

# Arbeidsmarktanalyse

2010



Raad voor  
Werk en  
Inkomen



# Inhoud

Inleiding	7
1 Ontwikkelingen van werkgelegenheid en vacatures	9
1.1 Een algemeen beeld	9
1.2 Ontwikkelingen in de samenstelling van de werkgelegenheid	11
1.2.1 <i>Naar sector</i>	11
1.2.2 <i>Regionale werkgelegenheidsontwikkelingen</i>	14
1.2.3 <i>Kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid</i>	15
1.3 Ontwikkelingen in omvang van de vacaturemarkt	18
1.3.1 <i>Een algemeen beeld</i>	18
1.3.2 <i>Sectorale vacatureontwikkelingen</i>	18
1.3.3 <i>Regionale vacatureontwikkelingen</i>	19
1.3.4 <i>Vacatures naar beroepsniveau</i>	20
1.3.5 <i>Toekomstverwachtingen</i>	21
2 Ontwikkelingen van het arbeidsaanbod	23
2.1 Recente ontwikkelingen	23
2.1.1 <i>Ontwikkeling van de beroepsbevolking</i>	23
2.1.2 <i>Netto en bruto arbeidsparticipatie</i>	25
2.1.3 <i>Arbeidsparticipatie van vrouwen, ouderen en mindervaliden</i>	25
2.1.4 <i>Andere aanbodcategorieën</i>	28
2.1.5 <i>Aanbod van arbeid naar regio</i>	31
2.2 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking	33
2.3 Toekomstverwachtingen	35
2.3.1 <i>Korte termijn</i>	35
2.3.2 <i>(Middel)lange termijn</i>	36
3 Confrontatie van vraag en aanbod	39
3.1 Inleiding	39
3.2 Knelpunten aan de vraagzijde	39
3.2.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	39
3.2.2 <i>Toekomstverwachtingen</i>	41
3.3 Perspectieven voor schoolverlaters	42
3.4 Ontwikkeling van de werkloosheid	43
3.4.1 <i>Landelijke ontwikkeling werkloosheid</i>	43
3.4.2 <i>Sectorale ontwikkeling werkloosheid</i>	46
3.4.3 <i>Regionale ontwikkeling werkloosheid</i>	47
3.4.4 <i>Werkloosheid naar persoonskenmerken</i>	49
3.5 Uitstroom uit de werkloosheid	58
3.5.1 <i>Omvang van de uitstroom</i>	58
3.5.2 <i>Beeld naar leeftijd</i>	59
3.5.3 <i>Kenmerken en bestemming</i>	59
3.6 Uitkeringen	60
3.6.1 <i>Ontwikkeling aantal uitkeringen</i>	60
3.6.2 <i>Uitstroom uit uitkeringen</i>	63
3.7 Werkloosheid en vacaturegraad	65
3.8 Discrepancie: onderbenutting	67

4	Crisis en de arbeidsmarkt	71
4.1	Inleiding	71
4.2	Maatregelen tegen effecten economische teruggang	71
4.2.1	<i>Algemeen beeld</i>	71
4.2.2	<i>Maatregelen naar toenemende zwaarte</i>	72
4.2.3	<i>Naar sector</i>	73
4.3	Beschrijving van de maatregelen	73
4.3.1	<i>Schrappen van overuren</i>	73
4.3.2	<i>Snijden in flexibele schil</i>	74
4.3.3	<i>Niet vervullen van vacatures en niet verlengen van tijdelijke contracten</i>	78
4.3.4	<i>Werktijdverkorting</i>	78
4.3.5	<i>Outplacement en het gebruik van uittredingsregelingen</i>	80
4.3.6	<i>Ontslagaanvragen en faillissementen</i>	81
4.4	Crisis en het aanbod van arbeid	83
4.4.1	<i>'Discouraged workers' en 'added workers'</i>	83
4.4.2	<i>Kenmerken van discouraged workers</i>	85
5	Belangrijkste signalen uit de analyse	89
5.1	Inleiding	89
5.2	Werkgelegenheid, vraag naar arbeid en productiviteit	89
5.3	Beroepsbevolking, participatie, kwalificatie	90
5.4	Tussen vraag en aanbod: vacatures, werkloosheid en uitkeringen	91
6	Beleidsagenda	97
6.1	Inleiding	97
6.2	Ondanks vergrijzing geen automatische oplossing van het banentekort	97
6.2.1	<i>Economie basis voor behoud welvaart en hoge arbeidsparticipatie</i>	97
6.2.2	<i>Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verbeteren.</i>	98
6.2.3	<i>Meer aandacht voor ernstigere onderkantproblematiek</i>	99
6.2.4	<i>Hoogwaardige werkgelegenheid in Nederland behouden</i>	99
6.2.5	<i>Meer kansen bieden voor hoger opgeleide vrouwen</i>	100
6.2.6	<i>Samenhang arbeidsmarkt- en economisch beleid versterken</i>	100
6.3	Naast flexibiliteit ook aandacht voor duurzaamheid in arbeidsrelaties	101
6.3.1	<i>Zorgen voor breed inzetbare competenties</i>	101
6.3.2	<i>Bij arbeidsrelaties ook meer aandacht voor duurzaamheid</i>	101
6.3.3	<i>Met werkloosheid bedreigde werknemers elders inzetbaar maken</i>	102
6.4	Naast participatie- ook productiviteitsverhoging nodig	102
6.4.1	<i>Het belang van productiviteit</i>	102
6.4.2	<i>De kwaliteit van de onderwijs-uitstroom verbeteren.</i>	103
6.4.3	<i>Innovatief sectorbeleid ontwikkelen</i>	104
6.4.4	<i>Verticale onderwijsmobiliteit vergroten</i>	105
6.4.5	<i>Aandacht voor de kwaliteit van de arbeid versterken</i>	105
6.4.6	<i>Actief arbeidsmarktbeleid stroomlijnen</i>	105
	Conclusie	107

## Voorwoord

### Krachtiger uit de crisis

Ook dit jaar presenteert de RWI zijn jaarlijkse visie op de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze Arbeidsmarktanalyse heeft steeds een vaste opzet en probeert antwoord te geven op de vragen: wat is er de afgelopen tijd gebeurd, waar staan we nu, wat staat ons de komende jaren te wachten en wat staat ons daarom hier en nu te doen?

Het formuleren van een antwoord op deze vragen wordt steeds moeilijker. Waar het tot voor kort pas echt lastig werd wanneer van een analyse van de huidige situatie moest worden overgeschakeld naar een toekomstvisie, is het nu al problematisch om vast te stellen waar we hier en nu *staan*. Zitten we nog midden in de crisis, of zijn we inmiddels alweer de weg uit het dal ingeslagen? De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgen met enige vertraging de conjunctuur. Dat is de grote lijn waaromheen tal van variaties mogelijk zijn, voortkomend uit onder andere demografie, cultuur, internationale arbeidsverdeling, technologische ontwikkeling en de rol van instituties en regelgeving. En belangrijk daarbij is uiteraard hoe het beleid op die zaken reageert en liefst anticipeert.

De conjunctuur laat op het moment waarop dit voorwoord geschreven wordt een broos herstel zien. De berichten over bijvoorbeeld de problemen, voortvloeiend uit de torenhoog opgelopen tekorten van nationale overheden, laten tegelijkertijd zien hoe kwetsbaar dat herstel is. Het is dus uitermate lastig om vast te stellen waar we nu staan. Nog lastiger is het om met enige zekerheid te zeggen wat de nabije toekomst ons gaat brengen. De elkaar opvolgende steeds weer wijzigende prognoses maken duidelijk dat de huidige stand van de economische wetenschap tekortschiet om tot betrouwbare en stabiele voorspellingen van de nabije toekomst te komen. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft de kredietcrisis niet goed voorspeld, en zal dat naar eigen zeggen ook de volgende keer niet kunnen.<sup>1</sup>

Opmerkelijk is dat in die onoverzichtelijke situatie de laatste vraag die traditioneel in de analyse aan de orde komt, de vraag naar wat ons te doen staat, dit keer misschien nog wel het gemakkelijkst te beantwoorden is. Want te midden van alle onduidelijkheden hebben we een aantal zekerheden. Zo weten we dat een goed geschoolde beroepsbevolking gemakkelijker in staat is om op nieuwe ontwikkelingen in te spelen. Zo weten we dat, wanneer zoveel mogelijk mensen meedoen op de arbeidsmarkt en dus de collectieve lasten over zoveel mogelijk schouders verdeeld zijn, we met behoud van fatsoenlijke voorzieningen internationaal concurrerend kunnen blijven. Zo weten we ook dat een arbeidsmarkt die zo doorzichtig is en zo efficiënt werkt dat een ieder op die plek zit waar zijn of haar competenties en ambities optimaal tot hun recht komen in alle omstandigheden het beste uit de mensen haalt. Zo weten we dat een aantrekkelijk werk- en leefklimaat en een cultuur die open staat voor nieuwe impulsen van buiten werkgelegenheid en groei genereren.

Wanneer het economisch herstel doorzet, zal dat met enige vertraging leiden tot herstel van de werkgelegenheid. De kracht van dat herstel zal afhangen van de wijze waarop we zijn omgegaan met bovengenoemde (on)zekerheden. Daarvan zal ook afhangen in hoeverre de werkloosheid weer zal afnemen. Want krimp van de (potentiële) beroepsbevolking kan ook samengaan met impasse, een nog grotere krimp van de

---

<sup>1</sup> CPB (2010) Persbericht '*Economische ramingen kunnen nooit zekerheid bieden*'.

economie en een oplopende werkloosheid. En wanneer veroudering van de beroepsbevolking samengaat met het afnemen van het aanpassingsvermogen ervan, kan een situatie van toenemende langdurige werkloosheid naast moeilijk vervulbare vacatures in het verschiet liggen.

Zo ver hoeft het echter niet te komen. Wanneer we de lessen van de crisis ter harte nemen, kunnen we er sterker uitkomen. Met een praktische uitwerking van het streven naar een competente beroepsbevolking, een optimale participatie en allocatie, een gunstig vestigingsklimaat en een nieuwsgierige en innoverende cultuur kan het ideaal van passend werk voor iedereen gerealiseerd worden. Het laatste hoofdstuk van deze analyse geeft daartoe een aantal aanzetten. De Raad voor Werk en Inkomen zal zich de komende tijd inspannen om zoveel mogelijk van die aanzetten in direct toepasbare praktische voorstellen om te zetten.

mr. P.J. Biesheuvel  
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

## Inleiding

De jaarlijkse Arbeidsmarktanalyse van de RWI bevat de gedeelde visie van sociale partners en gemeenten op de actuele en aankomende arbeidsmarktontwikkelingen en *de beleidsvisie* die daaruit voortvloeit.

In hoofdstuk 1 beschrijven we de ontwikkeling van de *vraag* (werkgelegenheid en vacatures). We gaan in op de landelijke ontwikkelingen, de ontwikkelingen naar sector en regio en ten slotte de werkgelegenheid naar persoonskenmerken. Daarnaast beschrijven we de ontwikkelingen van de vacaturemarkt. Recente ontwikkelingen en toekomstverwachtingen worden steeds samen beschreven.

Hoofdstuk 2 betreft de ontwikkeling van het *arbeidsaanbod*. Hierin besteden we uitvoerig aandacht aan de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie van de verschillende aanbodcategorieën. Daarnaast kijken we naar de (ontwikkeling) van het arbeidsaanbod naar regio. En worden recente ontwikkelingen en toekomstverwachtingen beschreven.

Hoofdstuk 3 beschrijft dan de *confrontatie van vraag en aanbod*. We gaan in op de ontwikkeling van knelpunten aan de vraagzijde, op de ontwikkeling van de werkloosheid, de uitstroom uit de werkloosheid en de ontwikkeling van het aantal uitkeringen. Dit hoofdstuk sluit af met een paragraaf over de ontwikkeling van de elasticiteit van de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 4 behandelt een specifiek onderwerp. Ingegaan wordt op de relatie tussen de *crisis en de arbeidsmarktontwikkelingen*: welke effecten heeft de huidige crisis op de arbeidsmarkt?

De eerste 4 hoofdstukken vormen de input voor de navolgende hoofdstukken.

Hoofdstuk 5 bevat een *'inhoudsanalyse'* van de voorgaande hoofdstukken. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten en arbeidsmarktknelpunten en waarom?

Op de analyse volgt hoofdstuk 6 waarin, op basis van het voorgaande, een aantal *beleidsconclusies en beleidsaanbevelingen* worden genoemd: de Beleidsagenda voor 2011 en 2012.



## 1 Ontwikkelingen van werkgelegenheid en vacatures

- Sinds eind 2008 ging één op de zeventien banen in de marktsector verloren.
- Vooral in de industrie, handel en vervoer, in de bouw en in de zakelijke dienstverlening (uitzendkrachten) verdwenen veel banen.
- In de zorg bleef de werkgelegenheid toenemen.
- Inmiddels lijkt de dalende trend af te zwakken, al moet vooral in de bouw nog op verlies van een groot aantal banen gerekend worden.
- De crisis versterkt de regionale werkgelegenheidsverschillen.
- De banen op mbo 2-niveau maken steeds meer plaats voor niveau 3 en 4 en hoger.
- Najaar 2009 was het aantal openstaande vacatures de helft van najaar 2007.
- Vooral het aantal vacatures voor de eenvoudiger functies kromp sterk.

### 1.1 Een algemeen beeld

De **vraag naar arbeid** bestaat uit twee componenten: de vervulde vraag ofwel de *werkgelegenheid* (uitgedrukt in aantal werkzame personen of banen) en de openstaande vraag ofwel de *vacatures*. We gaan in op de (landelijke, sectorale en regionale) ontwikkelingen en op de verwachtingen voor de toekomst. Daarnaast kijken we in een volgend hoofdstuk (hoofdstuk 4) naar de werkgelegenheidseffecten van de crisis en op de beleidsmaatregelen.

*De economische crisis leidt tot een zeer ongunstige ontwikkeling van de Nederlandse overheidsfinanciën in de periode 2008-2011. In 2007 beoogde het nieuwe kabinet bij zijn aantreden een verbetering van de overheidsfinanciën, resulterend in een positief EMU-saldo van 1 procent bbp in 2011. De huidige raming voor 2011 is een negatief saldo van maar liefst 4,9 procent bbp. Dit komt zowel door hogere uitgaven in procenten bbp als door lagere inkomsten. De belangrijkste onderliggende oorzaak is dat bij het opstellen van het regeerakkoord uit is gegaan van een achteraf te hoge schatting van de economische groei. De overheidsschuld komt in 2011 beduidend hoger uit dan beoogd in 2007. Dit komt niet alleen door de grote tekorten, maar ook door forse kapitaalinjecties van de overheid in de financiële sector. De economische crisis leidt er verder toe dat de koopkracht tussen 2007 en 2011 nauwelijks toeneemt.<sup>2</sup>*

Dit vormt het begin van *hoofdstuk 3 van het Centraal Economisch Plan*, dat in maart 2010 door het Centraal Planbureau (CPB) is gepubliceerd. De terugval in de productie laat ook haar sporen na op de arbeidsmarkt. Sinds 2008 ging een op de zeventien banen in de marktsector verloren en nam het aantal vacatures sterk af. De afname van het aantal vacatures gaat na een korte periode van stabilisatie in het derde kwartaal van 2009 onverminderd door. Toch zijn er ook lichtpuntjes. De toename van het aantal ontslag aanvragen en faillissementen lijkt over haar hoogtepunt heen. Dat duidt op een licht herstel van de werkgelegenheid, die naar verwachting een lichte groei in 2011 zal laten zien (tabel 1.1). De raming voor de arbeidsmarkt is echter volgens het CPB met grote onzekerheid omgeven. Tabel 1.1. uit het CEP 2010 laat de volgende conclusies toe:

- Er is sprake van een afzwakkend arbeidsaanbod, de toenemende arbeidsparticipatie (jaarlijks bijna 1 procent hoger) wordt afgevlakt doordat potentieel aanbod zich ook weer van de arbeidsmarkt afwendt (discouraged workereffect);

<sup>2</sup> CPB (2010). *Centraal Economisch Plan*, pagina 63.

- De werkgelegenheid in de marktsector neemt in 2010 met 3,25 procent af, de werkgelegenheid in de zorgsector stijgt;
- De totale werkgelegenheid stijgt licht in 2011 (0,25 procent);
- Het aantal werklozen in de beroepsbevolking blijft in 2011 stabiel op 500.000.

**Tabel 1.1 Kerngegevens arbeidsmarkt 2007-2011<sup>a</sup>**

	2008	2007	2008	2009	2010	2011
	<i>niveau in 1.000</i>	<i>mutaties per jaar in 1.000 personen</i>				
Arbeidsaanbod <sup>b</sup>	7.972	144	138	51	10	35
w.v. demografie		-35	-15	-1	-5	-15
participatie		88	77	66	75	65
conjunctureel		91	77	-14	-65	-15
		<i>mutaties per jaar in %</i>				
Werkgelegenheid (arbeidsjaren)	6.812	2,3	1,2	-1,4	-2	0,25
w.v. marktsector	5.082	2,7	1,2	-2,8	-3,25	0
zorgsector	866	1,5	1,8	4,3	2,50	3,25
overheid	784	0,2	0,5	1,5	0	-1
Beroepsbevolking	7.714	1,6	1,5	0,5	0	0,25
Werkzame beroepsbevolking	7.410	2,6	2,1	-0,5	-1,75	0,5
		<i>Niveaus</i>				
Werkloze beroepsbevolking (in 1.000)		344	304	379	500	500
Werkloze beroepsbevolking (in %)		4,5	3,9	4,9	6,5	6,5
<sup>a</sup> In de prognosejaren afgerond op hele kwarten of hele vijfduizenden.						
<sup>b</sup> Het arbeidsaanbod is gedefinieerd als de som van werkzame personen vanaf 12 uur per week en de werkloze beroepsbevolking.						

Bron: CPB CEP 2010

## Productiviteit

De CPB-cijfers laten een sterke daling van de productiviteit zien in 2009. Dat kan te maken hebben met het 'labour hoarding' effect, wat inhoudt dat werkgevers enige tijd hun overcapaciteit in dienst houden. Het CPB noemt daarnaast de afgenomen investeringen in arbeidsbesparende technologie als oorzaak. Voor de jaren na 2009 wordt een terugkeer op het gemiddelde groeipad van de productiviteit met rond de 1,5 procent per jaar voorzien. Hierbij past de kanttekening dat er de komende jaren nog een structurele groei van de beroepsbevolking met 0,4 procent per jaar verwacht wordt dankzij een toenemende participatiegraad. Een toenemende participatiegraad kan een negatieve invloed hebben op de productiviteit, doordat het latente aanbod in potentie veelal minder productief is dan degenen die reeds deelnemen aan het arbeidsproces. Meer mensen aan het werk brengt daardoor de noodzaak met zich mee van meer aandacht voor de arbeidsproductiviteit. Dit is temeer van belang omdat een hogere participatiegraad vooral wenselijk is om bij een dalende potentiële beroepsbevolking de 'verdien capaciteit' van de Nederlandse economie op peil te houden. Daartoe is het niet alleen van belang dat er veel mensen werken, maar ook dat de productiviteit van die werkenden zich op een hoog niveau bevindt.

## 1.2 Ontwikkelingen in de samenstelling van de werkgelegenheid

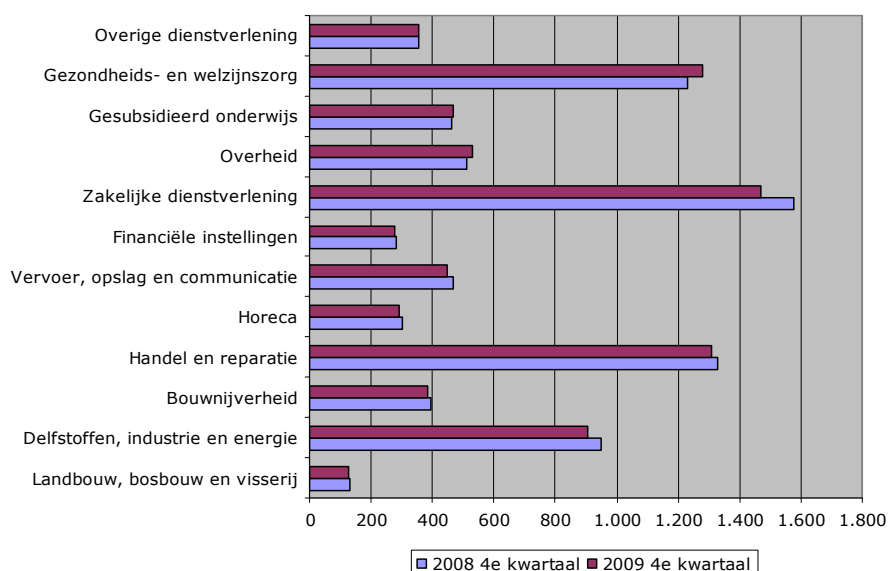
In deze subparagraaf gaan we in op een aantal *deelaspecten* aangaande de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Aan de orde komen achtereenvolgens ontwikkelingen naar sector, naar regio en naar enkele persoonskenmerken.

### 1.2.1 Naar sector

#### Recente ontwikkelingen

Het totaal aantal banen bedroeg in het vierde kwartaal van 2009 7.843.000. Dat is 152.000 minder dan de 7.995.000 in dezelfde periode in 2008. In het eerste kwartaal van 2010 daalt het aantal banen verder tot 7.739.000. Figuur 1.1 biedt inzicht in (de ontwikkeling van) de sectorale werkgelegenheid.

**Figuur 1.1 Aantal banen van werknemers naar sector, 2008 – 2009 (4<sup>e</sup> kwartaal, seizoensgecorrigeerd, x 1.000)**



Bron: CBS Statline

2009 laat duidelijk *verschillen* in werkgelegenheidsontwikkeling naar sector zien:

- De werkgelegenheidsdaling manifesteert zich vooral in de marktsectoren. Absoluut de sterkste daling in de periode 4<sup>e</sup> kwartaal 2008 – 4e kwartaal 2009 lieten de zakelijke dienstverlening (-103.000 banen) en industrie zien (-46.000 banen). Ook de sectoren handel, vervoer en bouwnijverheid toonden fors banenverlies (respectievelijk -20.000, -19.000 en -14.000). De daling in de zakelijke dienstverlening komt voor een belangrijk deel voor rekening van uitzendbanen. Banen in de uitzendsector (ook al zijn het uitzendbanen in de bouw of in de handel bijvoorbeeld) worden alle geteld bij de overige zakelijke dienstverlening. Het banenverlies in de overige marktsectoren blijft daardoor nog relatief beperkt en is daar veel geringer dan de krimp van de productie. Er zijn in

2009 vooral in de industrie en bouw minder uitzendbanen dan voorheen:  
overigens trekt de uitzendmarkt in 2010 weer aan.

- De collectieve sectoren (overheid, onderwijs, zorg en welzijn) worden veel minder dan de marktsectoren beïnvloed door de economische crisis. Hier bepalen autonome factoren en overheidsbeleid grotendeels de werkgelegenheidsomvang en -ontwikkeling. Deze factoren zijn minder gevoelig voor conjunctuurschommelingen. De collectieve sectoren laten in de beschouwde periode dan ook nog banengroei zien. Met name in de gezondheids- en welzijnszorg nam de werkgelegenheid in absoluut opzicht sterk toe (+46.000 banen). Deze sector blijft daarmee een belangrijke banenmotor voor de Nederlandse economie. Ook de overheid laat een substantiële banengroei zien (+11.000 banen). In het onderwijs bedraagt de groei 4.000 banen.

### Korte termijn prognose

EIM prognosticeert de werkgelegenheidsontwikkeling naar sector voor 2009 en 2010 als volgt (zie tabel 1.2). (De mutatiecijfers wijken af van die het CPB omdat het hier het aantal werkenden (en niet arbeidsjaren) en het totale bedrijfsleven *plus de overheid* (en niet alleen de marktsector) betreft).

**Tabel 1.2** Prognose aantal werkenden in 2009 en 2010, naar sector

Sector	Niveau 2008	Mutatie in %	Niveau 2009	Mutatie in %	Niveau 2010
landbouw	255.254	-1,5	251.353	-0,8	249.400
delfstoffenwinning	7.582	-3,9	7.286	-1,2	7.201
industrie	937.872	-2,9	910.929	-5,9	857.565
w.v voeding en genotmiddelenindustrie	135.003	-1,4	133.152	-1,9	130.666
metaal industrie	357.541	-3,1	346.550	-6,7	323.355
chemische industrie	107.616	-2,2	105.300	-6,3	98.683
overige industrie	337.712	-3,5	325.928	-6,5	304.861
nutsbedrijven	31.902	-0,8	31.633	-1,5	31.156
bouw	498.452	-0,9	493.989	-7,1	459.065
autosector	160.589	-1,9	157.551	-2,3	153.943
groothandel	523.343	-0,7	519.702	-1,3	512.821
detailhandel	761.898	-1,6	750.065	-1,7	737.043
horeca	316.117	-3,5	305.195	-0,9	302.564
transport	370.933	-2,2	362.725	-4,1	347.802
communicatie	109.908	-0,7	109.121	-4,9	103.792
financiële diensten	283.268	-3,0	274.725	-4,4	262.577
onroerend goed	87.008	0,1	87.083	-1,3	85.973
zakelijke diensten	1.566.201	-3,0	1.519.734	-1,8	1.491.808
overige diensten	407.387	0,1	407.801	-1,6	401.470
Zorg	1.219.652	3,0	1.256.545	2,2	1.284.614
totaal bedrijfsleven*	7.537.368	-1,2	7.445.436	-2,1	7.288.794
Overheid	908.335	0,8	915.499	0,6	920.932
Totaal	8.445.703	-1,0	8.360.935	-1,8	8.209.726

Bron: EIM, Kennissite MKB en ondernemerschap

In 2010 bedraagt de *verwachte daling* van het aantal werkenden gemiddeld 1,8 procent. Naar verwachting is er alleen werkgelegenheidsgroei in de zorg (+2,2 procent) en bij de overheid (inclusief onderwijs) (+0,6 procent). Alle andere sectoren krijgen te maken met een daling van het aantal werkenden. De vijf sectoren met de sterkste daling in 2010 zijn:

- bouw (-7,1 procent),
- metaalindustrie (-6,7 procent),
- overige industrie (-6,5 procent),
- chemische industrie (-6,3 procent) en
- communicatie (-4,9 procent).

Qua volume voorspelt het EIM de grootste afname in de bouw (-34.000 arbeidsplaatsen in 2010).

In het *midden- en kleinbedrijf* is de verwachte krimp (in 2009 -1,5 procent en in 2010 -2,3 procent) beduidend sterker dan in het *grootbedrijf* (in 2009 -0,5 procent en in 2010 -1,4 procent). Dat is vooral een gevolg van de oververtegenwoordiging in het midden- en kleinbedrijf in naar verhouding conjunctuurgevoelige sectoren als bouw en maakindustrie.

### **(Middel)lange termijn prognose**

Voor de periode tot 2015 verwacht het CPB nog steeds een gemiddelde groei van de werkgelegenheid met 0,25 procent per jaar. Over deze periode van vier jaar gaat het dan om 70.000 extra arbeidsjaren. De stijging komt volgens het CPB vooral voor rekening van de zorg (gemiddeld jaarlijks een toename met 3 procent ofwel 27.000 arbeidsjaren), terwijl voor de markt een 0-groei wordt verwacht en voor de overheid een negatieve groei met jaarlijks een afname van de werkgelegenheid met 1 procent.<sup>3</sup> Doordat de verwachte toename van de werkgelegenheid geheel voor rekening van de (grotendeels collectief) gefinancierde zorg komt, is de realisatie van die verwachting erg gevoelig voor de te nemen politieke besluiten. De extra bestedingen in de zorg die ermee samenhangen zijn alleen realiseerbaar wanneer er meer collectieve middelen naar de zorg gaan, de lonen in de zorg dalen of een groter deel van de zorguitgaven privaat gefinancierd wordt. Een en ander kan de banengroei in deze sector temperen. Een soortgelijke redenering volgt voor de sector onderwijs.

De belangrijkste groeisectoren in termen van aantallen banen in de periode 2011-2015 zijn volgens de Arbeidsmarktprognose van UWV WERKbedrijf het uitzendwezen, zorg en welzijn, adviesbureaus en makelaardij en de horeca. Minder goede perspectieven zijn er voor de sectoren industrie, openbaar bestuur en bouw. Bij deze sectorale prognoses van UWV WERKbedrijf past een enkele kanttekening. Ten aanzien van de sector industrie is op te merken dat deze sector bij herstel voorloopt op andere (maak)sectoren zoals de bouw. Het betreft in eerste aanleg dan relatief veel uitzendbanen waardoor de groei niet in de sectorcijfers zelf zichtbaar is.

---

<sup>3</sup> CPB (2010). *Economische verkenning 2011-2015*.

## 1.2.2 Regionale werkgelegenheidsontwikkelingen

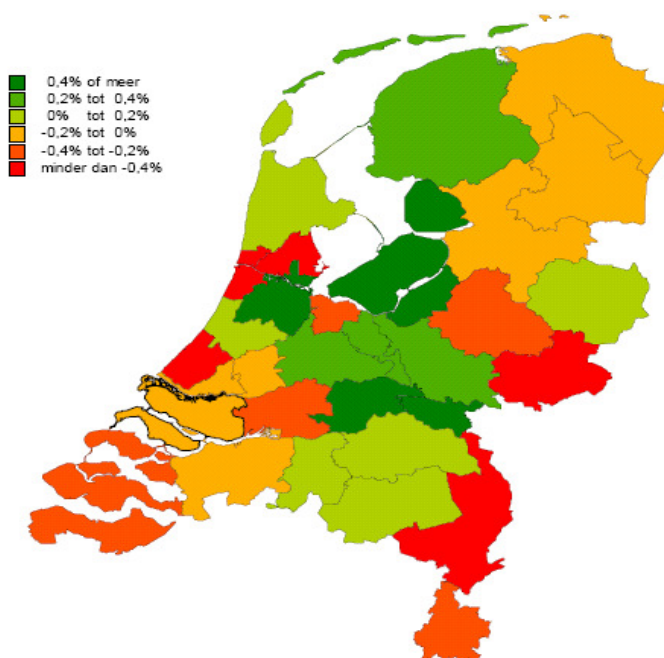
### Recente ontwikkelingen

Er bestaat een relatie tussen de omvang van de werkgelegenheid en de bevolkingsomvang. In grote lijnen kent de werkgelegenheid dan ook dezelfde regionale verdeling als die van de bevolking. Het aantal banen is voor een belangrijk deel geconcentreerd in vier provincies: Zuid-Holland, Noord-Holland, Noord-Brabant en Gelderland (volgens het werkgelegenheidsregister van Lisa in 2009 samen goed voor 64 procent van de werkgelegenheid). De overige provincies nemen elk minder dan 10 procent van alle banen voor hun rekening.

### Korte termijn prognose

UWV WERKbedrijf gaat voor 2010 nog uit van een daling van de werkgelegenheid in de meeste regio's. Voor 2011 wordt op de meeste plaatsen een licht herstel verwacht.

**Figuur 1.2**      **Ontwikkeling banen van werknemers 2010-2011 in afwijking van het landelijke gemiddelde.(% per jaar).**



Bron: UWV WERKbedrijf (2010). Arbeidsmarktprognose 2010-2011 met een doorkijk naar 2015.

Het herstel van de werkgelegenheid blijft achter in de meest perifere regio's, met name die waar ook de bevolking terugloopt. In de Randstad doet de noordvleugel het beter dan de zuidvleugel. Dat heeft te maken met de sectorstructuur en met het opleidingsniveau van de bevolking. De crisis en het erop volgende herstel vergroten bestaande regionale krachtsverschillen.

## Middellange termijn prognose

Op de middellange termijn (2011-2014) verwacht UWV WERKbedrijf met name een *gunstige werkgelegenheidsontwikkeling* in de volgende drie regio's:

- Flevoland (veel ruimte voor bedrijven en blijvende bevolkingstoename)
- Noord-Holland Noord (relatief gunstige sectorsamenstelling: naar verhouding veel zorg en welzijn)
- Nijmegen & Rivierenland (profiteren van uitstralingseffecten van de Randstad en tegelijkertijd minder last van verkeerscongestie en meer beschikbare ruimte dan in de Randstad)

Een *achterblijvende banengroei* voorziet UWV WERKbedrijf in:

- Zuid-Limburg (sterke mate van vergrijzing)
- Gooi en Vechtstreek (gebrek aan ruimte voor groei van bedrijvigheid)
- Haaglanden (eenzijdige sectorale samenstelling van de werkgelegenheid)
- Rijnmond (laag opgeleide beroepsbevolking die onvoldoende is afgestemd op het kwalificatieniveau van de banen)

### 1.2.3 Kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid

## Recente ontwikkelingen

### Niveau van de werkgelegenheid

De beschikbare gegevens over het niveau van de werkgelegenheid laten over de periode 2004-2009 slechts een beperkte verandering zien (tabel 1.3).

**Tabel 1.3** Ontwikkeling werkgelegenheid naar niveau, 2004 en 2009

	2004	2009
<b>Werkgelegenheid naar niveau</b>		
Laag	25,2%	23,4%
Middelbaar	43,8%	43,3%
Hoog	30,0%	32,5%
Onbekend	1,1%	0,8%
<i>Totaal</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Bron: CBS Statline

Bij deze ontwikkeling van de werkgelegenheid naar opleidingsniveau passen enkele kanttekeningen. Allereerst kan er *binnen de beroepen* sprake zijn van een verhoging van de vereiste opleidingsniveaus. Volgens het ROA leidt dit opleidingseffect tot een grotere vraag naar hbo'ers en academici en tot een geringere vraag naar laag opgeleiden. Een tweede kanttekening is, dat er sprake is van een grote differentiatie *binnen de middelbare beroepen*. De vraag naar mbo-niveau 3 en 4 stijgt, die naar mbo-niveau 1 en 2 daalt. Een derde en laatste kanttekening is dat er in de betreffende periode sprake was van een sterke groei van de werkgelegenheid. De elementaire en lagere beroepen profiteren over het algemeen het meest van groei van de werkgelegenheid.

### Vaste en flexibele banen

Flexibele arbeid wordt verricht door eigen personeel en door niet-eigen personeel. Bij eigen flexibel personeel kan worden gedacht aan personeel met een tijdelijk contract, personeel met een variabel aantal werkuren, oproep- en invalkrachten. Bij flexibele arbeid door niet-eigen personeel gaat het om uitzendkrachten en zzp'ers. De laatste tijd groeit de inzet van contractanten en zzp'ers. UWV WERKbedrijf publiceert in de Kwartaalverkenning 2010-II de meest recente cijfers over de ontwikkeling van het aantal flexibele werknemers. Tabel 1.4 laat de ontwikkeling van het aantal vaste en flexibele krachten zien vanaf 1996 tot en met 2009. Het aantal werknemers met een flexibel contract bij het eigen bedrijf is in die periode bijna verdrievoudigd (van 615.000 naar 1.676.000). Het aantal uitzendkrachten is daarentegen de afgelopen jaren bijna stabiel gebleven. Het aantal zzp'ers is sinds 2006 licht toegenomen, maar in 2009 afgenomen.

**Tabel 1.4 Ontwikkeling van het aantal verzekerde personen met een vaste of flexibele arbeidsrelatie 1996-2009 (aantal x 1.000)**

	1996	2006	2008	2009
<b>Aard arbeidsrelatie</b>				
Werknemers met vast werk	4.108	5.065	5.134	5.108
Werknemers met tijdelijk werk	615	1.320	1.632	1.676
Uitzendkrachten	247	368	389	323
Zzp'ers	397	584	652	629

Bron: UWV WERKbedrijf Kwartaalverkenning 2010 II, pagina 32

In 2009 is volgens UWV WERKbedrijf van de werkzame beroepsbevolking 66 procent werknemer met een vast dienstverband, 26 procent werknemer met een flexibel dienstverband of uitzendkracht en 8 procent zelfstandige zonder personeel.

CBS-cijfers over flexibele en vaste contracten laten overigens een heel ander beeld zien. Volgens die bron schommelt het aandeel tijdelijke contracten al jaren rond de 10 procent van de werknemers en is er ook geen sprake van een sterke toename. Dit verschil tussen CBS en UWV WERKbedrijf komt doordat het CBS veel flexibele werknemers niet meetelt die wel in de cijfers van UWV WERKbedrijf voorkomen zoals de werknemers met een baan voor 12 uur of minder en oproepkrachten die op het moment van de enquête geen werk hebben. De vraag hoe groot het flexibele deel van de arbeidsmarkt is en hoe groot het vaste deel is al met al niet eenduidig te beantwoorden. Het beeld verschilt afhankelijk van hetgeen in de berekeningen wordt meegenomen

De 'flexibele' schil van bedrijven is ruimer dan alleen flexibele dienstverbanden. Deze bestaat ook uit flexibele processen en organisatiestructuren binnen arbeidsorganisaties en flexibele netwerkrelaties met de omgeving. Een bijzonder voorbeeld zijn de uitzendkrachten met een vast contract. Maar ook allerlei vormen van uitbesteding en onderaanneming maken bedrijven flexibeler dan hun percentage personeel in tijdelijke dienst suggereert. Aldus gedefinieerd schommelt volgens onderzoek van TNO uit 2008 de 'flexibele schil' bij veel bedrijven tussen de 20 en 25 procent.

### *Fulltime en parttime*

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking dat parttime (minder dan 35 uur per week) werkt, neemt nog steeds toe. In de periode 2001-2008 is een groei te zien van dit aandeel van 34 tot 39 procent. De stijging zit vooral in de categorie 20-35 uur per week: het aandeel in deze categorie neemt toe van 24,4 procent in 2001 tot 29,3 procent in 2008. Het aandeel personen dat tussen de 12 en 20 uur per week werkt, is in beschouwde periode nagenoeg constant gebleven. In 2008 werken 4,5 miljoen personen fulltime en 2,9 miljoen personen parttime.

Naarmate het beroepsniveau hoger is, wordt minder vaak parttime gewerkt. Het verschil tussen mannen en vrouwen op dit punt blijft groot. Van de mannen werkte in 2008 slechts zo'n 15 procent parttime en van de vrouwen maar liefst 70 procent. Qua leeftijd scoren de laagste categorie (15- tot 25-jarigen) en hoogste categorie (55- tot 65-jarigen) bovengemiddeld qua aandeel deeltijdwerkers: respectievelijk 49 en 44 procent werkt in deeltijd. In de leeftijdscategorie 25- tot 35-jarigen wordt naar verhouding minder vaak in deeltijd gewerkt (32 procent).

### **Verwachtingen voor de korte en middellange termijn**

Volgens een recent Cedefop-rapport van de EU<sup>4</sup> zal tussen 2010 en 2020 in de EU het aantal banen in elementaire beroepen (ongeschoold werk) en het aantal banen in de hoger geschoolde beroepen toenemen. De middelbare beroepen nemen in betekenis af, vooral de niet-handmatige. Deze Europese trend geldt ook voor Nederland. Tegenover deze polarisatie in de beroepensfeer staat een upgrading waar het de vereiste competenties betreft. Met andere woorden: de eisen die aan werknemers gesteld worden nemen op alle beroepsniveaus toe. Daardoor is al snel een middelbare opleiding nodig om een als ongeschoold beschouwde baan te kunnen krijgen. Deze prognose wijst op een voortzetting van de hierboven weergegeven trend.

Wanneer Nederland de komende tijd de weg omhoog uit de crisis inslaat, zal dat in eerste instantie samengaan met een toename van het aantal uitzendkrachten en tijdelijke krachten. Werkgevers zijn nog voorzichtig in hun aannamebeleid en werkzoekenden zijn nog niet in de positie om een vaste baan te eisen. Wanneer het conjunctureel herstel doorzet, durven werkgevers het weer aan om werknemers in vaste dienst te nemen en neemt het aandeel flexwerkers weer af. Een extra punt van aandacht hierbij is nog de hierboven genoemde upgrading van de benodigde competenties binnen beroepen. Dat vraagt om investeringen in werknemers. Voor de werkgever is het aantrekkelijk om dit te doen in vorm van een duurzame arbeidsrelatie. Doordat tegelijkertijd de behoefte van bedrijven om hun capaciteit snel aan te kunnen passen aan de wisselende eisen van de markt niet afneemt, zullen vormen van tijdelijk werk in min of meer vaste contracten in betekenis toenemen.

Volgens het CPB zal de deeltijdfactor in de beroepsbevolking de komende jaren nog langzaam toenemen. De grote stijging in de achter ons liggende jaren is toe te schrijven aan de sterk toegenomen participatie van vrouwen. Nu die toename afvlakt, zal ook de groei van het aandeel deeltijders minder snel gaan.

---

<sup>4</sup> Cedefop (2010). *Skills supply and demand in Europe*.

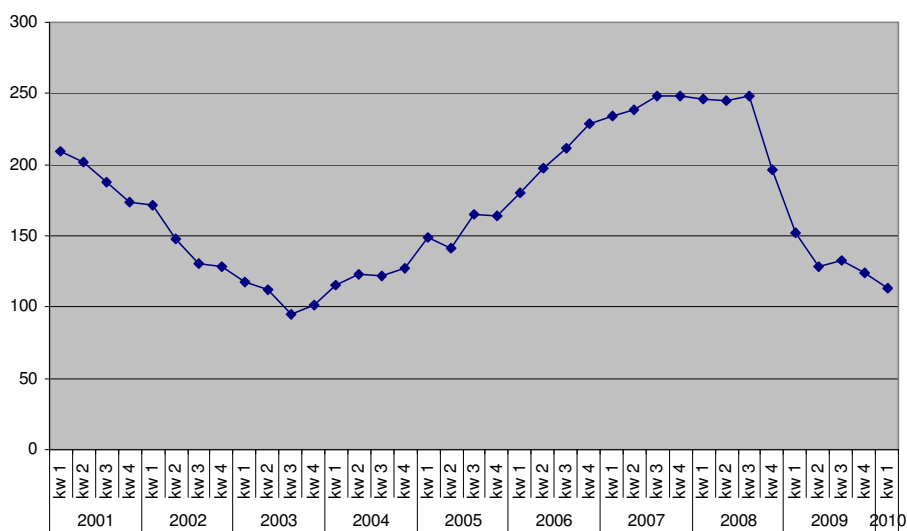
## 1.3 Ontwikkelingen in omvang van de vacaturemarkt

### 1.3.1 Een algemeen beeld

Eind september 2007 bereikte het aantal openstaande vacatures (seizoensgecorrigeerd) met 248 duizend een record. Hierna bleef het aantal vacatures een jaar lang op een hoog niveau, steeds boven 240 duizend. Na het derde kwartaal van 2008 daalde het aantal vacatures zeer sterk. In de periode tot en met juni 2009 nam het aantal met 120 duizend af. Deze 'vrije val' illustreert het ongekend plotselinge karakter van de ingevallen recessie als gevolg van de kredietcrisis. In het derde kwartaal van 2009 stabiliseerde het aantal openstaande vacatures vrijwel. Na een lichte daling in het vierde kwartaal van 2009 neemt het in het eerste kwartaal van 2010 verder af.

Eind maart 2010 staan er, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, 113 duizend vacatures open. Dat zijn er 11 duizend minder dan een kwartaal eerder. Daarmee lijkt de periode van dalingen nog niet voorbij. Het aantal vacatures blijft laag en ligt nu nog zo'n 18 duizend boven het vorige dieptepunt in 2003 (figuur 1.3).

**Figuur 1.3** Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures, 2001 - 2010  
(kwartaalcijfers, seizoensgecorrigeerd, x 1.000)



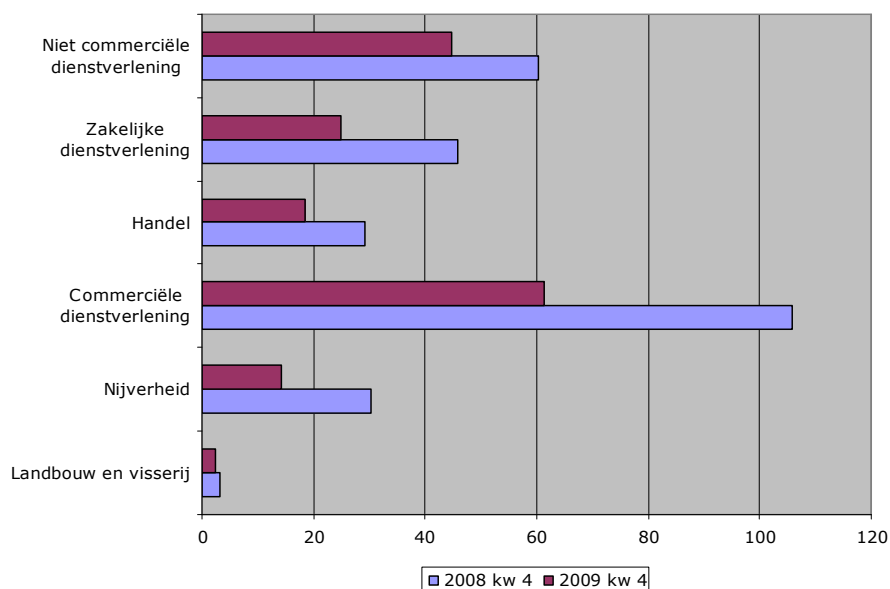
Bron: CBS Statline

### 1.3.2 Sectorale vacatureontwikkelingen

Volgens de CBS-cijfers steeg in de jaren 2005-2007 het aantal openstaande vacatures in alle sectoren (met uitzondering van de landbouw, waar overigens wel de vraag naar flexibele arbeidskrachten toenam). In 2008 sloeg de stijging om in een lichte daling. Uitzondering vormde dat jaar de - naar verhouding minder conjunctuurgevoelige - niet-commerciële dienstverlening. In deze sector groeide de openstaande vraag in 2008 gestaag verder. In 2009 verscherpte de daling, zoals figuur 1.3 laat zien, en ont kwam ook de niet-commerciële dienstverlening niet aan een afname van het aantal openstaande vacatures. Wel is de daling in deze sector in 2009 duidelijk minder sterk dan gemiddeld (26 procent

tegenover 36 procent). De sterkste daling van het aantal openstaande vacatures in 2009 is met 53 procent te zien in de industrie (figuur 1.4).

**Figuur 1.4 Aantal openstaande vacatures naar sector, 2008 – 2009 (4<sup>e</sup> kwartaal, seizoensgecorrigeerd, x 1.000)**



Bron: CBS Statline

### 1.3.3 Regionale vacatureontwikkelingen

In samenwerking met UWV WERKbedrijf, het ministerie van Binnenlandse Zaken en ECABO laat de RWI een nieuwe methodiek ontwikkelen om via een zoekmachine alle vacatures op het internet te tellen en te rubriceren: de *Vacaturespider*. Dat levert al de eerste resultaten op, waaronder inzicht in de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures naar regio (1.5).

Tabel 1.5 laat zien dat er in 2009 28 procent minder vacatures nieuw ontstaan zijn dan in 2008. Relatief zwaar getroffen regio's zijn zuidelijk Noord-Holland, de Achterhoek en Friesland. Opmerkelijk is dat er in Zeeland nog sprake was van groei van het aantal vacatures en het naastgelegen West-Brabant het ook relatief goed bleef doen. Uit verder verbijzonderen bleek dat het in Zeeland vooral om vacatures voor eenvoudiger functies ging.

Naar aantal vacatures deed de grootste daling zich voor in Amsterdam (-/-47.000 vacatures), Utrecht-midden (-/-24.000 vacatures) en Duin- en Bollenstreek (-/-17.000 vacatures).

Tabel 1.5

## Aantal vacatures naar arbeidsmarktregio, 2008 en 2009

Arbeidsmarktregio	2008	2009	Toe/afname in %
's Hertogenbosch	31.674	22.900	-28%
Achterhoek	8.907	5.173	-42%
Drechtsteden	18.923	14.146	-25%
Drenthe	8.369	7.835	-6%
Duin- en Bollenstreek	38.853	21.628	-44%
Flevoland	24.713	16.099	-35%
Friesland	18.667	12.063	-35%
Gelderland Midden	28.650	23.665	-17%
Gelderland Zuid	12.033	9.480	-21%
Gooi- en Vechtstreek	25.826	15.354	-41%
Groningen	17.285	13.878	-20%
Groot Amsterdam	138.284	91.039	-34%
Haaglanden	59.148	49.587	-16%
Midden Holland	9.418	7.482	-21%
Noord-Kennemerland/West	36.352	20.343	-44%
Noord en Midden Limburg	15.964	11.326	-29%
Noord Overijssel	14.834	12.717	-14%
Rijnmond	68.064	51.086	-25%
Rivierenland	7.663	6.433	-16%
Stedendriehoek	25.428	20.802	-18%
Tilburg	18.636	15.789	-15%
Twente	15.638	15.156	-3%
Utrecht Midden	82.286	58.218	-29%
Utrecht Oost	25.885	18.319	-29%
West-Brabant	23.986	24.959	4%
Zaanstreek/Waterland	18.070	9.226	-49%
Zeeland	9.115	11.031	21%
Zuid-Kennemerland	28.315	15.740	-44%
Zuid-Limburg	18.917	13.297	-30%
Zuid-Oost Brabant	33.875	25.007	-26%
<b>Totaal</b>			<b>-28%</b>

Bron: Vacaturespider

#### 1.3.4 Vacatures naar beroepsniveau

Met de hierboven genoemde methodiek is ook gekeken naar de vacature-ontwikkeling naar beroepsniveau. Dat leverde de resultaten op die te vinden zijn in 1.6.

Uit de tabel komt duidelijk naar voren dat de vacaturemarkt het hardst kromp naarmate het om eenvoudiger functies ging. In aantallen zijn met name de vacatures op middelbaar niveau het meest afgenomen (-/-120.000).

Tabel 1.6

Aantal vacatures naar beroepsniveau, 2008 en 2009

Beroepsniveau	2008	2009	Toe/afname in %
Elementaire beroepen	80.947	47.929	-41%
Lagere beroepen	231.226	148.287	-36%
Middelbare beroepen	359.393	239.217	-33%
Hogere beroepen	226.407	155.924	-31%
Wetenschappelijke beroepen	88.866	70.509	-21%
<b>Totaal</b>			<b>-28%</b>

Bron: Vacaturespider

### 1.3.5 Toekomstverwachtingen

UWV WERKbedrijf rekent in de Arbeidsmarktprognose 2010-2015 voor 2010 op 845.000 vacatures. Verwacht wordt dat dit aantal in 2011 verder oploopt naar 987.000 en tussen 2011 en 2015 gemiddeld op bijna 1,1 miljoen zal uitkomen.

Wat de vacatures op middellange termijn (2012-2015) betreft, bieden volgens de Arbeidsmarktprognose van UWV WERKbedrijf de sectoren die ook in het verleden goed scoorden de meeste kansen. Dan gaat het vooral om detailhandel, adviesbureaus, zorg en horeca. In feite wordt uitgegaan van een terugkeer naar de situatie in de jaren 2006/2007 toen er uitzonderlijk veel vacatures openstonden.



## 2 Ontwikkelingen van het arbeidsaanbod

- De crisis heeft een voorlopig einde gemaakt aan het toenemen van de participatiegraad.
- Het aanbod van hoog opgeleide vrouwen neemt nog toe.
- Ouderen treden op steeds latere leeftijd uit. De crisis leidt niet tot een onderbreking van die trend.
- Mbo-leerlingen kiezen vaker voor techniek.
- De deelname aan het hbo stijgt fors.
- Het opleidingsniveau van niet-westerse allochtonen nam de afgelopen tien jaar minder snel toe dan van autochtonen, maar de actuele onderwijsdeelname doet hopen op verbetering.
- De groei van het aantal werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landers) op de arbeidsmarkt neemt af, maar van een massale terugkeer is geen sprake.
- Door het ontmoedigingseffect van de crisis stagneerde de groei van de beroepsbevolking.
- Een aantal regio's heeft te maken met een teruglopend arbeidsaanbod.
- Krimp van de beroepsbevolking kan, afhankelijk van de regionale omstandigheden, zowel tot een relatief hoge werkloosheid als tot relatief grote tekorten aan werknemers leiden.
- Wanneer de werkgelegenheid weer aantrekt, zal door het participatie-effect de beroepsbevolking landelijk weer licht groeien.

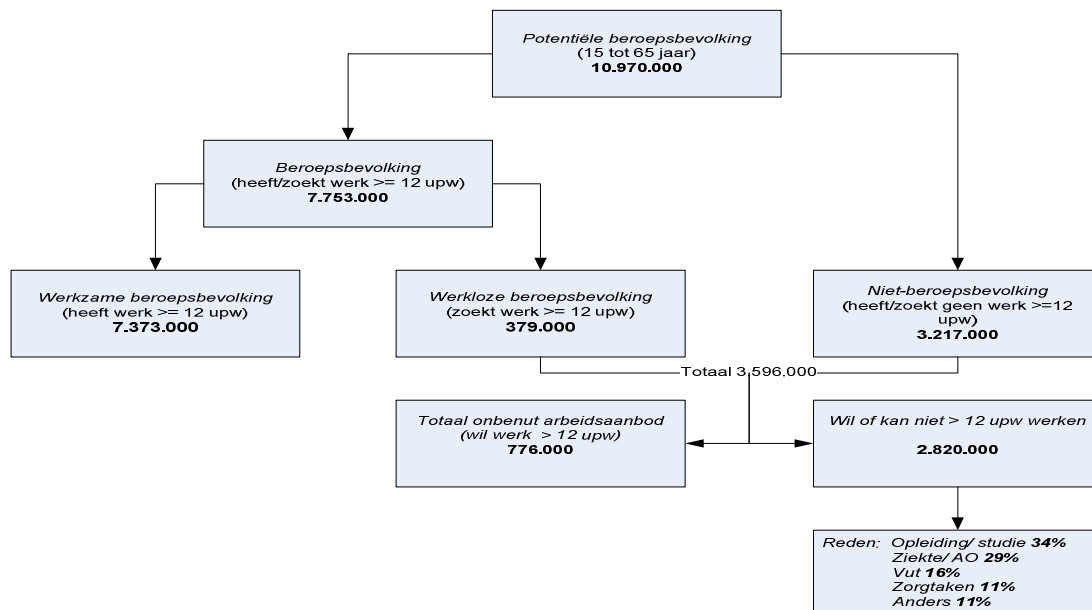
### 2.1 Recente ontwikkelingen

#### 2.1.1 Ontwikkeling van de beroepsbevolking

Alle mensen tussen de 15 en de 65 jaar samen vormen de *potentiële beroepsbevolking*. Degenen uit deze groep die aangeven twaalf uur of meer per week te werken of actief dergelijk werk te zoeken, behoren tot de beroepsbevolking. Van de beroepsbevolking heeft een deel werk (de werkzame beroepsbevolking) en is een deel werkloos (werkloze beroepsbevolking). De 15 tot 65-jarigen die geen twaalf uur of meer per week werken en ook niet op zoek zijn naar dergelijk werk vormen de niet-beroepsbevolking.

Figuur 2.1 geeft de Nederlandse potentiële beroepsbevolking weer naar de hierboven onderscheiden categorieën.

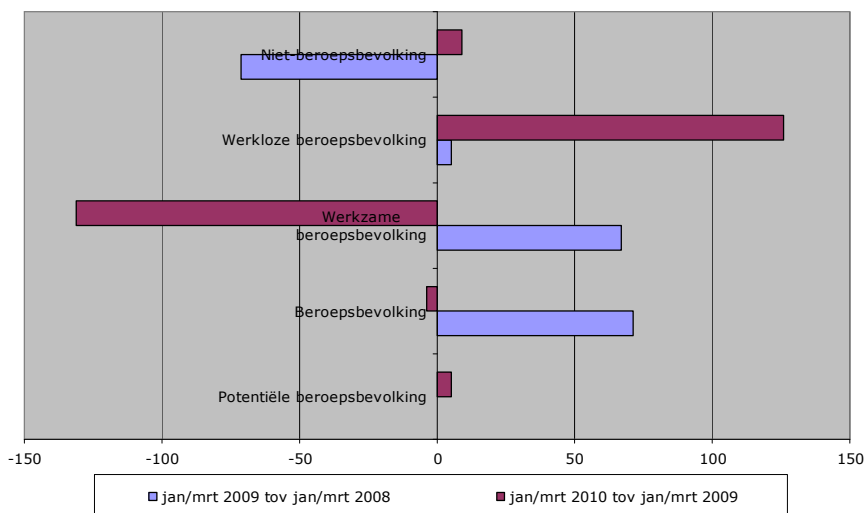
**Figuur 2.1 Potentiële beroepsbevolking naar categorie, jaarcijfer 2009**



Bron: CBS Statline

Vervolgens laat figuur 2.2 de recente ontwikkeling van de verschillende categorieën van de potentiële beroepsbevolking zien.

**Figuur 2.2 Mutaties bevolking en beroepsbevolking, 2008-2010, gemiddelde januari - maart (x 1.000)**



Bron: CBS Statline

De potentiële beroepsbevolking stabiliseert min of meer. Begin 2010 (driemaandgemiddelde januari/maart) bedraagt deze 10.975.000 personen (5.000 meer dan een jaar eerder). Ook in 2009 bleef de potentiële beroepsbevolking gelijk van omvang. De beroepsbevolking stijgt tussen januari/maart 2009 en januari/maart 2010 met 71.000, terwijl in het jaar daarvoor nog sprake was van een daling met 4.000 personen.

De *niet-beroepsbevolking* laat tussen januari/maart 2009 en januari/maart 2010 een stijging zien van 9.000 personen tegenover een daling van 71.000 in het daaraan voorafgaande jaar. Belangrijkste verklaring hiervoor is het zogenaamde discouraged worker effect. Als gevolg van de crisis bieden minder mensen zich aan op de arbeidsmarkt: zo studeren jongeren bijvoorbeeld langer door. Na een forse daling van de werkzame beroepsbevolking en een sterke stijging van de werkloze beroepsbevolking tussen januari/maart 2008 en januari/maart 2009 (respectievelijk -131.000 en +126.000) is in het jaar daarop sprake van een toename van de werkzame beroepsbevolking (+67.000) en een lichte stijging van de werkloze beroepsbevolking (+5.000).

### 2.1.2 *Netto en bruto arbeidsparticipatie*

De arbeidsparticipatie is *netto en bruto* weer te geven. De bruto arbeidsparticipatie wordt gedefinieerd als het aandeel van de (werkzame én werkloze) beroepsbevolking in de totale bevolking. De netto arbeidsparticipatie geeft het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de totale bevolking weer, hierbij telt de werkloze beroepsbevolking dus niet mee. Bij bruto participatie gaat het om de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt (het kunnen en willen werken), ongeacht of men ook daadwerkelijk werk heeft. Netto arbeidsparticipatie betreft de feitelijke deelname aan het arbeidsproces. De bruto arbeidsparticipatie wordt deels door de conjunctuur maar vooral door structurele (demografische en maatschappelijke) factoren bepaald. Het *verschil* tussen de bruto en netto arbeidsparticipatie wordt vooral bepaald door conjuncturele factoren. Deze subparagraaf handelt over de *bruto arbeidsparticipatie*.

Uit de cijfers is af te leiden dat in de periode 2001-2009 een steeds groter deel van de Nederlandse beroepsbevolking zich beschikbaar stelde voor de arbeidsmarkt. Met name vanaf 2006 is sprake van een toename van de bruto arbeidsparticipatie. In 2008 kwam deze voor het eerst boven de 70 procent uit. De toename is tot 2006 vooral toe te schrijven aan vrouwen en ouderen; in die jaren is bij jongeren en mannen zelfs een afname te zien. In 2007 en 2008 is over de gehele linie een toename waarneembaar. Aan die toename kwam in 2009 een (voorlopig) einde. De bruto arbeidsparticipatie bedraagt dat jaar iets minder dan 71 procent. Voor mannen en vrouwen zijn de percentages 78 respectievelijk 63 procent. De percentages voor de leeftijdsgroepen 15-25, 25-45 en 45 tot 65 jaar zijn respectievelijk 45, 87 en 66 procent.

### 2.1.3 *Arbeidsparticipatie van vrouwen, ouderen en minderheden*

#### **Vrouwen**

De laatste jaren wordt de toename van de arbeidsparticipatie onder vrouwen<sup>5</sup> tussen de 15 en 65 jaar voornamelijk veroorzaakt doordat de nog niet volop participerende generatie vrouwen 65 jaar wordt. De arbeidsparticipatie van de vrouwen tot 25 jaar toont een dalende tendens: langer doorleren (met name ook op hbo-niveau) ligt hieraan ten grondslag. Vanuit de optiek van een goed functionerende arbeidsmarkt is dat laatste een gunstige ontwikkeling. Het betekent immers dat jonge vrouwen langer naar school gaan

<sup>5</sup> Inmiddels ligt alleen in de Scandinavische landen en in Zwitserland de arbeidsparticipatie onder vrouwen nog hoger dan in Nederland. Zie: SCP/CBS (2009). *Emancipatiemonitor 2008*.

en dus beter toegerust de arbeidsmarkt betreden. Zo is van de geslaagden in het hoger onderwijs (hbo en wo) tegenwoordig een meerderheid (in 2007/2008 57 procent) vrouw.

Het aanbod van hoger opgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt neemt dus toe. Deze groei, uitgedrukt in voltijdse arbeidsplaatsen, is naar verhouding minder sterk omdat ook veel hoger opgeleide vrouwen in deeltijd werken.

## Ouderen

De participatiegraad van ouderen is lager dan die van jongeren. Daardoor leidt vergrijzing van de beroepsbevolking tot een daling van de arbeidsparticipatie. De laatste jaren wordt dit negatieve demografische effect echter getemperd door een toename van het aantal langer doorwerkende ouderen. Het verschil in participatiegraad tussen ouderen en jongeren neemt daardoor af. Voor een belangrijk deel is dit het gevolg van kabinetsbeleid gericht op het tegengaan van vervroegde uittreding:

- Een recente maatregel in dit verband is de invoering per 1 januari 2009 van de 'doorwerkbonus' voor oudere werknemers. In het kader van deze regeling kunnen werknemers vanaf 61 jaar, via belastingkorting, een bonus krijgen van 1 tot 10 procent van hun inkomen (tot een bepaald maximum).<sup>6</sup>
- De ratio van de voorgenomen verhoging van de AOW-leeftijd tot 67 jaar (op termijn) is eveneens een toename van de arbeidsparticipatie van ouderen. De mate waarin daar daadwerkelijk een bijdrage aan zal worden geleverd is afhankelijk van de precieze invulling van de wet- en regelgeving (en van de uitvoering daarvan).

Uit onderzoek in opdracht van de RWI is overigens gebleken dat een op de drie vervroegd uitgetreden nog op de een of andere manier actief is op de arbeidsmarkt.<sup>7</sup> Interessant in het licht van de discussie over het verhogen van de AOW-leeftijd is het beeld dat op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2009 van TNO en CBS is te schetsen van de bereidheid van werknemers tot en na hun 65<sup>ste</sup> door te blijven werken (zie figuur 2.3).

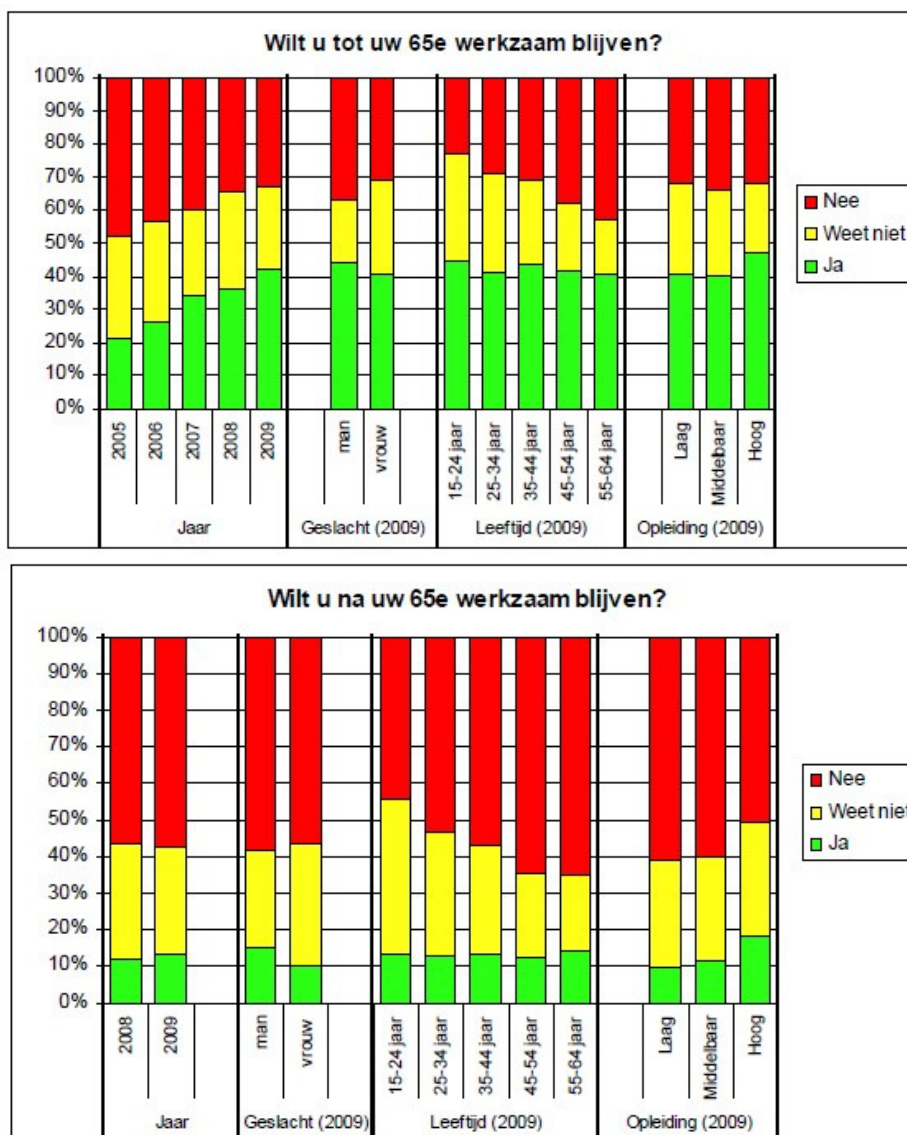
De bereidheid van werknemers door te werken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar is de laatste jaren sterk toegenomen. In 2009 gaf 42 procent van de werknemers van 15 tot 65 jaar aan tot hun 65<sup>ste</sup> werkzaam te willen blijven doorwerken (tegenover 21 procent in 2005). De bereidheid tot doorwerken tot 65 jaar lag in 2009 zowel bij jonge als oudere werknemers boven de 40 procent. Wel gaven oudere werknemers vaker dan jongeren aan niet tot 65 jaar te willen doorwerken. Mannen en vrouwen verschillen niet veel in de bereidheid door te werken tot 65 jaar. Vrouwen zeggen wel vaker dit nog niet te weten. Werknemers met een hogere opleiding willen vaker tot 65 jaar doorwerken dan middelbaar en laagopgeleiden. Sectoraal gezien is de animo van werknemers om tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam te blijven het laagst in de bouwnijverheid. Hier is vanzelfsprekend een relatie met de arbeidsbelasting in betreffende sector. Ook in de sectoren industrie, vervoer en communicatie, openbaar bestuur en financiële dienstverlening zijn relatief veel werknemers die voor hun 65<sup>ste</sup> willen stoppen. In de sectoren landbouw en visserij,

<sup>6</sup> De hoogte van de bonus is leeftijdsafhankelijk, oplopend van 5 procent van het inkomen voor 61-jarigen tot 10 procent voor 64-jarigen, en daarna weer aflopend tot 1 procent van het inkomen bij werkers boven de 65 jaar. Veel werknemers blijken echter onbekend met de inhoud van deze regeling. Zie: Netwerk Organisatie en Vergrijzing (2009). *Vergrijzingsmonitor 2009*.

<sup>7</sup> RWI (2009), *Herintreding van vroeggepensioneerden*.

onderwijs en zakelijke dienstverlening zijn juist veel werknemers die aangeven wel door te willen werken tot 65 jaar.

**Figuur 2.3** Bereidheid van werknemers van 15-64 jaar tot doorwerken tot en na 65 jaar, naar jaar, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (in %)



Bron: CBS Persbericht, 'Steeds meer werknemers willen doorwerken tot 65 jaar', 6 mei 2010

De bereidheid van werknemers om ook na het 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam te blijven is niet zo groot. Maar liefst 60 procent zegt dat niet te willen, terwijl 13 procent te kennen geeft dat wel te willen. Mannen willen vaker na hun 65<sup>ste</sup> doorwerken dan vrouwen (15 procent respectievelijk 10 procent). De bereidheid onder hoger opgeleiden (zo'n 18 procent) is groter dan onder laag- en middelbaar opgeleiden (om en nabij 10 procent). Naar leeftijd zijn de verschillen in bereidheid niet substantieel.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> CBS (2010). Persbericht 'Steeds meer werknemers willen doorwerken tot 65 jaar'.

De animo om tot na het 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam te blijven is het laagst in de sectoren bouw, industrie en gezondheids- en welzijnszorg. Hier is een relatie met de arbeidsbelasting in betreffende sectoren. Werknemers met een hoge lichamelijke of psychosociale arbeidsbelasting (zoals emotioneel zwaar werk of ongewenst gedrag door klanten of collega's) denken minder vaak dat ze na hun 65<sup>ste</sup> door kunnen werken. Daarnaast geven ze vaker aan dat lichter werk ertoe zou kunnen bijdragen dat ze hun werk langer voortzetten.<sup>9</sup> Ook is nog niet overal in de CAO geregeld dat een arbeidscontract voor onbepaalde tijd kan doorlopen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

## **Naar herkomst**

Autochtonen zijn vaker beschikbaar voor de arbeidsmarkt dan allochtonen. De bruto arbeidsparticipatie bedraagt in 2008 volgens het CBS 70,3 procent respectievelijk 65,6 procent. Met name niet-westerse allochtonen kennen een naar verhouding lagere participatiegraad (62,2 procent). Vooral bij niet-westers allochtone vrouwen blijft de arbeidsparticipatie achter: het laagst scoren Turkse en Marokkaanse vrouwen (44 en 47 procent). Dit verschil wordt wel kleiner naarmate vrouwen hoger opgeleid zijn.<sup>10</sup> Ook bij de mannen zijn er echter verschillen.

### *2.1.4 Andere aanbodcategorieën*

Belangrijke bronnen van nieuwe arbeidskrachten zijn schoolverlaters, niet-uitkeringsgerechtigden (waaronder herintreders) en (tijdelijke) arbeidsmigranten. Deze paragraaf gaat kort in op deze specifieke aanbodscategorieën.

## **Gediplomeerde schoolverlaters**

Relevant voor de arbeidsmarkt zijn vooral gediplomeerde schoolverlaters van het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs (hbo en wo). Van hen betreft een substantieel deel de arbeidsmarkt (met name geldt dat voor het hoger onderwijs). Geslaagden van het voortgezet onderwijs stromen meestal door naar een vervolgopleiding.

### *Middelbaar en hoger beroepsonderwijs*

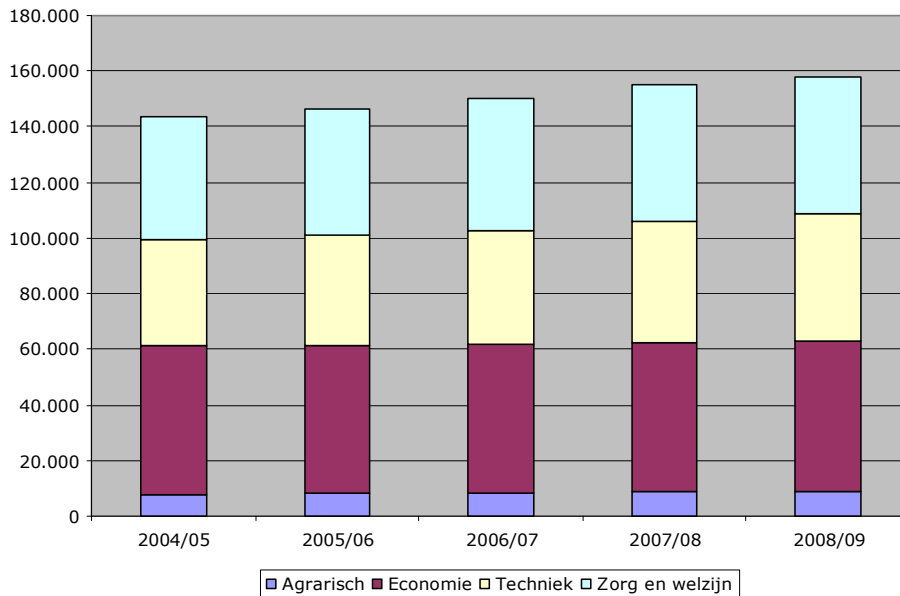
Tussen de schooljaren 2004/05 en 2008/09 is het aantal mbo-geslaagden toegenomen met in totaal zo'n 19 procent. In 2008/09 haalden ruim 167.000 mbo-leerlingen een diploma (bijna 3 procent meer dan een jaar eerder). Vergeleken met 2007/08 lieten in 2008/09 alle sectoren een stijging zien. Deze is het sterkst voor de sectoren techniek en groen (6,2 en 3,4 procent) en het minst sterk voor de sectoren zorg en welzijn en economie (1,4 en 1,6 procent). Het aantal geslaagden op mbo-niveau 1 toonde in 2008/09 een daling van 7 procent ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar. Het aantal geslaagden op niveaus 2 tot en met 4 nam toe met respectievelijk 3,8; 4,5 en 3,4 procent.

Figuren 2.4 en 2.5 laten het aantal geslaagden naar sector en niveau zien.

<sup>9</sup> CBS (2009). Webmagazine 'Ruim een op de drie werknemers wil doorwerken tot 65 jaar'.

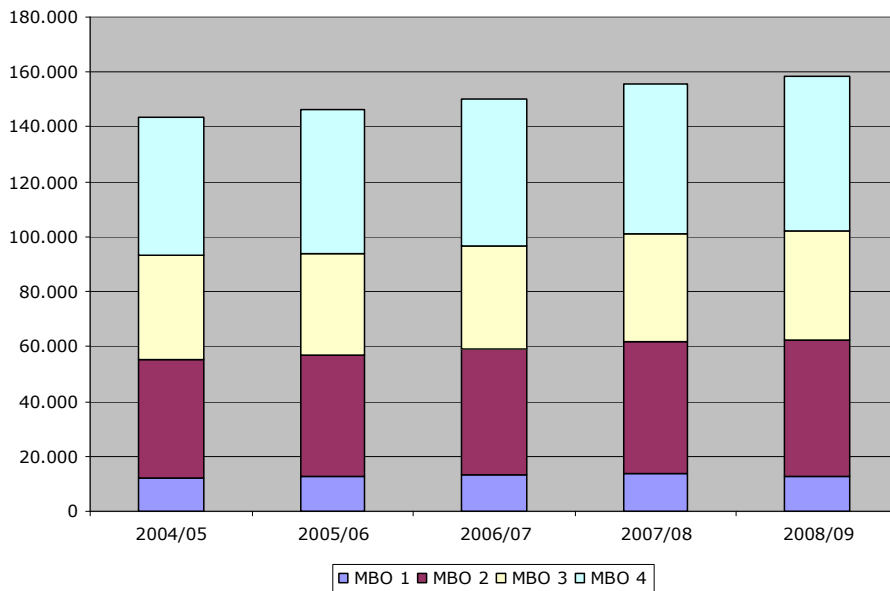
<sup>10</sup> M. Souren en J. de Vries, CBS (2009). 'Arbeidsparticipatie van vrouwen, een vergelijking naar opleidingsniveau, leeftijd en herkomst'. In: Sociaaleconomische trends, 4<sup>e</sup> kwartaal 2009.

**Figuur 2.4 Geslaagden in het mbo naar sector (exclusief 'combinatie'), 2004/05 t/m 2008/09**



Bron: COLO, Mbo-kubus diploma's

**Figuur 2.5 Geslaagden in het mbo naar niveau, 2004/05 t/m 2008/09**



Bron: COLO, Mbo-kubus diploma's

Een deel van de mbo-geslaagden stroomt niet direct in op de arbeidsmarkt maar begint aan een vervolopleiding. Volgens cijfers van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) bedroeg in 2009 de doorstroom naar het hbo vanuit het mbo 4

bijna 53 procent. Dit percentage is sinds 2006 bijna stabiel.<sup>11</sup> Wel valt van deze groep doorstromers een behoorlijk deel (1 op de 3) weer uit, nadat ze aan de hbo-opleiding zijn begonnen. Van *alle mbo-gediplomeerden* verlaat 85 procent het onderwijs; mbo is dus in belangrijke mate eindonderwijs.

### *Hbo*

In tijden van crisis is het doorstroompercentage naar een vervolgopleiding - als gevolg van het discouraged worker effect - doorgaans hoger. Dat blijkt ook uit het aantal nieuwe hbo-studenten in het studiejaar 2009-2010. Dit studiejaar zijn er volgens een voorlopige opgave van de HBO-raad 104.800 nieuwe studenten met een studie aan een hogeschool begonnen. Dat zijn er 6.200 meer dan in 2008-2009. Het aantal hbo-studenten groeit daarmee ruim vijf keer sneller dan de in de Referentieraming 2009 door het ministerie van OCW verwachte toename van 1.100 nieuwe studenten. De forse aanwas van nieuwe studenten is volgens Research voor Beleid vooral een demografisch effect. Het totaal aantal hbo-studenten bedroeg in 2009 402.000. Dat zijn er 20.000 meer dan in 2008. Vooral het aantal studenten dat hbo-economie studeert is in het afgelopen jaar sterk gestegen (van 140.000 naar bijna 149.000).<sup>12</sup>

### **Niet-uitkeringsgerechtigden**

Nuggers zijn niet-uitkeringsgerechtigden. Zij volgen geen opleiding en werken niet, maar hebben ook geen recht op een uitkering (bijvoorbeeld omdat hun partner werkt). Nuggers vormen een groot arbeidspotentieel. Het CBS schat het aantal nuggers (exclusief vutters<sup>13</sup>) in 2008 op zo'n 453.000. Als gevolg van het discouraged worker effect zal het aantal nuggers in 2009 en 2010 lager liggen. Nuggers zijn niet altijd makkelijk te vinden. Mogelijk heeft dit er mee te maken dat veel nuggers, wanneer ze echt op zoek gaan naar werk, zich niet melden bij instanties als UWV WERKbedrijf maar via hun netwerk aan een baan komen.

De RWI heeft samen met het CBS recentelijk de achtergrondkenmerken van nuggers onderzocht. Grofweg zijn twee groepen te onderscheiden. Landelijk gezien zijn nuggers vaker oudere, gehuwde of samenwonende vrouwen. In steden en aandachtswijken zijn nuggers relatief vaak alleenstaande, jonge, allochtone mannen.<sup>14</sup>

In het eerste kwartaal van 2008 heeft Intelligence Group bijna 400 nuggers ondervraagd over hun wensen ten aanzien van werk. Het merendeel van de nuggers blijkt gemotiveerd te zijn aan de slag te gaan. Een kwart van de ondervraagden was op zoek naar een baan, ruim de helft hield 'de arbeidsmarkt in de gaten'. Slecht een vijfde gaf aan niet op zoek te zijn naar werk. De nuggers stellen wel eisen aan het werk. De belangrijkste voorwaarde zijn flexibele werktijden (31 procent). Daarnaast zijn mogelijkheden voor parttime werken en (financiële vergoeding van) kinderopvang belangrijke eisen.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> Research voor Beleid (2010), *Aanmeldingsgolf door de crisis? Analyse studentenaantallen en studiemotieven 2009-2010*.

<sup>12</sup> Research voor Beleid, *ibid*.

<sup>13</sup> Inclusief vutters zou het gaan om 1.423.000.

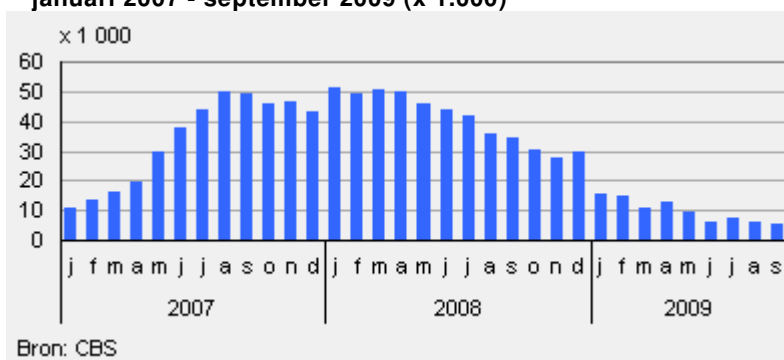
<sup>14</sup> RWI (2009). *Geen baan, geen school, geen uitkering*.

<sup>15</sup> Het betreft hier resultaten uit het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO) van Intelligence Group. Zie: *'Werkgevers vergeten grote groep arbeidspotentieel'* op [www.intelligence-group.nl](http://www.intelligence-group.nl), 5 augustus 2008.

## (Tijdelijke) arbeidsmigranten

In de afgelopen jaren is het aantal werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de EU in Nederland sterk toegenomen. Vooral in 2007 steeg hun aantal sterk. Dit hangt samen met het openen van de arbeidsmarkt (per 1 mei 2007) voor werknemers uit landen die in 2004 lid zijn geworden van de EU. Ook de gunstige conjunctuur in 2007 speelde een rol. In de tweede helft van 2008 begon als gevolg van de crisis de groei echter af te vlakken, zonder geheel stil te vallen. Deze trend zette in 2009 in versterkte mate door, zoals figuur 2.6 laat zien. In december 2009 telde Nederland in totaal 101.000 werknemers uit de Oost-Europese EU-landen, 6.000 meer dan een jaar eerder. Het gaat hier uitsluitend om personen die langer dan 3 maanden in dienst zijn bij een in Nederland belasting- en premieplichtige werkgever en als zodanig geregistreerd zijn. Illegalen, zzp'ers en hulpen in de huishouding vallen erbuiten. Hoewel de sterke toename van de twee voorgaande jaren voorbij is, was er in 2009 nog steeds sprake van een groei van het aantal Oost-Europese werknemers. Dit ondanks de huidige recessie en de teruggang in de uitzendbranche. Een indicatie voor het hier blijven is ook het naar verhouding hoge werkloosheidspercentage onder werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen.

**Figuur 2.6** Groei werknemers uit Oost-Europese EU-landen t.o.v. jaar eerder, januari 2007 - september 2009 (x 1.000)



Bron: CBS Webmagazine, 'Lichte groei aantal Oost-Europese werknemers', 20 januari 2010

### 2.1.5 Aanbod van arbeid naar regio

Vanuit het oogpunt van de arbeidsmarkt is vooral de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking (de 15- tot 65-jarigen) van belang. Tabel 2.1 laat de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in de periode 2002-2009 op het niveau van de RPA-regio's zien. In **oranje** zijn de krimpregio's aangegeven.

Per saldo was er in de beschouwde periode nog sprake van een toename van de potentiële beroepsbevolking van 1 procent. Van de 34 RPA-regio's lieten er in de periode 2002-2009 echter 19 al een krimp van de potentiële beroepsbevolking zien. De top drie van krimpregio's bestaat in de beschouwde periode uit:

1. Achterhoek (-6,7 procent)
2. Roermond (-5,8 procent)
3. Noord Groningen (-5,2 procent)

Daarnaast waren er nog vier regio's met een krimp van meer dan 2 procent: Westelijke Mijnstreek en Parkstad Limburg (beide -2,9 procent), Stedendriehoek (-2,8 procent) en Gooi- en Vechtstreek (-2,4 procent). De drie regio's met naar verhouding de sterkste

groei waren Flevoland, Nijmegen en IJssel en Vecht (respectievelijk +12,1, +7,2 en +4,9 procent).

**Tabel 2.1      Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking naar RPA-regio, 2001-2008 (x 1.000)**

	2002	2009	Mutatie 2009 tov 2002	Idem in %
Nederland	10863	10970	107	1,0%
Noord Groningen	77	73	-4	-5,2%
Oost Groningen	111	110	-1	-0,9%
Centraal Groningen	297	306	9	3,0%
Friesland	422	421	-1	-0,2%
Zuid Drenthe	217	216	-1	-0,5%
IJssel en Vecht	263	276	13	4,9%
Twente	408	406	-2	-0,5%
Noordwest Veluwe	101	100	-1	-1,0%
Stedendriehoek	284	276	-8	-2,8%
Valleiregio	211	216	5	2,4%
Arnhem	265	267	2	0,8%
Achterhoek	210	196	-14	-6,7%
Nijmegen	209	224	15	7,2%
Rivierenland	140	143	3	2,1%
Flevoland	231	259	28	12,1%
Gooi en Vechtstreek	170	166	-4	-2,4%
Eemland	168	174	6	3,6%
West Utrecht	506	536	30	5,9%
Noord-Holland Noord	423	426	3	0,7%
Zuidelijk Noord-Holland	1197	1229	32	2,7%
Rijnstreek	520	513	-7	-1,3%
Haaglanden	649	676	27	4,2%
Rijnmond	1145	1147	2	0,2%
Zeeland	245	245	0	0,0%
West Brabant	441	446	5	1,1%
Midden Brabant	302	299	-3	-1,0%
Noordoost Brabant	393	391	-2	-0,5%
Zuidoost Brabant	478	473	-5	-1,0%
Noord Limburg	181	180	-1	-0,6%
Weert	57	56	-1	-1,8%
Roermond	121	114	-7	-5,8%
Westelijke Mijnstreek	105	102	-3	-2,9%
Parkstad Limburg	174	169	-5	-2,9%
Maastricht Mergelland	140	138	-2	-1,4%

Bron: CBS Statline

Opvallend is dat de krimpregio's nogal van elkaar verschillen voor wat betreft de gevolgen voor de arbeidsmarkt. Soms gaat krimp van de beroepsbevolking samen met een relatief hoge, soms met een relatief lage werkloosheid. De invloed van een krimpende beroepsbevolking op de arbeidsmarktverhoudingen hangt vooral af van de

regionale werkgelegenheidsstructuur. Wordt er gewerkt voor de landelijke/wereldmarkt of voor de lokale/regionale markt? Is het laatste het geval dan dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen producten en diensten waarnaar de vraag afneemt wanneer de bevolking krimpt (detailhandel, horeca, onderwijs, bouw) en producten en diensten waarnaar de vraag eerder toeneemt ten gevolge van de vergrijzing (zorg).

Dan is nog een belangrijk punt bij de vraag of er sprake is van een dicht arbeidsmarktgebied waarin een rijk geschakeerd arbeidsaanbod woont en waarin bijvoorbeeld tal van business to businessdiensten beschikbaar zijn of juist niet. Een te grote 'verdunding' van beroepsbevolking en bedrijvigheid kan een sneeuwbaaleffect op gang brengen dat culmineert in leegloop van het betreffende gebied. Dat kan tot een verdere verschraling van de werkgelegenheid voor de resterende bewoners leiden met werkloosheid tot gevolg. Die werkloosheid kan weer aanleiding zijn tot vertrek van werknemers waardoor het gebied een minder aantrekkelijk vestigingsklimaat krijgt voor bedrijven, die op hun beurt wegtrekken.

Dit levert een heel ander beeld op dan wanneer sprake is van een relatief dichtbevolkte centraal gelegen krimpregio met bijvoorbeeld een grote zorgsector. Daar kan een teruglopende beroepsbevolking toch samengaan met tekorten in sommige sectoren, zoals bijvoorbeeld in dit geval: de zorg.

Krimp van de beroepsbevolking kan dus, afhankelijk van de regionale omstandigheden, zowel tot een toenemende werkloosheid als tot oplopende tekorten op de arbeidsmarkt leiden.

## **2.2 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking**

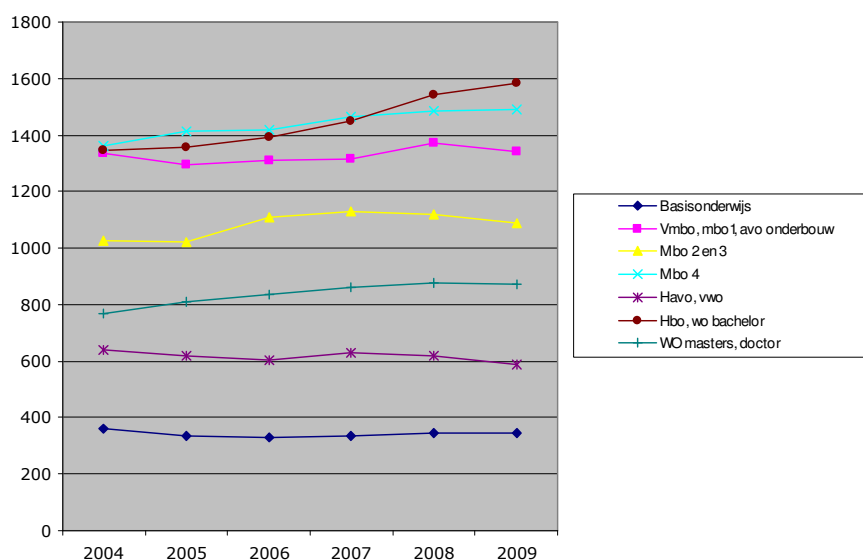
Had in 2004 nog maar 30 procent van de beroepsbevolking hoger onderwijs (hbo of wo) genoten, in 2009 was dit al 33 procent. Deze stijging is vooral ten koste gegaan van het lage onderwijsniveau (basisonderwijs). Daar is in dezelfde periode een daling te zien van 26 naar 24 procent. Het aandeel van het middelbaar onderwijsniveau lag in 2009 slechts 1 procentpunt lager dan de 44 procent in 2004. Daarmee vormen middelbaar opgeleiden nog steeds de grootste groep binnen de beroepsbevolking.

De stijging van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking wordt vooral bepaald door het verschil in opleidingsniveau tussen de *instroom* (van gemiddeld hoger opgeleide jongeren) en de *uitstroom* (van gemiddeld lager opgeleide ouderen) op de arbeidsmarkt. Het aantal werkenden en werklozen dat in de loop van hun arbeidsmarktcarrière een hoger opleidingsniveau bereikt, is namelijk relatief gering.

### **Werkzame beroepsbevolking**

Als het gaat om de *werkzame beroepsbevolking* dan is er ten opzichte van 2004 in 2009 met name op hbo-, mbo 4- en wo-niveau meer werkgelegenheid (respectievelijk +238.000, +132.000, +106.000 werkzame personen). Op de niveaus mbo 2/3 en met name vmbo/mbo 1 is de toename beperkter (+64.000 en +5.000). De niveaus havo/vwo en bo laten een daling zien (-52.000 en -17.000). Figuur 2.7 laat een en ander zien.

**Figuur 2.7 Werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2003–2009 (x 1.000)**



Bron: CBS Statline

De groei van het aantal werkenden op vmbo-/mbo 1-niveau komt vooral voort uit het feit, dat het aandeel laag opgeleiden *met* een baan in deze periode is toegenomen.

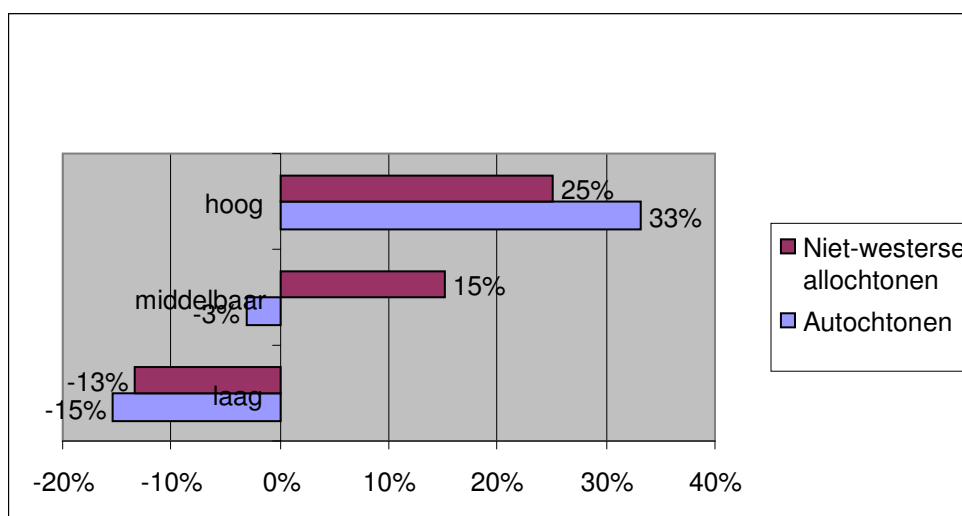
### Opleidingsniveau van de bevolking

Wanneer niet naar de werkzame beroepsbevolking maar naar de bevolking als geheel wordt gekeken dan is er sprake van een daling van het aantal laag opgeleiden, een toename van het aantal hoog opgeleiden en min of meer een stabilisatie op middelbaar niveau (figuur 2.8).

Het middelbare opleidingsniveau wint nog wel terrein onder *allochtonen*. Terwijl steeds minder autochtonen middelbaar opgeleid zijn, groeide het aandeel middelbaar opgeleiden onder de niet-westers allochtone bevolking nog steeds. Het aandeel hoog opgeleiden groeide onder allochtonen minder snel dan onder autochtonen en het aandeel laag opgeleiden nam langzamer af. Het opleidingsniveau van niet-westerse allochtonen nam derhalve weliswaar snel toe, maar minder snel dan dat van autochtonen. Het verschil nam daardoor eerder toe dan af. De laatste tien jaar is echter de deelname van niet-westerse allochtonen aan het hoger onderwijs verdubbeld, waardoor het beeld wellicht in de komende jaren gunstiger gaat worden. Daaraan kan bijdragen dat de inspanningen van het mbo om leerlingen te bewegen in de crisis door te leren blijkens onderzoek effect hebben gehad. Vooral veel allochtone jongeren werden daardoor bewogen om een hbo-vervolg op hun opleiding te geven. Degenen die dat niet deden gaven daartoe veelal financiële redenen aan.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> ROA (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis. Doorleren of werk zoeken?*

**Figuur 2.8** Verandering aandeel opleidingsniveau 2001-2009, allochtonen en autochtonen (x 1.000)



Bron: CBS Statline

Voor een duurzame productiviteitsontwikkeling is een verhoging van het opleidingsniveau essentieel. De cijfers over de laatste jaren laten een positieve tendens zien (figuur 2.8). Toch is er ruimte voor verdere verbetering. Zo is de *verticale mobiliteit* van generatie op generatie in Nederland nog altijd betrekkelijk gering. Met andere woorden: kinderen van laag opgeleide ouders blijven nog veel te vaak eveneens laag opgeleid. Dat geldt vooral voor kinderen van laag opgeleide *allochtone ouders*. Zij gaan, ondanks stappen in de goede richting, nog altijd relatief weinig naar vormen van onderwijs die tot een hoger niveau leiden, en wanneer zij dat doen dan vallen ze nog altijd vaker voortijdig uit. Het onderwijssysteem kan de thuis opgelopen achterstanden onvoldoende compenseren. De invloed van de *sociaaleconomische status* van ouders op de schoolprestaties van kinderen is in Nederland tweemaal zo groot als in Finland, Japan of Canada.<sup>17</sup>

Het feit dat kinderen van hoog opgeleide ouders meer kans op een hogere opleiding maken dan kinderen van laag opgeleide ouders wordt voor ruim 50 procent toegeschreven aan genetische factoren. De andere helft is derhalve beïnvloedbaar.<sup>18</sup>

## 2.3 Toekomstverwachtingen

### 2.3.1 Korte termijn

In de Macro Economische Verkenning (MEV) 2009 beschrijft het CPB de volgende op korte termijn te verwachten tegengesteld werkende ontwikkelingen die van invloed zijn op het arbeidsaanbod:

- De crisis ontmoedigt personen zich aan te bieden op de arbeidsmarkt, doordat men de eigen arbeidsmarktkansen laag inschat (het zogenaamde 'discouraged worker effect'). Hierdoor daalt het arbeidsaanbod.

<sup>17</sup> Innovatieplatform (2010). *Bouw op talent!*

<sup>18</sup> E. Plug, inaugurele rede Universiteit van Amsterdam (2008), *Zo vader zo zoon*.

- Hier staat een lange termijn trend van stijgende arbeidsparticipatie (met name van vrouwen en ouderen) tegenover.
- Het effect van (eerder ingevoerde) beleidsmaatregelen zoals de afschaffing van de vervolgitkering WW wordt door de oplopende werkloosheid groter. Hierdoor neemt het arbeidsaanbod toe. In combinatie met de ontwikkeling van het aantal 15- tot 65-jarigen leidt dat tot een zeer geringe toename van het arbeidsaanbod. Een en ander komt ook tot uiting in tabel 2.2, die is gebaseerd op het Centraal Economisch Plan 2010 van het CPB.

**Tabel 2.2      Ontwikkeling van het arbeidsaanbod 2008-2011**

	2008	2007	2008	2009	2010	2011
	<i>niveau in 1.000</i>	<i>mutaties per jaar in 1000 personen</i>				
Arbidsaanbod <sup>b</sup>	7972	144	138	51	10	35
w.v. demografie		-35	-15	-1	-5	-15
participatie		88	77	66	75	65
conjunctureel		91	77	-14	-65	-15

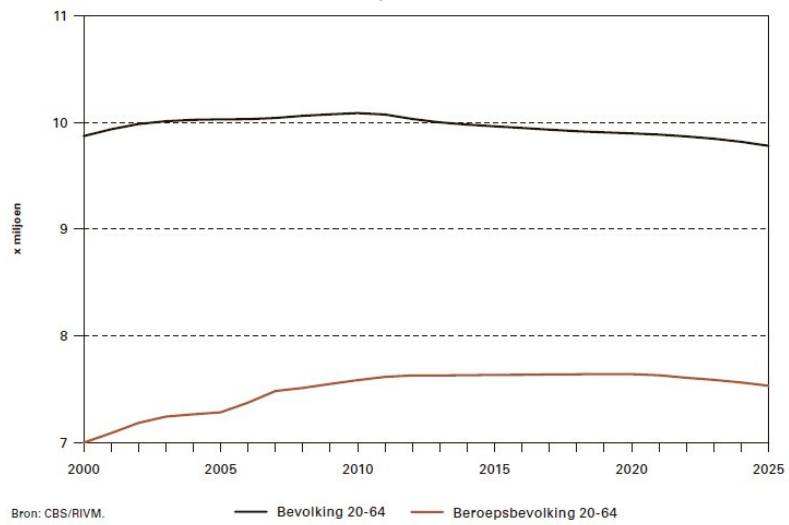
Bron: CPB, CEP 2010

### 2.3.2 (Middel)lange termijn

Het CPB verwacht voor de jaren 2011-2015 een gemiddelde jaarlijkse groei van het arbeidsaanbod met 0,25 procent. Dat komt ongeveer neer op 20.000 personen en is even groot als de groei van de werkgelegenheid in die jaren (ook 0,25 procent, 20.000 arbeidsjaren). Toch daalt de werkloosheid diezelfde periode van 6,5 procent in 2010 tot gemiddeld 5,25 procent over de periode 2011-2015. Dan hebben we het over 400.000 werklozen in 2015 tegenover 500.000 nu. Een afname met zo'n 100.000. Daarbij speelt mee dat de groei van de beroepsbevolking veelal deeltijders bevat waardoor een extra arbeidsjaar meerdere nieuwe werknemers werk kan bieden.

Volgens de meest recente vooruitzichten zal de potentiële beroepsbevolking in Nederland rond 2010 een maximale omvang bereiken van circa 10,1 miljoen. Daarna zal deze geleidelijk krimpen tot ongeveer 9,8 miljoen rond het jaar 2025 (zie figuur 2.9). De krimp van de potentiële beroepsbevolking vertaalt zich overigens niet per se in een *daling van de feitelijke beroepsbevolking*. Dat komt doordat de arbeidsparticipatie (met name onder vrouwen en ouderen) waarschijnlijk nog een tijd licht zal stijgen, zij het veel minder sterk dan in het verleden.

**Figuur 2.9** Bevolking en beroepsbevolking in de leeftijd van 20-64 jaar, Nederland, 2000-2025 (in miljoenen)



*Bron: WPRB (2009). Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2009. Van groei naar krimp; een demografische omslag in beleid.*



### 3 Confrontatie van vraag en aanbod

- Het aantal moeilijk vervulbare vacatures daalde in 2009 met meer dan de helft.
- Tot 2014 worden nog knelpunten verwacht in onderwijs en zorg.
- Het wordt dringen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.
- Ook voor hoger opgeleiden in sommige opleidingsrichtingen blijft het voorlopig lastig om een passende baan te vinden.
- De hbo-opleidingen bieden over het algemeen betere perspectieven dan de universitaire studies.
- De werkloosheid nam toe van 4,1% begin 2009 tot 5,8% begin 2010.
- Een verder toename van de werkloosheid tot gemiddeld 6,5% in 2010 wordt door het CPB verwacht, waarna een langzame daling inzet.
- De toename van de werkloosheid is vooral te zien bij uitzendkrachten en in de industrie.
- De vooruitzichten zijn op de korte termijn zeer matig voor de bouw.
- De werkgelegenheid van mannen is conjunctuurgevoeliger dan die van vrouwen.
- De werkloosheid is onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen het dubbele van het gemiddelde percentage.
- Het aantal WW-uitkeringen nam in een jaar tijd met meer dan 40% toe.
- Het aantal Wajongers neemt nog steeds toe en is mogelijk (bij ongewijzigd beleid) over twintig jaar verdubbeld.
- De ontwikkeling van de verhouding tussen vacaturegraad en werkloosheid over langere termijn laat zien dat de aansluiting van vraag en aanbod minder goed wordt.

#### 3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk confronteert vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar. Wanneer die twee perfect op elkaar aansluiten en elkaar weten te vinden, is er niets aan de hand. De praktijk van de arbeidsmarkt is echter weerbarstiger met moeilijk vervulbare vacatures, werkloosheid, onderbenutting en uitkeringsafhankelijkheid als gevolg. Over die onvolkomenheden gaat dit hoofdstuk vooral. Aan de orde komen achtereenvolgens de knelpunten aan de vraagzijde en de perspectieven van schoolverlaters; daarna wordt de ontwikkeling van de werkloosheid en de uitstroom uit de werkloosheid beschreven. Ook wordt ingegaan op de ontwikkeling van het aantal uitkeringen. Het hoofdstuk sluit af met een paragraaf over de ontwikkeling van de elasticiteit van de arbeidsmarkt en een paragraaf over onderbenutting.

#### 3.2 Knelpunten aan de vraagzijde

##### 3.2.1 Recente ontwikkelingen

#### Moeilijk vervulbare vraag

Het jaarlijkse vacatureonderzoek van UWV WERKbedrijf biedt inzicht in de *moeilijk vervulbare vraag* in 2009. Aan werkgevers is gevraagd of zij de in dat jaar vervulde

vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwden. Tabel 3.1 vat de belangrijkste resultaten samen.

**Tabel 3.1 Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures in % van het totaal aantal vervulde vacatures**

Kenmerk werkgever	2009	2008	2007
<b>Sector</b>			
Agrarische sector	14	29	25
Industrie	31	48	50
Bouw	35	58	63
Handel en Horeca	20	35	30
Zakelijke dienstverlening	29	41	39
Overheid, zorg en welzijn	25	37	40
Overige dienstverlening	18	29	34
<b>Grootteklasse</b>			
2-19 werkzame personen	21	38	39
20-99 werkzame personen	25	38	45
100+ werkzame personen	28	43	36
<b>District</b>			
Noord	19	23	37
Oost	23	43	39
Zuidoost	22	44	28
Noordwest	29	37	42
Middenwest	25	40	46
Zuidwest	25	41	40
<b>Totaal (%)</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
<b>Totaal (x 1.000)</b>	<b>N = 886</b>	<b>N = 1.039</b>	<b>N = 1.183</b>

Bron: UWV WERKbedrijf (2009). Vacatures in Nederland 2009

Allereerst valt op dat er sprake is van een sterke daling van het *aandeel* moeilijk vervulbare vacatures: dat geldt voor alle sectoren. Met name in de bouw en in de metaal is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures sterk afgenomen: wel blijft het aandeel moeilijk vervulbare vacatures – in weerwil van deze afname – daar boven het gemiddelde uitkomen. Bij de beoordeling van deze gegevens is het van belang er rekening mee te houden dat het totaal aantal vacatures sterk is afgenomen. Het absolute aantal moeilijk vervulbare vacatures daalde daardoor sterker dan deze cijfers weergeven. In moeilijke sociaaleconomische tijden kunnen werkgevers zich minder makkelijk permitteren om kandidaten aan te nemen die (nog) niet geheel aan de functie-eisen voldoen. Dat weerspiegelt zich in de redenen die werkgevers aanvoeren waarom vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Niet passend opleidingsniveau of -richting wordt vaker genoemd dan een jaar eerder (19 procent tegenover 15 procent). Dit duidt erop dat werkgevers kritischer zijn geworden bij de vervulling van vacatures.

Werkgevers nemen in 2009 minder maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen dan in eerdere jaren. Eén op de tien werkgevers met (zeer) moeilijk vervulbare vacatures stelt in 2009 de eisen bij. In 2008 was dit nog 21 procent. Omscholing en bijscholing komen in 2009 ook veel minder vaak voor: 5 procent van de werkgevers zet dit instrument in 2009 in om moeilijk vervulbare vacatures via andere weg in te vullen. Een jaar eerder was dit nog 7 procent. Het werven onder nieuwe doelgroepen is in 2009 slechts door 2 procent van de werkgevers ingezet als een maatregel om een moeilijk vervulbare vacature alsnog te vervullen (tegenover 9 procent in 2008). Werkgevers kunnen het zich in de crisis blijkbaar minder dan voorheen permitteren om werknemers in dienst te nemen die niet direct inzetbaar zijn en/of aan alle eisen voldoen.

Op moeilijk vervulbare vacatures zijn in 2009 relatief weinig ouderen aangenomen. Van de aangenomen 55-plussers is een kwart aangenomen op een moeilijk vervulbare vacature. In 2008 zijn nog twee op de drie 55-plussers op een moeilijk te vervullen vacature aangenomen.<sup>19</sup>

### **Afname aantal moeilijk vervulbare vacatures**

De verschuiving van een krappe naar een ruime arbeidsmarkt weerspiegelt zich in de toename van het aantal (zeer) eenvoudig te vervullen vacatures en de afname van het aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures. In 2009 zijn volgens het vacatureonderzoek in Nederland in totaal een kleine 900.000 vacatures vervuld (tegenover ruim 1 miljoen in 2008 en bijna 1,2 miljoen in 2007). Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is bijna gehalveerd ten opzichte van het jaar daarvoor: nog maar een kwart van de vacatures is in 2009 (zeer) moeilijk vervulbaar, terwijl dit in 2008 40 procent was.

#### *3.2.2 Toekomstverwachtingen*

ROA verwacht dat de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in de periode tot 2014 kleiner zullen zijn dan in de afgelopen jaren. Dat geldt echter niet voor alle beroepen (en opleidingen). Een en ander staat in tabel 3.2.

Met name voor beroepen (en opleidingen) die veel voorkomen in onderwijs en zorg zullen de knelpunten aanwezig blijven:

- In het onderwijs gaat het dan vooral om leerkrachten basisonderwijs, docenten 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> graads in verschillende vakken (waaronder exacte, medische en verzorgende vakken, economisch-administratieve vakken, talen en expressie), onderwijskundig medewerkers en onderwijskundigen en pedagogen. De problemen ontstaan hier door een in vergelijking met het beperkte aanbod van afgestudeerden grote vervangingsvraag.
- De grootste knelpunten in de (para)medische beroepen doen zich voor bij de therapeuten, gespecialiseerde verpleegkundigen, medisch analisten en afdelingshoofden van zorginstellingen. Deze knelpunten zijn vooral gerelateerd aan de uitbreidingsvraag als gevolg van de toenemende behoefte aan zorg.
- In veel lagere verzorgende en dienstverlenende beroepen ontstaan eveneens grote knelpunten door de toename van de werkgelegenheid in zorg en welzijn en het grote verloop aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het betreft hier onder meer ziekenverzorgenden, hulpkrachten en verzorgend personeel. Wel moet worden bedacht dat de effecten van mogelijk toekomstige bezuinigingen in de zorg ook hun weerslag kunnen hebben op de vraag naar arbeid in de sector, en daarmee op de omvang van de arbeidsmarktknelpunten aldaar.

Ook in veel lagere en middelbare technische en industrieberoepen worden op de middellange termijn grote knelpunten verwacht. De knelpunten in de personeelsvoorziening vallen echter mee voor de technische en industrieberoepen op hoger niveau. Enkele uitzonderingen zijn technisch analisten, natuurwetenschappers en

<sup>19</sup> UWV WERKbedrijf (2009). *Vacatures in Nederland 2009. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld.*

elektrotechnische ontwerpers en bedrijfshoofden: deze knelpunten blijven onverminderd groot.<sup>20</sup>

**Tabel 3.2 Knelpunten naar beroep tot 2014**

	<b>Typering knelpunten</b>
Pedagogische beroepen	groot
Creatieve beroepen	vrijwel geen
Agrarische beroepen	enige
Technische en industrieberoepen	groot
Transportberoepen	enige
Medische en paramedische beroepen	groot
Economisch-administratieve beroepen	vrijwel geen
Informaticaberoepen	vrijwel geen
Sociaal-culturele beroepen	vrijwel geen
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	groot
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	enige

*Bron: ROA (2009). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*

### **3.3 Perspectieven voor schoolverlaters**

De arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters vormen min of meer het spiegelbeeld van de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers. ROA verwacht voor de periode tot 2014 als geheel dan ook een verslechtering van de algehele arbeidsmarktsituatie van schoolverlaters.<sup>21</sup> De perspectieven naar opleidingsrichting worden beschreven in tabel 3.3.

Volgens ROA zullen vooral *ongeschoolden* nog moeilijk aan werk komen. Voor de lager opgeleiden die wel een diploma hebben, ook al is dit geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt (vanaf mbo-niveau 2), vallen de gevolgen mee. Dit komt mede doordat er veel vraag is naar lager opgeleiden in zorg en welzijn (grote uitbreidingsvraag), in de dienstverlening (hoge vervangingsvraag door groot verloop) en in de techniek (na herstel van de conjunctuur). De vooruitzichten zijn vooral goed voor de mbo-, hbo- en wo-opleidingen die zich richten op de gezondheidszorg. Voor de hbo'ers zijn de arbeidsmarktvooruitzichten over de gehele linie positiever dan op wo-niveau, ondanks de verdringing door academici in hbo-banen. Met name voor hbo onderwijs en hbo economie zijn de vooruitzichten over het algemeen goed. Dit komt hoofdzakelijk door de naar verhouding grote vervangingsvraag voor deze opleidingen. Voor afgestudeerden van wo techniek en wo economie en recht worden echter matige arbeidsmarktperspectieven verwacht. Uitzonderingen binnen deze opleidingscategorieën zijn wo werktuigbouwkunde en wo accountancy en belastingen, waarvoor vanwege de

<sup>20</sup> ROA (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*.

<sup>21</sup> Dit is overigens wel een beeld dat voor de periode als geheel geldt. Het is best mogelijk dat de situatie in het ene jaar sterk afwijkt van die in het andere. Het woord 'verslechtering' suggereert ook dat de positie steeds slechter wordt. Dat is zeker niet het geval.

hoge vervangingsvraag ten opzichte van de arbeidsmarktinstroom wel goede arbeidsmarktperspectieven worden verwacht.

**Tabel 3.3 Toekomstperspectieven per opleidingscategorie tot 2014**

	<b>Typering perspectieven</b>
Basisonderwijs	slecht
Vmbo tl	goed
Vmbo groen	matig
Vmbo techniek	goed
Vmbo economie	redelijk
Vmbo verzorging	redelijk
Havo/vwo	goed
Mbo groen	goed
Mbo techniek	redelijk
Mbo sociaal-cultureel	redelijk
Mbo gezondheidszorg	Goed
Mbo economie	Matig
Hbo onderwijs	goed
Hbo sociaal-cultureel	redelijk
Hbo groen	redelijk
Hbo techniek	redelijk
Hbo paramedisch	goed
Hbo economie	goed
Wo letteren en sociaal-cultureel	redelijk
Wo groen	redelijk
Wo techniek	matig
Wo medisch	goed
Wo economie en recht	matig

*Bron: ROA (2009). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*

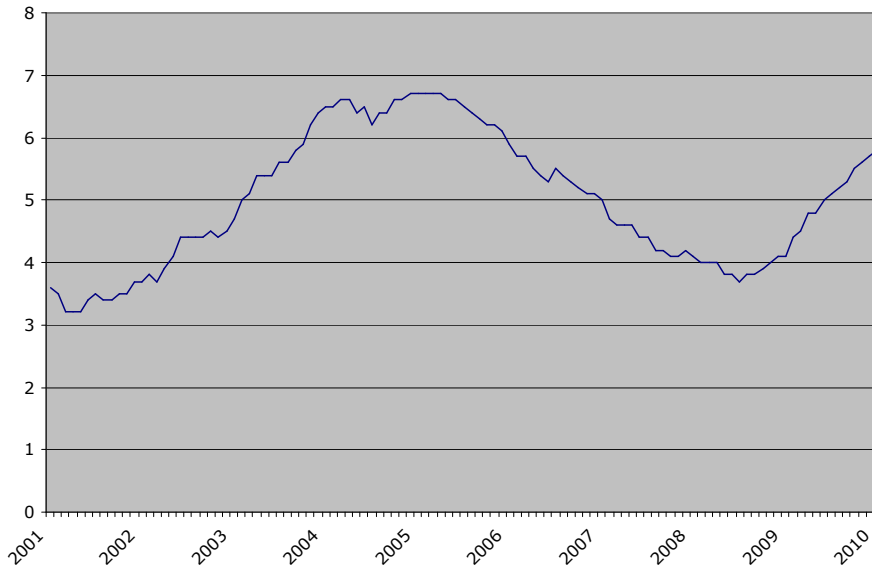
### **3.4 Ontwikkeling van de werkloosheid**

#### *3.4.1 Landelijke ontwikkeling werkloosheid*

#### **Recente ontwikkelingen**

Het CBS hanteert als werkloosheidspercentage het aandeel van de werkloze beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking. Figuur 3.1 toont de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage in de periode 2001- 2009. Het gaat om driemaandgemiddelden.

**Figuur 3.1**      **Ontwikkeling werkloosheid (seizoensgecorrigeerd),  
driemaandgemiddelden, 2001-2010 (in %)**



*Bron: CBS Statline*

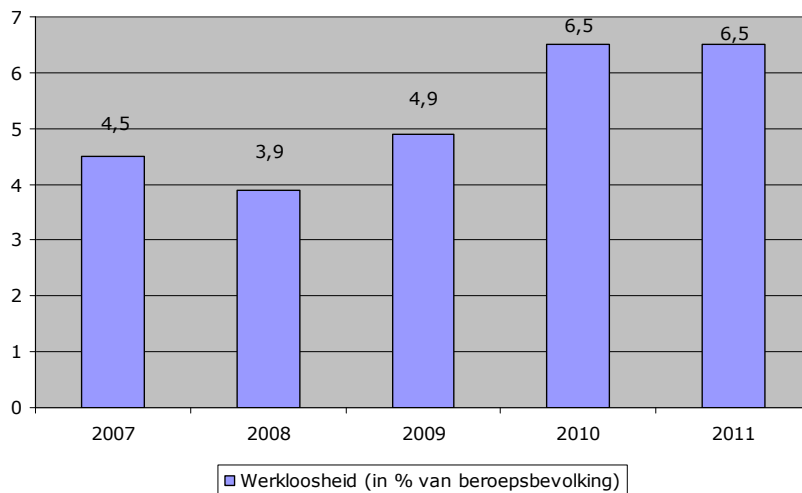
Als gevolg van de banenkrimp en het verder toenemen van het arbeidsaanbod is de werkloosheid in 2009 flink gestegen. De stijging zet de eerste maanden van 2010 door. In de periode januari – maart 2010 is, na correctie voor seizoeninvloeden, gemiddeld 5,8 procent van de Nederlandse beroepsbevolking werkloos. Een jaar eerder was dit nog maar 4,1 procent.

### **Toekomstverwachting korte termijn**

Eerder is reeds ingegaan op de prognoses van het CPB van de economische groei: een krimp van 4 procent in 2009 en een groei van 1,5 procent in 2010 en de werkgelegenheid in de marktsector: een daling in 2010 van 3,25 procent en nulgroei in 2011.

Figuur 3.2 geeft de gevolgen van deze ontwikkelingen voor de verwachte werkloosheidsontwikkeling weer. Het CPB verwacht in 2009 gemiddeld 380.000 en in 2010 500.000 werklozen (tegenover 304.000 in 2008). Dit aantal blijft ook in 2011 'steken' op gemiddeld 500.000. Relatief gezien gaat het om 5 respectievelijk 6,5 procent van de beroepsbevolking (tegenover 3,9 procent in 2008).

**Figuur 3.2      Ontwikkeling werkloosheid 2006 –2010**  
**(als percentage van de beroepsbevolking)**



Bron: CPB, CEP 2010.

De werkloosheid stijgt evenwel minder dan eerder was verwacht. Mogelijke oorzaken zijn volgens het CBS<sup>22</sup> onder andere de deeltijd-WW, doorlerende jongeren, vervallen vacatures, wegvallen van overwerk en het discouraged worker-effect. In hoofdstuk 4 wordt dieper op de oorzaken van de 'meevallende' werkloosheidsontwikkeling ingegaan.

De stijging van de werkloosheid (een kleine 200.000 in de periode 2008-2010) blijft achter bij de daling van de werkgelegenheid in de marktsector over deze periode (in totaal ruim 300.000). De werkloosheidseffecten doen zich echter met enige vertraging (in 2010) voor ten opzichte van de ontwikkeling van de werkgelegenheid: deze herstelt zich eerder, het CBS noemt dat na-ijleffect 'pijn in de lijn'. Dat betekent dat in 2010 ten gevolge van de krimp van de economie in 2009 de werkloosheid nog verder zal oplopen.

#### **Minder sterke werkloosheidsstijging dan tijdens vorige crisis<sup>23</sup>**

Tijdens de conjuncturele teruggang van 2002 en 2003 liep de werkloosheid in twee jaar tijd met ongeveer 2 procentpunt op, bij een cumulatieve productiegroei van 0,4 procent. Ondanks de aanzienlijk ongunstigere ontwikkeling van de productie is de hierboven vermelde toename van de werkloosheid gedurende de huidige situatie van laagconjunctuur (van 3,9 procent in 2008 tot 6,5 procent in 2010) in percentage gemeten min of meer vergelijkbaar. De stijging van de werkloosheid is dan ook aanmerkelijk kleiner dan eerder door het CPB in de Macro Economische Verkenning 2010 werd voorzien (5,25 procent in 2008 en 9 procent in 2010).

#### **(Middel)lange termijn**

Voor de middellange termijn verwacht het CPB dat de werkloosheid terugloopt van 500.000 tot circa 400.000 in 2015. Dat komt overeen met 5,25 procent van de beroepsbevolking.

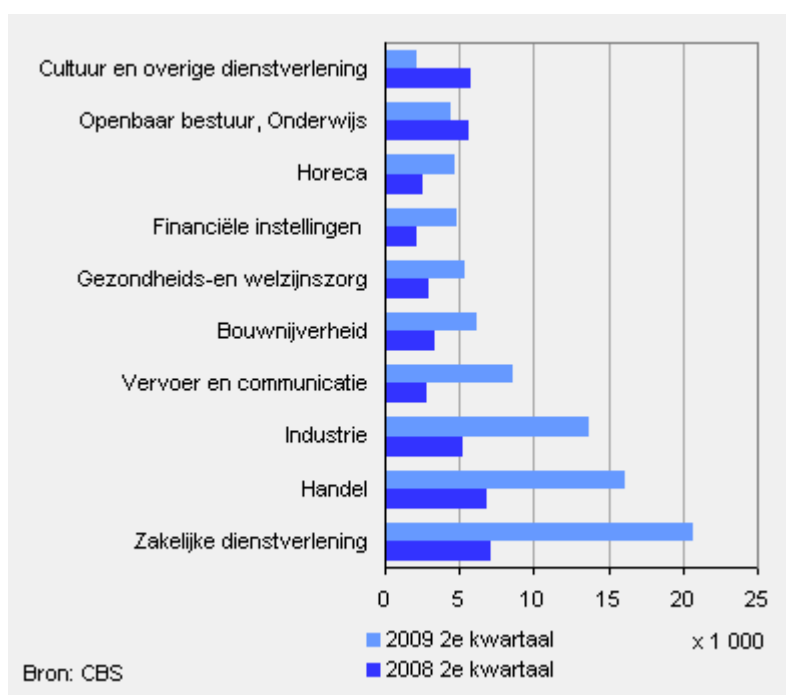
<sup>22</sup> Gesprek met Michiel Vergeer, woordvoerder economie en arbeidsmarkt van het CBS.

<sup>23</sup> CPB (2009). *Decemberraming 2009*.

### 3.4.2 Sectorale ontwikkeling werkloosheid

Op basis van cijfers van het CBS is een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het aantal *nieuwe werklozen naar sector*. De werkzame beroepsbevolking in ons land telt in het eerste kwartaal van 2009 zo'n 7,4 miljoen personen. Van hen zijn in het tweede kwartaal van 2009 bijna 100.000 werkloos geworden. Dat is een verdubbeling van het aantal nieuwe werklozen ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Figuur 3.3 laat de uitkomsten zien.

**Figuur 3.3** Werklozen die een kwartaal eerder nog werkzaam waren naar bedrijfstak, 2008-2009, van 1<sup>e</sup> op 2<sup>e</sup> kwartaal, x 1.000



Bron: CBS Webmagazine, 'Werkloosheid treft zakelijke dienstverlening', 21 oktober 2009

De zakelijke dienstverlening telt de meeste nieuwe werklozen. In deze sector zijn van het eerste op het tweede kwartaal van 2009 21.000 personen werkloos geworden. Dat is drie keer zo veel als de 7.000 in dezelfde periode een jaar daarvoor. De sectoren industrie, vervoer en communicatie, handel en financiële instellingen laten meer dan een verdubbeling van het aantal nieuwe werklozen zien. Er is ook een aantal sectoren waarin in vergelijking met een jaar eerder juist minder mensen werkloos zijn geworden. Dit zijn de niet-commerciële sectoren openbaar bestuur, onderwijs en cultuur en overige dienstverlening.<sup>24</sup>

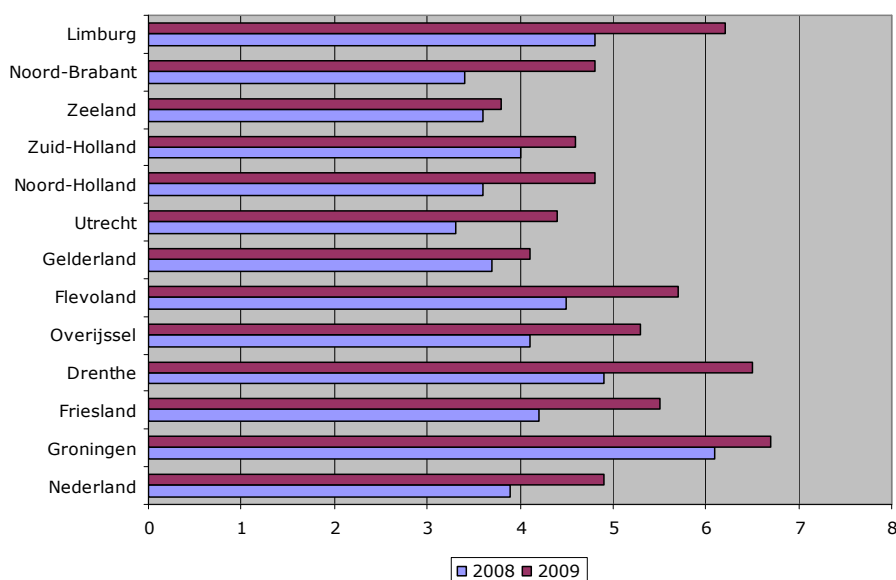
<sup>24</sup> CBS (2009). Webmagazine 'Werkloosheid treft zakelijke dienstverlening'.

### 3.4.3 Regionale ontwikkeling werkloosheid

#### Recente ontwikkelingen

De werkloosheid verschilt regionaal. Dat heeft vooral te maken met regionale verschillen in de sectorale samenstelling van de werkgelegenheid. Helaas biedt de belangrijkste bron van informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, de Enquête Beroepsbevolking van het CBS, op het gebied van werkloosheidsontwikkeling slechts beperkte mogelijkheden voor actuele regionale/lokale analyses. Alleen op provinciaal niveau zijn recente cijfers beschikbaar. Figuur 3.4 laat de provinciale verschillen zien. Het betreft hier gemiddelde jaarcijfers.

**Figuur 3.4** Werkloosheidspercentage 2008 en 2009 naar provincie, 3<sup>e</sup> kwartaal



Bron: CBS Statline

Figuur 3.4 toont dat in alle provincies het gemiddeld werkloosheidspercentage in 2009 (beduidend) hoger lag dan een jaar eerder. De *hoogste werkloosheidspercentages* in 2009 zijn te zien in de provincies Groningen, Drenthe en Limburg (respectievelijk 6,7; 6,5 en 6,2 procent). Dan volgen Flevoland, Friesland en Overijssel (5,7; 5,5 en 5,3 procent). Zeeland tekent voor het laagste werkloosheidspercentage (3,8 procent). Alle andere provincies kennen een werkloosheidspercentage van tussen de 4 en 5 procent. Oorzaken van de verschillen tussen provincies moeten o.a. worden gezocht in de sectorstructuur en in de samenstelling van de beroepsbevolking naar leeftijd en opleiding.

De gegevens van UWV WERKbedrijf zijn regionaal wel verder te verbijzonderen. Die hebben echter betrekking op een (deels) andere populatie dan het CBS-werkloosheidscijfer.

**Toelichting Niet Werkende Werkzoekenden (NWW) en Werkloze beroepsbevolking (WBB)**

UWV WERKbedrijf publiceert cijfers over niet-werkende werkzoekenden (NWW) op de website [www.werk.nl](http://www.werk.nl). De cijfers over de NWW verschillen van samenstelling met de werkloze beroepsbevolking (WBB) die het CBS publiceert. Enerzijds staan niet alle werklozen ingeschreven bij UWV WERKbedrijf (vooral personen zonder recht op een uitkering zoals jongeren en herintreders). Anderzijds staan er personen bij UWV ingeschreven die niet tot de werkloze beroepsbevolking horen (bijv. personen die niet actief naar werk zoeken of zonder dat het werkbedrijf het weet al werk hebben). Een ander verschil is de wijze waarop beide cijfers tot stand komen: het NWW-cijfer komt voort uit de registratie van werkzoekenden door UWV WERKbedrijf, het WBB-cijfer van het CBS komt tot stand door een enquête onder de beroepsbevolking.

*Definitie NWW: bij UWV WERKbedrijf ingeschreven werkzoekenden van 15-64 jaar zonder werk of minder dan 12 uur per week werkzaam.*

*Definitie WBB: personen van 15-64 jaar zonder werk of minder dan 12 uur per week werkzaam die direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en actief naar werk zoeken.*

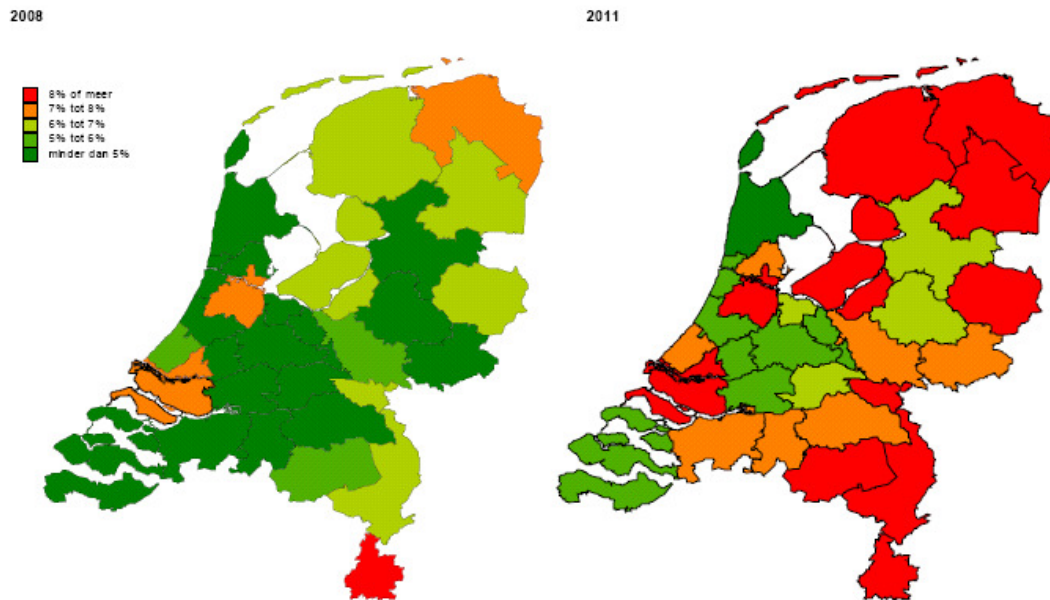
Uit ultimo maart 2009 bedraagt het NWW-percentage 6,2 procent. De hoogste NWW-percentages komen voor in decentraal gelegen regio's. Eind maart 2009 kennen Oost-Groningen en Parkstad Limburg het hoogste NWW-percentage, gevolgd door Noord-Groningen, Centraal Groningen, Zuid- en Midden-Drenthe, IJssel & Rijn, Nijmegen en omstreken, Westelijke Mijnstreek en Maastricht Mergelland.<sup>25</sup>

**Toekomstverwachtingen**

Figuur 3.5 biedt op basis van de Arbeidsmarktprognose van UWV WERKbedrijf inzicht in het verwachte NWW-percentage naar regio. Verwacht wordt dat het NWW-percentage in de komende twee jaren nog zal blijven toenemen. Landelijk wordt uitgegaan van een NWW-percentage van 7,8 procent in 2011. Vooral in de perifere regio's zal de toename nog groot zijn, met uitzondering van Zeeland. Binnen de Randstad zijn de verschillen groot. Voor Groot Amsterdam wordt het dubbele percentage verwacht van dat in Midden-Utrecht.

<sup>25</sup> UWV WERKbedrijf (2009). *De regio in beeld. Arbeidsmarktanalyse. Update mei 2009.*

**Figuur 3.5** Niet-werkende werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking naar regio, 2008 en 2011.



Bron: UWV WERKbedrijf (2010). Arbeidsmarktprognose 2010-2011.

#### 3.4.4 Werkloosheid naar persoonskenmerken

Deze paragraaf gaat in op de *samenstelling van de werkloosheid*. Aan de orde komen achtereenvolgens (de ontwikkeling van) het werkloosheidspercentage naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst) en de werkloosheidsduur. Eerst geven we een algemeen beeld.

##### **Algemeen beeld**

Tabel 3.4 geeft de ontwikkeling van het aantal nieuwe werklozen weer naar een aantal persoonskenmerken. Vergeleken met 2008 ontstonden er in 2009 verhoudingsgewijs veel nieuwe werklozen onder mannen, ouderen, lager en hoger opgeleiden en vaste arbeidskrachten. De tabel laat ook duidelijk de verdringingseffecten zien. Zo stijgt het aantal werklozen met alleen lager onderwijs met 50 procent, terwijl het aantal werklozen dat een baan op elementair niveau uitoefenden slechts is toegenomen met 15 procent. Het aantal elementaire banen blijft dus relatief op peil, maar worden bezet door werklozen met een hogere opleiding dan lager onderwijs. Soortgelijke effecten doen zich op middelbaar niveau voor, zo laat deze tabel zien.

**Tabel 3.4** Werklozen die een kwartaal eerder nog werkzaam waren naar persoonskenmerken, 2008-2009 (van 2<sup>e</sup> op 3<sup>e</sup> kwartaal)

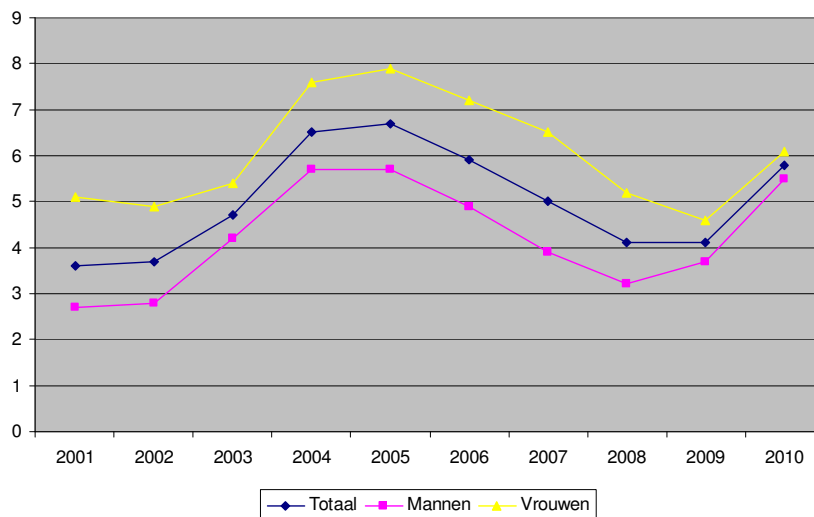
	<i>x 1.000</i>		<i>Stijging/daling (in %)</i>
	<b>2008 3e kwartaal</b>	<b>2009 3e kwartaal</b>	
Totaal	67	97	+45%
Mannen	31	53	+71%
Vrouwen	35	44	+26%
15 tot 25 jaar	15	25	+67%
25 tot 45 jaar	35	44	+26%
45 tot 65 jaar	16	28	+75%
Lager onderwijs	20	30	+50%
Middelbaar onderwijs	26	43	+65%
Hoger onderwijs	20	22	+10%
Vast dienstverband	37	55	+49%
Flexibel dienstverband	27	36	+33%
Zelfstandige	3	6	+100%
Elementair	13	15	+15%
Lager	20	31	+55%
Middelbaar	17	34	+100%
Hoger	10	9	-10%
Wetenschappelijk	5	6	+20%

Bron: CBS Statline

### **Werkloosheid naar geslacht**

Al heel lang is de werkloosheid onder vrouwen hoger dan onder mannen, maar daarin komt nu verandering. In 2008 lieten vrouwen nog een flinke daling van het werkloosheidspercentage zien, terwijl deze afname bij mannen nog maar zeer beperkt was. In 2009 is de werkloosheidsstijging voor vrouwen minder sterk dan voor mannen. Het verschil in werkloosheid tussen vrouwen en mannen is hierdoor de afgelopen twee jaar duidelijk kleiner geworden. Begin 2010 (januari/maart) bedraagt het werkloosheidspercentage voor mannen en vrouwen respectievelijk 5,5 procent en 6,1 procent. Een belangrijke verklaring voor de in 2009 relatief minder ongunstige werkloosheidsontwikkeling van vrouwen is dat zij meer dan mannen werkzaam zijn in relatief conjunctuurongevoelige sectoren (zoals zorg en onderwijs) terwijl mannen juist veel werken in sectoren die door de crisis hard zijn geraakt. Bovendien zijn vrouwen bezig met een inhaalslag op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Figuur 3.6 toont de ontwikkeling van de werkloosheid naar geslacht.

**Figuur 3.6** Seizoensgecorrigeerd werkloosheidspercentage naar geslacht, 2001-2010, driemaandgemiddelde januari-maart



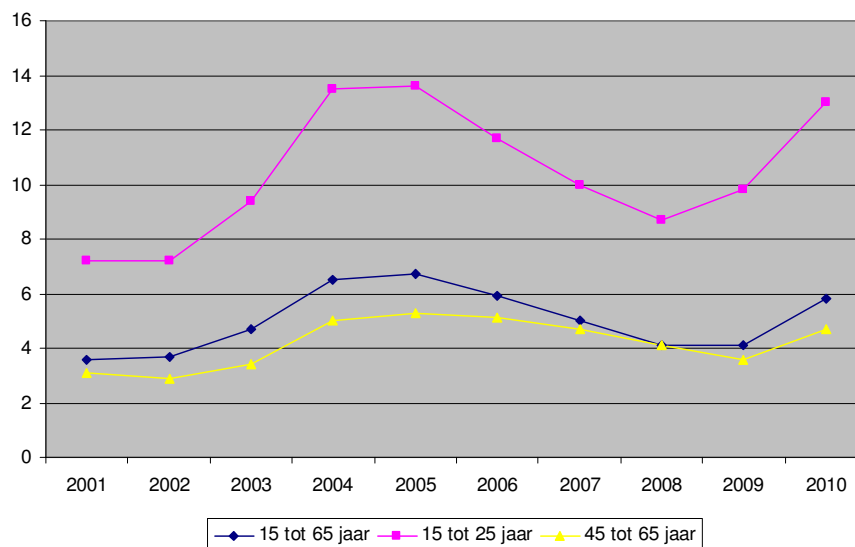
Bron: CBS Statline

### Werkloosheid naar leeftijd

De werkloosheid onder ouderen (45 tot 65 jaar) lag in de periode januari/maart 2001 - januari/maart 2009 steeds (iets) onder het niveau van de gehele beroepsbevolking (figuur 3.7). In 2008 daalde de werkloosheid onder ouderen nog. In 2009 was sprake van een stijging, maar deze is minder sterk dan gemiddeld. Begin 2010 bedraagt het werkloosheidspercentage voor ouderen 4,7 procent. Daarbij is – los van de conjuncturele trends - op te merken dat veel werkloze ouderen in deze cijfers niet meetellen omdat zij niet actief naar werk zoeken en dus niet tot de beroepsbevolking behoren. Dat verklaart ook, waarom het NWW-percentage onder de groep 45-65 jaar hoger ligt dan gemiddeld, terwijl zich dat niet vertaalt in een hoger werkloosheidspercentage: met name onder de groep 55-65 jarigen is de werkloosheid relatief hoog en – omgekeerd – de kans op het vinden van een baan klein.

De werkloosheid onder jongeren (15 tot 25 jaar inclusief onderwijsvolgenden) is in de periode tussen 2004 en 2007 fors gedaald. Deze daling is deels het gevolg van 'groenpluk' en deels het gevolg van een gezonde toename van de vraag. Bij een krappe arbeidsmarkt zijn werkgevers geneigd jongeren in dienst te nemen nog voordat ze het startkwalificatieniveau hebben bereikt (dat wil zeggen een afgeronde opleiding op minimaal mbo 2-niveau). In economisch minder voorspoedige tijden wordt deze 'uit de schoolbanken geplukte' groep echter als eerste weer ontslagen. In 2008 was weer een lichte stijging van de werkloosheid onder jongeren te zien, die in 2009 in versterkte mate doorzette. Begin 2010 bedraagt de werkloosheid onder jongeren 13 procent (meer dan het dubbele van het landelijk gemiddelde van 5,8 procent).

**Figuur 3.7** Werkloosheidspercentage naar leeftijd (jongeren inclusief onderwijsvolgenden en ouderen), seizoensgecorrigeerd, 2001-2010, driemaandgemiddelde januari-maart



Bron: CBS Statline

### Niet-onderwijsvolgende jongeren

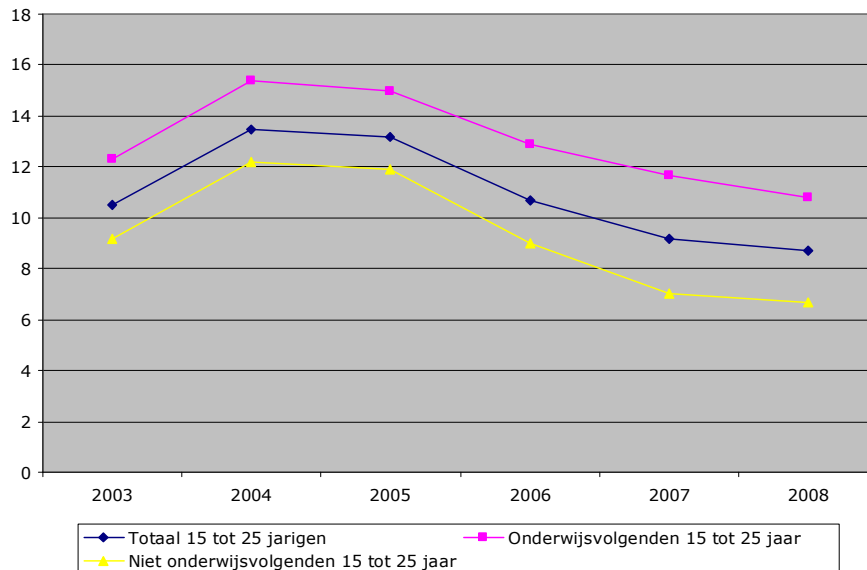
Een zuiverder beeld van de werkloosheid onder jongeren wordt verkregen wanneer we de onderwijsvolgende jongeren buiten beschouwing laten. Figuur 3.8 laat zien dat de werkloosheid onder niet-onderwijsvolgende jongeren doorgaans lager ligt dan onder onderwijsvolgende jongeren. In 2008 behoorde van de eerste groep gemiddeld 7 procent en van de tweede 11 procent tot de werkloze beroepsbevolking.<sup>26</sup>

De werkloosheid onder niet-onderwijsvolgende *jongens* van 15 tot 23 jaar is in 2009 beduidend sterker gestegen dan onder niet-onderwijsvolgende *meisjes* in dezelfde leeftijdsklasse. De werkloosheid onder niet-onderwijsvolgende jongens kwam daardoor aan het eind van het derde kwartaal van 2009 zelfs boven het niveau van die onder niet-onderwijsvolgende meisjes uit (15,8 procent tegenover 11,6 procent). Een verklaring is dat meisjes (net als hun oudere seksegenoten) vaker in minder conjunctuurgevoelige sectoren (zoals zorg en welzijn) werkzaam zijn dan jongens.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> De jeugdwerkloosheid ligt in werkelijkheid hoger dan de officiële cijfers laten zien. Veel met name hoger opgeleide jongeren melden zich niet bij hun gemeente of bij het UWV omdat zij weten dat daar geen vacatures op hun niveau aanwezig zijn.

<sup>27</sup> CBS (2009). *Landelijke Jeugdmonitor, Rapportage 3e kwartaal 2009*.

**Figuur 3.8 Werkloosheidspercentage 15 tot 25 jarigen naar al dan niet onderwijsvolgend, 2001-2008, jaarcijfers**



Bron: CBS Statline

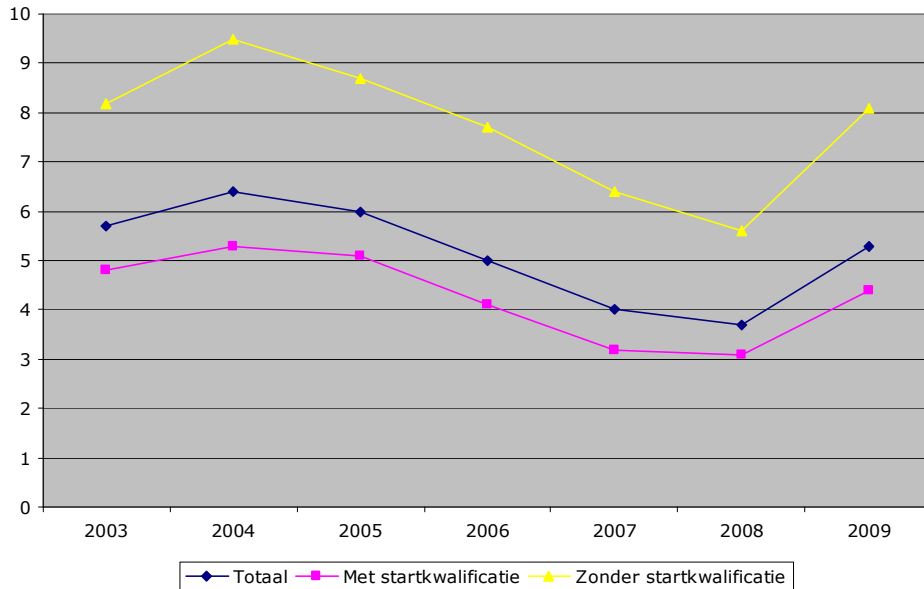
### Werkloosheid naar opleidingsniveau

In de gehele beschouwde periode (2003-2009) ligt het werkloosheidspercentage voor personen *zonder* startkwalificatie beduidend hoger dan voor degenen *met* startkwalificatie. Wel laten de jaren van hoogconjunctuur (2006-2008) voor eerstgenoemde groep een naar verhouding sterkere daling van het werkloosheidspercentage zien. Daar staat in 2009 echter weer een relatief sterkere stijging tegenover. Per saldo is eind 2009 het werkloosheidspercentage voor personen zonder startkwalificatie bijna tweemaal zo hoog als voor personen met startkwalificatie (8 procent respectievelijk 4 procent). Overigens neemt het aantal jongeren zonder startkwalificatie af.<sup>28</sup>

Figuur 3.9 laat de ontwikkeling van de werkloosheid naar opleidingsniveau zien.

<sup>28</sup> CBS (2010). Webmagazine 'Minder jongeren zonder startkwalificatie van school'.

**Figuur 3.9 Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau (wel/geen startkwalificatie), 2001-2009, 4<sup>e</sup> kwartaal**



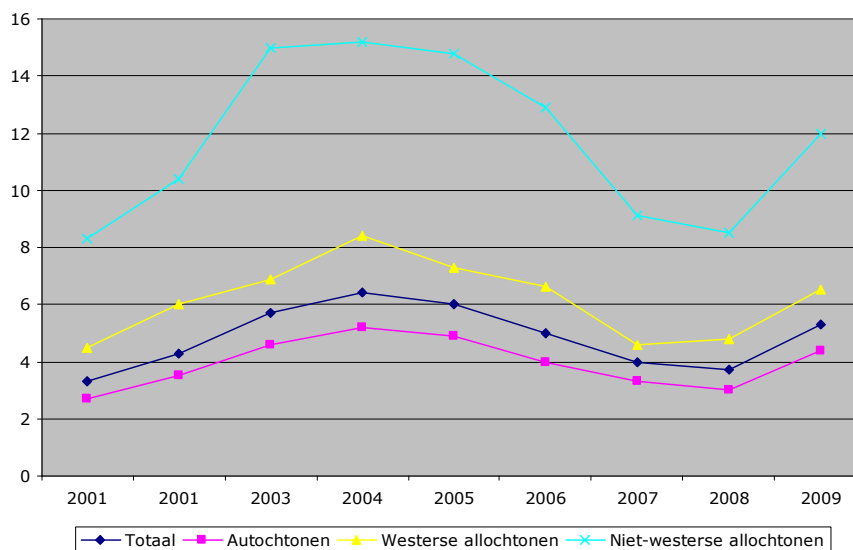
Bron: CBS Statline

## Werkloosheid naar herkomst

### Algemeen beeld

De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is gevoeliger voor conjuncturele ontwikkelingen dan de werkloosheid onder de andere herkomstsgroeperingen. Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt zijn in de jaren 2006 tot 2008 naar verhouding veel niet-westerse allochtonen aan het werk gekomen. Door de omslag in de conjunctuur is de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen recentelijk weer sterk toegenomen. Figuur 3.10 laat zien dat de werkloosheidsstijging in 2009 onder deze groep aanmerkelijk sterker is dan onder beide andere herkomstsgroeperingen. Eind 2009 was van de niet-westers allochtone beroepsbevolking 10,7 procent werkloos, 3 procent meer dan een jaar eerder. De werkloosheidspercentages voor de westerse allochtonen en autochtonen bedroegen 6 procent en 4,3 procent, een stijging van respectievelijk 1,6 en 1,2 procent. Overigens is het werkloosheidspercentage werklozen onder MOE-landers (een subgroep van de westerse allochtonen) even hoog als onder de niet-westerse allochtonen.

**Figuur 3.10 Werkloosheidspercentage naar herkomst, 2001-2009, 4<sup>e</sup> kwartaal**

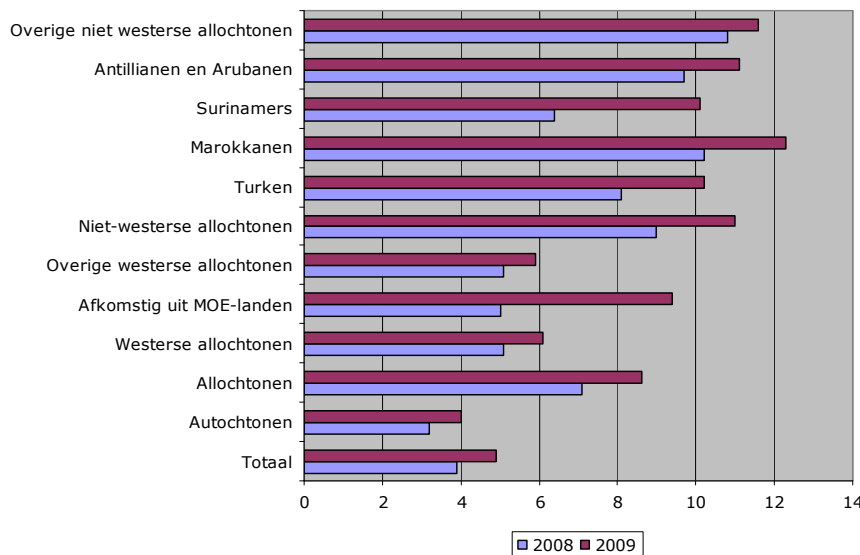


Bron: CBS Statline

### Verschillende groepen

Tussen de verschillende groepen niet-westerse allochtonen loopt (de ontwikkeling van) de werkloosheid uiteen (figuur 3.11).

**Figuur 3.11 Werkloosheidspercentage naar herkomst, 2008-2009, jaargemiddelden**



Bron: CBS Statline

Figuur 3.11 laat zien dat het werkloosheidspercentage onder Surinamers en Turken zowel in 2008 als in 2009 lager is dan het gemiddelde voor alle niet-westerse allochtonen; dit in tegenstelling tot het werkloosheidspercentage onder de overige niet-westerse allochtonen dat juist hoger ligt. Relatief gezien de sterkste werkloosheidsstijging is in 2009 te zien bij de Turken en Marokkanen. Verhoudingsgewijs

het minst stijgt de werkloosheid onder de overige niet-westerse allochtonen. Voor een belangrijk deel gaat het bij deze groep om vluchtelingen die (al geruime tijd) in de bijstand zitten.

#### *Persoonskenmerken*

Vaak wordt als verklaring voor het hogere werkloosheidspercentage onder niet-westerse allochtonen hun gemiddeld lagere leeftijd en lagere opleidingsniveau aangevoerd. Tabel 3.5 laat echter zien dat het werkloosheidspercentage in alle onderscheiden categorieën van persoonskenmerken (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau) voor niet-westerse allochtonen beduidend hoger is dan voor autochtonen.

**Tabel 3.5 Werkloosheidspercentage niet-westerse allochtonen en autochtonen, naar persoonskenmerken, 2<sup>e</sup> kwartaal 2009**

	<i>Turks</i>	<i>Marokkaans</i>	<i>Surinaams</i>	<i>Antilliaans</i>	<i>Overig niet-westers</i>	<i>Totaal niet-westers</i>	<i>Autochtoon</i>
<b>totaal</b>	<b>10</b>	<b>12,3</b>	<b>10,7</b>	<b>11,5</b>	<b>11,9</b>	<b>11,2</b>	<b>3,8</b>
man	8,8	13,7	11,1	9,8	11,3	11	3,4
vrouw	11,8	10	10,3	13,8	12,6	11,5	4,4
15-24 jaar	19	21	23	22	29	21	10
laag opleidingsniveau	11	16	16	19	14	14	6
middelbaar	11	11	9	9	11	10	4
hoger	-	-	8	-	11	9	3
1e generatie	9	12	9	13	13	11	nvt
2e generatie	12	14	15	-	9	12	nvt

- = te weinig waarnemingen

Bron: SCP (2009). *Jaarrapport Integratie 2009 (obv CBS)*

Op alle opleidingsniveaus zijn allochtonen bij sollicitaties minder kansrijk dan autochtonen. Van de autochtone sollicitanten heeft gemiddeld 44 procent kans uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Het percentage voor niet-westerse migranten is met 37 procent lager. Het verschil is op de lagere en middelbare niveaus groter dan op de hogere en wetenschappelijke functieniveaus. Een zelfde conclusie is te trekken voor functies *met* ten opzichte van functies *zonder* klantcontact. Verder is het verschil in kansen om uitgenodigd te worden voor een gesprek tussen allochtonen en autochtonen groter bij mannen dan bij vrouwen.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> SCP (2010). *Liever Mark dan Mohammed. Discriminatie op de arbeidsmarkt.*

Een belangrijke kanttekening bij de rol van herkomst op de arbeidsmarktkansen van allochtonen wordt gemaakt in een recent rapport van Forum.<sup>30</sup> Hierin wordt aangetoond dat de kansverschillen tussen hoger opgeleiden vooral te maken hebben met het sociaal-culturele kapitaal dat zij van huis uit meekregen. Voor autochtone hoger opgeleiden met laag opgeleide ouders gelden dezelfde achterstanden.

### Werkloosheid naar werkloosheidsduur

Tabel 3.6 geeft inzicht in de ontwikkeling van het aandeel langdurig werklozen (een jaar of langer werkloos) in het totaal.

**Tabel 3.6 Ontwikkeling aandeel langdurig werklozen (een jaar of langer werkloos) in totaal aantal werklozen, totaal en naar persoonskenmerken, jaarcijfers (2001-2008)**

	2001	2003	2005	2006	2007	2008
Man	35,8%	30,2%	45,4%	48,7%	44,4%	41,8%
Vrouw	35,7%	34,5%	39,2%	43,2%	41,1%	37,7%
15-25 jaar	16,2%	15,6%	17,9%	19,8%	13,8%	15,4%
25-45 jaar	38,0%	30,6%	43,3%	42,8%	38,3%	36,4%
45-65 jaar	54,0%	51,5%	59,4%	67,2%	66,7%	59,3%
Autochtoon	34,7%	31,1%	39,0%	43,4%	42,2%	37,4%
Allochtoon	36,6%	35,3%	47,6%	50,3%	43,9%	42,2%
Laag opgeleid	42,2%	35,4%	42,7%	49,3%	42,2%	41,3%
Middelbaar opgeleid	30,3%	31,4%	41,3%	44,1%	43,8%	37,3%
Hoog opgeleid	32,6%	28,2%	42,6%	41,6%	41,2%	38,5%
<b>Totaal</b>	<b>35,7%</b>	<b>32,6%</b>	<b>42,0%</b>	<b>45,8%</b>	<b>42,7%</b>	<b>39,1%</b>

Bron: CBS Statline

Het aandeel van langdurig werklozen (een jaar of langer werkloos) steeg van 35 procent in 2001 tot 46 procent in 2006. Het jaar 2007 liet voor het eerst weer een daling zien (met drie procentpunt tot 43 procent). Deze daling zette in 2008 door (tot 39 procent). De verwachting is dat het aantal en het aandeel langdurig werklozen in 2009 en 2010 als gevolg van de crisis weer toeneemt.

<sup>30</sup> P. Jungbluth, Forum (2010). *Onverzilverd talent. Marktkansen van hoger opgeleiden die starten vanuit achterstand.*

De tabel toont ook dat in 2008 het aandeel langdurig werklozen relatief hoog is onder mannen, ouderen<sup>31</sup>, allochtonen en laagopgeleiden.

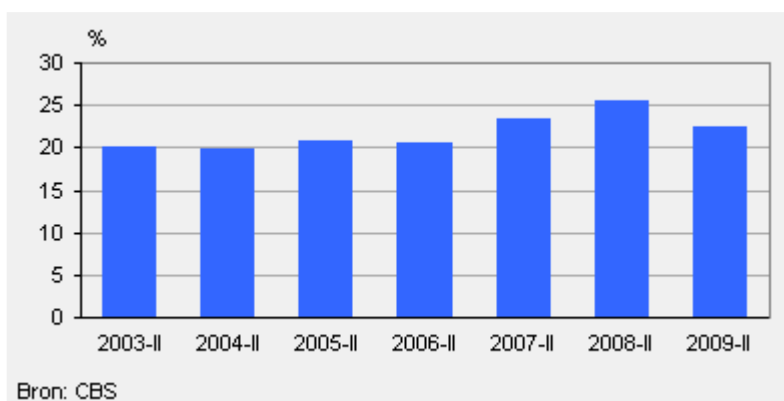
Onderzoek van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) laat zien dat van de werknemers die in 2001-2002 (een periode vergelijkbaar met de huidige situatie) bij een massaontslag hun werk zijn kwijtgeraakt 66 procent na een half jaar weer werk had. Na drie jaar was dit slechts 2 procentpunt meer.<sup>32</sup> Wie werkloos wordt en nog kans heeft op een nieuwe baan, vindt die dus over het algemeen snel. Naast degenen die van meet af aan weinig kans op een nieuwe baan hadden is er - wanneer de werkloosheid langer duurt - ook sprake van een zichzelf versterkend effect van werkloosheid.

### 3.5 Uitstroom uit de werkloosheid

#### 3.5.1 Omvang van de uitstroom

Figuur 3.12 toont de ontwikkeling van de uitstroom van werkloosheid naar werk in de periode 2003-2009. De uitstroom van werkloosheid in absolute zin naar werk was in 2009 kleiner dan in 2008, maar groter dan in de jaren ervoor. Dat betekent dat ondanks de crisis toch veel werklozen weer een baan hebben gevonden. In het tweede kwartaal van 2009 waren er 373 duizend personen werkloos. Daarvan is 22 procent een kwartaal later aan het werk. In dezelfde periode een jaar eerder was dit aandeel 26 procent. Het aandeel werklozen dat weer aan de slag gaat, was in 2009 echter nog steeds groter dan in de periode 2003-2006 (toen zo'n 20 procent).

**Figuur 3.12** Percentage werklozen die een kwartaal later werk voor twaalf uur per week of meer hadden, 2003-2009 (2<sup>e</sup> kwartaal)



Bron: CBS Webmagazine 'Minder werklozen snel aan de slag', 2 november 2009.

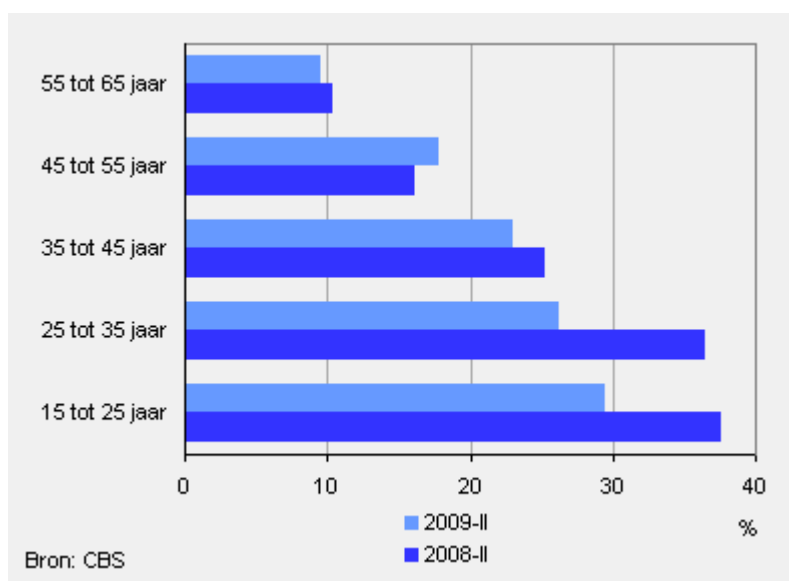
<sup>31</sup> Uit het onderzoek *Werkloosheid in crisistijd* (SCP, 2009) komt naar voren dat werknemers van 55 jaar en ouder een veel kleinere kans hebben werkloos te raken dan jongeren. Als men werkloos wordt, is dat echter vaak langdurig. Verklaringen zijn de duur van de ontslagprocedure, het gegeven dat werkgevers ouderen relatief duur vinden en het gegeven dat pogingen tot re-integratie van oudere werklozen tot op heden nauwelijks succesvol zijn.

<sup>32</sup> WRR (2009). *Werk en inkomsten na massaontslag*.

### 3.5.2 Beeld naar leeftijd

Naar verhouding kwamen in 2009 werklozen van 55 tot 65 jaar het minst vaak binnen drie maanden aan de slag (figuur 3.13). Van hen heeft bijna 10 procent drie maanden later een baan van ten minste twaalf uur. Daar staat tegenover dat hun positie ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder nauwelijks is verslechterd. Ook de positie van 45- tot 55-jarige werklozen en van 35- tot 45-jarige werklozen is in vergelijking met een jaar daarvoor weinig veranderd. Voor de lagere leeftijdsklassen geldt het omgekeerde beeld.

**Figuur 3.13** Percentage werklozen die een kwartaal later werk voor twaalf uur per week of meer hadden naar leeftijd, 2008-2009, 2<sup>e</sup> kwartaal



Bron: CBS Webmagazine 'Minder werklozen snel aan de slag', 2 november 2009.

### 3.5.3 Kenmerken en bestemming

Op basis van het Uitstroomonderzoek dat in 2009 in opdracht van UWV WERKbedrijf is uitgevoerd is een beeld te schetsen van de *kenmerken en van de bestemming* van de bij UWV WERKbedrijf ingeschreven werkzoekenden die uitstromen naar werk: het gaat hierbij vrijwel uitsluitend om WW-ers. In het eerste kwartaal van 2009 werden in totaal 94.000 werkzoekenden door UWV WERKbedrijf uitgeschreven. Daarvan stroomden 57.900 (62 procent) uit naar werk. Deze werkvinders zijn (naar achtergrondkenmerken, sector, beroep en contractvorm) als volgt te beschrijven:

- De meeste werkvinders (46 procent) hebben een opleiding op middelbaar niveau genoten. Zo'n 31 procent van de personen die zijn uitgestroomd, heeft lager onderwijs gevolgd en 22 procent is hoog opgeleid.
- Het gemiddelde aantal maanden dat men bij UWV WERKbedrijf ingeschreven heeft gestaan, komt afgerond uit op 6 maanden. Bij jongeren is de werkloosheidsduur significant korter dan bij ouderen (respectievelijk 4,2 en 8,5 maanden).
- Driekwart (76 procent) van de werkvinders genoot een uitkering, voordat men werk had. Dat was in 95 procent van de gevallen een WW-uitkering.

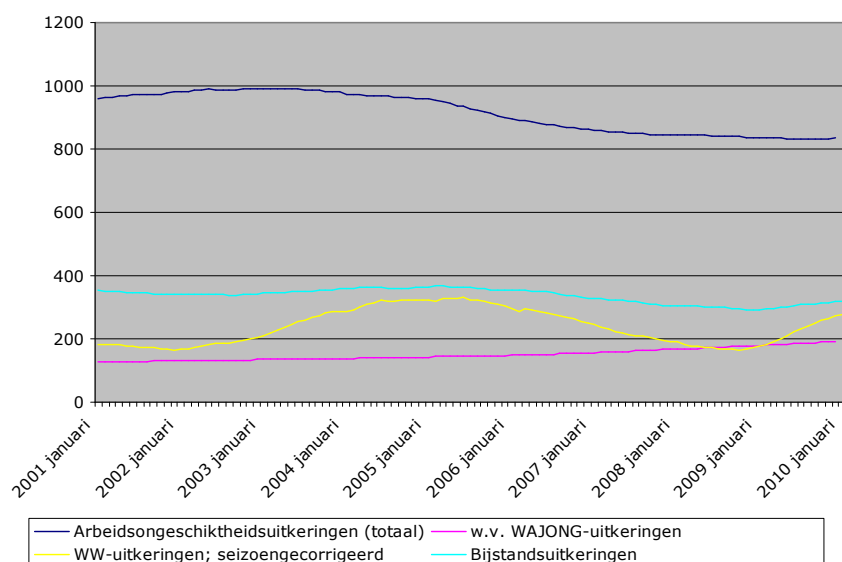
- De ruime meerderheid (86 procent) van de werkvinders is bij een midden- of kleinbedrijf (200 of minder werknemers) gaan werken.
- Branches waar een relatief hoog percentage werkvinders aan de slag is gegaan zijn: bouw (15 procent), industrie (14 procent), gezondheidszorg en handel (beide 12 procent).
- Omdat in veel gevallen het beroep samenhangt met de sector waar men aan de slag gaat, is het niet verwonderlijk dat 14 procent van de werkvinders een bouwberoep is gaan uitoefenen. In een vergelijkbaar percentage van de gevallen ging het om een administratieve/secretariële functie. Verder hebben ook relatief veel werkvinders een baan gevonden als productiemedewerker (10 procent).
- Een op de vijf (20 procent) werkvinders heeft een vast contract gekregen, 36 procent een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en 44 procent een contract voor bepaalde tijd. De gemiddelde contractduur van de laatstgenoemde groep komt afgerond uit op 9 maanden.<sup>33</sup>

### 3.6 Uitkeringen

#### 3.6.1 Ontwikkeling aantal uitkeringen

Figuur 3.14 geeft de ontwikkeling weer van het aantal arbeidsongeschiktheids-, WW- en bijstandsuitkeringen. De figuur maakt duidelijk dat het aantal WW-uitkeringen sneller is gestegen dan het aantal bijstandsuitkeringen en dat het aantal WIA-uitkeringen is gedaald, terwijl het aantal Wajong-uitkeringen is gestegen.

**Figuur 3.14** Ontwikkeling van het aantal uitkeringen 2001- 2010, maandcijfers (x 1.000)



Bron: CBS Statline

<sup>33</sup> Heliview (2009). *Uitstroomonderzoek t.b.v. UWV WERKbedrijf*.

## Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

De afname van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de afgelopen jaren is vooral het gevolg van de gewijzigde wet- en regelgeving gericht op het verminderen van de instroom in en het bevorderen van de uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen. De daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is inmiddels wel duidelijk afgevlakt. Tussen december 2008 en december 2009 daalt het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen nog maar met 0,4 procent (van 838.000 naar 834.000). Veel (jong-)gehandicapten met een uitkering hebben daarnaast ook een parttime baan.

### Wajong

Binnen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ontwikkelt het aantal uitkeringen voor jonggehandicapten (Wajong) zich atypisch. Met name door de groeiende instroom van mensen met een psychische stoornis, ADHD of autisme laat het totaal aantal Wajong-uitkeringen al jarenlang een gestage toename zien. Tussen december 2008 en december 2009 gaat het om een toename van een kleine 8 procent (van 178.000 naar 192.000).

De voorspelling is dat het aantal Wajong-uitkeringen - bij ongewijzigd beleid - over twintig jaar ruimschoots verdubbeld is. Sinds 1 januari 2010 geldt daarom een nieuw, strenger regime voor nieuwkomers in de Wajong.<sup>34</sup> Uitkeringsinstantie UWV WERKbedrijf meldt het aantal aanvragen voor een Wajonguitkering de laatste maanden van 2009 in rap tempo te zien stijgen. 'Verzorgers en ouders tellen wellicht hun knopen en wegen af of de nieuwe Wajong voor hun kinderen beter of slechter uitpakt', aldus een voorlichter van UWV WERKbedrijf.<sup>35</sup> Het is echter ook voorstelbaar dat de crisis een rol speelt bij het groeiend aantal aanvragen eind 2009: mensen met een beperking zouden hun kans op werk nu extra laag kunnen inschatten (discouraged worker effect).<sup>36</sup>

## WW- en bijstandsuitkeringen

De ontwikkeling van het aantal WW- en bijstandsuitkeringen wordt vooral conjunctureel bepaald. Tussen het aantal werklozen en het aantal uitkeringsgerechtigden bestaat echter geen één-op-één relatie. Zo heeft een deel van de werkloze beroepsbevolking geen (recht op een) uitkering. Anderzijds is een deel van de uitkeringsgerechtigden niet op zoek naar werk en hoort dus niet tot de werkloze beroepsbevolking. Veel uitkeringsgerechtigden hebben geen (actieve) sollicitatieplicht.

De daling van het aantal WW-uitkeringen in de afgelopen jaren is in september 2008 omgeslagen in een stijging. Deze stijging zet in 2009 in versterkte mate door. Tussen februari 2009 en februari 2010 stijgt het aantal WW-uitkeringen met maar liefst 53 procent (van 183.000 tot 281.000).

<sup>34</sup> Nu is het nog zo dat iedereen die voor zijn 17de arbeidsongeschikt is geworden, de rest van zijn leven recht heeft op een Wajonguitkering. Studenten die tijdens hun studie gehandicapt raken, kunnen tot hun 27ste een dergelijke uitkering aanvragen. In de nieuwe wet krijgen Wajongers recht op ondersteuning bij het zoeken van werk. Ook worden de jonggehandicapten tweemaal gekeurd. Een voorlopige keuring op hun 18de en een definitieve op hun 27ste. Iedereen die voor 1 januari 2020 al een uitkering voor jonggehandicapten heeft, valt niet onder de nieuwe, strengere Wajongwet.

<sup>35</sup> 'UWV ziet 'eindsprint' bij Wajong-aanvragen'. In: De Volkskrant, 26 november 2009.

<sup>36</sup> UWV (2009). *UWV Kwartaalverkenning 2009-III*.

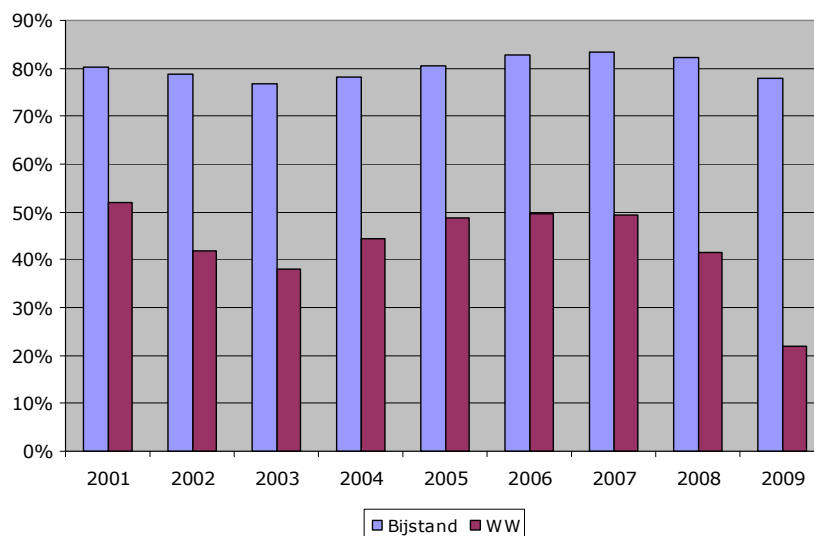
Ook het aantal bijstandsuitkeringen is na een aantal jaren te zijn gedaald (mede als gevolg van de invoering van de WWB op 1 januari 2004) weer gestegen. Deze stijging is later ingezet (namelijk pas in januari 2009) en ook minder sterk dan de groei van het aantal WW-uitkeringen. In februari 2010 waren er 323.000 bijstandsuitkeringen, bijna 10 procent meer dan de 295.000 uitkeringen een jaar eerder.

### Uitkeringen naar uitkeringsduur

In 2009 werd 22 procent van de WW-uitkeringen en 78 procent van de bijstandsuitkeringen langer dan een jaar verstrekt, tegenover 42 procent respectievelijk 82 procent in 2008 (figuur 3.14). Daarmee zette de in 2008 ingezette daling in 2009 in versterkte mate door. Met name het aandeel langdurige WW-uitkeringen is in 2008 en 2009 dus sterk gedaald. Dit hangt vooral samen met de in deze jaren relatief grotere nieuwe instroom in de WW dan in 2007.

Het aandeel cliënten van UWV WERKbedrijf dat zes jaar of langer een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, toont een stijgende tendens (figuur 3.15). In 2009 ging het om 84 procent tegenover 81 procent in 2008. In 2003 was het aandeel slechts 60 procent.

**Figuur 3.15 Langdurige uitkeringsafhankelijkheid: percentage WW- en bijstandsuitkeringen met een uitkeringsduur van langer dan één jaar, 2001-2009**



Bron: CBS Statline

Naarmate men langer een uitkering heeft, verliezen uitkeringsgerechtigden steeds meer het contact met de arbeidsmarkt. Ook verouderen in toenemende mate hun vaardigheden en kennis. Dat maakt hen steeds minder aantrekkelijk voor werkgevers.<sup>37</sup> Daarnaast

<sup>37</sup> RWI (2007). *De lange weg naar werk*.

kampen zij als gevolg van de reductie van inkomen in toenemende mate met sociale, financiële en gezondheidsproblemen.<sup>38</sup>

### 3.6.2 Uitstroom uit uitkeringen

#### Uitstroom en uitstroomrichting

Tabel 3.7 biedt inzicht in de ontwikkeling van de totale uitstroom uit WW- en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en het aandeel werkhervatting respectievelijk herstel.

**Tabel 3.7**      **Uitstroom uit WW en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, met reden werkhervatting respectievelijk herstel, 2001-2009**

	<i>WW</i>		<i>AO</i>	
	Totale uitstroom	<i>w.v. werkhervatting</i>	Totale uitstroom	<i>w.v. herstel</i>
<b>2001</b>	246.980	53%	95.660	26%
<b>2002</b>	270.470	55%	94.050	30%
<b>2003</b>	315.510	56%	96.650	28%
<b>2004</b>	371.140	55%	88.660	23%
<b>2005</b>	390.820	54%	81.340	26%
<b>2006</b>	364.440	55%	64.720	21%
<b>2007</b>	311.100	52%	56.920	14%
<b>2008</b>	262.780	52%	48.480	6%
<b>2009</b>	328.610	48%	45.480	4%

Bron: CBS Statline

#### WW

In de periode 2001-2008 lag het percentage dat uitstroomt uit de WW vanwege werkhervatting steeds (iets) boven de 50 procent.<sup>39</sup> In 2007 en 2008 was dat met 52 procent wel enkele procentpunten minder dan in de vijf daaraan voorafgaande jaren. In 2009 dook het percentage onder de 50 procent (48 procent). Mannen stromen naar verhouding vaker uit naar werk dan vrouwen (in 2009 50 respectievelijk 44 procent). Qua leeftijd laat in 2009 de categorie 35 tot 45 jaar procentueel de grootste uitstroom met reden werkhervatting zien (56 procent). De 'belendende' categorieën 25-35 en 45-55 jaar volgden met elk 52 procent. De laagste (15-25 jaar) en hoogste leeftijdscategorie (55-65 jaar) kennen verhoudingsgewijs de kleinste uitstroom naar werk (40 en 30 procent).

<sup>38</sup> RMO (2007). *Meer doen met mensen: voorstellen voor maatschappelijke participatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt.*

<sup>39</sup> In de rest van gevallen is er uitstroom vanwege andere redenen (einde WW-periode, bereiken 65-jarige leeftijd, overlijden).

UWV WERKbedrijf publiceerde in januari 2010 de resultaten van een onderzoek naar de uitstroom uit de WW. Daartoe werd iedereen die in 2007 en 2008 de WW instroomde gevolgd tot aan september 2009. Uit het onderzoek blijkt onder meer dat de gemiddelde werkloze geen calculerend type is. Slechts 1 procent van alle WW-gerechtigden vindt pas vlak voor het verstrijken van de maximale uitkeringsduur een nieuwe baan.

### *Arbeidsongeschiktheid*

De uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is de afgelopen jaren gehalveerd, van 96.000 tot iets meer dan 48.000 in 2009. Met name de uitstroom als gevolg van herstel is gedaald: van 26 procent in 2005 tot 4 procent in 2009. Oorzaak is het gegeven, dat als gevolg van aanscherping van wet- en regelgeving het aandeel arbeidsongeschikten, waarvoor geldt dat geen herstel te verwachten is, sterk is toegenomen. De instroom is opgedroogd en vermoedelijk is ook de uitstroom veel kleiner geworden. Bij de uitstroom gaat het overigens slechts deels om uitstroom richting werk. Sommigen komen in een ander type uitkering terecht of moeten rondkomen van het inkomen van hun partner. In 2009 stromen vrouwen naar verhouding vaker uit als gevolg van herstel dan mannen (6 procent tegenover 3 procent) en gedeeltelijk arbeidsongeschikten vaker dan volledig arbeidsongeschikten (6 procent tegenover 3 procent). Het percentage uitstroom door herstel is het hoogst voor de leeftijdsklassen 25-35, 35-45 en 45-55 jaar (respectievelijk 28, 31 en 28 procent) op afstand gevolgd door de categorie 15-25 jaar (20 procent). Voor de hoogste leeftijdscategorie (55-65 jaar) is de uitstroom als gevolg van herstel met 1 procent verwaarloosbaar klein.

### *Bijstand*

Net als bij werkloosheid bestaat een duidelijk verband tussen de duur van de uitkering en de uitstroomkansen. De kans op het vinden van een baan is aanvankelijk hoog, maar neemt na verloop van tijd snel af. De kans op uitstroom naar werk uit de WWB is vele malen kleiner dan uit de WW. In de eerste maanden is de kans op uitstroom uit de werkloosheid meer dan 7 procent per maand (dat wil zeggen dat 7 procent van het aantal uitkeringsgerechtigden dat aan het begin van de maand op zoek is naar een baan die ook vindt). Voor de bijstand ligt het percentage rond de 1,5 procent in die eerste maanden. Na een jaar is de uitstroomkans uit de WW meer dan gehalveerd maar de uitstroomkans uit de bijstand met een half procent verwaarloosbaar klein.

## **Toekomstverwachtingen**

UWV WERKbedrijf verwacht in haar Kwartaalverkenning 2010-I (mede op basis van de Decemberraming van het CPB) de volgende ontwikkeling van het aantal WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (zie ook tabel 3.8):

- Het effect van de krimpende economie op de werkgelegenheid is tot nu toe relatief beperkt gebleven. Het aantal werkloosheidsuitkeringen stijgt in 2010 tot rond de 500.000 (dit is 6,5 procent van de beroepsbevolking), maar in 2011 wordt geen verdere stijging verwacht. Door de verbeterde economische vooruitzichten is de verwachting van UWV WERKbedrijf over het aantal WW-uitkeringen naar beneden bijgesteld. De raming van het aantal WW-uitkeringen voor 2010 bedraagt 355.000.
- De uitstroomkans voor de WAO blijft in 2010, maar vooral in 2011 en 2012 relatief hoog. Dit wordt veroorzaakt door een piek in de uitstroom vanwege beëindiging van

de uitkering wegens de pensioengerechtigde leeftijd. De WAO-populatie daalt medio 2010 tot beneden de 500.000 arbeidsongeschikten.

- De toestroom naar de WIA blijft toenemen. Dit resulteerde in 2009 in een toenemend aantal nieuwe uitkeringen, maar in 2010 neemt ook het aantal afwijzingen voor de WIA toe. Kennelijk neemt door de crisis de druk op de regeling toe in de vorm van meer aanvragen wat ondanks een toenemend aantal afwijzingen toch leidt tot een toenemend aantal toekenningen. De omvang van de WIA-populatie wordt voor 2010 op 106.000 geraamd.
- De instroom in de Wajong-regeling is in 2009 naar verhouding sterk toegenomen (zie voor mogelijke oorzaken hierboven). Voor 2010 wordt de Wajong-populatie op 204.800 personen geraamd.

**Tabel 3.8      Ontwikkeling aantal lopende WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, 2008-2010 (ultimo jaar)**

	2008	2009	Raming 2010
<b>WW</b>	171,1	309,3	355
<b>WAO</b>	558,1	521,2	483,8
<b>WIA</b>	59,4	82,8	106,5
<b>Wajong</b>	178,6	192,5	204,8

*Bron: UWV WERKbedrijf (2010). Kwartaalverkenning 2010 II.*

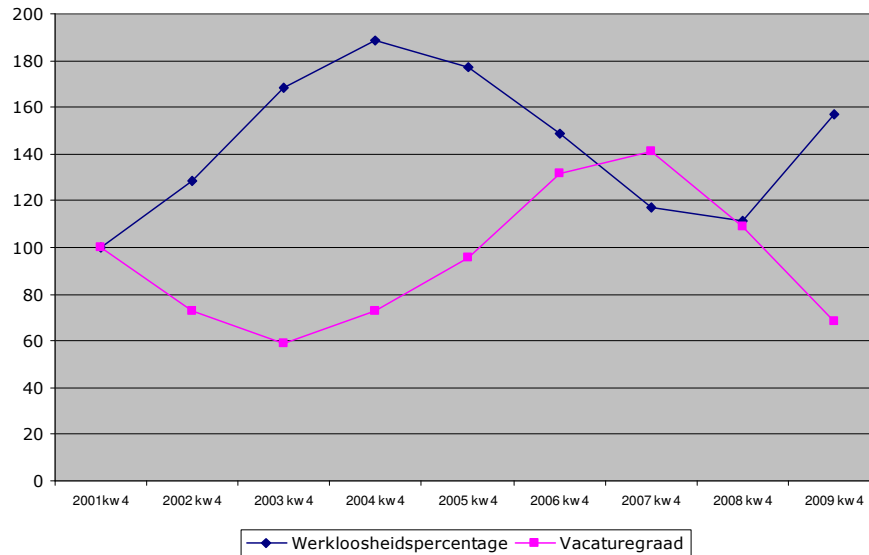
### 3.7      Werkloosheid en vacaturegraad

#### **Aansluiting vraag en aanbod**

Figuur 3.16 zet de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage af tegen die van de vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per 1.000 werkenden). Op die wijze wordt een beeld verkregen van de mate waarin op de arbeidsmarkt vraag en aanbod elkaar weten te vinden en op elkaar aansluiten. Tussen 2003 en 2005 ging een stijgende werkloosheid gepaard met een oplopende vacaturegraad. Dat duidt op een verslechterende aansluiting tussen vraag en aanbod. Vanaf 2005 daalde de werkloosheid. De vacaturegraad bleef tot eind 2007 nog oplopen. Vanaf eind 2008 nam de werkloosheid sterk toe en daalde de vacaturegraad navenant. De mate waarin vraag en aanbod elkaar wisten te vinden bleef derhalve in deze jaren op peil. Dat peil is echter, wanneer cijfers over de wat langere termijn worden genomen, aanzienlijk lager dan aan het eind van de vorige eeuw.<sup>40</sup> De aansluiting tussen vraag en aanbod is over de jaren minder goed geworden: de UV-curve is uit het 'nulpunt' naar rechtsboven opgeschoven.

<sup>40</sup> Bron: CBS Statline

**Figuur 3.16 Vacaturegraad en werkloosheidspercentage, 2001-2009, 4<sup>e</sup> kwartaal (indexcijfers, 2001 = 100)**



Bron: CBS Statline

### Arbeidsmarktgedrag verandert door internet

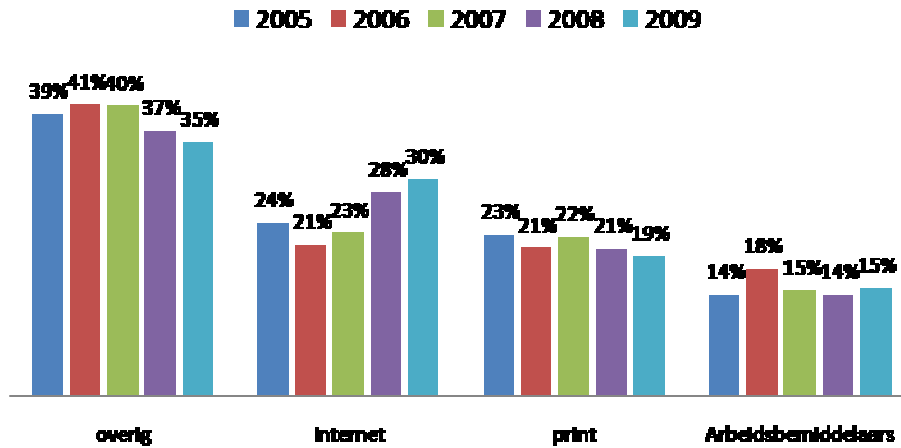
Het oriëntatiegedrag van de Nederlandse beroepsbevolking op een nieuwe baan is in algemene zin sterk aan verandering onderhevig: dat blijkt uit het ArbeidsmarktGedrag Onderzoek (AGO) dat in 2009 door de Intelligence Group is uit gevoerd. In dit onderzoek worden jaarlijks 16.000 personen ondervraagd.

Ten opzichte van 2005 is in 2009 het totaal aantal gebruikte kanalen met 17 procent afgenomen. Waar in 2005 gemiddeld vijf verschillende kanalen werden geraadpleegd, is dit in 2009 iets meer dan vier. In een periode van groeiende werkloosheid is dit een opmerkelijke trend. Op basis van het beperkte vacatureaanbod zou mogen worden verondersteld dat er gemiddeld meer bronnen geraadpleegd zouden worden. Het tegenovergestelde zien we echter gebeuren. Dit komt doordat steeds meer mensen volledig vertrouwen op internet in hun zoektocht naar een nieuwe baan.

Internet blijft in absolute en relatieve termen sterk aan belang winnen in het oriëntatiegedrag van de Nederlandse beroepsbevolking. Was in 2006 nog 21 procent van de kanalen gebaseerd op internet, zoals vacaturebanken en recruitmentsites, in 2009 is dat bijna met de helft gestegen naar 30 procent (figuur 3.17).

Ten opzichte van 2005 heeft een aantal bronnen sterk aan belang ingeboet. De grootste verliezers zijn de Gouden Gids (index: -80), e-mail service (index: -56) en Teletekst (index: -56). Maar ook 'binnenlopen bij een bedrijf' (index: -40), 'advertentie in een winkel' (index: -32%) en 'een banenbeurs' (index: -34) zijn fors gedaald.

Figuur 3.17 Gebruik van oriëntatiekanalen 2005-2009



Bron: Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek 2005 - 2009

Internet verandert het arbeidsmarktgedrag van werkgevers en werknemers. Werkgevers hebben soms latente vacatures die bij een persoonlijke confrontatie met een geschikte kandidaat manifest worden. Werkzoekenden kunnen soms spontaan tegen mogelijkheden oplopen waaraan ze niet eerder gedacht hadden. Doordat de 'dalende' zoekkanalen met name gericht zijn op direct persoonlijk contact met de werkgever (banenbeurs, spontaan binnenlopen binnen een bedrijf bijvoorbeeld) bestaat het risico dat internet (naast de vele voordelen die het medium werkzoekenden biedt) ook leidt tot het missen van kansen.

Dat geldt temeer omdat internet effectief zoekgedrag vereist. Het effectief zoeken van geschikte vacatures op internet behoeft de nodige ervaring en vaardigheden. Naar schatting 50 tot 66 procent van de gepubliceerde vacatures, die geschikt zijn voor een bepaalde kandidaat, wordt niet door hem/haar gevonden.<sup>41</sup> Dit wordt veroorzaakt doordat de kandidaat zoekt op niet-relevante websites en/of de goede websites verkeerd gebruikt.

### 3.8 Discrepancie: onderbenutting

Onderbenutting betreft het werken onder het eigen (opleidings- of beroeps)niveau.

Diverse bronnen wijzen op (een als gevolg van de crisis toenemende) onderbenutting:

- Uit onderzoek van de RWI komt naar voren dat ongeveer een kwart van de mbo-ers een baan onder het eigen niveau heeft. Deze onderbenutting komt het meest voor bij jongeren (15-29 jaar). Van hen is 36 procent werkzaam onder hun opleidingsniveau.<sup>42</sup>
- Het fenomeen is ook sterk waarneembaar in het Uitstroomonderzoek ten behoeve van UWV WERKbedrijf. Dit onderzoek richt zich op ingeschreven werkzoekenden die in het eerste kwartaal van 2009 naar werk uitstroomden. Slechts in 63 procent van de gevallen komt het gevraagde opleidingsniveau van het gevonden werk overeen met

<sup>41</sup> Jobhuntacademie

<sup>42</sup> Daarnaast blijkt bijna de helft van alle werkenden op mbo-niveau de aansluiting tussen de eigen opleiding en baan niet optimaal te vinden. Bron: RWI (2009). *Onderbenutting bij mbo'ers: trends en verklaringen*.

de opleiding die de werkvinder heeft genoten. Werk voor ongeschoolden wordt op de arbeidsmarkt op grote schaal verricht door personen die wel een vervolgopleiding hebben genoten. Op de vacatures waarvoor hooguit basisonderwijs was vereist, werd slechts in 30 procent van de gevallen een ongeschoolde aangenomen. Ook worden veel hbo-functies vervuld door academici.<sup>43</sup>

- De crisis leidt tot een toename van onderbenutting. In laagconjunctuur is men vaker gedwongen/bereid onder het eigen niveau aan de slag te gaan en zijn de doorstroommogelijkheden geringer. In het eerder gememoreerde perceptieonderzoek naar jeugdwerkloosheid zegt bijna 60 procent van de jongeren van 15 tot en met 22 jaar te denken dat door de crisis de beter opgeleide jeugd hun leeftijdsgenoten met weinig of geen diploma's gaat verdringen op de arbeidsmarkt. Vooral middelbare scholieren en laaggeschoolden zelf vrezen dat de banen, waarvoor nauwelijks papieren nodig zijn, vaker ingenomen zullen worden door hoger opgeleide jongeren.<sup>44</sup>

De gevolgen van onderbenutting zijn vooral negatief indien deze lang duurt.<sup>45</sup> Ongeveer de helft van de schoolverlaters die onder hun opleidingsniveau beginnen, werkt na vier jaar nog steeds op een lager niveau dan men op basis van de afgeronde opleiding aan zou kunnen. Langdurig onder het eigen niveau werken, leidt tot verlies van tijdens de opleiding opgedane competenties en kennis. Een dergelijke achterstand wordt slechts langzaam en soms niet ingelopen. Het rendement van het gevolgde onderwijs wordt daarmee beperkt. Daarnaast verdienen werknemers ook minder dan ze zouden kunnen. Dit heeft ook weer gevolgen voor de pensioenopbouw, maar ook bijvoorbeeld voor het krijgen van een hypotheek (men kan minder lenen).

Onderbenutting is niet alleen een verliespost voor het heden, maar ook een remmende factor voor het herstel in de toekomst. Wanneer de economie zich hersteld heeft, zal er meer behoefte zijn aan werknemers op hogere niveaus. Die werknemers zijn dan moeilijker te vinden.<sup>46</sup>

#### **De signaalfunctie van opleiding**

Bij onderbenutting speelt de signaalfunctie van opleiding een belangrijke rol. Daarbij gaat het om het aannemen van personeel puur op basis van het bereikte opleidingsniveau, niet op basis van wat voor de betreffende baan op de werkvloer feitelijk nodig is. Het signaal zit niet alleen in het opleidingsniveau zelf (intelligentie) maar met name ook in de sociaal-emotionele eigenschappen/vaardigheden die werkgevers koppelen aan dat opleidingsniveau. De zogenaamde screeningtheorie stelt dat een hogere opleiding (en training) een signaal of een indicatie is van wat een persoon aan mogelijkheden heeft. Personen die een hogere opleiding afronden, worden gekarakteriseerd door kenmerken die noodzakelijke randvoorwaarden zijn voor een relatief hoge productiviteit. Het afronden van een hogere opleiding duidt niet alleen op de aanwezigheid van intelligentie, maar geeft ook aan dat factoren als motivatie en doorzettingsvermogen waarschijnlijk in positieve zin aanwezig zijn. Ook geeft dit aan dat de betrokken persoon de potentie bezit meer en andere kennis en vaardigheden te verwerven.

<sup>43</sup> Heliview (2009). *Uitstroomonderzoek t.b.v. UWV WERKbedrijf*.

<sup>44</sup> Ruigrok Netpanel (2009). *Jeugdwerkloosheid 1-Meting. Onderzoek naar de perceptie van jeugdwerkloosheid onder jongeren in opdracht van het ministerie VWS*.

<sup>45</sup> Onderbenutting kan overigens ook een bewuste keuze van werknemers zijn. Men kan er bijvoorbeeld voor kiezen beneden zijn of haar niveau aan de slag te gaan wanneer een eenvoudiger baan beter te combineren is met zorgtaken.

<sup>46</sup> RWI (2009). *Onderbenutting bij mbo'ers: trends en verklaringen*.

Daarmee is het opleidingsniveau een goede voorspeller van verder succes in het arbeidsleven. Dat leidt ertoe dat werkgevers eerder geneigd zullen zijn personen aan te nemen met een hoger opleidingsniveau.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> J. Nelissen (2007). *'Scholing alleen werkt niet'*. In: Economisch Statistische Berichten, 1 juni 2007.



## 4 Crisis en de arbeidsmarkt

- In eerste instantie werden de gevolgen van de crisis vooral opgevangen door het achterwege laten van overuren en het snijden in de flexibele schil van bijvoorbeeld uitzendkrachten.
- De toename van het aantal zzp'ers is door de crisis tot stilstand gekomen.
- Veel zzp'ers moeten het doen met minder en slechter betalende opdrachten, doch slechts weinigen worden volledig werkloos.
- De deeltijd-WW is vooral populair in de industrie.
- Het bereik van de deeltijd-WW is in Nederland nog geen tiende deel van het bereik van vergelijkbare regelingen in buurlanden.
- De vrijwillige arbeidsmobiliteit nam door de crisis af.
- Vooral laag opgeleiden laten zich door de crisis ontmoedigen.
- De toename van de werkloosheid viel vooralsnog mee door een complex van oorzaken, waaronder het grote aantal babyboomers dat de prepensioengerechtigde leeftijd bereikte.

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de arbeidsmarkteffecten van de crisis. Achtereenvolgens worden de maatregelen beschreven die bedrijven treffen om de economische teruggang op te vangen of tegemoet te treden. Daarna wordt het effect van de crisis op het arbeidsaanbod beschreven.

### 4.2 Maatregelen tegen effecten economische teruggang

#### 4.2.1 Algemeen beeld

Veel werkgevers hebben tot nu toe hun personeel vastgehouden, ondanks een sterke daling in de vraag naar producten en diensten. Dit gedrag door werkgevers wordt *'labour hoarding'* genoemd. Onderzoek van Ecorys dat in 2010 is gepubliceerd<sup>48</sup> laat zien dat 19 procent van de onderzochte bedrijven in 2009 te weinig betaald werk had, maar personeel desondanks vasthield en niet ontsloeg. Van de middelgrote (10-99 werknemers) en grote werkgevers (100 werknemers of meer) houdt bijna een kwart van de werkgevers overtollig personeel vast. Vaak willen werkgevers personeel, waarin zij qua opleiding in hebben geïnvesteerd niet kwijt, omdat zij inschatten dat de crisis slechts van tijdelijke aard is: door het vasthouden van het eigen personeel voorkomen zij dat zij nieuw personeel moeten werven na de crisis.<sup>49</sup>

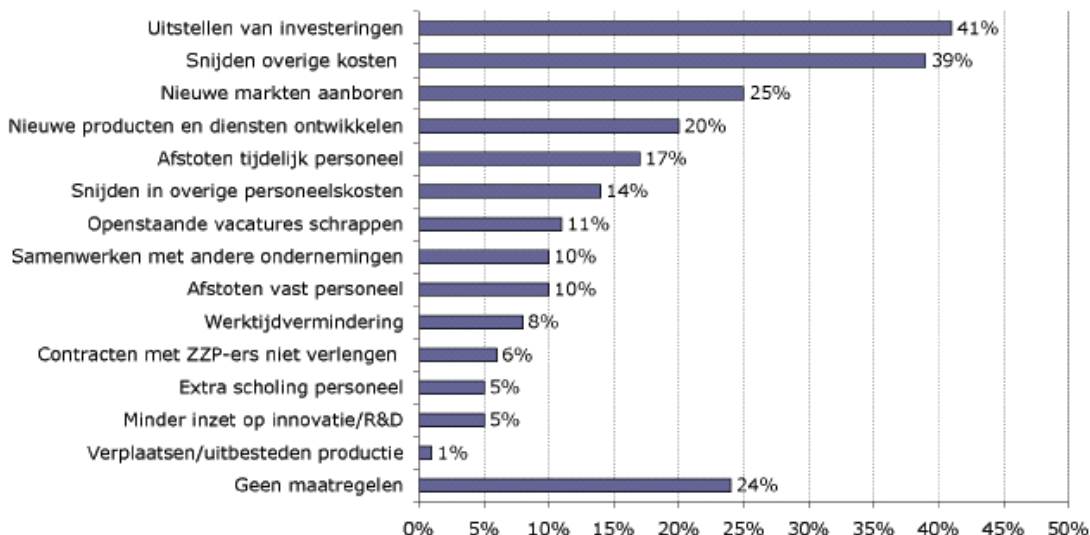
Werkgevers nemen eerst andere maatregelen voordat ze gaan snijden in hun vaste personeelbestand (figuur 4.1). Het uitstellen van investeringen komt als maatregel het vaakst voor. In de sfeer van personele maatregelen blijkt het afstoten van tijdelijk personeel (ook uitzendkrachten) met 17 procent het hoogst te scoren. Daarna volgen het

<sup>48</sup> Ecorys (2010). *Labour hoarding door bedrijven*.

<sup>49</sup> RWI (2009). *Scholing in crisistijd*.

snijden in de overige personeelslasten (overuren bijvoorbeeld) en het schrappen van vacatures (11 procent). Het afstoten van vast personeel scoort lager met 10 procent.

**Figuur 4.1**      **Maatregelen die bedrijven naar aanleiding van de crisis treffen**



Bron: SZW, *Werkgeversonderzoek 2009*

#### 4.2.2 Maatregelen naar toenemende zwaarte

Bedrijven die als gevolg van de crisis te maken hebben met een teruglopende orderportefeuille/omzet en dientengevolge daling van de personeelsbehoefte kunnen hier op verschillende manieren op reageren. Maatregelen in de sfeer van HRM kunnen - in volgorde van toenemende zwaarte - zijn:

- Schrappen van overuren
- Snijden in de flexibele schil (beperken externe inhuur waaronder uitzendkrachten en zzp'ers)
- Niet vervullen van vacatures en niet verlengen van tijdelijke contracten
- Werktijdverkorting
- Outplacement, stimuleren van het gebruik van uittredingsregelingen door ouderen
- Ontslagaanvragen
- Faillissementen

Hieronder schetsen we eerst een algemeen beeld van de maatregelen die het Nederlands bedrijfsleven in 2009 nam om de crisis het hoofd te bieden. Dat doen we op basis van de *Conjunctuurenquête Nederland (COEN)*. Vervolgens zoomen we in op de hierboven genoemde maatregelen in de sfeer van HRM.

In het vierde kwartaal van 2009 geeft in COEN bijna driekwart (74 procent) van de bedrijven aan maatregelen te treffen om de effecten van de economische teruggang het hoofd te kunnen bieden. Dat is een daling ten opzichte van het derde kwartaal (77 procent), maar nog steeds fors hoger dan in het eerste kwartaal van 2009 (67 procent). Meest genoemde maatregel in het vierde kwartaal van 2009 is het afstoten van tijdelijk personeel (21 procent) op afstand gevolgd door uitstel/vertraging van investeringen (11

procent). Het afstoten van permanent personeel en werktijdverkorting zijn goed voor 8 respectievelijk 3 procent. Verplaatsen/uitbesteden van activiteiten noemt maar 1 procent van de bedrijven. In de loop van 2009 heeft een verschuiving plaatsgevonden van het afstoten van *tijdelijk* personeel naar het afstoten van *permanent* personeel. Werkijdvermindering wordt in het vierde kwartaal minder vaak genoemd dan in het derde kwartaal. Tabel 4.1 laat een en ander zien.

#### 4.2.3 Naar sector

Sectoraal gezien maken in het vierde kwartaal van 2009 vooral de industrie en vervoer, opslag en communicatie relatief vaak gebruik van werktijdvermindering. Bouw, industrie en zakelijke dienstverlening stoten naar verhouding vaak tijdelijk personeel af. Permanent personeel wordt verhoudingsgewijs vaak afgestoten in de sectoren bouw, zakelijke dienstverlening en industrie.

**Tabel 4.1** Percentage van bedrijven in de sector die maatregelen treffen om economische teruggang het hoofd te bieden naar type maatregel, 4<sup>e</sup> kwartaal 2009

	Werkijd- vermin- dering	Afstoten tijdelijk personeel	Afstoten permane nt personeel	Verplaat sen/ uitbeste den activiteit en	Uitstel/ vertrage n investeri ngen	Andere maat- regelen	Geen maat- regelen
Landbouw, bosbouw en visserij	1,8	15,9	2,7	0,8	17,3	27,3	34,2
Delfstoffenwinning	0,7	18,2	1,9	2,0	12,2	41,0	24,0
Industrie	5,3	22,6	9,5	2,4	11,0	25,4	23,8
Bouwnijverheid	2,4	27,6	14,5	3,6	13,8	23,2	14,9
Groothandel en handelsbemiddeling	2,4	18,0	7,7	0,8	12,0	30,3	28,8
Detailhandel en autobranche	2,5	17,4	4,5	0,7	10,3	32,1	32,5
Horeca, makelaardij, reisbranche, recreatie en overige diensten	2,0	21,2	6,3	0,8	14,7	26,8	28,2
Vervoer, opslag en communicatie	3,4	19,2	5,7	0,7	13,5	28,8	28,7
Verhuur roerende zaken, IT- en overige zakelijke dienstverlening	2,6	22,5	12,2	0,8	7,6	32,2	22,1
Totaal bedrijfsleven	3,2	20,8	8,3	1,2	11,1	29,0	26,4

Bron: COEN

### 4.3 Beschrijving van de maatregelen

#### 4.3.1 Schrapen van overuren

De afgelopen jaren zijn als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt steeds meer werknemers (meer) overuren gaan maken. Bij een teruglopende orderportefeuille/omzet zullen werkgevers doorgaans eerst de overuren van eigen werknemers schrappen alvorens andere maatregelen in de personele sfeer te nemen.

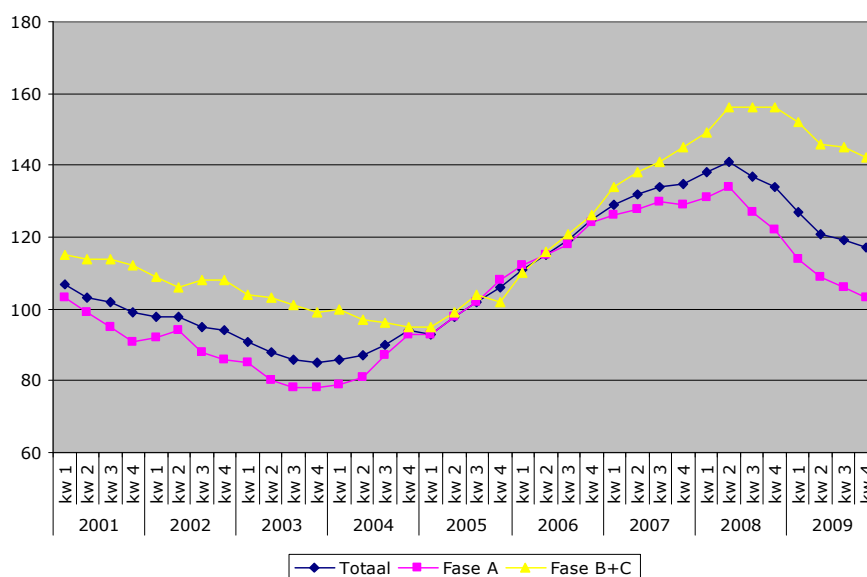
### 4.3.2 Snijden in flexibele schil

De volgende stap is het snijden in de flexibele schil van bedrijven. De flexibele schil van bedrijven bestaat voor een belangrijk deel uit uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

#### Uitzendkrachten

De uitzendbranche is uitermate conjunctuurgevoelig. Gaat het economisch minder goed, dan verlängen werkgevers eerst de contracten met hun uitzendkrachten niet meer alvorens over te gaan tot ontslag van tijdelijk en vast personeel. Bij economisch herstel worden eerst weer meer uitzendkrachten ingeschakeld vooraleer men nieuw (tijdelijk en/of vast) personeel in dienst neemt. Een en ander komt tot uiting in de ontwikkeling van het aantal uitzenduren, een van de conjunctuurindicatoren van het CBS (figuur 4.2).

**Figuur 4.2**      **Ontwikkeling uitzenduren naar fase, 2001-2009**  
**(seizoensgecorrigeerde indexcijfers, 2000 = 100)**



Bron: CBS Statline

Na ruim vier jaar vrijwel continu te zijn gestegen, daalt het totaal aantal uitzenduren sinds het derde kwartaal van 2008 tot begin 2009. In het tweede kwartaal van 2010 laat de uitzendsector echter een opmerkelijk herstel zien: met name het aantal uren in de industriële sector groeit sinds mei 2010: dit kan een voorbode zijn van economisch herstel. De uitzendmarkt loopt qua werkgelegenheidsontwikkeling gemiddeld 15 maanden vóór op andere sectoren. Bovenstaande figuur laat ook zien dat de daling van het aantal uitzenduren in fase A eerder is ingezet dan de daling van het aantal

uitzenduren in fase B en C (derde kwartaal van 2008 respectievelijk eerste kwartaal van 2009).<sup>50</sup>

Naast het aantal uitzenduren vormen ook het aantal inlenende bedrijven en het aantal uitzendopdrachten indicatoren voor de ontwikkeling van het uitzendwerk:

- Het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten inleent, is eveneens afgenomen. Volgens het onderzoek *Instream uitzendkrachten 2009* van Ecorys (2009) daalde dit aandeel van 27 procent in 2007 via 22 procent in 2008 tot 18 procent in 2009.
- Volgens het onderzoek *Vacatures in Nederland 2009* van UWV WERKbedrijf (2009) bedraagt in de eerste helft van 2009 het aantal uitzendopdrachten nog maar 591.000, zo'n 13 procent minder dan in dezelfde periode een jaar eerder.

Er zijn sectorale verschillen in de ontwikkeling van de omvang van uitzendwerk. Uit cijfers van brancheorganisatie ABU blijkt dat het totaal aantal uitzenduren in periode 3 (week 9 – 12) van 2010 met 6 procent daalt ten opzichte van dezelfde periode in 2008. In periode 2 (week 5 – 8) was dit nog 13 procent). Voor de medische sector geldt een daling van het aantal uren van 18 procent. De administratieve sector laat een daling zien van 17 procent. Het aantal uren in de technische sector daalt met 9 procent in vergelijking met dezelfde periode in 2009. De uren in de industriële sector vertonen voor het eerst sinds lang weer een stijging ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder en wel met 8 procent. Het feit dat er voor het eerst sinds lang weer een sector is, die groei in uren vertoont, is een teken dat de Nederlandse economie weer op weg is naar herstel. Traditioneel is het de industriële sector die als eerste een positief beeld laat zien, later volgt groei in de administratieve sector.<sup>51</sup>

Hoopvol is overigens dat er inmiddels weer optimistischer geluiden uit de uitzendsector komen. Deze eerste tekenen van herstel bij de uitzendbureaus kunnen een voorbode zijn van herstel op de arbeidsmarkt in bredere zin in de tweede helft van volgend jaar.

#### **Samenstelling uitzendpopulatie<sup>52</sup>**

ECORYS heeft in 2009 in opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen onderzoek verricht onder 45.000 mensen die in de periode tussen 1993 en 2008 uitzendwerk verricht hebben. De belangrijkste resultaten zijn de volgende:

- Uitzendondernemingen bieden jaarlijks werk aan gemiddeld 700.000 mensen.
- Het uitzendvolume is sinds 1993 gestaag gegroeid maar blijft sinds 2000 ongeveer stabiel. De instroom van uitzendkrachten vlakt daarmee af, maar de gemiddelde uitzendduur neemt toe. Voor een belangrijk deel is dit een gevolg van de invoering van de Wet Flex en Zekerheid per 1 januari 1999. De uitzendkrachten hebben sinds de invoering van deze wet meer werkzekerheid gekregen.
- De gemiddelde blijfkans (de kans om aan het einde van het jaar nog uitzendwerk te doen) is 34 procent. Ruim 31 procent van alle uitzendkrachten (ruim 200 duizend mensen) vindt een vaste baan. De kans dat uitzendkrachten een vaste baan vinden bij een 'inlener' (een baan die zonder het uitzendbureau niet zou zijn gevonden) is over de periode van 1993-2008

<sup>50</sup> Tot fase A behoren uitzendkrachten die voor de uitzendorganisatie werken op contractbasis, zonder regulier dienstverband. In fase A is het voor beide partijen, werkgever én werknemer, gemakkelijker om het werk te beëindigen dan in de daaropvolgende fasen B en C (waarin uitzendkrachten een tijdelijk respectievelijk vast contract hebben bij het uitzendbureau).

<sup>51</sup> ABU (2010). *Marktontwikkelingen 2010. Periode 3, 2010.*

<sup>52</sup> Ecorys (2009). *'Uitzendkrachten in beweging. De samenstelling van de uitzendpopulatie in goede en slechte tijden.'*

gemiddeld veertien procent.

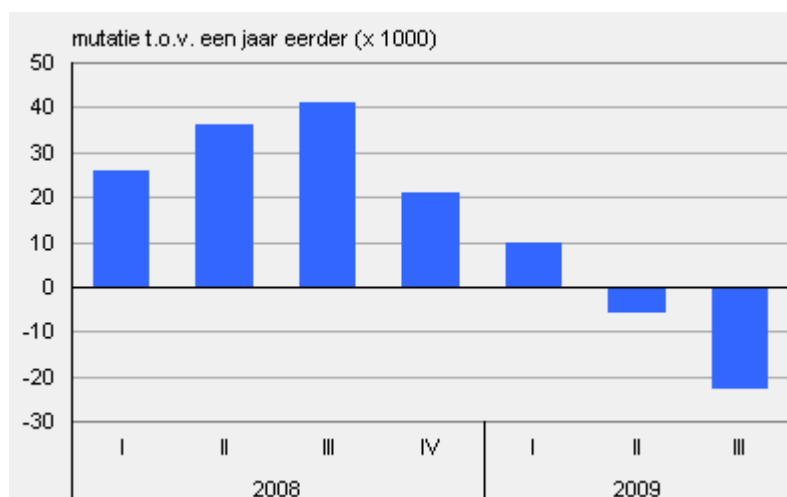
- Van de ruim 700.000 personen die jaarlijks uitzendkracht worden, behoort ongeveer een kwart tot een van de bijzondere doelgroepen, zoals ouderen, etnische minderheden, arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen. Het aandeel doelgroepen ouderen en allochtonen is toegenomen, het aandeel langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten is daarentegen afgenomen.
- In betere economische tijden is het aandeel bijzondere doelgroepen wat lager en in minder economische tijden is het aandeel hoger. Uitzendondernemingen bieden juist in minder goede economische tijden werk aan mensen die over het algemeen een minder goed perspectief hebben op een vaste baan. In tijden van hoogconjunctuur kunnen bijzondere doelgroepen makkelijker zelf een baan vinden bij de werkgever. In tijden van laagconjunctuur hebben zij minder kans op een vaste baan, maar kunnen wel aan de slag via uitzendondernemingen.

Langere termijn trends binnen het bestand van uitzendkrachten zijn verder onder meer ontgroening (minder jongeren), vergrijzing (meer ouderen) en verkleuring (meer etnische minderheden). Wat opleiding betreft zijn er geen opvallende verschuivingen te zien. In 2008 heeft iets meer dan een kwart (28 procent) een opleiding op maximaal lbo-niveau. Bijna de helft (46 procent) is bezig met een opleiding. Over een langere periode beschouwd, neemt het aandeel bij ouders thuiswonenden af en het aandeel gehuwden toe. Ook het aandeel kostwinners neemt toe. In 2008 is 41 procent van alle uitzendkrachten kostwinner (tegenover 27 procent in 1993). Dit betekent dat een steeds groter aandeel uitzendkrachten financieel afhankelijk wordt van het uitzendwerk. Het maatschappelijke belang van uitzendwerk neemt daarmee toe.<sup>53</sup>

## Zzp'ers

Uit cijfers van het CBS blijkt dat door de economische crisis in 2009 de groei van het aantal zzp'ers tot stilstand is gekomen. In het tweede kwartaal van 2009 was het aantal zzp'ers voor het eerst lager dan een jaar eerder. Deze afname is in het derde kwartaal van 2009 verder opgelopen. In het derde kwartaal van 2009 waren er bijna 630.000 zzp'ers, ruim 20.000 minder dan in dezelfde periode in 2008 (figuur 4.3).

**Figuur 4.3**      **Ontwikkeling zelfstandigen zonder personeel, 2008-2009**



Bron: CBS Webmagazine, 'Meer zelfstandigen zonder personeel geven er de brui aan', 20 januari 2010.

<sup>53</sup> Ecorys (2009). *Instream uitzendkrachten 2008*.

Regioplan Beleidsonderzoek heeft in 2009 in opdracht van de RWI onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van zzp'ers. Uit het onderzoek blijkt dat medio 2009 voor het grootste deel van de geïnterviewde zzp'ers nog wel opdrachten te vinden zijn. Ruim 40 procent van de respondenten ziet niet of nauwelijks effecten van de economische crisis voor het verkrijgen van opdrachten. Een derde deel (30 tot 35 procent) van de respondenten ondervindt voornamelijk negatieve effecten (afname van frequentie, duur en/of omvang van de opdrachten). Slechts een heel klein deel (ruim 3 procent) van de zzp'ers ondervindt positieve effecten als gevolg van de economische crisis. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om personeelsadviseurs. Rond de twintig procent van de respondenten ondervindt zowel positieve als negatieve effecten. Het aandeel zzp'ers dat negatieve effecten ondervindt is iets groter onder hoogopgeleide zzp'ers en in de financiële en zakelijke dienstverlening.

Verder geeft bijna de helft van de respondenten aan dat opdrachtgevers langer nadenken voordat ze beslissen wie een opdracht krijgt. Ruim één op de tien zzp'ers meldt in het onderzoek het hoofd maar moeilijk boven water te kunnen houden. Eén op de vijf zzp'ers zegt geen reserves te hebben om een (langdurige) periode zonder werk op te vangen, tegen bijna een kwart met genoeg reserves om een jaar lang zonder werk te kunnen.<sup>54</sup>

EIM gaat in een recent onderzoek dieper in op de inkomenspositie van zzp'ers.<sup>55</sup> Hieruit komt naar voren dat in 2009 de omzetestontwikkeling sterk onder druk heeft gestaan. Zzp'ers zijn geconfronteerd met een gemiddelde omzetsdaling van 6 procent. Dit komt overeen met de gemiddelde omzetsdaling in het hele MKB in Nederland. De sterkste daling is te zien in sectoren met een sterk handelskarakter en sectoren waarin zzp'ers voornamelijk pure arbeid leveren. Een omzetsdaling kan voortduren tot de zelfstandige door de bodem zakt en zo weinig inkomen verwerft dat er niet meer fatsoenlijk van te leven valt. Vaak vullen ze hun ondernemerschap dan aan met een kleine baan. Ook vallen ze terug op het inkomen van de partner met een baan. Als alles mislukt, belanden zelfstandigen in de bijstand, een zzp'er krijgt geen werkloosheidsuitkering (WW). Wel kunnen ze, wanneer ze aan de voorwaarden voldoen, gebruik maken van regelingen als het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) en de Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ). Uit onderzoek dat de RWI heeft laten uitvoeren door Regioplan naar de mate waarin zzp'ers van deze regelingen gebruik maken blijkt dat het gebruik van het Bbz tussen 2007 en 2009 is toegenomen.<sup>56</sup>

Zzp'ers die uit het ondernemerschap stappen, maken over het algemeen niet de overgang naar werkloosheid. Van de zelfstandigen zonder personeel in het tweede kwartaal van 2009 was 5 procent drie maanden later niet meer actief als zelfstandige. Daarvan was slechts 0,5 procent werkloos. Ruim 2 procent werd werknemer in loondienst en de overige gestopte zzp'ers behoorden niet meer tot de beroepsbevolking. In vergelijking met het tweede kwartaal van 2008 is vooral het aandeel dat naar de niet-beroepsbevolking gaat, toegenomen.<sup>57</sup>

<sup>54</sup> RWI (2009). *Zzp'ers en hun marktpositie. Onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie.*

<sup>55</sup> EIM (2010). *Een kwestie van ondernemen: Zzp'ers in de crisis.*

<sup>56</sup> RWI (2010). *Ondersteuning van zzp'ers door gemeenten.*

<sup>57</sup> CBS (2010). Webmagazine 'Meer zelfstandigen zonder personeel geven er de brui aan'.

#### 4.3.3 Niet vervullen van vacatures en niet verlengen van tijdelijke contracten

De derde mogelijke stap is het niet vervullen van vacatures en niet verlengen van tijdelijke contracten. Het CPB schat dat door de crisis 20.000 vacatures zijn vervallen. Dat heeft geleid tot een geschatte werkloosheidstoename van 0 (minimum) tot 5.000 (maximum).<sup>58</sup>

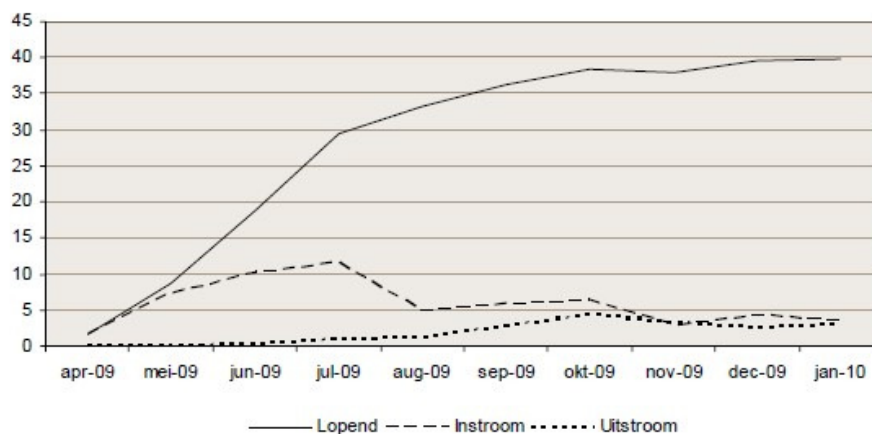
#### 4.3.4 Werktijdverkorting

Een mogelijkheid is verder personeel minder uren te laten werken. Per 1 april 2009 is in ons land de regeling voor deeltijd-WW geïntroduceerd om vakkrachten te behouden voor bedrijven die voldoende gezond zijn om, ondanks een tekort aan orders en omzet, door de crisis heen te komen. De regeling maakt het mogelijk werknemers tijdelijk minder uren te laten werken. Over de niet-gewerkte uren krijgen werknemers een WW-uitkering.

De instroom in de deeltijd-WW is in maart 2010 beperkt verlengd, maar de looptijd zal niet langer zijn dan tot 1 juli 2011. Werkgevers die niet eerder gebruik hebben gemaakt van werktijdverkorting of deeltijd-WW kunnen ook na 1 april 2010 een aanvraag doen voor hun werknemers. Hiermee worden sectoren tegemoetgekomen die vanwege langlopende opdrachten na-ijlen in de economische crisis. Zij lopen namelijk het risico pas later in 2010 geconfronteerd te worden met de gevolgen hiervan.

Figuur 4.4 laat de ontwikkeling van de (instroom in en uitstroom uit) de deeltijd-WW zien .

**Figuur 4.4** Deeltijd-WW: volume, instroom en uitstroom, april 2009-januari 2010 (x 1.000)



Bron: Ministerie van SZW (2009). *Arbeidsmarkt in crisis*.

De figuur toont dat de instroom in de regeling in termen van aantallen werknemers tot en met juli 2009 opliep en dat daarmee het volume toenam. Vanaf augustus 2009 ligt de instroom een stuk lager. Omdat de uitstroom een toenemende trend vertoont, nam het volume deeltijd-WW sinds augustus 2009 steeds minder toe. Het totaal aantal

<sup>58</sup> CPB (2010). *Centraal Economisch Plan 2010*, pagina 106.

werknemers in de deeltijd-WW bedraagt in januari 2010 om en nabij de 40.000. Begin maart 2010 is dit verder opgelopen tot zo'n 45.000.

Tabel 4.2 geeft het gebruik van de deeltijd-WW begin maart 2010 naar sector aan. Meer dan de helft van de deelnemers is werkzaam in de (groot- en klein)metaal. De tabel laat ook zien dat het beslag van de metaalsector de eerste maanden van 2010 kleiner wordt en het aantal aanvragen vanuit de bouw- en de vervoersector stijgt.

**Tabel 4.2 Gebruik regeling deeltijd-WW naar sector, stand begin maart 2010 en mutatie vanaf 1 januari 2010**

Stand totale deeltijd-WW bestand begin maart 2010		Mutatie vanaf 1 januari 2010	
Metaalindustrie	16.576	Bouwbedrijf	1.335
Metaalnijverheid	9.661	Metaalnijverheid	861
Zakelijke dienstverlening II	4.960	Metaalindustrie	233
Bouwbedrijf	3.319	Vervoer, Wegvervoer	220
Groothandel I	3.185	Zakelijke dienstverlening II	217
Detailhandel en ambachten	2.334	Schildersbedrijf	173
Groothandel II	1.780	Agrarisch bedrijf	117
Zakelijke dienstverlening III	1.587	Steen industrie	117
Elektro industrie	1.280	Groothandel II	104
Steen industrie	1.226	Detailhandel en ambachten	101

Bron: Ministerie van SZW (2010). *Op weg naar herstel*.

De regeling voor deeltijd-WW draagt weliswaar bij aan het behoud van werkgelegenheid en het beperken van de werkloosheid tijdens de crisis, maar slechts – gelet op de omvang van het fenomeen – in beperkte mate. Een quickscan, medio 2009 uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van de Stichting van de Arbeid, wees uit dat van de werknemers in deeltijd-WW naar schatting ongeveer een derde zou zijn ontslagen indien deze mogelijkheid niet voorhanden was geweest.<sup>59</sup> Bovendien heeft de regeling een temperend effect op de economische krimp. Immers doordat meer werknemers in dienst blijven is de productie hoger dan wanneer deze ontslagen zouden zijn.<sup>60</sup> Daarnaast heeft de regeling deeltijd-WW een positief effect op het kwalificatieniveau en het opleidingsniveau van de werknemers die onder de regeling vallen. De regeling deeltijd-WW stelt als voorwaarde dat bedrijven een scholingsplan opstellen en uitvoeren om daarmee de leegloopuren te vullen. Onderzoek van de RWI toont aan, dat bedrijven behoorlijk wat werk maken van deze scholingsactiviteiten en dat er ook een positief effect is op de scholingscultuur in de meeste van de getroffen bedrijven.<sup>61</sup>

Uit onderzoek<sup>62</sup> komt ook naar voren dat vergelijkbare regelingen voor gedeeltelijke werkloosheid in België, Duitsland en Frankrijk veel ruimer zijn. In tegenstelling tot de Nederlandse regeling voor deeltijd-WW hebben deze een structureel karakter. Bovendien zijn er meer gronden op basis waarvan men een beroep kan doen op de regeling. Zoals

<sup>59</sup> Research voor Beleid (2009). *Deeltijd-WW en het behoud van werkgelegenheid. Een quick scan*.

<sup>60</sup> CPB

<sup>61</sup> RWI (2009). *Scholing in crisistijd*.

<sup>62</sup> CBS Statline (Nederland) en [cia.gov/library/publications/the-world-factbook](http://cia.gov/library/publications/the-world-factbook) (overige landen)

te zien is in tabel 4.3, is mede daardoor het percentage van de beroepsbevolking dat gebruik maakt van betreffende regelingen in deze landen veel hoger dan in Nederland. Daarmee dragen deze regelingen in het buitenland naar verhouding meer bij aan het behoud van werkgelegenheid en het beperken van werkloosheid in crisistijd.

**Tabel 4.3 Berek regelingen voor gedeeltelijke werkloosheid in een aantal Europese landen**

	<b>Naam regeling</b>	<b>Beroepsbevolking*</b>	<b>Gedeeltelijk werklozen</b>	<b>Idem in % van beroepsbevolking</b>
België	Tijdelijke werkloosheid	4.990.000	214.000	4,3%
Duitsland	Kurzarbeit	43.620.000	1.247.000	2,9%
Frankrijk	Chômage partiel	28.500.000	912.000	3,2%
Nederland	Deeltijd-WW	7.726.000	25.000	0,3%

\* Peilperiode voor Nederland kw 1 2009 en voor de overige landen peilperiode 2008 (jaargemiddelde)

Bron: CBS Statline (Nederland) en [cia.gov/library/publications/the-world-factbook](http://cia.gov/library/publications/the-world-factbook) (overige landen)

#### 4.3.5 Outplacement en het gebruik van uittredingsregelingen

### Outplacement

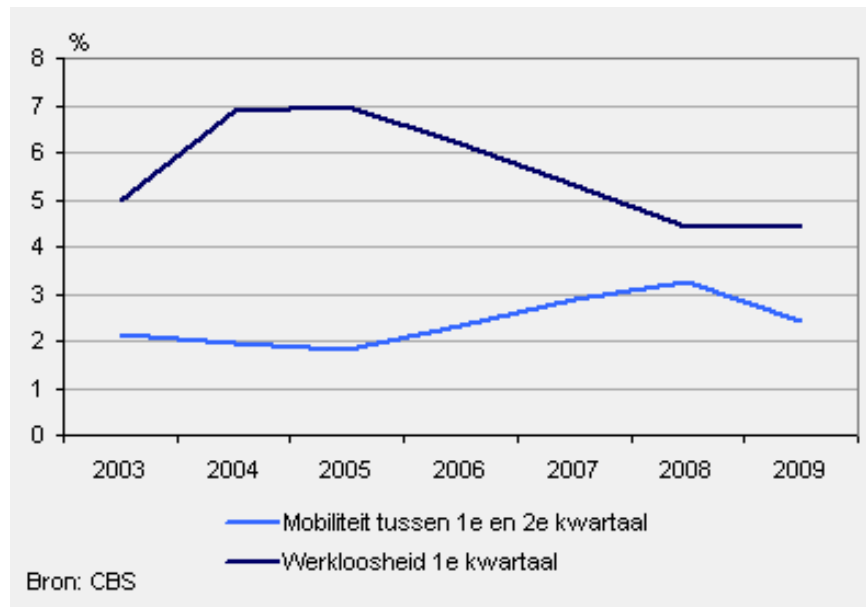
Bij outplacement gaat het om begeleiding van zittend personeel naar ander werk (van werk naar werk). De (mogelijkheden voor) baan-baan-mobiliteit van werknemers hangen sterk samen met de stand van de conjunctuur. Figuur 4.5 illustreert dit.

Begin 2005 bedroeg de mobiliteit per kwartaal slechts 1,8 procent. In de periode daarna werd de arbeidsmarkt krappere en nam de mobiliteit per kwartaal van werknemers flink toe tot 3,2 procent begin 2008. Dit houdt in dat 200 duizend werknemers tussen het eerste en tweede kwartaal van werkgever wisselden. In de eerste helft van 2009 ging de mobiliteit echter scherp omlaag. Van het eerste op het tweede kwartaal van 2009 wisselde 2,4 procent van de werknemers van baan, dat komt neer op een jaarlijkse mobiliteit van ongeveer 10%.<sup>63</sup> In relatief opzicht mag dan sprake zijn van een forse daling, absoluut gezien vertegenwoordigt die 2,4 procent echter nog behoorlijk wat werknemers.

Dat duidt erop dat de arbeidsmarkt ook in crisistijd de nodige kansen biedt. Het onderzoek *'Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit'* van de RWI uit februari 2009 bevestigt dit beeld. Tijdens de vorige recessie (die in 2001-2002 toesloeg) vonden jaarlijks nog 1,4 miljoen mensen ander werk, met name in andere sectoren dan waar men werkzaam was. De kansen op ander werk in crisistijd liggen echter vooral in andere sectoren.

<sup>63</sup> CBS (2009). Webmagazine *'Minder mensen van baan veranderd'*.

**Figuur 4.5** Percentage werkloosheid en baan-baan-mobiliteit van werknemers, 2003-2009



Bron: CBS Webmagazine 'Minder mensen van baan veranderd', 21 oktober 2009.

### Stimuleren van gebruik uittredingsmogelijkheden door ouderen

Op dit moment maakt een deel van de werknemers nog steeds aanspraak op een regeling voor vervroegde uittreding/prepensioen. In economisch voorspoedige tijden (en een krappe arbeidsmarkt) zijn werkgevers meestal niet gebaat bij gebruik van deze uittredingsmogelijkheden door hun oudere werknemers. Men heeft elke werknemer immers hard nodig. In crisistijd (en een ruime arbeidsmarkt) zullen werkgevers trachten hun oudere werknemers over te halen hier wel gebruik van te maken. De ook in 2009 nog oplopende participatiegraad van 60-65-jarige mannen zowel als vrouwen laat echter zien dat het effect hiervan op het totale arbeidsaanbod van ouderen gering is.

#### 4.3.6 Ontslagaanvragen en faillissementen

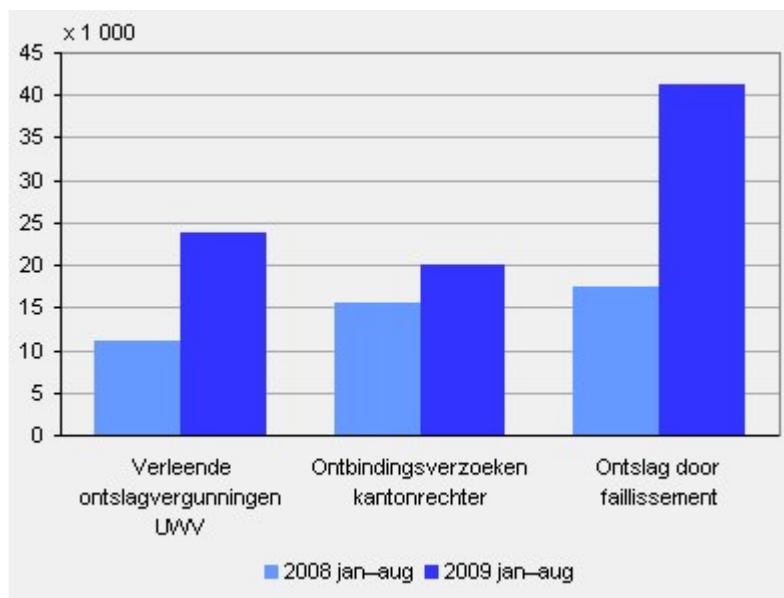
### Ontslagaanvragen

Een verdergaande stap is het ontslaan van (een deel van) het personeel. Werknemers kunnen te maken krijgen met gedwongen ontslag op initiatief van de werkgever of door een faillissement. Als een werkgever eenzijdig een arbeidsovereenkomst wil ontbinden dan kan dit via de kantonrechter of via UWV WERKbedrijf. Als een bedrijf failliet gaat, eindigt doorgaans ook het dienstverband van de werknemer. De curator beheert de failliete boedel en zal de werknemers ontslaan zonder tussenkomst van UWV WERKbedrijf of kantonrechter.

Het aantal gedwongen ontslagen hangt sterk samen met de conjunctuur. Tijdens de gunstige conjunctuur tussen 2005 en 2008 is het aantal ontslagen meer dan gehalveerd.

In 2009 liep het aantal weer sterk op. Figuur 4.6 geeft de ontwikkeling in 2009 ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar weer.

**Figuur 4.6 Gedwongen ontslagen via UWV WERKbedrijf, kantonrechter of door faillissement, 2008-2009, januari–augustus, x 1.000**



Bron: CBS, UWV WERKbedrijf, Raad voor de Rechtspraak

In de eerste acht maanden van 2009 kregen in totaal 85 duizend mensen ontslag, tegen 44 duizend in dezelfde periode een jaar eerder.<sup>64</sup> Dat betekent bijna een verdubbeling van het aantal gedwongen ontslagen. De rechtbanken ontvingen in de eerste acht maanden van 2009 ruim 20 duizend verzoeken om een arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dat is een stijging van 29 procent. UWV WERKbedrijf verleende tot en met augustus 2009 bijna 24 duizend ontslagvergunningen, ruim tweemaal zoveel als in dezelfde periode een jaar eerder. Het aantal ontslagen door faillissement bedroeg in de eerste acht maanden van 2008 ongeveer 18 duizend. In dezelfde periode een jaar later was dit ongeveer 41 duizend.

De stijging van het aantal ontslagen via de kantonrechter is dus veruit het kleinst. Dit komt doordat ontslag door faillissement en ontslag via UWV WERKbedrijf vaker verband houdt met bedrijfseconomische omstandigheden (financiële problemen, reorganisaties of het afstoten van taken).<sup>65</sup>

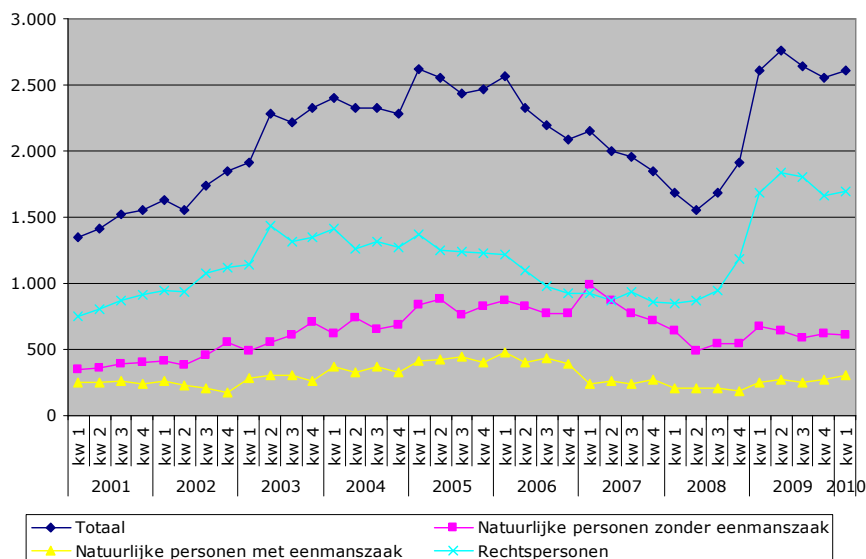
### Faillissementen

Figuur 4.7 biedt inzicht in de ontwikkeling van het aantal faillissementen. Arbeidsmarktrelevant zijn de faillissementen van rechtspersonen en natuurlijke personen met een eenmanszaak.

<sup>64</sup> Ter vergelijking: in de eerste acht maanden van 2009 neemt het aantal WW-uitkeringen toe met 63.000 terwijl in dezelfde periode van 2008 een daling met 21.000 was te zien.

<sup>65</sup> CBS (2009). Webmagazine 'Tweemaal zoveel mensen ontslagen door crisis'.

**Figuur 4.7 Ontwikkeling aantal uitgesproken faillissementen, 2001-2010 (kwartaalcijfers)**



Bron: CBS Statline

Het aantal faillissementen van rechtspersonen bedroeg in het tweede kwartaal van 2008 zo'n 900. Daarna zet een stijging in tot om en nabij 1.800 in het tweede kwartaal van 2009. Dat komt neer op een verdubbeling. In de tweede helft van 2009 is weer sprake van een lichte daling, gevolgd door een lichte stijging in het eerste kwartaal van 2010. Ook het aantal faillissementen van natuurlijke personen met eenmanszaak is tussen het tweede kwartaal van 2008 en het tweede kwartaal van 2009 gestegen, zij het wat minder sterk (van ruim 200 tot bijna 270, een toename van iets meer dan een derde). In tegenstelling tot de ontwikkeling bij de rechtspersonen zette de stijging van het aantal faillissementen bij de natuurlijke personen met een eenmanszaak in de tweede helft van 2009 (en het eerste kwartaal van 2010) door.

Naar sector gingen vooral bedrijven in de zakelijke dienstverlening failliet zoals uitzend- en detacheringbureaus, organisatieadviesbureaus en ICT-bedrijven. De toename van het aantal faillissementen was relatief het grootst in de industrie, zakelijke dienstverlening en verhuur en in de financiële dienstverlening.<sup>66</sup>

#### 4.4 Crisis en het aanbod van arbeid

##### 4.4.1 'Discouraged workers' en 'added workers'

Het totale arbeidsaanbod bestaat uit alle personen die werk hebben voor twaalf uur of meer per week (werkzame beroepsbevolking of benut arbeidsaanbod) en alle personen die voor twaalf uur of meer per week willen werken, maar dit niet doen (onbenut arbeidsaanbod). Onder invloed van de conjuncturele ontwikkeling zijn er groepen die zich

<sup>66</sup>SZW (2010). *SZW Monitor Arbeidsmarkt*, no. 1 maart 2010, pagina 12.

soms niet en soms wel aanbieden op de arbeidsmarkt en daardoor een wisselende arbeidspositie innemen. Dit zijn de zogenaamde 'discouraged' en 'added workers':

Er is sprake van een *discouraged worker* effect als werklozen tijdens een periode van economische neergang ervan afzien om werk te zoeken, omdat zij hun kans op het vinden van een baan in deze periode als gering inschatten. In de Enquête beroepsbevolking wordt de groep discouraged workers expliciet gekwalificeerd en aangeduid met 'ontmoedigden'. Ze worden tot het onbenut arbeidsaanbod gerekend. Bij discouraged workers gaat vooral om jongeren die besluiten verder door te leren, vrouwen die herintreding op de langere baan schuiven en ouderen die eerder dan gepland het arbeidsproces definitief verlaten. Met uitzondering van laatstgenoemde groep wachten deze groepen op mogelijkheden om het in betere tijden opnieuw te proberen. Het betekent wel dat zij dan niet langer tot de werkloze beroepsbevolking behoren. De arbeidsparticipatie van deze personen werkt dus procyclisch: de arbeidsparticipatie neemt af ten tijde van een recessie en neemt toe bij economische groei. Wanneer zij weer actief op zoek gaan naar werk, worden ze weer tot de (werkloze) beroepsbevolking gerekend.

Bij het *added worker* effect wordt verondersteld dat personen die niet tot de beroepsbevolking behoren, ten tijde van een recessie op zoek gaan naar werk. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om partners van personen die geheel of gedeeltelijk werkloos zijn geworden. De arbeidsparticipatie van deze groep werknemers werkt anticyclisch: de arbeidsparticipatie neemt juist toe ten tijde van een recessie en neemt af bij economische groei. Bij de added workers wordt er namelijk vanuit gegaan dat deze personen zich in een periode van economisch herstel weer terugtrekken van de arbeidsmarkt. Added workers bewegen zich vooral tussen enerzijds de niet-beroepsbevolking en anderzijds de werkzame dan wel werkloze beroepsbevolking. Deze groep wordt in de Enquête beroepsbevolking niet expliciet gekwalificeerd.<sup>67</sup>

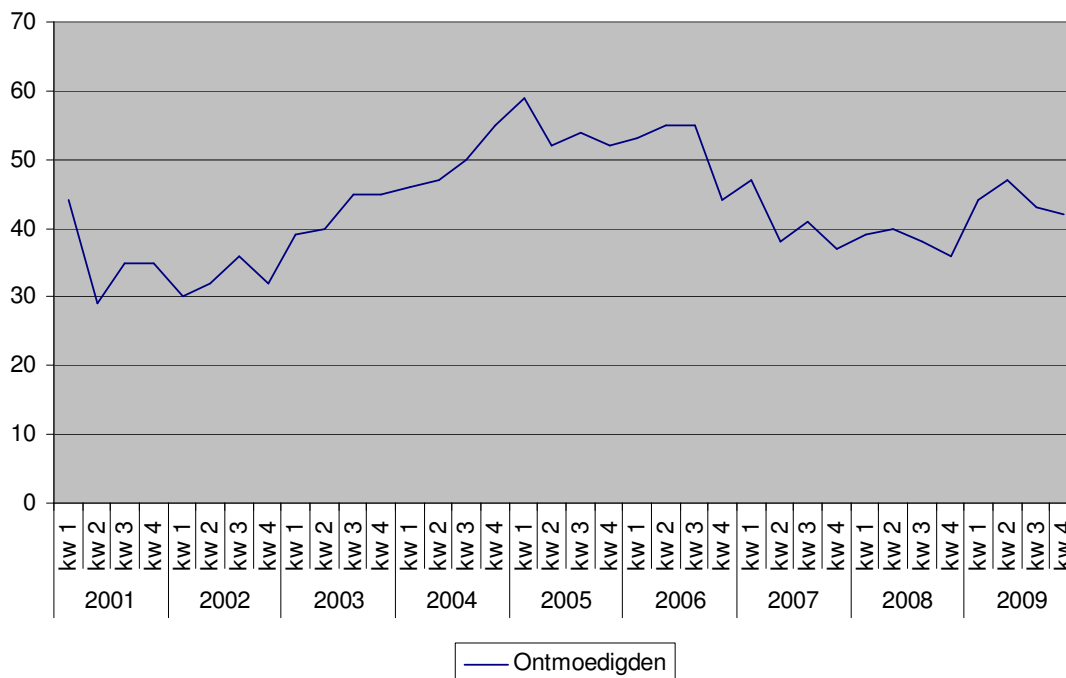
Doorgaans is tijdens een recessie het discouraged worker effect groter dan het added worker effect: dat is ook in de huidige crisis het geval.

Figuur 4.8 schetst op basis van CBS-cijfers een beeld van de ontwikkeling van het aantal ontmoedigden in de periode 2001-2009.

---

<sup>67</sup> I. Beckers, H. Lautenbach en G. Linden (2008). 'Onbenut arbeidsaanbod en economische groei'. In: Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2008.

**Figuur 4.8**      **Ontwikkeling aantal ontmoedigden, 2001-2009, kwartaalcijfers, x 1.000**



Bron: CBS Statline

Het verband met de conjunctuur is duidelijk. Net als tijdens de economische teruggang in de jaren 2003-2005 is in 2009 weer sprake van een toename van het aantal ontmoedigden. In het derde kwartaal van 2009 zijn er volgens het CBS in totaal ruim 40.000 ontmoedigden, 13 procent meer dan in dezelfde periode een jaar eerder. Het CPB schat het netto aantal ontmoedigden<sup>68</sup> voor 2010 op 65.000, dalend naar 15.000 in 2011.<sup>69</sup>

#### 4.4.2 Kenmerken van discouraged workers

Onder vrouwen zijn meer ontmoedigden dan onder mannen. De grootste toename van het aantal ontmoedigden is te zien bij de laagopgeleiden. Van de ontmoedigden in het derde kwartaal van 2009 is bijna zes van de tien laagopgeleid. Een jaar eerder was dit nog vier van de tien (figuur 4.9).

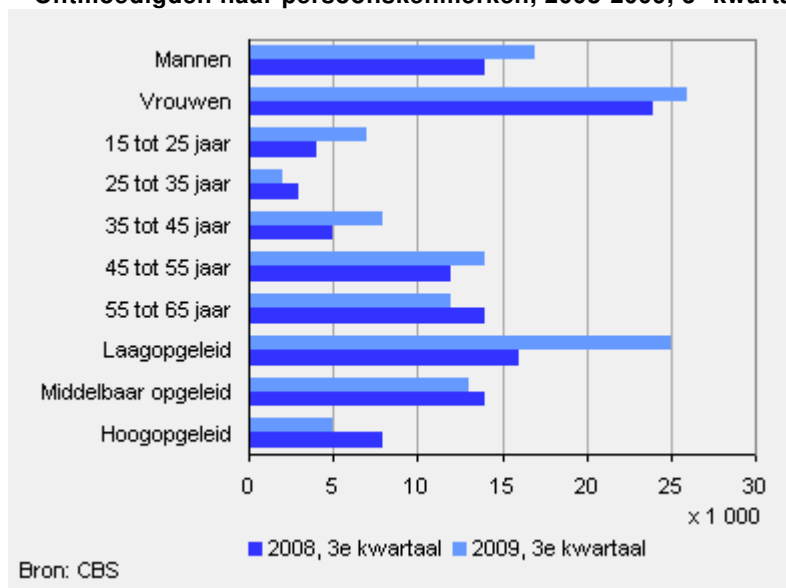
Hoewel meer ouderen dan jongeren besluiten te stoppen met zoeken naar werk, valt de relatief sterke toename van het aantal ontmoedigden in de leeftijdsklasse 15-25 jaar op. Het gaat hierbij vooral om jongeren die besluiten door te leren. Al eerder is geweest op het onverwacht grote aantal nieuwe hbo-studenten in het studiejaar 2009/2010, met name als gevolg van doorstroom van gediplomeerde mbo 4- studenten. Precieze cijfers ontbreken maar ook op de lagere onderwijsniveaus zal in 2009/2010 meer dan in de voorgaande jaren sprake zijn geweest van doorstroom van gediplomeerde

<sup>68</sup> Dat is het aantal ontmoedigden verminderd met het aantal added workers.

<sup>69</sup> CPB (2010). *Centraal Economisch Plan*, pagina 63.

schoolverlaters naar een hoger onderwijsniveau (bijvoorbeeld van vmbo naar mbo en binnen het mbo naar een hoger niveau). In recent onderzoek in opdracht van het ministerie van Jeugd en Gezin naar de perceptie van jeugdwerkloosheid onder jongeren gaf maar twee op de vijf jongeren aan niet van plan te zijn hun studietijd op te rekken wegens de crisis.<sup>70</sup> De vraag is echter hoe lang jongeren doorleren. Uit onderzoek van het ROA blijkt dat jongeren die vanwege de crisis zijn gaan doorleren niet van plan zijn om, als de markt weer (enigszins) aantrekt, snel weer te stoppen met hun (vervolg)opleiding. Wel hebben de additionele doorleerders een gemiddeld lager eindexamencijfer. Dat maakt de kans op uitval groter. De vraag is ook of jongeren die doorstromen van hbo naar wo zich uiteindelijk juist niet diskwalificeren voor de arbeidsmarkt. De vraag naar hbo'ers is immers groter dan die naar wo'ers.

**Figuur 4.9** Ontmoedigen naar persoonskenmerken, 2008-2009, 3<sup>e</sup> kwartaal, x 1.000



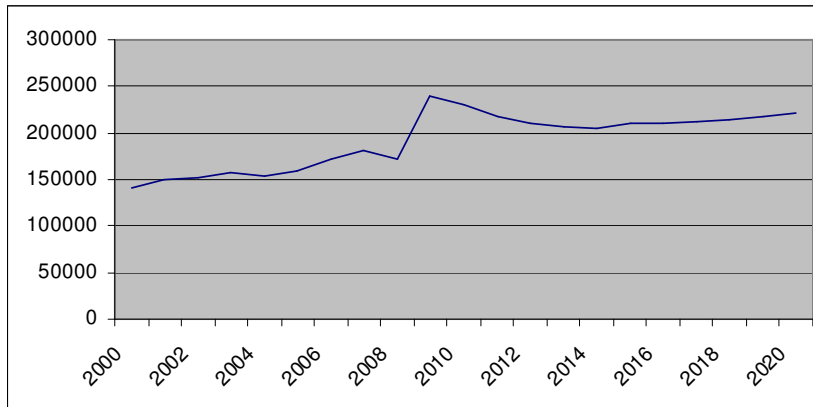
Bron: CBS Statline

### Uittreding babyboomers

De huidige crisis heeft weinig invloed op de gemiddelde uittredeleeftijd: zo laten ouderen zich relatief weinig additioneel ontmoedigen: in eerdere crises was sprake van specifieke uittredearrangementen voor ouderen waardoor de gemiddelde uittredeleeftijd wel opschoof. De gemiddelde uittredingsleeftijd ligt nu op 62 jaar. Het aantal 62-jarigen in de bevolking bereikte in 2009 een voorlopig hoogtepunt (figuur 4.10). Dat betekent dat de top van het uittreden van de babyboom samenviel met de grootste daling van de werkgelegenheid sinds jaren.

<sup>70</sup> Ruigrok Netpanel (2009). *Jeugdwerkloosheid 1-Meting. Onderzoek naar de perceptie van jeugdwerkloosheid onder jongeren in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.*

**Figuur 4.10** Aantal 62-jarigen in de totale bevolking, x 1.000



Bron: CBS Statline

### **'Meevallende' werkloosheidsontwikkeling heeft veel oorzaken**

De werkloosheid is in de afgelopen periode minder sterk toegenomen dan op grond van de scherpe daling van het nationaal inkomen verwacht zou mogen worden. Dat heeft niet één oorzaak, maar is het gevolg van een samenspel van omstandigheden en beleidsmaatregelen die eerder in deze analyse de revue passeerden:

1. De uitredingsgolf van de babyboom.
2. De enorme voorraad aan vacatures. Het aantal openstaande vacatures nam in een jaar tijd met 80.000 af.
3. Jongeren besloten door te leren in plaats van de arbeidsmarkt op te stromen.
4. De Nederlandse arbeidsmarkt kent een grote flexibele schil van onder anderen scholieren en studenten, huisvrouwen en ge(pre)pensioneerden, voor wie arbeid een aanvulling op hun inkomen is en betaald werk een zo nu en dan welkom, maar niet essentieel deel van hun bestaan vormt.
5. Beleidsmaatregelen, zoals de deeltijd-WW.
6. Sommige werkgevers probeerden hun schaarse menselijk kapitaal zo lang mogelijk binnen het bedrijf te houden ook al was het tijdelijk niet inzetbaar.
7. Voordat de crisis uitbrak vond veel overwerk plaats dat kon vervallen.
8. Wellicht bleef ook veel werkloosheid buiten de statistieken. Het CBS telt iemand pas mee als werkloze wanneer hij of zij geen werkt heeft voor 12 uur of meer, beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en actief op zoek is naar werk. Wie geen werk heeft maar niet aan een of meer van deze criteria voldoet, telt niet mee bij de berekening van het aantal werklozen maar wordt geacht als 'inactief' buiten de arbeidsmarkt te staan. Deze 'inactieven' namen in 2008 nog met ruim 100.000 in aantal af. Die daling slonk tot ongeveer 10.000 in 2009.



## **5 Belangrijkste signalen uit de analyse**

### **5.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen die op basis van het eerder gepresenteerde analytisch materiaal in kaart kunnen worden gebracht, beschreven. Hiertoe wordt dezelfde indeling gehanteerd als in de voorgaande hoofdstukken:

- Werkgelegenheid, vraag naar arbeid en productiviteit
- Beroepsbevolking, participatie en kwalificatie
- Tussen vraag en aanbod: vacatures, werkloosheid en uitkeringen

In hoofdstuk 6 worden op basis van deze analyse de belangrijkste beleidsuitdagingen voor de komende twee jaar beschreven.

### **5.2 Werkgelegenheid, vraag naar arbeid en productiviteit**

#### **Werkgelegenheidsdaling marktsector niet goedgemaakt**

De analyse laat zien dat vooral in de *bouw* de komende jaren nog een flinke daling van de werkgelegenheid valt te verwachten. Dat wil overigens niet zeggen dat er geen vacatures zullen zijn. Er blijft, mede door de vergrijzing, een flinke vervangingsvraag. De sterke daling van de werkgelegenheid in 2009 vond vooral plaats in de marktsector. De prognose van het CPB laat zien dat de werkgelegenheid die daar verloren is gegaan de eerste vijf jaar niet terugkomt. De licht afnemende werkloosheid wordt vooral verwacht op grond van een geprognoseerde groei van de werkgelegenheid in de *zorg*. Dat betekent dat bij ongewijzigd beleid de collectieve sector een groter beslag op het BBP zal doen.

#### **Arbeidsmarktkansen van vrouwen onder druk**

In de voor ons liggende jaren zijn pijnlijke maatregelen ter beperking van het financieringstekort van de overheid te verwachten. Een belangrijk neveneffect van deze maatregelen zal zijn dat ze mogelijk zullen leiden tot minder banen in de quataire sector. Met name de *zorg* liet tot nu toe, tegen de trend van de marktsector in, nog een groei van de werkgelegenheid zien. Hierdoor had de crisis nog weinig gevolgen voor de werkgelegenheid van vooral vrouwen die relatief vaak banen vinden in *zorg* en onderwijs. Wanneer de bezuinigingen op de collectieve sector worden ingevuld kan daar verandering in komen. Belangrijk is vooral de vraag hoe de verwachte groei van de werkgelegenheid in de *zorg* zich in relatie tot mogelijke bezuinigingen zal gaan ontwikkelen. Wanneer die bezuinigingen veel arbeidsplaatsen in de *zorg* kosten dan kunnen de arbeidsmarktkansen van vrouwen meer onder druk komen te staan dan tot nu toe.

#### **Uitstroom babyboomers in 2009 op een hoogtepunt**

Hier komt nog bij, dat de top van de uitredingsgolf als gevolg van het uitreden van de babyboomers al in 2009 heeft plaatsgevonden. (En aldus heeft bijgedragen aan het

beperkt houden van de werkloosheidsgevolgen van de crisis). 2009 was het jaar met het hoogste aantal 62-jarigen, de gemiddelde uittredingsleeftijd. Dat zal zeker tot 2025 de hoogste 'top' blijven. Dit neemt overigens niet weg dat ten gevolge van de a-typische leeftijdsopbouw in bepaalde sectoren zoals het onderwijs er de komende jaren nog een relatief grote uittocht<sup>71</sup> is te verwachten. Daarbij gaat het echter eerder om een sectorspecifiek dan om een generiek probleem dat van beperkte omvang is.

### **Polarisatie in de werkgelegenheid**

De werkgelegenheid vertoont een zekere polarisatie. Het aandeel beroepen op hoger- en wetenschappelijk niveau en voor de bovenkant van het mbo neemt toe, het aandeel elementaire en lagere beroepen stabiliseert en het aandeel voor de onderkant van het mbo (mbo 2) neemt af. Daardoor zijn in verschillende opleidingsrichtingen afgestudeerden op mbo 2 startkwalificatieniveau aangewezen op ongeschoold werk. Ongeschoolden of geschoolden met een elementaire opleiding worden verdrongen. De werkloosheid aan de onderkant neemt daardoor toe.

## **5.3 Beroepsbevolking, participatie, kwalificatie**

### **Aanbod van arbeid neemt nauwelijks nog toe**

Tussen begin 2008 en begin 2009 nam het arbeidsaanbod door de toegenomen participatiegraad nog met 110.000 personen toe. Van begin 2009 tot begin 2010 was er vrijwel geen sprake meer van een toename van het arbeidsaanbod doordat onder druk van de recessie de participatiegraad stabiliseerde. Dat kwam vooral doordat de arbeidsdeelname van jongeren afnam. Ze bleven langer op school. De participatiegraad van vrouwen van 25 tot 45 jaar bleef echter oplopen. Tot 2015 verwacht het CPB een zeer beperkte toename van de beroepsbevolking doordat het negatieve demografische effect opweegt tegen het door de conjunctuur getemperde participatie-effect. Het aanbod van arbeid neemt, de deeltijdfactor meegerekend, nauwelijks toe. De voor het herstel van de overheidsfinanciën essentiële economische groei moet dan geheel komen van een toenemende productiviteit. Voor een deel vindt die plaats door een afbouw van overcapaciteit.

### **Aantal zzp'ers neemt na stabilisatie licht af**

Gesproken wordt wel van de sterk gegroeide 'buffer' die het toegenomen aantal zelfstandigen op de arbeidsmarkt vormt. Het aandeel zelfstandigen in de beroepsbevolking nam licht toe van 11,8 procent in 1996 tot 13 procent in 2008. Het aandeel zzp'ers nam in deze periode echter sterker toe van 6,4 procent naar 8,6 procent.<sup>72</sup> Door de economische crisis kwam deze groei in 2009 tot stilstand. In het tweede kwartaal van 2009 was het aantal zzp'ers voor het eerst lager dan een jaar eerder. Deze afname is in het derde kwartaal verder opgelopen. Zzp'ers die het zzp-schap opgeven, maken over het algemeen niet de overgang naar werkloosheid. Slechts een half procent van de zzp'ers werd in 2009 werkloos; 2 procent werd werknemer in

<sup>71</sup> Verbond Sectorwerkgevers Overheid, Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel en ministerie van Binnenlandse Zaken (2010). *De Grote Uittocht. Vier toekomstbeelden van onderwijs- en overheidssectoren.*

<sup>72</sup> Bron: CBS Statline.

loondienst; de overigen behoorden niet meer tot de beroepsbevolking.<sup>73</sup> Aangezien zzp'ers relatief vaak tot de oudere leeftijdscategorieën behoren, kan hun gegroeide aandeel in de beroepsbevolking wellicht samenhangen met de vergrijzing van die beroepsbevolking. De hoge leeftijd van veel zzp'ers verklaart ook waardoor een groot deel van de uitstroom uit het zelfstandig ondernemerschap naar buiten de arbeidsmarkt gaat. Ze gaan, al dan niet wat eerder dan gepland, met pensioen. Ook zagen veel zelfstandigen hun tarieven en hun bezettingsgraad dalen zonder overigens geheel zonder inkomsten uit arbeid te geraken.

### **Verhoging opleidingsniveau stemt hoopvol**

Voor een duurzame productiviteitsontwikkeling is een verhoging van het opleidingsniveau essentieel. De cijfers over de laatste jaren en het uitstel van entree op de arbeidsmarkt door verder te leren stemmen wat dat betreft hoopvol. Een pluspunt van de crisis is, dat veel leerlingen langer doorleren en daardoor structureel beter toegerust op de toekomstige arbeidsmarkt verschijnen. Dat is temeer van belang daar blijkt dat het initieel onderwijs bepalend is voor het opleidingsniveau aangezien maar weinigen al werkend doorstromen naar een hoger opleidingsniveau.

Toch zijn er ook minder positieve ontwikkelingen. Zo kan worden vastgesteld dat de verticale mobiliteit van generatie op generatie in Nederland nog altijd betrekkelijk gering is. Met andere woorden: kinderen van laag opgeleide ouders blijven nog veel te vaak eveneens laag opgeleid. Dat geldt vooral voor kinderen van laag opgeleide allochtone ouders. Zij gaan nog altijd relatief weinig naar vormen van onderwijs die tot een hoger niveau leiden, en wanneer zij dat doen, vallen ze nog altijd vaker voortijdig uit. Het onderwijssysteem kan de thuis opgelopen achterstanden onvoldoende compenseren. Dat heeft ertoe geleid dat in de afgelopen tien jaar het verschil in opleidingsniveau tussen niet westerse allochtonen en autochtonen eerder groter dan kleiner is geworden. De recente sterke toename van de deelname van allochtonen aan het mbo en het hbo kan hier wellicht verbetering in aanbrengen (zie ook figuur 2.8). Een punt van aandacht hierbij is dat het hoog opgeleide kinderen van laag opgeleide ouders, autochtoon of allochtoon, vaak ontbreekt aan een netwerk en aan advies en ondersteuning vanuit hun leefomgeving bij het zoeken naar werk wanneer zij op de arbeidsmarkt komen.

## **5.4 Tussen vraag en aanbod: vacatures, werkloosheid en uitkeringen**

### **Werkloosheidsgevolgen crisis vertraagd en omvangrijk**

Ondanks het aarzelende herstel van de economie groeit het aantal werklozen nog steeds. Deze groei vlakt wel af; zo verwacht het CPB in 2011 een omvang van de werkloosheid die op hetzelfde niveau ligt als in 2010. Daarna treedt, naar wordt verwacht, een zeer lichte daling op. Deze ontwikkelingen zijn de resultante van een nauwelijks toenemend arbeidsaanbod en een zeer lichte groei *na 2011* van de werkgelegenheid. Die groei is het resultaat van een stabiele werkgelegenheid in de marktsector, een lichte afname bij de overheid en een forse toename in de zorg. De werkgelegenheid reageert normaliter met een zekere vertraging op de conjunctuur. Door

<sup>73</sup> CBS (2010). Webmagazine 'Lichte groei aantal Oost-Europese werknemers'.

de aanvankelijk ongekeerde snelheid van de daling van de conjunctuur was deze vertragingfactor ditmaal groter dan normaal. Daar komt nog bij, dat de vertaling van dalende werkgelegenheid in stijgende werkloosheid vertraging opliep door de grote voorraad vacatures, en doordat de toename van de participatiegraad stakte, o.a. door de krachtige reactie van schoolverlaters die hun entree op de arbeidsmarkt uitstelden. Dit betekent dat mogelijk de werkloosheidsgevolgen van de crisis met een grotere vertraging en over een langere periode dan gebruikelijk zichtbaar worden.

### **Werkloosheid verdwijnt niet door vergrijzing**

De vergrijzing zal niet leiden tot een situatie waarin *als vanzelf* werkloosheid geen probleem meer zal zijn. Het werkloosheidsniveau wordt bepaald door de combinatie van conjunctuur, kwalitatieve aansluiting van vraag en aanbod en functioneren van de arbeidsmarkt als markt. Vergelijking met landen die wat vergrijzing betreft op Nederland voorlopen laat zien dat een afnemend aanbod veelal hooguit leidt tot een kleinere markt met relatief even grote overschotten of tekorten.

#### **Case: relatie tussen ontwikkeling werkgelegenheid en ontwikkeling werkloosheid**

De sterk dalende werkgelegenheid en de oplopende werkloosheid in de huidige crisis laten zien dat de omvang van de werkloosheid van andere zaken afhankelijk is dan van de ontwikkeling van de beroepsbevolking.

Al in 1997 heeft de Britse econoom Richard Layard erop gewezen dat structureel de hoeveelheid banen in een land samenhangt met de hoeveelheid employabele werkers.<sup>74</sup> Hij laat in een landenvergelijkende studie zien dat er een vrij rechtstreeks verband bestaat tussen de groei van het aantal banen en de groei van het aantal werknemers.

In een artikel in *Beleid en Maatschappij* (december 2008) heeft Paul de Beer hier nog eens aan gerefereerd.<sup>75</sup> Hij wijst er o.a. op dat tussen 1997 en 2007 de Duitse bevolking van 15-64 jaar kromp met driekwart miljoen personen en de werkloosheid desondanks op 8 procent bleef staan terwijl in diezelfde periode het aantal 15-64-jarigen in Nederland met 400.000 toenam en de werkloosheid er scherp daalde naar 3 procent. De verklaring hiervoor is dat vraag en aanbod van arbeid op elkaar reageren. We spreken niet voor niets van een arbeidsmarkt. Als zich op de arbeidsmarkt meer mensen aanbieden, past de vraag naar arbeid zich na verloop van tijd hieraan aan, waardoor de werkloosheid niet oploopt. Omgekeerd reageren bedrijven op een krimpende beroepsbevolking door de vraag naar arbeid te verminderen, bijvoorbeeld door versneld technologische vernieuwingen door te voeren of hun productie naar het buitenland te verplaatsen (offshoring). Bijgevolg hoeft de werkloosheid niet te dalen en hoeft er geen structurele krapte te ontstaan.

<sup>74</sup> R. Layard, 'Preventing long term unemployment'. In: D. Snower e.a., *Unemployment Policy*. Cambridge University Press 1997.

<sup>75</sup> 'Krimpende arbeidsmarkt: nieuw perspectief, oude problemen'. In: *Beleid en Maatschappij* 2008, pag. 278-288.

Uiteindelijk bepaalt niet de groei of krimp van de beroepsbevolking de krapte op de arbeidsmarkt, maar de starheid of flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Deze stelling wordt ook neergelegd in een artikel van de Beer in Economisch Statistische Berichten in 2009.<sup>76</sup> In een reactie op dit artikel wijst Rob Wouters erop, dat deze analyse op zichzelf correct is, maar dat vooral het arbeidsaanbod sterk reageert op veranderende economische omstandigheden: velen blijven langer op school of bieden zich niet aan op de arbeidsmarkt omdat zij hun kansen op werk laag inschatten. Daar staat tegenover, aldus Wouters dat de omvang van het arbeidsaanbod bepalend is voor de omvang van de welvaart: meer aandacht voor de dynamiek op de arbeidsmarkt is dan een 'must'.<sup>77</sup>

Ook wanneer in lijn met het bovenstaande de omvang van de werkloosheid op de langere termijn (gemiddeld over een conjunctuurgolf) door de vergrijzing niet wezenlijk lager zal zijn, blijft het mogelijk dat de wijzigende leeftijdsopbouw van de bevolking op kortere termijn tot aansluitingsproblemen en derhalve tot moeilijk vervulbare vraag kan leiden. Een blijvend hoge werkloosheid en veel moeilijk vervulbare vacatures gaan dan samen.

### **Aansluiting vraag-aanbod niet verbeterd**

Sinds eind 2008 is het aantal vacatures in Nederland sterk afgenomen en is het aantal werklozen toegenomen. De verhouding tussen die twee ontwikkelingen, veelal weergegeven in de zogenoemde U(nemployment)-V(acancy)-curve, wordt gezien als een belangrijke indicator voor de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Wanneer de werkloosheid sneller oploopt dan het aantal vacatures daalt, dan duidt dat op een achterblijvende aansluiting. Er zijn dan immers meer openstaande vacatures dan je op grond van het aantal werklozen zou mogen verwachten. Een goed werkende arbeidsmarkt zou ervoor zorgen dat dankzij het toegenomen aanbod vacatures sneller vervuld worden en dus minder lang openstaan. Een vergelijking van de UV-curve tussen het huidige tijdsgewricht met de jaren '70 laat zien dat de aansluiting tussen vraag en aanbod in deze vier decennia is verslechterd. Recent onderzoek laat zien dat het aantal gebruikte wervingskanalen de afgelopen jaren sterk is verminderd. Er wordt te vaak volstaan met het zoeken naar of het aanbieden van vacatures via internet. Hierdoor missen werkzoekenden kansen om met werkgevers in contact te komen en missen werkgevers kansen om via face-to-face contact in aanraking te komen met een geschikte kandidaat. Ook het ontbreken van de nodige vaardigheden om zelfstandig de weg naar de juiste internetvacatures te vinden speelt soms een rol. Dit kan leiden tot een verslechtering van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en mede een verklaring vormen voor het verschuiven van de UV-curve.

Hierbij past echter de kanttekening dat door diverse, ook door het CPB nog niet geheel opgehelderde oorzaken, de werkloosheid minder is opgelopen dan op grond van de terugvallende productie verwacht had kunnen worden. Een P(roduction)-V(acancy)-curve zou wellicht *eerder* op een minder goed werkende arbeidsmarkt hebben gewezen. Daarom moet worden vastgesteld, dat de simpele verhouding tussen aantallen vacatures en aantallen werklozen onvoldoende is om de kwalitatieve en kwantitatieve match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in beeld te brengen.

<sup>76</sup> P. de Beer, 'Krapte verdwijnt uit zicht'. In: Economisch Statistische Berichten (2009 94/4566).

<sup>77</sup> R. Wouters, 'Reactie op: 'Krapte arbeidsmarkt verdwijnt uit zicht'. In: Economisch Statistische Berichten (2009 94/4568)

## **Verschuiving richting zorg**

De Economische verkenning 2011-2015 van het CPB laat zien dat er werkgelegenheid verschuift richting zorg. Nu de ontwikkeling van het arbeidsaanbod niet langer oploopt door een toename van de participatiegraad van vrouwen maar juist door een toenemende arbeidsparticipatie van ouderen, kan dat tot kwalitatieve en kwantitatieve discrepanties leiden. Dat is in lijn met de prognose van het ROA, die wijst op te verwachten knelpunten in zorg en onderwijs. Hierbij dienen echter wel enkele kanttekeningen te worden geplaatst. In zowel de zorg als het onderwijs verschillen de vraag-aanbodverhoudingen sterk per regio. Globaal kan gesteld worden dat er tekorten zijn in grootstedelijke gebieden en overschotten in meer rurale landsdelen. Kenmerkend voor beide sectoren zijn de grote aandelen van vrouwen in deeltijdbanen. Die kennen in verband met hun verantwoordelijkheden buiten het werk een geringe geografische mobiliteit. Ook zijn er bijvoorbeeld binnen de zorg grote verschillen naar opleidingsniveau- en richting. De tekorten spitsen zich toe op specifieke deelmarkten. Het zal derhalve moeilijk zijn om binnen de zorg werknemers richting de tekortregio's en –functies te mobiliseren en nog lastiger om werknemers uit sectoren met een krimpende werkgelegenheid richting tekortfuncties in de zorg te verplaatsen. Daardoor leidt de verschuiving van de werkgelegenheid richting zorg tot aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt.

## **Ook tekort aan technisch opgeleid personeel**

Door de geringe instroom in combinatie met een grote uitstroom in verband met pensionering dreigen er ondanks de stagnerende werkgelegenheid in de industrie ook tekorten te ontstaan aan technisch opgeleide *vakmensen*. Daarbij kan worden aangetekend, dat veel technisch opgeleiden in de loop van hun carrière uitwijken naar werk buiten de techniek. Dat vergroot de tekorten nog eens extra.

## **Baan-baan mobiliteit op behoorlijk niveau**

Opmerkelijk is dat ondanks de sterk afgenomen aantallen vacatures de baan-baanmobiliteit (die weliswaar zelf ook wat kleiner is geworden) over een langere termijn bezien zich nog altijd op een zeer behoorlijk niveau bevindt en hoger ligt dan in andere EU-landen. Dat geldt temeer voor de intersectorale mobiliteit. Dat is goed nieuws, omdat eruit blijkt dat de huidige arbeidsmarkt nog altijd tal van mogelijkheden biedt om elders aan de slag te komen. Tegelijkertijd kan intersectorale mobiliteit echter leiden tot desinvestering in gevolgde beroepsspecifieke opleidingen van werknemers. Dat neemt echter niet weg dat vooral intersectorale mobiliteit onmisbaar is bij de noodzakelijke re-allocatie van arbeid bij structuurveranderingen.

## **Veel werklozen niet-uitkeringsgerechtigd**

De crisis heeft geleid tot een sterk oplopend aantal uitkeringsgerechtigden. Vooral de instroom in de WW is flink toegenomen. Maar ook de bijstand en de arbeidsongeschiktheidsregelingen lieten een toename van het aantal uitkeringsgerechtigden zien. De verkorting van de uitkeringsduur in de WW en het toegenomen aantal tweeverdieners heeft ertoe geleid dat een groot deel van de werklozen uit niet-uitkeringsgerechtigden bestaat.

De daling van het aantal bijstandsgerechtigden in de jaren tot 2009 was vooral een gevolg van de geringere instroom. De harde kern bleef. Het zelfde geldt voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De instroom in de bijstand (WWB) neemt weer toe, vooral bij alleenstaanden. Ook de WIA en de Wajong laten een grotere instroom zien dan verwacht.

Opmerkelijk is ten slotte dat de instroom van werklozen bij UWV WERKbedrijf ongeveer viermaal zo groot was als het aantal gedwongen ontslagen. Dat illustreert hoe in 2009 de werkloosheid nog voor een belangrijk deel werd afgewenteld op de nieuwkomers op de arbeidsmarkt en dan met name op het flexibele deel ervan.



## 6 Beleidsagenda

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk maken wij vanuit het analytisch materiaal (hoofdstuk 1-4) en de inhoudsanalyse (hoofdstuk 5) de slag om op geconcentreerde wijze de belangrijkste beleidsuitdagingen voor de komende twee jaar *in samenhang* te formuleren. Deze uitdagingen zijn geadresseerd aan overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties, gemeenten en UWV. Ook kunnen deze beleidsuitdagingen richting geven aan de activiteiten van de RWI en zijn geleidingen in de komende tijd.

Onder de vele punten die in het voorgaande aan de orde zijn geweest zijn er drie die op basis van de analyse specifiek aandacht verdienen:

1. *Ondanks vergrijzing geen automatische oplossing van het banentekort: de noodzaak van een actief en activerend werkgelegenheidsbeleid.*
2. *Het belang van investeren in duurzame arbeidsrelaties naast de noodzaak van flexibiliteit.*
3. *Het belang van productiviteitsverhoging naast participatiebevordering.*

Centraal staat volgens de RWI dat goed arbeidsmarktbeleid een belangrijke bijdrage kan leveren aan de versterking van onze economie: zo ontstaat er ook meer werkgelegenheid.

### 6.2 Ondanks vergrijzing geen automatische oplossing van het banentekort

#### 6.2.1 Economie basis voor behoud welvaart en hoge arbeidsparticipatie

Om ervoor te zorgen dat welvaart en collectieve voorzieningen ondanks de vergrijzing betaalbaar blijven, is het van groot belang dat zoveel mogelijk mensen zo productief mogelijk in het arbeidsproces zijn ingeschakeld. De komende tijd zal de beroepsbevolking krimpen. Op korte termijn vanwege de crisis en het discouraged worker effect, op langere termijn door de vergrijzing. De combinatie van een krimpende beroepsbevolking en een 'hoge' werkloosheid is een uiterst ongewenst, maar daarmee niet ondenkbaar, scenario. De kwalitatieve discrepantie tussen de vraag en het aanbod is daarbij een belangrijk punt.

Ondanks het aarzelende herstel van de economie verwacht het CPB geen herstel van de werkgelegenheid in de marktsector na 2011. Dit wordt niet gecompenseerd door groei van de werkgelegenheid in de collectieve sector. Zo verwacht het CPB wel groei in de zorg, maar een lichte afname van de werkgelegenheid bij de overheid. Meer mensen aan het werk dreigt zo een illusie te worden.

Dat vraagt om proactief beleid dat de *omvang en de kwaliteit van het arbeidsaanbod vergroot*. Maar daarmee alleen redden we het niet. Evenzeer is er beleid nodig dat zich richt op *bevordering van de omvang van de werkgelegenheid en de kwaliteit van banen*. Tot slot is er beleid nodig dat zich richt op het oplossen van de *mismatches* tussen het

opleidingsniveau van de beroepsbevolking en het gevraagde opleidingsniveau van banen.

Een stagnerende (niet-oplopende) participatiegraad in tijden van wel oplopende werkloosheid kan op de korte termijn die werkloosheid qua omvang beperkt houden. Voor de langere termijn is het echter van belang dat de non-participatie tijdelijk is en niet leidt tot een definitief afscheid van de arbeidsmarkt. Dat de stagnerende participatie vooral veroorzaakt lijkt te worden door jongeren die langer doorleren, stemt wat dat betreft optimistisch. Langer doorleren betekent in de meeste gevallen hoger opgeleid van school komen. En een hogere opleiding betekent weer meer (bruto-) participatie. Voorwaarde is wel dat de extra onderwijsdeelname ook leidt tot extra afgemaakte opleidingen. En dat er voldoende banen zijn die qua niveau overeenstemmen met het (hogere) opleidingsniveau dat dan is bereikt.

### *6.2.2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verbeteren.*

Daarbij speelt ook de studiekeuze een rol.. Er wordt nog altijd te veel gekozen voor opleidingsrichtingen waarmee men op de arbeidsmarkt niet uit de voeten kan. Uitvloeisel is dan werk in een andere richting, vaak op een lager niveau. Over de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen is reeds veel bekend. Natuurlijk kennen de prognoses daaromtrent altijd grote onzekerheidsmarges, veroorzaakt door bijvoorbeeld onvoorziene conjuncturele schommelingen. Ook kunnen prognoses zelf er de oorzaak van zijn dat het tegenovergestelde gebeurt, wanneer bijvoorbeeld een geschetst slecht perspectief voor een bepaald vak ertoe leidt dat niemand meer daarvoor kiest waardoor er jaren later juist tekorten in dat vak of beroep ontstaan (varkensmarktcyclus). Dat neemt niet weg dat in grote lijnen voldoende bekend is welke opleidingsrichtingen perspectiefrijk zijn en welke niet in het licht van de toekomstige vraag. Het is daarom van belang zeker te stellen dat leerlingen die voor een bepaalde opleiding kiezen tevoren goed op de hoogte zijn van de perspectieven die een afgemaakte opleiding hen biedt. Onderwijsinstellingen hebben in de sfeer van voorlichting hieromtrent een zorgplicht. Van belang is dat daarbij ter sprake komt hoeveel afgestudeerden er een baan krijgen in het beroep en op het niveau van de opleiding. Ook is het belangrijk om opleidingsinstellingen te stimuleren om te investeren in opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief en, omgekeerd. Er moet een beperking komen voor opleidingen met een slecht of een gebrekkig arbeidsmarktperspectief. Daartoe is van belang dat de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs, bijvoorbeeld in de kenniscentra, verder wordt ontwikkeld. Dit zou kunnen leiden tot afspraken over het afstemmen van aantal en niveau van opleidingsplaatsen op het absorptieniveau van de arbeidsmarkt. Dit temeer omdat in een aantal sectoren (grootmetaal en procesindustrie bijvoorbeeld) het startkwalificatieniveau de afgelopen jaren naar boven is opgeschoven, waardoor de vraag op niveau 3 en 4 mbo in die sectoren toeneemt, waar de vraag op niveau 2 juist afneemt. De RWI meent dat actief werken aan de afstemming tussen opleidingen en banen een belangrijke bijdrage kan leveren aan de versterking van onze economie.

### 6.2.3 Meer aandacht voor ernstigere onderkantproblematiek

Vanaf 2011 neemt naar verwachting het aantal 20-65-jarigen in Nederland af. Ook bij een krimpende potentiële beroepsbevolking is het echter niet vanzelfsprekend dat er werk is voor iedereen. Veel zorg moet uitgaan naar de onderkant van de arbeidsmarkt, waar een groot maatschappelijk probleem dreigt te ontstaan.

Er zijn voldoende ongeschoolde banen en deze nemen ook niet in aantal af.<sup>78</sup> De arbeidsmarktanalyse laat zien dat *ongeschoolde werknemers* echter worden verdrongen door werknemers met een opleiding op of rond startkwalificatieniveau. Dat komt doordat het aantal banen op juist dat niveau afneemt. Daarnaast is er (zeker in een tijd dat de werkgelegenheid niet of onvoldoende groeit) binnen de groep langdurig werklozen en bijstandsgerechtigden, een groeiende groep werkzoekenden voor wie het perspectief op arbeid verder weg is dan ooit. Het beleidsantwoord moet dan liggen in het stimuleren van mbo 2-leerlingen om door te leren (naar mbo 3 en waar mogelijk mbo 4), wat ook beter past bij de ontwikkeling van de startkwalificatie in een aantal sectoren. Wanneer een deel van hen doorstroomt naar boven, wordt de verdringing naar beneden toe kleiner.

Daarnaast is het belang om gerichte maatregelen in te zetten voor deze groepen laag- en ongeschoolden en voor die groepen wier loonwaarde te laag ligt om aan een reguliere baan te komen de komende jaren sterker aanwezig dan ooit. Zonder extra ondersteuning is werk voor iedereen immers een illusie. Ondanks tal van subsidiemaatregelen, no-riskpolissen etc. bleven groepen laaggeschoolden, ouderen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en jongeren uit bijvoorbeeld het voortgezet speciaal onderwijs ook in een periode van grote krapte op de arbeidsmarkt zonder werk. Daartoe behoorden ook degenen die in een eerdere periode van laagconjunctuur werkloos waren geworden en door de duur van hun werkloosheid hun inzetbaarheid verloren. De RWI pleit er in dit verband voor om – naast de publieke verantwoordelijkheid van gemeenten en UWV WERKbedrijf - ook marktpartijen meer te betrekken (in publiekprivate samenwerking) om gebruik te maken van het instrumentenpalet dat aanwezig is. Dat betekent geen nieuwe maatregelen en voorzieningen op hetgeen er al is stapelen, maar eerder het bestaande toegankelijker en aantrekkelijker maken voor werkgevers en alle (groepen van) werkzoekenden.

### 6.2.4 Hoogwaardige werkgelegenheid in Nederland behouden

Niet alleen de werkgelegenheid aan de onderkant is een punt van zorg. Ook de werkgelegenheid met een hoge toegevoegde waarde, voor werkenden met een goede opleiding en veel competenties, dient gestimuleerd te worden. Geconstateerd kan worden dat ook hoogwaardige werkgelegenheid uit Nederland verdwijnt.

Een goed vestigingsklimaat en een tolerante en open cultuur zijn belangrijke voorwaarden voor een sterke internationale concurrentiepositie. Welvaart en werkgelegenheid zijn daar direct van afhankelijk. Van belang is ook, dat – gelet op de stijging van het opleidingsniveau van onze beroepsbevolking – hoogwaardige

<sup>78</sup> Zie ook: SCP (2010) *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008*.

werkgelegenheid voor Nederland behouden blijft. Sterker nog, dat deze vanuit gerichte aandacht voor versterking van het vestigingsklimaat, kan worden aangetrokken en dat in Nederland gevestigde bedrijven ook hier nieuwe werkgelegenheid creëren. Daarbij vindt de RWI het van belang dat de aandacht voor innovatie, onderzoek en ontwikkeling wordt versterkt. De middenpositie die Nederland nu internationaal inneemt kan dat worden omgezet in een koppositie.

#### *6.2.5 Meer kansen bieden voor hoger opgeleide vrouwen*

Van degenen die in het hoger en wetenschappelijk onderwijs afstuderen is nog slechts 43 procent man en inmiddels 57 procent vrouw. Van de 25-35-jarige vrouwen heeft inmiddels 42 procent een hbo- of wo-diploma. (bij mannen in die leeftijdsklasse 36 procent). Vrouwen werken in overgrote meerderheid in deeltijdbanen en vaker dan mannen onder hun niveau. Daarnaast studeren zij relatief weinig af in technische opleidingsrichtingen. Oog voor vergroting van de arbeidsmarktkansen voor vrouwen in hoger geschoolde banen is dan extra van belang. Ook hoger opgeleide vrouwen opteren steeds vaker voor een deeltijd baan. Geconstateerd kan worden dat de mogelijkheid om hoger geschoolde beroepen in deeltijd uit te voeren minder dan gemiddeld is. Het best opgeleide deel van de beroepsbevolking wordt derhalve het minst ingeschakeld. Met name vanuit arbeidsmarktperspectief zijn daarom de aanbevelingen van het RWI-advies over arbeid en zorg<sup>79</sup> en die van de Taskforce DeeltijdPlus uitermate actueel. Het is van belang dat het hogere opleidingsniveau dat vrouwen hebben bereikt ook perspectief biedt op passende, hoger opgeleide (deeltijd-)banen.

#### *6.2.6 Samenhang arbeidsmarkt- en economisch beleid versterken*

Veel van de gewenste maatregelen vallen buiten het bestek van het arbeidsmarktbeleid. Het gaat hierbij om macro-economisch beleid, infrastructuur, sociaal-cultureel klimaat, innovatiebeleid enz. Maar ook binnen de grenzen van het arbeidsmarktbeleid is er een aantal belangrijke aandachtspunten te noemen. In de Arbeidsmarktanalyse 2009 noemden we hierbij de drieslag 'participatie-kwalificatie-allocatie'. Dat betekent het bevorderen en in stand houden van een groot en kwalitatief hoogwaardig arbeidsaanbod dat snel op een veranderende vraag kan inspelen.

Arbeidsmarktbeleid in die zin betekent ook bevordering van de werkgelegenheid door optimalisering van de beschikbaarheid, kwaliteit en inzet van arbeidsaanbod. Dat arbeidsmarktbeleid kan echter alleen succesvol zijn wanneer het is ingebed in een geheel waarbij macro-economisch beleid, fiscaal beleid, infrastructuur, innovatiebeleid en sociaal-cultureel klimaat een belangrijke rol spelen. Een verankering van arbeidsmarktbeleid en economisch beleid is daarbij essentieel.

We mogen ons niet neerleggen bij de CPB-prognose dat de werkgelegenheid in de marktsector de komende vijf jaar *niet* zal groeien. Daarom moet gedacht worden aan aanvullende maatregelen die het vestigings- en ondernemingsklimaat verbeteren, vooral voor bedrijven die werkgelegenheid met een hoge toegevoegde waarde meebrengen.

---

<sup>79</sup> RWI (2010). *Werken met zorg*.

## **6.3 Naast flexibiliteit ook aandacht voor duurzaamheid in arbeidsrelaties**

### *6.3.1 Zorgen voor breed inzetbare competenties*

Een nauwe aansluiting tussen (de ontwikkeling van het niveau van) de werkgelegenheid en de (ontwikkeling van het niveau van) de beroepsbevolking is van groot belang. Eerder is al geconstateerd dat de stijging van het initieel opleidingsniveau betekent dat er ook aandacht moet zijn voor het scheppen van meer hoogwaardige werkgelegenheid.

Daarmee neemt ook het belang om competenties en vaardigheden bij te houden (nog) verder toe.

Wanneer het gaat om de mogelijkheden voor werkenden om door te groeien in kennis en vaardigheden, is er ruimte voor verbetering. Daarbij hoeft niet alleen gedacht te worden in termen van het beschikbaar stellen van (persoonlijke) opleidingsbudgetten, waarmee meer en meer bedrijven en instellingen werken. Ook het inzichtelijk maken van doorgroeimogelijkheden en het faciliteren daarvan door werknemers in staat te stellen deelcertificaten te verwerven kunnen een bijdrage leveren. EVC is daarbij een goed hulpmiddel.

Ook bij werknemers in specialistische functies is aandacht voor breed inzetbare competenties van belang. Daarbij kan worden gedacht aan werknemers met bijvoorbeeld een technische vakopleiding. Voorkomen moet overigens worden dat het voor hen uit loopbaanoverwegingen noodzakelijk is om over te stappen op een functie die ook door werknemers met een meer generieke opleiding vervuld kan worden. Dat stelt werkgevers en werknemers voor de uitdaging om in het functie- en beloningsgebouw meer ruimte te scheppen voor carrières op basis van groei in vakmanschap.

### *6.3.2 Bij arbeidsrelaties ook meer aandacht voor duurzaamheid*

Ook *duurzaamheid* op het vlak van de arbeidsrelaties vraagt aandacht. Daarbij kan gedacht worden aan het feit dat werkenden soms een zeer hoge productiviteit weten te bereiken dankzij jarenlange ervaring binnen een bedrijf en/of beroep en de daarbij opgedane specifieke kennis en vaardigheden. Deze werknemers en hun werkgevers hebben langdurig en intensief geïnvesteerd in bedrijfs- of beroepsspecifieke kennis en vaardigheden. Daaraan ontleen zij een zeer hoge productiviteit. Nadeel is echter, dat die productiviteit en daarmee de verdien capaciteit grotendeels wegvalt wanneer van bedrijf of beroep gewisseld moet worden; bovendien is er sprake van desinvestering in gevolgde scholing, als deze op de nieuwe arbeidsplaats niet zou kunnen worden aangewend. Dat neemt niet weg dat een dergelijke wisseling soms nuttig en nodig kan zijn. De uitdaging voor werkgevers en werknemers voor de komende jaren zit er daarom in om de winst van investeren in bedrijfs- en beroepsspecifieke kennis en vaardigheden vast te houden maar tegelijkertijd te voorkomen dat de betreffende werknemers daarmee in een fuik geraken waardoor zij bij noodzaak tot overstappen op een ander bedrijf of beroep weinig kansen hebben.

Een bijzondere vorm van een duurzame arbeidsrelatie vormt het duurzame uitzendcontract van werknemers die in vaste dienst van een uitzendbureau zijn. Zij hebben van brede inzetbaarheid hun specialisme gemaakt, waarmee deze werknemers

en hun werkgever bovengenoemde uitdagingen aankunnen. Los daarvan wordt, zeker wanneer de arbeidsmarkt weer gaat aantrekken, het binden van personeel naast bevordering van mobiliteit en flexibiliteit weer een belangrijk beleidsdoel. Dat kan de marktpositie van oudere werknemers, die over het algemeen een geringe baan-baanmobiliteit vertonen, versterken. Dat is zeer gewenst, aangezien het aantal werkloze ouderen door de crisis en door het wegvallen van alternatieve uittredingsroutes sterk toeneemt (zie ook: tabel 3.4).<sup>80</sup>

### 6.3.3 *Met werkloosheid bedreigde werknemers elders inzetbaar maken*

Zoals elders in deze Arbeidsmarktanalyse is aangetoond, is de mobiliteit op de arbeidsmarkt in Nederland relatief hoog, maar neemt deze af wanneer de werkgelegenheid onder druk staat. Ook een vergrijzend werkendenbestand leidt tot minder mobiliteit. Een zekere mate van mobiliteit op de arbeidsmarkt is nodig omdat achter de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen een dynamisch proces van creatie en destructie van werkgelegenheid gaande is. Dat geldt temeer in een crisis als de huidige waarin meer dan gemiddeld arbeidsplaatsen verloren gaan. Het is derhalve van belang dat werkenden – voordat zij werkloos worden - elders inzetbaar zijn wanneer hun arbeidsplaats dreigt te verdwijnen en zo duurzaam voor de arbeidsmarkt behouden blijven. Dit maakt ook mogelijk dat werkgevers dankzij de bewegingen die er op de arbeidsmarkt plaatsvinden in staat zijn om via ‘natuurlijk verloop’ capaciteit af te bouwen (waar dat nodig is) en mensen aan te nemen (waar dat wenselijk is).

De RWI is van mening dat het beleid gericht op het vergroten van de inzetbaarheid en mobiliteit en het voorkomen van werkloosheid via gerichte Van Werk Naar Werkactiviteiten verdere versterking behoeft. De mobiliteitscentra die zich bezighouden met de preventie van werkloosheid en Van Werk Naar Werkbemiddeling zijn in de visie van de RWI dan ook een welkome aanvulling: juist in de samenwerking met de private uitvoerders kan zo een optimale invulling worden gegeven aan het arbeidsallocatie-instrumentarium . Daarnaast stelt de RWI voor om na te gaan, welke maatregelen en voorzieningen die ons land met succes (zo lijkt het) door de crisis hebben geleid ook na de crisis (in een oplopende conjunctuur) hun waarde kunnen hebben: *krachtig uit de crisis*.

## 6.4 **Naast participatie- ook productiviteitsverhoging nodig**

### 6.4.1 *Het belang van productiviteit*

Uit de cijfers over arbeidsparticipatie blijkt dat er vooral nog veel winst valt te behalen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoe lager opgeleid, des te lager de participatiegraad. De productiviteit van werkenden is hoger naarmate ze hoger zijn opgeleid. Ook mag worden aangenomen dat *per opleidingsniveau* gemiddeld genomen de potentieel meest productieven al op het eigen opleidingsniveau participeren en de minst productieven (nog) niet. Naarmate de participatiegraad verder toeneemt, zal de productie daardoor niet naar evenredigheid toenemen. Voor het draagvlak voor welvaart en collectieve voorzieningen is het daarom van belang om ook aandacht te besteden aan

<sup>80</sup> 'Ouderen voelen crisis het hardst'. In: Trouw, 22 januari 2010.

de productiviteit. Een positieve ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit draagt bij aan de versterking van de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven, maar ook aan het voorkomen en/of oplossen van mogelijke tekorten op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in technische beroepen.

Meer focus op de versterking van de arbeidsproductiviteit en daarmee op de vraagzijde van de arbeidsmarkt is dan gewenst. Een optimale inzet van dat personeel, waarbij gebruik gemaakt wordt van alle aanwezige competenties, kan daarbij een belangrijke ondersteunende factor zijn. Arbeidsmarktbeleid kan zo een belangrijke bijdrage leveren aan de groei en de kwaliteit van de werkgelegenheid. Hieronder wordt beschreven hoe volgens de RWI in samenhang de weg naar hogere arbeidsproductiviteit kan worden ingeslagen.

#### *6.4.2 De kwaliteit van de onderwijs-uitstroom verbeteren*

Vanuit het perspectief van arbeidsproductiviteit is van belang om schoolverlaters op een zo'n hoog mogelijk niveau op de arbeidsmarkt te laten instromen. Daarnaast is het echter van groot belang om per opleidingsniveau de kwaliteit van de *gediplomeerde* uitstroom te vergroten.

Een recent OESO-rapport laat zien dat een beperkte verhoging van de zogeheten PISA-scores, die het niveau van gediplomeerden in verschillende landen vergelijkbaar maken, al een vergaande invloed op de productiviteit en daarmee op de welvaart heeft. Een andere OESO-studie heeft uitgewezen dat een geringe verbetering van de kwalitatieve output van het onderwijs een uitermate hoog rendement in termen van BNP oplevert<sup>81</sup>. En dat elke euro investeren in scholing en opleiding een spin off oplevert van het dubbele<sup>82</sup>. Ook laat een kosten-batenanalyse van het investeringsplan "Kwaliteit als Opdracht" van de HBO-raad zien dat investeringen in kwaliteit en rendement van het hbo zich bij een arbeidszaam leven van 40 jaar met een factor drie terugverdienen.<sup>83</sup> Momenteel wordt het onderwijsniveau vooral bepaald door het niveau waarop men het volledig dagonderwijs verlaat. Hoewel dat altijd een hoofdrol zal blijven spelen, dient bezien te worden op welke manieren upgrading door studie naast het werk een grotere rol kan krijgen.

De grote mate waarin afgestudeerden van het wetenschappelijk onderwijs aan de slag gaan op hbo-niveau wijst erop dat er vanuit de arbeidsmarkt gezien meer leerlingen voor het hbo, en minder voor het wo zouden moeten kiezen: volgens het ROA zijn de arbeidsmarktperspectieven op hbo-niveau door de bank genomen evenwel beter dan op wo-niveau. Door een verzwaring van de opleidingen op wetenschappelijk niveau kan bereikt worden dat er een meer marktconforme verdeling van de instroom over deze beide types hoger onderwijs plaatsvindt en tegelijkertijd de kans op excellente academici toeneemt.

---

<sup>81</sup> OECD (2010). *The High Cost of Low Educational Performance*.

<sup>83</sup> W. Groot, H. Maassen van den Brink e.a. , Den Haag (april 2010). *Kosten-batenanalyse van het investeringsplan "Kwaliteit als Opdracht"*.

Het oplossen van *kwalitatieve mismatches* is een proces dat erom vraagt van twee kanten benaderd te worden. Dat neemt het risico van periodes van stijgende conjunctuurwerkloosheid niet weg, maar zorgt er wel voor dat de 'verdiencapaciteit' van Nederland zich structureel op een hoog niveau bevindt. Ook kan het helpen om de gevolgen van laagconjunctuur te beperken en het profijt van een opleving te optimaliseren. In dit verband is het interessant om na te gaan hoe het komt dat de huidige crisis in Nederland minder hard toeslaat dan in andere landen. Wellicht betekent dit dat Nederland op een aantal punten al over een zekere voorsprong beschikt die het verdient om geconsolideerd en waar mogelijk uitgebouwd te worden.

#### 6.4.3 *Innovatief sectorbeleid ontwikkelen*

Bovenstaande overwegingen nemen niet weg dat Nederland beschikt over een groot potentieel aan goed opgeleide werkers. Dat leidt ook tot een hoogwaardige, productieve werkgelegenheid. Die laatste ontwikkeling gaat echter niet altijd vanzelf in het gewenste tempo. Daarom is er een sectorbeleid nodig dat door het behoud van hoogwaardige werkgelegenheid en het aantrekken van buitenlandse werkgelegenheid ontwikkelingskansen biedt aan binnenlandse bedrijvigheid. Binnen een activerend en innovatief *sectorbeleid* worden kansrijke sectoren en bedrijven optimaal gefaciliteerd; het arbeidsmarktbeleid maakt hier een samenhangend onderdeel van uit. Dit draagt eraan bij dat Nederland een productief en innovatief kennisland is en blijft. In het kader van een dergelijk beleid is het ook van belang dat Nederland een aantrekkelijk vestigingsland wordt voor buitenlandse kenniswerkers. Daarbij moet niet alleen gedacht worden aan regelingen ten aanzien van werk- en verblijfsvergunningen, maar ook aan een open en gastvrij maatschappelijk klimaat en toegankelijke voorzieningen ten aanzien van huisvesting.

#### **Case: Innovatieplatform Nederland in 2020 terug in de top 5**

De economische kracht van Nederland kan sterk verbeterd worden. Dat zegt de werkgroep concurrentiekracht van het Innovatieplatform.<sup>84</sup> Het is het laatste rapport dat het Innovatieplatform uitbrengt. De werkgroep pleit voor een modern industriebeleid waarin Nederland gericht voortbouwt op zijn sterkten: innovatieve sectoren, de dienstensector, een sterke internationale oriëntatie en handelsgeest. Door scherp te kiezen voor sterke economische sectoren met goede internationale kansen, extra te investeren in onderwijs en innovatie kan, in combinatie met noodzakelijke hervormingen, de economische groei hoger uitvallen dan de 1,75 procent die het CPB heeft voorspeld. Uitvoering van de economische agenda leidt tot een extra groei van 0,5 tot 1 procent per jaar. Dat is een extra groei van het BBP oplopend tot 35 tot 70 miljard euro in 2020.

Het Innovatieplatform bepleit daarmee een modern industriebeleid dat voortbouwt op de terreinen waarop Nederland al excelleert. Ook wordt aangedrongen op grootschalige innovatieproeftuinen op thema's als zorg, mobiliteit en duurzaamheid en op meer focus op een beperkt aantal sterkere toppen in onderwijs en onderzoek. Overigens worden ook bevordering van een ondernemende cultuur, open en aantrekkelijk voor startende ondernemers, internationale bedrijven en internationaal talent genoemd.

<sup>84</sup> Innovatieplatform (2010). *Nederland in 2020: terug in de top-5. De economische agenda: Innovatief, Internationaal, Involverend.*

Randvoorwaarden zijn excellent onderwijs, een flexibel inzetbare actief participerende beroepsbevolking, een superieure infrastructuur en een faciliterende en stimulerende overheid.

#### 6.4.4 *Verticale onderwijsmobiliteit vergroten*

Voor een duurzame productiviteitsontwikkeling is een verhoging van het opleidingsniveau essentieel. De cijfers over de laatste jaren en het uitstel van entree op de arbeidsmarkt door verder te leren stemmen wat dat betreft hoopvol. Bevordering van de verticale onderwijsmobiliteit – met name van lager opgeleiden – is van belang. Uit de analyse blijkt dat vooral kinderen van laag opgeleide *allochtone* ouders eveneens laag opgeleid blijven.

Er zijn voldoende wegen bekend om tot een vergroting van de verticale onderwijsmobiliteit te komen, zoals de voorschool, een extra jaar in het basisonderwijs, extra begeleiding in het voortgezet en hoger onderwijs, enz. Een gecoördineerde kwalitatief hoogwaardige inzet van alles wat bewezen helpt, kan op een termijn van twintig jaar Nederland een beslissende voorsprong geven. Daarmee moet worden begonnen vóór de basisschool, en worden doorgegaan tot in de eerste baan. Het eerder in deze analyse genoemde rapport van Forum laat zien dat onderwijs alleen niet voldoende is om van dubbeltjes kwartjes te maken. Daarmee zou niet alleen het aantal leerlingen dat op een hoger niveau uitstroomt kunnen worden vergroot en de kwaliteit ervan op elk niveau ervan geborgd, ook is de optimale inzet van de opgedane competenties verzekerd. Daarmee kan belangrijke productiviteitswinst worden geboekt.

#### 6.4.5 *Aandacht voor de kwaliteit van de arbeid versterken*

Meer productiviteit en een hogere participatie kunnen ook worden bereikt door een verbetering van de *kwaliteit van de arbeid*. Hierbij spelen autonomie op de werkplek en het bieden van optimale gelegenheid voor ieder om het beste uit jezelf te halen een belangrijke rol: mensen willen die werkzaamheden uitvoeren waarvoor ze zijn opgeleid. In de zorg zijn werknemers voor zo 'n 40 procent van hun tijd bezig met niet-productieve werkzaamheden, zoals de vastlegging van alle verrichte deelwerkzaamheden: dat leidt tot productiviteitsverlies en ook tot vertrek van zorgwerknemers uit zorgbanen. *Er zijn dus kwaliteitsbanen nodig die het beste uit mensen halen*. Deze leiden bovendien niet alleen tot een hogere productiviteit, maar ook tot bereidheid om vaker en langer te participeren. Die kwaliteitsbanen zijn niet alleen belangrijk voor hoger opgeleiden. Ook bij de eenvoudigste functies is het motiverend en stimulerend voor de productiviteit wanneer werknemers zich aangesproken voelen op hun inzicht in hoe het werk het best gedaan kan worden.

#### 6.4.6 *Actief arbeidsmarktbeleid stroomlijnen*

Goed allocatiebeleid is een onmisbare voorwaarde voor economisch herstel. Het huidige allocatiebeleid is versnipperd. De mobiliteitscentra richten zich vooral op de van baan naar baan-mobiliteit van werkenden in bedrijven die inkrimpen. De poortwachtercentra zijn vooral bedoeld voor de bemiddeling van arbeidsgehandicapten die bij hun oude werkgever niet, maar op een andere plaats wel kunnen functioneren. De werkpleinen bemiddelen vooral voor WW- en bijstandsgerechtigden op mbo-niveau en lager. Hoewel de afgelopen jaren vooruitgang is geboekt, is er nog geen duidelijk beeld van de netto

effectiviteit (en de kosten en baten) van dit allocatiebeleid. De prestaties van de op dit gebied werkzame instituties worden veelal in beeld gebracht in termen die aangeven wat er *via* die instituties is gebeurd, en niet wat er *dankzij* hun inspanningen is tot stand gekomen.

Niet alleen is het allocatiebeleid versnipperd, het is ook op sommige punten onvolledig. Voor bijvoorbeeld werkloze hoger opgeleiden en voor werkzoekenden die geen uitkering krijgen is er geen actief beleid om de arbeidsmarkt voor hen inzichtelijker en toegankelijker te maken. De dienstverlening aan werkgevers behoeft versterking. Hier valt nog veel winst te behalen.

Het is van groot belang dat een ieder die in verband met (dreigende) werkloosheid of in verband met een optimale inzet van competenties en aspiraties aangewezen is op de externe arbeidsmarkt, zijn weg op die markt weet te vinden. Wie daarbij ondersteuning nodig heeft, moet die passend en effectief kunnen vinden. Scholing van werklozen vergroot de inzetbaarheid en is daarmee een krachtig allocatieondersteunend instrument. Effectieve ondersteuning is ook gewenst voor werkgevers die er niet in slagen op eigen kracht de optimale kandidaten voor de vervulling van hun vacatures te vinden. Dat is niet alleen in het belang van de betrokkenen zelf, maar ook van de samenleving als geheel en draagt bij aan de versterking van onze economie. Naast publieke dienstverlening is hierbij ook een belangrijke rol voor private intermediairs (zoals outplacementbureaus en uitzendbureaus) voor sociale partners (branches en sectoren) en O&O-fondsen weggelegd.

Een grondige analyse van de behoeften op dit gebied aan zowel de vraag- als aan de aanbodzijde van de markt, afgezet tegen het ondersteuningsaanbod vanuit de huidige structuren en het allocatieaanbod van private intermediairs, kan de lacunes blootleggen en leiden tot suggesties voor verbeteringen. Daarbij staan niet de instituties maar de behoeften in de markt centraal. Dat is essentieel om iedereen aan de slag te krijgen op het juiste niveau en levert zo ook een dubbele bijdrage: verhoging van de arbeidsparticipatie én een verhoging van de arbeidsproductiviteit.

Om tot een optimalisering van het actieve arbeidsmarktbeleid te komen is daarnaast een blijvende inspanning om beter zicht te krijgen op 'wat werkt' (en wat niet) op het gebied van arbeidsbemiddeling en re-integratie essentieel.

Kortom, een optimale inzet van alle in de beroepsbevolking aanwezige competenties en ambities is nodig om participatie en productiviteit, de twee peilers onder de toekomstige welvaart, te doen groeien.

## Conclusie

Maatschappelijk en economisch perspectief brengt de noodzaak met zich mee om iedereen die kan werken zo productief mogelijk in te zetten. De huidige crisis leert ons dat werkloosheid en tekorten, afnemende werkgelegenheid en afnemend arbeidsaanbod (door de vergrijzing) hand in hand kunnen gaan. Dat stelt ons voor grote en belangrijke beleidsuitdagingen, die in de arbeidsmarktanalyse 2010 de revue zijn gepasseerd: er bestaat geen garantie op een baan voor iedereen, sterker nog de arbeidsmarktproblemen aan de onderkant en aan de bovenkant lijken zich te versterken: dat geldt temeer als de arbeidsmarkt minder transparant werkt dan wenselijk zou zijn. Uitbouw en innovatie van bestaand beleid is volgens de RWI nodig. Door te zorgen voor een optimaal ingezette en zo goed mogelijk geschoolde beroepsbevolking die zich continu ontwikkelt en aanpast aan nieuwe eisen kan het arbeidsmarktbeleid bijdragen aan het ontstaan en het behoud van de productieve banen die Nederland nodig heeft. Door te werken aan de drie pijlers actief en activerend werkgelegenheidsbeleid, productiviteitsverhoging en participatiebevordering, kan een belangrijke impuls worden gegeven aan de versterking van onze economie.

Het is van belang dat Nederland zich nu voorbereidt op de jaren na de crisis: door daar nu al op te anticiperen en ook de lessen uit de huidige crisis te trekken, kan snel worden gehandeld als de arbeidsmarkt daar om vraagt. Samenhang tussen arbeidsmarktbeleid en werkgelegenheidsbeleid, samenhang tussen versterken van competenties en versterken van onze economische structuur zijn dan logische beleidsuitdagingen en dragen bij aan de versterking van onze concurrentiekracht. Hier is een belangrijke rol voor sociale partners en gemeenten maar bijvoorbeeld ook het onderwijsveld weggelegd. Daarbij blijft publiekprivate samenwerking van belang.

Dit arbeidsmarktbeleid kan alleen succesvol zijn wanneer het is ingebed in een geheel waarbij macro-economisch beleid, fiscaal beleid, infrastructuur, innovatiebeleid en sociaal-cultureel klimaat een belangrijke rol spelen.

In dat verband pleit de RWI voor een herstelbeleid waarin een nieuw vorm te geven actief en innovatief sectorbeleid waarin het optimaal faciliteren van kansrijke sectoren en bedrijven centraal staat en waar het arbeidsmarktbeleid een samenhangend onderdeel van uitmaakt. Sociale partners en de VNG willen deze uitdaging graag gezamenlijk aangaan: krachtig uit de crisis.