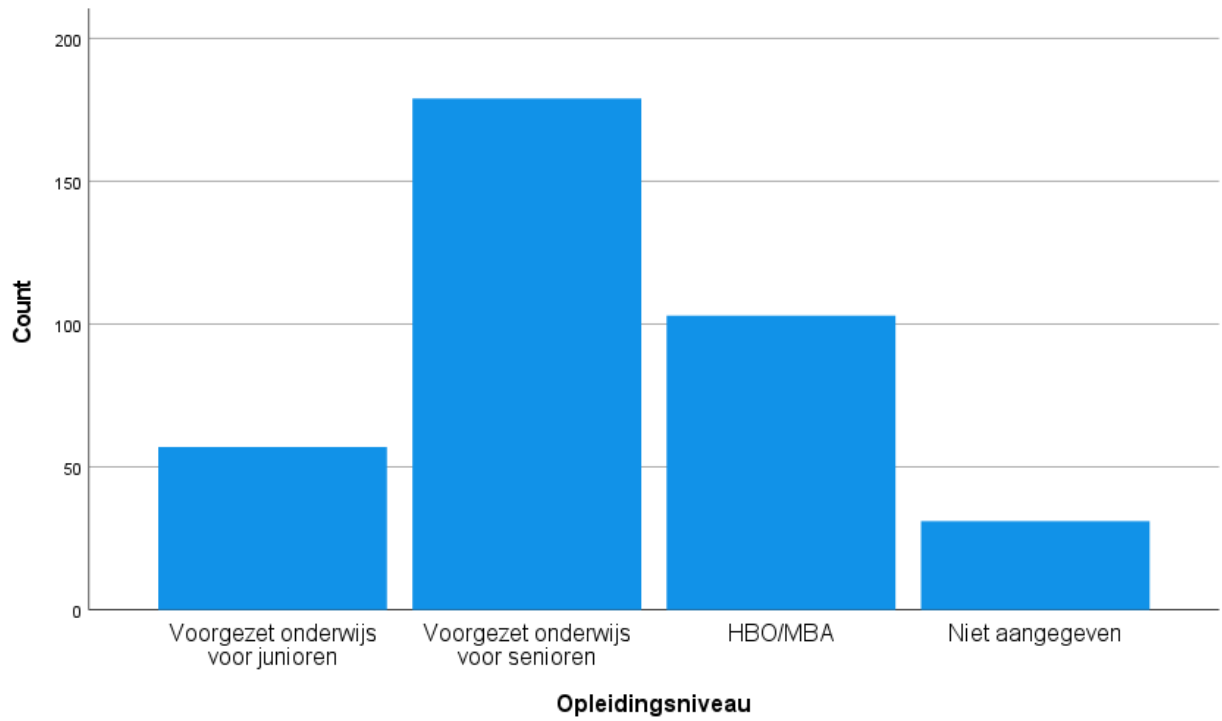
Opleidingsniveau eerste kwartaal 2015

	N	%
Voortgezet onderwijs voor junioren	57	15.4%
Voortgezet onderwijs voor senioren	179	48.4%
HBO/MBA	103	27.8%
Niet aangegeven	31	8.4%

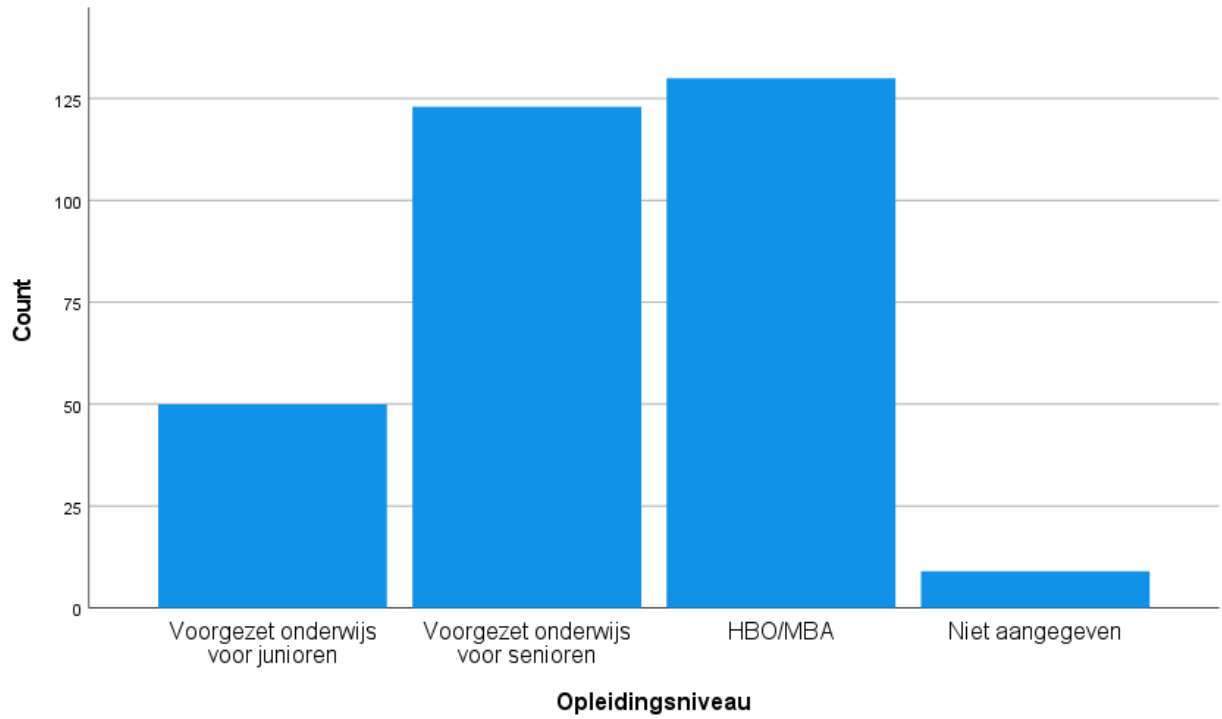
Opleidingsniveau eerste kwartaal 2019

	N	%
Voortgezet onderwijs voor junioren	50	16.0%
Voortgezet onderwijs voor senioren	123	39.4%
HBO/MBA	130	41.7%
Niet aangegeven	9	2.9%

Tabel Opleidingsniveau Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Opleidingsniveau Eerste Kwartaal 2019:



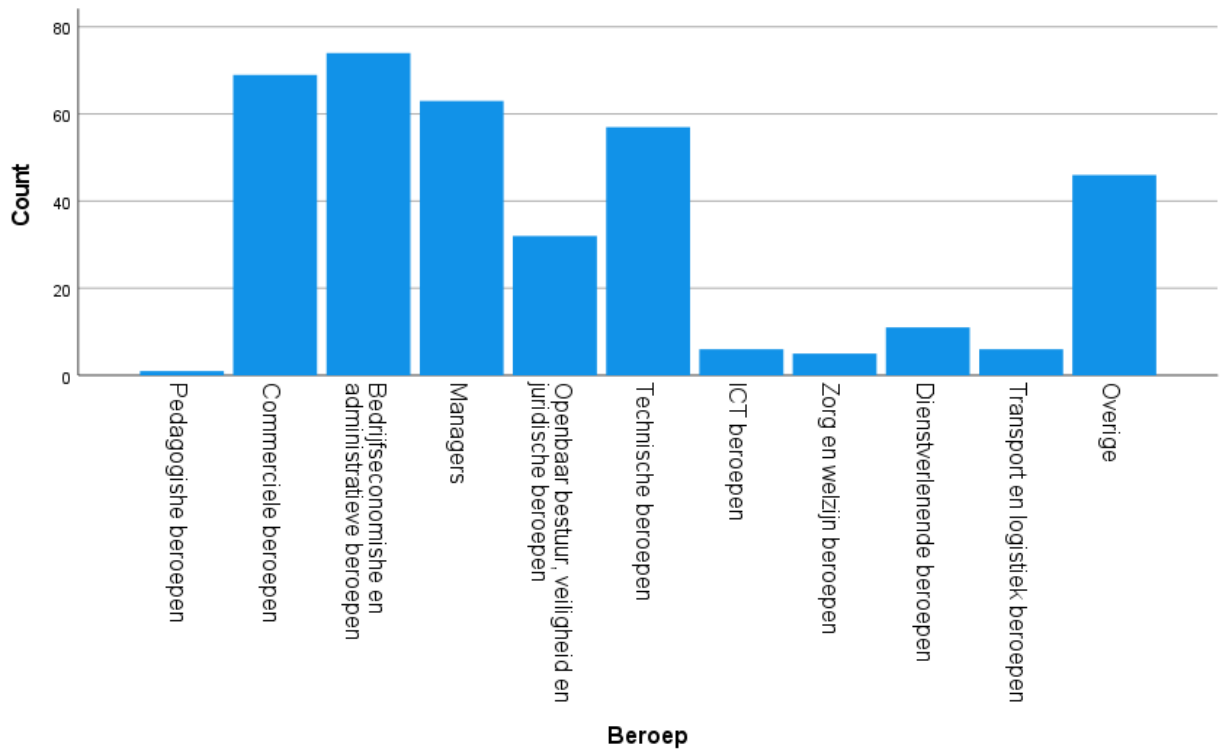
Beroep eerste kwartaal 2015

	N	%
Pedagogische beroepen	1	0.3%
Commerciële beroepen	69	18.6%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	74	20.0%
Managers	63	17.0%
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	32	8.6%
Technische beroepen	57	15.4%
ICT beroepen	6	1.6%
Zorg en welzijn beroepen	5	1.4%
Dienstverlenende beroepen	11	3.0%
Transport en logistiek beroepen	6	1.6%
Overige	46	12.4%

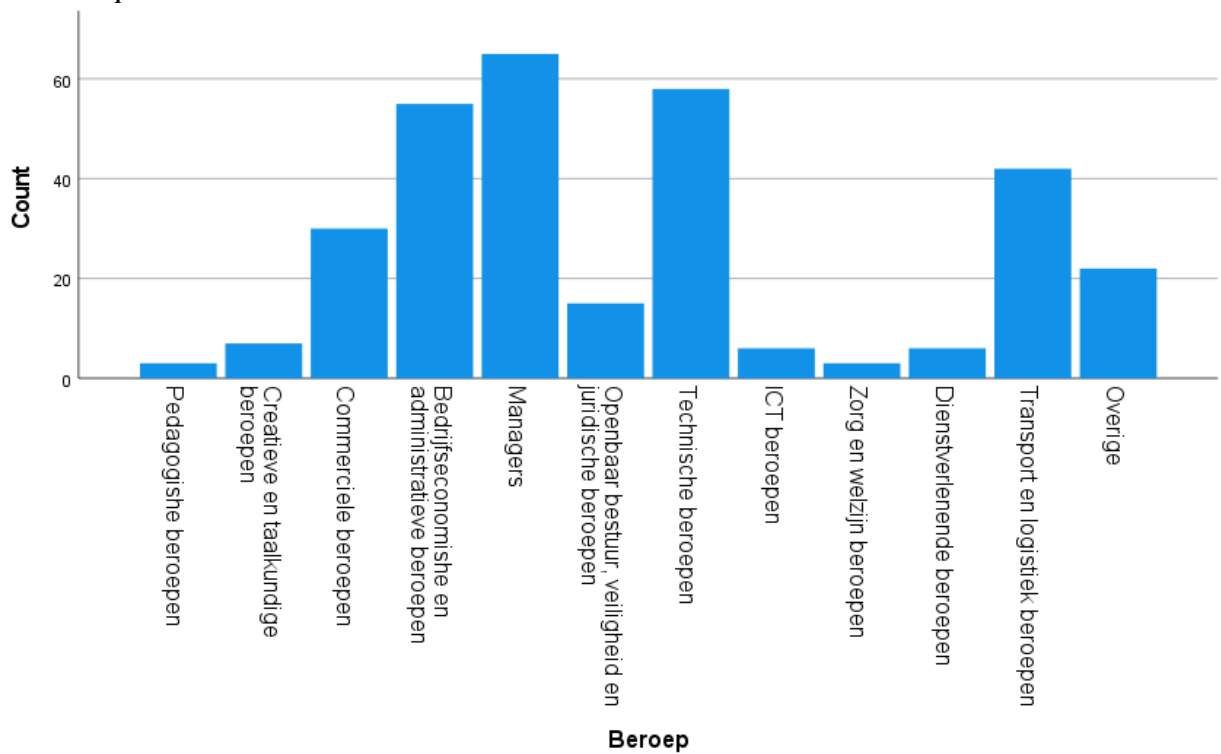
Beroep eerste kwartaal 2019

	N	%
Pedagogische beroepen	3	1.0%
Creatieve en taalkundige beroepen	7	2.2%
Commerciële beroepen	30	9.6%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	55	17.6%
Managers	65	20.8%
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	15	4.8%
Technische beroepen	58	18.6%
ICT beroepen	6	1.9%
Zorg en welzijn beroepen	3	1.0%
Dienstverlenende beroepen	6	1.9%
Transport en logistiek beroepen	42	13.5%
Overige	22	7.1%

Tabel Beroep Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Beroep Eerste Kwartaal 2019:



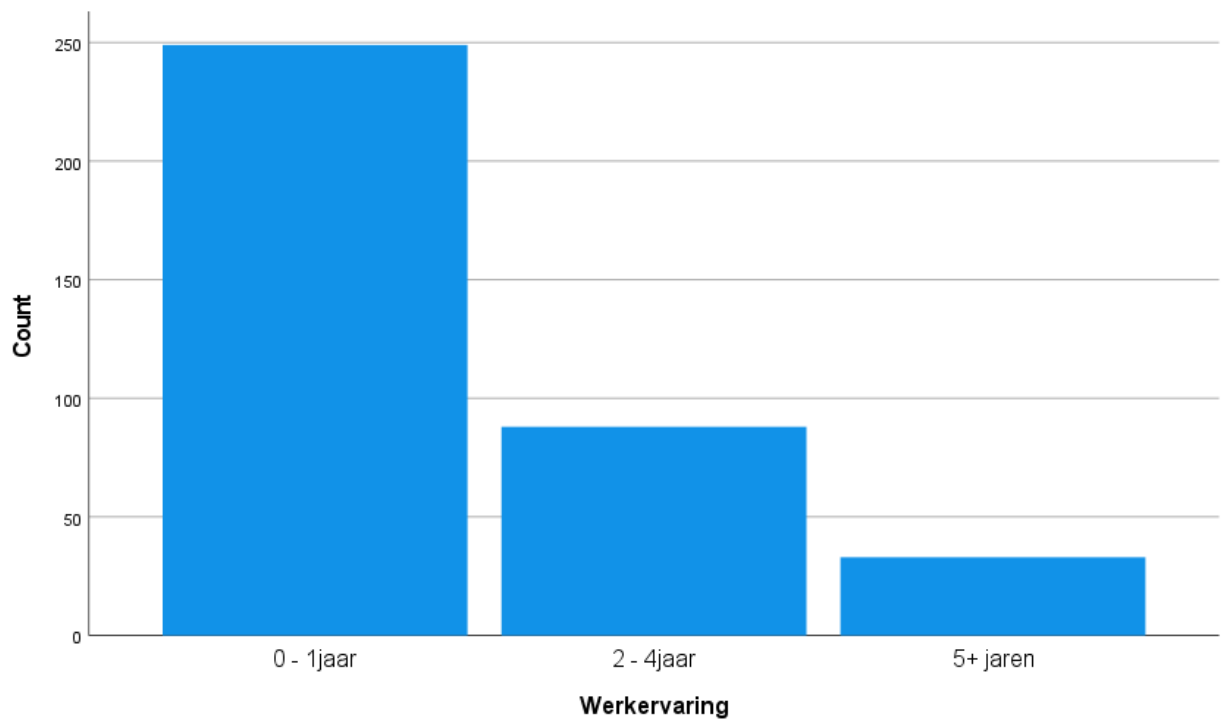
Werkervaring eerste kwartaal 2015

	N	%
0 - 1jaar	249	67.3%
2 - 4jaar	88	23.8%
5+ jaren	33	8.9%

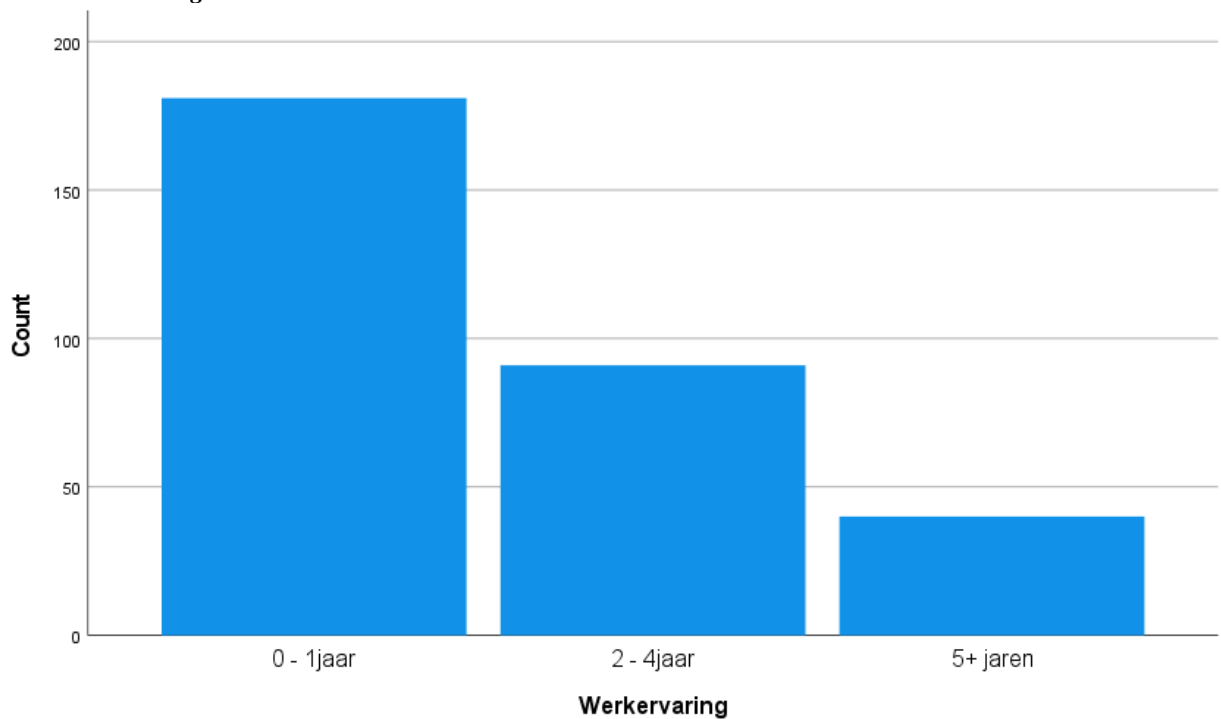
Werkervaring eerste kwartaal 2019

	N	%
0 - 1jaar	181	58.0%
2 - 4jaar	91	29.2%
5+ jaren	40	12.8%

Tabel Werkervaring Eerste Kwartaal 2015:



Tabel Werkervaring Eerste Kwartaal 2019:



Levels of education in International Standard Classification of Education (ISCED) 2011:

Levels	
ISCED 0	Early childhood education
ISCED 1	Primary education
ISCED 2	Lower secondary education
ISCED 3	Upper secondary education
ISCED 4	Post-secondary non-tertiary education
ISCED 5	Short-cycle tertiary education
ISCED 6	Bachelor's or equivalent level
ISCED 7	Master's or equivalent level
ISCED 8	Doctoral or equivalent level

(UNESCO, 2011)

Low education	ISCED 0- ISCED 2
Medium education	ISCED 3- ISCED 4
High education	ISCED 5- ISCED 8

(UNESCO, 2011)

Januari 2015

Beroep	Opleiding	Gender	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
Administratief medewerker	IMEAO	-	Wanica			
Administratief medewerker	IMEAO		Wanica			
Civil Engineer	Bachelor in Civil Engineering		Paramaribo			10 jr
Verkoopsters/magazijn medewerkers			Paramaribo			
Task officer	Master degree in Education		Paramaribo			5jr
Activiteiten begeleiders naschoolse opvang		M/V				
Administratief medewerker	IMEAO		Wanica			
Coordinator kredietrisicomanagement	HBO		Paramaribo			3jr
Verkoopsters/magazijn medewerkers			Paramaribo			
Sales associate	MBO					
Civil Engineer	Bachelor in Civil Engineering		Paramaribo			10jr
Verkoopsters/magazijn medewerkers			Paramaribo			
Security guards			Paramaribo			
Chauffeurs/merchandisers	Middelbaar diploma					
Supervisors	Mulo					
Asielmedewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Security guards			Paramaribo			
Medisch analist		M/V	Paramaribo			
Bloedafname medewerker		M/V	Paramaribo			

Coordinator kredietrisicomanagement	HBO		Paramaribo			3jr
Supervisors	Mulo					
Receptionist			Paramaribo			2jr
ICT medewerker	Pc technicus		Paramaribo			2 jr
Filiaal managers	HBO		Paramaribo		30+jr	
Security guards			Paramaribo			
Financial coordinator	MBA acountancy	M/V	Paramaribo			3jr
Insurance, vehicle&facility coordinator	VWO/HBO	M/V	Paramaribo			2jr
Debiteuren assistent	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo			2jr
Supervisors	Mulo					
Security guards	Mulo		Paramaribo		21-40jr	
Administratief medewerker	VWO/IMEAO		Paramaribo			
Coordinator kredietrisicomanagement	HBO		Paramaribo			3jr
Admininistratieve krachten	IMEAO	M/V	Paramaribo			
Sales representatives	HAVO/VWO	M	Paramaribo			
Mechanics	NATIN/AMTO		Paramaribo			
Werkplaats controleur	NATIN/AMTO		Paramaribo			3jr
Bewakers	MULO		Paramaribo		25-50jr	
Slacht huis	LBGO		Paramaribo		20-35jr	
Liftmonteur	MBO/NATIN/HBO				23-45jr	
Receptionist			Paramaribo			2jr
ICT medewerker	Pc technicus		Paramaribo			2jr

Sales consultant	HBO		Paramaribo			2-4jr
Productie medewerker						
Accounting officer	IMEAO/MBA		Paramaribo			2jr
ICT adminnistrator	MBO/HBO		Paramaribo			2jr
Analist	NATIN		Paramaribo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	
Administratieve krachten	IMEAO	M/V	Paramaribo			
Sales representatives	HAVO/VWO	M	Paramaribo			
Mechanics	NATIN/AMTO		Paramaribo			
Werkplaats controleur	NATIN/AMTO		Paramaribo			3jr
Quality control technicians	NATIN		Paramaribo			
Administratief medewerker	VWO/IMEAO	M/V	Paramaribo			
Coordinator kredietrisicomanagement	HBO		Paramaribo			3jr
Fabrieksarbeiders	MULO/LTS				18jr	
Administratieve krachten	Middelbaar opleiding				18jr	
Commercieel assistent	MBO/IMEAO		Paramaribo			3jr
Directie secretarrese			Wanica			
Security medewerker			Wanica			
Kassa medewerker			Wanica			
Slot attendants			Wanica			
Experience dealers			Wanica			
Waitresses			Wanica			
Cleaners			Wanica			
Accounting officer	IMEAO/MBA		Paramaribo			2jr
Pre press medewerker	MBO					
Analist	NATIN		Paramaribo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	

Communicatie&voorlichting	HBO		Paramaribo			2jr
Liftmonteur	MBO/NATIN/HBO				23-45jr	
Helpdesk medewerker		M				
Administratieve krachten	IMEAO	M/V	Paramaribo			
Sales representatives	HAVO/VWO	M	Paramaribo			
Mechanics	NATIN/AMTO		Paramaribo			
Werkplaats controleur	NATIN/AMTO		Paramaribo			3jr
Quality control technicians	NATIN		Paramaribo			
Commercieel assistent	MBO/IMEAO		Paramaribo			3jr
Security officer	MULO/LBGO/LTS		Paramaribo		Max 40jr	
Analist	NATIN		Paramaribo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	
Communicatie&voorlichting	HBO		Paramaribo			2jr
Security officer	MULO/LBGO/LTS		Paramaribo		Max 40jr	
Liftmonteur	MBO/NATIN/HBO				23-45jr	
Fabrieksarbeiders	MULO/LTS				18jr	
Administratieve krachten	Middelbaar opleiding				18jr	
Helpdesk medewerker						
Analist	NATIN		Paramaribo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	
Marketeer	HBO	M/V				
Office Manager	Middelbaar opleiding				25-35jr	
Electro monteur	LTS/MBO					5jr
Administratief medewerker	IMEAO/HBO				25-35jr	2jr
Automonteur	LTS					4jr

Administratief medewerker	VWO	M/V			18-30jr	
Electro monteur	LTS/MBO					5jr
Administratief medewerker	IMEAO/HBO				25-35jr	2jr
Automonteur	LTS					4jr
Administratief medewerker	VWO	M/V			18-30jr	
Supervisors	HBO					
Receptioniste	Middelbaar opleiding	V			40jr	
Sales Executive					25-35jr	2-5jr
Onderofficier	MULO diploma	M/V			18-28jr	
Korpraal der militaire politie	MULO diploma	M/V			18-28jr	
Pre press medewerker	MBO					
Sales/Marketing coordinator	MBO/HBO	V			25+jr	
Administratief medewerker	IMEAO					3jr
Internal auditor	IMEAO		Paramaribo			2 jr
Administratie medewerkster	Middelbaar opleiding		Wanica			
Sales person	IMEAO/HAVO	M/V	Paramaribo			
Purchasing officer	IMEAO/MBO	M/V			25-30jr	
Sales officer	IMEAO/MBO	M/V			25-30jr	
Technische medewerker	LTS/AMTO/NA TIN		Paramaribo		23+jr	
Internal auditor	IMEAO		Paramaribo			2 jr
Sales person	IMEAO/HAVO	M/V	Paramaribo			
Apothekersassistent	HBO		Paramaribo			5jr
Senior manager	HBO		Paramaribo			4jr
Chauffeur	MULO		Paramaribo			
Automonteur	LTS		Paramaribo			4jr

Electro monteur	MBO		Paramaribo			5jr
Onderdirecteur technische zaken	HBO	M/V	Paramaribo		35-45	10jr
Administratief personeel	Middelbare diploma		Commewijne		18+	
Kok	Middelbare diploma		Commewijne		18+	
Manager	Middelbare diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbare diploma		paramaribo			
Chauffeur	MULO		Paramaribo			
HR Officer	HBO	M/V	Wanica			3jr
Sales person	Imeao	M/V	Paramaribo			
Pest control operators	VWO	M/V	Paramaribo		20-35	
Incasso medewerker	VWO	M/V	Paramaribo		20-35	
Sales Representative	Imeao	M/V	Paramaribo			
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			

Januari 2019

Beroep	Opleiding	Gender	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
ICT Manager	HBO		Paramaribo			5jr
Senior Relationship manager	HBO	M/V	Paramaribo			3jr
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor managers	HBO	M/V	Paramaribo			

Sales manager	HBO		Paramaribo			
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr
Capacity development Advisor	Master opleiding		Paramaribo			
Assistant inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Security guards	LBGO/MULO		Paramaribo			
Senior Relationship manager	HBO	M/V	Paramaribo			3jr
Verkoopster	Middelbaar opleiding	M	Paramaribo			
Administratieve werker	Middelbaar opleiding	V	Paramaribo			
All rounder		V	paramaribo			
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Assistant inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Sales representative	Middelbaar opleiding		Wanica		26+jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Sales representative	HBO	M/V	Paramaribo			
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Bookkeeper	MBO		Paramaribo			5jr
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr

Notarieel medewerker						
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
Sales representative	HBO	M/V	Paramaribo			
All around technician	MBO/HBO					
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr
Chef transport	MBO/NATIN/AMT O		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Human resources manager	HBO		Paramaribo			5jr
Monteur	NATIN		Paramaribo		20+jr	
Chef transport	MBO/NATIN/AMT O		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Bouwkundig tekenaar	HBO	M/V	Paramaribo			
Medewerker communicatie	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			
Grafisch ontwerper	HBO		Paramaribo			
Intercedenten	MBO		Paramaribo			1jr
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Sales representative	Middelbaar opleiding		Paramaribo			2-3jr
Assistant sales manager	VWO					
Human resources	MBO	M	Paramaribo		25+jr	2jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Senior relationship manager	HBO	M/V	Paramaribo			3jr

Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr
Assistant inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Security guards	MULO/LBGO		Paramaribo			
Senior relationship manager	HBO	M/V	Paramaribo			3jr
Kinder oppas		V				
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Assistant inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Sales representative	Middelbaar opleiding		Paramaribo		26+jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Salaris verwerking	HBO		Paramaribo			
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Bookkeeper	MBO		Paramaribo			5jr
Notarieel medewerker						
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr

Sales representative	HBO	M/V	Paramaribo			
All around technician	MBO/HBO		Paramaribo			
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr
Chef transport	MBO/NATIN/AMT O		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Human resources manager	HBO					
Monteur	NATIN		Paramaribo		20+jr	
Chef transport	MBO/NATIN/AMT O		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Bouwkundig tekenaar	HBO	M/V	Paramaribo			
Medewerker communicatie	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			
Grafisch ontwerper	HBO		Paramaribo			
Intercedenten	MBO		Paramaribo			1jr
Sales manager	HBO					
Sales representative	Middelbaar opleiding		Paramaribo			2-3jr
Assistant sales manager	VWO		Paramaribo			
Human resources	MBO	M	Paramaribo		25+jr	2jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Senior relationship manager	HBO	M/V				3jr
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			

Sales manager	HBO		Paramaribo			
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Financieel medewerker	MBO					3jr
Assistent inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Security guard	LBGO/Mulo		Paramaribo			
Senior relationship manager	HBO	M/V				3jr
Kinder opvang		V				
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Assistent inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Sales representative	Middelbare opleiding				26+jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Salarisverwerking	HBO					
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Bookkeeper	MBO		Paramaribo			5jr
Notarieel medewerker			Paramaribo			
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Financieel medewerker	MBO					3jr
Notarieel medewerker			Paramaribo			
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr

Sales representative	HBO	M/V	Paramaribo			
All around technician	MBO/HBO					
Financieel medewerker	MBO					3jr
Chef transport	MBO/NATIN/AMT O		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Glasvezel monteur	NATIN		Paramaribo		20+jr	
Chef transport	MBO/NATIN/AMT O		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Bouwkundig tekenaar	HBO	M/V	Paramaribo			
Medewerker communicatie	HBO		Paramaribo			@jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			
Intercedenten	MBO		Paramaribo			1jr
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Sales Representative	Middelbaar opleiding		Paramaribo			2-3jr
Assistant sales manager	VWO		Paramaribo			
Human resource management	MBO	M	Paramaribo	25+jr		2jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Senior relationship manager	HBO	M/V	Paramaribo			3jr
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Automation engineer	HBO		Paramaribo			2jr

Financieel medewerker	MBO		Paramaribo			3jr
-----------------------	-----	--	------------	--	--	-----

Februari 2015

Beroep	Opleiding	Gender	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
Lab supervisor	MBO		Paramaribo			
Technisch medewerker	LTS		Paramaribo		23+	
Productie voorman	MBO		Paramaribo			2jr
Security officer	MULO		Paramaribo			
Manager	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Technisch medewerker	LTS		Paramaribo		23+	
Sales person	HBO	V	Paramaribo		25+	
Onderdirecteur technische zaken	HBO	M/V	Paramaribo		35-45	10jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Administratief medewerker	MBO		Paramaribo		25-30	3jr
AutoCad tekenaar	Natin		Paramaribo			
HR Officer	HBO	M/V	Wanica			3jr
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Security officer	MULO		Paramaribo			
Passage employe	Middelbaar		Paramaribo			
Manager	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Passage employe	Middelbaar		Paramaribo			
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr

Security officer	MULO		Paramaribo			
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Kassierster	MULO	V	Paramaribo			
Administratief medewerker	Middelbaar diploma	V	Paramaribo		24-36	
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Directeur	HBO		Paramaribo			5jr
Sales advisor	HBO		Paramaribo			2jr
Electrician	LTS		Paramaribo			2jr
Truck operator	VOJ		Paramaribo			1jr
Administratief medewerker	MBO		Paramaribo			2jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
ICT medewerker	Natin		Paramaribo		21-28	
Directeur	HBO		Paramaribo			5jr
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr
Sales manager	HBO		Paramaribo		25-35	2-5jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Voorman	Natin		Saramacca		35+	5jr
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr
Administratief medewerker	MBO		Paramaribo			2jr
AutoCad Tekenaar	MBO		Paramaribo			
Operation Manager	Natin		Paramaribo		25+	
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr

Oporations manager	MBA		Paramaribo			5jr
Sales manager	HBO		Paramaribo		25-35	2-5jr
Warehouse medewerker	MBO		Paramaribo			
Voorman	Natin		Saramacca		35+	5jr
Floormanager	Middelbaar diploma		paramaribo		30+	
Manager	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Analist	Natin		Paramaribo			
Sales representative	Middelbaar diploma		Paramaribo		20+	
Floormanager	Middelbaar diploma		paramaribo		30+	
Manager	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Application consultant	HBO		Paramaribo			
Technische verkoopmedewerker	MBO		Paramaribo			
Groepcommandanten	MBO	M/V	Paramaribo			2jr
Security guards	Mulo	M/V	Paramaribo			1jr
Analist	Natin		Paramaribo			
Sales representative	Middelbaar diploma		Paramaribo		20+	
Application consultant	HBO		Paramaribo			
Technische verkoopmedewerker	MBO		Paramaribo			
Calculatie medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Verkoopadviseur	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Floormanager	Middelbaar diploma		paramaribo		30+	

Groepcommandanten	MBO	M/V	Paramaribo			2jr
Security guards	Mulo	M/V	Paramaribo			1jr
Supervisor	MBO		Paramaribo			2jr
Technische verkoopmedewerker	MBO		Paramaribo			
Sales representative	Middelbaar diploma		Paramaribo		20+	
Magazijnmeester	Middelbaar	M	Paramaribo			1jr
Groepcommandanten	MBO	M/V	Paramaribo			2jr
Security guards	Mulo	M/V	Paramaribo			1jr
Application consultant	HBO		Paramaribo			
Technische verkoopmedewerker	MBO		Paramaribo			
Telefonische account manager	HBO		Paramaribo			
Medewerker verkoop	HBO	M/V	Wanica			
Filiaal manager	HBO		Para			2jr
Assistant inkoop	Imeao		Paramaribo			1jr
Inklaarder	MBO		Paramaribo			
Groepcommandanten	MBO	M/V	Paramaribo			2jr
Security guards	Mulo	M/V	Paramaribo			1jr
Medewerker verkoop	HBO	M/V	Wanica			
Inklaarder	MBO		Paramaribo			
Magazijnmedewerker	Mulo	M	Paramaribo			
Chauffeur	Mulo		Paramaribo			
Groepcommandanten	MBO	M/V	Paramaribo			2jr
Security guards	Mulo	M/V	Paramaribo			1jr
Medewerker verkoop	HBO	M/V	Wanica			
Expeditie supervisor	MBO		Paramaribo			2-3jr

Magazijn meester	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-40	
Sales supervisor	MBO		Paramaribo			
Productie medewerker	Mulo		Paramaribo			
Telefonische account manager	HBO		Paramaribo			
Finance supervisor	MBA		Paramaribo			3jr
Lab supervisor	MBO		Paramaribo			
Technischmedewerker	LTS		Paramaribo		23+	
Productie voorman	MBO		Paramaribo			2jr
Security officer	Mulo		Paramaribo			
Manager	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Technischmedewerker	LTS		Paramaribo		23+	
Marketing coordinator	HBO	V	Paramaribo		25+	
Onderdirecteur technische zaken	HBO		Paramaribo		35-45	10jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Financieel medewerker	MBO		Paramaribo		25-35	3jr
AutoCad Tekenaar	Natin		Paramaribo			
HR officer	HBO	M/V	Wanica			3jr
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Security officer	Mulo		Paramaribo			
Passage employe	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Manager	Middelbaar diploma		Paramaribo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			

Passage employe	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Marketing coordinator	HBO	V	Paramaribo		25+	
Security officer	Mulo		Paramaribo			
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Administratief medewerker	Middelbaar diploma	V	Paramaribo		24-36	
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Financeel administratief medewerker	MBO		Paramaribo			2jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Ict medewerker	Natin		Paramaribo		21-28	
Marketing coordinator	HBO	V	Paramaribo		25+	
Sales manager	HBO		Paramaribo		25-35	2-5
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Voorman	Natin		Saramacca		35+	5jr
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Marketing coordinator	HBO	V	Paramaribo		25+	
Financeel administratief medewerker	MBO		Paramaribo			2jr

Februari 2019

Beroep	Opleiding	Gender	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
Technisch medewerker	Natin		Paramaribo			
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Commercial controller	HBO		Paramaribo			7-10jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Directie secretaresse	Havo		Paramaribo		35jr	5jr

Aphotheek assistent	HBO		Paramaribo			2jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Directive management assistent	HBO		Paramaribo			2-3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Operators	LTS		Paramaribo		20-35jr	
Glasvezel monteurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Installateurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Internal auditor	HBO		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Sales person	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo		23jr	
Onderhouds technicus	Natin	M/V	Paramaribo			1jr
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Directive management assistent	HBO		Paramaribo			2-3jr
HR advisor	HBO		Paramaribo			5jr
Financial assistent	MBO		Paramaribo		25-35jr	3jr
Administratief medewerker	VWO		Paramaribo			2jr
Onderhouds technicus	Natin	M/V	Paramaribo			1jr
Communication officer	HBO	M/V	Paramaribo			2jr
Web developer	Vwo		Paramaribo			3jr
Assistent accountant	Mba		Paramaribo			2jr
Medewerker secretariat	Imeao		Paramaribo			

Onderhouds technicus	Natin	M/V	Paramaribo			1jr
Communication officer	HBO	M/V	Paramaribo			2jr
Sales person	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo		23jr	
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Assistant accountant	Mba		Paramaribo			2jr
Medewerker secretariat	Imeao		Paramaribo			
Supervisor	VWO		Paramaribo		30jr	1jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Finance medewerker	Imeao	M/V	Commewijne			2jr
Assistant secretary	MBO		Paramaribo			2jr
Technical consultant	HBO		Paramaribo			
Koeltechniek medewerker	Lts		Paramaribo			2jr
Accountant	HBO		Paramaribo			3jr
Security	Mulo		Paramaribo		25-50jr	
Financiële medewerker	Imeao		Paramaribo			2jr
Security	Mulo		Paramaribo		25-50jr	
Technical consultant	HBO		Paramaribo			
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Directive management assistant	HBO		Paramaribo			2-3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Operators	LTS		Paramaribo		20-35jr	
Glasvezel monteurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Installateurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Internal auditor	HBO		Paramaribo			

Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Sales person	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo		23jr	
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Directive management assistant	HBO		Paramaribo			2-3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Operators	LTS		Paramaribo		20-35jr	
Glasvezel monteurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Installateurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Internal auditor	HBO		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Sales person	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo		23jr	
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Directive management assistant	HBO		Paramaribo			2-3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Operators	LTS		Paramaribo		20-35jr	
Glasvezel monteurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Installateurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Internal auditor	HBO		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Sales person	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo		23jr	
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			

Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Directive management assistant	HBO		Paramaribo			2-3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Operators	LTS		Paramaribo		20-35jr	
Glasvezel monteurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Installateurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Internal auditor	HBO		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Sales person	Middelbaar diploma	M/V	Paramaribo		23jr	

Maart 2015

Beroep	Opleiding	Gender	Regio	Sector	Leeftijd	Werkervaring
Administratief medewerker	IMEAO	-	Wanica			
Administratief medewerker	IMEAO		Wanica			
Quality control technicians	NATIN		Paramaribo			
Administratief medewerker	VWO/IMEAO	M/V	Paramaribo			
Coordinator kredietrisicomanagement	HBO		Paramaribo			3jr
Fabrieksarbeiders	MULO/LTS				18jr	
Administratieve krachten	Middelbaar opleiding				18jr	
Commercieel assistent	MBO/IMEAO		Paramaribo			3jr
Directie secretarrese			Wanica			
Security medewerker			Wanica			
Kassa medewerker			Wanica			
Slot attendants			Wanica			
Experience dealers			Wanica			
Waitresses			Wanica			
Cleaners			Wanica			

Accounting officer	IMEAO/MBA		Paramari bo			2jr
Pre press medewerker	MBO					
Analist	NATIN		Paramari bo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	
Communicatie&voorli chting	HBO		Paramari bo			2jr
Liftmonteur	MBO/NATIN/ HBO				23- 45jr	
Helpdesk medewerker		M				
Administratieve krachten	IMEAO	M/V	Paramari bo			
Sales representatives	HAVO/VWO	M	Paramari bo			
Mechanics	NATIN/AMTO		Paramari bo			
Werkplaats controleur	NATIN/AMTO		Paramari bo			3jr
Quality control technicians	NATIN		Paramari bo			
Commercieel assistent	MBO/IMEAO		Paramari bo			3jr
Security officer	MULO/LBGO/ LTS		Paramari bo		Max 40jr	
Analist	NATIN		Paramari bo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	
Communicatie&voorli chting	HBO		Paramari bo			2jr
Security officer	MULO/LBGO/ LTS		Paramari bo		Max 40jr	
Liftmonteur	MBO/NATIN/ HBO				23- 45jr	
Fabrieksarbeiders	MULO/LTS				18jr	
Administratieve krachten	Middelbaar opleiding				18jr	
Helpdesk medewerker						
Analist	NATIN		Paramari bo			
Sales representatives	Middelbaar diploma				20+jr	
Marketeer	HBO	M/V				

Office Manager	Middelbaar opleiding				25-35jr	
Electro monteur	LTS/MBO					5jr
Administratief medewerker	IMEAO/HBO				25-35jr	2jr
Automonteur	LTS					4jr
Administratief medewerker	VWO	M/V			18-30jr	
Electro monteur	LTS/MBO					5jr
Administratief medewerker	IMEAO/HBO				25-35jr	2jr
Automonteur	LTS					4jr
Lab supervisor	MBO		Paramari bo			
Technisch medewerker	LTS		Paramari bo		23+	
Productie voorman	MBO		Paramari bo			2jr
Security officer	MULO		Paramari bo			
Manager	Middelbaar diploma		Paramari bo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramari bo			
Technisch medewerker	LTS		Paramari bo		23+	
Sales person	HBO	V	Paramari bo		25+	
Onderdirecteur technische zaken	HBO	M/V	Paramari bo		35-45	10jr
General manager	HBO		Paramari bo		30+	5jr
Administratief medewerker	MBO		Paramari bo		25-30	3jr
AutoCad tekenaar	Natin		Paramari bo			
HR Officer	HBO	M/V	Wanica			3jr
Intercedent	HBO	M/V	Paramari bo			
Security officer	MULO		Paramari bo			
Passage employe	Middelbaar		Paramari bo			
Manager	Middelbaar diploma		Paramari bo		25-45	

Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramaribo			
Passage employe	Middelbaar		Paramaribo			
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr
Security officer	MULO		Paramaribo			
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Kassierster	MULO	V	Paramaribo			
Administratief medewerker	Middelbaar diploma	V	Paramaribo		24-36	
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Directeur	HBO		Paramaribo			5jr
Sales advisor	HBO		Paramaribo			2jr
Electrician	LTS		Paramaribo			2jr
Truck operator	VOJ		Paramaribo			1jr
Administratief medewerker	MBO		Paramaribo			2jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
ICT medewerker	Natin		Paramaribo		21-28	
Directeur	HBO		Paramaribo			5jr
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr
Sales manager	HBO		Paramaribo		25-35	2-5jr
General manager	HBO		Paramaribo		30+	5jr
Voorman	Natin		Saramacca		35+	5jr
Intercedent	HBO	M/V	Paramaribo			
Marketing coordinator	HBO		Paramaribo			3jr
Administratief medewerker	MBO		Paramaribo			2jr

AutoCad Tekenaar	MBO		Paramari bo			
Operation Manager	Natin		Paramari bo		25+	
Marketing coordinator	HBO		Paramari bo			3jr
Oporations manager	MBA		Paramari bo			5jr
Sales manager	HBO		Paramari bo		25-35	2-5jr
Warehouse medewerker	MBO		Paramari bo			
Voorman	Natin		Saramac ca		35+	5jr
Floormanager	Middelbaar diploma		paramari bo		30+	
Manager	Middelbaar diploma		Paramari bo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramari bo			
Analist	Natin		Paramari bo			
Sales representative	Middelbaar diploma		Paramari bo		20+	
Floormanager	Middelbaar diploma		paramari bo		30+	
Manager	Middelbaar diploma		Paramari bo		25-45	
Administratief medewerker	Middelbaar diploma		Paramari bo			
Application consultant	HBO		Paramari bo			
Technische verkoopmedewerker	MBO		Paramari bo			
Groepcommandanten	MBO	M/V	Paramari bo			2jr
Security guards	Mulo	M/V	Paramari bo			1jr
Analist	Natin		Paramari bo			
Sales representative	Middelbaar diploma		Paramari bo		20+	

Maart 2019

Beroep	Opleiding	Gend er	Regio	Secto r	Leeftij d	Werkervari ng
--------	-----------	------------	-------	------------	--------------	------------------

Technisch medewerker	Natin		Paramaribo			
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Commercial controller	HBO		Paramaribo			7-10jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Directie secretaresse	Havo		Paramaribo		35jr	5jr
Aphotheek assistant	HBO		Paramaribo			2jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Directive management assistant	HBO		Paramaribo			2-3jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Operators	LTS		Paramaribo		20-35jr	
Glasvezel monteurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Installateurs	Natin		Paramaribo		20jr	
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Commercial controller	HBO		Paramaribo			7-10jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Directie secretaresse	Havo		Paramaribo		35jr	5jr
Aphotheek assistant	HBO		Paramaribo			2jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	

Assistant inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Sales representative	Middelbare opleiding				26+jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Salarisverwerking	HBO					
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Bookkeeper	MBO		Paramaribo			5jr
Notarieel medewerker			Paramaribo			
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Financieel medewerker	MBO					3jr
Notarieel medewerker			Paramaribo			
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
Sales representative	HBO	M/V	Paramaribo			
All around technician	MBO/HBO					
Financieel medewerker	MBO					3jr
Chef transport	MBO/NATIN/AMTO		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Glasvezel monteur	NATIN		Paramaribo		20+jr	
Chef transport	MBO/NATIN/AMTO		Paramaribo		30+jr	2-4jr
Bouwkundig tekenaar	HBO	M/V	Paramaribo			
Medewerker communicatie	HBO		Paramaribo			2jr
Logistiek floor manager	HBO	M/V	Paramaribo			
Intercedenten	MBO		Paramaribo			1jr

Sales manager	HBO		Paramaribo			
Security guards	Middelbaar opleiding		Commewijne			
Bouwkundig tekenaar	Ptc		Paramaribo			5jr
Commercial controller	HBO		Paramaribo			7-10jr
Finance manager	HBO		Paramaribo			3jr
Directie secretaresse	Havo		Paramaribo		35jr	5jr
Aphotheek assistant	HBO		Paramaribo			2jr
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25-35jr	3jr
Administratief medewerker	Imeao		Paramaribo			
Chauffeur	Mulo	M	Paramaribo		25jr	
Assistant inklaarder	MBO		Paramaribo			1jr
Sales representative	Middelbare opleiding				26+jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Salarisverwerking	HBO					
Operation manager	HBO		Paramaribo			5jr
ICT manager	HBO		Paramaribo			5jr
Calculatie medewerker	Middelbaar opleiding		Paramaribo		25-35jr	
Sales manager	HBO		Paramaribo			
Bookkeeper	MBO		Paramaribo			5jr