

Arbeidsmarktanalyse 2006

**Raad voor Werk en Inkomen
april 2006**

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
1. WERKGELEGENHEID	4
1.1 KWANTITATIEVE ONTWIKKELING	4
1.2 KWALITATIEVE ONTWIKKELING VAN DE WERKGELEGENHEID	7
1.3 VACATUREMARKT	12
1.4 DE INTERNATIONALE DIMENSIE	15
2. ARBEIDSAANBOD	18
2.1 KWANTITATIEVE ONTWIKKELING VAN HET ARBEIDSAANBOD	18
2.2 KWALITATIEVE ONTWIKKELING VAN HET AANBOD	24
2.3 ALLOCHTONEN OP DE ARBEIDSMARKT	31
2.4 DE ARBEIDSRESERVE	35
3. CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD	38
3.1 KWANTITATIEVE AANSLUITING TUSSEN VRAAG EN AANBOD	38
3.2 KWALITATIEVE AANSLUITING TUSSEN VRAAG EN AANBOD	42
4. DE ARBEIDSMARKT REGIONAAL	45
4.1 ONTWIKKELING OP HOOFDLIJNEN	45
4.2 DE RANDSTAD ALS ARBEIDSMARKTREGIO	52
5. OP DE DREMPEL VAN EEN ANDERE ARBEIDSMARKT	54
5.1 SAMENVATTING	54
5.2 VAN ANALYSE NAAR BELEID	57

Voorwoord

Voor u ligt de Arbeidsmarktanalyse 2006 van de RWI. Met deze jaarlijkse analyse wil de RWI de recente en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart brengen. Inzicht in deze ontwikkelingen vormt de basis voor de concrete handreikingen, voorstellen en adviezen die werkgevers, werknemers en gemeenten samen kunnen ontwikkelen.

Het beeld van de arbeidsmarkt verandert de komende jaren ingrijpend. De analyse 2006 is hiervan een voorbode: we bevinden ons als het ware op de drempel van een nieuwe arbeidsmarkt. De belangrijkste ontwikkelingen op die nieuwe arbeidsmarkt zijn een groeiende werkgelegenheid en een dalende werkloosheid. De vacaturemarkt trekt weer aan en zal in toenemende mate voor vervullingsproblemen zorgen. Werkzoekenden die voldoende zijn voorbereid op deelname aan het arbeidsproces vinden weer vlot een nieuwe baan. Werkloosheid zal voor velen niet langer een periode van frustratie en uitkeringsafhankelijkheid zijn, maar een interessant moment van oriëntatie tussen twee banen in.

De boodschap van deze arbeidsmarktanalyse is voor een groot deel een optimistische. Belangrijk is wel dat werkgevers, werknemers, gemeenten en rijksoverheid de kansen die een florerende economie bieden verzilveren. Dat kan gebeuren door op een andere manier tegen het arbeidsmarktbeleid aan te kijken. In de sombere jaren die achter ons liggen was arbeidsmarktbeleid vooral gericht op schadelastbeperking in de sociale zekerheid. Met een werkloosheid die soms met 20.000 personen per maand opliep was zo'n defensieve invalshoek te begrijpen. Nu het tij keert, is een offensieve benadering meer op zijn plaats.

In die offensieve benadering is werkloosheid niet zo zeer een probleem vanwege de eraan gekoppelde uitkeringsafhankelijkheid, maar veeleer een gemiste kans op een productieve inzet van aanwezige capaciteiten. Centraal staat het streven naar een kwalitatief en kwantitatief optimale inzet van het potentieel van de Nederlandse beroepsbevolking.

Hoewel de groei van de werkgelegenheid dus reden tot optimisme geeft, is het zorgelijk dat niet alle groepen daarvan profiteren. Aandacht voor langdurig werklozen, allochtonen en jongeren blijft noodzakelijk. Als die aandacht uitblijft zullen we – net als tijdens de hoogconjunctuur aan het eind van de jaren negentig – onvoldoende profiteren van de kansen die een florerende economie biedt. De RWI zal dan ook voorstellen blijven uitbrengen om ook deze groepen kansen op de arbeidsmarkt te bieden. In dat kader verdienen het regionale arbeidsmarktbeleid en de onderwijssector extra aandacht. Vanwege deze problematiek wordt naast de analyse, in het laatste hoofdstuk, aandacht besteed aan belangrijke implicaties voor het te voeren beleid.

Dat is in de kern de grote uitdaging waar deze arbeidsmarktanalyse de RWI, de politiek en de overheid voor het komende jaar stelt.

Jan van Zijl
Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

1. Werkgelegenheid

1.1 Kwantitatieve ontwikkeling

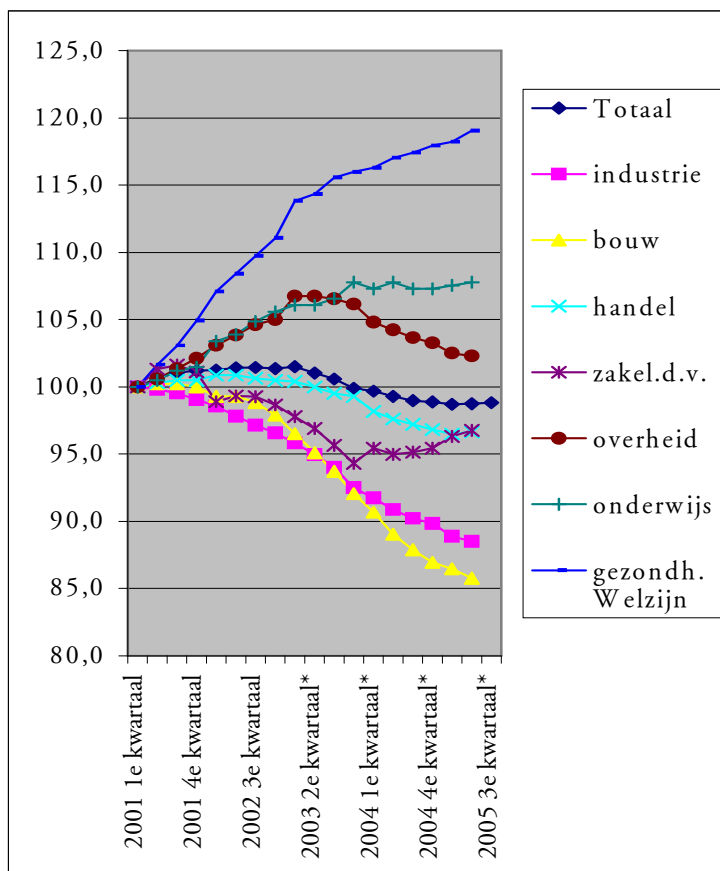
- Tussen 2001 en 2005 nam de werkgelegenheid in Nederland per saldo af met 95.000 banen.
- Dit aantal bleef nog beperkt door de groei van de werkgelegenheid in de zorg.
- Het aantal banen in de industrie nam met 12,5 procent af, in de bouw met ruim veertien procent.
- De zakelijke dienstverlening zorgt ervoor dat sinds eind 2005 de werkgelegenheid weer groeit.
- In 2006 zal de werkgelegenheid toenemen met 100.000 tot 125.000 banen.
- Op de lange termijn, tot het jaar 2020, is de groei van de werkgelegenheid beperkt en zal deze ongeveer gelijke tred houden met de groei van de beroepsbevolking.

Recente ontwikkelingen: einde van een langdurige afname van de werkgelegenheid

Vanaf 2003 kampte Nederland met een per saldo afnemende werkgelegenheid, zoals blijkt uit onderstaand overzicht.

Figuur 1. Sectorale werkgelegenheidsontwikkeling (index, 2001=100)

Bron: CBS Statline



In de industrie, de bouw en de zakelijke dienstverlening nam al vanaf begin 2001 de werkgelegenheid sterk af. Aanvankelijk stond daar nog een even grote toename bij de

overheid, het onderwijs en de zorg tegenover. In de loop van 2003 nam de werkgelegenheid in de overheid af, terwijl die in het onderwijs stabiliseerde. De totale werkgelegenheid nam echter af, waardoor er halverwege 2005 95.000 banen minder waren dan begin 2001. In die jaren ging 12,5 procent van de werkgelegenheid in de industrie verloren en ruim veertien procent van de banen in de bouw.

In de loop van 2005 stabiliseerde de totale werkgelegenheid. Dat was vooral een gevolg van een herstel in de zakelijke dienstverlening. In het derde kwartaal van 2005 was zelfs voor het eerst weer een lichte toename van de werkgelegenheid te zien. Afgezien van een daling van het totale volume aan werkgelegenheid betekende de ontwikkeling van 2001 tot in 2005 vooral ook een verschuiving in de samenstelling van de werkgelegenheid. Daarbij vallen vooral de groei van de gezondheidszorg en de krimp in de industrie op. De werkgelegenheid in de gezondheidszorg groeide met ongeveer 40.000 banen per jaar.

Verwachtingen voor de korte termijn: krachtig herstel werkgelegenheid

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor 2006 een toename van de werkgelegenheid in personen met 1,5 procent. Dat betekent ruim 100.000 banen erbij. De arbeidsmarktprognose van het CWI is iets optimistischer. Deze gaat uit van een toename van het aantal banen in 2006 met 1,8 procent (middenvariant). Dat komt neer op 125.000 extra banen van twaalf uur of meer. De CWI-prognose is gebaseerd op een BBP-groeiverwachting van 2,25 procent. Het CPB gaat inmiddels uit van een BBP-groei van 2,5 procent. Kennelijk schat het CWI de relatie tussen BBP-groei en banengroei optimistischer in dan het CPB. Op basis daarvan is het niet onmogelijk dat de feitelijke groei van de werkgelegenheid de prognose van het CPB zal overtreffen. Vooral in het derde kwartaal van 2005 nam de werkgelegenheid sterk toe. In drie maanden tijd groeide het aantal mensen met een baan met 34.000. Omdat in diezelfde periode ook het aantal openstaande vacatures met een vergelijkbaar aantal toenam, mag verwacht worden dat ook de komende tijd de werkgelegenheid sterk blijft groeien.

Sectoren

De CWI-prognose naar sector laat zien dat de groei van de werkgelegenheid in 2006 procentueel en absoluut het hoogst is in de sectoren 'zorg en welzijn' en 'overige zakelijke dienstverlening en IT'. In de detailhandel zal sprake zijn van een hoge banengroei in absolute zin. Voor de industrie wordt een zeer geringe krimp van de werkgelegenheid in 2006 voorzien, daarna zal daar de werkgelegenheid iets aantrekken. Voor het onderwijs en het openbaar bestuur wordt voor 2006 een lichte banengroei verwacht. Op de middellange termijn zal de werkgelegenheid in het onderwijs blijven groeien door de lichte stijging van het aantal leerlingen. Meer in het algemeen wordt voor de periode tot 2010 een groei van het aantal banen in de marktsectoren verwacht en een toenemende 'verdienstelijking' van de werkgelegenheid.¹

Vanwege de verwachte banengroei en de vergrijzing van de bevolking verdient de sector zorg en welzijn speciale aandacht. Volgens berekeningen van het CWI moet één op de zes jongeren voor een beroepsopleiding in deze sector kiezen om aan de vraag te kunnen voldoen. Toch lijken de tekorten kleiner te worden door een relatief lage vervangingsvraag en een groeiende instroom in de beroepsopleidingen. Dit geldt vooral voor de lagere en middelbare niveaus.²

Op de lange termijn stabiele werkgelegenheid

In de 'Four Futures' studie van het CPB wordt tot 2020 voor de meeste sectoren in de meeste scenario's een gelijkblijvende tot licht afnemende werkgelegenheid verwacht. De totale werkgelegenheid gaat in deze scenario's tussen de -0,3 procent en de +0,7 procent

per jaar groeien. Alleen de overheid, de tertiaire diensten en dan vooral de zorg, tonen nog robuuste groeicijfers. Daardoor stijgt het aandeel van de zorg in de totale werkgelegenheid van elf procent in 2001 tot, afhankelijk van het scenario, zestien tot achttien procent in 2040. Een belangrijke vraag hierbij is in hoeverre de arbeidsproductiviteit in de zorg sneller zal toenemen dan in de huidige prognoses wordt voorzien. Daarmee zou het beroep van deze sector op de beschikbare arbeidskrachten in de toekomst minder kunnen toenemen dan nu wordt verwacht. Deze vraag is op dit moment echter nog niet te beantwoorden.

1.2 Kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid

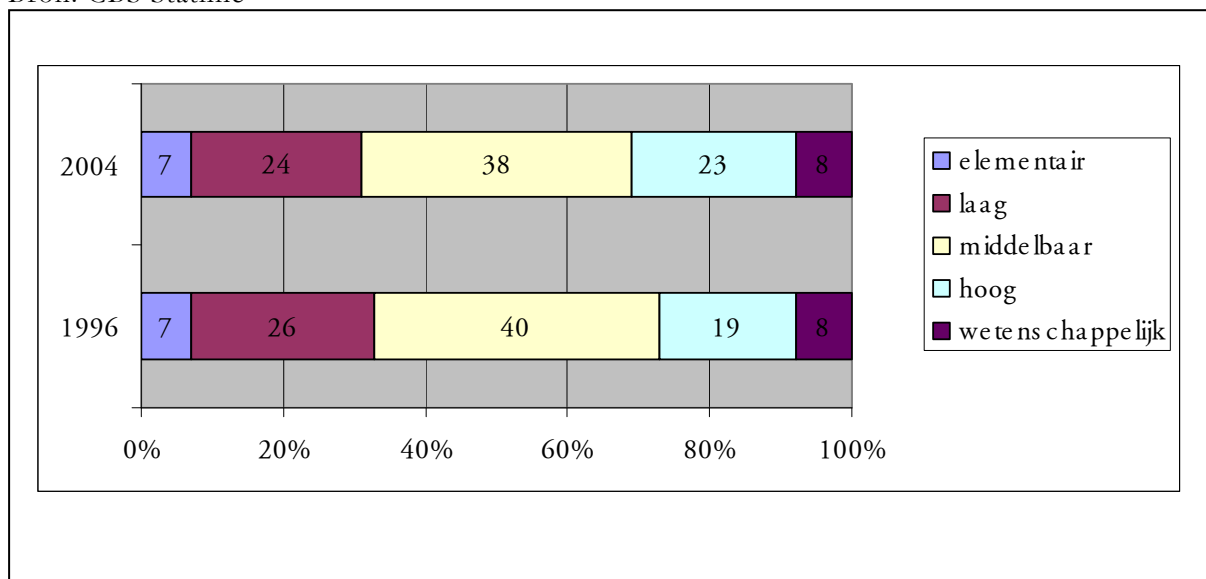
- Hoewel ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt de werkgelegenheid weer gaat toenemen, zullen in de komende jaren vooral hoogopgeleiden profiteren van de aantrekkende werkgelegenheid.
- Tussen 1996 en 2004 bleef het aandeel van elementaire en wetenschappelijke functies in de werkgelegenheid gelijk en groeide vooral het aandeel functies op HBO-niveau.
- Op de langere termijn kan een tekort aan hoogopgeleiden dusdanig remmend werken op de groei van de bedrijvigheid in het algemeen dat de werkloosheid onder laagopgeleiden toeneemt.
- Een kans voor de onderkant van de arbeidsmarkt vormt de markt voor persoonlijke dienstverlening. Het benutten van die kans wordt niet alleen bepaald door de loonkosten voor laaggeschoold werk, maar ook door de fiscale wet- en regelgeving.
- Flexibele contracten nemen in belang af. Flexibiliteit van het vaste personeel is belangrijker dan lossere dienstverbanden.

Upgrading sleutelwoord

Wanneer gesproken wordt over de kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid is 'upgrading' het sleutelwoord. CBS-cijfers over het niveau van de banen van werkenden laten over een aantal jaren gezien een gestadige toename van de hogere functies zien.

Figuur 2. Banen naar functieniveau 1996 en 2004 (%)

Bron: CBS Statline



Opvallend is dat het aandeel van de twee uitersten van het spectrum, de elementaire beroepen en de wetenschappelijke beroepen, constant is. De verschuiving vindt in de tussenliggende segmenten plaats, waarbij het lagere en het middelbare niveau inleveren ten gunste van de hogere functies. Vertaald naar opleiding betekent dit dat het HBO-niveau de grote winnaar is op de arbeidsmarkt. Voor een deel worden deze arbeidsplaatsen overigens ingenomen door academici.

Over het algemeen wordt ervan uitgegaan dat het ongeschoolde werk het meest conjunctuurgevoelig is. Dat is in de verhoudingen ten aanzien van de werkgelegenheid echter niet te zien. Van 1996 tot 2004 bleef het werkgelegenheidsaandeel van de

elementaire beroepen gelijk. De lagere beroepen verloren marktaandeel toen, tussen 1996 en 2002, de werkgelegenheid groeide. Toen tussen 2002 en 2004 de werkgelegenheid stagneerde en zelfs terugliep, stabiliseerde het aandeel van de lagere beroepen.

Komende jaren afnemende upgradingsnelheid?

Over de vraag hoe de opleidings- en kwalificatie-eisen de komende jaren zich zullen ontwikkelen lopen de meningen uiteen. Zo verwacht het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) dat de upgradingsnelheid van de werkgelegenheid - het tempo van de ontwikkeling naar steeds hogere opleidingseisen - in de jaren tot 2010 zal afnemen. Ook verwacht het ROA dat een groter deel van de nieuwe banen geschikt zal zijn voor laagopgeleiden. Voor dat laatste wordt als verklaring aangevoerd dat het herstel van de conjunctuur vooral tot een toename van werkgelegenheid in conjunctuurgevoelige sectoren als de industrie en de bouw zal leiden. Dat zijn ook sectoren met relatief veel laaggeschoolde werkgelegenheid.

Als een verklaring voor de lagere upgradingsnelheid wordt door het ROA ook aangevoerd dat de nieuwe technologie die tot die upgradering leidde, de ICT, rijp wordt waardoor er meer 'routinewerkers' en minder 'ontwikkelaars' nodig zijn.

Hiertegenover staat de visie dat de nieuwe werkgelegenheid die zal ontstaan in de zich herstellende industrie van een andere aard zal zijn dan de oude, in de laagconjunctuur verloren gegane werkgelegenheid. De zeer hoge productiviteit die nodig is om bij de Nederlandse loonkosten rendabel te kunnen produceren stelt hoge eisen aan de competenties van medewerkers. Het CWI wijst er dan ook op dat vacatures voor laag- en ongeschoolden vooral in de landbouw, de horeca en de handel te vinden zullen zijn en veel minder in de industrie. Die laatste sector vraagt steeds meer goed opgeleide vakmensen. Het zelfde geldt voor de dienstensector. Werkzaamheden in de dienstensector die tot voor kort door hun aard niet naar lagelonenlanden verplaatst konden worden kunnen dat dankzij de ICT nu wel. Ook daarbij geldt dat slechts een hoge productiviteit, kennisintensiteit en creativiteit hier tot behoud van de werkgelegenheid kunnen leiden.

Blijvend accent op groei aan bovenkant arbeidsmarkt

De Raad deelt derhalve de verwachting dat de arbeidsmarktkansen voor laag- en hoogopgeleiden de komende jaren minder snel verder uiteen gaan lopen vooralsnog niet. Aangesloten wordt bij de prognose van het CWI. Het CWI verwacht voor de jaren tot 2010 weliswaar een toename van het aantal banen voor laagopgeleiden, maar die ligt lager dan de gemiddelde toename voor alle opleidingsniveaus. Dat neemt niet weg dat er in een groeiende economie ook weer kansen komen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zonder aanvullend beleid zal die groei echter onvoldoende zijn om laagopgeleiden in gelijke mate in het arbeidsproces te laten participeren als hoogopgeleiden.

Tekort aan hoogopgeleiden maakt laagopgeleiden werkloos

Wanneer het kwalitatieve niveau van de beroepsbevolking achterblijft bij de upgradingsnelheid van de werkgelegenheid, leidt dat op den duur tot minder werkgelegenheid voor hoogopgeleiden. Dat wil niet zonder meer zeggen dat er meer banen komen voor laaggeschoolden. Doordat in het kielzog van werkgelegenheid voor hoogopgeleiden altijd banen voor laagopgeleiden ontstaan, leidt een gebrek aan hoogopgeleiden op den duur zelfs tot een toenemende werkloosheid onder laagopgeleiden.

Persoonlijke dienstverlening groeikans

Een kans voor de onderkant van de arbeidsmarkt vormt de markt voor persoonlijke dienstverlening. Die markt is in Nederland in vergelijking met de Verenigde Staten onderontwikkeld. Naarmate het aantal tweeverdienershuishoudens groeit, nemen de kansen voor deze markt toe. De relatief hoge loonkosten in Nederland vormen echter een rem op de groeipotentie van deze markt en zodoende op de werkgelegenheid voor laagopgeleiden. Dat leidt weer tot de combinatie van werkloosheid aan de onderkant en moeilijk vervulbare vacatures aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Het RWI-advies over de markt voor persoonlijke dienstverlening is een stap in de richting van een oplossing voor deze problematiek zonder direct in te grijpen in de loonkostenstructuur.

Naar een flexibeler arbeidsmarkt?

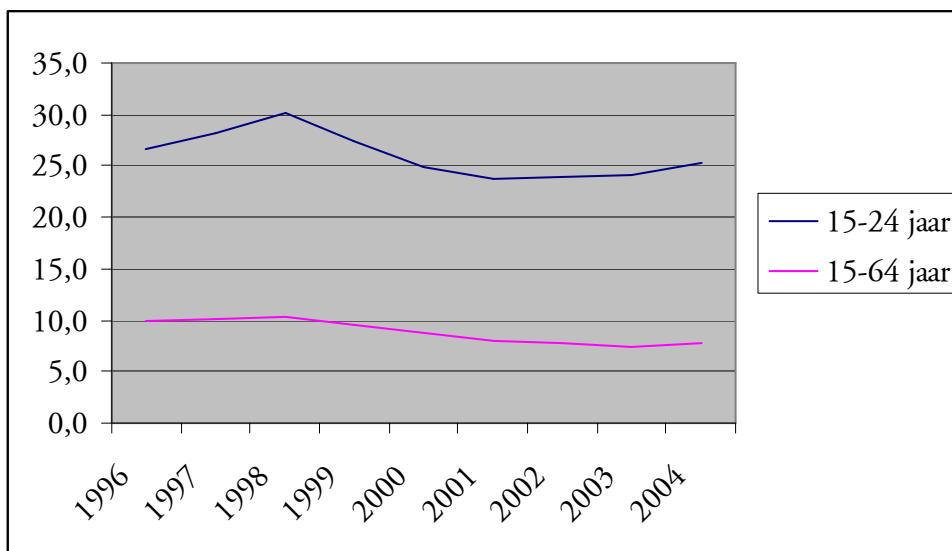
In 2001 werkte negen procent van de werknemers op basis van een flexibel contract. In 2004 was dat acht procent. In uren gerekend was het aandeel van de flexibele contracten nog geringer. Van het totaal aantal betaalde uren had in 2004 slechts vijf procent betrekking op een flexibel contract. Een verklaring voor de afname van het aandeel flexibele contracten is de teruggang van de werkgelegenheid. Van de flexibele werknemers wordt dan het eerst afscheid genomen. Dat neemt niet weg dat de vaste baan voor een vast aantal uren het dominante model is en vermoedelijk ook voorlopig zal blijven. Uit onderzoek van TNO en Vedioor blijkt dat veel werkgevers grote waarde hechten aan een flexibeler personeelsbestand, maar in de praktijk hier weinig werk van maken. Productiviteitswinst denkt men vooral te bereiken door slimmer organiseren, slimmere productiemethoden en toegewijde medewerkers. Ook dat bevestigt het beeld dat met flexibilisering iets anders wordt bedoeld dan een minder vaste band met het personeelsbestand. Bredere inzetbaarheid en meer flexibiliteit ten aanzien van werktijden zijn kennelijk belangrijker dan flexibele contracten.

Vooral jongeren vaak op flexibel contract

Uit onderstaande grafiek blijkt dat flexibele contracten voornamelijk een rol spelen bij jongere werknemers.

Figuur 3. Aandeel flexibele arbeid in de totale arbeid voor totale beroepsbevolking en beroepsbevolking 15-24 jaar (%)

Bron: CBS Statline



Ongeveer een kwart van de jongeren verricht flexibele arbeid, tegen minder dan tien procent van de totale beroepsbevolking. De laatste paar jaar neemt onder jongeren het aandeel flexibele arbeid weer enigszins toe, terwijl bij de beroepsbevolking als geheel nog steeds sprake is van een dalende trend.

Er is ook duidelijk sprake van verschillen naar opleidingsniveau. Laagopgeleiden hebben vaker een flexibele arbeidsrelatie dan hoogopgeleiden. De groep die eruit springt zijn de HAVO/VWO-opgeleiden. Van hen heeft een op de vijf een flexibele arbeidsrelatie. Het gaat hier waarschijnlijk om studenten met bijbaantjes.

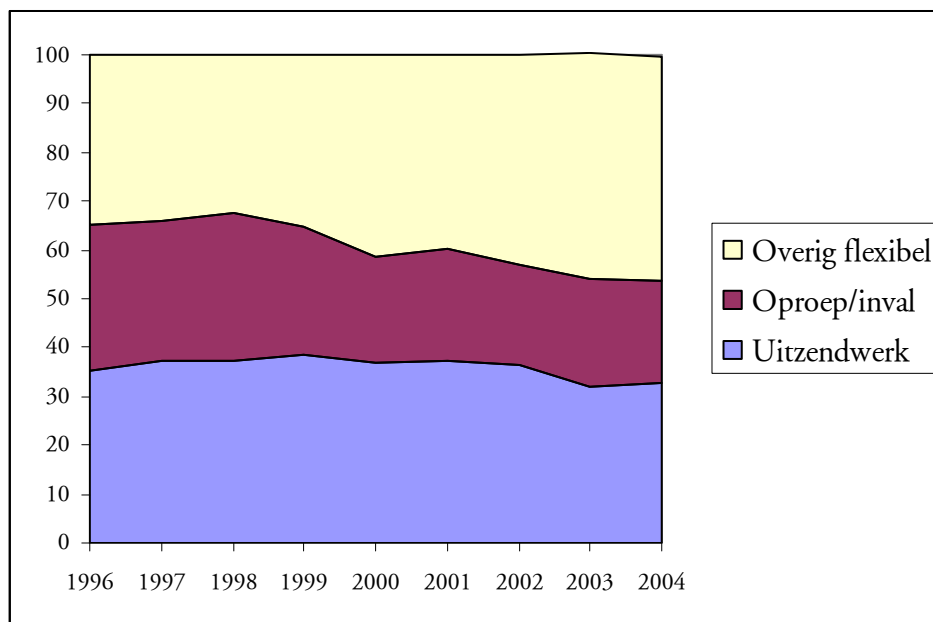
Flexibele contracten steeds minder flexibel

Er zijn verschillende vormen van flexibele arbeid. Het CBS hanteert een driedeling: 'uitzendwerk', 'oproep/invalkrachten' en 'overig', waaronder ook alle tijdelijke contracten vallen. De verhouding tussen deze drie vormen is in de loop der jaren veranderd, zoals onderstaande grafiek laat zien. Werken op basis van een oproep- of invalcontract is in belang afgenomen. De categorie overig is sterk gegroeid en is nu de dominante vorm van flexibele arbeid. Het aandeel uitzendwerk is constant gebleven. Hieruit kan worden afgeleid dat flexibele arbeid de afgelopen jaren minder flexibel is geworden. Een tijdelijk contract heeft immers een vast aantal uren en een gegarandeerde looptijd, en is dus minder flexibel dan een oproep- of nul-urencontract.

De daling van het aandeel oproep- en invalwerk doet zich voor onder bijna alle opleidingsniveaus, maar onder hoogopgeleiden sterker dan onder laagopgeleiden. Bij het niveau basisonderwijs blijft het aandeel oproepwerk gelijk. Bij de groep HAVO/VWO opgeleiden is een andere trend zichtbaar: minder oproepwerk en meer uitzendwerk. Onder jongeren (15-24 jaar) is het aandeel oproepwerk echter iets toegenomen in de afgelopen jaren.

Figuur 4. Soorten flexibele arbeid (%)

Bron: CBS Statline



In het algemeen kan worden gesteld dat flexibele arbeid als geheel aan belang lijkt te verliezen. Voor jongeren, laagopgeleiden en studenten blijft deze vorm van arbeid echter zeer relevant. De dominante vorm van flexibele arbeid is in toenemende mate het tijdelijke contract, met uitzondering van jongeren, laagopgeleiden en studenten. Er is dus in toenemende mate sprake van een tweedeling op de flexmarkt: tijdelijke

contracten voor de hoogopgeleide beroepsbevolking en uitzend- en invalwerk voor laagopgeleiden, jongeren en studenten.

1.3 Vacaturemarkt

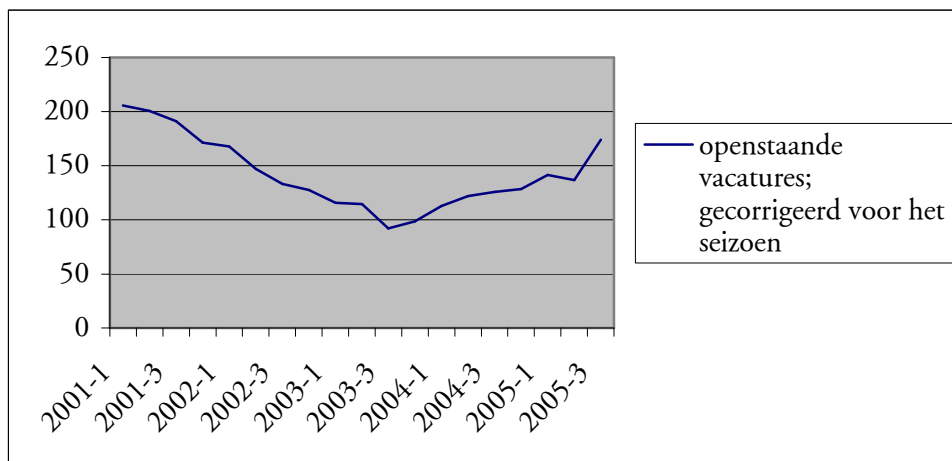
- De groei van het aantal vacatures, begonnen in 2004, heeft zich in 2005 doorgezet.
- Vooral in het derde kwartaal van 2005 is het aantal openstaande vacatures sterk toegenomen.
- De commerciële dienstensector loopt daarbij voorop. In de industrie is de groei van het aantal vacatures beperkt gebleven.
- Ondanks deze sterke toename van het aantal vacatures is het aantal knelpunten in de personeelsvoorziening gering gebleven.

Krachtig herstel in 2005

Het in 2004 begonnen herstel van de vacaturemarkt zette zich in 2005 door. Vooral het derde kwartaal liet een sterke toename van het aantal vacatures zien. De vacaturemarkt loopt daarmee voor op het herstel van de werkgelegenheid. Wanneer ook de werkgelegenheid gaat groeien, kan het aantal openstaande vacatures in de loop van 2006 en 2007 naar grote hoogten stijgen.

Figuur 5. Openstaande vacatures (x 1.000)

Bron: CBS Statline



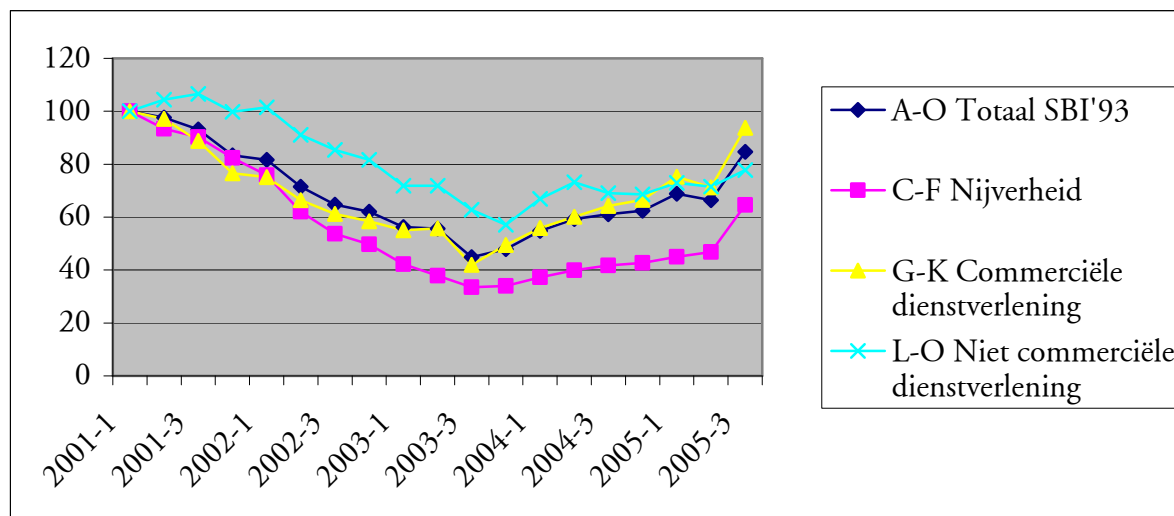
Vooral in de commerciële dienstensector groeide het aantal vacatures sterk. Het aantal openstaande vacatures in die sector was in het derde kwartaal van 2005 bijna terug op het hoge niveau van begin 2001. Hoewel ook in de industrie sprake was van herstel, bleef deze sector nog achter bij het gemiddelde. Het aantal vacatures in de industrie bedroeg in het derde kwartaal van 2005 65 procent van het aantal begin 2001.

Gemiddeld over de hele vacaturemarkt was dat 85 procent.

De daling van de vacaturemarkt in de industrie was sterker dan gemiddeld. Het herstel komt ook trager op gang. Waar op het dieptepunt van de conjunctuur de vacaturemarkt het nog vooral moest hebben van de kwartaire sector, heeft inmiddels de marktsector het voortouw genomen.

Figuur 6. Vacatures naar sector (index, 2001-1=100)

Bron: CBS Statline



Nog niet veel knelpunten

In 2004 bedroeg het aantal openstaande vacatures gemiddeld 109.000. Dat was al aanzienlijk meer dan in 2003 (gemiddeld 81.000 openstaande vacatures). Opvallend daarbij is dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures desalniettemin in 2004 lager was dan in 2003 (respectievelijk 18 en 22 procent). Kennelijk moet de vacaturemarkt langere tijd op een hoger niveau te liggen voordat er knelpunten ontstaan.

Tabel 1. Vacatures naar kenmerken, 2000 – 2004

Bron: CBS

	Totaal aantal vacatures (x1000)	Aantal vacatures voor schoolverlaters (x1000)	Aantal moeilijk vervulbare vacatures (x1000)
2000	183,4	81	91,3
2001	170,7	74,1	85,1
2002	115,1	30,2	31,8
2003	81,3	19,2	18
2004	109,3	12,8	19,3

Een andere oorzaak van het achterblijvende aantal moeilijk vervulbare vacatures kan het trage herstel van de vacaturemarkt in de industrie zijn. In 2003, toen de vacaturemarkt op een dieptepunt was aangeland, was nog altijd eenderde van de vacatures voor technische beroepen moeilijk vervulbaar. Ook in de kwartaire sector herstelt de vacaturemarkt zich relatief langzaam. De vacaturemarkt in de niet-commerciële dienstverlening is in 2002 en 2003 sterker geslonken dan de werkgelegenheidsontwikkeling in die sector zou doen verwachten. In tijden van hoogconjunctuur stappen werknemers uit deze weinig conjunctuurgevoelige sector over naar conjunctuurgevoeliger sectoren waarin dan meer te verdienen valt. Tijdens een periode van laagconjunctuur blijft men veiligheidshalve zitten waar men zit. Dat leidt tot een lagere vervangingsvraag.

Een ander opvallend element in de ontwikkeling van de vacaturemarkt is het sterk afnemende marktaandeel van schoolverlaters. Terwijl het totaal aantal vacatures steeg, nam het aantal vacatures dat volgens werkgevers bestemd was voor schoolverlaters af. Werkgevers gaan kennelijk eerst op zoek naar ervaren krachten.

Lange termijn: ander aanzien vacaturemarkt

De vacaturemarkt krijgt de komende twintig jaar waarschijnlijk een heel ander aanzien. Dit heeft onder meer te maken met de opkomst van vacaturesites. Deze snelle, goedkope en gemakkelijke manier van werven wordt steeds belangrijker. Nadeel van werven via internet is dat alleen mensen die actief werk zoeken bereikt worden. De traditionele personeelsadvertentie in de krant bereikt ook mindere actieve zoekers. Dit nadeel kan ondervangen worden door te werven op veel bezochte algemene sites. Het is te verwachten dat werkgevers naarmate de beroepsbevolking vergrijst meer gebruik zullen maken van kanalen die een breed bereik hebben.

Een andere trend die op de arbeidsmarkt verwacht mag worden is een groeiende populariteit van collegiale uitwisseling. Hierbij gaan bedrijven samenwerkingsverbanden aan waarbij werknemers afhankelijk van de vraag worden 'uitgewisseld'. Hierdoor kan een deel van de vacaturemarkt van de open markt worden afgeschermd. Voordeel daarvan is dat werkgevers snel nieuw personeel kunnen vinden en werknemers minder snel werkloos zullen worden. Nadeel is dat steeds meer vacatures ontoegankelijk worden voor 'buitenstaanders' als schoolverlaters of werknemers uit andere branches.

1.4 De internationale dimensie

- De motivatie voor offshoring zal in de toekomst steeds meer gelegen zijn in overwegingen met betrekking tot de kwaliteit van de ICT-dienstverlening.
- De werkgelegenheidseffecten van offshoring voor Nederland blijven de komende tien jaar beperkt.
- De keuze voor wel of geen offshoring zal ook effect hebben op het gangbare functieprofiel en eisenpakket voor Nederlandse ICT'ers.
- Tewerkstellingsvergunningen voor niet-EU-ingezetenen en werknemers uit MOE-landen hebben vooral betrekking op kortcyclisch seizoenswerk.

Vormen van mobiliteit

De internationale dimensie van de arbeidsmarkt heeft betrekking op de (ver)plaatsing van werk en van werknemers over de grenzen heen:

- mobiliteit van werk: werk wordt vanuit Nederland verplaatst naar het buitenland (offshoring) en omgekeerd (onshoring);
- mobiliteit van werknemers: buitenlanders komen in Nederland werken en omgekeerd.

Het belang van beide vormen van mobiliteit hangt onder andere af van de vraag in hoeverre werk plaatsgebonden is en in hoeverre er voor het werk regiospecifieke kennis, waaronder kennis van taal en cultuur, vereist is. Onder 'regio' wordt hier een cultureel en sociaal-economisch homogeen gebied verstaan, dat meestal uit meerdere landen bestaat.

Offshoring

In de jaren negentig zijn de eerste ervaringen met offshoring opgedaan in reactie op de gespannen arbeidsmarkt voor ICT'ers. De toenmalige krapte op de arbeidsmarkt leidde niet alleen tot een snelle stijging van lonen, maar ook tot een risico voor de continuïteit van bedrijven en een rem op de groei van de sector doordat vacatures onvervuld bleven. Op dit moment is kostenvoordeel dé reden om ICT-activiteiten naar lagelonenlanden te verplaatsen. Het verschil in directe arbeidskosten kan momenteel oplopen tot 90 procent. Het feitelijke kostenverschil ligt lager als gevolg van de aan offshoring verbonden transactiekosten. Voor de toekomst wordt verwacht dat de motivatie voor offshoring van ICT-dienstverlening steeds meer gelegen zal zijn in kwaliteitsoverwegingen.

Aan offshoring is een aantal voorwaarden verbonden, waardoor niet alle ICT-activiteiten er zonder meer voor in aanmerking komen: voldoende kritieke massa, goede aansturing, weinig directe klantcontacten nodig, goede infrastructuur, waarborg van veiligheid, geen grote weerstand in eigen huis, geen grote cultuur- en taalproblemen. Wanneer aan een of meer van deze voorwaarden niet voldaan is, werkt dit belemmerend op het offshoringsproces en op de voordelen die ermee behaald kunnen worden.

Activiteiten die als gevolg hiervan het minst voor offshoring in aanmerking komen zijn: business- en ICT-consulting, ontwerp en specificatie van software en automatiseringsprocessen, en het testen van systemen bij de klant. Activiteiten die niet aan de voor- of achterkant van de ICT-productieketen liggen, zoals onderhoud, softwareontwikkeling en grootschalig programmeerwerk, lenen zich veel meer voor offshoring.

Hoewel de media-aandacht anders doet vermoeden, blijven de werkgelegenheidseffecten van offshoring voor Nederland de komende tien jaar waarschijnlijk beperkt. Zelfs wanneer de vraag naar ICT'ers zeer matig, met twee procent per jaar, groeit, zal bij een offshoring van 20.000 banen (gemiddeld 2.000 per jaar) de werkgelegenheid van de sector met 33.000 banen groeien in de periode tot 2014.

De effecten van offshoring worden in hoge mate bepaald door externe factoren als het algemeen economisch klimaat. Voor de werkgelegenheid van individuele ICT'ers kan offshoring een bedreiging zijn. Het fenomeen zal daarnaast ook effect hebben op het gangbare functieprofiel en eisenpakket voor Nederlandse ICT'ers. Denk aan flexibeler invulling van takenpakket, sterker gericht op commerciële en communicatieve vaardigheden en meer kennis van businessprocessen bij klanten. Op macroniveau kan offshoring leiden tot een betere concurrentiepositie en innovatiekracht van Nederlandse ICT-bedrijven, een economische impuls voor de ICT-sector en een verbetering van de economische structuur van Nederland.

Uit onderzoek dat eerder in opdracht van de RWI is verricht blijkt dat het benutten van die mogelijkheden afhankelijk is van de volgende voorwaarden:

- het competitiever maken van de ICT-sector;
- het vergroten van het aantal beschikbare goed opgeleide ICT'ers;
- het verbeteren van het algemene economisch klimaat en het vestigingsklimaat.³

Onshoring

Ook de omgekeerde beweging vindt plaats. Door vestiging van buitenlandse bedrijven nam alleen al in de regio Amsterdam de werkgelegenheid in 2005 met ruim 1.250 arbeidsplaatsen toe. In totaal werken er in Nederland 550.000 werknemers bij een vestiging van een buitenlandse onderneming. Nederland heeft daarbij in de logistiek een belangrijke troefkaart. Naarmate de globalisering toeneemt, wordt de rol van Nederland als Europees distributiecentrum belangrijker. Het gaat daarbij vaak om plaatsgebonden werk waarvoor regionale kennis van taal en cultuur belangrijk is.

Internationale mobiliteit van werknemers

Mede als gevolg van de uitbreiding van de EU is het aantal tewerkstellingsvergunningen ook in de periode dat de werkloosheid in Nederland nog sterk toenam, gegroeid tot 44.000 in 2004. Van deze tewerkstellingsvergunningen had echter slechts dertien procent betrekking op een vergunning voor een jaar of langer. In de meeste gevallen ging het om korte dienstverbanden in eenvoudig seizoenswerk. Mede op initiatief van de RWI zijn stappen ondernomen om dit seizoenswerk toegankelijker te maken voor Nederlandse uitkeringsgerechtigden. Desondanks kan de Nederlandse arbeidsmarkt voorlopig nog niet zonder instroom van tijdelijke krachten uit het buitenland. Zonder deze tijdelijke arbeidskrachten zou een groot deel van de tuinbouw uit Nederland verdwijnen, met alle nadelige gevolgen voor de werkgelegenheid van dien.

Aan de andere kant van het arbeidsmarktspectrum is er de migratie van kenniswerkers. Sinds oktober 2004 bestaat een speciale regeling voor de toelating van kennismigranten. In dat kader is er tussen 1 januari 2005 en 31 december 2005 aan bijna 1.400 kennismigranten toestemming gegeven om in Nederland te werken. Meestal gaat het om hoog- maar niet regiospecifiek geschoolde werkers. Deze kenniswerkers zijn van groot belang voor de ontwikkeling van Nederland als kenniseconomie. Ook voor de bedrijven die zich vanuit het buitenland in Nederland vestigen als pied à terre in Europa is het van belang dat er geen obstakels bestaan om personeel uit eigen land in Nederland te

werk te stellen. Daarbij hoeft het niet altijd om hoogopgeleiden te gaan. Dit betekent dat bij het toelatingsbeleid moet worden gekeken naar de positie van Nederland als vestigingsland, de relatie met de werkgelegenheid in Nederland en de inkomensgrens voor kennismigranten.

2. Arbeidsaanbod

2.1 Kwantitatieve ontwikkeling van het arbeidsaanbod

- De arbeidsparticipatie is de afgelopen jaren nauwelijks toegenomen.
- Jongeren stellen hun entree op de arbeidsmarkt uit en blijven langer op school.
- Ouderen werken langer door, maar zijn vooral ook als werkzoekende actiever op de arbeidsmarkt.
- Het aantal herintredende vrouwen is sterk afgenomen doordat vrouwen niet meer tussentijds uittreden.
- Tot 2015 neemt de participatiegraad nog licht toe. Daarna treedt een stabilisatie op.
- De deeltijdfactor blijft vermoedelijk tot 2010 een drukkende invloed op het arbeidsaanbod uitoefenen.
- Er verlaten meer mensen tussen de 15 en 65 jaar Nederland dan dat er binnenkomen. Dit beperkt het arbeidsaanbod.

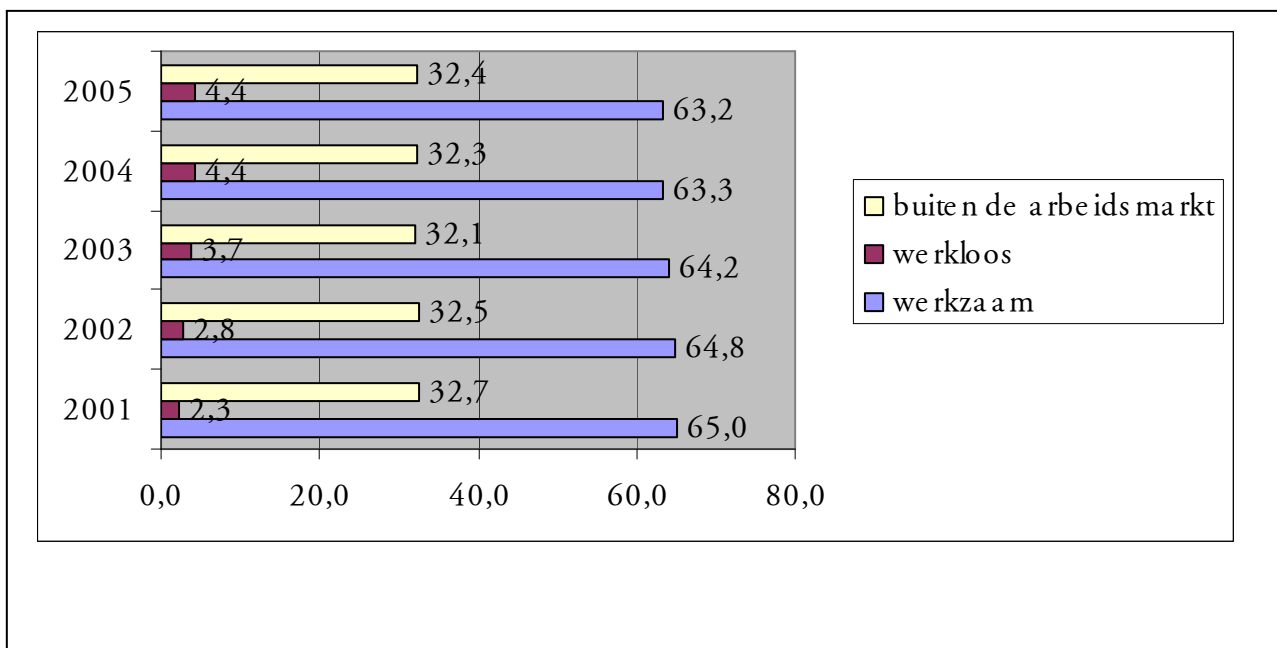
Participatiegraad groeit niet meer

Sinds 2001 neemt de participatiegraad, het deel van de bevolking dat werk heeft of werk zoekt en daarom tot de beroepsbevolking wordt gerekend, niet langer toe.

Onderstaande tabel laat dit zien. Het percentage 15-64-jarigen dat zich buiten de beroepsbevolking bevindt, verandert niet wezenlijk meer. De stagnatie in de toename van de arbeidsparticipatie heeft onder meer te maken met de afgenomen instroom van schoolverlaters en herintreedsters. Het aantal herintreedsters dat aan het werk ging halveerde in vier jaar tijd. Ook de instroom van schoolverlaters in het arbeidsproces liep terug. De slechte economische situatie in de betrokken jaren is een belangrijke oorzaak hiervan. Maar wellicht is dat een te sombere voorstelling van zaken. Het kan ook zo zijn dat jongeren het belang van gedegen scholing alvorens de arbeidsmarkt te betreden weer meer inzien. Is dit het geval, dan zou dat een structurele verlaging van de arbeidsparticipatie van 15-24-jarigen betekenen.

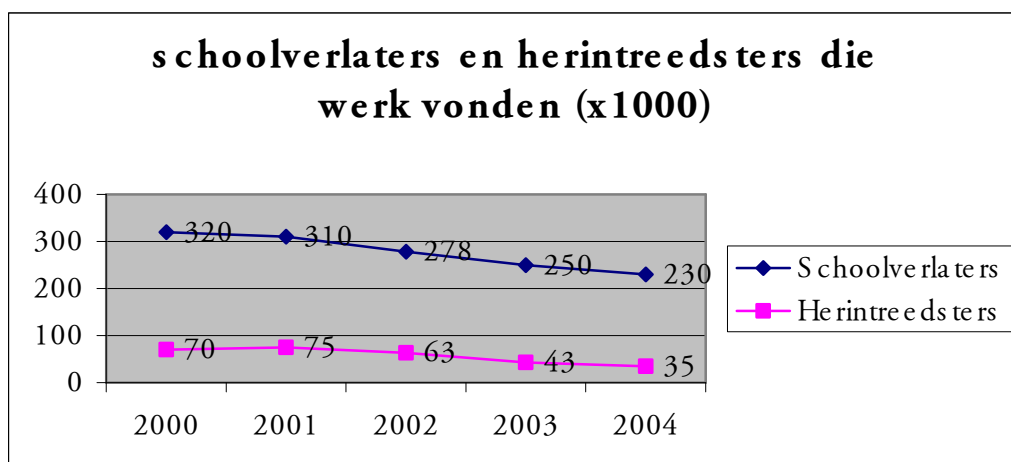
Figuur 7. Bevolking van 15-64 jaar naar arbeidsmarktpositie (%)

Bron: CBS Statline



Figuur 8. Schoolverlaters en herintreedsters die werk vonden (x 1.000)

Bron: CWI en CBS Statline



Steeds meer ouderen

Aan de andere kant van het arbeidsmarktspectrum staan de uittredende ouderen. Een belangrijke oorzaak van de stagnerende participatiegraad is de stijging van het aantal ouderen. Het aandeel 55-plussers liep op van 15 procent in 2001 tot 18 procent eind 2005. Steeds meer ouderen zijn actief op de arbeidsmarkt, maar de participatiegraad van 55-plussers is nog altijd beduidend lager dan die van jongere leeftijdscategorieën. In deze situatie geldt: hoe meer ouderen in de potentiële beroepsbevolking, hoe lager de arbeidsparticipatie. Dat zou kunnen veranderen wanneer de maatregelen om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen (meer) succes hebben. De gemiddelde uittredingsleeftijd van ouderen lag in Nederland in 2004 op 61,4 jaar. Dat is binnen de EU ongeveer gemiddeld.

Vooraf steeds meer werkzoekende ouderen

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de arbeidsmarktpositie van ouderen (55-64-jarigen) voor de periode 2001-2005.

Tabel 2. Ouderen (55-64 jaar) naar arbeidsmarktpositie (%)

Bron: CBS Statline

55-64-jarigen naar arbeidsmarktpositie		Werkend	Werkzoekend	Buiten de arbeidsmarkt	Totaal
Mannen	2001	48,8	1,0	50,2	100
	2002	52,2	1,4	46,4	100
	2003	52,6	2,0	45,5	100
	2004	52,8	2,6	44,6	100
	2005	52,3	3,3	44,4	100
Vrouwen	2001	20,5	0,6	78,9	100
	2002	22,4	0,9	76,7	100
	2003	23,5	1,0	75,5	100
	2004	25,6	1,4	73,0	100
	2005	26,9	1,7	71,5	100

De economische recessie die in 2001 inzette, maakt het lastig om een oordeel te vormen over het effect van de maatregelen gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Sinds begin 2001 is het aandeel van ouderen met een baan toegenomen van 35 procent tot 40 procent. Maar deze toename is vrijwel geheel toe te schrijven aan een cohort-effect bij vrouwen. Bij mannen is sinds 2002 sprake van een min of meer gelijkblijvend aandeel werkenden.

In de periode 2001-2005 is het percentage ouderen dat op zoek was naar werk veel sterker toegenomen dan het percentage werkenden. Het aantal ouderen dat wil werken is sinds 2001 meer dan verdrievoudigd. Werkloosheid onder ouderen is derhalve een toenemend probleem. Dit beeld wordt bevestigd door berekeningen van het CBS. In 2000 wilde 12 procent van de 50-plussers die hun baan kwijtraakten of verlieten weer aan het werk. In 2004 was dit percentage meer dan verdubbeld. In de loop van 2005 nam het werkloosheidspercentage onder 55-64-jarigen nog altijd sterk toe, terwijl de gemiddelde werkloosheid licht afnam. De komende jaren moeten uitwijzen of de aantrekkende vraag naar arbeidskrachten ook werkloze ouderen weer meer kansen op een nieuwe start geeft.

In de leeftijdscategorie van 45-54-jarigen heeft zich in de genoemde periode bij vrouwen een overeenkomstige ontwikkeling voorgedaan. Het aandeel werkende vrouwen is fors toegenomen (van 54,8 procent in 2001 tot 60,8 procent in 2005). Tegelijkertijd nam het aandeel werkzoekende vrouwen licht toe (van 2,6 procent in 2001 tot 4,1 procent in 2005) en nam hun aandeel buiten de arbeidsmarkt evenredig af (van 42,6 procent in 2001 tot 35,1 procent in 2005). Deze betrekkelijk gunstige ontwikkeling heeft zich niet voorgedaan bij de mannen in deze leeftijdscategorie. Het aandeel mannelijke werkzoekenden is meer dan verdubbeld (van 1,7 procent in 2001 tot 3,7 procent in 2005). Het aandeel werkenden nam af van 88,1 procent in 2001 tot 85,2 procent in 2005. Deze ontwikkelingen gelden ook voor de categorie mannen tussen de 40 en 44 jaar. Concluderend: in een stagnerende economie – zoals in de periode 2002-2005 – gaan gunstige ontwikkelingen in het ene segment van de arbeidsmarkt ten koste van een ander segment.

Vrouwen treden niet meer tussentijds uit

Er is een gerede kans dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt weer toeneemt op het moment dat de conjunctuur aantrekt. Een sterke toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen lijkt echter niet waarschijnlijk. Nog maar weinig vrouwen stoppen volledig met werken wanneer er een kind komt. Jongere Nederlandse vrouwen voelen zich erg betrokken bij de arbeidsmarkt. De mate van betrokkenheid van vrouwen is afhankelijk van leeftijd en opleidingsniveau, zo blijkt uit eerdere arbeidsmarktanalyses van de RWI. Binnen de leeftijdscategorie 35-45 jaar varieert het deelnemingspercentage van 38 procent voor de laagst geschoolden, tot 85 procent voor de hoogopgeleide vrouwen. Dat laatste percentage is tussen 1999 en 2004 niet veranderd. Ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt, bij de ongeschoolden, stond de opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt stil. De toename zat bij de middencategorie. Kwam deze categorie in 1999 nog uit op een deelnemingspercentage van circa 60 procent, in 2004 was dat circa 70 procent.

Niet alleen ruimte in personen maar ook in uren

De RWI merkte ook in eerdere analyses al op dat uitbreiding van het arbeidsaanbod langs twee kanalen plaatsvindt. Enerzijds door een hogere arbeidsparticipatie (meer mensen aan het werk), anderzijds door een toename van het aantal gewerkte uren (groter arbeidsvolume). In deze analyses wordt toegelicht dat de arbeidsparticipatie van

vrouwen in Nederland in personen internationaal gezien weliswaar erg hoog is, maar dat door de hoge deeltijdfactor het aantal door vrouwen gewerkte uren per jaar relatief laag is. Deeltijd wint nog steeds aan populariteit, zelfs bij hoger opgeleiden. Vooral wanneer er kinderen komen, gaan veel werkende vrouwen over op een deeltijdbaan. Opvallend is dat op het moment dat de kinderen naar de basisschool gaan, veel vrouwen nog minder gaan werken of zelfs helemaal stoppen. Bij vrouwen die nog niet werken doet zich overigens een tegenovergestelde ontwikkeling voor. Deze vrouwen besluiten vaak tot herintrede wanneer het jongste kind naar de basisschool gaat.⁴

Zowel werkende als niet-werkende ouders hebben te maken met een schooltijdenregime dat volgens de Oeso in Nederland meer belemmerend werkt voor de arbeidsdeelname van vrouwen dan in andere landen. De uitvoering van de door het kabinet onderschreven motie Van Aartsen-Bos, waarbij scholen worden verplicht tot het aanbieden van (faciliteiten voor) voor- en naschoolse opvang van 07.30 tot 18.30 uur, kan hierbij van groot belang zijn. Hierbij moeten twee relativerende kanttekeningen worden geplaatst. In de eerste plaats blijkt uit recent onderzoek dat niet alleen de capaciteit van de (formele) kinderopvang van belang is, maar dat ook de voorkeuren en opvattingen van ouders een grote rol spelen. Veel moeders van jonge kinderen willen de opvang grotendeels in eigen hand houden en zien slechts een bescheiden rol weggelegd voor de (formele) kinderopvang.⁵ Daarnaast kunnen ook in arbeidsorganisaties (meer) faciliteiten worden aangeboden om een groter arbeidsaanbod onder vrouwen uit te lokken. Bijvoorbeeld flexibele werktijden en telewerken.

Tot 2015 nog lichte groei arbeidsdeelname, daarna stabilisatie

Het CPB heeft een nieuwe projectie gemaakt van de ontwikkeling van het arbeidsaanbod tot 2050⁶. Hierin komt het CPB tot de conclusie dat zonder nieuw beleid de hoogste groei van de arbeidsparticipatie van 20-65-jarigen bereikt is. Tot 2015 wordt nog een lichte toename verwacht met 3 procentpunten. Deze toename is voornamelijk toe te schrijven aan de participatiegraad van oudere vrouwen. Die neemt toe, doordat de eerste cohorten vrouwen die bleven werken toen ze kinderen kregen ouder worden. Daarna vindt een stabilisatie plaats op 75 procent arbeidsdeelname van de 15-64-jarigen. In samenhang met de demografische ontwikkeling leidt dat volgens het CPB tot een arbeidsaanbod dat nog toeneemt van 7,2 miljoen in 2005 tot maximaal 7,4 miljoen in 2017. Daarna daalt het arbeidsaanbod tot 6,9 miljoen in 2034. Hierop volgt weer stabilisatie. Deze langetermijnprognose bevestigt het beeld voor de kortere termijn dat de groei van het arbeidsaanbod in personen beperkt zal zijn.

In een recente studie van Derks e.a. wordt een ander beeld gepresenteerd.⁷ Zij verwachten voor Nederland een krimp van de bevolking vanaf 2035, en - belangrijker voor deze arbeidsmarktanalyse - een structurele krimp van de potentiële beroepsbevolking vanaf 2011. Volgens hen zal dit de concurrentieslag, die wordt uitgevochten op het economische vlak en op de arbeidsmarkt, tussen landen en binnen Nederland tussen de Randstad en de meer perifere gebieden, verscherpen. De komende vergrijzing en de bevolkingsdaling vormen volgens de opstellers van het rapport geen bedreiging voor de welvaart. Om de welvaartsgroei vast te houden is niet zozeer nodig dat er langer wordt gewerkt, als wel dat er een doorgaande groei is van de arbeidsproductiviteit.

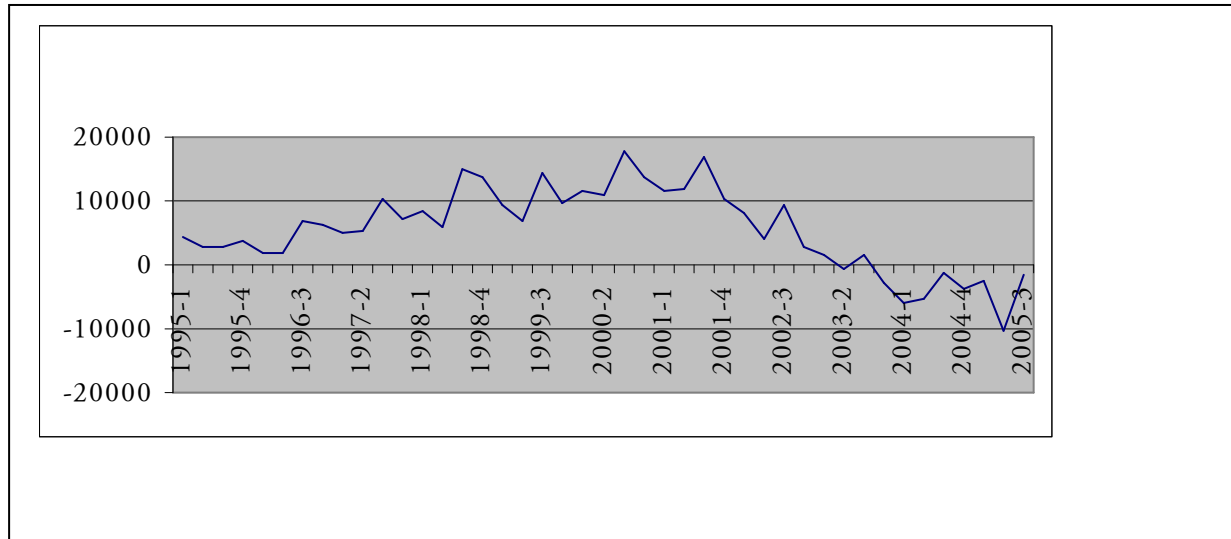
De huidige knelpunten op de arbeidsmarkt worden niet gerelativeerd door deze langetermijnprognoses. Het is onwaarschijnlijk dat personen die op dit moment werkloos zijn en die in de komende jaren niet aan het werk geraken, bij een krimp van de beroepsbevolking – zoals door sommigen voor 2011 wordt voorzien – tot een veelgevraagde categorie van het arbeidsaanbod zullen behoren.

Nederland emigratieland

Nederland is van immigratieland tot emigratieland geworden. Bereikte het immigratiesaldo in 2000 nog een recordhoogte, sinds halverwege 2003 is er een emigratiesaldo ofwel een vertrekoverschot ontstaan.

Figuur 9. Migratiesaldo per kwartaal

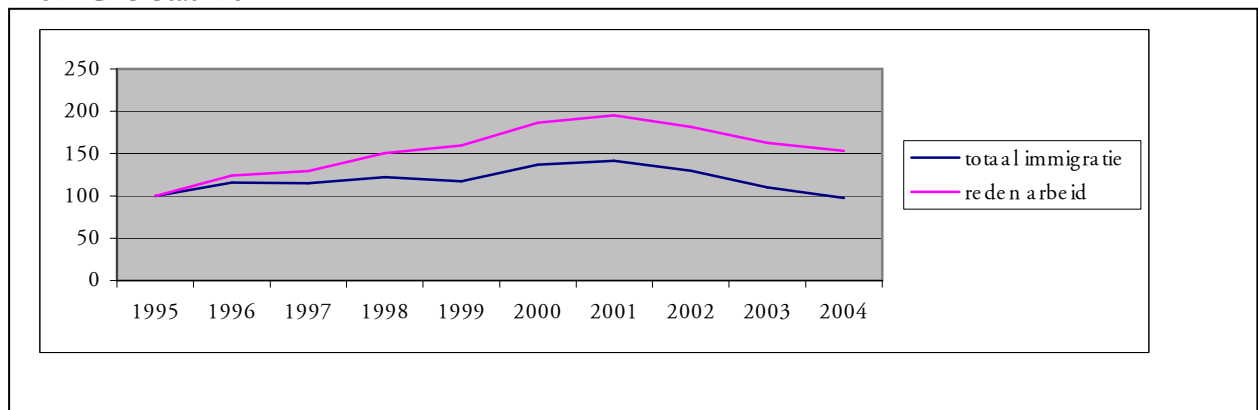
Bron: CBS Statline



Hierbij moet opgemerkt te worden dat de arbeidsimmigratie sinds 1995 aanvankelijk sneller opliep en daarna minder sterk afnam dan de immigratie in het algemeen. Daardoor nam het aandeel van de arbeidsmigratie in de totale immigratie toe van 14 procent in 1995 tot 24 procent in 2004. In 2004 kwamen er bijna 16.000 niet-Nederlanders voor langere tijd naar Nederland toe met arbeid als reden.

Figuur 10. Migratie en arbeidsmigratie (index, 1995=100)

Bron: CBS Statline



De immigratie nam af, de emigratie nam toe. Er zijn geen gegevens over motieven beschikbaar. Wel is bekend dat in 2004 57 procent van de 110.000 emigranten buiten Nederland geboren was. Vooral veel niet in Nederland geboren en van tussen de 20 en 30 jaar oud verlieten Nederland. Het aantal emigranten in deze categorie nam tussen 1995 en 2004 toe met 67 procent tot ongeveer 20.000. Het is denkbaar dat Nederland door internationale migratiestromen meer potentiële arbeidskrachten verliest dan binnen krijgt. Kanttekening is, dat veel mensen die naar Nederland komen om te

werken zich hier niet blijvend vestigen en daardoor ook niet meetellen in de migratiecijfers. Daarvoor is de duur van de dienstverbanden over het algemeen ook te kort.

2.2 Kwalitatieve ontwikkeling van het aanbod

- Het niveau van de verwachte instroom in de potentiële beroepsbevolking is iets hoger dan dat van de recent gerealiseerde instroom.
- Er komen steeds minder technisch geschoolde MBO'ers, met name op niveau 4.
- De doorstroming van MBO naar HBO verdient verbetering.
- Kinderen van laagopgeleide ouders blijven zelf ook nog vaak laagopgeleid.
- Veel jong allochtoon talent kiest de verkeerde opleiding en gaat verloren.
- In Nederland wordt relatief veel geïnvesteerd in scholing van werkenden.
- Deze investeringen gaan vooral naar beter opgeleide 25-45-jarigen.

Opleidingsniveau bevolking en beroepsbevolking

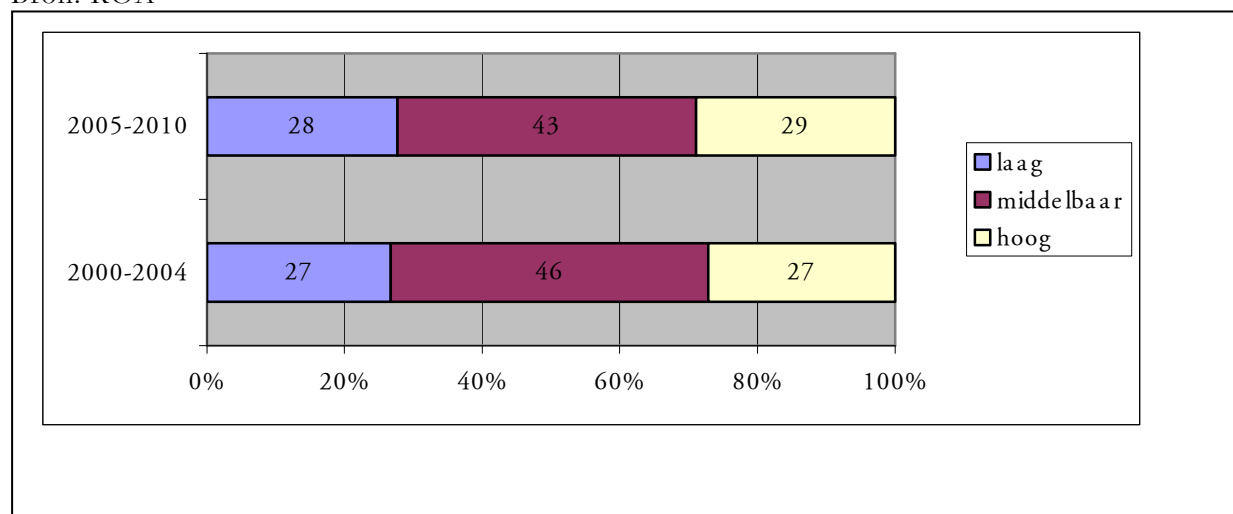
De meest recente CBS-cijfers over het opleidingsniveau van de bevolking gaan over 2004. Helaas zijn deze cijfers door een breuk in de wijze van gegevensverzameling niet goed vergelijkbaar met cijfers uit eerdere jaren. Daarom zijn de CBS-cijfers over 2004 vergeleken met de ROA-prognose van de instroom. Op die manier ontstaat toch een beeld van de ontwikkeling van het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking. Volgens die vergelijking heeft de verwachte instroom op de arbeidsmarkt een lager opleidingsniveau dan degenen die reeds op de arbeidsmarkt actief zijn. Hierbij passen enige relativerende kanttekeningen. Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is, vergeleken met dat van de nieuwe instroom, door verschillende oorzaken hoog:

- veel mensen die nieuw instromen leren nog door nadat zij op de arbeidsmarkt zijn ingestroomd;
- veel laagopgeleiden verlaten relatief snel de arbeidsmarkt: zij tellen wel volledig mee bij de instroom, maar slechts gedeeltelijk bij de stand;
- steeds minder laagopgeleide meisjes gaan vanuit de schoolbanken rechtstreeks het fulltime huishouden in.

Een interessanter beeld ontstaat, wanneer de verwachte instroom in de komende vijf jaar wordt vergeleken met de gerealiseerde instroom in de afgelopen vijf jaar.

Figuur 11. Instroom in de beroepsbevolking naar opleidingsniveau. Realisatie 2000-2004 versus prognose 2005-2010 (%)

Bron: ROA



Deze vergelijking laat zien dat er een kleine verandering lijkt op te treden op het niveau van de instroom: de onderkant blijft ongeveer gelijk, het middenniveau slinkt en het hoogste deel groeit. Dit sluit weliswaar in hoofdlijnen aan bij ontwikkelingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt, maar dat neemt niet weg dat op verschillende deelmarkten aansluitingsproblemen te verwachten zijn.

Instroom op de arbeidsmarkt naar opleiding

De gegevens uit de vorige grafiek worden in onderstaande tabel verbijzonderd naar opleidingsrichting. Dat levert voor de aansluiting tussen vraag en aanbod een genuanceerd beeld op. Zo wordt de afname van het aantal MBO'ers vooral veroorzaakt door het dalend aandeel van arbeidsmarkttoetreders met een technische MBO-opleiding. Hier is nog altijd veel vraag naar. Bij de zorg- en (para)medische opleidingen blijkt dat alleen op het laagste opleidingsniveau sprake is van een substantiële toename van het aandeel in de totale instroom op de arbeidsmarkt.

Tabel 3. Instroom op de arbeidsmarkt naar opleiding (%)

Bron: ROA

Instroom op de arbeidsmarkt naar opleiding	2000- 2004	2005- 2010
Basisonderwijs	9,0	8,9
VMBO theorie	4,3	4,1
VMBO natuur	1,3	1,6
VMBO techniek	4,9	4,7
VMBO economie	4,3	5,0
VMBO zorg en welzijn	2,9	3,4
totaal laag	26,7	27,7
HAVO/VWO	4,8	4,6
MBO natuur	2,1	1,4
MBO techniek	12,1	10,5
MBO dienstverlening en welzijn	10,6	10,4
MBO gezondheidszorg	2,7	2,8
MBO economie	13,8	13,7
totaal middelbaar	46,1	43,4
HBO onderwijs en sociaal-cultureel	7,9	8,3
HBO natuur	0,7	0,7
HBO techniek	3,0	3,3
HBO paramedisch	1,7	1,8
HBO economie	5,9	6,1
WO letteren en sociaal-cultureel	2,5	3,1
WO natuur	0,3	0,3
WO techniek	1,2	1,4
WO medisch	1,1	1,0
WO economie	2,9	3,0
totaal hoog	27,1	28,9
	100,0	100,0

Voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt is het van belang dat er voldoende instroom is van MBO-gediplomeerden op de hogere MBO-niveaus. Er zijn indicaties dat het aandeel van MBO niveau 4 afneemt. Ook de terugloop van de instroom van technische MBO'ers kan leiden tot knelpunten in de vacaturevervulling. Verder lijkt de

aansluiting tussen MBO en HBO nog niet optimaal, hoewel er al wel meer MBO'ers doorstromen naar het HBO.

Intergenerationele opwaartse mobiliteit nog gering

De vraag of leerlingen doorstromen naar het hoger onderwijs wordt sterk beïnvloed door het opleidingsniveau van de ouders⁸. Vooral de universiteit blijft een bolwerk van kinderen met beter opgeleide ouders. Minder dan 2 procent van de kinderen van ouders met alleen lagere school gaat naar de universiteit. Van de kinderen met ouders met een HBO of universitaire opleiding is dat een kwart. Deze cijfers zijn voor het HBO wat gunstiger, maar ook daar geldt dat de kans op hoger onderwijs sterk samenhangt met het onderwijsniveau van de ouders. In veel gevallen spelen de feitelijke capaciteiten van de betrokken kinderen een ondergeschikte rol. Hierdoor gaat nog altijd veel talent verloren. Opvallend is verder dat de slagingskansen van kinderen van laagopgeleide ouders op HBO of universiteit nauwelijks afwijken van die van hun studiegenoten met hoger opgeleide ouders.

Veel allochtoon talent gaat verloren

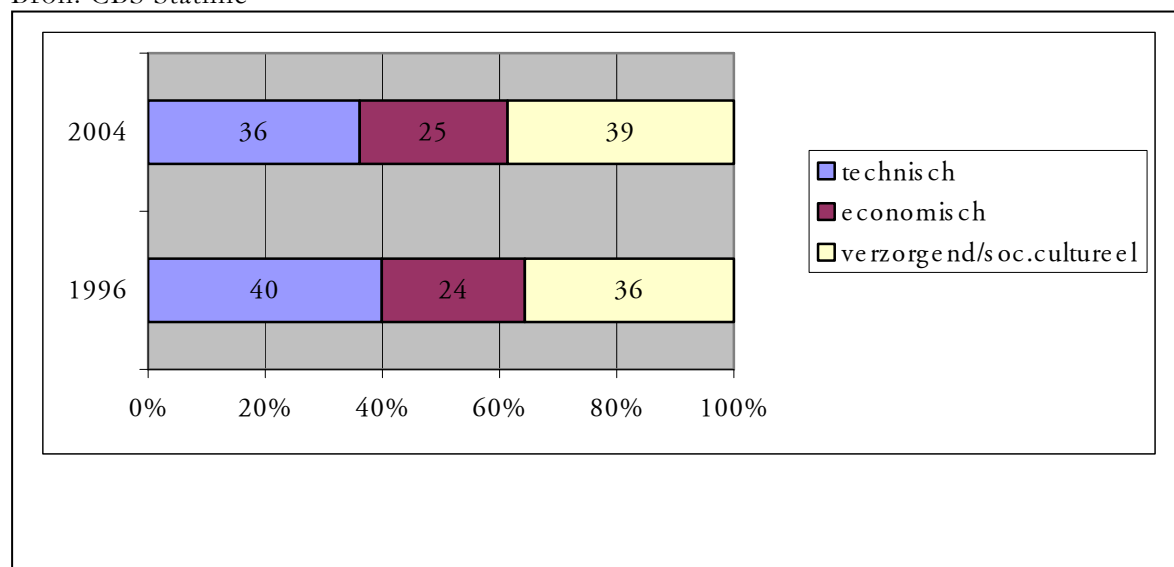
Ook bij allochtone leerlingen gaat nog veel talent verloren. In het derde jaar van het voortgezet onderwijs zit 50 procent van de autochtone leerlingen op de HAVO of het VWO. Van de niet-westers allochtone leerlingen is dat slechts 30 procent. Daarbinnen doen de leerlingen van Turkse of Marokkaanse komaf het met 20 procent nog slechter⁹. HAVO en VWO vormen nog altijd de meest gebruikte en meest succesvolle toegangsweg naar het hoger onderwijs. Voorkomen moet worden dat leerlingen die in staat zijn om HAVO of VWO te halen door in hun milieu van herkomst gelegen factoren kiezen voor een lager opleidingstype.

Opleidingsrichting van technisch naar verzorgend en sociaal-cultureel

De opleidingsrichting van de beroepsbevolking verschuift langzaam van technisch naar sociaal-cultureel en verzorgend. Dat spoort met het toenemende aandeel van de zorg in de vraag.

Figuur 12. Aandeel opleidingsrichtingen in werkende beroepsbevolking, 1996 en 2004 (%)

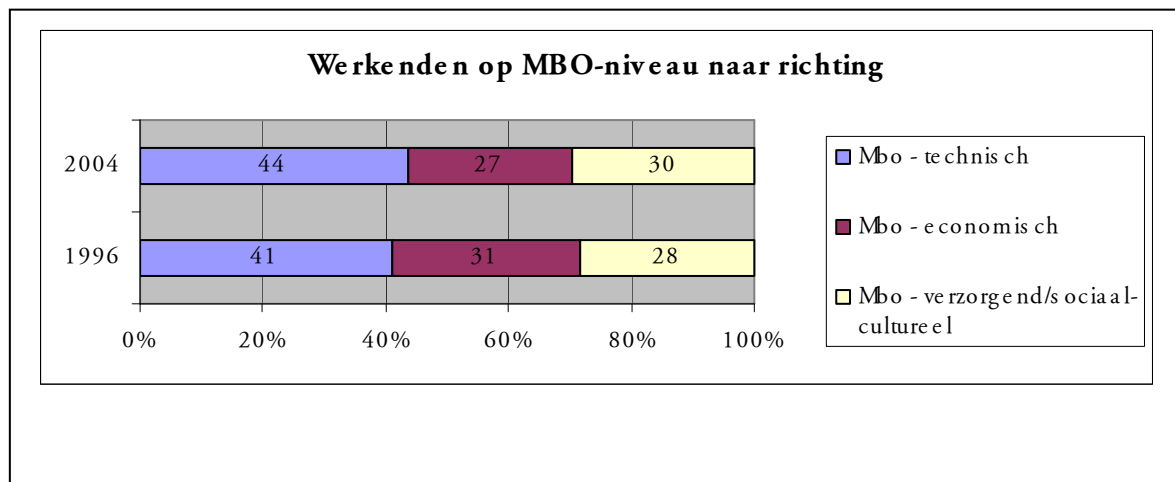
Bron: CBS Statline



Het aandeel technisch opgeleide werkenden op MBO-niveau is in de periode 1996-2004 wel nog toegenomen.

Figuur 13. Werkenden op MBO-niveau naar richting, 1996 en 2004 (%)

Bron: CBS Statline



Hoe levenslang wordt er geleerd?

De lidstaten van de Europese Unie (EU) hebben zich tot doel gesteld dat de EU de meest concurrerende kenniseconomie ter wereld wordt. Nederland heeft de ambitie om binnen deze mondiale elite tot de kopgroep te behoren. Noodzakelijke voorwaarden hiervoor zijn goed geschoolde en zich blijvend scholende werknemers met de juiste vaardigheden en competenties. Het adagium is een levenlang leren. In deze paragraaf gaan we nader in op de scholing¹⁰ van werkenden in Nederland. Achtereenvolgens komen aan de orde deelname van werkenden aan scholing, kenmerken van deelnemers en scholing, rendement van scholing en scholingsinvesteringen van bedrijven.

Deelname aan scholing door werkenden in Nederland hoog

Onderstaande tabel geeft voor de periode 1994-2005 de ontwikkeling weer van het percentage volwassenen (25-64 jaar) dat deelneemt aan enigerlei vorm van scholing in Nederland. Daarbij wordt Nederland vergeleken met een aantal andere Europese landen en het gemiddelde van de Europese Unie (EU-25 en EU-15).

Tabel 4. Percentage volwassenen (25-64 jaar) dat deelneemt aan scholing, 1996-2005

Bron: Eurostat, Adult Education Survey

	1996	1998	2000	2002	2004	2005
EU (25)	nb	nb	7,9	7,9	10,3	10,8
EU (15)	5,7	nb	8,4	8,5	11,1	11,9
Nederland	12,5	12,9	15,6	16,4	17,3	16,6
Duitsland	5,7	5,3	5,2	5,8	7,4	nb
Frankrijk	2,7	2,7	2,8	2,7	7,8	7,6
Ver. Koninkrijk	nb	nb	21,0	22,3	24,1	29,1
Denemarken	18,0	19,8	20,8	18,4	27,6	27,6

In de periode 1996-2005 nam het aandeel volwassenen in Nederland dat scholing volgde toe van 12,5 procent tot 16,6 procent. Deze percentages liggen aanmerkelijk hoger dan voor de EU als geheel en zijn ook hoger dan in Duitsland en Frankrijk. Het Verenigd Koninkrijk en Denemarken daarentegen, scoren beduidend hoger dan Nederland. Vanwege de opmerkelijk grote verschillen tussen landen moet niet worden uitgesloten dat bij het verzamelen van de gegevens verschillende definities zijn gehanteerd. Hierdoor worden niet al te verstrekkende conclusies verbonden aan de resultaten.

Kenmerken van deelnemers aan bedrijfsopleidingen

Onderstaande tabel geeft inzicht in een aantal persoonskenmerken van werkenden die deelnemen aan bedrijfsopleidingen (peiljaar 2003).

Tabel 5. Deelname aan bedrijfsopleidingen in 2003 naar kenmerken deelnemers (x 1.000 en in percentage betreffende categorie van werkzame beroepsbevolking)

Bron: CBS Statline, bewerking Research voor Beleid (2006)

Kenmerken	Deelnemers bedrijfsopleidingen x 1.000	Werkzame beroepsbevolking x 1.000	Deelnemers bedrijfsopleidingen in % van werkzame beroepsbevolking
Totaal deelnemers	370	7.114	5,2
<i>Geslacht</i>			
• Mannen	215	4.162	5,2
• Vrouwen	155	2.952	5,3
<i>Leeftijd</i>			
• Deelnemers jonger dan 25 jaar	31	818	3,8
• Deelnemers 25-34 jaar	112	1.859	6,0
• Deelnemers 35-44 jaar	119	2.031	5,9
• Deelnemers 45-54 jaar	85	1.696	5,0
• Deelnemers 55-64 jaar	24	709	3,4
<i>Regio</i>			
• Landsdeel Noord-Nederland	36	701	5,1
• Landsdeel Oost-Nederland	76	1.473	5,2
• Landsdeel West-Nederland	172	3.382	5,1
• Landsdeel Zuid-Nederland	87	1.559	5,6
<i>Etniciteit</i>			
• Autochtonen	315	5.954	5,3
• Allochtonen	56	1.159	4,7
<i>Vooropleiding</i>			
• Lager	64	1.822	3,5
• Middelbaar	179	3.151	5,7
• Hoger	127	2.114	6,0

Conclusies:

- Van de totale werkzame beroepsbevolking nam in 2003 5,2 procent deel aan een bedrijfsopleiding. In iets minder dan de helft van de gevallen (45 procent) ging het om cursussen van maximaal een week. Ongeveer even vaak (41 procent) ging het om opleidingen met een duur tussen één en zes maanden.
- Relatief gezien namen er ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke werknemers deel.
- Qua leeftijd lag het zwaartepunt in de categorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar. Met name jonge werknemers (jonger dan 25) en oude werknemers (55-64 jaar) volgden relatief minder vaak een bedrijfsopleiding (3,8 respectievelijk 3,4 procent).
- Regionaal gezien valt vooral de relatief hoge score van landsdeel Zuid-Nederland op (5,6 procent).
- Autochtonen volgden naar verhouding vaker een bedrijfsopleiding dan allochtonen (5,3 tegen 4,7 procent).
- De deelname aan bedrijfsopleidingen neemt toe naarmate het opleidingsniveau van werkenden hoger is. Hoger opgeleide werkenden volgden bijna twee keer zo vaak een bedrijfsopleiding dan lager opgeleiden (6,0 respectievelijk 3,5 procent).

Nut en noodzaak van scholing

In 2003 werd onder burgers van de Europese lidstaten (EU-15) een *survey* gehouden naar de meningen over een levenlang leren.¹¹ Hieraan is ook informatie te ontleen over de motieven van Nederlandse respondenten (exclusief studenten jonger dan 25 jaar) om deel te nemen aan scholing. Belangrijkste motieven waarom respondenten in het voorgaande jaar aan scholing en training hadden deelgenomen waren:

- in toekomst het werk beter kunnen doen (20 procent);
- vergroting van algemene ontwikkeling/kennis (19 procent);
- verkrijgen van een certificaat/diploma/kwalificatie (13 procent);
- verkrijgen van persoonlijke voldoening (12 procent).

Bovengenoemde *survey* biedt ook enig inzicht in het rendement van scholing voor de respondenten (exclusief studenten jonger dan 25 jaar). Respondenten werd gevraagd wat voor hen de belangrijkste voordelen waren van de in het voorgaande jaar genoemde scholing. Als belangrijkste voordelen werden genoemd:

- het werk nu beter kunnen doen (52 procent);
- nieuwe mensen ontmoet (36 procent);
- algemene ontwikkeling/kennis vergroot (42 procent);
- persoonlijke voldoening verkregen (30 procent);
- certificaat/diploma/kwalificatie verkregen (23 procent).

Voor een belangrijk deel gaat het om dezelfde zaken als bij de motieven waarom respondenten scholing hebben gevolgd. Wel worden andere accenten gelegd. Zo scoort 'Het werk beter kunnen doen' hoger als resultaat dan als doel.

Werkgevers en het nut van scholing van werkenden

Recent OSA-onderzoek¹² wijst uit dat slechts 4 procent van alle werknemers volgens hun werkgever onvoldoende toegerust is voor de eisen die het werk stelt in de komende jaren. Deze onvoldoende toegeruste werknemers zijn vooral te vinden in de zorg, de dienstverlening, het onderwijs en de overheid. In de helft van de gevallen gaat het om onvoldoende kennis. Voor het overige spelen allerlei houdingsaspecten een rol.

Werkgevers zijn zich bewust van het nut van scholing om medewerkers toe te rusten voor de eisen die het werk aan hen stelt. Tweederde van de werkgevers geeft een hoge tot zeer hoge prioriteit aan scholing. In 2002 ondernam 70 procent van de bedrijven scholingsactiviteiten. Men name in de sectoren overheid, onderwijs en zorg en welzijn wordt relatief veel gedaan aan scholing van werkenden (resp. 98, 91 en 82 procent van de bedrijven). De zorg om het toerustingsniveau van werknemers wordt dus vertaald in (scholings)actie. Verder is er een duidelijk verband tussen bedrijfsgrootte en scholingsactiviteiten. 95 Procent van de bedrijven met 100 tot 499 werknemers onderneemt scholingsactiviteiten, tegen 56 procent van de bedrijven in de categorie vijf tot negen werknemers.

Uitgaven aan scholing door bedrijven

Van Lieshout e.a. (2005) hebben onderzoek verricht naar de scholingsuitgaven van bedrijven.¹³ Hoewel het niet gaat om recente gegevens, worden zij hier toch kort gepresenteerd vanwege de trendmatige analyse en de gedetailleerde uitsplitsingen. De periode 1993-1999 laat een toename zien van de uitgaven aan bedrijfsopleidingen van 1.558 naar 3.088 miljoen euro. Een verdubbeling, dus. Ook wanneer de uitgaven worden uitgedrukt in procenten van de totale arbeidskosten is een stijging te zien: van 1,8 naar 2,7 procent. Grotere bedrijven investeren – zowel in 1993 als in 1999 – een hoger percentage van de totale arbeidskosten in scholing dan kleinere bedrijven. De hoogste bedragen aan scholing per werknemer worden uitgegeven bij financiële instellingen en in de delfstoffenwinning (in 1999 2.050 resp. 1.880 euro). Ook wanneer de uitgaven worden uitgedrukt in percentage van de arbeidskosten scoren deze sectoren het hoogst, samen met de zakelijke dienstverlening (resp. 4,8, 3,2 en 3,3 procent). Relatief laag zijn de uitgaven per werknemer in de sectoren horeca en handel (respectievelijk 300 en 520 euro). Dat geldt ook voor de uitgaven als percentage van de arbeidskosten (1,9 en 2,2 procent). Verder scoren de sectoren industrie, bouw en cultuur/overige diensten met 2,2 procent van de arbeidskosten verhoudingsgewijs laag.

Onderstaande tabel presenteert de scholingsuitgaven van Nederlandse bedrijven in Europees perspectief.

Tabel 6. Scholingskosten voor bedrijven als percentage van totale arbeidskosten in Nederland en een aantal andere Europese landen (1999)

Bron: Bainbridge et al. (2004)¹⁴

Ned	Bel	Den	Dui	Fra	Ier	Lux	Oos	Fin	Zwe	VK
2,8	1,6	3,0	1,5	2,4	2,4	1,9	1,3	2,4	2,8	3,6

De scholingsuitgaven van Nederlandse bedrijven zijn duidelijk hoger dan die in landen als België, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk en min of meer vergelijkbaar met die in Scandinavië, Frankrijk en Ierland. Alleen het Verenigd Koninkrijk scoort substantieel hoger. Dit is voor een belangrijk deel te verklaren doordat dit land van oudsher een minder geprononceerd initieel (hoger secundair) beroepsonderwijsstelsel kent.

2.3 Allochtonen op de arbeidsmarkt

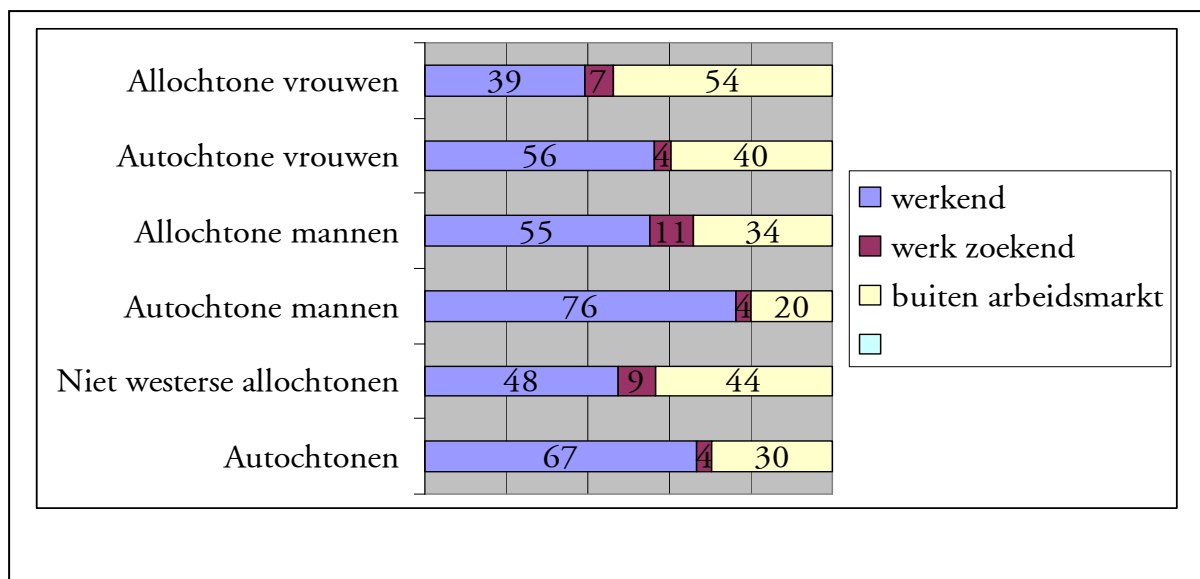
- Onder niet-westerse allochtonen¹⁵ is de werkloosheid meer dan driemaal zo hoog als onder autochtonen.
- Ook hoogopgeleide allochtonen met een veel gevraagd beroep zijn relatief vaak werkloos.
- Veel allochtone vrouwen staan nog buiten het arbeidsproces, maar een inhaalslag lijkt op komst.
- Circa 34.000 allochtone jongeren hebben geen baan, zoeken er niet naar en zitten ook niet meer op school.
- Allochtone jongeren maken reeds als scholier kennis met hun geringere kansen op de arbeidsmarkt.

Zeer hoge werkloosheid en non-participatie, vooral onder Marokkanen

Van de autochtone bevolking tussen de 15 en 65 jaar had in 2004 66,5 procent een baan. Van de allochtonen in die leeftijdsklasse was dat slechts 47,5 procent. Niet iedereen zonder baan is werkloos. Een deel van de 15-64-jarigen zonder baan is niet op zoek naar werk. Zij staan volledig buiten de arbeidsmarkt. Dat komt vaker voor bij allochtonen dan bij autochtonen. Van de autochtone 15-64-jarigen stond in 2004 bijna 30 procent buiten de arbeidsmarkt. Zij hadden geen werk en zochten er ook niet naar. Bij hun allochtone leeftijdgenoten was dat 54 procent.

Figuur 14. Arbeidsmarktpositie naar geslacht en herkomst in 2004 (%)

Bron: CBS Statline



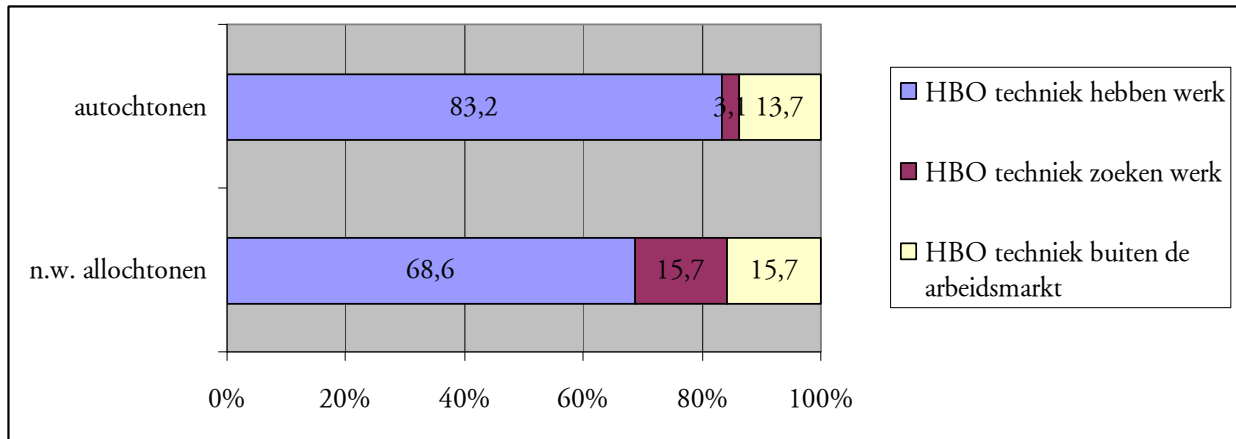
De werkloosheid wordt gewoonlijk berekend in procenten van degenen die werk hebben gecombineerd met degenen die werk zoeken. Niet-westerse allochtonen zijn aldus berekend gemiddeld drie tot vier maal zo vaak werkloos dan autochtonen. Dat geldt vooral voor de Marokkaanse beroepsbevolking, met een werkloosheid van 19,9 procent in 2005. Ter vergelijking: in 2005 was ruim 5 procent van de autochtone beroepsbevolking werkloos. In 2005 nam de werkloosheid onder autochtonen iets af ten opzichte van 2004. Onder allochtonen was in dezelfde periode nog sprake van een lichte toename van de werkloosheid.

Ook beter opgeleide allochtoon vaak werkloos

Werkloosheid en non-participatie verschillen naar opleidingsniveau en opleidingsrichting. Dat geldt net zo goed voor allochtonen als voor autochtonen. De verschillen tussen allochtonen en autochtonen met dezelfde opleiding zijn soms opvallend groot. Kennelijk is afkomst nog altijd een belangrijk selectie criterium.

Figuur 15. HBO-techniek naar herkomst en arbeidsmarktpositie in 2004 (%)

Bron: CBS Statline



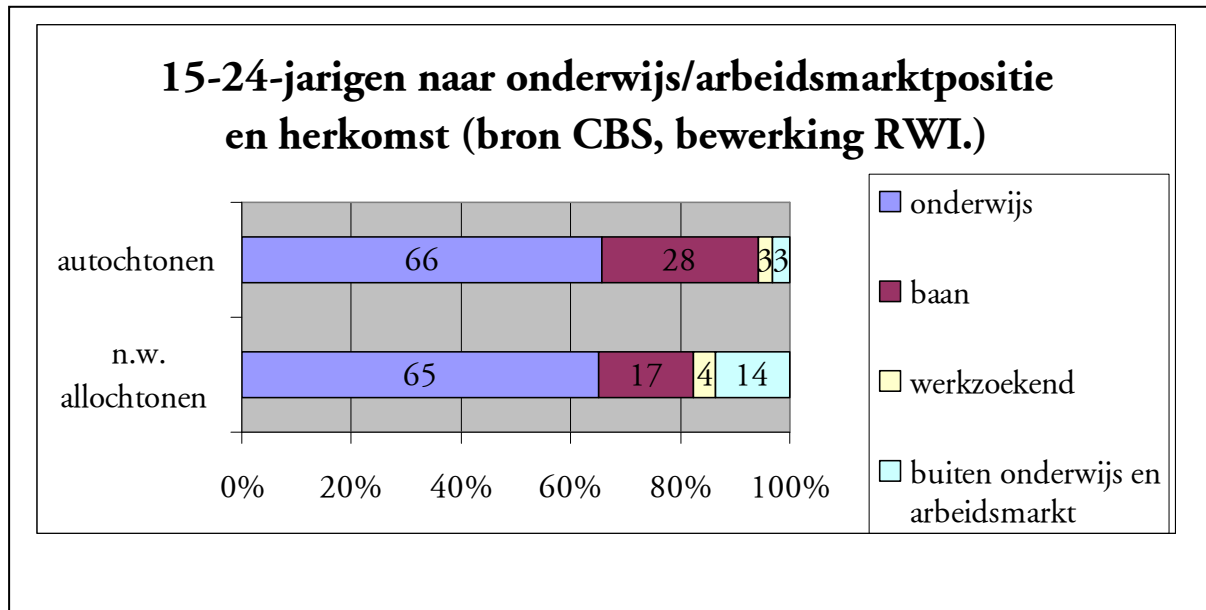
Van de 15 tot 65-jarige autochtonen met een technische HBO-opleiding heeft 83 procent een baan. Bij hun allochtone studiegenoten geldt dat slechts voor 69 procent. Nog groter is het verschil bij technisch MBO-opgeleiden. Van de autochtonen onder hen heeft 81 procent een baan, tegen 58 procent van de allochtonen. Bij een aantrekkende arbeidsmarkt kunnen werkgevers nog volop putten uit een forse reserve aan allochtone technisch opgeleiden. De RWI is door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gevraagd voorstellen te doen om de positie van hoogopgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren. In dat kader vindt er in opdracht van de Raad momenteel een specifiek op dit thema gericht onderzoek plaats.

Veel allochtone jongeren buiten onderwijs en arbeidsmarkt

Het merendeel van de allochtone en autochtone jongeren zit op school¹⁶. Wel zijn allochtone jongeren vaker werkzoekend. Maar het grootste verschil schuilt in het feit dat allochtone jongeren veel vaker buiten het onderwijs en de arbeidsmarkt staan dan autochtone jongeren (14 procent versus 3 procent). Dit verschil kan deels worden verklaard doordat allochtone meisjes na hun opleiding het huishouden in gaan. Maar: een op de drie jongeren die buiten onderwijs en arbeidsmarkt staan, is een jongen. Als werkloosheid zoals gebruikelijk wordt berekend over degenen die werk hebben of werk zoeken, dan was de werkloosheid onder autochtone jongeren volgens de meest recente gegevens in 2005 10,8 procent en onder allochtone jongeren 25,9 procent. Bij de autochtone jongeren betekende dat een lichte daling ten opzichte van 2004. Bij de allochtone jongeren kwam dat neer op een flinke toename. Net als bij de beroepsbevolking in het algemeen is dus ook bij jongeren de kloof tussen autochtonen en allochtonen groter geworden.

Figuur 16. Arbeidsdeelname jongeren in 2004 (%)

Bron: CBS Statline



Allochtone scholieren komen moeilijk aan een bijbaantje

Wanneer het gaat om verschillen tussen allochtonen en autochtonen, moeten de scholieren niet worden verwaarloosd. Het is uit het oogpunt van integratie van groot belang dat allochtone scholieren die wat willen bijverdienen net zo gemakkelijk een baantje vinden als hun autochtone klasgenoten. Van de allochtone scholieren die een baan willen is 23 procent werkzoekend. Van de autochtone scholieren is slechts 10 procent nog op zoek naar een bijbaantje. De eerste kennismaking met ongelijke kansen op de arbeidsmarkt begint dus al op school.

Inhaalslag allochtone vrouwen verwacht

Een baan is nog geen gemeengoed voor allochtone vrouwen tussen de 15 en 65 jaar. 39 Procent van hen had in 2004 een baan. Onder autochtone vrouwen was dat 56 procent. Afgaande op de opvattingen van Turkse en Marokkaanse jongeren over de arbeidsdeelname van vrouwen valt er de komende jaren een inhaalslag van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt te verwachten. Het CBS legde Turkse, Marokkaanse en autochtone jongeren de stelling voor dat het ook voor vrouwen met kinderen goed is als ze een eigen inkomen verdienen¹⁷. Van alle jongens, ongeacht hun herkomst, was 68 à 70 procent het met die stelling eens. De meest fervente voorstanders waren te vinden onder Marokkaanse meisjes: 91 procent van hen was het met de stelling eens. Bij autochtone meisjes was dat 73 procent, bij Turkse meisjes 87 procent. Allochtone meisjes zijn dus nog meer doordrongen van het belang van een eigen baan dan autochtone meisjes. Opmerkelijk is dat het verschil tussen autochtone en allochtone meisjes het grootst is bij laagopgeleiden. Deze gegevens vormen een belangrijke indicatie voor het ambitieniveau van allochtone meisjes.

Van de 25 tot 45-jarige autochtone vrouwen heeft momenteel circa 73 procent een baan. Van de allochtone vrouwen in die leeftijdsklasse is dat slechts 46 procent. Dat laatste percentage kan de komende jaren sterk oplopen. Vooral de laagopgeleide allochtone jonge vrouwen zullen zich in grote aantallen op de arbeidsmarkt melden.

Onder hen gaan vermoedelijk nog veel latente competenties schuil die met postinitiële scholing manifest gemaakt kunnen worden.

2.4 De arbeidsreserve

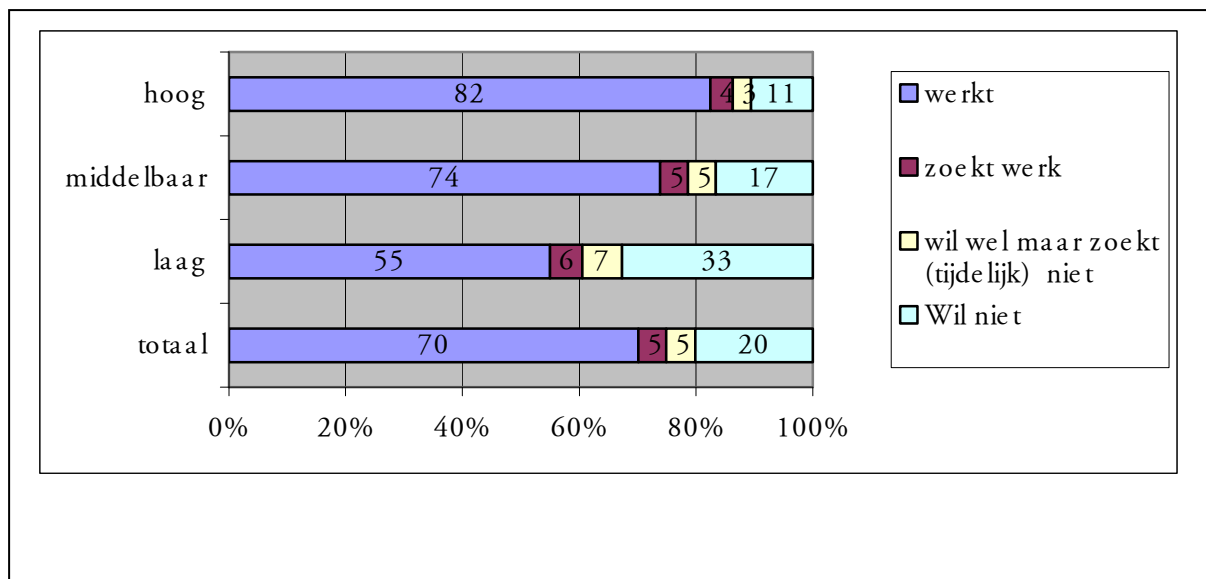
- Bijna een miljoen Nederlanders zonder werk willen een baan.
- Slechts een beperkt deel daarvan is direct beschikbaar en actief op zoek naar werk.
- Een groot deel van de arbeidsreserve bestaat uit laagopgeleiden.
- Zorg voor het gezin is de belangrijkste reden om van de arbeidsmarkt weg te blijven, vooral voor laagopgeleide vrouwen.
- Wanneer zorg voor het gezin geen reden was om thuis te blijven dan zou de beroepsbevolking met maximaal 8 procent kunnen groeien.
- Ook die groei zou vooral veel laaggeschoolden op de arbeidsmarkt brengen.
- De ruimte voor meer participatie in personen zit dus vooral in laagopgeleiden.
- Het faciliteren van extra participatie in uren kan extra aanbod van hoogkwalificeerde arbeid opleveren.

Het onbenut arbeidsaanbod

In figuur 17 wordt een overzicht gegeven van de potentiële beroepsbevolking, uitgesplitst naar opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie. Hierbij worden degenen die geen werk voor twaalf uur of meer per week willen omdat ze een opleiding volgen niet meegerekend.

Figuur 17. 15-64-jarigen naar opleidingsniveau en binding met de arbeidsmarkt, 2005 (%)

Bron: CBS Statline



Er zijn in Nederland bijna een miljoen mensen zonder baan die wel een baan willen. In de figuur zijn dat de categorieën 'zoekt werk' en 'wil werk maar zoekt (tijdelijk) niet'. Wanneer iedereen uit deze groep daadwerkelijk een baan verwerft, stijgt het totaal aantal werkenden in Nederland met 14 procent. Die stijging zit vooral bij de laagopgeleiden. Het aantal laagopgeleide werkenden zou met 23 procent toenemen. Voor middelbaar opgeleiden is dat 13 procent, voor hoogopgeleiden 8 procent. Opvallend is dat de verschillen naar opleidingsniveau in het aandeel dat geen werk heeft maar het wel zoekt

klein zijn. Wel willen laagopgeleiden significant minder vaak werken en vertalen ze hun werkwens minder vaak in actief zoekgedrag.

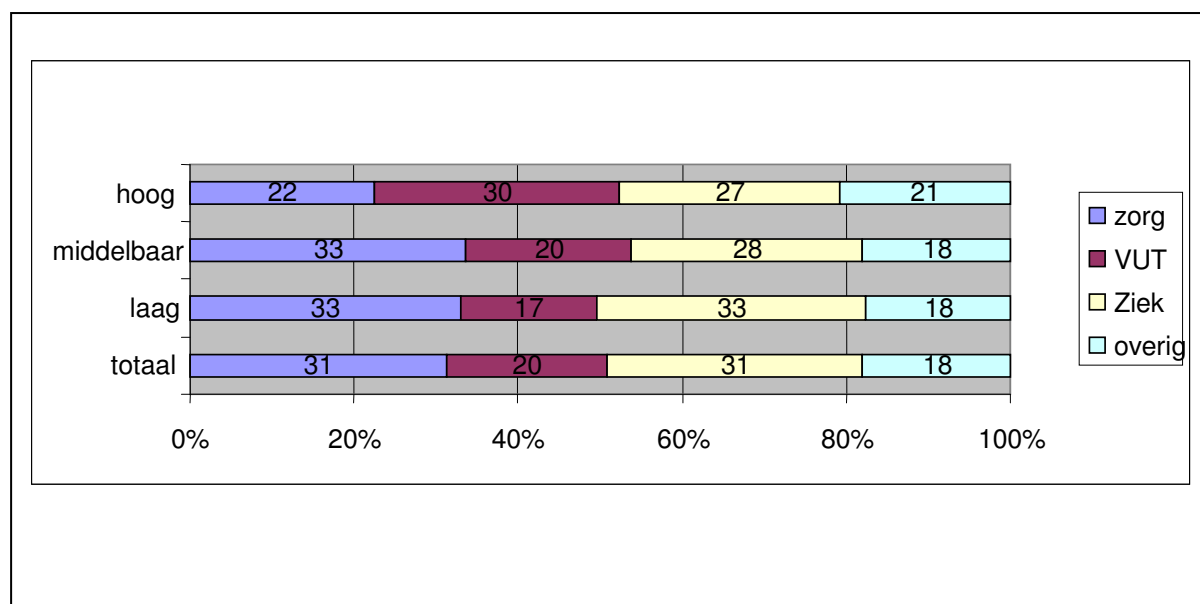
Resumerend: er is een grote arbeidsreserve, waarvan een aanzienlijk deel niet in de werkloosheidscijfers zichtbaar wordt omdat velen geen actief zoekgedrag vertonen. Het is vooral latent aanbod. Uiteraard is het onmogelijk om dit latente aanbod geheel te activeren. Een deel hiervan heeft een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, stelt voorwaarden aan arbeidsdeelname waaraan niet tegemoet gekomen kan worden, of is pas op termijn beschikbaar.

Zorg voor gezin belangrijkste reden non-participatie

In figuur 18 wordt nader ingegaan op degenen die geen werk willen. De belangrijkste reden om niet aan het arbeidsproces te willen deelnemen was in 2004 voor degenen die niet op school zaten nog altijd de zorg voor het gezin. Dat gold voor 634.000 mensen.

Figuur 18. Non-participatie naar reden, 2004 (%)

Bron: CBS Statline



Voor hoogopgeleiden is vervroegd pensioen de belangrijkste reden om niet meer te willen werken. Dat wil niet zeggen dat vroegpensioen vooral hoogopgeleiden van de arbeidsmarkt afhoudt, maar wel dat de andere redenen voor hoogopgeleiden weinig aanleiding vormen om zich terug te trekken. Van alle hoogopgeleiden tussen de 15 en 65 jaar werkt 3 procent niet vanwege vroegpensioen. Van de totale bevolking in die leeftijdscategorie is dat 4 procent.

Zonder zorgverplichtingen meer arbeidsaanbod

Een interessante vraag is hoeveel de beroepsbevolking in personen zou groeien wanneer de voorzieningen dusdanig optimaal zouden zijn dat niemand meer vanwege zorgtaken thuisblijft. Daarbij moet rekening worden gehouden met het feit dat niet iedereen die wil werken in die nieuwe omstandigheden ook direct actief zoekgedrag gaat vertonen. In dat geval zou, wanneer niemand meer door zorgtaken van de arbeidsmarkt wordt gehouden, het arbeidsaanbod (werkenden plus werkzoekenden) met 8 procent toenemen. De groei zit daarbij vooral in het laagopgeleide aanbod. Dat aanbod zou in

personen met 15 procent kunnen toenemen. Het aanbod van middelbaar opgeleiden groeit met 6 procent en dat van hoogopgeleiden met 3 procent.

Deze berekeningen zijn vooral bedoeld om de theoretisch maximale omvang van dit extra arbeidsaanbod te laten zien. Op de korte termijn is een dergelijke toename niet te verwachten. Al eerder in deze arbeidsmarktanalyse, bij het bespreken van de effecten van het schooltijdenregime en de zorg van ouders voor jonge kinderen, is gewezen op de voorkeuren en opvattingen van die ouders. Deze preferenties zijn in de praktijk veel moeilijker te beïnvloeden en minder snel te veranderen dan de capaciteit van de (formele) kinderopvang. Daarnaast is er sprake van een indirecte relatie: onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) laat zien dat het benadrukken van de zorgrol vooral wordt bepaald door opvattingen over de opvoering van kinderen.¹⁸ En dus niet over de beschikbaarheid en kwaliteit van kinderopvang. Betaalbare en kwalitatief hoogwaardige kinderopvang kan slechts op termijn leiden tot een verschuiving in de aan het huidige patroon ten grondslag liggende preferenties. Bovendien zijn aanvullende maatregelen nodig, zoals flexibeler arrangementen op het werk.

Arbeidsreserve en arbeidsaanbod

In deze paragraaf is ingegaan op de omvang van de arbeidsreserve en de mogelijkheden om een groter deel daarvan te laten participeren op de arbeidsmarkt. Het is hierbij van belang om op te merken dat aan het uiteindelijke doel, het realiseren van een ruimer arbeidsaanbod teneinde knelpunten op de arbeidsmarkt te verminderen en te voorkomen, ook door andere ontwikkelingen een grote bijdrage kan worden geleverd. Bijvoorbeeld het aanbieden van effectieve reïntegratietrajecten aan uitkeringsgerechtigden. Of het faciliteren van de uitbreiding van kleine deeltijdbanen en het – op vrijwillige basis – langer doorwerken van ouderen.

3. Confrontatie van vraag en aanbod

3.1 Kwantitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod

- In 2005 zijn de werkgelegenheid, beroepsbevolking en werkloosheid per saldo ongeveer gelijk gebleven.
- In de loop van het jaar begon het aantal WW-gerechtigden te dalen en kwam er een einde aan de toename van de bijstand.
- Voor 2006 wordt een aarzelende toename van de beroepsbevolking verwacht.
- De werkgelegenheid zit fors in de lift waardoor de werkloosheid een sterke daling zal doormaken.
- Het beroep op de WW zal daardoor verder afnemen en het aantal bijstandsgerechtigden zal, zonder beleidsintensivering, nauwelijks veranderen.
- Op de lange termijn zijn de aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt niet zo zeer kwantitatief maar veeleer kwalitatief van aard.

Werkloosheid en uitkeringsgerechtigdheid in 2005

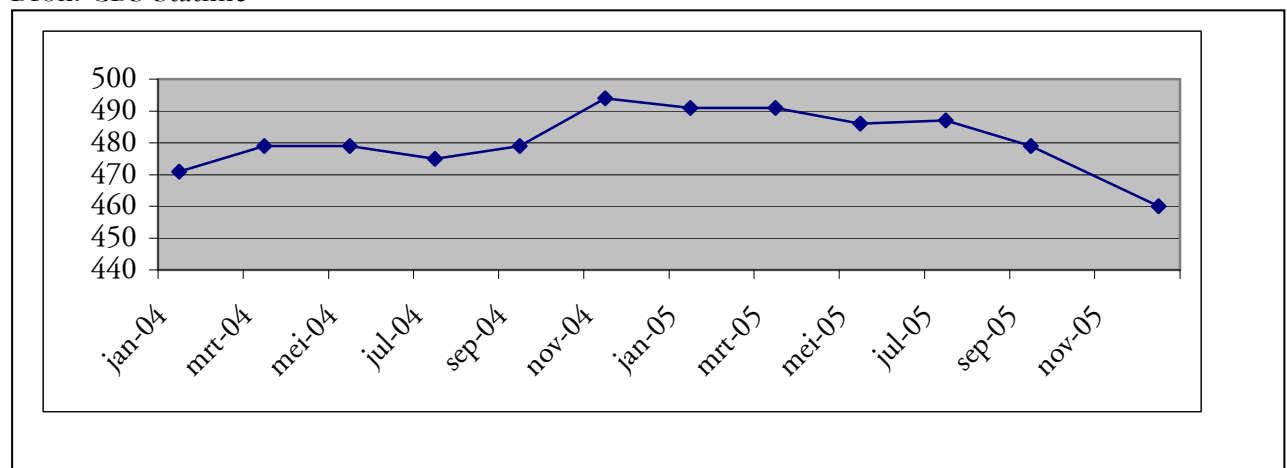
In de Arbeidsmarktanalyse 2005 ging de RWI uit van:

- een stabilisatie van de werkloosheid en de uitkeringsafhankelijkheid op jaarbasis in 2005;
- een afname van de werkloosheid en de uitkeringsafhankelijkheid die eind 2005 zou inzetten en in de loop van 2006 sterker zou worden.

In 2005 nam de beroepsbevolking inderdaad nauwelijks toe: van 7.398.000 in 2004 tot 7.401.000 in 2005. Tegelijkertijd begon, vooral aan het eind van het jaar, de werkgelegenheid te groeien. Door de sterke toename in het begin van het jaar, gevolgd door een afname aan het eind, kwam de gemiddelde werkloosheid over 2005 conform de RWI-verwachtingen ongeveer op hetzelfde niveau uit als het jaar daarvoor: van 479.000 in 2004 tot 483.000 in 2005. Een belangrijke oorzaak van de afnemende werkloosheid was het achterblijvende arbeidsaanbod. Dat wordt toegeschreven aan het ontmoedigende effect van de laagconjunctuur. Vooral jongeren bleven weg van de arbeidsmarkt. Ze leren langer.

Figuur 19. Werkloosheid in 2004 en in 2005 (x 1000)

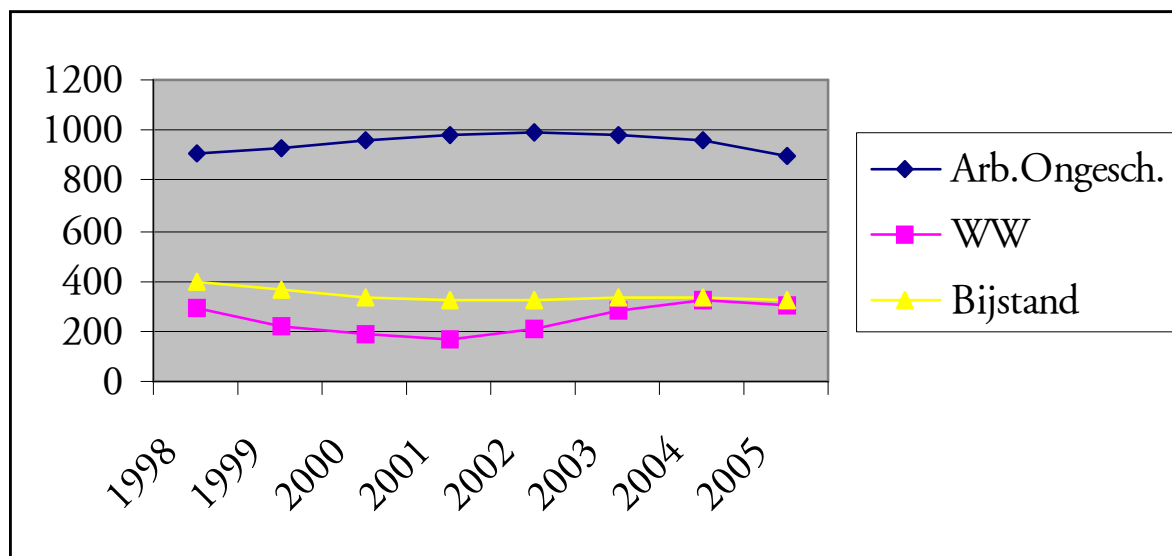
Bron: CBS Statline



Het aantal WW-gerechtigden nam aanvankelijk nog toe. Daarna trad het herstel in. De werkloosheid begon te dalen, het aantal WW-gerechtigden nam af en ook het aantal bijstandsgerechtigden daalde iets.

Figuur 20. Uitkeringen van 1998 tot 2005, decembercijfers (x 1.000)

Bron: CBS Statline



De daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zette eveneens door. Hierdoor nam het totaal aantal uitkeringen in deze drie regelingen tussen december 2004 en december 2005 met ruim 90.000 (5,5 procent) af. Tweederde van die afname kwam voor rekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De sterkste daling vond plaats in de laatste maanden van het jaar. De afname van het aantal bijstandsgerechtigden kwam geheel voor rekening van de uitkeringen die korter dan een jaar geleden ingegaan zijn. De afnemende instroom speelt dus een grotere rol dan de toenemende uitstroom.

Lichte toename beroepsbevolking verwacht

In 2004 waren er volgens het CBS 81.000 mensen die geen werk hadden en het ook niet zochten omdat ze daar weinig resultaat van verwachtten. Vooral jongeren bleven in groten getale op school in plaats van zich op de arbeidsmarkt te begeven. De nog altijd hoge werkloosheid onder laagopgeleide jongeren is een reden om te veronderstellen dat het positieve effect van de arbeidsmarktomstandigheden op de onderwijsparticipatiebereidheid van jongeren niet op stel en sprong zal verdwijnen wanneer de werkgelegenheid met 1,5 procent toeneemt. Toch is het zaak om dit kritisch te volgen en waar nodig beleid in te zetten om de onderwijswinst van de laagconjunctuur ook in betere tijden vast te houden. Wanneer dat lukt, blijft een extra instroom van jongeren op de arbeidsmarkt als gevolg van de betere conjunctuur achterwege. Wel zal naar verwachting het vervroegd uittreden van ouderen afnemen. Daarnaast zal de uitstroom uit arbeidsongeschiktheidsregelingen toenemen en zal de instroom in deze regelingen afnemen. De Raad gaat ervan uit dat het arbeidsaanbod in 2006 daardoor weer licht zal toenemen.

Forse toename werkgelegenheid

De werkgelegenheid begon in de tweede helft van 2005 weer te groeien en wel met ongeveer 10.000 per maand. Ook gezien de positieve ontwikkelingen op de uitzendmarkt gaat de RWI ervan uit dat de door het CPB verwachte toename van de werkgelegenheid met ongeveer 100.000 arbeidsplaatsen op zijn minst realistisch is. Naast de uitzendmarkt bieden ook andere conjunctuurindicatoren een positief beeld¹⁹. De werkgelegenheid reageert over het algemeen vertraagd op andere indicatoren, zodat in de loop van 2006 de oogst van een oplopende conjunctuurbeweging ook in termen van arbeidsplaatsen steeds duidelijker zichtbaar kan worden.

Sterke daling werkloosheid verwacht

De werkloosheid zal in 2006 gemiddeld ongeveer 70.000 lager uitkomen dan in 2005. Aan het eind van het jaar zijn er dan voor het seizoen gecorrigeerd ongeveer 360.000 werklozen. Dat zijn er 110.000 minder dan eind 2005. Voorwaarde hiervoor is dat er geen grote knelpunten in de vacaturevervulling optreden en dat het effect van de aantrekkende werkgelegenheid niet weglekt in de richting van langer openstaande vacatures.

Minder werkloosheidsuitkeringen

Het aantal WW-uitkeringsgerechtigden zal in 2006 sterk afnemen. Het UWV gaat ervan uit dat in de loop van 2006 het aantal WW-gerechtigden met 34.000 zal afnemen. Dat is een afname van 11 procent. Die verwachte afname is vooral het gevolg van een daling door:

- afnemende werkloosheid;
 - afschaffing van de vervolgitkering;
 - aanscherping van de wekeneis;
- en een toename door:
- de herbeoordelingen van arbeidsongeschikten.

De verwachte daling van het aantal WW-gerechtigden blijft daarmee achter bij de verwachte daling van de werkloosheid. De optimistische verwachting ten aanzien van de werkloosheidsdaling is vooral gebaseerd op een achterwege blijvende instroom van potentiële niet-uitkeringsgerechtigden. De verwachting dat het aantal WW-gerechtigden minder zal dalen, lijkt daarmee plausibel.

Bijstand constant

De Raad vreest dat de sterke daling van de werkloosheid niet zonder meer zal leiden tot een sterke daling van het aantal bijstandsgerechtigden in 2006. Een groot deel van de bijstandsgerechtigden is wat betreft de arbeidsmarktpositie niet gevoelig voor conjuncturele schommelingen. Gegevens over de uitstroom uit de bijstand laten zien dat een duurzame uitstroom naar werk per jaar voor hooguit rond de vier procent van de bijstandsgerechtigden te verwachten is²⁰. Bijstandsgerechtigden hebben vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook zijn ze veelal door persoonlijke factoren werkloos. Beperking van het aantal bijstandsgerechtigden moet dus vooral verwacht worden van beperking van de instroom.

Tegenover de verwachte afname van de instroom van bemiddelbare bijstandsgerechtigden door de aantrekkende economie staat naar verwachting een toenemende instroom door de afschaffing van de vervolgitkering WW en de aanpassing van de wekeneis in de WW. Dat lijkt mee te vallen. Volgens het UWV was de instroom in de bijstand uit de WW in 2005 met ruim 19.000 ongeveer 2.000 hoger dan in 2004. De uitvoeringsinstantie verwacht dat die stroom in 2006 weer iets afneemt. Dat

resulteert in de verwachting dat het aantal bijstandsgerechtigden in 2006 ongeveer constant zal blijven of wellicht iets zal kunnen dalen naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt.

3.2 Kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod

- **Op activering gerichte arrangementen in de sociale zekerheid zullen vooral leiden tot extra aanbod van laagopgeleiden.**
- **De beroepsbevolking groeit hierdoor aan de onderkant terwijl de werkgelegenheid aan de bovenkant groeit.**
- **Niveaoverschillen binnen het MBO vragen meer aandacht.**
- **Vooral scholing in het perspectief van een concrete baan, bijvoorbeeld via leerwerktrajecten, is effectief.**
- **De verschuiving van ongeschoold werk naar de dienstensector kan leiden tot tekorten aan ongeschoolden enerzijds en werkloosheid onder niet over de benodigde sociale vaardigheden beschikkende ongeschoolden anderzijds.**

Kwalitatieve verhoudingen op korte termijn

De ontwikkeling van de vraag naar arbeidskrachten laat een complex beeld zien. De uitersten blijven constant, maar wat zich daartussen bevindt schuift omhoog. Het aandeel van de elementaire beroepen is al jaren constant en dat van de lagere en middelbare beroepen neemt af. Het aandeel van het hoger geschoolde werk neemt toe, maar het aandeel van de wetenschappelijke beroepen blijft gelijk.

In grote lijnen ontwikkelt het opleidingsniveau van de instroom in de beroepsbevolking zich in dezelfde richting. Het aandeel van de laagopgeleiden blijft min of meer constant, terwijl dat van de middelbaar opgeleiden afneemt en het aandeel van de hoogopgeleiden toeneemt. Hierbij past wel een belangrijke kanttekening. Nu stromen weliswaar nog veel laagopgeleiden in, maar zij verlaten de arbeidsmarkt ook relatief weer snel. Hoewel de uittreding van de totale groep vrouwen sterk afneemt, treden laagopgeleide vrouwen nog relatief vaak uit wanneer ze kinderen krijgen. Laagopgeleide ouderen stoppen op relatief jonge leeftijd met werken. Ook is het arbeidsongeschiktheidsrisico groter bij laagopgeleiden.

Aannemelijk is dat in deze patronen verandering zal optreden. De participatiegraad van laagopgeleide vrouwen is erg conjunctuurgevoelig. Op activering gerichte veranderingen in sociale zekerheidsarrangementen sturen vooral laagopgeleiden naar de arbeidsmarkt. De vervanging van collectieve prepensioenregelingen door meer 'individuele' regelingen als de levensloopregeling kan ertoe leiden dat vervroegd pensioen in Nederland vooral voor de bovenkant van de arbeidsmarkt zal zijn weggelegd. In Groot-Brittannië is dat nu al het geval. Ten slotte spelen er culturele veranderingen, waardoor ook laagopgeleide meisjes en vrouwen hechten aan een blijvend eigen inkomen uit arbeid. Deze bewegingen kunnen ertoe leiden dat vooral de participatiegraad van de laagopgeleiden zal gaan toenemen. De niet-uitkeringsgerechtigden onder hen concurreren met onder meer bijstandsccliënten.

Meer aandacht voor niveaoverschillen binnen MBO

De extra werkgelegenheid die ontstaat door de aantrekkende economie, zal vooral aan de bovenkant van het opleidingsspectrum te vinden zijn. Hierbij moet er rekening mee gehouden worden dat de niveaoverschillen binnen het MBO ook een belangrijke rol spelen. In veel gevallen zal er een grote vraag zijn naar MBO-opgeleiden op niveau 4, terwijl er voor de onderkant van het MBO nauwelijks plaats is. Een startkwalificatie (niveau 2) is dus in veel gevallen te weinig om van start te kunnen gaan in een sector. Daar staat tegenover dat er ook beroepen zijn waarin werknemers aan de slag kunnen op een niveau dat onder dat van een startkwalificatie ligt. Om hier een beeld van te krijgen, verricht de RWI een studie naar het instroomniveau in sectoren.

Opnieuw knelpunten in de vacaturevervulling?

Wanneer het herstel van de werkgelegenheid doorzet, zal door bovenstaande ontwikkelingen het aantal knelpunten in de vacaturevervulling naar verwachting toenemen. Die knelpunten hoeven niet per definitie daar te ontstaan waar de werkgelegenheid het snelst groeit. Van sterk groeiende sectoren kan een zekere zuigkracht uitgaan op andere sectoren, waardoor juist daar vacatures ontstaan. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft een uitgebreide prognose gemaakt van verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening tot 2010. Die prognose wijst uit dat alle opleidingen waarvoor grote tot zeer grote knelpunten verwacht worden, opleidingen op HBO- of WO-niveau zijn. Bij ongeveer de helft van de MBO-opleidingen worden enige knelpunten verwacht. De vraag naar HAVO/VWO-opleiden zonder verdere beroepsopleiding en aan VMBO- en lager opgeleiden zal volgens het ROA in de komende jaren nergens tot knelpunten leiden. Uitgesplitst naar beroep ziet de verwachting van het ROA er als volgt uit. Voor de periode tot 2010 worden vooral knelpunten voor de technische en industrieberoepen voorspeld. De oorzaken zijn achtereenvolgens een hoge vervangingsvraag, een achterblijvende interesse van jongeren in techniek en een relatief hoge uitbreidingsvraag vergeleken met de afgelopen jaren. Ook voor de pedagogische beroepen, en dan met name voor docentenberoepen in het voortgezet en middelbaar onderwijs, verwacht het ROA knelpunten. Minder ernstige knelpunten worden verwacht voor (para)medische beroepen (met name artsen en apothekers) en, in mindere mate, voor economisch-administratieve beroepen.

Ook moeilijk vervulbare vacatures voor laagopgeleiden

Naast bovengenoemde mogelijke knelpunten kunnen ook problemen ontstaan in de vacaturevervulling van banen voor ongeschoolden en laagopgeleiden. Voor veel functies is niet zozeer een specifieke beroepsopleiding noodzakelijk, maar wel een zeker niveau van algemene (sociale) vaardigheden en motivatie. Dergelijke functies werden en worden veelal vervuld door werkzoekenden die geen baan konden vinden op het niveau van hun opleiding. Bij een aantrekkende arbeidsmarkt zal dat minder vaak voorkomen. Dat het accent van de werkgelegenheidsontwikkeling verschuift in de richting van de dienstensectoren waar contact met de klant een belangrijke rol speelt, versterkt dit effect. Ook kunnen enige knelpunten worden verwacht bij de vervulling van vacatures voor ongeschoold tijdelijk werk. Steeds weer blijkt het moeilijk te zijn om uitkeringsgerechtigden voor deze vacatures in te zetten.

Samenvattend: voor de periode tot 2010 kunnen vooral groeiende knelpunten in de vacaturevervulling worden verwacht voor hoger opgeleiden, inclusief de bovenkant van het MBO. Daar staat tegenover dat er naar verwachting onvoldoende banen zullen zijn voor lager opgeleiden die hun beperkte specifieke beroepskennis niet kunnen compenseren door een ruime dosis algemene en sociaal-communicatieve vaardigheden.

Scholing van werklozen effectief als onderdeel van leerwerktraject

Een voor de hand liggende oplossing voor kwalitatieve discrepanties is scholing van werklozen voor moeilijk vervulbare vacatures. Hoewel een gedegen actueel kwantitatief beeld van de rol van scholing bij trajecten voor werklozen ontbreekt, kan gesteld worden dat ongeveer eenderde van de reïntegratietrajecten een scholingselement bevat. Op basis van een literatuuronderzoek schetste de RWI eerder het volgende beeld:

- Sinds de jaren '90 nemen jaarlijks ruim 100.000 werklozen deel aan scholing(sprogramma's). Daarbij is het algemene beeld dat de deelname aan scholing niet sterk mee beweegt met de omvang van de werkloosheid.

- Wat betreft de uitgaven aan scholing van werklozen bevindt Nederland zich vergeleken met de omliggende landen in een middenpositie. Werklozen volgen overigens niet alleen scholing via scholingsprogramma's vanuit het activerend arbeidsmarktbeleid. Soms volgen ze ook cursussen die ze zelf betalen. Een deel van laatstgenoemde opleidingen zal vermoedelijk minder werkgerelateerd zijn.
- De relatieve omvang van de deelname aan scholing bij werklozen is min of meer vergelijkbaar met de deelname van werkenden aan scholing. Wel duren de cursussen bij werklozen vaker langer.²¹

In de genoemde studie concludeert de RWI dat doelgroepen van het arbeidsmarktbeleid zoals vrouwen, allochtonen, lager opgeleiden en ouderen niet duidelijk oververtegenwoordigd zijn in scholingsprogramma's voor werklozen. Bij sommige programma's zijn ouderen en zeker de laagst opgeleiden zelfs duidelijk ondervertegenwoordigd. Bij de deelname aan scholing wordt lang niet altijd een kwalificatie behaald. Deze studie toont aan dat scholing van werklozen effectiever is wanneer bedrijven er direct bij betrokken zijn. De conclusie uit een onderzoek onder WW-gerechtigden²² dat de kans op werkhervatting vooral groot is bij trajecten waarin gelijktijdig sprake is van scholing en bemiddeling, sluit hierbij aan.

Samenvattend kan worden gesteld dat:

- scholing in ongeveer eenderde van de reïntegratietrajecten een rol speelt;
- ook scholing van werklozen relatief vaak terecht komt bij degenen die reeds de nodige scholing ontvangen hebben;
- vraaggerichte scholing in het kader van bemiddeling naar een concrete baan het meest effectief is.

De voorstellen van de RWI op het gebied van leerwerktrajecten sluiten op dit laatste aan. Het beperkte succes van de huidige aanbodgerichte reïntegratie wordt voor een belangrijk deel verklaard door onvoldoende oriëntatie op de concrete vraag van werkgevers. Nu de vraag weer aantrekt, zullen de mogelijkheden om werkgevers te betrekken bij een vraaggerichte aanbodversterking toenemen. De RWI komt daarom binnenkort met een praktische handreiking voor gemeenten die via leerwerktrajecten werkzoekenden willen plaatsen bij werkgevers in hun directe omgeving.

Ook op langere termijn kans op kwalitatieve discrepanties

Op basis van het constante aandeel van het elementaire werk in de totale werkgelegenheid en het afnemend aandeel ongeschoolden in de beroepsbevolking wordt wel gezegd dat de vrees voor een groeiende onderklasse onterecht is.²³ Maar: er moet voor gewaakt te worden deze conclusie te lichtvaardig te trekken. Ten eerste vindt er een verschuiving plaats van de industrie naar de dienstverlening. Waar contact met de klant een rol speelt, worden sociaal-communicatieve vaardigheden gevraagd. Voor steeds meer banen waarvoor geen vakkennis noodzakelijk is, wordt daardoor wel een zeker algemeen niveau vereist. Wie over deze vaardigheden beschikt, heeft die vaak gebruikt om een beroepsopleiding te volgen. Dat is een van de verklaringen voor de aanwezigheid van veel geschoolde werknemers op ongeschoolde banen. Ten tweede is er nog altijd sprake van een werkloosheid onder ongeschoolden die meer dan het dubbele bedraagt van de gemiddelde werkloosheid. En dat ondanks het feit dat nog altijd een groot deel van vooral de laagopgeleide vrouwen zich buiten de arbeidsmarkt bevindt.

4. De arbeidsmarkt regionaal

4.1 Ontwikkeling op hoofdlijnen

- **Regionale verschillen in werkloosheid en in werkgelegenheid nemen toe.**
- **Regionale onevenwichtigheden zijn niet alleen kwantitatief, maar vaak ook kwalitatief van aard. Laagopgeleiden wonen lang niet altijd daar waar ook laaggekwalificeerde werkgelegenheid is en omgekeerd.**
- **Huisvestingskosten werken remmend op verhuizing van gebieden met een hoge werkloosheid naar gebieden met een lage werkloosheid.**

De verschillen tussen de landsdelen zijn in Nederland kleiner dan in veel andere EU-landen. Toch gaat het te ver om Nederland één regio te noemen. De ontwikkeling van Noord-Nederland is bijvoorbeeld niet dezelfde als die van de Randstad, Twente, Noord-Brabant of Zeeland. Wil het arbeidsmarktbeleid effectief zijn, dan moet het met deze verschillen rekening houden. Niet alleen omdat alleen uitgaande van de specifieke regionale omstandigheden de optimale beleidsmix te maken is, maar ook omdat het landelijke beleid pas succesvol kan zijn wanneer elke regio op de eigen specifieke sterke punten wordt aangesproken.

In dit hoofdstuk wordt eerst stilgestaan bij de verschillen tussen de Nederlandse regio's. Daarbij wordt niet altijd dezelfde indeling voor regio's gebruikt. Dat gebeurt soms uit de praktische overweging dat aangesloten wordt bij de beschikbare informatie en soms omdat een andere regionale indeling voor een specifiek onderwerp het meest veelzeggend is. Daarna wordt ingezoomd op een regio die in sociaal-economisch Nederland een hoofdrol speelt, maar niet beleidsmatig en bestuurlijk als regionale entiteit behandeld wordt: de Randstad.

Regionale ontwikkeling beroepsbevolking en werkgelegenheid

Tabel 7 geeft in één oogopslag een beeld van de verschillen tussen de provincies. De verhouding tussen de percentages in de laatste vijf kolommen maken de verschillen zichtbaar. Zo valt op dat bijvoorbeeld in de noordelijke provincies het aandeel in de beroepsbevolking veel groter is dan het aandeel in de vacatures. In Noord-Brabant en Limburg, maar ook in Utrecht en in Noord-Holland is dat precies omgekeerd. Het aandeel van een provincie in de vacatures verschilt over het algemeen het meest met het aandeel in de bevolking. Daaruit kan geconcludeerd worden dat vooral de dynamiek op de arbeidsmarkt sterk verschilt per regio.

Tabel 7. Ruimtelijke verdeling van bevolking, potentiële beroepsbevolking, beroepsbevolking, werkzame beroepsbevolking en vacatures, 2004 (absoluut en in % van totaal)

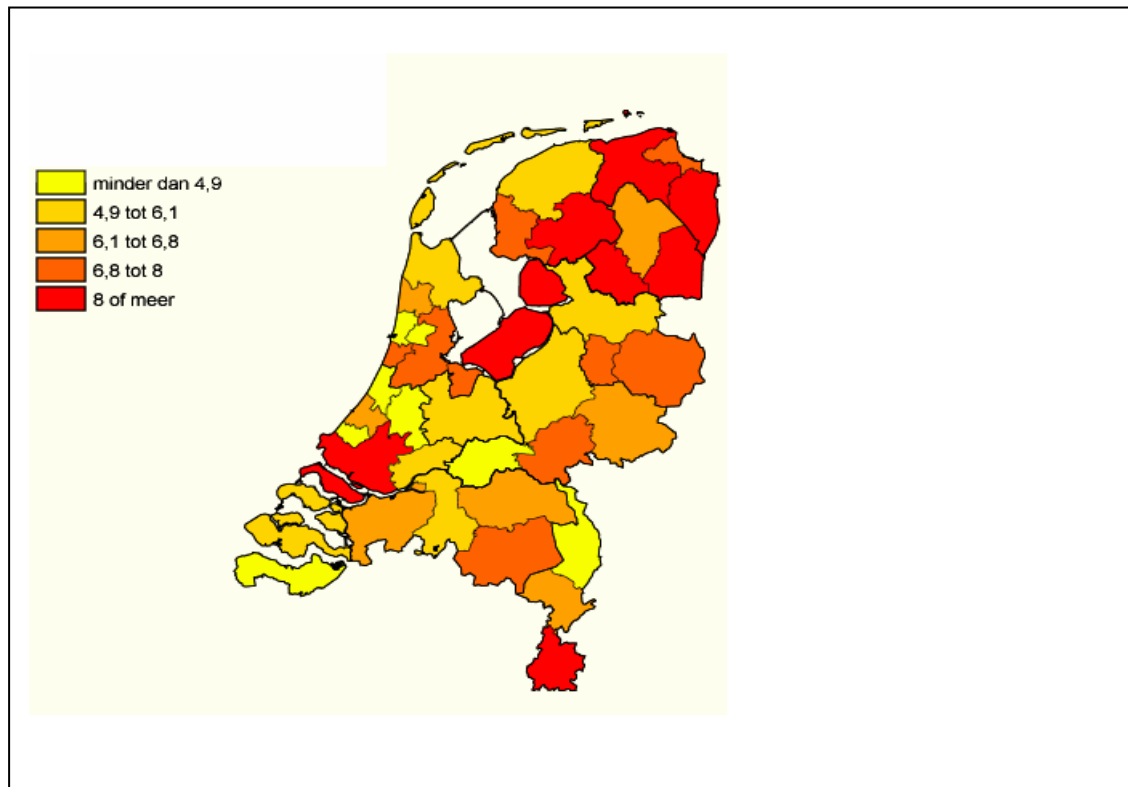
Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid (2006)

	Absoluut					In % van totaal				
	Bevolking	15-64-jarigen (x1000)	Beroepsbevolking (x1000)	Werkzame beroepsbevolking (x1000)	Vacatures (x1000)	Bevolking	15-64-jarigen	beroepsbevolking	werkzame beroepsbevolking	vacatures
Groningen	574.728	394	258	236	2,6	3,5	3,6	3,4	3,4	2,4
Friesland	642.522	425	283	264	2,8	3,9	3,9	3,8	3,8	2,6
Drenthe	482.892	315	214	197	1,5	3,0	2,9	2,8	2,8	1,4
Overijssel	1.107.472	732	487	455	5,3	6,8	6,7	6,5	6,5	4,8
Flevoland	362.882	239	172	158	2,3	2,2	2,2	2,3	2,2	2,1
Gelderland	1.969.470	1.312	887	834	10,7	12,1	12,0	11,8	11,9	9,8
Utrecht	1.166.775	786	558	528	10,4	7,2	7,2	7,4	7,5	9,5
Nrd-Holland	2.593.184	1.774	1.249	1.171	21,1	15,9	16,2	16,6	16,6	19,3
Z. Holland	3.455.162	2.332	1.602	1.501	23,6	21,2	21,3	21,3	21,3	21,6
Zeeland	379.503	246	164	156	1,5	2,3	2,2	2,2	2,2	1,4
Nrd-Brabant	2.409.177	1.631	1.122	1.053	17,6	14,8	14,9	14,9	15,0	16,1
Limburg	1.138.015	773	520	484	10	7,0	7,1	6,9	6,9	9,1
Totaal	16.281.779	10.960	7.516	7.037	109,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Toch zijn er meer verschillen die pas zichtbaar worden wanneer er wat specifiek op wordt ingezoomd.

Figuur 21. Werkloosheid per COROPgebied in 2004 (%)

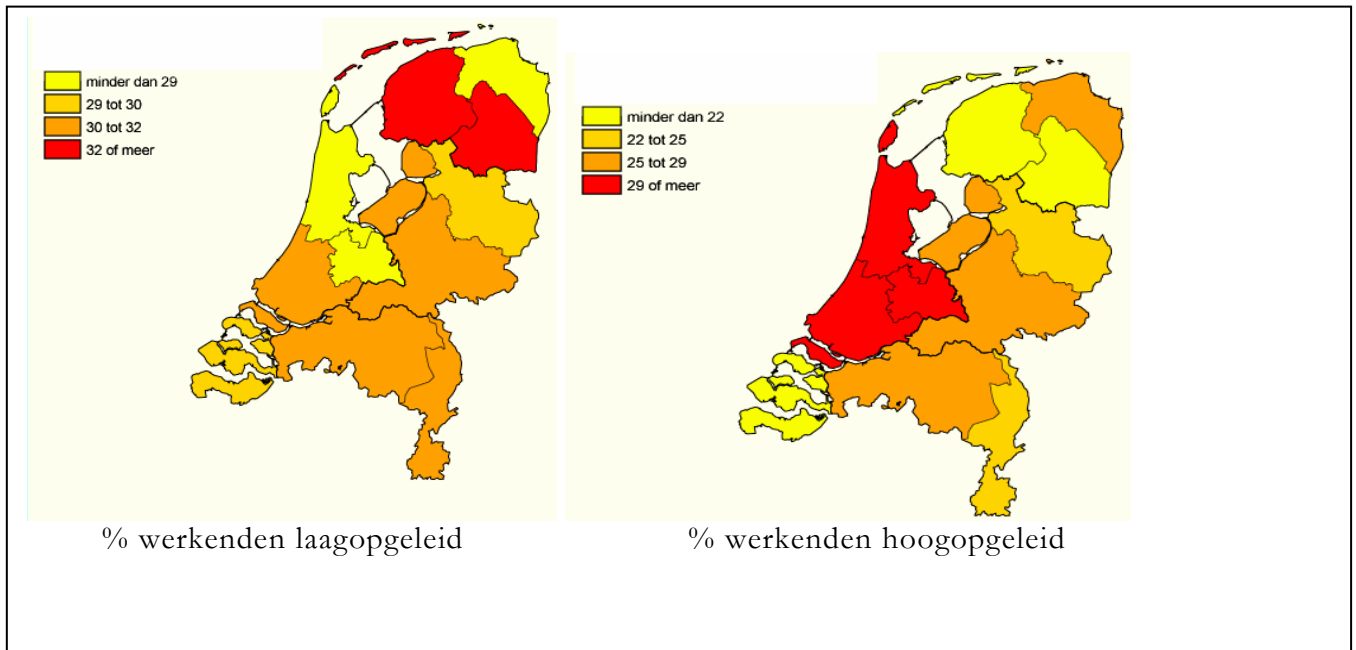
Bron: CBS Statline



Figuur 21 geeft de regionale verschillen in werkloosheidspercentages weer. Naast de traditionele aandachtsgebieden in het Noorden en in Zuid-Limburg, kennen opvallend genoeg ook Flevoland en Rijnmond een zeer hoge werkloosheid. De oorzaken van de hoge werkloosheid kunnen erg verschillend zijn. Zo kan in Flevoland het grote aantal jongeren een rol spelen en in Rijnmond het grote aantal werkzoekenden met een laag opleidingsniveau. Zoals figuur 22 laat zien is er in de Randstad een concentratie van werkgelegenheid voor hoogopgeleiden. Met 44 procent lager opgeleiden onder de inwoners van Rotterdam leidt dat tot aansluitingsproblemen. Een recente studie van het CPB laat zien dat regionale mobiliteit van gebieden met een hoge werkloosheid naar gebieden met een lage werkloosheid beperkt wordt door de hoge woonkosten in gebieden met een lage werkloosheid. Verhuizen loont daardoor niet.²⁴

Figuur 22. Laag- en hoogopgeleiden naar provincie in 2004 (%)

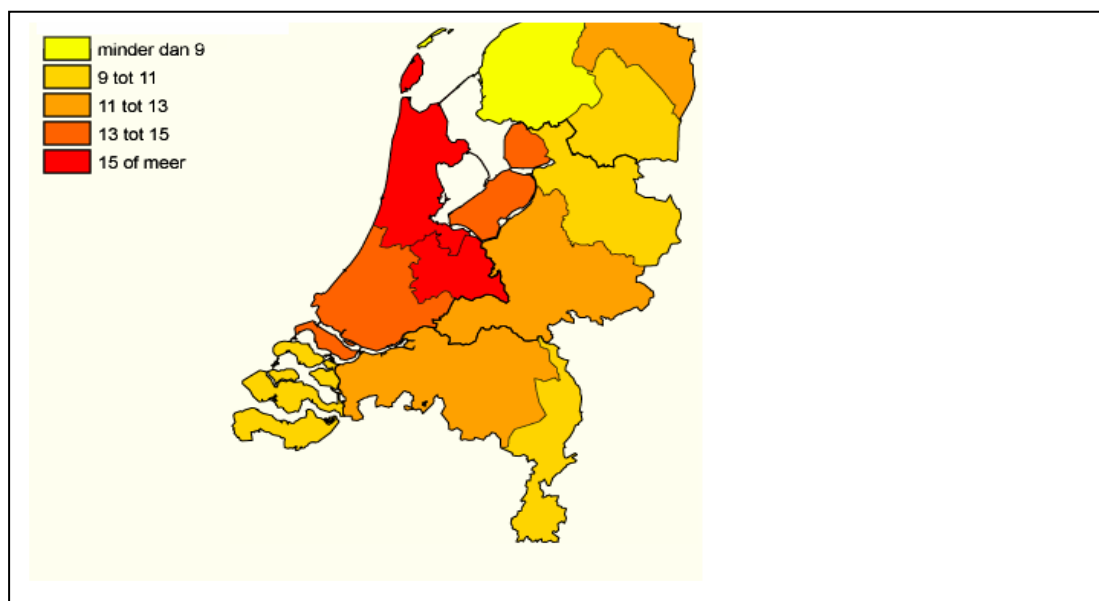
Bron: CBS Statline



Naast de zorg groeit de werkgelegenheid het sterkst in de zakelijke dienstverlening. Regio's verschillen nogal van elkaar wat betreft het aandeel van deze sector in de werkgelegenheid. Figuur 23 toont zowel de sterke positie van Noord-Holland en Utrecht op dit punt als de zwakte van vooral Zeeland, Limburg en Friesland. De verwachtingen ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkeling in de komende jaren hangen voor een deel hiermee samen. Een belangrijke factor hierbij is de beschikbaarheid van voldoende ruimte.

Figuur 23. Aandeel zakelijke dienstverlening in werkgelegenheid naar provincie (%)

Bron: CBS Statline



In zijn arbeidsmarktprognose verwacht het CWI de sterkste groei van de werkgelegenheid nabij de grote steden en rondom de Randstad. Daar is nog ruimte. Bovendien is de afstand tot de economische centra niet te groot. Overigens geeft het CWI aan dat de regionale werkgelegenheidsvoorspellingen onzeker zijn, omdat er door accentverschuivingen tussen sectoren trendbreuken kunnen optreden.

Tabel 8. Arbeidsmarktontwikkelingen naar provincies, totale mutatie 2004 t.o.v. 2000 (%)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid & RWI (2006)

Totale mutatie 2004 t.o.v. 2000 (in %)	Bevolking	Bevolking 15-64 jaar	Beroepsbevolking (werkend + werkzoekend)	werkzame beroeps- bevolking	vacatures
<i>Nederland</i>	2,2	2,2	4,6	1,7	-40,4
<i>Provincies</i>					
Groningen	1,8	2,3	5,7	2,2	-31,6
Friesland	2,4	2,4	8,0	6,0	-9,7
Drenthe	2,3	2,3	7,0	3,7	-28,6
Overijssel	2,4	1,8	3,4	0,0	-35,4
Flevoland	12,3	10,1	13,9	9,7	-4,2
Gelderland	2,2	2,0	3,5	1,0	-52,9
Utrecht	4,8	2,9	5,1	1,7	-41,6
Noord-Holland	2,6	2,4	5,9	3,8	-46,9
Zuid-Holland	1,3	2,4	2,8	0,1	-42,3
Zeeland	1,6	1,7	1,2	1,3	-31,8
Noord-Brabant	1,8	1,4	4,6	1,1	-42,1
Limburg	-0,3	0,3	4,0	0,8	-2,0

Die trends zijn in bovenstaande tabel zichtbaar. Duidelijk is dat in het Noorden, in Flevoland en in Noord-Holland het aantal werkenden bovenproportioneel is toegenomen tussen 2000 en 2004. Op Flevoland na is hiervoor geen verklaring te vinden in de sterk toegenomen potentiële beroepsbevolking. De groei van het aantal werkenden ging wel samen met een sterk toegenomen participatiegraad in deze regio's.

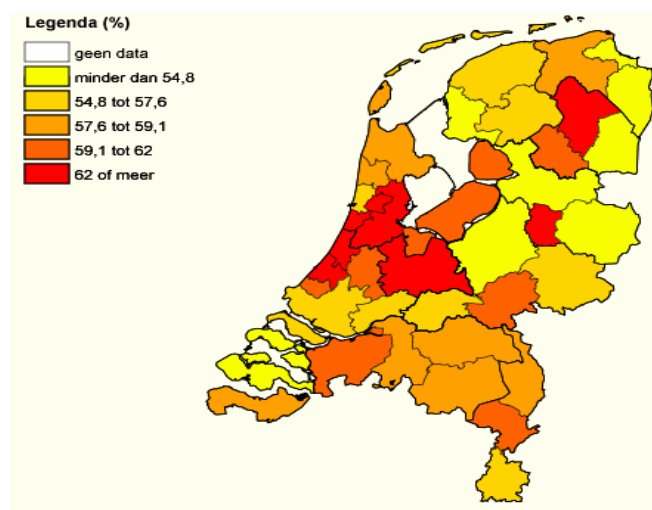
Toenemende verschillen in 2005

Recente regionale werkloosheidscijfers wijzen uit dat de regionale verschillen groter worden. Terwijl de gemiddelde werkloosheid in 2005 ongeveer gelijk bleef, zette de stijging in de grote steden door. Vooral Rotterdam en in iets mindere mate Amsterdam springen er negatief uit. In beide steden loopt de werkloosheid op tot boven de tien procent. Ook in Groningen, Limburg, Overijssel en Flevoland bleef de toch al hoge werkloosheid toenemen. Regio's met een relatief laag werkloosheidspercentage zoals Utrecht en Noord-Brabant, lieten een verdere daling van de werkloosheid zien.

Een ander aspect hiervan betreft de bruto participatiegraad van vrouwen. Die was in 2004 in Noord-Nederland nog altijd relatief laag, maar neemt de laatste jaren relatief sterk toe. Dat geldt weer niet voor Zeeland waar de participatiegraad voor vrouwen zeer laag is en waar de beroepsbevolking nog langzamer toenam dan de bevolking van 15 tot 65 jaar. Hierbij is een samenhang mogelijk met het lage percentage hoogopgeleide werkenden in Zeeland. Vrouwelijke werkenden zijn relatief vaak hoogopgeleid.

Figuur 24. Bruto participatiegraad vrouwen per COROPgebied in 2004 (%)

Bron: CBS Statline



Woon-werkverkeer

Verwacht zou mogen worden dat de woon-werkafstanden in de Randstad korter zijn dan in regio's met een geringere baandichtheid. Voor de provincies Noord- en Zuid-Holland komt dat ook uit. Wel is de reisduur daar relatief lang, ondanks de geringe reisafstand. Overigens zijn de verschillen per provincie gering.

Tabel 9. Woonprovincie en werkafstand

Bron: CBS Statline

Woonprovincie en werkafstand	Woon-werkafstand	Woon-werkreisduur
Algemene kenmerken	KM	Minuten
Groningen	16,8	24
Friesland	17,9	23
Drenthe	20,1	25
Overijssel	17,7	25
Flevoland	26,2	33
Gelderland	18,2	26
Utrecht	18,8	30
Noord-Holland	16,9	30
Zuid-Holland	16,2	29
Zeeland	18,8	25
Noord-Brabant	18,4	27
Limburg	15,0	24

Een bijzondere situatie doet zich voor in Flevoland. De Flevolandse moeten gemiddeld het verst en het langst reizen om op hun werk te komen. Ondanks de sterke groei van de werkgelegenheid in deze provincie werken nog velen hier ver van huis. Wanneer niet gekeken wordt naar de woonprovincie maar naar de werkprovincie, scoort Flevoland opvallend genoeg ook het hoogst. De werknemers van Flevolandse bedrijven wonen het verst van hun werk. Een oorzaak hiervan kan zijn dat veel werkgelegenheid in Flevoland recent vanuit het 'oude land' naar Flevoland is verhuisd, waarbij veel werknemers nog pendelen.

De relatief korte reisafstand gecombineerd met een relatief lange reisduur in de Randstadprovincies is een typisch verschijnsel voor sterk verstedelijkte gebieden. Tabel 10 laat zien dat naarmate men in een meer verstedelijkte omgeving woont, men dichterbij het werk woont maar langer onderweg is.

Tabel 10. Woonadres en werkafstand

Bron: CBS Statline

Woonadres en werkafstand	Woon-werkafstand KM	Woon-werkreisduur Minuten
zeer sterk stedelijk	15,7	30
sterk stedelijk	17,6	28
matig stedelijk	16,9	26
weinig stedelijk	18,9	26
niet stedelijk	19,3	25

Werknemers van bedrijven in sterk verstedelijkte gebieden zijn niet alleen langer onderweg van en naar hun werk dan werknemers van bedrijven op het platteland. Ze wonen ook verder weg. Bedrijven buiten de steden weten derhalve beter mensen aan te trekken die dicht bij het bedrijf wonen dan bedrijven in de steden. Omgekeerd zijn bewoners van de steden langer onderweg dan degenen die minder verstedelijkt wonen.

Tabel 11. Werkadres en reisafstand

Bron: CBS Statline

Werkadres en reisafstand	Woon-werkafstand KM	Woon-werkreisduur Minuten
zeer sterk stedelijk	19,5	34
sterk stedelijk	17,7	27
matig stedelijk	17,1	25
weinig stedelijk	15,9	22
niet stedelijk	14,5	20
overig	23,2	40

Dit kan gevolgen hebben voor de positie van de grote steden op de woningmarkt en op de markt voor bedrijfsvestigingen. Om de concurrentiepositie van stedelijk Nederland als arbeidsmarktregio op peil te houden is een goede bereikbaarheid van groot belang. Daarnaast lijken mogelijkheden als flexibele werktijden en telewerken nog niet optimaal benut te zijn.

4.2 De Randstad als arbeidsmarktregio

- De verkeerscongestie in stedelijke gebieden, en de daarmee gepaard gaande lange woon-werkreistijden, kunnen ertoe leiden dat met name de Randstad minder krachtig kan bijdragen aan het economisch herstel dan anders mogelijk zou zijn.
- De grote verschillen binnen de Randstad in bevolkingssamenstelling en in aard van de werkgelegenheid maken snelle verkeers- en vervoersvoorzieningen noodzakelijk voor het terugdringen van de werkloosheid en voor groei van welvaart en werkgelegenheid.

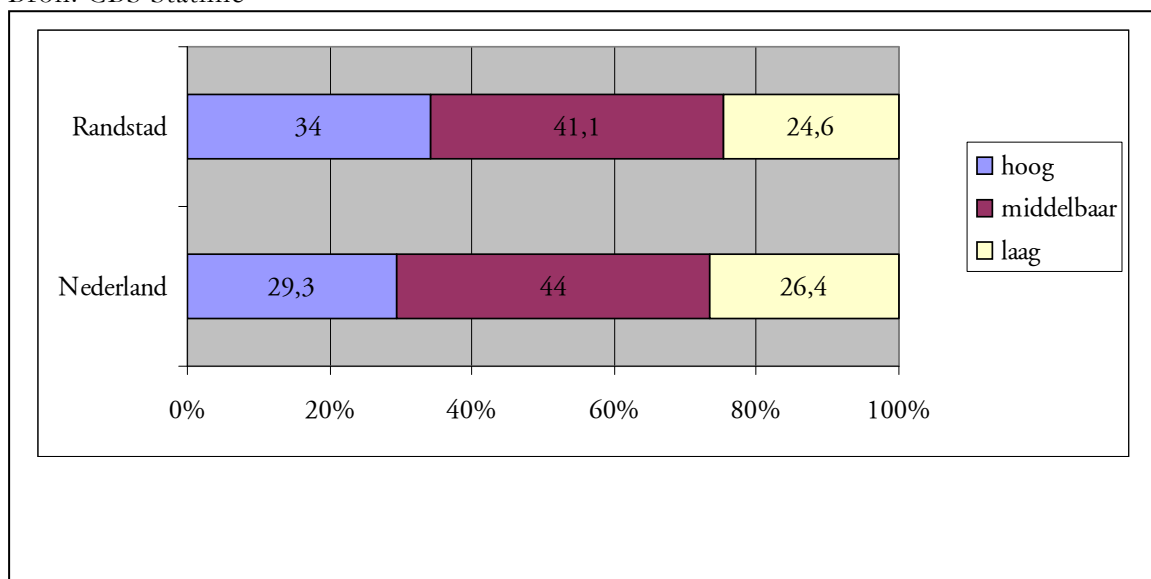
Grootstedelijke regio's zijn veelal centra van economische groei. Dat komt doordat er in dergelijke regio's dicht bij huis voor ieder wat wils te vinden is. De keuze aan banen en werkzoekenden is er groter dan elders. Ook de mogelijkheden om toeleveranciers en dienstverleners te vinden en te vergelijken zijn er ook groot.

Binnen de top-20 van Europese stedelijke regio's eindigt de Randstad op de laatste plaats als het gaat om de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de afgelopen jaren. Daar valt tegenin te brengen dat in Nederland in het algemeen - en in de Randstad in het bijzonder - in Europees perspectief gezien sprake was van een zeer hoge mate van arbeidsparticipatie en een zeer lage werkloosheid. Dat beperkt de verdere groei. Toch kende de Randstad een voor Nederland ongekend sterke toename van de potentiële beroepsbevolking, de mensen tussen de 15 en 65 jaar. Die groeide tussen 2000 en 2004 in Nederland met 2,2 procent, maar in de Randstad met 5,9 procent.

De potentiële beroepsbevolking is in de Randstad ook relatief hoogopgeleid. In Nederland als geheel is 23,5 procent van de 15-65-jarigen hoogopgeleid. In de Randstad is dat 27,4 procent. Het Randstadcijfer wordt daarbij nog gedrukt door Rijnmond, met 18,9 procent hoger opgeleiden.

Figuur 25. Beroepsbevolking naar opleidingsniveau in Randstad en Nederland totaal, 2004 (%)

Bron: CBS Statline



Niet alleen de bevolking nam in de Randstad relatief sterk toe in de periode 2000-2004. Ook de beroepsbevolking groeide er bovengemiddeld. Het aantal werkenden nam in

Nederland met gemiddeld 1,7 procent toe, maar het aantal werkenden in de Randstad met 5,2 procent.

Belangrijk is ook de vacaturemarkt. Zoals eerder in deze analyse vermeld, vertoonde die al in 2004 de eerste tekenen van herstel. Dat herstel lag in de Randstad, met een toename van het aantal vacatures met 39 procent, duidelijk boven het landelijke gemiddelde van 34 procent. Binnen de Randstad nam het aantal vacatures in 2004 het minst toe in de regio's Rijnstreek en Haaglanden. Daar was ook de afname in het jaar ervoor veel geringer. Dit hart van de Randstad is minder conjunctuurgevoelig dan de overige gebieden. Opvallend is dat er in de Randstad relatief veel vraag is naar hoger opgeleiden en relatief weinig vraag naar lager opgeleiden. Ook de vraag naar middelbaar opgeleiden is in de Randstad iets beneden het gemiddelde. De trend in de Randstad als geheel is in de richting van een toenemende vraag naar hoger opgeleiden en minder vraag naar lager- en middelbaar opgeleiden. Een uitzondering daarop vormen Rijnstreek en Haaglanden waar juist sprake is van een relatief sterke toename van de vraag naar middelbaar en lager personeel.

Zuidvleugel problematisch

Binnen de Randstad is de zuidvleugel (Rijnmond en omgeving) door het erg lage opleidingsniveau van de beroepsbevolking relatief problematisch. Deze regio sluit het minst aan op dat gebied waar de kansen voor de Randstad als geheel liggen: in de hoogopgeleide zakelijke dienstverlening. Daar staat tegenover dat de beroepsbevolking ook in Rijnmond in de afgelopen jaren nog een bovengemiddelde groei doormaakte. De vraag is nu: hoe kan ook de laagopgeleide bevolking van Rijnmond profiteren van de toenemende vraag naar middelbaar en laaggeschoold personeel in Haaglanden en Rijnstreek?

Conglomeraat van kansen

Uit bovenstaande blijkt eens te meer hoe belangrijk het is de Randstad te beschouwen als een conglomeraat van kansen. Het gaat om een relatief dichtbevolkt gebied met uitermate goede infrastructurele voorzieningen. Met name de verbindingen met de rest van Nederland en met de rest van de wereld zijn uitstekend. De verbindingen binnen de Randstad zelf laten echter te wensen over, getuige het zeer geringe aantal kilometers spoor per inwoner vergeleken met de overige Europese stedelijke agglomeraties. Doordat de Randstad bestaat uit een aantal subregio's met elk hun eigen specifieke sterke en zwakke kanten, zijn de verbindingen binnen de Randstad juist van groot belang. Een samenhangend bereikbaarheidsplan kan helpen om de haperende motor van de Nederlandse economie weer op gang te brengen. Dit is één facet van een beleid dat de Randstad als een samenhangend gebied behandelt.

5. Op de drempel van een andere arbeidsmarkt

5.1 Samenvatting

2005 als overgangsjaar

Aan de scherpe daling van de werkgelegenheid kwam in 2005 een eind. In de tweede helft van 2005 begon het aantal banen voorzichtig te groeien. Doordat de beroepsbevolking nauwelijks toenam, kwam er ook een eind aan de oplopende werkloosheid. Werkgevers gingen weer op zoek naar personeel, hetgeen zich vertaalde in een oplevende vacaturemarkt. Als deze ontwikkeling doorzet, kan 2006 het eerste jaar worden waarin het nieuwe gezicht van de arbeidsmarkt zichtbaar wordt. Tijd dus om eerst nog even achteruit te kijken en de schade van bijna vijf jaar krimpende werkgelegenheid en oplopende werkloosheid op te nemen.

Tabel 12. Jaarcijfers Werk en Inkomen

Bron: CBS Statline

Jaarcijfers werk en inkomen	Bijstand	WW	Arbeids- ongeschiktheid	Werkloosheid	Vacatures	Werkenden
2001	322000	166000	981000	252000	197100	7020000
2002	320000	204000	993000	302000	149300	7035000
2003	336000	287000	982000	399000	109400	7001000
2004	339000	323000	961000	479000	118300	6919000
2005	328000	305000	899000	483000	149800	6918000

Einde aan vijf jaren van stagnatie

In die vijf jaar nam de werkgelegenheid met ruim 100.000 banen af. Die daling ging gepaard met een herstructurering van de economie. Terwijl de industrie en de bouw hun werkgelegenheid met meer dan 10 procent zagen afnemen, deed de zorg een sterk toenemend beroep op de beschikbare arbeidskrachten.

Van 2001 tot halverwege 2003 bleef de werkgelegenheid per saldo ongeveer gelijk, maar groeide de beroepsbevolking nog. De werkloosheid liep daardoor op. Halverwege 2003 begon de werkgelegenheid af te nemen. Bijna tegelijkertijd hield de beroepsbevolking op met groeien, zodat de toename van de werkloosheid niet versnelde maar in hetzelfde gestage tempo aanhield. Eind 2004 was de werkloosheid opgelopen tot 479.000, meer dan het dubbele van het aantal van halverwege 2001. Halverwege 2005 begon de werkgelegenheid weer te groeien, maar nam ook de beroepsbevolking weer toe, zij het minder snel dan de werkgelegenheid.

2006: groei werkgelegenheid en dalende werkloosheid

Verwacht wordt dat de recente groei van de werkgelegenheid in 2006 doorzet. Het CPB wordt daar in de meest recente prognoses steeds optimistischer over en komt steeds meer in de buurt van de CWI-prognose die een groei van de werkgelegenheid met 125.000 banen voorziet. Daartegenover staat een matige groei van de beroepsbevolking. Een belangrijke rem op de groei van de beroepsbevolking was de afgelopen jaren de stijgende onderwijsdeelname van jongeren. Er zijn zeker mogelijkheden om te voorkomen dat de situatie van het begin van deze eeuw, waarin de ruime vraag op de

arbeidsmarkt veel jongeren voortijdig uit de schoolbankjes lokte, zich op korte termijn zal herhalen. Voorwaarde daarvoor is wel dat het beleid dat gericht is op het terugdringen van voortijdige schooluitval en op het bereiken van ten minste een startkwalificatie, resultaat oplevert. Naast de langere onderwijsdeelname van jongeren zal ook de vergrijzing een impuls geven aan de daling van de werkloosheid in 2006. De babyboomgeneratie gaat de komende jaren met pensioen. Al met al verwacht de Raad dat de werkloosheid eind dit jaar op ongeveer 360.000, ruim 100.000 beneden het niveau van eind 2005, uitkomt.

Verwachtingen voor de (middel)lange termijn

Voor de middellange termijn, de periode tot 2010, wordt verwacht dat deze positieve trend doorzet met een gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheids groei van 1 procent (70.000 personen). Hierbij zullen overigens relatief grote verschillen optreden in de arbeidsmarktperspectieven van opleidingsrichtingen.

Op de lange termijn, tot 2020, verwacht het CPB een aanvankelijk nog licht groeiende beroepsbevolking, gevolgd door een stabilisering van de omvang van het arbeidsaanbod. De werkgelegenheid zal daar op den duur gemiddeld gelijke pas mee houden.

Ongeschoold werk wordt veeleisender

Naast dit kwantitatieve beeld is er ook een kwalitatieve ontwikkeling zichtbaar in de voorbije jaren die iets zegt over de vraag-aanbodverhoudingen van de komende jaren. Hoewel al gedurende langere tijd een sterke afname van ongeschoolde arbeid in Nederland wordt verwacht, laten de cijfers over de afgelopen tien jaar een constant aandeel van elementaire arbeid in de werkgelegenheid zien. Er is weinig reden om te veronderstellen dat daar de komende tijd veel verandering in zal komen. De laaggeschoolde werkgelegenheid zal wel steeds meer te vinden zijn in de dienstensector waarbij een aantal algemene sociaal-communicatieve vaardigheden ook voor banen die geen specifieke beroepskennis eisen, noodzakelijk is.

Vakmanschap vraagt steeds meer meesterschap

In het middensegment worden aan vakmensen steeds hogere eisen gesteld. Zij zullen zich steeds meer kennis eigen moeten maken en die kennis ook praktisch moeten kunnen toepassen. Kennis, continu leren, omgaan met complexiteit, communicatie enerzijds en zelfsturing anderzijds: dat zijn de eisen waaraan de vakmensen van de toekomst moeten voldoen.

Meer kennisverwerkers gevraagd

Binnen de categorie van hoger opgeleiden liet het aandeel wetenschappelijke beroepen een constant aandeel in de werkgelegenheid zien en nam het werk op HBO-niveau in relatieve betekenis toe. De productie van nieuwe kennis, het domein bij uitstek van de wetenschappelijk opgeleiden, vindt steeds meer wereldwijd plaats. De regionale en lokale interpretatie en toepassing ervan vergt steeds meer hoogopgeleide kennisverwerkers vanuit het HBO. Meer in het algemeen zal de ambitieuze kennisagenda van de EU de nodige investeringen in het onderwijs vergen.

Aanbod op hoofdlijnen in de pas met de vraag

De verwachte kwantitatieve ontwikkeling van het aanbod lijkt voor de lange termijn, op hoofdlijnen, in de pas te lopen met deze ontwikkelingen aan de vraagkant. Wel komen er uit de aanbodontwikkeling enkele zorgpunten naar voren voor de korte en middellange termijn. In de eerste plaats de te geringe uitstroom uit het MBO op het

hoogste niveau, in de tweede plaats de toenemende verschillen in arbeidsmarktperspectieven van opleidingsrichtingen en in de derde plaats de verwachting dat in een aantal richtingen de uitstroom uit het WO sterker zal toenemen dan vanuit het HBO. Uit arbeidsmarktoverwegingen is het belangrijker dat het HBO nauwer gaat samenwerken met het MBO dan dat de banden met het wetenschappelijk onderwijs verstevigd worden.

Blijvende aandacht voor jongeren en allochtonen nodig

Dwars door deze ontwikkelingen en verwachtingen heen spelen op de arbeidsmarkt nog enkele vraagstukken die bepalend zullen zijn voor het aanzien van onze samenleving in de komende jaren. Zo is er de positie van jongeren op de arbeidsmarkt. Hoewel jongeren gemiddeld langer op school bleven, steeg de jeugdwerkloosheid van ruim 7 procent in 2000 tot 13 procent in 2005. Achter dat percentage gaan grote verschillen schuil naar opleiding en etniciteit. Bovendien onttrekt een deel van de problematiek van jongeren zich aan het zicht van de werkloosheidsstatistieken vanwege non-participatie. Een ander punt vormt de arbeidsmarktproblematiek van allochtonen. De achterstand van niet-westerse allochtonen wordt deels verklaard door hun onderwijsachterstand. Het feit dat het opleidingsniveau van de ouders een bepalende factor is voor de schoolkeuze van de kinderen, speelt hierbij een belangrijke rol. Dit neemt niet weg dat er nog een belangrijke onverklaarde restfactor overblijft: ook onder hoogopgeleide allochtonen is de werkloosheid aanzienlijk hoger dan onder hun autochtone studiegenoten.

Selectieve globalisering van de arbeidsmarkt

Voor de toekomstige verhoudingen op de Nederlandse arbeidsmarkt is ten slotte de internationale dimensie van belang. Naast de opkomst van het Verre Oosten speelt de recente uitbreiding van de EU hierin een belangrijke rol. Afhankelijk van de mate waarin economische activiteiten plaatsgebonden zijn of een beroep doen op specifieke landgebonden kennis van cultuur, regelgeving en klantprofielen, globaliseert de arbeidsmarkt. De mobiliteit van werk en werknemers die daar het gevolg van is, kan tot grote veranderingen leiden in de samenstelling van de werkgelegenheid en het arbeidsaanbod. Niet de mate waarin een land zich tegen dit spel kan verzetten zal bepalend zijn voor het succes of falen, maar de mate waarin men het spel mee kan spelen.

De regionale dimensie

Een bijzonder punt van aandacht is in deze arbeidsmarktanalyse de regionale dimensie. Regionale verschillen in werkloosheid en werkgelegenheid zullen toenemen. Regionale onevenwichtigheden zijn niet alleen kwantitatief maar vaak ook kwalitatief van aard. Laagopgeleiden wonen niet lang altijd daar waar ook laag gekwalificeerde werkgelegenheid is en omgekeerd. De verkeerscongestie in stedelijke gebieden en de daarmee gepaard gaande lange woon-werkreistijden kunnen ertoe leiden dat met name de Randstad minder krachtig kan bijdragen aan het economisch herstel dan anders mogelijk zou zijn. Vanwege de grote verschillen binnen de Randstad in bevolkingssamenstelling en in aard van de werkgelegenheid zijn snelle verkeers- en vervoersvoorzieningen binnen dit grootstedelijke gebied een absolute vereiste voor het terugdringen van de werkloosheid en voor groei van welvaart en werkgelegenheid.

5.2 Van analyse naar beleid

Het arbeidsmarktbeleid was de laatste jaren sterk gericht op schadelastbeperking in de sociale zekerheid. In de sociaal-economisch sombere jaren die achter ons liggen was een dergelijke defensieve beleidsinterpretatie wellicht onontkoombaar. Nu er weer een gunstiger situatie ontstaat, is een offensiever arbeidsmarktbeleid wenselijk, zoals in het voorwoord van deze Arbeidsmarktanalyse 2006 al is gezegd. Dat beleid moet kansen scheppen om de capaciteiten en de ambities van ieder die kan en wil werken optimaal te benutten. Het arbeidsmarktbeleid als onderdeel van een breder sociaal-economisch beleid moet daar de komende jaren op landelijk en op regionaal en lokaal niveau een bijdrage aan leveren. Want: op de arbeidsmarkt van de komende jaren is iedereen nodig.

Voor dit offensiever arbeidsmarktbeleid kunnen uit deze Arbeidsmarktanalyse 2006 de onderstaande thema's worden afgeleid waaraan de Raad voorrang geeft. Een aantal hiervan maakt reeds deel uit van het werkprogramma van de Raad. De anderen zullen daaraan worden toegevoegd. Daarnaast is er sprake van beleidsprioriteiten die (iets) verder afstaan van het RWI-domein, maar wel belangrijke invloed hebben op de (regionale) arbeidsmarkt.

Centraal in dit offensiever arbeidsmarktbeleid staan vacatures. Langdurig openstaande, moeilijk vervulbare vacatures betekenen een groot verlies aan economisch potentieel. Dat verlies gaat verder dan de gemiste productie op de openstaande arbeidsplaats zelf. Problemen bij de vervulling van één type vacatures kunnen het ontstaan van nieuwe arbeidsplaatsen, waarvoor geen schaarste is, beperken. Een snelle en adequate vervulling van vacatures kan op de volgende manieren worden bevorderd:

1. een massale en intensieve arbeidstoeleiding van de arbeidsreserve;
2. een kwantitatieve en kwalitatieve uitbreiding van de inzet van werkenden;
3. een evenwichtig toelatingsbeleid voor werknemers uit andere landen.

Ad 1: Arbeidstoeleiding arbeidsreserve

Zowel landelijk als regionaal, maar ook gedefinieerd in termen van opleidingsniveau of specifieke groepen (jongeren, allochtonen), profiteert de groep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt nauwelijks van de verbeterde situatie op de arbeidsmarkt. Voor werkloosheid geldt veelal het principe van 'first in, last out'. Met andere woorden: kortdurend werklozen zijn het meest kansrijk. De verwachte daling van het aantal WW-gerechtigden en van de instroom in de bijstand is bemoedigend, maar het is de vraag of de uitstroom naar werk uit de bijstand echt op gang zal komen. De RWI heeft hier in eerdere voorstellen al veel aandacht aan besteed. In het advies 'Omdat iedereen nodig is' heeft de Raad onder meer gepleit voor leerwerktrajecten en participatiebanen. De RWI zal een handreiking uitbrengen om deze leerwerktrajecten ook in de praktijk van de grond te krijgen. Hopelijk wordt de regelgeving ten aanzien van participatiebanen snel en in lijn met het RWI-advies geïmplementeerd. Daarnaast zal de RWI zich (blijven) richten op de effectiviteit van (vraaggerichte) reïntegratie. In het uit te brengen advies over regionaal arbeidsmarktbeleid komt ook de problematiek van de stageplekken aan de orde.

Wie in een periode van groeiende werkgelegenheid en van grote vraag naar personeel werkloos wordt, bevindt zich wellicht op een uiterst kwetsbaar segment van de arbeidsmarkt. Oriëntatie op een ander type werk inclusief de daarbij behorende scholing

is dan vaak verstandiger dan snelle bemiddeling naar een baan die bij de eerste de beste economische tegenwind verdwijnt met langdurige werkloosheid als gevolg. In die situatie kan werkloosheid dus kansen opleveren. Kansen voor het individu op een betere positie. En kansen voor de maatschappij in de vorm van evenwichtiger kwalitatieve vraag/aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt. Het offensieve beleid dat nodig is op de veranderende arbeidsmarkt, vraagt om voldoende middelen voor de scholing van werklozen.

Een krappere arbeidsmarkt vraagt van de bemiddelende instanties meer creativiteit en meer maatwerk. Elke werkzoekende is kostbaar en moet zo snel mogelijk op de beste plek terecht komen. Een offensiever arbeidsmarktbeleid betekent dan ook voldoende inzet van middelen voor intensieve bemiddeling.

Ad 2: Uitbreiding van de inzet van werkenden

Bevordering van de economische groei vraagt om een toenemend aanbod van goed opgeleiden. Naast de rol van het onderwijs is daarbij ook de arbeidsparticipatie van belang, in het bijzonder van de beter opgeleiden. Het arbeidsaanbod kan uitgebreid worden door ouderen op vrijwillige basis langer aan het werk te houden. Ook kunnen belemmeringen voor werkenden die meer willen gaan werken, weggenomen worden. Bij dat laatste zijn vooral hoger opgeleide vrouwen speerpunt. Het begin 2006 uitgebrachte advies van de RWI over de persoonlijke dienstverlening kan een bijdrage leveren aan het combineren van arbeid en zorg en daardoor aan een groter arbeidsaanbod. Hetzelfde geldt voor een verbetering van de kwaliteit en toegankelijkheid van de kinderopvang.

Behalve een kwantitatieve is ook een kwalitatieve verbetering van de inzet van werkenden van belang. Veel hoger opgeleiden hebben onder druk van de slechte economische omstandigheden moeten nemen met een functie beneden hun opleidingsniveau. Nu er meer vraag ontstaat op hun opleidingsniveau, is het zaak om binnen arbeidsorganisaties door middel van opleidings- en mobiliteitsbeleid een upgradingslag van deze werkenden te bewerkstelligen. Dat beperkt niet alleen de problemen bij het vervullen van vacatures, maar schept ook ruimte op lagere niveaus voor werkzoekenden.

Ad 3: Toelatingsbeleid

Zelfs bij een optimale arbeidstoelating van de arbeidsreserve en een even optimale inzet van werkenden zullen er vacatures overblijven die niet met het binnenlands aanbod vervuld kunnen worden. Deze arbeidsplaatsen open laten staan zou een verlies voor de Nederlandse economie betekenen en op termijn ook een verlies van werkgelegenheid. De RWI is op dit gebied voorstander van evenwichtig beleid, zowel wat betreft het vrij verkeer van werknemers binnen de EU als het toelaten van kennismigranten van buiten de EU. Essentiële onderdelen van dit beleid, waarbij niet alleen de vraag-aanbodverhoudingen op de Europese arbeidsmarkt worden betrokken maar ook de Nederlandse arbeidsverhoudingen, zijn het voorkomen van verdringing door ongelijke beloning voor gelijk werk en het stringent opsporen van illegale arbeid.

Onderwijs

De komende jaren is de rol van het onderwijs cruciaal. Zowel om de werkgelegenheid en economische groei te bevorderen als om de werkloosheid bij met name kwetsbare groepen te beperken. De RWI heeft al eerder voorstellen gedaan ten aanzien van de leerwerkplicht. De komende tijd zal de Raad onderzoek doen naar het vereiste

instroomniveau per sector. Dat ‘sectorstartniveau’ kan zowel onder als boven het niveau van startkwalificatie liggen. Ook zal de RWI adviseren over het te voeren regionale arbeidsmarktbeleid. Ook daarin komt de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt aan de orde.

Ook voor de onderwijssector zelf bevat de arbeidsmarktanalyse belangrijke uitdagingen. Zo zal geanticipeerd moeten worden op de sterk toenemende vraag naar personeel in de zorgsector. Het voorkomen van schooluitval en het aanleren van algemene competenties die in een dienstensector gevraagd worden, kunnen lager opgeleiden kansrijker maken op de arbeidsmarkt. Daarnaast is geconstateerd dat ook de doorstroming binnen het onderwijs extra aandacht verdient. Dat betreft zowel de doorstroming, en vooral ook de arbeidsmarktgeoriënteerde doorstroming, binnen het MBO als de aansluiting tussen MBO en HBO.

Doelgroepen

De in de arbeidsmarktanalyse geconstateerde knelpunten doen zich op veel terreinen versterkt voor bij een aantal specifieke groepen. Zo is de werkloosheid van ouderen en jongeren relatief hoog. Hetzelfde geldt voor allochtonen. Bij deze laatste groep is ook de categorie hoger opgeleid relatief vaak werkloos. De RWI onderzoekt wat hiervan de oorzaken zijn en zal op basis daarvan met aanbevelingen komen. Voor de jongeren is blijvende aandacht nodig, maar ook hier speelt de onderwijssector (aansluiting met de arbeidsmarkt, terugdringing drop-outs) een belangrijke rol. Leerwerktrajecten en stagemogelijkheden zijn essentieel. Hieraan zal ook in het RWI-advies over regionaal arbeidsmarktbeleid aandacht besteed worden.

Regionaal beleid

De arbeidsmarktanalyse toont aan dat er regionaal sprake is van substantiële verschillen. Dat maakt het voeren van regionaal arbeidsmarktbeleid essentieel. Naast de genoemde activiteiten (zoals het uit te brengen advies) van de RWI op dit terrein en de regionale dimensie van onderwijs daarbij, bevat de regionale component belangrijke aandachtspunten op terreinen buiten het RWI-domein. Geconstateerd is immers dat arbeidsmobiliteit vanuit regio’s met een matige werkgelegenheidssituatie naar regio’s met hogere werkgelegenheid(sgroei) belemmerd wordt door de daarmee gepaard gaande stijging van woonlasten en de, vooral in de Randstad, ontoereikende verkeer- en vervoersinfrastructuur.

-
- ¹ CWI (2005) CWI Arbeidsmarktprognose 2005-2010. Amsterdam: CWI.
- ² ROA (2005) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010. Maastricht: ROA.
- ³ RWI (2005) Offshoring in de Nederlandse ICT: grenzeloze kansen? Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de RWI. Den Haag: RWI.
- ⁴ Fouarge D e.a. (2005) Herintreding van vrouwen. Tilburg: OSA.
- ⁵ SCP (2006) Hoe het werkt met kinderen. Den Haag: SCP.
- ⁶ CPB (2005) CPB memorandum nr 134, 9 december 2005. Rob Euwals en Daniël van Vuuren. Den Haag: CPB.
- ⁷ Derks W e.a. (2006) Structurele bevolkingsdaling. Een urgente nieuwe invalshoek voor beleidsmakers. Den Haag: Raad voor Verkeer en Waterstaat, VROM-raad.
- ⁸ CBS (2005) Sociaal-economische trends, 4de kwartaal 2005 pag. 38-40. Voorburg/Heerlen: CBS.
- ⁹ CBS (2006) Jaarboek onderwijs in cijfers. Voorburg/Heerlen: CBS.
- ¹⁰ Het begrip scholing wordt hier ruim opgevat. Het gaat niet alleen om kwalificerende scholing maar ook om vaardigheidstraining.
- ¹¹ Chisholm L e.a. (2004) Lifelong learning: citizen's view form a dedicated Eurobarometer survey.
- ¹² Bekker S e.a. (2005) Trendrapport vraag naar arbeid 2004. Tilburg: OSA.
- ¹³ Lieshout H van (red.) (2005) Postinitiële scholing: van patstelling naar pact. Tilburg: OSA.
- ¹⁴ Bainbridge S e.a. (2003) Learning for employment. Second report on vocational education and training policy in Europe. Luxembourg: Cedefop.
- ¹⁵ Waar hier gesproken wordt over allochtonen, wordt bedoeld op niet-westerse allochtonen.
- ¹⁶ Daarbij zijn scholieren met een baan ernaast gerekend tot de scholieren.
- ¹⁷ Distelbrink M, Loozen S (2005) Jonge Turken en Marokkanen over gezin en taakverdeling. Bevolkingstrends derde kwartaal. Voorburg/Heerlen: CBS.
- ¹⁸ SCP (2006) Hoe het werkt met kinderen. Den Haag: SCP.
- ¹⁹ Een boeiend en actueel beeld biedt wat dat betreft de conjunctuurklok van het CBS.
- ²⁰ Zie <http://gemeenteloket.szw.nl/kernkaart/index.cfm>
- ²¹ RWI (2004). Werkt scholing voor werklozen? Onderzoek uitgevoerd door SEOR in opdracht van de RWI. Den Haag: RWI.
- ²² UWV (2003) Op weg naar werk. Een evaluatie van sluitende aanpak in de WW.
- ²³ Zie o.a. Paul de Beer. Groeiende onderklasse is een mythe. de Volkskrant. 03-01-06.
- ²⁴ Vermeulen W, Ommeren J van (2006) Compensation of regional unemployment in housing markets. CPB discussion paper no. 57.