



Opdrachtgever

RWI



Raad voor
Werk en
Inkomen

Onderzoek

Arbeidsmarktanalyse 2009

Einddatum – 1 april 2009

Categorie

Arbeidsmarkt

Arbeidsmarktanalyse 2009

Conclusie

Het arbeidsmarktbeleid voor de komende jaren moet niet alleen gericht zijn op het beperken van de werkloosheid, maar vraagt om een bredere visie. Dit concludeert de RWI in haar Arbeidsmarktanalyse. In die analyse schetst de raad een complexe arbeidsmarkt. Enerzijds is sprake van een sterk oplopende werkloosheid, maar anderzijds worden veel openstaande vacatures geteld in sectoren als de zorg en het onderwijs. Daarnaast vragen structurele ontwikkelingen zoals de vergrijzing, hogere kwalificatie-eisen door werkgevers en toenemende internationale concurrentie nu ook al de nodige aandacht. Deze complexe situatie leidt tot een enorme uitdaging: het vinden van een evenwicht tussen kortetermijnbeleid en beleidsmaatregelen die op langere termijn effectief zijn. De RWI waarschuwt dat als dit evenwicht niet wordt gevonden, Nederland een aantal verworvenheden van de afgelopen jaren kwijtraakt, waardoor het herstel van de economie belemmerd wordt. Het is zaak nu ook juist mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te blijven betrekken. De RWI wijst op de gevaren van terugval in de arbeidsmarktpositie van allochtonen, ouderen, laagopgeleiden en jongeren (schoolverlaters). Dit geldt zowel algemeen als voor het grotestedenbeleid en het integratiebeleid. Ook specialistische kennis en vakbekwaamheid gaan verloren, als nu geen adequate stappen worden genomen. De voorstellen die de RWI in haar analyse presenteert, zijn erop gericht iedereen bij de arbeidsmarkt betrokken te houden, ook degenen die in een lastiger positie verkeren, zoals langdurig werklozen en Wajongers. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/oipgjrnz>

Arbeidsmarktanalyse 2009

Raad voor Werk en Inkomen
20 april 2009

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Conclusies en aanknopingspunten voor het beleid	5
I Conclusies	5
II Beschouwing	6
III Maatregelen overheid en sociale partners	9
IV Voorstellen van de RWI	10
V Ten besluit: alle hens aan dek	18
1 Vraag naar arbeid	20
1.1 Kwantitatieve ontwikkelingen	21
1.1.1 De omvang van de werkgelegenheid	21
1.1.2 Regionale ontwikkelingen	23
1.1.3 Uitzendarbeid	25
1.1.4 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn	27
1.2 Kwalitatieve ontwikkelingen	33
1.2.1 Opleidingsniveau	33
1.2.2 Contractvorm	37
1.2.3 Arbeidsduur	38
1.2.4 Eenmansbedrijven	40
1.2.5 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn	41
1.3 De vacaturemarkt	42
1.3.1 Vacatures en sectorontwikkelingen	42
1.3.2 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn	45
2 Aanbod van arbeid	47
2.1 Kwantitatieve ontwikkelingen	48
2.1.1 De arbeidsparticipatie blijft toenemen	48
2.1.2 Verschillen in deelname aan het arbeidsproces	52
2.1.3 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn	58
2.2 Kwalitatieve ontwikkelingen	59
2.2.1 Niveau van in- en uitstroom	59
2.2.2 Participatiepotentieel	60
2.2.3 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn	63
3 Confrontatie van vraag en aanbod	65
3.1 Werkloosheidsontwikkeling	66
3.2 Ontwikkeling van het aantal uitkeringen	72
3.3 Moeilijk vervulbare vacatures	77
3.4 Loonontwikkeling	79
3.5 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn	80

4	Industrie	85
4.1	Inleiding	86
4.2	Vraag naar arbeid	87
4.2.1	Kwantitatieve ontwikkelingen	87
4.2.2	Kwalitatieve ontwikkelingen	90
4.3	Aanbod van arbeid	95
4.3.1.	Kwantitatieve ontwikkelingen	95
4.3.2	Kwalitatieve ontwikkelingen	95
4.4	De confrontatie van vraag en aanbod	96
	Literatuur	103
	Bijlage RWI-projecten 2009	107

Voorwoord

Naar een duurzame arbeidsmarkt

Het motto van de Arbeidsmarktanalyse 2008 van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) was: "Je moet het dak repareren als de zon schijnt". Daarmee gaf de RWI te kennen dat van de toenmalige situatie van hoogconjunctuur gebruik zou moeten worden gemaakt om personen die op de arbeidsmarkt langdurig buitenspel stonden een kans te bieden en om personen die een wankelende positie op die markt hadden te versterken zodat ze ook slechtere tijden aan zouden kunnen. Ook had "het dak repareren" betrekking op het op orde brengen van de instituties die ervoor moeten zorgen dat de arbeidsmarkt voor iedereen goed blijft functioneren.

De Nederlandse economie is inmiddels in zwaar weer beland. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor 2009 een sterke economische krimp, met als één van de gevolgen een snel oplopende werkloosheid in 2009 en 2010. Op korte termijn zullen daardoor steeds meer werkzoekenden concurreren om steeds schaarser wordende baanopeningen. Degenen die er ook in de afgelopen zonniger periode niet in zijn geslaagd een baan te vinden, zullen nu de concurrentie moeten aangaan met goedgeschoolde ontslagwerklozen met recente werkervaring.

Het arbeidsmarktbeleid voor de komende jaren staat voor een dilemma: moet ten koste van alles voorrang worden gegeven aan het beperken van de instroom in de werkloosheid en aan het zo snel mogelijk laten doorstromen van nieuwe werklozen naar ander werk of moet het beleid van de afgelopen jaren om de arbeidsmarktpositie van langdurig werklozen en andere kansarme werkzoekenden te versterken ongewijzigd worden voortgezet?

De uitdaging waar het beleid nu voor staat doet denken aan het dilemma van het arbeidsmarktbeleid in de jaren '80 en '90, dat ging om de keuze tussen doelmatigheid en rechtvaardigheid. Toen werd gekozen voor snelle vacaturevervulling, in plaats van investeringen in werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Die keuze werd gemaakt vanuit de gedachte dat er uiteindelijk minder mensen langdurig werkloos en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zouden zijn wanneer de beschikbare vacatures zo snel mogelijk met recent werklozen zouden worden vervuld. Terugkijkend kan worden geconstateerd dat die keuzes hebben geleid tot lage werkloosheidspercentages in de economisch gunstige jaren, maar ook tot een harde kern van werklozen die niet of nauwelijks bemiddelbaar werden geacht.

Ook nu lijkt de nadruk te liggen op een keuze voor doelmatigheid, gestalte krijsend in de maatregelen gericht op deeltijd-WW, mobiliteitscentra en Van Werk Naar Werk-activiteiten. Minstens even belangrijk echter zijn, volgens de RWI, de doelstellingen van een creatieve en effectieve re-integratie van werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, het voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid en ook het blijven bevorderen van een hogere arbeidsparticipatie.

Deze Arbeidsmarktanalyse 2009 laat zien dat kenmerkend voor dit tijdsgewricht de grote veranderlijkheid en de grote mate van onvoorspelbaarheid van sociaaleconomische ontwikkelingen zijn. In de afgelopen maanden zijn de prognoses meerdere malen in

negatieve zin bijgesteld. Niet uitgesloten moet worden dat, zeker waar het de werkloosheidscijfers betreft, ook het omgekeerde tot de mogelijkheden behoort.

Een belangrijke factor daarbij is het beleid. Wat deze crisis van andere onderscheidt is het actieve anticyclische optreden van de overheid en de verdergaande gezamenlijke inspanningen van sociale partners en gemeenten om zoveel mogelijk werk en zoveel mogelijk mensen voor het werk te behouden. Dat is mede te danken aan de werkzaamheden aan het dak die zijn gestart in de tijd dat de zon nog scheen. Die inspanningen kwamen deels voort uit de noodzaak om een antwoord te geven op een aantal structurele ontwikkelingen in en rond ons arbeidsbestel. De inzet en de inzetbaarheid van een ieder zijn hard nodig om op structurele ontwikkelingen als vergrijzing, globalisering en een arbeidsmarkt met steeds hogere kwalificatie-eisen een antwoord te hebben. Conjuncturele veranderingen mogen dat structurele antwoord niet doen verstommen; we kunnen het ons minder dan ooit permitteren om slordig om te gaan met menselijk kapitaal.

Dat betekent dat terwijl de arbeidsmarkt volatieler wordt, het arbeidsmarktbeleid duurzamer moet zijn. Arbeidsmarktbeleid moet gericht zijn op ontwikkeling en inzet en behoud van menselijk kapitaal. Dat is heel breed. Het loopt van de aansluiting tussen het initiële onderwijs en de arbeidsmarkt tot het langer en productiever betrokken houden van ouderen op de arbeidsmarkt. Met daar tussenin zaken als het voorkomen van uitval in werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, het permanent ontwikkelen en bewegen van menselijk kapitaal al naar gelang de marktontwikkelingen dat eisen, het voorkomen van onderbenutting, het geven van aandacht aan de combinatie van arbeid en zorg en de combinatie van arbeid en gezondheid en tenslotte het voorkomen dat personen zich volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt en daardoor onbereikbaar dreigen te worden voor het beleid. Belangrijk is om op al deze terreinen in samenwerking tussen overheden en het maatschappelijke middenveld de instituties op orde en de ambities en de inzet op een hoog peil te hebben. Van de mate waarin dat lukt hangt af in hoeverre werkloosheid en uitval in de komende periode van laagconjunctuur kunnen worden beperkt en in hoeverre optimaal geprofiteerd kan worden van de kansen die zich in betere tijden weer zullen aandienen.

De ontwikkelingen die in deze Arbeidsmarktanalyse 2009 aan de orde komen maken dan ook duidelijk hoe belangrijk het is dat de RWI een forum is waar sociale partners en gemeenten samen meedenken over hoe de Nederlandse arbeidsmarkt stormbestendig en toekomstgericht gemaakt en gehouden kan worden. Daarbij kan de huidige crisis wel eens een belangrijke aanzet zijn tot ideeën die kunnen leiden tot een duurzamer arbeidsmarkt.

Pieter Jan Biesheuvel
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

Conclusies en aanknopingspunten voor het beleid

I Conclusies

Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

- *In 2008 is de werkloosheid gedaald, als gevolg van een banengroei die sterker was dan de groei van de beroepsbevolking. Daarmee is ook het aantal uitkeringsgerechtigden afgenomen. De daling is echter beduidend minder sterk dan in de voorgaande jaren.*
- *Ook toen alle andere uitkeringen nog een afname vertoonden bleef de Wajong sterk toenemen.*
- *De arbeidsmarkt was in 2008 nog steeds gespannen. Naast onbenut arbeidsaanbod was er nog steeds veel moeilijk vervulbare vraag (met name in de bouw, industrie en zakelijke dienstverlening). De krapte op de arbeidsmarkt nam in het laatste kwartaal van 2008 echter duidelijk af.*
- *Het aandeel langdurig werklozen in het totaal aantal werklozen is in 2008 toegenomen. Onder de (langdurig) werklozen zijn ouderen oververtegenwoordigd.*
- *In het laatste kwartaal van 2008 bevonden de Nederlandse economie en arbeidsmarkt zich - mede als gevolg van de kredietcrisis - op een conjunctureel omslagpunt.*
- *Een economische teruggang manifesteert zich altijd het eerst in de uitzendbranche. Het aantal uitzenduren toonde eind 2008 een sterk dalende tendens. Ook nam de werkloosheid weer toe, vooral onder jongeren.*
- *Begin 2009 nam de werkloosheid verder toe, vooral onder mannen tot 45 jaar. Bij vrouwen, die veelal in minder conjunctuurgevoelige branches werkzaam zijn, is echter nog steeds sprake van een afnemende werkloosheid.*

Verwachtingen voor de korte termijn

- *De prognoses van de ontwikkeling van de Nederlandse economie zijn met veel onzekerheden omgeven. Het CPB verwacht dat de economie in 2009 met 3,5 procent krimpt. In 2010 volgt dan nog een lichte krimp van 0,25 procent.*
- *De arbeidsmarkt en zeker de werkloosheid reageert altijd met enige vertraging op de ontwikkeling van de productie. Daardoor zal de grootste toename van de werkloosheid plaats hebben in de tweede helft van 2009 en in de eerste helft van 2010.*
- *De werkloosheid loopt naar verwachting van het CPB op tot 5,5 procent gemiddeld in 2009 en 8,75 procent gemiddeld in 2010. Doordat er in heel 2010 nog sprake zal zijn van een toename van de werkloosheid, betekent het jaargemiddelde van 8,75 procent dat de werkloosheid aan het eind van dat jaar tussen de 9 en 10 procent uit zal komen.*
- *Het aantal vacatures zal afnemen, maar in de marktsector veel sterker dan in de (semi) publieke sector. Moeilijk vervulbare vacatures zullen zich vooral voordoen in de zorg en het (voortgezet) onderwijs. In 2009 en 2010 is er alleen nog werkgelegenheidsgroei in de zorg en bij de overheid (openbaar bestuur, overheidsdiensten en onderwijs).*
- *De komende jaren moet rekening worden gehouden met het 'discouraged worker effect': een deel van de werklozen en potentiële nieuwe toetreders zal door de verslechterende economische situatie de kans op het vinden van een baan als gering inschatten en zal er van afzien om actief werk te zoeken. Voor zover deze mensen niet kiezen voor een (vervolg) opleiding, zijn zij lastiger in te zetten wanneer de arbeidsmarkt na een aantal jaren weer krappere wordt. Ook zullen ouderen meer gebruik gaan maken van nog bestaande vervroegde uittredings- en pensioenregelingen.*

- *In combinatie met de oplopende werkloosheid betekent dit dat de werkzame beroepsbevolking in 2009 en vooral ook in 2010 flink zal afnemen.*
- *In de technische en industriële beroepen zullen bij een neergaande conjunctuur veel werknemers op vooral lager middelbaar niveau werkloos worden.*
- *Categoriaal gezien zullen veel laagopgeleiden, jongeren en allochtonen hun baan verliezen of niet aan een baan kunnen komen.*
- *Het oplopen van de werkloosheid heeft – in combinatie met de afname van de inflatie – tot gevolg dat de looneisen de komende jaren lager zullen worden. In veel sectoren geldt echter een langer lopende CAO waarvan de effecten nog in 2009 doorlopen.*

Verwachtingen voor de middellange termijn

- *Op de korte termijn zal de krapte op de arbeidsmarkt verdwijnen en zelfs omslaan in een groot overschot. Toch moet voor de middellange termijn op deelmarkten worden uitgegaan van tekorten aan met name hoger opgeleiden.*
- *Ook de positie van technisch opgeleiden op MBO-niveau verdient aandacht. Veel goed opgeleide vakmensen kunnen in een recessie hun werk kwijt raken. Wanneer de recessie langere tijd aanhoudt, leidt dat tot verlies van vakbekwaamheid en tot nieuwe tekorten bij een volgende opleving van de conjunctuur.*
- *Gezien de noodzaak van een hogere participatie op de lange termijn om de vergrijzing betaalbaar te houden moet ervoor gewaakt worden dat door tijdelijke neerwaartse conjuncturele bewegingen grote aantallen mensen hun competenties en hun inzetbaarheid verliezen.*
- *De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aan zowel de vraag- als de aanbodzijde zijn van invloed op het risico werkloos te worden en/of te blijven. Ook bepalen deze de mate waarin werkgevers in staat zijn vacatures te vervullen. Verschuivingen in de achterliggende macro-economische factoren kunnen ertoe leiden dat personeelstekorten omslaan in overschotten (en omgekeerd). Ook in een situatie van overschotten (stijgende werkloosheid) kan er (op deelmarkten) nog steeds sprake zijn van moeilijk vervulbare vraag. In de praktijk zal de mate waarin dit zal gebeuren vooral afhankelijk zijn van de effecten van de kredietcrisis en de wijze waarop en de snelheid waarmee de getroffen sectoren zich herstellen.*

II Beschouwing

De Arbeidsmarktanalyse 2008 van de RWI kreeg als motto mee: "Je moet het dak repareren wanneer de zon schijnt". Gewaarschuwd werd voor een dreigende omslag in de conjunctuur, na enige tijd gevolgd door een omslag op de arbeidsmarkt. Op basis van ervaringen met eerdere periodes van laagconjunctuur werd gesteld dat in dat geval vooral de werkloosheid onder jongeren, laag opgeleiden en allochtonen sterk zou kunnen oplopen. De toen voorziene omslag in de conjunctuur kwam echter in het najaar van 2008 in een ongekende stroomversnelling. De conjunctuur maakt nu geen zachte landing maar een duikvlucht.

Hierdoor heeft deze nieuwe arbeidsmarktanalyse een dubbel gezicht. Enerzijds wordt er een beeld geschetst van een tot ver in 2008 - en tot recordhoogte - oplopende werkgelegenheid, een ongekend aantal openstaande vacatures, een sterk toenemende participatiegraad waardoor ondanks het nauwelijks meer groeiende aantal 15-65-jarigen in Nederland de beroepsbevolking nog flink kon groeien, grote problemen bij de vervulling van

de ongekeend vele vacatures en een sterk afnemende werkloosheid, ook onder traditioneel weinig kansrijke categorieën als allochtonen en laag opgeleiden.

Anderzijds is er het beeld van de aan het eind van het jaar plotseling sterk teruglopende vacaturemarkt, de massaontslagen, de werktijdverkorting en de dalende werkgelegenheid.

De crisis waarin de Nederlandse economie in het najaar van 2008 is beland leidt op de korte termijn tot een afnemende vraag naar personeel, ontslagen, oplopende werkloosheid, uitkeringsafhankelijkheid, gebrek aan stage- en leerwerkplekken voor jongeren, met name op de lagere mbo-niveaus.

Begin jaren '80 liep de werkloosheid met een ongekeende snelheid op, met als dieptepunt 1982 met een toename van het aantal werklozen met 130.000 in een jaar tijd. Wanneer de prognose van het CPB werkelijkheid wordt, dan staat ons van 2009 op 2010 een toename van de werkloosheid te wachten met 250.000 werklozen; het dubbele van de toename in 1982.

Een groot verschil met de huidige situatie is dat in 1982 het aantal 15-65-jarigen, de potentiële beroepsbevolking, mede door de grote aantallen schoolverlaters nog met 108.000 toenam. Die toename zal, door de vergrijzing, in 2009 slechts 15.000 bedragen. In 2009 zal de beroepsbevolking, het aantal mensen dat werk heeft of werk zoekt, daardoor en in combinatie met het ontmoedigingseffect nauwelijks toenemen en in 2010 zelfs licht afnemen. Samen met de oplopende werkloosheid leidt dit tot een ongekeende daling van het aantal werkenden in Nederland met 3,75 procent in 2010.

Mogelijk is dat er zich meer mensen dan voorzien van de arbeidsmarkt terugtrekken of van het betreden ervan afzien. Dan zal de werkloosheid weliswaar minder toenemen, maar het aantal werkenden niet minder afnemen. Belangrijkste doelstelling van het beleid, gericht op verhoging van de participatiegraad, is juist om het aantal werkenden op peil te houden teneinde de kosten van de oplopende vergrijzing te kunnen opvangen.

De ontwikkelingen op de korte termijn mogen niet de aandacht afleiden van wat er op de langere termijn aan de hand is. Een aantal in deze en eerdere arbeidsmarktanalyses beschreven structurele ontwikkelingen gaat intussen onder de oppervlakte gewoon door. Daarbij gaat het onder andere om:

- Vergrijzing van de beroepsbevolking.
- Vergroting van de grijze druk, het aantal mensen boven de actieve leeftijd in verhouding tot de potentiële beroepsbevolking.
- Toename van de kwalificatie-eisen van werkgevers.
- Toenemend verschil in arbeidsmarktpositie tussen hoger en lager opgeleiden.
- Veranderende arbeidsverhoudingen, met een toenemend aandeel van zzp'ers (ondanks een tijdelijke terugval).
- Sterkere noodzaak van levenlang leren.
- Verschuiving van de werkgelegenheid richting dienstensector.
- Toenemende vraag naar personeel in de zorg.
- Globalisering en toename internationale concurrentie.

Deze structurele ontwikkelingen leiden ertoe dat het van groot belang is om blijvend aandacht te besteden aan de kwalitatieve ontwikkeling van de beroepsbevolking, aan een zo groot mogelijke arbeidsdeelname en aan een optimale inzet van ieders competenties en ambities. Ook blijft het van belang te investeren in de inzetbaarheid van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die bij een sterk oplopende werkloosheid

gemakkelijk op de achtergrond kunnen raken zoals laag opgeleiden, langdurig werklozen, Wajongers en niet-uitkeringsgerechtigden. Afhankelijk van de doelgroep en van het gewenste traject is her- dan wel bij- of omscholing wenselijk.

Dat is eens te meer van belang omdat de huidige crisis en het erop volgende herstel een aantal structurele veranderingen in de aard van het arbeidsbestel wel eens in een stroomversnelling kunnen brengen. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan de toenemende kwalificatie-eisen doordat er complexer werk terugkomt voor het eenvoudiger werk dat verdwijnt. Een voorbeeld van een dergelijke beweging uit het verleden is dat de afname van de werkgelegenheid tussen 2002 en 2005 grotendeels neersloeg bij de middelbare beroepen, terwijl van de groei die daar in 2006 en 2007 op volgde meer dan de helft terecht kwam bij de hogere en wetenschappelijke beroepen.

Het 'dubbele gezicht' van de arbeidsmarkt leidt tot een 'dubbele uitdaging', namelijk het vinden van een goed evenwicht tussen beleidsmaatregelen die op de korte termijn effect sorteren en beleidsmaatregelen die een adequate reactie vormen op de langere termijn en meer structurele ontwikkelingen. Indien dat evenwicht niet in voldoende mate wordt gerealiseerd, zou Nederland een aantal verworvenheden van de afgelopen jaren kwijt kunnen raken en zouden (soms al langer sluimerende) problemen kunnen uitgroeien tot massieve belemmeringen voor herstel. Te noemen valt hier:

- Een sterke toename van het aantal langdurig werklozen met een zeer grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.
- Een terugval in de arbeidsmarktpositie van allochtonen, arbeidsgehandicapten, laag opgeleiden en jongeren, met alle consequenties van dien voor het Grotestedenbeleid en het integratiebeleid.
- Een generatie schoolverlaters, met name tot het niveau MBO 3, die te maken krijgt met veel entreewerkloosheid en onderbenutting.
- Een verder toenemend aantal Wajongers.
- Een stagnatie in de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen.
- Verloren gaan van specialistische vakbekwaamheid en -kennis.
- Een verbreding en verdieping van de kwalitatieve kloof tussen vraag en aanbod.
- Een sterke vermindering van de voor het functioneren van de arbeidsmarkt noodzakelijke vrijwillige arbeidsmobiliteit.
- Een terugslag in het tot voor kort succesvolle beleid gericht op verhoging van de participatiegraad.

Dit is echter geen noodlot dat alleen maar gelaten kan worden ondergaan. Zowel de huidige problemen als de verwachte problemen voor de korte en langere termijn kunnen worden aangepakt door gerichte maatregelen. In de volgende paragrafen wordt daarom ingegaan op de maatregelen die door de overheid en de sociale partners zijn genomen (paragraaf III) en de voorstellen van de RWI op dit gebied (paragraaf IV). De voorstellen van de RWI, zeker die voor de korte termijn, liggen voor een belangrijk deel in het verlengde van de maatregelen die door de overheid en de sociale partners zijn genomen. Dit is niet verwonderlijk, gelet op de betrokkenheid van de geledingen van de RWI bij de voorbereidingen en de totstandkoming van die maatregelen. Naast deze inhoudelijke overeenstemming vraagt de RWI aandacht voor twee andere aspecten die aan de voorstellen van de RWI zijn verbonden: de noodzaak van een nadere uitwerking van de maatregelen en het arbeidsmarktperspectief voor de middellange termijn.

III Maatregelen overheid en sociale partners

Naast – maar ook in samenhang met – de maatregelen die door bedrijven en instellingen zelf zijn genomen, hebben de overheid en de sociale partners in de afgelopen maanden de volgende activiteiten in gang gezet:

- Het verlenen van steun aan de financiële sector.
- Het inzetten van de WTV-regeling (werktijdverkorting).
- Het ondernemen van Van Werk Naar Werk-activiteiten, met name door de (versnelde) oprichting van 30 mobiliteitscentra.
- Het sluiten van convenanten tussen sectoren en bedrijven die moeten inkrimpen en sectoren en bedrijven die nog vacatures hebben.

Op 25 maart heeft het kabinet besloten tot een op het coalitieakkoord aanvullend beleidskader en hebben kabinet en sociale partners een sociaal akkoord bereikt (AZ, 2009; SZW, 2009, Stichting van de Arbeid, 2009).

De kern van het coalitieakkoord bestaat uit de volgende maatregelen:

- Een handhaving van het trendmatige begrotingsbeleid in 2009 en 2010.
- Een gerichte stimulering voor met name 2009 en 2010, met een accent op de werkgelegenheid op korte termijn.
- Een begin met herstel van gezonde overheidsfinanciën om de houdbaarheid van de publieke voorzieningen vanaf 2011 te borgen.
- Een lange termijn agenda gericht op duurzaamheid en energie, innovatie en kennis, stedelijke vernieuwing en wijkaanpak alsmede op de lange termijn houdbaarheid van de collectieve voorzieningen, met name door een beheersing van de zorgkosten en een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar (met de mogelijkheid dat de SER binnen een half jaar een advies uitbrengt dat afwijkt van deze laatste maatregel).

De maatregelen die voor het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid het meest relevant zijn, hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

- Ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie
 - het benutten van periodiek verschijnende arbeidsmarktinformatie door de uitvoering en door sectoren en regio's voor een betere matching op de arbeidsmarkt
- Intensivering arbeidsbemiddeling
 - het functioneren en faciliteren van een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra, die bij voorkeur worden gecombineerd met een MKB-servicepunt
 - het beschikbaar stellen van extra capaciteit voor reguliere werkpleinen
- Mogelijkheden voor behoud van de arbeidsrelatie
 - het verruimen van de mogelijkheden van deeltijd-WW (ter vervanging van de WTV-regeling), waarbij aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan, waaronder scholing
 - een nadere overeenstemming dient nog te worden bereikt over de mogelijkheid voor CAO partijen om bij ontslag meer rekening te kunnen houden met competenties en kwaliteiten van werknemers
- Ondersteuning van (gedwongen) arbeidsmobiliteit
 - het creatief benutten van de reeds aanwezige middelen en expertise voor snelle transitie van bedreigde of reeds verdwenen banen naar nieuwe banen door

publiek-private samenwerking op regionaal en/of sectoraal niveau; kern van deze samenwerking is dat UWV wordt betrokken bij de activiteiten voor het definitieve ontslag en dat de sociale partners zoveel mogelijk worden betrokken blijven in de periode na het ontslag

- Facilitering van scholing
 - het verruimen van de subsidieregeling leren en werken voor werknemers die met werkloosheid worden bedreigd
 - het versoepelen van de regels voor scholing van meer dan drie maanden voor WW-gerechtigden
 - het bieden van extra ondersteuning voor het omscholen van werknemers die met ontslag worden bedreigd
 - het stimuleren van EVC-trajecten bij ontslag
- Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (werknemers met flexibele contracten, oudere werknemers, werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt)
 - het effectief benutten van de beschikbare middelen voor werklozen
 - het voortzetten van het beleid voor arbeidsgehandicapten
- Jongeren op de arbeidsmarkt
 - het op korte termijn opstellen van een actieplan (SZW, OCW, WWI, J&G)
 - het wetsvoorstel Wet Investeren in Jongeren (WIJ), dat gemeenten verplicht om werkloze jongeren tot 27 jaar een werkleeraanbod te doen
 - het aanbieden van stageplaatsen aan leerlingen en aan iedere schoolverlater die langer dan drie maanden thuis zit

Bij de verdere ontwikkeling en uitwerking van deze maatregelen vervullen de gemeenten een belangrijke rol. Het gaat daarbij onder andere om het effectief en creatief benutten van het W-deel van de re-integratiemiddelen om kwetsbare groepen zoals bijstandsgerechtigden en schoolverlaters naar een (reguliere) baan te leiden; het bestrijden van voortijdig schoolverlaten; het voortzetten van de wijkgerichte aanpak; het aanbieden van schuldhulpverlening en tenslotte het werkleeraanbod voor werkloze jongeren tot 27 jaar in het kader van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ).

Tenslotte kan worden opgemerkt dat gemeenten en provincies ook zoeken naar mogelijkheden om voorgenomen investeringen in infrastructuur en onderhoud naar voren te halen.

IV Voorstellen van de RWI

De voorstellen van de RWI die in deze paragraaf worden gepresenteerd, vertonen in hoge mate een inhoudelijke overeenstemming met de maatregelen van het kabinet en de sociale partners. Dit betreft met name de maatregelen die vooral effect zullen hebben op de korte termijn. Zoals eerder al is opgemerkt, is dit niet verwonderlijk gelet op de betrokkenheid van de geledingen van de RWI – sociale partners en gemeenten – bij de voorbereidingen en de totstandkoming van deze maatregelen. Naast deze inhoudelijke overeenstemming wordt de meerwaarde van de voorstellen van de RWI bepaald door twee andere aspecten. In de eerste plaats bieden de voorstellen een aanzet tot een nadere praktische uitwerking van de maatregelen. Een belangrijk deel van de huidige activiteiten van de RWI heeft hier nu al betrekking op en ook in de komende jaren zal de RWI daaraan een bijdrage leveren. In de tweede plaats bevatten de voorstellen van de RWI een pleidooi voor een evenwichtige balans tussen de korte en de langere termijn. Daarbij hanteert de RWI het volgende

onderscheid tussen categorieën van maatregelen die op basis van deze beleidsaanbevelingen zouden moeten worden genomen:

- Maatregelen die vooral effect zullen hebben op de korte termijn, zoals het stimuleren van Van Werk Naar Werk-activiteiten.
- Maatregelen die zowel op de korte als op de (middel)lange termijn effect zullen hebben, zoals het verhogen van de effectiviteit van re-integratie.
- Maatregelen die weliswaar nu moeten worden genomen, maar die vooral op de (middel)lange termijn effect zullen hebben, zoals het verbeteren van de kwalificaties van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

In de slotparagraaf wordt hier nader op ingegaan.

Inhoudelijk bouwen de voorstellen van de RWI voort op de beleidsaanbevelingen die vorig jaar in de Arbeidsmarktanalyse 2008 zijn geformuleerd. Die aanbevelingen waren destijds gericht op het beperken van de gevolgen van een mogelijke terugval in de conjunctuur, om zodoende zo sterk mogelijk terug te kunnen komen bij een opleving van de conjunctuur. Omdat de conjunctuur eind 2008 daadwerkelijk en drastisch is omgeslagen, zijn deze beleidsaanbevelingen nader uitgewerkt. De noemers en de volgorde die hiervoor zijn gebruikt, zijn opnieuw *participatie* (maatregelen gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie), *kwalificatie* (maatregelen gericht op een verbetering van de kwaliteit van het aanbod, de beroepsbevolking) en *allocatie* (maatregelen gericht op het inzichtelijker maken en het beter en sneller bij elkaar brengen van vraag en aanbod).

Participatie

Het lijkt tegenstrijdig om in tijden van dalende werkgelegenheid en oplopende werkloosheid te streven naar een grotere arbeidsdeelname. Dat zou immers het aanbodoverschot alleen maar vergroten. Toch kunnen hiermee problemen op zowel de korte als de langere termijn worden bestreden, afhankelijk van de doelgroep. Bevordering van de arbeidsdeelname heeft vooral betrekking op kortdurend werklozen, ouderen en vrouwen die onder andere in verband met zorgtaken slechts in beperkte mate beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn ook het stimuleren van het zelfstandig ondernemerschap en het betrekken van niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-ers) bij de arbeidsmarkt van belang.

Kortdurend werklozen en met werkloosheid bedreigden

Een vorm van participatiebeleid is ervoor te zorgen dat iemand die werkloos wordt niet lang inactief blijft. Dit kan voorkomen dat wie tijdens de laagconjunctuur werkloos raakt, definitief van de arbeidsmarkt vervreemdt en daardoor niet meer meedoet wanneer de vraag weer aantrekt. De RWI merkt daarbij op dat het van belang is dat wanneer directe bemiddeling naar een arbeidsplaats niet mogelijk is, het aangeboden traject niet alleen vraaggericht van karakter is maar ook alle elementen bevat die noodzakelijk zijn om het ontstaan van een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te voorkomen. Daarbij kan gedacht worden aan:

- behoud en waar mogelijk vergroting van de vakbekwaamheid in de oorspronkelijke richting of indien noodzakelijk in een andere richting. Intersectorale mobiliteit dient hierbij nadrukkelijk als een reële optie te worden beschouwd;
- behoud en waar mogelijk vergroting van de algemene werknemersvaardigheden, onder andere door middel van scholing.

In de hieraan voorafgaande fase dienen werknemers die met werkloosheid worden bedreigd door intensieve bemiddeling en scholing naar een andere werkplek te worden begeleid. Hiervoor kan ook geld uit de sociale plannen worden ingezet. Van belang daarbij is dat

wordt gestreefd naar werkhervatting op een zo hoog mogelijk niveau. Wanneer het optimum wat dat betreft met de nieuwe baan nog niet is bereikt, zou de ondersteuning vanuit UWV moeten worden voortgezet totdat een passender baan bereikt is.

Jongeren

De jeugdwerkloosheid was de laatste 20 jaar over het algemeen steeds ongeveer tweemaal zo hoog als de gemiddelde werkloosheid. Momenteel is die echter 2,2 maal zo hoog en de verhouding wordt elke maand ongunstiger voor jongeren. Een belangrijke verklaring hiervoor vormen de schoolverlaters die nieuw op een krimpende markt verschijnen en het (tot voor kort) hoge percentage tijdelijk werk onder jongeren. De sombere werkgelegenheidsprognoses van het CPB geven aanleiding om te vrezen voor een snel oplopende werkloosheid onder jongeren. Dit onderstreept de noodzaak van een actief arbeidsmarktbeleid, gericht op het op peil houden van het aantal beschikbare banen en op kwalificatie en bemiddeling van het aanbod.

De verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben grote gevolgen voor de implementatie van de voorgenomen leerwerkplicht voor jongeren. Er zijn zeer grote inspanningen nodig om, nu de arbeidsmarkt van schaars naar ruim gaat, de rechten die tegenover die plicht staan gestalte te geven. Over de volle breedte van het beleidsspectrum, variërend van langer initieel onderwijs, stagebeleid, actieve bemiddeling, coaching en bijscholing tot werkervaringsplaatsen en aanvullende werkgelegenheid, zullen alle mogelijkheden onderzocht en waar kansrijk direct in de praktijk moeten worden gebracht. Daarbij speelt de noodzaak om, wanneer inschrijving bij UWV WERKbedrijf in verband met een uitkering door het ontbreken van een recht daarop niet opportuun is, de jongeren op een andere manier te bereiken. Mede om die reden is samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheden op lokaal en regionaal niveau noodzakelijk. In het kader van dergelijke samenwerkingsverbanden zou een zeer ruime, regelarme inzet van budgetten als het werkbudget van gemeenten en UWV WERKbedrijf, middelen uit de O&O-fondsen en middelen uit de onderwijsbegroting mogelijk moeten zijn. Het streven moet zijn: "Juist in de crisis geen jongere zonder opleiding, baan of stage". De boodschap aan de jongeren kan dan zijn: "We hebben een plek voor je, of we maken er een". Het kabinet heeft aangekondigd extra middelen vrij te maken om voor iedere jongere die dat nodig heeft een passend aanbod te kunnen doen. De in de RWI vertegenwoordigde geledingen zijn graag bereid aan een nadere uitwerking van die plannen mee te werken.

Ouderen

Bekend is dat ouderen, wanneer zij uit het arbeidsproces verdwijnen, daarin veelal niet meer terugkeren. Ouderen zijn daardoor oververtegenwoordigd onder de langdurig werklozen. Met het oog op de noodzakelijke arbeidsparticipatie op de langere termijn is het echter van belang dat alles in het werk wordt gesteld om het werkloos worden van ouderen te voorkomen. In aanvulling op de reeds ingevoerde financiële prikkels om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om oudere werknemers in dienst te houden, zijn fiscale scholingsprikkels of een herinvoering van scholingssubsidies voor specifieke categorieën ouderen denkbaar. Het is van groot belang om de ingezette cultuurverandering op het gebied van het werken van ouderen niet te verstoren. Op de langere termijn kan de Nederlandse economie niet buiten langer doorwerkende ouderen. Maatregelen die eraan bijdragen dat ook in deze categorie werknemers blijvend wordt geïnvesteerd, kunnen daarbij helpen.

Niet alleen voor ouderen die werkloos worden is het afscheid van het arbeidsproces vaak definitief, dat geldt ook voor ouderen die gebruik maakten van vervroegde uittredings- en prepensioenregelingen. Te verwachten valt dat tijdens de recessie meer ouderen die eigenlijk nog wel op de een of andere manier bij het arbeidsproces betrokken zouden willen zijn, van de nog bestaande vervroegde uittredingsregelingen gebruik zullen maken. De RWI onderzoekt momenteel welke vervroegd uitgetreden werknemers onder welke condities weer geheel of gedeeltelijk aan het werk kunnen en willen gaan en in hoeverre daarmee het aantal moeilijk vervulbare vacatures kan worden verminderd.

Waar een terugkeer van ouderen in het arbeidsproces niet meer mogelijk is, zou een versoepeling van de sollicitatieplicht voor ouderen kunnen worden overwogen. Daarbij dient echter te worden bedacht dat een dergelijke maatregel zowel voordelen als nadelen heeft. Enerzijds kan worden gesteld dat zinloos solliciteren door kansloze ouderen tot een negatief beeld van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt leidt. Daar staat tegenover dat het categorisch afschrijven van oudere werklozen ook niet bijdraagt aan een cultuur waarin het langer doorwerken van ouderen als vanzelfsprekend wordt beschouwd. Wanneer op dit gebied maatregelen worden overwogen, zouden daarvoor specifieke condities moeten worden benoemd. Dit zou kunnen worden gedaan door een maatregel waarbij UWV WERKbedrijf voor oudere WW-uitkeringsgerechtigden op individueel niveau beoordeelt of er gegeven de actuele situatie op de arbeidsmarkt een dusdanig perspectief bestaat op terugkeer in het arbeidsproces dat sollicitatieplicht, bemiddeling en re-integratie-inspanningen zinvol zijn of niet. Aan een eventuele vrijstelling kunnen voorwaarden verbonden worden op het gebied van het verrichten van andere maatschappelijk nuttige activiteiten zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg. Dit kan voor de uitkerende instanties tot een besparing leiden op de re-integratieactiviteiten waardoor er middelen vrijkomen om in te zetten voor categorieën waarbij een hogere netto-effectiviteit van de ingezette middelen kan worden verwacht. Daarbij dient wel te gelden dat, wanneer de oudere werkloze dat zelf wil, de re-integratiedienstverlening onverkort beschikbaar is. Op die manier wordt voorkomen dat tijd en geld gependend worden aan ouderen die daarmee niet worden geholpen en die daar zelf ook geen prijs op stellen.

Arbeidsdeelname van vrouwen

Het is om diverse redenen van groot belang ervoor te zorgen dat de trend van een steeds grotere arbeidsdeelname van vrouwen ook in tijden van oplopende werkloosheid doorzet. In dit verband kunnen worden genoemd:

- Het opleidingsniveau van vrouwen loopt sterk op en gaat op termijn dat van mannen overtreffen.
- Vrouwen zijn veelal gericht op werk in sectoren waar in de komende jaren, zelfs bij een laagconjunctuur, de vraag blijft toenemen en tekorten blijven bestaan zoals in de zorg en het onderwijs.
- Om bij een (licht) afnemende potentiële beroepsbevolking de verhouding tussen actieven en inactieven op peil te houden is de inzet van iedereen, man en vrouw, nodig.
- Een situatie waarbij beide partners in een huishouden een inkomen hebben kan bijdragen aan een grotere inkomenszekerheid, dreigende armoede beperken en uitkeringsafhankelijkheid voorkomen.
- Ondanks de sterk toegenomen arbeidsdeelname is vanwege de hoge deeltijdfactor een klein deel van de vrouwen in Nederland economisch zelfstandig.
- Vrouwen zijn nog altijd sterk ondervertegenwoordigd in de hogere functies.

Hiernaast is het van blijvend belang om ook in breder verband aandacht te schenken aan de mogelijkheden om de combinatie van arbeid en zorg te faciliteren. De RWI besteedt daar in het werkprogramma voor dit jaar de nodige aandacht aan.

ZZP

Het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is in de afgelopen jaren sterk toegenomen. Vanuit een langere-termijn perspectief is de RWI onlangs een onderzoek gestart naar de wijze waarop zzp'ers kunnen worden gestimuleerd en gefaciliteerd om meer te investeren in hun duurzame inzetbaarheid (employability). Gelet op de huidige conjunctuur heeft dit onderzoek ongewild aan relevantie gewonnen.

Het zelfstandig ondernemerschap kan ook een weg zijn voor werklozen om een nieuwe plek binnen het arbeidsbestel te veroveren. Om meer werklozen die gelegenheid te bieden kan worden overwogen om de mogelijkheden die er zijn om in de beginfase het zzp-schap voor een beperkte tijd te combineren met een uitkering, onder verrekening van de verdiensten, te verruimen.

Markt voor persoonlijke dienstverlening ontwikkelen

Invoering van een (witte) markt voor persoonlijke dienstverlening zou een flinke uitbreiding van de formele werkgelegenheid voor laag opgeleiden met zich meebrengen en het op de langere termijn zo belangrijke aanbod van hoger opgeleiden (vooral in uren per werkende) kunnen verhogen. Ook voor de huidige arbeidsmarkt, nu veel laag opgeleiden hun baan verliezen, zijn de voorstellen die de RWI heeft geformuleerd om de markt voor persoonlijke dienstverlening te verruimen bijzonder actueel.

NUG-beleid continueren

In het afgelopen jaar zijn afspraken gemaakt tussen de rijksoverheid en de gemeenten om in de periode tot 2011 35.000 NUG'ers aan het werk te helpen. Hoewel er zich in de komende maanden een spanningsveld kan voordoen tussen deze doelstellingen en het beleid dat zich richt op het in substantiële mate voor de arbeidsmarkt behouden van met werkloosheid bedreigde werknemers, is het voor de algemene arbeidsparticipatie op middellange termijn van belang dat het NUG-beleid in de gemeenten zo veel mogelijk wordt gecontinueerd.

Kwalificatie

Scholing van werkenden en werklozen

In diverse sectoren is al enige tijd zichtbaar dat het gemiddelde opleidingsniveau van degenen die nieuw worden aangenomen hoger is dan het gemiddelde niveau van de daar werkzame populatie. Dat betekent dat er een geleidelijke 'upgrading' plaatsvindt. De versnelde afbouw van bestaande werkgelegenheid, gevolgd door het ontstaan van nieuwe banen bij economisch herstel kan dit proces van 'upgrading' een extra impuls geven. Dat betekent dat degenen die tijdens de huidige crisis hun baan kwijtraken niet zonder meer geschikt zullen zijn voor de nieuwe vraag wanneer een economisch herstel optreedt. Dat kan het herstel vertragen en in combinatie met de op termijn krimpende beroepsbevolking ertoe leiden dat opnieuw een omvangrijke categorie van moeilijk bemiddelbare werklozen samengaat met een grote onvervulbare vraag. Om die problemen in de toekomst te voorkomen is het van groot belang juist nu aandacht te besteden aan de kwalificaties van zowel werkenden als werklozen. Werkgevers en werknemers kunnen hiertoe middelen uit de O&O-fondsen inzetten en voor werklozen kunnen de beschikbare

re-integratiebudgetten worden benut. Voor gemeenten betekent dit dat ze de periode van economische crisis kunnen gebruiken om, samen met werkgevers en werknemers in branches en sectoren, scholingsprojecten uit te voeren voor werkzoekenden die nu nog minder kansrijk voor een baan zijn. Aansluiting bij de reguliere onderwijsinfrastructuur, flexibele instroommogelijkheden en de facilitering van docenten verdienen daarbij de nodige aandacht.

Langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten

Het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid zal zich in de komende periode in substantiële mate richten op het voor de arbeidsmarkt behouden van met werkloosheid bedreigde werknemers en het snel weer op de arbeidsmarkt inpassen van recent werkloos geworden werkzoekenden. Deze activiteiten mogen echter niet ten koste gaan van de eveneens noodzakelijke beleidsinspanningen gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie van langdurig werklozen, waarbij het zowel om re-integratie naar (reguliere) arbeid als om het bereiken van een hogere trede op de re-integratie- of participatieladder gaat.

Voor langdurig werklozen hoeft de nadruk, in een periode van een afnemende vraag naar arbeid, minder te liggen op een snelle plaatsing. Er is nu meer ruimte om werklozen te scholen en hen zodoende goed voor te bereiden op een duurzame reëntree in het arbeidsproces. De RWI geeft in overweging om daar waar uitkeringsgerechtigden worden geschoold voor een beroep waaraan nu of in de nabije toekomst een tekort bestaat, waar opportuun gedurende de scholing de sollicitatieplicht op te schorten. Een financiële prikkel in de vorm van een (beperkt) scholingsloon in aanvulling op de uitkering kan daarbij een punt van overweging zijn.

Ook bij kwalificerende trajecten voor langdurig werklozen is het vraaggerichte karakter van groot belang. Als indicatie voor de (toekomstige) vraag kunnen die opleidingen en opleidingsrichtingen worden genomen waar werkgevers besluiten hun werknemers aan te laten deelnemen. Het verdient volgens de RWI dan ook aanbeveling om te stimuleren dat werklozen zich kwalificeren in juist die opleidingsrichtingen. In gunstige gevallen kan daarbij een 'trek in de schoorsteen' optreden, waarbij werkenden intern doorstromen naar hogere functies of knelpuntvacatures en nieuw geworven werklozen instromen op de aldus vrijgekomen arbeidsplaatsen.

Arbeidsgehandicapten

Met de sterk oplopende werkloosheid nemen de kansen op (re)integratie in het arbeidsproces voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten en Wajongers sterk af. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten is het van belang in te zetten op scholing waarmee zij in een ander beroep aan de slag kunnen dan waarin zij arbeidsongeschikt zijn geworden. Voor Wajongers, in het bijzonder voor diegenen onder hen die zich na hun opleiding op een baan oriënteren, moeten de mogelijkheden voor (aangepast maar bij voorkeur regulier) werk worden verruimd. In de loop van dit jaar zal de RWI hierover een rapport publiceren.

Effectiviteit re-integratie

De RWI blijft ook in het komend jaar aandacht besteden aan de (netto) effectiviteit van re-integratieactiviteiten, zowel waar het gaat om de re-integratie naar (reguliere) arbeid als waar het gaat om het realiseren van een hogere trede op de re-integratie- of participatieladder. Wanneer concrete maatregelen kunnen worden benoemd om die effectiviteit te verhogen, wordt daarmee de arbeidsparticipatie op de langere termijn

vergroot en de kwaliteit van het aanbod in de toekomst verbeterd. Een bijzonder punt van aandacht voor de RWI daarbij vormen het (diagnose) proces en de instrumenten die worden gehanteerd om tot op maat gesneden re-integratietrajecten te komen.

Verhoging niveau schoolverlaters

Een pluspunt van een periode van toenemende werkloosheid is dat jongeren geneigd zijn langer in het onderwijs te verblijven dan wanneer er op de arbeidsmarkt volop mogelijkheden zijn. Dit kan ertoe leiden dat de werkloosheid onder de huidige instroom beperkt blijft en het opleidingsniveau van de toekomstige instroom omhoog gaat. Deze gunstige effecten kunnen worden gestimuleerd door op scholen het volgen van een vervolgopleiding als alternatief voor uitstroom naar een baan duidelijk te promoten. Mede in dit licht blijft de aansluiting onderwijsarbeidsmarkt een prominente plaats innemen op de agenda van de RWI.

Langer doorleren betekent echter ook: meer onderwijsdeelnemers en dus ook meer onderwijsuitgaven en behoefte aan onderwijsfaciliteiten.

Een bijzonder punt van aandacht hierbij vormt de beschikbaarheid van voldoende stage- en werkervaringplekken. Opleidingen kunnen vastlopen op het ontbreken daarvan. Het is van groot belang dat op regionaal niveau sociale partners, gemeenten en onderwijsinstellingen samenwerken om ervoor te zorgen dat elke leerling de kans krijgt om de praktijkcomponent van zijn of haar opleiding in te vullen.

Tweedekansonderwijs faciliteren

Tijdens de achter ons liggende periode van grote krapte op de arbeidsmarkt hebben er jongeren het volledig dagonderwijs verlaten, veelal om te gaan werken, op een moment waarop zij nog niet hun optimale scholingsniveau hadden bereikt. Waar deze jongeren nu de wenselijkheid van een voortgezette opleiding alsnog inzien, zou deelname daaraan flink gestimuleerd en gefaciliteerd dienen te worden. Daarom beveelt de RWI aan om nader te onderzoeken hoe, in overleg met werkgevers waar het gaat om werkende jongeren, deelname aan tweedekansonderwijs gestimuleerd kan worden en welke belemmeringen daartoe weggenomen kunnen worden.

Naast de bovengenoemde groep zijn er ook jongeren die een verkeerde studie- of beroepskeuze hebben gemaakt en zich graag zouden willen omscholen in een andere richting. Vaak wordt dat bemoeilijkt doordat de financiering van een opleiding tot een gegeven aantal jaren beperkt is. De RWI stelt voor om te komen tot een zodanige aanpassing van de regels dat voor leerlingen die het maximale aantal studiejaar er al op hebben zitten, opleidingen in een aantal nader te bepalen richtingen alsnog gefinancierd kunnen worden. Aanwijzing van deze opleidingen kan op regionaal niveau plaats hebben waardoor aansluiting op de regionale arbeidsmarktsituatie gewaarborgd is. Daarbij dient ervoor gewaakt te worden dat er een vanuit arbeidsmarktperspectief onnodige stapeling van opleidingen plaatsvindt.

Voorkomen van onderbenutting

De RWI laat momenteel onderzoek verrichten naar het fenomeen dat veel middelbaar opgeleide werknemers beneden hun opleidingsniveau aan de slag zijn. Die situatie kan op den duur leiden tot een verval van competenties en verlies van productiviteit. Aangezien onderbenutting een fenomeen is dat in laagconjunctuur relatief veel voorkomt, is dit een voorbeeld van waar conjuncturele ontwikkelingen op de korte termijn structurele gevolgen op de langere termijn kunnen hebben.

EVC op grote schaal inzetten

Om werknemers bij dreigende werkloosheid een optimale kans op een nieuwe baan te geven is het van belang om los van hun formele opleidingsniveau zicht te hebben op hun feitelijke competenties. Dat zicht is van belang voor henzelf, voor degenen die hen bemiddelen naar ander werk en voor beoogde nieuwe werkgevers. Ook voor werkenden die toe zijn aan een nieuwe stap in hun loopbaan is het van belang dat zij hun feitelijke competentieniveau inzichtelijk kunnen maken. Daarom adviseert de RWI om te onderzoeken hoe het toekennen van formele kwalificaties op grond van EVC breder verspreid kan worden. Daarbij dient aandacht te zijn voor het weghalen van financiële en bureaucratische drempels en voor de mogelijkheid om met inzet van de re-integratiegelden EVC voor werklozen (ook zonder uitkering) toegankelijk te maken.

Allocatie

Van Werk Naar Werk

Met behulp van zogenaamde Van Werk naar Werk-activiteiten kunnen werknemers die hun baan dreigen te verliezen weerbaarder worden gemaakt en doorstromen naar sectoren waar als gevolg van de vergrijzing de komende jaren een personeelstekort ontstaat. Ook maatregelen zoals collegiale in- en uitleen en detachering kunnen een gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorkomen. De RWI heeft al in juni 2008 het advies *'Van Werk naar Werk: Activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, de rol van O&O-fondsen en intersectorale mobiliteit'* uitgebracht waarin diverse mogelijkheden op het gebied van Van Werk naar Werk-activiteiten worden besproken. De RWI vindt het belangrijk dat de Van Werk naar Werk-activiteiten van werkgevers en werknemers voldoende worden gefaciliteerd door het kabinet en UWV WERKbedrijf.

Als ontslag van werknemers niet meer kan worden vermeden, is het van belang dat de Locaties voor Werk en Inkomen (LWI's), waarin gemeenten en UWV WERKbedrijf samenwerken, actief met werkzoekenden aan de slag gaan om zo snel mogelijk een traject naar ander werk in te zetten. De LWI's en zeker de grotere LWI-plus vestigingen, moeten daarvoor dan wel kunnen beschikken over de benodigde personele capaciteit. Ook een goede samenwerking met het uitzendwezen verdient daarbij de aandacht. De RWI doet een oproep aan alle betrokkenen om haast te maken met de inrichting van LWI's, opdat deze zo spoedig mogelijk over het volle terrein van hun dienstverlening operationeel kunnen zijn.

De crisis werkt niet alleen ontmoedigend op werkloze werkzoekenden. Ook werkenden zien onder invloed van de laagconjunctuur af van het zoeken naar een andere, beter passende baan. Vrijwillige mobiliteit is belangrijk om voortdurend de juiste persoon op de juiste plaats te houden. Onvoldoende vrijwillige mobiliteit kan daardoor leiden tot productiviteitsverlies en zelfs tot gedwongen ontslagen. Ook leidt minder beweging in de markt tot minder mogelijkheden voor werklozen om in te stromen.

Snelle vacaturevervulling

Wanneer mede door een adequate dienstverlening van UWV WERKbedrijf vacatures minder lang openstaan, dan wordt de bestaande hoeveelheid beschikbaar werk efficiënter benut. Dat kan eraan bijdragen dat de dalende werkgelegenheid op de kortere termijn niet één op één vertaald hoeft te worden in oplopende werkloosheid.

Wanneer de recessie in een latere fase doorzet en de werkloosheid toch oploopt, neemt weliswaar de kwaliteit van het aanbod van UWV WERKbedrijf toe maar is een snelle

vacaturevervulling niet altijd mogelijk. Ook in die situatie mag de aandacht voor vraaggerichte bemiddelingsactiviteiten niet verslappen. De werkgeversservicepunten, zoals die van het MKB, kunnen daarbij een belangrijke rol spelen.

Arbeidsmarktinformatie

Het arbeidsmarktbeleid wordt uitgevoerd op regionaal en op sectoraal niveau. Doordat veel actuele en gedetailleerde statistische informatie alleen op landelijk niveau beschikbaar is, ontbreekt het de beleidsmakers vaak aan voldoende informatie om tot een optimale beleidsinzet te komen. Vaak lopen landelijke bronnen zoals de Enquête Beroepsbevolking van het CBS tegen hun begrenzings aan, onder andere veroorzaakt door de steekproefgrootte. Ook is er nog veel extra arbeidsmarktinformatie te genereren uit reeds beschikbare bestanden, waaronder die van UWV. De RWI dringt erop aan om de komende jaren van arbeidsmarktinformatie een prioriteit te maken, hetgeen tot uiting dient te komen in een krachtige regie op dit vlak en in voldoende middelen om bestaande bronnen te optimaliseren en toegankelijk te maken. De RWI is graag bereid daar actief aan mee te werken door middel van het draagvlak hiervoor bij de geledingen en door de inzet van de aanwezige expertise. Uitgangspunt van de RWI daarbij is dat arbeidsmarktinformatie geen doel op zichzelf mag staan maar altijd gericht moet zijn op actuele beleids- en uitvoeringsvragen.

V Ten besluit: alle hens aan dek

Deze Arbeidsmarktanalyse 2009 laat zien hoe de Nederlandse economie in 2007 en in de eerste helft van 2008 te maken heeft gekregen met kwalitatieve en kwantitatieve beperkingen van het aanbod van arbeidskrachten. Doordat hierdoor de werkgelegenheid minder is toegenomen dan bij een passend aanbod in een hoogconjunctuur mogelijk geweest zou zijn, zal het tekort aan banen in de voor ons liggende periode van laagconjunctuur groter zijn dan nodig was geweest.

Eerder is opgesomd welke gevolgen de crisis zonder omvattend en gericht beleid kan hebben. De sombere prognoses zijn echter geen onafkeerbaar noodlot, maar wel een waarschuwing voor wat ons bij ongewijzigd beleid te wachten staat. De RWI heeft in de vorige paragraaf een aantal mogelijkheden gepresenteerd om een beperking van de nadelige gevolgen van de laagconjunctuur voor de korte termijn te combineren met een structurele versterking van de Nederlandse uitgangspositie voor de langere termijn. Dát is de 'dubbele uitdaging' voor de 'dubbele arbeidsmarkt' van 2009.

Toch zullen er in deze economisch moeilijke situatie ook keuzes moeten worden gemaakt. Het gaat daarbij niet zo zeer om het wel of niet nemen van bepaalde maatregelen, maar vooral om de wijze waarop maatregelen worden ingekleurd en de termijn waarop positieve effecten kunnen worden verwacht. Behulpzaam in dit opzicht kan het eerder vermelde onderscheid zijn van categorieën van maatregelen, wat leidt tot onderstaand samenvattend overzicht.

- **Maatregelen die vooral effect zullen hebben op de korte termijn**
 - Van Werk Naar Werk-activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers.
 - Stimulering intersectorale mobiliteit.
 - Vraaggerichte bemiddeling en werkgeversdienstverlening.
 - Intensieve EVC-trajecten voor met werkloosheid bedreigde werknemers.

- **Maatregelen die zowel op de korte als op de (middel)lange termijn effect zullen hebben**
 - Regionaal gecoördineerd jongerenbeleid t.a.v. onderwijs, stages en arbeid.
 - Waar het kan jongeren doorscholen.
 - Verbeteren van de regionale en sectorale arbeidsmarktinformatie.
 - Effectievere re-integratie, o.a. door betere diagnose-instrumenten.
 - Vrijwillige mobiliteit op peil houden.
 - Verruiming van de arbeidsparticipatiemogelijkheden voor arbeidsgehandicapten.

- **Maatregelen die weliswaar nu moeten worden genomen, maar die vooral op de (middel)lange termijn effect zullen hebben**
 - Blijvende aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg.
 - Ondersteuning van zzp'ers.
 - Werklozen die werk aanvaarden onder hun niveau blijven begeleiden richting een meer optimale inzet.
 - Ruimhartig scholingsbeleid met, indien opportuun, een ontheffing van de sollicitatieplicht.
 - Verbeteren van de kwalificaties van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zo mogelijk omscholen voor toekomstige knelpuntberoepen.
 - Wegnemen van belemmeringen voor tweedekansonderwijs.
 - Geen maatregelen nemen die structureel afbreuk doen aan de toenemende arbeidsparticipatie van ouderen.
 - Ontwikkelen van de markt voor persoonlijke dienstverlening.
 - Continueren en versterken NUG-beleid.

1 Vraag naar arbeid

2008

- *Het aantal banen is in 2008 tot een recordhoogte gestegen. Aan het einde van het jaar waren er meer dan 8 miljoen banen in Nederland, dat zijn 106.000 banen meer dan aan het einde van het vierde kwartaal van 2007. Ondanks de ingetreden recessie nam het aantal banen in het vierde kwartaal van 2008 met 33.000 banen toe.*
- *De stijging van de werkgelegenheid in 2008 vond vooral plaats in de sectoren handel en reparatie (26.000 banen), de zakelijke dienstverlening (25.000 banen) en de gezondheids- en welzijnszorg (21.000 banen).*
- *Nadat het aantal openstaande vacatures in de eerste twee kwartalen van 2008 iets afnam, is de vraag in het derde kwartaal toch weer gestegen. In het vierde kwartaal vond echter een sterke daling plaats.*

Verwachting voor de korte termijn

- *Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie (BBP) in 2009 met 3,5 procent zal krimpen. Omdat de werkgelegenheid doorgaans met een jaar vertraging op de ontwikkeling in de productie reageert verwacht het CPB dat de werkgelegenheid in 2009 met 1 procent zal krimpen maar in 2010 veel forser, namelijk met 3,75 procent.*
- *De omvang van uitzendarbeid neemt nu al af. Dat is altijd een eerste indicator van terugval van de werkgelegenheid. Ook het producentenvertrouwen daalt sterk.*
- *Niet alle sectoren krijgen in gelijke mate te maken met een teruglopende vraag. De sectoren met de grootste afname van het aantal werknemers in 2009 zullen zijn: de zakelijke dienstverlening, de industrie, de horeca en de financiële dienstverlening. In de aanloop naar 2010 zal ook de werkgelegenheid in de bouw, de handel en het transport sterk afnemen. In scherp contrast daarmee staat het groeiend aantal banen in de zorg en in mindere mate bij de overheid (daarbinnen met name het onderwijs).*

Verwachting voor de middellange termijn

- *De vervangingsvraag in verband met de uitstroom van oudere werknemers zal in de verdere toekomst voor veel vacatures zorgen.*

Dit hoofdstuk stelt de vraagkant van de arbeidsmarkt centraal. De vraag naar arbeid bestaat uit twee componenten: de werkgelegenheid (uitgedrukt in aantal werkzame personen of banen) en de vacatures. Aan de orde komen achtereenvolgens de landelijke en regionale werkgelegenheidsontwikkeling (banengroei), de structuur van de werkgelegenheid (werkzame beroepsbevolking naar een aantal achtergrondkenmerken) en de ontwikkeling van het aantal vacatures. Aan het slot van het hoofdstuk komen de verwachtingen voor de nabije en de wat verdere toekomst aan bod.

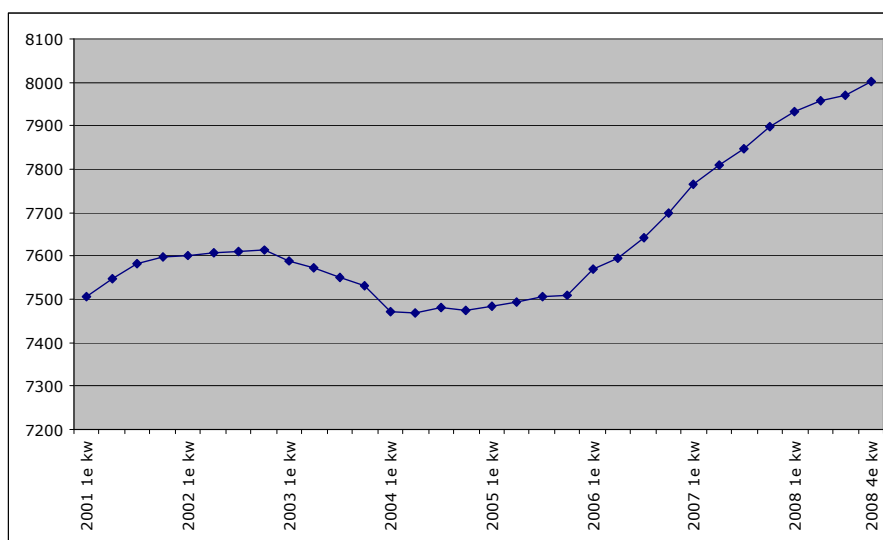
1.1 Kwantitatieve ontwikkelingen

1.1.1 De omvang van de werkgelegenheid

Vanaf medio 2005 is de werkgelegenheid in Nederland sterk gegroeid, zoals figuur 1.1 laat zien. Het totaal aantal banen van werknemers ligt in het vierde kwartaal van 2008 106.000 banen hoger dan in het vierde kwartaal van 2007. Over heel 2008 is het aantal banen met 1,7 procent toegenomen opzichte van 2007. Het totaal aantal banen kwam aan het einde van het vierde kwartaal van 2008 voor het eerst boven de 8 miljoen uit.

Figuur 1.1 Aantal banen van werknemers, 2001 – 2008, (kwartaalcijfers, seizoengecorrigeerd, x 1.000)

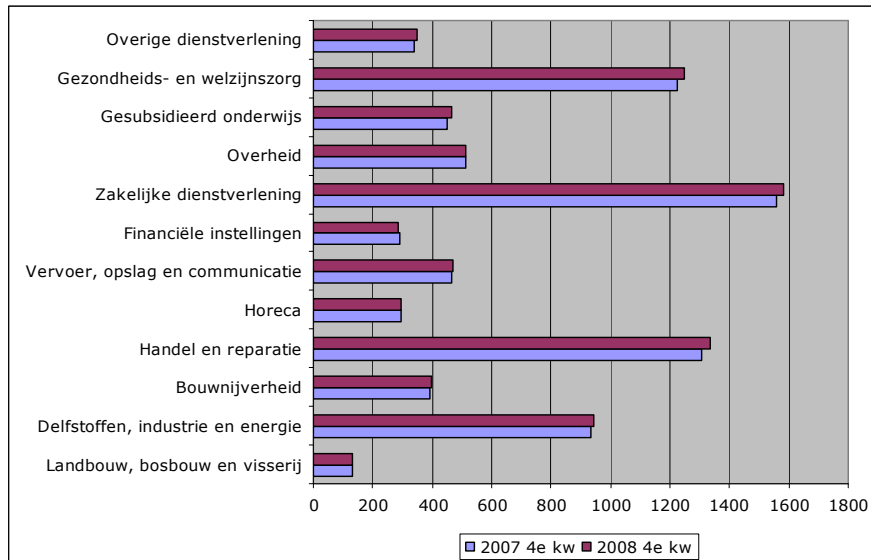
Bron: CBS Statline



De groei van de werkgelegenheid vertoonde in 2008 een ongelijke ontwikkeling. In de eerste drie kwartalen van 2008 nam het aantal banen steeds minder toe ten opzichte van het daaraan voorafgaande kwartaal. Aan het eind van het jaar sloeg deze trend onverwacht om. Ondanks de ingetreden recessie nam het aantal banen in het vierde kwartaal van 2008 met 33.000 banen toe. Dit kan het gevolg zijn van het na-ijlen van de werkgelegenheid ten opzichte van de krapte in de voorgaande periode.

Figuur 1.2 Aantal banen van werknemers naar sector, 2007 – 2008 (vierde kwartaal, seizoengecorrigeerd, x 1.000)

Bron: CBS Statline



Figuur 1.2 laat zien dat de zakelijke dienstverlening, de handel en reparatie, de gezondheids- en welzijnszorg en de industrie qua werkgelegenheid de grootste sectoren zijn in de Nederlandse economie.

Wanneer de werkgelegenheid aan het einde van het vierde kwartaal van 2008 wordt vergeleken met die van een jaar eerder, blijkt dat de groei van de werkgelegenheid zich vooral heeft voorgedaan in de handel en reparatie (+26.000 banen, 2 procent groei), de zakelijke dienstverlening (+25.000 banen, 1,6 procent groei) en de gezondheids- en welzijnszorg (+21.000 banen, 1,7 procent groei). Ook in 2007 waren dit de drie belangrijkste groeisectoren. De in omvang vierde sector van onze economie, de industrie (inclusief delfstoffen en energie) liet een bescheiden groei van 1 procent (+9.000 banen) zien.

Twee andere sectoren die in 2007 nog sterk groeiden, zijn in 2008 nauwelijks gegroeid of zelfs gekrompen ten opzichte van 2007: de bouwnijverheid kende een kleine groei (+3.000 banen, tegenover +11.000 banen in 2007) en de horeca is licht gekrompen (-1.000 banen tegenover +11.000 banen in 2007). Beide sectoren zijn sterk conjunctuurgevoelig, waarbij moet worden opgemerkt dat de ontwikkeling over geheel 2008 in belangrijke mate is bepaald door de krapte aan het begin van het jaar. Voor de bouw moet daar nog aan worden toegevoegd dat naast het toegenomen aantal werknemers in 2008 ook het aantal zzp'ers is toegenomen.

Van de andere, kleinere, sectoren presteren het onderwijs (+11.000 banen), de overige dienstverlening (+8.000 banen) en het vervoer (incl. opslag en communicatie; +4000 banen) relatief goed. De financiële dienstverlening en de horeca zijn de enige sectoren die een krimp vertonen ten opzichte van eind 2007.

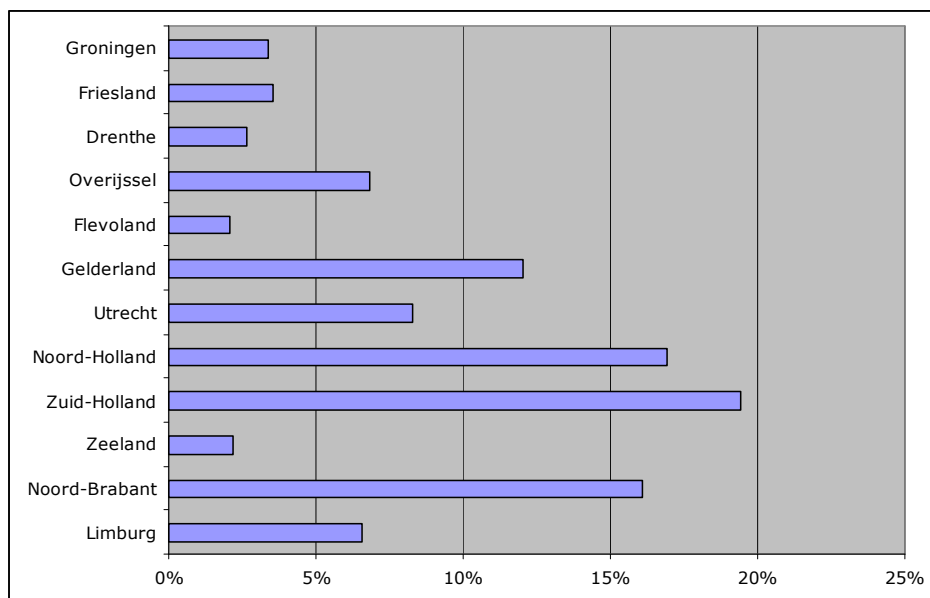
1.1.2 Regionale ontwikkelingen

De totale werkgelegenheid in ons land (werknemers en zelfstandigen) bedroeg in 2007 6,20 miljoen fte's. Daarvan namen werknemers 85 procent en zelfstandigen 15 procent voor hun rekening.

De werkgelegenheid (exclusief zelfstandigen) kent in grote lijnen dezelfde verdeling als die van de bevolking. Ze is voor een belangrijk deel geconcentreerd in de provincies Zuid-Holland en Noord-Holland (samen goed voor 36 procent van het totaal aantal werknemers in fte's). Daarna volgen Noord-Brabant en Gelderland met 16 procent respectievelijk 12 procent van alle werknemers. Vervolgens komen de provincies Utrecht, Overijssel en Limburg met ieder 7 tot 8 procent. Alleen Flevoland wijkt af: het kent naar verhouding weinig banen in verhouding tot het aantal inwoners.

Figuur 1.3 Werkgelegenheid (exclusief zelfstandigen) in fte's, per provincie, 2007

Bron: EIM op basis van CBS, LISA en BZK



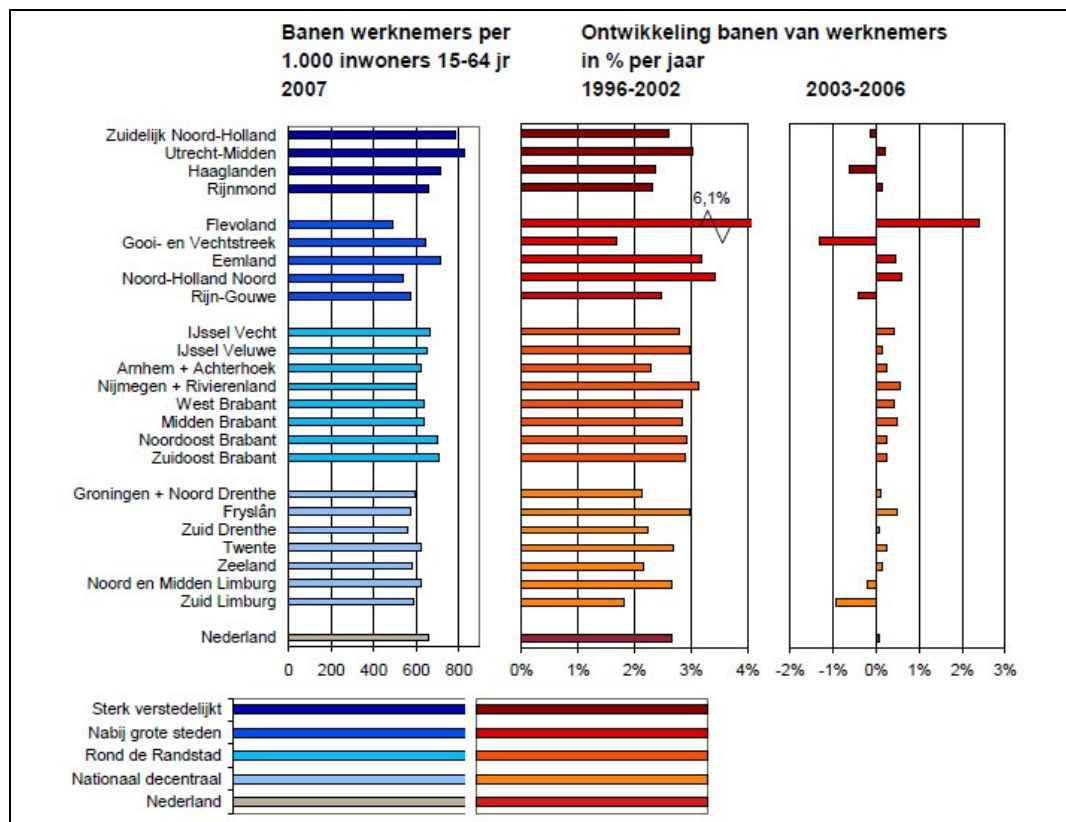
Het CWI heeft voor een regionale analyse van de ontwikkeling van de werkgelegenheid de (clusters van) RPA-regio's op basis van vestigingsfactoren in vier groepen ingedeeld (CWI, 2008):

- *Sterk verstedelijkte regio's*: Zuidelijk Noord-Holland, Utrecht-Midden, Haaglanden, Rijnmond.
- *Regio's nabij grote steden*: Flevoland, Gooi en Vechtstreek, Eemland, Noord-Holland Noord, Rijn-Gouwe.
- *Regio's rond de Randstad*: IJssel-Vecht, IJssel-Veluwe, Arnhem+Achterhoek, Nijmegen+Rivierenland, West-Brabant, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant, Zuidoost-Brabant.
- *Decentraal gelegen regio's*: Groningen+Noord-Drenthe, Fryslan, Zuid-Drenthe, Twente, Zeeland, Noord- en Midden-Limburg, Zuid-Limburg.

De analyse van het CWI geeft een beeld van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in twee perioden: 1996-2002 (hoogconjunctuur) en 2003-2006 (laagconjunctuur).

Figuur 1.4 Regionale werkgelegenheidsontwikkeling, 1996-2002, 2003-2006

Bron: CWI (2008). Arbeidsmarktprognose 2008-2013



Sterk verstedelijkte regio's

In drie van de vier sterk verstedelijkte gebieden is zowel in de periode van hoog- als van laagconjunctuur de groei van het aantal banen iets achtergebleven bij het landelijke gemiddelde. Alleen in de regio Utrecht-Midden was de banengroei bovengemiddeld. Daar staat tegenover, dat in deze vier regio's het aantal banen per 1.000 inwoners boven het landelijk gemiddelde ligt.

Regio's nabij de grote steden

Drie van de vijf regio's nabij de grote steden kenden in beide perioden een banengroei die hoger was dan het landelijk gemiddelde. In de beide uitzonderingen, de Gooi- en Vechtstreek en Rijn-Gouwe, geldt een restrictief ruimtelijk beleid. Flevoland springt in het oog met een veel hogere groei dan in de rest van het land. Het is nu nog een typische forensenregio, die zo langzamerhand steeds meer eigen werkgelegenheid creëert.

Regio's rond de Randstad

In de regio's rond de Randstad lag in beide perioden de procentuele ontwikkeling van het aantal banen boven het landelijk gemiddelde. Het aantal banen per 1.000 inwoners ligt in deze regio's dicht bij het landelijk gemiddelde.

Decentraal gelegen regio's

De decentraal gelegen regio's laten geen eenduidig beeld zien. In Friesland nam het aantal banen bovengemiddeld toe. Twente en Noord- en Midden-Limburg zaten op het landelijk gemiddelde. In Noord-Holland Noord, Rijn Gouwe en met name Zuid-Limburg groeide het aantal banen het minst.

De Gooi- en Vechtstreek, Zuid-Limburg, Haaglanden en Rijn-Gouwe vallen op met een krimpend aantal banen in de periode van de laagconjunctuur, 2003-2006. In Zuid-Limburg komt dit onder meer door een afname van het aanbod van werknemers.

Resumerend:

- De **groei**-regio's zijn: Flevoland, Noord-Holland Noord, Eemland, Nijmegen, West Brabant, Midden Brabant, IJssel Vecht en Friesland.
- De **krimp**-regio's zijn: Gooi- en Vechtstreek, Zuid Limburg, Haaglanden en Rijn-Gouwe.

1.1.3 Uitzendarbeid

Het CBS gebruikt het uitzendvolume (het aantal uitzenduren) als een van de conjunctuurindicatoren. De uitzendbranche is uitermate conjunctuurgevoelig. Een economische neergang manifesteert zich altijd het eerst in de uitzendbranche. Gaat het economisch minder goed, dan verlengen werkgevers eerst de contracten met hun uitzendkrachten niet meer alvorens over te gaan tot ontslag van tijdelijk en vast personeel. Figuur 1.5 schetst de ontwikkeling van het aantal uitzenduren tot en met het vierde kwartaal van 2008.

Rechtspositie uitzendkrachten

Er zijn in de rechtspositie van uitzendkrachten drie fasen te onderscheiden.

- Fase A: Deze fase duurt voor de uitzendkracht 78 gewerkte weken met een tussenliggende periode van maximaal 12 weken. In deze fase kan men (mits met uitzendbeding) flexibel worden ingezet en is er geen opzegtermijn.
- Fase B: Dit is de fase waarin de uitzendkracht een tijdelijk dienstverband krijgt bij het uitzendbureau. Er is geen minimale contractsduur. De maximale duur is twee jaar.
- Fase C: In deze fase krijgt de uitzendkracht een contract voor onbepaalde tijd bij het uitzendbureau.

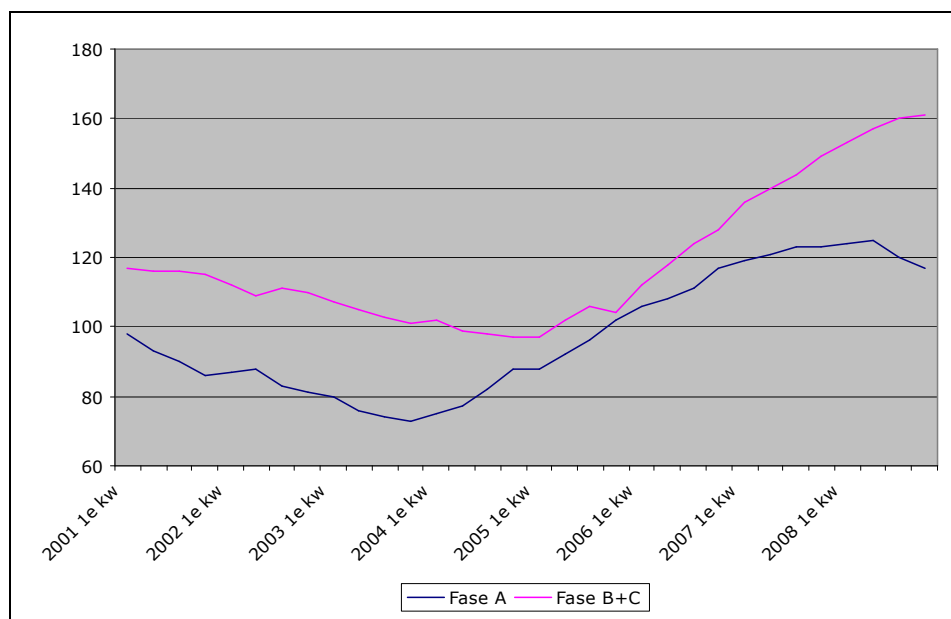
In fase A is het voor de werkgever gemakkelijker om het werk te beëindigen dan in de daaropvolgende fasen B en C. Het aantal uitzenduren in fase B en C nam in het derde kwartaal 2008 nog toe. Het aantal uitzenduren fase A is in het derde kwartaal van 2008 echter met 3 procent gedaald ten opzichte van het tweede kwartaal. Het voor seizoeninvloeden gecorrigeerde indexcijfer (2000=100) daalde naar 122, tegen ruim 125 een kwartaal eerder. Dit was de eerste afname in ruim vier jaar. In de eerste twee kwartalen van 2008 was de groei echter al teruggelopen.

Uit cijfers van brancheorganisatie ABU blijkt dat in het vierde kwartaal van 2008 het uitzendwerk verder onder druk is komen te staan (www.abu.nl). Het totaal aantal uitzenduren in periode 12 (week 45 – 48) daalde met 12 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. In de medische sector daalde het aantal uren met 13 procent. De administratieve sector liet een daling zien van 7 procent. De uren in de industriële sector vertoonden een daling van 15 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Het aantal uren in de technische sector daalde met 14 procent in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar en de omzet daalde met 12 procent. Begin 2009 zette deze omzetsdaling versterkt door; in de periode 1 (week 1 – 4) daalde het totaal aantal uren met 21 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar en in de periode 2 (week 5 – 8) met 19 procent.

Het aantal uitzenduren staat door verschillende oorzaken onder druk op de top van een hoogconjunctuur en aan het begin van een laagconjunctuur. Op de top van een hoogconjunctuur is de beschikbaarheid van voldoende uitzendkrachten de beperkende factor. Aan het begin van een laagconjunctuur ontdoen bedrijven zich van hun flexibele schil.

Figuur 1.5 Ontwikkeling uitzenduren naar fase, 1^e kwartaal 2001- 4^e kwartaal 2008 (seizoensgecorrigeerde indexcijfers, 2000 = 100)

Bron: CBS Statline



Voorbeelden van grote internationaal georiënteerde bedrijven die al eind 2008 hun 'schil' van uitzendkrachten (vrijwel) volledig hebben 'afgepeld' zijn Heineken, Daf, Scania, NXP en ASML (de Volkskrant, 25 oktober 2008). Daarna zijn nog vele bedrijven hen gevolgd.

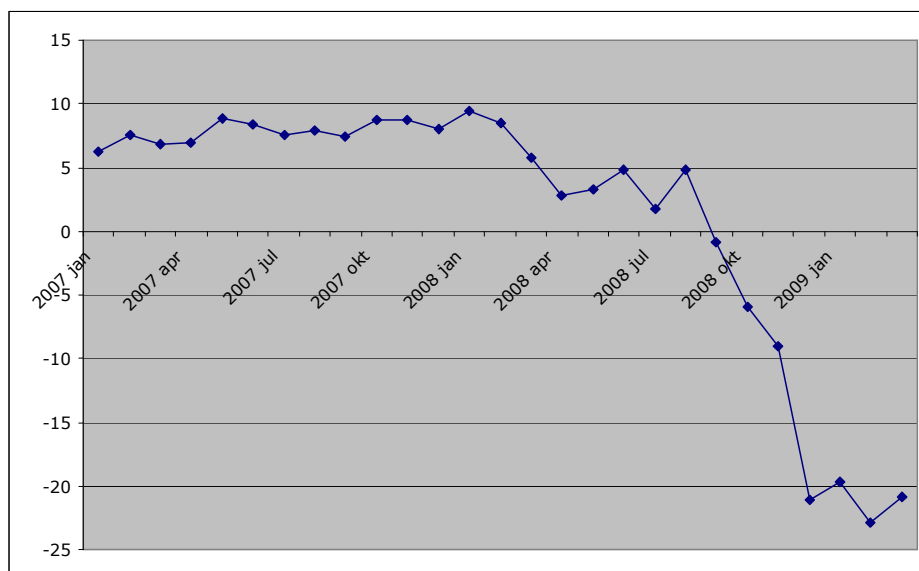
1.1.4 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn

Producentenvertrouwen

Niet alleen de ontwikkeling van het aantal uitzendingen is een belangrijke indicator voor toekomstige vraagontwikkelingen. Ook de ontwikkeling van het producentenvertrouwen is een indicator. Duidelijk is dat het producentenvertrouwen ernstig is afgenomen. In januari 2008 stond het vertrouwen nog positief op +9,4. Dat is de hoogst gemeten waarde ooit, sinds de invoering van deze statistiek in januari 1985. In de loop van 2008 verminderde het vertrouwen onder invloed van de internationale recessie, om begin 2009 voor het eerst uit te komen in dubbele negatieve cijfers. Tussen februari 2009 en maart 2009 was sprake van een miniem herstel, namelijk van -22,9 naar -20,8.

Figuur 1.6 Producentenvertrouwen, januari 2007 - maart 2009

Bron: CBS Statline



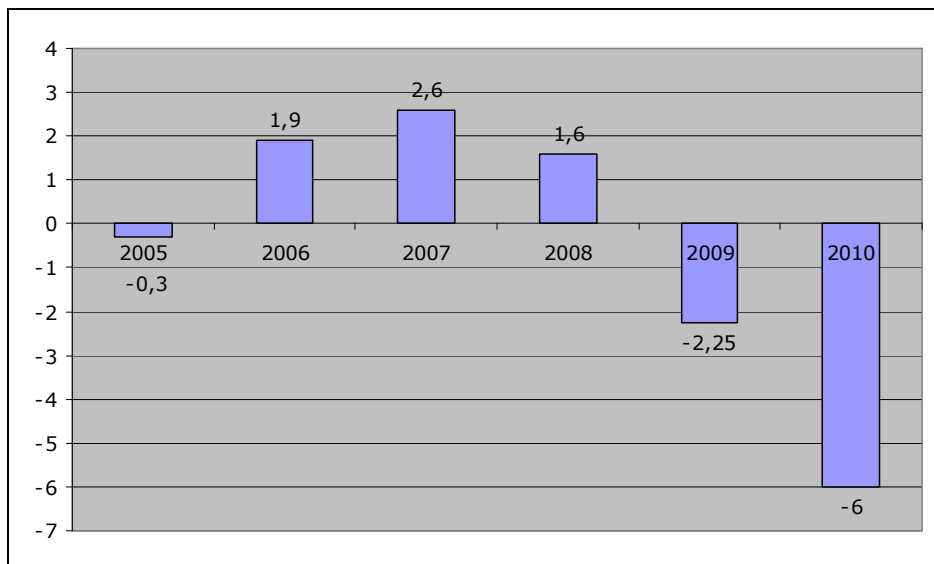
Krimpende werkgelegenheid

In het Centraal Economisch Plan (CEP 2009) heeft het CPB sombere prognoses voor 2009 en 2010 gepresenteerd. Daarbij wordt opgemerkt dat de prognoses voor 2010 met veel onzekerheden zijn omgeven. Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie onder invloed van de internationale recessie in 2009 met 3,5 procent zal krimpen en in 2010 met 0,25 procent. Omdat de werkgelegenheid doorgaans met een jaar vertraging op de ontwikkeling in de productie reageert verwacht het CPB dat de werkgelegenheid in 2009 met 1 procent zal krimpen maar in 2010 veel fors, namelijk met 3,75 procent.

Deze pessimistische prognoses betreffen vrijwel uitsluitend de marktsector. Het CPB verwacht dat de productie in de marktsector in 2009 zal afnemen met 5,5 procent en in 2010 met 0,75 procent. Ook hier wordt het werkgelegenheidseffect pas in 2010 goed zichtbaar; de werkgelegenheid in de marktsector zal in 2009 met 2,25 procent afnemen maar in 2010 met 6 procent.

**Figuur 1.7 Ontwikkeling werkgelegenheid marktsector
(arbeidsjaren, mutaties per jaar in %)**

Bron: CPB (2008). MEV 2009; CPB (2009). CEP 2009



Sectorale ontwikkelingen

Niet alle sectoren krijgen in gelijke mate te maken met de internationale kredietcrisis en de recessie in Nederland. Mede op basis van het CEP 2009 van het CPB heeft het EIM nieuwe prognoses opgesteld voor de sectorale werkgelegenheidsontwikkelingen in 2009 en 2010 (zie tabel 1.1).

De sectoren met de grootste afname van het aantal werknemers in 2009 zijn de zakelijke dienstverlening (-55.000), de industrie (-26.000), de horeca (-12.000), de financiële dienstverlening (-9.500), de handel (-8.500 banen) en de bouw (-8.200 banen). Behalve in de horeca zal de werkgelegenheid in deze sectoren in 2010 verder afnemen. Daarnaast zal in de aanloop naar 2010 ook de werkgelegenheid in het transport sterk krimpen.

In scherp contrast daarmee staat het groeiend aantal banen in de zorg (+3 procent in 2009 en +1,4 procent in 2010) en in mindere mate bij de overheid, inclusief het onderwijs (+1 procent in 2009 en +0,7 procent in 2010). De zorgsector en de overheid zijn twee specifieke deelmarkten, die niet conjunctuurgevoelig zijn.

De krimp is beduidend sterker in het midden- en kleinbedrijf (in 2009 -2 procent en in 2010 -5,6 procent) dan in het grootbedrijf (in 2009 -0,5 procent en in 2010 -3,1 procent).

Tabel 1.1 Prognose aantal werknemers (werkenden exclusief zelfstandigen) naar sector, 2009-2010 (mutaties t.o.v. voorgaande jaar in %)

Bron: EIM (maart 2009)

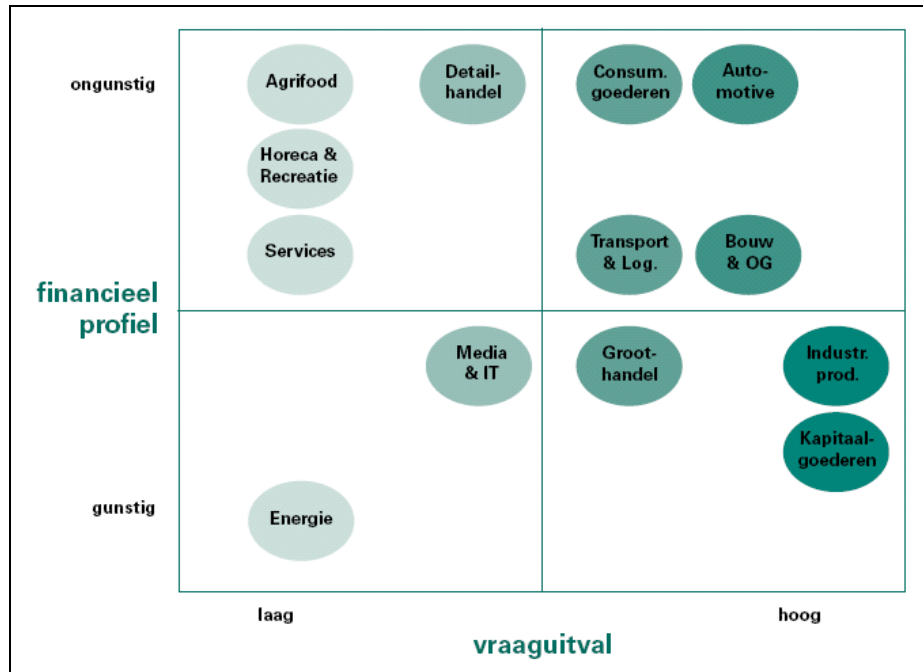
	2008	2009	2010
Landbouw	121.384	-1,0	-1,0
Delfstoffenwinning	8.321	-1,4	-1,9
Industrie	893.512	-2,9	-7,3
w.v. Voedings- & genotm. industrie	127.277	-1,4	-3,7
Metaalindustrie	358.664	-3,8	-11,1
Chemische industrie	101.692	-3,0	-6,5
Overige industrie	306.879	-2,4	-4,7
Nutsbedrijven	30.102	-0,5	-1,9
Bouw	390.419	-2,1	-7,3
Autosector	134.745	-0,7	-6,2
Groothandel	475.736	-0,8	-5,7
Detailhandel	658.316	-0,7	-4,6
Horeca	263.139	-4,6	-4,2
Transport	336.493	-1,8	-6,8
Communicatie	105.774	-1,4	-4,9
Financiële diensten	278.637	-3,5	-8,8
Onroerend goed	74.583	0,6	0,0
Zakelijke diensten	1.410.700	-4,0	-7,6
Overige diensten	294.935	0,0	-3,8
Zorg	1.167.372	3,0	1,4
Subtotaal bedrijfsleven	6.637.168	-1,4	-4,9
w.v. midden- en kleinbedrijf	3.223.441	-2,0	-5,6
w.v. grootbedrijf	4.315.418	-0,5	-3,1
Overheid	901.692	1,0	0,7
Totaal	7.538.859	-1,1	-4,2

Interessant in dit kader is ook een eerdere analyse van ABN AMRO naar de gevoeligheid van sectoren voor de kredietcrisis (ABN AMRO, 2009). Uitgangspunt voor de analyse zijn de financieringsstructuur die tot productieverlies kan leiden en de gevoeligheid voor vraaguitval. Dat leidt tot het volgende kwadrant van sectoren (figuur 1.8).

Binnen elk van deze sectoren zijn weer branches te onderscheiden die meer of minder weerbaar zijn. Aannemelijk is dat deze analyse van verwacht productieverlies vertaald kan worden in verlies van werkgelegenheid. Branches waarin de werkgelegenheid zich nog redelijk staande zal houden, zijn dan: akkerbouw, voedings- en genotmiddelenindustrie, medische apparatenindustrie, autoservicebedrijven, detailhandel in voedings- en genotmiddelen, taxibranche. Veel verlies van arbeidsplaatsen kan volgens dit schema worden verwacht in de branches: tuinbouw, basismetalaalindustrie, metaalindustrie, projectontwikkelaars in de bouw, bouwmaterialenindustrie, autoretail, auto-onderdelenindustrie, detailhandel in duurzame goederen, restaurants en cafés.

Figuur 1.8 Gevoeligheid sectoren voor kredietcrisis

Bron: ABN AMRO (2009)



Werktijdverkorting, ontslagaanvragen en faillissementen

Bedrijven die in de komende periode te maken krijgen met een teruglopende orderportefeuille/omzet kunnen hier op verschillende manieren op reageren. In volgorde van toenemende zwaarte kan dit zijn:

- Minder uitzendkrachten, niet vervullen van vacatures, niet verlengen van tijdelijke contracten
- Werktijdverkorting
- Outplacement, stimuleren van het gebruik van uittredingsregelingen door ouderen
- Ontslagaanvragen
- Faillissementen

Uitzendkrachten

De uitzendbranche merkt altijd als eerste een naderende recessie. Eerder is reeds aangegeven dat het aantal uitzenduren in 2008 drastisch is afgenomen. De verwachting is dat dit zich in 2009 zal voortzetten.

Werktijdverkorting

Om overhaast personeel ontslaan te voorkomen heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vanaf december 2008 bedrijven die in acute nood verkeerden toestemming voor werktijdverkorting gegeven. Deze WTV-regeling is per 21 maart 2009 vervallen.

In het aanvullende beleidsakkoord van 25 maart 2009 is besloten dat per 1 april 2009 een regeling voor deeltijd-WW wordt ingevoerd.

Werktijdverkorting

Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in de eerste week van december 2008 63 bedrijven die getroffen zijn door de kredietcrisis toestemming gegeven voor werktijdverkorting. Daarmee was 55.000 uur gemoeid. De meeste aanvragen zijn gehonoreerd in de metaalindustrie, handel, groothandel, bouw en overige zakelijke dienstverlening. De speciale regeling liep aanvankelijk van 1 december 2008 tot 1 januari 2009 en is daarna verlengd, uiteindelijk tot 21 maart 2009. De regeling geldt voor bedrijven die vanwege de kredietcrisis een acuut omzetverlies van tenminste 30 procent hebben geleden. Werktijdverkorting wordt ingezet om bedrijven te ondersteunen bij het opvangen van de eerste schokgolf van de kredietcrisis en om te voorkomen dat bedrijven overhaast werknemers ontslaan. Naast het criterium van omzetverlies moet een bedrijf bereid zijn werknemers in de tussentijd te scholen of bij een ander bedrijf te detacheren. De werktijdverkorting geldt in beginsel voor zes weken en kan tot maximaal 24 weken verlengd worden. Tot en met 13 maart 2009 is in totaal aan 665 bedrijven WTV toegewezen voor in totaal 700.960 uur (SZW, 2009).

Sector	Aanvragen	Toewijzingen	Sector	Aanvragen	Toewijzingen
Landbouw	7	6	recycling	5	5
delfstoffen	1	0	energie	1	1
voedingsmiddelen	2	1	bouw	36	25
tabak	1	0	reparatie auto	19	14
textiel	5	5	motorfietsen	95	73
kleding	2	0	groothandel	6	3
leer en lederwaren	5	4	detailhandel	2	2
houtindustrie	10	8	horeca en catering	25	16
papierindustrie	4	3	vervoer over land	4	2
grafische sector	1	0	vervoer over water	1	1
aardolie en steenkool	2	1	vervoer door de lucht	15	10
industrie			dienstverlening voor		
chemie	30	26	vervoer	1	1
rubber en kunststof	23	20	post en	21	16
glas, aardewerk, etc	6	4	telecommunicatie	14	11
metaal primaire	31	28	financiële instellingen	98	79
vorm			overig financieel	1	1
metaalproducten	121	105	verhuur/handel in	6	5
machines en	68	54	onroerend goed	2	2
apparaten			verhuur	90	71
kantoormachines en	1	1	transportmiddelen	2	2
computers	10	8	computerservice en ICT	90	71
overige elektrische	7	7	speur en	2	2
machines			ontwikkelingswerk	1	0
audio en	11	10	overige zakelijke	1	1
videoapparatuur	20	18	dienstverlening	3	2
Medische apparaten	6	5	onderwijs	1	0
auto's en aanhangers	13	8	gezondheidszorg	1	1
transportmiddelen			milieudienstverlening	1	1
meubel en overige			cultuur, sport en	3	2
industrie			recreatie		
			Totaal	836	665

Bron: www.minszw.nl

Ontslagaanvragen

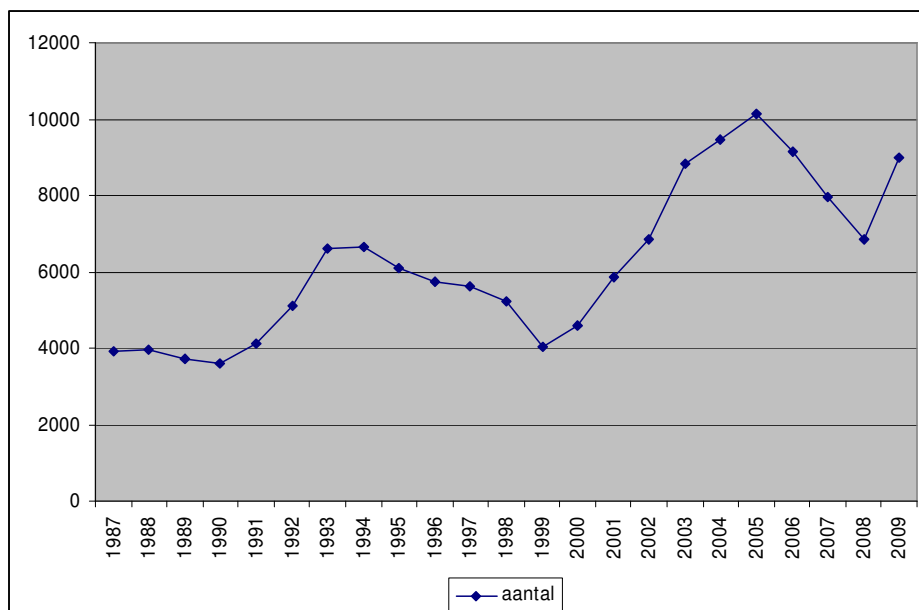
Een volgende stap kan het ontslaan van personeel zijn. Eind 2008 sneed reeds een aantal grote bedrijven flink in hun personeelsbestand. Te noemen zijn Dow Chemical, Vos, Heymans, DSM en DAF. In twee maanden tijd steeg het aantal ontslagaanvragen bij het CWI met 14 procent (RTL Nieuws, 15 december 2008). De verwachting is dat er in 2009 meer (massa)ontslagen zullen volgen.

Faillissementen

Een laatste stap is het aanvragen van een faillissement. In de periode van november 2008 tot en met januari 2009 is het aantal faillissementen (eenmanszaken en vennootschappen) toegenomen met 43% vergeleken met de periode van november 2007 tot en met januari 2008. Graydon, het Nederlandse faillissementenregister, heeft 2008 afgesloten met 6.800 faillissementen (Graydon, 2008). In 2009 verwacht men een herhaling van het rampjaar 2005, toen ruim 10.000 faillissementen werden uitgesproken. Er wordt rekening mee gehouden dat in 2009 ongeveer 9.000 bedrijven noodgedwongen zullen stoppen (30 tot 40 procent meer dan in 2008) en dat daarnaast ongeveer 20 tot 30 duizend zzp'ers hun bedrijf wegens gebrek aan werk zullen moeten sluiten.

Figuur 1.9 Uitgesproken faillissementen, 1986-2009 (2009 raming)

Bron: www.graydon.nl



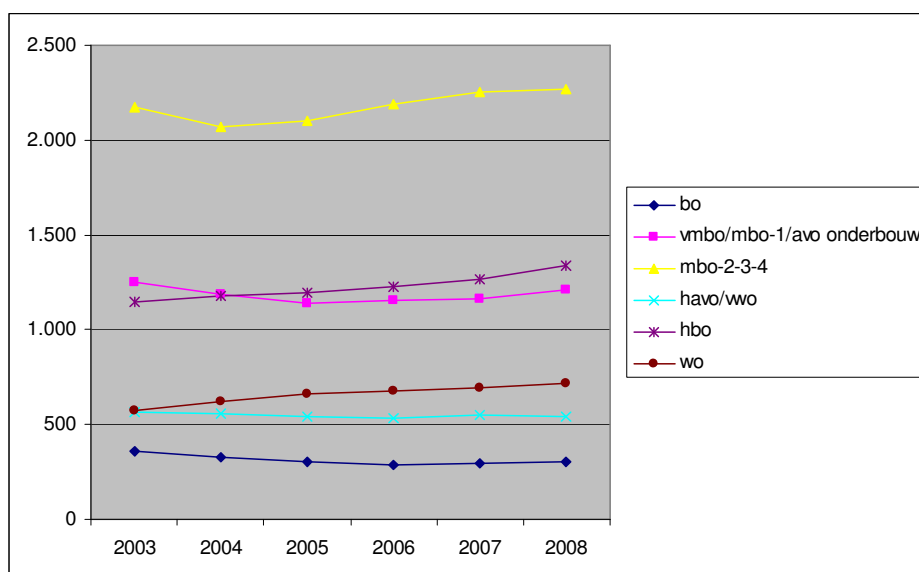
1.2 Kwalitatieve ontwikkelingen

1.2.1 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van de werkzame beroepsbevolking is in de afgelopen jaren toegenomen. Tussen 2003 en 2008 steeg het aantal werkzame personen met een hbo-opleiding het sterkst (+193.000 personen). Daarnaast is ook het aantal werkzame personen met een wo-opleiding (+140.000 personen) en met een mbo 2-3-4 (+95.000) opleiding toegenomen. Het aantal werkzame personen met alleen basisonderwijs, vmbo of havo-vwo daalde. Dit is onder meer een gevolg geweest van hogere eisen van werkgevers, de groei van de zakelijke dienstverlening (met veel hoogopgeleiden) en de verjonging van de beroepsbevolking (aangezien jongeren die instromen op de arbeidsmarkt een gemiddeld hoger opleidingsniveau hebben dan de ouderen die uitstromen).

Figuur 1.10 Werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2003– 2008 (x 1.000)

Bron: CBS Statline



Opmerkelijk is de toename van het aantal werkzame personen met alleen basisonderwijs en met alleen een vmbo-MBO 1 opleiding vanaf 2006. Vanwege de tot medio 2008 aantrekkende economie hebben meer lageropgeleiden een baan kunnen vinden dan in de voorafgaande jaren. Werkgevers waren – vaak ook noodgedwongen – bereid mensen met een lagere opleiding aan te nemen, omdat hoger opgeleiden niet meer beschikbaar waren. Daarnaast is er, doordat het de afgelopen jaren goed ging met de economie en de arbeidsmarkt gespannen was, sprake van het verschijnsel van 'groenpluk'. Bedrijven konden moeilijk aan personeel komen en hebben daardoor jongeren overtuigd om bij hen

te komen werken nog voordat ze hun opleiding hadden afgemaakt. De verwachting is dat deze jongeren nu tot de eersten behoren die hun baan zullen verliezen.

Stijgende kwalificatiebehoefte

Een indicator voor de toenemende vraag naar hogere opleidingen vormt ook de vacaturemarkt. Figuur 1.11 illustreert duidelijk dat, gemeten aan de hand van de vacaturemarkt, er sprake was van upgrading. De nieuwe banen waren steeds vaker te vinden op hbo-niveau of hoger en steeds minder op middelbaar niveau. De marktpositie van het onderste niveau bleef gelijk. Doordat er steeds minder laag opgeleiden onder het aanbod te vinden zijn betekent dit de facto een verbetering van de marktpositie van lager opgeleiden. In tijden van een recessie lopen deze werknemers zonder een startkwalificatie echter grote risico's om werkloos te worden. Zij worden verdrongen door beter opgeleiden. Het middelbaar beroepsonderwijs is zich hiervan bewust en probeert ongekwalificeerde werknemers met behulp van het recht op een EVC alsnog naar een startkwalificatie toe te leiden. Op de langere termijn, wanneer de werkgelegenheid weer aantrekt, kan het patroon uit de afgelopen periode van groei echter weer terugkeren. Dat betekent dan dat de werkgelegenheid vooral weer gaat aantrekken op het hogere niveau en dat vooral het middelbare niveau dan achterblijft. In de vorige arbeidsmarktanalyse is overigens beschreven dat de scheidslijn dwars door het mbo heenloopt en dat de terugval van het marktaandeel van het mbo vooral op de lagere niveaus van het mbo betrekking heeft (Colo, 2008).

Wanneer de vraag zich gaat concentreren op de bovenkant van het mbo en op het hbo-niveau dan wordt een tussenniveau tussen HBO en MBO, de Associate Degree, interessant. Ook kan dit niveau een nuttige rol spelen als overbrugging voor leerlingen van het MBO die nog even van de verslechterende arbeidsmarkt willen wegblijven maar voor wie de stap naar het HBO nog te groot is. Nadeel van dit tussenniveau is wel dat het opleidingsgebouw er complexer door wordt en de transparantie voor werkgevers kan afnemen.

Een nieuw type opleiding: de Ad-er (Associate degree)

Momenteel wordt in ons land een aantal pilots gehouden met Associate-degree opleidingen. De Associate degree (Ad) is een nieuw kwalificatieniveau tussen mbo-4 en de hbo-bachelor in. Achterliggende gedachte van de nieuwe Ad-opleidingen is vooral de toenemende behoefte van werkgevers aan hoger gekwalificeerde arbeidskrachten. De verwachting is dat afgestudeerden op Ad-niveau een deel van de dreigende tekorten aan hbo'ers kunnen oplossen. De Ad biedt met name werkenden op mbo-niveau de gelegenheid om zich in twee jaar op te scholen. Voor studenten die er over denken door te stromen van MBO-4 naar HBO biedt de Ad een leerroute die in tijd is te overzien en vaak al lerend en werkend is te volgen.

In het studiejaar 2007/2008 waren in Nederland in totaal 1.298 studenten ingeschreven voor een Ad-opleiding. In tweederde van de gevallen (69 procent) ging het om een Ad-opleiding in de richting hoger economisch onderwijs. De sectoren hoger gezondheidszorg onderwijs en hoger technisch onderwijs volgden met 13 respectievelijk 11 procent op ruime afstand.

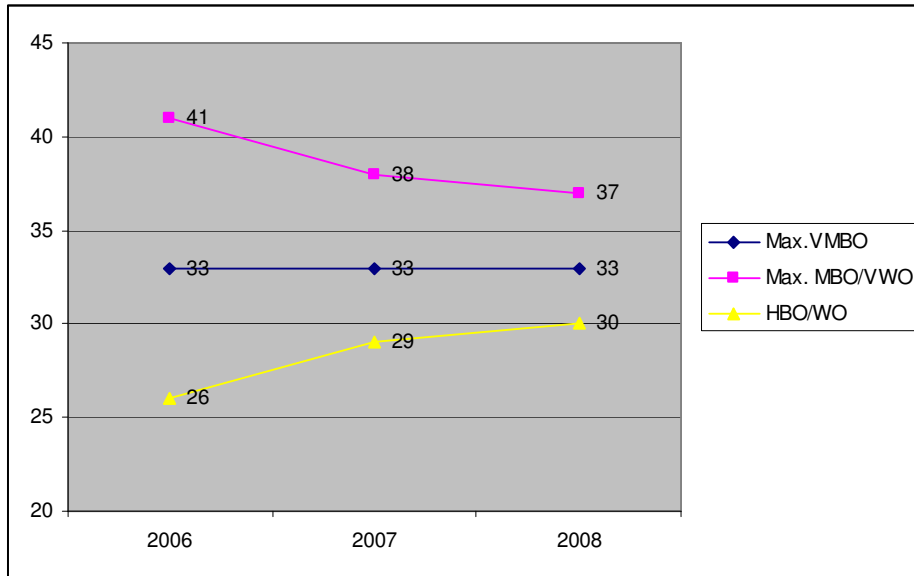
De verwachting is dat Ad-opleidingen de komende jaren structureel deel gaan uitmaken van het aanbod van de Nederlandse hogescholen. In dat kader hebben ECABO/Research voor Beleid in opdracht van de Hanzehogeschool Groningen de behoefte in het werkveld aan (opleidingen voor) nieuwe functies op Ad-niveau in de richtingen economisch-administratief en maatschappelijke zorg gepeild. Hoewel nog beperkt, bestaat op dit moment in de drie noordelijke provincies al een manifeste behoefte aan (deeltijd- en duale) opleidingen voor nieuwe functies op Ad-niveau in bovengenoemde richtingen. Naar verwachting zal de daadwerkelijke behoefte uiteindelijk groter zijn dan uit dit onderzoek naar voren komt:

- Allereerst is er ook nog zoiets als een latente behoefte. Deze komt onder meer tot uiting in de welwillende houding van werkgevers ten opzichte van de Ad. De door werkgevers uitgesproken bereidheid tot samenwerking met onderwijsinstellingen en tot ondersteuning van deeltijd- en duale studenten op Ad-niveau is zeer groot te noemen.
- De Ad is op dit moment nog een relatief onbekend fenomeen. Naarmate werkgevers zich een beter beeld hebben kunnen vormen van wat de Ad precies inhoudt, zullen zij beter in staat zijn hun behoefte (in kwantitatieve en kwalitatieve zin) te formuleren.
- In het verlengde van het vorige punt: aanbod creëert vraag. Als de opleidingen op Ad-niveau eenmaal beginnen te lopen, kan dat van positieve invloed zijn op de vraag naar Ad-ers (vliegwieleffect).
- De concurrentie om werknemers op hbo-niveau zal de komende jaren alleen nog maar groter worden. Dat noopt werkgevers andere wegen te zoeken om aan hun vraag naar hoger gekwalificeerd personeel te voldoen. Men zal gewoonweg niet om de Ad-er heen kunnen.
- Ten slotte zal er niet alleen vanuit de werkgevers maar ook vanuit de werknemers zelf vraag zijn naar opleidingen op Ad-niveau. Een voorbeeld is de mbo'er die een carrière als financieel-economisch zelfstandige zonder personeel (zzp'er) ambieert.

Bron: ECABO/Research voor Beleid (2008).

Figuur 1.11 Aandeel opleidingsniveaus in openstaande vacatures, 2006-2008

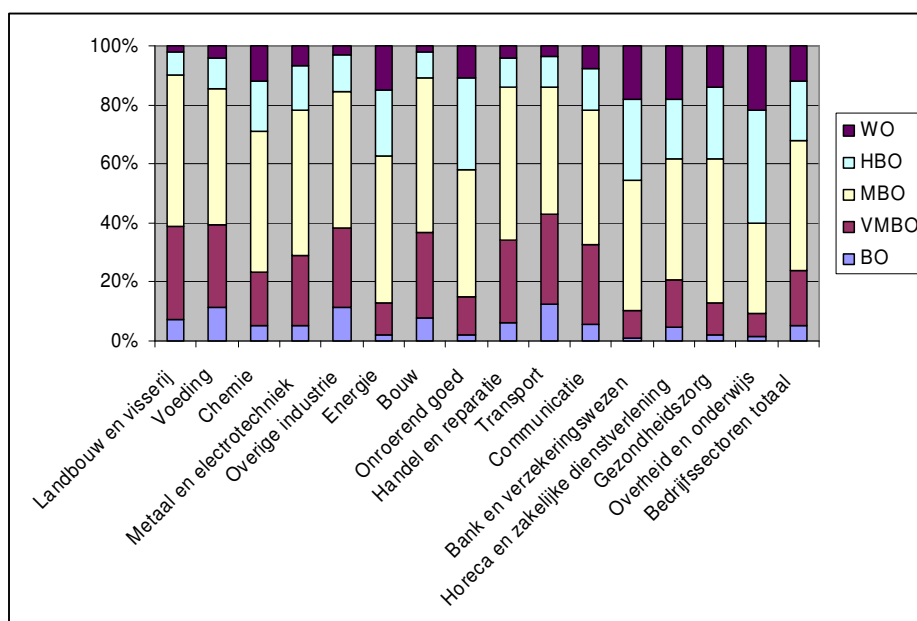
Bron: CWI (2008)



Wat betreft het opleidingsniveau van de werkzame personen zijn er grote sectorale verschillen. In de sectoren landbouw, voeding, overige industrie (textiel, hout, papier), bouw en transport heeft rond de 40 procent van alle werknemers slechts een opleiding op het niveau van basisonderwijs of vmbo. Daarentegen heeft in de sectoren energie, onroerend goed, zakelijke dienstverlening en zorg rond de 40 procent een opleiding op hbo of wo niveau. In de sector overheid en onderwijs ligt dat aandeel zelfs rond de 50 procent.

Figuur 1.12 Werkzame personen naar opleidingsniveau per sector, 2005-2006

Bron: RWI/CBS Statline

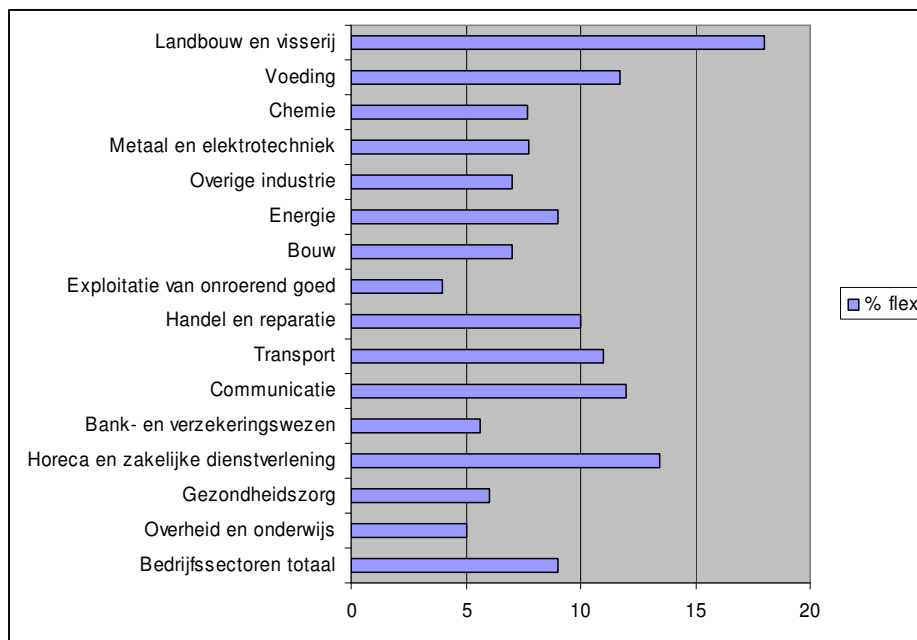


1.2.2 Contractvorm

In 2006 had bijna 10 procent van alle werkzame personen een flexibel dienstverband.

Figuur 1.13 Werknemers met een flexibel dienstverband, 2005-2006

Bron: RWI



Een meer dan gemiddeld percentage flexibele dienstverbanden kenmerkt respectievelijk de sectoren landbouw, horeca en zakelijke dienstverlening, communicatie, voeding, transport en handel en reparatie. Ruim minder dan gemiddeld kwamen flexibele dienstverbanden voor in de sectoren onroerend goed, overheid en onderwijs, bank- en verzekeringswezen en in de gezondheidszorg.

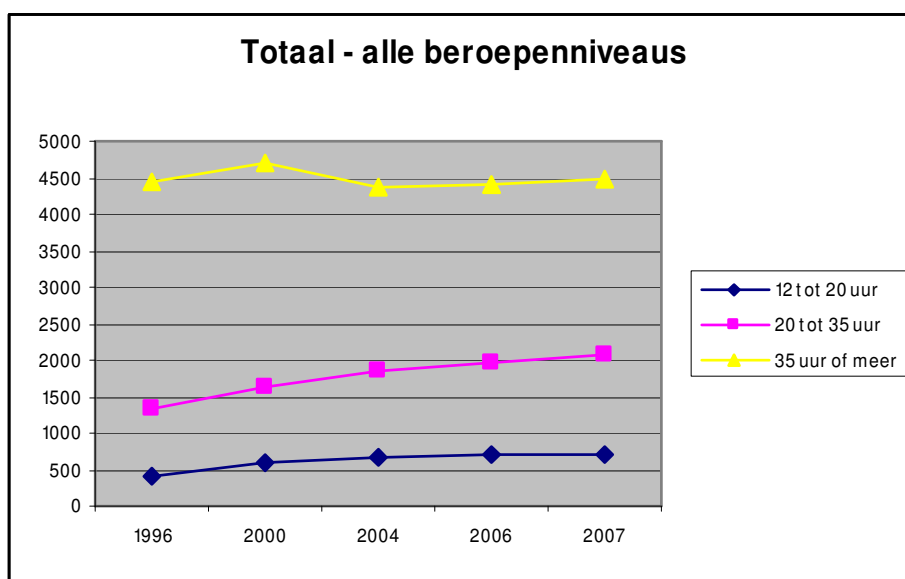
In een onderzoek dat TNO in samenwerking met de ABU heeft verricht, wordt een ruimere omschrijving van het begrip flexibiliteit gehanteerd. Volgens die omschrijving bestaat de 'flexibele schil' van bedrijven niet alleen uit flexibele dienstverbanden, maar ook uit flexibele processen en organisatiestructuren binnen arbeidsorganisaties en flexibele netwerkrelaties met de omgeving. Aldus gedefinieerd schommelt de 'flexibele schil' bij veel bedrijven tussen de 20 en 25 procent. Ten tijde van het onderzoek zouden veel bedrijven de wens hebben om de 'flexibele schil' op termijn uit te breiden (Goudswaard et al., 2008).

1.2.3 Arbeidsduur

Een steeds groter deel van de werkzame personen werkt parttime, zoals de volgende figuur laat zien.

Figuur 1.14 Voltijd en deeltijd werkzame personen, alle beroepsniveaus, 1996-2007

Bron: CBS Statline

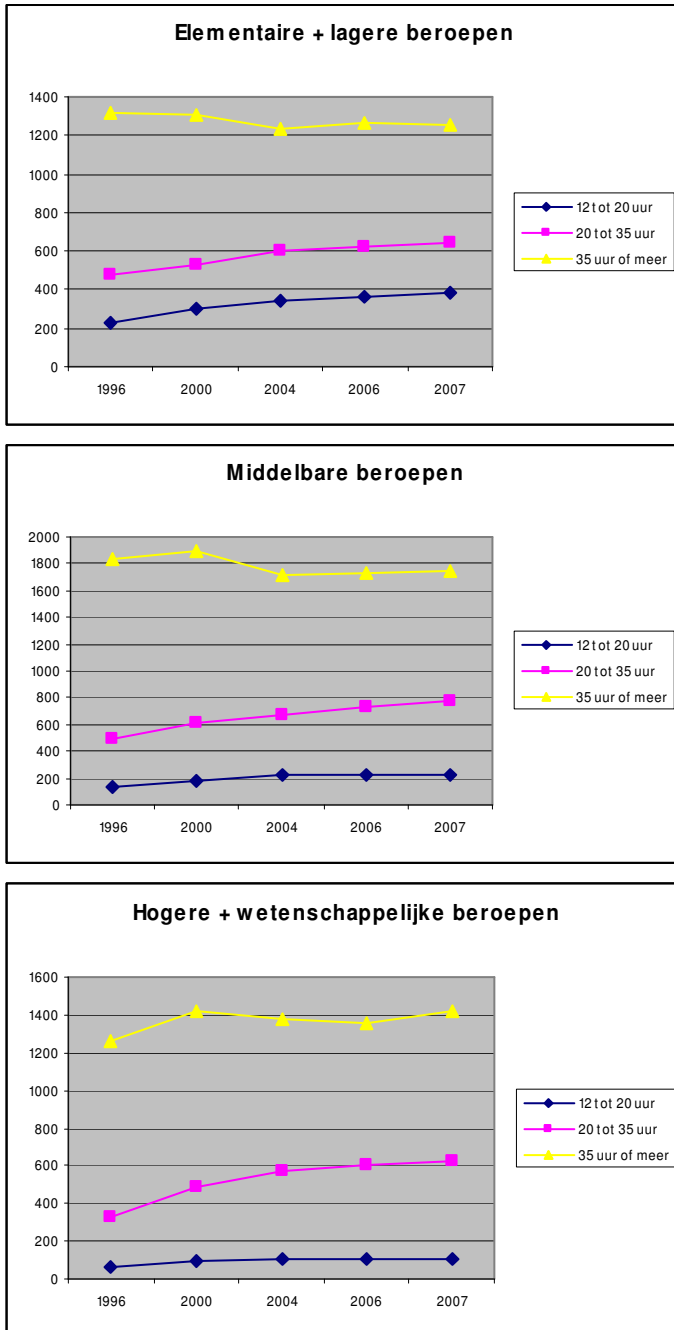


Het totaal aantal werkzame personen dat fulltime werkt schommelt al jaren rond de 4,5 miljoen. Het aantal personen dat in deeltijd werkt is daarentegen toegenomen van ruim 1,7 miljoen personen in 1996 tot ruim 2,7 miljoen personen in 2007. Relatief is daardoor het aantal personen dat in deeltijd werkt, gestegen van 28 procent in 1996 naar 38 procent in 2007. Vooral de grotere deeltijdbanen nemen sterk in aantal toe.

De ontwikkeling van het aantal voltijd en deeltijd werkzame personen verschilt naar beroepsniveau. Het aantal werkzame personen dat in voltijd in elementaire en lagere beroepen werkt is in de periode 1996-2007 met bijna 60.000 afgenomen. Daartegenover is in dit segment zowel het aantal werkzame personen in 12-20 uur deeltijd als in 20-35 uur deeltijd met ongeveer 160.000 toegenomen. Bij de 'kleinere' deeltijdbanen (12-20 uur) gaat het op dit beroepsniveau overigens voor een belangrijk deel om scholieren en studenten.

Figuur 1.15 Voltijd en deeltijd werkzame personen, naar beroepsniveau, 1996-2007

Bron: CBS Statline

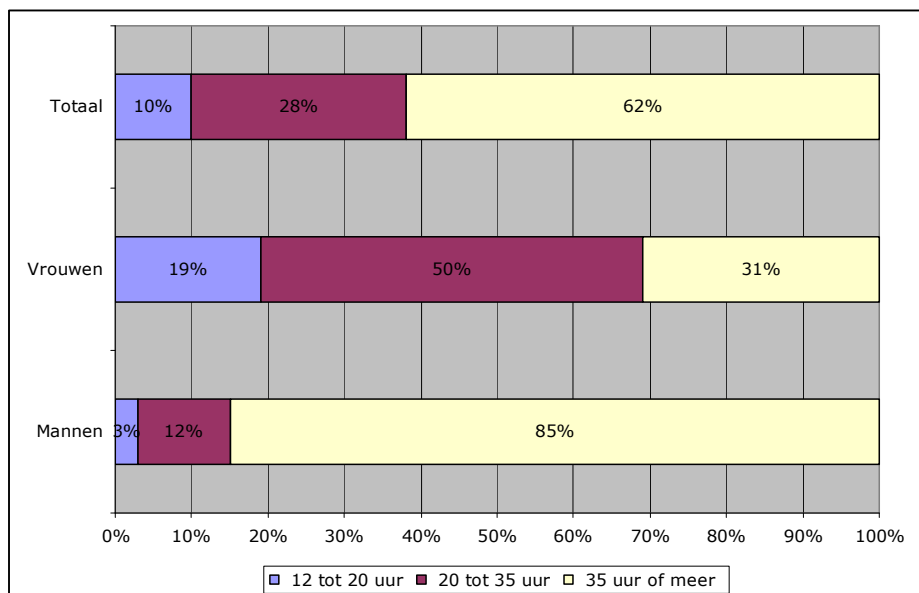


Ook op het middelbaar beroepsniveau is het aantal werkzame personen in voltijd afgenomen, namelijk met ruim 90.000 personen. Daartegenover werken er ruim 90.000 personen meer in 12-20 uur deeltijd en ruim 270.000 in 20-35 uur deeltijd. Het aantal werkzame personen in de hogere en wetenschappelijke beroepen is zowel in voltijd als in deeltijd toegenomen. Het aantal voltijdwerkers is met bijna 160.000

toegenomen, de kleinere deeltijd (12-20 uur) met bijna 50.000 en het aantal werkers in 20-35 uur deeltijd is met bijna 300.000 toegenomen.

Figuur 1.16 Voltijd en deeltijd werkzame personen naar geslacht, 2007

Bron: CBS Statline



Voor wat betreft het werken in voltijd dan wel in deeltijd blijft het verschil tussen mannen en vrouwen onverminderd groot, zoals uit de figuur blijkt. Van de mannen werkt 15 procent in deeltijd en van de vrouwen bijna 70 procent.

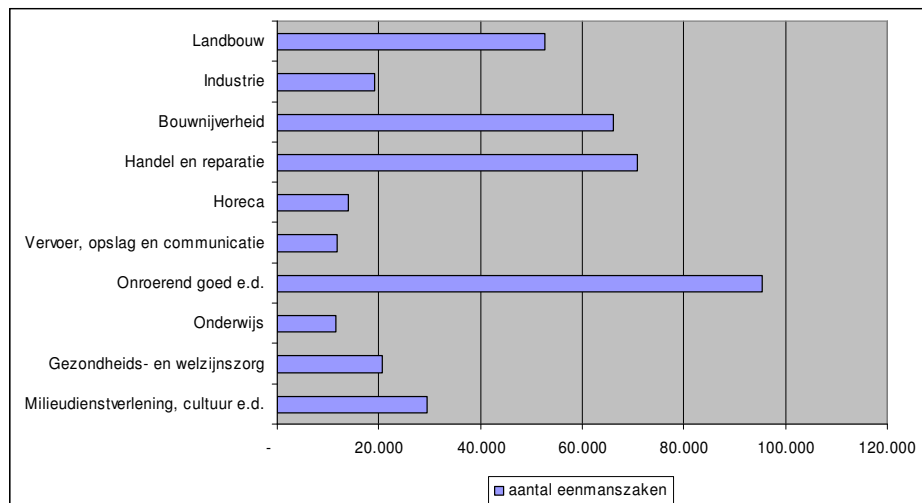
Te concluderen is dat de toename van het aantal deeltijdwerkers voor een belangrijk deel is toe te schrijven aan (her)intredende vrouwen die meer dan mannen werk willen combineren met andere activiteiten, waaronder zorgtaken.

1.2.4 Eenmansbedrijven

Ongeveer de helft van alle bedrijven zijn eenmansbedrijven. Niet alle eenmansbedrijven zijn zzp-bedrijven. Soms heeft wat juridisch een eenmansbedrijf is wel personeel in dienst, soms is er sprake van een 'lege' BV. Toch is de toename van eenmansbedrijven indicatief voor de toename van het aantal zzp'ers.

Figuur 1.17 Eenmansbedrijven naar sector, 1 januari 2008

Bron: CBS Statline



De sectoren met naar verhouding veel eenmansbedrijven zijn: onroerend goed, handel en reparatie, bouw, landbouw en de advisering. In 2008 is het aantal eenmansbedrijven vooral toegenomen in de sectoren bouw en onroerend goed. Beide sectoren kenden een toename van 9.000 eenmansbedrijven. Mogelijk is er in de sector onroerend goed in veel gevallen alleen sprake van vastgoedbeheer.

Bij de zzp'ers gaat het onder andere om arbeidsmigranten uit de zogenaamde MOE+-landen (de Midden- en Oost-Europese landen plus Bulgarije en Roemenië). Slechts 1 op de 25 arbeidsmigranten uit de MOE+-landen staat bij de Kamer van Koophandel als zelfstandige ingeschreven. Het grootste gedeelte daarvan vinden we terug in de zakelijke dienstverlening, de bouwnijverheid (vooral zzp'ers) en in de handel. Onbekend is echter hoeveel arbeidsmigranten met een inschrijving bij de Kamer van Koophandel in het land van herkomst in Nederland als zelfstandige actief zijn (SEO, 2008).

De zzp'ers waren in 2007 nog zeer positief over hun toekomstmogelijkheden. Belangrijke redenen daarvoor waren: de economische groei en krapte op de arbeidsmarkt, de behoefte bij opdrachtgevers aan flexibele arbeidsinzet en de toenemende behoefte bij consumenten om klussen aan huis uit te besteden (EIM, 2007). Eerder is al vermeld dat vanwege de huidige recessie een terugval in het aantal zzp'ers wordt verwacht van 20 tot 30 duizend.

1.2.5 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn

Minder werk voor uitzendkrachten en tijdelijk personeel

In eerste instantie leidt een conjuncturele vermindering in de vraag naar producten en diensten van bedrijven niet direct tot ontslagen van het vaste personeel. Wel in de flexibele schil: uitzendkrachten en werknemers met tijdelijke arbeidstijdcontracten zien hun werktermijnen aflopen. Naarmate de recessie doorzet zal ook de werkgelegenheid van het vaste personeel worden bedreigd. In de op de export gerichte sectoren zal het daarbij vooral gaan om lager en middelbaar opgeleiden en in de zakelijke dienstverlening en de financiële dienstverlening om middelbaar en hoger opgeleiden.

Ook zzp'ers die productiediensten leveren zullen minder vaak ingeschakeld worden. Wanneer tegelijkertijd de algemene krapte op de arbeidsmarkt afneemt, kunnen zij moeilijk werk in andere sectoren vinden. Naar zzp'ers met specialistische kennis en vaardigheden blijft echter de komende jaren waarschijnlijk vraag bestaan.

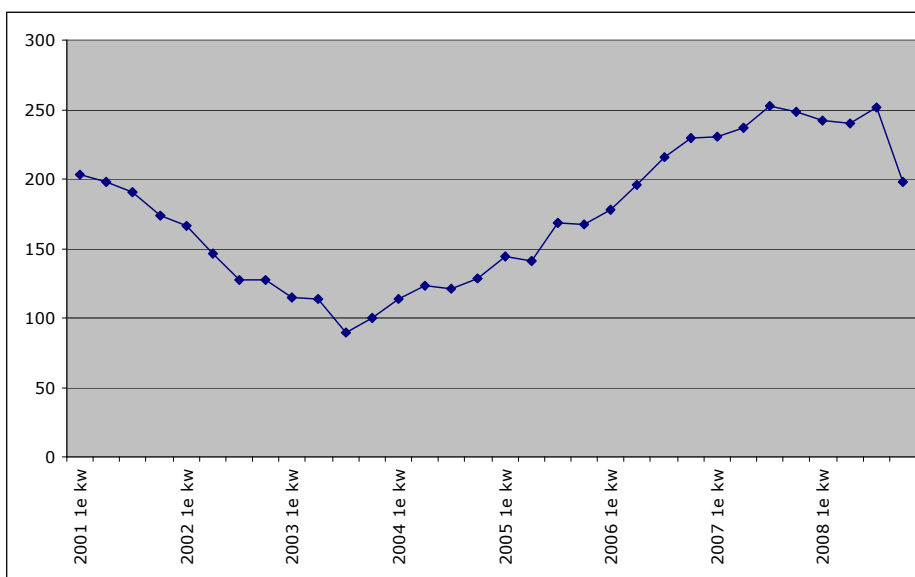
1.3 De vacaturemarkt

1.3.1 Vacatures en sectorontwikkelingen

Volgens CBS-cijfers is het aantal openstaande vacatures vanaf het derde kwartaal van 2003 tot 2007 voortdurend gestegen.

Figuur 1.18 Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures, 2001 - 2008 (kwartaalcijfers, seizoengecorrigeerd)

Bron: CBS Statline



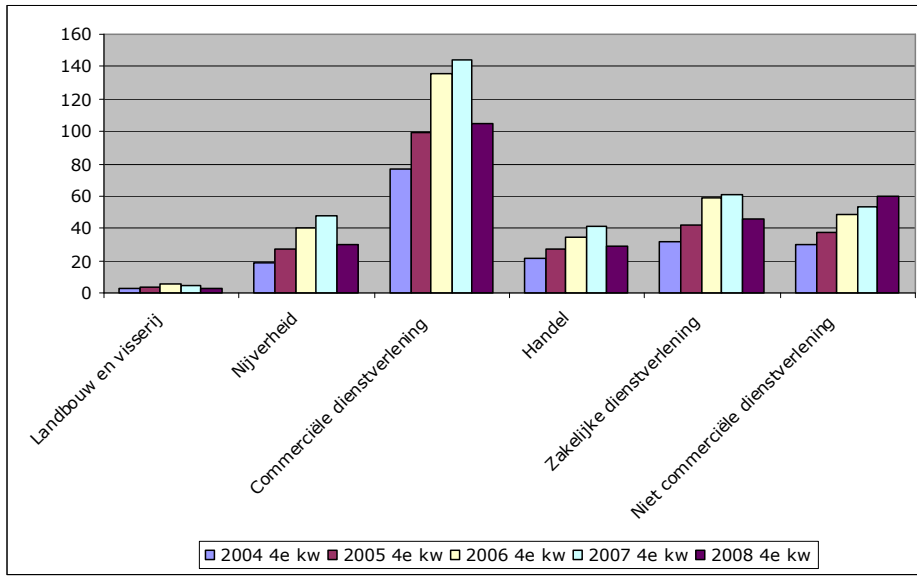
In het derde kwartaal van 2007 bereikte het aantal openstaande vacatures een recordhoogte (ruim 250.000). In het vierde kwartaal van 2007 zette een afname van het aantal openstaande vacatures in. In het derde kwartaal van 2008 was er echter weer sprake van een stijging en werd de recordhoogte van 250.000 geëvenaard. Daarop volgde een ongekend sterke daling van meer dan 20 procent in het vierde kwartaal (van 251.500 naar 197.900). Dit illustreert het ongekend plotselinge karakter van de ingevallen recessie ten gevolge van de kredietcrisis.

Aan te tekenen bij het bovenstaande is dat in de CBS-cijfers niet alle vacatures tot uitdrukking komen. Er zijn ook latente vacatures, waar bedrijven niet actief voor werven, maar die ze wel graag vervuld zien worden. Ook de uitzendvacatures en vacatures voor de kleine banen van scholieren/studenten vallen buiten de vacaturedefinitie van het CBS. Van belang is daarom dat ook andere bronnen een ommekeer aan het eind van 2008 laten zien.

De telling van online vacatures door Monsterboard laat zien dat in december 2008 het aantal online vacatures een derde lager lag dan in december 2007.

Figuur 1.19 Openstaande vacatures naar sector, 2004 – 2008 (vierde kwartaal, seizoengecorrigeerd)

Bron: CBS Statline



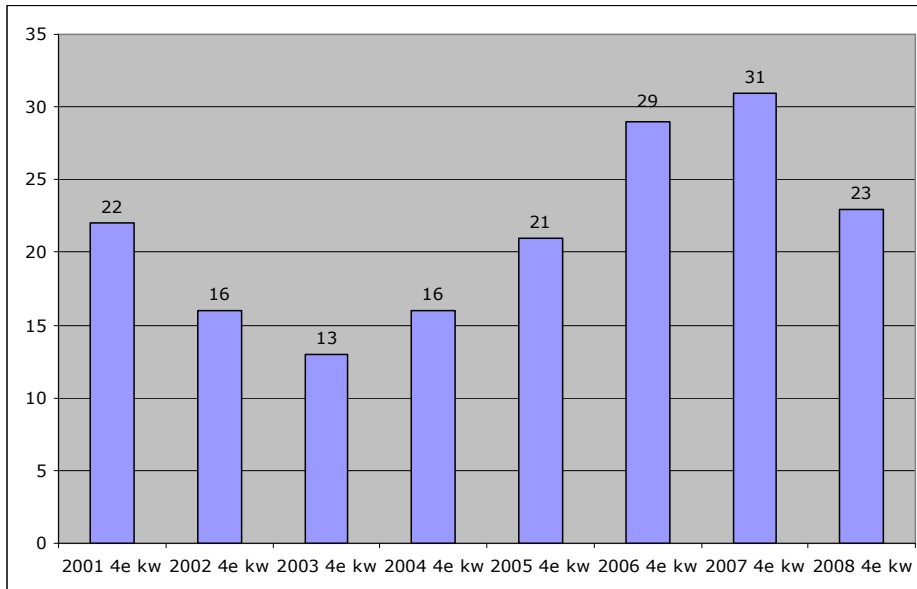
De stijging van het aantal openstaande vacatures vanaf 2004 is behalve in de landbouw (waar overigens de vraag naar flexibele arbeidskrachten wel is toegenomen) in alle sectoren van de economie waarneembaar. In 2008 is er echter alleen nog een substantiële toename in de niet-commerciële dienstverlening. De toename in de andere sectoren is omgeslagen in een scherpe daling (EIM/Research voor Beleid, 2008).

Vacaturegraad

De vacaturegraad is het aantal vacatures per 1.000 banen. Hiermee is een eerste indruk te verkrijgen van de spanning op de arbeidsmarkt. Ook hier is de economische crisis zichtbaar in het vierde kwartaal van 2008.

Figuur 1.20 Vacaturegraad, 2001 – 2008 (vierde kwartaal)

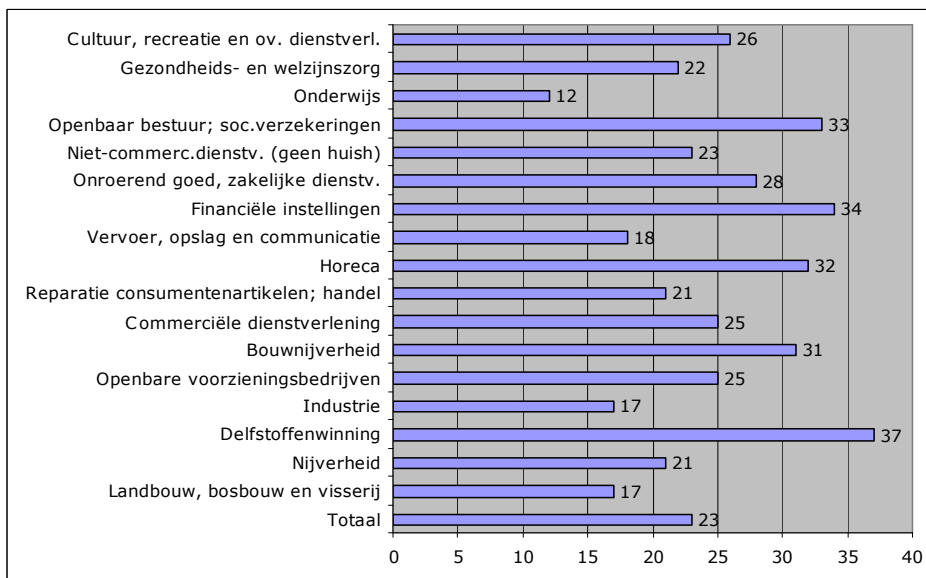
Bron: CBS Statline



Bezien naar sector is de vacaturegraad in het vierde kwartaal van 2008 nog altijd hoog bij de volgende grotere sectoren: financiële instellingen, de horeca, de bouw en het openbaar bestuur.

Figuur 1.21 Vacaturegraad naar sector, 4^e kwartaal 2008

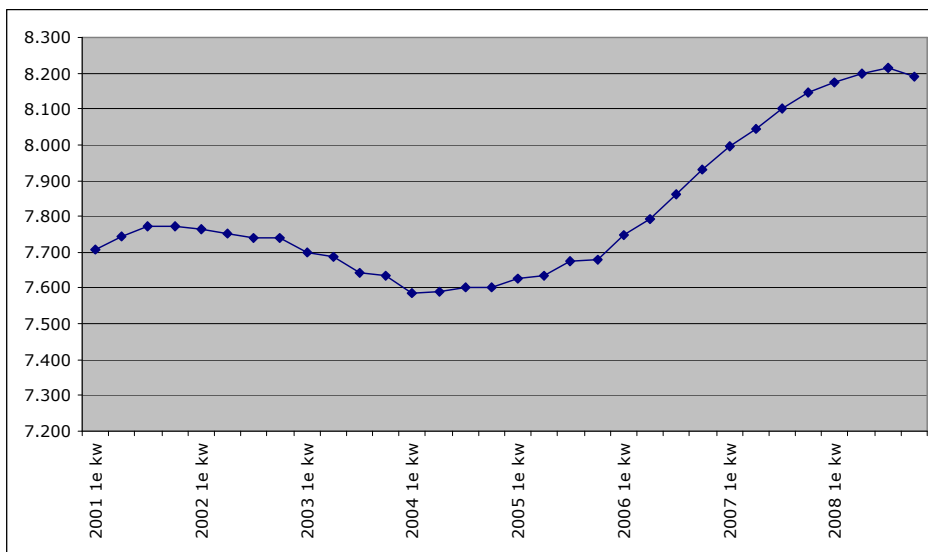
Bron: CBS Statline



De optimale omvang van een bedrijf om de gevraagde producten of diensten te kunnen leveren is de som van de werkzame personen plus de vraag naar extra werknemers, de vacatures. Onderstaande figuur geeft een beeld van de omvang van de potentiële werkgelegenheid indien alle vacatures vervuld zouden zijn.

Figuur 1.22 Ontwikkeling van het aantal banen plus vacatures, 2001 – 2008, kwartaalcijfers

Bron: CBS Statline



De stijgende trend slaat aan het eind van 2008 duidelijk om in een dalende. Dat duidt op een afnemende werkgelegenheid.

1.3.2 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn

Te verwachten valt dat de komende periode het aantal vacatures vooral in conjunctuurgevoelige sectoren zoals bouw, horeca, handel en industrie substantieel zal afnemen.

Uitgaande van de raming van het CPB omtrent de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Nederland in 2009 is op korte termijn een afname van het aantal vacatures te verwachten. Op de langere termijn zal het aantal vacatures positief worden beïnvloed door vervanging van de uitstroom van oudere werknemers. Een voorbeeld is de nieuwste prognose van E'til voor het kenniscentrum ECABO: het aantal vacatures in het administratieve/ICT-segment zal naar verwachting in 2013 hoger liggen dan nu; zeker op hbo-niveau, maar ook voor mbo'ers.

2 Aanbod van arbeid

2008

- *De beroepsbevolking is in 2008 met 91.000 personen toegenomen. De potentiële beroepsbevolking is echter nauwelijks meer gegroeid.*
- *Binnen alle leeftijdsgroepen en onder zowel mannen als vrouwen is er in 2008 sprake van een toename van de arbeidsparticipatie.*
- *Onder invloed van de gunstige conjunctuur in 2007 en in de eerste helft van 2008 is de werkloosheid onder allochtonen sterk afgenomen.*
- *Het arbeidsaanbod van werknemers uit de Midden- en Oost-Europese EU-lidstaten is sterk gestegen.*
- *In de laatste maanden van 2008 is aan de jarenlange daling van de werkloosheid een einde gekomen en begon de werkloosheid op te lopen.*

Verwachtingen voor de korte termijn

- *Het arbeidsaanbod vlakt de komende jaren af doordat het aantal personen van 55 tot en met 64 nauwelijks meer toeneemt en onder druk van de recessie er zich ook mensen van de arbeidsmarkt afkeren.*
- *De verwachting is dat het arbeidsaanbod van werknemers uit de Midden- en Oost-Europese EU-lidstaten afneemt, omdat een deel zich niet permanent in Nederland zal vestigen en mede onder invloed van de (tot voor kort) gunstige economische ontwikkelingen in het land van herkomst zal terugkeren naar het thuisland. De effecten van de kredietcrisis in dit opzicht zijn echter nog niet duidelijk.*

Verwachtingen voor de middellange termijn

- *Onder invloed van de vergrijzing zal de beroepsbevolking op langere termijn in omvang afnemen.*
- *Hoewel op korte termijn de werkloosheid oploopt is het van belang de effecten van de demografische ontwikkeling op de arbeidsmarkt niet uit het oog te verliezen. Structurele maatregelen dienen het arbeidsaanbod te vergroten en zoveel mogelijk mensen inzetbaar te maken.*

Dit hoofdstuk stelt het aanbod van arbeid centraal. De kwantitatieve ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking bepalen de kwantiteit van het beschikbare aanbod. Maar de kwalitatieve veranderingen in het aanbod worden vooral bepaald door verandering in de samenstelling van de beroepsbevolking. Daarom gaat dit hoofdstuk ook in op het opleidingsniveau van de instroom en op veranderingen in de mate van arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking.

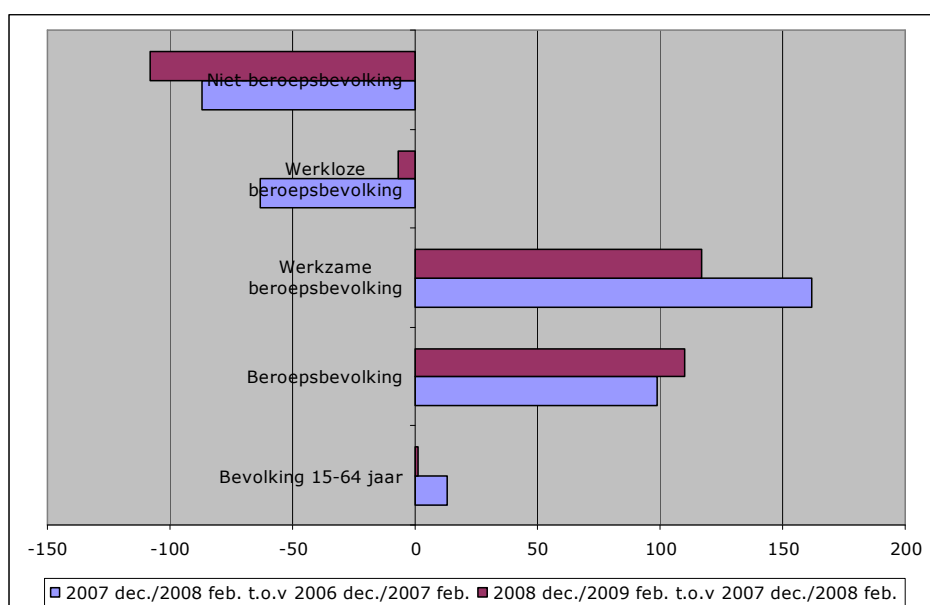
2.1 Kwantitatieve ontwikkelingen

2.1.1 De arbeidsparticipatie blijft toenemen

De kwantiteit van het arbeidsaanbod wordt bepaald door de omvang en samenstelling van de bevolking en vervolgens door wie daarvan werkt, dan wel zou willen en kunnen werken. Daarom begint dit hoofdstuk met een overzicht van de bevolking, de beroepsbevolking en de arbeidsparticipatie. Daarna komt een aantal specifieke groepen (ouderen, vrouwen en allochtonen) aan bod.

Figuur 2.1 Mutaties bevolking en beroepsbevolking, 2006-2007-2008, driemaandelijkse gemiddelde december/februari (x 1000)

Bron: CBS Statline



Uit de figuur komt duidelijk naar voren dat de twee perioden vooral van elkaar verschillen in de omvang van de werkzame beroepsbevolking (in de eerste periode een veel sterkere toename dan in de tweede periode) en in de werkloze beroepsbevolking (in de eerste periode een veel sterkere afname dan in de tweede periode).

De beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking is de totale bevolking tussen 15 en 65 jaar. Deze bedroeg eind 2008 ongeveer 11 miljoen personen (driemaandelijks gemiddelde voor de periode van december 2008 tot en met februari 2009). Dit was nauwelijks meer dan twaalf maanden daarvoor. Toch nam de beroepsbevolking (werkzame + werkloze beroepsbevolking) nog met 110.000 personen toe. Tegelijkertijd nam de werkloosheid met 7.000 personen af. De werkzame beroepsbevolking is daarmee in deze periode met 117.000 personen toegenomen tot bijna 7,5 miljoen personen.

Tabel 2.1 Ontwikkeling bruto arbeidsparticipatie 2002-2008, jaarcijfers*Bron: CBS Statline*

Ontwikkeling bruto arbeidsparticipatie		Totaal	Mannen	Vrouwen
Leeftijd	Perioden	%	%	%
15 tot 65 jaar	2002	67,5	78,7	56,1
	2003	67,9	78,6	56,9
	2004	67,7	78,2	57
	2005	67,7	77,6	57,5
	2006	68,4	77,5	59,1
	2007	69,4	77,9	60,7
	2008	70,3	78,5	62
15 tot 25 jaar	2002	48,5	50,7	46,3
	2003	47,2	49,5	44,8
	2004	45,4	47,6	43,1
	2005	43,5	45,6	41,4
	2006	43,5	45,8	41,2
	2007	44,4	46,7	42,1
	2008	45,3	48	42,6
25 tot 45 jaar	2002	82,6	93,9	70,9
	2003	83,2	93,9	72,3
	2004	83,6	94	72,9
	2005	83,9	93,7	74,1
	2006	84,8	93,7	75,7
	2007	85,5	93,7	77,2
	2008	86,6	94,5	78,7
45 tot 65 jaar	2002	58,2	73,4	42,8
	2003	59,3	74,1	44,3
	2004	59,8	74,2	45,2
	2005	60,5	74,5	46,3
	2006	61,8	74,4	49,1
	2007	63,6	75,5	51,6
	2008	64,9	76,1	53,6

Een steeds groter deel van de 15 tot 65-jarigen was dus bij de arbeidsmarkt betrokken. En een steeds groter deel daarvan was ook daadwerkelijk aan het werk. Dat komt doordat de werkgelegenheid in 2008 langer dan verwacht doorgroeide. Ook zullen de diverse maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie daar invloed op hebben gehad. Op de lange termijn zijn er echter minder mensen beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Het CBS rekent op een afname van het beschikbare arbeidsaanbod: van 7,8 miljoen in 2008 naar 7,4 miljoen in 2017 en 6,9 miljoen in 2034 (CBS, 2006).

Van 2002 tot begin 2006 nam de bruto-participatiegraad maar mondjesmaat toe, maar vanaf 2006 was sprake van een forse toename. Bereikte de participatiegraad in 2007 al het hoogste niveau tot dan toe, in 2008 heeft deze toename zich verder doorgezet en is de participatiegraad boven de 70 procent uitgekomen.

De toenemende betrokkenheid bij de arbeidsmarkt was tot 2006 vooral toe te schrijven aan vrouwen en ouderen. Opvallend is dat in die jaren de arbeidsparticipatie van jongeren en mannen afnam, terwijl bij vrouwen en ouderen sprake was van een toename. In 2008 is van die trend geen sprake meer en is over alle linies een toename van de arbeidsparticipatie waar te nemen. De trend dat weer meer jongeren actief zijn op de arbeidsmarkt kan duiden op het in hoofdstuk 1 beschreven verschijnsel 'groenpluk'. Behalve op een afnemende onderwijsdeelname kan toenemende arbeidsparticipatie van jongeren overigens ook duiden op meer studentenbanen van twaalf uur of meer per week.

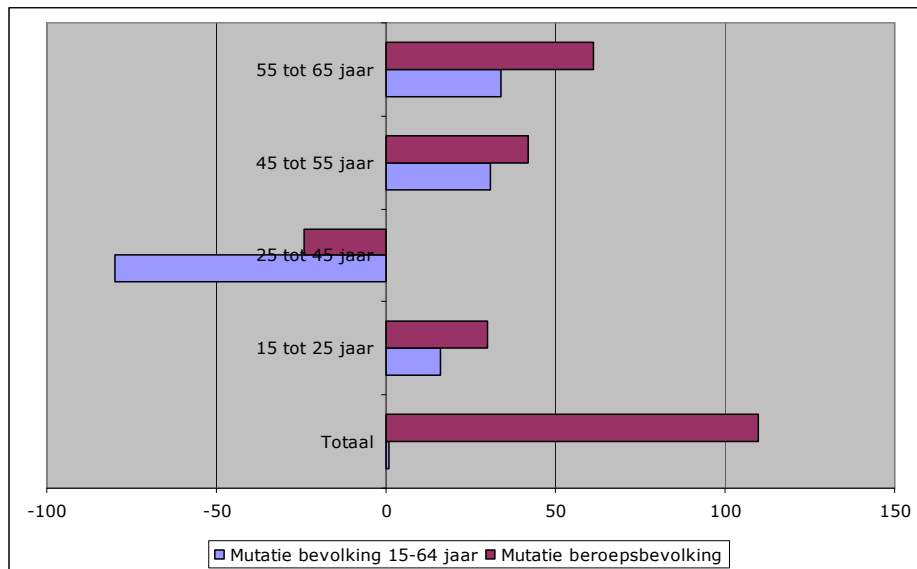
Te verwachten valt dat de afname van de werkgelegenheid dezelfde groepen zal treffen die het laatste aansluiting bij de arbeidsmarkt hebben gevonden. Risicofactoren zijn een lage opleiding, (voortijdig) schoolverlaten en allochtone afkomst. Voor ouderen geldt dat de kans om werkloos te worden relatief klein is, maar wanneer werkloosheid optreedt dan is die onder hen veelal zeer langdurig.

Ouderen en jongeren

De stijgende gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking heeft een negatief effect op het arbeidsaanbod. De arbeidsparticipatie is naar leeftijd bezien het hoogst onder de groep van 25-45-jarigen. Daarvan zijn er echter, zoals figuur 2.2 laat zien, steeds minder. De groepen 25-35 jaar en 35-45 jaar nemen de komende jaren, zeker relatief gezien in verhouding tot de oudere leeftijdsgroep, nog verder in omvang af (CBS Statline). Wel neemt de participatiegraad binnen elke afzonderlijke leeftijdscategorie toe, waardoor het aantal werkende 25-45-jarigen minder snel daalt dan het aantal 25-45-jarigen in het algemeen.

Figuur 2.2 Mutaties beroepsbevolking dec. 2008/feb. 2009 t.o.v. dec. 2007/feb. 2008 naar leeftijdscategorie (x 1.000)

Bron: CBS Statline



Op zich leidt de veroudering van de beroepsbevolking tot een daling van de participatie, doordat oudere leeftijdsgroepen een lagere participatiegraad kennen. Sinds enkele jaren wordt dit negatieve demografische effect echter gedempt door een stijging van het aantal oudere werknemers dat langer doorgaat met werken. Het CPB stelt dat de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen vooral het gevolg is van het kabinetsbeleid om vervroegde uitstreding tegen te gaan (CPB, 2008).

De vraag is echter of deze tendens zich ook op lange termijn doorzet. Een deel van de ouderen zal daadwerkelijk niet meer in staat zijn hun werk uit te voeren of kan nog maar een beperkt aantal dagen per week werken. Bovendien kan op de kortere termijn de dalende vraag naar arbeid ertoe leiden dat werkgevers hun beleid om ouderen aan het werk te houden in de ijskast zetten. Wel is te verwachten dat opleidingsachtergrond (niveau en richting) meer leidend wordt om te bepalen wie al dan niet zijn baan verliest.

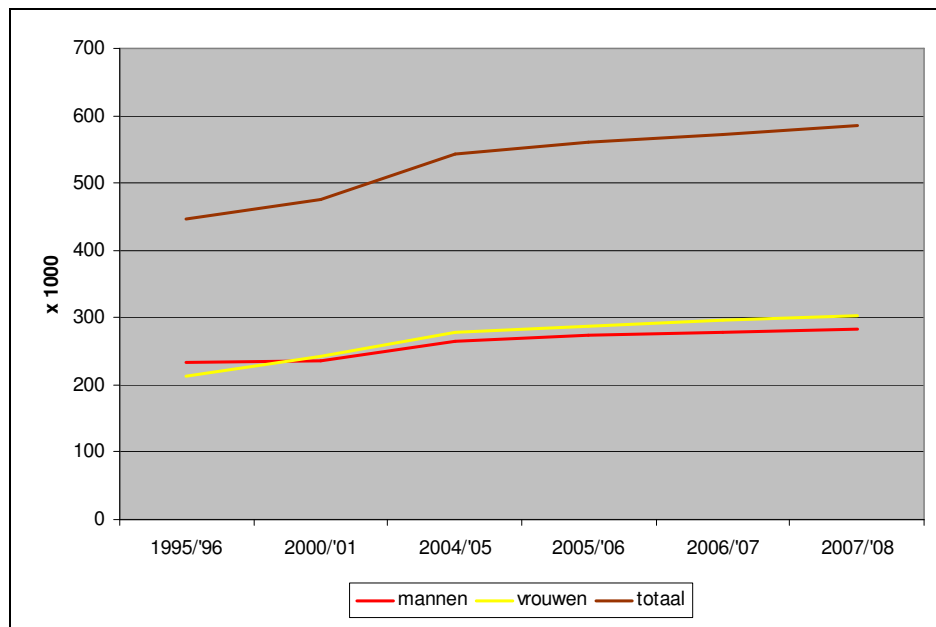
Meer vrouwen op de arbeidsmarkt

De arbeidsparticipatie van vrouwen is de laatste jaren sterk gestegen. Hoe hoger de leeftijdscategorie des te groter de toename. De laatste jaren wordt de toename van de arbeidsparticipatie onder vrouwen tussen de 15 en 65 jaar vooral veroorzaakt doordat de nog niet volop participerende generatie 65 jaar wordt. De arbeidsparticipatie van de vrouwen tot 25 jaar is gedaald. Dat is een overwegend gunstige ontwikkeling, want dat betekent dat jonge vrouwen langer naar school gaan en beter toegerust de arbeidsmarkt betreden.

Onderstaande figuur laat zien dat er meer vrouwen dan mannen in het hoger onderwijs studeren. Bovendien studeren vrouwen sneller af en vallen ze minder vaak ongediplomeerd uit.

Figuur 2.3 Mannen en vrouwen in het hoger onderwijs, 1995/1996 tot 2007/2008

Bron: CBS (2009). *Jaarboek Onderwijs in cijfers*



Doordat een steeds groter deel van de hoger opgeleiden vrouw is en vrouwen veelal in deeltijd werken groeit het aanbod van hoger opgeleiden in fte minder dan de groei in personen doet vermoeden. Dat leidt in bijvoorbeeld een aantal medische beroepen tot knelpunten.

De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen leidt tot een structurele toename van het arbeidsaanbod. Daarbij geldt natuurlijk wel de bijzonderheid dat vrouwen in Nederland, veel meer dan in andere landen, in deeltijd werken. De mogelijkheid in deeltijd te werken is het afgelopen decennium voor veel vrouwen juist een stimulans geweest te gaan werken. In een krappe arbeidsmarkt is het echter wenselijk dat vrouwen meer uren gaan werken. Dit wordt gezien als een van de belangrijkste manieren om het arbeidsaanbod in Nederland op peil te houden. In april 2008 is de Taskforce Deeltijdplus ingesteld om vrouwen met kleine banen te stimuleren meer uren te gaan werken.

2.1.2 Verschillen in deelname aan het arbeidsproces

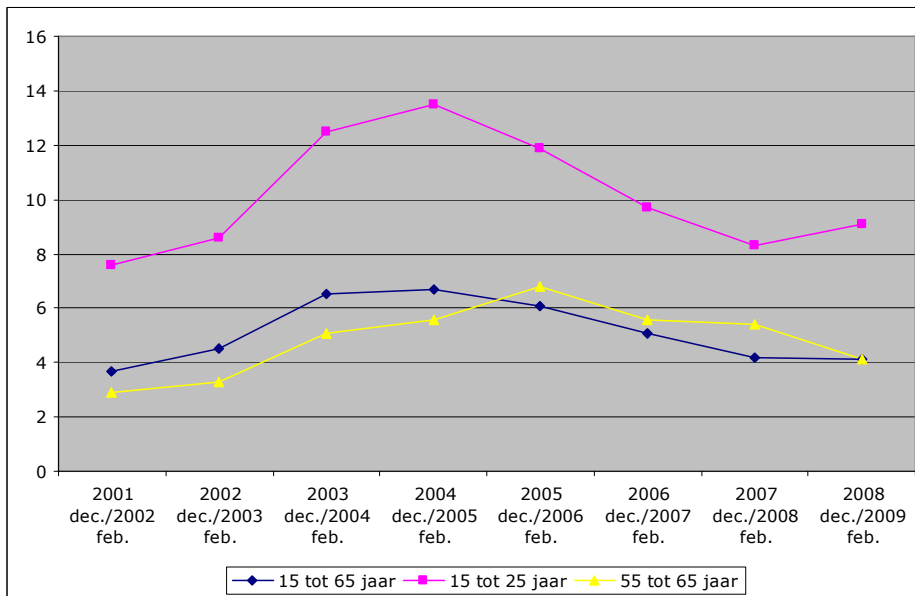
Het afgelopen jaar is de werkloosheid onder zowel jongeren als ouderen sterk afgenomen. Voor de beroepsbevolking als geheel daalde de werkloosheid van 5 procent in 2006 naar 4 procent in 2007 en naar 3,7 procent in 2008. Het toegenomen arbeidsaanbod heeft dus niet tot hogere werkloosheidscijfers geleid. Wel bestaan er verschillen in de arbeidsmarktsituatie van verschillende groepen.

Jongeren en ouderen

De volgende figuur laat zien dat de werkloosheid sterk verschilt naar leeftijd.

Figuur 2.4 Werkloosheidspercentage naar leeftijd, 2002-2008, driemaandelijks gemiddelde december/februari

Bron: CBS Statline



In de periode tussen 2004 en 2007 is de werkloosheid onder jongeren fors gedaald. Sindsdien is er echter sprake van een toename. Rond het einde van 2008 bedroeg de werkloosheid onder jongeren 9,1 procent, hetgeen ruim hoger is dan de 4,1 procent werkloosheid onder de totale beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar. De werkloosheid onder ouderen nam in 2008 af en kwam rond het einde van 2008 op hetzelfde niveau als dat van de gehele beroepsbevolking. Daarbij moet – los van de conjuncturele trends - worden opgemerkt dat veel werkloze ouderen in deze cijfers niet meetellen omdat zij niet actief naar werk zoeken.

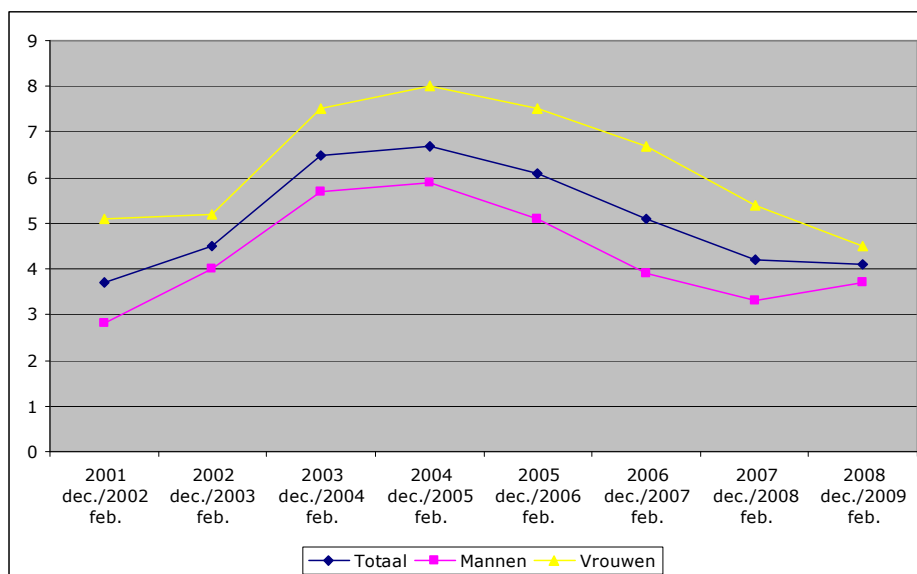
Er is sprake van een groep jongeren die door een onvoldoende basis in de vorm van een startkwalificatie of vakopleiding gedurende hun gehele arbeidsloopbaan een relatief grote kans zullen blijven lopen om werkloos te worden. Daaronder bevindt zich de eerder genoemde 'groenpluk'. In tijden van hoogconjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt komen deze jongeren relatief gemakkelijk aan het werk. Ze blijven echter een kwetsbare groep. De komende jaren lopen zij vanwege de laagconjunctuur het risico als eerste weer te worden ontslagen. Gelukkig lijkt het erop dat werkgevers inzien dat het nodig is deze jongeren verder te scholen. In Almere bleek 75 procent van de werkgevers deze werkende voortijdig schoolverlaters scholing aan te bieden (Research voor Beleid, 2008).

Vrouwen

In 2008 is de werkloosheid onder vrouwen gedaald en onder mannen toegenomen. De werkloosheidspercentages liggen dicht bij elkaar. Waar de toename van het aanbod zich in eerdere jaren dus nog vertaalde in hogere werkloosheidscijfers, zijn in 2008 ook daadwerkelijk meer vrouwen aan het werk gegaan. Dit heeft er mee te maken dat jonge en hoger opgeleide vrouwen, die aan het werk gaan en blijven, op de arbeidsmarkt komen.

Figuur 2.5 Werkloosheidspercentages mannen en vrouwen, 2002-2008, driemaandelijks gemiddelde december/februari

Bron: CBS Statline



Allochtonen

Figuur 2.6 laat de ontwikkeling van de werkloosheid onder allochtonen zien tussen 2001 en 2008. In 2004 bedroeg de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen nog ruim 15 procent, maar vervolgens daalde de werkloosheid scherp tot onder de 10 procent in 2008. Daarmee ligt overigens het percentage wel nog altijd fors hoger dan dat onder autochtonen.

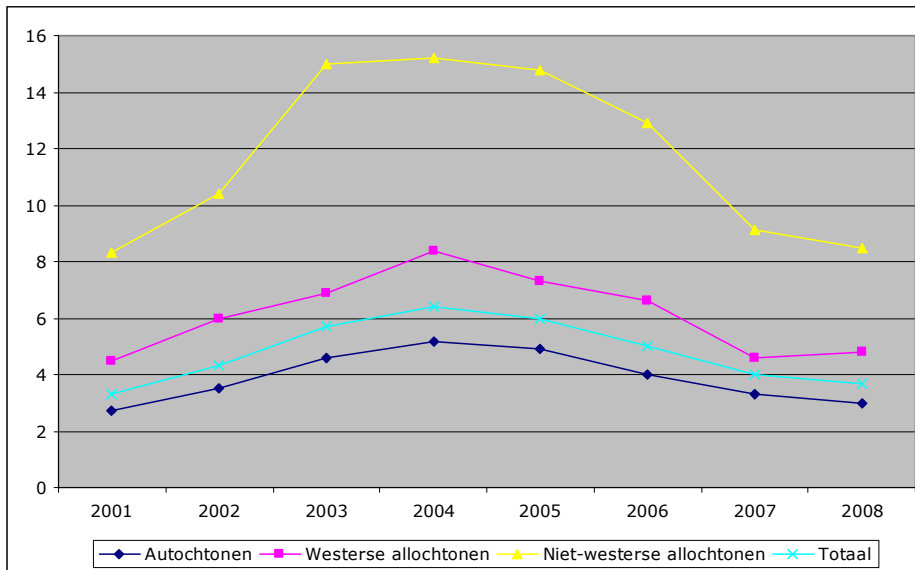
De werkloosheid onder allochtonen is gevoelig voor conjuncturele ontwikkelingen. De krapte op de arbeidsmarkt in de jaren 2006 tot 2008 heeft bevorderd dat veel allochtonen aan het werk zijn gekomen. Nu de conjunctuur omslaat loopt de werkloosheid onder allochtonen weer sterk op. Opvallend is voorts dat in de cijfers over 2008 de toename van de werkloosheid onder westerse allochtonen al zichtbaar is.

Het hogere werkloosheidspercentage onder niet-westerse allochtonen is voor een belangrijk deel te verklaren door een lager opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is belangrijk, maar niet allesbepalend. In 2007 was van de niet-westers allochtone beroepsbevolking op HBO niveau bijna een tweemaal zo hoog percentage werkloos als onder autochtonen (resp. 2,3

en 5,5 procent). Voor academici was dat zelfs ruim driemaal zo hoog (resp. 2,6 en 8,7 procent).

Figuur 2.6 Werkloosheidspercentages autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen, 2001-2008 (vierde kwartaal)

Bron: CBS Statline



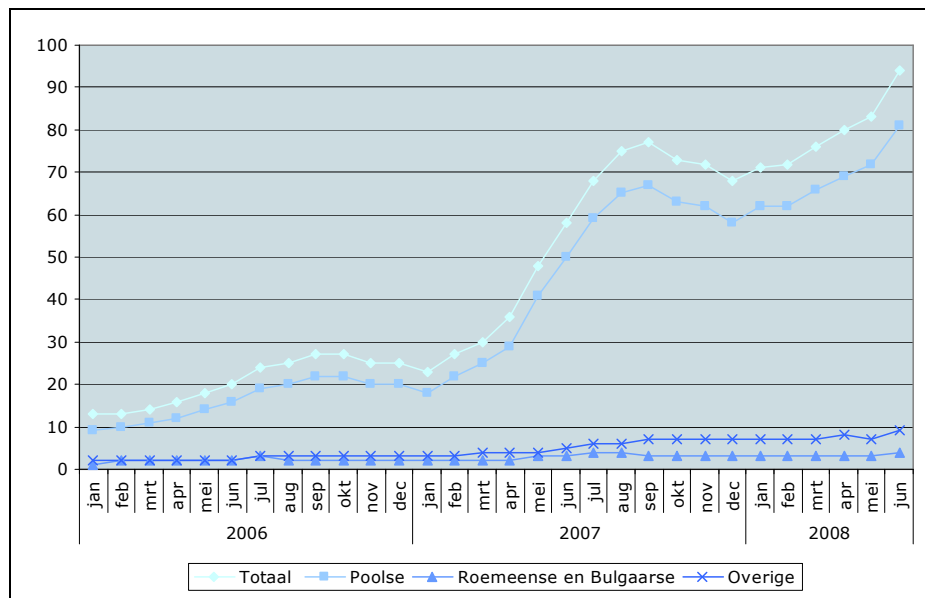
Er zijn grote verschillen in de arbeidsdeelname tussen de verschillende herkomstgroepen. De arbeidsdeelname van Turken en Marokkanen is lager dan die van Surinamers en Antillianen. Voor een deel is dit verschil toe te schrijven aan de lagere arbeidsdeelname van Turkse en Marokkaanse vrouwen. Nog geen 40 procent van hen heeft betaald werk van ten minste twaalf uur per week. De bruto arbeidsparticipatie van Marokkaanse vrouwen (33 procent) was in 2006 lager dan die van Turkse vrouwen (37 procent). De bruto arbeidsparticipatie van autochtone (60 procent), Antilliaanse (60 procent) en Surinaamse vrouwen (63 procent) ligt hier ruim boven (CBS Statline).

Tijdelijke arbeidsmigranten

Sinds 1 mei 2007 mogen personen uit de meeste nieuwe lidstaten van de Europese Unie zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland werken.

Figuur 2.7 Werknemers uit Oost-Europese lidstaten van de EU naar nationaliteit 2006-2008 (x 1.000)

Bron: CBS webmagazine, 10 oktober 2007



Het aantal werknemers uit de Oost-Europese EU-lidstaten dat in Nederland werkt is sinds 2007 flink toegenomen. Het aantal steeg in 2007 volgens CBS met 43.000 tot 68.000 eind 2007. Regioplan (2008) schat dat het werkelijke aantal Oost-Europese werknemers hoger lag en op enig moment minimaal 100.000 werknemers bedroeg. Over een jaar gemeten zou dat volgens Research voor Beleid (2008) neerkomen op meer dan 200.000 personen. Doordat deze werknemers voor een deel seizoensarbeiders in de landbouw zijn, liep het aantal Oost-Europese werknemers in de wintermaanden van 2007 iets terug. In de eerste helft van 2008 steeg het aantal weer.

Het aandeel Oost-Europese werknemers op het totaal aantal werknemers in Nederland ligt inmiddels op ruim 1 procent, waarvan ruim 85 procent de Poolse nationaliteit heeft. Het aantal Poolse werknemers in Nederland steeg van bijna 20 duizend begin 2007 tot ruim 80 duizend in juni 2008. Het aantal Roemeense of Bulgaarse werknemers is gering gebleven en kwam in juni van dit jaar op 4 duizend uit. Dit is exclusief illegale tewerkstelling, die naar schatting 10 tot 15 duizend op jaarbasis bedraagt. Per 1 mei 2007 hebben werknemers uit de landen die in 2004 lid zijn geworden van de EU geen vergunning meer nodig om in Nederland te kunnen werken. De Roemenen en Bulgaren zijn later toegetreden en hebben nog wel een vergunning nodig.

In de afgelopen jaren heeft tijdelijke arbeidsmigratie duidelijk bijgedragen aan de groei van het arbeidsaanbod, maar dit effect zal in de nabije toekomst waarschijnlijk afvlakken. Permanente en tijdelijke arbeidsmigratie hebben ieder een eigen effect op het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid. Permanente migranten behoren tot de Nederlandse bevolking en participeren niet altijd op de arbeidsmarkt. Tijdelijke arbeidsmigranten behoren daarentegen niet tot de Nederlandse bevolking, maar hebben wel per definitie een baan en

participeren daarmee op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is met name de tijdelijke arbeidsmigratie die de afgelopen jaren sterk is gestegen.

Door de (tot voor kort) relatief gunstige economische ontwikkeling in het belangrijkste land van herkomst, Polen, zal de toename van het aantal tijdelijke arbeidsmigranten naar verwachting afzakken (CPB, 2008). Het CBS verwacht dat een groot deel van de Oost-Europese immigranten zich niet permanent in Nederland zal vestigen. Uit recent onderzoek van de gemeente Rotterdam onder 400 Polen in die stad blijkt dat 30 tot 50 procent overweegt om zich permanent in Rotterdam te vestigen. Van de Poolse immigranten die in 2004 bij de GBA ingeschreven stonden is tot en met 2006 bijna een kwart weer teruggekeerd. Wat de Polen betreft valt verder op deze steeds meer gaan werken in banen die beter bij hun opleidingsniveau passen (vaklieden) en dat in de bouw naar schatting 80 procent van de Polen als zzp'er werkt (Research voor Beleid, 2008).

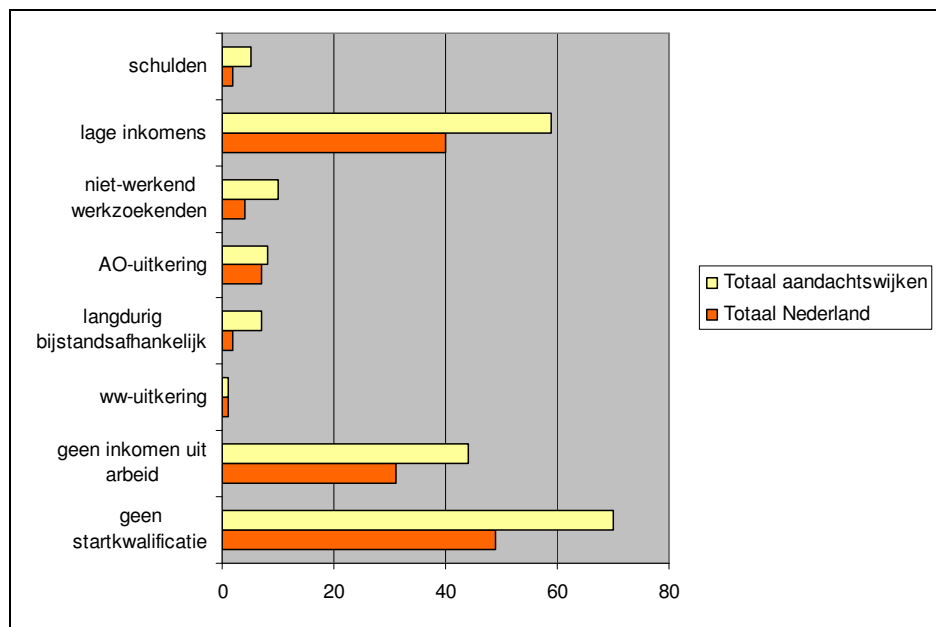
Op dit moment kan nog niet worden overzien wat de effecten zijn van de huidige economische recessie met betrekking tot bovengenoemde ontwikkelingen en verwachtingen.

Aandachtswijken

De aanpak van veertig aandachtswijken vormt een van de speerpunten van het kabinetsbeleid. In deze wijken is sprake van een cumulatie van complexe maatschappelijke problemen. Wat betreft de arbeidsmarkt spelen er problemen zoals een zeer hoge (jeugd)werkloosheid, onvoldoende aanbod van stageplaatsen voor jongeren, een gebrekkige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een groep mensen die vanwege diverse problematiek niet op korte termijn naar arbeidsmarkt is toe te leiden (VROM/WWI, 2007). Interessant is te bezien in hoeverre deze wijken op een aantal kerncijfers afwijken van de algemene Nederlandse situatie.

Figuur 2.8 Kerncijfers aandachtswijken en Nederland (percentage)

Bron: CBS Statline



Duidelijk is dat aandachtswijken op de meeste van deze indicatoren slechter scoren dan Nederland in totaal. Alleen wat betreft de WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn er geen of hele kleine verschillen. Veel inwoners in de aandachtswijken bevinden zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit is een kwetsbare groep, waar de klappen van de recessie hard aan kunnen komen. In deze wijken wonen overigens ook veel van de hierboven beschreven Oost-Europese immigranten. De concentratie van deze immigranten in bepaalde wijken levert in enkele gevallen problemen op. Dat leidt soms tot discussie over het verblijf van deze (wel werkende) mensen.

2.1.3 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn

Het CPB voorziet in het Centraal Economisch Plan 2009 voor 2009 een kleine stijging van de beroepsbevolking van 0,5 procent en voor 2010 een daling van 0,5 procent. Interessant daarbij is om te zien dat er een positief participatie-effect wordt verwacht (+ 65.000 personen in 2009), een negatief demografisch effect (-15.000 personen in 2009) en een eveneens negatief conjunctureel effect (-15.000 personen in 2009). Dit laatste effect zal in 2010 nog sterk toenemen (-85.000 personen).

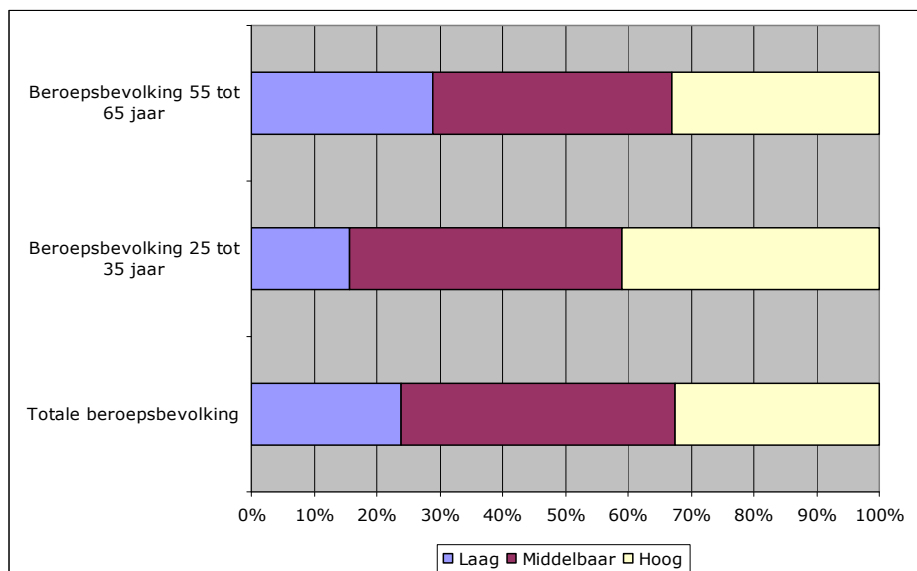
2.2 Kwalitatieve ontwikkelingen

2.2.1 Niveau van in- en uitstroom

Het verschil tussen het niveau van in- en uitstroom van de arbeidsmarkt bepaalt vooral de toename van het niveau van de beroepsbevolking. Het aantal werkenden en werklozen dat in de loop van de arbeidsloopbaan een hoger opleidingsniveau bereikt is namelijk relatief gering.

Figuur 2.9 Beroepsbevolking jongeren en ouderen naar opleidingsniveau, 2008, jaarcijfers

Bron: CBS Statline



Figuur 2.9 laat zien dat ouderen die deel uitmaken van de beroepsbevolking een gemiddeld aandeel hoger opgeleiden hebben. Dat komt vooral doordat hoger opgeleide vrouwen meer zijn gaan participeren en doordat hoger opgeleiden minder vaak op jongere leeftijd uitvallen. De komende jaren valt er derhalve op een evenredige uitstroom door pensionering van hoger opgeleiden ten opzichte van de totale beroepsbevolking te rekenen. Relatief groot zal de uitstroom zijn van laagopgeleiden en relatief laag die van middelbaar opgeleiden. De samenstelling van de uitstroom vergroot derhalve de druk op de arbeidsmarktpositie van het middenniveau.

De grootste en belangrijkste component van de arbeidsmarktinstroom bestaat uit de voor de komende vijf jaar verwachte instroom van schoolverlaters uit het initiële onderwijs. In de periode 2007 tot en met 2011 betreden naar verwachting in totaal ruim 1,3 miljoen 'schoolverlaters' de arbeidsmarkt. Zij kunnen jaarlijks 3,5 procent van de werkende beroepsbevolking vervangen.

Figuur 2.9. laat ter vergelijking met het oudste cohort van de beroepsbevolking ook de samenstelling zien van de groep tussen de 25 en 35 jaar. Binnen deze groep ligt het percentage laag opgeleiden aanzienlijk lager, terwijl het aandeel hoog opgeleiden met bijna een kwart is toegenomen. Het gemiddelde opleidingsniveau van de huidige instroom zal nog hoger liggen.

Doorstromen of aan de slag

Dat komt ook omdat jongeren steeds langer doorleren. Vanuit het voorgezet onderwijs blijft het merendeel van de leerlingen in het onderwijs en stroomt door naar een vervolgstudie:

- Dit geldt overigens niet voor alle jongeren. Hoewel het VMBO geen startkwalificatie is, gaat 11 procent na afronding van het VMBO niet verder met een opleiding. Voor meer dan de helft zijn dit overigens leerlingen uit het voortgezet speciaal en het praktijkonderwijs.
- Van de gediplomeerde mbo bol'ers stopt 58 procent na afstuderen met leren en 29 procent stroomt door naar een hbo-studie. Van de mbo bbl'ers betreedt het overgrote deel de arbeidsmarkt. Slechts 15 procent gaat verder met een andere opleiding.
- Vanuit het hoger onderwijs betreedt ruim tweederde de arbeidsmarkt en stroomt een derde door naar een vervolgstudie (ROA, 2008).

Over het algemeen blijven jongeren steeds langer in het onderwijs of keren daar in terug. Dit komt vooral tot uiting in de toegenomen populariteit van het hoger onderwijs (CBS, 2008).

2.2.2 Participatiepotentieel

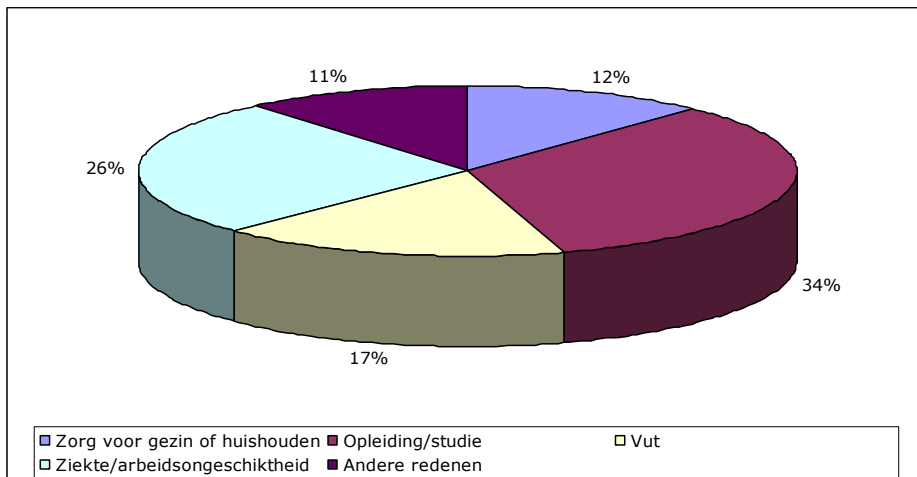
Het vergroten van de arbeidsparticipatie is een belangrijke langetermijndoelstelling van het kabinet. Het wordt gezien als noodzakelijk om het land economisch gezond te houden en de vergrijzing betaalbaar te maken. Bovendien zorgt participatie op de arbeidsmarkt ervoor dat mensen ook participeren in de samenleving (CBS, 2008). Daarom is het interessant te kijken naar het participatiepotentieel.

In de Arbeidsmarktanalyse 2008 is gerapporteerd over een onderzoek door het CBS naar werkwillendheid. Gebleken is dat ongeveer de helft van de bijstandsgerechtigden, 80 procent van de WW-populatie en een klein deel van de arbeidsongeschikten aan het werk wil. Het grootste arbeidspotentieel onder de niet-werkenden wordt gevormd door de groep NUG-ers (niet-uitkeringsgerechtigden), waarvan 453.000 personen (26 procent) aangaven te willen werken. Kanttekening is wel dat het aantal personen dat ook actief naar werk zoekt veel kleiner is dan het aantal dat wil werken. NUG'ers vormen dus een groot arbeidspotentieel, maar zijn niet altijd makkelijk te vinden. Zo blijkt Amsterdam moeilijk aan NUG'ers te kunnen komen en schrijft zelfs beloningen uit voor het aanmelden van Nuggers (de Volkskrant, 24 september 2008). Mogelijk heeft dit er mee te maken dat veel NUG'ers, wanneer ze echt op zoek gaan naar werk via hun netwerk snel aan een baan komen.

De werkwilligen zijn met de juiste maatregelen en ondersteuning zeker op krappe deelmarkten wel aan het werk krijgen. Lastiger is het diegenen die niet willen werken toch te bewegen de arbeidsmarkt te betreden. De opgegeven redenen waarom mensen niet willen werken lopen uiteen.

Figuur 2.10 Redenen van niet-beroepsbevolking om niet te willen of kunnen werken, 2008

Bron: CBS Statline



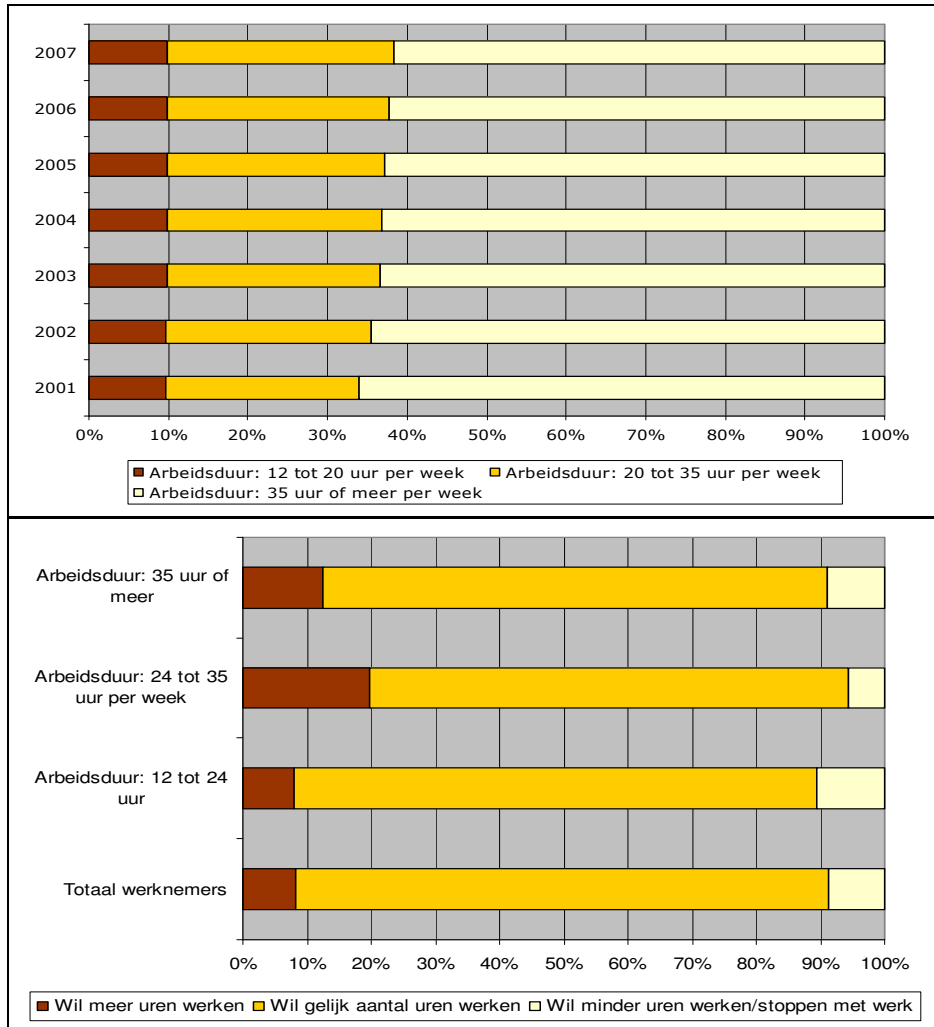
Bovenstaande figuur laat zien dat het volgen van een opleiding de belangrijkste reden is voor het niet willen werken. Dat is gunstig omdat het de kwalitatieve match op de arbeidsmarkt ten goede komt. Gemiddeld nemen de opleidingseisen van werkgevers namelijk toe. Bovendien werken hoogopgeleiden langer door waardoor de participatiegraad uiteindelijk stijgt. Op korte termijn draagt deze groep echter niet bij aan het participatiepotentieel.

Met verschillende beleidsmaatregelen zoals stimuleren van langer doorwerken, kinderopvang en herkeuringen bij arbeidsongeschiktheid wordt getracht het potentiële arbeidsaanbod in de andere groepen aan te boren. Toch blijken bijvoorbeeld regelingen om de combinatie van zorg en arbeid te vergemakkelijken die reden tot non-participatie maar nauwelijks weg te kunnen nemen.

Hierboven is gekeken naar het groeipotentieel van de niet-werkende bevolking. Een andere manier waarop het arbeidsaanbod kan toenemen is wanneer reeds werkenden meer willen gaan werken. Interessant is daarom ook het groeipotentieel van de werkende bevolking.

Figuur 2.11 Werknemers naar arbeidsduur (2001 – 2007) en naar meer of minder willen werken (2007)

Bron: CBS Statline



Net iets meer dan 60 procent van alle werknemers werkt 35 uur of meer per week. In de jaren 2001-2007 is dit percentage gestaag afgenomen. Slechts 10 procent van deze groep wil meer werken. De overgrote meerderheid wil een gelijk aantal uren blijven werken. Bovendien werkt een groot deel van deze groep feitelijk al aanzienlijk meer dan 40 uur, zo blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO.

Het groeipotentieel valt vooral te halen bij de groep die nu 24 tot 35 uur per week werkt. Daarvan wil 20 procent meer uren gaan werken en slechts een heel klein gedeelte wil minder uren gaan werken.

2.2.3 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn

Korte termijn

De wereldeconomie is in crisis en de vooruitzichten zijn, zeker voor de korte termijn, somber (CPB, 2009). De werkloosheid zal oplopen en de krapte op de arbeidsmarkt zal grotendeels verdwijnen.

Ten aanzien van het arbeidsaanbod is de verwachting dat de groei van de afgelopen jaren in 2009 sterk afvlakt (+ 0,5 procent) en in 2010 zelfs omslaat in een afname (- 0,5 procent). Door de toenemende werkloosheid is de aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt voor jongeren en voor vrouwen geringer, waardoor zij eerder zullen kiezen voor een bestaan zonder baan door langer in het onderwijs te blijven of door zich volledig aan het huishouden te wijden. Ouderen die daartoe de mogelijkheden beschikken zullen eerder gebruik maken van nog bestaande vervroegde uittredings- en prepensioenmogelijkheden dan bij een arbeidsmarkt die doorwerken aantrekkelijk maakt.

In het verleden is er steeds de beweging geweest dat er in tijden van krapte vrouwen, jongeren en minderheden een baan vonden die ze weer kwijtraakten op het moment dat er economische tegenwind kwam. De kans is groot dat dit met allochtonen en jongeren weer het geval zal zijn. Voor vrouwen zal dat dit keer wellicht anders uitpakken, vanwege hun sterk toegenomen opleidingsniveau en omdat zij veelal werkzaam zijn in sectoren met een hoge (vervangings)vraag als zorg en onderwijs.

Daarnaast heeft de tijdelijke arbeidsmigratie in de afgelopen jaren bijgedragen aan de groei van het arbeidsaanbod. In de nabije toekomst zal de omvang van deze arbeidsmigratie waarschijnlijk afnemen. Een deel van de migranten zal blijven, een vermoedelijk groter deel zal op termijn in het eigen land gaan of blijven werken.

Langere termijn

De effecten van de kredietcrisis zijn stevig, maar hopelijk tijdelijk. De vergrijzing van de Nederlandse populatie zet door. Dit leidt op den duur tot een daling van de omvang van de beroepsbevolking. Dat er ten gevolge van de kredietcrisis tijdelijk een wat ruimere arbeidsmarkt ontstaat, moet niet afleiden van de dreigende tekorten aan arbeidskrachten op de langere termijn. Het blijft belangrijk zo veel mogelijk mensen voor de arbeidsmarkt inzetbaar te maken en te houden en blijvend in te zetten op structurele maatregelen om het arbeidsaanbod te vergroten, niet alleen om het draagvlak voor de sociale voorzieningen te vergroten, maar ook omdat werk de participatie in de samenleving bevordert.

3 Confrontatie van vraag en aanbod

Ontwikkelingen in het afgelopen jaar

- *In 2008 is de werkloosheid gedaald, als gevolg van een banengroei die sterker was dan de groei van de beroepsbevolking. Daarmee is ook het aantal uitkeringsgerechtigden afgenomen. De daling was echter beduidend minder sterk dan in de voorgaande jaren. Aan het einde van 2008 begon de werkloosheid licht op te lopen.*
- *De arbeidsmarkt was over geheel 2008 gezien nog steeds gespannen. Naast onbenut arbeidsaanbod was er nog steeds veel moeilijk vervulbare vraag (met name in de bouw, industrie en zakelijke dienstverlening). De krapte op de arbeidsmarkt nam in de loop van het jaar af.*
- *Het aandeel langdurig werklozen in het totaal aantal werklozen is in 2008 verder afgenomen. Onder de (langdurig) werklozen zijn ouderen oververtegenwoordigd.*
- *Eind 2008 bevinden de Nederlandse economie en arbeidsmarkt zich - mede als gevolg van de kredietcrisis - op een conjunctureel omslagpunt.*
- *Een economische teruggang manifesteert zich altijd het eerst in de uitzendbranche. Het aantal uitzenduren toont eind 2008 een duidelijk dalende tendens.*

Verwachtingen voor de korte termijn

- *Omdat de werkgelegenheid meestal met een vertraging van een jaar op de ontwikkeling van de productie reageert, verwacht het CPB dat de stijging van de werkloosheid vooral in 2010 fors zal zijn. In dat jaar zal naar wordt verwacht dat gemiddeld 8,75 procent van de beroepsbevolking werkloos zal zijn.*
- *De komende jaren moet rekening worden gehouden met het 'discouraged worker effect': een deel van de werklozen en potentiële nieuwe toetreders zal door de verslechterende economische situatie de kans op het vinden van een baan als gering inschatten en zal er van afzien om actief werk te zoeken. Voor zover deze mensen niet kiezen voor een (vervolg) opleiding, zijn zij lastiger in te zetten wanneer de arbeidsmarkt na een aantal jaren weer krappert wordt.*
- *Ook in de technische en industriële beroepen, waar tot voor kort grote tekorten waren, zullen bij een neergaande conjunctuur veel werknemers op vooral middelbaar niveau werkloos worden. Ook veel laagopgeleiden, jongeren en allochtonen zullen hun baan verliezen of niet aan een baan kunnen komen.*
- *Het oplopen van de werkloosheid heeft - in combinatie met de afname van de inflatie - tot gevolg dat de looneisen de komende jaren lager zullen worden. Doordat in veel sectoren reeds een langer lopende CAO is afgesloten, verwacht het CPB voor 2009 echter nog een gemiddelde contractloonsstijging in de marktsector van 3 procent (tegenover 3,5 procent in 2008). In 2010 zou de stijging beperkt blijven tot 1,5 procent.*

Verwachtingen voor de middellange termijn

- *Op de korte termijn zal de krapte op de arbeidsmarkt voor veel sectoren en arbeidsorganisaties verdwijnen. Toch moet voor de middellange termijn worden uitgegaan van omvangrijke tekorten op deelmarkten aan met name hoger opgeleiden.*
- *Vooral de positie van technisch opgeleiden op mbo-niveau verdient aandacht. Veel goed opgeleide vakmensen kunnen in een recessie hun werk kwijt raken. Wanneer de recessie*

langere tijd aanhoudt, leidt dat tot verlies van vakbekwaamheid en tot nieuwe tekorten bij een volgende opleving van de conjunctuur.

- *Gezien de noodzaak van een hoge participatiegraad op de lange termijn door de vergrijzing moet ervoor gewaakt worden dat door tijdelijke neerwaartse conjuncturele bewegingen grote aantallen mensen hun competenties en hun inzetbaarheid verliezen.*

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aan zowel de vraag- als de aanbodzijde zijn van invloed op het risico werkloos te worden en/of te blijven. Ook bepalen deze de mate waarin werkgevers in staat zijn vacatures te vervullen. Verschuivingen in de achterliggende macro-economische factoren kunnen ertoe leiden dat personeelstekorten omslaan in overschotten (en omgekeerd). Ook in een situatie van overschotten (stijgende werkloosheid) kan er (op deelmarkten) nog steeds sprake zijn van moeilijk vervulbare vraag. In de praktijk zal de mate waarin dit zal gebeuren vooral afhankelijk zijn van de effecten van de kredietcrisis en de wijze waarop en de snelheid waarmee de getroffen sectoren zich herstellen.

Over werkloosheid, uitkeringsafhankelijkheid, vacatures en knelpunten gaat dit hoofdstuk. Vanzelfsprekend komt daarbij ook de conjunctuur aan de orde.

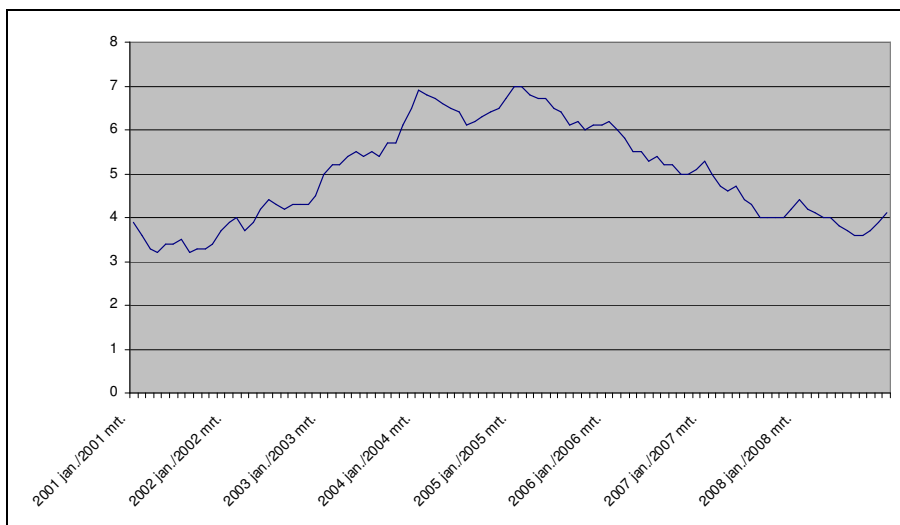
3.1 Werkloosheidsontwikkeling

Ontwikkeling van het werkloosheidspercentage

In 2008 was de procentuele groei van banen nog steeds sterker dan die van de beroepsbevolking. Dit resulteerde in een daling van de werkloosheid. De daling van de werkloosheid was echter minder sterk dan in de daaraan voorafgaande jaren. Onderstaande figuur toont de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage (het aandeel van de werkloze beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking) in de periode 2001- 2008. Het gaat daarbij om driemaandelijks gemiddelden.

Figuur 3.1 Ontwikkeling van het werkloosheidspercentage, driemaandelijks gemiddelden, 2001-2008

Bron: CBS Statline

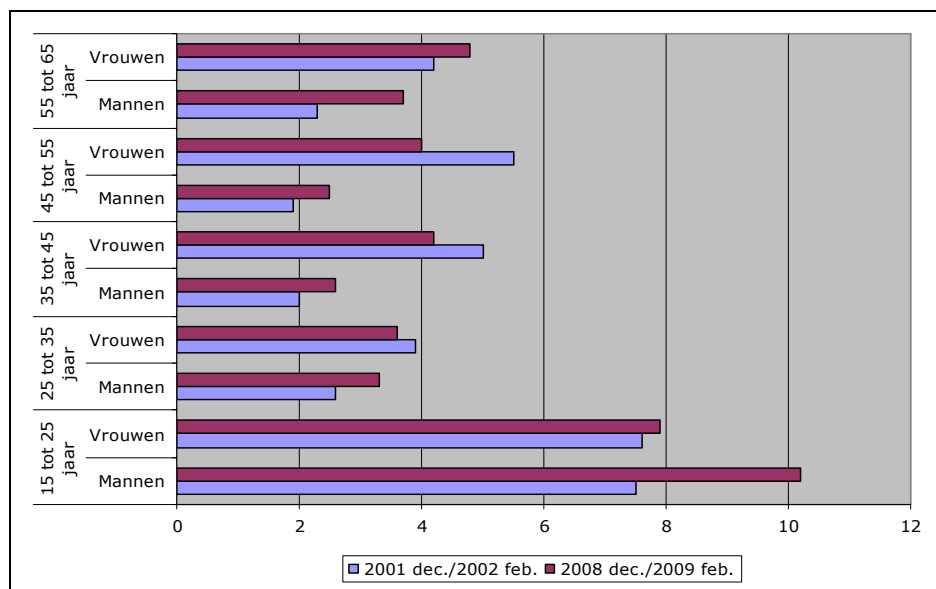


Het zeer lage werkloosheidsniveau van 2001 (3,2 procent) is in 2008 niet gehaald. Met gemiddeld 3,6 procent komt de werkloosheid op het laagste punt in 2008, in de periode september – november 2008, nog altijd hoger uit dan in 2001. Mogelijke achtergrond hiervan is de flinke toename van de arbeidsparticipatie. Blijkbaar is het beleid om mensen naar de arbeidsmarkt toe te trekken in die periode succesvoller geweest dan het beleid om ze ook daadwerkelijk in te schakelen in het arbeidsproces.

De omslag in de conjunctuur is duidelijk te zien, hoewel de werkloosheid in de periode december 2008 – februari 2009 nog steeds iets lager lag dan een jaar eerder in dezelfde periode.

Figuur 3.2 Werkloosheidspercentage 2001 en 2008 naar leeftijd en geslacht, driemaandelijks gemiddelde (december tot februari)

Bron: CBS Statline



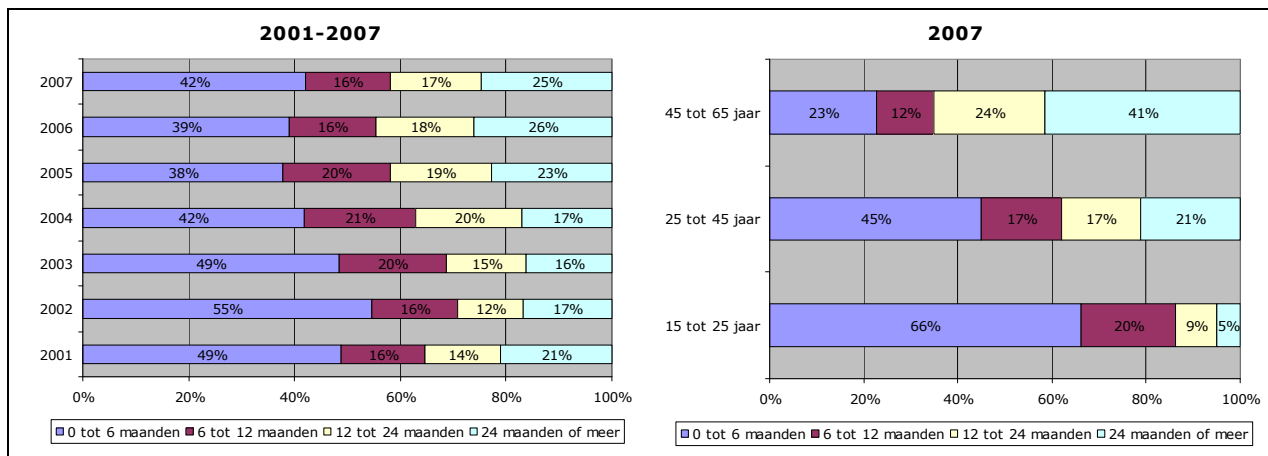
Zoals figuur 3.2 laat zien, komt de in vergelijking met 2001 nog relatief hoge werkloosheid eind 2008 vooral voor rekening van de hoogste leeftijdsklasse (55 tot 65 jaar). Het werkloosheidspercentage onder zowel de oudere mannen als de oudere vrouwen is beduidend hoger dan in 2001. Daarbij is nog aan te tekenen dat veel ouderen met een werkloosheidsuitkering in de CBS-cijfers niet meetellen als werkloos omdat ze aangeven niet actief te zoeken naar werk. De verklaring voor de naar verhouding hoge werkloosheid onder ouderen is voor een belangrijk deel gelegen in de in de afgelopen jaren veranderde wet- en regelgeving. 'Ontsnappingsroutes' in de vorm van VUT- en arbeidsongeschiktheidsregelingen bieden voor ouderen minder alternatieven voor een werkloosheidsuitkering dan voorheen.

De figuur toont verder dat – afgezien van de laagste leeftijdsklasse (15 tot 25 jaar) – het werkloosheidspercentage onder vrouwen hoger is dan onder mannen.

De arbeidsmarktkansen van werklozen nemen af naarmate men langer werkloos is. Figuur 3.3 biedt inzicht in de werkloosheidsduur van de werklozen.

Figuur 3.3 Ontwikkeling verdeling werklozen naar werkloosheidsduur (2001-2007) en verdeling werklozen naar werkloosheidsduur en leeftijd (2007)

Bron: CBS Statline



Het aandeel van langdurig werklozen (een jaar of langer werkloos) steeg van 29 procent in 2002 tot 44 procent in 2006. Het jaar 2007 laat voor het eerst weer een lichte daling zien (met twee procentpunt tot 42 procent). Deze daling heeft zich in 2008 doorgezet (39%). Er is een duidelijk verband tussen leeftijdsklasse en werkloosheidsduur. Werklozen in de hogere leeftijdsklassen zijn vaker langdurig werkloos dan werklozen in de lagere leeftijdsklassen. Naar etniciteit en opleidingsniveau zijn de verschillen gering.

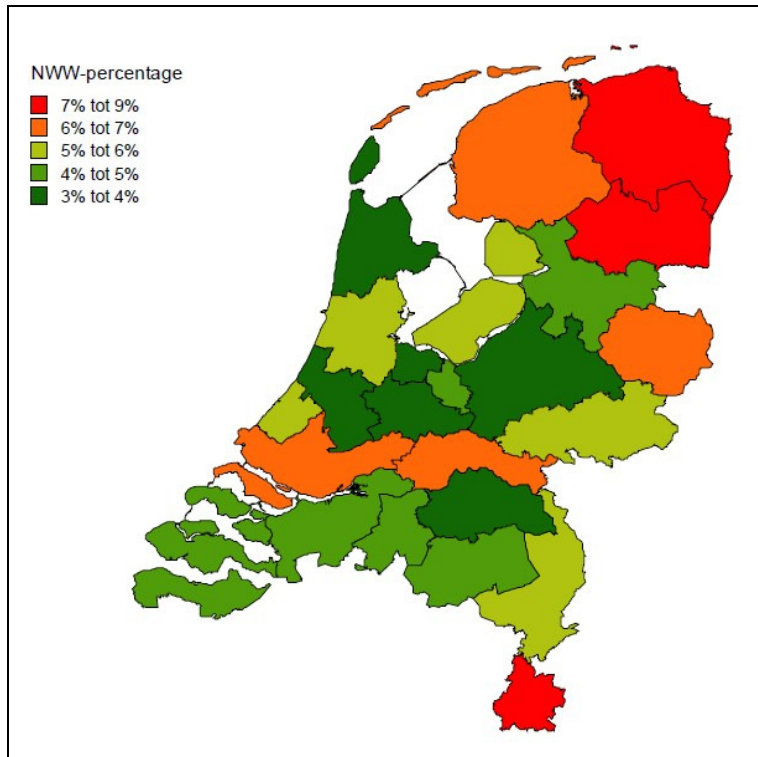
Regionale verschillen

De toenemende rol van gemeenten in het arbeidsmarktbeleid maakt inzicht in regionale verschillen in de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt steeds belangrijker. Helaas biedt de belangrijkste bron van cijfers op dit gebied, de Enquête Beroepsbevolking van het CBS, slechts beperkt mogelijkheden om nader verbijzonderde en actuele gegevens op regionaal en lokaal niveau te analyseren. Wel regionaal te verbijzonderen zijn de data van CWI/UWV Werkbedrijf. Die hebben echter slechts betrekking op een beperkt deel van de markt.

Figuur 3.4 geeft per RPA-regio de bij CWI/UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWW) weer als percentage van de beroepsbevolking.

Figuur 3.4 NWW-percentage naar regio (RPA), 2008

Bron: CWI (2008). De regio in beeld



De hoogste NWW-percentages komen voor in decentraal gelegen regio's. Met name Groningen, Noord-Drenthe en Zuid-Limburg kennen (van oudsher) een naar verhouding hoge werkloosheid. Uitzondering vormt de regio Zeeland met een lager dan gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking. De laagste NWW-percentages worden gemeten in Noord-Holland Noord en Rijn-Gouwe. Deze regio's liggen dicht bij gebieden met een hoge werkgelegenheidsconcentratie, waardoor er veel pendel is.

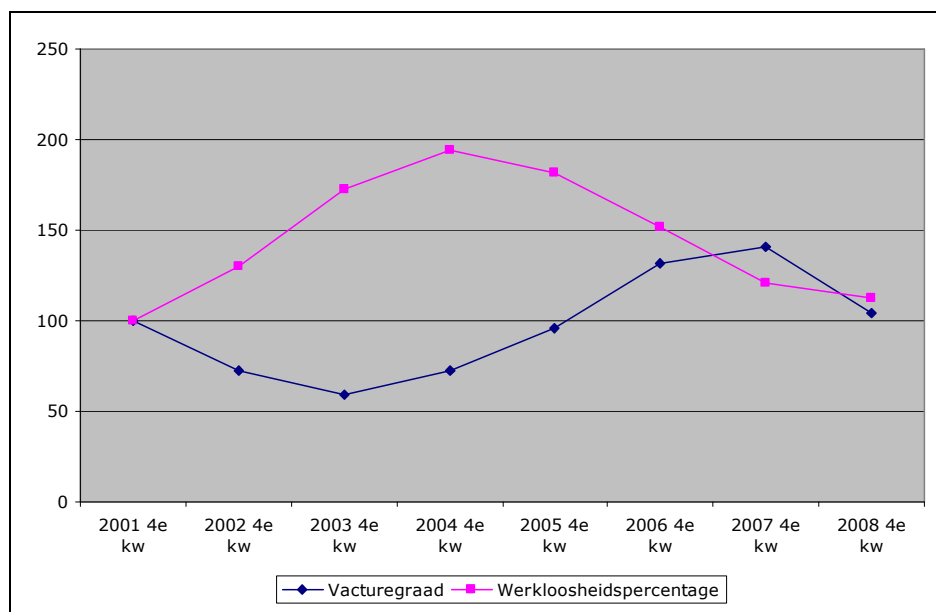
De werkloosheid is voor een belangrijk deel geconcentreerd in de vier grote steden. In november 2008 woonde ruim 20 procent van alle bij CWI/UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht.

Werkloosheid en vacaturegraad

Figuur 3.5 zet de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage af tegen die van de vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per 1.000 werkenden).

Figuur 3.5 Vacaturegraad en werkloosheidspercentage, 4^e kwartaal 2001 tot 4^e kwartaal 2008 (4^e kwartaal 2001 = 100)

Bron: CBS Statline



De daling van de werkloosheid tussen 2005 en 2008 ging aanvankelijk gepaard met een verder oplopende vacaturegraad. Dit afnemen van het aantal werklozen en toenemen van vacatures duidt op een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Eind 2008 neemt de vacaturegraad echter sterk af. Wel zijn er dat jaar naast een onbenut arbeidsaanbod nog steeds forse aantallen moeilijk vervulbare vacatures. Het bestaan van een onbenut arbeidsaanbod naast moeilijk vervulbare vacatures geeft aan dat het aanbod kwalitatief, naar opleiding en competenties, niet goed aansluit op de vraag. Daarbij is het mogelijk, dat door de toegenomen activering en controle er meer mensen zonder werk ook daadwerkelijk actief blijven solliciteren en daardoor als werkloos blijven meetellen.

Krapte-indicator

Hoewel de arbeidsmarkt in 2008 nog steeds gespannen was, nam de krapte al duidelijk af. Een aanwijzing hiervoor is de score op de krapte-indicator van CWI/UWV WERKbedrijf. Deze wordt berekend door het aantal bij CWI/UWV WERKbedrijf openstaande vacatures te delen door het aantal niet-werkende werkzoekenden dat korter dan zes maanden ingeschreven staat. Hoe hoger de score van de krapte-indicator, des te krappere de arbeidsmarkt (en dus hoe groter de arbeidsmarktkansen voor kortdurend werklozen). De krapte-indicator richt zich op beroepen tot en met mbo-niveau, omdat de vacatures voor hoger opgeleiden bij CWI/UWV WERKbedrijf ondervertegenwoordigd zijn. Werkgevers

gebruiken voor de werving van hoger opgeleiden (hbo, wo) doorgaans andere kanalen. Dat geldt trouwens in toenemende mate ook voor mbo-niveau 4.

De volgende tabel vergelijkt de scores van de RPA-regio's op de krapte-indicator op de volgende momenten: oktober 2007, oktober 2008 en januari 2009.

Tabel 3.1 Scores op de krapte-indicator van CWI/UWV WERKbedrijf voor het totaal aan alle elementaire, lagere en middelbare beroepen naar RPA-regio in oktober 2007, oktober 2008 en januari 2009

Bron: *werk.nl*

okt-07			okt-08			jan-09		
	krapte indicator	typering		krapte indicator	typering		krapte indicator	typering
Noord-Groningen	0,37	ruim	Fryslan	0,33	ruim	Noord-Groningen	0,12	zeer ruim
Nijmegen en omstreken	0,39	ruim	Nijmegen en omstreken	0,33	ruim	Fryslan	0,12	zeer ruim
Oost-Groningen	0,46	gemiddeld	Noord-Groningen	0,34	ruim	Zuid en Midden	0,13	zeer ruim
IJssel & Rijn	0,46	gemiddeld	Zuid en Midden	0,34	ruim	Drenthe	0,13	zeer ruim
Zuid en Midden	0,47	gemiddeld	Drenthe	0,34	ruim	Oost-Groningen	0,16	zeer ruim
Drenthe	0,47	gemiddeld	Parkstad	0,37	ruim	Noord-Limburg	0,19	zeer ruim
Fryslan	0,52	gemiddeld	Limburg	0,37	ruim	Parkstad	0,19	zeer ruim
Parkstad	0,52	gemiddeld	Oost-Groningen	0,41	gemiddeld	Limburg	0,19	zeer ruim
Limburg	0,52	gemiddeld	Gooi- & Vechtstreek	0,41	gemiddeld	Stedendriehoek	0,21	zeer ruim
Twente	0,53	gemiddeld	Zuidelijk	0,42	gemiddeld	Nijmegen en omstreken	0,21	zeer ruim
Stedendriehoek	0,62	krap	Noord-Holland	0,42	gemiddeld	Twente	0,23	zeer ruim
IJssel-Vecht	0,64	krap	IJssel & Rijn	0,5	gemiddeld	Gooi- & Vechtstreek	0,23	zeer ruim
Flevoland	0,66	krap	Twente	0,52	gemiddeld	IJssel-Vecht	0,26	ruim
Midden-Brabant	0,68	krap	Stedendriehoek	0,52	gemiddeld	Flevoland	0,27	ruim
Roermond	0,69	krap	Midden-Brabant	0,52	gemiddeld	IJssel & Rijn	0,28	ruim
Noord-Limburg	0,71	zeer krap	IJssel-Vecht	0,53	gemiddeld	Midden-Brabant	0,29	ruim
Achterhoek	0,72	zeer krap	Utrecht Midden	0,58	krap	Achterhoek	0,32	ruim
Eemland	0,73	zeer krap	Nederland	0,6	krap	Eemland	0,33	ruim
Noord-Holland	0,75	zeer krap	Rijnmond	0,61	krap	Nederland	0,34	ruim
Noord	0,75	zeer krap	Flevoland	0,62	krap	West-Brabant	0,36	ruim
Rijnmond	0,75	zeer krap	West-Brabant	0,62	krap	Centraal-Groningen	0,37	ruim
Haaglanden	0,76	zeer krap	Centraal-Groningen	0,66	krap	Zuidelijk	0,37	ruim
Nederland	0,77	zeer krap	Noord-Holland	0,68	krap	Noord-Holland	0,37	ruim
Centraal-Groningen	0,8	zeer krap	Noord	0,68	krap	Utrecht Midden	0,39	ruim
Utrecht Midden	0,82	zeer krap	Haaglanden	0,68	krap	Noord-Holland	0,39	ruim
Zuidelijk	0,82	zeer krap	Achterhoek	0,7	zeer krap	Noord	0,39	ruim
Noord-Holland	0,86	zeer krap	Rivierenland	0,78	zeer krap	Haaglanden	0,39	ruim
West-Brabant	0,86	zeer krap	Noord-Limburg	0,8	zeer krap	Maastricht	0,41	gemiddeld
Gooi- & Vechtstreek	0,88	zeer krap	Rijn-Gouwe	0,82	zeer krap	Mergelland	0,41	gemiddeld
Rijn-Gouwe	0,88	zeer krap	Eemland	0,85	zeer krap	Roermond	0,42	gemiddeld
Zuidoost-Brabant	0,97	zeer krap	Noordoost-Brabant	0,86	zeer krap	Rijnmond	0,43	gemiddeld
Westelijke	0,97	zeer krap	Roermond	0,88	zeer krap	Rijn-Gouwe	0,45	gemiddeld
Mijnstreek	0,98	zeer krap	Zuidoost-Brabant	0,97	zeer krap	De Vallei	0,47	gemiddeld
Noordoost-Brabant	1,03	zeer krap			Noordoost-Brabant	0,49	gemiddeld	

Zeeland	1,09	zeer krap	Maastricht	0,97	zeer krap	Zuidoost-Brabant	0,51	gemiddeld
Noordwest-Veluwe	1,21	zeer krap	Mergelland	0,97	zeer krap	Zeeland	0,54	gemiddeld
De Vallei	1,25	zeer krap	De Vallei	1,03	zeer krap	Westelijke Mijnstreek	0,54	gemiddeld
Maastricht	1,26	zeer krap	Westelijke Mijnstreek	1,05	zeer krap	Rivierenland	0,6	krap
Mergelland	1,26	zeer krap	Zeeland	1,12	zeer krap	Noordwest-Veluwe	0,73	zeer krap
Rivierenland	1,58	zeer krap	Noordwest-Veluwe	1,29	zeer krap	Weert	0,75	zeer krap
Weert	2,17	zeer krap	Weert	1,79	zeer krap			

* Normen: zeer ruim (0 - 0,24); ruim (0,25 - 0,39); gemiddeld (0,40 - 0,54); krap (0,55 - 0,69); zeer krap (0,70 en hoger).

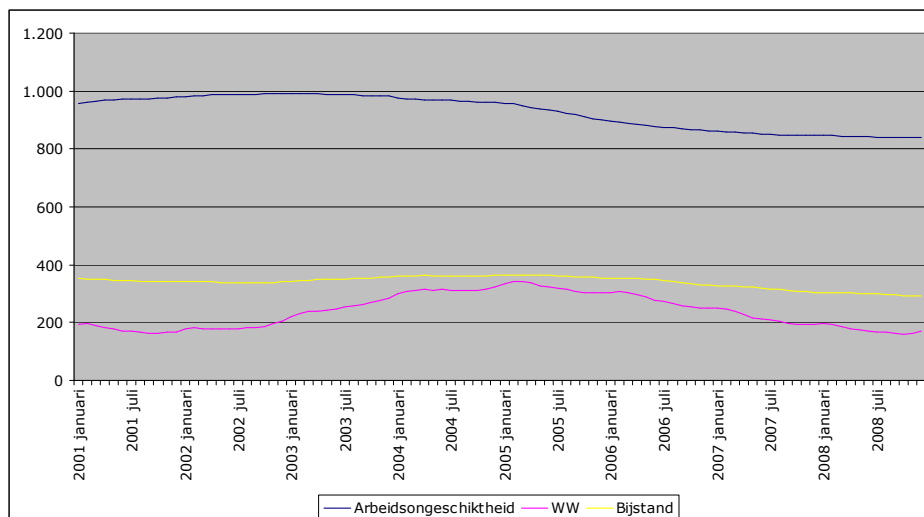
Landelijk gezien was de arbeidsmarkt voor beroepen tot en met MBO in oktober 2008 nog als krap te kenschetsen (tegenover zeer krap een jaar eerder). In de maanden november en december 2008 was de typering gemiddeld en in januari 2009 voor het eerst ruim. Slechts in twee RPA-regio's is in januari 2009 nog sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. De vergelijking tussen oktober 2008 en januari 2009 laat zien dat de ontwikkelingen inmiddels zeer hard gaan.

3.2 Ontwikkeling van het aantal uitkeringen

Figuur 3.6 geeft de ontwikkeling weer van het aantal uitkeringen.

Figuur 3.6 Ontwikkeling van het aantal uitkeringen 2001- 2008, maandelijkse cijfers (x 1.000)

Bron: CBS Statline



Tussen augustus 2007 en augustus 2008 is zowel het aantal WW-uitkeringen, bijstandsuitkeringen als arbeidsongeschiktheidsuitkeringen afgenomen. De daling is wel minder sterk dan in het daaraan voorafgaande jaar. Relatief de sterkste daling is te vinden bij de WW-uitkeringen.

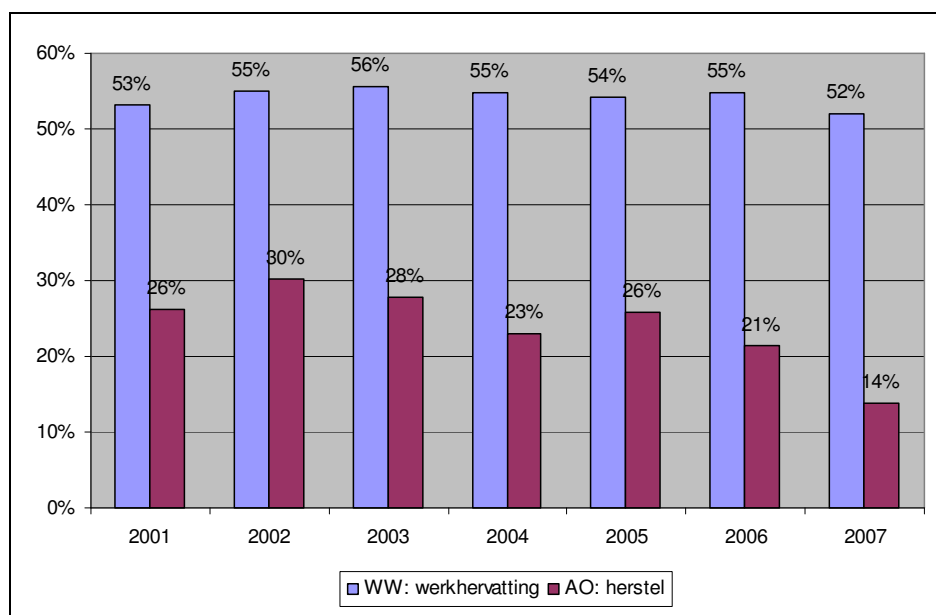
De daling van het aantal WW-uitkeringen in de afgelopen jaren hing samen met de als gevolg van de gunstige conjunctuur gedaalde werkloosheid. Daarnaast heeft wet- en regelgeving gericht op het verminderen van de instroom in en het bevorderen van de uitstroom uit arbeidsongeschiktheidsregelingen (onder meer de afschaffing van de WAZ per 1 augustus 2005, het aangescherpt Schattingsbesluit en de herbeoordelingen en de invoering van de WIA op 1 januari 2006) de afgelopen jaren duidelijk doorgewerkt in het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De invoering van de WWB op 1 januari 2004 heeft bijgedragen aan de daling van het aantal bijstandsuitkeringen in de jaren nadien.

Voor het eerst sinds het tweede kwartaal van 2005 is het aantal werkloosheidsuitkeringen in de laatste drie maanden van 2008 weer toegenomen. De bijstand vertoont nog steeds een dalende trend, maar deze daling zwakt af. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen lijkt in het vierde kwartaal van 2008 te stabiliseren.

Figuur 3.7 biedt inzicht in de reden van uitstroom uit de WW en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Figuur 3.7 Reden uitstroom uit WW en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, 2001-2007

Bron: CBS Statline



In de periode 2001-2007 ligt het percentage dat op termijn uitstroomt uit de WW vanwege werkhervatting steeds (iets) boven de 50 procent. In de rest van gevallen is er uitstroom vanwege andere redenen (einde WW-periode, bereiken 65-jarige leeftijd, overlijden).

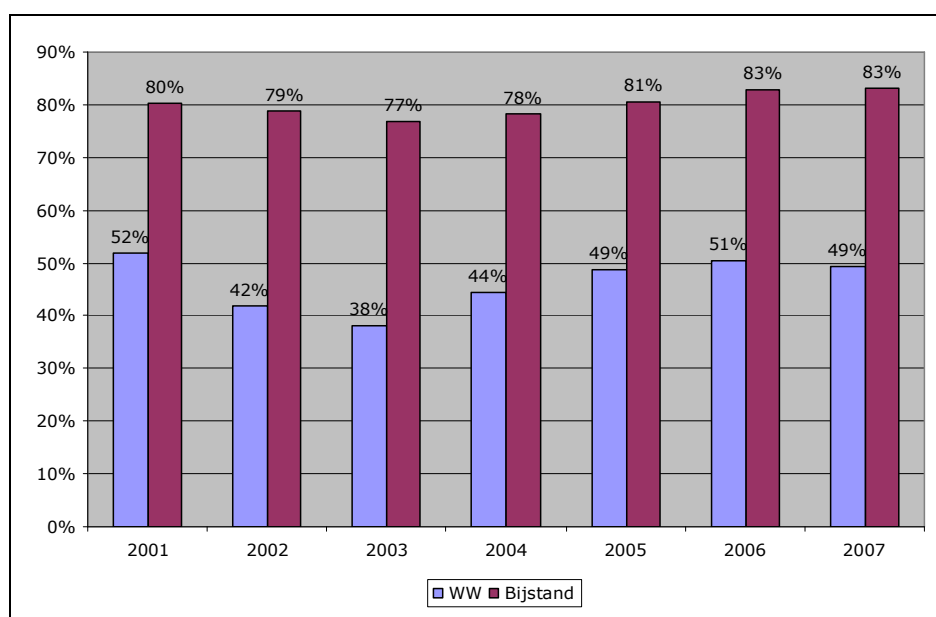
De uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen als gevolg van herstel is de afgelopen jaren – met name als gevolg van de aanscherping van de wet- en regelgeving – fors gedaald (van 26 procent in 2005 tot 14 procent in 2007). Bij deze groep gaat het

slechts deels om uitstroom richting werk. Sommigen komen in een andere uitkering terecht of moeten rondkomen van het inkomen van hun partner.

Uit de meest recente Kernkaart Werk en Bijstand van het ministerie van SZW blijkt dat op landelijk niveau het aandeel gestopte bijstandsuitkeringen in verband met aanvaarden van werk is gestegen van 34 procent in 2004 tot 46 procent in 2007. Deze trend is ook bij veel van de afzonderlijke gemeenten te zien (SZW, 2008).

Figuur 3.8 Langdurige uitkeringsafhankelijkheid: aandeel WW- en bijstandsuitkeringen met een uitkeringsduur van langer dan 1 jaar

Bron: CBS Statline



Het aandeel uitkeringsgerechtigden dat langdurig in de WW of in de bijstand zit, is vanaf 2003 gestegen. In 2007 werd 49 procent van de WW-uitkeringen en 83 procent van de bijstandsuitkeringen langer dan een jaar verstrekt (tegenover 38 procent respectievelijk 77 procent in 2003). Eenzelfde conclusie is te trekken voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Het aandeel cliënten dat zes jaar of langer een arbeidsongeschiktheidsuitkering had steeg van 60 procent in 2003 naar 77 procent in 2007.

Er is een duidelijk verband tussen uitstroomkansen en uitkeringsduur. 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 de eerste maanden. Na een jaar is de uitstroomkans uit de WW meer dan gehalveerd en die uit de bijstand met een half procent haast verwaarloosbaar klein. Langdurige inactiviteit blijkt ongunstig te zijn. Langdurige uitkeringsgerechtigden verliezen op den duur veel van hun contacten met de arbeidsmarkt, hun vaardigheden en kennis

verouderen steeds meer en maakt hen alsmaar minder aantrekkelijk voor werkgevers (RWI, 2007). Ook kampen zij als gevolg van de reductie van inkomen in toenemende mate met sociale, financiële en gezondheidsproblemen (RMO, 2007).

De mate waarin sprake is van langdurige uitkeringsafhankelijkheid wordt deels bepaald door wet- en regelgeving en conjunctuur. Zo heeft het kleinere aandeel langdurig uitkeringsafhankelijken in de WW ook een institutionele achtergrond: de uitkeringsduur is gelimiteerd. In een hoogconjunctuur zijn er meer kansen op werkhervatting dan in een laagconjunctuur. Daarnaast spelen (harde en zachte) persoonskenmerken van de cliënten een rol. Uit onderzoek van de RWI blijkt dat de factor leeftijd de meest bepalende risicofactor is met betrekking tot de samenstelling van het bestand langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en WWB. Ouderen stromen beduidend minder snel uit de uitkeringsregelingen. Een laag opleidingsniveau en etniciteit zijn factoren die alleen in combinatie met leeftijd een rol spelen (RWI, 2008).

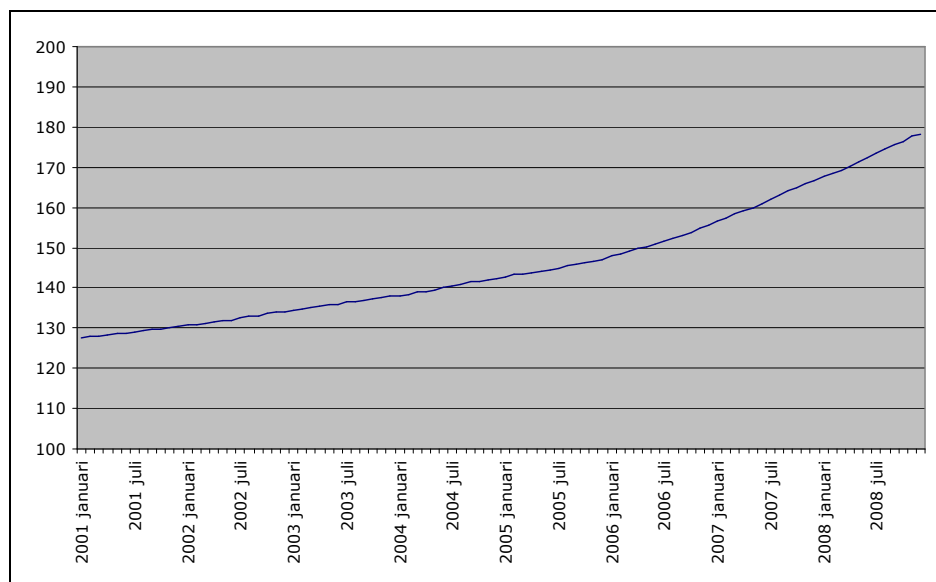
De komende jaren zullen door de laagconjunctuur de aantallen WW- en bijstanduitkeringen naar verwachting weer gaan toenemen. Wat de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betreft, is nog slechts een lichte daling te verwachten.

Wajong-uitkeringen

Voor wat betreft het verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden lijkt winst vooral te halen bij de Wajong-uitkeringen, het enige uitkeringstype dat in de afgelopen jaren een stijging liet zien.

**Figuur 3.9 Ontwikkeling van het aantal Wajong-uitkeringen, 2001 – 2008
(maandelijks cijfers, x 1.000)**

Bron: CBS Statline



De Wajong is een uitkering op minimumniveau voor jonggehandicapten. Vanaf begin 2006 is het aantal Wajong-uitkeringen gestegen van 148.000 tot 178.000 in december 2008. Maandelijks komen er zo'n 1.000 Wajong-uitkeringen bij, hoewel december 2008 met een

toename van 500 een afvlakking van de groei vertoont. De meerderheid van de Wajongers heeft de uitkering wegens psychische aandoeningen en/of gedragsstoornissen.

Uit recent onderzoek blijkt dat Wajongers bijna allemaal graag werken. Zowel de werkende als de werkzoekende jonggehandicapten noemen als grootste belemmering hun eigen beperkingen als gevolg van ziekte of handicap. Andere belemmeringen zijn onder meer moeite met het informeren van werkgevers over hun ziekte en handicap, moeite met het vinden van een (parttime) baan, onvoldoende hulp van re-integratiebedrijven en gebrek aan functies die geschikt zijn voor jonggehandicapten. Veel jonggehandicapten blijken ervaring te hebben met uitval uit het werk. Als dat gebeurt, ontbreekt veelal ondersteuning bij het opnieuw vinden van werk. Verder blijkt onbetaald werk een goede opstap naar betaald werk.

Een meerderheid van zowel de werkende als werkzoekende jonggehandicapten heeft een positief toekomstbeeld. Zo denkt 46 procent van de werkenden binnen enkele jaren meer of moeilijker werk te doen. Van de werkzoekenden denkt 80 procent binnen enkele jaren betaald werk te vinden. Van deze groep ontvangt 55 procent geen hulp bij het zoeken naar werk, terwijl 60 procent wel hulp zou willen hebben. Van het deel dat wel hulp ontvangt, wenst de helft andersoortige hulp (Welder, 2008). In de loop van 2009 zal de RWI een onderzoek naar de mogelijkheden om de arbeidsparticipatie van Wajongers te vergroten publiceren.

Volgens schattingen van de SER loopt het aantal Wajong-uitkeringen bij ongewijzigd beleid binnen tien tot vijftien jaar op tot een half miljoen (NOVA, 15 maart 2008). Er zijn verschillende verklaringen voor deze toename:

- 1 Het doorschuiven van jonggehandicapte bijstandsgerechtigden naar de Wajong. Landelijk betreft in 2007 naar schatting 25 procent van de instroom in de Wajong doorstroom vanuit de bijstand. In 2006 was dit nog 14 procent (UWV, 2008).
- 2 De toename van het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs (met name van het aantal zeer moeilijk lerende kinderen – verstandelijk gehandicapt tot gedrags- en psychische problemen).
- 3 De toegenomen medische kennis (meer inzicht in nieuwe ziektebeelden als ADHD en autisme).

Van de huidige instroom heeft 80 procent een psychische oorzaak. Met name het aantal nieuwe Wajong'ers met een autistische aandoening groeit snel. In 2006 was tien procent van de nieuwe Wajong'ers autistisch (de Volksrant, 29 augustus 2007).

Het beleid op het gebied van de Wajong is dan ook onlangs gewijzigd.

Naar een nieuwe Wajong

In november 2008 heeft minister Donner van SZW bij de Tweede Kamer een Wetvoorstel Wajong ingediend. De nieuwe wettelijke regeling gaat gelden voor jongeren die vanaf 2010 in de Wajong komen. De regeling gaat uit van wat jongeren met een beperking nog wel kunnen, en niet van hun beperkingen. Kern is jongeren met een beperking maximale ondersteuning te bieden bij het vinden van een baan. Hierdoor hebben zij meer uitzicht op werk en zijn minder afhankelijk van een uitkering:

- De Wajong is nu vooral een inkomensregeling. Jongeren met een beperking krijgen haast automatisch een Wajong-uitkering en werken is dan financieel niet altijd lonend. Het kabinet draait dat om. Werk komt voorop te staan. Jongeren met een beperking die kunnen werken, moeten eerst proberen zelf een baan te vinden. Lukt dat niet, dan kan het UWV begeleiding en ondersteuning geven bij het vinden van werk. Zo mogelijk biedt het UWV jongeren ook een baan bij een werkgever aan.
- Het uitgangspunt is dat werken loont. Bovendien is straks - anders dan nu - voor jonggehandicapten altijd duidelijk wat hun inkomen wordt als ze (meer) gaan werken. Als de Wajong'er werkt en daarmee tot 20 procent van het wettelijk minimumloon verdient, vult de overheid zijn inkomen straks aan tot 75 procent van het wettelijk minimumloon. Verdient een Wajong'er meer dan 20 procent van het wettelijk minimumloon, dan mag hij de helft van iedere 'extra' verdiende euro houden, zodat zijn inkomen hoger is dan 75 procent van het minimumloon en (meer) werken ook loont. Met de overheidsaanvulling kan zijn totale inkomen zo oplopen tot het minimumloon, en in sommige gevallen tot 120 procent van het minimumloon.
- Het kabinet vindt dat jongeren zoveel mogelijk kansen moeten krijgen op werk. In de huidige Wajong worden jongeren met een beperking al volledig arbeidsongeschikt verklaard op jonge leeftijd (vaak rond 18 jaar), terwijl ze nog volop in ontwikkeling zijn. Daarom wordt op hun 18de jaar eerst bekeken welke mogelijkheden er zijn om te werken. Die mogelijkheden worden vastgelegd in een participatieplan en de jongeren komen na school in een zogenoemde werkregeling. Pas op het 27ste jaar vindt een definitieve beoordeling plaats.

Bron: www.minszw.nl

3.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Het meest recente vacatureonderzoek van CWI/UWV WERKbedrijf biedt inzicht in de moeilijk vervulbare vraag in 2008. Aan werkgevers is gevraagd of zij de vervulde vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwden. Van de in totaal 1,039 miljoen vervulde vacatures in 2008 werden er 413.000 door werkgevers aangemerkt als moeilijk vervulbaar. Dat komt overeen met 40 procent van alle vervulde vacatures. In 2006 was dit nog maar 28 procent.

Tabel 3.2 Aandeel (%) moeilijk vervulbare vacatures in totaal aantal vervulde vacatures

Bron: CWI (2008). Vacatures in Nederland 2008

		2008	2007	2006
<i>Totaal</i>		40	39	28
Sector	Agrarische sector	29	25	27
	Industrie	48	50	35
	Bouw	58	63	46
	Handel en horeca	35	30	22
	Zakelijke dienstverlening	41	39	29
	Overheid	37	40	21
	Overige dienstverlening	29	34	25
Grootteklasse	2-19 werknemers	38	39	25
	20-99 werknemers	38	45	29
	100 en meer werknemers	43	36	32
Regio	Noord	23	37	21
	Oost	43	39	33
	Zuidoost	44	28	33
	Noordwest	37	42	30
	Middenwest	40	46	25
	Zuidwest	41	40	21

Net als in voorgaande jaren hadden vooral werkgevers in de bouw en de industrie moeite om hun vacatures vervuld te krijgen, maar het aandeel van moeilijk vervulbare vacatures in deze sectoren nam in 2008 wel af. Werkgevers in de handel/horeca en de overheid hadden daarentegen in 2008 juist meer moeite om hun vacatures te vervullen. Het grootbedrijf hadden naar verhouding meer moeilijk vervulbare vacatures dan het midden- en kleinbedrijf. Regionaal gezien was relatief veel moeilijk vervulbare vraag in de districten Zuidoost en Oost en weinig in Noord.

De belangrijkste reden waarom werkgevers een vacature als moeilijk vervulbaar beschouwen, is het gebrek aan kandidaten. Dit gold in 2008 voor 55 procent van de moeilijk vervulbare vacatures, in 2006 was dat nog 40 procent. Verder zijn niet passende opleidingen (15 procent) en een gebrek aan werkervaring (9 procent) redenen die werkgevers aangeven waarom zij moeite hadden de vacature te vervullen.

Werkgevers zoeken verschillende oplossingen om een moeilijk vervulbare vacature toch te vervullen. Zo worden bij 21 procent van de moeilijk vervulbare vacatures de eisen bijgesteld, vooral voor wat betreft de opleiding en de beloning. Voor 34 procent van de moeilijk vervulbare vacatures worden andere maatregelen genomen, zoals het werven onder nieuwe doelgroepen en het om/bijbilden van de aangenomen kandidaten.

Op moeilijk vervulbare vacatures zijn in 2008 relatief veel ouderen aangenomen. Van de aangenomen 55-plussers blijkt 64 procent aangenomen te zijn op een moeilijk vervulbare vacature (CWI, 2008).

De hiervoor weergegeven krapte-indicator laat zien dat als gevolg van de economische recessie en de daardoor ruimere arbeidsmarkt de moeilijk vervulbare vraag sterk daalt, en

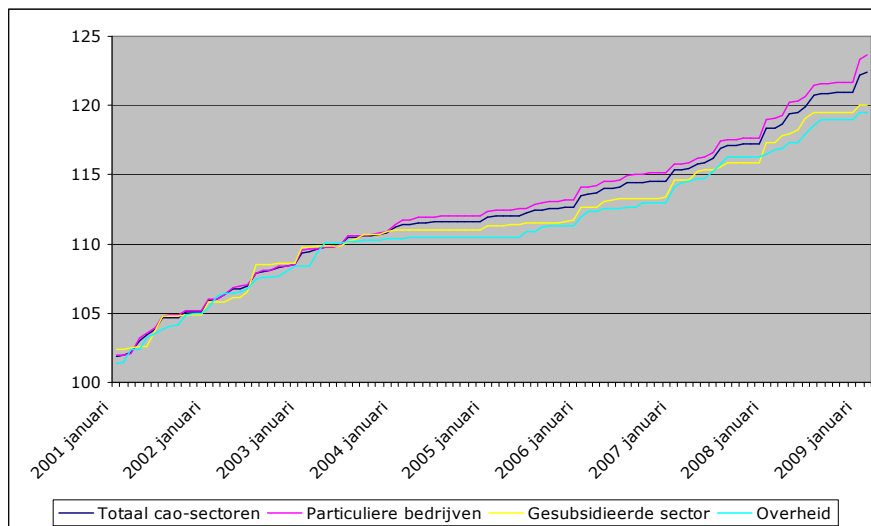
zelfs omslaat in een overschot. Niet ondenkbaar is dat daardoor aanbod zich gaat terugtrekken of zich op andere deelmarkten gaat richten waardoor waar in het recente verleden grote tekorten waren er in de toekomst, wanneer de economie weer aantrekt, er nog veel grotere problemen in de personeelsvoorziening zullen zijn.

3.4 Loonontwikkeling

De spanning op de arbeidsmarkt weerspiegelt zich in de loonontwikkeling. Naarmate de arbeidsmarkt krappere is, kunnen werknemers hogere looneisen stellen. Bij een ruimere arbeidsmarkt geldt het omgekeerde. De volgende figuur laat de ontwikkeling van de CAO-lonen zien in de periode eerste kwartaal 2001 tot en met vierde kwartaal 2008.

Figuur 3.10 Ontwikkeling geïndiceerde CAO-lonen 2001-2008 (excl. bijzondere beloningen), per maand en naar sector (indexcijfers, 2000=100)

Bron: CBS Statline



Er is in de afgelopen jaren een gestage toename van de CAO-lonen waar te nemen. Van 2003 tot en met 2005 was deze toename vrij gering, maar de sterkere stijging in 2006 zet in 2007 en met name in 2008 verder door. In het vierde kwartaal van 2008 waren de lonen zo'n 3,8 procent hoger dan in het vierde kwartaal van 2007. In het jaar daarvoor was de loonstijging met 2,7 procent minder sterk. In de periode 2001-2008 blijft de loonontwikkeling in de gesubsidieerde sector en met name de overheidssector achter bij die in de particuliere sector.

Het oplopen van de werkloosheid heeft in combinatie met de afname van de inflatie tot gevolg dat de looneisen in de komende jaren geringer zullen zijn dan in de afgelopen jaren. Voor zo'n 40 procent van de werknemers in de marktsector is echter reeds een CAO afgesloten met een looptijd tot minstens eind 2009, met een gemiddelde contractloonstijging van 3,3 procent. Daarnaast is er nog een aantal CAO's dat voor een deel van 2009 vastligt. Daardoor zal de gemiddelde contractloonstijging in de marktsector,

na 3,5 procent dit jaar, volgend jaar naar verwachting van CPB toch nog uitkomen op 3 procent.

3.5 Verwachtingen voor de korte en middellange termijn

Korte termijn: de conjunctuuromslag

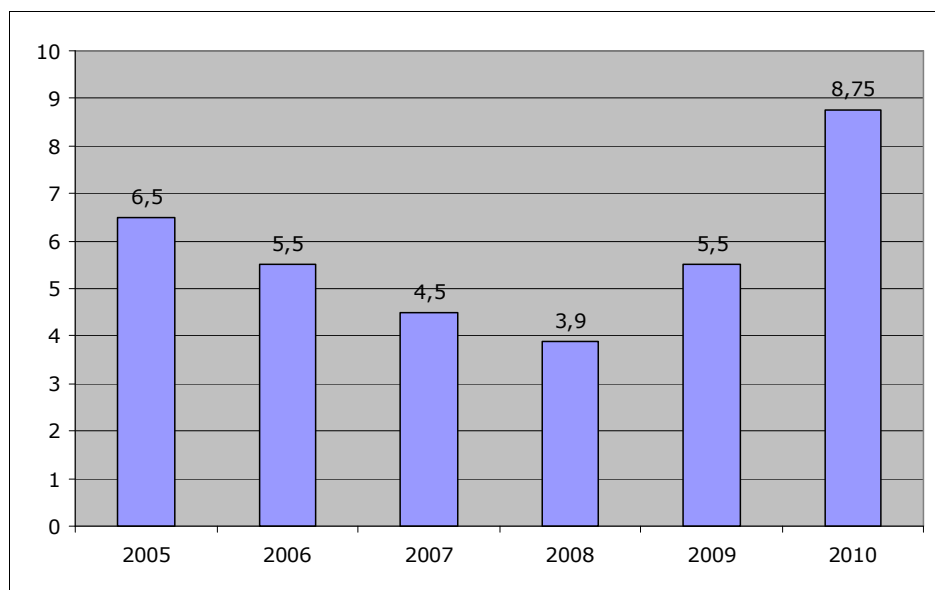
De wereldwijd verslechterende economische vooruitzichten laten de Nederlandse economie, open als ze is, niet onberoerd. Dat ondanks alle ongunstige berichten en ontwikkelingen de BBP-groei in 2008 op jaarbasis naar verwachting van CPB nog uitkomt op 2 procent, is geheel te danken aan de zogenoemde overloop vanuit 2007. Op kwartaalbasis groeide de economie het tweede en derde kwartaal van 2008 al niet meer. In 2009 komt de echte terugval. Naar verwachting van CPB krimpt de Nederlandse economie in 2009 met 3,5 procent. In 2010 zal naar verwachting nog sprake zijn van een bescheiden BBP-krimp met 0,25 procent.

Gevolgen voor de werkloosheid

De volgende figuur geeft de door het CPB verwachte ontwikkeling van de werkloosheid weer.

Figuur 3.11 Ontwikkeling werkloosheid 2005 –2010 (als percentage van de beroepsbevolking)

Bron: CPB (2008). MEV 2009; CPB (2009). CEP 2009



Over het gehele jaar 2008 bezien is de arbeidsmarkt nog zeer gespannen. Er is een groot aantal openstaande vacatures, terwijl de werkloosheid over het gehele jaar genomen rond de 4 procent bedraagt en daarmee ruim onder de evenwichtswerkloosheid uitkomt. In 2009 loopt de werkloosheid, vooral als gevolg van de terugvallende productiegroei, echter op tot 5,5 procent. Doordat de werkgelegenheid doorgaans met een vertraging van ongeveer een jaar op de ontwikkeling van de productie reageert, is de stijging van de werkloosheid in 2010 naar verwachting aanzienlijk forser. In dat jaar zijn naar verwachting

gemiddeld 675.000 personen werkloos (8,75 procent van de beroepsbevolking). Daarmee komt de werkloosheid ruim boven de evenwichtswerkloosheid uit en lijkt – puur kwantitatief gezien - de krapte uit de arbeidsmarkt verdwenen (CPB, 2009). Aangezien het hier om jaargemiddelden gaat, betekent het dat eind 2010 volgens deze raming de werkloosheid tussen de 9 en 10 procent zal zijn.

De gevolgen van de conjuncturomslag

Over de gevolgen van de kredietcrisis is nog weinig kwantitatieve informatie voorhanden. Willen we inschattingen doen wat de huidige, stevige conjuncturomslag, kan betekenen voor de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, dan moeten we ons baseren op meer kwalitatieve informatie en ontwikkelingen bij eerdere recessies. In dit verband is het interessant om na te gaan hoe het verschillende categorieën op de arbeidsmarkt is vergaan in de laatste periode van oplopende werkloosheid, namelijk de periode tussen 2001 en 2005. Dit leidt tot de volgende 'voorblick', die deels is gebaseerd op de Arbeidsmarktanalyse 2008.

- Door technologische ontwikkelingen neemt het gevraagde opleidingsniveau verder toe. De vraag zal zich steeds meer richten op hbo'ers en mbo'ers niveau 4.
- In een aantal sectoren, met name met een vergrijsde personeelssamenstelling, is sprake van een relatief grote vervangingsvraag. Jongeren en (nieuwe) werklozen met een op deze sectoren gerichte opleiding komen gemakkelijker aan de slag dan anders opgeleiden.
- Anders dan bij andere conjuncturomslagen lijkt in dit geval ook de zakelijke dienstverlening onderwerp van de recessie. Dat verkleint de arbeidsmarktkansen van economisch opgeleiden. Doordat bedrijven om kosten te drukken hun heil zoeken in verdere automatisering blijft overigens de ontwikkeling van de ICT-sector redelijk positief.
- Ongeschoolden zijn het meest conjunctuurgevoelig en hbo'ers het minst. Opvallend is verder ook de relatief geringe conjunctuurgevoeligheid van mbo niveau 4.
- Binnen de opleidingsniveaus zijn grote verschillen naar studierichting. De technisch en economisch opgeleiden op MBO niveau 2-3 blijken erg conjunctuurgevoelig te zijn. Onder het niveau van de startkwalificatie raken vooral de verzorgend en sociaal-cultureel opgeleiden hun baan kwijt. Op MBO niveau 4 zijn het vooral de economisch opgeleiden die naar verhouding vaak werkloos worden. Daarbij gaat het vooral om werkenden in sectoren als detailhandel en horeca. De arbeidsmarktsituatie van werkenden in de administratieve richtingen en de ICT-ers is gunstiger.
- Naar overige kenmerken bezien, zijn het vooral jongeren en niet-westerse allochtonen die bij de vorige conjuncturele neergang klappen opliepen. De combinatie van die twee kenmerken levert uiteraard helemaal een negatief beeld op. Tussen 2001 en 2005 raakte één op de zeven niet-westers allochtone jongeren zijn of haar baan kwijt.
- De verwachting is dat de komende jaren als gevolg van de neergaande conjunctuur de werkloosheid onder schoolverlaters weer zal toenemen. Ten aanzien van hoger opgeleide schoolverlaters valt in dit verband nog op te merken dat zij in economisch minder florissante tijden ook onder hun niveau aan de slag kunnen. Voor lager opgeleide schoolverlaters zijn die mogelijkheden er minder of in het geheel niet.
- Naast de jongeren verdient ook de positie van technisch werkenden op mbo-niveau aandacht. Veel goed opgeleide vakmensen raken in een recessie hun werk kwijt. Dat

kan, wanneer de recessie even aanhoudt, tot verlies van vakbekwaamheid leiden en tot nieuwe tekorten bij een volgende opleving van de conjunctuur.

- Er treedt een 'discouraged worker-effect' op. Werklozen die geen werk kunnen vinden, stoppen met zoeken naar werk en nieuwe potentiële toetreders (vrouwen en studerende(n)) richten zich niet op de arbeidsmarkt. Zij gaan of blijven in het huishouden werken of kiezen in het gunstiger geval voor een (vervolg)opleiding. Afgezien van degenen die kiezen voor een (vervolg)opleiding zet dit het beleid gericht op een verhoging van de arbeidsparticipatie onder druk. Het zal lastiger worden deze mensen, als de economie weer aantrekt, opnieuw naar de arbeidsmarkt te geleiden.
- De crisis werkt niet alleen ontmoedigend op werkloze werkzoekenden. Ook werkenden zien onder invloed van de laagconjunctuur af van het zoeken naar een andere, beter passende baan. Vrijwillige mobiliteit is belangrijk om voortdurend de juiste persoon op de juiste plaats te houden. Onvoldoende vrijwillige mobiliteit kan daardoor leiden tot productiviteitsverlies en zelfs tot gedwongen ontslagen. Ook leidt minder beweging in de markt tot minder mogelijkheden voor werklozen om in te stromen.

Wanneer zich een herhaling van het recente verleden voor zal doen, dan zullen de komende jaren vooral laagopgeleiden, jongeren en allochtonen hun baan verliezen of niet aan een baan kunnen komen. Gezien het dreigende tekort aan arbeidskrachten op de lange termijn door de vergrijzing moet er verder voor gewaakt worden dat door tijdelijke neerwaartse conjuncturele bewegingen grote aantallen mensen hun competenties en inzetbaarheid verliezen.

Middellange en lange termijn

Kwalitatief gezien zullen er – zeker op middellange termijn - knelpunten in de personeelsvoorziening zijn. Naast een overschot aan laag- en middelbaar opgeleiden zullen stevige tekorten aan middelbaar en hoger opgeleiden bestaan. De te verwachten problemen verschillen per beroepsgroep. Een belangrijke indicator is de tweejaarlijks door ROA gepubliceerde ITKB (indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkenden naar beroep). Deze geeft voor de middellange termijn (voor wat betreft de meest recente publicatie voor de periode tot 2012) aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om binnen beroepsgroepen de gevraagde mensen te vinden. Hoewel deze prognose van ROA is gebaseerd op de inmiddels achterhaalde macro-economische prognoses van begin 2007, leveren deze prognoses wel een goed uitgangspunt om de nieuwe ontwikkelingen te bekijken. Begin 2007 verwachtte ROA dat tot 2012 de grootste knelpunten in de personeelsvoorziening zich zouden voordoen in de technische en industriële beroepen, de pedagogische beroepen, de transportberoepen, de informaticaberoepen en de openbare orde- en veiligheidsberoepen. ROA verwachtte geen knelpunten voor de sociaal-culturele, de verzorgende en de dienstverlenende beroepen (ROA, 2007).

Te verwachten valt dat er in de loop van 2009 de nodige prognoses het licht zullen zien, die beter in kaart zullen brengen in hoeverre men ten gevolge van de kredietcrisis eerdere ramingen over grote tekorten aan arbeidskrachten rond 2015 zal moeten bijstellen. Het moet echter, gezien de enorme tekorten die er aan hoger opgeleiden werden verwacht, raar uitvallen als die ramingen een florissant beeld op zullen leveren van de beschikbaarheid van hoger opgeleiden (MBO niveau 4 en hoger) in het midden van het volgende decennium.

Wel kan de kredietcrisis tot gevolg hebben dat werkgelegenheid uit Nederland wegtrekt en bedrijven nog verder investeren in technologie ter verhoging van de arbeidsproductiviteit. Ook kan het de koopkracht van nieuwe gepensioneerden negatief beïnvloeden waardoor die minder een beroep doen op vormen van persoonlijke dienstverlening. Dit alles kan wel betekenen dat de positie op de arbeidsmarkt van laag en laag-middelbaar opgeleiden verslechtert. Consequentie daarvan is dat de noodzaak om jongeren (meer dan) een startkwalificatie te laten halen en om laagopgeleide werkenden en werklozen op te scholen alleen maar groter zal worden.

4 Industrie

Algemene ontwikkelingen

- *Het aantal werkzame personen in de industrie, als aandeel in de werkzame beroepsbevolking, is de afgelopen decennia gedaald van 28 procent in 1970 naar 12 procent in 2008. Ieder jaar stromen meer werknemers uit dan in.*
- *Het niveau van de werkgelegenheid is gestegen, want steeds meer hoger opgeleiden en steeds minder laagopgeleiden werken in de industrie. De vraag naar lager opgeleid personeel daalt en naar hoger opgeleid personeel stijgt.*
- *De duur van het gemiddelde dienstverband is van alle sectoren het langst in de industrie.*
- *Steeds meer werknemers met technische beroepen werken als zelfstandige en het aandeel uitzendwerk ligt iets boven het gemiddelde.*
- *Steeds minder mbo'ers volgens een opleiding in de techniek. Mede hierdoor wordt de instroom, tot eind 2008, voor de industrie beperkt en vergrijsd de industrie.*
- *De industrie kent een hoog percentage moeilijk vervulbare vacatures. Er is weinig instroom uit andere sectoren en werklozen volgens nauwelijks een opleiding in de techniek.*

Ontwikkelingen naar aanleiding van de kredietcrisis

- *De gemiddelde dagproductie van de Nederlandse industrie was in december 2008 ruim 13 procent lager dan in december 2007. Alle branches van de industrie produceerden minder. De afname van de productie in december 2008 is de grootste ooit gemeten. In november was de productie al bijna 6 procent lager dan een jaar eerder.*
- *In alle branches van de industrie werd minder geproduceerd dan een jaar eerder. De voedings- en genotmiddelenindustrie deed het relatief het beste met bijna 1 procent minder productie. De metaalindustrie produceerde ruim 17 procent minder en de aardolie-, chemische en rubberindustrie bijna 22 procent.*
- *Ondernemers in de industrie behaalden in november 2008 bijna 14 procent minder omzet dan in november 2007.*
- *In de afgelopen twintig jaar zijn de ondernemers niet zo somber geweest over hun orderpositie.*
- *Industriële ondernemingen nemen bijna de helft van alle aanvragen voor werktijdverkorting voor hun rekening.*
- *Het aantal uren uitzendwerk in de industrie in de eerste vier weken van 2009 daalde met 26 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.*
- *De effecten van de kredietcrisis zullen de industrie hard treffen op de korte en middellange termijn. Op de langere termijn zullen eerdere knelpunten terugkomen: door de vergrijzing zal de vraag naar middelbaar technisch opgeleid personeel weer toenemen.*

4.1 Inleiding

In dit themahoofdstuk staan de werkgelegenheidsontwikkelingen van de industrie centraal. De industrie omvat bedrijven die materialen tot nieuwe producten verwerken (Dorenbos et al., 2008).

De industrie ondervindt momenteel de effecten van de kredietcrisis. Het CBS meldt dat ondernemers in de industrie in november 2008 bijna 14 procent minder omzet behaalden dan in november 2007. Medio 2004 was de omzet voor het laatst lager dan een jaar eerder. Op de binnenlandse markt realiseerde de industrie in november 2008 bijna 13 procent minder omzet. Op de exportmarkt was de omzet ruim 14 procent kleiner. De in het buitenland behaalde omzet was in oktober 2008 al lager dan een jaar eerder. Alle branches van de industrie behaalden in november 2008 minder omzet dan in november 2007. Bij de textiel-, kleding- en lederindustrie en bij de aardolie-, chemische, rubber- en kunststofindustrie was de afname het grootst. De terugval van de omzet van de aardolie-, chemische, rubber- en kunststofindustrie hing voor een groot deel samen met de veel lagere afzetprijzen in deze branche. Verder is, vergeleken met andere sectoren, het aantal industriële bedrijven dat werktijdverkorting heeft aangevraagd hoog. Ondernemingen uit de metaal-, de rubber-, de chemische- en de meubelindustrie nemen bijna de helft van alle aanvragen voor werktijdverkorting voor hun rekening (SZW, 2008).

Afgezien van de effecten van de kredietcrisis is de algemene trend van de afgelopen decennia dat de industrie geleidelijk in omvang is afgenomen. De industrie heeft een kwalitatieve structuurverandering doorgemaakt. De veranderingen bestaan uit meer productie met minder mensen, verplaatsen van productie naar het buitenland, uitbesteden van nevenactiviteiten en concentratie op kernactiviteiten. Hoewel de industrie steeds minder werkgelegenheid biedt, ondervindt de industrie moeite om voldoende technisch personeel op middelbaar niveau aan te trekken.

In dit hoofdstuk worden de volgende onderwerpen behandeld. Eerst zal de vraag naar arbeid in de industrie worden besproken, met de nadruk op kwantitatieve ontwikkelingen. Daarna komen enkele kwalitatieve ontwikkelingen aan bod waarbij stilgestaan wordt bij het niveau van de werkgelegenheid. Nadien passeert flexibilisering van de industrie de revue en wordt aandacht besteed aan de vacaturemarkt. Aanbod in de industrie wordt belicht, alsmede de voornaamste (knelpunten bij de) vraag en aanbod. Speciale aandacht gaat uit naar offshoring in de industrie.

4.2 Vraag naar arbeid

4.2.1 Kwantitatieve ontwikkelingen

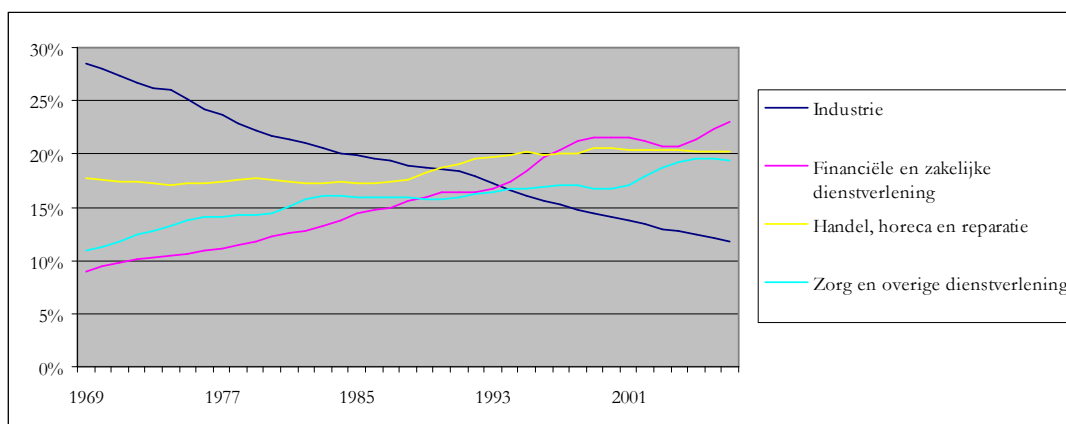
Ontwikkelingen in de omvang van de industriële werkgelegenheid

Het aantal werkzame personen in de industrie bedroeg in 2007 ongeveer 923.000, oftewel 12 procent van het totaal aantal werkzame personen in Nederland (Dorenbos et al., 2008). In 2008 is dit aandeel stabiel gebleven. In 1970 bedroeg het aantal werkzame personen in de industrie 1,3 miljoen, wat destijds overeenkwam met 28 procent van het totaal aantal werkzame personen. Figuur 4.1. laat de ontwikkelingen zien van vier verschillende sectoren. Het dalend aandeel werkzame personen in de industrie is duidelijk waarneembaar.

Niet alleen het aandeel, maar ook het absolute aantal werkzame personen in de industrie is de afgelopen decennia afgenomen. Rond 2000 lag het aantal in de industrie na een tijdelijke daling weer op het niveau van 1993, maar vanaf 2001 is een sterkere daling te zien. Over de periode 1995-2000 groeide het aantal banen in de industrie nog met 6,3 procent maar tussen 2000 en 2005 is het aantal banen met 12,7 procent gedaald. De financiële en zakelijke dienstverlening kent een omgekeerde trend: van 9 procent in 1969 tot 23 procent van het totaal aantal werkzame personen in 2007 in Nederland.

Figuur 4.1 Aandeel van vier sectoren in de totale werkgelegenheid, 1969-2007

Bron: CBS Statline, bewerking: RWI



SEO geeft aan dat de zes grootste sectoren binnen de industrie (de meubelindustrie, voedingsmiddelen- en drankenindustrie, de sociale werkplaatsen, de metaalproductenindustrie, machine- en apparatenindustrie en de grafische industrie) vrijwel allemaal hetzelfde beeld vertonen: groei in de periode 1995-2000, daarna een afname (Biermans et al., 2007). Alleen de chemische industrie kende ook een daling van het aantal banen in de eerste periode. Overigens laten ook alle kleinere sectoren binnen de industrie een daling van het aantal banen zien in de periode 2000-2005.

De afgelopen jaren is het aantal werkzame personen in de industrie weliswaar afgenomen, de netto omzet is juist toegenomen waarbij de kosten van dienstverlening door derden en de arbeidskosten zijn opgelopen (zie tabel 4.2). Dit laat duidelijk zien dat met minder mensen een hogere omzet wordt behaald. De hogere arbeidskosten duiden op een opwaardering van het gemiddelde opleidingsniveau. Het BBP van de industrie daalde weliswaar van 20 procent in 1987 naar 16 procent in 2007 (CBS Statline, bewerking RWI). De industrie verdwijnt niet, maar verandert als gevolg van efficiëntere productie, het afstoten van niet-kerntaken (zoals schoonmaken en de catering), robotisering (het vervangen van mens door machine), offshoring (het verplaatsen van het productieproces naar het buitenland, zie box) en het uitbesteden van taken aan de zakelijke dienstverlening, zoals ICT en ontwerp.

Instroom en uitstroom

Gedurende de afgelopen jaren stroomden meer werknemers uit de industrie dan in (zie tabel 4.1). Het verschil tussen in- en uitstroom is in de jaren tot 2002 redelijk stabiel. Vanaf 2002 wordt het verschil tussen instroom en uitstroom groter. Deze ontwikkeling loopt synchroon met de eerder geschetste afname van het totaal aandeel werknemers in de industrie (CBS/ Statline, bewerking RWI) en volgt deels de conjuncturele ontwikkeling.

Tabel 4.1 Industrie: in - en uitstroom uit arbeid als werknemer, 1999 - 2004

Bron: CBS (2007), bewerking: SEO Economisch Onderzoek (2007), inkorting: RWI

Jaartal	Instroom absoluut	Uitstroom absoluut
1999-2000	47.000	56.000
2000-2001	46.000	57.000
2001-2002	41.000	61.000
2002-2003	35.000	67.000
2003-2004	35.000	61.000

Verwachtingen voor de korte en de middellange termijn

De industrie kent twee mogelijke scenario's voor de korte en middellange termijn. Het eerste scenario is een voortzetting van de trend zoals die de afgelopen jaren is ingezet. Kenmerken van het dit scenario zijn onder andere dat het aantal werknemers in de industrie geleidelijk zal dalen. Volgens werkgelegenheidsprognoses van het CWI (thans UWV WERKbedrijf) zal het aantal werknemers in de industrie in de periode 2008-2013 dalen van 820.000 tot 750.000. Dit is een gemiddelde daling van 14.000 per jaar (De Koning et al., 2008).

Het tweede scenario houdt rekening met de effecten van de kredietcrisis. De kredietcrisis kan als katalysator werken voor een versnelde herstructurering van de industrie. De werkloosheid loopt inmiddels op en de uitval van consumptie zal met name de industrie hard treffen. Het aantal faillissementen zal oplopen en afgevraagd kan worden, als de economie zich herstelt, of industriële ondernemingen op de oude voet doorgaan. De mogelijkheid bestaat dat industriële takken (zoals de auto-industrie) niet meer in Nederland zullen blijven en daarmee deels verdwijnen uit het Nederlandse landschap.

Offshoring

Offshoring verwijst naar bedrijven die aangeven dat de poorten in Nederland worden gesloten en op een later tijdstip open gaan in bijvoorbeeld India. Het terugbrengen van de arbeidskosten is de voornaamste reden achter offshoring. Andere redenen zijn het concentreren op kernactiviteiten. Offshoring kan verlies van werkgelegenheid betekenen.

Het CBS heeft in 2007 een enquête uitgevoerd onder 4.633 bedrijven, waarvan 1400 worden gerekend tot de industrie (Dorenbos et al., 2008). Aan deze bedrijven is gevraagd of er in de periode 2001-2006 sprake is geweest van verplaatsing van activiteiten naar het buitenland en of er plannen hiervoor zijn (2007-2009). In de hoogwaardige industrie blijkt dat bijna de helft van de geënquêteerde bedrijven bedrijfsactiviteiten heeft verplaatst naar het buitenland (31 procent) of dat nog van plan is (16 procent). Dit hoge percentage kan deels worden verklaard uit het feit dat driekwart van de bedrijven al internationaal georiënteerd is. Waar er sprake is van verplaatsing, betreft het in 40 procent van de gevallen een verplaatsing van activiteiten van de onderneming. Activiteiten worden vooral verplaatst naar Oost-Europese en Aziatische landen. De verplaatsing van ondersteunende activiteiten zoals distributie en logistiek, ICT-diensten en dergelijke, neemt 60 procent van alle verplaatste activiteiten in. deze verplaatsingen speelt zich binnen West-Europa af.

De gemiddelde omvang van de industriële bedrijven neemt af. Het aantal grote bedrijven neemt sneller af dan het aantal kleine bedrijven, en ook de gemiddelde werkgelegenheid per industrieel bedrijf is de afgelopen jaren duidelijk afgenomen (Biermans et al., 2007). Uit tabel 4.2. blijkt dat het aantal werkzame personen in de industrie de afgelopen vijf jaar met meer dan 100.000 is gedaald, maar dat de netto omzet is gestegen van 229 miljard naar 253 miljard euro. De arbeidskosten zijn gestegen, wat kan duiden op specialisering en een toename van werknemers met een hoge opleiding. Het aantal bedrijven is redelijk stabiel gebleven. Overduidelijk zijn de gestegen kosten van dienstverlening door derden. Deze cijfers duiden op processen van outsourcing en een stijgende productiviteit – en in mindere mate op offshoring.

Tabel 4.2 Industrie: werkzame personen, omzet, arbeidskosten en dienstverlening door derden, 2000-2005

Bron: CBS Statline, bewerking: RWI

	* 1 000	Mln. euro	Mln. euro	Mln. euro	Bedrijven
	Werkzame personen eind september	Netto omzet	Arbeidskosten	Kosten van dienstverlening door derden	aantal
2000	966,6	229188	32106	3701	45290
2001	954,1	227717	32824	3705	46925
2002	925,6	223425	33593	3909	46305
2003	884,2	218468	33241	3646	45895
2004	869,1	235026	33369	3826	46500
2005	847	252594	33411	4209	45505

Nieuwe vestigingen in het buitenland zijn er niet zozeer ter vervanging van activiteiten die in Nederland worden uitgevoerd maar veelal om de nieuwe markten te bedienen. Tegenover het 'verdwijnen' van banen in Nederland staat dat per verplaatsing naar het buitenland meer banen worden gecreëerd: om één Nederlandse werknemer te vervangen moeten er gemiddeld 11 nieuwe mensen in het buitenland worden aangenomen (Biermans et al., 2007). Overigens, buitenlandse investeringen creëren ook werkgelegenheid in Nederland. In 2005 waren ruim 5 duizend buitenlandse vestigingen actief in Nederland, goed voor meer dan een half miljoen banen.

Offshoring lijkt evenwel geen dominante verklaringsfactor achter het verlies van werkgelegenheid in de industrie, ook gelet op import, export- en investeringsstatistieken (Biermans et al., 2007). Er is niet zozeer sprake van verplaatsing, maar meer van uitbreiding van bepaalde activiteiten naar het buitenland. Ook vestigen veel buitenlandse bedrijven zich juist in Nederland en creëren hier werkgelegenheid.

Het verlies van werkgelegenheid is het resultaat van efficiëntere productie, waaronder outsourcing, en niet van offshoring. Industriële ondernemers staan dus vaker voor de 'make-or-buy' keuze. Vanuit kostenperspectief lijkt het uitbesteden naar lagelonenlanden aantrekkelijk. Sommige bedrijven keren echter terug na een tegenvallend buitenlands avontuur. Bedrijven worden, bijvoorbeeld in China, geconfronteerd met stijgende loonkosten, kwaliteitsproblemen, lagere arbeidsproductiviteitscijfers, lange levertijden en hoge transportkosten (mede door het risico op piraterij). Vanuit een marktperspectief blijft lokaal produceren de moeite waard. Markten in Azië, maar ook in de nieuwe Europese lidstaten, ontwikkelen zich sterk en Nederlandse bedrijven kunnen daarvan profiteren. Hierbij blijkt het overnemen van een lokale productievestiging soms een goed alternatief voor uitbesteden (Rabobank Sectorupdate, 2008).

4.2.2 Kwalitatieve ontwikkelingen

Het niveau van de werkgelegenheid

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de ontwikkelingen van de verschillende beroepsniveaus binnen de industrie (Biermans et al., 2007). Het beroepsniveau geeft aan welke opleiding het meest geëigend is om het beroep uit te oefenen. In vergelijking met de gehele economie werken in de industrie relatief veel mensen op elementair/laag beroepsniveau en juist weinig op wetenschappelijk niveau. Die hogere beroepsniveaus zijn de afgelopen jaren wel belangrijker geworden binnen de economie, zo blijkt uit de groeicijfers.

Tabel 4.3 Groei werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau 1996 – 2005, Nederland en de sector industrie

Bron: CBS (2007), bewerking: SEO Economisch Onderzoek (2007)

	Werkzame ber-bev.	Elementair	Laag	Middelbaar	Hoog	Wetenschappelijk
Totale economie 2005 (x 1000)	6918	505	1608	2651	1464	624
Groei totale economie 1996-2005 (%)	12	17	1	8	24	31
Industrie 2005 (x 1000)	960	113	261	393	131	46
Groei industrie 1996-2005 (%)	-6	2	-17	-6	6	12

De groei van het aandeel hoger en wetenschappelijk opgeleiden in de industrie en de afname van het aandeel op laag en middelbaar niveau reflecteert een veranderende beroepenstructuur van de industrie. Functies waarvoor een lage opleiding nodig is, verdwijnen langzaam en maken plaats voor functies waarvoor een hoge opleiding is vereist – hoewel het aandeel op elementair niveau stabiel is. Dit duidt op een upgrading van veel werk in de industrie (automatisering, robotisering e.d.) en het uitbesteden en/of verdwijnen van laaggekwalificeerd werk.

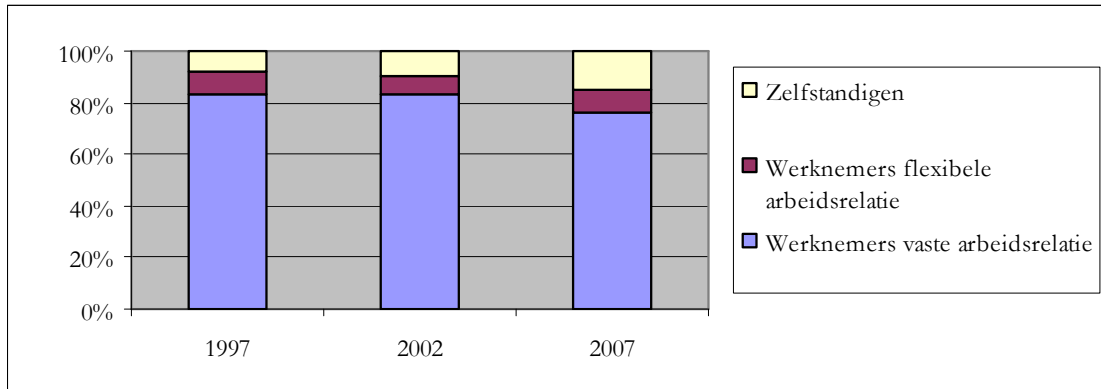
Contractvormen en arbeidsduur; flexibilisering van de industrie

Het aantal werknemers met een technisch beroep (veelal werkzaam in de industrie) met een vaste arbeidsrelatie is de afgelopen jaren gedaald van 418.000 in 1997 naar 334.000 in 2007, een daling van ongeveer 7 procent (zie figuur 4.2). Er is een stijging van 7 procent van het aandeel zelfstandigen met een technische beroep in de periode 1997 tot en met 2007. Het aandeel werknemers met een technisch beroep met een flexibele arbeidsrelatie is redelijk stabiel gebleven. De daling van het aantal werknemers met een vast dienstverband daalde het sterkst onder laagopgeleiden; van 278.000 laagopgeleide

werknemers in de technische beroepsgroep in 1997 naar 201.000 in 2007 (CBS Statline). De technische beroepsgroep kent, vergeleken met de totale beroepsbevolking, relatief meer zelfstandigen, meer flexibelen en minder werknemers met een vast dienstverband.

Figuur 4.2 Aandeel arbeidsrelaties in technische beroepen in 1997, 2002 en 2007 (%)

Bron: CBS Statline, bewerking: RWI



Hoewel het aandeel werknemers met een vast dienstverband in de industrie is afgenomen, laten cijfers van Bekker et al. (2008) zien dat werknemers in de industrie een gemiddeld dienstverband hebben van twaalf jaar (zie tabel 4.4). Dit is het langst in vergelijking met andere sectoren. Werknemers in de industrie zijn honkvast, nog meer dan bij overheid of in het onderwijs.

Tabel 4.4 Gemiddelde duur dienstverband (in jaren) naar sector, 2006

Bron: OSA (2006)

Sector	Gemiddelde duur dienstverband
Zakelijke dienstverlening	7,5
Handel, horeca en reparatie	8,2
Landbouw	8,5
Zorg en Welzijn	8,9
Bouwnijverheid	9,0
Transport	9,9
Overige dienstverlening	10,6
Onderwijs	10,8
Overheid	11,7
Industrie	12,3

De industrie kent zodoende veel werknemers die lang op één plaats blijven zitten en veelal een vast dienstverband bezitten. Dorenbos et al. (2008) maken duidelijk dat het belang van uitzendarbeid in de industrie groot is. Bovendien gold deze sector tot voor kort ook als de meest groeiende qua uitzendwerk (ABU, 2008). In tabel 4.5. zijn enkele indicatoren voor het belang van uitzendwerk opgenomen. Hierbij is de score voor de industrie vergeleken met de score voor alle sectoren samen.

Tabel 4.5 Enkele indicatoren voor het relatieve belang van uitzendarbeid, industrie en totale economie, 2005 en 2006

Bron: OSA (2006). Trendrapport Aanbod van arbeid 2005

Indicator	Industrie	Alle sectoren samen
Aandeel uitzendkrachten ten opzichte van totale personeel (2005)	3,7%	2,2%
Aandeel werkgevers met nieuw personeel, dat frequent gebruik maakt van uitzendbureaus (2005)	33%	14%
Marktaandeel van de uitzendbranche bij de werving van personeel (2006)	21%	9%

In de industrie wordt dus veel gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Uitzendwerk kan als wervingsmiddel van eigen personeel dienen, maar kan ook dienen om snel te kunnen reageren op de economische conjunctuur. De industrie is conjunctuurgevoelig en door te werken met uitzendkrachten kan het personeelsbestand in tijden van recessie snel worden aangepast. Tevens biedt de industrie nog steeds veel laaggekwalificeerd werk dat eenvoudig en risicoloos door uitzendkrachten ingevuld kan worden.

Samenvattend vertoont de industrie twee gezichten. Enerzijds kent het een toenemende flexibilisering. Anderzijds laten de cijfers zien dat de industrie nog steeds flink reservoir heeft aan werknemers met een vast en langdurig dienstverband. Een verklaring is dat werknemers specialistisch werk verrichten waardoor zij gebonden zijn aan één bedrijf. Door de jaren heen hebben zij opleidingen gevolgd – al dan niet binnen het bedrijf – wat hun binding aan het bedrijf doet toenemen. Hun uitwijkmogelijkheid is beperkt.

De uitwijkmogelijkheid is de mate waarin arbeidskrachten met een bepaalde opleidingsachtergrond of met een bepaald beroep terecht kunnen komen in andere beroepsgroepen op een aansluitend of hoger functieniveau, respectievelijk in andere bedrijfssectoren. ROA (2006) geeft een overzicht van deze uitwijkmogelijkheden voor de verschillende bètatechnische opleidingstypen naar verschillende beroepsgroepen. De uitwijkmogelijkheden zijn het grootst bij mbo-fijnmechanische techniek, hbo-chemische technologie, wo-landbouw en milieukunde en wo-wiskunde en natuurwetenschappen. Bij de drie laatstgenoemde opleidingen verminderen de vele uitwijkmogelijkheden het risico van de conjunctuurgevoelige werkgelegenheid. Daarentegen zijn de uitwijkmogelijkheden erg laag voor hbo-informatica en wo-bouwkunde.

Binnen de industrie heeft momenteel een kentering plaats, ook met betrekking tot uitzendarbeid. De ABU-monitor marktontwikkelingen 2009 laat zien dat het totaal aantal uren uitzendwerk in periode 2 (week 5 – 8 van 2009) daalde met 19 procent en de uitzendomzet met 15 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. De uren in de industriële sector vertoonden een daling van 26 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, de omzet daalde met 24 procent. De effecten van de kredietcrisis zijn zo sterk dat waarschijnlijk niet alleen de flexibele schil kleiner wordt; ook een gedeelte van de harde kern van industriële oudere werknemers met een vast dienstverband zal werkloos raken.

De vacaturemarkt

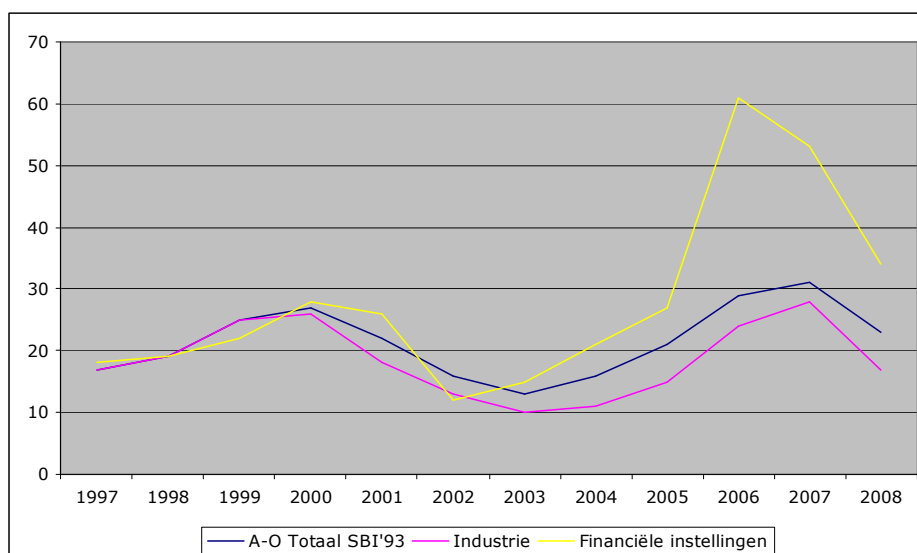
De vacaturegraad, het aantal openstaande vacatures per duizend banen, van de industrie zat in de afgelopen jaren enigszins onder het gemiddelde van alle sectoren. In 2008 heeft de industrie evenveel vacatures per duizend banen openstaan als in 2000, namelijk 26 per duizend. Vanaf begin 2008 is het aantal openstaande vacatures in de industrie echter gedaald. De verwachting is dat in 2009 een nog veel sterkere daling zal optreden.

Wordt de industrie bijvoorbeeld vergeleken met de financiële instellingen, dan is de flinke toename van de vacaturegraad van de financiële instellingen tot 2006 opmerkelijk. In de jaren nam het aantal openstaande vacatures bij financiële instellingen snel af, een eerste signaal van de komende kredietcrisis.

Onderstaande figuur geeft de ontwikkeling weer van de vacaturegraad van de industrie en financiële instellingen over de periode 1997 tot en met het vierde kwartaal van 2008.

Figuur 4.3 Vacaturegraad naar sectoren, 1997-2008

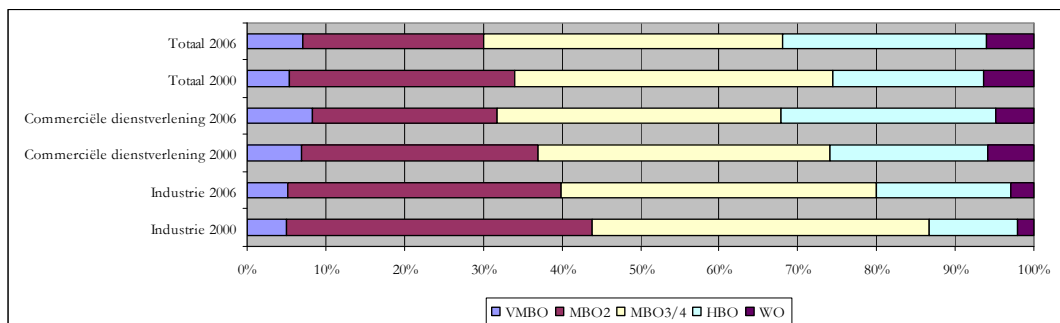
Bron: CBS Statline, bewerking: RWI



Beschouwd over een langere periode is in de industrie steeds meer behoefte aan hoger opgeleid personeel (HBO en WO). Figuur 4.4 geeft het percentage vacatures naar opleidingsniveau weer. In 2000 bestond ongeveer 11 procent van de vacatures in de industrie uit een vraag naar een hoger opgeleide werknemer. In 2006 is dit opgelopen tot meer dan 17 procent. Er is steeds minder behoefte aan werknemers met een lager opleidingsniveau. In de commerciële dienstverlening is de toename naar de vraag naar hoger opgeleid personeel nog sterker. De industrie volgt de trends van de totale vraag, hoewel de vraag naar hoger opgeleid personeel in de industrie in het algemeen acht procent lager is dan het gemiddelde.

Figuur 4.4 Percentage vacatures naar opleidingsniveau, 2000 en 2006

Bron: CBS Statline, bewerking: RWI



Verwachtingen voor de middellange termijn

Met betrekking tot de middellange termijn zijn de verwachtingen somber. Nieuwe schattingen omtrent de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag zijn nog niet berekend. De laatste gegevens zijn afkomstig van het door ROA in 2007 gepubliceerde rapport 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012', wat inzicht geeft in de toekomstige ontwikkelingen van de werkgelegenheid van diverse sectoren. Tabel 4.6 schetst de ontwikkeling van het aantal werkenden per beroepsklasse en de uitbreidingsvraag naar beroepsklasse tot en met 2011.

Tabel 4.6 Ontwikkeling aantal werkenden per beroepsklasse 2005-2006 en de uitbreidingsvraag naar beroepsklasse 2007-2011, gemiddelde jaarlijkse percentages

Bron: ROA (2007)

Beroepsklasse	Aantal werkenden Gemiddelde 2005-2006	Uitbreidingsvraag 2007-2011 (%)
Agrarische beroepen	218.000	-1,5
Technische en industrieberoepen	1.335.500	-0,3
Pedagogische beroepen	391.000	0,2
Transportberoepen	404.000	0,3
Medische en paramedische beroepen	437.500	0,6
Economisch-administratieve beroepen	2.028.000	0,7
Culturele beroepen	135.000	0,9
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	1.202.500	1,3
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	125.500	1,5
Sociaal-culturele beroepen	289.000	1,9
Informaticaberoepen	248.500	2,8
Totaal (incl. overig)	6.996.000	0,8

Vanwege de huidige recessie hebben deze ramingen een deel van hun betekenis verloren. Wat nog wel relevant is, is de onderlinge verhouding tussen de beroepsgroepen. Uit de tabel komt naar voren dat de agrarische beroepen en de technische en industrie-beroepen een geheel andere trend laten zien dan de overige beroepsgroepen.

4.3 Aanbod van arbeid

4.3.1. Kwantitatieve ontwikkelingen

In de industrie is het aandeel mannen van rond de 80 procent zeer hoog; veel hoger dan het gemiddelde in Nederland van bijna 60 procent. Het aandeel vrouwen in de industrie is tussen 1995 en 2005 slechts met 3 procent toegenomen, van 19 naar 22 procent. Het aandeel vrouwen van de gehele beroepsbevolking is toegenomen met ruim 5 procent (CBS Statline). De geringe belangstelling voor technische opleidingen onder meisjes levert logischerwijs een bijdrage aan het hoge percentage mannen werkzaam in de industrie.

De verhouding werkzame allochtonen en autochtonen is relatief stabiel in de industrie en het totale aantal werkzame personen. Zowel in het jaar 2000 als in 2005 bestond 16 procent van alle werkzame personen in de industrie uit allochtonen. De industrie wijkt niet af van het gemiddelde van de gehele beroepsbevolking (CBS Statline).

Het aandeel werknemers van oudere leeftijd (45 – 65 jaar) in de industrie is tussen 2000 en 2005 toegenomen met 6 procent, het aandeel jongeren is met 2 procent afgenomen en het aandeel middelbaren (25 tot 45 jaar) is met 4 procent afgenomen. Deze trend zien we terug bij de gehele beroepsbevolking, hoewel het aandeel ouderen in de industrie in beide jaren 5 procent hoger ligt ten opzicht van het gemiddelde (CBS Statline).

De industrie krimpt en omdat weinig jongeren instromen vergrijst de industrie. De industrie bevat een omvangrijke kern van relatief laagopgeleide werknemers met technische opleidingen die niet aangevuld wordt met jonge werknemers. Gezien de geringe sectorale mobiliteit (zie paragraaf 4.4) blijven ouderen lange tijd werkzaam in de industrie, totdat zij met (pre)pensioen of de VUT gaan.

Verwachtingen op korte en middellange termijn

Als gevolg van de kredietcrisis zou de uitstroom van ouderen versneld kunnen plaatsvinden omdat vervroegde uittreding wellicht opnieuw als instrument wordt ingezet. Omdat veel industriële ondernemingen bezuinigen op personeelskosten, zullen ook jongeren met een degelijke technische opleiding tegen gesloten deuren aanlopen. Maar dit is de verwachting op de korte termijn. Op de middellange termijn zullen de tekorten weer versterkt kunnen terugkeren, vanwege de vergrijzing, de vervangingsvraag en het geringe aanbod. Aangezien een daling plaatsvindt van het aandeel jongeren dat een technische opleiding volgt (zie paragraaf 4.3.2), daalt het aanbod aan jonge werkkrachten. Tevens daalt de vraag naar nieuw personeel. Mede als gevolg van deze processen zal de vergrijzing in de industrie doorzetten.

4.3.2 Kwalitatieve ontwikkelingen

Niveau in- en uitstroom

Het aantal mbo-scholieren in de richting techniek is de afgelopen jaren afgenomen. In het schooljaar 1997-1998 volgde 37 procent van de mbo-scholieren (157.627) een opleiding in de techniek. In het schooljaar 2007-2008 is dit gedaald naar 30 procent (152.279). In absolute en relatieve zin zijn meer scholieren een opleiding gaan volgen in de richting zorg en welzijn (zie tabel 4.7).

Tabel 4.7 Percentage deelnemers MBO-opleidingen per sector, 1997 - 2007*Bron: CBS Statline, bewerking: RWI*

	1997/'98		2002/'03		2007/'08*	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Landbouw	24647	6%	23991	5%	26328	5%
Techniek	157627	37%	145345	31%	152279	30%
Economie	134170	31%	162667	34%	169820	33%
Zorg en welzijn	113372	26%	141022	30%	162155	32%
Combinatie van sectoren	-		-		2675	1%
Totaal	429816	100%	473025	100%	513257	100%

4.4 De confrontatie van vraag en aanbod

Het aandeel ouderen in de uitstroom neemt elk jaar toe, er is een tekort aan technisch middelbaar personeel en de industrie maakt aanmerkelijk vaak gebruik van flexibele arbeidskrachten. Het niveau van de werkgelegenheid in de industrie stijgt. Zonder rekening te houden met de kredietcrisis is dit de algemene trend van de afgelopen jaren. Dit resulteert in de volgende verwachtingen.

De Koning et al. (2006) schatten dat ondanks de verwachte afname van werkgelegenheid in de industrie, de wervingsbehoefte tot 2020 ruim 100.000 personen op jaarbasis bedraagt. Ondanks de daling van de werkgelegenheid ontstaat toch een tekort aan personeel. Die personeelsbehoefte varieert tussen 11 en 13 procent van de werkgelegenheid (Dorenbos et al., 2008). In de bouw en industrie komen niet alleen de meeste moeilijk vervulbare vacatures voor maar ook worden in deze sectoren de meeste knelpunten verwacht als gevolg van vergrijzing (CWI, 2008).

Als rekening wordt gehouden met de effecten van de kredietcrisis, dan zal de trend voor de korte termijn geheel anders worden. De wervingsbehoefte zal sterk afnemen en het aanbod zal toenemen. Het traditionele scenario (een daling van de werkgelegenheid in de industrie en tóch personeelsbehoefte) zal daarmee plaats maken voor een scenario van een dalende werkgelegenheid zonder personeelsbehoefte (zie ook tabel 1.1 van paragraaf 1.1.4). Voor de langere termijn worden echter wel weer knelpunten verwacht. Deze worden in het onderstaande beschreven.

Moeilijk vervulbare vacatures

Het eerste knelpunt in de confrontatie tussen vraag en aanbod is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures was tot voor kort ongunstig voor de industrie: 28 procent in 2000 en 26 procent in 2006 van alle moeilijk vervulbare vacatures kwam op conto van de industrie. Overigens kampte de commerciële dienstverlening in deze periode met veel hogere percentages.

Tabel 4.8 Percentage en absolute aantallen vacatures en moeilijk vervulbare vacatures per sector, 2000 en 2006

Bron: CBS Statline, bewerking: RWI

	Totaal aantal vacatures				Moeilijk vervulbare vacatures			
	2000		2006		2000		2006	
	x1000	%	x1000	%	x1000	%	x1000	%
Totaal SBI'93	183,4		200,5		91,3		63	
Landbouw, bosbouw en visserij	2,8	2%	3,5	2%	1,8	2%	0,7	1%
Industrie	42,7	23%	36,9	18%	25,8	28%	16,6	26%
Commerciële Dienstverlening	98,5	54%	118,5	59%	47,1	52%	36,4	58%
Niet-commerciële Dienstverlening	39,3	21%	41,5	21%	16,7	18%	9,3	15%

Een gebrek aan aanbod van technisch personeel is een verklaring voor het relatief hoge percentage moeilijk vervulbare vacatures in de industrie. De instroom vanuit het onderwijs is beperkt, zoals eerder in dit hoofdstuk is opgemerkt. De industrie heeft steeds meer moeite om vacatures te vervullen waarvoor een hogere opleiding is vereist. Zo laat tabel 4.9 zien dat de industrie steeds minder moeilijk vervulbare vacatures open heeft staan waarvoor iemand met onderwijsniveau MBO niveau 2 wordt gevraagd; een afname van 39 procent in 2000 naar 31 procent in 2006. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures waarvoor een hoger onderwijs niveau wordt gevraagd stijgt. Over de gehele linie daalt het aandeel moeilijk vervulbare vacatures op MBO niveau 3-4 van 40 naar 36 procent, maar niet in de industrie – een stijging van 44 naar 46 procent in respectievelijk 2000 en 2006.

Tabel 4.9 Industrie: aantal vacatures en moeilijk vervulbare vacatures naar opleidingsniveau, 2000 en 2006

Bron: CBS Statline, bewerking: RWI

		Moeilijk vervulbare vacatures			
		2000		2006	
		Absoluut x 1000	Relatief	Absoluut x 1000	Relatief
Industrie	Totaal	25,7	100%	16,6	100%
	VMBO	1,1	4%	0,8	5%
	MBO2	10	39%	5,2	31%
	MBO3/4	11,4	44%	7,6	46%
	HBO	2,7	11%	2,4	14%
	WO	0,5	2%	0,6	4%
	Onbekend	0	0%		0%

De beeldvorming onder jongeren van de industrie is soms negatief. De industrie wordt geassocieerd met vies en zwaar werk waardoor scholieren liever een baan in de financiële en zakelijke dienstverlening kiezen. Dit wordt versterkt doordat de loopbaanperspectieven in de industrie onduidelijk zijn en scholieren minder makkelijk een stage kunnen lopen binnen de industrie vanwege strakke arboregels. De bekendheid met de industrie loopt hierdoor achter waardoor scholieren vaak een andere opleiding kiezen. De Koning et al.

(2008) geven ook aan dat relatief veel allochtone leerlingen niet voor techniek kiezen, maar wel interesse hebben en twijfelen om een opleiding te volgen in die richting. Dit is een onbenut reservoir potentiële werknemers voor de industrie.

Om de tekorten in de industrie op te vullen kijken De Koning et al. (2008) niet alleen naar de huidige generatie scholieren. Om de tekorten in de industrie tegen te gaan zien zij opscholing als een adequaat instrument waarmee bestaand personeel kan worden behouden, vanaf de onderkant kan worden aangevuld en uitstroom naar arbeidsongeschiktheid kan vermeden worden.

Geringe sectorale mobiliteit

Aangezien de industrie werkgelegenheid biedt aan werknemers met een specialistische / technische opleiding, kan de industrie moeilijk personeel werven uit andere sectoren. Dit blijkt ook uit de cijfers van De Koning et al. (2008). Wanneer alleen werknemers uit de industrie geselecteerd worden die zowel in september 2004 en september 2005 een baan hadden, blijkt dat 94 procent in het jaar daarvoor een baan in de industrie had. Slechts 6 procent had een baan elders. Hiermee zit de industrie onder het gemiddelde in vergelijking met andere sectoren. Dit duidt op geringe intersectorale mobiliteit van de werknemers én verminderde kansen voor de industrie om elders te werven. Thans zijn er initiatieven om de mobiliteitsbevordering te stimuleren tussen onderwijs en technische bedrijven. Doelen zijn niet alleen employability en vacaturevulling, maar ook kennisuitwisseling en een betere aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Eenzijdige scholing van werklozen

Het re-integratiebeleid speelt weinig in op de behoefte van de markt, met name in de industrie (De Koning et al., 2008). De re-integratiesector schoolt werklozen onvoldoende voor de beschikbare vacatures, met als gevolg dat een structurele mismatch blijft bestaan tussen de vraag van de industrie en het aanbod van werklozen (beperkte inzet van scholingsinstrumenten). Zij stellen tevens dat de opleidingsinfrastructuur onvoldoende is toegerust om kortlopende technische opleidingen aan te bieden, hetgeen de mismatch tussen vraag en aanbod in stand houdt. Ook lijkt het huidige re-integratiebeleid in het nadeel te werken van die mensen die in een technisch vak aan de slag willen gaan. Omdat technische opleidingen relatief duur zijn, zijn de re-integratiebudgetten vaak onvoldoende om een dergelijke opleiding te bekostigen. Continuïteit in de financiering is onzeker. Daarnaast lijkt er vanuit UWV en gemeenten onvoldoende zicht te zijn op de technische competenties van werkzoekenden. Scholing van werkzoekenden en technische scholing van deze werkzoekenden in het bijzonder vereisen investeringskosten. Niet alleen in apparatuur en gebouwen, maar ook in het opbouwen van netwerken. De onzekerheid in de financiering en aanlevering van geschikte kandidaten belemmeren het nemen van dergelijke risico's.

Bij scholing van werkzoekenden bestaan enkele initiatieven voor instroom in de industrie, maar veelal met weinig deelnemers. Het probleem dat steeds terugkomt is dat het momenteel lastig is voor dit soort initiatieven een structurele financiële basis te vinden. Juist omdat de nodige investeringen in apparatuur, relaties met opdrachtgevers en bedrijven en kennisopbouw moet worden gedaan, is een fundament een belangrijke randvoorwaarde om dit soort initiatieven op grotere schaal te laten plaatsvinden (De Koning et al., 2008).

Tabel 4.10 Deelname aan het post-initieel onderwijs, 1996 en 2006 (%)*Bron: CBS Statline. Bewerking: RWI*

		Alle opleidingen	Algemeen Onderwijs	Techniek & Natuur	Medisch	Economisch	Juridisch	Sociaal- cultureel	Overige	
1996	Werkzame beroepsbevolking	13,3	2	13	14	9	39	7	12	5
	Werkloze beroepsbevolking	12	5	28	7	5	29	5	16	4
	Niet-beroepsbevolking	6,8	6	43	6	6	13	1	21	3
	Werkzaam in de industrie	10,9	2	12	32	2	36	5	6	6
	Werkzaam in de handel en horeca	12,1	3	10	14	5	50	1	11	5
	Werkzaam in de financiële en zakelijke dienstverlening	18,3	1	9	5	2	65	9	6	3
	Werkzaam bij de overheid, onderwijs etc.	14	2	19	5	2	22	9	20	3
	Werkzaam in overige bedrijfstakken	10	2	10	33	2	29	6	5	13
2006	Werkzame beroepsbevolking	15,5	1	18	16	1	32	6	14	3
	Werkloze beroepsbevolking	14,1	6	30	11	5	27	4	13	2
	Niet-beroepsbevolking	8,4	3	49	8	7	10	3	19	2
	Werkzaam in de industrie	11,8	1	21	35	1	25	4	11	3
	Werkzaam in de handel en horeca	11,2	1	15	16	6	38	3	17	4
	Werkzaam in de financiële en zakelijke dienstverlening	19,8	1	10	15	2	53	9	8	1
	Werkzaam bij de overheid, onderwijs etc.	18,5	1	24	6	2	20	6	19	1
	Werkzaam in overige bedrijfstakken	10,9	0	17	35	2	25	4	7	9

Tabel 4.10 bevat gegevens over de deelname aan het postinitieel onderwijs en het levenslang leren onderscheiden naar persoons- en arbeidsmarktkenmerken en niveau van de opleiding. Postinitieel onderwijs is het onderwijs dat gevolgd wordt nadat men het initiële onderwijs heeft verlaten. De deelname wordt bepaald voor de 15 tot en met 64 jarigen. Deze tabel bevat onder andere gegevens van deelname van werklozen aan (technische) postinitiële opleidingen.

De werkloze beroepsbevolking wordt relatief weinig geschoold in technische opleidingen; 11 procent van alle postinitiële opleidingen onder de werkloze beroepsbevolking was van technische aard. Dit staat in schril contrast met de 27 procent economische postinitiële opleidingen in 2006. Ten opzichte van het jaar 1996 is het aandeel technische opleidingen onder de werkloze beroepsbevolking wel toegenomen met 4 procent.

Omdat naar aanleiding van de kredietcrisis de vraag naar personeel drastisch zal dalen, zal uiteraard de mismatch tussen vraag en aanbod als sneeuw voor de zon verdwijnen. De voornaamste hierboven beschreven knelpunten zullen minder van toepassing zijn, hoewel dezelfde knelpunten zich opnieuw zullen voordoen wanneer de economie aantrekt.

Verminderen van knelpunten

Diverse initiatieven bestaan om de instroom in het technisch onderwijs te bevorderen. Bijvoorbeeld het Platform Bèta Techniek, door de overheid in het leven geroepen, wil zorgen voor goede beschikbaarheid van bètatechnici, met als doel structureel 15 procent

meer leerlingen en studenten in bètatechnisch onderwijs en een betere benutting van bestaand talent in bedrijven en onderzoeksinstellingen. Eén van hun programma's is de Verbreding Techniek Basisonderwijs in het primair onderwijs. Het programma streeft naar onderwijs waarin techniek een vanzelfsprekende plaats heeft en waarin kinderen enthousiast zijn en gestimuleerd worden. Lesprogramma's en speciale projecten voor het basisonderwijs worden ontwikkeld om kinderen met techniek kennis te laten nemen.

In 2003 heeft het kabinet ingestemd met het Deltaplan Bèta en Techniek van de minister van OCW. Doel is om bèta- en technische opleidingen en banen aantrekkelijker te maken en drempels weg te nemen voor internationale migratie van kenniswerkers. Deze doelstellingen zijn vertaald in vier beleidslijnen: aantrekkelijk onderwijs, aantrekkelijke banen, aantrekkelijke keuzes en aantrekkelijke vestiging. De uitvoering van het Deltaplan bèta/ techniek volgt een gecoördineerde aanpak, dus geen versnipperde activiteiten op allerlei deelterreinen, maar samen met alle verantwoordelijken de tekortenproblematiek oppakken. Dergelijke programma's moeten de instroom van technisch personeel in de industrie bevorderen.

Naast offshoring kunnen industriële bedrijven ook taken outsourcen. Van outsourcing is sprake zodra een organisatie uitvoering geeft aan haar strategische besluit dat de inzet van een deel van de eigen medewerkers, organisatiemiddelen en/of geïnvesteerd vermogen voor de uitvoering van ondersteunende bedrijfsprocessen niet langer noodzakelijk of gewenst is om de bedrijfsdoelstelling(en) na te streven. Industriële bedrijven kunnen zich hierdoor meer richten op de kernactiviteiten. Biermans en Poort (2007) geven aan dat industriële bedrijven de afgelopen jaren aan outsourcing hebben gedaan, want hoewel na 2001 het aantal bedrijven in de Nederlandse industrie licht is gegroeid, nam het aantal arbeidsplaatsen in de industrie af. Door outsourcing verschuiven er bij gelijkblijvende bedrijvigheid in de statistieken arbeidsplaatsen van industrie naar dienstverlening. De toegevoegde waarde van de industrie blijft groeien. Het is dus de industrie gelukt om met minder personeel de productie op peil te houden, wat onder andere het gevolg is van outsourcing.

Werven in het buitenland is een andere mogelijkheid. In het verleden zijn voornamelijk laaggeschoolden tijdelijke migranten geworven uit de bekende herkomstlanden. Nog steeds vindt tijdelijke (pendel) arbeidsmigratie plaats, voornamelijk vanuit het voormalige Oostblok. In totaal 23 procent van de bedrijven die gebruik maken van uitzendkrachten, werkt met uitzendkrachten uit Oost-Europa. Vorig jaar was dat 21 procent. Oost-Europese uitzendkrachten worden in toenemende mate ingezet door werkgevers in de industrie, bouw, handel en horeca en zakelijke dienstverlening. De agrarische sector blijft de sector waarin de meeste bedrijven (62 procent) met uitzendkrachten uit Oost-Europa werken (CWI, 2008; De Boom et al., 2008).

In de Industriebrief 2008 laat de overheid zien dat een krachtig industriebeleid prioriteit verdient. Zo komt er € 40 miljoen extra innovatiekrediet en € 39 miljoen extra R&D-geld beschikbaar. Starters krijgen toegang tot microfinanciering en de borgstellingsregeling MKB wordt verhoogd en verruimd. Tegelijkertijd vraagt de overheid ondernemers om zich te houden aan allerhande regels. Het blijkt daarbij steeds weer lastig om de administratieve last te beperken (Rabobank, 2008).

Een van de antwoorden van de industrie op het geringe aanbod van technisch personeel is de eerder besproken verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland, offshoring. De wervingsbehoefte in Nederland kan dalen als activiteiten in het buitenland worden uitgevoerd. In dit verband dient het actieprogramma 'Internationaal ondernemen' te worden genoemd dat in 2004 in het leven is geroepen om bij te dragen aan het oplossen van specifieke knelpunten die bedrijven ervaren bij het internationaal ondernemen – en dus ook bij offshoring. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld meldingen van oneerlijke concurrentie bij het zogenaamde 'Crash Team' aangeven. De Dutch Trade Board werkt vooral aan een effectievere en efficiëntere gezamenlijke inzet ten behoeve van het Nederlandse bedrijfsleven die in het buitenland actief zijn.

Er zijn vooral veel generieke maatregelen ontworpen die niet zozeer personeelsknelpunten oplossen, maar het vestigingsklimaat in Nederland verbeteren. Het verbeteren van de infrastructuur en het rekening houden met de toekomstige vraag, zijn daarbij belangrijk maar ook zaken als arbeidskosten en flexibilisering van de arbeid zijn voor de concurrentiepositie van Nederland cruciaal. Nederland heeft vooral een goede naam als het gaat om de fiscaaljuridische aantrekkelijkheid. Zo is bijvoorbeeld de vennootschap- en dividend belasting verlaagd en ook is er gewerkt aan het verkorten van de afhandelingstermijnen door de belastingdienst (Dorenbos et al., 2008).

Deze positieve initiatieven om de groei van de industrie te bevorderen worden op dit moment ingehaald door de negatieve effecten van de kredietcrisis. De industrie krijgt momenteel zware klappen te voorduren. Aangezien de industrie sterk afhankelijk is van internationale markten is het niet eenvoudig te reageren op de crisis. Desalniettemin moeten ingeslagen wegen, zoals het stimuleren van deelname aan technische opleidingen, niet verlaten worden. Op de lange termijn zal de vraag naar technisch personeel onherroepelijk terugkomen.

Literatuur

ABN AMRO (2009). Sectoren in de stress. ABN AMRO: Amsterdam.

ABU marktmonitor (2008). Flex & Figures. ABU: Badhoevedorp.

Bekker S., P. Ester, G. Evers, A. Gielen, E. Josten, M. Kerkhofs, A. Román, J. Schippers & M. de Voogd-Hamelink (2007). Trendrapport Vraag naar arbeid 2006. OSA: Tilburg.

Bekker, S., M. Kerkhofs, A. Román, J. Schippers, M. de Voogd-Hamelink & T. Wilthagen (2008). Trendrapport Aanbod van arbeid 2007. OSA: Tilburg.

Biermans, M. & J. Poort (2007). Industrie in beweging. SEO Economisch Onderzoek: Amsterdam.

Boom, J. de, A. Weltevrede, S. Rezai & G. Engbersen (2008). Oost-Europeanen in Nederland. Een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en migranten uit voormalig Joegoslavië. RISBO: Rotterdam.

CBS (2006). Bevolkingsprognose 2006-2050: belangrijkste uitkomsten. CBS: Voorburg.

CBS (2008). Jaarrapport Integratie. CBS: Voorburg.

CBS (2008). Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2008. CBS: Voorburg.

Colo (2008). Colo Barometer december 2008. Colo: Zoetermeer.

CPB (2008). Effecten van participatiebeleid. CPB Notitie 2008/20. CPB: Den Haag.

CPB (2008). Macro-economische verkenning (MEV) 2009. CPB: Den Haag.

CPB (2009). Centraal Economisch Plan 2009. CPB: Den Haag.

CWI (2008). Vacatures in Nederland 2008. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld. CWI: Amsterdam.

CWI (2008). Arbeidsmarktprognose 2008-2013. CWI: Amsterdam.

CWI (2008) De regio in beeld. CWI: Amsterdam.

Dorenbos, R., O. Sheikh & P. Risseeuw (2008). Concurrentiepositie Nederlandse maakindustrie. SEO Economisch Onderzoek: Amsterdam.

ECABO/Research voor Beleid (2008). De behoefte aan Associate degree opleidingen in Noord-Nederland. ECABO/Research voor Beleid: Amersfoort/Zoetermeer.

EIM (2007). Van onbemand tot onmisbaar. De economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst. EIM: Zoetermeer.

EIM/Research voor Beleid (2008). Arbeidskrachten in het agrocluster, nu en in de toekomst. EIM/Research voor Beleid: Zoetermeer.

Fouarge, D., A. Gielen, R. Grim, M. Kerkhofs, A. Román, J. Schippers & T. Wilthagen (2006). Trendrapport Aanbod van arbeid 2005. OSA: Tilburg.

Goudswaard, A. et al. (2008) De toekomst van flexibele arbeid. TNO: Hoofddorp.

Graydon (2008). Persbericht 19 december 2008. Graydon: Amsterdam.

Koning, J. de, A. Gelderblom, H. Kroes, M. Spijkerman, F. Offerhaus, & E. Kappe (2006). Vervangingsvraag maakindustrie. SEOR: Rotterdam.

Koning, J. de, A. Gelderblom, L. den Hartog & T. Berretty (2008). Vermindering arbeidsmarktknelpunten in de industrie: de rol van onderwijs en scholing. SEOR: Rotterdam.

Ministerie van Algemene Zaken (2009). Werken aan toekomst, een aanvullend beleidsakkoord bij 'samen werken, samen leven'. AZ: Den Haag.

Ministerie van Algemene Zaken (2009). Toelichting minister-president op pakket economische maatregelen. Persbericht 25 maart 2009. AZ: Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2008). Persbericht Kernkaart: aantal bijstandsgerechtigden door werk gedaald, 9 december 2008. SZW: Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2008). WTV-regeling. V/IR/2008/36879. SZW: Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). Brief aan Tweede Kamer over Werktijdverkorting, 5 maart 2009. SZW: Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). Overzicht maatregelen arbeidsmarkt. SZW: Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). Resultaat Sociaal Overleg 24 maart 2009. SZW: Den Haag.

Ministerie van VROM / Wonen, Wijken en Integratie (2007). Actieplan Krachtwijken. VROM/WWI: Den Haag.

Rabobank (2008). Rabobank Sectorupdate. Visie op negen sectoren in het Nederlandse bedrijfsleven. Rabobank: Utrecht.

Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling - RMO (2007). Meer doen met mensen: voorstellen voor maatschappelijke participatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt. RMO: Den Haag.

Raad voor Werk en Inkomen – RWI (2007). De lange weg naar werk. Onderzoek uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek en TNO Kwaliteit van Leven in opdracht van de RWI. RWI: Den Haag.

Raad voor Werk en Inkomen - RWI (2008). Analyse aandeel langdurig uitkeringsgerechtigden in WW en WWB. RWI: Den Haag.

Regioplan (2008). Europese grenzen verlegd. Regioplan: Amsterdam.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt - ROA (2006). Arbeidsmarktprognoses 2005-2010. Trends en cijfers in bètatechniek. ROA: Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt - ROA (2007). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012. ROA: Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt - ROA (2008). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2007. ROA: Maastricht.

Research voor Beleid (2008). Toekomst voor de uitval. Arbeidsmarktpositie, nu en straks van VSV-ers in Almere. Research voor Beleid: Zoetermeer.

Research voor Beleid (2008). Nieuwe grenzen, oude praktijken. Onderzoek naar malafide bemiddelaars op de arbeidsmarkt. Research voor Beleid: Zoetermeer.

SEO (2008). De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië. SEO Economisch Onderzoek: Amsterdam.

Stichting van de Arbeid (2009). Akkoord Stichting van de Arbeid 25 maart 2009. Stichting van de Arbeid: Den Haag.

UWV (2008). Jaarverslag 2007. UWV: Amsterdam.

Welder (2008). Gewoon een kans, ervaringen van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. Welder: Amsterdam.

Websites en overige bronnen

www.abu.nl

www.minszw.nl

www.werk.nl

ABU Flex & Figures

CBS Statline

CBS webmagazine (15 december 2008)

de Volkskrant (29 augustus 2007, 24 september 2008, 25 oktober 2008)

NOVA (interview met Hans Kamps, lid van de SER, 15 maart 2008)

RTL Nieuws (15 december 2008)

Bijlage RWI-projecten 2009

Diagnose

De RWI brengt in kaart hoe de diagnose voorafgaand aan re-integratie op dit moment plaats heeft. Bij UWV en gemeenten wordt een aantal case-studies uitgevoerd naar de wijze van diagnosestelling. Hierbij worden de gebruikte instrumenten en de ervaringen van klantmanagers en re-integratiecoaches beschreven en geanalyseerd. De achterliggende vraag is hoe de keuzes ten aanzien van diagnose kunnen worden ingevuld en welk effect dat kan hebben op de kans om aan het werk te komen c.q. op de effectiviteit van re-integratie.

Wajong

De RWI laat onderzoek verrichten naar de mogelijkheden en belemmeringen die werkgevers ervaren bij het aanbieden van werk aan Wajongers. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan het matchingsproces. Er zal een handreiking worden opgesteld voor werkgevers en intermediairs om Wajongers meer en betere arbeidsmogelijkheden te bieden.

Cliëntenparticipatie

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal de RWI een handreiking samenstellen over de vormgeving van cliëntenparticipatie op het niveau van de Locaties Werk en Inkomen (LWI's). Op de werkpleinen van de LWI's zullen gemeenten en UWV onder andere gezamenlijk re-integratiedienstverlening aanbieden. De handreiking zal zich ondermeer richten op de wijze waarop kan worden samengewerkt door Cliëntenraden WWB en de decentrale Cliëntenraden van UWV.

Herintrede van ouderen met VUT of pre-pensioen

De RWI wil meer inzicht verkrijgen in de animo en de mogelijkheden van ouderen met VUT of prepensioen om te herintreden in het arbeidsproces. Tevens wil de RWI zicht op specifieke factoren, wensen en omstandigheden, zowel aan de aanbodzijde als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, die van invloed zijn op de mate van herintrede. Specifiek wordt nagegaan in hoeverre bepalingen in VUT- en pre-pensioenregelingen belemmerend werken op een terugkeer in het arbeidsproces.

zzp'ers

Zelf bepalen waar, wanneer en op welke wijze men werkt, verklaart veel van de aantrekkingskracht van het zzp-schap (zelfstandigen zonder personeel). De groep is zeer heterogeen en werkzaam in verschillende branches en uiteenlopende beroepen. De RWI wil door middel van een onderzoek meer inzicht verkrijgen in de kenmerken en positie van zzp'ers op de arbeidsmarkt. Doel hiervan is om trends en risico's in kaart te brengen met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid en scholing van zzp'ers.

Arbeidsparticipatie en zorgtaken

Door de overheid wordt sterk ingezet op het verhogen van de arbeidsparticipatie, zowel voor wat betreft het aantal personen dat werkt als het aantal gewerkte uren. Een deel van die groei zal moeten komen van personen die arbeid moeten en/of willen combineren met zorgtaken. Daarbij gaat het zowel om de zorg voor kinderen als om mantelzorg. Er bestaan diverse wettelijke voorzieningen en formele (CAO) afspraken die het werknemers mogelijk

moeten maken om arbeid en zorg te combineren. De daadwerkelijke arrangementen krijgen vorm op bedrijfsniveau: tussen werkgever en werknemer. Zij kunnen daarbij gebruik maken van de formele mogelijkheden, maar ook andere of aanvullende afspraken maken. De RWI wil door middel van een onderzoek zorgarrangementen op bedrijfsniveau in kaart brengen: inhoud, totstandkoming, uitwerking, gebruik, succesvoorwaarden en overdraagbaarheid.

Samenhang lokaal inkomensbeleid en lokaal re-integratiebeleid

De RWI wil meer inzicht verkrijgen in de verbanden die door gemeenten in beleid en uitvoering worden gelegd tussen het gevoerde minimabeleid en het re-integratiebeleid om arbeidsdeelname mogelijk te maken en zo de inkomenspositie van burgers duurzaam te verbeteren. Daarnaast zal in kaart worden gebracht wat gemeenten doen om het bereik van het lokaal geformuleerde minimabeleid te vergroten.

Wijken en onbenut arbeidspotentieel

De RWI, NICIS Institute en een aantal gemeenten willen door middel van een pilot meer inzicht krijgen in de aard en omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de aandachtswijken. Doel is om gemeenten te ondersteunen in een effectieve benadering van het onbenut arbeidspotentieel.

Onderbenutting mbo'ers

Onderbenutting kan worden gedefinieerd als het hebben van een hoger opleidingsniveau dan vereist voor de functie waarin men werkzaam is. In dit project ligt de focus op werkenden met een middelbare beroepsopleiding. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar de ontwikkeling van de onderbenutting door de jaren heen, naar de mobiliteit uit onderbenutting en naar de situatie van schoolverlaters.

Klantsturing bij re-integratie

Door het zelfsturend vermogen cliënten aan te spreken en te benutten kan een betere aansluiting worden gerealiseerd tussen hun wensen en de mogelijkheden van re-integratie. Op die manier is meer maatwerk te bereiken en kan de motivatie van cliënten toenemen. Dit kan de route naar werk verkorten. Met dit project wil de RWI achterhalen op welke wijze gemeenten en UWV klantsturing vormgeven en op welke wijze dit is te verbeteren, zodat een effectieve mix tussen zelfsturing en sturing ontstaat.

Gezondheid en werkhervatting 35-minners

Op verzoek van de Stichting van de Arbeid laat de RWI onderzoek verrichten naar de relatie tussen de gezondheidsbeleving en de kans op werkhervatting onder werknemers waarvan de WIA-aanvraag is afgewezen vanwege een verlies aan verdien capaciteit van minder dan 35 procent (de zogeheten 35-minners).

Effectiviteit van re-integratie

De RWI zal in de loop van de periode 2009 - 2010 twee publicaties uitbrengen over de effectiviteit van re-integratie. In de eerste plaats zal een 'Jaarboek effectiviteit re-integratie' worden samengesteld waarin voor een breed publiek een overzicht wordt gepresenteerd van de resultaten die met de inzet van re-integratiemiddelen worden geboekt. Ook zal een analyse worden uitgevoerd van recent verschenen effectiviteitsstudies. In de tweede plaats zal onderzoek worden verricht naar de rol die het

uitvoeringsproces speelt en kan spelen om re-integratiedoelen te bereiken. Op basis van informatie van cliënten, dienstverleners en dossiers worden een reconstructie en analyse opgesteld van de procesgang en de ontvangen dienstverlening. Doel hiervan is het formuleren van aanbevelingen om te komen tot een meer effectief uitvoeringsproces.