



Raad voor  
Werk en  
Inkomen

# Arbeids markt analyse

samenvatting

# 2011



# Inhoudsopgave

	Inleiding	3
<b>1</b>	<b>De analyse</b>	<b>4</b>
1.1	Ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid	5
1.2	Ontwikkeling beroepsbevolking en participatiegraad	8
1.3	Conclusie	11
<b>2</b>	<b>Van analyse naar beleid</b>	<b>12</b>
2.1	Inleiding	13
2.2	Participatie	14
	2.2.1 <i>De belangrijkste signalen uit de analyse</i>	14
	2.2.2 <i>Aanvullend beleid gericht op moeilijk plaatsbaren noodzakelijk</i>	14
	2.2.3 <i>Arbeidsparticipatie van ouderen</i>	16
	2.2.4 <i>Activerende sociale zekerheid</i>	16
2.3	Kwalificatie	17
	2.3.1 <i>Focus op hoogwaardige werkgelegenheid</i>	17
	2.3.2 <i>Focus op brede opleidingen met arbeidsmarktperspectief</i>	17
	2.3.3 <i>Startkwalificatie verschilt per sector</i>	19
	2.3.4 <i>Focus op tweede kansonderwijs</i>	19
	2.3.5 <i>Focus op talentherkenning</i>	19
	2.3.6 <i>Regionale afspraken</i>	20
2.4	Allocatie	20
	2.4.1 <i>Inleiding</i>	20
	2.4.2 <i>Vergrijzende beroepsbevolking kan mobiliteit beperken</i>	20
	2.4.3 <i>Focus op arbeidsmobiliteit</i>	21
	2.4.4 <i>Maatschappelijke flex</i>	21
	2.4.5 <i>Allocatie blijft mensenwerk</i>	21
	Colofon	22

# Inleiding

De jaarlijkse *Arbeidsmarktanalyse* van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) bevat de gedeelde visie van sociale partners en gemeenten op de actuele en aankomende arbeidsmarktontwikkelingen en de beleidsvisie die daaruit voortvloeit.

In deze samenvatting vindt u de hoofdlijnen van de *Arbeidsmarktanalyse 2011*. **Hoofdstuk 1** geeft een samenvattend beeld van de actuele en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten en arbeidsmarktknelpunten en waarom? Ingegaan wordt op de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid. Daarna wordt beschreven welke actuele ontwikkelingen zichtbaar zijn in de beroepsbevolking en de participatiegraad. Op basis van deze gecomprimeerde analyse volgt **hoofdstuk 2**. Hierin wordt een aantal beleidsconclusies en beleidsaanbevelingen genoemd: de beleidsagenda voor 2012 en 2013.

In de volledige tekst van de *Arbeidsmarktanalyse 2011* vindt u een uitgebreide analyse van de arbeidsmarkt op dit moment en de verwachtingen voor de toekomst. De complete *Arbeidsmarktanalyse 2011* is gratis te downloaden op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl).

In **hoofdstuk 3** beschrijven we de ontwikkeling van de *vraag* (werkgelegenheid en vacatures). We gaan in op de landelijke ontwikkelingen, de ontwikkelingen naar sector en regio en ten slotte de werkgelegenheid naar persoonskenmerken. Daarnaast beschrijven we de ontwikkelingen van de vacaturemarkt. Recente ontwikkelingen en toekomstverwachtingen worden steeds samen beschreven.

**Hoofdstuk 4** betreft de ontwikkeling van het *arbeidsaanbod*. Hierin besteden we uitvoerig aandacht aan de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie van de verschillende aanbodcategorieën. Daarnaast kijken we naar de (ontwikkeling) van het arbeidsaanbod naar regio en worden recente ontwikkelingen en toekomstverwachtingen beschreven.

**Hoofdstuk 5** beschrijft de *confrontatie van vraag en aanbod*. We gaan in op de ontwikkeling van knelpunten aan de vraagzijde, op de ontwikkeling van de werkloosheid, de uitstroom uit de werkloosheid en de ontwikkeling van het aantal uitkeringen. Dit hoofdstuk sluit af met een paragraaf over de ontwikkeling van de elasticiteit van de arbeidsmarkt.

hoofdstuk 1

De analyse



In dit hoofdstuk worden de hoofdlijnen uit de *Arbeidsmarktanalyse 2011* op een rijtje gezet en worden de voornaamste conclusies daaruit getrokken.

Nu de kruitdampen van de crisis langzaam maar zeker zijn opgetrokken, wordt zichtbaar dat het karakter van de Nederlandse arbeidsmarkt aan het veranderen is. In de periode van economische krimp liep de werkloosheid veel minder sterk op dan te verwachten viel op basis van het verloop in eerdere conjunctuurcycli. De negatieve werkgelegenheidseffecten van de kredietcrisis zijn relatief beperkt gebleven. Evenzo nam de werkgelegenheid tijdens de vorige fase van hoogconjunctuur minder toe dan verwacht. Groei van de werkgelegenheid is niet langer een automatisch fenomeen; werkloosheid lijkt steeds minder conjunctureel bepaald te worden. Daarmee kan de werkloosheid een structureel probleem blijven voor specifieke segmenten van de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld ouderen en laaggeschoolden. Tekorten op deelmarkten zullen in een steeds vroeger stadium van opgaande conjunctuur een rem op de groei kunnen betekenen. Daarnaast blijven er de komende jaren veel onzekere factoren, zoals de stabiliteit van de euro, de situatie in Griekenland, Ierland en Portugal en de doorwerking van de bezuinigingen, die negatief kunnen inwerken op werkgelegenheid en werkloosheid.

## 1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid

### Dieptepunt crisis is voorbij

Na een scherpe daling van de werkgelegenheid in 2009 is sinds medio 2010 een voorzichtig herstel te zien. Zo is het aantal uitzendbanen – een belangrijke conjuncturele graadmeter – na het eerste kwartaal van 2010 gegroeid en nam ook het aantal zzp'ers toe. Het aantal vacatures is in 2010 licht toegenomen. Een andere vorm van flexibilisering, payrollen, maakte in 2010 een sterke groei door.

Het aantal openstaande vacatures was eind 2010 echter nog altijd maar de helft van wat het was in 2007.

Ook het aantal banen in de marktsector is in 2010 nog afgenomen. Toch lijkt het dieptepunt van de crisis voorbij. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht in 2011 een groei van de werkgelegenheid in de marktsector met 0,75 procent.

### Sectorale verschillen

Er zijn grote verschillen in de (verwachte) werkgelegenheidsontwikkeling naar sector. Vooral in de industrie en de financiële dienstverlening neemt de werkgelegenheid in 2011 en 2012 af, terwijl deze in de 'consumptieve sectoren', zoals detailhandel en horeca, relatief op peil blijft. In de transportsector kan op een verder herstel van de werkgelegenheid gerekend worden dankzij de groeiende export. De werkgelegenheid in de zorg is ten opzichte van 2009 in 2010 met ruim 3 procent gestegen en bij de overheid groeide het aantal werknemers nog met een kleine 2 procent. Aan die laatste ontwikkeling lijkt voorlopig een einde te zijn gekomen. Volgens het EIM zal onder druk van de bezuinigingen de werkgelegenheid bij de overheid in 2011 en in 2012 bij elkaar krimpen met 1,5 procent. Dat lijkt, gezien de voornemens van het kabinet, een voorzichtige raming. De zorg lijkt ook de komende jaren nog een groeisector te blijven. De verschuiving van de werkgelegenheid over sectoren is gemakkelijker te realiseren wanneer nog sprake is van een flink groeiende beroepsbevolking. Het nieuwe aanbod zal zich dan vooral op de

groeisectoren richten. Bij een beperkte groei of zelfs krimp van de beroepsbevolking dient de aanpassing plaats te vinden door intersectorale mobiliteit van werkenden.<sup>1</sup> Dat gaat niet vanzelf, zeker niet wanneer een steeds groter deel van die werkenden tot de relatief immobiele ouderen behoort. Daardoor leiden de vergrijzing en de gevolgen daarvan voor omvang en samenstelling van de beroepsbevolking tot aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt.

### Prognoses met onzekerheden omgeven

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn overigens met veel onzekerheden omgegeven. Dat geldt ook voor de prognoses omtrent de werkgelegenheid. Die onzekerheid komt tot uitdrukking in de wisselende prognoses van het CPB. Zo werd voor de marktsector over 2011 in juni 2010 nog een *afname* van de werkgelegenheid met 0,5 procent voorzien. Eind 2010 en begin 2011 wordt gerekend op een toename met 0,5 procent. Niet alleen de werkgelegenheid is moeilijk te voorspellen. Ook prognoses van het arbeidsaanbod zijn moeilijk te maken. Zo mocht verwacht worden dat het economisch herstel in de tweede helft van 2010 zou aanmoedigen tot arbeidsdeelname of tot voortzetting van de betrokkenheid bij de arbeidsmarkt. Dat effect bleef echter achterwege en de participatiegraad en de beroepsbevolking groeiden niet.

### Hardnekkige werkloosheid naast moeilijk vervulbare vacatures

Evenals in 2009 is ook in 2010 het aantal moeilijk vervulbare vacatures gedaald. Ondanks de sterk afgenomen vraag bleek het nog altijd niet overal even gemakkelijk om aan geschikt personeel te komen. Opvallend is dat bijvoorbeeld in de bouw – hoewel het totaal aantal vacatures er sterk is afgenomen – het aandeel moeilijk vervulbare vacatures nog steeds erg groot is. Hier zijn een afnemende werkgelegenheid, toenemende werkloosheid maar tegelijkertijd hardnekkige tekorten op deelmarkten zichtbaar. Dit is een symptoom van het verschijnsel dat de structurele component in de werkloosheid lijkt toe te nemen terwijl de conjuncturele aan betekenis verliest. De ingrediënten voor deze ontwikkeling zijn een moeilijk plaatsbaar werkloos aanbod en een niet langer groeiende beroepsbevolking. Dat doet

vermoeden dat hardnekkige werkloosheid en moeilijk vervulbare vacatures steeds vaker tegelijkertijd zullen kunnen optreden.

Het CPB constateert dat bij elke conjunctuurcyclus de top van de werkloosheid weer iets lager ligt dan bij de vorige. Hieraan valt toe te voegen dat bij de laatste cyclus (2008) het dal van de werkloosheid hoger bleef dan in de voorgaande cyclus (2001). Met andere woorden: vermoed kan worden dat de conjunctuur steeds minder de omvang van de werkloosheid bepaalt. In dat geval krijgt de werkloosheid steeds meer een structureel en hardnekkig karakter. Een mogelijke verklaring vormt de veranderende allocatiefunctie. Vraag en aanbod moeten elkaar kunnen vinden. Naarmate beide steeds diverser worden, is het moeilijker om tot een match te komen. Moderne media als internet kunnen daar nog onvoldoende een antwoord op geven. Hoewel het internet volgens deskundigen op termijn goede perspectieven biedt op een meer transparante en laagdrempelig te betreden arbeidsmarkt, is deze situatie nog niet bereikt. Vermoed kan worden dat 'digitaal' ander zoekgedrag vereist, waaraan werkenden en werklozen die op zoek zijn naar een baan in zekere zin moeten wennen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat er inmiddels zo'n 14.000 vacaturesites op het internet te vinden zijn.

### Dalende trend werkloosheid op korte termijn

Bedroeg de werkloosheid in 2009 nog gemiddeld 4,8 procent, het werkloosheidspercentage in 2010 kwam uit op gemiddeld 5,4 procent. Wel is in de tweede helft van 2010 de werkloosheid gedaald, onder mannen eerder dan onder vrouwen. Het CPB verwacht dat deze werkloosheidsdaling ook in 2011 doorzet, zodat het werkloosheidspercentage voor 2011 uitkomt op een gemiddelde van 5 procent. Ook in 2012 is dan nog sprake van een lichte daling (naar 4,75 procent). Het aantal werklozen bedraagt dan iets minder dan 400.000.<sup>2</sup>

### Op de middellange termijn weer stijging werkloosheid mogelijk

Op de middellange termijn wordt weer een lichte toename van de werkloosheid verwacht.<sup>3</sup> Door de bezuinigingen van het kabinet zal vooral de

<sup>1</sup> Euwals, R., *Bevolkingskrimp en de arbeidsmarkt*. In NIDI rapport nr. 80, 2009.

<sup>2</sup> CEP 2011, pag. 63.

<sup>3</sup> CPB Document No 213, November 2010. Actualisatie Economische Verkenning 2011-2015 (Verwerking regeerakkoord).

werkgelegenheid bij de overheid en bij van overheidsopdrachten afhankelijke bedrijven door de bezuinigingen afnemen.

### **Regionale verschillen**

De ontwikkeling van de werkloosheid verschilt per regio. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking. Deze daalt vooral in een aantal perifere regio's. Daarbij valt op dat er onder de regio's waar de potentiële beroepsbevolking het sterkst krimpt zich zowel regio's bevinden waar de werkloosheid relatief hoog is als regio's waar de werkloosheid relatief laag is. Niet zozeer de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in de regio is bepalend voor de omvang en ontwikkeling van de werkloosheid, maar veel meer de sectorstructuur van de regio.

### **Veel werklozen zonder uitkering**

Bij het CBS worden diegenen als werkloos geteld die a) geen werk hebben, b) daarvoor wel beschikbaar zijn en c) actief op zoek zijn naar werk. Wel of niet ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf of het krijgen van een uitkering doet er daarbij niet toe. Sterker nog: meer dan de helft van de personen achter het officiële werkloosheidscijfer heeft geen uitkering. Deze zogeheten nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) komen daarmee vaak niet voor in de registratie van instanties die hen kunnen helpen bij hun re-integratie. Zo blijft de helft van de actief naar werk zoekende werklozen uit het zicht van UWV en gemeenten.

### **Uitkeringsgerechtigdheid op grond van werkloosheid vaak langdurig**

Bijna de helft van de bij het UWV WERKbedrijf ingeschreven niet werkende werkzoekenden is langer dan een jaar zonder werk. Werkloosheid is derhalve voor een groot deel van degenen die het treft een structureel probleem. Het betreft hier vooral laag opgeleiden, ouderen en allochtonen.

### **Laag opgeleiden het meest conjunctuurgevoelig**

Het verlies van werkgelegenheid betrof in 2008 en 2009 vooral laaggeschoold en ongeschoold werk. Dat is het meest conjunctuurgevoelig. In de industrie verdwenen 1 op de 10 laaggeschoolde banen. Deze trend zette in 2010 door. Op lange termijn blijft volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) het aandeel laaggeschoolde arbeid relatief op peil. Het herstel van de werkgelegenheid zal dan ook als eerste aan de onderkant zichtbaar zijn.

### **Vraag naar hoger opgeleiden bleef stijgen**

Voor hoger opgeleiden geldt het omgekeerde. Hun werkgelegenheid nam in de laagconjunctuur niet af. Daar staat tegenover dat de hoger opgeleiden in 2010 nog niet deelden in de daling van de werkloosheid. De werkloosheid onder deze groep liep, tegen de algemene lijn in, in 2010 zelfs nog op. Dat geldt vooral voor de wetenschappelijk opgeleiden en minder voor de hbo'ers. Dat komt doordat het aanbod van hoger opgeleiden met het stijgen van het opleidingsniveau toenam. Verwachting is dat de werkgelegenheid voor hoger opgeleiden de komende jaren onder druk kan komen te staan, met name door de vacaturerem in het publieke domein.

### **Kwalificatie-eisen hoger en complexer**

Werkgevers stellen andere en hogere opleidings-eisen. In een aantal sectoren, zoals de techniek, schuift het startkwalificatieniveau nog steeds omhoog. Steeds vaker worden combinaties van competentiedomeinen (technoservice, technocare) gevraagd. Technische innovaties leiden ertoe dat er minder personeel nodig is, maar dat het van het personeel gevraagde niveau wel hoger wordt. Ook zijn de abstracte competenties (Nederlands, sociale vaardigheden, rekenen) veel belangrijker geworden dan manuele vaardigheden.

### **Jeugdwerkloosheid in Nederland uniek laag**

Naar leeftijd valt de omvang (en de positieve ontwikkeling) van de jeugdwerkloosheid op. Waar de 'gewone werkloosheid' onder het Europees gemiddelde ligt, kan worden opgemerkt dat de jeugdwerkloosheid Europees gezien uitzonderlijk laag is. Hieraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Zo studeren jongeren langer door en combineren zij vaker dan in andere landen leren met een (kleine, flexibele) baan. Daardoor zijn ze na hun afstuderen al goed thuis op de arbeidsmarkt. Ook kunnen ze in afwachting van de gezochte baan die aansluit op de studie aan het werk blijven in het soort baan die ze naast hun studie uitoefenden. De belangrijkste oorzaak lijkt echter de internationaal gezien relatief gunstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Nederland in het algemeen.

**Werkloosheid onder ouderen hoger dan CBS-cijfers doen vermoeden**

De ouderen hebben niet geprofiteerd van de daling van de werkloosheid in 2010. De werkloosheid onder deze leeftijdscategorie daalde niet. Hierbij is het van belang rekening te houden met wat door verschillende instanties gehanteerde werkloosheidscijfers zeggen. Elk cijfer belicht weer een ander deel van de maatschappelijke werkelijkheid. Doordat veel ouderen die hun werk zijn kwijtgeraakt geen actief zoekgedrag meer vertonen, tellen ze bij het CBS niet mee maar bij het UWV WERKbedrijf (waar de helft van de niet werkende werkzoekenden ouder is dan 45 jaar) wel.

## 1.2 Ontwikkeling beroepsbevolking en participatiegraad

**Een algemeen beeld**

De (bruto) participatiegraad is in 2010 ondanks de aantrekkende conjunctuur licht gedaald. Deze daling wordt voor een belangrijk deel verklaard door de uittrede van oudere werknemers uit het arbeidsproces. De categorie 45-65-jarigen vormt een steeds groter deel van het geheel, en naarmate werknemers ouder worden neemt de participatiegraad af. De beroepsbevolking groeit nog in de noordelijke Randstad, Flevoland en rond de stad Groningen en neemt in de rest van het land af. De krimp gaat dus gepaard met concentratie.

**Vragen bij de participatiegroei op de korte termijn**

Het CPB verwacht overigens voor 2011 en 2012 een groei van het arbeidsaanbod van 50.000 in 2011 en liefst 70.000 in 2012. Het negatieve conjunctuureffect doet zich in tegenstelling tot 2009 en 2010 niet of nauwelijks meer voor, terwijl de participatie op de arbeidsmarkt wel groeit. Het is de vraag of deze verwachting niet te optimistisch is, gezien de beperkte respons van het aanbod op de verbeterde omstandigheden in de loop van 2010. Bovendien is de participatiegraad in 2010 licht gedaald, met name onder lager opgeleiden. Ook kan de afnemende werkgelegenheid bij de overheid tot nieuwe ontmoediging van arbeidsdeelname en aanmoediging tot verlaten van de arbeidsmarkt leiden. Economisch herstel heeft alleen een positief effect op de arbeidsparticipatie wanneer de nieuwe baanopeningen die daardoor ontstaan, geschikt zijn voor degenen die nog buiten het arbeidsproces staan.

**Krimp beroepsbevolking op langere termijn lijkt onvermijdelijk**

Op langere termijn krimpt onze beroepsbevolking. Afhankelijk van de ontwikkeling van de pensioengerechtigde leeftijd, zal de beroepsbevolking tot 2040 krimpen met een aantal tussen de 400.000 en 800.000. Deze krimp doet zich in bijna alle arbeidsmarktregio's in Nederland voor. Om deze krimp van de beroepsbevolking te verkleinen,

– Vergrijzing leidt  
wel tot **knel-**  
**punten** maar niet  
tot het **einde** van  
de werkloosheid –

is een sterkere stijging van de participatiegraad nodig. Ook internationale arbeidsmigratie ter vervulling van vacatures waarvoor geen binnenlands aanbod beschikbaar is, bijvoorbeeld van bepaalde kenniswerkers, zou dan een bijdrage kunnen leveren aan het op peil houden van de beroepsbevolking. Het aantal werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen) is ook tijdens het hoogtepunt van de crisis in 2009 blijven groeien, zij het wat langzamer. In 2010 trok de groei weer aan. Zoals hierboven al is aangegeven, kan een krimpende beroepsbevolking samengaan met een hardnekkige structurele werkloosheid onder specifieke kansarme aanbodscategorieën. Internationale migratie leidt derhalve alleen tot minder problemen op de arbeidsmarkt, wanneer zeer gericht geworven wordt voor functies waarvoor geen (geschikte) binnenlandse werknemers te vinden zijn.

#### **Afnemende kwantiteit compenseren door toenemende kwaliteit**

Een toename van de productiviteit kan de gevolgen van een dalende beroepsbevolking compenseren. De huidige en de verwachte toename van de productiviteit is echter lager dan de verwachte (en gewenste) toename van het BBP. Dat betekent dat niet alleen op de kwantiteit, maar ook op de kwaliteit en de optimale inzet van de beroepsbevolking gelet moet worden.

#### **Nog steeds toenemende betekenis van deeltijd**

Het gemiddeld aantal uren dat in Nederland wordt gewerkt is in 2010 gedaald. Deze daling doet zich vooral voor bij jonge en hoger opgeleide vrouwen. Zij ambiëren minder dan voorheen een fulltime baan. Meer dan de helft van de banen in Nederland is parttime, terwijl tweederde van de arbeidsuren in fulltime banen wordt gemaakt. Vrouwen vullen het merendeel van de deeltijd-banen in. Het opleidingsniveau van vrouwen, en daarmee hun arbeidsdeelname, stijgt nog steeds. Toename van het aanbod van hoger opgeleide vrouwen blijkt zich door de deeltijdfactor niet te vertalen in een navenante stijging van de arbeidsparticipatie in uren. Enige ruimte biedt het gegeven dat 11 procent van hen meer uren wil werken. Mannen die in deeltijd werken realiseren vaker dan vrouwelijke deeltijders hun wens om meer uren te werken.

#### **Ouderen werken langer door**

Ouderen blijven langer aan het werk. Dit is mede het gevolg van financiële incentives door het kabinetsbeleid. Wel zijn er per sector grote verschillen in de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan. Bij de overheid en de zorg gaat men jong met pensioen, maar in de agrarische sector boert men nog lang door. Een belangrijk zorgpunt ten aanzien van de arbeidsdeelname van ouderen is dat als ouderen hun baan verliezen, de kans op terugkeer in het betaalde arbeidsproces gering is. Een kwart van de werklozen tussen 45 en 55 jaar vond binnen een jaar een baan. Voor werklozen tussen de 55 en 60 jaar was dat 15 procent. Voor werklozen tussen de 60 en 65 jaar ligt dit op 7 procent. Een ander zorgpunt is dat de werkloosheid in 2010 onder ouderen niet meedaalde met de algemene werkloosheidsdaling.

#### **Arbeidsgehandicapten willen werken**

Er bestaat een groot arbeidspotentieel onder arbeidsgehandicapten. Ruim 60.000 van hen zijn beschikbaar en actief op zoek naar een baan.<sup>4</sup> Dit aantal kan nog aanzienlijk toenemen wanneer maatregelen op het gebied van de wet Werken naar vermogen worden geëffectueerd en meer arbeidsgehandicapten verplicht worden (ander) werk te zoeken.

#### **Allochtonen nog altijd in zwakke positie**

Allochtonen, en met name de vrouwen onder hen, kennen een lagere deelname aan de arbeidsmarkt dan autochtonen. Daarnaast is onder niet-westerse allochtonen de werkloosheid bijna driemaal zo hoog als onder autochtonen. Een verklaring hiervoor kan liggen in het verschil in opleidingsniveau. Als allochtonen hetzelfde opleidingsniveau hebben als autochtonen is hun arbeidsmarktpositie echter nog steeds minder goed. De hoogst opgeleide allochtonen hebben een werkloosheidskans die vergelijkbaar is met die van de laagst opgeleide autochtonen.

#### **Opleidingsniveau groeit nog, maar zal niet onbepaald stijgen**

Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking blijft toenemen. Ook in 2010 is het aandeel hoger opgeleiden verder toegenomen en het aandeel in de beroepsbevolking met slechts een elementaire opleiding afgenomen. Het aantal

<sup>4</sup> CBS StatLine.

30-plussers dat een mbo-opleiding volgt is sterk gestegen, dit geldt ook voor het aantal 30-plussers dat een bbl-traject volgt. In de afgelopen vier jaar is het aantal deelnemers van 30-45 jaar met een kwart toegenomen.

Het is interessant om na te gaan hoe het opleidingsniveau van kinderen zich verhoudt tot dat van hun ouders. Dan blijkt dat er nog altijd meer stijgers dan dalers zijn: steeds meer kinderen zijn hoger opgeleid dan hun ouders. Wel begint inmiddels bij jongens het aandeel stijgers te dalen en het aandeel dalers te stijgen. Dat betekent dat althans bij de jongens het einde van de periode van oplopende opleidingsniveaus nabij is. Ook is van belang dat het aandeel stijgers qua opleidingsniveau groter is dan het aandeel stijgers qua beroepsniveau. Het gestegen opleidingsniveau leidt dus niet tot een evenredige toename van het beroepsniveau.

## 1.3 Conclusie

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt rond de crisis laten zien dat het karakter van de arbeidsmarkt ingrijpend verandert. Twee ontwikkelingen spelen daarbij een belangrijke rol: de kwaliteit van de aansluiting tussen vraag en aanbod en het einde van de groei van de beroepsbevolking. Die twee ontwikkelingen bepalen hoe de conjunctuur inwerkt op de arbeidsmarkt.

Daarbij is het moeilijker dan in het verleden om bij hoogconjunctuur de reserves in te zetten. Ook is er weinig nieuw aanbod om de vacatures te vervullen. De groei van de economie en van de werkgelegenheid loopt derhalve al snel vast op beperkingen in het aanbod. Dit terwijl er tegelijkertijd nog een aanzienlijke reserve aan kansarme werklozen buiten de lijnen blijft staan. In laagconjunctuur kunnen degenen die hun werk dreigen kwijt te raken aanvankelijk nog profiteren van de grote aantallen vacatures die er zijn uit de hoogconjunctuur. Werkgevers zullen overigens voorzichtig zijn met het ontslaan van personeel, omdat ze weten dat het later erg moeilijk zal zijn om nieuwe werknemers te vinden die exact voldoen aan de eisen die het werk stelt. Dat geldt temeer daar op middellange termijn sprake is van krimp van onze beroepsbevolking.

Vergrijzing leidt dus wel tot knelpunten, maar niet tot het einde van de werkloosheid. Een dalende potentiële beroepsbevolking leidt dan niet automatisch tot betere kansen voor wie nu langdurig buiten het arbeidsproces staat.

Van analyse  
naar beleid



## 2.1 Inleiding

Uit de *Arbeidsmarktanalyse 2011* wordt duidelijk dat de werkgelegenheid in Nederland niet verder krimpt, maar wel verandert. Het niveau van de werkgelegenheid neemt toe, maar langzamer dan het opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Niet iedereen kan met zijn of haar opleiding op niveau aan de slag, terwijl er tegelijkertijd tekorten dreigen aan beter opgeleide vakmensen. Dit komt vooral doordat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt nog verre van perfect is. Ook is de transparantie van vraag en aanbod nog voor verbetering vatbaar. Daarnaast zijn er veel mensen die wel willen werken, maar die duurzaam volledig aan de kant staan doordat zij niet kunnen voldoen aan de minimumeisen die het werk aan het stelt. De RWI stelt vast dat, hoewel er met de vergrijzing meer arbeidsplaatsen openvallen en er een eind komt aan de groei van de beroepsbevolking, er voor deze groep niet automatisch werk beschikbaar komt.

Nu de werkgelegenheid de afgelopen tijd is afgenomen en er nog geen sprake is van een krachtig herstel, blijft het aantal moeilijk vervulbare vacatures bij dit alles nog relatief laag. De problemen zullen pas echt aan het licht komen wanneer de economie weer gaat groeien. De groeiketring is zo sterk als de zwakste schakel. Wanneer binnen een sector aan één sleutelfunctie niet kan worden voldaan, kan dit de werkgelegenheidsontwikkeling binnen de betreffende sector stagneren. Dit kan gevolgen hebben voor het geheel van de arbeidsmarkt. Het risico ligt daardoor op de loer dat economisch herstel al snel zal worden afgeremd door specifieke tekorten op de arbeidsmarkt. Het ontbreken van de een betekent daardoor blijvende werkloosheid voor de ander.

Om dat te voorkomen is een krachtig arbeidsmarktbeleid nodig. Dat beleid moet er in de eerste plaats rekening mee houden dat de ontwikkeling van de economie, en daarmee van de arbeidsmarkt, met grote onzekerheden omgeven is. Daarom moet er gewerkt worden aan een beleid dat helpt om wanneer het meezit de kansen optimaal te benutten en wanneer het tegenzit de problemen zo klein mogelijk te houden. Hierbij spelen de drie thema's *participatie, kwalificatie en allocatie*, een hoofdrol.

## 2.2 Participatie

### 2.2.1 De belangrijkste signalen uit de analyse

De *Arbeidsmarktanalyse 2011* laat het volgende zien:

- De daling van de potentiële beroepsbevolking leidt er niet automatisch toe dat degenen die nu door hun afstand tot de arbeidsmarkt buitenspel staan, gemakkelijker aan de slag zullen komen;
- Conjuncturele werkloosheid speelt een afnemende rol;
- Bij toenemende vraag kan er minder geput worden uit nieuw aanbod en recent werklozen uit de voorafgaande periode van laagconjunctuur;
- Vergrijzing leidt wel tot knelpunten op deelmarkten, maar betekent niet het einde van de werkloosheid.

Dat heeft een aantal belangrijke consequenties voor het te voeren beleid. Dat beleid is er op gericht om iedereen naar vermogen en met behoud van eigen initiatief mee te laten doen op de arbeidsmarkt. Voor steeds meer uitkeringsgerechtigden geldt een sollicitatieverplichting en niet-uitkeringsgerechtigden worden gestimuleerd zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. De RWI kan zich vinden in een activerend beleid. Binnen een vergrijzende samenleving is het met het oog op het behoud van welvaart en collectieve voorzieningen belangrijk dat iedereen die kan werken een bijdrage naar vermogen levert. Uit de analyse blijkt echter dat een dergelijke interventie aan de aanbodzijde niet voldoende is. Er moeten ook banen zijn waar men terecht kan en die aansluiten op de beschikbare competenties. Anders bestaat het risico dat veel van deze mensen voortaan structureel als werkloze aan de kant komen te staan.

### 2.2.2 Aanvullend beleid gericht op moeilijk plaatsbaren noodzakelijk

Het opleggen van een sollicitatieverplichting aan grote aantallen uitkeringsgerechtigden die daar tot nu toe op grond van hun afstand tot de arbeidsmarkt van vrijgesteld waren, garandeert

niet automatisch hun arbeidsdeelname. Daarom zijn volgens de RWI om tot een grotere arbeidsdeelname te komen aanvullende maatregelen nodig.

Daarbij kan gedacht worden in de volgende richtingen:

*Werkgevers* moeten erop kunnen rekenen dat een optimaal pakket aan ondersteuning wordt geboden bij het in dienst nemen van een werknemer met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt, zodat de inzet van deze werknemer kan bijdragen aan een financieel gezonde bedrijfsvoering. Dit betekent dat de financiële compensatie aan een werkgever voor een productiviteitstekort van de betreffende werknemer geen van tevoren vastgelegde beperking in tijd moet kennen en gebaseerd moet zijn op de vastgestelde loonwaarde. Deze loonwaarde dient periodiek te worden gemeten. Vaak zal de productiviteit van betreffende werknemers door opgedane ervaring immers toenemen. Daarvoor is belangrijk dat duidelijk is wat er onder loonwaarde moet worden verstaan en welke loonwaarde-meetinstrumenten ingezet kunnen worden om een betrouwbare uitkomst te realiseren. Daarnaast is het van belang dat een werkgever bij het in dienst nemen en het in dienst houden van een werknemer met een beperking kan rekenen op professionele begeleiding.

Voor *werkgevers* die geen werknemer met beperkte verdien capaciteit in dienst willen nemen moet het aantrekkelijk worden gemaakt beschikbaar werk toch, op een andere manier, door deze doelgroep te laten verrichten. Dit betekent dat moet worden nagegaan of via slimme detacheringconstructies de arbeidskansen van deze groep kunnen toenemen. In verband daarmee kan in overleg met organisaties van private intermediairs en SW-organisaties worden nagegaan welke stimulansen er nodig zijn om vanuit de markt (detacheringbureaus, uitzendbureaus) een nieuw dienstverleningsaanbod tot stand te laten komen. Daarbij dienen ook nadrukkelijk de mogelijkheden die de SW-organisaties daarin kunnen bieden betrokken te worden.

Ook moeten *werknemers* met beperkte loonwaarde kunnen rekenen op ontwikkelingsmogelijkheden door opleiding en werkervaring. Daarom is van belang dat deze werknemers de mogelijkheid

– Een hoog opgeleide niet-westerse allochtoon heeft **dezelfde kans** op werkloosheid als een autochtoon met hoogstens basisonderwijs –

van een scholingstraject wordt geboden om hun loonwaarde te verhogen of hun kwalificatieniveau te verbeteren, waardoor bijvoorbeeld bredere inzetbaarheid mogelijk wordt. De mogelijkheden die een scholingsrugzakje biedt, kan juist voor deze groep, die niet voor reguliere opleidings-trajecten van (bijvoorbeeld) O&O-fondsen in aanmerking komt, soelaas bieden.

*Werkgevers* moeten worden aangemoedigd om en geholpen bij het onderkennen en vervullen van latente vacatures die geschikt zijn voor werknemers met een laag opleidingsniveau.

Het RWI-advies<sup>5</sup> over bevordering van de markt voor persoonlijke dienstverlening opent perspectieven voor veel eenvoudig werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt terwijl tegelijkertijd de participatie van goed opgeleide vrouwen erdoor wordt bevorderd.

### 2.2.3 Arbeidsparticipatie van ouderen

De arbeidsparticipatie van ouderen blijft toenemen. Deze op zich uiterst positieve ontwikkeling heeft als ongewenst neveneffect dat niet alleen het aantal werkende, maar ook het aantal werkloze ouderen toeneemt. Van december 2009 tot december 2010 is het aantal werklozen in het algemeen volgens het CBS met ruim 4 procent gedaald, maar het aantal werkloze ouderen (ouder dan 45 jaar) met ruim 8 procent gestegen. Dit komt niet alleen doordat het aantal ouderen is toegenomen, maar ook doordat ouderen minder mogelijkheden hebben om zich met behoud van inkomen van de arbeidsmarkt terug te trekken of zich met succes een nieuwe baan te verwerven. Voorkomen moet worden dat ouderen die voorheen de arbeidsmarkt verlieten nu als werkloze plaatsnemen langs de zijlijn. De RWI onderstreept derhalve het belang van de afspraken die in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt over de inzetbaarheid van ouderen, waaronder ook afspraken die betrekking hebben op de mobiliteit van oudere werknemers en oudere werklozen. Een periodieke monitoring van deze afspraken, aangevuld met daaruit voortvloeiende adviezen omtrent de uitwerking in de praktijk is

volgens de RWI noodzakelijk om de beoogde resultaten daadwerkelijk te bereiken.

Voor met werkloosheid bedreigde ouderen geldt dat het beleid vooral gericht moet zijn op succesvolle Van Werk Naar Werk-trajecten. De kans voor ouderen op een andere baan is verreweg het grootst vanuit een werkende situatie. Daarom moet alles op alles worden gezet om te voorkomen dat ouderen als werkloze buiten het arbeidsproces komen te staan. Worden ouderen toch werkloos, dan is hun kans op terugkeer in het arbeidsproces nog altijd erg klein.<sup>6</sup>

### 2.2.4 Activerende sociale zekerheid

De kans op een baan neemt af naarmate de werkloosheidsduur toeneemt. Daarom is het van groot belang dat er van het sociale zekerheidsstelsel voldoende prikkels uitgaan om na verlies van een baan zo snel mogelijk weer aan de slag te gaan. De RWI wil werkzoekenden stimuleren om zo snel mogelijk weer een baan te aanvaarden, ook als die baan als niet meer dan een tussentijdse oplossing wordt ervaren. Vanuit een (tijdelijke) baan zijn er vaak betere arbeidsmarkt-perspectieven dan vanuit een werkloze situatie. De tijdelijke baan als tussenstation mag echter geen belemmering vormen voor het vinden van een volwaardige nieuwe plek.

<sup>5</sup> *Huis houden op de markt. Advies persoonlijke dienstverlening.* RWI, januari 2006.

<sup>6</sup> *Ouderen zonder baan, één jaar later - Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen en inkomstenbronnen van alle ouderen, 45 tot 65 jaar.* CBS 2011, in opdracht van de RWI.

## 2.3 Kwalificatie

### 2.3.1 Focus op hoogwaardige werkgelegenheid

Het gestegen opleidingsniveau leidt niet tot een evenredig gestegen beroepsniveau. Uit de analyse blijkt onder andere dat het beroepsniveau van de werkgelegenheid langzamer toeneemt dan het opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Van belang is dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de kwaliteiten en capaciteiten die mensen vanuit hun opleiding hebben meegekregen. Dat betekent:

- Focus op behoud en uitbouw van hoogwaardige werkgelegenheid;
- Focus op het bestrijden van de kwalitatieve discrepanties tussen het soort banen dat er is en de opleidingsrichting (en beroepsrichting) waarvoor mensen hebben gekozen.

Gegeven de internationale arbeidsdeling kan Nederland zijn welvaartsniveau alleen vasthouden wanneer werkgelegenheid en beroepsbevolking gekenmerkt worden door een zeer hoge kwaliteit en toegevoegde waarde. Een hoogwaardig arbeidsaanbod trekt hoogwaardige werkgelegenheid aan. De RWI pleit daarom voor inzet van alle middelen waarmee het competentieniveau van de beroepsbevolking is te verhogen. Een belangrijke basisvoorwaarde daarbij is echter wel dat niet alleen het niveau maar ook de *richting* van de professionele vorming van de beroepsbevolking aansluit op wat de kenniseconomie vraagt. Bij de keuze van een opleiding uitsluitend uitgaan van wat men leuk vindt, onder het motto dat men later wel zal zien wat men er beroepsmatig mee kan, is in de sterk competitieve globale economie van de 21<sup>ste</sup> eeuw een onhoudbare positie. Overigens is het begrijpelijk - en noodzakelijk - dat onderwijsinstellingen aantrekkelijk willen zijn voor jongeren, om op die wijze de onderwijsdeelname te stimuleren. Maar daarbij is minstens zo belangrijk helder te maken dat een opleiding waarmee je op je eigen niveau passend aan de slag kunt, niet alleen van belang is voor de economie, maar ook voor het persoonlijk welbevinden van betrokkenen.

### 2.3.2 Focus op brede opleidingen met arbeidsmarktperspectief

Bij het streven naar een goede afstemming van het onderwijs op de vraag vanuit de markt speelt de beperkte voorspelbaarheid van die vraag, zowel kwantitatief als kwalitatief, een belangrijke rol. Conjunctuur, politieke besluitvorming, technologische ontwikkelingen en veranderingen op het terrein van de internationale arbeidsverdeling kunnen ertoe leiden dat wat bij het begin van de opleiding een perspectiefrijke keuze leek te zijn, dat bij de overgang naar de arbeidsmarkt niet langer is. Dan is het van belang dat de beroepsopleiding 'uitwijkberoepen' kent. Daartoe moeten opleidingen niet alleen specifiek vraaggericht zijn, maar ook voorzien in op een breder terrein inzetbare competenties. De onzekerheid van de arbeidsmarktprognoses naar opleiding en beroep neemt niet weg dat van een aantal opleidingen met vrij grote zekerheid kan worden gesteld dat de kans op passend werk ermee gering is. De RWI pleit er daarom voor dat potentiële leerlingen zeer goed worden voorlicht over het beroepsperspectief van degenen die een opleiding volgen. Bij het starten van een nieuwe beroepsopleiding aan een ROC of aan een hbo-instelling moet in overleg met het regionale bedrijfsleven in de toekomst nog stringenter dan nu al gebeurt worden toegezien op de arbeidsmarktrelevantie ervan. Voorts kan voor opleidingen waarvoor een groot aanbod van leerlingen, maar slechts een beperkt beroepsperspectief aanwezig is, het aantal opleidingsplaatsen in overleg tussen onderwijs en bedrijfsleven worden beperkt en kunnen de leerlingen worden geselecteerd op basis van talent en motivatie, net zoals ook nu al geschiedt voor bijvoorbeeld de conservatoria. Daarbij moet worden voorkomen dat hierdoor drempels worden neergelegd voor jongeren om aan een opleiding te beginnen. Geen opleiding is nog altijd slechter dan een weinig arbeidsmarktrelevante opleiding. Dat neemt niet weg dat voor een opleiding aantrekkelijkheid en arbeidsmarktrelevantie elkaar niet hoeven uit te sluiten.

De *Arbeidsmarktanalyse 2011* levert als beeld op dat functies complexer en breder worden. Meer aandacht voor een scholingsinzet die gericht is op (verhoging van het) algemeen kennisniveau is

– Meer dan de helft van de banen in Nederland is **parttime**, maar tweederde van de arbeidsuren wordt in **fulltime** banen gemaakt –

daarom van belang. Het opschonen van de talloze (nieuwe) deelopleidingen die de laatste jaren als paddenstoelen uit de grond zijn gekomen past ook in deze lijn. Inzet op een breed kennisniveau maakt daarnaast intersectorale beroepsmobiliteit kansrijker en past daarmee in het beeld dat onze arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt.

Extra investeren in onderwijs is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat Nederland als kennis-economie zijn voorttrekkersrol kan vervullen. De RWI verwijst op dit punt naar aanbevelingen die de SER doet in de *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*.

### 2.3.3 Startkwalificatie verschilt per sector

Opvallend in de *Arbeidsmarktanalyse* is dat het aantal banen op elementair niveau over een langere periode gezien redelijk constant is. Dat betekent dat er in principe een blijvende werkgelegenheidsbasis is voor degenen die niet in staat zijn om het startkwalificatieniveau te halen. Dit principe moet optimaal worden benut. Als gevolg van de aangekondigde wet Werken naar vermogen zal namelijk in de komende jaren naar verwachting een stijgend aantal mensen op deze banen zijn aangewezen.

Om werk op elementair niveau te kunnen doen, zijn geen specifieke beroepsvaardigheden noodzakelijk, maar wel een aantal algemene werknemersvaardigheden en de daarbij behorende attitude. Door leerlingen die niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen zoveel mogelijk deze werknemersvaardigheden en de bijbehorende attitude bij te brengen en het behalen daarvan met een diploma te certificeren, krijgen zij een kans op duurzame inzet in het arbeidsproces. Het initiatief van de werkscholen kan daarbij een belangrijke rol spelen.

Het begrip 'startkwalificatie' suggereert dat er een algemene norm is waaraan moet worden voldaan om kans te maken op de arbeidsmarkt. Daarmee krijgen duizenden jongeren ten onrechte het stempel 'mislukt' mee. Ook kan het voorkomen dat voor jongeren in de sector waarin ze aan de slag willen de algemeen geldende norm

niet volstaat. Met het begrip 'startkwalificatie' wordt namelijk voorbijgegaan aan de verschillen in minimale opleidingsvereisten die tussen sectoren bestaan. Al in 2006 heeft de RWI geadviseerd om het woord 'startkwalificatie' uit het onderwijs/arbeidsmarktvocabulaire te schrappen en te vervangen door de term 'sectorstartniveau'. Dit pleidooi wil de RWI nu herhalen. Het begrip 'startkwalificatie' blijft dan nog slechts van belang als internationale benchmark.

### 2.3.4 Focus op tweede kansonderwijs

Ondanks een zorgvuldige studiekeuze kan na het behalen van een diploma toch blijken dat er in het betreffende beroep geen emplot is te vinden. Ook kan in de loop van iemands werkzame leven omschakeling naar een ander vak noodzakelijk zijn of kan bijspijkeren in het eigen beroep nodig zijn om voort te kunnen. Voorts zijn sommige leerlingen laatbloeiers, en pas na een aantal jaren in de praktijk aan de slag te zijn geweest in staat en gemotiveerd om het opleidingsniveau te behalen dat bij de aanwezige talenten past. Om zowel horizontaal als verticaal aansluiting te vinden op wat de markt vraagt, is daarom postinitieel onderwijs van groot belang. Het kan mensen, werklozen maar ook werkenden, met een niet (langer) marktconforme opleiding helpen om zich de benodigde kennis en vaardigheden eigen te maken. En het kan mensen helpen het aanwezige talent operationeel te maken. De RWI is van mening dat de overheid hier een blijvende verantwoordelijkheid heeft.

### 2.3.5 Focus op talentherkenning

Te weinig wordt er in het beleid uitgegaan van het perspectief dat mensen zich ook tijdens hun werkzame leven verder kunnen ontwikkelen, waarvoor een goed en arbeidsmarktgericht systeem van bijscholing noodzakelijk is. Mensen beschikken daarnaast over formele en informele competenties. De informele competenties zijn niet in de vorm van diploma's zichtbaar en niet altijd uit het CV afleidbaar. Zo kan een balie-medewerker bij een bank in zijn vrije tijd heel goed zijn in het klussen in en om het huis. Juist

de herkenning van deze talenten, waarvoor een persoonlijke benadering noodzakelijk is, maakt het mogelijk tot een optimale inzet van personele capaciteit op onze arbeidsmarkt te komen. Dat biedt vooral ook kansen voor degenen voor wie een hoge opleiding niet is weggelegd. Een economie die voorop wil lopen heeft naast hoger opgeleiden immers ook op middelbaar beroepsniveau vakmensen nodig. Een sterke waardering van het vakmanschap en ruimte voor professionalisering en beroepstrots zijn belangrijke voorwaarden om meer jongeren een keuze te laten maken voor het beroeponderwijs.

### 2.3.6 Regionale afspraken

Het voornemen bestaat om de publieke financiering van alle mbo-opleidingen voor deelnemers van 30 jaar en ouder te beperken door een deel van de kosten te verschuiven naar werkgevers en werknemers. Beter zou zijn om uitsluitend nog die postinitiële beroeps- en vakopleidingen volledig te financieren die opleiden voor wat de markt vraagt. Welke opleidingen daarvoor in aanmerking komen, dient binnen landelijk geformuleerde kaders, op regionaal niveau te worden besloten.

Sociale partners kunnen daarbij ook aanvullende middelen genereren, bijvoorbeeld uit de O&O-fondsen. Daarbij is belangrijk dat deze middelen daar waar daarover tussen sectoren overeenstemming kan worden bereikt ook sectoroverstijgend kunnen worden ingezet. Recente voorbeelden laten zien dat dit tot succesvolle samenwerking tussen sectoren kan leiden.

## 2.4 Allocatie

### 2.4.1 Inleiding

Het werkgelegenheidscijfer is de resultante van banen die blijven, banen die ontstaan en banen die vergaan. In een snel veranderende wereld-economie is het van groot belang dat het arbeidsaanbod mee kan gaan met deze dynamiek. Bij een sterk groeiende beroepsbevolking kan die dynamiek nog voor een goed deel opgevangen worden door het nieuwe aanbod. Is de beroepsbevolking echter stabiel, dan moet de aansluiting tussen vraag en aanbod echter voor een groot deel komen van de mobiliteit van de beroepsbevolking tussen regio's, sectoren en beroepen. Waar banen verdwijnen, moeten mensen bereid zijn over te stappen naar waar banen ontstaan en beschikbaar zijn. Anders dreigt werkloosheid enerzijds versus tekorten anderzijds. Die werkloosheid kan, waar werknemers niet direct hun baan verliezen, voor een deel een verborgen karakter hebben. De titel van een SMO-publicatie uit de jaren '70, 'Niet opgestaan, een arbeidsplaatsje vergaan'<sup>7</sup>, is derhalve nu de beroepsbevolking nauwelijks meer groeit actueler dan ooit. De beroepsbevolking kent echter niet alleen nauwelijks meer groei, maar is ook aan het vergrijzen. Mobiliteitscijfers laten zien dat vrijwillige verandering van werkgever nauwelijks meer plaatsvindt boven de 45 jaar. Vergroting van de mate waarin mensen in staat en bereid zijn om vrijwillig van baan te veranderen, ook boven de 45 jaar, kan derhalve veel problemen voorkomen.

### 2.4.2 Vergrijzende beroepsbevolking kan mobiliteit beperken

Enerzijds vraagt de ontwikkeling van onze economie om een grote arbeidsmobiliteit. Anderzijds zorgt de vergrijzing van onze beroepsbevolking voor de dreiging dat de arbeidsmobiliteit vermindert. Om ook de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers te verhogen is een van Werk Naar Werkbeleid en een goed functionerend

<sup>7</sup> Schouten, W., *Niet opgestaan, een arbeidsplaatsje vergaan*. In: W. Albeda en W. Schouten, *Werk, loon, mobiliteit*. SMO informatief 21, Den Haag 1978.

publiek en privaat allocatiebestel noodzakelijk. Daarbij is het van groot belang om te beseffen dat een groot deel van de baan-baanmobiliteit sectoroverschrijdend is. Een groot deel van degenen die in een sector werkzaam zijn heeft een beroep dat niet sectorgebonden is.

### 2.4.3 Focus op arbeidsmobiliteit

In de *Arbeidsmarktanalyse 2011* wordt geconstateerd dat verbetering van de kwalitatieve aansluiting op de arbeidsmarkt steeds belangrijker wordt. Het risico van aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt is dat er een groeiende maatschappelijke ongelijkheid en afnemende welvaart ontstaat. Een actief beleid om mensen van alle leeftijden op vrijwillige basis en daar waar het tot een optimalere arbeidsallocatie leidt in beweging te krijgen, is derhalve in de visie van de RWI noodzakelijk.

Een dergelijk beleid moet zich volgens de RWI richten op zowel werkenden als werklozen, op mensen met en mensen zonder uitkering. Het moet elementen bevatten van scholing, van voorlichting, van arbeidsrecht, arbeidsvoorwaarden en van sociale zekerheid. Mobiliteit in de gewenste richting moet mogelijk, gewenst en lonend zijn. De vraag hoe in een vergrijzende samenleving de beroepsbevolking op een maatschappelijk aanvaardbare wijze in beweging is te krijgen, zonder verlies van werkzekerheid, is misschien wel de grootste uitdaging voor het arbeidsmarktbeleid van de komende jaren.

### 2.4.4 Maatschappelijke flex

Uit de *Arbeidsmarktanalyse 2011* ontstaat het beeld dat de flexibele schil qua omvang toeneemt en qua structuur verandert. Eenduidige informatie hierover ontbreekt vooralsnog. Wel lijkt de rol van de zzp'ers toe te nemen. Om beter inzicht te krijgen aan welke omvang van een flexibele schil bedrijven behoefte hebben en hoe daarbinnen ook kansen kunnen worden geboden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (zoals laagopgeleiden), is volgens de RWI nader onderzoek nodig. Daarmee kan een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid dichterbij worden gebracht. Ook kan daarbij gezocht worden naar een balans tussen enerzijds de behoefte aan mobiliteit en flexibiliteit en

anderzijds de behoefte aan duurzame investeringen in de inzetbaarheid van medewerkers.

### 2.4.5 Allocatie blijft mensenwerk

Een steeds groter deel van de arbeidsallocatie vindt plaats via internet. Het aantal vacaturesites en, in iets mindere mate, CV-banken, is legio. De RWI constateert dat deze ontwikkelingen kansen bieden om tot een betere matching te komen, maar dat nog niet iedereen in staat is zijn of haar weg te vinden op de elektronische weg naar werk. Daardoor bestaat het risico dat veel vacatures voor geschikte kandidaten verborgen blijven. De ontwikkelingen staan echter niet stil. Er zijn steeds meer mogelijkheden om via metasites in alle vacaturebanken tegelijk te zoeken. De persoonlijke ondersteuning van een kundige bemiddelaar die attendeert op wat, waar en hoe te zoeken en hoe met de zoekresultaten om te gaan, blijft echter voor velen noodzakelijk. De rol van de publieke arbeidsbemiddeling verschuift daardoor van directe bemiddelaar die vraag en aanbod aan elkaar koppelt naar coach op de arbeidsallocatiemarkt, maar wordt daarmee niet minder belangrijk.

Een probleem daarbij is dat de openbare arbeidsbemiddeling door het verdwijnen van een groot deel van de werkpleinen tot een minimum wordt teruggedrongen. Dat lijkt een ontwikkeling die haaks staat op de groeiende noodzaak van ondersteuning en advies bij mobiliteit. Van belang is ook dat de rol van de mobiliteitscentra die werknemers op een goede manier Van Werk Naar Werk begeleiden, en daarmee werkloosheid helpen voorkomen, behouden blijft. De publiek-private samenwerkingsvormen die de afgelopen tijd tussen het UWV WERKbedrijf en de uitzendbranche hun beslag hebben gekregen kunnen dan via de resterende werkpleinen landelijk worden geïmplementeerd.

De concentratie op 30 werkpleinen biedt daarnaast mogelijkheden om deze uit te laten groeien tot regionale informatie- advies- en ondersteuningscentra voor leren en werken. In combinatie met de samenwerkings-, overleg- en kennisfunctie van de daarmee verbonden hierboven genoemde 30 regionale organen kan zo een sterk regionaal netwerk ontstaan.

# Colofon

Arbeidsmarktanalyse 2011 samenvatting is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.  
© Raad voor Werk en Inkomen, juli 2011

Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW Den Haag  
Postbus 93048  
2509 AA Den Haag  
info@rwi.nl

## **Tekst**

Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag

## **Ontwerp**

Smidswater / [www.smidswater.nl](http://www.smidswater.nl)

## **Fotografie omslag**

Arenda Oomen Fotografie

## **Druk**

Albani Drukkers, Den Haag

Deze publicatie is gedrukt op Fastprint Gold, een milieuvriendelijk papier.

- Kinderen zijn  
nog altijd vaker  
**hoger** dan **lager**  
opgeleid dan  
hun ouders –

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI.

#### **Raad voor Werk en Inkomen**

Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW Den Haag  
Postbus 93048  
2509 AA Den Haag  
info@rwi.nl  
070 789 07 89

#### **Contact**

Neem voor vragen, opmerkingen en suggesties contact op via [info@rwi.nl](mailto:info@rwi.nl).

Kijk voor meer informatie over de RWI op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl). Alle publicaties zijn hier gratis te downloaden. Ook vindt u hier een uitgebreid overzicht van relevante externe publicaties.

Wilt u op de hoogte blijven van de ontwikkelingen op de arbeids- en re-integratiemarkt? Wilt u weten welke activiteiten en publicaties de RWI ontwikkelt? Meldt u zich dan aan op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl) voor RWI-zine, de digitale nieuwsbrief van de RWI.

Volg de RWI ook op Twitter: [RWI\\_NL](https://twitter.com/RWI_NL).