



Arbeidsmarkt- analyse 2007

Raad voor Werk en Inkomen



De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan 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 behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.

Arbeidsmarktanalyse 2007

Raad voor Werk en Inkomen april 2007



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Vraag naar arbeid	7
Inleiding	7
1.1 Kwantitatieve ontwikkelingen	8
1.1.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	8
1.1.2 <i>Regionale ontwikkelingen</i>	10
1.1.3 <i>Internationalisering en offshoring</i>	11
1.1.4 <i>Verwachtingen voor de korte termijn</i>	12
1.1.5 <i>Verwachtingen voor de middellange termijn</i>	12
1.2 Kwalitatieve ontwikkelingen	13
1.2.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	13
1.2.2 <i>Flexibele arbeid</i>	16
2. Aanbod van arbeid	19
Inleiding	19
2.1 Kwantitatieve ontwikkeling	20
2.1.1 <i>Recent beeld ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking</i>	20
2.1.2 <i>Ouderen en jongeren</i>	21
2.1.3 <i>Vrouwen</i>	25
2.1.4 <i>Allochtonen op de arbeidsmarkt</i>	27
2.1.5 <i>Verwachtingen voor de korte termijn</i>	31
2.1.6 <i>Verwachtingen voor de middellange termijn</i>	31
2.2 Kwalitatieve ontwikkeling	32
2.2.1 <i>Opleidingsniveau bevolking en beroepsbevolking</i>	32
3. Aanbod versus vraag	35
Inleiding	35
3.1 De vacaturemarkt	36
3.1.1 <i>De ontwikkeling in 2006</i>	36

3.2	Knelpunten: tekorten en overschotten	37
3.2.1	<i>Moeilijk vervulbare vacatures</i>	37
3.2.2	<i>Werkloosheid</i>	38
3.2.3	<i>Jeugdwerkloosheid</i>	41
3.2.4	<i>Uitkeringsgerechtigden</i>	43
3.3	Vraag en aanbod op de werkvloer	44
3.3.1	<i>Beroepsniveau van werkenden</i>	44
3.4	Verwachtingen	46
4.	Mobiliteit op de arbeidsmarkt	47
5.	Conclusies en aanknopingspunten voor het beleid	54
5.1	Het optimaal benutten van de arbeidsreserves die nu nog buiten de arbeidsmarkt staan	55
5.2	Het optimaal inzetten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de werkende beroepsbevolking	58
5.3	Het bevorderen van de mobiliteit van werk naar werk	59
5.4	Het aantrekkelijk maken van Nederland als vestigingsland voor buitenlands talent	61
5.5	Upgrading van de werkgelegenheid	61
5.6	Het bevorderen van de kwaliteit en het opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking	62
5.7	Het inzetbaar houden van oudere werknemers	62
5.8	Concretisering van het beleid op regionaal niveau	63
	Noten	65
	Literatuur	66
	Colofon	68

Voorwoord

In zijn jaarlijkse Arbeidsmarktanalyse brengt de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart. Deze inzichten vormen de basis voor de voorstellen, handreikingen en andere producten van de RWI.

Voor het eerst in jaren gaat het op de arbeidsmarkt op alle fronten weer de goede kant op; het aantal banen neemt toe. Dit heeft ertoe geleid dat de werkloosheid is gedaald en het aantal uitkeringen afneemt. Van grote krapte is echter vooralsnog geen sprake doordat het arbeidsaanbod in 2006 sterk is toegenomen. Vooral ouderen blijken hun vertrek van de arbeidsmarkt steeds vaker uit te stellen. De inspanningen van overheid, werkgevers en werknemers hebben op dit punt dus duidelijk effect. Toch blijven verdere inspanningen noodzakelijk om het aanbod van arbeid verder te vergroten, bijvoorbeeld door vrouwen te bewegen zich vaker en langer op de arbeidsmarkt te melden.

De huidige voorspoed betekent niet dat de aantrekkende arbeidsmarkt aan iedereen evenveel profijt biedt. Ouderen die eenmaal werkloos raken hebben, ook in de huidige hausse, grote moeite een baan te vinden. Ook wordt steeds duidelijker zichtbaar dat veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid grote consequenties hebben voor de eisen die worden gesteld aan de opleiding van werknemers. Dit kan ertoe leiden dat mensen onder hun niveau moeten werken en zo anderen verdringen. Het probleem van de kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod wordt met een krappere wordende arbeidsmarkt steeds urgenter. In sommige sectoren ontstaat een tekort aan goed geschoold personeel, terwijl elders schoolverlaters met de 'verkeerde' opleiding moeite hebben zich te redden. Er dreigt een scheefgroei: stijgende werkgelegenheid en personeelstekorten gaan samen met hardnekkige vormen van werkloosheid.

Alles bij elkaar zijn er dus, juist op een zich herstellende arbeidsmarkt, nog veel uitdagingen waarop een antwoord moet worden gevonden in de komende jaren. In het laatste hoofdstuk van deze Arbeidsmarktanalyse schetst de RWI de lijnen waarlangs deze uitdagingen te lijf kunnen worden gegaan.

Het optimaal benutten van de reserves die nu nog buiten de arbeidsmarkt staan is een eerste prioriteit. In dat kader zal de RWI in 2007 een aantal specifieke doelgroepen nader onder de loep nemen. Het optimaal inzetten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de werkende beroepsbevolking, is eveneens een punt waarop veel winst kan worden geboekt. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is dan ook een thema dat in het komende jaar prominent op de agenda van de RWI voorkomt.

Tot slot zou er meer aandacht moeten komen voor het bevorderen van de mobiliteit van werk naar werk. Mede met het oog op het inzetbaar houden van oudere werknemers is het bevorderen van mobiliteit en employability een interessante en tevens noodzakelijke beleids optie. Dit onderwerp heeft voor de RWI in 2007 dan ook hoge prioriteit.

De analyse die nu voor u ligt laat zien hoe belangrijk het is dat overheden, sociale partners, onderwijs en individuele burgers op deze punten de komende jaren stappen voorwaarts zetten. Alleen dan zal Nederland optimaal kunnen profiteren van de aantrekkende internationale economie.

Jan van Zijl
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

1 Vraag naar arbeid

- In 2006 is de werkgelegenheid toegenomen met 100.000 banen. Het niveau van 2002 is daarmee weer bereikt.
- Vrijwel alle nieuwe werkgelegenheid werd gecreëerd in de zakelijke dienstverlening.
- Andere dienstverlenende sectoren, zoals de zorg, lieten een bescheiden groei zien. In de industrie en bij de overheid nam de werkgelegenheid in 2006 verder af.
- Voor 2007 wordt een sterke groei van het aantal banen verwacht.
- Op middellange termijn vindt verdere groei voornamelijk plaats in de zorg, bouw en handel.
- In een aantal sectoren verandert de structuur van de werkgelegenheid. In de publieke sector en in de financiële dienstverlening is sprake van upgrading van werkgelegenheid van middelbaar naar hoger niveau. Middelbaar opgeleiden handhaven zich in de zakelijke dienstverlening, zorg, bouw, horeca en handel.
- De vaste werknemersbaan blijft de dominante arbeidsvorm. Het aandeel flexibele arbeid is al jaren stabiel. Dit geldt ook voor het aandeel zelfstandig ondernemers. Wel vindt een verschuiving plaats tussen sectoren.

Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraagkant van de arbeidsmarkt centraal. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de kwantitatieve ontwikkelingen (aantal banen naar sector) en kwalitatieve ontwikkelingen (werkgelegenheid naar beroepsniveau). Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van de verwachtingen voor de nabije en verdere toekomst.

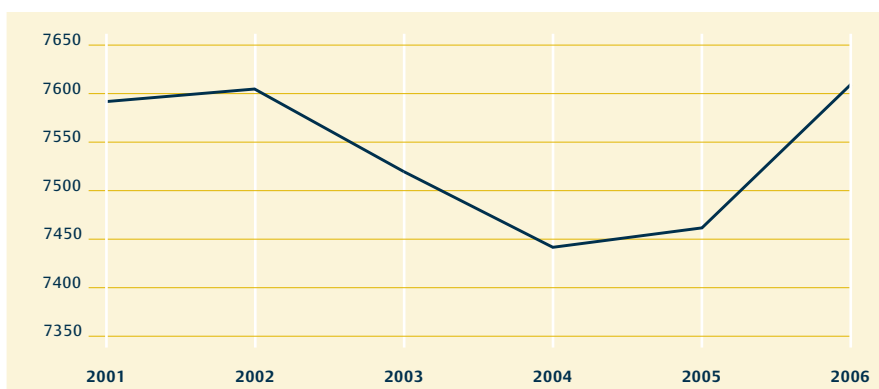
1.1 Kwantitatieve ontwikkelingen

1.1.1 Recente ontwikkelingen

In 2006 is de werkgelegenheid toegenomen nadat er in eerdere jaren sprake was van een structurele daling. In het vierde kwartaal van 2006 was het aantal banen met bijna 150.000 toegenomen ten opzichte van het vierde kwartaal van 2005.

Figuur 1.1 Aantal banen (x 1000) in Nederland 2001-2006
(cijfers vierde kwartaal)

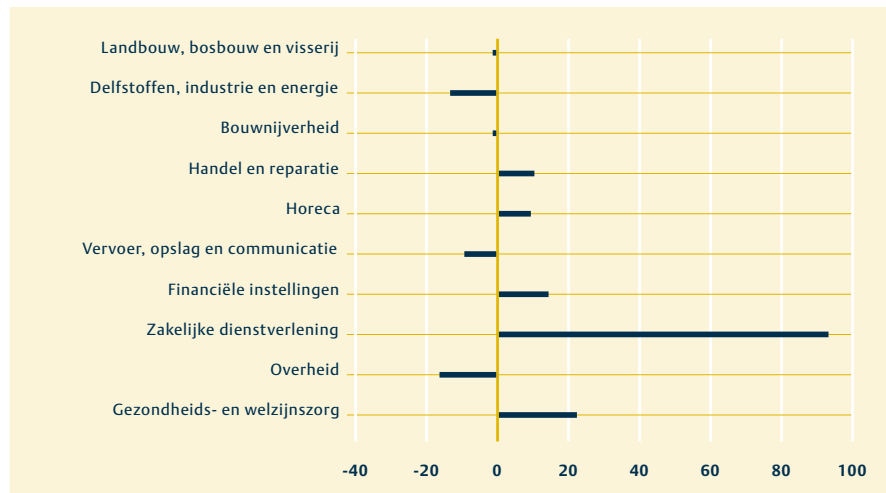
Bron: CBS Statline



De dalende trend die in 2002 inzette is daarmee doorbroken. Het aantal banen ligt weer even hoog als tijdens de vorige hoogconjunctuur. Er is wat betreft werkgelegenheids-groei sprake van een scheve verdeling naar sectoren. Van de extra banen is een groot deel gecreëerd in de zakelijke dienstverlening, terwijl deze sector slechts 18% van de totale werkgelegenheid omvat. Figuur 1.2 toont de werkgelegenheidsontwikkeling in 2006 naar sector.

**Figuur 1.2 Mutatie aantal banen (x 1000) derde kwartaal 2005-
derde kwartaal 2006 in diverse sectoren**

Bron: CBS Statline



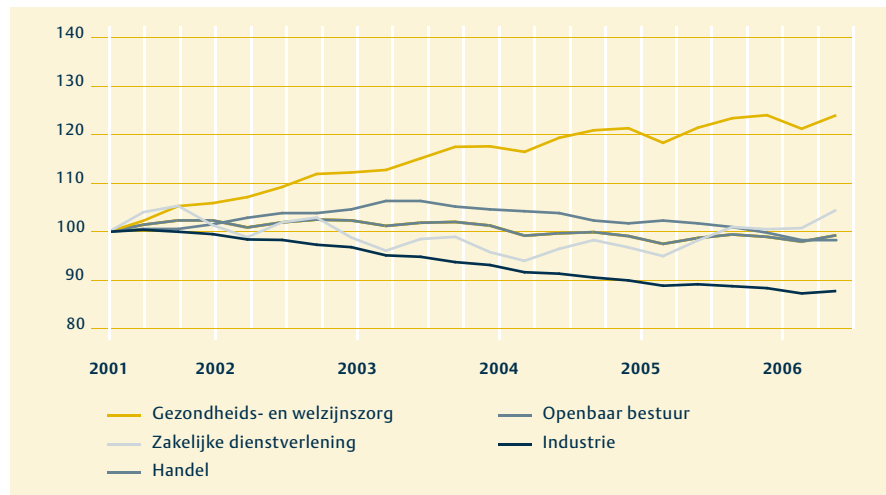
De figuur laat zien dat in 2006 vrijwel alle werkgelegenheid in de tertiaire sector werd gecreëerd, en dan met name in de zakelijke dienstverlening. Daar kwamen bijna 100.000 banen bij. In een groot deel van de gevallen gaat het om banen in de uitzendsector. In het derde kwartaal van 2006 was het aantal uitzenduren 15% hoger dan in het derde kwartaal van 2005.

Aangezien uitzendkrachten in alle sectoren kunnen werken, is het waarschijnlijk dat de groei in de uitzendsector een brede werkgelegenheidsgroei weerspiegelt. Uit cijfers van de ABU over het jaar 2006 blijkt dat de groei van het aantal uitzenduren met name zichtbaar was in de medische en technische sector. De groei in het aantal uitzendbanen zou zich op een later moment ook moeten vertalen in een groei van het aantal vaste banen in andere sectoren. Bij eerdere conjuncturele oplevingen is hiervan altijd sprake geweest.

Overigens heeft de werkgelegenheidsgroei in de zakelijke dienstverlening nog niet geleid tot een evenaring van het aantal banen in die sector in de vorige hoogconjunctuur van 2002. Wanneer op langere termijn wordt gekeken is te zien dat een structurele groei van het aantal banen zich uitsluitend voordeed in de zorgsector, zoals figuur 1.3 laat zien.

Figuur 1.3 Ontwikkeling werkgelegenheid 2001-2006 in een aantal sectoren (2001=100)

Bron: CBS Statline



De zorgsector liet tussen 2001 en 2004 een gestage werkgelegenheids groei zien, maar sinds 2004 is de groei in de zorgsector afgevlakt. De werkgelegenheid in de industrie vertoont een dalende trend, maar de daling is in de tweede helft van 2006 tot staan gebracht. De zakelijke dienstverlening is sterk conjunctuurgevoelig en veert dus het laatste jaar weer sterk op. Ook kan uit figuur 1.3 worden opge- maakt dat het aantal banen in het openbaar bestuur tot 2003 steeg, maar daarna is gaan dalen tot onder het niveau van 2001. De marktsector heeft dus in recente jaren op het gebied van werkgelegenheidsontwikkeling het voortouw boven de collectieve sector.

Dit beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling wordt bevestigd door de jaarlijkse *ERBO-enquête* van de Kamers van Koophandel. Hierin worden bedrijven uit alle private sectoren ondervraagd. Uit de resultaten bleek dat 2006 voor vrijwel alle sectoren een zeer goed jaar was, met name voor de dienstverlening.

1.1.2 Regionale ontwikkelingen

De meeste banen bevinden zich in West-Nederland. In de afgelopen recessie werd dit landsdeel ook het hardst getroffen qua banenverlies. Tussen 2002 en 2004 verdwenen meer dan 100.000 banen uit West-Nederland, veel meer dan uit andere regio's. Sindsdien stijgt het aantal banen in het Westen weer.

In de afgelopen tien jaar groeide het aantal banen overigens relatief het hardst in Oost-Nederland. Het Noorden liep lange tijd achter, maar de ontwikkeling van het aantal banen loopt in de laatste jaren gelijk op met andere regio's. Deze ontwikke-

lingen hebben geleid tot een verschuiving in het aandeel van elke regio in de totale werkgelegenheid. Het aandeel van West-Nederland loopt al sinds 1998 terug. Het aandeel van Noord-Nederland daalde tot 2000 en loopt sindsdien weer op. Het omgekeerde geldt voor Zuid-Nederland; na een aanvankelijke stijging daalt het aandeel van het Zuiden in de totale werkgelegenheid sinds 2000 enigszins. De werkgelegenheid in Oost-Nederland vormt sinds 1995 een gestaag toenemend deel van de totale werkgelegenheid. Er is dus sprake van verplaatsing van werkgelegenheid naar het oosten, zij het in zeer beperkte mate. Wellicht zal in een aantrekkende conjunctuur het westen zijn leidende positie weer versterken.

1.1.3 Internationalisering en offshoring

Toenemende internationale concurrentie lijkt vooralsnog weinig effect te hebben op de werkgelegenheid. In een bijlage bij de MEV 2007 concludeert het CPB dat de invloed van China op de Nederlandse werkgelegenheid tot nu toe beperkt is geweest. Ook in de komende jaren valt geen groeiende invloed van China te verwachten. Chinese producten concurreren vrijwel niet met Nederlands fabricaat en Nederland profiteert van de toename van de handel. Wel wijst recent onderzoek uit dat in China de R&D-uitgaven de laatste jaren sterk toenemen. Op termijn zou dat mogelijk een bedreiging kunnen vormen voor de werkgelegenheid in Nederland, omdat er dan concurrentie kan ontstaan bij hoogwaardiger producten.

Een ander aspect van de internationale arbeidsmarkt is offshoring (het verplaatsen van productie naar andere landen). Een onderzoek van de Erasmus Universiteit in oktober 2006 liet zien dat de offshoring van activiteiten zich steeds minder beperkt tot eenvoudig productiewerk. Ook R&D-activiteiten en productdesign worden steeds vaker uitbesteed. Volgens de EUR heeft op dit moment 27% van de Nederlandse bedrijven werk uitbesteed. In 39% van de gevallen heeft offshoring geleid tot verdwijnen van arbeidsplaatsen in Nederland.

Van de ondernemers overweegt 17% de komende tijd productie te verplaatsen. India maar vooral Oost-Europa zijn daarbij zeer in trek. Lage loonkosten zijn nog steeds het voornaamste motief maar andere motieven (bedrijfsstrategie, bediening van nieuwe markten) worden belangrijker, zeker voor het midden- en kleinbedrijf. De mate van offshoring naar deze landen kan de komende jaren volgens de EUR dus in belang gaan toenemen.

Over deze ontwikkelingen bestaat echter geen consensus onder onderzoekers en experts. Zo wordt in een onderzoek van de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) geconcludeerd dat grote Nederlandse bedrijven niet bezig zijn hun R&D-capaciteit in Nederland af te bouwen om elders vergelijkbare activiteiten te starten. Er is sprake van een consolidatie van R&D-inspanningen in Nederland, terwijl de R&D-activiteiten in het buitenland sterk worden uitgebouwd.

1.1.4 Verwachtingen voor de korte termijn

Op grond van de aantrekkelijke conjunctuur is er optimisme over de werkgelegenheidsontwikkelingen in 2007. Voor 2007 verwacht zowel CWI als CPB een verdere toename van de werkgelegenheid.

CWI voorspelt dat het aantal banen in 2007 met 2% zal toenemen, hetgeen neerkomt op 162.000 banen extra. Volgens het CWI zal de groei zich voornamelijk voordoen in de IT, zakelijke dienstverlening, zorg en detailhandel.

Ook het CPB gaat in de *MEV 2007* uit van een groei van het aantal banen van 2%, zij het dat de groei in arbeidsjaren volgens het CPB lager is omdat de groei in deeltijdfuncties groter is dan de groei in voltijdfuncties.

Dit gunstige beeld wordt bevestigd door de *ERBO-enquête* onder ondernemers.

Van alle bedrijven denkt 18% het komende jaar extra mensen te zullen aannemen, tegen 5% die een afname verwacht. Vooral groothandel, diensten en industrie zijn optimistisch over de werkgelegenheidsontwikkeling in 2007.

1.1.5 Verwachtingen voor de middellange termijn

Op middellange termijn voorspelt het CPB in zijn *Economische verkenning 2008-2011* een zeer bescheiden werkgelegenheidsgroei van 0,25% per jaar. Dit is volgens het CPB vooral het gevolg van een daling van de groei van het arbeidsaanbod tot 0,25% per jaar. Het betreft hier overigens een voorzichtige schatting.

Het CWI is een stuk optimistischer en voorspelt een werkgelegenheidsgroei van 1,6% in de periode 2008-2011. Dit komt neer op ongeveer 130.000 banen per jaar. De oorzaak van het verschil tussen CWI en CPB is dat CWI uitgaat van een hogere economische groei. CWI voorspelt voor de jaren 2008-2011 een gemiddelde jaarlijkse groei van 2,25% (dit is de door CPB geschatte potentiële groei), terwijl CPB als correctie op haar eigen groeiverwachting een voorzichtigheidsmarge toepast en daarmee uitkomt op een jaarlijkse groei van 1,75%. Het kabinet heeft in het regeerakkoord overigens gekozen voor een raming van 2%.

De voorspellingen van CWI en CPB lopen dus nogal uiteen. De uiteindelijke ontwikkeling is sterk afhankelijk van de groei van het aanbod en dus van de vraag in hoeverre groepen die nu nog te vaak aan de kant staan uiteindelijk weer de arbeidsmarkt betreden.

Ook de groei van de arbeidsproductiviteit speelt een rol. Het CPB gaat uit van een productiviteitsgroei van 1,5% per jaar, terwijl het CWI daarvoor een waarde van 1% hanteert. In het scenario van CWI zijn dus meer mensen nodig om het werk te doen en stijgt dus het aantal banen sterker.

Wat betreft de werkgelegenheidsontwikkeling naar sector komen de voorspellingen van verschillende organisaties (in dit geval CWI en ROA) redelijk overeen. De verschuiving naar werk in de dienstverlening (zowel zakelijk als niet-commercieel, zoals zorg) houdt aan.

CWI voorspelt een hoge werkgelegenheidsgroei in de zakelijke diensten (met name IT), zorg, handel en bouw. Het ROA gaat in de periode tot 2010 uit van een toename van de werkgelegenheid in de bouw, de handel en de kwartaire diensten (zoals de zorg). ROA gaat uit van een afname van de werkgelegenheid in een deel van de industrie en in de landbouw.

1.2 Kwalitatieve ontwikkelingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de kwalitatieve aspecten van de vraagzijde. Het gaat dan om de aard van de werkgelegenheid, bijvoorbeeld naar opleidingsniveau, type werk en soorten arbeidsrelaties.

In paragraaf 1.1 is geconstateerd dat er sprake is van een sterke groei van de werkgelegenheid in de dienstverlening en zorg en afname in de industrie en overheid. Deze verschuiving is het gevolg van een aantal veranderingen, die al langer gaande zijn. Technologische ontwikkelingen leiden ertoe dat bepaald productiewerk overbodig wordt. Deze ontwikkeling vindt vooral plaats in de industrie, maar ook administratief werk kan worden geautomatiseerd. Het overgebleven werk verandert van aard. De machines worden steeds complexer, hetgeen hogere eisen stelt aan de persoon die ze bedient.

Een andere ontwikkeling is het verdwijnen van werk naar het buitenland (zoals Oost-Europa, China of India). Dit geldt bijvoorbeeld voor administratief werk of IT-functies. Werk waarbij persoonlijk contact nodig is (zoals winkelpersoneel en zorgverleners) blijft wel beschikbaar.

Het gevolg van deze processen is wat door Autor et al. (2003) wordt beschreven als een polarisatie van de arbeidsmarkt: de werkgelegenheid op hoger niveau neemt toe, evenals elementair werk in de dienstensector. Het oude middenniveau, de administratieve functies, verdwijnt. Er zijn aanwijzingen dat deze ontwikkeling ook in Nederland zichtbaar is.

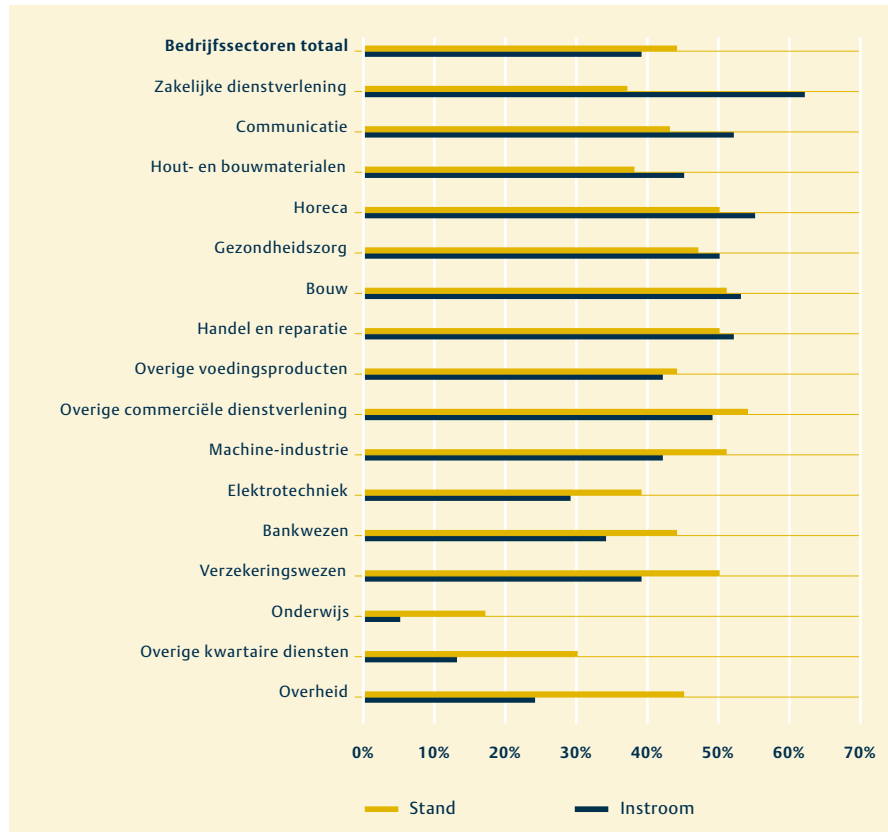
1.2.1 Recente ontwikkelingen

Om een goed beeld te krijgen van de effecten van veranderingen in de werkgelegenheid is het nuttig om de instroom te vergelijken met de stand. Uit onderzoek van het ROA kan een dergelijk beeld worden verkregen.

Figuur 1.4 toont het aandeel middelbaar opgeleiden in het totale aantal werkenden (2003-2004) en in de instroom in de jaren 1999-2004¹.

Figuur 1.4 Aandeel middelbaar opgeleiden in respectievelijk stand en instroom in een aantal sectoren

Bron: CBS Statline



In een aantal sectoren zoals zakelijke dienstverlening, handel, horeca en zorg, en de bouwgerelateerde sectoren is het aandeel middelbaar opgeleiden in de instroom groter dan de stand. Dit betekent dat het aandeel middelbaar opgeleiden in deze sectoren op termijn kan toenemen. Opvallend is dat het vooral sectoren betreft waarbij er sprake is van direct contact met klanten (zoals obers, verplegers of winkelpersoneel). Volgens het CWI neemt de algehele vraag in deze sectoren in de komende jaren toe. Dit soort functies laten zich moeilijk automatiseren of uitbesteden aan een ander land. Er lijkt dus voor middelbaar opgeleiden toekomst

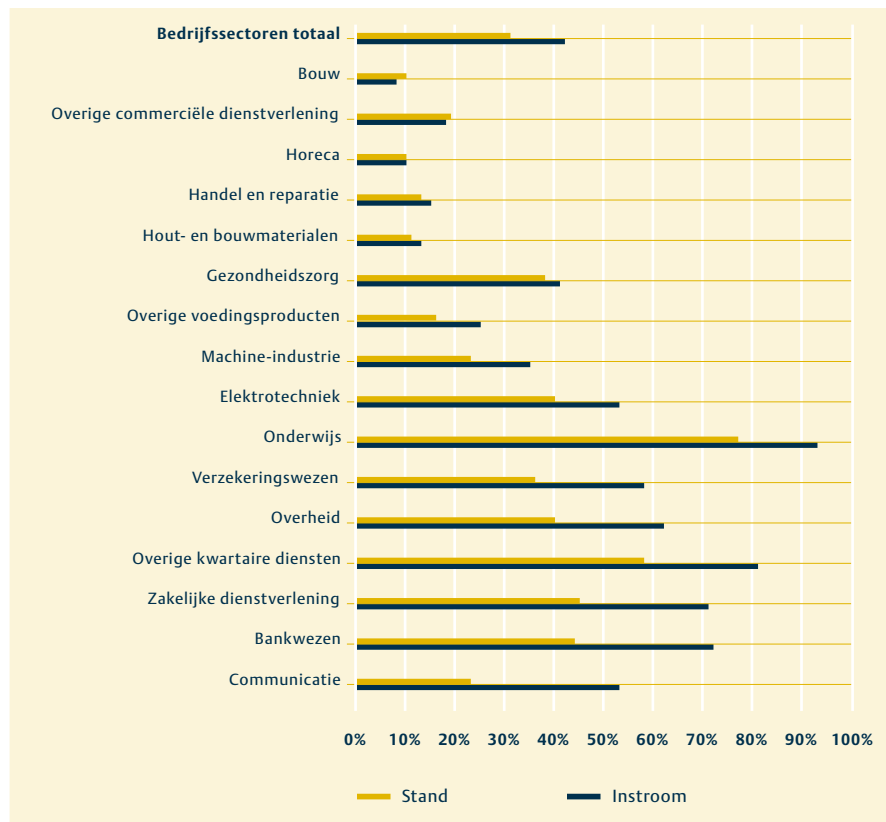
te zitten in deze sectoren. Het is echter de vraag of dit altijd functies zijn waarvoor ook mbo-niveau vereist is. In horeca, bouw en detailhandel vindt de toename in werkgelegenheid volgens CWI vooral plaats bij lagere functieniveaus. De kans bestaat dat middelbaar opgeleiden hierdoor vaker onder hun niveau gaan werken. In hoofdstuk 3 wordt hierop nader ingegaan.

De werkgelegenheid voor middelbaar opgeleiden krimpt sterk bij de overheid, in het onderwijs, het verzekeringswezen en het bankwezen. De verschuiving is opvallend groot. De gevolgen van economische herstructurering zijn goed te zien. Van banken en verzekeraars is bekend dat veel middelbare functies, zoals administratief werk en algemene baliefuncties verdwijnen. Daarvoor in de plaats komen meer functies voor hogeropgeleiden (bijvoorbeeld adviseren over complexe financiële producten).

Nadere analyse leert dat de instroom van hogeropgeleiden (hbo en wo) in deze sectoren inderdaad toeneemt, zoals figuur 1.5 laat zien.

Figuur 1.5 Aandeel hogeropgeleiden in respectievelijk stand en instroom in een aantal sectoren

Bron: CBS Statline



Het aandeel hogeropgeleiden neemt flink toe in sectoren waarin het aandeel middelbaar opgeleiden afneemt (zakelijke en financiële dienstverlening). In deze laatste sectoren kan dan ook van een sterke upgrading van werkgelegenheid worden gesproken. Ook in de kwartaire sector neemt het aandeel mbo-ers af en de instroom van hogeropgeleiden toe. Ook hier kan sprake zijn van het verdwijnen van administratieve functies. Het CWI verwacht in zijn *Arbeidsmarktprognose 2006-2011* dat in de nabije toekomst de vraag naar administratieve en beleidsadviserende functies sterk zal toenemen. Gelet op de bovengenoemde ontwikkelingen zou het echter goed mogelijk zijn dat een dergelijke groei, wanneer deze plaatsvindt, uiteindelijk vooral op hoger niveau zal voorkomen in plaats van op middelbaar niveau.

Verdere aanwijzingen voor een verschuiving van het werkgelegenheidsniveau kunnen worden gevonden in een onderzoek dat door bureau EIM in 2006 is gehouden onder 2.000 MKB-ondernemers (*Vooraf Anders. De kwaliteit van het personeel in de toekomst, september 2006*). De resultaten laten duidelijk zien dat MKB-ondernemers uitsluitend groei verwachten in de behoefte aan hogeropgeleid personeel (hbo en hoger). De vraag hiernaar zal met 18% toenemen. De vraag naar lager en middelbaar personeel neemt af met 6% respectievelijk 2%. Een meerderheid (60%) van de MKB-ondernemers verwacht dat er onvoldoende aanbod zal zijn om aan de vraag te voldoen.

1.2.2 Flexibele arbeid

Al jaren is de verhouding tussen vaste en flexibele arbeid min of meer stabiel. Zo'n 8% van de werknemers heeft een flexibele arbeidsrelatie. Dit kan uitzendwerk zijn, werk op oproepbasis of een tijdelijk dienstverband. Deze laatste vorm van flexibele arbeid komt het meest voor (44% van alle flexibele arbeid bestaat uit werk op tijdelijke basis).

Flexibele arbeid komt vooral voor onder jongeren en lageropgeleiden. In Nederland heeft bijna 40% van de werkende jongeren (15-24 jaar) een flexibel contract. In een groot deel van de gevallen gaat het om studenten of scholieren met een bijbaan. Op basis van CBS-cijfers kan worden berekend dat ongeveer de helft (45%) van alle flexibele arbeid wordt verricht door studenten en scholieren.

Een onderdeel van flexibele arbeid is uitzendarbeid. Het aandeel uitzendarbeid in de totale flexibele arbeid is tussen 2001 en 2005 enigszins afgenomen. Zoals al eerder ter sprake kwam is in 2006 het aantal uitzenduren sterk toegenomen. Onderzoek in opdracht van de ABU (*Voorspelling instroom uitzendkrachten 2005-2010*) schat het aantal personen dat in 2006 als uitzendkracht is ingestroomd op 715.000, een groei van 7% ten opzichte van het jaar ervoor. Wellicht dat hierdoor het aandeel van uitzendwerk in de totale flexmarkt in 2006 weer is toegenomen.

Overigens wordt een substantieel deel van het uitzendwerk verricht door mensen die in vaste dienst zijn bij een uitzendbureau. Zij verrichten wel flexibele arbeid, maar hebben een contract voor onbepaalde tijd. Een deel van de uitzendkrachten vindt ook na verloop van tijd een vaste baan bij de inlener. Volgens ABU gaat het om gemiddeld 14% van de uitzendkrachten, dit komt overeen met 100.000 mensen per jaar.

Flexibele arbeid is deels conjunctureel bepaald. Wanneer er sprake is van een verslechterende economie, worden de tijdelijke werknemers als eerste ontslagen en neemt het aandeel flexibele arbeid dus af. Wanneer het weer beter gaat, worden in eerste instantie tijdelijke werknemers aangetrokken, die later in vaste dienst komen. Deze ontwikkeling is in recente jaren goed te zien. Van 2000 tot 2004 daalde het aandeel flexibele arbeid; vanaf 2005, toen de werkgelegenheid weer begon te groeien, nam het aandeel flexibele werknemers weer toe.

Voor uitzendkrachten geldt een soortgelijk patroon. Wanneer de economie aantrekt worden eerst uitzendkrachten aangenomen, waarna men weer mensen in vaste dienst aanneemt. ABU verwacht dan ook dat de groei van het aantal uitzendkrachten in de periode tot 2010 weer afvlakt tot 1% per jaar.

Zelfstandigen

Het percentage zelfstandigen in de beroepsbevolking schommelt al jaren rond de 11%. Wel vindt er een verschuiving plaats tussen sectoren. Er zijn steeds minder zelfstandige agrarische ondernemers. Ook in de detailhandel en in de horeca nam het aandeel zelfstandige ondernemers af. Een toename was te zien in de bouw. In 2005 was bijna 20% van de bouwvakkers zelfstandig ondernemer. In 1996 was dat nog 13%. Een andere groeier is de ICT. Daarin nam het aandeel zelfstandige ondernemers tussen 1996 en 2005 toe van 12% naar 14% van de in die branche werkenden. In absolute aantallen was dat bijna een verdrievoudiging, van 8.000 naar 21.000. In de zorg is het percentage zelfstandigen stabiel rond de 6%. Dat geldt ook, maar dan op een hoger niveau, voor de zakelijke dienstverlening met rond de 20% zelfstandige ondernemers.

Het zelfstandig ondernemerschap is vooral iets voor mannen, en daarbinnen met name de oudere (45-64) autochtone mannen. Van hen is 19% werkzaam als zelfstandige. Bij de niet-westers allochtone mannen in die leeftijdsklasse is dat 15%. Wel is er binnen die categorie sprake van een sterke groei.

Er wordt wel gesteld dat steeds meer vrouwen kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap om de arbeidstijden beter op de zorgverantwoordelijkheden af te kunnen stemmen. Toch is het aandeel zelfstandigen onder 25-44-jarige vrouwen al jaren constant op rond de 5%.

Opvallend is verder dat er geen grote verschillen zijn in percentage zelfstandig werkzamen tussen de verschillende opleidingscategorieën. Er is sprake van een lichte stijging met het opleidingsniveau, maar de verschillen zijn minimaal (van 10% voor de laagopgeleiden tot 12% voor de hoogopgeleiden).

2 Aanbod van arbeid

- In 2006 heeft een forse groei van de arbeidsparticipatie plaatsgevonden. De beroepsbevolking groeide daardoor met 109.000 personen.
- Vooral onder ouderen (45 jaar en ouder) nam de participatie sterk toe. Dit gold voor zowel mannen als voor vrouwen.
- Ook is in 2006 de werkloosheid onder ouderen gaan dalen, zij het langzamer dan onder andere leeftijdsgroepen.
- De groei van de arbeidsparticipatie onder vrouwen neemt steeds verder af.
- Vrouwen hebben en houden een sterke voorkeur voor deeltijdarbeid. Er is nog geen effect zichtbaar van beleid dat gericht is op het uitbreiden van de werkweek van vrouwen.
- De arbeidsparticipatie van allochtonen neemt langzaam toe. De achterstand van allochtonen wat betreft werkloosheid neemt echter niet af. Dit is vooral te wijten aan een achterblijvend opleidingsniveau. Ook hogeropgeleide allochtonen doen het echter slechter op de arbeidsmarkt, hoewel de achterstand van deze groep recentelijk kleiner is geworden.
- Groei van het arbeidsaanbod op middellange termijn zal meer beleidsinspanningen vereisen, omdat de autonome trends (zoals de groei van de potentiële beroepsbevolking) aan belang verliezen.

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkelingen in het arbeidsaanbod. Allereerst wordt in kwantitatieve zin een overzicht gegeven van de trends in de bevolking en de beroepsbevolking. Bepaalde groepen (zoals ouderen, vrouwen en allochtonen) krijgen specifieke aandacht. Vervolgens komt de kwalitatieve kant aan bod; hoe heeft het opleidingsniveau van bevolking en beroepsbevolking zich ontwikkeld? Ten slotte komen de verwachtingen voor de korte en middellange termijn aan de orde.

2.1 Kwantitatieve ontwikkeling

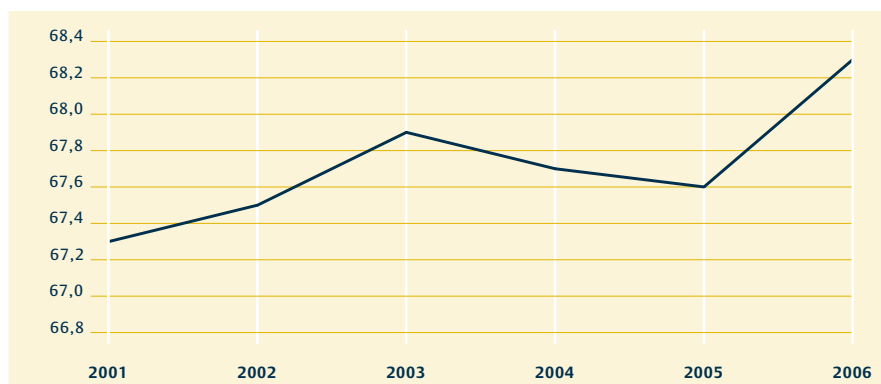
2.1.1 Recent beeld ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking

De totale bevolking tussen 15 en 65 jaar telde in november 2006 in totaal 10.971.000 personen. Dit is 23.000 meer dan een jaar daarvoor. In vergelijking met de jaren negentig is de groei van de bevolking sterk afgenomen. Er is echter wel sprake van een forse groei van de *beroepsbevolking* (personen aan het werk of werkzoekend). Van de totale bevolking tussen 15 en 65 jaar waren in november 2006 ruim 7,5 miljoen mensen aan het werk of op zoek naar werk, een toename van 109.000 ten opzichte van een jaar eerder.

De beroepsbevolking groeide dus een stuk sneller dan de bevolking als geheel, dankzij een hogere arbeidsparticipatie. De bruto arbeidsparticipatie nam toe van 67,7% naar 68,6%. Er is wat dat betreft een omslag ten opzichte van eerdere jaren, zoals blijkt uit figuur 2.1.

Figuur 2.1 Bruto arbeidsparticipatie (in procenten) van de bevolking 15-65 jaar 2001-2006

Bron: CBS Statline



Sinds 2003 daalde de arbeidsparticipatie. Vanaf 2005 is hierin duidelijk verandering gekomen; er is sprake van een scherp stijgende participatie.

De arbeidsparticipatie wordt beïnvloed door een aantal trends.

- In de eerste plaats neemt het aantal ouderen dat werkt of werk zoekt langzaam toe, terwijl de daling in arbeidsparticipatie van jongeren afzwakt.
- Ook blijft de participatie van vrouwen toenemen. Tot 2006 werd dit 'gecompenseerd' door een langzaam dalende arbeidsparticipatie van mannen, maar aan die laatste ontwikkeling is in 2006 een eind gekomen.

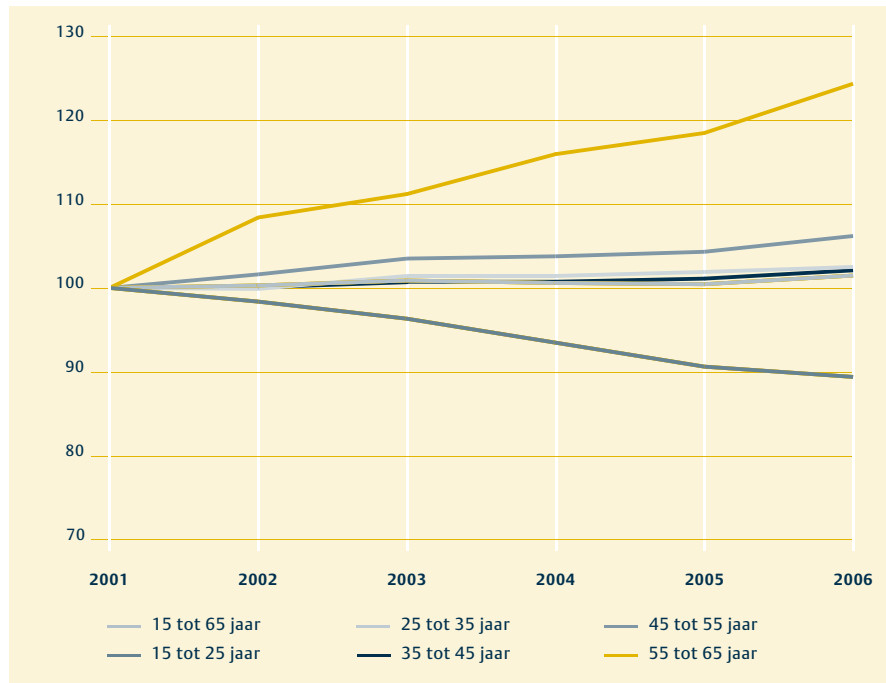
Op deze beide trends wordt nader ingegaan.

2.1.2 Ouderen en jongeren

De ontwikkeling in arbeidsparticipatie was in de afgelopen jaren niet voor alle leeftijdsgroepen gelijk, zoals blijkt uit figuur 2.2.

Figuur 2.2 Arbeidsparticipatie naar leeftijdsgroep 2001-2006
(2001=100)

Bron: CBS Statline



Ten opzichte van 2001 is met name de participatie van ouderen toegenomen. Zeker de 55+ers, maar ook 45-55-jarigen blijven steeds vaker en langer voor de arbeidsmarkt beschikbaar.

De participatie van jongeren is echter gedaald, hoewel er sinds het voorjaar van 2006 sprake is van een zekere stabilisatie. De daling in arbeidsparticipatie van jongeren is al sinds 2001 aan de gang. In 2001 was nog meer dan 48% van de jongeren werkzaam of op zoek naar werk; dit is teruggelopen naar 43%.

Deze terugloop heeft een positieve achtergrond: nadere analyse van CBS-cijfers leert dat tussen 2001 en 2005 het aandeel jongeren dat op school zat is toegenomen. Het zal moeten blijken of deze trend met de huidige opgaande conjunctuur wordt vastgehouden of dat de dreiging van 'groenpluk' ontstaat bij een krappere wordende arbeidsmarkt, zoals in eerdere jaren van snelle economische groei.

De daling van de arbeidsparticipatie onder jongeren lijkt in de tweede helft van 2006 af te vlakken.

De participatie van de groep 25-35-jarigen bleef min of meer gelijk. Wanneer gekeken wordt naar de reden van non-participatie, dan valt op dat van deze groep een groter deel een opleiding is gaan volgen en een kleiner deel thuisblijft wegens zorg voor het gezin.

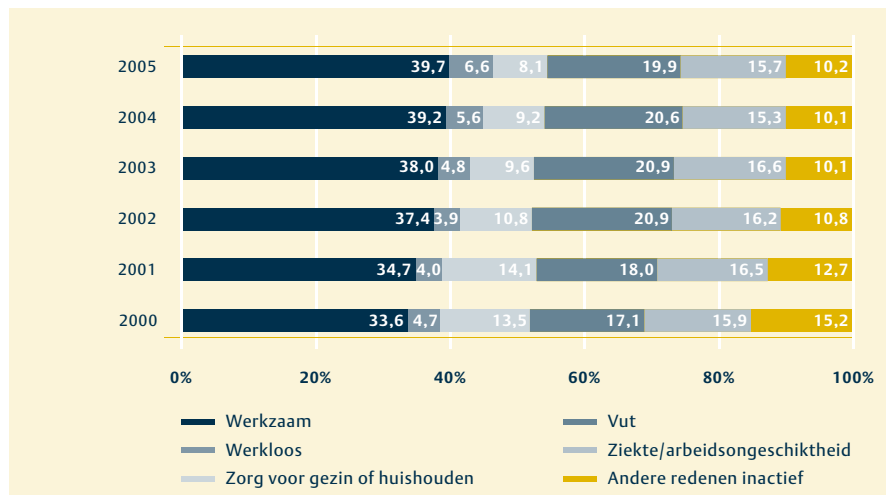
De toename in participatie is dus voor een groot deel toe te schrijven aan de ouderen in de beroepsbevolking. In een jaar tijd (tussen december 2005 en december 2006) is het aantal werkende of werkzoekende 55+ers met 82.000 toegenomen. De bruto arbeidsparticipatie van deze groep is met bijna 3 procentpunt gestegen. Van alle 55+ers behoort in 2006 45,4% tot de beroepsbevolking, tegen 42,3% in december 2005. De toename deed zich voor bij zowel mannen als vrouwen.

Deze forse toename in participatie kan worden toegeschreven aan meerdere factoren. Bij vrouwen is er sprake van een cohort-effect: oudere generaties die weinig werkten maken langzaam plaats voor jongere generaties die vaker werken. Ook onder mannen is de participatie toegenomen.

Wanneer in detail wordt gekeken naar activiteit en inactiviteit in de periode 2001-2005 zijn duidelijke veranderingen zichtbaar.

Figuur 2.3 Arbeidsmarktsituatie 55+ers 2000-2005

Bron: CBS Statline



Het aantal werkende ouderen is in vijf jaar tijd sterk toegenomen. Zorg voor het gezin is voor steeds minder ouderen een reden om thuis te blijven. Het aandeel vutters is na een aanvankelijke stijging gestabiliseerd. Het aantal ouderen die om 'overige redenen' niet deelneemt aan de arbeidsmarkt is afgenomen.

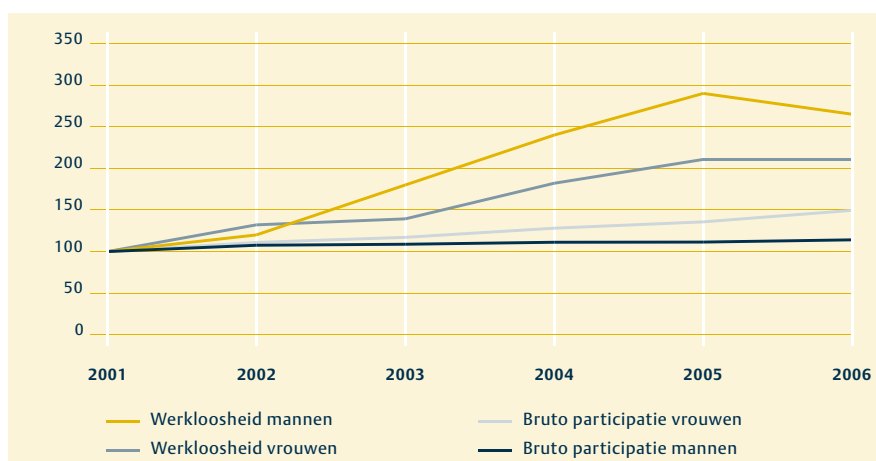
In figuur 2.3 is ook te zien dat het aandeel werklozen binnen de totale groep ouderen in vijf jaar tijd behoorlijk is toegenomen. Dit lijkt de vrees te bevestigen

dat de maatregelen (beperking VUT/prepensioen, WAO, WW) niet alleen zouden leiden tot meer werkende ouderen, maar bij een tegenvallende conjunctuur vooral de werkloosheid onder ouderen zouden bevorderen.

In de *Arbeidsmarktanalyse 2006* kwam naar voren dat onder mannen het percentage werkenden in de periode 2001-2005 nauwelijks was toegenomen, terwijl de werkloosheid verdrievoudigde. Onder vrouwen nam het aandeel werkenden wel toe. In figuur 2.4 zijn de recente ontwikkelingen in participatie en werkloosheid van ouderen (55+) in kaart gebracht. Er zijn opvallende verschillen tussen mannen en vrouwen.

Figuur 2.4 Werkloosheid en arbeidsparticipatie van oudere mannen en vrouwen (55+) (2001=100)

Bron: CBS Statline



De werkloosheid is sinds 2001 voor zowel oudere mannen als oudere vrouwen veel harder gegroeid dan de participatie. Dat is gezien de conjunctuur in die jaren niet verwonderlijk.

Tot 2005 nam de bruto participatie van oudere mannen niet of nauwelijks toe, maar de werkloosheid wel. Anders gezegd: er was geen toename van het aantal mensen dat zich op de arbeidsmarkt meldt, maar wel een verschuiving van werk naar werkloosheid. Sinds 2005 daalt de werkloosheid onder deze groep echter en is weer bijna terug op het niveau van begin 2005. Ook neemt eindelijk de participatie licht toe. Wellicht kan in een aantrekkende conjunctuur deze trend zich versterkt doorzetten.

Het beleid van diverse partijen om de participatie van ouderen structureel te verhogen heeft dus succes gehad. Het CPB concludeert in de *MEV 2007* dat vooral

de omzetting van VUT in prepensioen-regelingen, in de jaren negentig, een groot effect heeft gehad op de participatie van ouderen.

De participatie van oudere vrouwen neemt nog gestaag toe en deze toename versnelt sinds eind 2005. In absolute zin loopt de participatie van oudere vrouwen echter nog steeds fors achter. Eind 2006 was 32% van de oudere vrouwen werkend of op zoek naar werk, tegen 57,5% van de mannen.

De werkloosheidsontwikkeling bleef voor vrouwen lange tijd gunstiger dan bij mannen. In 2006 liep de werkloosheid onder oudere vrouwen echter nog op, juist omdat zich steeds meer oudere vrouwen op de arbeidsmarkt melden. Daardoor wordt het verschil met de mannen kleiner.

Er lijkt dus zeker voor oudere mannen sprake van een trendbreuk in vergelijking met voorgaande jaren. De werkloosheid is gestabiliseerd en het aantal werkenden is toegenomen. Dit geldt ook voor vrouwen, waarmee kan worden geconcludeerd dat de positie van ouderen op de arbeidsmarkt in 2006 is verbeterd en dat zij een steeds grotere rol spelen op de arbeidsmarkt. Wel zijn er nog steeds grote problemen rond deze groep. Ouderen profiteerden van alle leeftijdsgroepen in 2006 het minst van de aantrekkende conjunctuur. De werkloosheid onder alle andere leeftijdsgroepen daalde een stuk sneller dan onder ouderen. Voor ouderen die werkloos raken zijn de kansen op het vinden van een nieuwe baan klein. Beleid specifiek gericht op deze groep is dan ook nog steeds noodzakelijk.

Participatiebevordering van ouderen: lessen uit Finland

Finland is koploper bij het bevorderen van de arbeidsdeelname door ouderen. Terwijl het percentage werkende ouderen in Europa steeg met 6 procentpunt in de periode 2000-2005, steeg het in Finland met 11 procentpunt. Na Finland deed de grootste stijging zich voor in Nederland; een stijging van 8 procentpunt (van 38,2% naar 46,1%). Daarmee is Nederland op de goede weg om de Lissabondoelstelling (50% in 2010) te realiseren.

De Duitse Bertelsmann-stichting heeft haar jaarlijkse prijs toegekend aan Finland voor de inspanningen in het kader van het *Finnish National Programme for Ageing Workers*², gestart in de periode 1998-2002. De aanpak is gericht op het bepalen en verbeteren van iemands 'workability'. Via verschillende programma's van individuele ministeries is een nationale strategie ontwikkeld om de kansen van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarbij is actief samenwerking gezocht met sociale partners, wetenschappers en maatschappelijke organisaties.

Er zijn 40 projecten uitgevoerd, variërend van onderzoeksprogramma's, voorlichtingscampagnes, HR-management, ondersteuningsinfrastructuur, gezondheidsverbetering

en –begeleiding en scholingsprogramma’s. Na 2002 zijn verschillende vervolgp programma’s gestart, onder meer gericht op het verbeteren van vaardigheden van oudere werknemers en het verbeteren van werkplekken en de organisatie van de arbeid. Doelgroep vormden zowel ouder wordende werknemers als werkgevers. Aanvullend is ook in het actieve arbeidsmarktbeleid specifieke aandacht geweest voor oudere werknemers en werklozen.

De programma’s maakten het mogelijk in 2005 een vergaande hervorming door te voeren in het pensioenstelsel. Sindsdien kan een werknemer in Finland kiezen wanneer hij met pensioen gaat. De leeftijdsgrens wordt gesteld tussen 63 en 68 jaar. Wie langer doorwerkt, ontvangt een hoger pensioen. Daarnaast zijn striktere criteria doorgevoerd voor het ontvangen van invaliditeitspensioenen. Alle sociale partners waren betrokken bij de hervorming van het pensioenstelsel. Ook al zijn de resultaten pas later merkbaar, nu al gaan Finnen later met pensioen: gemiddeld met 59,1 jaar, ruim een jaar later dan in 1995. Van de Finnen tussen de 55 en 64 jaar werkt inmiddels 53 procent. Daarmee zit Finland bijna 10 procentpunt boven het Europees gemiddelde. In Nederland werkt 46 procent van de 55- tot 64-jarigen.

Dat Finland zo voorop loopt, laat zich verklaren door twee belangrijke ontwikkelingen. Ten eerste zijn de Finse babyboomers eerder dan elders aan hun pensioen toe. De economische recessie van begin jaren negentig maakte bovendien de Finse geesten rijp voor ingrijpende veranderingen. Finland was in een crisis beland doordat de handel met de Sovjet-Unie instortte na de val van de Muur. Het betrekken van sociale partners en maatschappelijke organisaties heeft een brede acceptatie van de hervormingen hoogstwaarschijnlijk bevorderd. Het succes van de pensioenhervormingen is bovendien in belangrijke mate bevorderd door de eerder gestarte inhoudelijke programma’s die het de Finse ouderen hebben mogelijk gemaakt langer door te werken.

In Finland is de ‘cultuur van vervroegde uittreding’ omgebogen tot een ‘cultuur van een langer arbeidzaam leven’, aldus de Bertelsmann-stichting. Nederland werd gecompimenteerd voor het werk van de Taskforce Ouderen en Arbeid.

2.1.3 Vrouwen

De andere factor die van invloed is op de groei in arbeidsparticipatie is het feit dat meer vrouwen zijn gaan werken. Deze trend zette in de jaren negentig in en werkt nog steeds door via het mechanisme dat oudere leeftijdscohorten (met een lage participatie) worden vervangen door jongere cohorten van wie een groter deel werkt. De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen was eind 2006 iets meer dan 60%, één procent meer dan eind 2005.

Van de vrouwen werkt meer dan tweederde in deeltijd (minder dan 34 uur per week). Van de mannen werkt overigens ongeveer 15% in deeltijd. De mate waarin in deeltijd wordt gewerkt neemt nog steeds toe bij zowel mannen als vrouwen. Uit de *Emancipatiemonitor* van het SCP blijkt dat de gemiddelde werkweek van vrouwen is teruggelopen van 25,2 uur in 2003 naar 24,9 uur in 2005.

Doordat zoveel in deeltijd wordt gewerkt blijft een groot arbeidspotentieel onbenut. De laatste tijd worden daarom van diverse zijden pogingen ondernomen om grotere banen aantrekkelijker te maken, zoals bijvoorbeeld het verruimen van de kinderopvangregelingen of ouderschapsverlof. Het is echter twijfelachtig of mensen hierdoor meer uren zullen gaan werken. Uit het *Tendrapport aanbod van arbeid 2005* van OSA blijkt dat steeds minder vrouwen een fulltime baan wensen. Ook de zeer kleine deeltijd baan (kleiner dan 12 uur) is minder in trek. Banen tussen de 12 en 24 uur zijn volgens het OSA-onderzoek het meest in trek: bijna de helft van de vrouwen heeft deze voorkeur, een toename van 7% sinds 2000. Met name het hebben van kinderen heeft invloed op de voorkeuren, zo blijkt uit het OSA-onderzoek. Vrouwen met kinderen willen minder uren werken.

Dit gegeven blijkt ook uit CBS-cijfers. Van de vrouwen met minderjarige kinderen heeft slechts 9% een voltijdsbaan, 40% werkt helemaal niet en de rest heeft een deeltijd baan, waarvan het grootste deel een baan van 20-27 uur per week. Dit aantal is in de loop der jaren constant gebleven. Onder de voltijds werkende moeders is een relatief groot deel alleenstaande moeders, alsmede een groot deel waarvan de partner in deeltijd werkt. De conclusie is dat deeltijdwerk onder moeders met overweldigende afstand de voorkeur heeft en dat hierin geen verandering zichtbaar is. Er lijkt een duidelijke financiële noodzaak voor vrouwen te moeten zijn om hen tot meer werken te bewegen.

Het is dan ook de vraag of overheidsbeleid daaraan veel kan veranderen. Uit onderzoek van het SCP (2006) blijkt dat goedkopere kinderopvang slechts beperkt van invloed is op de vraag of moeders meer uren zouden willen werken. Sociaal-culturele factoren en zorgen over de kwaliteit van kinderopvang zijn van groter belang. Het SCP-onderzoek is echter uitgevoerd onder vrouwen die al moeder waren geworden en dus in de meeste gevallen al hadden besloten hun arbeidstijd terug te schroeven. Het is niet bekend of dezelfde afwegingen worden gemaakt door vrouwen die nu nog geen moeder zijn en keuzes moeten gaan maken bij de geboorte van hun eerste kind. Mogelijk kan een verbeterde betaalbaarheid van kinderopvang bij deze groep een groter effect hebben.

Daarnaast is er wat betreft de mate van deeltijd een sterk verband met opleidingsniveau. Hoe hoger het opleidingsniveau, des te groter de deeltijd baan. Het verder verhogen van het opleidingsniveau van de vrouwelijke beroepsbevolking kan daarmee ook een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie.

2.1.4 Allochtonen op de arbeidsmarkt

Een andere bron van potentieel arbeidsaanbod is de groep niet-westerse allochtonen in ons land. In de afgelopen jaren is het aandeel niet-westerse allochtonen in de bevolking toegenomen. In de jaren 1996-2005 is het aantal autochtonen in de bevolking tussen 15 en 65 jaar nagenoeg gelijk gebleven (een toename van 7.000 personen) terwijl het aantal niet-westerse allochtonen in de bevolking tussen 15 en 65 is toegenomen met 364.000.

In de beroepsbevolking is het aandeel niet-westerse allochtonen echter nog niet toegenomen in die periode. Weliswaar steeg het aantal niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt, maar ook de autochtone beroepsbevolking steeg doordat meer vrouwen zich op de arbeidsmarkt meldden. Aangezien dat effect in de komende jaren lijkt uit te werken kan, zeker gelet op de nog altijd lage participatie van allochtonen, in de komende jaren het aandeel niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking weer gaan toenemen. De bruto arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen neemt namelijk nog steeds toe, van 51% in 1996 tot 56% in 2005. Er is dus nog veel potentieel aanwezig in deze groep. Het is dan wel van belang dat het gemiddelde opleidingsniveau wordt verhoogd. Qua opleidingsniveau lopen allochtonen nog steeds achter bij autochtonen, zoals blijkt uit tabel 2.1.

Tabel 2.1 Opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking (15-65 jaar) naar etnische herkomst (in procenten), 2005

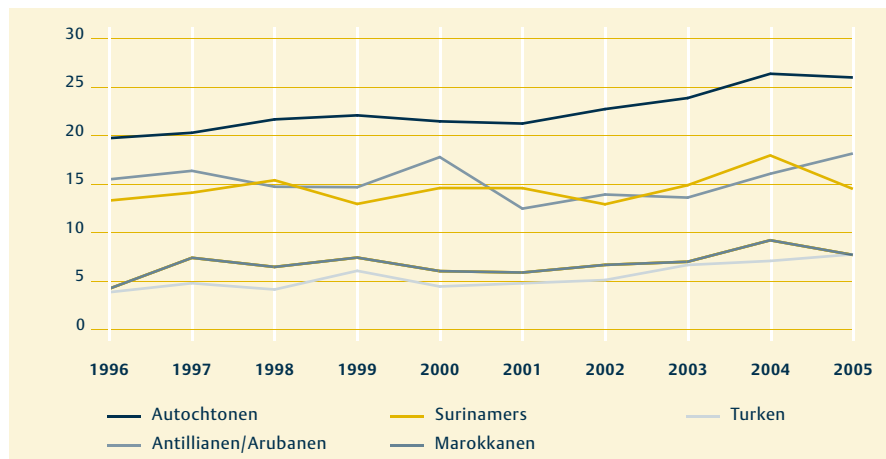
Bron: CBS Statline

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen	Overig niet-westers
Bo	8,0	7,0	31,2	33,6	14,2	11,4	16,0
Mavo/vmbo	24,9	18,4	25,0	25,8	28,6	24,6	20,2
Havo/vwo	9,1	15,2	16,1	12,5	12,1	16,5	21,2
Mbo	31,9	29,1	19,9	20,4	30,4	28,7	22,1
Hbo	17,1	14,1	4,2	3,5	11,1	12,6	5,8
Wo	8,9	16,2	3,6	4,1	3,6	6,2	14,7
Totaal	26,0	30,3	7,8	7,6	14,7	18,8	20,5
hoogopgeleid							

Met name het opleidingsniveau van Turken en Marokkanen loopt achter bij dat van autochtonen. Van deze groepen is meer dan de helft laagopgeleid (basisonderwijs of VMBO). Het opleidingsniveau van allochtonen neemt echter gestaag toe. Dit geldt vooral met de lagere en middelbare opleidingsniveaus. Het aandeel Marokkanen en Turken met een middelbaar opleidingsniveau is sinds 1996 verdubbeld en het aandeel met uitsluitend lager onderwijs is bijna gehalveerd. Ook het aantal hogeropgeleide allochtonen neemt toe, zij het een stuk minder snel. Figuur 2.5 geeft een beeld van het aandeel hogeropgeleiden binnen diverse groepen in de afgelopen tien jaar.

Figuur 2.5 Aandeel hogeropgeleiden in bevolking 15-65 jaar: autochtonen en diverse groepen allochtonen 1996-2005 (in procenten)

Bron: CBS Statline



Uit figuur 2.5 blijkt dat het aandeel hogeropgeleiden onder de allochtonen enigszins toeneemt, met name onder Turken en Marokkanen. Dit geldt echter ook voor autochtonen waardoor de afstand tussen beide groepen nauwelijks kleiner wordt. De achterstand wordt dus voornamelijk niet ingelopen. In 2005 was er voor Marokkanen zelfs sprake van een daling.

Wel blijkt uit cijfers over het aantal ingeschrevenen in het hoger onderwijs dat het aandeel niet-westerse allochtonen op hoger onderwijsinstellingen de laatste jaren toeneemt. Het studierendement is echter substantieel lager dan dat van autochtonen. Niettemin zal de hogere deelname aan hoger onderwijs op termijn zichtbaar worden in de cijfers met betrekking tot het opleidingsniveau van de allochtone bevolking als geheel.

Tabel 2.2 Werkloosheid autochtonen en allochtonen naar opleidingsniveau (in procenten)

Bron: CBS Statline

	Autochtonen	Turken/ Marokkanen	Surinamers/ Antillianen	Overig niet-westers	Totaal niet-westers
Bo/vbo/mavo	6	18	17	16	17
Mbo/havo/vwo	4	14	9	15	12
Hbo/wo	3	7	6	19	12

Een hoger opleidingsniveau is goed voor de arbeidsmarktpositie. De verschillen tussen hoogopgeleide allochtonen en autochtonen zijn qua werkloosheid een stuk kleiner dan tussen laagopgeleide allochtonen en autochtonen. Zoals uit tabel 2.2 blijkt hebben laagopgeleide allochtonen een forse achterstand ten opzichte van autochtonen. Laagopgeleide Turken en Marokkanen zijn drie keer zo vaak werkloos als laagopgeleide autochtonen. De positie van middelbaar opgeleide Turken en Marokkanen is in feite even slecht als die van laagopgeleiden.

Ook onder hogeropgeleiden zijn nog verschillen zichtbaar tussen autochtonen en allochtonen. Zoals blijkt uit tabel 2.2 zijn hogeropgeleide Turken en Marokkanen ruim twee keer zo vaak werkloos als autochtonen. Onder de groep overige niet-westerse allochtonen is de werkloosheid onder hogeropgeleiden hoger dan onder lageropgeleiden. Dat wordt veroorzaakt door het feit dat zich onder deze groep veel vluchtelingen bevinden met buitenlandse hogeronderwijsdiploma's. Deze worden vaak in Nederland in de praktijk niet erkend, waardoor het voor hen moeilijk is een baan te vinden.

Ook qua beroepsniveau doen allochtonen het slechter dan autochtonen. Uit onderzoek dat in 2006 in opdracht van de RWI is verricht naar de positie van hogeropgeleide allochtonen blijkt dat het beroepsniveau van hogeropgeleide allochtonen lager is (*Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen, 2006*). Van de hogeropgeleide autochtonen werkt 78% op een hoog beroepsniveau, bij niet-westerse allochtonen is dit aantal slechts 57%.

Het RWI-onderzoek heeft inzicht verschaft in de factoren die van invloed zijn op de achterstand van hogeropgeleide allochtonen. Uit het onderzoek blijkt dat hier geen grote oorzaken achter schuilgaan, maar meer een samenspel van kleinere factoren. Het gaat onder andere om de mindere taalbeheersing, de vaak bescheidener opstelling van allochtonen tijdens sollicitatiegesprekken en op het feit dat zij minder vaak relevante of perspectievolle stages volgen. Bovendien hebben zij meer moeite om sowieso aan een stageplek te komen. De sociaal-communicatieve achterstand komt ook doordat allochtonen minder meedoen in het studentenleven en minder

nevenactiviteiten verrichten. Daardoor hebben ze als starter op de arbeidsmarkt een minder imposant CV en netwerk, evenals een mindere presentatie. Hierdoor blijft nog veel potentieel onbenut bij deze groep. Een groot deel participeert niet, een deel werkt onder het niveau en de werkloosheid is hoger dan onder autochtonen.

Achterstand Turken in Nederland groter dan in Duitsland

In een gezamenlijke studie van SCP en CPB is de arbeidsmarktpositie van Turken in Nederland vergeleken met die in Duitsland (Dagevos et al. 2006). Het onderzoek is gebaseerd op gegevens uit 2002. Belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat Turken in beide landen minder vaak een baan hebben dan autochtonen, maar dat Turken in Nederland een grotere achterstand hebben dan in Duitsland. De achterstand in netto-participatie concentreert zich bij de Turkse mannen, 50+-ers en bij met name de laagopgeleiden. Hoogopgeleide Turken doen het in Nederland op het punt van participatie juist beter. Ook hebben Turken in Nederland minder vaak een vaste aanstelling dan in Duitsland. Opvallend is wel dat Turken in Nederland een relatief betere beroepsstatus hebben dan in Duitsland. Daarmee wordt gedoeld op de positie in de beroepenstructuur en dus op het niveau van de beroepen waarin wordt gewerkt.

De relatieve achterstand van Turken in Nederland ten opzichte van Duitsland hangt vooral samen met een verschil in individuele kenmerken. Gemiddeld genomen zijn Turken in Duitsland hoger opgeleid en vaker afkomstig uit steden in Turkije. Ook wonen ze vaker al langer in Duitsland. Deze verschillen in populatie hangen met verschillende factoren samen: een meer ingrijpende herstructurering van de (industriële) werkgelegenheid in Nederland, een meer op hogergeschoolde en stedelijke Turken gerichte werving in Duitsland en gemakkelijkere afvloeiing naar de WAO in Nederland. Ook het immigratiebeleid heeft hierin een rol gespeeld. Het beleid in Duitsland was voor 2002 in Duitsland aanzienlijk restrictiever dan in Nederland. Zo kende Duitsland een sterkere koppeling tussen het hebben van betaald werk en de verblijfsstatus, en golden ook strengere eisen voor gezinshereniging dan in Nederland. Bovendien heeft Duitsland begin jaren 80, toen het slechter ging met de economie, de remigratie van gastarbeiders gestimuleerd.

Deze verschillen in kenmerken verklaren de achterstand van Turken in Nederland niet volledig. In Nederland zijn de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en Turken met dezelfde achtergrondkenmerken zelfs aanzienlijk groter dan in Duitsland. Opvallend is bijvoorbeeld de constatering dat ook laagopgeleide Turken met een goede beheersing van de Nederlandse taal vaak geen vaste aanstelling hebben.

Of het Nederlandse integratiebeleid van de jaren tachtig en negentig contraproductief heeft gewerkt is moeilijk vast te stellen. Weliswaar wijzen cijfers op een geringe

beheersing van de taal van het vestigingsland onder Nederlandse Turken, maar dit kan zowel veroorzaakt zijn door het gevoerde beleid als het lagere opleidingsniveau en de geringere verblijfsduur van Nederlandse Turken. In ieder geval wordt er in het onderzoek geen ondersteuning gevonden voor de effectiviteit van het Nederlandse beleid, wat in de jaren 80 en 90 vooral in het teken stond van eigen identiteit en cultuur en een weinig verplichtend karakter had. In de jaren na 2002 zijn in Duitsland en Nederland cruciale beleidswijzigingen op het gebied van immigratie en integratie doorgevoerd. Eventuele effecten daarvan waren in het onderzoek niet mee te nemen.

2.1.5 Verwachtingen voor de korte termijn

Het CPB gaat er in de *MEV 2007* vanuit dat het arbeidsaanbod in 2007 zal stijgen met 75.000 personen. Voor 2006 voorzag het CPB een stijging van 50.000 personen; deze prognose is te laag gebleken, zoals hierboven reeds aan de orde kwam: in 2006 nam het arbeidsaanbod toe met 109.000 personen.

Hoewel de demografische trend ongunstig is (de stijgende gemiddelde leeftijd van de bevolking heeft een drukkend effect op de participatie) verwacht CPB toch een toename door het effect van beleidsmaatregelen. Zeker gelet op de aantrekkelijke conjunctuur, waardoor het voor mensen aantrekkelijk wordt zich op de arbeidsmarkt te melden, lijkt een verder toenemende participatie in de rede te liggen, met name onder ouderen.

2.1.6 Verwachtingen voor de middellange termijn

Op wat langere termijn komt het aanbod van arbeid onder druk te staan. In de eerste plaats zorgen de vergrijzing en ontgroening voor een afname van het aanbod.

Het CPB heeft in de studie *Het structurele arbeidsaanbod op lange termijn* (2006) berekend dat de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar in 2011 weliswaar constant blijft, maar dat daarbinnen sprake is van verschuivingen. Het aantal 25-44-jarigen neemt af, terwijl het aantal 55-64-jarigen toeneemt. Doordat deze laatste groep een geringere arbeidsmarktparticipatie kent, zal dit een negatief effect hebben op de beroepsbevolking.

Daarnaast kan het migratiecijfer van invloed zijn op het arbeidsaanbod. Sinds kort neemt de emigratie weer toe. In 2006 is Nederland voor het eerst sinds de jaren '50 een emigratieland geworden. Het CPB stelt in de *MEV 2007* vast dat emigratie de maatschappij veel geld kost. Vaak betreft het relatief hoogopgeleide, jonge mensen, die op de Nederlandse arbeidsmarkt node gemist worden. Hiertegenover staat dat door middel van immigratie het aanbod van talent kan worden vergroot. Met de

Kennismigrantenregeling tracht de overheid sinds 2004 de immigratie van hoogopgeleide kenniswerkers te vereenvoudigen. De SER heeft in februari 2007 geadviseerd de procedures verder te versnellen en een meer uitnodigend beleid voor hoogopgeleid talent te voeren (SER, *Advies arbeidsmigratiebeleid*, maart 2007).

De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen heeft een positieve invloed op het arbeidsaanbod. Het CPB stelt echter dat het eerste effect (toenemende participatie van vrouwen) in de komende jaren aan belang verliest, omdat het plafond voor deze groep in zicht komt. Onder jongere groepen vrouwen (25-34 jaar en 35-44 jaar) neemt de arbeidsparticipatie nauwelijks nog toe.

De toename van het arbeidsaanbod komt daarmee steeds meer voor rekening van ouderen en van groepen die nu nog aan kant staan, zoals werklozen en bijstandsgerechtigden, en van specifieke doelgroepen, zoals allochtonen. Men zou dus kunnen stellen dat de rol van *beleid* in de arbeidsparticipatie weer toeneemt omdat de *autonome* trends langzaam uitwerken.

Het CPB schat voor de periode 2008-2011 de totale toename van het arbeidsaanbod op 150.000 personen. Dat is beduidend lager dan de structurele groei in voorgaande periodes. Ook de mate waarin in deeltijd wordt gewerkt neemt volgens het CPB verder toe, zij het dat de daling van het aantal gewerkte uren zich minder sterk voortzet dan in de afgelopen jaren het geval is geweest. Deze stabilisatie wordt veroorzaakt doordat de groei van het aantal vrouwen in de beroepsbevolking afneemt.

2.2 Kwalitatieve ontwikkeling

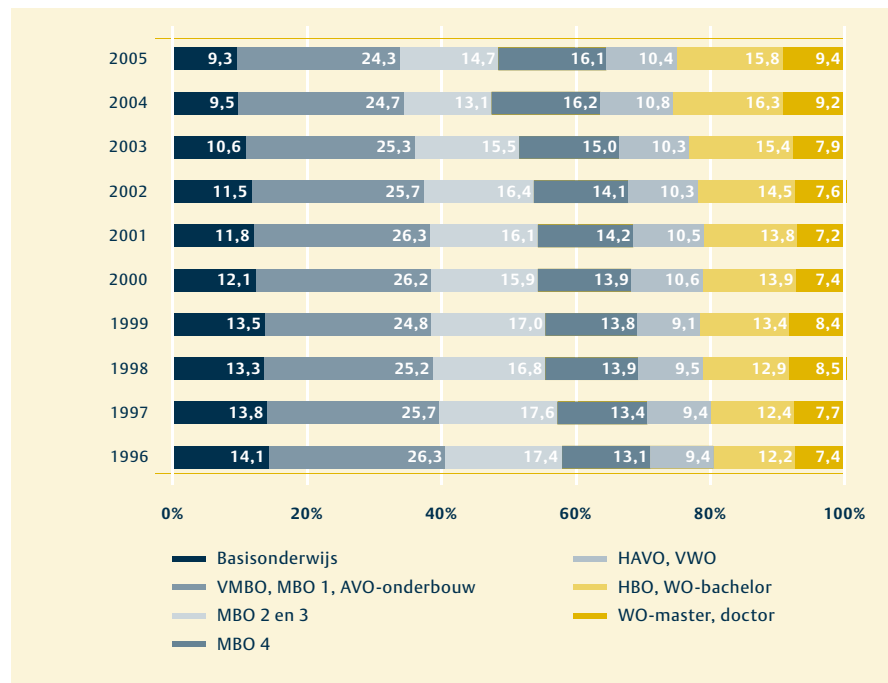
2.2.1 Opleidingsniveau bevolking en beroepsbevolking

In deze paragraaf komt de vraag aan de orde welke ontwikkelingen kunnen worden gesignaleerd ten aanzien van de kwalitatieve aspecten van het arbeidsaanbod. Het gaat daarbij met name om de vraag welke trends zichtbaar zijn in het opleidingsniveau van de bevolking en de beroepsbevolking.

Het aantal hoogopgeleiden in de beroepsbevolking is in de afgelopen jaren sterk toegenomen, zoals figuur 2.6 laat zien. Van de totale bevolking van 15-65 jaar had 26% in 2005 een hogere opleiding.

Figuur 2.6 Opleidingsniveau bevolking 15-65 jaar 1996-2005

Bron: CBS Statline



Het aandeel personen met uitsluitend basisonderwijs neemt structureel af. Het aandeel personen met een vmbo-diploma of mbo-1 neemt sinds 2001 eveneens structureel af. Dit kan veroorzaakt zijn door de verzwakte economie sinds 2001. Ook kan het beleid voor het bestrijden van voortijdige schooluitval effect hebben gehad. Binnen het mbo vindt een langzame verschuiving plaats van niveau 2 en 3 naar niveau 4.

Achter deze algemene cijfers gaan verschillen schuil in arbeidsparticipatie. Doordat hogeropgeleiden vaker participeren op de arbeidsmarkt dan lageropgeleiden is het aandeel hogeropgeleiden in de *beroepsbevolking* hoger dan in de totale bevolking. Van alle hogeropgeleiden participeert ruim 80% op de arbeidsmarkt, van de lager opgeleiden nog niet de helft. Eventueel beleid gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie zal dus op korte termijn vooral leiden tot meer participatie van lageropgeleiden. In hoofdstuk 1 is geconstateerd de werkgelegenheid voor deze groepen in de komende jaren onder druk komt te staan. Het risico bestaat dus dat mensen worden gestimuleerd de arbeidsmarkt op te gaan waar vervolgens weinig werk voor hen is te vinden.

Naast het overwegend aanbodgerichte beleid ter bevordering van arbeidsparticipatie zou er daarom ook aandacht moeten zijn voor een stimulering van de vraag

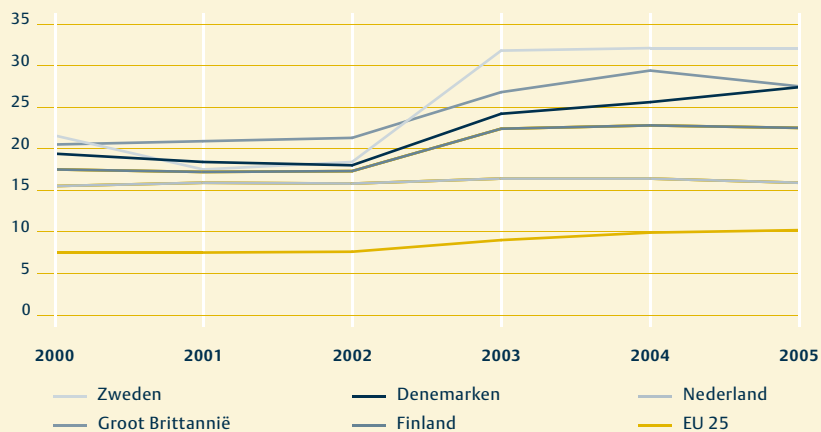
naar laagopgeleiden waarbij rekening wordt gehouden met het vermijden van ongewenste effecten (deadweight loss, substitutie-effect). Belangrijker voor de langere termijn is echter een expliciet beleid gericht op het verhogen van het gemiddeld opleidingspeil, bijvoorbeeld via het stimuleren van scholing tijdens de loopbaan (leven lang leren).

Deelname aan 'Leven lang leren' groeit onvoldoende

De Europese doelstelling in het kader van de Lissabonstrategie is dat in 2010 12,5% van de 25-65-jarigen deelneemt aan leeractiviteiten. Het kabinet heeft voor Nederland de lat hoger gelegd: Nederland moet op het niveau komen van de 3 best presterende landen in Europa. Geschat wordt dat daarmee in 2010 20% moet deelnemen aan leeractiviteiten.

Figuur 2.7 Deelname aan 'Leven lang leren' als percentage van de totale bevolking 15-65 jaar

Bron: Eurostat



De deelname aan 'Leven lang leren' groeit in Nederland onvoldoende om de nationale doelstelling van 20% in 2010 te realiseren. In 2005 deed zich zelfs een geringe daling voor. Hoewel Nederland met 16% duidelijk boven het Europese gemiddelde ligt, hoort Nederland op dit punt duidelijk niet tot de koplopers. In Denemarken, Finland, Zweden en Groot Brittannië ligt de deelname aan leeractiviteiten sinds 2003 al (ver) boven de 20%.

Overigens ligt de deelname aan 'Leven lang leren' in Nederland wel structureel hoger dan in onze omliggende landen. In België, Frankrijk en Duitsland ligt het aandeel bijvoorbeeld in alle genoemde jaren duidelijk onder de 12,5% (de Lissabon-doelstelling).

3 Aanbod versus vraag

- Het aantal vacatures bevond zich eind 2006 op recordniveau. Vooral in de zakelijke dienstverlening nam het aantal vacatures in 2006 toe.
- De werkloosheid is in 2006 gedaald, maar minder dan verwacht. De oorzaak hiervan is de sterk toegenomen arbeidsparticipatie.
- Over de wat langere termijn is te zien dat de relatieve positie van mbo-ers op niveau 2 en 3 is verslechterd en die van academici is verbeterd.
- Het mbo 2/3-niveau is het enige waarop de werkloosheid nauwelijks lager is dan 10 jaar geleden. Dit betreft vooral mannen.
- In 2007 wordt een verdere daling van de werkloosheid verwacht.
- Alle uitkeringsvolumes zijn in 2006 gedaald. Er zijn aanwijzingen dat de verscherpte eisen voor de WAO leiden tot meer ontslagwerklozen.
- Het aantal mensen dat van mening is onder het eigen niveau te werken is toegenomen. Vooral mbo-ers in economische en agrarische richtingen werken onder het niveau.
- Op middellange termijn zullen knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan in een aantal sectoren. Op vmbo- en mbo-niveau gaat het vooral om technische beroepen, wat betreft hogeropgeleiden vooral om beroepen in de gezondheidszorg.

Inleiding

In dit hoofdstuk komt de confrontatie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aan de orde. Allereerst wordt ingegaan op de plaats waar vraag en aanbod elkaar ontmoeten: de vacaturemarkt. Vervolgens wordt bekeken in hoeverre er op de arbeidsmarkt sprake is van tekorten (moeilijk vervulbare vacatures) of overschotten (werkloosheid, uitkeringsafhankelijkheid en arbeidsreserve). Daarna komt de confrontatie tussen vraag en aanbod op de werkvloer aan de orde. Hierbij gaat het om zaken als beroepsniveau, inkomen en mobiliteit van werknemers.

3.1 De vacaturemarkt

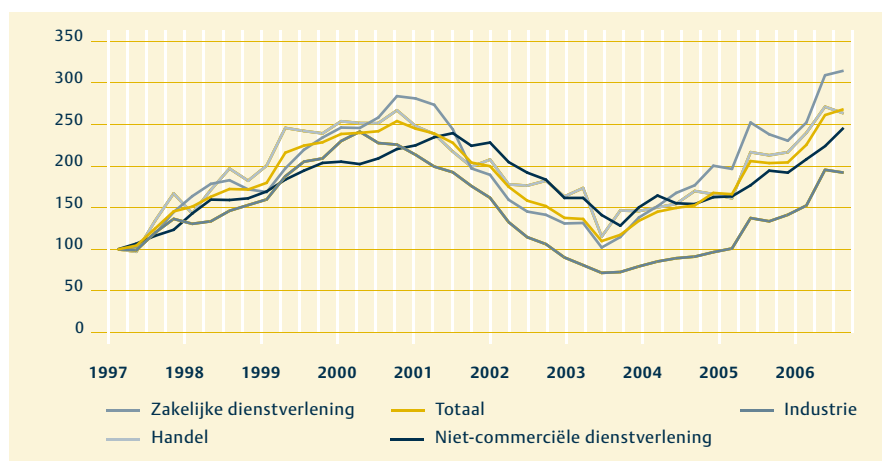
3.1.1 De ontwikkeling in 2006

In 2006 nam over de hele linie het aantal vacatures toe. Eind 2006 waren er 225.000 vacatures. Dit zijn er 54.000 meer dan een jaar eerder. Daarmee is het record van het jaar 2000 overtroffen. Er waren in 2006 dus meer vacatures dan ooit.

Wat betreft de ontwikkeling van het aantal vacatures zijn er verschillen per sector, zoals figuur 3.1 laat zien.

Figuur 3.1 Aantal vacatures in een aantal sectoren 1997-2006 (1997 = 100)

Bron: CBS Statline



In de commerciële en de zakelijke dienstverlening was de groei het sterkst en zijn de aantallen vacatures van 2000 overtroffen. Deels levert dit een vertekend beeld op, omdat een deel van de vacatures in de zakelijke dienstverlening banen in de uitzendsector betreft, die vaak worden vervuld in bedrijven in andere sectoren (zie hoofdstuk 1). Bij de industrie was de terugval in vacatures de afgelopen jaren zeer sterk, maar sinds 2005 neemt het aantal vacatures daar weer snel toe. Het herstel van de vacaturemarkt vindt echter vooralsnog vooral plaats in de tertiaire sector. Ook wanneer gekeken wordt naar de vacaturegraad (het aantal vacatures per 1000 banen) is deze ontwikkeling zichtbaar. De vacaturegraad is een goede indicator van de spanning op de arbeidsmarkt. In de commerciële dienstverlening is de vacaturegraad inmiddels weer boven het niveau van 2000. Met name in de horeca en de financiële sector is de spanning sterk opgelopen. In andere sectoren blijft de vacaturegraad vooralsnog iets onder het niveau van 2000.

Er lijkt dus een verband te bestaan tussen de algemene werkgelegenheidsontwikkeling en het aantal vacatures: in de sectoren waarin het aantal banen het meest toeneemt (zakelijke dienstverlening) neemt ook het aantal vacatures het sterkst toe. Dat is opvallend: men zou verwachten dat juist sectoren met een vergrijsd werknemersbestand en dus een hoge vervangingsvraag (zoals de collectieve sector) een groter aantal vacatures zouden hebben. Dat blijkt (vooralsnog) niet het geval te zijn. Kennelijk spelen de uitbreidingsvraag en mobiliteit op de arbeidsmarkt op dit moment nog de hoofdrol als oorzaak voor vacatures.

Opvallend is verder dat het aantal vacatures in 2006 het record van het jaar 2000 weer heeft overtroffen, terwijl de werkloosheid en de algemene werkgelegenheid zich gematigder ontwikkelen. Dit kan twee oorzaken hebben. Een verklaring kan gelegen zijn in toenemende mobiliteit. Als meer mensen van baan wisselen ontstaan meer vacatures. Het is niet waarschijnlijk dat dit de oorzaak is van het hoge aantal vacatures. Er zijn nog geen cijfers beschikbaar over de arbeidsmobiliteit in 2006, maar op grond van de stand van zaken eind 2005 (zie hiervoor hoofdstuk 4) ligt het niet in de rede te veronderstellen dat de mobiliteit in 2006 hoger zou zijn dan in 2000. De verklaring voor de disproportionele stijging van het aantal vacatures moet daarom waarschijnlijk vooral worden gezocht in een toename van de kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt: men kan kennelijk niet snel geschikte personen vinden om het werk te vervullen, waardoor veel vacatures langer open blijven staan.

3.2 Knelpunten: tekorten en overschotten

3.2.1 Moeilijk vervulbare vacatures

De vraag is of het toegenomen aantal vacatures zich ook vertaalt in knelpunten. Een indicator daarvoor zijn de vacatures die bij CWI worden aangemeld en als moeilijk vervulbaar worden aangemerkt.

Van de bij hen aangemelde vacatures is bijna 28% volgens het CWI te beschouwen als moeilijk vervulbaar. Met name in de bouw en de industrie komt dit probleem voor. Wat betreft functies zijn het vooral het technisch en bouwpersoneel en verzorgend personeel waarvoor de vacatures moeilijk worden vervuld. Het gaat dan om functies waarvoor een hoger opleidingsniveau is vereist. Helaas zijn geen recente historische cijfers beschikbaar om de ontwikkeling in het aantal moeilijk vervulbare vacatures weer te geven.

De tekorten op de arbeidsmarkt nemen dus op een aantal plaatsen toe. Uit een aantal sectoren komen signalen over knelpunten. De jaarlijkse *Arbeidsmarktbarometer* van het Ministerie van OCW liet bijvoorbeeld zien dat begin 2007 de arbeidsmarkt

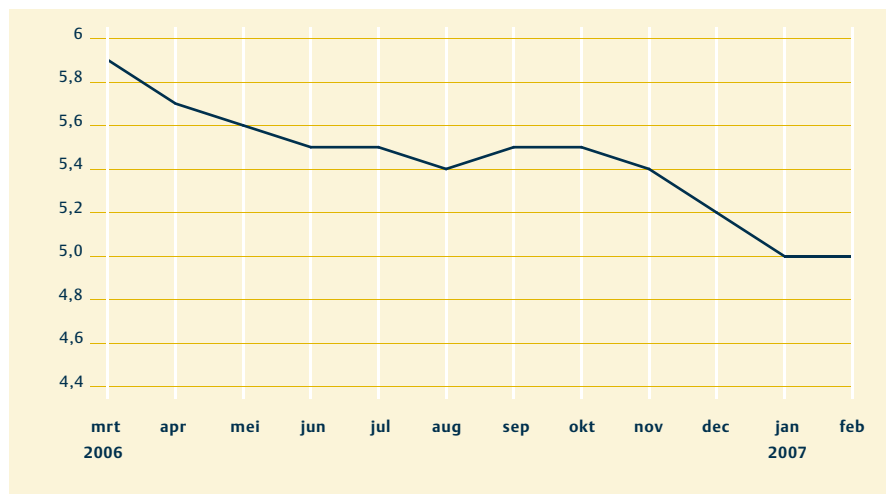
voor onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs knelpunten begon te vertonen. Er komen meer vacatures en deze blijven langer openstaan. Ook in de bouwsector en de metaal lopen de tekorten op.

3.2.2 Werkloosheid

Het aantal werklozen is in 2006 gedaald tot 394.000 in december 2006, een percentage van 5,2%. Deze daling is lager dan verwacht: in de *Arbeidsmarktanalyse 2006* werd uitgegaan van een daling tot 360.000 werklozen. Het werkloosheidspercentage is in de zomer van 2006 gestabiliseerd en in het derde kwartaal van 2006 zelfs weer iets opgelopen. Daarna is de werkloosheid verder gedaald, zoals blijkt uit figuur 3.2.

Figuur 3.2 Ontwikkeling werkloosheidspercentage in 2006

Bron: CBS Statline



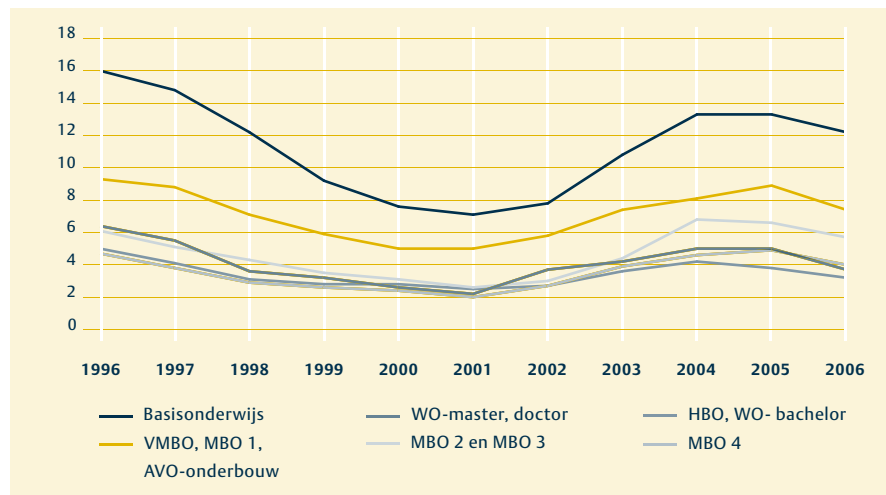
Hoewel de werkloosheid in 2006 is gedaald, lijkt de recordlage werkloosheid van de vorige hoogconjunctuurperiode (2000-2002) voorlopig nog niet te worden bereikt: in 2001 was de werkloosheid 3,5%. Er zijn dan ook verschillen in de situatie in 2001/2002 en 2006/2007. Het aantal banen is eind 2006 vrijwel even groot als in 2001. Het aanbod van arbeid is echter veel groter; zowel de totale bevolking tussen 15 en 65 jaar als het deel dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt is groter dan in de periode 2000-2002. Bij elkaar genomen betekent dit in vergelijking met de vorige hoogconjunctuur dat er momenteel meer mensen beschikbaar zijn voor evenveel banen. Een herhaling van de krapte is dus voorlopig nog niet aan de orde.

De werkloosheidscijfers zijn hiervan een uitdrukking. Uit de werkgelegenheids- en vacatureontwikkelingen kan echter worden afgeleid dat deze krapte wel kan optreden (en al optreedt) in enkele specifieke sectoren. Dit maakt beleid gericht op de aansluiting tussen vraag en aanbod des te relevanter.

Ook de ontwikkelingen in de werkloosheid naar opleidingsniveau maken duidelijk dat achter de algemene trend grote verschillen schuilgaan. Figuur 3.3 toont de ontwikkeling in werkloosheid naar opleidingsniveau tussen 1996 en 2006.

Figuur 3.3 Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau 1996-2006

Bron: CBS Statline



Voor vrijwel alle opleidingstypen geldt dat de werkloosheid in 2006 een stuk lager is dan in 1996. De uitzondering hierop wordt gevormd door mbo-ers op niveau 2 en 3. Het werkloosheidspercentage voor deze groep is in 2006 vrijwel gelijk aan dat van 1996. Onder mannen op mbo-niveau 2 en 3 is de werkloosheid zelfs gestegen ten opzichte van 1996. Dit reflecteert een relatief slechtere positie van deze groep op de arbeidsmarkt die hoogstwaarschijnlijk het gevolg is van upgrading/polarisatie van de werkgelegenheid zoals beschreven in hoofdstuk 1. Deze upgrading is ook zichtbaar in de relatief sterk verbeterde positie van academici. In 1996 waren academici vaker werkloos dan mbo-ers, in 2006 waren zij minder vaak werkloos.

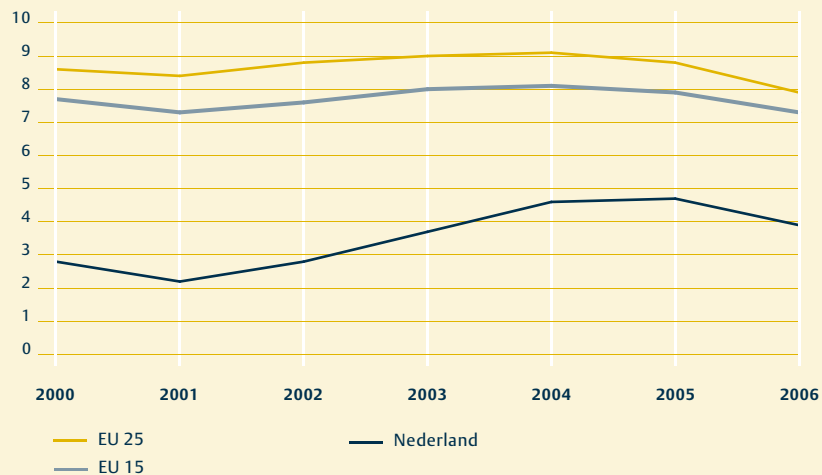
Ook laat figuur 3.3 duidelijk zien dat personen met een lager opleidingsniveau veel gevoeliger zijn voor de conjuncturele ontwikkelingen dan hogeropgeleiden. De werkloosheidspercentages schommelen sterker.

Voor 2007 wordt een verdere daling van de werkloosheid verwacht. CPB verwacht een daling met 49.000 naar 345.000 werklozen, ofwel 4,5% van de beroepsbevolking. Ook CWI verwacht in 2007 een daling van het aantal bij CWI ingeschreven werklozen, met 88.000. Deze cijfers zijn overigens niet geheel vergelijkbaar, omdat CBS en CWI gebruik maken van verschillende meetmethodes.

Werkloosheid in Nederland structureel onder Europees gemiddelde

Figuur 3.4 Werkloosheidspercentages in Nederland en Europa

Bron: Eurostat



Het werkloosheidspercentage voor Nederland wijkt af van de door CBS gepubliceerde cijfers. In internationale vergelijkingen worden ook mensen met een baan van minder dan 12 uur per week tot de werkzame beroepsbevolking gerekend, het CBS doet dit niet.

In vergelijking met andere Europese landen is de werkloosheid in Nederland al jaren laag. In Nederland steeg het werkloosheidspercentage in de jaren 2001-2005 van 2,2 naar 4,7%. Gemiddeld deed zich in de huidige 25 landen van de Europese Unie een stijging voor van 8,4% naar 9,1%. Landen met de hoogste werkloosheid zijn Polen en Slowakije met een werkloosheidspercentage variërend tussen de 15% en 20%. Overigens daalt de werkloosheid daar wel gestaag sinds 2002. Ook in Frankrijk en Duitsland is de werkloosheid hoger dan gemiddeld (bijna 10% in 2005). Nederland behoort samen met Ierland, Luxemburg, Denemarken en Groot-Brittannië tot de landen met structureel de laagste werkloosheid.

3.2.3 Jeugdwerkloosheid

De jeugdwerkloosheid is in 2006 sterk afgenomen van 13,4% naar 10,4%. Dit is deels veroorzaakt doordat minder jongeren zich op de arbeidsmarkt meldden, deels doordat meer jongeren aan het werk zijn gegaan. Tabel 3.1 vergelijkt de situatie begin 2007 met die van begin 2006³.

Tabel 3.1 Arbeidsmarktpositie van jongeren in procenten

Bron: CBS Statline, bewerking RWI

	Buiten de arbeidsmarkt	Werkloos	Aan het werk
Januari 2006	56,6	5,2	38,2
Januari 2007	56	4,4	39,6

Het aandeel werklozen onder de jongeren is met 0,8 procentpunt gedaald sinds begin 2006. Het aandeel werkende jongeren nam toe met 1,4%punt. Het aantal jongeren dat buiten de arbeidsmarkt staat is afgenomen met 0,6 procentpunt. Deze cijfers betekenen dus goed nieuws, hoewel het om betrekkelijk geringe aantallen gaat. De vraag is alleen of het feit dat jongeren zich weer vaker op de arbeidsmarkt melden niet ten koste gaat van hun deelname aan het onderwijs. Er is echter geen reden dit te veronderstellen. Recente cijfers van het CBS laten zien dat het aantal jongeren dat voortijdig de school verlaat de laatste jaren langzaam terugloopt. Vanuit arbeidsmarktperspectief bezien is dit uiteraard gunstig: het behalen van een startkwalificatie is van grote invloed op de jeugdwerkloosheid. Jongeren zonder startkwalificatie zijn tweemaal zo vaak werkloos als jongeren met een startkwalificatie en hebben ook vaker een flexibele baan.

Bestrijding voortijdig schoolverlaten verloopt in heel Europa moeizaam

Voortijdig schoolverlaten is geen typisch Nederlands probleem. Ook andere Europese landen zien zich gesteld voor de opdracht het aantal voortijdig schoolverlaters omlaag te brengen. Een van de Lissabon-doelstellingen is dan ook dat in 2010 ten hoogste 10% van de jongeren in de leeftijd van 18-24 jaar zonder startkwalificatie het onderwijs mag verlaten (een halvering ten opzichte van 2000).

De Nederlandse regering heeft deze doelstelling nog verder aangescherpt; in 2010 moet het percentage voortijdig schoolverlaters zijn gehalveerd ten opzichte van 2002. Dit betekent een streefpercentage van maximaal 8%

Tabel 3.2 Percentage voortijdig schoolverlaters (percentage schoolverlaters met maximaal mbo-1 op de populatie 18-24-jarigen)

Bron: CBS Statline

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU25	17,3	17,0	16,6	16,2	15,6	15,2	15,1
Nederland	15,5	15,3	15,0	14,2	14,0	13,6	12,9
België	12,5	13,6	12,4	12,8	11,9	13,0	12,6
Denemarken	11,6	9,0	8,6	10,3	8,5	8,5	10,9
Duitsland	14,9	12,5	12,6	12,8	12,1	13,8	13,8
Frankrijk	13,3	13,5	13,4	13,7	14,2	12,6	13,1
Groot Brittannië	18,4	17,7	17,8	16,8	14,9	14,0	13,0

Op Europees niveau is ten aanzien van de Lissabon-doelstelling slechts geringe vooruitgang geboekt. In Nederland is het aantal voortijdig schoolverlaters sinds 2002 gedaald van 15,5% naar 12,9%. Daarmee doet ons land het weliswaar beter dan het Europees gemiddelde, maar er wordt onvoldoende voortgang geboekt om de Lissabon-doelstellingen in 2010 te realiseren (ten hoogste 10%), laat staan de aangescherpte nationale doelstelling (8%). Omringende landen worstelen eveneens met het bestrijden van het voortijdig schoolverlaten, en komen uit op vergelijkbare percentages als Nederland. Het Verenigd Koninkrijk kampt met een structureel hoog aantal voortijdig schoolverlaters, maar heeft dit in de afgelopen jaren wel sterk omlaag weten te brengen (van 18,4% naar 13,0%). In Denemarken is het aantal voortijdig schoolverlaters structureel lager dan in Nederland. Opvallend is daar het sterk schommelende aandeel voortijdig schoolverlaters.

Nederland zet sterk in op het binnenboord houden van de dreigende voortijdig schoolverlaters, bijvoorbeeld door het onderwijs minder theoretisch te maken en meer te verbinden aan praktische leerervaringen en de inzet van een zorg-infrastructuur. Wanneer jongeren desondanks het onderwijs voortijdig verlaten is er een breed scala aan ondersteuning beschikbaar. Een belangrijke alternatieve route is om via de combinatie van werken en leren alsnog een startkwalificatie te behalen. In andere Europese landen worden deels dezelfde onderwijsvernieuwingen tot stand gebracht. In een internationaal vergelijkende studie wordt wel opgemerkt

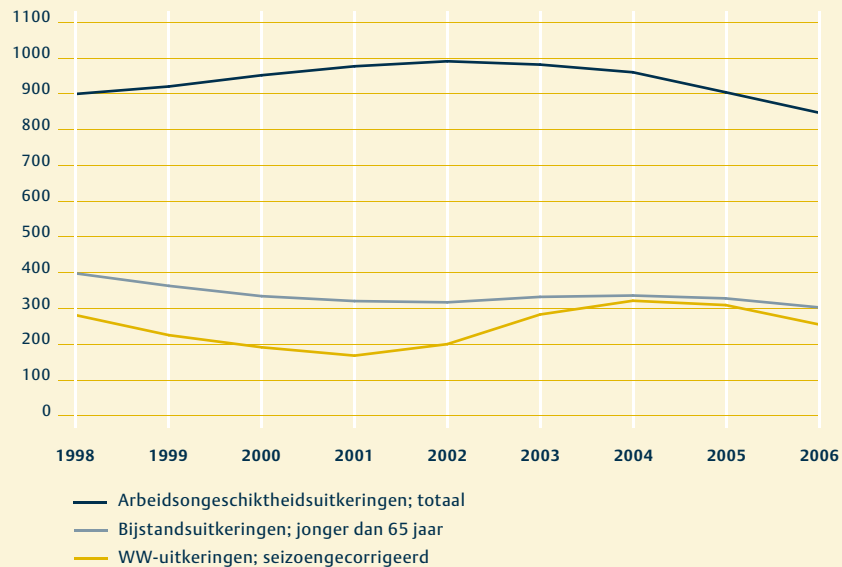
dat Nederland opvalt door de veelheid aan maatregelen en variëteit in instrumenten en betrokken partijen⁴. Daarmee worden weliswaar zo ongeveer alle mogelijkheden benut, maar ontbreekt tegelijkertijd een gerichte focus of volume per individuele maatregel.

3.2.4 Uitkeringsgerechtigden

De confrontatie tussen vraag en aanbod komt ook tot uitdrukking in uitkeringscijfers. Het aantal uitkeringen is in 2006 gedaald, zoals blijkt uit figuur 3.5.

Figuur 3.5 Ontwikkeling in uitkeringsvolumes 1998-2006 (x 1000)
(peilmaand november)

Bron: CBS Statline



Uniek is dat alle uitkeringstypen gelijktijdig daalden. Het dalen van het aantal WW-uitkeringen in 2006 is een duidelijk gevolg van de aantrekkende conjunctuur. Ook is recentelijk de uitkeringsduur verkort. Opvallend is dat het aantal bijstandsuitkeringen tijdens de laagconjunctuur nauwelijks toenam en in 2006 weer daalde. Ook hier speelt beleid een rol; de invoering van de WWB in 2004 heeft een groot effect gehad op het aantal uitkeringen. Met name onder mannen en jongeren tot 35 jaar is het aantal bijstandsuitkeringen afgenomen. Zowel de nieuwe instroom als het

aantal langlopende uitkeringen (langer dan een jaar) neemt af. Het aantal bijstandsgerechtigden bevindt zich op het laagste niveau in 25 jaar.

Het aantal WAO-ers daalt sinds 2002. De door achtereenvolgende kabinetten ingezette maatregelen om het aantal WAO-ers terug te dringen lijken effect te krijgen. Een van de vragen die daarbij komt kijken is wat er gebeurt met mensen die niet meer in aanmerking komen voor een WAO-uitkering wegens de aangescherpte eisen. Een mogelijkheid is dat mensen die vroeger in de WAO zouden zijn ingestroomd in de nieuwe situatie worden ontslagen en in de WW terechtkomen. Het CPB heeft onderzocht in hoeverre er sprake is van 'communicerende vaten' bij WAO en WW (Koning en van Vuuren, 2006). In hoeverre werd in het verleden WW-instroom afgewenteld in de WAO (verborgen werkloosheid) en hoe groot is de kans dat het omgekeerde plaatsvindt met de verscherpte eisen ten aanzien van de WAO? Het CPB concludeert dat tussen 1993 en 2002 de verborgen werkloosheidscomponent in de WAO is gedaald tot vrijwel nul. Dit betekent dat de instroom vrijwel uitsluitend bestaat uit daadwerkelijke arbeidsongeschikten.

Voor omgekeerde substitutie van WAO naar WW zijn door het CPB in de afgelopen jaren geen aanwijzingen gevonden. Wel meent het CPB dat het niet valt uit te sluiten dat door de invoering van de WIA in 2006 een substitutie naar de WW zal optreden (wat betekent dat arbeidsongeschikten het arbeidsproces verlaten via WW in plaats van WAO). Onderzoek in opdracht van de Stichting van de Arbeid lijkt dit te bevestigen (Van Horssen en Doorn, 2007). Van de groep mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard, is 37% na de ziekteperiode ontslagen.

3.3 Vraag en aanbod op de werkvloer

3.3.1 Beroepsniveau van werkenden

De confrontatie tussen vraag en aanbod vindt ook plaats op de werkvloer. In hoeverre sluiten de kennis en vaardigheden van werknemers aan op de hetgeen wordt gevraagd door werkgevers?

Uit onderzoek van de OSA blijkt dat mensen steeds minder tevreden zijn over de aansluiting tussen hun kennis en vaardigheden op hun werkzaamheden. Slechts 57% van de werkenden meende in 2004 dat de vaardigheden op een gelijk niveau liggen met het werk. Liefst 30% meent dat hun niveau te hoog is voor het werk dat zij doen. In 2000 waren deze percentages nog 65% respectievelijk 26%. Steeds meer mensen werken dus naar hun gevoel onder hun niveau. Mogelijk speelde hierbij

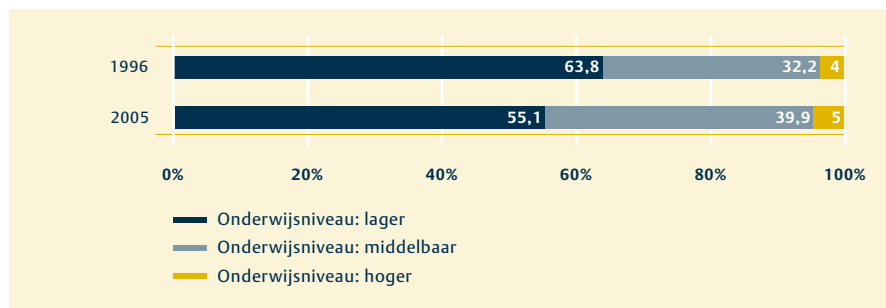
de verslechterde conjunctuur een rol, waardoor meer mensen (tijdelijk) in banen werkten, waarvoor zij niet in eerste instantie waren opgeleid. Ook de percepties en verwachtingspatronen van werkenden kunnen zijn veranderd.

Dat er mogelijk sprake is van overscholing blijkt uit cijfers over de aansluiting tussen opleidingsniveau en functieniveau. Van alle afgestudeerden met een wo-diploma werkt slechts een derde op wetenschappelijk niveau. Meer dan een derde van alle hbo-ers werkt onder hbo-niveau.

Ook voor middelbaar opgeleiden is in toenemende mate sprake van overscholing. Middelbaar opgeleiden worden steeds belangrijker voor het vervullen van lagere en elementaire functies, zoals blijkt uit onderstaande figuur.

**Figuur 3.6 Vervulling van banen op lager en elementair niveau
1996 en 2005**

Bron: CBS Statline



Ook hogeropgeleiden vervullen vaker functies op lager niveau, maar de toename bij middelbaar opgeleiden is sterker. Nu wordt nog meer dan de helft van de lagere en elementaire beroepen uitgeoefend door lageropgeleiden, maar het is de vraag hoe lang dat zo blijft.

Deze trend wordt bevestigd door het CWI-vacatureonderzoek. Een groot deel van de vacatures voor ongeschoolden blijkt te worden vervuld door mensen met een hogere opleiding. Dit komt met name voor in de horeca. Hier moet wel bedacht worden dat het voor een deel gaat om studenten met bijbaantjes.

Wanneer de aansluiting tussen vraag en aanbod voor afzonderlijke richtingen wordt vergeleken is te zien dat met name in de richtingen economie en landbouw sprake is van een gebrekkige aansluiting. Uit de ROA-publicatie *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep* blijkt dat op HBO- en MBO-niveau de onderbenutting in deze richtingen in de periode tussen 2000 en 2004 het sterkst is toegenomen. Ook werken deze groepen vaak buiten de eigen sector. Dit duidt op een overschot aan schoolverlaters in deze sectoren.

3.4 Verwachtingen

Het ROA verwacht in de periode tot 2010 knelpunten in de personeelsvoorziening in een aantal sectoren. Daarbij zijn verschillen naar opleidingsniveau zichtbaar.

Op vmbo- en mbo-niveau zijn het vooral de technische beroepen waar tekort aan personeel zal ontstaan. Voor de zorgberoepen op dit niveau worden minder knelpunten verwacht. Op hbo-niveau dreigt vooral een tekort te ontstaan in het onderwijs en de zorg. Op wetenschappelijk niveau gaat het om technische en medische beroepen waar de tekorten zullen ontstaan.

Hier staat tegenover dat bepaalde sectoren volgens ROA te kampen krijgen met overschotten. Met name hogeropgeleiden en vmbo-ers in de sectoren landbouw en economie hebben matige tot slechte perspectieven op de arbeidsmarkt.

De perspectieven van mbo-ers in deze sectoren zijn volgens het ROA echter redelijk te noemen.

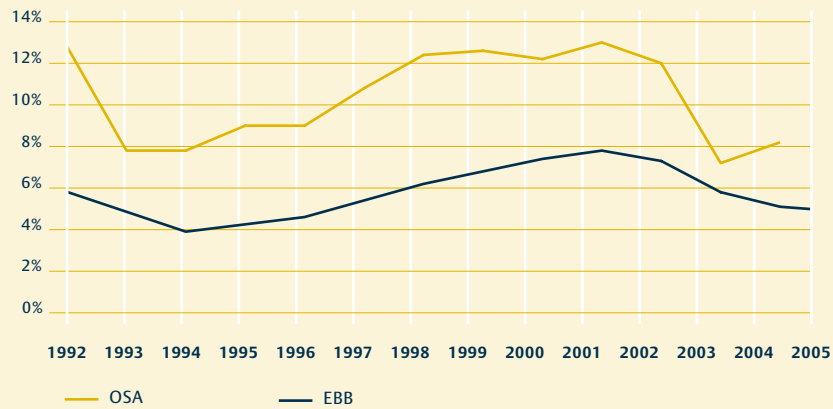
4 Mobiliteit op de arbeidsmarkt

- Om productief te zijn is het van belang dat werknemers regelmatig van functie of baan veranderen om zodoende de match tussen hun competenties en ambities enerzijds en de eisen die het werk stelt anderzijds optimaal te houden.
- De Nederlandse beroepsbevolking behoort tot de mobielste van Europa.
- In de perceptie van werknemers is Nederland het land met de laagste baan zekerheid en de hoogste werkzekerheid.
- Ouderen en laagopgeleiden blijven achter ten aanzien van hun arbeidsmobiliteit.
- In laagconjunctuur durven weinig werknemers vrijwillig van baan te veranderen.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wijst in het rapport *Investeren in Werkzekerheid* op het belang van arbeidsmobiliteit. Een toename van de werkgelegenheid met één baan is de resultante van het ontstaan van negen nieuwe banen en het verdwijnen van acht oude. Om dat proces soepel te laten verlopen is een voortdurend proces van re-allocatie van arbeidsaanbod noodzakelijk. Banen verdwijnen niet alleen, maar ze veranderen ook van inhoud. Daarnaast ontwikkelen werknemers zich in hun baan. Die processen kunnen ertoe leiden dat wat vandaag nog de optimale match is, morgen suboptimaal kan zijn. Ook uit een oogmerk van voortdurende verbetering van de productiviteit is derhalve mobiliteit nodig. Nederland doet het op dit punt relatief goed.

Figuur 4.1 De mate van externe mobiliteit vergeleken tussen OSA-panel en CBS-cijfers (Enquête Beroepsbevolking, EBB) 1992-2005⁵

Bron: CBS, OSA en SCP (bewerking RWI)



In vergelijking met de overige lidstaten van de EU is de Nederlandse beroepsbevolking mobiel. Alleen Scandinavische landen en het Verenigd Koninkrijk scoren hoger. Toch zijn er nog verbeteringen mogelijk. Zo is de mobiliteit in algemene zin laag in laagconjunctuur, en in meer specifieke zin altijd erg laag bij oudere werknemers en bij laagopgeleiden.

Weinig mobiliteit in laagconjunctuur

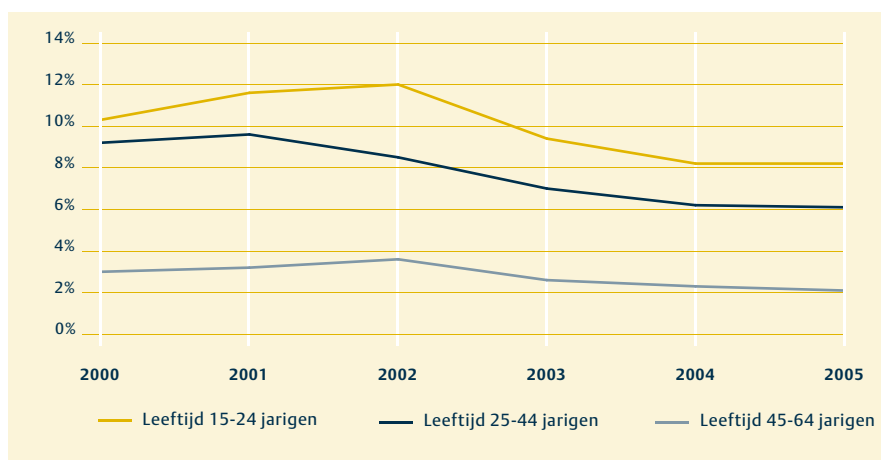
Figuur 4.1 laat vanuit 2 verschillende bronnen⁶ zien dat de omvang van de mobiliteit samengaat met de conjunctuur. Werkenden nemen in hoogconjunctuur de groei van het aantal banen te baat om van positie te veranderen. Er zijn dan meer mogelijkheden om een baan te vinden die aansluit bij hun preferenties. Ook zijn werkenden meer bereid om het risico te nemen dat gepaard gaat met een overstap. Daarbij gaat het niet alleen om onzekerheid over wat men precies kan verwachten, maar ook om verminderde arbeidszekerheid doordat veel baanwisselaars in elk geval te maken krijgen met een proeftijd.

Ouderen immobiel

Zoals figuur 4.2 laat zien, is arbeidsmobiliteit sterk leeftijdsafhankelijk. Jongeren veranderen nog veelvuldig van baan. Zij verkeren in de oriëntatiefase waarin men op zoek is naar waar men het beste past. Ouderen, en dat begint al bij 45 jaar, veranderen nauwelijks meer van werkgever. Onder de 55 jaar zijn zij nog wel regelmatig op zoek naar iets anders (zie tabel 4.1), maar vinden zij niet vaak een andere baan.

Figuur 4.2 Arbeidsmobiliteit naar leeftijd als percentage van de werkzame beroepsbevolking (2000-2005)

Bron: Enquête beroepsbevolking (CBS) bewerking RWI



Er kan dus worden gesteld dat de beperkte mobiliteit van ouderen voor een belangrijk deel veroorzaakt wordt door hun geringe kansen op de externe arbeidsmarkt en omgekeerd. Wie lange tijd zoekt zonder resultaat, houdt daarmee op. En wie zijn kansen als klein inschat, begint er niet aan. De senior job-hopper is daardoor geen vertrouwde figuur op de externe markt. Dat werkt op zijn beurt weer kansverkleinend. Dat is in het nadeel van ouderen die werkloos worden, en daardoor gedwongen op zoek gaan naar ander werk. Meer vrijwillige mobiliteit bij ouderen kan dus gunstig uitwerken op de kansen van werkloze ouderen.

Tabel 4.1 Percentage werknemers in loondienst, dat op zoek is naar een andere baan

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel (2005)

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004
Totaal	10,1	9,6	9,0	10,3	9,5	10,3	8,8	12,6
Geslacht								
Man	9,1	8,6	8,1	9,7	9,6	11,7	8,8	12,3
Vrouw	11,8	11,3	10,5	11,1	9,5	8,7	8,9	12,9
Leeftijd								
16-24	13,4	14,9	16,7	18,1	15,3	12,5	14,1	21,0
25-34	11,3	12,6	10,8	13,0	12,7	13,4	11,2	19,7
35-44	11,5	9,9	9,4	11,5	10,1	9,9	8,4	11,7
45-54	4,8	3,9	4,4	4,0	5,8	8,2	6,9	7,7
55-64	0,0	0,0	0,6	1,1	0,5	2,4	2,5	2,5
Opleidingsniveau								
Lo	7,3	7,8	3,8	8,0	6,4	7,5	12,3	5,8
Vmbo	8,6	9,9	7,5	8,4	7,9	8,4	5,5	8,2
Mbo/havo/ vwo	11,9	8,8	12,5	11,4	11,5	10,7	8,0	12,2
Hbo	11,4	12,3	9,5	13,4	9,1	12,0	12,7	15,0
Wo	13,0	5,8	12,4	15,2	12,4	12,7	11,0	18,7

Functioniewisseling binnen het bedrijf komt bij oudere werknemers ook duidelijk minder vaak voor dan bij jongere (WRR pag. 91). In de praktijk blijkt dat de geringe mobiliteit van ouderen negatieve gevolgen heeft voor hun productiviteit. Bij langdurig verblijf in dezelfde functie neemt de productiviteit af. Gesteld wordt wel dat ouderen minder van werkgever veranderen vanwege het daarbij verloren gaan van veel bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden.

Het lijkt echter meer het gebrek aan mogelijkheden elders dan de waarde intern die ouderen aan hun werkplek bindt. Wanneer een toenemend deel van de werk-

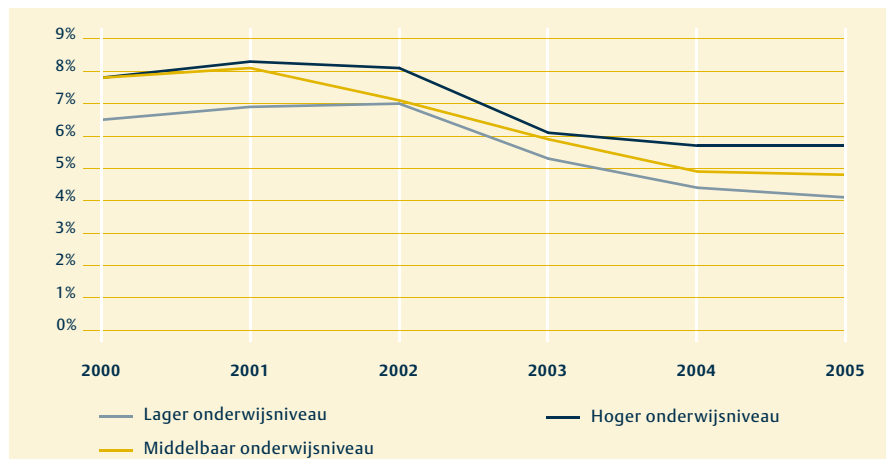
nemers tot de ouderen behoort, dan zal ook een toenemende deel van de beroepsbevolking immobiel zijn. Een tekort aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt, een toenemend aantal langdurig werklozen en een afnemende productiviteit kunnen daarvan het gevolg zijn.

Laagopgeleiden minder mobiel dan hoogopgeleiden

Arbeidsmobiliteit neemt af met het klimmen der jaren en neemt toe naarmate het opleidingsniveau hoger is.

Figuur 4.3 Arbeidsmobiliteit naar opleidingsniveau als percentage van de werkzame beroepsbevolking (2000-2005)

Bron: Enquête beroepsbevolking (CBS) bewerking RWI



Een gangbare verklaring voor de relatief lage mobiliteit van laagopgeleiden is de volgende. Werknemers veranderen van werkgever wanneer ze hun verdien capaciteit elders productiever kunnen inzetten. Wie veel extern verworven competenties in de vorm van initieel onderwijs heeft, zal derhalve meer te vermarkten hebben dan wie het moet hebben van de binnen het bedrijf opgedane routines. Daar komt bij dat laagopgeleiden vermoedelijk ook over minder zoek- en sollicitatievaardigheden beschikken en ook minder in staat zijn tot reflectie op hun loopbaan en op in dat kader te zetten stappen. Ten slotte zullen laagopgeleiden die veel in de praktijk hebben geleerd en al doende op een hoger niveau terecht zijn gekomen dan hun formele kwalificaties aangeven, dat hogere niveau bij sollicitatie elders moeilijk kunnen aantonen.

Mobiliteit tussen sectoren

Mobiliteit van werknemers kan helpen om het aanbod aan te passen aan de veranderende vraag van werkgevers. Die veranderingen aan de vraagzijde houden vaak een verschuiving van de werkgelegenheid van de ene naar de andere sector in. Daarom is het van belang dat werknemers ook over de grenzen van sectoren heen mobiel kunnen zijn. Over intersectorale mobiliteit is weinig actuele informatie beschikbaar. In de OSA-studie *Dynamiek en levensloop* uit 2006 wordt een globaal beeld geschetst op basis van gegevens uit 2001. Daaruit blijkt dat van 2000 op 2001 ongeveer de helft van de werknemers die van baan veranderden ook van sector veranderde. Opvallend daarbij was dat in de sector zorg en welzijn de mobiliteit zich grotendeels binnen de sector afspeelde. Meer zicht op onder andere de intersectorale mobiliteit zal beschikbaar komen uit in de loop van dit jaar te publiceren RWI-onderzoek op het gebied van arbeidsmobiliteit in het kader van de activiteiten van de RWI rondom het thema 'van werk naar werk'.

Baanzekerheid

Een groot deel van de mobiliteit op de arbeidsmarkt komt voor rekening van het kleine deel van de beroepsbevolking dat een flexibel of tijdelijk contract heeft. Zoals beschreven in hoofdstuk 2 hebben de meeste Nederlandse werknemers een vaste baan. Dat wil echter niet noodzakelijkerwijs zeggen dat ze ook een grote mate van baanzekerheid ervaren. Eind 2005 gaf bijna 18% van de Nederlanders aan dat men zijn baan in de komende 6 maanden zou kunnen verliezen. Denemarken wordt regelmatig genoemd als voorbeeld van een land waar werknemers gemakkelijk hun baan kunnen verliezen, maar waar men ook weer gemakkelijk opnieuw aan de slag komt. Toch hield van de Denen slechts 13% rekening met de kans op baanverlies. Het EU-gemiddelde lag op 13,3%. Opvallend is ook dat de Denen zichzelf een veel lager rapportcijfer (5,6) geven dan de Nederlanders (6,9) ten aanzien

van de kans dat men, wanneer men werkloos wordt, binnen een half jaar weer aan de slag komt. Van de Nederlanders was 62% er voorts zeker van dat men over 2 jaar nog een baan zou hebben. Daarmee scoorde Nederland samen met het Verenigd Koninkrijk het hoogst en ver boven het EU-gemiddelde van 46%. Niet Denemarken, maar Nederland is dus voor het gevoel van de werknemers zelf het land met de kleinste baan zekerheid en de grootste werk zekerheid.

Het optimisme van de Nederlandse werknemers ten aanzien van hun kansen op ander werk bij ontslag lijkt gerechtvaardigd. Van de instroom in de WW stroomt 81% uit naar ander werk, zo blijkt uit het in 2006 in opdracht van de RWI gepubliceerde onderzoek *De weg naar werk*. Het pessimisme over de mate van baan zekerheid lijkt te groot. De meerderheid van de werknemers maakt tijdens hun loopbaan nooit gebruik van de WW. De werkloosheid is sterk geconcentreerd bij een beperkte groep die daar langdurig en/of herhaaldelijk in zit (WRR 2007).

Mobiliteit en inzetbaarheid

Het gegeven dat slechts een klein deel van de bevolking ooit een beroep doet op een werkloosheidsuitkering lijkt erop te duiden dat er met de inzetbaarheid van de beroepsbevolking weinig problemen zijn. De geringe in- en externe mobiliteit van oudere werknemers en daardoor de kans op afnemende productiviteit doen echter anders vermoeden. Degenen die werkloos worden, vormen vermoedelijk slechts het topje van een door een tekort aan inzetbaarheid gevormde ijsberg. Er is op dit punt wel een ontwikkeling ten goede te constateren. De leeftijd waarop de productiviteit van werknemers piekt is in tien jaar tijd verschoven van tussen de 40 en 45 jaar naar iets boven de 50. (WRR 2007) Dat is voor een deel terug te zien in de mobiliteit van ouderen. Die is nog altijd zeer laag in vergelijking tot de jongere leeftijdscategorieën, maar het verschil wordt kleiner.

5 Conclusies en aan- knopingspunten voor het beleid

Gedragen door een sterke economische groei neemt de werkgelegenheid in Nederland weer toe. De groei van de werkgelegenheid vindt echter per saldo geheel plaats in de vorm van werkgelegenheid voor hogeropgeleiden en voor de bovenkant van het MBO. Het aantal banen daaronder blijft onder druk staan, al zijn er sectoraal verschillen. Niet alleen de werkgelegenheid, maar ook het arbeidsaanbod neemt weer toe. Dat komt vooral doordat meer ouderen actief blijven op de arbeidsmarkt. Ook voor de komende jaren valt hier nog ruimte te vinden om in de groeiende vraag naar arbeidskrachten te blijven voldoen. Daarnaast is er nog ruimte bij de niet- of in beperkte deeltijdbanen participerende vrouwen. Wat de niet-participerenden betreft gaat het echter om een reserve met een gemiddeld laag opleidingsniveau. Opvallend is dat de naar recordhoogte gestegen vacaturegraad samengaat met een omvang van de arbeidsreserve die veel groter is dan in eerdere perioden met een vergelijkbare situatie op de vacaturemarkt. Dat duidt op toegenomen aansluitingsproblemen. Deze ontwikkelingen leiden tot soms tegenstrijdig lijkende eisen die aan het te voeren arbeidsmarktbeleid gesteld worden:

- Er is enerzijds aandacht nodig voor upgrading van de werkgelegenheid vanuit een perspectief van internationale concurrentiepositie. De kansen van Nederland liggen in hooggekwalificeerd werk. Anderzijds is er behoefte aan banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en dreigen er grote tekorten aan hogeropgeleiden.
- Enerzijds hebben middelbaar- en laagopgeleiden steeds meer hulp nodig bij het vinden van een baan terwijl anderzijds in sectoren als de techniek en de zorg de on vervulbare vraag ook op die niveaus toeneemt.

Deze ontwikkelingen leiden tot een achttal hier in willekeurige volgorde opgesomde thema's die van belang zijn voor het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren:

- 1 Het optimaal benutten van de arbeidsreserves die nu nog buiten de arbeidsmarkt staan;
- 2 Het optimaal inzetten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de werkende beroepsbevolking;

- 3 Het bevorderen van de mobiliteit van werk naar werk;
- 4 Het aantrekkelijk maken van Nederland als vestigingsland voor buitenlands talent;
- 5 Het bevorderen van de upgrading van de werkgelegenheid;
- 6 Het bevorderen van de kwaliteit en het opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking;
- 7 Het inzetbaar houden van oudere werknemers;
- 8 Het bevorderen van samenwerking op regionaal niveau.

De RWI-producten in het komende jaar zullen voor landelijke en gemeentelijke overheden, uitvoeringsorganisaties in arbeidsbemiddeling en sociale zekerheid, onderwijsinstellingen en sociale partners behulpzaam moeten zijn bij de invulling van hun verantwoordelijkheden ten aanzien van deze thema's.

5.1 Het optimaal benutten van de arbeidsreserves die nu nog buiten de arbeidsmarkt staan

In vorige periodes van economische groei slaagde Nederland er onvoldoende in om degenen die langdurig aan de kant stonden mee te laten profiteren van de toegenomen arbeidsmarktkansen. Ook nu dreigt dat weer te gebeuren. De werkloosheid daalt vooral door de afnemende instroom. Daarnaast vindt van degenen die nu werkloos worden een relatief groot deel snel weer een baan. De bestaande reserves, degenen die in de beginjaren van de laagconjunctuur buiten spel geraakt zijn, blijven echter achter. Inmiddels is 65% van de bij het CWI geregistreerde werklozen langer dan een jaar werkloos. Vooral onder oudere werklozen is het aandeel langdurig werklozen hoog.

Ook blijkt het nog altijd erg moeizaam om vanuit een arbeidsongeschiktheidsregeling weer aan de slag te gaan. Zoals ook de Stichting van de Arbeid op 19 januari 2007 heeft geconstateerd verloopt in dat verband ook de re-integratie van de groep voor minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeelde werknemers nog onbevredigend. Met het oog daarop heeft de Stichting van de Arbeid een aantal aanbevelingen opgesteld. Zo roept de Stichting op tot het maken van concrete afspraken ter verbetering van deze situatie op ondernemings- en op sectorniveau en zullen goede voorbeelden worden verzameld en bekendgemaakt.

Allochtonen

De werkloosheid onder allochtonen ligt ver boven die van autochtonen. Ook staat een relatief groot deel van de allochtone potentiële beroepsbevolking buiten de arbeidsmarkt. De oorzaak hiervan ligt niet alleen in het relatief lage opleidingsniveau.

Op elk opleidingsniveau is de werkloosheid onder allochtonen hoger dan onder autochtonen. Twee categorieën springen er uit: de laagopgeleide jongere allochtonen die tevergeefs een plekje op de arbeidsmarkt zoeken of zich van de arbeidsmarkt afgekeerd hebben en de goed opgeleide allochtonen die ondanks hun goede opleiding geen passende baan kunnen vinden. Onder de ongeschoolde niet-westers allochtone jongeren is de werkloosheid 40- tot 50%. Onder de niet-westers allochtonen op het veel gevraagde MBO-4-niveau was de werkloosheid in 2005 nog altijd ruim 12% (tegenover 4% voor autochtonen). Scholing, intensieve begeleiding en werkervaring voor de ene categorie en intensieve bemiddeling voor de andere moeten hier verbetering in brengen. De reeds door werkgevers ervaren schaarste aan MBO-ers op niveau 4 moet kansen bieden om nu het allochtone aanbod met dat opleidingsniveau aan de slag te krijgen. In zijn advies over hoogopgeleide allochtonen heeft de Raad een groot aantal concrete aanbevelingen gedaan op het gebied van de studie- en beroepskeuze, de studiefase en de fase van werkzoeken/solliciteren.

Ouderen

Ouderen worden minder snel werkloos dan jongeren (al wordt het verschil de laatste jaren kleiner), maar zijn zij het eenmaal dan is de kans op terugkeer op de werkvloer gering. Dat vraagt om een drietal soorten actie: ten eerste dient zo veel mogelijk voorkomen te worden dat ouderen werkloos worden. Van werk naar werk-beleid kan daarbij helpen naast bevordering van de inzetbaarheid bij de eigen werkgever. De kans op werkhervatting bij oudere werklozen is zonder specifieke maatregelen gering.

Daarom is het zaak ouderen, wanneer ze werkloos worden, direct en zonder wachttijd in een intensief bemiddelingstraject richting nieuw werk te zetten. Bezien moet worden welke aanvullende arbeidsmarktinstrumenten kunnen bijdragen aan de vergroting van de kansen van oudere werklozen en met werkloosheid bedreigden. Belangrijk is ook de bevordering van de vrijwillige mobiliteit van ouderen, waarover straks meer.

Langdurig werklozen

Langdurig werklozen en voormalig arbeidsongeschikten hebben een aantal arbeidsmarkt handicaps gemeen: ze hebben geen recente werkervaring, ze zijn het ritme van een bestaan met een baan verleerd en ze hebben door hun lange verblijf in een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsregeling te maken met een negatief imago bij werkgevers. Een actief re-integratiebeleid met behulp van waar nodig de inzet van gesubsidieerde banen is dan ook hard nodig. Daarbij kan gedacht worden aan leerwerktrajecten, maar ook aan participatiebanen overeenkomstig de varianten uit het RWI-advies voor degenen waarvoor terugkeer op een reguliere arbeidsplaats op een afzienbare termijn geen optie is.

Bij een actief re-integratiebeleid staat - waar mogelijk - de terugkeer in een reguliere baan altijd voorop. Het onderzoek dat de RWI op dit moment laat verrichten naar de effectiviteit van de re-integratie van het zittend bestand kan ook behulpzaam zijn bij het ontwikkelen van een effectieve aanpak.

Vrouwen

Nog altijd is de participatiegraad van vrouwen een stuk lager dan die van mannen. Verhoging van de participatiegraad van vrouwen kan derhalve nog altijd een belangrijke bijdrage leveren aan de groei van het arbeidspotentieel. Betere en vooral ten behoeve van de middeninkomens goedkopere kinderopvang kan wellicht weinig reeds jaren geleden met werk gestopte vrouwen verleiden tot een terugkeer naar de arbeidsmarkt, maar het kan wel voorkomen dat werkende vrouwen bij de geboorte van een kind stoppen met werken. Flexibiliteit in de openingstijden hoort daar ook bij.

Tot de stopsters behoren relatief veel laagopgeleide vrouwen. Daardoor is de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden een stuk lager dan van hoogopgeleiden. Voor laag en middelbaar opgeleide vrouwen is er in veel gevallen onder meer emploti te vinden in de groeiende zorgsector. Ook in de markt voor persoonlijke dienstverlening liggen wel mogelijkheden voor de lager geschoolden. Maatregelen om die markt tot ontwikkeling te brengen zijn derhalve vanuit een arbeidsmarktperspectief zeer wenselijk. Bijkomend voordeel van uitbreiding van de mogelijkheden op de markt voor persoonlijke dienstverlening is dat daarmee enige ruimte wordt geschapen voor hogeropgeleiden om hun werktijd uit te breiden.

Niet-uitkeringsgerechtigden

Een specifieke categorie die op de arbeidsmarkt onvoldoende aandacht krijgt wordt ten slotte gevormd door de werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden. Een steeds groter deel van de werkzoekenden, naar schatting ongeveer de helft, heeft geen recht op een uitkering. Men heeft dan over het algemeen een werkende partner. Deze categorie heeft dezelfde rechten op inschrijving en bemiddeling door het CWI. Voorts hebben zij ook aanspraak op een re-integratietraject via de gemeente. In de praktijk worden ze echter zeer beperkt door deze dienstverlening bereikt. Intensivering van pogingen om deze categorie te bereiken en waar nodig met behulp van het arbeidsmarktinstrumentarium te ondersteunen bij hun pogingen om weer aan de slag te komen is derhalve zeer gewenst. De RWI komt in 2007 met een onderzoek en voorstellen op dit gebied. Sociale partners en gemeenten hebben zich op het standpunt gesteld dat meer aandacht voor deze categorie wenselijk is.

Specifiek of generiek beleid?

Voor alle bovengenoemde doelgroepen geldt de vraag of zij het meest geholpen zijn met een generiek beleid dat open staat voor een ieder met toegangsproblemen tot

de arbeidsmarkt, of meer met specifiek op de betreffende doelgroepen toegesneden beleid. Het een heeft als nadeel dat daarmee geen recht wordt gedaan aan de specifieke categorale problemen. Het andere kan het nadeel van stigmatisering met zich meebrengen. De Raad zal in de loop van dit jaar komen met een advies over de manier waarop het meest praktisch met dit dilemma wordt omgegaan.

5.2 Het optimaal inzetten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de werkende beroepsbevolking

Deeltijd en arbeidsdeelname van vrouwen

Nederland is deeltijdland nummer 1 in de wereld. De toegankelijkheid van deeltijdwerk heeft in Nederland tot een zeer snelle groei van de arbeidsparticipatie van vooral vrouwen met kinderen geleid. Van de vrouwen met minderjarige kinderen heeft ruim 70% een baan. In 1996 was dat nog maar 54%. De sterkste groei zat in de banen van 12 tot 27 uur. Slechts 9% heeft een fulltime baan. Opmerkelijk is dat vrouwen zonder partner, waaronder ook alleenstaande moeders, relatief vaak een fulltime baan hebben. Dat lijkt erop te wijzen dat fulltime werken niet zo zeer plaatsvindt omdat het kan, maar omdat het moet. Dat betekent dat sociaal-culturele barrières een grotere belemmering voor de uitbreiding van de dienstverbanden van vrouwen vormen dan de prijs en de toegankelijkheid van kinderopvang. Voor het beleid volgt hieruit dat bij alle inzet om kinderopvang en buitenschoolse opvang toegankelijker te maken, vooral de kwaliteit niet uit het oog verloren mag worden. Kwaliteit betekent hier: herkenbaar aansluiten bij de eisen die ouders eraan stellen. Kwalitatief hoogwaardige kinderopvang en BSO kan daarnaast bijdragen aan een succesvolle schoolcarrière en aldus op de lange termijn de kwalitatieve tekorten op de arbeidsmarkt helpen beperken. Naast maatregelen in de sfeer van de kinderopvang zijn er tal van andere maatregelen denkbaar om de arbeidsdeelname van vrouwen te bevorderen. Zo kwam uit de in opdracht van het ministerie van SZW door SEO verrichte studie naar de kosten en baten van participatiebeleid dat verhoging van de aanvullende combinatiekorting de participatie van reeds werkende vrouwen in uren doet toenemen. Een andere als zeer effectief beoordeelde mogelijkheid is de afschaffing van de heffingskorting voor niet-belastingplichtige afhankelijke partners.

Niveau

Een groot deel van de beroepsbevolking werkt naar eigen zeggen in een functie beneden het bereikte opleidingsniveau. Een ander deel, vooral bestaande uit ouderen, werkt op een hoger niveau dan dat waarvoor men oorspronkelijk is opgeleid. Werken beneden het opleidingsniveau is voor een deel onvermijdelijk.

Niet iedereen is in staat of bereid om te werken op het niveau van de opleiding. Dat neemt niet weg dat er werkenden zijn die, bijvoorbeeld doordat ze ingestroomd zijn in laagconjunctuur, ongewild en onnodig beneden hun kunnen functioneren. Een actief beleid gericht op doorstroming van deze categorie, eventueel met behulp van opfriscursussen en EVC, kan ruimte vrijmaken op de lagere niveaus en tekorten op de hogere beperken. Werk onder het niveau komt ook voor bij vrouwen die een baan onder hun niveau op een plaats en op een tijd die combinatie met zorgtaken mogelijk maakt prefereren boven een baan op hun niveau die niet combineerbaar is. Actieve bemiddeling en afspraken tussen werkgevers en werknemers over hoe werk en zorg optimaal te combineren zijn moeten deze achterstand kunnen verminderen.

5.3 Het bevorderen van de mobiliteit van werk naar werk

Creatie en destructie

De cijfers over de ontwikkeling van de werkgelegenheid vormen het saldo van het ontstaan van nieuwe banen en het verdwijnen van oude. Gemiddeld 8% van de banen verdwijnt jaarlijks. Daar staat tegenover dat in een jaar gemiddeld 9% van de banen nieuw is (WRR). Er vindt derhalve een permanente re-allocatie van werk en van werknemers plaats. Voor een deel wordt dat mogelijk gemaakt doordat oudere werknemers met pensioen gaan en er jongeren voor in de plaats komen. Waar banen verdwijnen, worden de uitredende ouderen lang niet altijd vervangen. Voor een ander, veel groter deel wordt deze re-allocatie gerealiseerd doordat werknemers vrijwillig van baan veranderen. De stroom van vrijwillig vertrekkende werknemers stelt werkgevers in staat om de samenstelling van het personeelsbestand continu kwalitatief en kwantitatief aan te passen aan de veranderende behoeften. Werknemers worden erdoor in staat gesteld om de arbeidsplaats waar hun productiviteit optimaal is op te zoeken. De mobiliteit van baan naar baan is groot in hoogconjunctuur en gering in laagconjunctuur. De geringe vrijwillige mobiliteit in laagconjunctuur vergroot de noodzaak van gedwongen ontslagen en dus van werkloosheid. Vanuit werkloosheid, zeker wanneer die al langere tijd duurt, is het relatief lastig zoeken naar een nieuwe baan. Het is derhalve zaak waar mogelijk werkloosheid te voorkomen door tijdige overgang naar een andere baan. De RWI zal op dit gebied onder het motto 'van werk naar werk' in de komende tijd met een aantal onderzoeken en voorstellen komen. In dat kader vindt er ook een onderzoek plaats naar arbeidsmobiliteit waarbij ook de voor aanpassingsprocessen in de werkgelegenheidsstructuur zo belangrijke intersectorale mobiliteit aandacht krijgt.

Afnemende mobiliteit door vergrijzing

Vrijwillige mobiliteit speelt zich vrijwel geheel af bij werknemers onder de 45 jaar. Vergrijzing van het werknemersbestand leidt daardoor tot een afname van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Bovendien leidt de geringe vrijwillige mobiliteit van ouderen tot afnemende kansen op een andere baan wanneer ouderen door (dreigend) ontslag gedwongen worden van baan te veranderen. De Raad wil daarom nagaan op welke manier het veranderen van baan, ook op gevorderde leeftijd, gefaciliteerd en aantrekkelijker gemaakt kan worden. Een nadere analyse van factoren die de kansen van ouderen op een andere baan beperken, zoals de pensioenlasten en CAO-bepalingen die ouderen duurder en/of minder inzetbaar maken moet daarbij als uitgangspunt dienen.

Mobiliteitsbevordering en brede inzetbaarheid ook in algemene zin nodig

Meer mobiliteit is niet alleen bij met werkloosheid bedreigde werknemers wenselijk. Dat is ook het geval wanneer werknemers elders productiever inzetbaar zijn dan op de plaats waar zij werken. Dat betekent dat werknemers optimaal geïnformeerd dienen te zijn over hun mogelijkheden zowel binnen hun huidige bedrijf als elders op de arbeidsmarkt. Ook moeten institutionele belemmeringen voor baan-baan mobiliteit teruggedrongen worden. Tegelijkertijd brengt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt werkgevers echter tot maatregelen om werknemers aan zich te binden. Dat kan vooral door het bieden van perspectief en van interne ontwikkelingsmogelijkheden. Ook dat verhoogt de productiviteit en de inzetbaarheid van werknemers. Wanneer werknemers desondanks vanuit een volledig inzicht in de mogelijkheden elders besluiten om van werkgever te veranderen, dan leidt dat tot een optimale inzet van het arbeidspotentieel. Brede inzetbaarheid van het arbeidsaanbod en optimale allocatie ervan zijn de sleutels van een grotere productiviteit en van een grotere werktevredenheid. Naast vraagstukken rond scholing en andere manieren om de inzetbaarheid van werknemers te verhogen, krijgt ook de vraag welke institutionele belemmeringen remmend werken op productiviteitsverhogende baan-baan mobiliteit en hoe de effecten daarvan zijn terug te dringen een plek op de agenda van de RWI. Dat geldt tevens voor de ontwikkeling van de intersectorale mobiliteit.

5.4 Het aantrekkelijk maken van Nederland als vestigingsland voor buitenlands talent

Hoewel er uiteraard alles aan gedaan dient te worden om te zorgen voor voldoende en geschikt binnenlands aanbod, zal Nederland de komende jaren niet kunnen zonder buitenlands talent. De internationale concurrentiepositie van Nederland kan de komende jaren wel eens voor een belangrijk deel bepaald worden door de vraag in hoeverre deze mensen bereid zijn om in Nederland te wonen en te werken. De werkgelegenheid voor velen in ons land kan daarvan afhangen. Wanneer voor bepaalde sleutelfuncties geen mensen te vinden zijn, dan verdwijnt bedrijvigheid met de daarbij behorende werkgelegenheid naar elders of komt hier niet tot stand. In een dergelijke situatie betekent het toelaten van buitenlanders tot de Nederlandse arbeidsmarkt een vergroting van het concurrentievermogen van de Nederlandse economie. De door de SER bepleite omslag in het arbeidsmigratiebeleid van het beginsel 'Nee tenzij' naar 'Ja mits' en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen verdienen in dit kader aandacht. Naast veranderingen in het toelatingsbeleid voor niet-EU-ingezetenen dient er aandacht te zijn voor de aantrekkelijkheid van Nederland voor het arbeidsaanbod uit andere EU-landen.

5.5 Upgrading van de werkgelegenheid

In deze arbeidsmarktanalyse wordt gewezen op een dreigend tekort aan hoger-opgeleiden in Nederland in de komende jaren. Dat neemt niet weg dat upgrading van de werkgelegenheid in Nederland noodzakelijk is. Alleen met hoog productieve, en daarmee veelal ook hoogopgeleide bedrijvigheid kan het huidige welvaartspeil en het huidige niveau van collectieve voorzieningen voor de toekomst worden veiliggesteld. Dat betekent dat de oplossing voor het probleem van werkloosheid aan de onderkant en tekorten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt niet gezocht moet worden in het eenzijdig stimuleren van laaggeschoolde werkgelegenheid. Wel is aandacht wenselijk voor laaggeschoolde werkgelegenheid als 'spin off' van hooggeschoolde werkgelegenheid. Daarbij valt te denken aan de laaggeschoolde werkgelegenheid in de facilitaire diensten en sectoren als schoonmaak en catering, maar ook aan de persoonlijke dienstverlening. Een beleid, gericht op optimalisering van deze spin off, kan gezien worden als een belangrijke kans tot het scheppen van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het bevorderen van de groei van hooggekwalificeerde bedrijvigheid in Nederland vergt een breed palet aan maatregelen op het gebied van bijvoorbeeld innovatiebeleid dat de scope van het arbeidsmarktbeleid te boven gaat. Toch kan

vanuit dat laatste worden gesteld dat een belangrijke voorwaarde is dat er ook voldoende hooggeschoold aanbod in Nederland is. Naast upgradering van het opleidingsniveau in Nederland is vergroting van de aantrekkelijkheid voor een soepele toelating van hooggeschoolde buitenlandse werknemers noodzakelijk. Ten slotte is het ook een onderwerp voor het arbeidsmarktbeleid om eraan bij te dragen dat op elk niveau het potentieel dat uit het Nederlandse onderwijs beschikbaar komt zo hoog mogelijk is opgeleid en optimaal wordt ingezet ten faveure van de innovatiekracht van het Nederlandse bedrijfsleven.

5.6 Het bevorderen van de kwaliteit en het opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking

De RWI heeft in het afgelopen jaar in samenwerking met onderwijsinstaties herhaaldelijk aandacht gevraagd voor de noodzaak het onderwijs in Nederland een extra impuls te geven. Het manifest *Talent ontwikkelen, talent benutten* was de start voor een aantal initiatieven om via samenwerking tussen overheid, onderwijswereld en sociale partners het in Nederland aanwezige talent optimaal te ontwikkelen en te benutten. Op verschillende manieren zal daaraan de komende tijd een vervolg gegeven worden. Daarbij zal in ieder geval aandacht worden besteed aan de studie- en beroepskeuze. Die aandacht is, zoals uit deze arbeidsmarktanalyse blijkt, hard nodig. Er vindt een polarisatie van de arbeidsmarkt plaats waarbij het onderste deel van het middenniveau het onderspit dreigt te delven, vooral in de sociaal-economisch/administratieve opleidingsrichtingen. In het kader van de bevordering van de kwaliteit van de beroepsbevolking is niet alleen aandacht voor een zo hoog mogelijk uitstroomniveau uit het initieel onderwijs, maar ook een voortdurend streven naar niveauverhoging door een levenlang leren noodzakelijk.

5.7 Het inzetbaar houden van oudere werknemers

Het beleid, gericht op het langer laten doorwerken van oudere werknemers, lijkt succes te hebben. De gemiddelde uittredingsleeftijd schuift op. Het is daarbij wel zaak, de oudere werknemers optimaal inzetbaar te houden. Een groot probleem voor oudere werknemers vormen zoals hierboven al is gesteld de geringe perspectieven buiten het eigen bedrijf. Een ander probleem is het risico van afnemende productiviteit en inzetbaarheid van ouderen. Deze problemen lijken een zekere samenhang te vertonen. Behoud van productiviteit en inzetbaarheid leidt tot meer mobiliteitsmogelijkheden en meer mobiliteit leidt tot behoud van de productiviteit.

Denkbaar is dat er van veranderingen van baan of van functie leereffecten uitgaan, en prikkels om nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Een breed inzetbare en mobiele oudere beroepsbevolking is daardoor van groot belang voor de productiviteit en voor het terugdringen van manifeste en verborgen werkloosheid onder ouderen. De RWI zal daarom in het komende jaar samen met de regiegroep ‘GrijsWerkt’ een inventarisatie maken van de mogelijkheden om de mobiliteit van ouderen te vergroten.

5.8 Concretisering van het beleid op regionaal niveau

In zijn advies *De regio centraal* heeft de RWI vorig jaar gepleit voor landelijke ondersteuning van regionale initiatieven en samenwerkingsverbanden op het gebied van de arbeidsmarkt. Het regionale niveau is onmisbaar om tot een effectieve vormgeving en uitvoering van het arbeidsmarktbeleid te komen. Dat is niet alleen zo omdat arbeidsmarktvraagstukken regionaal nogal kunnen verschillen. Het is vooral ook zo omdat op regionaal niveau vraag en aanbod bij elkaar gebracht moeten worden, het scholingsaanbod afgestemd moet worden op de regionale vraag en gemeenten en UWV zicht moeten hebben op de mogelijkheden die de arbeidsmarkt onder welke voorwaarden voor hun cliënten heeft. Juist nu de arbeidsmarkt mogelijkheden biedt en iedereen nodig is, is die afstemming van het grootste belang. De Raad pleit derhalve nogmaals voor de invoering van de door hem voorgestelde regeling voor een bottom-up ondersteuning van regionale arbeidsmarktinitiatieven.

Noten

- 1 Bron: ROA (2006), Het instroomniveau van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Het gaat om Mbo niveau 2 t/m 4 en HAVO/VWO-ers. Bij de berekening is uitgegaan van het constant blijven van de instroom van personen met uitsluitend basisonderwijs.
- 2 H.J. Barth, A. Heimer, I. Pfeiffer. Learning by example. Best-practice Strategies and initiatieives form 10 countries. Onderbouwend rapport voor de Bertelsmannprijs 2006. Met de Carl Bertelsmann Prijs 2006 en bijbehorend rapport hoopt de stichting een bedrage te leveren een ontwikkeling in Duitsland richting grotere en zinvolle betrokkenheid van ouderen in het bedrijfsleven en de maatschappij.
- 3 De in deze tabel gepresenteerde percentages wijken af van het officiële werkloosheidspercentage. Dat laatste getal wordt berekend op basis van de beroepsbevolking, terwijl de cijfers in deze tabel gebaseerd zijn op de totale bevolking tussen 15 en 25 jaar.
- 4 L. van Tilborg, W. van Es, Aanpak van het voortijdig schoolverlaten in zes Europese landen. Utrecht, april 2006.
- 5 Het trendrapport aanbod van arbeid 2005 van OSA bevat een figuur met daarin de ontwikkelingen in de externe mobiliteit (zonder de data die daar achter zit). In de toelichting worden de percentages van een select aantal jaren genoemd. Van de jaren waar geen exacte percentages worden genoemd zijn er op basis van de grafiek schattingen gedaan.
- 6 Het percentage mensen dat extern mobiel is, valt lager uit bij de EBB dan het OSA-panel. De oorzaak hiervan is dat de EBB gebruik maakt van een meer strikte definitie en een korter tijdsbestek om van baan te wisselen (één in plaats van twee jaar).

Literatuur

Autor, D.H., F. Levy, R.J. Murnane (2003) *The skill content of recent technological change: an empirical exploration*. In: Quarterly Journal of Economics, CXVIII, 1279-1333.

Barth, H.J., A. Heimer, I. Pfeiffer (2006) *Learning by example : best-practice strategies and initiatives form 10 countries* In: Active aging in economy and society : Carl Bertelsmann Prize 2006. – Verlag Bertelsmann Stiftung. ISBN 3892049203. p. 38-114

Boer, A.H. de (red.) (2006) *Rapportage ouderen 2006 : veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Sociaal Cultureel Planbureau – SCP. ISBN 90-377-0256-2

Centraal Bureau voor de Statistiek – CBS (2006) *De Nederlandse economie 2005*. – CBS, Voorburg/Heerlen. ISBN 978-90-357-1756-5

Centraal Planbureau - CPB (2006) *Macro-economische verkenning 2007*. – SDU Uitgevers, Den Haag. ISBN 90-12-1170-11

Centraal Planbureau - CPB (2006) *Economische verkenning 2008-2011*. – CPB Document 129, –CPB, Den Haag. ISBN 90-5833-292-6.

Centrum Werk en Inkomen - CWI (2006) *CWI Arbeidsmarktprognose 2006-2011*. – CWI, Amsterdam

Dagevos, J., R. Euwals, M. Gijsberts ...[et al.] (2006) *Turken in Nederland en Duitsland: de arbeidsmarktpositie vergeleken*. Sociaal Cultureel Planbureau – SCP/Centraal Planbureau – CPB, Den Haag. ISBN 978-90-377-0230-9

Donker van Heel, P. en M. van der Ende (2007) *Vacatures in Nederland 2006 : de vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*. – Ecorys i.o.v. Centrum voor Werk en Inkomen. – CWI, Amsterdam.

Fouarge, D., A. Gielen, R. Grim ...[et al.] (2006) *Tendrapport aanbod van Arbeid 2005*. – Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek – OSA, Den Haag. ISBN 90-6566-083-6

Gent, M.J. van, E. Hello, A.W.M. Odé (2006) *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Regioplan Beleidsonderzoek i.o.v. Raad voor Werk en Inkomen – RWI, Den Haag. ISBN 90-876600-7-3

Horssen, C., E. van Doorn (2007) *Onderzoek naar de re-integratie van mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek i.o.v. Stichting van de Arbeid. – Regioplan Beleidsonderzoek, Amsterdam

Kamer van Koophandel (2006) *Het bedrijfsleven in Nederland 2006 : rapport Enquête Regionale BedrijfsOntwikkeling (ERBO)*. – Kamer van Koophandel

Koning, P., D. van Vuuren (2006) *Disability insurance and unemployment insurance as substitute pathways : an empirical analysis based on employer data*. – CPB Discussion paper 70. CPB, Den Haag. ISBN 90-5833-286-1

Koning, P., D. van Vuuren (2006) *Hidden unemployment in disability insurance in the Netherlands. an empirical analysis based on employer data*. CPB Discussion paper 69. CPB, Den Haag. ISBN 90-5833-285-3

Nauta, H., P. Koot, P. Donker van Heel (2005) *Voorspelling instroom uitzendkrachten 2005-2010*. – Ecorys i.o.v. Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU. – Ecorys, Rotterdam

Pleijster, F. (2006) *Vooraf anders: de kwaliteit van het personeel in de toekomst*. – EIM, Zoetermeer.

Portegijs, W., M. Cloin, I. Ooms ... [et al.] (2006) *Hoe het werkt met kinderen: moeders over kinderopvang en werk*. Sociaal en Cultureel Planbureau – SCP, Den Haag. ISBN 90-3770-238-4

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt - ROA (2005) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*. – ROA, Maastricht. ISBN 90-5321-422-4

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt - ROA (2006) *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2005*. – ROA, Maastricht.

Sociaal-Economische Raad – SER (2007) *Advies arbeidsmigratiebeleid*. SER, Den Haag

Tilborg, L. van., W. van Es (2006) *Aanpak van het voortijdig schoolverlaten in zes Europese landen*. – Sardes, Utrecht

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid - WRR (2007) *Investeren in werkzekerheid*. – Amsterdam University Press, Amsterdam. ISBN 978-90-5356-757-9

Colofon

Arbeidsmarktanalyse 2007 is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
info@rwi.nl
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd,
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving

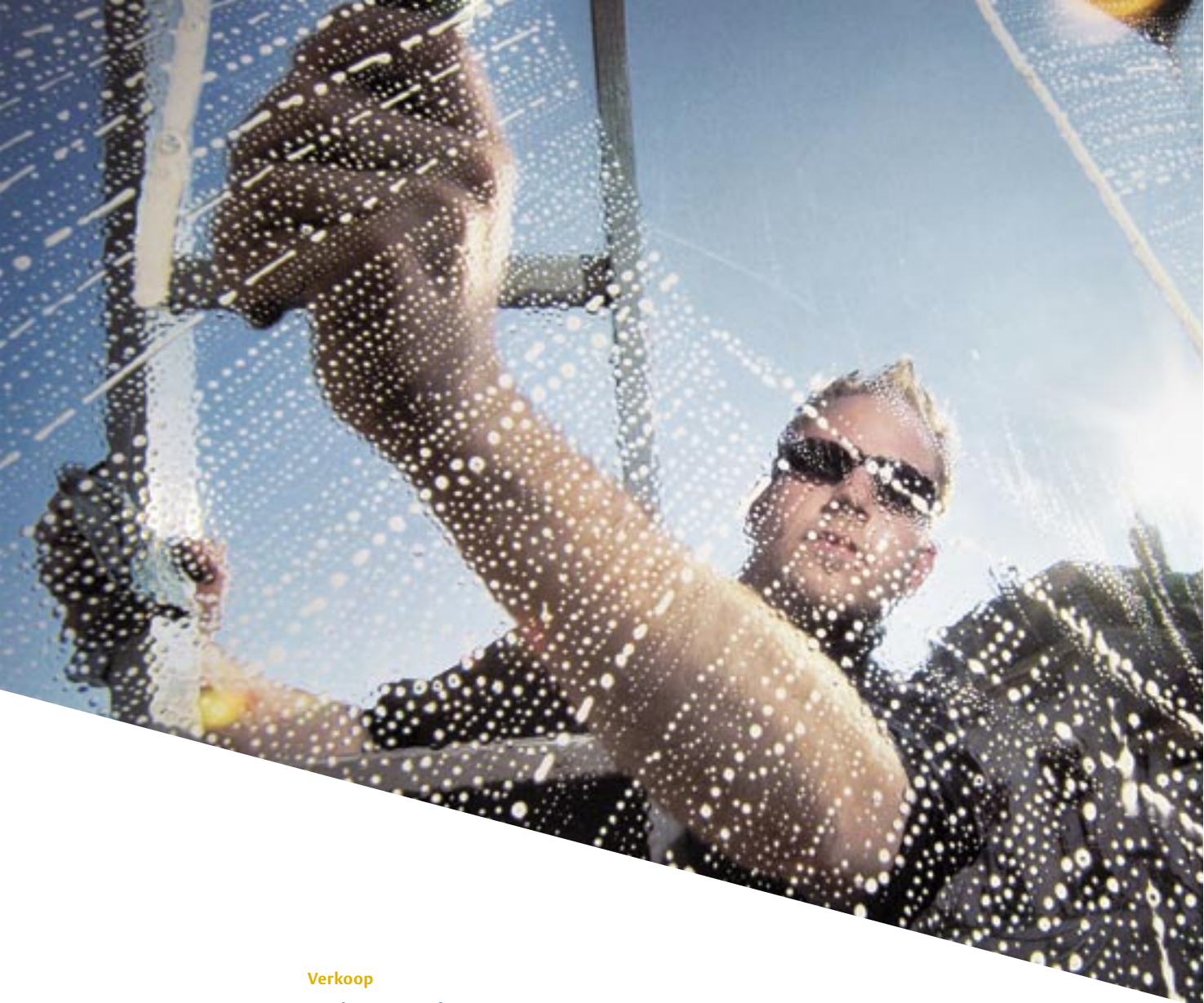
Smidswater Den Haag/Breda

Fotografie omslag

Sunny Gardeur fotografie

ISBN 9789035241107

April 2007



Verkoop

Reed Business Information B.V.

Postbus 808

7000 AV Doetinchem

T 0314 35 83 58

F 0314 34 90 48

ISBN 978-903-52-41107



9 789035 241107



Raad voor Werken Inkomen

www.rwi.nl