



Opdrachtgever

RWI



Raad voor
Werk en
Inkomen

Opdrachtnemer

ROA

Onderzoek

*De arbeidsmarkt naar opleiding en
beroep 2014*

Startdatum – 1 januari 2008

Einddatum – 2 november 2009

Categorie

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014

Doel en vraagstelling

ontwikkelingen die voor de periode 2009-2014 zijn te verwachten: vraag en aanbod naar opleiding en beroep. Er wordt ook een analyse gemaakt van de vervangingsvraag.

Conclusie

De economische crisis pakt op de verschillende opleidingsniveaus anders uit. Terwijl binnen veel beroepen de vraag naar hoger opgeleiden toeneemt ten koste van lager opgeleiden, blijken juist hoger opgeleiden (HBO'ers en WO'ers) maar ook ongeschoolden vaak te werken in sectoren en beroepen die het hardst getroffen worden door de economische crisis. De vooruitzichten van schoolverlaters tot 2014 zijn mede daardoor slecht voor de ongeschoolden en ook wat minder goed voor de academici. Voor degenen die met een HBO-diploma op de arbeidsmarkt instromen zijn de perspectieven het best, ondanks de dalende werkgelegenheid en de mogelijke verdringing door WO'ers.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/x9q3yfzt>

De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014

ROA-R-2009/5

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Maastricht University
School of Business and Economics

Maastricht, november 2009

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm, of op welke wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. In geval van overname van het data-materiaal moet telkens als bron worden vermeld 'Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt' of 'ROA'. Van publicaties waarin gebruik wordt gemaakt van gegevens uit dit rapport ontvangen wij gaarne een exemplaar.

Hoewel de grootst mogelijke zorg is besteed aan de inhoud van dit rapport, kan het ROA in generlei opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen voor eventuele onvolledigheden of onjuistheden.

Dit rapport maakt deel uit van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA). Dit project wordt gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), het UWV WERKbedrijf, het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV), de samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven COLO, Randstad Nederland en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI).

Inhoud

Ten geleide	V
Resumé	IX
Doel en opzet van de arbeidsmarktprognoses	XV
1 De arbeidsmarkt in vogelvlucht	I
1.1 Inleiding	I
1.2 Actuele situatie en verwachte ontwikkeling	I
1.3 Werkgelegenheidsontwikkeling naar bedrijfssector	9
1.4 Werkgelegenheidsontwikkeling naar beroepsklasse	11
1.5 Werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau	13
1.6 Toekomstige arbeidsmarktperspectieven naar opleidingsniveau	16
1.7 Conclusies	19
2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, 2009-2013	23
2.1 Inleiding	23
2.2 Uitbreidingsvraag	23
2.3 Vervangingsvraag	31
2.4 Baanopeningen	37
2.5 Arbeidsmarktinstroom	41
2.6 Conclusies	44
3 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt	47
3.1 Inleiding	47
3.2 Huidige aansluitingsproblemen	47
3.3 Toekomstige arbeidsmarktperspectieven en knelpunten in de personeelsvoorziening naar opleiding	60
3.4 Beroepen, beloning en mobiliteit	65
3.5 Toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep	69
3.6 Conclusies	72
4 Betekenis en belang van flexwerk op de arbeidsmarkt	75
4.1 Inleiding	75
4.2 Interne en externe flexibiliteit	75
4.3 Rol van flexwerk op de arbeidsmarkt	76
4.4 Omvang en ontwikkeling van flexwerk in Nederland	83
4.5 Verklarend model voor flexwerk	91
4.6 Samenhang met baankenmerken	95
4.7 Conclusies	97

5	Pensioenrechten, participatie en productiviteit van oudere werknemers in de publieke sector	101
5.1	Inleiding	101
5.2	Participatie en productiviteit	101
5.3	Schok in het pensioenstelsel	104
5.4	Effect van de afschaffing van de FPU op verwacht uittredegedrag	105
5.5	Negatieve effecten van financiële prikkels op de duurzame inzetbaarheid	107
5.6	Active aging in de sector overheid en onderwijs	109
5.7	Beleidsinstrumenten voor een succesvol active aging beleid	112
5.8	Conclusies	114
	Bijlage A	
	Enkele centrale begrippen	117
	Bijlage B	
	Classificaties naar sector, beroep en opleiding	127
	Bijlage C	
	Verkrijgbare arbeidsmarktinformatie per bedrijfssector, beroepsgroep of opleidingstype	137

Ten geleide

Deze tiende uitgave van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) over de huidige en de toekomstige arbeidsmarktsituatie komt uit in een tumultueuze periode wat betreft de economische situatie en de arbeidsmarktontwikkelingen. In het voorliggende tweejaarlijkse overzicht van de arbeidsmarktperspectieven naar opleiding en beroep wordt getracht om voorbij de kortetermijnontwikkeling van de huidige laagconjunctuur een beeld te schetsen van de arbeidsmarktsituatie. Hierbij gaat de centrale aandacht uit naar de verwachte ontwikkelingen op de middellange termijn, rekening houdend met onder andere de vergrijzing en de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt. Er is voor een tijdshorizon van vijf jaar gekozen om een zo goed mogelijk beeld te kunnen geven van de arbeidsmarktsituatie bij afstuderen van degenen die thans aan het begin van hun studie staan. Deze informatie is van belang voor zowel het geven van voorlichting aan degenen die aan een opleiding willen beginnen als voor werkgevers bij het nemen van strategische beslissingen over hun personeelsbeleid. Het rapport is in het bijzonder bedoeld voor de beleidsontwikkeling van de overheid, de arbeidsbemiddelingsorganisaties, de sociale partners en het onderwijsveld. Het voorliggende rapport is gebaseerd op gedetailleerde arbeidsmarktinformatie naar sector, beroep en opleiding, zoals deze is opgenomen in het *Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)* van het ROA. De rapportage vindt plaats in het kader van het door het ROA uitgevoerde Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA).

Het rapport bestaat uit vijf hoofdstukken. De eerste drie hoofdstukken gaan over de actuele en verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, gedifferentieerd naar sector, beroep en opleiding. Hoofdstuk 1 begint met een overzicht van de recente macro-economische ontwikkelingen in relatie tot de arbeidsmarkt, waarbij wordt ingegaan op het verband tussen de arbeidsvraag enerzijds en de werkloosheid, onderbenutting en mobiliteit op de arbeidsmarkt anderzijds. Vervolgens wordt een globaal overzicht gegeven van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen voor de periode 2009-2013. In hoofdstuk 2 worden deze ontwikkelingen verder gedifferentieerd naar beroep en opleiding voor achtereenvolgens de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag, de baanopeningen en de arbeidsmarktinstroom. In hoofdstuk 3 staat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt centraal. In het hoofdstuk wordt eerst nader ingegaan op de actuele aansluitingsproblematiek op de arbeidsmarkt, waarna de toekomstige arbeidsmarktperspectieven van schoolverlaters besproken worden. Na een analyse van de beloning en de baanmobiliteit tussen beroepsgroepen wordt er ingegaan op de voor werkgevers te verwachten knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep.

De laatste twee hoofdstukken van het rapport behandelen elk een thema dat relevant is voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 wordt uitgebreid ingegaan op de betekenis en het belang van flexwerk op de arbeidsmarkt. Met name de flexibele arbeidskrachten zijn van groot belang om de schommelingen in de vraag naar arbeid op te vangen. Zoals zal blijken heeft flexwerk nog meer voordelen voor het functioneren van de economie en de arbeidsmarkt, maar verdient de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters in flexbanen wel enige aandacht. In hoofdstuk 5 wordt de versoering van de pensioenrechten van werknemers in de publieke sector besproken en de gevolgen daarvan voor hun arbeids-

participatie en productiviteit. Uit deze analyse kunnen interessante lessen worden getrokken voor de aanpassing van de AOW-leeftijd.

In het rapport wordt slechts in beperkte mate ingegaan op de gehanteerde onderzoeksmethoden, de gehanteerde classificaties, enz. Hiervoor wordt verwezen naar de specifieke werkdocumenten en research memoranda van het ROA. Wel wordt er aan het begin van dit rapport ingegaan op de gebruiksdoelen van de prognoses en wordt een globaal overzicht gegeven van het gebruikte prognosemodel. Daarnaast worden in Bijlage A enkele kernbegrippen omschreven met verwijzingen naar de publicaties waarin nadere informatie is te vinden. In het binnenkort uit te brengen werkdocument Methodiek arbeidmarktprognoses en -indicatoren 2009-2013 wordt een totaaloverzicht gegeven van het prognosemodel en de daarbij gebruikte methodiek. In Bijlage B wordt een overzicht gegeven van de gebruikte indelingen naar sector, beroep en opleiding. Bovendien kan op de website van het ROA (www.roa.nl) de digitale classificatiegids (Classificaties 2007) geraadpleegd worden. Daarin worden uitgebreide overzichten gegeven van de koppelingen tussen de classificaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het ROA. Tot slot wordt in Bijlage C ingegaan op de beschikbare informatie per bedrijfssector, beroepsgroep en opleidingstype.

Vermeldenswaardig is nog dat het ROA de voorspelkwaliteit van de prognoses evalueert na afloop van de prognoseperiode. Uit de evaluatie van de prognoses over de periode 1999-2004 blijkt onder meer dat voor 41% van de ongeveer 100 opleidingstypen de juiste van de vijf mogelijke typeringen werd gegeven. Voor 77% van de opleidingstypen werd de juiste of een aangrenzende typering voorspeld.¹ De verschillende onderdelen van het prognosemodel van het ROA worden regelmatig geëvalueerd.² De evaluatiestudies kunnen aanleiding geven om de prognosemodellen aan te passen of te vernieuwen.³

De projectleiding en eindredactie van *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014* is in handen van dr. F. Cörvers. Secretariële ondersteuning bij de totstandkoming van dit rapport is gegeven door M. Boere, E. Soudant, M. Beenkens en W. Klein. Hoofdstukken 1, 2 en 3 zijn geschreven door dr. F. Cörvers en drs. J. van Thor. De analyses zijn uitgevoerd door dr. A. Dupuy en dr. D. Bertrand-Cloodt (uitbreidingsvraag en discrepantie-indicatoren), drs. R. Montizaan (vervangingsvraag) en S. Dijkman BSc (arbeidsmarktinstroom). Tevens is dr. B. Kriechel betrokken geweest bij het samenstellen van de prognoses. De analyse over flexwerk in hoofdstuk 4 is uitgevoerd door dr. D. Bertrand-Cloodt, drs. J. van Thor en dr. F. Cörvers. De analyse over de versoering van pensioenrechten in de publieke sector in hoofdstuk 5 is uitgevoerd door prof. dr. A. de Grip en drs. R. Montizaan. Het bij dit rapport behorende geautomatiseerde *Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)* is ontwikkeld door S. Dijkman BSc.

1. A. Dupuy (2009), *An evaluation of the forecast of the indicator of the labour market gap*, ROA-TR-2009/3, Universiteit Maastricht. In de evaluatie van de prognoses tot 2002 waren deze percentages respectievelijk 64% en 93%.
2. Zie bijv. voor de vervangingsvraag R. Montizaan (2009), *Evaluatie vervangingsvraagprognoses naar opleiding en beroep*, ROA-TR-2009/1, Universiteit Maastricht.
3. Een voorbeeld hiervan is het gebruik van paneldata uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) om de vervangingsvraag te schatten in plaats van het gebruik van standgegevens in de beproefde cohortcomponentenmethode. Zie F. Cörvers, S. Dijkman, B. Kriechel en R. Montizaan, *Vervangingsvraag naar beroep en stromen op de arbeidsmarkt*, ROA Technical Report, binnenkort te verschijnen.

Aan het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA) wordt financieel bijgedragen door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), het UWV WERKbedrijf, het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV), de samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven COLO, Randstad Nederland en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI).

Onze dank gaat uit naar de leden van de begeleidingscommissie en de commissie van financiers voor hun deskundige en enthousiaste begeleiding van het project: Prof. dr. H. Ganzeboom (voorzitter begeleidingscommissie, Vrije Universiteit Amsterdam), drs. R. Baarda (samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven COLO), drs. I. Beckers (Centraal Bureau voor de Statistiek), drs. A. Bouman (UWV WERKbedrijf), drs. C. Bouwman (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), K. van Brakel (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), H. Daale (Leido), drs. S. Deckers (Randstad Nederland), drs. A. Deelen (Centraal Planbureau), drs. F. de Haan (Raad voor Werk en Inkomen), drs. R. Jongsma (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), dr. M. Kerkhofs (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek), drs. W. Schouten (Raad voor Werk en Inkomen), drs. B. Spaan (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), drs. A. Stigter (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), drs. U. Teunis (Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit), drs. R. Tsjoa (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), drs. drs. B. Verlaan (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), drs. M. Warmerdam (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), dr. D. Webbink (Centraal Planbureau).

Maastricht, november 2009

Prof. dr. T. Dohmen
Directeur

Economische crisis en onzekere werkgelegenheidsontwikkeling

In 2013 zullen er naar verwachting 220.000 personen minder aan het werk zijn dan in 2008. Dit is bijna 3% van de werkzame beroepsbevolking. Dat betekent dat de werkgelegenheid in 2013 nog niet hersteld zal zijn van de zware economische crisis die de Nederlandse reële economie raakte vanaf het vierde kwartaal van 2008. De komende jaren zal de werkgelegenheid afnemen in vrijwel alle sectoren, met uitzondering van de gezondheidszorg, overheid en onderwijs, en onroerend goed (verkoop, makelaardij, etc.). Vooral de gezondheidszorg groeit sterk met 10% meer werkzame personen in 2013 dan in 2008. De werkgelegenheid in de onroerendgoedsector herstelt zich na 2010, waardoor het aantal werkzame personen per saldo in 2013 hoger uitkomt dan in 2008. De werkgelegenheidsprognoses tot 2014 zijn met meer onzekerheid dan anders omgeven, vooral omdat onzeker is hoe het herstel na 2010 zal verlopen. Zal het een U-, V-, of een W-vormig verloop hebben?

Op de korte termijn wordt de mobiliteit op de arbeidsmarkt ernstig beperkt door de economische crisis. Doordat er minder vacatures ontstaan zal de arbeidsmobiliteit aanzienlijk terugvallen. Jongeren, werklozen en herintreders zullen minder snel een baan kunnen vinden. De daling van de arbeidsmobiliteit betekent tevens dat de degenen die al een baan hebben minder mogelijkheden krijgen om carrière te maken, of om de aansluiting te verbeteren tussen hun capaciteiten en de behoeften die werkgevers hebben aan specifieke kwalificaties. De reallocatie van mensen over de beschikbare banen stokt derhalve. Ook de internationale arbeidsmobiliteit, in het bijzonder de immigratie, zal afnemen ten gevolge van de slechte arbeidsmarktsituatie. Daardoor stokt mogelijk ook de internationale kennisuitwisseling.

De daling van de werkgelegenheid na 2008 zal gepaard gaan met een daling van de (reële) lonen en de participatiegraad (van ouderen én jongeren). Een deel van de werkzoekenden zal ontmoedigd raken en niet langer zoeken naar werk. Deze afname van het arbeidsaanbod leidt ertoe dat niet alle arbeidskrachten die aan de zijlijn komen te staan in de werkloosheidstatistieken terecht komen. Ook op andere manieren wordt het arbeidsaanbod buiten het zicht van de werkloosheidsstatistieken om beperkt: jongeren blijven langer in het onderwijs, werkenden blijven langer in de deeltijd-ww, arbeidsongeschikten nemen langer deel aan re-integratietrajecten, ouderen verkorten hun werkzame arbeidsleven, zelfstandigen maken minder (declarabele) uren, etc.

Op de middellange termijn weer enige schaarste

De verwachte baanopeningen tot 2014 bedragen gemiddeld jaarlijks 3,5% van de werkgelegenheid in 2008, wat 1 %-punt minder is dan in de periode 2004-2008 waarin de werkgelegenheid sterk groeide. Tegenover 3,5% aan baanopeningen staat een verwachte instroom van

schoolverlaters op de arbeidsmarkt van gemiddeld jaarlijks 3,3% van de werkgelegenheid in 2008. Het verschil tussen baanopeningen en arbeidsmarktinstroom betekent dat zich op de middellange termijn bezien (tot 2014) enige schaarste op de arbeidsmarkt zal voordoen. Dit komt dus met name doordat de vervangingsvraag de arbeidsmarktinstroom overtreft. Op sommige segmenten van de arbeidsmarkt zullen er daardoor tekorten aan personeel zijn, maar op andere helemaal niet.

Vooruitzichten ongunstig voor ongeschoolden en wat minder goed voor academici

De economische crisis en de terugval in de vraag naar personeel pakt op de verschillende opleidingsniveaus anders uit. Enerzijds blijft de structurele trend van upgradering doorgaan, waardoor binnen veel beroepen de vraag naar hoger opgeleiden toeneemt ten koste van lager opgeleiden. Anderzijds blijken juist hoger opgeleiden (HBO'ers en WO'ers) maar ook ongeschoolden vaak te werken in sectoren en beroepen die getroffen worden door de economische crisis. Met name VMBO'ers, HAVO/VWO'ers en MBO'ers werken relatief weinig in deze sectoren en beroepen. Daardoor is de afname in de werkgelegenheid op deze opleidingsniveaus mild ten opzichte van de onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt. De vooruitzichten van schoolverlaters tot 2014 zijn mede daardoor slecht voor de ongeschoolden en ook wat minder goed voor de academici.

De minder goede arbeidsmarktperspectieven voor academici zijn ook te wijten aan de grote populariteit van universitaire opleidingen gedurende de laatste jaren. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsmarktinstroom van WO'ers de komende jaren relatief hoog is, terwijl het aantal baanopeningen (i.e. de som van uitbreidings- en vervangingsvraag) hierbij achterblijft. Voor degenen die met een HBO-diploma op de arbeidsmarkt instromen zijn de arbeidsmarktperspectieven het best, ondanks de dalende werkgelegenheid en de mogelijke verdringing door WO'ers in HBO-banen. Het goede arbeidsmarktperspectief van HBO-afgestudeerden is vooral toe te schrijven aan de hoge vervangingsvraag, die de arbeidsmarktinstroom van HBO'ers ruimschoots overtreft. Door de relatief hoge vervangingsvraag zijn ook op lager en middelbaar niveau (VMBO, MBO/HAVO/VWO) de gemiddelde vooruitzichten van schoolverlaters enigszins beter dan voor academici.

Grootste werkgelegenheidskrimp voor de economisch-administratieve beroepen

Tot 2014 wordt er voor de medische en paramedische beroepen een grote groei van de vraag naar personeel voorzien, namelijk gemiddeld jaarlijks 1,9%. Deze uitbreidingsvraag is vooral gebaseerd op een sterke toename van de vraag naar zorg. Ook de werkgelegenheid in de verzorgende beroepen, onder wie veel lager opgeleiden (VMBO-niveau), stijgt hierdoor. In tegenstelling tot de afgelopen jaren is de werkgelegenheidsgroei in de pedagogische beroepen (leerkrachten e.d.) bijna voorbij. Voor de economisch-administratieve beroepen wordt de grootste krimp van de werkgelegenheid verwacht. Wat betreft de opleidingsrichtingen wordt de grootste gemiddelde uitbreidingsvraag verwacht voor WO groen, WO medisch en HBO paramedisch. De werkgelegenheid voor WO economie en recht en HBO economie zal daarentegen naar verwachting het meest dalen. Op alle opleidingsniveaus zien we een krimpende

werkgelegenheid voor arbeidskrachten in de economische richting. Hetzelfde geldt voor de groene richting, met uitzondering van WO groen.

Vervangingsvraag van groot belang

Veruit het grootste deel van de baanopeningen tot 2014 bestaat uit vervangingsvraag, die gemiddeld jaarlijks 3,4% van de werkgelegenheid bedraagt. Opgeteld over alle segmenten van de arbeidsmarkt wordt er slechts een kleine positieve uitbreidingsvraag verwacht van gemiddeld jaarlijks 0,1% (dus exclusief de segmenten waar krimp plaatsvindt). Bij de vervangingsvraag naar opleiding is behalve de uitstroom van arbeidskrachten als gevolg van pensionering, vervroegde uittreding en arbeidsongeschiktheid ook het doorleergedrag van arbeidskrachten van invloed. De vervangingsvraag blijkt door zowel de mate van vergrijzing als het doorleergedrag behoorlijk te verschillen per opleidingscategorie. Met name voor HAVO/VWO, VMBO theoretische leerweg, VMBO verzorging, HBO onderwijs en HBO economie wordt er een grote vervangingsvraag voorspeld.

Een procentueel hoge vervangingsvraag naar beroep wordt verwacht voor de sociaal-culturele beroepen (activiteitenbegeleiding, personeelswerk, onderzoek, e.d.) en de verzorgende en dienstverlenende beroepen, terwijl de vervangingsvraag het laagst zal zijn voor de agrarische beroepen. Uit de lage vervangingsvraag voor de agrarische beroepen blijkt dat een hoge uitstroom door natuurlijk verloop in krimpende bedrijfstakken niet altijd leidt tot vervangingsvraag. In de verzorgende en dienstverlenende beroepen is daarentegen de vervangingsvraag hoog door een grote doorstroom van personeel naar andere beroepen.

Toename van het aanbod van hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt

De komende jaren zullen meer hoger opgeleiden instromen op de arbeidsmarkt dan in de afgelopen jaren, terwijl dit voor de lager opgeleiden juist omgekeerd is. Dit sluit aan bij de trend van zowel een stijgende deelname aan het hoger onderwijs als ook minder voortijdig schoolverlaters die met ten hoogste een opleiding op VMBO-niveau op de arbeidsmarkt instromen. De instroom van de ongeschoolden (alleen Basisonderwijs) op de arbeidsmarkt blijft echter met gemiddeld jaarlijks 5,7% van de werkgelegenheid procentueel het grootst. Andere opleidingscategorieën waarvoor een procentueel gezien hoge arbeidsmarktinstroom verwacht wordt zijn MBO sociaal-cultureel, WO medisch, WO economie en recht, HAVO/VWO, VMBO groen en VMBO verzorging. Voor VMBO techniek, VMBO theoretische leerweg en HBO onderwijs wordt daarentegen een lage instroom op de arbeidsmarkt verwacht.

Perspectieven matig voor WO techniek en WO economie en recht

Voor de jaren tot 2014 treedt er een verslechtering op van de algehele arbeidsmarktsituatie van schoolverlaters. Vooral ongeschoolden zullen nog moeilijk aan werk komen. Voor de lager opgeleiden die wel een diploma hebben, ook al is dit geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt (vanaf MBO-niveau 2), vallen de gevolgen mee. Dit komt mede doordat er veel vraag is naar lager opgeleiden in zorg en welzijn (grote uitbreidingsvraag), in de dienstverlening

(hoge vervangingsvraag door groot verloop), en in de techniek (na herstel van de conjunctuur). De vooruitzichten zijn vooral goed voor de MBO-, HBO- en WO-opleidingen die zich richten op de gezondheidszorg. Voor de HBO'ers zijn de arbeidsmarktvoruitzichten over de gehele linie positiever dan op WO-niveau, ondanks de verdringing door academici in HBO-banen. Met name voor HBO onderwijs en HBO economie zijn de vooruitzichten over het algemeen goed. Dit komt hoofdzakelijk door de vrij grote vervangingsvraag voor deze opleidingen. Voor afgestudeerden van WO techniek en WO economie en recht worden daarentegen matige arbeidsmarktperspectieven verwacht. Uitzonderingen binnen deze opleidingscategorieën zijn WO werktuigbouwkunde en WO accountancy en belastingen, waarvoor vanwege de hoge vervangingsvraag ten opzichte van de arbeidsmarktinstroom wel goede arbeidsmarktperspectieven worden verwacht.

Minder knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers

Voor werkgevers zullen de knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode tot 2014 kleiner zijn dan in de afgelopen jaren. De knelpunten blijven echter groot voor de opleidingen en beroepen die veel voorkomen in onderwijs en zorg. Het gaat vooral om leerkrachten basisonderwijs, docenten 2e en 3e graads in meerdere vakken (waaronder exacte, medische en verzorgende vakken, economisch-administratieve vakken, talen en expressie), onderwijskundig medewerkers en onderwijskundigen en pedagogen. In het onderwijs ontstaan de problemen door de grote vervangingsvraag ten opzichte van het kleine aanbod van afgestudeerden. In de zorgsector zijn de knelpunten vooral gerelateerd aan de grote uitbreidingsvraag vanwege de toename van de behoefte aan zorg. De grootste knelpunten in de (para)medische beroepen doen zich voor bij de therapeuten, verpleegkundigen, medisch analisten en afdelingshoofden van zorginstellingen.

Ook in veel lagere verzorgende en dienstverlenende beroepen ontstaan er grote knelpunten door de toename van de werkgelegenheid in zorg en welzijn en het grote verloop aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het betreft hier onder meer ziekenverzorgenden, hulpkrachten en verzorgend personeel. Er worden op de middellange termijn ook grote knelpunten verwacht in veel lagere en middelbare technische en industrieberoepen. De knelpunten in de personeelsvoorziening vallen echter mee voor de technische en industrieberoepen op hoger niveau. Enkele uitzonderingen op hoger technisch niveau zijn technisch analisten, natuurwetenschappers en elektrotechnische ontwerpers en bedrijfshoofden.

Aandeel flexwerkers gestegen gedurende laatste 20 jaar

In Nederland is er in de periode 1987-2007 een licht stijgende tendens van het percentage flexibele banen (tijdelijk werk, uitzend-, oproepwerk) van werknemers. Over de gehele periode wordt gemiddeld 8,8% van alle banen flexibel ingevuld, met pieken van meer dan 10% in 1998 en 2007. De komende jaren zal het aandeel flexwerk vanwege de economische crisis eerst afnemen. Als de economie weer gaat aantrekken neemt het aandeel flexwerkers toe. Als de economische groei resulteert in een krappe arbeidsmarkt dan neemt het aandeel flexwerkers opnieuw af, omdat werknemers in een betere onderhandelingspositie ten opzichte van werkgevers eerder een vast contract kunnen afdwingen.

Het aandeel werknemers in een flexibele baan neemt over het algemeen toe naarmate het opleidingsniveau lager is. Laag en middelbaar geschoolden zijn relatief vaak werkzaam als uitzendkracht. Hoger opgeleiden zijn juist vaker werkzaam als zelfstandig ondernemer. Schoolverlaters hebben vaker dan andere werknemers een flexibel dienstverband. Dat komt doordat werkgevers bij voorkeur schoolverlaters inzetten als buffer voor het opvangen van schommelingen in de vraag naar personeel. Het grote aandeel flexwerkers onder schoolverlaters kan er ook op wijzen dat werkgevers de schoolverlaters die bij hen in dienst treden eerst willen screenen.

Veel voordelen van flexwerk voor economie en arbeidsmarkt

Voor werkgevers zijn flexibele arbeidscontracten aantrekkelijk vanwege de geringere ontslagbescherming van flexwerkers en de daarmee gepaard gaande lagere ontslagkosten, het opvangen van veranderingen in de vraag naar personeel, het fungeren als screeningsinstrument en de (meestal) lagere arbeidskosten van flexwerkers. Werkzoekenden krijgen door middel van flexwerk de kans om de arbeidsmarkt (opnieuw) te betreden, en kunnen een flexbaan benutten als springplank naar een vaste baan ('stepping stone' hypothese), waarbij ze in staat worden gesteld om in een opstapfunctie de benodigde competenties te verwerven voor een vervolgbaan. Op macro-economisch niveau zou een groter aandeel flexwerkers het aanpassingsvermogen van de economie kunnen vergroten, doordat herstructureringen van economische activiteiten gemakkelijker doorgang kunnen vinden als werkgevers relatief eenvoudig van hun personeel af kunnen komen.

Maar nadelen voor schoolverlaters

Flexibele banen blijken echter voor schoolverlaters, naast de tijdelijkheid van de baan, samen te hangen met verschillende andere ongunstige baankenmerken. Zo zijn schoolverlaters in flexibele banen vaker werkzaam buiten het eigen vakgebied of onder hun niveau, hebben ze vaker spijt van de gekozen opleiding en krijgen ze meestal een lagere beloning dan schoolverlaters in vaste dienst. Uitzondering hierop zijn de afgestudeerden van een WO-opleiding met een contract voor bepaalde tijd, die juist minder vaak een baan buiten het eigen vakgebied en onder hun niveau hebben dan vaste arbeidskrachten. Voor universitair opgeleiden lijken er enige aanwijzingen te zijn dat een contract voor bepaalde tijd een mogelijkheid biedt om te investeren in een vervolgcariëre binnen het eigen vakgebied, waarbij tevens de screening van WO'ers door werkgevers van belang kan zijn. Dit blijkt ook uit het feit dat het aandeel flexibele arbeid onder universitair afgestudeerden nauwelijks van de conjuncturele situatie en de arbeidsmarktcrachte afhangt, in tegenstelling tot het percentage flexwerkers onder de schoolverlaters van de overige opleidingsniveaus.

Afschaffing van de FPU in de publieke sector weinig effectief door ontbreken van 'active aging' beleid

De afschaffing van de regeling voor vervroegde uittrede van ambtenaren (FPU) leidt tot een versobering van hun pensioenrechten, waardoor degenen die geboren zijn in 1950 13 maanden

langer moeten doorwerken om dit te compenseren. De verwachte pensioenleeftijd ligt echter slechts 3 maanden hoger dan die van de werknemers die in 1949 zijn geboren en nog de oude gunstige pensioenrechten hebben. In reactie op de versoering van hun pensioenrechten zijn werknemers van het 1950-cohort meer gaan participeren in de levensloopregeling en nemen ze ook privé meer initiatief om te sparen voor hun pensioen. Deeltijdpensionering is daarentegen een weinig populair middel om de schok in het pensioenstelsel te compenseren.

Het vergroten van de financiële prikkels om langer door te werken door het verminderen van de pensioenrechten kan sterke negatieve consequenties hebben voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Zo blijken werknemers die in 1950 zijn geboren door hun lagere pensioenrechten minder tevreden te zijn met hun leven en hun baan, en vaker depressief te zijn dan werknemers van het 1949-cohort. Omdat deze indicatoren sterk samenhangen met de inzetbaarheid van werknemers op hun werk en de effecten persistent lijken te zijn, is het waarschijnlijk dat de afschaffing van de FPU op de lange termijn een negatief effect heeft op de productiviteit van oudere werknemers. Een verhoging van de AOW-leeftijd zou tot vergelijkbare negatieve effecten voor de inzetbaarheid en productiviteit van werknemers kunnen leiden als bij de afschaffing van de FPU.

De afschaffing van de FPU is weinig effectief voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen wanneer het beperken van de mogelijkheden om vroeger met pensioen te gaan in onvoldoende mate gepaard gaat met een adequaat personeelsbeleid dat de inzetbaarheid van oudere werknemers op peil houdt. Een dergelijk 'active aging' beleid wordt in de publieke sector echter onvoldoende gevoerd. Werknemers die minder pensioenrechten hebben als gevolg van de afschaffing van de FPU zijn net zo negatief over het personeels- en ouderenbeleid van de organisatie waar ze werken als de werknemers die nog steeds met FPU kunnen. Dit suggereert dat werkgevers geen extra beleid hebben ontwikkeld voor de werknemers die langer moeten doorwerken. Active aging beleid zou een standaard onderdeel dienen te worden van het personeelsbeleid. Een dergelijk beleid zal zich in eerste instantie kunnen richten op het creëren van mogelijkheden om in deeltijd door te kunnen werken en op het bieden van meer mogelijkheden voor flexibele werktijden.

Doel en opzet van de arbeidsmarktprognoses

Doel

Dit rapport van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) biedt een overzicht van de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt tot 2014. Het gepresenteerde overzicht heeft als doel inzicht te verschaffen in de actuele situatie en de prognoses van beroepen en opleidingen op de arbeidsmarkt. De prognoses worden elke twee jaar herhaald voor een nieuwe periode van vijf jaar. De rapportage vindt plaats in het kader van het door het ROA uitgevoerde Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA).

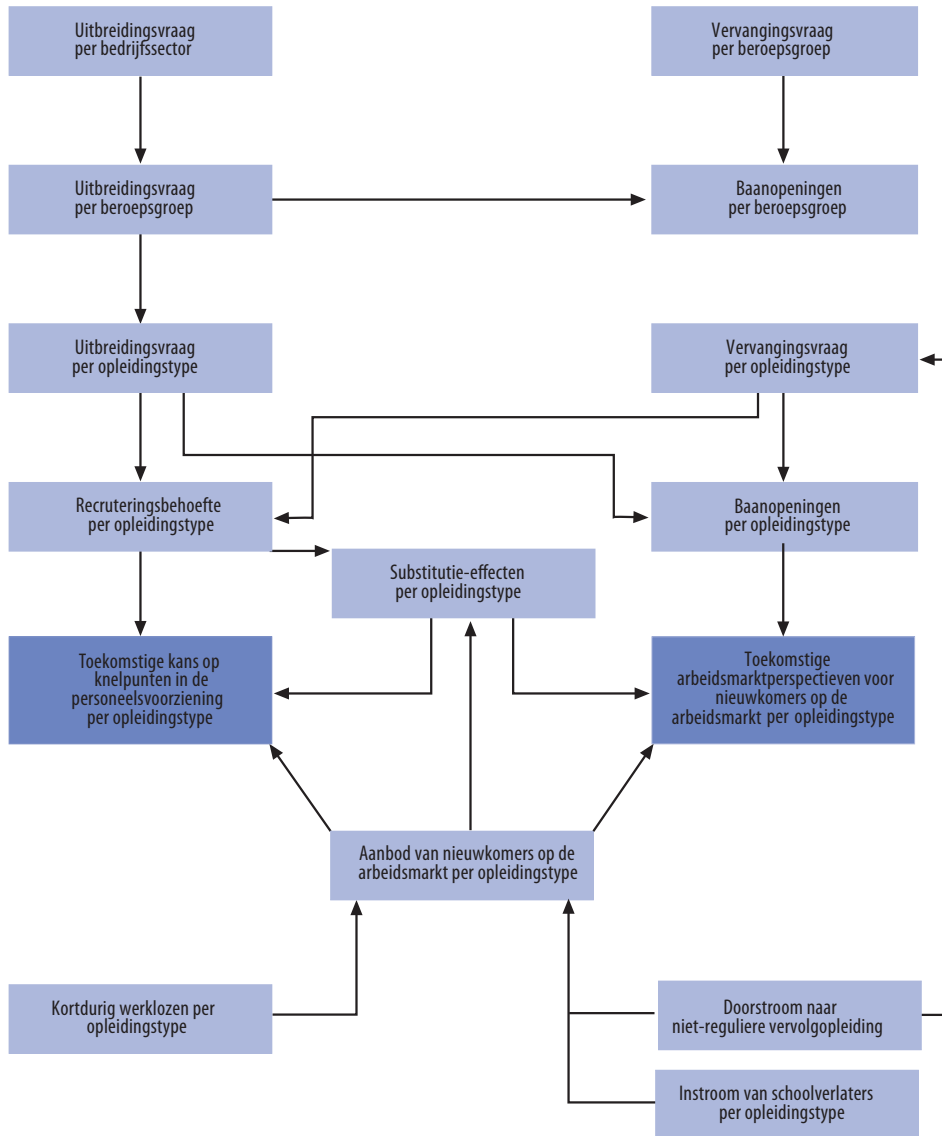
Een belangrijke doelgroep van de arbeidsmarktinformatie wordt gevormd door jongeren en werkzoekenden die voor de keuze van een (vervolg)opleiding staan. De gegevens stellen hen in staat hun keuze te funderen op de arbeidsmarktperspectieven die de verschillende opleidingen bieden op de middellange termijn. Deze voorlichtingsfunctie wordt in het bijzonder vervuld via verschillende websites, zoals www.werk.nl, www.schoolweb.nl, www.studiekeuze123.nl en www.kansopwerk.nl. Ook de verschillende keuzegidsen voor het onderwijs (zie bijv. www.keuzegids.org) dragen bij aan de verspreiding van de gegevens onder de doelgroep. Het voorliggende rapport is echter vooral bedoeld voor de beleidsontwikkeling van verschillende groepen van beleidsmakers. Wat betreft de beleidsmakers in het onderwijs kunnen de gegevens nuttig zijn voor onderwijsinstellingen en hun financiers, waaronder het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV), bijvoorbeeld wanneer wordt overwogen nieuwe opleidingen te beginnen of bestaande aan te passen. Een derde doelgroep zijn de werkgevers en hun brancheorganisaties voor wie de prognose-uitkomsten aanwijzingen geven waar zich in de toekomst knelpunten in de personeelsvoorziening zullen voordoen, zodat zij hierop kunnen anticiperen. In de vierde plaats zijn de arbeidsmarktprognoses bedoeld voor het arbeidsvoorzieningsbeleid. Met name voor het in dit verband gevoerde scholingsbeleid kunnen de prognoses een belangrijke signaalwerking hebben. De gegevens kunnen worden gebruikt door zowel publieke (UWV) als private (uitzend- en re-integratiebureaus) intermediaire organisaties in de arbeidsbemiddeling. Ten slotte zijn de prognoses bedoeld voor het arbeidsmarktbeleid in ruime zin. Daarbij kan gedacht worden aan o.a. het doelgroepenbeleid, het beleid gericht op het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie en het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van de onderkant van de arbeidsmarkt.

Prognosemodel

Bij het maken van de arbeidsmarktprognoses is uitgegaan van een stroomcijfer-aanpak. Bij deze aanpak worden prognoses gemaakt van de stromen van en naar de arbeidsmarkt in een bepaalde toekomstige periode. Deze benadering heeft als voordeel dat de processen in kaart worden gebracht die van belang zijn voor de ontwikkeling van vraag en aanbod op

de arbeidsmarkt. De prognoses worden opgesteld voor in totaal 127 beroepsgroepen en 102 opleidingstypen, gespreid over de volle breedte van de arbeidsmarkt. Van belang is dat de prognoses, en ook de overige opgenomen arbeidsmarktgegevens, in dit rapport hoofdzakelijk worden gepubliceerd op het niveau van 11 beroepsklassen en 23 opleidingscategorieën. De onderliggende beroepsgroepen en opleidingstypen zijn opgenomen in Bijlage B van dit rapport.

Figuur 1
Globale opzet prognosemodel



Figuur 1 geeft een schematisch overzicht van het prognosemodel.⁴ Een stroomgrootheid die van belang is voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt is de uitbreidingsvraag, die de ontwikkeling weergeeft van de werkgelegenheid in een bepaalde beroepsgroep of voor een bepaald opleidingstype. Voor de berekening van de uitbreidingsvraag naar beroep en opleiding zijn de macro-economische en sectorale ontwikkelingen van groot belang. Hiervoor wordt aangesloten bij de ramingen over de economische groei, de werkgelegenheid en de participatiegraden van het Centraal Planbureau (CPB).

De arbeidsmarktprognoses voor de uitbreidingsvraag in het voorliggende rapport zijn deels gebaseerd op het van april 2009 daterende *Centraal Economisch Plan 2009 (CEP 2009)*, en deels op het langetermijnsценario *Strong Europe*. In het *CEP 2009* (april 2009) wordt in afwijking van de meer recente *MEV 2010* (september 2009)⁵ uitgegaan van een economische groei van $-3\frac{3}{4}\%$ in 2009 en $-1\frac{1}{4}\%$ in 2010 (vgl. *MEV 2010*: $-4\frac{3}{4}\%$ en 0%). De werkzame beroepsbevolking daalt volgens het *CEP 2009* met 1 en $3\frac{3}{4}\%$ (vgl. *MEV 2010*: $\frac{3}{4}$ en $2\frac{3}{4}\%$), en de werkloosheid loopt op tot $5\frac{1}{2}$ en $8\frac{3}{4}\%$ (vgl. *MEV 2010*: $5\frac{1}{4}$ en 8%) in 2009 respectievelijk 2010. Wat betreft de arbeidsmarktsituatie is het hier gehanteerde *CEP 2009* dus iets pessimistischer dan de *MEV 2010*.

Van belang is verder dat de macro-economische prognoses van het CPB op verzoek van het ROA door het EIM zijn gediifferentieerd naar 15 verschillende bedrijfssectoren.⁶ Deze sector-differentiatie is gebaseerd op de Athena-indeling van het CPB. Voor verdere differentiatie van de sectorprognoses is gebruik gemaakt van een verdeelmodel van het EIM.⁷ Voor de toepassing van dit verdeelmodel is uitgegaan van het macro-economische kader van het CPB. Het betreft hier niet alleen de prognoses voor de werkgelegenheid, maar ook voor de toegevoegde waarde, de investeringen in kapitaal en de P/A-ratio (i.e. personen versus arbeidsjaren).

Voor de resterende jaren tot 2014 wordt zowel voor de macro-economische ontwikkeling als voor de sectorale ontwikkelingen uitgegaan van het langetermijnsценario *Strong Europe* van het CPB.⁸ Dit scenario is ten aanzien van de economische groei en de werkgelegenheidsontwikkeling de meest gematigde van de twee middenscenario's voor de lange termijn (tot 2020). Ten opzichte van het andere middensценario (*Transatlantic Market*) wordt in *Strong Europe* uitgegaan van een wat lagere groei van de economie en de werkgelegenheid. *Strong Europe* wordt gegeven de recente ontwikkelingen het meest realistisch geacht op de dimensies die de twee sleutelonzekerheden in de scenario-analyse representeren, namelijk internationale

-
4. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar ROA, *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2009-2014*, Universiteit Maastricht, te verschijnen. Zie Bijlage A voor een verdere uitleg van de begrippen en verwijzingen naar de verschillende onderzoeken die door het ROA zijn uitgevoerd in het kader van de modelbouw.
 5. CPB (2009), *Centraal Economisch Plan 2009*, april, Den Haag; CPB (2009), *Macro-Economische Verkenning 2010*, september, Den Haag.
 6. Het CPB publiceert wel nog ramingen voor de sectoren industrie, bouwnijverheid, diensten, zorg en overheid. Zie H. Kranendonk (2009), *De economische ontwikkeling in 2009 en 2010 in drie sectoren op basis van een eenvoudig verdeelmodel*, CPB Memorandum No. 222, 31 maart, Den Haag.
 7. T. Kwaak en S. Tan (2006), *PRISMA-K: een bedrijfstakkenmodel voor de korte termijn*, SCALES-paper N2005012, Zoetermeer.
 8. De laatste middellangetermijnramingen van het CPB zijn gepubliceerd in september 2007 en zijn derhalve gedateerd.

samenwerking (intensief) en publieke sector (sterk).⁹ Conform dit scenario wordt er in dit rapport uitgegaan van een economische groei van jaarlijks 1,8 % en een werkgelegenheids-groei van jaarlijks 0,2% (in voltijdbanen) voor de jaren 2011, 2012 en 2013. Tevens vindt er een correctie plaats voor de groei van het werken in deeltijd. De arbeidsmarktprognoses zijn dus voor de eerste twee jaar van krimp gebaseerd op het CEP 2009, en voor de drie daarop volgende jaren van groei op het langetermijnsce­nario Strong Europe. Voor de gehele prognosetermijn geldt echter dat de onzekerheden groter zijn dan in de afgelopen jaren, waarmee bij het gebruik en de interpretatie van de arbeidsmarktprognoses naar opleiding en beroep rekening dient te worden gehouden.

In aansluiting op de prognoses van de uitbreidingsvraag voor bedrijfssectoren worden door het ROA prognoses gemaakt van de verschuivingen in de beroepenstructuur binnen de onderscheiden bedrijfssectoren. Hierdoor kan er rekening gehouden worden met het feit dat binnen een bedrijfssector bepaalde beroepsgroepen zich sneller ontwikkelen dan andere. Voorts zijn er in het zogenaamde beroepenmodel van de uitbreidingsvraag, naast de ontwikkeling van de omvang en structuur van de werkgelegenheid, verschillende verklarende variabelen (o.a. toegevoegde waarde en investeringen) gebruikt om de prognoses van de uitbreidingsvraag naar beroep samen te stellen.¹⁰ Vervolgens wordt bepaald welke implicaties de voorspelde groei van de verschillende beroepsgroepen heeft voor de uitbreidingsvraag per opleidingstype. Hierbij wordt rekening gehouden met het optreden van verschuivingen in de opleidingenstructuur binnen beroepsgroepen.¹¹ De uitbreidingsvraag per opleidingstype heeft betrekking op het aantal personen met een bepaalde opleidingsachtergrond die werkgevers zouden willen aannemen om te kunnen voorzien in een grotere vraag naar goederen en diensten. De feitelijke ontwikkeling van het aantal werkenden per opleidingstype zal hier doorgaans van afwijken door de interactie met de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, en de als gevolg daarvan optredende *substitutieprocessen*.¹² Bij de analyse van de werkgelegenheidsontwikkeling naar beroep en opleiding wordt intensief gebruikt gemaakt van de *Enquête Beroepsbevolking* van het CBS.

Naast uitbreidingsvraag is er op de arbeidsmarkt sprake van *vervangingsvraag* door – al dan niet vervroegde – pensionering, arbeidsongeschiktheid, tijdelijke terugtrekking van de arbeidsmarkt, beroepsmobiliteit, e.d. Om de uitstroom te bepalen worden tevens veronderstellingen gemaakt ten aanzien van de participatiegraden in de verschillende cohorten. Hiervoor is uitgegaan van de CPB-prognoses van de bruto participatiegraden per cohort en geslacht.¹³ Er wordt overigens alleen van vervangingsvraag gesproken voor zover het vertrek van een werknemer ook daadwerkelijk leidt tot vraag naar een nieuwkomer. Als het vertrek van een

9. Zie verder F. Huizinga en B. Smid (2004), *Werkgelegenheid en toegevoegde waarde per bedrijfstak, 2001-2020 en 2021-2040*, Centraal Planbureau, CPB Memorandum, Den Haag; F. Cörvers, B. Kriechel, R. Montizaan (2006), *Scenario-analyse van de vervangingsvraag tot 2010*, ROA-W-2006/1, Universiteit Maastricht.

10. F. Cörvers en A. Dupuy (2007), *Beroepenmodel voor het onderwijs en de zorg: werkgelegenheid en prognoses*, ROA-W-2007/3, Universiteit Maastricht; F. Cörvers en A. Dupuy (2010), 'Estimating employment dynamics across occupations and sectors of industry', ROA-RM-2009/11, Universiteit Maastricht, te verschijnen in de *Journal of Macroeconomics*.

11. A. Dupuy (2006), *Measuring Skill-upgrading in the Dutch Labor Market*, ROA-W-2006/3E, Universiteit Maastricht.

12. F. Cörvers en H. Heijke (2004), *Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues*, ROA-W-2004/4, Universiteit Maastricht.

13. R. Euwals en K. Folmer (2009), *Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050, Een beleidsneutraal scenario*, CPB Memorandum No. 225, 23 april, Den Haag.

arbeidskracht gebruikt wordt om een werkgelegenheidskrimp te effectueren, is er geen sprake van vervangingsvraag. Deze uitstroom is immers niet relevant voor nieuwkomers. Dit betekent dat niet de volledige arbeidsmarktuitstroom daadwerkelijk leidt tot vervangingsvraag.

Er is een belangrijk verschil tussen de vervangingsvraag per beroepsgroep en per opleidingstype. De beroepsmobiliteit is namelijk wel van invloed op de vervangingsvraag per beroepsgroep, maar heeft geen effect op de vervangingsvraag per opleidingstype. Het veranderen van beroep heeft immers geen gevolgen voor de opleidingsstructuur van de werkgelegenheid. Daarentegen kan een werkende door het afronden van een vervolgopleiding in feite 'uitstromen' naar een ander opleidingstype. In dat geval is er sprake van een vervangingsvraag bij het opleidingstype waartoe de vooropleiding van deze werkende wordt gerekend. Voor het vaststellen van de uitstroompatronen naar beroep en opleiding wordt eveneens gebruik gemaakt van de *Enquête Beroepsbevolking* van het CBS.

Bij toename van de werkgelegenheid vormen de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag tezamen de *baanopeningen voor nieuwkomers* op de arbeidsmarkt. Bij krimpende werkgelegenheid kan er alleen sprake zijn van baanopeningen uit hoofde van vervangingsvraag.

Tegenover de totale vraag naar nieuwkomers staat het verwachte aanbod van nieuwkomers, dat bestaat uit de toekomstige arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en de doorstroom naar een ander opleidingstype vanwege het afronden van postinitiële vervolgopleidingen in de prognoseperiode en het nog boven de markt zwevende aanbod van kortdurig werklozen aan het begin van deze periode. Verondersteld wordt dat langdurig werklozen, die langer dan een jaar op zoek zijn naar werk, geen serieuze concurrenten meer vormen voor schoolverlaters. De prognoses van de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt hebben als uitgangspunt de Referentieraming 2009 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met betrekking tot de verwachte uitstroom uit het initiële onderwijs. Door het ROA zijn deze prognoses nader verbijzonderd en aangevuld met prognoses van de doorstroom naar het postinitiële onderwijs, waarbij o.a. gegevens uit de Onderwijsmatrix en de Enquête Beroepsbevolking van het CBS en gegevens uit het Schoolverlatersinformatiesysteem (SIS) van het ROA zijn gebruikt.¹⁴

Door de verwachte vraag- en aanbodstromen met elkaar te confronteren wordt per opleidingstype een indicatie verkregen van de *toekomstige arbeidsmarktperspectieven* voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. De waarde van de *Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA)* geeft aan welke vraag-aanbod-discrepancie er per opleidingstype te verwachten is. Als het arbeidsaanbod kleiner is dan de vraag, en de ITA dus kleiner dan of gelijk is aan 1,00, wordt het arbeidsmarktperspectief als *goed* getypeerd. Als de waarde van de ITA zelfs kleiner dan of gelijk is aan 0,85 dan wordt gesproken van een *zeer goed* arbeidsmarktperspectief.¹⁵ Wanneer de ITA daarentegen een waarde heeft tussen de 1,00 en 1,05 en het aanbodoverschot niet veel groter is dan wat als frictie kan worden beschouwd, wordt gesproken van een *redelijk*

14. F. Cörvers en B. Golsteyn (2003), *De invloed van voortijdige schooluitval op de instroomprognoses van schoolverlaters op de arbeidsmarkt*, ROA-W-2003/1, Universiteit Maastricht.

15. Deze grenzen zijn gebaseerd op een statistische analyse van de spreiding van de arbeidsmarktsituatie van de verschillende opleidingstypen. Zie M.H. Wieling, A. de Grip en E.J.T.A. Willems (1990), *Een systematische kwalitatieve typering van arbeidsmarktinformatie*, ROA-W-1990/8, Universiteit Maastricht. Zie voor een analyse van de betekenis van de ITA ook A. Dupuy (2009), *An evaluation of the forecast of the indicator of the labour market gap*, ROA-TR-2009/3, Universiteit Maastricht.

arbeidsmarktperspectief. Bij een hogere waarde van de ITA wordt het arbeidsmarktperspectief voor het desbetreffende opleidingstype als *matig*, of als de ITA zelfs groter is dan 1,15, als *slecht* aangeduid.

Een aanbodoverschot impliceert echter niet vanzelfsprekend dat de desbetreffende groep werkloos zal worden en een aanbodtekort betekent niet automatisch dat er sprake zal zijn van onvervulde vacatures. Het is immers ook mogelijk dat werkgevers in het hun eisen aanpassen en mensen aannemen met een andere opleidingsachtergrond dan aanvankelijk gevraagd werd. Schoolverlaters met een opleiding waarvoor het aanbod de vraag overtreft ervaren in een dergelijke situatie een verslechtering van hun positie doordat zij bijvoorbeeld vaker beneden hun niveau of buiten hun vakrichting moeten werken, slechter beloond worden of vaker genoegen moeten nemen met deelwerk, terwijl men liever een voltijdsbetrekking had.¹⁶ Omgekeerd zal bij een tekortschietend aanbod de positie van schoolverlaters verbeteren. Deze hoeven in dat geval minder vaak genoegen te nemen met een functie op een lager niveau, een lagere beloning e.d.

Bij de opleidingen die door opleidingstypen met een aanbodoverschot worden verdrongen, zal het aantal baanopeningen vanwege dit substitutieproces kleiner worden. Daarentegen zal er voor de opleidingen die verwant zijn aan de opleidingen met een tekortschietend aanbod juist sprake zijn van extra baanopeningen. Deze *passieve substitutie-effecten* zijn derhalve, wanneer er sprake is van knelpunten, van belang voor de arbeidsmarktperspectieven van de desbetreffende opleidingen.

De vraag-aanbod-confrontatie geeft voor elk opleidingstype ook een indicatie van de *toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening*. Daarbij bepalen de uitbreidings- en vervangingsvraag samen de *recruteringsbehoefte* per opleidingstype. Bij krimpende werkgelegenheid voor een bepaald opleidingstype wordt deze recruteringsbehoefte op een andere wijze berekend dan het aantal baanopeningen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. In dat geval bestaat immers vanuit het perspectief van bedrijven de mogelijkheid om de gedwongen uitstroom van het zittende personeel te verminderen. Zeker wanneer bedrijven geconfronteerd worden met een krappe arbeidsmarkt voor een bepaald opleidingstype, mag worden aangenomen dat zij van deze mogelijkheid gebruik zullen maken.

In dit rapport staat het in kaart brengen van de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbijzonderd naar de onderscheiden opleidingstypen centraal. In aanvulling daarop wordt inzicht gegeven in de implicaties die de vraag-aanbodverhoudingen voor de onderscheiden opleidingstypen hebben voor de knelpunten in de personeelsvoorziening per beroepsgroep. Inzicht in de knelpunten naar beroepsgroep is voor verschillende gebruikers en gebruiksdoelen relevant. Voor werkgevers kan inzicht in de knelpunten naar beroepsgroep van belang zijn voor hun wervings- en personeelsbeleid. Op de tweede plaats kunnen (langdurig) werklozen of werkenden die op zoek zijn naar een andere werkkring gebruik maken van de informatie in hun oriëntatie naar een nieuwe of andere werkkring. Nauw met dit tweede gebruiksdoel samenhangend zijn bij- en omscholingsprogramma's doorgaans gericht op een bepaalde beroepsgroep. Inzicht in de knelpunten naar beroep kan een derhalve leidraad zijn bij het opzetten van dergelijke scholingsprogramma's.

16. M. Wieling en L. Borghans (2001), 'Discrepancies between supply and demand and adjustment processes in the labour market', *Labour*, Vol. 15, pp. 33-56.

Door de totale verwachte vraag in de prognoseperiode in het betreffende beroep te relateren aan enerzijds de wijze waarop werkgevers de vraag beogen in te vullen qua opleidingsachtergrond van de arbeidskrachten en anderzijds de vraag-aanbodverhoudingen voor de voor dat beroep relevante opleidingstypen, wordt een indicatie verkregen van de problemen die werkgevers bij het werven van personeel zullen ondervinden. Wanneer voor een bepaald beroep kennis en vaardigheden vereist zijn die met name aanwezig zijn bij mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond waarvoor grote tekorten worden verwacht, zullen werkgevers veel moeite hebben personeel te vinden dat over de in dat beroep vereiste kwalificaties beschikt. Wanneer het hier over zeer beroepsspecifieke expertise gaat, zullen de knelpunten extra groot zijn, aangezien er in dat geval weinig alternatieven voorhanden zijn. Wanneer het daarentegen meer algemene competenties betreft, kan de werkgever doorgaans mensen met een andere opleidingsachtergrond aantrekken.

In veel gevallen wordt in dit rapport, naast een getalsmatige indicatie, een kwalitatieve typering gegeven van de prognose. Het doel van deze kwalitatieve typering is tweeledig. Enerzijds vereenvoudigt de typering de interpretatie van de cijfers. Anderzijds wordt door middel van deze kwalitatieve typering rekening gehouden met de onzekerheidsmarges waarmee het opstellen van prognoses gepaard gaat.

1

De arbeidsmarkt in vogelvlucht

1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op hoofdlijnen weer voor de periode van 2009 tot 2014. In de volgende paragraaf wordt eerst stil gestaan bij de recente mondiale kredietcrisis en de gevolgen daarvan voor de economie en de arbeidsmarkt in Nederland. Vervolgens worden enkele recente ontwikkelingen besproken op de arbeidsmarkt in Nederland. Daarbij komen aan de orde de ontwikkeling van de vacaturegraad, de werkloosheid en onderbenutting onder schoolverlaters en de nationale en internationale mobiliteit op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt gekeken naar de macro-economische ontwikkelingen wat betreft de werkgelegenheid, de uitstroom van de arbeidsmarkt, het totaal aantal baanopeningen en de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. De verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen op de middellange termijn worden verbijzonderd naar bedrijfssector, beroepsklasse en opleidingsniveau in respectievelijk de paragrafen 1.3, 1.4 en 1.5. In paragraaf 1.6 wordt er per opleidingsniveau aan de hand van de verwachte vraag- en aanbodontwikkelingen op de middellange termijn weergegeven wat de perspectieven van schoolverlaters en afgestudeerden op de arbeidsmarkt tot 2014 zijn. Het hoofdstuk sluit af met de conclusies.

1.2 Actuele situatie en verwachte ontwikkeling

Werkloosheid, vacatures en mobiliteit op de arbeidsmarkt

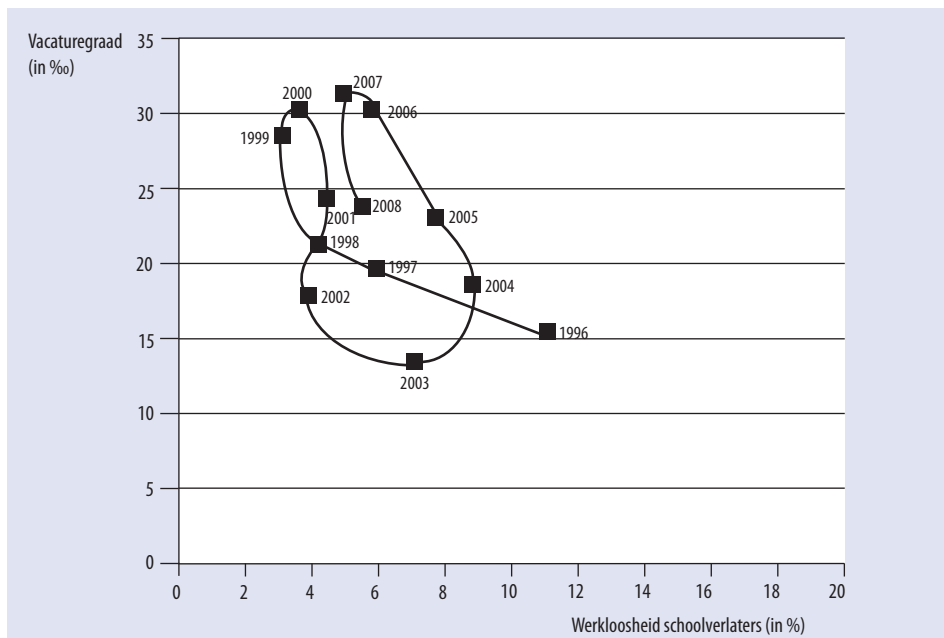
De gevolgen van de kredietcrisis en de economische krimp voor de arbeidsmarkt kunnen duidelijk worden gemaakt met een zogenaamde UV-analyse. In figuur 1.1 is de 'unemployment-vacancy' curve (ofwel 'Beveridge' curve) weergegeven aan de hand van de totale vacaturegraad in het vierde kwartaal (CBS, Statline)¹⁷ op de verticale as en het werkloosheidspercentage van schoolverlaters in hetzelfde kwartaal op de horizontale as. Het werkloosheidspercentage is op basis van de schoolverlatersenquête van het ROA berekend volgens de definitie van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS), en geeft het aantal werkzoekende schoolverlaters (VMBO, HAVO/VWO, MBO-BOL, HBO en WO) weer als percentage van het totaal aantal werkende en werkzoekende schoolverlaters. De gediplomeerde schoolverlaters zijn geënquêteerd anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding.

17. De reeks met vacaturegegevens van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS) heeft 1997 als startjaar. Derhalve dient de vacaturegraad in het eerste kwartaal van 1997 als benadering voor de vacaturegraad in het vierde kwartaal van 1996.

UV-curves laten doorgaans een negatief verband zien tussen het werkloosheidspercentage en de vacaturegraad. Als de vacaturegraad afneemt (c.q. toeneemt), neemt de werkloosheid met enige vertraging toe (c.q. af). Doordat de werkloosheid trager reageert dan de vacaturegraad op veranderingen in de economische groei ontstaan er cirkels in de figuur voor de UV-curve. Zo daalt de vacaturegraad sterk in 2001 en 2002 maar neemt de werkloosheid in de periode niet toe. De werkloosheid stijgt pas flink in 2003 en 2004. Na 2003 stijgt de vacaturegraad terwijl de werkloosheid niet daalt voor 2006. Tussen 2007 en 2008 zien we een scherpe daling van de vacaturegraad van een piek van 31 naar 24 vacatures per duizend banen. In juni 2009 daalde de vacaturegraad tot 17. Opmerkelijk is verder dat de erg hoge vacaturegraad in 2007 zich niet heeft vertaald naar het lage werkloosheidspercentage onder schoolverlaters gedurende de jaren 1998-2002. In zowel 2007 als 2008 staan er daardoor meer werklozen aan de zijlijn bij een gegeven aantal vacatures. Deze verschuiving van de UV-curve in noordoostelijke richting kan duiden op een grotere zogenaamde 'kwalitatieve mismatch' op de arbeidsmarkt: vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sluiten wat betreft de gevraagde en aangeboden competenties minder goed op elkaar aan. Daarnaast is het mogelijk dat de arbeidsmarkt minder efficiënt functioneert dan voorheen doordat bijvoorbeeld de transparantie is afgenomen of de registratie van werklozen en vacatures is vertraagd, waardoor werklozen en werkgevers langer moeten zoeken om een passende baan c.q. geschikte kandidaat te vinden. Een sluitend antwoord op de verschuiving van de UV-curve is echter niet voorhanden.

Figuur 1.1

Relatie tussen vacaturegraad en werkloosheidspercentage van schoolverlaters, 1996-2008



Bron: ROA(SIS)/CBS(Vacature-enquête)

Het aantal vacatures was nog ongeveer 250.000 in de kwartalen voorafgaande aan het vierde kwartaal van 2008. Daarna daalde het met ongeveer 120.000 tot 127.000 vacatures eind juni 2009 (CBS Statline). De werkloosheid neemt om verschillende redenen met enige vertraging

toe. Ten eerste waren er erg veel openstaande vacatures die vervuld konden worden door de eersten die werkloos werden. Ten tweede duurt het enige tijd voordat bedrijven de aangekondigde reorganisaties en ontslagrondes daadwerkelijk effectueren. Ten derde spelen werktijdverkorting en deeltijd-ww waarschijnlijk een rol ter verklaring van een langzaam oplopende werkloosheid. Ten vierde kunnen omzetzdalingen meer dan enkele jaren geleden opgevangen worden vanwege de toename van het aandeel zelfstandigen. In 1996 was 6% van de werkzame beroepsbevolking zelfstandige zonder personeel (zzp'er). In 2008 was dit opgelopen tot 9% (CBS Statline). Ondanks dat een deel van de zelfstandigen ten tijde van een slappe arbeidsmarkt niet voldoende werk heeft, zullen deze zelfstandigen zichzelf niet direct als werkloos beschouwen. Ten vijfde zijn er aanwijzingen dat jongeren langer doorleren dan voorheen, en dat anderen vanwege de crisis zich voorlopig blijven wijden aan huishoudelijke of familietaken, hun re-integratie vertraagd zien, eerder met pensioen gaan, etc. Doordat zij niet actief op zoek zijn naar werk komen ze niet in de werkloosheidsstatistieken voor.

Een slechte economische situatie en vraaguitval op de arbeidsmarkt leidt vaak met enige vertraging tot minder aanbod op de arbeidsmarkt. Dit aanbod kan worden weergegeven door de bruto participatiegraad, dat het aandeel van werkenden plus werklozen in de potentiële beroepsbevolking (i.e. de leeftijdscategorie van 15 tot 65 jaar) uitdrukt. Werklozen kunnen na enige tijd ontmoedigd raken door de slechte economische situatie en niet meer actief op zoek gaan naar werk, waardoor de bruto participatiegraad (tijdelijk) daalt.¹⁸ De participatiegraad zou overigens verder kunnen dalen als de AOW-leeftijd wordt verhoogd voordat de arbeidsvraag aantrekt, omdat de potentiële beroepsbevolking toeneemt (66/ 67-jarigen gaan ook meetellen) terwijl de vraag naar arbeidskrachten niet onmiddellijk zal toenemen. In de voorliggende rapportage wordt een eventuele daling van de bruto participatiegraad gedurende één of twee jaar beschouwd als een zogenaamd aanpassingsproces op de arbeidsmarkt, dus als een gevolg van de economische crisis. De toekomstige arbeidsmarktperspectieven van schoolverlaters die geschetst worden houden geen rekening met de daling van de participatiegraad maar geven juist weer dat een dergelijke daling kan optreden voor opleidingstypen met ongunstige perspectieven. Op de lange termijn herstelt de participatiegraad zich overigens weer in de richting van het langetermijnevenwicht.¹⁹

Niet alleen het aantal niet-werkenden groeit door de slechte arbeidsmarktsituatie, ook voor degenen die werk hebben heeft de kredietcrisis consequenties. Door de afname van de vraag naar arbeid zullen de lonen minder hard stijgen of zelfs gaan dalen, terwijl premiestijgingen (werkgevers- en werknemerslasten) en bezuinigingen van de overheid de koopkracht kunnen uithollen. Voor schoolverlaters betekent een daling van de vraag op de arbeidsmarkt dat zij concessies moeten doen aan de arbeidsvoorwaarden en de banen die ze kunnen krijgen. Ze zullen eerder genoegen moeten nemen met een flexibel in plaats van een vast contract, en de baan zal wellicht wat minder goed aansluiten bij het niveau en de richting van hun opleiding. Dat schoolverlaters vaker genoegen moeten nemen met een baan onder hun niveau en onderbenut worden qua kennis en vaardigheden (met 'verdringing' en werkloosheid op de lagere

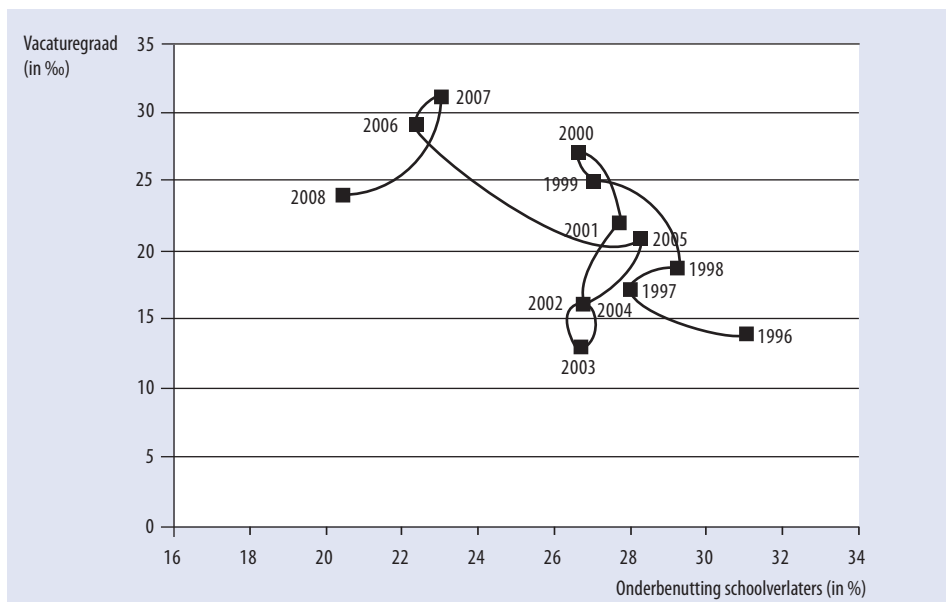
18. Zie voor dit zogenaamde 'discouraged worker effect' bijvoorbeeld M. Vendrik en F. Cörvers (2009), *Male and female labour force participation: the role of dynamic adjustments to changes in labour demand, government policies and autonomous trends*, IZA Discussion Paper No. 4397, September, Bonn.

19. Er wordt in deze rapportage uitgegaan van de langetermijnontwikkeling van de bruto participatiegraden volgens het CPB: R. Euwals en K. Folmer (2009), *Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050. Een beleidsneutraal scenario*, CPB Memorandum 225, Den Haag.

niveaus tot gevolg) betekent dat ze doorgaans slechter beloond worden. De productiviteit en de beloning zijn immers niet enkel gebaseerd op hun niveau van kennis en vaardigheden maar ook op de baankenmerken. Figuur 1.2 geeft weer hoe de vacaturegraad en de onderbenutting onder werkzame schoolverlaters zich tussen 1996 en 2008 hebben ontwikkeld. Het blijkt dat de onderbenutting in 2008 fors lager ligt dan in 1996 (20 ten opzichte van 31%). Er lijkt een structurele daling van onderbenutting te hebben plaatsgevonden in deze periode, waarbij deze daling stagneerde in de jaren waarin de vacaturegraad sterk afnam of de arbeidsmarktsituatie zich nog moest herstellen (van 2001 tot en met 2005). In 2006 vind er opnieuw een sterke daling van de onderbenutting plaats. In 2008 daalde de onderbenutting verder terwijl de vacaturegraad een scherpe daling kende. Kennelijk reageert onderbenutting met nog meer vertraging dan werkloosheid op de vacaturegraad.²⁰

Figuur 1.2

Relatie tussen vacaturegraad en onderbenutting van schoolverlaters, 1996-2008



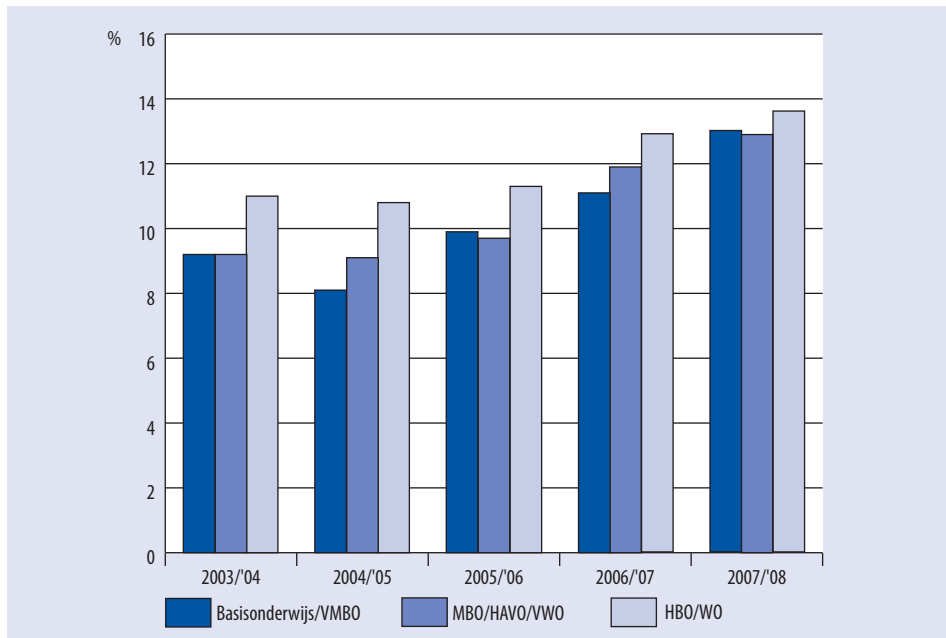
Bron: ROA(SIS)/CBS(Vacature-enquête)

Van belang zijn voorts de gevolgen van de economische crisis voor de dynamiek op de arbeidsmarkt. Door de sterke daling van het aantal vacatures, treden er veel minder baanwisselingen op waarvan vooral nieuwe toetreders (schoolverlaters en jongeren) de dupe zijn. Zij krijgen beduidend minder kansen meer om op openstaande vacatures te reageren. De daling van de mobiliteit betekent tevens dat de degenen die al een baan hebben minder mogelijkheden hebben om carrière te maken of om de aansluiting te verbeteren tussen hun kennis, ervaring, ambities en voorkeuren enerzijds en de kenmerken van de baan, het bedrijf of de sector waar ze werken anderzijds. Het reallocatieproces van mensen over banen stokt derhalve. Dit

20. Op de lange termijn zijn de gevolgen van de cohorten van schoolverlaters die geconfronteerd met een slechte arbeidsmarktsituatie beperkt: ze zijn niet vaker werkloos of inactief, maar blijven wel een kleine loonachterstand houden. Zie D. Fouarge (2009), 'Effecten van crisis voor schoolverlaters', *Economisch Statistische Berichten*, Vol. 94, blz. 554-556.

geldt zowel voor de baanmobiliteit als voor de mobiliteit tussen beroepen. In figuur 1.3 is te zien hoe de mobiliteit tussen beroepen op de arbeidsmarkt steeg in de jaren van opgaande conjunctuur en herstel op de arbeidsmarkt. In 2004 en 2005 was de werkloosheid het hoogst, in de jaren daarna volgde het herstel, waardoor de beroepsmobiliteit steeg. De beroepsmobiliteit is het grootst onder de hoger opgeleiden: 13,6% wisselde van beroep tussen 2007 en 2008. De verschillen met lager en middelbaar opgeleiden zijn kleiner geworden gedurende de jaren waarin de arbeidsmarkt krappere werd. In de komende jaren kunnen we echter een flink dalende mobiliteit tegemoet zien door de economische crisis.

Figuur 1.3
Beroepsmobiliteit naar opleidingsniveau, 2003-2008



Bron: CBS(EBB)

Opmerking: Het beroep is bepaald op basis van de Standaard Beroepenclassificatie (SBC 1992). Deze classificatie bevat een beroepencode die bestaat uit vijf cijfers. Wanneer een persoon volgens deze classificatie één jaar later werkzaam is in een ander beroep, is er sprake van beroepsmobiliteit. Mobiliteit is uitgedrukt als percentage van werkzame beroepsbevolking van personen die op twee opeenvolgende tijdstippen (op t en t+1 jaar) een baan van 12 uur of meer hadden.

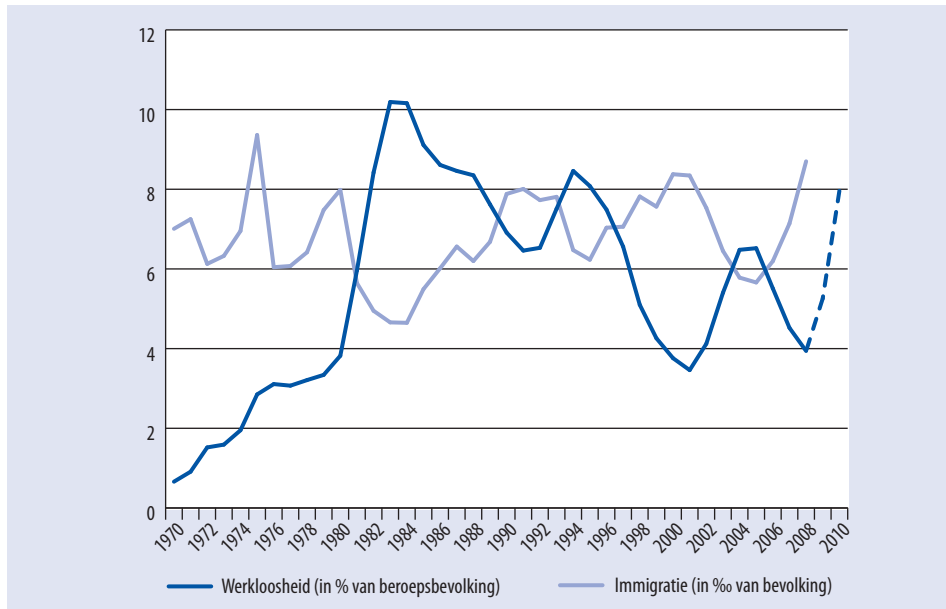
Behalve nationaal neemt ook internationaal de mobiliteit af. Als er immers minder vraag op de arbeidsmarkt is, zullen werkgevers minder internationaal werven en zullen werkzoekenden minder mogelijkheden hebben om in een ander land een baan te vinden. Dit wordt in figuur 1.4 geïllustreerd door voor Nederland de immigratie als promillage van de bevolking af te zetten tegen het werkloosheidspercentage. Stijgt de werkloosheid, dan neemt de immigratie af. In de periode 1995-2001 daalde het aantal werklozen in Nederland, met als gevolg een sterke toename van het aantal migranten van 10.000 naar 20.000 per jaar.²¹ Vooral de migratie

21. F. Cörvers, J. Muysken, C. de Neubourg en A. Schliwen (2009), 'Arbeidsmigratie', in *WODC, Migratie naar en vanuit Nederland - een eerste proeve van de Migratiekaart*, Cahiers 2009-03, WODC/ Universiteit Maastricht, Den Haag, pp. 43-92.

vanuit Europese landen blijkt erg conjunctuurgevoelig te zijn en sterk samen te hangen met de werkloosheid in Nederland. Voor de komende jaren kunnen we verwachten dat de immigratie sterk afneemt.²²

Figuur 1.4

Relatie tussen immigratie en werkloosheid, 1970-2008, en CPB-prognose werkloosheid, 2009-2010



Bron: CBS/CPB(MEV 2010)

Verwachtingen voor arbeidsvraag en -aanbod op de middellange termijn

Voor de komende jaren heeft de economie te maken met grote onzekerheden. Sinds de val van de Lehman-bank in september 2008 en de daarop volgende kredietcrisis is de wereldeconomie achteruit geheld. Een open economie als de Nederlandse²³ wordt daardoor in sterke mate beïnvloed, met als gevolg een snelle en hevige terugval van de productie en het bruto binnenlands product (bbp). Uit de *Macro-Economische Verkenning 2010 (MEV 2010)* van het Centraal Planbureau (CPB) kan worden opgemaakt dat 2009 het voorlopige dieptepunt is van de economische groei in Nederland. Volgens het CPB zal het bbp in 2009 met 4¾% afnemen, wat na de economische groei van 2,0% in 2008 de grootste groeivertraging is sinds 1938. Voor 2010 wordt een 'herstel' voorzien naar nulgroei. Ook internationale instellingen als IMF en OECD wijzen op herstel van de wereldeconomie na 2009. Het herstel voor Nederland manifesteert zich in 2010 met name in een groeiende (bruto en netto) uitvoer en in een geringere daling van de consumptie. De overheidsbestedingen zullen volgens het CPB wel terugvallen maar laten nog steeds een kleine stijging zien.

22. Zie ook A. Corpeleijn en M. Heerschoop (2009), 'Groeit aantal Oost-Europese werknemers komt tot stilstand', *Webmagazine*, Centraal Bureau voor de Statistiek, 28 september.

23. In 2008 was de totale export gedeeld door bbp bijna 80% (CBS Statline). Een belangrijk deel van de export bestaat uit wederuitvoer.

Voor het voorliggende rapport is de vraag van belang hoe het macro-economische herstel op de middellange termijn eruit gaat zien. Zal het een U-, V-, of een W-vormig verloop hebben? Op het moment van het samenstellen van de arbeidsmarktprognoses ten behoeve van de voorliggende rapportage waren de kortetermijnramingen volgens het *Centraal Economisch Plan 2009 (CEP 2009)* de meest recent beschikbare. In het *CEP 2009* wordt bovendien een opsplitsing gegeven naar de sectorale ontwikkeling van de industrie, bouwnijverheid, diensten en zorg. Deze sectorprognoses zijn voor de arbeidsmarktprognoses naar opleiding en beroep van groot belang.²⁴ In dit rapport wordt conform het *CEP 2009* uitgegaan van een economische groei van $-3\frac{3}{4}$ en $-1\frac{1}{4}$ % en een daling van de werkzame beroepsbevolking met 1 en $3\frac{3}{4}$ % in 2009 respectievelijk 2010. Wat betreft de verwachte arbeidsmarktsituatie in 2009 en 2010 is het *CEP 2009* (april 2009) iets pessimistischer dan de *MEV 2010* (september 2009).

Voor de resterende jaren tot 2014 wordt zowel voor de macro-economische ontwikkeling als voor de sectorale ontwikkelingen uitgegaan van het langetermijnsценario *Strong Europe* van het CPB.²⁵ Dit scenario is ten aanzien van de economische groei en de werkgelegenheidsontwikkeling de meest gematigde van de twee middenscenario's voor de lange termijn (tot 2020). *Strong Europe* wordt gegeven de recente ontwikkelingen het meest realistisch geacht op de dimensies die de twee sleutelonzekerheden in de scenario-analyse representeren, namelijk internationale samenwerking (intensief) en publieke sector (sterk). Conform dit scenario wordt er in dit rapport uitgegaan van een economische groei van jaarlijks 1,8% en een werkgelegenheidsgroei van jaarlijks 0,2% (in voltijdbanen) voor de jaren 2011, 2012 en 2013. De arbeidsmarktprognoses zijn dus voor de eerste twee jaar van krimp gebaseerd op het *CEP 2009*, en voor de drie daarop volgende jaren van groei op het langetermijnsценario *Strong Europe*. Voor de gehele prognosetermijn geldt echter dat de onzekerheden groter zijn dan in de afgelopen jaren, waarmee bij het gebruik en de interpretatie van de arbeidsmarktprognoses naar opleiding en beroep rekening dient te worden gehouden.

Op basis van de bovenstaande veronderstellingen komt de werkgelegenheidsgroei uit op gemiddeld jaarlijks $-0,6\%$ (in personen als percentage van het basisjaar 2008). In totaal gaat het over de periode 2009-2013 om een afname in de werkgelegenheid van bijna 44.000 personen gemiddeld per jaar. In tabel 1.1 worden voor de prognoseperiode tot 2014 en de historische periode tussen 2004 en 2008 zowel de werkgelegenheidsgroei als de arbeidsmarktuitstroom en -instroom weergegeven. De som van de werkgelegenheidsgroei en de (netto) uitstroom is gelijk aan het totaal aan baanopeningen. In tegenstelling tot de afgelopen periode is de raming van de werkgelegenheidsgroei voor de komende periode negatief. Het gaat hierbij om de netto werkgelegenheidsgroei, dat wil zeggen dat in de komende periode de werkgelegenheid voor sommige segmenten op de arbeidsmarkt wel nog groeit, terwijl de werkgelegenheid voor veel segmenten krimpt met meer dan $0,6\%$ per jaar. De bruto werkgelegenheidsgroei heeft daarentegen betrekking op alleen die segmenten waarop de werkgelegenheid groeit. De banen die op deze groeisegmenten ontstaan (i.e. positieve uitbreidingsvraag van gemiddeld

24. De *MEV 2010* bevat geen sectorale opsplitsing. Zie voor de onderbouwing van de uitkomsten volgens het *CEP 2009* H. Kranendonk (2009), *De economische ontwikkeling in 2009 en 2010 in drie sectoren op basis van een eenvoudig verdeelmodel*, CPB Memorandum No. 222, 31 maart, Den Haag. Voor verdere differentiatie van deze sectorprognoses is gebruik gemaakt van een verdeelmodel van het EIM. Zie T. Kwaak en S. Tan (2006), *PRISMA-K: een bedrijfstakkenmodel voor de korte termijn*, SCALES-paper N2005012, Zoetermeer. De gehanteerde differentiatie naar 15 bedrijfssectoren is gebaseerd op de Athena-indeling van het CPB.

25. Omdat de laatste middellangetermijnramingen van het CPB dateren van september 2007 is er gekozen voor één van de vier langetermijnsценario's van het CPB.

jaarlijks 0,1%) dragen bij aan de baanopeningen zoals weergegeven in tabel 1.1. De banen die verdwijnen (i.e. negatieve uitbreidingsvraag van gemiddeld -0,7% per jaar) leiden tot uitstroom van de arbeidsmarkt, en kunnen leiden tot oplopende werkloosheid maar ook tot dalende bruto participatiegraden (als gevolg van het eerder genoemde ontmoedigingseffect). Het verschil tussen de totale uitstroom en de banen die verdwijnen is de vervangingsvraag. Dit betreft dus alleen de uitstroom die vervangen wordt en is gemiddeld jaarlijks 3,4% van de werkgelegenheid in 2008 (zie tabel 2.4 in hoofdstuk 2). De totale uitstroom is derhalve gemiddeld jaarlijks 4,1%.

Tabel 1.1

Arbeidsmarktontwikkeling 2004-2008 en de prognoses voor de periode 2009-2013, als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar

	2004-2008	2009-2013
	%	%
Werkgelegenheidstoename	1,1	-0,6
Arbeidsmarktuitstroom	3,4	4,1
Baanopeningen (arbeidsvraag)	4,5	3,5
Arbeidsmarktinstroom schoolverlaters (arbeidsaanbod)	3,2	3,3

Bron: ROA

De relatief hoge werkgelegenheids groei tussen 2004 en 2008 houdt verband met de naweeën op de arbeidsmarkt ten gevolge van de laagconjunctuur in 2002 en 2003 en de hoge werkgelegenheidsgraad in 2008 aan het einde van de conjunctuurcyclus. Door saneringen bij bedrijven en instellingen is de werkgelegenheid op veel segmenten van de arbeidsmarkt gekrompen tot een minimumniveau in 2004. In 2008 is daarentegen de werkzame beroepsbevolking gestegen tot ruim 7,4 miljoen personen. Vanuit deze situatie wordt er een grote krimp van de werkgelegenheid voorspeld. In 2013 zal de werkzame beroepsbevolking naar verwachting met ongeveer 3% gekrompen zijn ten opzichte van 2008. De werkgelegenheidskrimp wordt generaliseerd door de uitstroom van werkenden die niet vervangen worden. Daardoor bedragen de baanopeningen slechts gemiddeld jaarlijks 3,5% van de werkgelegenheid in 2008, dat wil zeggen 1 %-punt minder dan in de voorbije periode. De vervangingsvraag zal zoals eerder opgemerkt naar verwachting 3,4% per jaar bedragen. Dat betekent dat er opgeteld over alle segmenten van de arbeidsmarkt nog een positieve uitbreidingsvraag van gemiddeld jaarlijks 0,1% resulteert (dus exclusief de segmenten waar krimp plaatsvindt). Een deel van de uitstroom en vervangingsvraag tot 2014 ontstaat overigens doordat personen van opleidingsachtergrond veranderen door het volgen van een niveauverhogende of richtingveranderende additionele opleiding naast hun werk.²⁶

De feitelijke instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt tot en met 2008 is enigzins lager dan de voorspelde instroom tot 2014 (ongeveer 0,1 %-punt). Per saldo is er volgens tabel 1.1 tussen 2004 en 2008 een aanzienlijk verschil ontstaan tussen uitstroom en instroom op de arbeidsmarkt. Dit komt overeen met de hoge vacaturegraad in 2007 en 2008 (behoudens het vierde kwartaal). De daling van de werkgelegenheid na 2008 zal gepaard gaan met een

26. Deze personen worden derhalve ook tot de arbeidsmarktinstroom van de nieuw behaalde opleiding gerekend. Dit betekent tevens dat de totale instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt bestaat uit schoolverlaters en afgestudeerden die het initiële onderwijs hebben verlaten, maar ook uit werkenden die een postinitiële opleiding hebben behaald. Zie hierover ook paragraaf 2.5 van ROA (2003), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*, ROA-R-2003/11, Universiteit Maastricht.

daling van de (reële) lonen en de participatiegraad (van ouderen én jongeren), evenals een daling van de immigratie. Doordat de arbeidsvraag afneemt wordt het aanbod ook afge-remd. De daling van het aanbod betekent, zoals eerder opgemerkt, dat niet alle potentiële arbeidskrachten in de werkloosheidstatistiek terecht komen. Jongeren blijven langer in het onderwijs, werkenden wellicht langer in deeltijd-ww, arbeidsongeschikten langer in re-integratietrajecten, ouderen verkorten hun werkzame arbeidsleven, zelfstandigen maken minder (declarabele) uren, etc.

Voor 2014 kan nauwelijks worden gesproken van een vraagoverschot ten opzichte van de situatie in het basisjaar 2008, zeker als in aanmerking wordt genomen dat de situatie op de verschillende segmenten van de Nederlandse arbeidsmarkt drastisch uiteen kunnen lopen. Daardoor zijn de uiteenlopende discrepanties op deze segmenten (van vraag- tot aanbodoverschotten) belangrijker dan de optelling over de segmenten zoals in tabel 1.1 is gebeurd. Met andere woorden, de kwantitatieve discrepanties kunnen dan wel afnemen voor de komende periode, voor de kwalitatieve discrepanties hoeft dit niet te gelden. Bij een toename van de kwalitatieve discrepanties verschuift de UV-curve in figuur 1.1 in noordoostelijke richting, waardoor er gelijktijdig meer werklozen én vacatures zijn. Doordat de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers en de arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters in dit rapport gedifferentieerd zijn naar beroep en opleiding wordt inzicht verkregen in de aard en de omvang van de discrepanties op de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt (i.e. de kwalitatieve discrepanties op macroniveau).

1.3 Werkgelegenheidsontwikkeling naar bedrijfssector

De conjunctuur drukt een zware stempel op de werkgelegenheidsontwikkeling naar bedrijfssector tot 2014. De conjuncturele ontwikkeling komt voor een aantal sectoren bovenop de structurele trend van verdienstelijking van de werkgelegenheid. De verdienstelijking van de werkgelegenheid is deels te verklaren doordat productiviteitsstijgingen in arbeidsintensieve dienstensectoren moeilijker te realiseren zijn dan in de agrarische en de kapitaalintensieve industriële sectoren, inclusief de voor Nederland belangrijke agro- en voedingsindustrie.²⁷ Schaalvergroting en mechanisering, in combinatie met procesinnovaties, lenen zich veel minder voor toepassing op de dienstverlening in sectoren zoals de gezondheidszorg, het onderwijs, en de persoonlijke en commerciële dienstverlening. De toename van de arbeidsproductiviteit, de productie en de uitvoer van de meestal op de wereldmarkt gerichte industriële sectoren maken deze sectoren in normale tijden tot groeimotor van de economie en basis voor onze welvaartstijging.²⁸ Voor de komende jaren zijn het juist deze sectoren die te lijden hebben van de krimp van de wereldeconomie en daarmee ook de welvaart in Nederland onder druk zetten.

In tabel 1.2 is voor elke sector het aantal werkenden weergegeven (gemiddelde 2007-2008) naast de (verwachte) werkgelegenheidsontwikkeling van 2004 tot 2014. In totaal waren er in Nederland ruim 7,3 miljoen mensen werkzaam voor 12 uur of meer per week. De meeste

27. Zie over productiviteitsstijgingen en de 'Wet van Baumol' kader 11 in CPB (2007), *Centraal Economisch Plan 2007*, april, Den Haag; SCP (2001), *De sociale staat van Nederland 2001*, Den Haag.

28. Zie over de wetten van Baumol en Verdoorn: T. van Schaik (2003), 'De Wetten van Fabrikant en de Nederlandse Economie', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, Vol. 24, blz. 75-86.

mensen zijn werkzaam in dienstensectoren zoals handel en reparatie, horeca en zakelijke dienstverlening en gezondheidszorg. Daarnaast zijn er ook veel mensen werkzaam in de sector overheid en onderwijs. Ondanks dat de werkgelegenheid tussen 2004 en 2008 met gemiddeld jaarlijks 1,1% groeide, waren er toch veel sectoren met een krimpende werkgelegenheid. Deze sectoren waren ten eerste de landbouw en visserij, en ten tweede de verschillende industriële sectoren. De krimp in de landbouw en visserij was het hoogst, gevolgd door de voedingssector. Zeker in de beide laatste gevallen is er sprake van een structurele krimp van de werkgelegenheid. Binnen de dienstensectoren daalde de werkgelegenheid in de handel en reparatie en in het bank- en verzekeringswezen. De sectoren energie en onroerend goed maakten een zeer onstuimige werkgelegenheidsgroei door, maar moeten in de komende jaren een stap terug doen.

Tabel 1.2

Ontwikkeling van het aantal werkenden per bedrijfssector 2004-2008, en de uitbreidingsvraag naar bedrijfssector 2009-2013, gemiddeld jaarlijkse groei als percentage van het basisjaar

Bedrijfssector	Aantal werkenden gem. 2007-2008	2004-2008 %	2009-2013 %
Landbouw en visserij	191.000	-3,7	-2,7
Voeding	131.500	-2,5	-1,3
Chemie	117.000	-1,2	-2,2
Metaal en elektrotechniek	319.500	-1,5	-3,9
Overige industrie	359.500	-1,1	-1,5
Energie	59.500	6,6	-0,9
Bouw	500.000	1,5	-0,8
Exploitatie van onroerend goed	74.500	4,5	0,8
Handel en reparatie	947.000	-2,1	-0,9
Transport	326.500	1,4	-1,2
Communicatie	122.500	1,1	-0,8
Bank- en verzekeringswezen	242.000	-1,9	-1,9
Horeca en zakelijke dienstverlening	1.403.500	1,1	-1,4
Gezondheidszorg	1.148.500	2,5	2,0
Overheid en onderwijs	1.015.000	1,2	1,0
Totaal (incl. overig)	7.334.500	1,1	-0,6

Bron: ROA/CBS/CPB /EIM

Voor de komende jaren neemt de werkgelegenheid af in bijna alle sectoren. Daarentegen neemt de werkgelegenheid toe binnen de sectoren gezondheidszorg en overheid en onderwijs. Ook voor de onroerendgoedsector groeit de werkgelegenheid op de middellange termijn, al neemt de groei sterk af. Overigens neemt voor alle sectoren de groei af dan wel de krimp verder toe vergeleken met de voorgaande periode, behalve voor landbouw en visserij, voeding, handel en reparatie en bank- en verzekeringswezen. De werkgelegenheidsontwikkeling in de laatste sectoren wordt wellicht wat minder door de conjunctuur en meer door de structurele ontwikkelingen bepaald. Grootschalige saneringen in de afgelopen periode kunnen daar de aanstaande werkgelegenheidsdaling wat afvlakken. De komende jaren wordt de werkgelegenheid in de chemie en de metaal en elektrotechniek het hardst getroffen.

1.4 Werkgelegenheidsontwikkeling naar beroepsklasse

De geschetste structurele en conjuncturele werkgelegenheidsontwikkelingen van bedrijfssectoren in de vorige paragraaf zijn van groot belang voor de werkgelegenheidsontwikkeling van beroepen. Verschuivingen in de werkgelegenheid tussen sectoren (i.e. *intersectorale* verschuivingen) hebben tot gevolg dat de beroepen die veel voorkomen in de sectoren die groeien eveneens een werkgelegenheidstoename laten zien, en andersom voor beroepen die veel sterk vertegenwoordigd zijn in sectoren die krimpen. Sectorale werkgelegenheidsveranderingen zijn dus een belangrijke factor voor de werkgelegenheidsontwikkelingen naar beroep. De structurele ontwikkelingen van de werkgelegenheid van bedrijfssectoren, zoals bijvoorbeeld de krimpende werkgelegenheid voor de agrarische sector en de voortgaande verdienstelijking van de werkgelegenheid, spelen een belangrijke rol voor de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling van de beroepen die in deze sectoren zijn oververtegenwoordigd.

Daarnaast zijn de verschuivingen in de beroepenstructuur binnen bedrijfssectoren (i.e. *intrasectorale* verschuivingen) van groot belang voor de werkgelegenheid van beroepen.²⁹ Deze verschuivingen in de beroepenstructuur binnen sectoren worden medebepaald door de investeringen in kapitaal en de mate van technologische vooruitgang. Vooral de werkgelegenheidstoename van de hogere en meer kennisintensieve beroepsgroepen kan voortkomen uit het gebruik van moderne productietechnieken en de daarmee samenhangende nieuwe organisatievormen. Reorganisaties kunnen bovendien verband houden met outsourcing en concentratie op de 'core business' van bedrijven, waardoor eveneens werkgelegenheid in de lagere beroepen kan verdwijnen binnen een sector (bijv. kantine- of schoonmaakpersoneel). Deze veranderingen bepalen bovendien het concurrentievermogen van bedrijven. Bedrijven die te weinig investeren in nieuwe technologieën of nalaten te reorganiseren kunnen markt-aandeel verliezen of op den duur zelfs verdwijnen.

Voorts hebben de recente ontwikkelingen laten zien dat schokken in de economie en werkgelegenheid die hun oorsprong vinden in een bepaalde sector van grote invloed zijn op de werkgelegenheid in andere sectoren, inclusief de beroepenstructuur in deze sectoren. Buitengewoon slechte weersomstandigheden kunnen de productie in de land- en tuinbouwsector beïnvloeden, evenals bijvoorbeeld de varkenspest in de veeteelt. Fraudezaken in de bouw en de kredietcrisis in de bank- en verzekeringswereld zijn andere voorbeelden van dramatische gebeurtenissen waarvan de gevolgen niet beperkt blijven tot de sector waarin ze zich oorspronkelijk hebben voorgedaan, maar die andere sectoren op velerlei wijze kunnen 'besmetten'. Zo kunnen de voedingindustrie en de transportsector worden geconfronteerd met minder omzet en een kleinere arbeidsvraag als de productie in de agrarische sector of in de bouw plotseling terugvalt. Ook kunnen bedrijven die leningen bij banken moeten afsluiten voor hun investeringen door de kredietcrisis gedwongen zijn om de oudere jaargangen van kapitaalgoederen (de oudere productietechnieken) voorlopig te blijven gebruiken, waardoor het afstoten van lager gekwalificeerd personeel zou kunnen worden uitgesteld. Voorts is het mogelijk dat een lagere vraag naar elektromonteurs in de metalektro de 'prijs' (i.e. het loon) van elektromonteurs op de arbeidsmarkt doet afnemen wat voor andere sectoren, bijvoorbeeld de bouw, aanleiding kan zijn relatief meer elektromonteurs in dienst te nemen.

29. Een analyse en uitsplitsing van inter- en intrasectorale sectorontwikkelingen wordt gegeven in F. Cörvers en J. Meriküll (2007), 'Occupational Structures across 25 EU Countries: The Importance of Industry Structure and Technology in Old and New EU Countries', *Economic Change and Restructuring*, Vol. 40, blz. 327-359.

Werkgelegenheidsschokken in andere sectoren dan de betreffende sector-beroep-combinaties blijken in de periode 1988-2003 20% van de variantie in de voorspelde werkgelegenheidsontwikkeling naar beroep te verklaren.³⁰

Tabel 1.3 geeft een overzicht van de gerealiseerde werkgelegenheidsontwikkeling en de verwachte uitbreidingsvraag per beroepsklasse voor respectievelijk de periodes 2004-2008 en 2009-2013. De 11 beroepsklassen die in de tabel zijn opgenomen bevatten doorgaans beroepsgroepen van zowel hoger als lager en middelbaar beroepsniveau.³¹ Tussen 2004 en 2008 waren er slechts drie beroepsklassen met een afnemende werkgelegenheid. Dit waren de creatieve beroepen (vooral de tolken, vertalers en schrijvers en de taalkundigen), de agrarische beroepen, en de technische en industrieberoepen. Voor de laatste twee beroepsklassen spelen de trends een rol die ook bij de sectorontwikkelingen zijn genoemd, zoals de verdienstelijking van de werkgelegenheid en het gebruik van kapitaalintensievere en dus arbeidsbesparende productiemethoden. Tussen 2008 en 2014 zijn er slechts drie beroepsklassen waarvoor de werkgelegenheid toeneemt: de pedagogische beroepen, de medische en paramedische beroepen, en de verzorgende en dienstverlenende beroepen. De laatste twee beroepsklassen groeien door de in verband met de vergrijzing structureel toenemende behoefte aan zorg in Nederland. De verzorgende en dienstverlenende beroepen komen echter ook voor in de commerciële dienstverlening, die veel conjunctuurgevoeliger is dan de gezondheidszorg. Daardoor wordt verwacht dat de gemiddelde werkgelegenheidsgroei in deze beroepsgroepen niet hoog is, in tegenstelling tot de afgelopen jaren. Voor de pedagogische beroepen is de werkgelegenheidsgroei heel gering na jaren van grote groei. Dat komt doordat het aantal leerlingen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs afneemt of nauwelijks nog toeneemt. Alleen voor het hoger onderwijs wordt nog een flinke groei van het aantal studenten voorzien.³²

De verwachte werkgelegenheidsgroei is voor alle beroepsklassen lager dan in de voorbije periode, met uitzondering van de agrarische beroepen (i.e. minder negatief) en de medische en paramedische beroepen. De laatste beroepsklasse groeide overigens in de afgelopen jaren veel minder sterk dan de totale sector gezondheidszorg (tabel 1.2). Er zijn inderdaad aanwijzingen voor een afnemend aandeel artsen en therapeuten en verpleegkundigen in de werkgelegenheid van de gezondheidszorg, terwijl het werkgelegenheidsaandeel meer dan proportioneel lijkt te zijn toegenomen voor het leidinggevende personeel (zoals afdelingshoofden). Opvallend is tevens de zeer sterke groei van de sociaal-culturele beroepen (arbeidsbemiddelaars, personeelsfunctionarissen, onderzoekers) van 2004 tot 2008. Maar de economische crisis zal voor de sociaal-culturele beroepen naar verwachting een aanzienlijke werkgelegenheidsdaling teweeg brengen. De grootste afname van de werkgelegenheid wordt verwacht voor de creatieve beroepen, de agrarische beroepen, de economisch-administratieve beroepen en de informaticaberoepen.

30. F. Cörvers en A. Dupuy (2010), 'Estimating employment dynamics across occupations and sectors of industry', te verschijnen in de *Journal of Macroeconomics*. Het daarin geschatte beroepenmodel wordt ook gebruikt voor de prognoses van de uitbreidingsvraag naar beroep.

31. Zie Bijlage B voor een beschrijving van de onderliggende beroepsgroepen per beroepsklasse.

32. Ministerie van OCW (2009), *Referentieraming 2009*, Den Haag.

Tabel 1.3

Ontwikkeling van het aantal werkenden per beroepsklasse 2004-2008 en de uitbreidingsvraag naar beroepsklasse 2009-2013, gemiddelde jaarlijkse groei als percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar

Beroepsklasse	Aantal werkenden gem. 2007-2008	2004-2008 %	2009-2013 %
Pedagogische beroepen	397.000	2,0	0,1
Creatieve beroepen	148.500	-0,9	-1,7
Agrarische beroepen	226.500	-2,8	-1,8
Technische en industrieberoepen	1.385.000	-0,2	-0,9
Transportberoepen	419.000	0,7	-1,0
Medische en paramedische beroepen	441.500	0,4	1,9
Economisch-administratieve beroepen	2.113.000	1,3	-2,1
Informaticaberoepen	265.000	0,9	-1,7
Sociaal-culturele beroepen	303.000	7,6	-0,7
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	1.293.500	1,8	0,3
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	129.000	1,2	-0,2
Totaal (incl. overig)	7.334.500	1,1	-0,6

Bron: ROA(AIS)

1.5 Werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau

De werkgelegenheidsgroei en de uitbreidingsvraag naar opleiding worden onder andere bepaald door de verschuivingen in het groeitempo van de verschillende bedrijfssectoren en beroepsklassen. Daarnaast speelt ook de toename van de vraag naar hoger opgeleiden ten koste van lager of middelbaar opgeleiden een rol. Deze ontwikkeling heeft betrekking op een stijgende vraag naar hogere kwalificaties binnen beroepen, i.e. de upgradings van kwalificatievereisten van werkgevers ten aanzien van werknemers voor de uitoefening van hun functie.

In tabel 1.4 worden vier verschillende effecten gekwantificeerd die een rol spelen bij de verschuivingen in de werkgelegenheid naar opleidingsniveau. Het gaat hierbij om werkgelegenheidsveranderingen naar opleidingsniveau over een periode van vijf jaar. Het *bedrijfssectoreffect* geeft de verschillen ten gevolge van de werkgelegenheidsontwikkeling van bedrijfssectoren weer. Uit de tabel blijkt dat de werkgelegenheid op alle niveaus terugloopt als gevolg van werkgelegenheidskrimp in de meeste sectoren. De werkgelegenheid op HAVO/VWO-niveau daalt het meest als gevolg van de veranderingen in de sectorsamenstelling, die op MBO-niveau het minst. De werkgelegenheid van vakkrachten op middelbaar niveau is derhalve minder gevoelig voor de daling van de arbeidsvraag van de verschillende sectoren dan de meer generiek opgeleiden. MBO'ers zijn dus het minst van alle werkenden vertegenwoordigd in sectoren die sterk krimpen.

Het *beroepseffect* geeft de verschuivingen in de beroepenstructuur binnen bedrijfssectoren weer. In paragraaf 1.3 is gewezen op de mogelijke invloed van de *intrasectorale* verschuivingen in de beroepenstructuur als gevolg van investeringen in nieuwe productietechnieken en organisatorische vernieuwingen, waardoor de hogere beroepen relatief sneller dan gemiddeld zouden kunnen groeien. Uit de tabel blijkt echter dat het beroepseffect eerder een negatieve dan een positieve invloed heeft op de hogere opleidingsniveaus. Juist de beroepen waarin

veel ongeschoolden werkzaam zijn groeien relatief hard als gevolg van een veranderende beroepsamenstelling binnen bedrijfssectoren. Voor de hoger opgeleiden is het beroepseffect negatief, wat betekent dat de komende jaren de beroepen waarin veel hoger opgeleiden werken krimpen.

Het opleidingseffect wijst op de veranderingen in de gevraagde opleidingsachtergronden binnen beroepen. Dit effect geeft de mate van upgradering binnen beroepen weer. De upgradering van de kwalificatievereisten is een gevolg van de aanpassingen in de samenstelling van het personeelsbestand binnen bedrijven en instellingen aan het gebruik van nieuwe technologieën en productiemethoden. Ook een kapitaalintensievere productie, organisatorische veranderingen zoals plattere organisaties en wereldwijde specialisatie kunnen leiden tot een grotere vraag naar vakbekwame en/of hoger opgeleide medewerkers. Het opleidingseffect in tabel 1.4 blijkt positief te zijn voor MBO'ers, HBO'ers en WO'ers, en negatief voor de ongeschoolden, de VMBO'ers en de HAVO/VWO'ers.³³ In het algemeen blijkt dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het opleidingseffect.

Tabel 1.4

Componenten van de verwachte werkgelegenheidsverschuivingen per opleidingsniveau, netto-effecten over vijfjaarsperiode*, 2009-2013**

Opleidingsniveau	Bedrijfs- sectoreffect %	Beroeps- effect %	Opleidings- effect %	Passieve substitutie %	Totaal %
Basisonderwijs	-2,8	1,0	-1,2	-5,1	-8,1
VMBO	-2,5	0,4	-1,3	1,6	-1,8
HAVO/VWO	-3,4	0,8	-0,8	1,1	-2,2
MBO	-1,8	0,6	0,2	0,3	-0,6
HBO	-3,2	-0,7	0,8	-0,7	-3,8
WO	-2,8	-0,8	1,0	-0,7	-3,3
Totaal (incl. overig)	-2,9	0,0	0,0	0,0	-2,9

Bron: ROA

* In tegenstelling tot de andere tabellen in dit hoofdstuk hebben de percentages in deze tabel betrekking op de gehele vijfjaarsperiode 2009-2013 in plaats van jaarlijkse gemiddelden.

** Het totaalniveau van het beroepseffect, opleidingseffect, en substitutie-effect is steeds nul, omdat het hier gaat om verschuivingen in de werkgelegenheidsaandelen. Een positief effect op het ene opleidingsniveau impliceert derhalve een negatief effect op een ander niveau.

Het *passieve substitutie-effect* refereert naar de additionele vraag (in positieve of negatieve zin) door aanbodtekorten of aanbodoverschotten bij vanuit arbeidsmarktoogpunt verwante opleidingen. Dit effect geeft de verdringing van opleidingen weer door opleidingen van een hoger niveau met aanbodoverschotten, of omgekeerd de aanzuigende werking die uitgaat van een tekortschietend aanbod op mensen met een verwante opleidingsachtergrond. De eerste drie effecten in tabel 1.4 tezamen bepalen de uitbreidingsvraag, terwijl het passieve substitutie-effect optreedt door de confrontatie tussen vraag en aanbod. De modellering van het passieve substitutie-effect³⁴ zorgt ervoor dat grote tekorten of overschotten binnen een bepaald oplei-

33. De upgradingsnelheid is berekend op basis van de methode in A. Dupuy (2006), *Measuring Skill-upgrading in the Dutch Labor Market*, ROA-W-2006/3E, Universiteit Maastricht.

34. F. Cörvers en H. Heijke (2004), *Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues*, ROA-W-2004/4, Universiteit Maastricht.

dingstype zich kunnen verspreiden naar andere verwante opleidingstypen. Deze discrepanties op de arbeidsmarkt kunnen zich dus als een olievlek verspreiden over een bepaalde segmenten op de arbeidsmarkt. Het *actieve* substitutie-effect is alleen bij de feitelijke werkgelegenheidsontwikkeling inbegrepen (*ex post*, dus niet weergegeven in tabel 1.4), en ontstaat doordat mensen gedwongen zijn concessies te doen aan hun aanvankelijke plannen of voorkeuren door onder hun niveau te werken of uit te wijken naar segmenten op de arbeidsmarkt waar nog voldoende vraag is. Dit geeft tevens aan dat het onjuist is om de feitelijke werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau te beschouwen als de vraag naar arbeid per opleidingsniveau. Deze werkgelegenheidsontwikkeling komt immers tot stand nadat er interactie tussen vraag en aanbod heeft plaatsgevonden, waarbij substitutie-effecten (actief en passief) een prominente rol kunnen spelen.

De substitutievraag naar opleidingsniveau in tabel 1.4 wijst erop dat er veel verdringing van ongeschoolden (Basisonderwijs) plaatsvindt. Deze verdringing komt van opleidingstypen op VMBO-niveau waarvoor de perspectieven matig of slecht zijn (zie hoofdstuk 3). Op de lagere en middelbare niveaus (VMBO, HAVO/VWO, MBO) is er sprake van een positieve substitutievraag, waarschijnlijk omdat het ontoereikende aanbod van VMBO tl en HAVO/VWO (zie verderop in dit hoofdstuk) de komende jaren zich verspreid over andere opleidingstypen op met name VMBO- en MBO-niveau. Voor HBO en WO wordt een negatieve substitutievraag verwacht. Er zijn hier enkele opleidingstypen die het hogere segment 'overspoelen' met aanbod, waardoor opleidingstypen met in eerste instantie goede arbeidsmarktperspectieven te maken krijgen met een negatieve substitutievraag.

Tabel 1.5

Ontwikkeling van het aantal werkenden per opleidingsniveau 2004-2008 en de uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau 2009-2013, gemiddelde jaarlijkse percentages

Opleidingsniveau	Aantal werkenden gem. 2007-2008	2004-2008 %	2009-2013 %
Basisonderwijs	350.000	-2,0	-0,6
VMBO	1.377.000	-0,1	-0,7
HAVO/VWO	619.500	-1,0	-0,7
MBO	2.563.000	0,7	-0,2
HBO	1.572.000	3,9	-0,6
WO	755.000	3,3	-0,5
Totaal (incl. overig)	7.334.500	1,1	-0,6

Bron: ROA(AIS)

In tabel 1.5 wordt de gerealiseerde werkgelegenheidsgroei en de verwachte uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau weergegeven. De gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag in 2009-2013 komt overeen met de som van het bedrijfssector-, het beroeps- en het opleidingseffect tabel 1.4, waarbij de effecten in tabel 1.4 voor de totale vijfjaarsperiode zijn weergegeven. Uit tabel 1.5 blijkt dat de op alle opleidingsniveaus de uitbreidingsvraag negatief is. In de voorbije periode was de werkgelegenheidsontwikkeling negatief voor uitsluitend de ongeschoolden en de werkenden met VMBO- en HAVO/VWO-opleiding. De werkgelegenheid op HBO- en WO-niveau groeide daarentegen fors. Voor de komende periode is de uitbreidingsvraag op middelbaar en hoger niveau over het algemeen iets minder negatief dan voor ongeschoolden

(Basisonderwijs), VMBO en HAVO/VWO. De verschillen in de verwachte uitbreidingsvraag zijn echter klein. Alleen op MBO-niveau valt de daling van de vraag nog mee. Dat laatste komt doordat de verwachte uitbreidingsvraag in de zorg en welzijn (incl. verzorging) op middelbaar beroepsniveau positief is. Voorts is de uitbreidingsvraag in de technische richting op middelbaar beroepsniveau per saldo licht positief (zie tabel 2.2 van hoofdstuk 2). Dat komt mede door de verwachte groei in de procestechniek, voeding en levensmiddelentechniek op de middellange termijn.

De gevolgen van de uitbreidingsvraag voor de arbeidsmarktperspectieven van hoger versus lager opgeleiden is vaak een onderwerp van onderzoek en discussie.³⁵ Er bestaan verschillende onzekerheden ten aanzien van de verdere voortzetting van de upgradering in de komende jaren. Het is daarbij niet eenvoudig om de gevolgen van de sterke conjunctuuromslag in de hierboven weergegeven prognoses te duiden. Er spelen immers ook structurele trends een rol, zoals de eerder genoemde upgradering. Bovendien kunnen structurele trends afzwakken of versnellen, onder meer onder invloed van de conjunctuur. Zo is het goed voorstelbaar dat door gebrek aan risicodragend kapitaal de investeringen in R&D de komende jaren zullen achterblijven, waardoor op den duur een vertraging van technologische vernieuwingen kan ontstaan, met relatief minder vraag naar hoger opgeleiden dan anders het geval zou zijn geweest. Bovendien wordt vaak de mogelijkheid van een polarisatie op de arbeidsmarkt genoemd. De vraag naar middelbaar opgeleiden zou dan afnemen doordat juist op dit niveau veel routinematig werk wordt verricht dat door automatisering kan worden overgenomen of kan worden verplaatst naar lagelonenlanden. In de gedachtegang van de polarisatie op de arbeidsmarkt is het laaggeschoolde werk in de persoonlijke dienstverlening (winkelpersoneel, bewakers, chauffeurs, etc.) weinig gevoelig voor de genoemde vernieuwingen, en kan de vraag naar laaggeschoolden zelfs stijgen door de toename van de welvaart. Uit tabel 1.5 blijkt echter dat de werkgelegenheid van MBO'ers de afgelopen jaren harder is gegroeid dan van ongeschoolden, VMBO'ers en HAVO/VWO'ers. De werkgelegenheid van MBO'ers groeide weliswaar minder hard als voor HBO'ers en WO'ers, maar in de komende jaren is de krimp onder middelbaar opgeleiden ook geringer dan onder hoger opgeleiden.

1.6 Toekomstige arbeidsmarktperspectieven naar opleidingsniveau

Naast uitbreidingsvraag is er op de arbeidsmarkt sprake van vervangingsvraag door – al dan niet vervroegde – pensionering, arbeidsongeschiktheid, tijdelijke terugtrekking van de arbeidsmarkt. In deze paragraaf worden per opleidingsniveau de som van de verschillende vraag- en aanbodcomponenten op de arbeidsmarkt met elkaar geconfronteerd. Bij de vervangingsvraag naar opleiding is behalve de uittrede van de arbeidsmarkt ook het doorleren van werkenden van belang. Een werkende stroomt door het afronden van een vervolgopleiding in feite uit naar een ander opleidingstype. In dat geval ontstaat er vervangingsvraag bij het opleidingstype waartoe de vooropleiding van deze werkende wordt gerekend.³⁶

35. Zie bijvoorbeeld SER (2006), *Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Arbeidsmarktperspectieven laaggeschoolden en ontwikkeling kwalificatiestructuur beroepsbevolking*, nr. 06/08III, Den Haag.

36. Bovendien is er een belangrijk verschil tussen de vervangingsvraag per beroepsgroep en per opleidingstype. De beroepsmobiliteit is namelijk wel van invloed op de vervangingsvraag per beroepsgroep, maar heeft geen effect op de vervangingsvraag per opleidingstype. Het veranderen van beroep heeft immers geen gevolgen voor de opleidingsstructuur van de werkgelegenheid. De vervangingsvraag naar beroepsgroep komt in hoofdstuk 2 uitgebreid aan de orde.

Bij toename van de werkgelegenheid vormen de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag tezamen de baanopeningen voor nieuwe instromers op de arbeidsmarkt. Bij krimpende werkgelegenheid kan er alleen sprake zijn van baanopeningen uit hoofde van vervangingsvraag. Indien de verwachte baanopeningen en additionele substitutievraag per opleidingstype worden geconfronteerd met de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en de potentiële arbeidsmarktinstroom van kortdurig werklozen, kan een indicatie worden gegeven van de toekomstige arbeidsmarktperspectieven per opleidingstype. Tabel 1.6 geeft een overzicht van de verwachte vraag-aanbod stromen tot 2014 en het daaruit resulterende arbeidsmarktperspectief voor schoolverlaters op basis van de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA). In de tabel zijn de resultaten voor de 102 onderliggende opleidingstypen (zie Bijlage B) geaggregeerd tot de zes opleidingsniveaus (met VMBO t1 apart van VMBO). Van belang is voorts op te merken dat VMBO-niveau in deze rapportage betrekking op al degenen die een VMBO-opleiding of een MBO-opleiding op niveau 1 (assistent beroepsbeoefenaar/medewerker) hebben afgesloten.³⁷ De ITA geeft de ex ante spanning tussen vraag en aanbod van schoolverlaters aan op basis van de verwachte ontwikkelingen van de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag en de instroom. Een ITA groter dan 1,00 duidt op een ex ante aanbodoverschot en dus een minder gunstig arbeidsmarktperspectief. Naarmate de ITA daalt wordt het perspectief beter.

Uit de tabel blijkt dat de arbeidsmarktperspectieven voor alle schoolverlaters redelijk of goed zijn met uitzondering van schoolverlaters die slechts het basisonderwijs doorlopen hebben. Dit zijn vaak 'drop outs' van het VMBO, die nu gezien de slechte arbeidsmarktperspectieven hard getroffen worden door de economische crisis. De groep bestaat deels uit jongeren met persoonlijke problemen, zoals gedragsmoeilijkheden, gezondheidsklachten of een handicap, en deels uit jongeren die op een later tijdstip alsnog een VMBO- of MBO-opleiding (vaak op niveau 1) afronden.³⁸ Indien zij geen vervolgopleiding afmaken bestaat voor hen een grote kans op inactiviteit. Zo was in de periode 2002-2005 bijna 20% van de instromers in een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, Wajong, WAZ) ongeschoold.³⁹

Op de hogere opleidingsniveaus zijn de perspectieven goed voor VMBO t1, HAVO/VWO en HBO. De ITA laat bovendien zien dat de arbeidsmarktperspectieven van MBO'ers en WO'ers gemiddeld genomen redelijk zijn. Hiervoor zijn echter verschillende factoren verantwoordelijk. Op VMBO is er weinig arbeidsmarktinstroom omdat de meeste jongeren doorleren op het MBO. De VMBO'ers die wel gaan werken combineren vaak werken en leren in de beroepsbegeleidende leerweg van het MBO, waardoor bij het behalen van het MBO-diploma vervangingsvraag ontstaat naar VMBO'ers. Voor ongeschoolden bestaat dit zogenaamde 'doorleereffect' overigens ook maar door de economische crisis wordt veel doorstroom en ook uitstroom van de arbeidsmarkt van ongeschoolden niet vervangen. Daardoor is de vervangingsvraag naar ongeschoolden laag in de komende periode. Voor VMBO t1 en

37. De drie hogere MBO-niveaus leiden op tot een zogenaamde startkwalificatie voor de arbeidsmarkt: basisberoepsbeoefenaar/medewerker (niveau 2), zelfstandig beroepsbeoefenaar/medewerker (niveau 3), gespecialiseerd beroepsbeoefenaar/ middenkaderfunctionaris (niveau 4). Hoe hoger het niveau, hoe hoger de moeilijkheidsgraad en hoe langer de opleiding duurt (van ongeveer 1 jaar op niveau 1 tot 4 jaar op niveau 4).

38. ROA (2009), *Zonder diploma, Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties*, ROA-R-2009/1, Universiteit Maastricht.

39. F. Cörvers (2009), 'De arbeidsmarktperspectieven voor arbeidsongeschikten: Het belang van opleiding', *Maandblad Reïntegratie*, Vol. 9, No. 3, pp. 9-11.

HAVO/VWO zijn de perspectieven goed door de hoge vervangingsvraag ten opzichte van de arbeidsmarktinstroom. Ook hier speelt het eerder genoemde 'doorleereffect' een rol, maar dan naar de hogere opleidingsniveaus. Voor schoolverlaters op MBO-niveau en WO-niveau is de arbeidsmarktinstroom hoog ten opzichte van de vervangingsvraag. Voor HBO'ers is dit omgekeerd en zijn de arbeidsmarktperspectieven tot 2014 het best. De vergrijzing blijkt dus vooral op HBO-niveau tot een grote vervangingsvraag te leiden.

Tabel 1.6

Uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en arbeidsmarktinstroom, gemiddeld jaarlijks als percentage van de werkgelegenheid in 2008, en de daaruit volgende toekomstige arbeidsmarktperspectieven per opleidingsniveau, 2009-2013

	Uitbreidingsvraag %	Vervangingsvraag %	Instroom %	ITA	Typering
Basisonderwijs	-0,6	2,1	5,7	1,30	slecht
VMBO	-0,6	3,3	2,6	1,01	redelijk
VMBO tl	-0,8	4,9	1,8	0,86	goed
HAVO / VWO	-0,7	5,0	4,1	0,99	goed
MBO	-0,2	3,0	3,5	1,04	redelijk
HBO	-0,6	3,4	2,8	0,98	goed
WO	-0,5	2,5	3,5	1,05	redelijk

Bron: ROA(AIS)

Tabel 1.7 geeft op elk opleidingsniveau aan hoeveel procent van de schoolverlaters die op de arbeidsmarkt instromen tot 2014 goede tot zeer goede vooruitzichten heeft. Bovendien wordt er een vergelijking gemaakt met de middellangetermijnperspectieven van schoolverlaters die twee jaar geleden zijn samengesteld. Opmerkelijk is dat de arbeidsmarktperspectieven in vergelijking met twee jaar geleden niet verslechteren, behalve voor de WO-opleidingen. Op VMBO-niveau verbeteren de arbeidsmarktperspectieven, mede als gevolg van het geringere aanbod van jongeren door de ontgroening van de bevolking en het grotere aandeel jongeren dat vroeger of later besluit door te leren. Ook speelt een rol dat er de komende jaren een groeiende vraag is naar zorg en verzorging die deels wordt vervuld door degenen met een lage opleiding (VMBO of MBO niveau 1). Met andere woorden, door de vergrijzing worden de negatieve effecten van de economische crisis op de arbeidsmarkt enigszins opgevangen, in elk geval voor de lager opgeleiden. 56% van de arbeidsmarktinstroom van VMBO'ers heeft op de middellange termijn goede vooruitzichten. Het gaat hier echter slechts om bijna 175.000 jongeren over de komende vijf jaar ten opzichte van de 1,29 miljoen personen die in deze periode zullen instromen op de arbeidsmarkt (incl. de werkenden die doorleren). Voor HAVO/VWO'ers zijn de arbeidsmarktperspectieven goed, mede omdat ook hier veel jongeren besluiten door te leren waardoor het aanbod op de arbeidsmarkt wordt beperkt. Bovendien werken zij vaak in deeltijd of als flexibele arbeidskracht (zie de tabellen 3.5, 3.6 en 4.1).

Voor de grote groep MBO'ers die de komende jaren instroomt op de arbeidsmarkt verandert het perspectief nauwelijks ten opzichte van de vorige prognoses. Slechts 28% van de MBO'ers heeft goede tot zeer goede vooruitzichten, vooral in de richting gezondheidszorg en enkele agrarische en technische opleidingen. Op HBO-niveau zijn de arbeidsmarktperspectieven het gunstigst. Dit geldt met name voor de opleidingen gericht op het onderwijs

(hoge vervangingsvraag) en de zorg (hoge uitbreidingsvraag). Door de hoge vervangingsvraag bieden ook enkele technische en vooral economische opleidingen op HBO-niveau goede vooruitzichten op de middellange termijn. Op WO-niveau zijn de perspectieven veel minder goed. Academici zullen de komende jaren lijden onder de economische crisis, mede omdat de vervangingsvraag voor hen veel lager is dan onder MBO'ers en HBO'ers. Daarentegen is de deelname aan universitaire opleidingen (i.e. masteropleidingen) hoog, waardoor er de komende vijf jaar veel academici instromen op de arbeidsmarkt. Zij zullen echter niet zonder meer werkloos worden, maar zullen zich aanbieden in richtingen waar nog wel werk te vinden is (buiten hun eigen richting) of zich onder hun niveau aanbieden (op HBO-banen). Ondanks dat met deze substitutie-effecten bij de bepaling van de arbeidsmarktperspectieven van HBO'ers rekening is gehouden, zijn de arbeidsmarktperspectieven van HBO'ers over het algemeen gunstig. De arbeidsmarktperspectieven blijven ook goed voor de medische opleidingen op WO-niveau, mede door de hoge werkgelegenheidsgroei in de zorgsector.

Tabel 1.7

Percentage schoolverlaters waarvoor een goed tot zeer goed arbeidsmarktperspectief wordt verwacht per opleidingsniveau, 2004-2008 en 2009-2013

Opleidingsniveau	2007-2011 %	2009-2013 %
Basisonderwijs	0	0
VMBO	50	56
HAVO/VWO	100	100
MBO	27	28
HBO	45	56
WO	61	15
Totaal	44	40

Bron: ROA(AIS)

1.7 Conclusies

De arbeidsmarkt wordt in 2009 en vooral 2010 ernstig geraakt door de economische crisis. Daardoor zijn de jaren van grote schaarste voorlopig voorbij. Op de middellange termijn lijkt er voor de arbeidsmarkt als geheel echter sprake te zijn van een meer evenwichtige arbeidsmarktsituatie dan voorheen. Voor de komende jaren zal het verschil tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt als geheel weliswaar afnemen, i.e. minder kwantitatieve discrepanties, maar zullen zich naar verwachting wel discrepanties op verschillende segmenten voordoen. Het gaat daarbij om tekorten en overschotten die gelijktijdig op de verschillende segmenten bestaan. Voor de laatste jaren zijn er reeds aanwijzingen dat er tegenover een gegeven voorraad vacatures meer werklozen dan voorheen staan, i.e. grotere kwalitatieve discrepanties. Deze discrepanties zouden in de toekomst verder kunnen toenemen.

Door de economische crisis wordt de mobiliteit op de arbeidsmarkt ernstig beperkt. Doordat er minder vacatures ontstaan zal de arbeidsmobiliteit tussen zowel banen als beroepen aanzienlijk terugvallen. Jongeren, werklozen en herintreders zullen minder snel een kans op een baan krijgen. De daling van de mobiliteit betekent tevens dat de degenen die al een baan

hebben minder mogelijkheden hebben om carrière te maken of om de aansluiting te verbeteren tussen hun capaciteiten en de behoeften die werkgevers hebben aan specifieke kwalificaties. Het reallocatieproces van mensen over banen stopt derhalve. Ook de internationale arbeidsmobiliteit, in het bijzonder de immigratie, zal afnemen ten gevolge van de slechte arbeidsmarktsituatie. Daardoor stopt mogelijk ook de internationale kennisuitwisseling.

In 2013 zullen er naar verwachting 220.000 personen minder aan het werk zijn dan in 2008. Dit is bijna 3% van de werkzame beroepsbevolking in 2008. Dat betekent dat de werkgelegenheid in 2013 nog niet hersteld zal zijn van de zware economische crisis die begon met de val van de Lehman-bank in september 2008. De vacaturegraad reageerde vrij snel op deze dramatische gebeurtenis, maar de effecten op de werkgelegenheid en werkloosheid zijn pas in de loop van 2009 zichtbaar geworden. De werkgelegenheidsprognoses tot 2014 zijn met meer onzekerheid dan anders omgeven, vooral omdat onzeker is hoe het herstel na 2010 zal verlopen. Zal het een U-, V-, of een W-vormig verloop hebben? De conjunctuur drukt een zware stempel op de werkgelegenheidsontwikkeling naar bedrijfssector tot 2014. Voor de komende jaren neemt daardoor de werkgelegenheid af in alle sectoren, behalve in de gezondheidszorg, overheid en onderwijs, en onroerend goed (verkoop, makelaardij, etc.). De werkgelegenheid in de onroerendgoedsector herstelt zich na 2010, waardoor het aantal werkzame personen per saldo in 2013 hoger uitkomt dan in 2008.

De totale werkgelegenheidsontwikkeling alsmede de werkgelegenheidsverschuivingen tussen sectoren (intersectorale ontwikkelingen) hebben uiteraard gevolgen voor de uitbreidingsvraag naar beroep. Daarnaast spelen de zogenaamde verschuivingen in de beroepenstructuur binnen sectoren een rol (intrasectorale ontwikkelingen) en kunnen ontwikkelingen van de productie, de investeringen en de beroepenstructuur in een bepaalde sector de beroepenstructuur in andere sectoren beïnvloeden. Tot 2014 wordt er voor de medische en paramedische beroepen een grote groei van de vraag naar personeel voorzien. Deze uitbreidingsvraag is vooral gebaseerd op een sterke toename van de vraag naar zorg. Ook de werkgelegenheid in de verzorgende beroepen, onder wie veel lager opgeleiden (i.e. VMBO-niveau), stijgt hierdoor. In tegenstelling tot de afgelopen jaren is de grote werkgelegenheidsgroei in de pedagogische beroepen voorbij. Het aantal leerlingen en studenten groeit door de ontgroening nauwelijks, waardoor de uitbreidingsvraag nog wel licht positief is.

De economische crisis en de terugval in de vraag naar personeel pakt op de verschillende opleidingsniveaus anders uit. Enerzijds blijft de structurele trend van upgrading doorgaan, waardoor binnen veel beroepen de vraag naar hoger opgeleiden toeneemt ten koste van lager opgeleiden. Anderzijds blijken juist hoger opgeleiden (HBO'ers en WO'ers) maar ook ongeschoolden vaak te werken in sectoren en beroepen die getroffen worden door de economische crisis. Maar VMBO'ers, HAVO/VWO'ers en MBO'ers werken relatief weinig in deze sectoren en beroepen. Daardoor is de afname in de werkgelegenheid op deze opleidingsniveaus mild ten opzichte van de onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt. De vooruitzichten van schoolverlaters tot 2014 zijn mede door de relatief grote afname van de werkgelegenheid slecht voor de ongeschoolden en ook wat minder goed voor de academici. Dat laatste komt ook doordat de populariteit van universitaire opleidingen de laatste jaren groot was. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsmarktinstroom van WO'ers de komende jaren relatief hoog is terwijl het aantal baanopeningen (i.e. de som van uitbreidings- en vervangingsvraag) hierbij achterblijft. Voor degenen die met een HBO-diploma op de arbeidsmarkt instromen zijn de

arbeidsmarktperspectieven het best, ondanks de dalende werkgelegenheid en de mogelijke verdringing door WO'ers in HBO-banen. Het goede arbeidsmarktperspectief van HBO-afgestudeerden is vooral toe te schrijven aan de hoge vervangingsvraag, die de arbeidsmarktinstroom van HBO'ers ruimschoots overtreft. Door de relatief hoge vervangingsvraag zijn ook op lager en middelbaar niveau (VMBO, MBO/HAVO/VWO) de gemiddelde vooruitzichten van schoolverlaters enigszins beter dan voor academici. Per opleidingsrichting kunnen er echter op elk niveau aanzienlijke verschillen bestaan, waarop in de vervolghoofdstukken wordt teruggekomen.

2

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, 2009-2013

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de verwachte vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt tot 2014. Deze worden gespecificeerd naar beroep en opleiding en worden vergeleken met de ontwikkelingen in de periode van 2004 tot 2008. In paragraaf 2.2 wordt de uitbreidingsvraag besproken. Deze vraag ontstaat als gevolg van een stijgende of dalende werkgelegenheid. De uitbreidingsvraag naar beroep hangt mede af van de werkgelegenheidsverschuivingen tussen sectoren en de verschuivingen in de beroepenstructuur binnen sectoren. Voor de uitbreidingsvraag naar opleiding is bovendien de toename van kwalificatievereisten van werkgevers ('upgrading') binnen beroepen van belang. Vervolgens komt in paragraaf 2.3 de vervangingsvraag naar beroep en opleiding aan bod. Deze vraag ontstaat als gevolg van vrijgekomen arbeidsplaatsen door pensionering, arbeidsongeschiktheid of (tijdelijke) uittrede van de arbeidsmarkt vanwege huishoudelijke of zorgtaken. Bovendien kan er vervangingsvraag ontstaan als werkenden van beroep of opleidingsachtergrond veranderen. De vervangingsvraag bepaalt voor een belangrijk deel het aantal baanopeningen dat vrijkomt voor schoolverlaters en werkzoekenden, met name als de werkgelegenheidsgroei door de laagconjunctuur gering is. Bij de bepaling van de vervangingsvraag wordt bovendien rekening gehouden met een krimpende werkgelegenheid. Dat betekent dat bij een dalende werkgelegenheid van arbeidskrachten niet alle uitstroom wordt vervangen. Paragraaf 2.4 geeft een overzicht van het totaal van de uitbreidings- en vervangingsvraag. Dit wordt uitgedrukt in het totaal aantal baanopeningen naar beroep en opleiding. Tegenover deze vraag naar nieuwe arbeidskrachten staat het verwachte aanbod van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. In paragraaf 2.5 wordt derhalve de arbeidsmarktinstroom voor de verschillende opleidingscategorieën besproken. Tot slot worden in paragraaf 2.6 de belangrijkste conclusies van hoofdstuk 2 weergegeven.

2.2 Uitbreidingsvraag

De veranderingen in de samenstelling van de werkgelegenheid komen tot uitdrukking in de uitbreidingsvraag naar beroep en opleiding. Een positieve uitbreidingsvraag betekent dat er een toename van de werkgelegenheid voor de desbetreffende beroepsklasse of opleidingscategorie wordt verwacht, terwijl bij een negatieve uitbreidingsvraag een krimp in de werkgelegenheid wordt verwacht. Het aantal werkzame personen in een beroep of opleiding wordt echter niet alleen bepaald door de uitbreidingsvraag van werkgevers. De feitelijke ontwikke-

ling van de werkgelegenheid wordt namelijk bepaald door de mate waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar aansluiten.

Beroepen

Tabel 2.1 geeft de prognoses weer van de uitbreidingsvraag naar beroepsklasse voor de periode 2009-2013. In tabel 2.1 wordt voor deze periode zowel de absolute als de relatieve verandering van de werkgelegenheid weergegeven ten opzichte van het basisjaar 2008. Uit de tabel blijkt dat een negatieve uitbreidingsvraag verwacht wordt van -3%, wat neerkomt op een uitbreidingsvraag van gemiddeld jaarlijks -0,6% tot 2014. De verwachte uitbreidingsvraag is voor de meeste beroepsklassen negatief. Alleen voor de medische en paramedische beroepen, de pedagogische beroepen en de verzorgende en dienstverlenende beroepen wordt een positieve uitbreidingsvraag verwacht.

Tabel 2.1

Uitbreidingsvraag naar beroepsklasse in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

Beroepsklasse	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %
Pedagogische beroepen	2.700	1	0,1
Creatieve beroepen	-12.000	-8	-1,7
Agrarische beroepen	-18.200	-9	-1,8
Technische en industrieberoepen	-60.100	-4	-0,9
Transportberoepen	-19.800	-5	-1,0
Medische en paramedische beroepen	42.200	10	1,9
Economisch-administratieve beroepen	-217.000	-10	-2,1
Informaticaberoepen	-22.600	-8	-1,7
Sociaal-culturele beroepen	-10.900	-4	-0,7
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	16.900	1	0,3
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	-1.500	-1	-0,2
Totaal (incl. overig)	-218.100	-3	-0,6

Bron: ROA(AIS)

Voor de pedagogische beroepen zullen er gedurende de periode 2009-2013 ongeveer 2.700 nieuwe banen bijkomen. Vergeleken met het basisjaar 2008 is de gemiddelde jaarlijkse toename in deze beroepsklasse slechts 0,1%. Dit heeft uiteraard te maken met de ontgroening van de bevolking, waardoor het aantal jongeren in het onderwijs weinig of niet meer groeit, met uitzondering van het aantal studenten in het hoger onderwijs. In het primair onderwijs daalt het aantal leerlingen, in het voortgezet onderwijs en het MBO is er nauwelijks nog groei.⁴⁰ Binnen de pedagogische beroepen wordt er een toename verwacht van zowel het aantal onderwijskundigen en pedagogen als het aantal docenten economisch-administratieve vakken (2e en 3e graads). Binnen deze beroepsklasse krijgen de rij-instructeurs het door de economische crisis de komende jaren het zwaarst te verduren. De werkgelegenheid onder de rij-instructeurs neemt in deze periode af met maar liefst 6,6% per jaar. Ook voor de

40. Ministerie van OCW (2009), *Referentieraming 2009*, Den Haag.

docenten economisch-administratieve vakken (1e graads en WO), de zweminstructeurs en de docenten 1e graads en WO zonder specialisatie wordt een aanzienlijke negatieve uitbreidingsvraag verwacht. Ook in het algemeen blijkt de vraag naar docenten 1e graads en WO achter te blijven bij die van docenten 2e en 3e graads. Dit duidt erop dat er een zekere mate van 'downgrading' plaatsvindt binnen het docentenkorps van het onderwijs, waardoor docenten van hoger beroepsniveau steeds meer de plaats innemen van docenten van wetenschappelijk niveau.

In de creatieve beroepen wordt een daling van de werkgelegenheid voorzien. Er lijkt sprake te zijn van een structurele daling van de werkgelegenheid in deze beroepen, en daar komt de komende jaren het negatieve effect van de conjunctuur nog bij. De verwachting is dat de uitbreidingsvraag gemiddeld jaarlijks -1,7% van de werkgelegenheid in 2008 zal zijn. Binnen de creatieve beroepsklasse wordt er alleen voor de grafisch ontwerpers een positieve uitbreidingsvraag verwacht. In alle andere beroepsgroepen behorend tot genoemde beroepsklasse moet dus rekening gehouden worden met een afname van de werkgelegenheid. De gemiddelde jaarlijkse verandering van de uitbreidingsvraag is het meest negatief voor de bibliothekassistenten (-10,1% gemiddeld jaarlijks), maar ook voor bibliothecarissen, geestelijken en taalkundigen daalt de werkgelegenheid relatief sterk in de komende jaren.

Voor de agrarische beroepen wordt een iets grotere krimp van de werkgelegenheid verwacht dan voor de creatieve beroepen, namelijk 1,8% gemiddeld per jaar. De daling is in belangrijke mate structureel van aard omdat de agrarische bedrijfssector al tientallen jaren onderhevig is aan schaalvergroting en steeds kapitaalintensievere productie. Voor elk van de zeven agrarische beroepsgroepen binnen de beroepsklasse wordt een negatieve uitbreidingsvraag voorzien. De relatieve afname van de werkgelegenheid voor landbouwkundigen is het kleinst, terwijl deze voor agrarische bedrijfschefs het grootst is. Ook onder de agrarische hulparbeiders, landbouwmachinebestuurders en vissers en agrarische arbeiders wordt een aanzienlijke krimp van de werkgelegenheid verwacht.

Voor de technische en industrieberoepen wordt voor de periode 2009-2013 een gemiddelde jaarlijkse afname van de werkgelegenheid van 0,9% geprognosticeerd, wat meer dan gemiddeld is maar meevalt ten opzichte van een aantal andere beroepsklassen. Het merendeel van de beroepsgroepen binnen de technische en industrieberoepen laat een negatieve uitbreidingsvraag zien. De vraag naar materiaalkundigen, elektrotechnici, grafische vakkrachten, electronicamonteurs en laboratorium-assistenten neemt relatief het meest af. Daar staat tegenover dat er ook enkele beroepsgroepen zijn met een positieve uitbreidingsvraag. Voorbeelden hiervan zijn de weg- en waterbouwkundigen, natuurwetenschappers en technisch analisten.

De gemiddelde jaarlijkse krimp van de werkgelegenheid in de transportberoepen is met -1,0% iets groter dan voor de technische en industrieberoepen maar valt ook mee gezien het conjunctuurgevoelige imago van deze beroepsklasse en de veel sterkere krimp bij andere beroepsklassen. Voor de vijf beroepsgroepen binnen de transportberoepen wordt een negatieve uitbreidingsvraag voorzien voor de periode 2009-2013. De werkgelegenheid voor de vliegers, scheepskapiteins en leidinggevend transport en in mindere mate voor de chauffeurs loopt sterker terug dan in de beroepsklasse als geheel. Minder sterk getroffen worden laders en lossers, schippers en conducteurs, en stewardessen.

In tegenstelling tot de meeste andere beroepsklassen wordt er in de medische en paramedische beroepen een grote uitbreidingsvraag verwacht. Deze beroepsklasse is de enige met een relatief forse toename van de werkgelegenheid. Gedurende de periode 2009-2013 wordt een gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag verwacht van 1,9% van de werkgelegenheid in 2008. Alle afzonderlijke beroepsgroepen die behoren tot de medische en paramedische beroepsklasse laten een stijging van de werkgelegenheid zien. Hierbij is de gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag het grootst voor verpleegkundigen en leerling-verpleegkundigen. Ook de uitbreidingsvraag naar afdelingshoofden van zorginstellingen, artsen, medisch analisten en therapeuten en verpleegkundigen is bovengemiddeld binnen deze beroepsklasse. De vraag naar apothekersassistenten en medisch laboranten stijgt het minst.

Van alle beroepsklassen wordt in de economisch-administratieve beroepen de grootste krimp van de werkgelegenheid verwacht. De kredietcrisis heeft derhalve een groot effect op de werkgelegenheid in deze beroepen. Het gaat om een afname van 217.000 arbeidskrachten wat overeenkomt met een gemiddelde jaarlijkse afname van 2,1%. Voor veruit de meeste economisch-administratieve beroepsgroepen wordt een negatieve uitbreidingsvraag voorzien. Zo neemt de vraag naar verzekeringsagenten jaarlijks met maar liefst 12,1% af, maar ook onder accountants, economen, assistent-accountants en organisatiedeskundigen zal de werkgelegenheid de komende jaren teruglopen met meer dan het gemiddelde binnen deze beroepsklasse. Van de weinige economisch-administratieve beroepsgroepen met een positieve uitbreidingsvraag, is deze het grootst voor de juridisch en bestuurlijk medewerkers.

Ook in de informaticaberoepen is de komende jaren een behoorlijke krimp van de werkgelegenheid te verwachten. Dit hangt onder meer samen met de erg hoge conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid. De geprognosticeerde gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag in de informaticaberoepen bedraagt -1,7%. In alle vier de onderscheiden beroepsgroepen wordt een daling van de werkgelegenheid verwacht. De daling is relatief het sterkst voor de informatici en de technisch analisten.

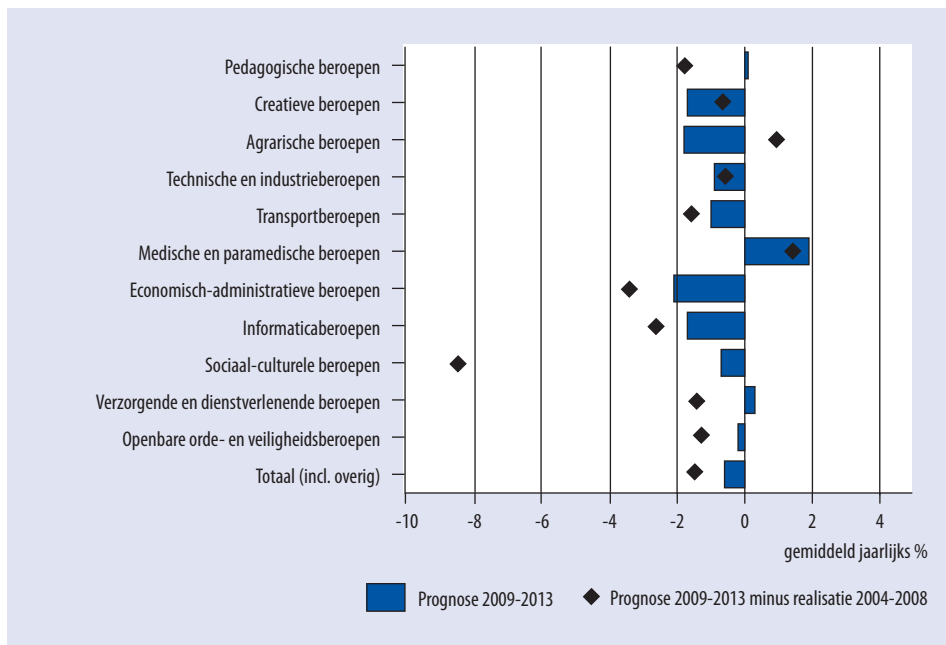
Voor de sociaal-culturele beroepen is de gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag met -0,7% negatiever dan voor het totaal. Enerzijds is er bij deze beroepsklasse sprake van groei voor de sociaal-wetenschappelijk medewerkers en onderzoekers. Anderzijds daalt de werkgelegenheid naar verwachting in het bijzonder voor activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling (middelbaar beroepsniveau). Maar ook op de hogere niveaus binnen het sociaal-cultureel werk, arbeidsbemiddeling en HRM wordt een daling van de werkgelegenheid voorzien. Bedrijven en instellingen zullen vanwege de conjuncturele situatie waarschijnlijk op ondersteunende afdelingen gaan bezuinigen.

In tegenstelling tot het merendeel van de beroepsklassen wordt er voor de verzorgende en dienstverlenende beroepen een positieve uitbreidingsvraag verwacht. De gemiddelde jaarlijkse toename van de werkgelegenheid in de verzorgende en dienstverlenende beroepen is 0,3%. Er zijn in deze beroepsklasse evenveel beroepsgroepen waarvoor de uitbreidingsvraag positief is als beroepsgroepen met een negatieve uitbreidingsvraag. In het algemeen kan gesteld worden dat de werkgelegenheid in de verzorgende beroepen zal stijgen door de toename in de vraag naar zorg, terwijl de werkgelegenheid in de meeste dienstverlenende beroepen getroffen wordt door de conjunctuur. Uitschieter in positieve zin zijn de ziekenverzorgenden, terwijl de werkgelegenheid voor winkeliers en café- en snackbarhouders behoorlijk zal dalen.

De uitbreidingsvraag in de laatste beroepsklasse, de openbare orde- en veiligheidsberoepen, zal naar verwachting negatief zijn. In deze beroepsklasse zal de vraag met jaarlijks gemiddeld 0,2% afnemen. Dit betekent dat de prognose voor deze beroepsklasse minder negatief is dan de totale gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag. Op de het middelbare en hogere beroepsniveau werkt meer dan 90% van het personeel bij de overheid. Op de lagere beroepsniveaus zijn veel werknemers werkzaam in de zakelijke of commerciële dienstverlening. Met uitzondering van de beroepsgroep politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés (middelbaar beroepsniveau) wordt er in de overige beroepsgroepen een negatieve uitbreidingsvraag verwacht. Opmerkelijk is dat de vooruitzichten omtrent de werkgelegenheidsontwikkeling het slechtst zijn voor de politie-inspecteurs en officieren.

Figuur 2.1

Uitbreidingsvraag naar beroepsklasse prognose 2009-2013 en realisatie 2004-2008 als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA(AIS)

Figuur 2.1 vergelijkt de geprognosticeerde uitbreidingsvraag naar beroep met de werkgelegenheidstoename gedurende de periode 2004-2008. Steeg de werkgelegenheid tussen 2004 en 2008 jaarlijks nog met 1,1%, voor de komende periode is een negatieve uitbreidingsvraag van -0,6% voorzien. Het verschil van 1,7% tussen prognose en realisatie wordt in de figuur weergegeven door een ruitje. Voor bijna alle beroepsklassen is het verschil negatief, dat wil zeggen dat de prognose van de uitbreidingsvraag lager is dan de werkgelegenheids groei. De medische en paramedische beroepen en de agrarische beroepen zijn de enige beroepsklassen waarvoor de verwachte uitbreidingsvraag groter is dan de werkgelegenheidstoename uit de voorbije periode, waardoor de ruitjes van deze beroepsklassen aan de positieve kant staan op de horizontale as van figuur 2.1. Voor de agrarische beroepen komt dit doordat de verwachte krimp minder groot is als voorheen. In de overige beroepsklassen is de uitbreidingsvraag

naar verwachting kleiner dan de werkgelegenheidstoename in de periode 2004-2008, waardoor de ruitjes op het negatieve deel van de horizontale as gelegen zijn. Hier valt vooral de grote afname van de werkgelegenheidsgroei (i.e. negatieve groei) op voor de sociaal-culturele beroepen en in mindere mate voor de economisch-administratieve beroepen en informatica-beroepen. De werkgelegenheid in de sociaal-culturele beroepen nam in de voorbije periode met gemiddeld jaarlijks 7,6% toe (zie tabel 1.3 in hoofdstuk 1), maar is de uitbreidingsvraag voor de komende periode negatief.

Opleidingen

De werkgelegenheidsontwikkeling naar beroep kan vertaald worden naar de werkgelegenheidsontwikkeling naar opleiding. Er wordt rekening gehouden met verschuivingen in de opleidingsstructuur binnen beroepen en de interactie met de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 1 zijn de verschillende componenten van de werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau geschetst, i.e. het bedrijfssectoreffect, beroepseffect, opleidings-effect en (passief) substitutie-effect. De uitbreidingsvraag kan afwijken van de feitelijke werkgelegenheidsontwikkeling wanneer het aanbod kleiner is dan de vraag naar arbeid ('rantsoenering') of wanneer er een overschot bestaat aan arbeidskrachten met een bepaalde opleidingsachtergrond, waardoor er meer personen met een dergelijke opleiding zouden kunnen worden aangesteld.

Tabel 2.2 geeft de prognoses weer van de verwachte uitbreidingsvraag naar opleidingscategorie voor de periode 2009-2013. Er worden 23 verschillende opleidingscategorieën onderscheiden. De economische crisis laat zich duidelijk zien, want voor 16 van deze opleidingscategorieën wordt een negatieve uitbreidingsvraag verwacht. De grootste negatieve uitbreidingsvraag in absolute aantallen worden verwacht voor MBO economie, HBO economie en WO economie en recht. Procentueel gezien zijn er de grootste dalingen bij VMBO groen, MBO groen, HBO groen, HBO techniek, HBO economie en WO economie en recht. Voor deze opleidingen lijkt de economische crisis de grootste negatieve invloed te hebben.

De prognose voor de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsontwikkeling van ongeschoolden, i.e. personen die alleen basisonderwijs genoten hebben, is nagenoeg hetzelfde als voor de prognose van de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsontwikkeling van alle opleidingscategorieën samen (-0,6%). Ook de werkgelegenheidsvooruitzichten voor VMBO'ers (ongeacht de opleidingscategorie) zijn negatief. Voor VMBO groen is de verwachte gemiddelde jaarlijkse krimp van 1,3% tot 2014 het grootst. De vooruitzichten voor VMBO verzorging zijn met -0,3% het minst negatief. De uitbreidingsvraag voor personen met een diploma VMBO techniek ligt op het gemiddelde. Binnen deze opleidingscategorie zijn de perspectieven het slechtst voor VMBO transport en logistiek (gemiddeld jaarlijks -1,3%).

De uitbreidingsvraag voor HAVO/VWO is met jaarlijks -0,7% iets lager dan gemiddeld. Voor middelbaar opgeleiden met een beroepsopleiding kan de uitbreidingsvraag behoorlijk verschillen. Zo is de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsontwikkeling voor MBO groen en MBO economie (met name MBO toerisme en recreatie) sterk negatief, terwijl er voor MBO techniek, MBO sociaal-cultureel en MBO gezondheidszorg juist een (kleine) positieve uitbreidingsvraag voorzien wordt. Binnen MBO techniek zijn er enkele opvallende positieve uitschieters met betrekking tot de uitbreidingsvraag, te weten MBO procestechniek, MBO

laboratorium en MBO brood en banket. De uitbreidingsvraag van MBO sociaal-cultureel is vooral positief door de verwachte groei bij MBO verzorging, terwijl er binnen MBO sociaal-cultureel een negatieve uitbreidingsvraag verwacht wordt voor MBO horeca. Het maakt dus veel uit op opleidingen gericht zijn of de zorgsector of op de commerciële dienstverlening.

Tabel 2.2

Uitbreidingsvraag naar opleidingscategorie in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

Opleidingscategorie	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %
Basisonderwijs	-11.100	-3	-0,6
VMBO tl	-19.400	-4	-0,8
VMBO groen	-4.000	-6	-1,3
VMBO techniek	-13.400	-3	-0,6
VMBO economie	-6.600	-4	-0,7
VMBO verzorging	-1.500	-1	-0,3
HAVO/VWO	-19.900	-3	-0,7
MBO groen	-6.700	-5	-1,0
MBO techniek	3.200	0	0,1
MBO sociaal-cultureel	8.000	1	0,3
MBO gezondheidszorg	7.100	4	0,7
MBO economie	-35.600	-4	-0,9
HBO onderwijs	-400	0	0,0
HBO sociaal-cultureel	-6.100	-2	-0,3
HBO groen	-1.900	-6	-1,2
HBO techniek	-16.000	-6	-1,2
HBO paramedisch	9.100	6	1,1
HBO economie	-32.200	-8	-1,7
WO letteren en sociaal-cultureel	-6.400	-3	-0,5
WO groen	2.500	23	4,3
WO techniek	-2.900	-2	-0,4
WO medisch	8.200	12	2,2
WO economie en recht	-23.900	-10	-2,2
Totaal (incl. overig)	-218.100	-3	-0,6

Bron: ROA (AIS)

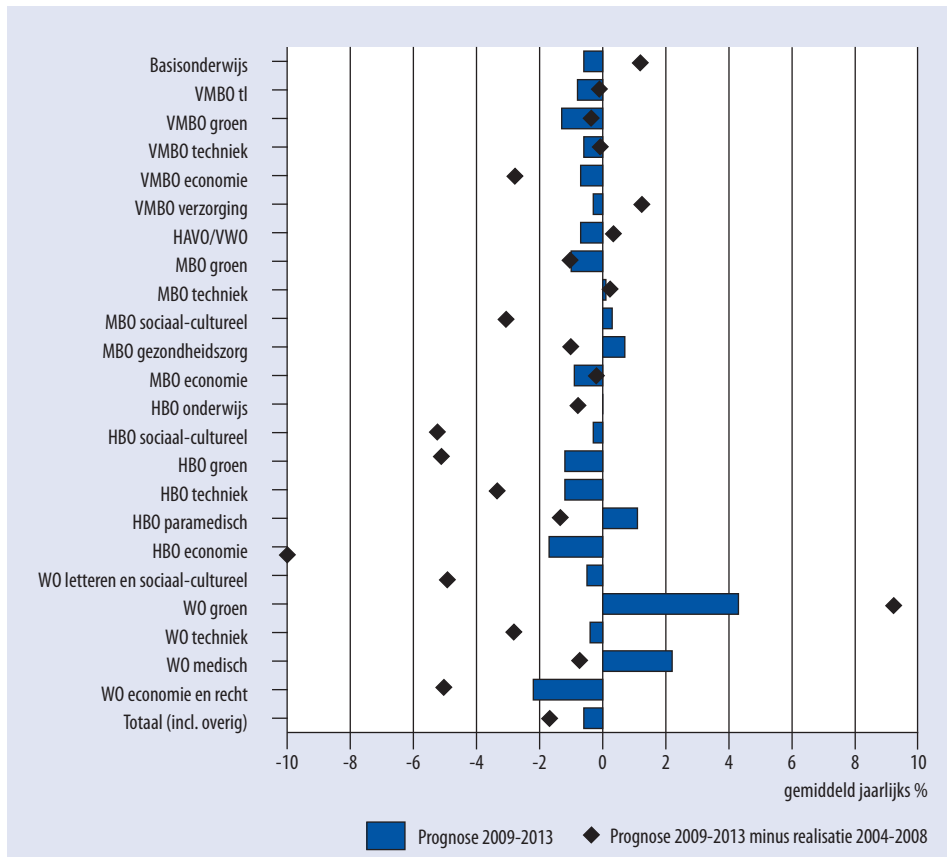
De uitbreidingsvraag is voor de meeste opleidingscategorieën op HBO-niveau negatief. De uitbreidingsvraag voor arbeidskrachten met een diploma HBO groen, HBO techniek en met name HBO economie is zelfs aanzienlijk lager dan het gemiddelde van -0,6% per jaar. De negatieve uitbreidingsvraag voor HBO economie komt vooral door de terugval van HBO accountancy en bedrijfseconomie en HBO recht en bestuur. De werkgelegenheid voor personen met een diploma HBO onderwijs blijft nagenoeg constant. Binnen HBO sociaal-cultureel is er één opvallende positieve uitschieter. Voor HBO documentatie en informatie wordt namelijk een gemiddelde jaarlijkse stijging van 6,5% voorzien. De vooruitzichten voor HBO paramedisch zijn positiever dan voor de andere opleidingscategorieën binnen het

HBO. De uitbreidingsvraag naar HBO paramedisch neemt naar verwachting met gemiddeld jaarlijks 1,1% toe.

De werkgelegenheidsgroei voor WO'ers verschilt aanzienlijk per opleidingscategorie. Van alle opleidingscategorieën in tabel 2.2 hebben WO groen (gemiddeld jaarlijks 4,3%) en WO medisch (gemiddeld jaarlijks 2,2%) de hoogste uitbreidingsvraag. WO groen is qua werkgelegenheidsomvang echter een kleine richting, waardoor ook de prognose met meer onzekerheid is omgeven. De gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag voor WO techniek is vooral negatief door WO bouwkunde (-3,9%). Voor WO economie en recht zijn de werkgelegenheidsvooruitzichten met -2,2% ronduit slecht. De grootste daling binnen deze richting treedt naar verwachting op voor WO accountancy en belastingen.

Figuur 2.2

Uitbreidingsvraag naar opleidingscategorie, prognose 2009-2013 en realisatie 2004-2008 als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA (AIS)

Figuur 2.2 laat zien dat er voor enkele opleidingscategorieën opvallende verschillen zijn tussen prognose en realisatie. Als de prognose groter is dan de realisatie, zijn de ruitjes in de figuur terug te vinden op het positieve deel van de horizontale as. Dit kan ook betekenen

dat de verwachte krimp lager is dan in het verleden. Voor de meeste opleidingscategorieën zijn de ruitjes gelegen op het negatieve deel, wat betekent dat de groei lager is (vooral op de hogere opleidingsniveaus) of de verwachte krimp groter is dan in het verleden. Voor HBO economie wordt een sterk negatieve uitbreidingsvraag verwacht. Hoewel de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheids groei voor de periode 2004-2008 nog 8,4% bedroeg, wordt voor de komende periode een negatieve uitbreidingsvraag van gemiddeld jaarlijks -1,7% verwacht. Ook voor HBO sociaal-cultureel, HBO groen, WO sociaal-cultureel en WO economie en recht is de uitbreidingsvraag negatief en daarmee komt een einde aan de grote werkgelegenheids groei van de voorbije periode. Voor deze opleidingscategorieën wordt tot 2014 een negatieve uitbreidingsvraag voorspeld. Hier tegenover staan slechts enkele opleidingscategorieën waarvoor de uitbreidingsvraag hoger is dan de realisatie. De meest opvallende stijger is WO groen. Voorheen was de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsontwikkeling -5,2%, terwijl de uitbreidingsvraag voor de periode 2009-2013 naar verwachting 4,3% zal bedragen. In tegenstelling tot de groene opleidingen op de lagere niveaus lijken academici in deze richting profijt te hebben van de toenemende aandacht voor het milieu en de ontwikkeling van duurzame productiemethoden.

2.3 Vervangingsvraag

Naast de hiervoor besproken uitbreidingsvraag wordt de arbeidsmarkt gekenmerkt door een tweede vraagcomponent: de vervangingsvraag. Vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten als gevolg van de vrijgekomen arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt raken of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt. Indien de werkgelegenheid niet krimpt, leidt deze uitstroom van werkenden uiteindelijk tot vacatures die opgevuld moeten worden door nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Bij het bepalen van de vervangingsvraag per beroepsgroep moet er rekening gehouden worden met de baanmobiliteit tussen beroepsgroepen. Naast de arbeidsmarktuitstroom van werkenden is deze baanmobiliteit een belangrijke oorzaak van vervangingsvraag. Baanmobiliteit waarbij de werkende in hetzelfde beroep werkzaam blijft, leidt niet tot vervangingsvraag. Tevens geldt dat baanmobiliteit vaak niet leidt tot vervangingsvraag naar opleiding. De opleidingsachtergrond van werkenden die overstappen naar een andere baan verandert immers niet, tenzij er sprake is van omscholing vanwege bijvoorbeeld andere of hogere functievereisten. Derhalve wordt er een onderscheid gemaakt tussen vervangingsvraag naar beroep en naar opleiding.

Voor beroepen die structureel krimpen is de vervangingsvraag doorgaans lager dan de uitstroom. Dit komt omdat reducties in het personeelsbestand kunnen worden opgevangen door natuurlijk verloop. Ook het stimuleren van de afvloeiing van oudere werknemers is een manier om reorganisaties en saneringen onder het personeel te realiseren. Uiteraard past een dalende participatie van ouderen niet in het overheidsbeleid. Een toename van de arbeidsparticipatie, vooral onder ouderen en vrouwen, leidt tot een lagere vervangingsvraag. De stijging van het aandeel oudere werkenden in de beroepsbevolking (ouder dan 55 of 60 jaar) verhoogt daarentegen de vervangingsvraag in de prognoseperiode.

Beroepen

Tabel 2.3 geeft de vervangingsvraag weer naar beroepsklasse, zowel in aantal als percentage van de werkgelegenheid. De totale vervangingsvraag voor de periode 2009-2013 bedraagt 1.255.600. Dit betekent dat gemiddeld jaarlijks 3,2% van het totaal aantal werkenden de beroepsgroep verlaat waarin zij werkzaam waren en vervangen dienen te worden door nieuwe instromers. De vervangingsvraag is dus een belangrijke vraagcomponent en bepaalt in grote mate het aantal baanopeningen voor schoolverlaters en werkzoekenden.

Tabel 2.3

Vervangingsvraag naar beroepsklasse in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

Beroepsklasse	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %
Pedagogische beroepen	82.000	21	3,8
Creatieve beroepen	28.500	20	3,7
Agrarische beroepen	26.100	12	2,3
Technische en industrieberoepen	192.900	14	2,6
Transportberoepen	70.400	17	3,1
Medische en paramedische beroepen	73.200	17	3,2
Economisch-administratieve beroepen	313.400	15	2,7
Informatieberoepen	37.400	14	2,6
Sociaal-culturele beroepen	68.100	22	4,1
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	295.100	22	4,1
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	21.700	17	3,2
Totaal (incl. overig)	1.255.600	17	3,2

Bron: ROA (AIS)

Uit tabel 2.3 blijkt dat de vervangingsvraag in de pedagogische beroepen met gemiddeld jaarlijks 3,8% ruim boven het gemiddelde van alle beroepsklassen ligt. Uiteraard is de vergrijzing binnen deze beroepen hiervoor een belangrijke verklaring. De vervangingsvraag is het hoogst voor docenten 1e graads en WO zonder specialisatie (8,5%), zweminstructeurs (7,9%), docenten 2e en 3e graads zonder specialisatie (6,4%) en docenten landbouw en techniek, 1e graads en WO (6,2%).

De gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag in de creatieve beroepen is iets lager dan voor de pedagogische beroepen. Met name binnen beroepen als geestelijke verzorgers (10,7%), geestelijken (7,5%) en bibliothecarissen (5,4%) wordt een zeer hoge vervangingsvraag verwacht. Deze beroepsgroepen hebben te kampen met een hoge gemiddelde leeftijd van de werkenden, waardoor er in de komende jaren veel personen met pensioen zullen gaan.

Van alle verschillende beroepsklassen wordt voor de agrarische beroepen de laagste gemiddelde vervangingsvraag voorspeld. Binnen de agrarische beroepen is de vervangingsvraag nihil voor de agrarische bedrijfshoofden. Ondanks de vergrijzing (bijna de helft is 50 jaar of ouder) is de vervangingsvraag naar agrarisch bedrijfshoofden laag doordat de werkgelegenheid afneemt. De hiermee samenhangende schaalvergroting binnen de agrarische sector leidt

veelal niet tot bedrijfsopvolging. De vervangingsvraag is het hoogst voor landbouwkundigen en voor agrarische hulparbeiders. Landbouwkundigen maken relatief vaak een overstap naar een andere beroepsgroep (zie tabel 3.10 in hoofdstuk 3), terwijl agrarisch hulparbeiders juist vaak de arbeidsmarkt verlaten (o.a. voor deelname aan onderwijs).

De vervangingsvraag in de technische en industrieberoepen is relatief gezien laag (gemiddeld jaarlijks 2,6%). Bij een krimpende werkgelegenheid wordt de uitstroom van personeel dat op natuurlijke wijze afvloeit vaak niet meer vervangen. Binnen deze beroepsklasse is de vervangingsvraag het hoogst voor bedrijfschefs metaalbewerking (jaarlijks gemiddeld 5,8%), maar ook relatief hoog voor materiaaldeskundigen en procestechnologen. De prognoses van de vervangingsvraag zijn voor de transportberoepen iets lager dan de gemiddelde totale vervangingsvraag. Binnen deze beroepsklasse wordt vooral een hoge vervangingsvraag voor stewardessen verwacht (jaarlijks gemiddeld 5,8%). Dit laatste kan verklaard worden door het grote verloop van stewardessen.

De vervangingsvraag voor de medische en paramedische beroepen is nagenoeg even groot als het gemiddelde van alle beroepsklassen. In deze beroepsklasse is de vervangingsvraag van de afdelingschefs van zorginstellingen het hoogst (jaarlijks gemiddeld 6,2%), mede door vergrijzing onder de afdelingschefs.

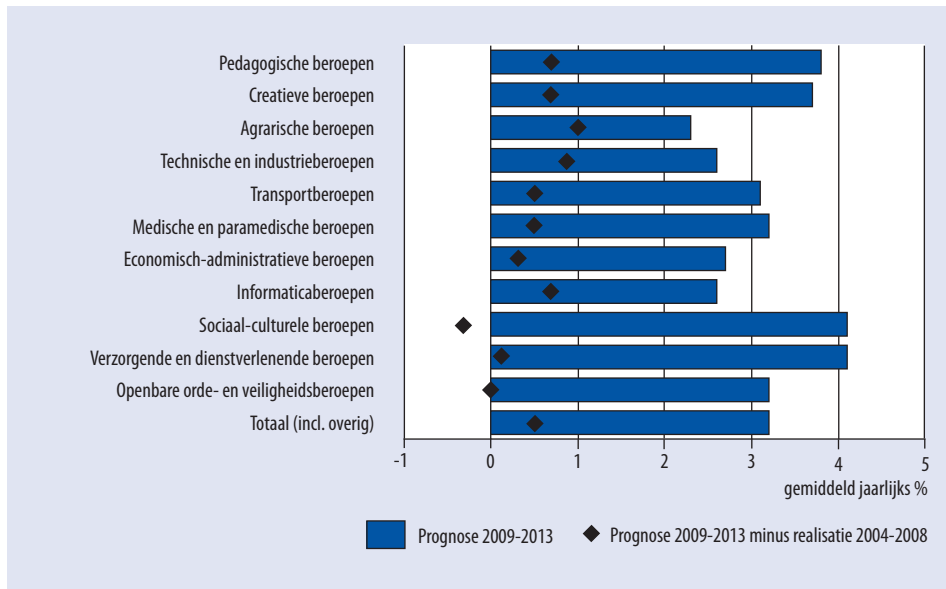
In de economisch-administratieve beroepen wordt de komende jaren een relatief lage vervangingsvraag verwacht. Het hoogst is deze voor de ondersteunende administratieve hulpkrachten, organisatiedeskundigen, economen en technisch-commercieel employés. Ook voor de informaticaberoepen wordt een relatief lage vervangingsvraag voorzien (gemiddeld jaarlijks 2,6%). In deze beroepsgroep werken veel jonge en weinig oudere mannen, waardoor de uittrede door pensionering, arbeidsongeschiktheid of zorgtaken in het gezin beperkt blijft. De mobiliteit binnen deze beroepsgroep kan overigens wel hoog zijn zonder dat dit leidt tot vervangingsvraag, bijvoorbeeld door het veranderen van werkgever voor dezelfde soort functie.

Voor de sociaal-culturele beroepen wordt samen met de verzorgende en dienstverlenende beroepen de grootste stijging van de vervangingsvraag voorzien tot 2014 (gemiddeld jaarlijks 4,1%). Dit wordt met name veroorzaakt door de hoge vervangingsvraag naar sociaal-wetenschappelijk medewerkers en naar chefs sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid. De hoge vervangingsvraag in de verzorgende en dienstverlenende beroepen vindt zijn oorsprong in de hoge vervangingsvraag naar vakkenvullers en hulpkrachten horeca en verzorging. Dit komt voornamelijk door de grote doorstroom van jongeren die vanuit de genoemde beroepsgroepen gaan werken in andere beroepen (zie tabel 3.10 van hoofdstuk 3). Hierdoor ontstaat vraag naar nieuwe arbeidskrachten in de beroepsgroepen waarin de jongeren voorheen werkzaam waren.

De gemiddelde jaarlijkse stijging van de vervangingsvraag voor openbare orde- en veiligheidsberoepen is gelijk aan de totale gemiddelde jaarlijkse stijging van alle beroepsklassen. Binnen deze beroepsklasse is de vervangingsvraag voor politie-inspecteurs en officieren het hoogst (5,5%).

Figuur 2.3

Vervangingsvraag naar beroepsklasse, prognose 2009-2013 en realisatie 2004-2008 als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA (AIS)

Uit figuur 2.3 blijkt dat de geprognosticeerde vervangingsvraag van het totaal voor de periode 2009-2013 groter is dan de gerealiseerde vervangingsvraag in de voorbije periode. Voor bijna alle beroepsklassen geldt dat de ruitjes in de figuur een positief verschil aangeven tussen prognose en realisatie. In vergelijking met de periode 2004-2008 stijgt de gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag van 2,7% naar 3,2%. Dit komt onder andere door de vergrijzing en daarmee samenhangende toenemende uitstroom van werkenden door (vervroegde) pensionering. De toename vindt vooral plaats binnen de agrarische beroepen en de technische en industrieberoepen. Ook de vervangingsvraag in de pedagogische beroepen, de creatieve beroepen en de informaticaberoepen stijgt meer dan gemiddeld. Hoewel de verwachte vervangingsvraag in de sociaal-culturele beroepen daalt in vergelijking met de voorbije periode, blijft deze nog erg hoog.

Opleidingen

Naast de uitstroom van arbeidskrachten als gevolg van pensionering, vervroegde uitstroom en arbeidsongeschiktheid speelt bij de vervangingsvraag naar opleiding ook de mobiliteit van werkenden die doorleren een voorname rol. Doorleren speelt vooral een rol bij de vervangingsvraag voor laaggeschoolden. Het doorleren heeft bijvoorbeeld betrekking op VMBO'ers (gediplomeerd of zelfs ongediplomeerd) die zijn ingestroomd in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), waarin het werken in een baan gecombineerd wordt met de deelname aan een niveauverhogende vervolgopleiding. Als lager opgeleide werkenden een dergelijke opleiding afronden betekent dit doorgaans dat ze een betere functie (gaan) bekleden, zodat er vervangingsvraag ontstaat naar nieuwe instromers van het VMBO.

Tabel 2.4

Vervangingsvraag naar opleidingscategorie, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

Opleidingscategorie	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %
Basisonderwijs	40.500	11	2,1
VMBO tl	138.600	27	4,9
VMBO groen	8.700	14	2,6
VMBO techniek	73.200	16	3,1
VMBO economie	35.100	19	3,6
VMBO verzorging	41.100	24	4,3
HAVO/VWO	166.000	28	5,0
MBO groen	27.300	20	3,7
MBO techniek	150.900	18	3,4
MBO sociaal-cultureel	95.400	18	3,3
MBO gezondheidszorg	23.200	12	2,3
MBO economie	105.900	13	2,5
HBO onderwijs	71.200	22	4,0
HBO sociaal-cultureel	52.400	14	2,7
HBO groen	4.600	14	2,7
HBO techniek	49.800	18	3,4
HBO paramedisch	27.400	17	3,3
HBO economie	86.200	22	4,0
WO letteren en sociaal-cultureel	41.200	17	3,1
WO groen	200	2	0,3
WO techniek	15.100	11	2,1
WO medisch	8.200	12	2,2
WO economie en recht	29.800	13	2,5
Totaal (incl. overig)	1.327.800	18	3,4

Bron: ROA (AIS)

Tabel 2.4 geeft de verwachte vervangingsvraag weer per opleidingscategorie voor de periode 2009-2013. Gedurende deze periode dienen in totaal 1.327.800 arbeidsplaatsen opgevuld te worden. Dit komt overeen met gemiddeld jaarlijks 3,4% van de werkgelegenheid in het basisjaar 2008. Uit de tabel blijkt dat de vervangingsvraag behoorlijk kan verschillen per opleidingscategorie. Met uitzondering van HBO onderwijs en HBO economie is de vervangingsvraag voor hoger opgeleiden doorgaans vrij laag. De grootste vervangingsvraag wordt verwacht voor HAVO/VWO, VMBO tl, VMBO verzorging, HBO onderwijs en HBO economie.

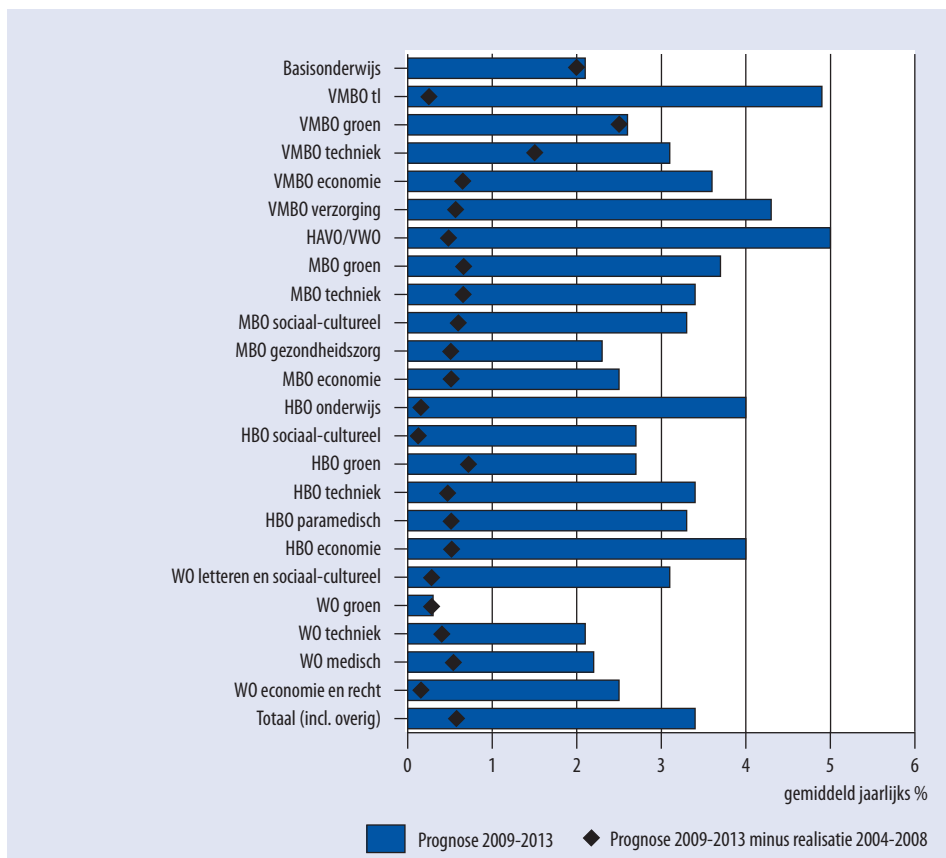
De relatief hoge vervangingsvraag naar lager en middelbaar opgeleiden in sommige opleidingscategorieën wordt zoals eerder opgemerkt deels veroorzaakt door doorleereffecten. Als werkenden een opleiding naast hun baan volgen en hiervoor een diploma behalen, ontstaat er vervangingsvraag naar de voormalige, lagere opleidingscategorie. Dit doorleren van werkenden, vaak in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen) van het MBO, maar ook in andere vormen van post-initieel onderwijs, illustreert de doorstroom op de arbeidsmarkt. Hierdoor ontstaan er vooral aan de onderkant van de arbeids-

markt baanopeningen voor nieuwe cohorten ongeschoolden of laagopgeleiden. De zeer hoge vervangingsvraag voor HAVO/VWO kan deels worden verklaard doordat degenen met een diploma HAVO/VWO, die in eerste instantie besloten hadden om te gaan werken, relatief vaak weer een studie te gaan volgen. Zij treden daarom weer uit en zo ontstaat er nieuwe vervangingsvraag naar HAVO/VWO.

De hoge vervangingsvraag voor HBO economie kan voor een belangrijk deel ook verklaard worden uit doorleereffecten. Vaak studeren werkenden met een diploma HBO economie door voor een masterdiploma. Zodra zij dat diploma hebben behaald ontstaat er vervangingsvraag naar HBO economie. Daarnaast is de vervangingsvraag voor HBO onderwijs is vrij hoog en dit heeft te maken met de hoge gemiddelde leeftijd van leerkrachten. Veel leerkrachten met een onderwijsgraad op HBO-niveau zullen binnen afzienbare tijd met pensioen gaan. Verder valt het op dat de vervangingsvraag voor WO groen zeer laag is. Binnen deze groep is er kennelijk nog weinig uittrede van de arbeidsmarkt.

Figuur 2.4

Vervangingsvraag naar opleidingscategorie, prognose 2009-2013 en realisatie 2004-2008 als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA (AIS)

Tot slot geeft figuur 2.4 zowel de verwachte vervangingsvraag weer naar opleidingscategorie tot 2014 als het verschil tussen deze prognose en de realisatie van de vervangingsvraag in de voorbije periode (2004-2008). Voor elke opleidingscategorie is de prognose van de vervangingsvraag hoger dan de realisatie. De totale gemiddelde vervangingsvraag stijgt van 2,7% naar 3,4%. Uit de figuur kan worden afgeleid dat de vervangingsvraag naar laagopgeleiden het sterkst zal toenemen. De opleidingscategorieën waarvoor de vervangingsvraag het meest stijgt ten opzichte van de realisatie zijn VMBO groen, Basisonderwijs en VMBO techniek.

2.4 Baanopeningen

De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt wordt weergegeven door de baanopeningen. Het totaal aantal baanopeningen geeft de vrijkomende banen per beroepsklasse of opleidingscategorie weer die beschikbaar komen voor nieuwe arbeidskrachten. Het aantal baanopeningen wordt derhalve bepaald door de som van de (positieve) uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag.⁴¹ Indien de prognoses voor een beroepsklasse of opleidingscategorie een afname van de werkgelegenheid laten zien, i.e. een negatieve uitbreidingsvraag, dan bestaan de baanopeningen geheel uit vervangingsvraag. In de vervangingsvraag is namelijk al rekening gehouden met een daling van de werkgelegenheid.

Beroepen

Uit tabel 2.5 blijkt dat er bijna 1,5 miljoen baanopeningen worden verwacht in de periode 2009-2013. Het totaal aantal baanopeningen als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in 2008 bedraagt 3,7%. Absoluut gezien zullen naar verwachting de meeste baanopeningen ontstaan in de verzorgende en dienstverlenende beroepen, economisch-administratieve beroepen en technische en industrieberoepen. Als het aantal baanopeningen gemeten wordt als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in 2008 blijkt echter dat er in de medische en paramedische beroepen de meeste baanopeningen verwacht worden, gevolgd door de verzorgende en dienstverlenende beroepen, de sociaal-culturele beroepen en de pedagogische beroepen. In de informaticaberoepen en met name in de agrarische beroepen worden de komende jaren de minste baanopeningen verwacht.

Gemiddeld genomen is de vervangingsvraag verantwoordelijk voor 85% van alle baanopeningen tot 2014. Alleen bij de medische en paramedische beroepen is sprake van een beduidend lager aandeel van de vervangingsvraag in het aantal baanopeningen door de sterke groeiende vraag naar zorg. Bij de overige beroepsklassen is het beeld anders. De baanopeningen in de agrarische beroepen, transportberoepen, informaticaberoepen en economisch-administratieve beroepen zijn (bijna) volledig toe te schrijven aan vervangingsvraag. Beroepsklassen met een belang van 100% voor de vervangingsvraag bevatten geen enkele beroepsgroep met een positieve uitbreidingsvraag. In de meeste andere beroepsklassen is de vervangingsvraag verantwoordelijk voor ten minste 90% van de baanopeningen.

41. Deze vaststelling van het aantal baanopeningen vindt plaats op het laagste aggregatieniveau (zie Bijlage B) van beroepsgroepen (binnen een beroepsklasse) en opleidingstypen (binnen een opleidingscategorie), waardoor een optelling van de in dit hoofdstuk gepresenteerde uitbreidingsvraag en vervangingsvraag op het hogere aggregatieniveau van beroepsklassen en opleidingscategorieën niet leidt tot het correcte percentage baanopeningen per beroepsklasse of opleidingscategorie.

Tabel 2.5

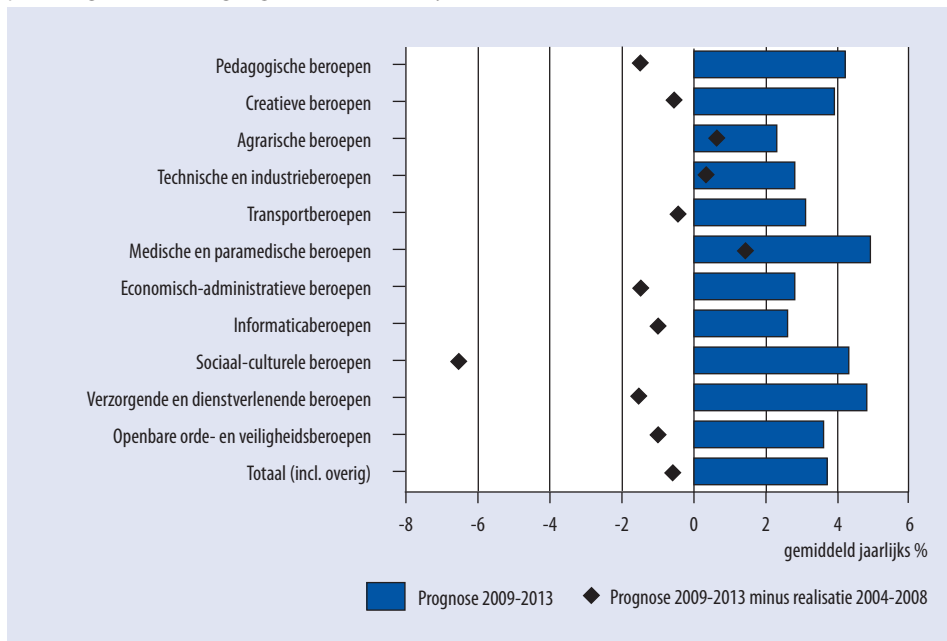
Baanopeningen naar beroepsklasse, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

Beroepsklasse	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %	Belang vervangingsvraag %
Pedagogische beroepen	91.100	23	4,2	90
Creatieve beroepen	30.700	21	3,9	93
Agrarische beroepen	26.100	12	2,3	100
Technische en industrieberoepen	208.800	15	2,8	92
Transportberoepen	70.400	17	3,1	100
Medische en paramedische beroepen	115.400	27	4,9	63
Economisch-administratieve beroepen	317.400	15	2,8	99
Informatieberoepen	37.400	14	2,6	100
Sociaal-culturele beroepen	73.000	24	4,3	93
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	348.700	27	4,8	85
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	24.100	19	3,6	90
Totaal (incl. overig)	1.472.200	20	3,7	85

Bron: ROA (AIS)

Figuur 2.5

Baanopeningen naar beroepsklasse, prognose 2009-2013 en realisatie 2004-2008, als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA (AIS)

Uit figuur 2.5 blijkt dat het totaal aantal baanopeningen als percentage van de werkgelegenheid naar verwachting zal dalen ten opzichte van de gerealiseerde baanopeningen in de

periode 2004-2008. Dit komt voor een belangrijke deel doordat de werkgelegenheidsgroei negatief of aanzienlijk lager zal zijn voor de meeste beroepsklassen. Voor de sociaal-culturele beroepen wordt de grootste daling verwacht van het aantal baanopeningen. De grootste stijging van de baanopeningen wordt verwacht voor de medische en paramedische beroepen. Daarnaast stijgt ook het aantal baanopeningen in de agrarische beroepen en de technische en industrieberoepen, omdat voor deze beroepen de vervangingsvraag enigszins toeneemt.

Opleidingen

De totale vraag naar nieuwe instromers op de arbeidsmarkt kan tevens worden weergegeven per opleidingscategorie. Tabel 2.6 geeft de ontwikkeling van het aantal baanopeningen weer per opleidingscategorie voor de periode 2009-2013.

Tabel 2.6

Baanopeningen naar opleidingscategorie, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

	Aantal	Totaal	Gem. jaarlijks	Belang
		%	%	vervangingsvraag
				%
Basisonderwijs	40.500	11	2,1	100
VMBO tl	138.600	27	4,9	100
VMBO groen	8.700	14	2,6	100
VMBO techniek	73.200	16	3,1	100
VMBO economie	35.100	19	3,6	100
VMBO verzorging	41.100	24	4,3	100
HAVO/VWO	166.000	28	5,0	100
MBO groen	27.400	20	3,7	100
MBO techniek	172.200	21	3,8	88
MBO sociaal-cultureel	105.700	20	3,6	90
MBO gezondheidszorg	30.300	16	3,0	77
MBO economie	105.900	13	2,5	100
HBO onderwijs	72.200	22	4,1	99
HBO sociaal-cultureel	60.300	16	3,1	87
HBO groen	4.600	14	2,7	100
HBO techniek	51.300	19	3,5	97
HBO paramedisch	36.600	23	4,3	75
HBO economie	87.600	22	4,1	98
WO letteren en sociaal-cultureel	41.200	17	3,1	100
WO groen	2.700	25	4,5	6
WO techniek	15.900	11	2,2	95
WO medisch	16.400	24	4,3	50
WO economie en recht	29.800	13	2,5	100
Totaal (incl. overig)	1.403.000	19	3,5	95

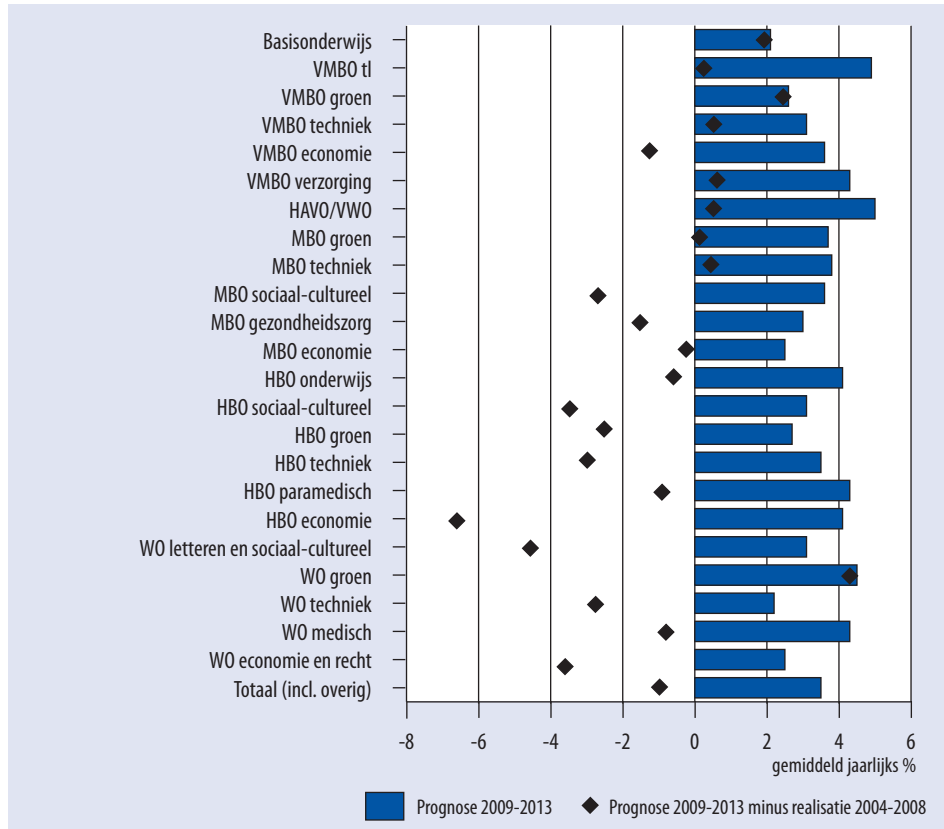
Bron: ROA (AIS)

De verwachte gemiddelde jaarlijkse groei van het totaal aantal baanopeningen als percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar bedraagt 3,5%. Het verwachte aantal baanopeningen

als percentage van de werkgelegenheid is behoorlijk hoog voor HAVO/VWO, VMBO tl, WO groen, VMBO verzorging, HBO paramedisch, WO medisch. De baanopeningen voor WO groen, HBO paramedisch en WO medisch worden in belangrijke mate veroorzaakt door de hoge uitbreidingsvraag in deze opleidingscategorieën. Opleidingscategorieën waarvoor relatief weinig baanopeningen verwacht worden zijn Basisonderwijs, WO techniek, MBO economie en WO economie en recht.

Figuur 2.6

Baanopeningen naar opleidingscategorie, prognose 2009-2013 en realisatie 2004-2008, als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA (AIS)

Uit figuur 2.6 blijkt dat in vergelijking met de gerealiseerde cijfers voor de periode 2004-2008 de grootste procentuele toename van de baanopeningen wordt verwacht voor WO groen gevolgd door VMBO groen en Basisonderwijs. Bij WO groen komt dit door de grote uitbreidingsvraag, bij VMBO groen en Basisonderwijs is de vervangingsvraag de oorzaak. Over het algemeen neemt het aantal verwachte baanopeningen voor de lagere opleidingen en MBO groen en techniek toe ten opzichte van de afgelopen periode. Dit komt doordat de werkgelegenheid voor deze opleidingen structureel daalt, waardoor de baanopeningen feitelijk alleen kunnen toenemen door een hogere vervangingsvraag. De hogere vervangingsvraag kan hier veroorzaakt worden door zowel de voortgaande vergrijzing als de grotere participatie van

ongeschoolden en VMBO'ers in vervolgopleidingen. Voor HBO economie neemt het aantal verwachte baanopeningen drastisch af ten opzichte van de gerealiseerde cijfers in 2004-2008. Ook het aantal te verwachten baanopeningen voor WO letteren en sociaal-cultureel, WO economie en recht en HBO sociaal-cultureel zal beduidend lager zijn dan in de voorbije periode.

2.5 Arbeidsmarktinstroom

Naast de ontwikkelingen met betrekking tot de vraag naar arbeid dienen ook de ontwikkelingen met betrekking tot het aanbod van arbeid in kaart te worden gebracht. Alleen zo kan een adequaat beeld van de toekomstige situatie op de arbeidsmarkt verkregen worden. De grootste en belangrijkste component van het arbeidsaanbod bestaat uit de voor de komende vijf jaar verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters die vanuit het initiële (dag)onderwijs op de arbeidsmarkt instromen. Daarnaast worden ook reeds werkenden tot het arbeidsaanbod gerekend, wanneer zij door middel van een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) of post-initieel (avond)onderwijs hun kwalificatieprofiel dusdanig hebben veranderd, dat zij vanwege hun gewijzigde opleidingsachtergrond als nieuw aanbod op de arbeidsmarkt kunnen worden beschouwd. Hierbij kan gedacht worden aan opleidingen die niveauverhogend of richtingveranderend zijn en tevens vaak gerelateerd zijn aan carrièrepatronen van werkenden.

In de periode tot 2014 zal het arbeidsaanbod bestaan uit een kleine 1,3 miljoen instromers op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktinstroom in de periode 2009-2013 stijgt gemiddeld jaarlijks met 3,3% ten opzichte van de werkgelegenheid in 2008. Absoluut gezien is de meeste instroom te verwachten van personen met een diploma MBO economie (151.800). De arbeidsmarktinstroom van het aantal ongeschoolden (Basisonderwijs) neemt toe met gemiddeld jaarlijks met 5,7% van de werkgelegenheid in 2008 en stijgt daarmee relatief het meest. Andere opleidingscategorieën waarvoor veel instroom verwacht wordt zijn MBO sociaal-cultureel, WO medisch, WO economie en recht, HAVO/VWO, VMBO groen en VMBO verzorging. Uit tabel 2.7 blijkt verder dat de gemiddelde jaarlijkse instroom het laagst is voor personen met een diploma VMBO techniek (1,7%), VMBO tl (1,8%) en HBO onderwijs (2,1%). Daarnaast zijn er een aantal onderliggende opleidingstypen waarvoor een relatief hoge instroom verwacht wordt in de komende periode. De arbeidsmarktinstroom binnen VMBO economie is relatief het hoogst voor VMBO beveiliging (6,1%).

Tevens zal er in de periode 2009-2013 een relatief hoge instroom op de arbeidsmarkt zijn voor MBO operationele techniek, MBO installatietechniek, MBO levensmiddelentechniek/vleesverwerking en MBO vervoer. De absoluut gezien grootste arbeidsmarktinstroom binnen MBO techniek wordt verwacht voor MBO bouw (27.200 personen tot 2014). Binnen MBO sociaal-cultureel wordt de grootste arbeidsmarktinstroom verwacht vanuit MBO sociaal-pedagogisch en welzijn. Het betreft hier 57.900 personen, wat maar liefst 7,1% van de werkgelegenheid is. Ook de arbeidsmarktinstroom van MBO verpleging is behoorlijk hoog (46.500 personen). Voor MBO gezondheidstechniek is de instroom als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid met 7,9% het hoogst voor alle opleidingstypen. Binnen MBO economie wordt de grootste instroom verwacht voor MBO handel (49.000 personen)

en MBO administratie en logistiek (36.500 personen). Verder wordt er een hoog instroompercentage verwacht voor MBO ICT (7,2%) en MBO openbare orde en veiligheid (5,1%).

Tabel 2.7

Instroom op de arbeidsmarkt naar opleidingscategorie, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2008, prognose 2009-2013

	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %
Basisonderwijs	118.200	32	5,7
VMBO tl	47.100	9	1,8
VMBO groen	13.800	21	4,0
VMBO techniek	38.400	9	1,7
VMBO economie	37.600	21	3,8
VMBO verzorging	36.200	21	3,9
HAVO/VWO	133.300	22	4,1
MBO groen	22.100	16	3,1
MBO techniek	127.800	15	2,9
MBO sociaal-cultureel	138.400	26	4,7
MBO gezondheidszorg	34.400	18	3,4
MBO economie	151.800	19	3,5
HBO onderwijs	36.700	11	2,1
HBO sociaal-cultureel	65.900	19	3,5
HBO groen	4.300	13	2,5
HBO techniek	36.500	13	2,5
HBO paramedisch	25.100	16	3,0
HBO economie	71.000	18	3,3
WO letteren en sociaal-cultureel	43.800	18	3,3
WO groen	2.000	19	3,5
WO techniek	21.200	15	2,9
WO medisch	15.700	22	4,1
WO economie en recht	51.500	23	4,2
Totaal (incl. overig)	1.288.900	17	3,3

Bron: ROA (AIS)

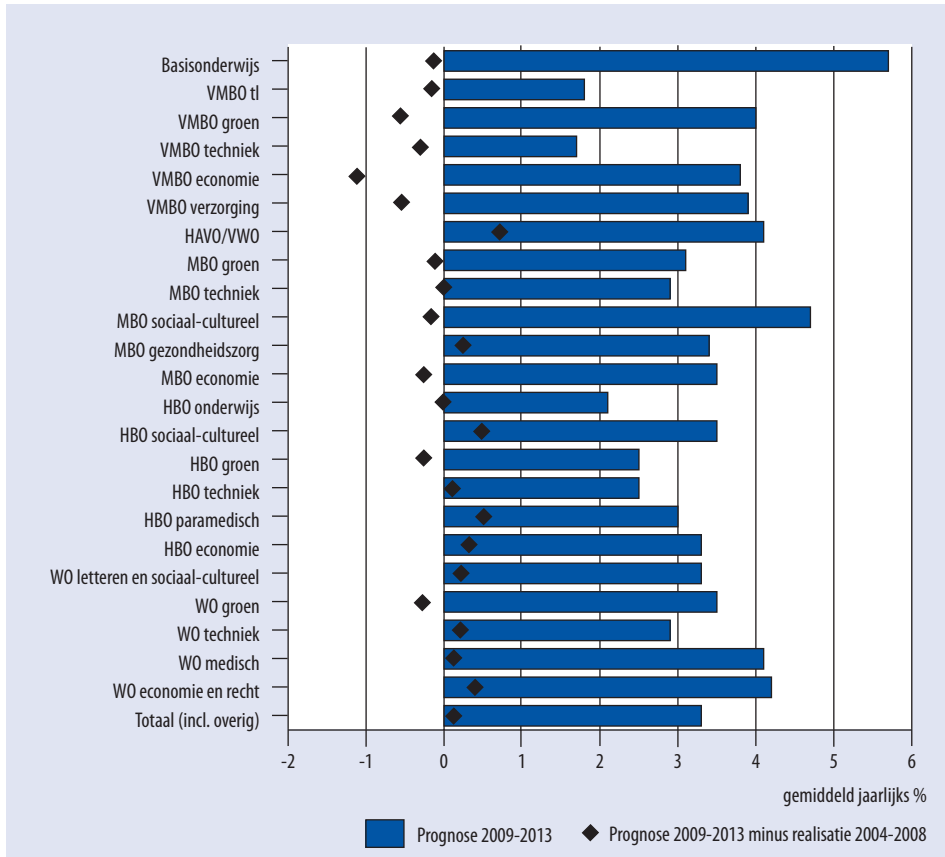
Binnen de opleidingscategorieën van het HBO zijn er ook enkele opleidingstypen waarvoor een hoge arbeidsmarktinstroom verwacht wordt. Ten opzichte van de werkgelegenheid in 2008 heeft de HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding binnen HBO onderwijs de grootste instroom op de arbeidsmarkt (gemiddeld jaarlijks 5,1%). Het grootste aantal instromers in deze opleidingscategorie wordt verwacht voor de HBO lerarenopleiding basisonderwijs (22.000 personen). Binnen HBO sociaal-cultureel zijn de meeste instromers te verwachten voor HBO maatschappelijk werk en hulpverlening (23.600 personen), terwijl de arbeidsmarktinstroom als percentage van de werkgelegenheid in deze opleidingscategorie het hoogst is voor HBO horeca en HBO communicatie en journalistiek. De grootste instroom binnen HBO techniek wordt voorzien voor HBO informatica. Daarnaast blijkt dat HBO (fysio)therapie de populairste opleiding is van de verschillende opleidingstypen binnen HBO paramedisch. Hier zijn derhalve de meeste instromers te verwachten op de arbeidsmarkt. De

grootste groepen instromers binnen HBO economie zijn afkomstig van HBO bedrijfskunde (28.300) en HBO commerciële economie (22.000 personen)

Wat betreft de arbeidsmarktinstroom op WO-niveau blijkt dat WO economie en recht absoluut en relatief gezien het meest populair is. De relatief hoge arbeidsmarktinstroom voor WO economie en recht wordt met name veroorzaakt door WO bedrijfskunde en WO rechten en bestuurskunde, met respectievelijk 5,5% en 4,3% van de werkgelegenheid in 2008. Binnen WO techniek wordt de grootste arbeidsmarktinstroom als percentage van de werkgelegenheid voorzien voor WO informatica en bestuurlijke informatiekunde. De hoge gemiddelde jaarlijkse instroom van WO medisch wordt vooral veroorzaakt door WO (dier)geneeskunde (4,5%) en in mindere mate WO tandheelkunde (4,1%).

Figuur 2.7

Arbeidsmarktinstroom naar opleidingscategorie, prognose, 2009-2013 en realisatie 2004-2008 als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkgelegenheid in het basisjaar



Bron: ROA (AIS)

In figuur 2.7 worden vervolgens de verwachte arbeidsmarktinstroom naar opleidingscategorie voor de periode 2009-2013 met de reeds gerealiseerde arbeidsmarktinstroom in de periode 2004-2008 vergeleken. Het gemiddeld jaarlijks percentage van de totale arbeidsmarktinstroom tot 2014 (3,3%) verschilt niet veel ten opzichte van het percentage in de voorbije

periode (3,2%). Wel is het opvallend dat er de komende periode in het algemeen meer hoger opgeleiden zullen instromen dan in de voorbije periode, en dat dit voor de lager opgeleiden juist omgekeerd is. Dit sluit aan bij de verwachte trend dat de deelname aan het hoger onderwijs blijft toenemen, terwijl er bovendien wordt uitgegaan van steeds minder schoolverlaters zonder startkwalificatie (ook wel voortijdig schoolverlaters genoemd) die met ten hoogste een opleiding op VMBO-niveau op de arbeidsmarkt instromen.⁴² De ontwikkeling van de arbeidsmarktinstroom van de middelbaar opgeleiden verschilt per opleidingscategorie. De arbeidsmarktinstroom als percentage van de werkgelegenheid stijgt het meest voor HAVO/VWO in vergelijking met de periode 2004-2008. Dit heeft onder andere te maken met de steeds grotere deelname aan HAVO/VWO, en in het verlengde daarvan het hoger onderwijs, ten koste van de teruglopende belangstelling voor VMBO en MBO. De arbeidsmarktinstroom voor MBO gezondheidszorg zal echter de komende periode verder toenemen. Het lijkt erop dat de studiekeuze van jongeren zich aanpast aan de vraag naar zorg. Dit geldt eveneens voor HBO paramedisch. De arbeidsmarktinstroom voor de groene opleidingen neemt op alle opleidingsniveaus af. Op de hogere niveaus neemt de arbeidsmarktinstroom het meest toe voor HBO sociaal-cultureel, HBO paramedisch en WO economie en recht.

2.6 Conclusies

De gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag is negatief, wat betekent dat er de komende jaren rekeningen gehouden moet worden met een krimpende werkgelegenheid. Er zijn slechts drie beroepsklassen waarvoor een positieve uitbreidingsvraag verwacht wordt: de medische en paramedische beroepen, de pedagogische beroepen en de verzorgende en dienstverlenende beroepen. Van alle beroepsklassen wordt in de economisch-administratieve beroepen de grootste krimp van de werkgelegenheid verwacht.

Bij de ontwikkeling van de uitbreidingsvraag naar opleidingscategorie wordt de grootste gemiddelde jaarlijkse toename verwacht voor WO groen, WO medisch en HBO paramedisch. Dit heeft voor WO groen wellicht te maken met de investeringen in kennis en onderzoek gericht op de verduurzaming van de economie. Daarnaast heeft de sterk groeiende naar zorg grote invloed op de vraag naar hoger opgeleiden in de gezondheidszorg. De werkgelegenheid voor WO economie en recht en HBO economie zal daarentegen naar verwachting het meest dalen. Op alle niveaus zien we een krimpende werkgelegenheid voor arbeidskrachten in de economische richting. Hetzelfde geldt voor de groene richting, met uitzondering van WO groen.

Naast de uitbreidingsvraag is de vervangingsvraag de tweede vraagcomponent die bijdraagt aan de baanopeningen op de arbeidsmarkt. De totale vervangingsvraag naar beroep zal tot 2014 naar verwachting gemiddeld jaarlijks 3,2% van de werkgelegenheid in 2008 bedragen. Een procentueel hoge vervangingsvraag wordt verwacht voor de sociaal-culturele beroepen en de verzorgende en dienstverlenende beroepen, terwijl de vervangingsvraag het laagst zal zijn voor de agrarische beroepen. Uit de lage vervangingsvraag voor de agrarische beroepen blijkt dat een hoge uitstroom door natuurlijk verloop in krimpende bedrijfstakken niet altijd

42. Ministerie van OCW (2009), *Referentieraming 2009*, Den Haag. Zie voor achtergronden omtrent het voortijdig schoolverlaten: ROA (2009), *Zonder diploma, Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties*, ROA-R-2009/1, Universiteit Maastricht.

leidt tot vervangingsvraag. In de verzorgende en dienstverlenende beroepen is daarentegen de vervangingsvraag hoog door een grote doorstroom van personeel naar andere beroepen.

Bij de vervangingsvraag naar opleiding is behalve de uitstroom van arbeidskrachten als gevolg van pensionering, vervroegde uittreding en arbeidsongeschiktheid ook het doorleergedrag van arbeidskrachten van invloed. De vervangingsvraag blijkt door zowel de mate van vergrijzing als het doorleergedrag behoorlijk te verschillen per opleidingscategorie. Met name voor HAVO/VWO, VMBO tl, VMBO verzorging, HBO onderwijs en HBO economie wordt er een grote vervangingsvraag voorspeld.

De totale vraag naar nieuwe instromers op de arbeidsmarkt, ofwel het aantal baanopeningen, wordt bepaald door de som van de (positieve) uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. In totaal worden er bijna 1,5 miljoen baanopeningen verwacht in de periode 2009-2013. Gemiddeld genomen wordt 85% van alle baanopeningen gecreëerd uit hoofde van vervangingsvraag. Het aantal baanopeningen als percentage van de werkgelegenheid in 2008 is het hoogst voor de medische en paramedische beroepen en de verzorgende en dienstverlenende beroepen. Bij de opleidingscategorieën geldt dit voor HAVO/VWO, VMBO tl, WO groen, VMBO verzorging, HBO paramedisch en WO medisch.

In de periode tot 2014 zal de instroom op de arbeidsmarkt bestaan uit een kleine 1,3 miljoen personen. De arbeidsmarktinstroom in de periode 2009-2013 is gemiddeld jaarlijks 3,3% ten van de werkgelegenheid in 2008. Het aantal ongeschoolden (Basisonderwijs) is gemiddeld jaarlijks 5,7% van de werkgelegenheid en is daarmee procentueel het grootst. Andere opleidingscategorieën waarvoor een procentueel gezien hoge arbeidsmarktinstroom verwacht wordt zijn MBO sociaal-cultureel, WO medisch, WO economie en recht, HAVO/VWO, VMBO groen en VMBO verzorging. Voor VMBO techniek, VMBO tl en HBO onderwijs wordt daarentegen een lage instroom op de arbeidsmarkt verwacht. Tot slot is het van belang op te merken dat de komende periode in het algemeen meer hoger opgeleiden zullen instromen dan in de voorbije periode, terwijl dit voor de lager opgeleiden juist omgekeerd is. Dit sluit aan bij de verwachte trend dat de deelname aan het hoger onderwijs blijft toenemen, en dat er bovendien wordt uitgegaan van steeds minder schoolverlaters zonder startkwalificatie (ook wel voortijdig schoolverlaters genoemd) die met ten hoogste een opleiding op VMBO-niveau op de arbeidsmarkt instromen.

3

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters en de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeidsmarkt aan de orde. In paragraaf 3.2 wordt de arbeidsmarkt-situatie van schoolverlaters in 2008 vergeleken met de situatie in 2004. Zoals zal blijken is de situatie op de arbeidsmarkt in deze periode sterk verbeterd. Dit wordt nagegaan aan de hand van de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters anderhalf jaar na afstuderen. Werkloosheid en beloning zijn de meest gangbare maar niet de enige indicatoren voor de arbeidsmarkt-positie van schoolverlaters. Andere indicatoren zijn bijvoorbeeld het verrichten van werk onder het behaalde opleidingsniveau of buiten de eigen vakrichting, maar ook het werken in een tijdelijke aanstelling. Paragraaf 3.3 geeft een overzicht van de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de toekomstperspectieven voor schoolverlaters tot 2014 voor 23 verschillende opleidings-categorieën. Deze toekomstperspectieven zijn een resultante van de confrontatie tussen de verwachte vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt die in hoofdstuk 2 aan bod zijn gekomen. Deze vraag- en aanbodontwikkelingen beïnvloeden niet alleen de toekomstper-spectieven van schoolverlaters, maar ook de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers, welke eveneens worden besproken. In paragraaf 3.4 wordt ingegaan op de loonontwikkeling en het personeelsverloop voor verschillende beroepsklassen. Vervolgens wordt in paragraaf 3.5 ingegaan op beroepen waarvoor werkgevers de grootste knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen verwachten. In paragraaf 3.6 wordt dit hoofdstuk afge-sloten met de conclusies.

3.2 Huidige aansluitingsproblemen

De aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt in deze paragraaf in kaart gebracht door de situatie in 2008 te vergelijken met die in 2004. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens van gediplomeerde schoolverlaters van de studie jaren 2002/2003 en 2006/2007, anderhalf jaar na het afronden van hun opleiding.⁴³ In 2004 zette het herstel van de economie in na enkele jaren van lage groei, maar bereikte de werkloosheid in de Nederlandse beroepsbevolking een hoogtepunt. De arbeidsmarkt herstelde zich in de jaren

43. Deze gegevens worden in het kader van het Schoolverlatersinformatiesysteem (SIS) van het ROA verzameld. SIS bestaat uit de VO-monitor voor het voortgezet onderwijs, de BVE-monitor voor het middelbaar beroeps-onderwijs, de HBO-monitor voor het hoger beroepsonderwijs en de WO-monitor voor het wetenschappelijk onderwijs.

erna, zoals uit figuur 1.1 in hoofdstuk 1 duidelijk wordt. In 2007 en de eerste helft van 2008 liep de krapte op de arbeidsmarkt op tot een hoogtepunt. In de tweede helft van 2008 nam de economische groei af, en werd zelfs negatief in het vierde kwartaal. De vacaturegraad viel in het vierde kwartaal van 2008 sterk terug (zie hoofdstuk 1), terwijl de werkloosheid pas in de loop van 2009 opliep. De schoolverlaters die in 2007 op de arbeidsmarkt kwamen en in het vierde kwartaal van 2008 werden geënquêteerd zijn dus nog nauwelijks met de omslag op de arbeidsmarkt geconfronteerd.

Door de sterk toegenomen krapte op de arbeidsmarkt in 2008 ten opzichte van 2004 is de arbeidsmarktsituatie voor schoolverlaters in deze periode flink verbeterd. Zij kunnen bij werkgevers betere arbeidsvoorwaarden bedingen dan zij enkele jaren daarvoor wellicht nog hadden voorzien. Ze kunnen bijvoorbeeld eerder een vast in plaats van een flexibel arbeidscontract krijgen, en staan sterker in onderhandelingen over de gewenste arbeidsduur en het (aanvangs)salaris. Schoolverlaters zullen minder gauw geneigd zijn om een baan onder hun niveau te aanvaarden of een baan die minder goed aansluit bij de gevolgde studierichting. Daarnaast zullen schoolverlaters, mede op verzoek van werkgevers (denk aan 'groenpluk'), minder snel deelnemen aan een vervolgopleiding als de arbeidsvraag groot is.

In tabel 3.1 wordt weergegeven hoe het werkloosheidspercentage onder schoolverlaters van de verschillende opleidingscategorieën zich recent heeft ontwikkeld. In de eerste kolom wordt weergegeven hoeveel procent van de gediplomeerde schoolverlaters (behorend tot de beroepsbevolking) van de lichting 2006/2007 anderhalf jaar later in 2008 werkloos is. In de tweede kolom wordt de mutatie in de werkloosheid tussen 2004 en 2008 in procentpunten weergegeven.

Uit tabel 3.1 blijkt dat in 2008 het gemiddelde totale werkloosheidspercentage onder schoolverlaters 4,6% van de beroepsbevolking bedroeg. Er bestonden in 2008 grote verschillen tussen de werkloosheidspercentages van schoolverlaters uit de verschillende opleidingscategorieën. In het algemeen kan gesteld worden dat de werkloosheid in 2008 hoger is onder schoolverlaters van VMBO of HAVO/VWO dan onder schoolverlaters van MBO, HBO of WO. Voor HAVO/VWO bedraagt de werkloosheid zelfs 15,1%. Ook onder schoolverlaters van VMBO economie, VMBO verzorging, VMBO groen en VMBO tl zijn er veel werklozen. Er dient echter bedacht te worden dat het aantal gediplomeerden dat het voortgezet onderwijs verlaat een kleine groep is, want de meesten studeren verder in het middelbaar beroepsonderwijs of het hoger onderwijs. Schoolverlaters van MBO techniek, MBO gezondheidszorg en WO medisch hebben de kleinste kans op werkloosheid. Opvallend is dat de werkloosheid op alle niveaus laag is voor schoolverlaters uit een technische richting. Dit komt voornamelijk doordat techniek de laatste jaren een minder populaire opleiding was onder jongeren waardoor er minder aanbod was ten opzichte van de vervangingsvraag in de technische beroepen.

In de tweede kolom van tabel 3.1 wordt de procentuele verandering van het werkloosheidspercentage in 2008 ten opzichte van 2004 weergegeven. De arbeidsmarktsituatie is in deze periode sterk verbeterd, zoals blijkt uit een afname van de werkloosheid van 7,9% in 2004 naar 4,6% in 2008. Het werkloosheidspercentage is voor schoolverlaters uit vrijwel alle opleidingscategorieën afgenomen. Enige uitzonderingen hierop zijn VMBO verzorging, VMBO groen en VMBO techniek. Voor sommige opleidingscategorieën was de afname veel groter dan het gemiddelde van 3,3 %-punt. De grootste daling van het werkloosheidspercentage tussen 2004

en 2008 doet zich voor onder schoolverlaters van MBO economie, VMBO economie, MBO sociaal-cultureel en WO groen. De werkloosheid was in deze opleidingscategorieën in 2004 erg hoog opgelopen.

Tabel 3.1

Werkloosheidspercentage van schoolverlaters in de beroepsbevolking en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	9,6	-2,6
VMBO groen	9,8	2,0
VMBO techniek	3,3	1,0
VMBO economie	12,7	-6,3
VMBO verzorging	12,3	5,4
HAVO/VWO	15,1	-2,1
MBO groen	4,6	-1,9
MBO techniek	1,2	-4,8
MBO sociaal-cultureel	3,0	-6,0
MBO gezondheidszorg	1,3	-1,6
MBO economie	4,3	-10,5
HBO onderwijs	3,1	-1,0
HBO sociaal-cultureel	5,1	-2,7
HBO groen	6,0	-2,6
HBO techniek	2,2	-3,2
HBO paramedisch	2,1	-3,1
HBO economie	4,6	-1,7
WO letteren en sociaal-cultureel	5,2	-3,0
WO groen	3,7	-5,0
WO techniek	2,4	-2,3
WO medisch	1,6	-0,5
WO economie en recht	3,2	-0,4
Totaal (incl. overig)	4,6	-3,3

Bron: ROA(SIS)

Opmerking:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).

Een tweede indicator voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is de beloning. Deze beloning geeft een directe indicatie van de waarde op de arbeidsmarkt van de eerder verworven kwalificaties. Wanneer werkgevers moeite hebben met het vinden van geschikt personeel, bieden zij vaak een hoger salaris aan. Zodoende proberen werkgevers hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Ten tijde van hoge werkloosheid zijn werkgevers minder snel geneigd om een hoog salaris te bieden, omdat zij dan meer keuze uit het arbeidsaanbod hebben. Tabel 3.2 geeft per opleidingscategorie het bruto maandloon weer van werkzame schoolverlaters. Tevens laat de tweede kolom de gemiddelde jaarlijkse stijging van het bruto maandloon zien tussen 2004 en 2008. Deze stijging is gecorrigeerd voor de inflatie.

Tabel 3.2

Bruto maandloon van werkzame schoolverlaters en de gemiddelde jaarlijkse stijging tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	810	-0,3
VMBO groen	920	-1,2
VMBO techniek	980	2,8
VMBO economie	990	-1,3
VMBO verzorging	840	-4,1
HAVO/VWO	1.170	0,0
MBO groen	1.500	1,1
MBO techniek	1.790	1,1
MBO sociaal-cultureel	1.780	0,2
MBO gezondheidszorg	1.960	-2,6
MBO economie	1.600	2,6
HBO onderwijs	2.240	-0,1
HBO sociaal-cultureel	2.200	1,5
HBO groen	2.200	2,3
HBO techniek	2.480	3,4
HBO paramedisch	2.560	1,9
HBO economie	2.380	2,9
WO letteren en sociaal-cultureel	2.520	0,0
WO groen	2.220	-2,1
WO techniek	2.570	1,6
WO medisch	3.180	2,0
WO economie en recht	2.770	0,7
Totaal (incl. overig)	1.890	1,1

Bron: ROA(SIS)

Opmerkingen:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).
- De mutatie van het bruto maandloon is gecorrigeerd voor de inflatie, gemeten door de verandering van het prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie van het CBS.

Het gemiddelde bruto maandloon van alle in tabel 3.2 opgenomen opleidingscategorieën bedraagt 1.890 euro in 2008. Uit de tabel blijkt dat het bruto maandloon stijgt naarmate schoolverlaters een hoger opleidingsniveau hebben. Hoewel er rekening moet worden gehouden met het feit dat leeftijd van invloed is op de beloning van arbeidskrachten,⁴⁴ lijkt het er toch op dat doorstuderen loont. Het bruto maandloon is het laagst voor schoolverlaters van VMBO tl en VMBO verzorging. Onder VMBO-schoolverlaters is het bruto maandsalaris van personen die een economische richting gevolgd hebben het hoogst. Op MBO-niveau verdienen schoolverlaters die afkomstig zijn uit de richting groen het minst, terwijl degenen van de opleidingsrichting gezondheidszorg het meest verdienen. Schoolverlaters van HBO sociaal-cultureel en HBO groen verdienen het minst van de verschillende studierichtingen op HBO-niveau. Schoolverlaters van de paramedische opleidingsrichting verdienen hier het

44. Bovendien kan met name voor een deel van de VMBO-schoolverlaters het minimumjeugdloon van invloed zijn op de feitelijke beloning.

meest. Op universitair niveau blijken schoolverlaters met een groene opleiding het minst te verdienen, terwijl afgestudeerden van een medische opleiding het best verdienen.

Tevens kan uit tabel 3.2 geconcludeerd worden dat met name laagopgeleiden erop achteruit gegaan zijn sinds 2004. Het gemiddelde reële loon over alle opleidingen is in deze periode met gemiddeld 1,1 %-punt per jaar gestegen. De bruto lonen van schoolverlaters VMBO verzorging zijn relatief het meest gedaald. Zij zijn er gemiddeld jaarlijks met 4,1 %-punt op achteruitgegaan. Ook schoolverlaters van MBO gezondheidszorg en WO groen zijn er qua bruto salaris behoorlijk op achteruitgegaan. Schoolverlaters HBO techniek gingen er daarentegen met een gemiddelde jaarlijkse stijging van 3,4 %-punt het meest op vooruit. Andere groepen schoolverlaters waarvoor de verdiensten in de voorbije periode behoorlijk toenamen zijn afkomstig uit HBO economie, VMBO techniek en MBO economie. Opvallend is verder dat de technische richtingen er op elk opleidingsniveau flink op vooruit gaan. Gedurende de laatste jaren hebben de tekorten aan technici vaker ter discussie gestaan, met name door te verwijzen naar de achterblijvende loonstijgingen onder bètatechnici.⁴⁵ Tabel 3.2 laat echter zien dat schoolverlaters in de technische richtingen een inhaalslag lijken te maken die de in 2003 voorspelde schaarste aan technisch personeel weerspiegelt.⁴⁶

Een slechte aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt hoeft niet alleen tot uiting te komen in een hogere werkloosheid en een lagere beloning. Bij opleidingen met een hoge werkloosheid blijken afgestudeerden vaak onder hun niveau of buiten hun vakgebied te werken. Indien schoolverlaters kiezen voor een lager baanniveau of een andere richting dan zij voorheen met hun opleiding beoogden om werkloosheid te vermijden, dan is er sprake van zogenaamde 'verborgen discrepanties' op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat schoolverlaters soms besluiten een baan te accepteren die onder hun opleidingsniveau ligt. Er is sprake van onderbenutting wanneer het door de werkgever vereiste opleidingsniveau lager is dan het daadwerkelijke opleidingsniveau van de schoolverlaters. Tabel 3.3 geeft de mate van onderbenutting weer naar opleidingscategorie. In de eerste kolom staat het percentage onderbenutting van werkzame schoolverlaters in 2008, terwijl de tweede kolom de procentuele verandering ten opzichte van de situatie in 2004 weergeeft.

Uit tabel 3.3 blijkt dat iets meer dan één op de vijf werkzame schoolverlaters in 2008 onder zijn of haar niveau werkt. Uit een recente studie over onderbenutting bij MBO-schoolverlaters blijkt echter dat onderbenutting niet per se op een slechte allocatie op de arbeidsmarkt hoeft te duiden. Integendeel, degenen die onder hun niveau werken blijken juist vaak minder goede kwalificaties te hebben of minder gemotiveerd te zijn (afgemeten aan het gemiddeld eindcijfer bij afstuderen), en kunnen daarom juist goed op hun plek zijn op het lagere baanniveau.⁴⁷ Bovendien valt de onderbenutting een derde tot de helft lager uit als schoolverlaters wordt gevraagd naar de benutting van hun kennis en vaardigheden in plaats van naar het door de werkgever minimaal vereiste opleidingsniveau. Tabel 3.3 is op de laatste vraag

45. Zie bijvoorbeeld J. Noailly, D. Waagmeester, B. Jacobs, M. Rensman, H.D. Webbink (2005), *Scarcity of science and engineering students in the Netherlands*, CPB Document 93, Den Haag.

46. ROA (2003), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*, ROA-R-2003/11, Universiteit Maastricht.

47. J. Coenen, F. Cörvers, D. Fouarge, C. Meng, A. Nelen (2009), 'Onderbenutting van MBO'ers nuttig op de arbeidsmarkt?', *TPEdigitaal*, Vol. 3, pp. 103-123.

gebaseerd. In beide gevallen is er sprake van een sterke afhankelijkheid van de conjunctuur waardoor onderbenutting afneemt als de algehele arbeidsmarktsituatie verbetert.

Tabel 3.3

Percentage onderbenutting bij werkzame schoolverlaters en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	12,3	0,4
VMBO groen	24,7	-0,8
VMBO techniek	13,4	0,0
VMBO economie	35,0	-3,3
VMBO verzorging	13,4	-8,9
HAVO/VWO	37,4	-5,1
MBO groen	29,8	-21,3
MBO techniek	28,3	-12,9
MBO sociaal-cultureel	16,8	-7,4
MBO gezondheidszorg	9,1	-1,5
MBO economie	28,1	-16,0
HBO onderwijs	8,9	2,7
HBO sociaal-cultureel	23,2	-14,0
HBO groen	23,9	-7,0
HBO techniek	9,5	-12,4
HBO paramedisch	17,0	-5,2
HBO economie	14,9	-15,4
WO letteren en sociaal-cultureel	46,9	-1,2
WO groen	25,8	-20,2
WO techniek	30,9	-2,2
WO medisch	3,0	-1,2
WO economie en recht	33,8	-5,7
Totaal (incl. overig)	22,7	-6,7

Bron: ROA (SIS)

Opmerking:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).

In vergelijking met de mate van onderbenutting in 2004 is de situatie in 2008 sterk verbeterd (-6,7 %-punt). Vooral op MBO- en HBO-niveau zijn schoolverlaters aanzienlijk minder vaak onder hun niveau gaan werken tussen 2004 en 2008. De onderbenutting van schoolverlaters MBO groen en WO groen is het sterkst afgenomen, respectievelijk met 21,3 %-punt en met 20,2 %-punt. In vergelijking met de onderbenutting in 2004 blijkt dat de mate van onderbenutting voor schoolverlaters uit slechts twee opleidingscategorieën enigszins toegenomen is. Dit zijn HBO onderwijs en VMBO tl, waarvoor de onderbenutting al laag was in 2004. In het oogspringend is voorts de hoge mate van onderbenutting onder schoolverlaters van WO letteren en sociaal-cultureel. Hiervan werkt bijna de helft werkt onder zijn niveau (46,9%). Andere opleidingscategorieën met veel onderbenutting zijn HAVO/VWO, VMBO economie, WO economie en recht en WO techniek, terwijl er juist weinig onderbenuttig is

onder schoolverlaters van WO medisch, HBO onderwijs, HBO techniek en MBO gezondheidszorg. De lage onderbenutting onder schoolverlaters van WO medisch, HBO paramedisch en MBO gezondheidszorg houdt waarschijnlijk direct verband met de in tabel 3.2 weergegeven hoge beloningen voor deze opleidingscategorieën.

Een vierde indicator voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het percentage afgestudeerden dat buiten de eigen opleidingsrichting werkzaam is. In beginsel kan ervan worden uitgegaan dat schoolverlaters een baan prefereren die goed aansluit bij de competenties die zij gedurende hun studie verworven hebben. Derhalve is naast het opleidingsniveau ook de opleidingsrichting een relevante indicator voor de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Tabel 3.4 geeft het aandeel schoolverlaters weer dat werkzaam is buiten de eigen opleidingsrichting. Deze percentages worden gespecificeerd naar opleidingscategorie en hebben betrekking op 2008. Tevens wordt de procentuele verandering ten opzichte van 2004 gepresenteerd.

Tabel 3.4 laat zien dat bijna drie op de tien schoolverlaters een baan buiten zijn of haar vakgebied accepteert. Uit de tabel blijkt dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de verschillende opleidingscategorieën. Het zijn met name de laagopgeleide schoolverlaters die bovengemiddeld vaak banen buiten hun vakgebied accepteren. Dit komt het meest voor onder schoolverlaters van VMBO tl en VMBO economie. Van alle schoolverlaters van MBO-niveau, hebben degenen met opleidingsrichting economie en groen de grootste problemen om een baan te vinden in dezelfde richting als waarvoor ze geleerd hebben. Op HBO-niveau komen alleen afgestudeerden van de richting economie bovengemiddeld vaak buiten hun vakgebied terecht. Universitair geschoolden met een diploma letteren en sociaal-cultureel of economie en recht accepteren ook vaker dan gemiddeld een baan buiten hun vakgebied.

Hoewel schoolverlaters met een VMBO-diploma in een technische richting het minst vaak buiten hun vakgebied terecht komen van alle VMBO-schoolverlaters, is dit aandeel nog altijd hoger dan gemiddeld (31,5%). Van de middelbaar opgeleiden zijn schoolverlaters van MBO gezondheidszorg degenen die het minst vaak een baan buiten hun vakgebied krijgen. HBO-afgestudeerden komen nagenoeg allemaal minder vaak dan gemiddeld buiten hun vakgebied terecht. HBO economie is hierop de enige uitzondering. Duidelijk is dat afgestudeerden van HBO paramedisch (6,7%) en HBO onderwijs (8,5%) vaak in de zorg respectievelijk het onderwijs aan het werk gaan. Op WO-niveau hebben afgestudeerden uit de medische richting de meeste kans op het vinden van een baan binnen hun vakgebied.

Naast het aandeel schoolverlaters dat in 2008 werkzaam is buiten de vakrichting laat tabel 3.4 ook de relatieve verandering zien tussen 2004 en 2008. In vergelijking met 2004 is het aandeel schoolverlaters dat buiten de werkkring werkt marginaal toegenomen (0,8 %-punt). Voor schoolverlaters van VMBO tl en VMBO verzorging is het in 2008 veel moeilijker geworden om een baan te vinden die gerelateerd is aan hun profiel of richting. Verder is het opvallend dat personen met een diploma WO groen in vergelijking met 2004 veel minder vaak een baan buiten hun vakgebied hebben. Uit tabel 3.3 bleek eerder dat ook de onderbenutting voor WO groen sterk is afgenomen.

Tabel 3.4

Percentage schoolverlaters werkzaam buiten de eigen vakrichting en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	53,8	17,2
VMBO groen	44,0	-0,8
VMBO techniek	31,5	-0,4
VMBO economie	52,9	2,6
VMBO verzorging	47,7	16,0
HAVO/VWO	.	.
MBO groen	43,3	3,9
MBO techniek	25,9	1,0
MBO sociaal-cultureel	21,5	1,9
MBO gezondheidszorg	14,2	4,2
MBO economie	44,9	-5,7
HBO onderwijs	8,5	3,0
HBO sociaal-cultureel	21,3	-7,3
HBO groen	23,2	-7,2
HBO techniek	11,2	-6,6
HBO paramedisch	6,7	0,6
HBO economie	29,8	-7,8
WO letteren en sociaal-cultureel	37,0	1,1
WO groen	21,2	-11,0
WO techniek	18,7	-4,9
WO medisch	12,7	5,0
WO economie en recht	33,4	3,5
Totaal (incl. overig)	28,8	0,8

Bron: ROA(SIS)

Opmerking:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).

Tabel 3.5 en tabel 3.6 geven twee andere indicatoren weer van ‘verborgen’ discrepanties van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt: het aandeel deeltijdwerkers en het aandeel flexibele arbeidskrachten per opleidingscategorie.⁴⁸ Ook deze discrepanties zijn gecorreleerd met werkloosheid. Dat wil zeggen dat een slechte arbeidsmarktpositie van een bepaalde opleidingscategorie zich doorgaans niet alleen in werkloosheid vertaalt, maar ook in verborgen discrepanties als werken in deeltijd of in flexibel dienstverband. Het werken in deeltijd kan als indicatie dienen voor een gebrekkige aansluiting wanneer de feitelijke arbeidsduur niet overeenkomt met een gewenste arbeidsduur van meer dan 32 uur. Daarnaast geven schoolverlaters meestal de voorkeur aan de relatieve zekerheid van een vast contract boven de onzekerheid van een flexibele contractvorm.

48. Deeltijdwerk betreft de schoolverlaters die hoogstens 32 uur en minstens 12 uur per week werkzaam zijn. Flexibel werk heeft betrekking op schoolverlaters die een tijdelijk contract hebben, inclusief degenen die als uitzend- of oproepkracht werken.

Tabel 3.5 geeft weer dat 37,4% van de schoolverlaters in 2008 een deeltijdbaan heeft. Er zijn verhoudingsgewijs veel VMBO-schoolverlaters die in deeltijd werken, dit geldt met name voor VMBO verzorging, VMBO tl en VMBO groen. Daarnaast is het aandeel deeltijdwerkers onder schoolverlaters van HAVO/VWO met 70% heel hoog. Ook onder schoolverlaters uit de opleidingscategorie MBO sociaal-cultureel bevinden zich velen die in deeltijd werken (69,4%). Afgestudeerden van HBO paramedisch werken het vaakst in deeltijd van alle HBO-schoolverlaters. Op WO-niveau geldt dit voor WO letteren en sociaal-cultureel.

Tabel 3.5

Percentage werkzame schoolverlaters met een deeltijdbaan en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	62,4	4,5
VMBO groen	62,1	5,6
VMBO techniek	42,8	1,7
VMBO economie	50,5	-7,3
VMBO verzorging	76,7	3,6
HAVO/VWO	70,0	27,6
MBO groen	22,9	-4,1
MBO techniek	13,4	4,8
MBO sociaal-cultureel	69,4	0,3
MBO gezondheidszorg	50,0	-0,7
MBO economie	29,6	-0,9
HBO onderwijs	42,4	5,9
HBO sociaal-cultureel	41,4	-7,8
HBO groen	11,8	-6,3
HBO techniek	6,1	-1,7
HBO paramedisch	56,2	-4,2
HBO economie	10,4	-3,5
WO letteren en sociaal-cultureel	40,7	-5,8
WO groen	13,6	-9,5
WO techniek	8,3	-2,7
WO medisch	14,2	-2,7
WO economie en recht	5,2	-5,1
Totaal (incl. overig)	37,4	-0,6

Bron: ROA (SIS)

Opmerking:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).

Voor verschillende andere opleidingscategorieën ligt het aandeel deeltijdwerkers echter aanzienlijk lager. Afgestudeerden van WO economie en recht, HBO techniek en WO techniek werken nauwelijks in deeltijd. Van de MBO-schoolverlaters ligt vooral het aandeel deeltijdwerkers onder schoolverlaters afkomstig van MBO techniek behoorlijk onder het gemiddelde. Schoolverlaters met een technisch diploma lijken doorgaans dus voltijds te werken (VMBO techniek uitgezonderd). Dit houdt voornamelijk verband met het grote aantal

mannen dat voor deze technische opleidingen kiest. Zij werken doorgaans veel minder in deeltijd dan vrouwen. Voor zorgopleidingen geldt juist het tegenovergestelde. Vooral vrouwen kiezen voor deze opleidingscategorieën en dit verklaart in grote mate het hoge aandeel deeltijdwerk in de zorgopleidingen.

Het aandeel deeltijdwerkers in 2008 verschilt nauwelijks van dat in 2004 (-0,6 %-punt). Meest in het oogspringend is de grote stijging van het aandeel deeltijdwerkers van HAVO/VWO-niveau, welke met maar liefst 27,6 %-punt toenam. HBO onderwijs uitgezonderd, zijn hoogopgeleide afgestudeerden in alle opleidingscategorieën minder in deeltijd gaan werken. Laagopgeleide schoolverlaters zijn daarentegen in bijna alle opleidingscategorieën meer in deeltijd gaan werken.

Uit tabel 3.6 kan geconcludeerd worden dat gemiddeld vier op de tien schoolverlaters in loondienst een flexibele contractvorm hebben in 2008. Schoolverlaters van VMBO-niveau hebben vaker dan gemiddeld een flexibel contract. Daarnaast heeft meer dan de helft van de schoolverlaters uit HAVO/VWO een flexibel contract. Ook onder afgestudeerden met een WO-opleiding wordt relatief veel flexwerk gedaan. Het gaat met name om schoolverlaters van WO groen, WO medisch en WO letteren en sociaal-cultureel. Het hoge percentage afgestudeerden van WO medisch met een flexibele baan is voor een belangrijk deel te verklaren uit het hoge aandeel basisartsen dat een tijdelijk contract krijgt in het kader van een specialisatopleiding. Een andere mogelijke verklaring voor een hoog aandeel flexwerkers zou kunnen zijn dat men in bepaalde richtingen vaker zelf kiest voor een flexibele contractvorm (zoals uitzendwerk), zodat deze gebruikt kan worden om interessante werkgevers te 'screenen'. Een hoog percentage afgestudeerden met een flexibel dienstverband betekent dan niet noodzakelijkerwijs dat er sprake is van aansluitingsproblemen. Opleidingscategorieën met relatief veel schoolverlaters in vaste dienst zijn onder andere MBO gezondheidszorg, MBO groen, MBO techniek en HBO techniek. Het aandeel schoolverlaters met een flexibele baan is in deze opleidingscategorieën echter nog altijd tussen de 24 en 28%.

Het totale percentage schoolverlaters in flexwerk is ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt tussen 2004 en 2008 gestegen, zij het marginaal (1,7 %-punt). Dit lijkt erop te wijzen dat de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters de laatste jaren enigszins verzwakt is wat betreft de baan zekerheid. Uit tabel 3.6 blijkt echter ook dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende opleidingscategorieën. Vooral afgestudeerden uit VMBO techniek, HAVO/VWO, VMBO verzorging en HBO onderwijs hebben sinds 2004 aanzienlijk vaker genoeg moeten nemen met een flexibel contract. Afgestudeerden uit een technische richting in het WO, HBO en MBO hebben daarentegen steeds vaker een vast contract in vergelijking met 2004. Afgezien van afgestudeerden van WO letteren en sociaal-cultureel geldt voor alle onderscheiden richtingen op WO-niveau dat er minder in flexibele banen wordt gewerkt in 2008.

Tabel 3.6

Percentage werkzame schoolverlaters met een flexibele baan en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	56,3	11,2
VMBO groen	50,1	4,9
VMBO techniek	69,2	21,0
VMBO economie	44,1	8,4
VMBO verzorging	48,7	17,7
HAVO/VWO	56,7	18,9
MBO groen	24,9	-6,3
MBO techniek	27,9	-7,7
MBO sociaal-cultureel	32,7	8,0
MBO gezondheidszorg	24,0	9,6
MBO economie	36,3	-4,3
HBO onderwijs	45,8	16,0
HBO sociaal-cultureel	44,4	-2,1
HBO groen	41,0	-9,6
HBO techniek	26,1	-19,0
HBO paramedisch	32,2	1,6
HBO economie	34,7	-9,1
WO letteren en sociaal-cultureel	58,4	3,5
WO groen	60,8	-0,5
WO techniek	43,6	-10,7
WO medisch	60,3	-6,4
WO economie en recht	37,7	-3,8
Totaal (incl. overig)	39,6	1,7

Bron: ROA (SIS)

Opmerkingen:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).
- Het percentage is berekend op basis van de schoolverlaters die een dienstverband hebben, dus exclusief de zelfstandigen.

Een andere indicator die inzicht verschaft in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het percentage gediplomeerden dat verder leert en kiest voor een vervolgopleiding. Indien er bijvoorbeeld weinig vraag is naar lager opgeleiden, dan kunnen deze ook besluiten om nog een vervolgopleiding te gaan doen na het behalen van hun diploma. Zodoende kunnen zij hun arbeidsmarktpositie verbeteren. Tabel 3.7 geeft het percentage schoolverlaters weer dat doorstroomt naar een vervolgopleiding in 2008, afgemeten aan de maatschappelijke positie die ze opgeven (zie hieronder). In 2008 studeren vier op de tien schoolverlaters door. De hoogste percentages doorstromers zijn terug te vinden onder schoolverlaters van de opleidingen VMBO tl (76,1%) en HAVO/VWO (79,8%), welke een generiek karakter hebben. Verder blijkt uit de tabel dat het aandeel doorstromers in het algemeen hoog is onder VMBO'ers. Dit is in lijn met de verwachtingen, omdat deze opleiding immers juist bedoeld is als voorbereiding op een oplei-

ding in het MBO. Vanzelfsprekend zijn de percentages doorstromers onder WO'ers het laagste, omdat dit het hoogst haalbare niveau is (afgezien van het doctoraat).

Tabel 3.7

Percentage schoolverlaters dat doorstroomt naar een vervolgopleiding in 2008 en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	76,1	-9,6
VMBO groen	48,6	-5,5
VMBO techniek	33,7	3,0
VMBO economie	54,4	4,5
VMBO verzorging	60,0	-8,5
HAVO/VWO	79,8	-11,4
MBO groen	17,0	-6,5
MBO techniek	17,3	-7,3
MBO sociaal-cultureel	22,8	0,2
MBO gezondheidszorg	27,0	8,4
MBO economie	35,5	-7,5
HBO onderwijs	8,3	1,5
HBO sociaal-cultureel	13,1	-1,7
HBO groen	14,0	-6,2
HBO techniek	18,5	-4,6
HBO paramedisch	8,5	-0,7
HBO economie	22,1	-2,5
WO letteren en sociaal-cultureel	6,7	0,4
WO groen	6,3	3,5
WO techniek	2,8	-0,6
WO medisch	2,6	-5,5
WO economie en recht	2,7	-0,2
Totaal (incl. overig)	40,3	-2,1

Bron: ROA(SIS)

Opmerkingen:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL), en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).
- De doorstroom is bepaald op basis van de maatschappelijke positie die gediplomeerden aangeven. Dat betekent dat degenen die leren en werken combineren, bijv. VMBO'ers in de beroepsbegeleidende leerweg op het MBO of WO'ers in een promotietraject voor een proefschrift veelal hun opleiding als werk beschouwen, en niet als doorstromers worden meegeteld.

Van belang bij tabel 3.7 is dat de doorstroom naar een vervolgopleiding is bepaald op basis van de maatschappelijke positie die gediplomeerden aangeven. Het aandeel gediplomeerden dat voor een vervolgopleiding kiest is in feite hoger dan in tabel 3.7 wordt weergegeven. Zo volgt ongeveer 90% van de VMBO'ers en HAVO/VWO'ers een vervolgopleiding.⁴⁹ Bij VMBO'ers maakt de opleiding meestal deel uit van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL).

49. Zie de doorstroom van schoolverlaters in het vervolgonderwijs in tabel A5.1 van de Statistische Bijlage behorende bij *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2008*, ROA-R-2009/4B.

Afhankelijk van het soort baan en de perceptie van de leerlingen wordt deze opleiding vaak beschouwd als regulier werk in plaats van een leerwerkplek. Bij HAVO/VWO'ers wordt de vervolgopleiding vaak gecombineerd met een (bij)baan. Ook hier spelen het soort baan, de perceptie en waarschijnlijk ook de leeftijd van de schoolverlaters een rol bij de beoordeling van de eigen maatschappelijke positie (i.e. studerend of werkend).

In vergelijking met 2004 zijn er in 2008 minder doorstromers naar een vervolgopleiding (-2,1 %-punt). Schoolverlaters uit de generieke opleidingen VMBO tl en HAVO/VWO zijn in 2008 minder doorgestroomd dan vier jaar eerder, ze beoordeelden hun eigen situatie vaker als werkend in plaats van studerend. Ook onder schoolverlaters van VMBO verzorging zijn veel minder doorstromers dan voorheen. Het lijkt erop dat de krappere arbeidsmarkt ervoor heeft gezorgd dat meer jongeren na het voortgezet onderwijs een baan hebben gevonden. In samenhang met de gegevens in tabel 3.5 en 3.6 kan geconcludeerd worden dat deze banen vaker in deeltijd of flexibel van aard zijn. De banen die schoolverlaters van het voortgezet onderwijs bezetten kunnen deeltijd- of flexibele banen zijn die veel tijd in beslag nemen, of leerwerkplekken voor BBL'ers. Als schoolverlaters zich door deze banen meer als werkend dan als studerend gaan beschouwen, vermindert de doorstroom naar het vervolgonderwijs volgens tabel 3.7. Het percentage doorstromers is het sterkst gestegen voor MBO gezondheidszorg. Het kan hier gaan om opleidingen op een hoger niveau binnen het MBO (2, 3 of 4) of om de doorstroom van niveau 4 naar het HBO.

Uit tabel 3.8 kan geconcludeerd worden dat in 2008 gemiddeld één op de vijf afgestudeerde schoolverlaters achteraf spijt heeft van de gevolgde opleiding. Het is opvallend dat personen die een economische opleiding gevolgd hebben, WO economie en recht uitgezonderd, vaker dan gemiddeld spijt hebben van de gekozen opleiding. Hetzelfde geldt voor afgestudeerden uit de richting groen, met uitzondering van HBO groen. Daarnaast hebben laagopgeleiden na afloop van hun opleiding doorgaans vaker spijt van de gekozen opleiding dan hoogopgeleiden. Schoolverlaters met een opleiding HAVO/VWO of WO medisch zijn het vaakst tevreden wat betreft de keuze voor hun opleiding.

Schoolverlaters hebben over het algemeen minder spijt van de eerder gekozen opleiding als bij het zoeken naar een baan blijkt dat de arbeidsmarktsituatie is verbeterd ten opzichte van de situatie bij de keuze van de opleiding.⁵⁰ Het percentage schoolverlaters dat spijt heeft van de gekozen opleiding is in 2008 inderdaad afgenomen ten opzichte van 2004, hoewel gemiddeld slechts met -1,0 %-punt. In vergelijking met 2004 is het percentage schoolverlaters dat achteraf spijt heeft van de gekozen opleiding het meest teruggelopen voor VMBO techniek (-10,4 %-punt). Voor schoolverlaters van MBO gezondheidszorg is het percentage dat spijt heeft van de gekozen opleiding het meest gestegen sinds 2004 (7,3 %-punt).

50. Een daling van de werkloosheid met 1 %-punt leidt tot een daling van 2,1 %-punt van het percentage afgestudeerden dat spijt heeft. Zie blz. 106 in ROA (2005), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*, ROA-R-2005/9, Universiteit Maastricht.

Tabel 3.8

Percentage schoolverlaters dat spijt heeft van de gevolgde opleiding en mutatie tussen 2004 en 2008, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	2008 %	Mutatie in %-punt
VMBO tl	25,0	.
VMBO groen	26,0	5,3
VMBO techniek	16,7	-10,4
VMBO economie	31,7	-3,8
VMBO verzorging	23,7	-0,2
HAVO/VWO	5,7	.
MBO groen	27,5	3,3
MBO techniek	17,0	-6,6
MBO sociaal-cultureel	18,5	1,3
MBO gezondheidszorg	20,3	7,3
MBO economie	29,1	-6,6
HBO onderwijs	12,1	1,7
HBO sociaal-cultureel	23,5	-1,0
HBO groen	19,4	-3,8
HBO techniek	17,0	-2,5
HBO paramedisch	12,3	-1,4
HBO economie	27,1	0,1
WO letteren en sociaal-cultureel	21,3	-1,8
WO groen	24,5	5,1
WO techniek	13,7	-3,7
WO medisch	7,4	-1,3
WO economie en recht	14,7	-0,5
Totaal (incl. overig)	20,3	-1,0

Bron: ROA(SIS)

Opmerking:

- MBO heeft hier alleen betrekking op de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en niet op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen).

3.3 Toekomstige arbeidsmarktperspectieven en knelpunten in de personeelsvoorziening naar opleiding

De vorige paragraaf heeft laten zien dat de economische crisis nog nauwelijks invloed had op de arbeidsmarktsituatie van schoolverlaters in het laatste kwartaal van 2008. De werkloosheid daalde sterk in deze periode, en vrijwel alle andere indicatoren laten voor de meeste opleidingen een gunstige ontwikkeling zien voor schoolverlaters. Vanwege de economische crisis zal dit de komende jaren geheel anders zijn. Uit hoofdstuk 1 is naar voren gekomen dat er de komende jaren over het algemeen nauwelijks sprake zal zijn van krapte op de arbeidsmarkt. Wel zullen er nog segmenten op de arbeidsmarkt zijn waar de schaarste blijft of na enige tijd (opnieuw) ontstaat. Aan de hand van de in hoofdstuk 2 besproken vraag- en aanbodontwikkelingen en de daaruit voortvloeiende substitutieprocessen op de arbeidsmarkt kan een beeld worden geschetst waar de perspectieven op de arbeidsmarkt voor de periode

tot 2014 goed blijven. Hoewel het in eerste instantie gaat om een confrontatie tussen de baanopeningen aan de vraagzijde en de arbeidsmarktinstroom aan de aanbodzijde, spelen ook substitutieprocessen een belangrijke rol.⁵¹ De verwachte perspectieven voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt kunnen worden uitgedrukt in de zogenaamde *Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA)*. Deze indicator geeft per opleidingscategorie de verhouding weer tussen het aanbod van schoolverlaters en de vraag naar nieuwe arbeidskrachten op de middellange termijn.

Wanneer voor een bepaalde opleidingscategorie het aanbod kleiner is dan de vraag naar arbeid, dan is de ITA kleiner of gelijk aan 1,00 en wordt het bijbehorende arbeidsmarktperspectief van schoolverlaters als goed of zelfs zeer goed aangeduid. Naar verwachting zullen schoolverlaters met een diploma van een dergelijke opleidingscategorie op de middellange termijn relatief eenvoudig een baan vinden die aansluit op de gevolgde opleiding. Wanneer de ITA echter groter is dan 1,00, dan hebben schoolverlaters naar alle waarschijnlijkheid meer moeite met het vinden van een baan die goed aansluit op de gevolgde opleiding. Schoolverlaters met een opleidingsachtergrond die gekenmerkt wordt door matige of slechte arbeidsmarktperspectieven zullen eerder een baan accepteren die onder hun niveau is of die buiten de studierichting is, tegen slechtere arbeidsvoorwaarden of zij zullen langer moeten zoeken (i.e. een grotere kans op werkloosheid).

De discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt worden weergegeven op het aggregatieniveau van 23 opleidingscategorieën, welke bestaan uit 102 onderliggende opleidingstypen (zie Bijlage B). Het is daarom goed mogelijk dat het arbeidsmarktperspectief voor schoolverlaters van een onderliggend opleidingstype afwijkt van het gemiddelde arbeidsmarktperspectief van de opleidingscategorie waartoe het behoort (idem voor knelpunten in de personeelsvoorziening). Derhalve wordt hier zowel ingegaan op de discrepanties tussen vraag en aanbod voor schoolverlaters uit de verschillende opleidingscategorieën alsook op de meest opvallende discrepanties in de onderliggende opleidingstypen.

Tabel 3.9 geeft het verwachte arbeidsmarktperspectief weer voor schoolverlaters uit de verschillende opleidingscategorieën. In deze tabel worden zowel de ITA als de bijbehorende typering (zeer goed/goed/redelijk/matig/slecht) gepresenteerd. De laatste twee kolommen geven de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP)* voor werkgevers en de bijbehorende typering weer. Hieronder wordt eerst de ITA en vervolgens de ITKP besproken.

Uit tabel 3.9 blijkt dat het toekomstige arbeidsmarktperspectief van schoolverlaters met uitsluitend Basisonderwijs (vaak drop-outs van het VMBO) voor de middellange termijn slecht is. Dit is te wijten aan enerzijds een hoge arbeidsmarktinstroom van 5,7% van de werkgelegenheid in 2008, en anderzijds een combinatie van een negatieve uitbreidingsvraag en een lage vervangingsvraag. Het arbeidsmarktperspectief voor VMBO tl is de komende jaren goed. Dit wordt veroorzaakt door een zeer hoge vervangingsvraag tegenover een relatief laag aanbod van arbeidskrachten uit deze opleidingscategorie. De arbeidsmarktperspectieven voor VMBO groen kunnen als matig getypeerd worden. Dit komt door een behoorlijk krimpende werkgelegenheid en een verwachte vervangingsvraag die lager is dan gemiddeld, terwijl er

51. Dat wil zeggen dat uitsluitend een vergelijking tussen totale baanopeningen en arbeidsmarktinstroom per opleidingscategorie (uit hoofdstuk 2) soms niet volstaat om een correcte inschatting van de arbeidsmarktperspectieven te geven.

bovendien relatief veel instromers op de arbeidsmarkt uit deze opleidingscategorie zijn. Voor arbeidskrachten met een diploma VMBO techniek zijn de arbeidsmarktperspectieven een stuk beter. Dit komt met name door de geringe instroom in verband met de beperkte belangstelling voor opleidingen binnen VMBO techniek. Alleen de perspectieven voor schoolverlaters met een opleiding VMBO grafische techniek zijn slecht.

Tabel 3.9

Indicator toekomstige arbeidsmarktperspectieven naar opleiding (ITA) voor schoolverlaters tot 2014, en Indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar opleiding (ITKP) tot 2014, per opleidingscategorie

	ITA	Typering Arbeidsmarkt- perspectieven	ITKP	Typering Knelpunten in de personeelsvoorziening
Basisonderwijs	1,30	slecht	1,34	geen
VMBO tl	0,86	goed	0,88	groot
VMBO groen	1,09	matig	1,16	geen
VMBO techniek	0,97	goed	0,99	groot
VMBO economie	1,04	redelijk	1,08	vrijwel geen
VMBO verzorging	1,01	redelijk	1,02	enige
HAVO/VWO	0,99	goed	1,01	enige
MBO groen	0,97	goed	1,01	enige
MBO techniek	1,02	redelijk	1,02	enige
MBO sociaal-cultureel	1,05	redelijk	1,05	enige
MBO gezondheidszorg	0,98	goed	0,98	groot
MBO economie	1,10	matig	1,15	vrijwel geen
HBO onderwijs	0,94	goed	0,94	groot
HBO sociaal-cultureel	1,05	redelijk	1,06	vrijwel geen
HBO groen	1,05	redelijk	1,11	vrijwel geen
HBO techniek	1,01	redelijk	1,06	vrijwel geen
HBO paramedisch	0,87	goed	0,87	groot
HBO economie	1,00	goed	1,08	vrijwel geen
WO letteren en sociaal-cultureel	1,03	redelijk	1,06	vrijwel geen
WO groen	1,04	redelijk	1,04	enige
WO techniek	1,09	matig	1,11	vrijwel geen
WO medisch	0,93	goed	0,93	groot
WO economie en recht	1,12	matig	1,24	geen

Bron: ROA(AIS)

Voor VMBO economie en VMBO verzorging zijn de arbeidsmarktperspectieven redelijk te noemen. Voor beide opleidingscategorieën wordt een relatief hoge instroom verwacht, maar de vervangingsvraag is ook iets hoger dan gemiddeld. Binnen de eerstgenoemde opleidingscategorie zijn de arbeidsmarktvooruitzichten voor VMBO consumptief en levensmiddelentechniek en VMBO beveiliging slecht. Schoolverlaters met een HAVO/VWO-diploma hebben goede vooruitzichten om aan de slag te komen. Hoewel er in de komende jaren een toename verwacht wordt van het aanbod van HAVO/VWO'ers op de arbeidsmarkt, staat hier een nog grotere toename van de vervangingsvraag tegenover (gemiddeld jaarlijks 5,0%). Bij deze vervangingsvraag gaat het voor een belangrijk deel om werkenden die alsnog een opleiding in het hoger onderwijs afsluiten.

Ook de arbeidsmarktperspectieven voor MBO groen zijn goed. Voor deze opleidingscategorie is de vervangingsvraag naar verwachting iets hoger dan gemiddeld, terwijl de instroom iets lager dan gemiddeld zal zijn. Voor schoolverlaters van MBO techniek en MBO sociaal-cultureel wordt een redelijk arbeidsmarktperspectief voorzien. Bij MBO techniek is sprake van een vrij lage verwachte instroom van arbeidskrachten, terwijl de vervangingsvraag gemiddeld is en de uitbreidingsvraag heel licht stijgt. Onderliggende opleidingstypen waarvoor een ongunstig toekomstig arbeidsmarktperspectief verwacht wordt zijn: MBO installatietechniek, MBO fijnmechanische techniek, MBO operationele techniek, MBO grafische techniek, MBO levensmiddelentechniek/vleesverwerking en MBO vervoer. Voor MBO sociaal-cultureel houdt de vraag min of meer gelijke tred met het flinke toenemende aanbod van schoolverlaters op de arbeidsmarkt, waardoor de arbeidsmarktperspectieven redelijk zijn. Het enige onderliggende opleidingstype met slechte arbeidsmarktperspectieven is hier MBO sociaal-pedagogisch en welzijn.

De arbeidsmarktvooruitzichten voor afgestudeerden MBO gezondheidszorg zijn goed. De instroom van nieuwe arbeidskrachten is nagenoeg gemiddeld, terwijl door de combinatie van een positieve uitbreidingsvraag en een iets lager dan gemiddelde vervangingsvraag het aantal baanopeningen meer dan voldoende is om het nieuwe aanbod te absorberen. Binnen MBO gezondheidszorg zijn de arbeidsmarktperspectieven van MBO gezondheidstechniek en MBO beweging en therapie echter ongunstig. Van alle MBO-gediplomeerden zijn de arbeidsmarktperspectieven van gediplomeerden MBO economie het minst goed. De verwachte arbeidsmarktinstroom ligt iets boven het gemiddelde, terwijl er sprake is van een krimpende werkgelegenheid voor MBO economie evenals een vrij lage vervangingsvraag. MBO secretariaat is het enige opleidingstype binnen MBO economie waarvoor de arbeidsmarktperspectieven goed zijn, terwijl de vooruitzichten het slechtst zijn voor MBO ICT.

Op HBO-niveau zijn de arbeidsmarktperspectieven voor de verschillende opleidingscategorieën redelijk tot goed. Voor HBO onderwijs zal de werkgelegenheid nagenoeg constant blijven. De vervangingsvraag is echter bovengemiddeld groot, terwijl de instroom van arbeidskrachten vrij laag is. Hierdoor worden binnen HBO onderwijs goede arbeidsmarktperspectieven voorzien van afgestudeerden, met uitzondering van afgestudeerden van HBO lerarenopleiding talen en HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding. Voor HBO sociaal-cultureel, HBO groen en HBO techniek zijn de arbeidsmarktperspectieven redelijk. Voor HBO sociaal-cultureel geldt dat de instroom van arbeidskrachten iets hoger is dan gemiddeld bij een licht afnemende werkgelegenheid en een relatief lage vervangingsvraag. Binnen HBO sociaal-cultureel hebben afgestudeerden van HBO communicatie en journalistiek en HBO horeca ongunstige arbeidsmarktperspectieven. Voor HBO groen wordt juist een relatief lage instroom op de arbeidsmarkt verwacht, maar is ook het aantal baanopeningen niet groot. Binnen HBO groen zijn de perspectieven voor HBO landbouw en veeteelt matig. De instroom van nieuwe arbeidskrachten voor HBO techniek stijgt procentueel even veel als voor HBO groen (gemiddeld jaarlijks 2,5% van de werkgelegenheid in 2008) en is daarmee lager dan gemiddeld. Ook de gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag is voor beide richtingen gelijk (-1,2%). In vergelijking met HBO groen is er voor HBO techniek echter een hogere vervangingsvraag. Afgestudeerden van HBO bouwkunde en HBO informatica zullen het de komende periode doorgaans het moeilijkst hebben om (in een goed aansluitende baan) aan de slag te geraken.

De arbeidsmarktperspectieven voor HBO paramedisch en HBO economie zijn goed. De prognoses voor HBO paramedisch laten een positieve uitbreidingsvraag zien. Bovendien wordt een gemiddelde groei van de vervangingsvraag verwacht en zal de groei van het aantal instromers iets lager zijn dan gemiddeld. Voor HBO verpleegkunde en HBO radiologie zijn de perspectieven zelfs zeer goed. Voor HBO economie geldt dat er een negatieve uitbreidingsvraag verwacht wordt, en een bovengemiddelde vervangingsvraag. Dit resulteert in combinatie met een gemiddelde arbeidsmarktinstroom in een goed arbeidsmarktperspectief. Het enige opleidingstype dat hierop binnen HBO economie een uitzondering vormt is HBO toerisme en recreatie.

De arbeidsmarktperspectieven op WO-niveau verschillen nogal tussen de diverse richtingen. Voor WO letteren en sociaal-cultureel en WO groen kunnen de perspectieven als redelijk bestempeld worden. Voor WO letteren en sociaal-cultureel geldt dat de verwachte arbeidsmarktinstroom en uitbreidingsvraag gemiddeld zijn, terwijl de vervangingsvraag iets lager dan gemiddeld is. Ook de vooruitzichten voor WO groen zijn redelijk. Hoewel de baanopeningen hier beduidend hoger zijn dan de arbeidsmarktinstroom is er ook aanbod van verwante opleidingen die de banen voor WO groen bezetten ('passieve substitutie'). De arbeidsmarktperspectieven voor WO letteren en sociaal-cultureel zijn kennelijk niet sterk onderhevig aan de negatieve invloed van de conjunctuur, in tegenstelling tot WO techniek en WO economie en recht, waarvoor de arbeidsmarktperspectieven matig zijn. Hoewel er relatief (als percentage van de werkgelegenheid) weinig arbeidsmarktinstroom is van afgestudeerden van WO techniek, staat daar ook relatief weinig vervangingsvraag tegenover. Enige uitzondering op de matige arbeidsmarktperspectieven binnen WO techniek is WO werktuigbouwkunde. Wat betreft WO economie en recht is in hoofdstuk 2 al gebleken dat afgestudeerden binnen deze opleidingen te maken zullen krijgen met een sterk krimpende werkgelegenheid. Dit verklaart, in combinatie met een lager dan gemiddelde vervangingsvraag en een grote arbeidsmarktinstroom van nieuwe lichten afgestudeerden, de matige vooruitzichten. Hier vormen afgestudeerden van WO accountancy en belastingen de enige uitzondering. Voor deze groep worden goede arbeidsmarktperspectieven verwacht. De arbeidsmarktperspectieven voor WO medisch zijn veel beter dan voor WO techniek en WO economie en recht, ondanks een vrij hoge verwachte instroom op de arbeidsmarkt. De vervangingsvraag is ook lager dan gemiddeld, maar door de relatief grote uitbreidingsvraag wordt er toch een goed arbeidsmarktperspectief verwacht. Voor afgestudeerden van WO tandheelkunde en WO farmacie en medische biologie zijn de perspectieven zelfs zeer goed.

Naast de ITA voor schoolverlaters en werkzoekenden wordt in tabel 3.9 tevens de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP)* voor werkgevers weergegeven. De ITKP geeft een indruk van de toekomstige wervingsproblemen die werkgevers kunnen verwachten voor de verschillende opleidingstypen. In 'Doel en opzet van de arbeidsmarktprognoses' aan het begin van dit rapport werd reeds aangegeven dat de ITKP alleen afwijkt van de ITA voor opleidingstypen met een krimpende werkgelegenheid. Indien werkgevers knelpunten in de personeelsvoorziening verwachten bij opleidingstypen die gekenmerkt worden door een krimpende werkgelegenheid zullen zij de mogelijkheid aangrijpen om de uitstroom van het zittende personeel af te remmen. Op deze manier wordt de vereiste instroom van nieuwkomers die nodig is om aan de verwachte vraag naar personeel te kunnen voldoen lager. Als de ITKP kleiner dan of gelijk is aan 1,00 worden de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening als groot getypeerd. Bij een ITKP die groter is dan 1,00 kunnen

werkgevers enige knelpunten tot (vrijwel) geen knelpunten in de personeelsvoorziening verwachten, afhankelijk van de grootte van de ITKP.

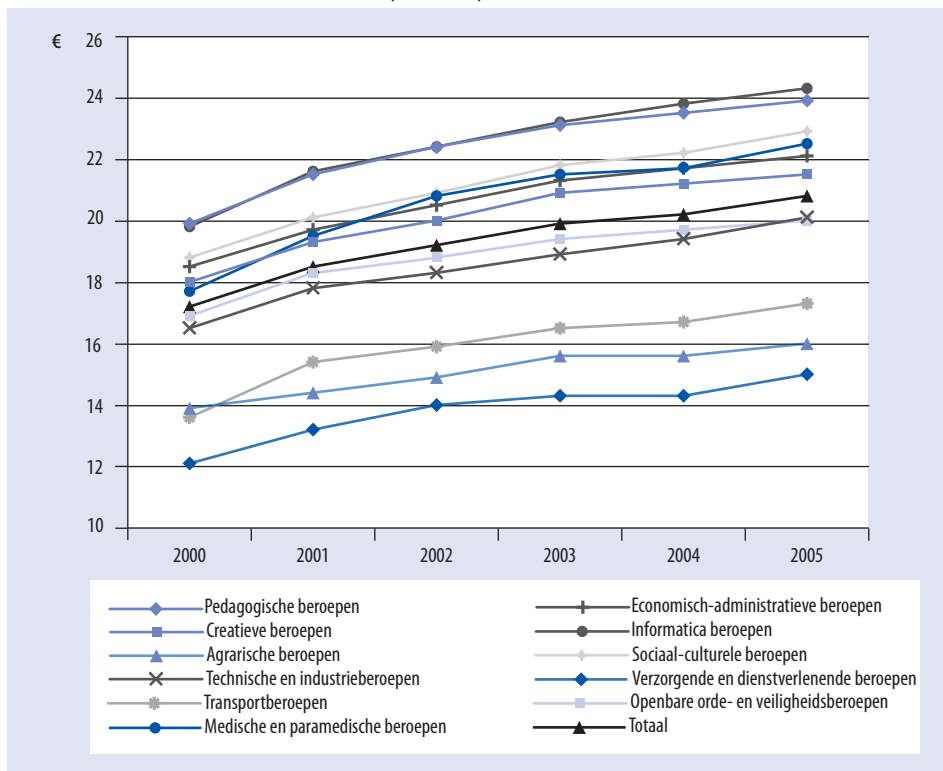
Uit de laatste twee kolommen van tabel 3.9 blijkt dat werkgevers de komende jaren voor de meeste opleidingscategorieën geen grote inspanningen hoeven te verrichten om hun vacatures in te vullen. Wel kunnen er binnen deze opleidingscategorieën specifieke opleidingstypen zijn waarvoor dit wel het geval is. Ook voor VMBO tl en VMBO techniek kunnen werkgevers over het algemeen grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwachten. Binnen VMBO techniek worden grote knelpunten verwacht voor de opleidingstypen VMBO bouw, VMBO installatietechniek en VMBO transport en logistiek.

Op de hogere opleidingsniveaus hoeven werkgevers over het algemeen geen grote knelpunten te verwachten met uitzondering van de opleidingen gericht op de zorg en het onderwijs. Voor MBO gezondheidszorg gaat het met name om personen met een opleiding MBO dokters-, tandarts- en dierenassistent, MBO apothekersassistent en MBO verpleging. Op HBO-niveau zijn de knelpunten in de personeelsvoorziening het grootst voor HBO onderwijs en HBO paramedisch. Voor HBO onderwijs is er één opleidingstype waar zelfs zeer grote problemen verwacht kunnen worden bij het invullen van vacatures, namelijk HBO lerarenopleiding medisch en verzorging. Daarnaast zijn er nog enkele opleidingstypen waar werkgevers grote knelpunten tegemoet kunnen zien, te weten HBO lerarenopleiding basisonderwijs, HBO lerarenopleiding natuur en techniek, HBO lerarenopleiding economie en maatschappij en HBO lerarenopleiding expressie. Voor HBO paramedisch geldt dat er (zeer) grote knelpunten voorzien worden voor HBO verpleegkunde, HBO radiologie en HBO (fysio)therapie. De grootste knelpunten in de personeelsvoorziening voor universitair opgeleiden worden eveneens verwacht in de medische richting. Het gaat hier om WO tandheelkunde, WO farmacie en medische biologie en WO (dier)geneeskunde.

3.4 Beroepen, beloning en mobiliteit

De beloning van werknemers in beroepen is een weerspiegeling van vraag en aanbod, en van de productiviteit van werknemers in deze beroepen. Voor een werknemer is niet alleen de absolute hoogte van het salaris van belang, maar ook de mogelijkheid om door te groeien en carrière te maken, zowel binnen als buiten het beroep of bedrijf waarin men werkt. Aan de hand van het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS is een koppeling gemaakt met de informatie over werknemers uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het jaar 2000. Hierdoor kan per beroepsklasse (zie Bijlage B) het uurloon berekend worden. Ook is de salarisontwikkeling van een werknemer over tijd gevolgd door meerdere achtereenvolgende jaren van de loongegevens aan de EBB te koppelen.

Figuur 3.1
 Nominale bruto uurlonen van werknemers per beroepsklasse, 2000-2005



Bron: SSB (2000-2005) en EBB (2000); eigen berekening

Opmerking:

- De figuur geeft de nominale bruto uurlonen weer op basis van het jaarloon en de gewerkte uren in een jaar. Alleen werknemers die in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het jaar 2000 voorkwamen zijn over de tijd gevolgd.

In figuur 3.1 wordt voor de verschillende beroepsklassen de loontwikkeling van werknemers (dus excl. zelfstandigen) in bruto uurlonen over een periode van zes jaar weergegeven. Van 2000 tot 2001 is er nog een sterke stijging van de beloning te zien, hetgeen samenhangt met de grote schaarste op de arbeidsmarkt. Na 2001 vlakt deze stijging af, en deze afvlakking duurt tot 2004. In 2004 komt de nominale loonstijging vrijwel tot stilstand, hetgeen verband houdt met de hoge werkloosheid in de beroepsbevolking in de jaren 2003 en 2004. De bruto uurlonen in de agrarische beroepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen stijgen zelfs helemaal niet. Dat betekent dat werknemers in de meeste beroepen er in reële termen op achteruit gingen. Pas in 2005 zien we de lonen weer meer stijgen (met gemiddeld € 0,60 per uur), ondanks dat nog steeds 6,5% van de beroepsbevolking werkloos was (ongeveer evenveel als in 2004, gemiddeld 480.000 werklozen). De economische groei trok in 2005 echter wel weer flink aan. Voor de informaticaberoepen stijgen de bruto uurlonen in 2005 tot boven de € 24. Het meest stijgen echter bruto uurlonen in de medische en paramedische beroepen (€ 0,80) en de verzorgende en dienstverlenende beroepen (€ 0,70).

Uit figuur 3.1 blijkt dat er forse verschillen in bruto uurlonen bestaan tussen de beroepsklassen. Dit heeft verschillende oorzaken. Ten eerste speelt het opleidingsniveau van de werknemers in de beroepen een belangrijke rol. Terwijl bij verzorgende en dienstverlenende beroepen weinig hoogopgeleiden werken, is dit bij de informaticaberoepen juist wel het geval. Ten tweede is de hoogte van het uurloon afhankelijk van de leeftijd van een werknemer. Hoe ouder de werknemer, hoe hoger het loon doorgaans is. Daarnaast zijn er nog vele andere factoren die de loonhoogte bepalen, zoals geslacht, de sector waarin men werkzaam is, en het bestaan van compenserende loonverschillen voor banen die op bepaalde aspecten minder aantrekkelijk worden gevonden (bijvoorbeeld vuil werk, veel verantwoordelijkheid, onregelmatige werktijden). Tot slot bepalen ook de schaarsteverhoudingen op de arbeidsmarkt, met andere woorden vraag en aanbod, de hoogte van de lonen en de veranderingen daarin.

Van belang is voorts dat er in figuur 3.1 vanuit is gegaan dat werkenden binnen dezelfde beroepsklasse bleven als in 2000. Voor een belangrijk deel van de werkenden is dat inderdaad het geval, temeer omdat de beroepsklassen vrij breed gedefinieerd zijn. Binnen eenzelfde beroepsklasse zijn er echter wel carrièrelijnen, bijvoorbeeld van vakkenvuller naar verkoper (binnen de dienstverlenende beroepen), van juridische of bestuurlijk medewerker naar leidinggevende (binnen de economisch-administratieve beroepen), of van agrarische arbeider naar agrarisch bedrijfshoofd. Maar er zijn ook carrièrelijnen tussen beroepsklassen zoals van docent in het onderwijs naar directeur van een school (van pedagogische naar economisch-administratieve beroepen).

In tabel 3.10 worden de 55 beroepsgroepen weergegeven met de hoogste mobiliteit naar andere beroepsgroepen.⁵² De bovengenoemde opwaartse carrièrestappen zijn terug te vinden in de tabel. Tevens vindt er vaak doorgroei plaats van een technische naar een commerciële of leidinggevende functie. Daarnaast is het mogelijk dat er sprake is van horizontale in plaats van verticale mobiliteit. De veel voorkomende overstappen in tabel 3.10 zijn vaak te verklaren door de raakvlakken die de beroepsgroepen hebben waartussen van baan wordt gewisseld. Men kan onder andere van baan wisselen omdat men op een andere manier met zijn of haar vak bezig wil zijn, bijvoorbeeld als kunstenaar in plaats van als docent expressie. Hierbij kunnen echter gedeeltelijk andere competenties worden vereist, zowel vaktechnische als sociale competenties. Voorbeelden hiervan zijn een overstap van procestechnoloog naar materiaalkundige, of van organisatie-adviseur naar commercieel medewerker.

52. Zie voor een uitgebreide beschrijving en verantwoording H. Bierings, F. Cörvers, R. Montizaan, R. de Vries (2009), *Beroepsmobiliteit: Bruikbaarheid longitudinale gegevens Enquête Beroepsbevolking*, ROA-TR-2009/2, Universiteit Maastricht.

Tabel 3.10

Beroepsgroepen met de hoogste mobiliteit naar andere beroepsgroepen, gerangschikt naar mobiliteit per beroepsklasse, 2002-2005

Mobiliteit van beroepsgroep per beroepsklasse	Mobiliteit naar meest voorkomende beroepsgroep
<i>Pedagogische beroepen</i>	
Onderwijskundig medewerkers	Leraar basisonderwijs
Sportinstructeurs	Docenten sociale vakken (2e en 3e gr.)
Docenten sociale vakken (1e graads en WO)	Managers (academisch)
Onderwijskundigen en pedagogen	Managers (academisch)
Docenten economisch-administratieve vakken (1e gr. en WO)	Managers (academisch)
<i>Creatieve beroepen</i>	
Taalkundigen	Organisatie-adviseurs
Kunstenaars	Docenten talen en expressie
Geestelijk verzorgers	Sociaal-wetenschappelijk medewerkers
<i>Agrarische beroepen</i>	
Agrarische arbeiders	Agrarische bedrijfschefs
Landbouwmachinebestuurders en vissers	Agrarische bedrijfschefs
Landbouwkundigen	Weg- en waterbouwkundigen
<i>Technische en industrieberoepen</i>	
Elektrotechnici	Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfschefs
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	Elektromonteurs
Bedrijfschefs metaalbewerking	Commercieel medewerkers
Productiemedewerkers	Laders en lossers
Materiaalkundigen	Commercieel medewerkers
Elektronicamonteurs	Programmeurs
Werktuigbouwkundig ontwerpers en schefs technische dienst	Monteurs
Werktuigbouwkundigen	Werktuigb. ontwerpers en schefs technische dienst
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfschefs	Managers (academisch)
Mechanisch operators	Verkopers
Procestechnologen	Materiaalkundigen
Assembleurs	Monteurs
Technisch analisten	Sociaal-wetenschappelijk medewerkers
<i>Transportberoepen</i>	
Laders en lossers	Chauffeurs
<i>Medische en paramedische beroepen</i>	
Verpleeghulpverleners en leerling-verpleegkundigen	Ziekenverzorgenden
Afdelingschefs zorginstelling	Managers (academisch)
<i>Economisch-administratieve beroepen</i>	
Kantoorhulpverleners, inpakkers en colporteurs	Laders en lossers
Organisatie-adviseurs	Commercieel medewerkers (hoger)
Technisch-bedrijfskundig medewerkers	Commercieel employés (middelbaar)
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	Leidinggevend (hoger)

Mobiliteit van beroepsgroep per beroepsklasse	Mobiliteit naar meest voorkomende beroepsgroep
Economen	Commercieel medewerkers (hoger)
Bedrijfschefs	Commercieel employés (middelbaar)
Productieplanners	Commercieel employés (middelbaar)
Organisatiekundigen	Commercieel medewerkers (hoger)
Receptionisten en administratieve employés	Boekhouders en secretaresses
Verzekeringsagenten	Boekhouders en secretaresses
Managers (academisch)	Leidinggevenden (hoger)
Commercieel employés (middelbaar)	Commercieel medewerkers (hoger)
Administratieve transportemployés	Commercieel employés (middelbaar)
Technisch-commercieel employés	Commercieel employés (middelbaar)
Assistent accountants	Boekhouders en secretaresses
<i>Informaticaberoepen</i>	
Informatici	Systeemanalisten
Systeemanalisten	Informatici
Programmeurs	Systeemanalisten
Technisch systeemanalisten	Systeemanalisten
<i>Sociaal-culturele beroepen</i>	
Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling	Medewerkers sociaal-cultureel en personeel en arbeid
Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers	Managers (academisch)
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	Boekhouders en secretaresses
<i>Verzorgende en dienstverlenende beroepen</i>	
Ondersteunende administratieve hulpkrachten	Receptionisten en administratief
Vakkenvullers	Verkopers
Hulpkrachten horeca en verzorging	Verzorgend personeel
Interieurverzorgers	Hulpkrachten horeca en verzorging
Verkopers	Interieurverzorgers
<i>Openbare orde- en veiligheidsberoepen</i>	
Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	Politieagenten, onderofficieren e.d.

Bron: ROA/CBS(EBB)

Opmerking:

- In de tabel zijn 55 van de 127 beroepsgroepen geselecteerd waarvan de werkenden het meest wisselden van beroepsgroep. De beroepsgroepen zijn per beroepsklasse van boven naar beneden gerangschikt naar mobiliteit.

3.5 Toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep

Paragraaf 3.3 gaf reeds een overzicht van de knelpunten in de personeelsvoorziening gespecificeerd naar opleidingscategorie. Deze aansluitingsproblematiek zal ook zijn weerslag hebben op de arbeidsmarkt voor de verschillende onderscheiden beroepsgroepen. Wanneer voor een bepaald beroep specifieke kennis en vaardigheden vereist zijn die vooral aanwezig zijn bij arbeidskrachten uit een opleidingscategorie waarvoor grote tekorten verwacht worden, zullen

werkgevers moeite hebben om voldoende geschikt personeel te vinden dat beschikt over de vereiste kwalificaties. Indien het over zeer beroepsspecifieke expertise gaat, zullen de knelpunten moeilijk opgelost kunnen worden aangezien er weinig alternatieven voorhanden zijn. Indien de werkgever echter op zoek is naar generieke competenties, dan kan hij of zij ook kiezen voor arbeidskrachten met een alternatieve opleidingsachtergrond.

Door middel van de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB)* kan een beter inzicht verschaft worden in de wijze waarop de aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeidsmarkt van invloed zijn op de wervingsproblematiek in de verschillende beroepsgroepen. De ITKB geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om binnen beroepsgroepen de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond te realiseren, rekening houdende met de vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De ITKB heeft een waarde tussen 0 en 1 en naarmate de indicator lager is, zijn de knelpunten groter voor de opleidingstypen die voor de betreffende beroepsgroep relevant zijn. Wanneer de ITKB daarentegen dichterbij 1 ligt, zullen werkgevers minder moeite hebben de gewenste personeelssamenstelling te realiseren.

Tabel 3.11

ITKB-typering naar beroepsklasse en percentage werkenden naar typering van de Indicator Toekomstige Knelpunten in de personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) tot 2014

Beroepsklasse	ITKB	ITKB-typering	(Vrijwel) geen knelpunten %	(Zeer) grote knelpunten %
Pedagogische beroepen	0,803	groot	23	76
Creatieve beroepen	0,899	vrijwel geen	87	13
Agrarische beroepen	0,880	enige	48	0
Technische en industrieberoepen	0,854	groot	27	39
Transportberoepen	0,874	enige	10	0
Medische en paramedische beroepen	0,761	groot	0	100
Economisch-administratieve beroepen	0,889	vrijwel geen	80	18
Informatieberoepen	0,905	vrijwel geen	71	0
Sociaal-culturele beroepen	0,882	vrijwel geen	79	21
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	0,832	groot	10	75
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0,862	enige	7	7
Totaal (incl. overig)			41	40

Bron: ROA(AIS)

Een goed inzicht in de knelpunten naar beroep kan voor verschillende gebruikers en gebruiksdoelen van belang zijn. Allereerst formuleren werkgevers de behoefte aan nieuw personeel vaak primair in termen van functiecategorieën of beroepen. Zij zijn immers op zoek naar iemand die bepaalde taken – gebundeld in een bepaalde functiecategorie – binnen de organisatie kan vervullen. Voor werkgevers kan inzicht in de knelpunten naar beroepsgroep dus van belang zijn voor hun wervings- en personeelsbeleid. Daarnaast kunnen (langdurig) werklozen of werkenden die op zoek zijn naar een andere werkkring gebruik maken van de informatie over de knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep in hun oriëntatie naar een nieuwe of andere werkkring. Nauw samenhangend met het tweede gebruiksdoel zijn de

bij- en omscholingsprogramma's, omdat deze doorgaans gericht zijn op een bepaald beroep. Inzicht in de knelpunten naar beroep kan als leidraad dienen bij het vormgeven en inrichten van dergelijke scholingsprogramma's.

Tabel 3.11 geeft de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers weer naar beroep voor de periode tot 2014. Voor elke beroepsklasse wordt de ITKB en de bijbehorende typering weergegeven. De laatste twee kolommen van de tabel laten het percentage van de werkenden zien waarvoor werkgevers (zeer) grote of (vrijwel) geen knelpunten kunnen verwachten. Dit is van belang als er vacatures ontstaan vanwege vertrek (om welke reden dan ook) van personeel in de betreffende functies. De percentages zijn gebaseerd op de typering van de knelpunten van de beroepsgroepen die samen een beroepsklasse vormen (zie Bijlage B). Zo kunnen werkgevers tot 2014 worden geconfronteerd met knelpunten in de personeelsvoorziening voor vier op de tien werkenden (40%). Omdat de arbeidsmarkt voor de beroepsgroepen van deze werkenden krap is, zullen er eerder vacatures ontstaan vanwege vrijwillig vertrek van personeel in de betreffende functies. Voor 41% van de werkenden is er geen schaarste op de arbeidsmarkt, en voor de resterende 19% is de arbeidsmarkt min of meer in evenwicht.

Uit tabel 3.11 kan geconcludeerd worden dat de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening groot zijn in de pedagogische beroepen. Ruim driekwart van de werkenden in de pedagogische beroepen werkt in een beroepsgroep waarvoor (zeer) grote knelpunten voorzien worden in de komende jaren. De knelpunten zijn zeer groot voor leraren basisonderwijs, maar ook voor docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e en 3e graads), docenten landbouw en techniek (2e en 3e graads), docenten economisch-administratieve vakken (2e en 3e graads), docenten talen en expressie, docenten 2e en 3e graads zonder specialisatie, onderwijskundig medewerkers en onderwijskundigen en pedagogen worden grote knelpunten verwacht in de personeelsvoorziening.

In tegenstelling tot de pedagogische beroepen worden voor de creatieve beroepen nauwelijks knelpunten verwacht in de personeelsvoorziening. Slechts 13% van de arbeidskrachten met een creatief beroep werkt in een beroepsgroep waarin (zeer) grote problemen verwacht worden aangaande de personeelsvoorziening. Hier zullen alleen moeilijkheden ontstaan bij het invullen van vacatures voor grafisch ontwerpers en geestelijk verzorgers.

Voor de agrarische beroepen en de transportberoepen is er voldoende aanbod op de arbeidsmarkt en worden er geen grote knelpunten in de personeelsvoorziening voorspeld. In beide beroepsklassen zijn er geen opvallende uitschieters in de onderliggende beroepsgroepen.

Voor de technische en industrieberoepen worden grote tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. Werkgevers in deze beroepsklasse zullen op de middellange termijn zeer grote problemen krijgen om voldoende technisch analisten te vinden. Daarnaast worden er grote knelpunten verwacht bij het vinden van geschikte laboratorium-assistenten, laboranten, natuurwetenschappers, bouwvakkers, aannemers en installateurs, bankwerkers en lassers, elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden en procesoperators.

Voor de medische en paramedische beroepen worden in de periode tot 2014 de grootste tekorten voorspeld. Ongeacht de beroepsgroep zal er voor deze beroepsklasse te weinig

aanbod zijn. Zeer groot zijn de problemen voor het vinden van verpleegkundigen en leerling-verpleegkundigen, therapeuten en verpleegkundigen, medisch analisten en afdelingshoofden zorginstellingen.

Werkgevers in de economisch-administratieve beroepen, informaticaberoepen en sociaal-culturele beroepen zullen tot 2014 vrijwel geen problemen in de personeelsvoorziening kennen. Binnen de economisch-administratieve beroepsklasse zijn er slechts enkele beroepsgroepen waarvoor werkgevers grote moeilijkheden kunnen ondervinden bij het invullen van vacatures: de ondersteunende administratieve hulpkrachten, productieplanners, receptionisten en administratieve employés, technisch-commercieel employés, juridisch en fiscaal medewerkers en medisch secretaresses. Voor de sociaal-culturele beroepen worden slechts in enkele onderliggende beroepsgroepen problemen bij het aantrekken van nieuwe personeel verwacht. Hier gaat het daarbij om sociaal-wetenschappelijk medewerkers en sociaal-wetenschappelijk onderzoekers.

In de verzorgende en dienstverlenende beroepsklasse werkt drie van de vier werkenden in een beroepsgroep waarvoor grote tekorten verwacht worden. De grote knelpunten hangen deels samen met de toename van de werkgelegenheid in zorg en welzijn. Daarnaast speelt ook het grote verloop aan de onderkant van de arbeidsmarkt een rol. De vervangingsvraag is vaak hoog door de grote doorstroom van lager opgeleiden die alsnog een middelbare opleiding afsluiten, of die uittreden vanwege arbeidsongeschiktheid, zorg voor het gezin e.d. Alleen voor interieurverzorgers en winkeliers worden binnen deze beroepsklasse geen grote knelpunten verwacht.

In de openbare orde- en veiligheidsberoepen zullen zich tot slot naar verwachting slechts enige knelpunten voordoen in de personeelsvoorziening. Slechts 7% van het personeel in deze beroepsklasse werkt in een beroepsgroep waarvoor (zeer) grote knelpunten verwacht worden. Werkgevers zullen hier naar verwachting zeer grote moeilijkheden ondervinden bij de werving van politie-inspecteurs en officieren.

3.6 Conclusies

Gedurende de jaren tussen 2004 en 2008 is de arbeidsmarktsituatie onder schoolverlaters sterk verbeterd. De werkloosheid liep fors terug van gemiddeld bijna 8% naar ruim 4%, de beloning verbeterde en minder schoolverlaters hoefden onder hun niveau te werken. De verbetering van de arbeidsmarktpositie had tevens als consequentie dat meer schoolverlaters na hun opleiding een (bij)baan accepteerden, vaak naast of in combinatie met hun vervolgopleiding. Voor VMBO-gediplomeerden kon dit bijvoorbeeld een leerwerkplek inhouden in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). Schoolverlaters van met name VMBO tl en HAVO/VWO zijn vanwege de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt vaker gaan werken naast hun studie. Dat betekende onder meer dat zij in 2008 vaker dan in 2004 in deeltijd of in een flexibele baan gingen werken. Echter, deze banen sloten wellicht wat minder goed aan bij hun opleidingsachtergrond (i.e. sector- of profielkeuze).

De omslag op de arbeidsmarkt tussen 2004 en 2008 betekende ook dat het bruto uurloon van werknemers in 2005 weer wat meer toenam ten opzichte van de jaren ervoor. Dit hangt

waarschijnlijk tevens samen met de verbeterde mogelijkheden om door te stromen naar een hogere functie op de arbeidsmarkt. Carrièrestappen naar hogere managementfuncties kunnen er worden waargenomen voor bijvoorbeeld docenten te graads en WO, afdelingshoofden van zorginstellingen, sociaal-wetenschappelijk onderzoekers, elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden. Ook een overstap van een meer vakinhoudelijke functie (agrarisch of technisch) naar een functie als bedrijfshoofd (of hoofd van een afdeling) of naar een commerciële functie komt vaak voor. Voor functiewisselingen kunnen gedeeltelijk andere competenties worden vereist, zowel vaktechnische als sociale competenties. Voorbeelden hiervan zijn een overstap van procestechnoloog naar materiaalkundige, of van organisatie-adviseur naar commercieel medewerker.

Voor de komende jaren treedt er een verslechtering op van de arbeidsmarktsituatie van schoolverlaters. Vooral ongeschoolden zullen nog moeilijk aan werk komen. Voor de lager opgeleiden die wel een diploma hebben, ook al is dit geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt (vanaf MBO-niveau 2), vallen de gevolgen mee. Dit komt mede doordat er veel vraag is naar lager opgeleiden in zorg en welzijn (grote uitbreidingsvraag), in de dienstverlening (hoge vervangingsvraag door groot verloop), en in de techniek (na herstel van de conjunctuur). De vooruitzichten zijn vooral goed voor MBO-, HBO- en WO-opleidingen die zich richten op de gezondheidszorg. Op HBO-niveau zijn de arbeidsmarktvooruitzichten positiever dan op WO-niveau, met name voor HBO onderwijs en HBO economie. Dit komt hoofdzakelijk door de vrij grote vervangingsvraag voor deze opleidingen. Voor afgestudeerden van WO techniek en WO economie en recht worden matige arbeidsmarktperspectieven verwacht. Uitzonderingen binnen deze opleidingscategorieën zijn WO werktuigbouwkunde en WO accountancy en belastingen, waarvoor vanwege de hoge vervangingsvraag ten opzichte van de arbeidsmarktinstroom wel goede arbeidsmarktperspectieven worden verwacht.

Voor werkgevers zullen de knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode tot 2014 kleiner zijn dan in de afgelopen jaren. De knelpunten blijven echter groot voor de opleidingen en beroepen die veel voorkomen in onderwijs en zorg. Het gaat vooral om leerkrachten basisonderwijs, docenten 2e en 3e graads in meerdere vakken (waaronder exacte, medische en verzorgende vakken, economisch-administratieve vakken, talen en expressie), onderwijskundig medewerkers en onderwijskundigen en pedagogen. In het onderwijs ontstaan de problemen door de grote vervangingsvraag ten opzichte van het kleine aanbod van afgestudeerden. In de zorgsector zijn de knelpunten vooral gerelateerd aan de grote uitbreidingsvraag in verband met de toename van de behoefte aan zorg. De grootste knelpunten in de (para)medische beroepen doen zich voor bij de verpleegkundigen en leerling-verpleegkundigen, therapeuten en verpleegkundigen, medisch analisten en afdelingshoofden zorginstellingen. Ook in veel lagere verzorgende en dienstverlenende beroepen ontstaan grote knelpunten door de toename van de werkgelegenheid in zorg en welzijn en het grote verloop aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het betreft hier onder meer ziekenverzorgenden, hulpkrachten en verzorgend personeel. Tot slot worden er ook grote knelpunten in veel lagere en middelbare technische en industrieberoepen verwacht. De knelpunten in de personeelsvoorziening vallen dus mee voor de technische en industrieberoepen op hoger niveau. Enkele uitzonderingen op hoger niveau in deze richting zijn technisch analisten, natuurwetenschappers en elektrotechnische ontwerpers en bedrijfshoofden.

4

Betekenis en belang van flexwerk op de arbeidsmarkt

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt getracht een beter zicht te krijgen op de betekenis en het belang van flexibele arbeidsvormen op de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf wordt eerst stilgestaan bij de definitie van flexibele arbeid aan de hand van het onderscheid tussen interne en externe flexibiliteit. In paragraaf 4.3 wordt gekeken naar de rol die flexibele arbeid voor werkgevers en werknemers op de arbeidsmarkt vervult. Hier wordt met name gewezen op de verschillende voordelen die flexibele arbeid heeft voor het functioneren van de economie en de arbeidsmarkt. In paragraaf 4.4 wordt de mate van ontslagbescherming op de Nederlandse arbeidsmarkt in internationaal perspectief geplaatst en wordt tevens de ontwikkeling van flexwerk in Nederland over de tijd besproken. Tevens wordt in deze paragraaf nagegaan hoe flexwerk samenhangt met het soort arbeidsrelatie (uitzendwerk, loondienst, zelfstandig ondernemerschap, etc.) voor schoolverlaters en werkenden. In paragraaf 4.5 wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken van schoolverlaters en werkenden de kans op een flexibel dienstverband vergroten of verkleinen. In paragraaf 4.6 wordt de vraag beantwoord met welke baankenmerken flexibele arbeidsvormen samenhangen. De tijdelijkheid van een baan wordt doorgaans gezien als een minder aantrekkelijk baankenmerk, waarmee veel werknemers noodgedwongen genoeg moeten nemen als de arbeidsmarktsituatie verslechtert. Er wordt nagegaan of een flexibel dienstverband samenhangt met ongunstige baankenmerken zoals een slechtere aansluiting met de gevolgde opleiding, een lager salaris en minder opleidingsmogelijkheden. De analyse wordt uitgevoerd voor flexibele contracten als totaal en voor uitzendwerk apart. Paragraaf 4.7 sluit dit hoofdstuk af met de belangrijkste conclusies.

4.2 Interne en externe flexibiliteit

Werkgevers die op zoek zijn naar een grotere flexibiliteit van het arbeidspotentieel hebben in theorie twee mogelijkheden om hieraan invulling te geven: door interne flexibiliteit of door externe flexibiliteit.⁵³ Onder interne (of functionele) flexibiliteit wordt verstaan dat werkgevers hun personeel de mogelijkheid bieden om onder wisselende arbeidstijden te werken, om hen overwerk te laten doen, of door hen intern over te plaatsen en/of op te leiden. Interne flexibiliteit zorgt ervoor dat de werkenden op de interne arbeidsmarkt van bedrijven flexibel inzetbaar zijn. Dat wil zeggen dat de productie of dienstverlening zodanig wordt georgani-

53. Zie voor een uitgebreide verhandeling over de verschillende typologieën van flexibiliteit A. Goudswaard, *Flexibele arbeid - duurzame arbeid? De stand van zaken na twintig jaar flexibilisering van arbeid*, TNO Arbeid, Hoofddorp.

seerd dat werknemers op verschillende posities of afdelingen binnen de organisatie werkzaam kunnen zijn. Dit in tegenstelling tot de productie in een traditionele tayloristische organisatie, waarin sprake is van een gedetailleerde arbeidsverdeling en functiespecialisatie. Als werknemers wat betreft hun inzetbaarheid minder afhankelijk zijn van een specifiek productieproces in een bedrijf, kunnen zowel technologische en organisatorische veranderingen als conjunctuurschommelingen beter worden opgevangen door de eigen werknemers.

Externe flexibiliteit wil daarentegen zeggen dat de werkgever tijdelijk extra arbeidskrachten inschakelt. De focus in dit hoofdstuk ligt op externe flexibiliteit. Flexibele arbeidskrachten die het betreft worden flexwerkers genoemd. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert de volgende definitie voor flexwerkers: “Werknemers met een flexibel dienstverband (flexwerkers) zijn werknemers zonder vast dienstverband. Zij hebben een arbeidscontract van beperkte duur of een arbeidscontract zonder een vast overeengekomen aantal uren”.⁵⁴ Het CBS onderscheidt voorts de volgende verschijningsvormen van flexwerkers: uitzendkrachten, oproep- of invalkrachten, en personen met een tijdelijk dienstverband.

Externe (of numerieke) flexibiliteit is voor bedrijven van belang om schommelingen in de vraag naar goederen en diensten te kunnen opvangen.⁵⁵ Door een beroep te doen op de externe arbeidsmarkt kunnen bedrijven in hun behoefte aan personeel voorzien. Werkenden met een flexibel arbeidscontract kunnen immers worden opgeroepen in drukke perioden, en weer ‘naar huis’ als ze niet meer nodig zijn. Dit betekent ook dat zij vanwege de relatief lage ontslagkosten vaak het eerst hun baan kwijt zijn met economische tegenwind, zoals de berichtgeving over de economische crisis gedurende de laatste maanden illustreert. Mogelijke implicaties van een groter aandeel flexibele arbeidskrachten op de arbeidsmarkt zijn een grotere arbeidsmobiliteit en een grotere conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid en de economie.⁵⁶ Daarnaast kunnen werknemers met een flexibele baan minder dan werknemers met een vaste aanstelling profiteren van loonprofielen die oplopen met het aantal dienstjaren.⁵⁷ Het gaat hierbij niet alleen om uitzendkrachten, maar ook om werknemers met een tijdelijk dienstverband, oproepkrachten en personen in detacheringconstructies.

4.3 Rol van flexwerk op de arbeidsmarkt

Flexibele arbeidscontracten hebben verschillende voordelen ten opzichte van vaste contracten. In deze paragraaf worden de beweegredenen van werkgevers en werknemers besproken bij het aangaan van een flexibele arbeidsrelatie. Achtereenvolgens komen aan de orde de geringere ontslagbescherming en -kosten van flexibele arbeid, het opvangen van veranderingen in de

54. Het gaat in de CBS-definitie uitsluitend om werknemers, dus exclusief zelfstandigen, freelancers, etc. In veel andere studies worden zelfstandigen en freelancers wel tot de flexwerkers gerekend. Zie voor een discussie M. Zijl (2006), *Economic and social consequences of temporary employment*, proefschrift, Tinbergen Institute Research Series, Amsterdam.

55. F. Cörvers en R. Montizaan (2006), ‘Hoe voorzien werkgevers in hun flexibiliteitsbehoefte?’, *Economisch Statistische Berichten*, ESB-dossier ICT en economische groei, Vol. 91, pp. 27-31.

56. P.T. de Beer (2004), ‘Flexibilisering maakt banengroei fragiel’, *Economisch Statistische Berichten*, Vol. 89, pp. 434-436.

57. Picchio (2006), *Do temporary workers suffer a wage penalty? Investigating the Italian case using panel data approach*, Quaderni di Ricerca No. 268, Università Politecnica Delle Marche.

vraag naar personeel, flexibel werk als 'screeningsinstrument' en springplank, en de meestal lagere arbeidskosten van flexwerkers.

Geringere ontslagbescherming en -kosten

Het zo laag mogelijk houden van de kosten voor het aanpassen van het personeelsbestand wordt door sommigen gezien als belangrijkste beweegreden voor de werkgever om flexibele arbeidscontracten aan te gaan. De keuze van de werkgever om voor een tijdelijk contract te kiezen blijkt nauw samen te hangen met de hogere mate van ontslagbescherming die kleeft aan vaste werknemers. Te denken valt hier aan ontslag bij vraagschommelingen of bij slecht functioneren. Bij vaste krachten zou de werkgever dan hoge kosten moeten maken. Amerikaans onderzoek laat zien dat door hogere ontslagbescherming de mobiliteit op de arbeidsmarkt wordt afgeremd, en geeft aanwijzingen dat de productiviteit en de efficiency omlaag gaan.⁵⁸

De aantrekkelijkheid van flexwerk ten opzichte van vaste dienstverbanden wordt onder andere bepaald door het ontslagrecht bij beide soorten arbeidsrelaties. Indien de ontslagkosten van flexwerkers ten opzichte van vaste arbeidskrachten dalen dan wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om flexwerkers in te zetten. Volgens Autor (2003)⁵⁹ is de toename van de ontslagbescherming in de Verenigde Staten verantwoordelijk voor de stijgende belangstelling onder werkgevers voor dienstverbanden via uitzendbureaus. Door de werkgelegenheids-groei in uitzendwerk te vergelijken tussen staten in de VS die wel en staten die geen wetten invoerden om werknemers in vaste dienst te beschermen tegen ontslag, kon hij vaststellen wat de invloed is van de wetgeving op het arbeidsvolume in het uitzendwerk. Hij schat dat in het jaar nadat staten ontslagbescherming invoerden de werkgelegenheid in uitzendwerk met gemiddeld 13% extra toenam. Volgens hem is de invoering van de ontslagbescherming in de VS verantwoordelijk voor ongeveer 20% van de werkgelegenheids-groei in het uitzendwerk tussen 1973 en 1995.

De ABU-CAO voor uitzendkrachten, 2009-2014

De ABU-CAO voor uitzendkrachten is sinds maart 2009 van kracht voor de periode 2009-2014. In de nieuwe CAO van de Algemene Bond voor Uitzendkrachten (ABU) ligt meer dan in de voorgaande CAO (2004-2009) de nadruk op scholing. De nieuwe CAO bestaat overeenkomstig de vorige uit een drietal fasen. De uitzendkracht bevindt zich in fase A tot het moment dat hij 78 weken voor hetzelfde uitzendbureau gewerkt heeft. Het is daarbij toegestaan om een onderbreking tot 26 weken te hebben, zonder dat dit van invloed is op de opbouw van het totale aantal weken. Fase B duurt maximaal twee jaar of acht tijdelijke contracten bij hetzelfde uitzendbureau. In deze periode is er een tijdelijke onderbreking toegestaan van maximaal 13 weken. Fase C levert een contract voor onbepaalde tijd op. Deze laatste fase gaat in op het moment dat iemand na voltooiing van fase B blijft werken, of als deze persoon binnen 13 weken na voltooiing van fase B opnieuw wordt uitgezonden door dezelfde uitzendorganisatie.

Bron: ABU (2009), *CAO voor Uitzendkrachten 2009 – 2014*, maart

58. D.H. Autor, W.R. Kerr en A.D. Kugler (2007), 'Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from the US States', *Economic Journal*, Vol. 117, pp. F187-F217.

59. D.H. Autor (2003), 'Outsourcing at will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing', *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, pp. 1-42.

Ook in andere OECD-landen is het uitzendwerk aanzienlijk toegenomen.⁶⁰ Dit kan echter niet verklaard worden door een toenemende ontslagbescherming voor vaste werknemers, omdat de ontslagbescherming van vaste werknemers in de meeste OECD-landen juist is afgenomen.⁶¹ De toename van uitzendwerk kan verklaard worden door de verruiming van de mogelijkheden voor uitzendwerk in veel OECD-landen, waaronder ook Europese landen. Zo is het uitzendwerk in Italië pas sinds 1997 legaal. In Nederland veranderde de betekenis van uitzendwerk sterk in de jaren 60 en 70.⁶² De uitzendbranche had aanvankelijk een slechte naam, en in sommige sectoren zoals de bouw en de metaalnijverheid was uitzendwerk lange tijd verboden (formeel tot 1996). De professionalisering van de uitzendbranche kreeg een impuls met de eerste CAO voor uitzendkrachten in 1971. Na de privatisering van de arbeidsvoorziening in combinatie met publieke regulering, zoals vastgelegd in de Arbeidsvoorzieningswet 1990, kon zich geleidelijk aan de samenwerking ontwikkelen tussen het oorspronkelijke publieke arbeidsbureau (naderhand Centrum voor Werk en Inkomen, nu UWV Werkbedrijf) en de commerciële uitzendbureaus.

Opvangen van veranderingen in de vraag naar personeel

Het opvangen van veranderingen in de vraag naar producten en diensten, en het opvangen van tijdelijke absenties van het eigen personeel zijn voor werkgevers de meest voorkomende argumenten ('piek en ziek') voor het inschakelen van flexibele arbeidskrachten.⁶³ Uitzendbureaus bieden arbeidskrachten aan op de zogenaamde 'spot market', waar ondernemingen hun personele problemen snel kunnen oplossen. Andere mogelijke gerelateerde motieven voor werkgevers om te kiezen voor flexibele arbeidskrachten zijn een gebrek aan capabele vaste arbeidskrachten, het tijdelijk invullen van een functie ter overbrugging totdat een vaste werknemer aangenomen wordt en het inhuren van expertise die niet in de onderneming aanwezig is tijdens projecten.

Door schommelingen in de vraag naar producten en diensten voelen werkgevers zich doorgaans genoodzaakt om naast vaste werknemers ook werknemers met een flexibele contractvorm in dienst te nemen. Flexwerkers kunnen ingezet worden als de vraag toeneemt, terwijl werkgevers er relatief gemakkelijk en goedkoop van af komen ten tijde van laagconjunctuur. Wanneer de economische groei afneemt of de economie krimpt zijn het meestal de flexwerkers die het eerst de laan uitgestuurd worden, omdat de werkgever voor hen minder onkosten hoeft te maken dan voor het vaste personeel.⁶⁴ Op deze manier is de conjunctuurencyclus van invloed op de omvang van het flexwerk.

60. OECD (2002), *OECD Employment Outlook 2002*, Parijs.

61. D. Autor (2004), 'Labor Market Intermediation: What It Is, Why It Is Growing, and Where It Is Going', NBER Reporter, Research Summary, Fall: <http://www.nber.org/reporter/fallo4/autor.html>

62. A. Heyma en M. de Graaf-Zijl (2009), 'De rol van uitzendarbeid binnen de publieke arbeidsbemiddeling', TPEdigitaal, Vol. 3, pp. 142-162.

63. S.N. Houseman (2001), 'Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, p. 149-170; D. Storrie (2002), *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

64. Bovendien kan de werkgever zijn vaste personeel meer baanzekerheid bieden als hij flexwerkers in dienst heeft. In ruil daardoor hoeft hij zijn vaste personeel minder goed te betalen. Zie voor dit argument J.B. Rebitzer en L.J. Taylor (1991), 'A Model of Dual Labor Markets when Product Demand is Uncertain', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106, p. 1373-83.

Er is nog een andere factor die de omvang van het flexwerk beïnvloedt gedurende de conjunctuurcyclus, vooral als bij hoogconjunctuur de arbeidsmarkt krapte hoog oploopt. Ten tijde van een krappe arbeidsmarkt met veel vacatures is het voor werkgevers moeilijker om deze vacatures in te vullen, waardoor de onderhandelingspositie van werknemers sterk verbetert. Wanneer een werkgever een nieuwe werknemer wil aantrekken of zijn personeel wil behouden zal deze uit concurrentieoverwegingen niet alleen eerder bereid zijn een hoger salaris te betalen, maar ook sneller bereid zijn om een vast contract aan te bieden.

De invloed van de conjunctuur op de omvang van het flexwerk is dus tweeledig.⁶⁵ Enerzijds zorgt een aantrekkende economie voor meer vraag naar flexibele arbeidskrachten om aan de toenemende vraag naar goederen en diensten te kunnen voldoen. Anderzijds leidt meer economische groei ten tijde van een krappe arbeidsmarkt tot een toename van het aandeel vaste contracten door de sterkere onderhandelingspositie van werknemers, ervan uitgaande dat werknemers doorgaans een vast contract prefereren boven een flexibel contract.

Tot slot is het van belang op te merken dat veranderingen in de vraag naar personeel niet per se met de conjunctuur hoeven samen te hangen. Door de inzet van flexwerkers kunnen bedrijven en instellingen zich in het algemeen sneller, beter en goedkoper aanpassen aan veranderende omstandigheden, zoals nieuwe technologische ontwikkelingen die andere diensten, producten of productiemethoden vereisen, of de toetreding van nieuwe concurrenten op de wereldmarkt. Dit kan tevens reorganisaties, saneringen of uitbreidingen van het personeelsbestand met zich meebrengen. Als het aandeel flexwerkers op de arbeidsmarkt groter is kunnen herstructureringen van economische activiteiten wellicht gemakkelijker doorgang vinden, bijvoorbeeld doordat werkgevers eerder risico's durven aan te gaan voor het starten van nieuwe activiteiten als zij relatief eenvoudig van het personeel kunnen afkomen. Dat betekent dat flexwerk het aanpassingsvermogen van de economie vergroot.

Flexibel werk als screeningsinstrument en springplank

Een andere verklaring voor het inschakelen van flexibele arbeidskrachten is dat flexibele contracten door werkgevers gebruikt kunnen worden als screeningsinstrument voor een eventueel hieruit voortvloeiend vast contract. Wanneer het voor werkgevers moeilijk is in te schatten is of kandidaten voor vacatures geschikt zijn, zijn werkgevers terughoudend om vaste contracten aan te bieden. Dit kunnen zij oplossen door in eerste instantie een flexibel contract aan te bieden. Hoe moeilijker nieuwe arbeidskrachten bij sollicitaties te beoordelen zijn, hoe meer flexwerk er zal zijn. Als blijkt dat de flexwerker voldoet aan de eisen van de werkgever, kan deze besluiten om zijn of haar contract om te zetten in een vast contract. Wanneer dit niet het geval is, zijn er geen kosten verbonden om van de werknemer af te komen.

Autor (2004)⁶⁶ stelt dat uitzendwerk belangrijker is als screeningsinstrument dan als middel om conjunctuurschommelingen op te vangen. Door training aan te bieden aan uitzendkrachten en ze te testen op hun kwaliteiten, verzamelen uitzendbureaus waardevolle informatie omtrent de kwaliteiten en motivatie van de uitzendkrachten. Hierdoor zijn ze beter

65. M. Zijl, E. Berkhout, J.A. Korteweg, E. Sol en M. Aerts (2003), *Uitzendwerk en conjunctuur: Motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur*, SEO rapport, Amsterdam.

66. D. Autor (2004), *op.cit.*

in staat om een goede ‘match’ te maken tussen de uitzendkracht en de vacature. Door het beter bedienen van hun klanten genereren ze een hogere toegevoegde waarde, waardoor de trainingskosten kunnen worden terugverdiend.

Vanuit het oogpunt van de ‘human capital’ theorie bezien is een werkgever minder geneigd om te investeren in zijn personeel als dit slechts voor een kortere tijd werkzaam is in de organisatie. De werkgever wil immers de door hem gemaakte inwerkkosten en kosten voor bedrijfsspecifieke trainingen terugverdienen. Een werkgever zal daarom eerder bereid zijn om hoge inwerkkosten en hoge (bedrijfsspecifieke) trainingskosten te maken voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. Het is derhalve te verwachten dat een hoger aandeel flexwerk in het personeelsbestand vaak zal samengaan met lage inwerkkosten en weinig training.

Ook voor werkzoekenden zijn er voordelen verbonden aan flexibele arbeidscontracten. Werklozen hebben door de mogelijkheid van flexibele dienstverbanden meer kans om de arbeidsmarkt (opnieuw) te betreden. Dit beperkt de werkloosheidsduur. Deze groep krijgt de mogelijkheid om op basis van een flexibel contract aan het arbeidsproces deel te nemen. Hierdoor kunnen zij werkervaring opdoen en de benodigde competenties verwerven of eventueel uitbreiden, waardoor zij ook aantrekkelijker worden voor andere werkgevers. Voor deze groep kan flexibele arbeid derhalve dienen als springplank naar een vast dienstverband (‘stepping stone’ hypothese). Dit hangt nauw samen met het vergroten van de employability van flexwerkers.

Tijdelijke contracten bieden flexibele arbeidskrachten de kans om zich binnen het bedrijf te bewijzen en de mogelijkheid om het informele netwerk uit te breiden, met een grotere kans op een aantrekkelijker vervolgbaan. Bovendien kunnen werknemers met een tijdelijk contract blijf geven van hun motivatie. Zij kunnen aan hun werkgever een signaal afgeven met betrekking tot hun drijfveren en capaciteiten. Houseman⁶⁷ voegt hier nog twee voordelen voor tijdelijke arbeidskrachten aan toe. Ten eerste zijn er arbeidskrachten van wie de specifieke kennis en ervaring slechts op tijdelijke basis ingebracht kan worden in een bedrijf. Een vast contract is voor deze werknemers niet aan de orde. Flexibele arbeidscontracten maken het voor deze personen mogelijk om toch aan de slag te gaan. Ten tweede kan het de wens van de arbeidskracht zelf zijn om slechts tijdelijk bij een werkgever te werken. Redenen hiervoor kunnen zijn het streven naar een goede ‘work-life balance’ of de tijdelijke overbrugging naar een andere (vaste) baan.

In een studie van Ecorys-NEI⁶⁸ worden nog enkele andere mogelijke motieven genoemd bij de keuze voor uitzendwerk, die echter ook kunnen gelden voor andere vormen van flexibele arbeid. Zo kan een werknemer uitzendwerk gebruiken als screeningsinstrument voor mogelijke interessante werkgevers. In het algemeen kan de ‘match’ tussen opleiding en baan verbeteren als een groter deel van de werkenden een tijdelijk dienstverband heeft. Ook kunnen arbeidskrachten voor uitzendwerk kiezen als zij afwisseling in hun werkzaamheden nastreven. Daarnaast verschaft een flexibele baan werknemers extra inkomen ten opzichte van een uitkeringssituatie. Het inkomen door flex- of uitzendwerk kan aanvullend zijn op het verdiende

67. Houseman (2001), *op.cit.*

68. Ecorys-NEI (2002). *Rationale of agency work - European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work*, Rotterdam.

inkomen in een andere baan of op studiefinanciering. Studenten en vakantiewerkers in uitzendbanen zijn hier voorbeelden van.

Veel empirische studies vinden gunstige effecten van uitzendwerk op de werkloosheidsduur en de daarop volgende baan zekerheid van werkenden. Uitzendwerk blijkt niet alleen de uitkeringsduur te verkorten en daarmee de uitkeringslasten voor de overheid te verlagen, maar ook vaak een opstapfunctie ('stepping stone') te zijn naar regulier werk.⁶⁹ De publieke arbeidsbemiddeling (UWV WERKbedrijf) blijkt in toenemende mate gebruik te maken van uitzendbanen om werklozen aan het werk te helpen. Er kan echter niet worden uitgesloten dat het uitzendwerk zich voor sommige groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (bijv. lager opgeleiden, allochtonen, langdurig werklozen) blijft afspelen op het secundaire arbeidsmarktsegment, met relatief slechte arbeidsvoorwaarden zonder baan zekerheid. Uit Amerikaans onderzoek op basis van experimenten en controlegroepen blijkt dat de kortetermijnvoordelen van uitzendwerk niet opwegen tegen de nadelen op lange termijn wat betreft loonontwikkeling en baan zekerheid.⁷⁰

Lagere arbeidskosten

De meeste werknemers prefereren een vaste baan boven een flexibele. Voor werkgevers geldt in beginsel echter het omgekeerde: zij willen werknemers graag snel en zonder kosten kunnen ontslaan als de productie daalt. Volgens de theorie van de compenserende loonverschillen zouden werknemers alleen een flexibele baan accepteren als zij in ruil daarvoor een hoger loon krijgen dan werknemers met een vaste baan. Uit empirisch onderzoek blijkt echter dat de beloning (voor één en dezelfde baan) van flexibele arbeidskrachten vrijwel altijd lager is dan voor vaste krachten met dezelfde achtergrondkenmerken.⁷¹ Dit zijn zogenaamde 'wage penalties', die voorkomen onder flexwerkers in elk EU-land. Deze 'wage penalties' variëren van 5% minder loon in Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk, België en Oostenrijk tot meer dan 15% minder loon in Nederland.

Er worden in de literatuur verschillende verklaringen aangevoerd voor het gegeven dat flexibele arbeidskrachten minder verdienen dan werknemers met een vast dienstverband.⁷² De 'human capital' theorie verklaart dit uit geringere investeringen in kennis en vaardigheden van flexwerkers dan van werknemers in vaste dienst. Zowel werkgevers als werknemers hebben minder prikkels om te investeren in bedrijfsspecifiek human capital, omdat de arbeidsrelatie slechts van korte duur is. Daardoor blijven de productiviteit en de beloning van flexwerkers achter bij die van het vaste personeel. Een werkgever kan dus kiezen voor flexibele arbeidskrachten met het oog op bezuinigingen op salaris, opleidingsmogelijkheden of andere aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden.⁷³

Wanneer tijdelijke contracten een screeningsinstrument voor de werkgever zijn, kan een tijdelijk contract bij goed functioneren worden omgezet in een vast contract. Flexwerkers

69. Heyma en De Graaf-Zijl (2009), *op. cit.*

70. D.H. Autor en S.N. Houseman (2005), *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'*, NBER Working Paper 11743, October.

71. European Commission (2003), *Employment in Europe 2003: Recent trends and prospects*, Luxembourg.

72. Zie voor een overzicht M. Picchio, (2006), *op. cit.*

73. Houseman (2001), *op. cit.*

worden derhalve in eerste instantie gemotiveerd door het uitzicht op verlenging van het tijdelijke contract of het uitzicht op een permanent contract. Het loon is derhalve niet het eerste instrument van werkgevers om hun flexibel personeel aan te zetten tot een hogere productiviteit. De hogere beloning speelt volgens de ‘efficiency wage’ theorie wel een rol om een hogere productiviteit te bereiken bij werknemers met een vast dienstverband.⁷⁴ Om te voorkomen dat het vaste personeel minder inspanningen levert omdat het toch al een vast contract heeft, zouden werkgevers de vaste krachten hoger belonen dan de flexibele arbeidskrachten. Het vaste personeel zou immers vooral willen vermijden om betrapt te worden op onvoldoende inzet en motivatie (‘shirking’) als het loon dat zij ontvangen hoger is dan wat andere werkgevers betalen of wat flexibele arbeidskrachten krijgen.

Een andere verklaring voor het lagere loon van flexwerkers is gebaseerd op de zogenaamde ‘insider-outsider’ theorie.⁷⁵ Wanneer werknemers met een vast dienstverband (insiders) de vakbonden domineren, betekent dit dat zij meer macht krijgen en zo het loonniveau omhoog kunnen sturen van de werknemers die in vaste dienst zijn. Door dit vakbondseffect worden de onderhandelingspositie en de arbeidsvoorwaarden van de vaste arbeidskrachten verbeterd ten opzichte van de outsiders, i.e. de flexibele arbeidskrachten.

Volgens De Graaf-Zijl (2009) zijn werkgevers doorgaans alleen bereid om flexwerkers te compenseren voor kwantitatieve onzekerheid, i.e. compensatie voor de onzekerheid of er in de toekomst nog wel voldoende vraag naar producten of diensten zal zijn.⁷⁶ Indien de werkgever een werknemer echter een flexibel contract aanbiedt omdat hij onzeker is over de kwaliteit van die werknemer (i.e. kwalitatieve onzekerheid), dan wil een werkgever juist minder voor deze flexibele arbeidskracht betalen. Laatstgenoemde reden zou daarom een alternatieve verklaring kunnen zijn voor de lagere lonen van flexwerkers die in veel empirische studies gevonden worden.

Uit het onderzoek van Houseman et al. (2003)⁷⁷ komt echter naar voren dat de beloning voor uitzendkrachten, afhankelijk van de sector waarin ze werken en de functie die zij daarin vervullen, hoger of lager kan zijn dan die van vaste krachten. Dit onderzoek betreft een case studie gericht op ziekenhuizen en bedrijven uit de auto-industrie. Het onderzoek laat zien dat wanneer een arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door krapte, werkgevers bij het invullen van hogere functies een hoger loon aan uitzendkrachten betalen dan aan personen in vaste dienst. Het inzetten van relatief duur uitzendpersoneel kan werkgevers helpen om loonopdrijving door het bestaand personeel tegen te gaan. Indien er geen uitzendkrachten beschikbaar zouden zijn geweest, zou de beloning van vaste medewerkers stijgen als gevolg van hun goede onderhandelingspositie. Uit het onderzoek blijkt voorts dat ten tijde van een krappe arbeidsmarkt ook gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten in de lagere beroepen, zodat de kosten voor personeel waarvan de arbeidsproductiviteit op voorhand moeilijker te voorspellen is (hoge screeningkosten) zo laag mogelijk wordt. Zo kan ‘risicovol’ personeel dat

74. Zie bijv. M. Güell (2000), *Fixed-Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis*, CEP Discussion Papers 0461, Centre for Economic Performance, LSE, London.

75. S. Bentolila en J.J. Dolado (1994), ‘Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain’, *Economic Policy*, Vol. 9, p. 55-99

76. M. De Graaf-Zijl (2009), ‘Compensatie van flexwerkers voor onzekerheid’, *Economisch Statistische Berichten*, pp. 340- 342.

77. S.N. Houseman, A.L. Kalleberg en G.A. Erickcek (2003), ‘The Role of Temporary Help Employment in Tight Labor Markets’, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, pp. 105-127.

gekenmerkt wordt door hoge monitoring- en screeningkosten en een potentiële lage productiviteit via een uitzendbureau ingeschakeld worden. Dit personeel werkt vaak voor lagere lonen en slechtere arbeidsvoorwaarden. Daarbij worden de kosten door personeelsverloop laag gehouden.

4.4 Omvang en ontwikkeling van flexwerk in Nederland

In deze paragraaf wordt eerst gekeken naar de mate van ontslagbescherming in Nederland ten opzichte van andere landen. Vervolgens wordt nagegaan hoe flexibele arbeid zich over de tijd heeft ontwikkeld. Daarnaast wordt in deze paragraaf voor zowel werkzame schoolverlaters als de werkzame beroepsbevolking gekeken hoe flexwerk samenhangt met het soort arbeidsrelatie. Tot slot wordt gekeken naar de definitie van het aandeel flexwerk op basis van de arbeidsrelatie en wordt de ontwikkeling van het aandeel flexwerk uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Wetgeving en 'Employment Protection Legislation' (EPL)

De OECD gebruikt de term Employment Protection Legislation (EPL) in de context van maatregelen en wetgeving op het gebied van ontslagbescherming. De mate van ontslagbescherming wordt onder meer bepaald door procedures die doorlopen moeten worden alvorens tot ontslag over te kunnen gaan, de mogelijkheid voor werknemers om het ontslag tegen te kunnen houden, opzegtermijnen en ontslagvergoedingen. Volgens Deelen *et al.* (2006)⁷⁸ is het echter moeilijk om het niveau van ontslagbescherming tussen verschillende landen te vergelijken. Vandaar dat de OECD een variabele heeft ontwikkeld die het mogelijk maakt om de EPL tussen verschillende landen te vergelijken.⁷⁹ Deze EPL-index is beschikbaar voor 1990, 1998 en 2003. De meting is een gewogen gemiddelde van achttien onderdelen op het gebied van ontslagbescherming van werknemers met een vast dienstverband bij (individueel) ontslag, specifieke regelgeving aangaande collectief ontslag en wetgeving met betrekking tot flexibele contractvormen (contracten voor bepaalde tijd als ook uitzendcontracten). De score van elk onderdeel wordt uitgedrukt op een schaal van nul tot zes, waarbij een score van zes inhoudt dat de ontslagbescherming van een land zeer nauwgezet geregeld is, terwijl een score van nul duidt op een zeer liberale arbeidsmarkt. Een striktere EPL betekent in de praktijk voor de werkgever dat ontslag met hogere ontslagkosten gepaard gaat.⁸⁰

Nederland neemt internationaal gezien een plaats in de middenmoot in. De totale EPL-index laat zien dat de ontslagbescherming in Nederland nagenoeg gelijk is aan het OECD-gemiddelde, respectievelijk 2,3 en 2,2. Enerzijds zijn er landen waarin de ontslagbescherming minder groot is, zoals de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en Canada. Anderzijds zijn er landen die in vergelijking met Nederland een striktere ontslagbescherming kennen. Voorbeelden van laatstgenoemde landen zijn Turkije, Portugal, Mexico, Spanje, Griekenland en Frankrijk.

78. A. Deelen, E. Jongen, E. en S. Visser (2006), *Employment Protection Legislation: Lessons from Theoretical and Empirical Studies for the Dutch Case*, CPB Document No. 135, Den Haag.

79. OECD (2004), *OECD Employment Outlook 2004*, Parijs

80. M. Frenk en G. Pfann (2009), 'Is het Nederlandse ontslagstelsel nu echt aan verandering toe?', *TPEdigitaal*, Vol 3, pp. 104-125.

De totale EPL-index kan ook worden opgesplitst in drie losse componenten: voor vaste contracten, voor flexibele contracten en voor collectieve ontslagen. De Nederlandse EPL voor vaste contracten is met 3,1 hoger dan het OECD-gemiddelde van 2,0, wat betekent dat de ontslagbescherming voor vaste contracten in Nederland relatief strikt geregeld is. De Nederlandse EPL voor flexibele contractvormen van 1,2 is daarentegen lager dan het OECD-gemiddelde van 1,8. Nederland neemt in internationale context een gemiddelde positie in op basis van de derde component, de EPL voor collectieve ontslagen, welke exact gelijk is aan het OECD-gemiddelde van 3,0.

Het EPL-indexcijfer voor werknemers met een flexibel contract kan nog verder worden uitgesplitst naar contracten voor bepaalde tijd en uitzendcontracten. De Nederlandse EPL voor personen met een contract voor bepaalde tijd is slechts 0,8, terwijl het gemiddelde indexcijfer van de OECD voor deze groep 1,7 bedraagt. Ook personen met een uitzendcontract zijn in 2003 qua ontslagbescherming slechter af in Nederland vergeleken met het OECD-gemiddelde. De EPL-index is respectievelijk 1,6 en 1,9.

Volgens de definitie van flexwerk van de OECD⁸¹ bedraagt het percentage flexibele arbeidskrachten in Nederland 14,5% in 2003. Dit percentage is vrijwel gelijk aan het gemiddelde percentage flexwerkers van de OECD-landen in 2003 (14,0%). De relatief strikte regulering voor vaste contracten en de relatief liberale wetgeving ten aanzien van flexibele contracten leidt in Nederland kennelijk niet tot een hoger aandeel flexwerkers ten opzichte van andere OECD-landen. Overigens is de EPL-index voor Nederland, evenals in de meeste andere onderzochte Europese landen, in 2003 gedaald ten opzichte van het niveau van 1990. Deze daling is veroorzaakt door een versoepeling van de ontslagbescherming voor flexibele contracten. Dit geldt ook voor de ontslagbescherming bij uitzendcontracten. Met de laatste CAO's voor uitzendkrachten (zie tekstbox in paragraaf 4.3) is de regulering aangaande de duur van de uitzendcontracten weer veranderd.

Ontwikkeling van flexibele arbeid over de tijd

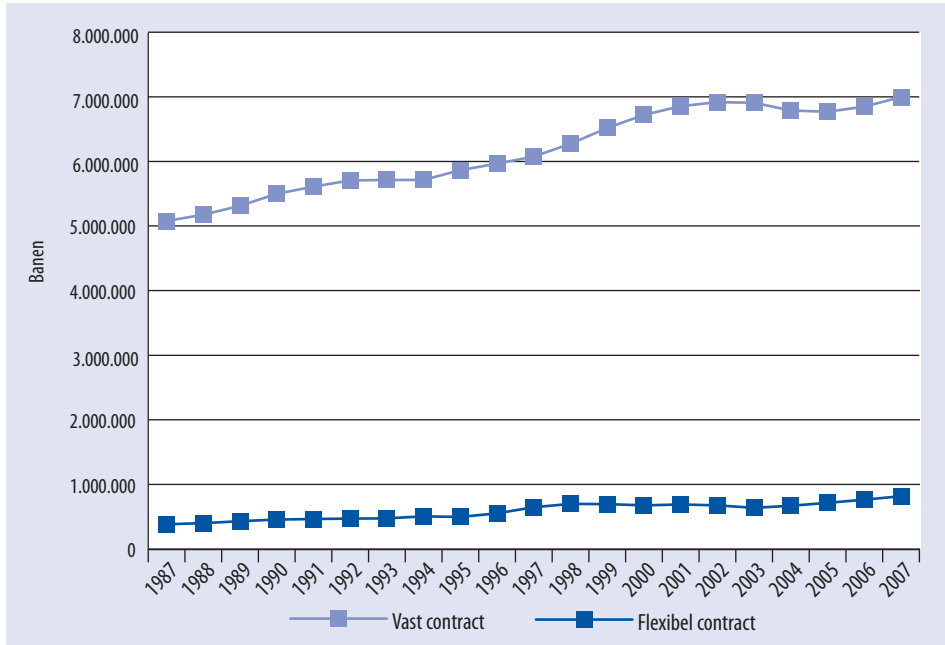
Figuur 4.1 geeft het aantal banen van werknemers naar arbeidsrelatie weer voor de periode 1987-2007.⁸² In deze periode waren er gemiddeld 595.000 banen per jaar die door flexwerkers ingevuld werden, tegenover 6.163.500 banen door werknemers in vaste dienst. Zowel het aantal banen van werknemers in vaste dienst als het aantal banen van werknemers met een flexibel contract is in deze periode toegenomen.

81. OECD (2004), *op. cit.*

82. Volgens het CBS zijn *werknemers* personen die in een bepaalde periode arbeid verrichten voor loon of salaris, in geld of in natura. Dit is dus *exclusief* de zelfstandigen, freelancers en meewerkenden in een bedrijf. Het aantal banen in een jaar is het gemiddelde aantal banen in dat jaar. Dit betekent dat een baan alleen meetelt voor de dagen dat deze bezet is. Flexibele banen zijn banen van inval-, oproep- en uitzendkrachten en van werknemers met wie een tijdelijke arbeidsduur is overeengekomen. Alle overige banen zijn banen met een vaste arbeidsduur.

Figuur 4.1

Aantal banen van werknemers naar arbeidsrelatie, 1987-2007

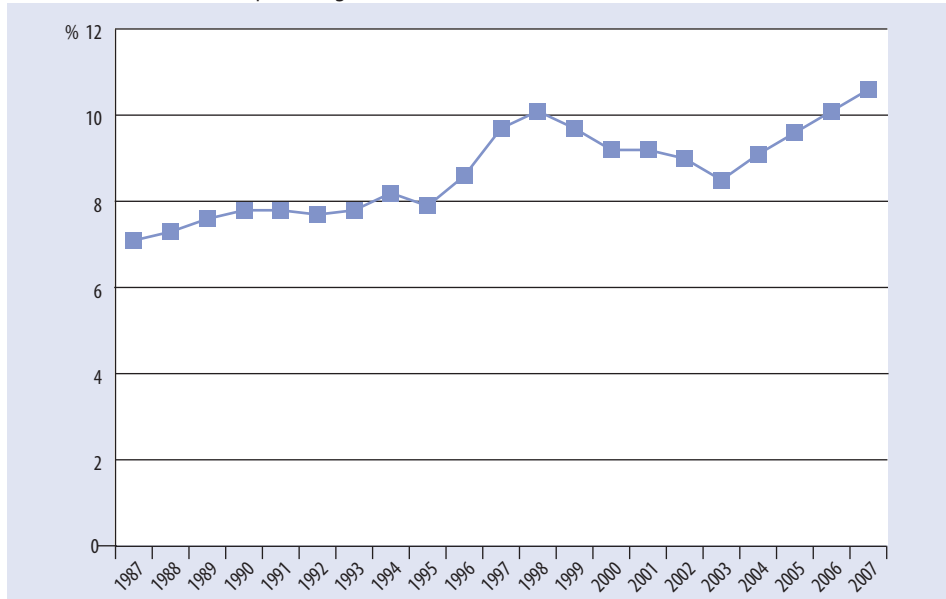


Bron: CBS(Statline)

Figuur 4.2 geeft het gemiddelde aandeel flexibele banen van werknemers weer per jaar. Het aandeel flexibele banen stijgt gedurende de periode 1987-2007, met pieken van boven de 10% in 1998 en 2007. Over de gehele periode wordt gemiddeld 8,8% van alle banen flexibel ingevuld. De pieken in het aandeel flexibele arbeid zijn verklaarbaar uit het aantrekken van de economie na een periode van lage economische groei in respectievelijk 1992/93 en 2002/03, waardoor werkgevers in eerste instantie relatief vaak flexibele arbeidskrachten aanstellen. Nadat de arbeidsmarkt zich heeft hersteld en de werkloosheid terugloopt naar het natuurlijke niveau, kan er krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Werknemers kunnen dan hogere eisen stellen aan de secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder de contractduur. Derhalve zien we na 1998 het aandeel flexibele arbeid weer dalen. Vervolgens daalt het aandeel verder omdat de economische groei stagneert in 2002/03, waardoor flexibele arbeidskrachten als eerste op straat komen te staan. Dit leidt tot een nieuw dieptepunt van het aandeel flexibele arbeid in 2003, dat echter nog steeds hoger is dan het aandeel van voor 1996. Na 2003 stijgt het aandeel flexibele arbeid tot een absoluut hoogtepunt in 2007 omdat de economische groei flink aantrekt. De verwachting is dat het aandeel flexibele arbeid in 2008 is gedaald vanwege de grote arbeidsmarktkrapte, en vervolgens verder daalt door de economische crisis waardoor flexibele arbeidskrachten weer als eerste aan de kant worden geschoven.

Figuur 4.2

Aandeel flexibele banen als percentage van het aantal werknemers, 1987-2007



Bron: CBS(Statline)

Soort arbeidsrelatie

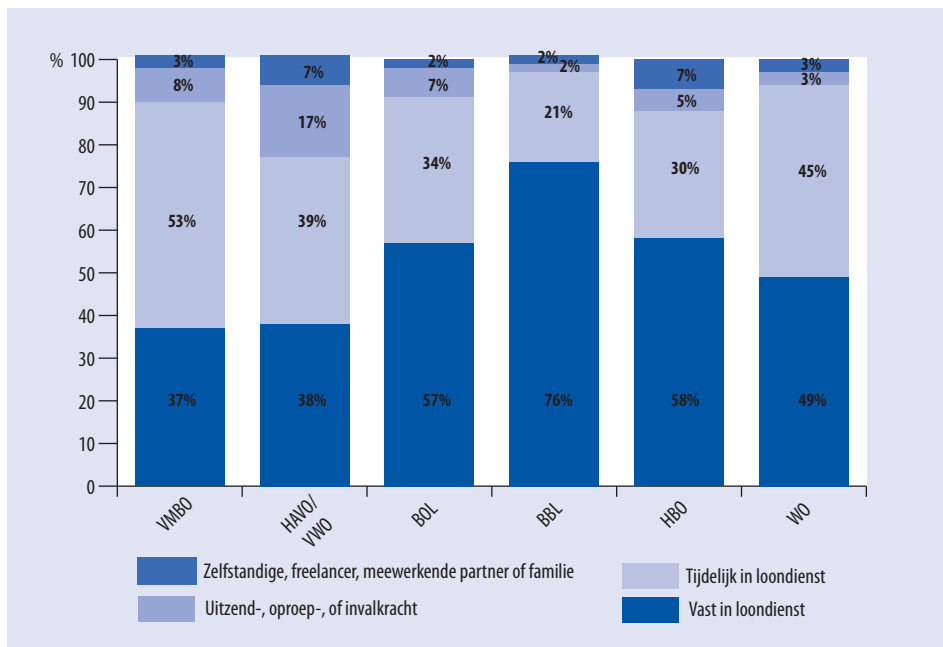
Werkenden kunnen een vast of tijdelijk dienstverband hebben, of werkzaam zijn als uitzend- of oproepkracht, zelfstandige ondernemer dan wel meewerken in een (familie)bedrijf. Figuur 4.3 geeft het aandeel werkzame schoolverlaters in 2008 weer naar de aard van het dienstverband. Het gaat hier om schoolverlaters die ongeveer anderhalf jaar eerder zijn afgestudeerd. De meeste schoolverlaters werken in vaste loondienst. Schoolverlaters van VMBO en HAVO/VWO werken vaker in tijdelijke dan in vaste dienst. MBO-schoolverlaters van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) werken het meest in vaste loondienst (76%), gedeeltelijk omdat zij vaak al een (vaste) baan hebben en daarnaast een niveauverhogende opleiding zijn gaan volgen. Deze groep werkt in vergelijking met schoolverlaters van de andere opleidingsniveaus het minst vaak in tijdelijke loondienst (21%). Schoolverlaters van alle andere opleidingsniveaus werken vrij vaak in tijdelijke loondienst, variërend van 30% van de HBO'ers tot 53% van de VMBO'ers.

Verder blijkt uit figuur 4.3 dat er vooral onder werkzame schoolverlaters van HAVO/VWO veel uitzend- en oproepkrachten zijn. De groep schoolverlaters die kiest voor zelfstandig ondernemerschap (incl. freelancer of meewerkende partner/familieid) is zoals te verwachten klein. Schoolverlaters zijn pas korte tijd actief op de arbeidsmarkt en hebben daardoor nauwelijks ervaring opgedaan en tevens weinig tijd gehad om een netwerk op te bouwen. Daarbij geldt dat afgestudeerden van HAVO/VWO en HBO iets vaker tot deze categorie gerekend kunnen worden.⁸³

83. De laatste jaren is er een toename van zelfstandigen onder de HBO-gediplomeerden, welke vooral is gebaseerd op een stijging van het zelfstandig ondernemerschap van HBO-gediplomeerden van het kunstonderwijs. Bij andere richtingen is er alleen tot 2005 een lichte stijging te zien. Zie G.W.M. Ramaekers (2008), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs*, HBO-Monitor 2007, ROA, Den Haag.

Figuur 4.3

Arbeidsrelatie van werkzame schoolverlaters naar opleidingsniveau, 2008



Bron: ROA(SIS)

Opmerkingen:

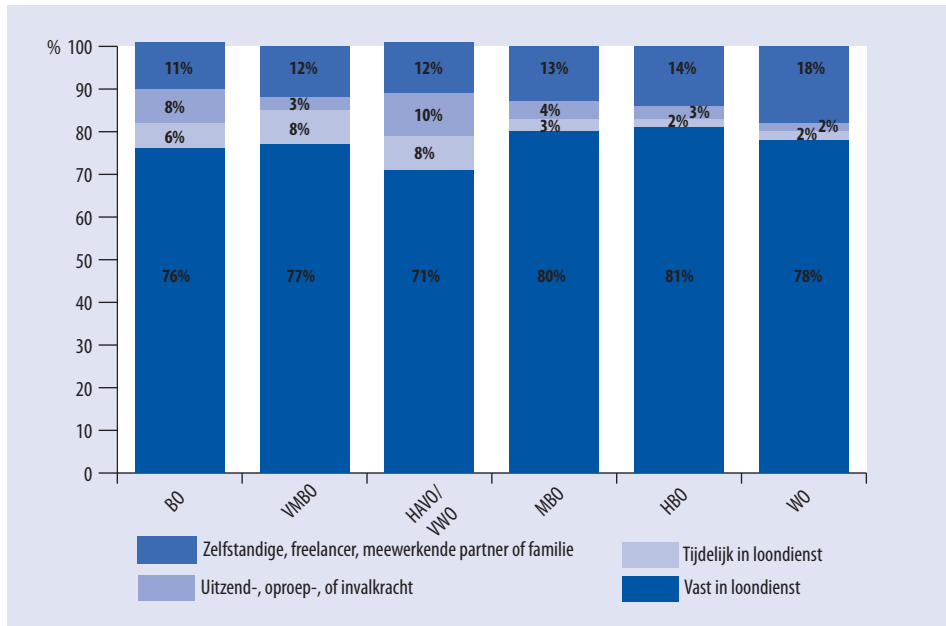
- BOL en BBL staan voor de twee leerwegen in het MBO, namelijk respectievelijk de beroepsopleidende leerweg en de beroepsbegeleidende leerweg.
- Leerwerkovereenkomsten van gediplomeerde schoolverlaters van het VMBO (BBL-route) worden hier gerekend tot loondienst.
- In tegenstelling tot elders in dit rapport zijn de assistenten (niveau 1 BOL en BBL) hier ingedeeld bij het MBO in plaats van bij het VMBO.

In figuur 4.4 wordt het soort dienstverband uitgesplitst voor de werkzame beroepsbevolking. De meeste werkenden zijn al langer op de arbeidsmarkt actief dan schoolverlaters, waardoor een veel groter deel van de beroepsbevolking in vaste loondienst werkt dan bij de schoolverlaters. Van alle werkenden met een HBO-opleiding heeft meer dan vier op de vijf een vast contract en zelfs voor mensen die geen diploma hebben gehaald in het voortgezet onderwijs (de ongeschoolden met slechts basisonderwijs) is dit veruit het meest voorkomende dienstverband.

Het tijdelijke contract komt in de werkzame beroepsbevolking maar weinig voor, waarbij het lage aandeel onder MBO-, HBO- en WO-gediplomeerden kan wijzen op een betere arbeidsmarktpositie van deze groepen. Uitzend-, oproep- en invalkrachten komen vooral voor onder de ongeschoolden en de HAVO/VWO'ers. Dit aandeel is echter onder de beroepsbevolking met een HAVO/VWO-diploma (10%) veel kleiner dan onder schoolverlaters van hetzelfde opleidingsniveau (17%). Tot slot blijkt het aandeel zelfstandigen, freelancers, meewerkende partners/familieleden in de werkzame beroepsbevolking veel groter te zijn dan onder de schoolverlaters, omdat veel personen pas later in hun carrière de stap naar zelfstandig ondernemerschap maken.

Figuur 4.4

Arbeidsrelatie van de werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2008



Bron: CBS(EBB)

Tabel 4.1 geeft de opleidingstypen weer met het hoogste percentage werknemers met een flexibel contract. Flexibele contracten blijken vooral veel voor te komen bij de lagere opleidingstypen, evenals bij HAVO/VWO en MBO toerisme en recreatie. De opleidingstypen in de tabel geven over het algemeen weinig voorbereiding op specifieke segmenten op de arbeidsmarkt, waardoor de screeningsfunctie van het behaalde diploma beperkt is. Werkgevers zullen dan voorzichtig zijn met aanstellingen voor onbepaalde tijd, en vaak eerst willen nagaan of de werknemer geschikt is voor zijn of haar functie. Gedurende deze periode kan de betreffende werknemer eventueel worden bijgeschoold.

Tabel 4.1

Opleidingstypen met het hoogste percentage flexibele arbeidskrachten onder werknemers (excl. zelfstandigen, freelancers, meewerkenden), gemiddelde 2007-2008

Opleidingstype	%
VMBO tl	19
HAVO/VWO	19
VMBO administratie, handel en mode	16
MBO toerisme en recreatie	16
Basisonderwijs	15
VMBO (uiterlijke) verzorging	15

Bron: ROA (AIS)

Tabel 4.2 geeft weer onder welke opleidingstypen het zelfstandig ondernemerschap het vaakst voor komt. Vooral academici blijken vaak een eigen onderneming te hebben, zoals een tandarts- of huisartsenpraktijk, of een architecten-, accountants-, advocaten- of notariskantoor.

Daarnaast blijken ook veel zelfstandig ondernemers voor te komen onder personen uit opleidingen die voorbereiden op veelal zelfstandige beroepen zoals agrariër, kapper, schoonheidsspecialist, aannemer, therapeut, kunstenaar en organisatieadviseur.

Tabel 4.2

Opleidingstypen met het hoogste percentage zelfstandigen (incl. freelancers en meewerkenden) onder werkenden, gemiddelde 2007-2008

Opleidingstype	%
WO tandheelkunde	77
MBO voeding, natuur en milieu	43
HBO uitvoerende en beeldende kunsten	43
HBO (fysio)therapie	31
WO bouwkunde	31
WO (dier)geneeskunde	31
MBO uiterlijke verzorging	27
VMBO landbouw en natuurlijke omgeving	26
MBO bouw	21
MBO levensmiddelentechniek/vleesverwerking	21
WO accountancy en belastingen	21
WO rechten en bestuurskunde	21
HBO lerarenopleiding expressie	20
HBO bouwkunde	20
HBO commerciële economie	20
MBO groene ruimte	18
MBO handel	18

Bron: ROA (AIS)

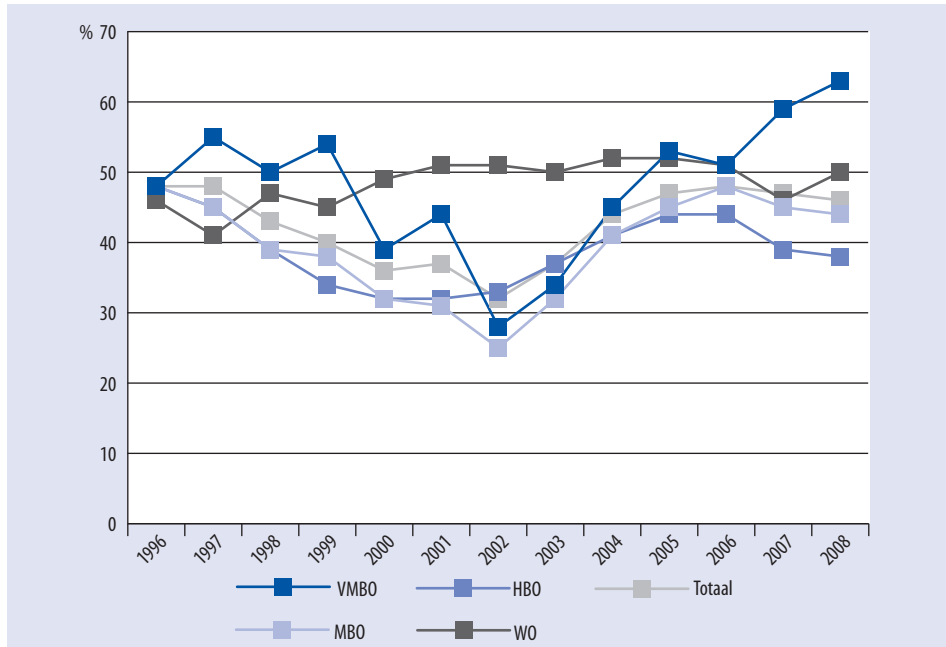
Aandeel flexwerk

In dit rapport worden flexwerkers, in overeenstemming met de definitie van het CBS, gedefinieerd als degenen die in tijdelijke loondienst of als uitzend- of oproepkracht werken. Het percentage flexwerk wordt volgens de definitie berekend door het aantal personen dat behoort tot genoemde groepen te delen door het totaal van alle werknemers, dat wil zeggen personen die werken in vaste loondienst, tijdelijke loondienst of als oproep- of uitzendkracht. De eerder besproken groep 'zelfstandigen' wordt hier derhalve niet meegerekend. De figuren 4.5 en 4.6 hebben betrekking op het percentage flexwerk onder respectievelijk schoolverlaters en werknemers.

Figuur 4.5 geeft het aandeel flexwerkers onder schoolverlaters (exclusief zelfstandigen) weer per opleidingsniveau voor de periode 1996-2008. Het aandeel flexwerkers onder schoolverlaters van de verschillende opleidingsniveaus (WO uitgezonderd) daalt eerst aanzienlijk. Dit aandeel bereikt voor schoolverlaters van VMBO en MBO zijn laagste punt in 2002. Voor HBO'ers is dit reeds een jaar eerder het geval. Hierna is een stijgende trend waarneembaar, gevolgd door een lichte daling. Het aandeel flexwerkers onder VMBO'ers en WO'ers neemt uiteindelijk weer toe.

Figuur 4.5

Aandeel flexwerkers onder werkzame schoolverlaters (excl. zelfstandigen) naar opleidingsniveau, 1996-2008



Bron: ROA(SIS)

Opmerking:

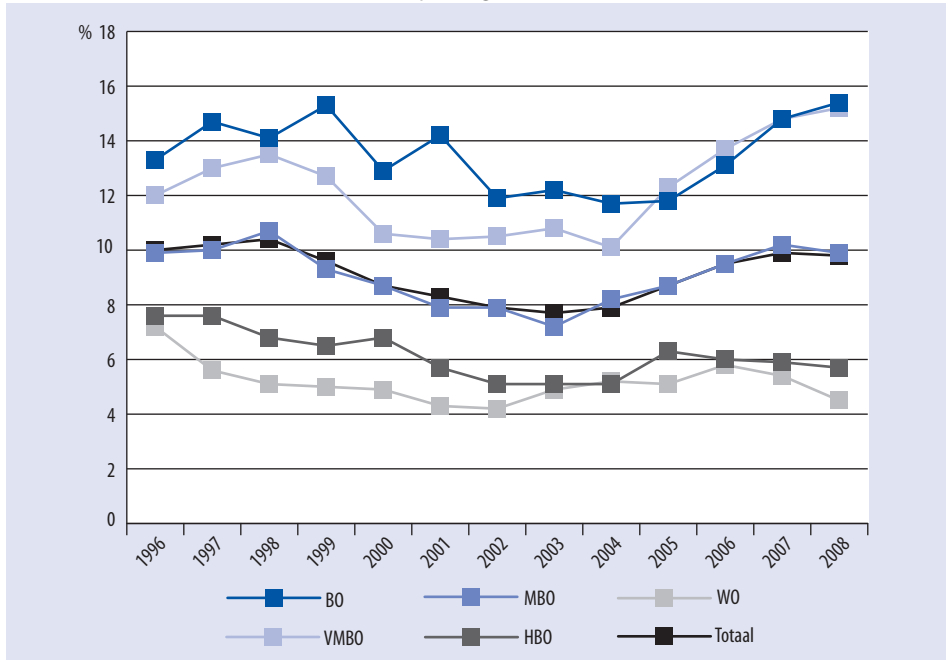
- De gegevens in de figuur zijn exclusief de MBO-schoolverlaters van het BBL.

In tegenstelling tot schoolverlaters van de andere opleidingsniveaus bevinden zich onder de WO'ers relatief veel flexwerkers gedurende de hele periode. Ongeveer de helft van de WO-gediplomeerden heeft een flexibele baan tussen 1996 en 2008. Dit kan erop wijzen dat de flexibele arbeidscontracten (meestal tijdelijke contracten) voor schoolverlaters die geen universitaire opleiding hebben vaak bedoeld zijn als 'flexibele schil en buffer' in het personeelsbestand, terwijl de flexibele contracten voor universitair opgeleiden vaak bedoeld zijn voor screening en opleiding. De keuze voor een flexibele arbeidsrelatie in de vorm van opleidingsplaatsen (in ziekenhuizen), traineeships (bij banken en verzekeraars) en promotieplaatsen (aan universiteiten) is daardoor minder gevoelig voor de conjunctuur dan bij de schoolverlaters van VMBO, MBO en HBO.

Figuur 4.6 laat het aandeel flexwerkers naar opleidingsniveau zien voor de totale groep werknemers in de periode 1996-2008. Uit de vergelijking met de vorige figuur blijkt duidelijk dat het aandeel flexwerkers onder werknemers veel lager ligt dan onder schoolverlaters. Uit figuur 4.6 blijkt verder dat het aandeel flexwerkers afneemt als het opleidingsniveau toeneemt. Dit wijst erop dat werknemers die enkele jaren ervaring hebben opgedaan op de arbeidsmarkt of beter zijn opgeleid meestal een sterkere arbeidsmarktpositie hebben. Van de werknemers met een HBO-diploma werkt in 2008 minder dan 6% als flexwerker en van degenen met een WO-diploma is dit aandeel zelfs nog lager (4,5%). Voor het totaal aantal werknemers daalt het aandeel flexwerkers na 1998, tot het dieptepunt is bereikt in 2003 (iets minder dan 8%),

waarna het aandeel weer toeneemt tot bijna 10% in 2007. Voor de verschillende opleidingsniveaus is de timing van stijgingen en dalingen van het aandeel flexwerk enigszins anders. De fluctuaties van het aandeel flexwerkers zijn voor de totale groep werknemers aanzienlijk kleiner dan voor schoolverlaters, wat erop wijst dat vooral de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt van belang is om schommelingen in de vraag naar arbeid ten gevolge van de conjunctuercyclus op te vangen.

Figuur 4.6
Aandeel flexwerkers onder werknemers naar opleidingsniveau, 1996-2008



Bron: CBS(EBB)

4.5 Verklarend model voor flexwerk

In deze paragraaf wordt de vraag beantwoord welke achtergrondkenmerken de kans op flexibele arbeid beïnvloeden. De tijdelijkheid van een baan wordt doorgaans gezien als een minder aantrekkelijk baankenmerk waarmee veel werknemers noodgedwongen genoegen moeten nemen als de arbeidsmarktsituatie verslechtert. Er wordt gekeken welke achtergrondkenmerken van zowel schoolverlaters als werknemers de kans op een flexibel dienstverband vergroten of verkleinen. Voor het bepalen van de marginale effecten van geslacht, herkomst, leeftijd, werkregio, conjunctuur en opleiding op de kans op een flexibel dienstverband wordt een logistisch regressiemodel gebruikt.⁸⁴ Hierbij worden twee varianten geschat: één voor schoolverlaters (ROA, SIS) en één voor werknemers (CBS, EBB). Tabel 4.3 geeft de margi-

84. Het logistisch regressiemodel kan als volgt weergegeven worden:

$$\frac{p}{1-p} = \exp\left(\sum_{i=1}^n \beta_i x_i\right)$$

waarbij p de kans op flexibele arbeid is en x_1, \dots, x_n de verklarende variabelen zijn.

nale effecten van de logistische regressieanalyses weer.⁸⁵ De resultaten worden in de vorm van marginale effecten gepresenteerd om de interpreteerbaarheid te vergroten. Het verklarend model is geschat voor de periode 1996-2007.

Zowel voor schoolverlaters als voor werknemers vinden we een significant positief effect van geslacht en herkomst op de kans op een flexibel arbeidscontract. Dit betekent dat vrouwen en allochtonen een significant grotere kans hebben op een flexibel dienstverband. Onder schoolverlaters hebben vrouwen 6,5% meer kans op een flexibel contract dan mannen, onder werknemers is deze kans 2,1% groter voor vrouwen dan voor mannen. Allochtone schoolverlaters hebben 5,4% meer kans op flexwerk dan autochtone schoolverlaters. Voor de totale groep werknemers is de kans op flexwerk 4,1% groter voor allochtonen dan voor autochtonen. Om de kans op een flexibel dienstverband apart te schatten voor allochtone vrouwen is er een interactiedummy tussen vrouwen en allochtonen opgenomen. De interactiedummy voor geslacht en herkomst is niet significant voor schoolverlaters. Dat betekent dat vrouwelijke allochtone schoolverlaters 11,9% meer kans hebben op flexwerk dan mannelijke autochtone schoolverlaters. Voor werknemers is het marginale effect van deze interactiedummy significant negatief. Dit betekent dat allochtone vrouwen 5,1% meer kans op een flexibel dienstverband hebben dan autochtone mannen. Er kan dus geconcludeerd worden dat allochtone vrouwen een grotere kans op een flexibel dienstverband hebben, doordat zij binnen twee risicogroepen vallen. Dit duidt op een zwakkere arbeidsmarktpositie voor allochtone vrouwen. Naast geslacht en herkomst speelt ook leeftijd nog een rol. Het leeftijdseffect is non-lineair, maar een hogere leeftijd heeft een positief effect op de kans op flexwerk van de gemiddelde schoolverlater, en een negatief effect op de kans op flexwerk van de gemiddelde werknemer.

Tevens is gekeken naar de invloed van de werkregio op de kans op flexwerk. De marginale effecten van de regio's laten zowel voor de schoolverlaters als voor de werknemers zien dat personen die werken in Oost-Nederland en met name Noord-Nederland een significant grotere kans op een flexibel dienstverband hebben dan degenen die in Zuid-Nederland werken. Personen die in West-Nederland werken hebben de kleinste kans op een flexibel dienstverband. Dit komt doordat West-Nederland een relatief krappe arbeidsmarkt heeft. Noord-Nederland heeft daarentegen een relatief ruime arbeidsmarkt, waardoor schoolverlaters die in Noord-Nederland werken 10,9% meer kans op een flexibel contract hebben dan schoolverlaters werkzaam in Zuid-Nederland. De verschillen tussen de marginale effecten van de werkregio's zijn voor schoolverlaters veel groter dan voor werknemers.

De jaareffecten in tabel 4.3 geven de conjuncturele verbetering weer na 1996 als een afnemende kans op een flexibel dienstverband. De kans op een flexibel dienstverband stijgt na 2002 (voor schoolverlaters) en 2003 (voor werknemers), omdat de economische situatie verslechterde. Alleen voor schoolverlaters daalt de kans op een flexibel dienstverband weer in 2007. De regressieresultaten laten duidelijk zien dat de slechte situatie op de arbeidsmarkt in 2003/04, zie bijvoorbeeld de hoge werkloosheid in figuur 1.4 van hoofdstuk 1, ook na 2003 (voor schoolverlaters) en 2004 (voor werknemers) leidt tot een toename van de kans op een flexibel dienstverband. Dit komt doordat bij een aantrekkende economie de werkzame beroepsbevolking in eerste instantie groeit door het aannemen van flexibele arbeidskrachten.

85. Basisonderwijs is alleen meegenomen in de analyse van de werkzame beroepsbevolking en komt niet voor in de schoolverlaters-enquêtes. De opleidingscategorieën WO overig en Onderwijs overig komen ook niet voor in de schoolverlaters-enquêtes.

Tabel 4.3

Regressieresultaten voor de kans op een flexibel arbeidscontract voor schoolverlaters en werknemers, marginale effecten op basis van logistische regressies, 1996-2007

	Kans op flexibel contract voor schoolverlaters	Kans op flexibel contract voor werknemers
Geslacht (vrouw = 1)	0,065 ***	0,021 ***
Etniciteit (allochtoon = 1)	0,054 ***	0,041 ***
Vrouw*allochtoon	-0,013	-0,011 ***
Leeftijd	0,023 ***	-0,005 ***
Leeftijd ²	-0,000 ***	0,000 ***
Regio (Zuid-Nederland = ref.)	-	-
Noord-Nederland	0,109 ***	0,016 ***
Oost-Nederland	0,031 ***	0,002 ***
West-Nederland	-0,020 ***	-0,005 ***
Jaardummy (1996 = ref.)	-	-
1997	-0,021 ***	-0,001
1998	-0,079 ***	0,000
1999	-0,117 ***	-0,004 ***
2000	-0,128 ***	-0,013 ***
2001	-0,137 ***	-0,014 ***
2002	-0,144 ***	-0,017 ***
2003	-0,101 ***	-0,017 ***
2004	-0,061 ***	-0,015 ***
2005	-0,045 ***	-0,013 ***
2006	-0,045 ***	-0,010 ***
2007	-0,079 ***	-0,008 ***
Opleiding (VMBO tl = ref.)	-	-
Basisonderwijs	-	0,012 ***
VMBO groen	-0,046 **	-0,009 ***
techniek	-0,013	-0,006 ***
economie	-0,040 *	0,002
verzorging	-0,082 ***	0,008 ***
overig	0,041	0,021 ***
HAVO/VWO	-0,022	-0,006 ***
MBO groen	-0,163 ***	-0,015 ***
techniek	-0,135 ***	-0,015 ***
sociaal-cultureel	-0,142 ***	-0,008 ***
gezondheidszorg	-0,247 ***	-0,015 ***
economie	-0,120 ***	-0,016 ***
overig	-0,172 ***	-0,007 **
HBO onderwijs	-0,143 ***	-0,014 ***
sociaal-cultureel	-0,063 ***	-0,014 ***
groen	-0,127 ***	-0,016 ***
techniek	-0,199 ***	-0,017 ***
paramedisch	-0,129 ***	-0,013 ***

	Kans op flexibel contract voor schoolverlaters	Kans op flexibel contract voor werknemers
economie	-0,104 ***	-0,021 ***
overig	0,058 ***	-0,010 ***
WO letteren en sociaal-cultureel	0,122 ***	-0,013 ***
groen	-0,014	-0,012 ***
techniek	0,222 ***	-0,019 ***
medisch	-0,121 ***	-0,022 ***
economie en recht	0,101 ***	-0,023 ***
overig	-	-0,013 ***
Overig	-	-0,003
Schoolverlater (1 = ja)	-	0,044 ***
Observaties	n = 211.996	n = 513.768
Log likelihood	-138.998,1	-89.850,9
Pseudo R ²	0,035	0,070

Opmerkingen:

- In de tabel worden de marginale effecten weergegeven met een indicatie van de statistische significantie: *** = 1%; ** = 5%; * = 10%.
- MBO is exclusief BBL.

Per saldo was echter in deze jaren de kans op een flexcontract nog altijd kleiner dan in het referentiejaar 1996. Voor werknemers geldt dat de verschillen tussen jaren ten gevolge van de conjunctuur aanzienlijk kleiner zijn dan voor schoolverlaters.

Voor de schoolverlaters wijzen de marginale effecten van de opleidingscategorieën op een relatief sterke arbeidsmarktpositie (i.e. grote kans op vast contract) van VMBO verzorging ten opzichte van andere VMBO-opleidingen. Degenen die na het behalen van een diploma VMBO verzorging doorleren en een diploma MBO gezondheidszorg halen, reduceren hun kans op een flexibel dienstverband aanzienlijk. Dit geldt in minder mate ook voor andere VMBO'ers die in dezelfde richting op het MBO (of HAVO/VWO voor VMBO tl) doorleren. Veruit de grootste kans op een flexibel dienstverband hebben afgestudeerden van WO techniek, WO letteren en sociaal-cultureel of WO economie en recht. Met name een diploma WO techniek heeft een sterk positief effect op de kans op een flexibel dienstverband.

De verschillen tussen opleidingscategorieën zijn voor werknemers veel kleiner dan bij de schoolverlaters het geval is. Kennelijk is de opleidingsachtergrond voor werknemers van minder groot belang dan voor schoolverlaters. Werknemers hebben een relatief sterke arbeidsmarktpositie en daardoor een grote kans op een vast contract met een opleiding binnen de richtingen HBO economie, WO economie en recht, WO techniek en WO medisch. Daarnaast hebben ongeschoolde of lager geschoolde werknemers met slechts Basisonderwijs, VMBO verzorging of VMBO overig een relatief grote kans op een flexibel dienstverband. Hieruit blijkt tevens dat de kans op een flexibel contract erg kan verschillen tussen enerzijds schoolverlaters en anderzijds werknemers binnen eenzelfde opleidingscategorie. Veel afge-

studeerden op WO-niveau hebben een grote kans op een flexibel contract, voor werknemers geldt dat juist op de laagste opleidingsniveaus.

De laatste variabele die meegenomen is in de analyse voor de totale groep werknemers is een dummy die aangeeft of iemand tot de schoolverlaters gerekend kan worden. Het effect voor schoolverlaters is significant positief. Schoolverlaters hebben dus 4,4% meer kans op een flexibel dienstverband dan andere werknemers, wat duidt op een minder goede arbeidsmarktpositie voor schoolverlaters. Een verklaring hiervoor zou het gebrek aan ervaring kunnen zijn dat schoolverlaters hebben als ze de arbeidsmarkt betreden, en de onzekerheid van werkgevers ten aanzien van de kwalificaties van de schoolverlaters.

4.6 Samenhang met baankenmerken

In deze paragraaf wordt nagegaan hoe een flexibel dienstverband van schoolverlaters samenhangt met verschillende baankenmerken. Er worden acht baankenmerken gebruikt uit de schoolverlatersenquête van het ROA. Er zijn logistische regressieanalyses uitgevoerd om het marginale effect te bepalen van het werken in een flexibel dienstverband op de kans dat schoolverlaters buiten hun vakgebied werken, in deeltijd werken, ontevreden zijn over hun baan, etc. Hierbij wordt telkens gecontroleerd voor geslacht, herkomst, leeftijd, werkregio en enquêtejaar (zie de vorige paragraaf). Eerst worden de analyses uitgevoerd voor schoolverlaters met een contract voor bepaalde tijd en vervolgens voor schoolverlaters die werken als uitzend- of oproepkracht. De referentiegroep wordt gevormd door schoolverlaters in vaste dienst. Er zijn afzonderlijke logistische regressies uitgevoerd voor elk van de baankenmerken op MBO-, HBO- en WO-niveau.⁸⁶ De marginale effecten van flexibel werk op de baankenmerken zijn niet noodzakelijkerwijs causaal.

Schoolverlaters met tijdelijk dienstverband

Tabel 4.4 presenteert per opleidingsniveau de samenhang tussen het werken in tijdelijk dienstverband en de verschillende baankenmerken. MBO'ers met een tijdelijk dienstverband hebben in vergelijking met MBO'ers in vaste dienst significant vaker te maken hebben met verschillende ongunstige baankenmerken. MBO'ers met een contract voor bepaalde tijd werken vaker buiten hun vakgebied en in deeltijd, zijn vaker ontevreden over hun baan, beoordelen de aansluiting tussen opleiding en baan vaker als slecht, werken vaker onder hun niveau en hebben vaker spijt van de gekozen opleiding. MBO'ers in tijdelijke dienst krijgen weliswaar evenveel training als vaste krachten, maar verdienen minder (€ 54 bruto per maand). Voor HBO-afgestudeerden worden vergelijkbare resultaten gevonden als voor de MBO'ers. Bovendien blijkt dat de HBO-afgestudeerden in tijdelijke dienst minder training hebben gekregen dan degenen in vaste dienst, en verdienen ze significant minder (€ 58 bruto per maand).

De resultaten van de logistische regressies voor afgestudeerden van het WO wijken enigszins af van de resultaten voor MBO'ers en HBO'ers. Het is opvallend dat de arbeidsmarktpositie van WO-afgestudeerden met een tijdelijk dienstverband in sommige gevallen juist beter lijkt

86. Op de opleidingsniveaus VMBO en HAVO/VWO zijn er te weinig observaties van werkzame schoolverlaters om de analyses op de baankenmerken uit te voeren.

te zijn dan die van afgestudeerden met een vast dienstverband. Er is een negatieve samenhang tussen een tijdelijk dienstverband enerzijds en het werken buiten het vakgebied en onderbenutting anderzijds. Op WO-niveau werken afgestudeerden met een contract voor bepaalde tijd dus minder vaak buiten hun vakgebied en onder hun niveau dan afgestudeerden met een vast contract. Daarnaast ervaren WO-afgestudeerden met een tijdelijk dienstverband de aansluiting tussen opleiding en baan niet significant slechter in vergelijking met de afgestudeerden in vaste dienst. Hier staat tegenover dat WO'ers met een tijdelijk dienstverband aanzienlijk minder verdienen. Per maand verdienen zij bruto € 232 minder dan WO'ers met een vast contract.

Tabel 4.4

Samenhang tussen tijdelijk dienstverband en baankenmerken voor schoolverlaters naar opleidingsniveau, marginale effecten op basis van logistische regressies, 1996-2007

Baankenmerken	MBO	HBO	WO
Werkzaam buiten het vakgebied	0,049 ***	0,030 ***	-0,067 ***
Parttime	0,062 ***	0,053 ***	0,024 ***
Ontevreden over de baan	0,009 ***	0,010 **	0,005 ***
Aansluiting tussen opleiding en baan is slecht	0,022 **	0,016 ***	0,000
Onderbenutting	0,015 ***	0,017 ***	-0,109 ***
Spijt van de gekozen opleiding	0,053 ***	0,026 ***	0,009 **
Geen training	0,018	0,102 ***	0,138 ***
Bruto maandloon (in €)	-54 ***	-58 ***	-232 ***

Opmerkingen:

- In de tabel worden de marginale effecten weergegeven met een indicatie van de statistische significantie: *** = 1%; ** = 5%; * = 10%.
- MBO is exclusief BBL.
- Het effect van het werken in tijdelijk dienstverband op bruto maandloon is geschat met een OLS-regressie.
- In deze analyses is tevens gecontroleerd voor: geslacht, herkomst, interactie vrouw*allochtoon, leeftijd, leeftijdkwadraat, werkregio en enquêtejaar.

Kort samengevat blijkt het werken in tijdelijk dienstverband onder afgestudeerden samen te hangen met verschillende ongunstige baankenmerken, hoewel afgestudeerden van een WO-opleiding met een contract voor bepaalde tijd juist minder vaak een baan buiten het eigen vakgebied of onder hun niveau hebben. Wat betreft de aansluiting tussen opleiding en beroep lijkt een tijdelijk dienstverband gunstig te zijn voor WO'ers. Dit hangt wellicht samen met het eerder geconstateerde opleidingskarakter van veel banen voor pas afgestudeerde WO'ers in tijdelijke dienst, hoewel de trainingsintensiteit lager ligt dan onder WO'ers in vaste dienst.

Schoolverlaters in uitzendwerk

Dezelfde analyses als voor tijdelijk werk in tabel 4.4 zijn ook uitgevoerd voor uitzendwerk. Tabel 4.5 geeft per opleidingsniveau de marginale effecten weer van uitzendwerk op verschillende baankenmerken voor schoolverlaters. De referentiecategorie is wederom de groep van schoolverlaters met een vast contract. Op MBO-niveau hangt uitzendwerk samen met verschillende ongunstige baankenmerken. MBO'ers die als uitzendkracht werken hebben vaker dan MBO'ers in vaste dienst een baan buiten het vakgebied, onder hun niveau en

in deeltijd, ervaren een slechtere aansluiting tussen opleiding en baan en hebben vaker spijt van de gekozen opleiding. MBO'ers met een uitzendbaan zijn niet vaker ontevreden over hun werk dan vaste krachten. Dit in tegenstelling tot MBO'ers met een contract voor bepaalde tijd (tabel 4.4). Evenals schoolverlaters met een contract voor bepaalde tijd, hebben uitzendkrachten ongeveer evenveel training gevolgd als vaste arbeidskrachten. Tot slot blijkt dat uitzendkrachten met een MBO-opleiding niet significant minder verdienen dan vaste arbeidskrachten met een MBO-opleiding.

Op HBO-niveau blijkt dat uitzendkrachten voor alle acht de baankenmerken slechter af zijn dan HBO'ers met een vast contract. Dit komt overeen met de resultaten van de HBO'ers in tijdelijke dienst. Voor uitzendkrachten zijn de negatieve gevolgen echter nog groter. Dit blijkt uit de grotere marginale effecten. Zo verdienen uitzendkrachten maandelijks bijna € 250 minder dan personen in vaste dienst, terwijl HBO'ers in tijdelijke dienst slechts € 55 minder verdienen.

Ook op WO-niveau zijn de baankenmerken van uitzendkrachten beduidend slechter ten opzichte van zowel afgestudeerden in vaste dienst als afgestudeerden met een contract voor bepaalde tijd. Terwijl voor deze laatste groep WO'ers sommige baankenmerken iets beter waren dan voor WO-afgestudeerden in vaste dienst (tabel 4.4), zijn de ongunstige effecten op de baankenmerken voor WO'ers met een uitzendcontract meestal zelfs nog sterker dan voor HBO'ers met een uitzendcontract. Dit komt ook tot uitdrukking in het verschil in bruto maandloon tussen uitzendkrachten en vaste krachten. Uitzendkrachten met een WO-opleiding verdienen maar liefst € 416 minder per maand dan vaste krachten met een WO-opleiding.

Tabel 4.5

Samenhang tussen uitzendwerk en baankenmerken voor schoolverlaters naar opleidingsniveau, marginale effecten op basis van logistische regressies, 1996-2007

Baankenmerken	MBO	HBO	WO
Werkzaam buiten het vakgebied	0,092 ***	0,225 ***	0,284 ***
Parttime	0,244 ***	0,287 ***	0,295 ***
Ontevreden over de baan	0,019	0,074 ***	0,158 ***
Aansluiting tussen opleiding en baan is slecht	0,101 **	0,240 ***	0,517 ***
Onderbenutting	0,062 ***	0,308 ***	0,366 ***
Spijt van de gekozen opleiding	0,063 ***	0,101 ***	0,098 ***
Geen training	0,060	0,258 ***	0,315 ***
Bruto maandloon (in €)	21	-249 ***	-416 ***

Opmerkingen: zie tabel 4.4.

4.7 Conclusies

In dit hoofdstuk is nagegaan welke de betekenis en het belang van flexibele arbeidsvormen op de arbeidsmarkt zijn. De focus ligt hierbij op externe (numerieke) flexibiliteit, waarbij het gaat om werkenden in tijdelijk dienstverband of met een uitzend- of oproepcontract. In de literatuur worden er verschillende beweegredenen genoemd waarom werkgevers en werkzoekenden voor flexibele contracten kiezen. Voor werkgevers zijn flexibele arbeidscontracten aantrekkelijk vanwege de geringere ontslagbescherming van flexwerkers en de

daarmee gepaard gaande lagere ontslagkosten, het opvangen van veranderingen in de vraag naar personeel, het fungeren als screeningsinstrument en de (meestal) lagere arbeidskosten van flexwerkers. Werkzoekenden krijgen door middel van flexwerk de kans om de arbeidsmarkt (opnieuw) te betreden, en kunnen een flexbaan benutten als springplank naar een vaste baan ('stepping stone' hypothese), waarbij ze in staat worden gesteld om in een opstapfunctie de benodigde competenties te verwerven voor een vervolgbaan. Bovendien kunnen achterevolgende flexbanen voor werknemers dienen als screening van potentiële werkgevers. Op macro-economisch niveau zou een groter aandeel flexwerkers het aanpassingsvermogen van de economie kunnen vergroten, doordat herstructureringen van economische activiteiten gemakkelijker doorgang kunnen vinden als werkgevers relatief eenvoudig van hun personeel af kunnen komen.

Door de deregulering van de uitzendsector gedurende de laatste decennia kon in Nederland evenals in veel andere OECD-landen het aantal uitzendkrachten een grote vlucht nemen. De mate van ontslagbescherming van flexibele arbeidskrachten is in Nederland laag in vergelijking met andere landen, terwijl deze juist relatief hoog is voor werknemers in vaste dienst. Ondanks dat het aanstellen van flexibele arbeidskrachten aantrekkelijk is voor Nederlandse werkgevers neemt Nederland onder de OECD-landen een plaats in de middenmoot in wat betreft het aandeel flexwerkers.

In Nederland is er in de periode 1987-2007 een licht stijgende tendens van het aandeel flexibele banen. Over de gehele periode wordt gemiddeld 8,8% van alle banen flexibel ingevuld met pieken van meer dan 10% in 1998 en 2007. De conjunctuur heeft invloed op het aandeel flexwerk op alle opleidingsniveaus. Dit geldt in veel sterkere mate voor schoolverlaters (behalve voor WO-schoolverlaters), die sowieso vaker flexibele contracten hebben. Het eerste wijst erop dat schoolverlaters veel vaker dan gewone werknemers worden ingezet als buffer voor het opvangen van schommelingen in de vraag naar personeel. Het grotere aandeel flexwerkers onder schoolverlaters kan erop wijzen dat screening door werkgevers onder schoolverlaters die bij hen in dienst treden een belangrijke rol speelt. Laag en middelbaar geschoolden zijn relatief vaak werkzaam als uitzendkracht. Hoger opgeleiden zijn juist vaker werkzaam als zelfstandig ondernemer. Het aandeel flexwerkers neemt af als het opleidingsniveau toeneemt. Dat kan verschillende oorzaken hebben. Een oorzaak kan zijn dat met name de flexwerkers op de lagere opleidingsniveaus de fluctuaties in de personeelsvraag als gevolg van de conjunctuur moeten opvangen. Daarnaast kan het zo zijn dat flexibele contracten voor het personeel op de lagere opleidingsniveaus vaker dienen als screeningsinstrument voor werkgevers, of dat het lager opgeleide personeel vaker een flexibel contract gebruikt als springplank naar een vast contract. Tot slot kan de geringere arbeidsmarktkrapte voor lager opgeleiden voor werkgevers aanleiding zijn om minder snel een vast contract te geven aan deze groep.

Uit de regressie-analyses voor schoolverlaters en werknemers blijkt dat geslacht, herkomst, leeftijd en werkregio de kans op een flexibel dienstverband bepalen. Mannelijke autochtonen hebben de kleinste kans op flexwerk en daardoor de beste arbeidsmarktpositie. Daarnaast hebben werknemers die werkzaam zijn in West-Nederland wat betreft de duur van het dienstverband een betere arbeidsmarktpositie dan werknemers werkzaam in andere delen van Nederland. De resultaten met betrekking tot opleidingsniveau en -richting zijn verschillend voor de schoolverlaters en de werknemers in de beroepsbevolking. Bij de schoolverlaters geven met name WO-opleidingen, waaronder vooral WO techniek, een grotere kans op een

flexibel dienstverband. Aan de andere kant hebben werknemers met een WO-opleiding juist een kleinere kans op een flexibel dienstverband, en degenen met enkel Basisonderwijs of VMBO over het algemeen een grotere kans op een flexibel dienstverband.

Ondanks de voordelen die flexibele arbeidscontracten bieden voor het functioneren van de economie en de arbeidsmarkt, heeft een flexibele baan voor schoolverlaters een aantal nadelen. Flexwerk blijkt samen te hangen met verschillende ongunstige baankenmerken. Zo zijn schoolverlaters in flexibele banen vaker werkzaam buiten het eigen vakgebied of onder het niveau, hebben ze vaker spijt van de gekozen opleiding en krijgen ze meestal een lagere beloning dan schoolverlaters in vaste dienst. Uitzondering hierop zijn de afgestudeerden van een WO-opleiding met een contract voor bepaalde tijd, die juist minder vaak een baan buiten het eigen vakgebied en onder hun niveau hebben dan vaste arbeidskrachten. Voor universitair opgeleiden lijken er enige aanwijzingen te zijn dat een contract voor bepaalde tijd een mogelijkheid biedt om te investeren in een vervolgcarière binnen het eigen vakgebied, waarbij tevens de screening van WO'ers door werkgevers van belang kan zijn. Dit blijkt ook uit het gegeven dat het aandeel flexibele arbeid onder universitair afgestudeerden nauwelijks van de conjuncturele situatie en de arbeidsmarktkrapte afhangt, in tegenstelling tot het aandeel flexwerk onder schoolverlaters van de overige opleidingsniveaus.

5

Pensioenrechten, participatie en productiviteit van oudere werknemers in de publieke sector

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in hoeverre organisaties binnen de publieke sector succesvol zijn in het stimuleren van het langer doorwerken van hun werknemers. Daarbij wordt specifiek gekeken naar de effecten van de financiële prikkels gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en in hoeverre ‘active aging’ beleid hen kan stimuleren langer productief te zijn. Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 5.2 wordt een beeld geschetst van de demografische trends die op lange termijn zullen leiden tot krapte op de arbeidsmarkt en van het beleid gericht op het verkleinen van de effecten van deze trends. Tevens worden in deze paragraaf de onderzoeksvragen gepresenteerd. In paragraaf 5.3 wordt ingegaan op de schok in het pensioenstelsel door de afschaffing van de FPU voor degenen die geboren zijn na 1949. De versoering van de pensioenrechten kan beschouwd worden als een natuurlijk experiment op twee groepen werknemers die alleen qua leeftijd verschillen. Dit experiment wordt benut om de eerder gestelde onderzoeksvragen te beantwoorden. In paragraaf 5.4 wordt gekeken naar de invloed van de financiële prikkels op het verwachte uittredegedrag en in hoeverre werknemers in staat zijn om de financiële prikkels (gedeeltelijk) te compenseren door hun pensioenbesparingen te verhogen. In paragraaf 5.5 wordt geanalyseerd of er negatieve effecten uitgaan van de financiële prikkels op de duurzame inzetbaarheid van de werkenden. Daarbij wordt aandacht besteed aan het effect van financiële prikkels op de algemene tevredenheid, de werkmotivatie en de gezondheid van de werknemers. Paragraaf 5.6 bevat een analyse van het gevoerde active aging beleid in de overheids- en onderwijssector, waarbij wordt gekeken of de productiviteitsagenda de participatie-agenda voldoende aanvult. In paragraaf 5.7 wordt nader ingegaan op de vraag welke instrumenten in het active aging beleid dienen te worden ingezet om het huidige beleid gericht op financiële prikkels te ondersteunen. Paragraaf 5.8 bevat de conclusies van het onderzoek en enkele beleidsaanbevelingen.

5.2 Participatie en productiviteit

De overheid en sociale partners zijn zich in toenemende mate bewust van de vergrijzingproblematiek. Vanaf de jaren 90 heeft dit geleid tot een groeiend aantal maatregelen en initiatieven om de arbeidsparticipatie te vergroten, onder meer door werknemers te stimuleren om langer door te werken. Daarbij kunnen er in principe twee beleidsagenda's worden onderscheiden:

1. een participatie-agenda en
2. een productiviteitsagenda.

De participatie-agenda heeft betrekking op het beleid dat gericht is op een hogere arbeidsparticipatie (van alle leeftijdscohorten) en bevat vooral maatregelen die mensen financieel prikkelen om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven. Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn de afschaffing van de VUT en het prepensioen, de overgang naar pensioen op basis van het middellooninkomen, het actuarieel neutraal maken van pensioenschema's, striktere toelatingseisen voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, het toepassen van demotie⁸⁷, etc.

De productiviteitsagenda is daarentegen meer gericht op het van de grond krijgen van een levensfasebewust ('active aging') personeelsbeleid, met als doel om de *duurzame* inzetbaarheid van het oudere personeel te vergroten. Het active aging beleid gaat uit van maatwerk om zo een werkomgeving te creëren die elk individu stimuleert om met plezier te blijven doorwerken. Terwijl de financiële prikkels vervroegde uittreding duurder maken, is active aging beleid bedoeld om mensen intrinsiek te motiveren om langer door te werken en hun productiviteit op peil te houden. In vergelijking met de participatie-agenda is de productiviteitsagenda echter pas vrij laat onder de aandacht gekomen. In 2007 heeft het kabinet Balkenende IV in het beleidsprogramma 2007-2011 *Samen leven, samen werken* expliciet een passage opgenomen waarin staat dat het kabinet contact wil hebben met de sociale partners om leeftijdsbewust personeelsbeleid te stimuleren. De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) had al eerder in het advies *Vluchten kan niet meer* (2005) de relevantie van een active aging beleid voor de sector overheid en onderwijs benadrukt. Vervolgens zijn vele aspecten uit het beleidsplan 2007-2011 concreet uitgewerkt, zoals in de projecten *Iedereen doet mee* en *Actieteam Talent45+*. Deze projecten richten zich echter uitsluitend op de participatie-agenda. Tot een nadere concretisering van de productiviteitsagenda is het derhalve nog steeds niet gekomen.

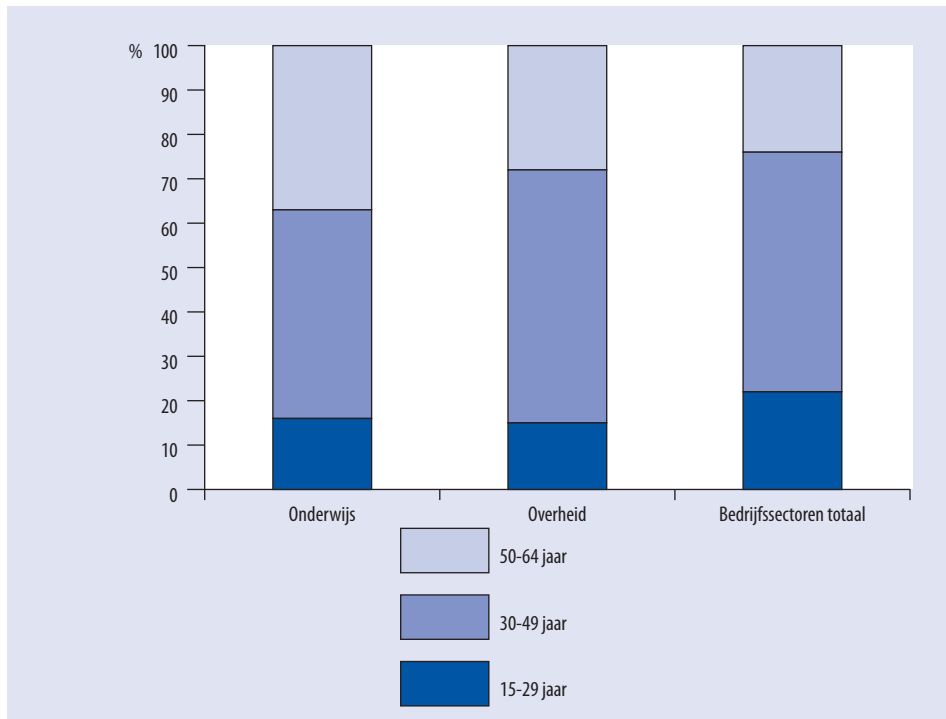
De mate van vergrijzing is niet in alle sectoren even groot. Zo is het percentage werkenden van 50 jaar en ouder in de sectoren horeca, zakelijke dienstverlening en het bankwezen erg laag (respectievelijk 15, 17 en 17%, gemiddelde 2007-2008, ROA Arbeidsmarktinformatiesysteem). Daarentegen blijkt uit figuur 5.1 dat dit percentage in de sectoren overheid en onderwijs erg hoog is. In het onderwijs is het percentage werkenden van 50 jaar en ouder zelfs 37%.

Verwacht mag worden dat in de sector overheid en onderwijs de komende jaren relatief veel werknemers zullen uittreden. Dit levert in de periode tot 2014 voor sommige beroepsgroepen knelpunten in de personeelsvoorziening op, zoals voor een aantal docentenberoepen (zie hoofdstuk 3). Op de middellange termijn zijn de knelpunten over het algemeen nog relatief gering: tot 2014 groeit de totale werkgelegenheid niet door de economische crisis en houden de totale arbeidsmarktinstroom en vervangingsvraag elkaar redelijk in evenwicht (zie hoofdstuk 2). Op de langere termijn zal de economie echter weer groeien en zal de vervangingsvraag de instroom overtreffen. Door de hoge mate van vergrijzing bij de overheid en in het onderwijs zullen de knelpunten in de personeelsvoorziening op de arbeidsmarktsegmenten voor de publieke sector naar verwachting relatief groot zijn. De publieke sector heeft er daarom veel belang bij om de arbeidsparticipatie van oudere medewerkers te stimuleren. Dat kan op basis van een active aging beleid dat gericht is op duurzame inzetbaarheid van het oudere personeel.

87. Demotie blijkt echter weinig voor te komen. Zie bijv. L. Borghans, F. Cörvers, B. Kriechel en R. Montizaan (2007), *Productiviteit, beloning en arbeidsparticipatie van ouderen*, ROA-R-2007/5, Universiteit Maastricht.

Figuur 5.1

Leeftijdsopbouw van de werkenden in de sectoren onderwijs, overheid en totaal, als percentage van de werkzame beroepsbevolking, gemiddelde 2007-2008



Bron: ROA(AIS)

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de organisaties binnen de de sector overheid en onderwijs succesvol zijn in het stimuleren van het langer productief doorwerken van hun werknemers. Daarbij wordt specifiek gekeken naar de effecten van de financiële prikkels gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en in hoeverre active aging beleid kan bijdragen tot het stimuleren van het langer productief doorwerken van werknemers binnen de sector overheid en onderwijs.

Daarbij zal worden geprobeerd om de volgende drie onderzoeksvragen te beantwoorden:

1. In hoeverre stimuleren financiële prikkels het langer doorwerken? Wat zijn mogelijke negatieve effecten van financiële prikkels op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers?
2. In hoeverre hebben werkgevers in de sector overheid en onderwijs active aging beleid ontwikkeld om de mensen met versoberde pensioenrechten te motiveren om langer door te werken? Oftewel, vult de productiviteitsagenda de participatie-agenda voldoende aan?
3. Wat zijn de instrumenten van een succesvol active aging beleid die de negatieve effecten van financiële prikkels kunnen verzachten?

5.3 Schok in het pensioenstelsel

Het gevoerde beleid in de publieke sector richt zich nog primair op de participatie-agenda en bestaat voornamelijk uit maatregelen die mensen financieel prikkelen om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven. Doordat vervroegd uittreden resulteert in een lagere pensioenuitkering zijn veel werknemers met versoerde pensioenrechten genoodzaakt om langer door werken. In dit hoofdstuk zoomen wij in op de effecten van één financiële prikkel, namelijk de afschaffing van de FPU-regeling in 2006. De afschaffing van de FPU kan vanuit onderzoeksperspectief worden gezien als een natuurlijk experiment, waarbij werknemers van vrijwel dezelfde leeftijd worden geconfronteerd met verschillende pensioenrechten. Hierdoor is het eenvoudig om de invloed van financiële prikkels op het gedrag van werknemers te analyseren. De werknemers die geboren zijn in 1950 hebben namelijk sinds 1 januari 2006 geen recht meer op de oude meer genereuze pensioenrechten en zullen noodgedwongen langer moeten doorwerken, terwijl de werknemers die geboren zijn in 1949 (en op 1 januari 2006 minstens 10 jaar werkzaam waren bij de overheid of in het onderwijs) nog gebruik kunnen maken van de oude FPU-regeling. Verschillende kenmerken van het nieuwe pensioensysteem geven prikkels om langer door te werken aan de werknemers die zijn geboren in 1950:

1. Zij worden geconfronteerd met een daling in hun pensioeninkomen;
2. De hoogte van hun pensioenuitkering hangt in sterkere mate af van de leeftijd waarop zij met pensioen zullen gaan dan bij degenen die in 1949 zijn geboren.⁸⁸

Voor de analyses in dit hoofdstuk wordt gebruikt gemaakt van paneldata die zijn gebaseerd op drie in 2007, 2008 en 2009 gehouden enquêtes onder mannelijke fulltime werknemers in de sector overheid en onderwijs die zijn geboren in de jaren 1949 of 1950.⁸⁹ Het voordeel van deze data is dat ze betrekking hebben op een zeer homogene groep werknemers, met uitzondering van hun leeftijd en pensioenrechten.

De dataverzameling bestond uit twee fasen. Eerst hebben alle 27.000 mannen in de sector overheid en onderwijs die zijn geboren in 1949 en 1950 een brief ontvangen met daarin het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek en hun emailadres op te sturen. Daarna zijn de mensen die hun emailadres hebben toegestuurd benaderd via een mail met daarin een link naar de internetenquête. In totaal vulden 7.800 mannen de eerste enquête in en respectievelijk 5.600 en 6.600 mannen de tweede en derde enquête. In de enquête zijn gedetailleerde vragen gesteld over pensioenverwachtingen- en preferenties, werkmotivatie, tevredenheid met verschillende facetten van het leven en vragen over de gezondheid. De enquêteresultaten zijn vervolgens gecombineerd met de administratieve data van het ABP, die onder meer gegevens bevatten over inkomen, opgebouwde pensioenjaren, deeltijdfactor etc.

De schok die de afschaffing van de FPU-regeling teweeg bracht is, zoals reeds aangegeven, uitermate relevant voor onderzoek naar het effect van financiële prikkels en active aging

88. Ter illustratie, iemand met 40 dienstjaren die geboren is in 1949 of eerder, kan op de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden een pensioen ontvangen dat gelijk is aan 70% van het bruto looninkomen op basis van het middel-loonstelsel (sinds 2004). Eenzelfde persoon die geboren is in 1950 ontvangt echter slechts een pensioen van 64% van het bruto looninkomen en moet 13 maanden langer doorwerken om dit gat te dichten.

89. De focus op mannelijke employees is gebaseerd op het feit dat mannen in de leeftijd van 56 en 57 doorgaans kostwinner zijn en dat in deze geboortecohorten slechts een kleine selectieve groep vrouwen werkzaam is. De steekproef is verder beperkt tot mannen die minstens sinds 1997 werkzaam zijn bij de overheid en niet vallen onder afwijkende regelingen.

beleid op het pensioenedrag, omdat het de mogelijkheid biedt causale verbanden vast te stellen. Dit is doorgaans moeilijk omdat het onduidelijk is of de anticipatie van werknemers op een bepaalde pensioenleeftijd hun houding ten opzichte van het werk beïnvloedt, of dat de houding ten opzichte van het werk juist leidt tot uitstel van pensionering. In dit onderzoek ligt het causale verband echter vast. Werknemers die zijn geboren in 1950 hebben andere pensioenrechten als gevolg van de afschaffing van de FPU dan werknemers die geboren zijn in 1949. Hierdoor is het mogelijk om het causale effect te meten van financiële prikkels op de verwachte pensioenleeftijd, de algemene tevredenheid, de tevredenheid over het werk en de mentale gezondheid van individuele werknemers.

5.4 Effect van de afschaffing van de FPU op verwacht uittredegedrag

In hoeverre stimuleren financiële prikkels het langer doorwerken? Tabel 5.1 laat zien dat degenen die geboren zijn in 1950 langer denken door te werken dan degenen die geboren zijn in 1949. In 2007 dacht de gemiddelde werknemer die nog recht heeft op FPU uit te treden als hij 62 jaar en 6 maanden oud is. Daarentegen verwachten de werknemers die geboren zijn in 1950 gemiddeld genomen met pensioen te gaan als zij 63 jaar en 5 maanden oud zijn. Van belang is dat beide groepen op deze leeftijden ongeveer een pensioeninkomen hebben van ongeveer 70% van het bruto loon. De tabel laat echter ook zien dat de effecten van de financiële prikkels op de langere termijn minder groot zijn dan direct na de herziening van het pensioenstelsel. Opvallend is dat zowel de werknemers die geboren zijn in 1949 als degenen geboren in 1950 in 2008 de verwachte pensioenleeftijd naar beneden hebben bijgesteld. Na de bijstelling van de pensioenverwachtingen is het verschil in de pensioenleeftijd tussen de mensen geboren in 1949 of 1950 nog maar drie maanden. Degenen die geboren zijn in 1950 verwachten reeds met pensioen te gaan als zij de leeftijd van 62 jaar en 1 maand bereiken. In 2009 is voor beide groepen weer een stijging van de verwachten pensioenleeftijd te zien als gevolg van het toegenomen pessimisme dat is veroorzaakt door de economische crisis en de verslechtering van de dekkingsgraad van het ABP. De substantiële hogere pensioenleeftijd in 2009 wordt dus niet veroorzaakt door de afschaffing van de FPU. Ook in 2009 blijft het verschil in de verwachte pensioenleeftijd tussen degenen die wel of geen recht hebben op FPU beperkt tot slechts drie maanden. Dit wijst erop dat de werknemers die zijn geconfronteerd met de afschaffing van hun FPU-rechten genoeg lijken te nemen met een lager pensioen om toch eerder met pensioen te kunnen gaan.

Tabel 5.1 laat verder zien dat, ondanks de convergentie in de verwachte pensioenleeftijd, de verwachte pensioenuitkering als mensen 62 jaar zijn slechts in beperkte mate is veranderd in de afgelopen jaren. Het meest opvallende is dat werknemers in 2009 minder optimistisch zijn over het pensioen dat zij zouden kunnen ontvangen op 62-jarige leeftijd. Het feit dat de daling voor beide groepen wordt waargenomen sterkt het vermoeden dat dit het gevolg is van de financiële crisis. Desondanks wordt ook in 2009 een verschil in de gemiddelde verwachte pensioenuitkering van 5 %-punt gemeten, wat nauwelijks afwijkt van het feitelijk verschil in pensioenrechten tussen de mensen geboren in 1949 en 1950 (6 %-punt).

Van belang is dat werknemers van het 1950-cohort wel goed op de hoogte zijn van de lagere pensioenrechten door de afschaffing van de FPU en dat hun verwachting aangaande de pensioenuitkering constant blijft vanaf 2006, maar dat hun verwachting over de pensioenleeftijd

is bijgesteld na 2006. Ten slotte laat de tabel zien dat het 1950-cohort vaker aangeeft van deeltijdpensioen gebruik te willen maken dan het 1949-cohort. Het verschil is echter niet significant.

Tabel 5.1

Invloed van afschaffing FPU op verwachte pensioenleeftijd- en uitkering, 2007-2009

	1949	1950
Op welke leeftijd denkt u definitief te stoppen met werken (gemeten in jaren)		
2007	62,6	63,5
2008	61,8	62,1
2009	63,1	63,4
Stel u zou met 62 jaar met pensioen gaan. Hoe hoog, denkt u dat uw pensioenuitkering dan zal zijn? In% van uw netto salaris		
2007	72,3	66,6
2008	72,1	68,4
2009	68,4	63,4
Bent u op dit ogenblik met deeltijdpensioen of bent u van plan om met deeltijdpensioen te gaan?		
2009	17,4	18,3

Opmerking:

- De verschillen in de verwachte pensioenleeftijd en de pensioenuitkering van de werknemers geboren in 1949 of 1950 zijn in alle jaren significant op het 1%-niveau.

De vraag is vervolgens waarom werknemers met minder pensioenrechten hun pensioenleeftijd alsnog naar beneden hebben bijgesteld. Hiervoor bestaan twee mogelijke verklaringen. Ten eerste kunnen zij besluiten om toch met pensioen te gaan op dezelfde leeftijd waarop zij voor de verandering van het pensioenstelsel dachten uit te treden, met als gevolg dat zij een lagere pensioenuitkering moeten accepteren. Ten tweede kunnen zij besluiten om meer te gaan sparen om de versoering van hun pensioenrechten (gedeeltelijk) op te vangen.

Tabel 5.2

Reactie op de afschaffing van de FPU: pensioensparen

	Invloed afschaffing FPU
Participatie in levensloopregeling	0,094***
Participatie in pensioenproducten	0,045*
Waarden van pensioenproducten	-0,220

Opmerkingen:

- In de tabel worden de marginale effecten weergegeven met een indicatie van de statistische significantie: *** = 1%; ** = 5%; * = 10%.
- De invloed van de afschaffing van de FPU op de drie variabelen is telkens apart geschat. De eerste twee effecten zijn geschat met een Probit-model. Het laatste effect is geschat door middel van OLS (inclusief een correctie voor selectie-effecten). Alle regressies zijn gecorrigeerd voor leeftijd (in dagen), huwelijks staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, aantal doktersbezoeken, opleidingsniveau en sector. Regressies zonder controlevariabelen leveren vrijwel dezelfde resultaten op.

Tabel 5.2 laat zien dat mensen met verminderde pensioenrechten inderdaad meer zijn gaan sparen voor hun pensioen. Dit doen zij vooral door middel van de levensloopregeling. De participatie in de levensloopregeling is 9,4% hoger bij de werknemers die geboren zijn in 1950. Gemiddeld genomen kunnen werknemers hierdoor 7 tot 12 maanden van hun pensioengat als gevolg van de afschaffing van de FPU overbruggen.

Daarnaast is onderzocht in hoeverre mensen privé zijn gaan sparen om het gat in hun pensioenrechten te dichten. Er wordt gebruik gemaakt van de antwoorden op de volgende enquêtevraag.

“Als u het saldo van al uw spaarrekeningen, beleggingen en lijfrentepolissen voor uw pensioen bij elkaar optelt, hoe hoog is dit saldo dan?”

De resultaten in tabel 5.2 laten zien dat werknemers die geboren zijn in 1950 inderdaad privé meer initiatief zijn gaan tonen om te sparen voor hun pensioen. Echter, het effect van de afschaffing van de FPU is beduidend kleiner dan bij de participatie in de levensloopregeling. Daarnaast blijkt dat de waarde van het gespaarde bedrag niet significant verschilt van het gespaarde bedrag van het 1949-cohort.

Er kan dus worden geconcludeerd dat de werknemers die geboren zijn in 1950 toch vervroegd met pensioen willen gaan en voor de verwezenlijking daarvan voornamelijk de levensloopregeling aanspreken. Daarnaast zijn zij ook vaker voor hun pensioen gaan sparen of beleggen, of hebben ze lijfrentepolissen afgesloten. Dit betekent dat de afschaffing van de FPU slechts in beperkte mate een verhoogde arbeidsparticipatie zal bewerkstelligen. De consequentie hiervan is dat financiële prikkels weinig bijdragen tot langer doorwerken.

5.5 Negatieve effecten van financiële prikkels op de duurzame inzetbaarheid

De verandering in het pensioenstelsel heeft behalve voor de participatie-agenda ook consequenties voor de productiviteitsagenda. Met het oog hierop zijn er in de enquêtes van 2008 en 2009 drie vragen opgenomen die als een goede indicator kunnen dienen voor de prestaties van werknemers en hun productiviteit.⁹⁰ Daarbij gaat het om de algemene tevredenheid met het leven, de baantevredenheid en de mentale gezondheid. De drie indicatoren geven een beeld van de inzet die iemand kan en wil leveren in zijn werk, dat wil zeggen de inzetbaarheid.

De eerste indicator meet de algemene levenstevredenheid en is gebaseerd op het antwoord op de volgende vraag:

“Hoe tevreden bent u met uw leven in het algemeen?”

De tweede indicator meet de algemene baantevredenheid:

“Hoe tevreden bent u met uw werk?”

Beide vragen moeten worden beantwoord op een 11-punts schaal tussen 0 (zeer ontevreden) tot en met 10 (zeer tevreden).

90. Zie S. Bowles, H. Gintis en M. Osborne (2001) ‘The determinants of earnings: Skills, preferences, and schooling’, *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, pp. 1137-1176; M. Patterson, P. Warr en M. West (2004), ‘Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level’, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp. 193-216.

Een derde indicator van inzetbaarheid is de mentale gezondheid van werknemers. Een studie van Van Loo et al. (2005)⁹¹ laat zien dat werknemers in de sector overheid en onderwijs vooral psychisch zwaar werk doen, waarbij er vaak sprake is van stress. Het is daarom van belang om te kijken naar het effect van de verandering in het pensioenstelsel op de psychische gezondheid. Het is niet waarschijnlijk dat de afschaffing van de FPU op korte termijn effect zal hebben op de fysieke gezondheid. Als maatstaf voor de mentale gezondheid wordt een depressiviteitindicator gebruikt die gebaseerd is op de zogenaamde CES-D8 index. Dit is een veel gebruikte index voor het bepalen van de mentale gesteldheid.⁹² Aangehouden is dat de index goed in staat is om psychometrische kenmerken vast te stellen.⁹³

Tabel 5.3

Effect van de afschaffing van de FPU op de inzetbaarheid van werknemers

	Impact afschaffing FPU
Algemene tevredenheid met leven	-0,132**
Algemene tevredenheid met baan	-0,228**
Depressiviteit	0,028***

Opmerkingen:

- In de tabel worden de marginale effecten weergegeven met een indicatie van de statistische significantie: *** = 1%; ** = 5%; * = 10%.
- De invloed van de FPU-afschaffing op de drie variabelen is apart geschat. De eerste twee effecten zijn geschat met OLS. De invloed op depressiviteit is met een Probit- model geschat. Alle regressies zijn gecorrigeerd voor leeftijd (in dagen), huwelijkse staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, deeltijdfactor, aantal doktersbezoeken, opleidingsniveau en sector. Regressies zonder controlevariabelen leveren vrijwel dezelfde resultaten op.

Tabel 5.3 toont de resultaten van regressieanalyses waarin het effect van het verschil in pensioenrechten als gevolg van de afschaffing van de FPU op de drie productiviteitsindicatoren is geschat. Het verschil in pensioenrechten wordt geïndiceerd door een dummyvariabele die aangeeft of mensen geboren zijn in 1949 of 1950. De tabel laat zien dat er een significant negatief effect is van de afschaffing van de FPU op de algemene tevredenheid met het leven. Dit betekent dat werknemers die geconfronteerd werden met de versoering van hun pensioenrechten minder tevreden zijn met hun leven. Het effect lijkt in eerste instantie vrij klein (op een schaal van 11). Echter, als men het vergelijkt met de invloed van het salaris op de algemene tevredenheid, dan blijkt de invloed van de FPU-afschaffing overeen te komen met een daling van 39% van het jaarlijks inkomen. Hierbij moet worden bedacht dat deze mensen slechts nog een paar jaar salaris zullen ontvangen, terwijl de versoering van de pensioenrechten invloed heeft op het levenslange pensioeninkomen.

91. J. van Loo, A. de Grip en R. Montizaan (2005), *Active Aging by Overheid en Onderwijs*, ABP, Heerlen.

92. De CES-D schaal is ontwikkeld in het kader van het 'Community Mental Health Assessment' programma dat in 1969 in de Verenigde Staten werd opgezet door het Center for Epidemiologic Studies van het National Institute of Mental Health. De CES-D8 wordt onder andere gebruikt in de *Health and Retirement Study*. Respondenten kunnen aangeven of zij het eens zijn met de 8 stellingen over hun mentale gezondheid of niet. De minimale score is 0, de maximale is 8. De CES-D8 index is in dit rapport gehercodeerd tot een dummy die aangeeft of iemand al dan niet depressief is. Mensen worden als depressief aangemerkt als zij een score hebben van 4 of hoger.

93. J. Bouma, A.V. Ranchor, R. Sanderdam en E. van Sonderen (1995), *Het meten van symptomen van depressie met de CES-D: Een Handleiding*, Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken, Rijksuniversiteit Groningen; S. Fonda en R. Herzog (2004), 'Documentation of Physical Functioning Measured in the Health and Retirement Study and Health Dynamics among the Oldest Old', *HRS/AHEAD Documentation Report*, Ann Arbor, Survey Research Center University of Michigan.

De tabel laat verder zien dat niet alleen de algemene tevredenheid afneemt, maar dat werknemers die geboren zijn in 1950 ook minder tevreden zijn met hun baan. Zoals verwacht kan worden is dit effect nog groter dan het effect op de algemene tevredenheid met het leven. De afschaffing van de FPU is immers direct gerelateerd aan het werk. De tabel laat verder zien dat de werknemers geboren in 1950 vaker depressief zijn.⁹⁴ Het percentage depressieve werknemers is bijna 3% hoger in de groep met versoerde pensioenrechten. Dit resultaat is opvallend, aangezien deze mensen gemiddeld een jaar jonger zijn dan degenen die in 1949 zijn geboren en er doorgaans een positieve relatie wordt gevonden tussen leeftijd en depressiviteit.⁹⁵

De daling van de inzetbaarheid op het werk kan grote consequenties hebben voor de productiviteit van oudere werknemers. Voor de werkgever kan de daling in de productiviteit zeer nadelig uitpakken als deze persistent blijkt te zijn. Wanneer de financiële prikkels alleen leiden tot een tijdelijke daling in de inzetbaarheid op het werk, dan blijven de kosten voor de werkgever beperkt. Uit nadere analyses blijkt dat de negatieve invloed van de FPU-afschaffing op de inzetbaarheid niet afneemt tussen 2008 en 2009. De negatieve invloed lijkt dus duurzaam te zijn.

Werknemers die door de verslechtering van hun pensioenrechten gedwongen worden om later met pensioen te gaan of een lagere pensioenuitkering te accepteren, lijken dus blijvend minder tevreden met hun leven en hun baan en zijn vaker depressief. Daardoor heeft de afschaffing van de FPU een negatief effect op de productiviteit van oudere werknemers. Dit betekent dat wanneer uitsluitend financiële prikkels worden ingezet om de vervroegde pensionering af te remmen, de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in feite verslechtert. Het participatiebeleid staat daardoor op gespannen voet met de productiviteitsagenda. Het is zelfs mogelijk dat het beperkte positieve effect op de arbeidsparticipatie van werknemers geboren in 1950 (die verwachten 3 maanden later met pensioen te gaan dan degenen die geboren zijn in 1949), volledig teniet gedaan wordt door de verlaagde productiviteit. Immers, gemiddeld genomen zullen werknemers die geboren zijn in 1950 op het moment van de enquête nog ruim 4 jaar moeten werken voordat zij de verwachte pensioenleeftijd zullen bereiken. Een belangrijke conclusie die hieruit kan worden getrokken is dat een effectief beleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van werknemers niet uitsluitend gebaseerd moet zijn op het vergroten van de financiële prikkels om langer door te werken. Een goed active aging beleid is noodzakelijk om de demotiverende werking van financiële maatregelen te compenseren en om de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden.

5.6 Active aging in de sector overheid en onderwijs

In hoeverre hebben werkgevers in de sector overheid en onderwijs een active aging beleid ontwikkeld om de werknemers met versoerde pensioenrechten intrinsiek te motiveren?

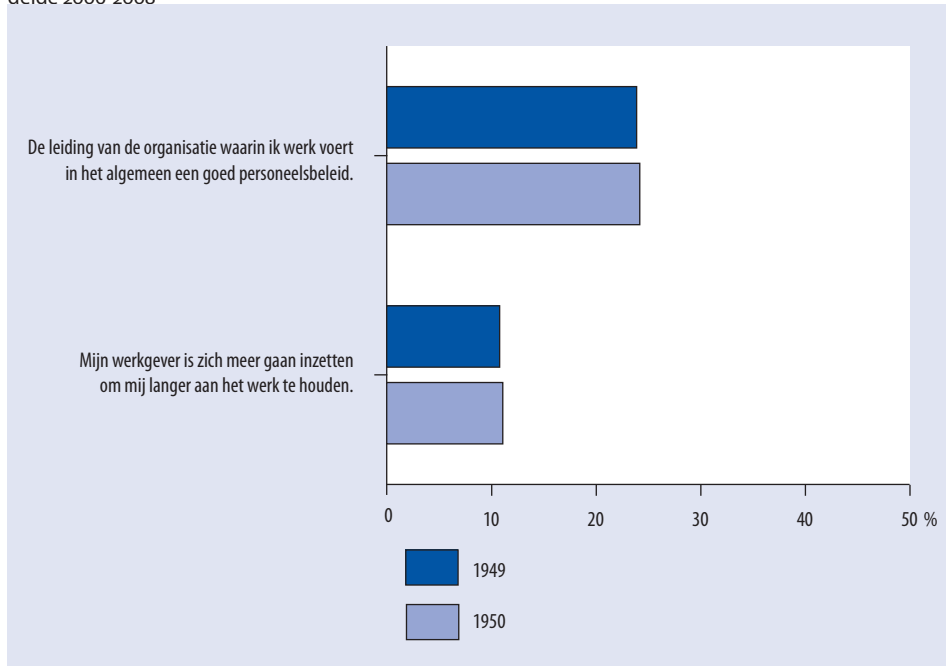
94. Er is tevens geanalyseerd in hoeverre de groep die net niet in 1949 is geboren wellicht minder depressief is dan de groep geboren in 1950 vanwege een mogelijk opluchtingseffect. Dit blijkt niet het geval te zijn. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het effect op depressiviteit uitsluitend tot stand komt door een verhoogde depressiviteit in de groep die is geboren in 1950.

95. S. Fonda, R.B. Wallace en R. Herzog (2001), 'Changes in Driving Patterns and Worsening Depressive Symptoms Among Older Adults', *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, Vol. 56, pp. S343-S351.

Met andere woorden, zijn werkgevers in hun personeelsbeleid meer aandacht gaan geven aan degenen die langer moeten gaan doorwerken? Om deze vraag te beantwoorden zijn in de enquêtes enkele vragen gesteld over het personeelsbeleid van de organisatie waarin de respondenten werkzaam zijn.

Figuur 5.2

Percentage werknemers dat een positief oordeel geeft over het personeels- en active aging beleid, gemiddelde 2006-2008



Opmerking:

- Voor de antwoorden op deze stellingen is een 5-punts-Likertschaal gehanteerd, waarbij 1 staat voor 'zeer mee oneens' en 5 voor 'zeer mee eens'. In de figuur wordt een positief oordeel gemeten door de scores 4 en 5.

Aan werknemers is gevraagd om het personeelsbeleid van hun werkgever in het algemeen te beoordelen en aan te geven in hoeverre hun werkgever zich meer is gaan inzetten om hen langer aan het werk te houden. Figuur 5.2 laat zien dat werknemers zich zeer negatief uitlaten over het personeelsbeleid in hun organisatie. Slechts 24% van alle werknemers vindt dat hun werkgever in het algemeen een goed personeelsbeleid voert, terwijl 39% zelfs vindt dat de organisatie waarin ze werkzaam zijn een slecht tot zeer slecht personeelsbeleid voert. Opvallend is eveneens dat slechts 11% van alle werknemers aangeeft dat hun werkgever zich meer is gaan inzetten om hen langer aan het werk te houden. Ruim 58% van alle werknemers in de publieke sector geeft daarentegen aan het 'zeer oneens' of 'oneens' te zijn met deze stelling. Dit negatieve oordeel over het gevoerde personeelsbeleid verschilt niet significant tussen de werknemers die nog met FPU kunnen en degenen met versoerde pensioenrechten. Naar het oordeel van werknemers hebben werkgevers in de publieke sector niet geprobeerd om het oudere personeel dat is geconfronteerd met een verslechtering van hun pensioenrechten meer intrinsiek te motiveren voor hun werk. Verschillende studies over HRM-beleid, producti-

viteit en tevredenheid met het werk vinden dat dergelijke door werknemers gerapporteerde oordelen over het personeelsbeleid sterk gecorreleerd zijn met de organisatieprestaties en de productiviteit van individuele werknemers.⁹⁶

Uit figuur 5.2 blijkt een lage waardering van oudere werknemers voor het personeelsbeleid van werkgevers in de publieke sector. Dit kan mogelijk worden verklaard doordat veel oudere werknemers op hun werk te maken krijgen met leeftijdsdiscriminatie en negatieve percepties van hun leidinggevenden. Dit blijkt onder andere uit eerder onderzoek van het ROA in samenwerking met het ABP.⁹⁷ Minder dan één derde van de werknemers in de publieke sector vindt dat er binnen hun organisatie voldoende waardering is voor de ruimere ervaring van oudere werknemers. Opmerkelijk daarbij is dat oudere werknemers dit zelf minder vaak vinden dan hun jongere collega's. Slechts 24% van het personeel vindt dat in de organisatie waar ze werkzaam zijn ouder personeel als even flexibel wordt beschouwd als jongere werknemers. Circa een kwart van het overheidspersoneel vindt dat hun organisatie ouder personeel vooral als duurder arbeidskrachten ziet. Hier valt het op dat oudere werknemers dit veel vaker vinden dan hun jongere collega's. Verder blijkt uit ander onderzoek dat ook in Nederland veel organisaties een personeelsbeleid voeren dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers ontmoedigt.⁹⁸

Figuur 5.3 geeft een beeld van verschillende faciliteiten die onder het personeels- en active aging beleid vallen. Een eerste faciliteit die kan bijdragen tot het verhogen van de productiviteit is de trainingsparticipatie. Van Loo *et al.* (2005) hebben in hun studie naar het active aging beleid in de publieke sector aangetoond dat trainingsparticipatie het plezier in het werk kan verhogen wat een positief effect zal hebben op de motivatie. Ook kan de training de kennis en vaardigheden van werkenden vergroten, waardoor de productiviteit toeneemt. De figuur laat zien dat de trainingsparticipatie in de sector overheid en onderwijs vrij hoog is. Van alle werknemers die geboren zijn in 1949 of 1950 heeft 54% in de jaren 2006-2008 een cursus of training gevolgd. Daarnaast geeft 45% van alle werknemers aan dat hun werkgever hen stimuleert om cursussen of trainingen te volgen, terwijl maar 24% vindt dat dit niet het geval is. De trainingsparticipatie van de werknemers die geboren zijn in 1950 is echter niet significant hoger dan de trainingsdeelname van degenen die in 1949 zijn geboren. De werkgevers spelen in hun trainingsbeleid dus niet actief in op de langere tijd die de werknemers van het 1950-cohort moeten blijven werken.

Twee andere belangrijke onderdelen van het active aging beleid zijn de mogelijkheden tot aanpassing van de taakbelasting en het werken in deeltijd. Uit de figuur blijkt echter dat werkgevers slechts in beperkte mate bereid zijn om de taakbelasting van oudere werknemers aan te passen. Slechts 35% van alle werknemers geeft aan dat hun werkgever hiertoe bereid is. Wat betreft de mogelijkheid om in deeltijd te werken oordelen werknemers positiever. Bijna 60% van alle werkgevers biedt de mogelijkheid tot deeltijdwerk.

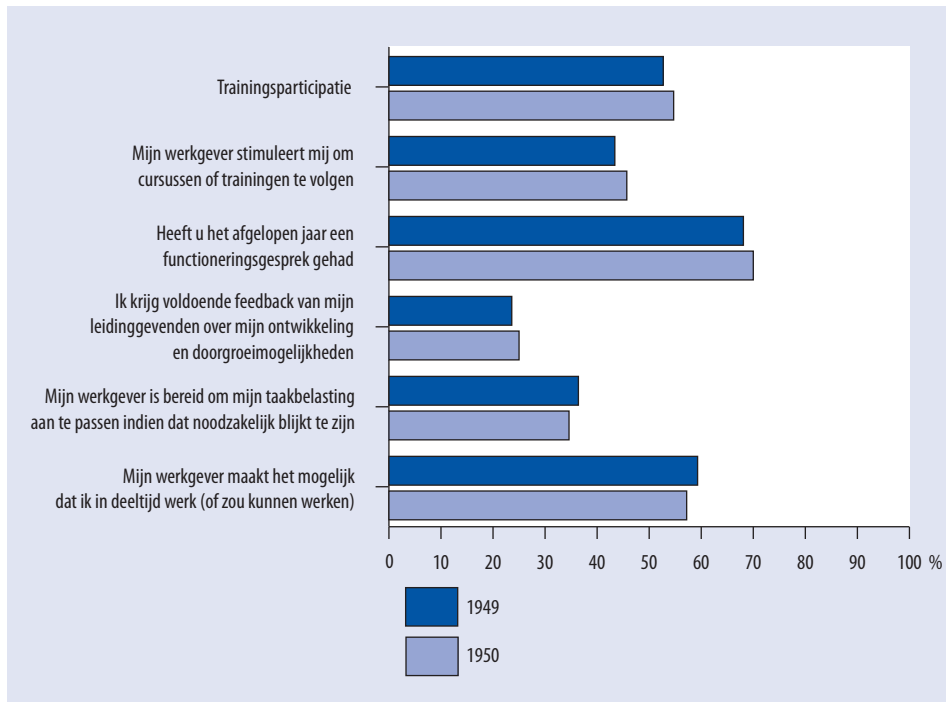
96. Zie o.a. A. Bartel (2004), 'Human resource management and organizational performance: Evidence from retail banking', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, pp. 181-203.

97. J. van Loo *et al.* (2005), *op. cit.*

98. A. Corpeleijn (2009), 'Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers', *Socialeconomische trends*, CBS, 2de kwartaal, pp. 35-40.

Figuur 5.3

Faciliteiten personeels- en active aging beleid onder werknemers, gemiddelde 2006-2008



Opmerking: zie figuur 5.2.

Andere waardevolle onderdelen van het personeels- en ouderenbeleid zijn het voeren van functioneringsgesprekken en het geven van feedback over de persoonlijke ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden. In beide gevallen gaat het om de communicatie tussen de leidinggevende en de werknemer. Figuur 5.3 laat zien dat de meeste werknemers (69%) jaarlijks een functioneringsgesprek hebben. Veel werknemers zijn echter minder tevreden over de feedback die zij krijgen. Slechts 24% geeft aan dat hun leidinggevende voldoende feedback geeft over hun ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden. Dit percentage is overigens beduidend lager voor degenen die geen functioneringsgesprek hebben gehad (15%). Er blijkt echter geen verschil te zijn in het oordeel over de feedback van de leidinggevenden tussen werknemers geboren in 1949 en 1950. Dit betekent dat de werknemers die geboren zijn in 1950 niet meer feedback krijgen op hun ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden, ondanks het feit dat zij langer door zullen moeten werken en een dergelijk beleidsinstrument weinig kosten met zich mee brengt.

5.7 Beleidsinstrumenten voor een succesvol active aging beleid

Uit de voorgaande paragrafen is gebleken dat de werknemers die geboren zijn in 1950 door de versoering van hun pensioenrechten nauwelijks later met pensioen gaan. Ze sparen extra bij of nemen genoeg met een lagere pensioenuitkering. Het beoogde participatieverhogende effect van deze maatregel is derhalve veel lager dan verwacht voor deze specifieke groep. De

versobering van de pensioenrechten heeft daarentegen wel een negatieve invloed op de baan-
tevredenheid en het persoonlijk welbevinden van de werknemers. Het valt te verwachten
dat deze daling in baantevredenheid en persoonlijk welbevinden zal leiden tot een lagere
productiviteit. De analyses in de vorige paragraaf laten echter eveneens zien dat werkgevers
nog in onvoldoende mate een active aging beleid voeren om deze productiviteitsdaling tegen
te gaan. Dit roept de vraag op hoe werkgevers in de publieke sector hun personeelsbeleid
dienen om te vormen en welke instrumenten zij kunnen inzetten voor het implementeren
van een succesvol active aging beleid dat complementair is aan het huidige beleid gebaseerd op
het geven van financiële prikkels.

Active aging beleid omvat een breed scala aan instrumenten die kunnen stimuleren dat werk-
nemers niet alleen langer zullen doorwerken, maar ook productief zullen blijven. Eerder
onderzoek van het ROA onder alle werknemers in de publieke sector, in samenwerking met
het ABP toont aan dat van sommige van deze instrumenten een grotere stimulerende werking
uitgaat om langer door te werken dan van andere.⁹⁹ Deze resultaten zijn echter gebaseerd op
antwoorden op de vraag door welk instrumenten een werknemer van 45 jaar en ouder zich
gestimuleerd zou voelen om langer door te werken. Het betreft dus een perceptie van werkne-
mers die mogelijk anderszins aan het einde hun carrière nog kan veranderen. Daarnaast kunnen de
gekozen instrumenten wel mogelijk leiden tot een hogere motivatie om door te werken, maar
zullen zij niet altijd werkgevers stimuleren om oudere werknemers langer in dienst te houden.
De meest favoriete instrumenten onder werknemers zijn dus niet altijd de goede bouwstenen
van een optimaal active aging beleid. Desondanks geven de resultaten van het onderzoek een
beeld van de mate waarin werknemers verschillende instrumenten als motiverend ervaren.

Figuur 5.4 laat zien hoe hoog het percentage werknemers van 45 jaar en ouder is dat gesti-
muleerd wordt door specifieke active aging instrumenten. De vijf meest stimulerende instru-
menten zijn: extra senioren dagen, minder werkdruk, mogelijkheid tot deeltijdpensioen/werk,
flexibele werktijden, en de mogelijkheid om te worden ingezet als deskundige of specialist.
Uit deze top-5 blijkt dus dat het personeel in de publieke sector wel langer door wil werken,
maar dan bij voorkeur in een kortere werkweek en met flexibelere werktijden. Dit pleit ervoor
om werknemers meer mogelijkheden te geven om hun carrière geleidelijk af te bouwen. Uit
onderzoek blijkt dat werknemers het meest tevreden zijn als zij de keuze hebben tussen volle-
dige of gedeeltelijke uitrede.¹⁰⁰ Zoals kan worden afgelezen uit figuur 5.3 biedt 58% van alle
werkgevers in de sector overheid- en onderwijs de mogelijkheid tot werken in deeltijd. Er is
dus nog verbetering mogelijk omdat 42% dit niet biedt.

Andere instrumenten, zoals minder lichamelijke inspanning en het volgen van een aanvullende
opleiding, dragen minder bij aan de bereidheid om langer door te werken. Respectievelijk
29% en 19% van alle werknemers die 45 jaar of ouder zijn geven aan dat zij door deze beleids-
instrumenten zouden worden gestimuleerd om langer door te werken. Hierbij speelt mee
dat de meeste werknemers in de sector overheid en onderwijs geen zwaar lichamelijk werk
uitvoeren en dat de trainingsparticipatie in de publieke sector reeds hoog is.

99. J. van Loo *et al.* (2005), *op. cit.*

100. Zie E. Calvo, K. Haverstick en S. Sass (2007), *What makes retirees happier: A gradual or 'cold turkey' retirement?*,
MPRA Working paper, Center for retirement research at Boston College. De tevredenheid lijkt niet te worden
beïnvloed door het soort transitie (plotseling of geleidelijk), maar juist door het hebben van een keuzemogelijk-
heid tussen de mogelijke transities.

Figuur 5.4

Percentage werknemers dat door een bepaald active aging instrument langer wil doorwerken

Bron: Van Loo *et al.* (2005), *op. cit.*

5.8 Conclusies

De effecten van de vergrijzing van de beroepsbevolking zullen de komende jaren steeds meer zichtbaar worden. Vooral in de sector overheid en onderwijs zijn er relatief veel 45-plussers werkzaam. De toekomstige arbeidsmarktuitstroom vanwege pensionering zal in de publieke sector groter zijn dan in de private sector omdat het personeelsbestand in de publieke sector sterker vergrijsd is. Hoewel de financiële crisis op de korte termijn de wervingsproblematiek enigszins verlicht, zal de toenemende arbeidsmarktuitstroom door pensionering op de langere termijn grote gevolgen hebben voor de personeelsvoorziening in de publieke sector. Verwacht wordt dat de knelpunten in de personeelsvoorziening op de arbeidsmarktsegmenten waarop de sector overheid en onderwijs personeel werft relatief groot zullen zijn. Het is daarom van belang dat de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers in de publieke sector wordt gestimuleerd en dat oudere werknemers hun productiviteit behouden. Dit vereist een goed active aging beleid dat gericht is op de duurzame inzetbaarheid van het oudere personeel.

In dit hoofdstuk is ingegaan op de vraag in hoeverre financiële prikkels langer doorwerken stimuleren. Ook is gekeken naar mogelijke negatieve effecten van deze financiële prikkels op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Vervolgens is ingegaan op de vraag in hoeverre werkgevers in de sector overheid en onderwijs active aging beleid hebben ontwikkeld om werknemers met versoberde pensioenrechten intrinsiek te motiveren om langer door te werken. Tot slot is ingegaan op de vraag welke elementen van het active aging beleid de negatieve effecten van de financiële prikkels kunnen verzachten.

Het blijkt dat het voeren van een goed active aging beleid gericht op het intrinsiek motiveren van werknemers een belangrijke additioneel beleidsinstrument kan zijn om het langer productief doorwerken te stimuleren. De afschaffing van de FPU is weinig effectief voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen wanneer deze in onvoldoende mate gepaard gaat met een adequaat active aging beleid. Dit beleid wordt in de sector overheid en onderwijs echter onvoldoende gevoerd.

De afschaffing van de FPU leidt tot een versobering in de pensioenrechten, waardoor werknemers geboren in 1950 13 maanden langer moeten doorwerken om dit te compenseren. De verwachte pensioenleeftijd stijgt echter slechts met 3 maanden ten opzichte van degenen die in 1949 zijn geboren en met FPU kunnen gaan. In reactie op de versobering van hun pensioenrechten zijn werknemers van het 1950-cohort meer gaan participeren in de levensloopregeling en nemen ze ook privé meer initiatief om te sparen voor hun pensioen. Deeltijdpensionering is daarentegen vooralsnog een weinig populair middel om de schok in het pensioenstelsel te compenseren.

Het vergroten van de financiële prikkels om langer door te werken door de vermindering van de pensioenrechten kan zelfs sterke negatieve consequenties hebben voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Zo blijken werknemers die in 1950 zijn geboren en lagere pensioenrechten hebben minder tevreden met hun leven en hun baan, en vaker depressief dan werknemers van het 1949-cohort. Omdat deze indicatoren sterk samenhangen met de inzetbaarheid van werknemers op hun werk en de effecten persistent lijken te zijn, is het waarschijnlijk dat de afschaffing van de FPU op de lange termijn een negatief effect heeft op de productiviteit van oudere werknemers. Dit betekent dat het participatiebeleid op gespannen voet staat met de productiviteitsagenda. Het is zelfs mogelijk dat het beperkte positieve effect op de arbeidsparticipatie teniet gedaan wordt door de verlaagde productiviteit. Gemiddeld genomen zullen werknemers die geboren zijn in 1950 op het moment van de enquête nog ruim 4 tot 6 jaar moeten werken voordat zij de verwachte pensioenleeftijd zullen bereiken.

Voor jongere cohorten dan het 1950-cohort kan verwacht worden dat de negatieve consequenties van de afschaffing van de FPU voor de duurzame inzetbaarheid kleiner zijn. Deze werknemers staan immers verder af van hun pensioen en zullen meer tijd hebben om maatregelen te treffen om de plotselinge versobering van hun pensioenrechten op te vangen. Desondanks zou het beleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers en het voorkomen van knelpunten in de personeelsvoorziening in de sector overheid en onderwijs niet uitsluitend moeten bestaan uit financiële maatregelen om effectief te kunnen zijn. Een daadkrachtig active aging beleid is noodzakelijk om de demotiverende werking van financiële maatregelen voor specifieke geboortecohorten te compenseren en om de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden.

Er kan echter worden geconstateerd dat er in de sector overheid en onderwijs nauwelijks sprake lijkt te zijn van een adequaat active aging beleid. Het oordeel van de werknemers over het personeelsbeleid in hun organisatie blijkt vrij negatief te zijn. Opvallend is vooral dat veel werknemers negatief zijn over de moeite die hun werkgever neemt om het oudere personeel zo lang mogelijk aan het werk te houden. Daarnaast lijken werkgevers zich nauwelijks bezig te houden met het aanpassen van de taakbelasting van oudere werknemers indien dit in concrete situaties nodig is. Ook geven zij weinig feedback aan oudere werknemers over hun

ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden. Bovendien blijken werkgevers in hun ouderenbeleid nauwelijks te hebben ingespeeld op de versoerde pensioenrechten. Werknemers die minder pensioenrechten hebben als gevolg van de afschaffing van de FPU oordelen zijn net zo negatief over het personeels- en ouderenbeleid als de werknemers die nog steeds met FPU kunnen. Dit suggereert dat werkgevers geen extra beleid hebben ontwikkeld voor de werknemers die langer moeten doorwerken.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen enkele aanbevelingen worden gedaan. Ten eerste is het van belang dat werkgevers vooral werknemers die getroffen worden door een versoering van hun pensioenrechten blijven motiveren in hun werk, omdat bij deze werknemers de inzetbaarheid significant achteruit gaat door de versoering. Indien werkgevers dit niet doen terwijl oudere werknemers wel langer in dienst blijven zal de productiviteit van deze werknemers eronder lijden. Derhalve dient een goed ontwikkeld active aging beleid een standaard onderdeel te worden van het personeelsbeleid. Een dergelijk beleid zal zich in eerste instantie kunnen richten op het creëren van mogelijkheden om in deeltijd door te kunnen werken en op het bieden van meer mogelijkheden voor flexibele werktijden. Meer onderzoek is nodig om te achterhalen in hoeverre deze instrumenten bijdragen tot een hogere motivatie om langer door te werken.

Ten tweede kan op basis van dit hoofdstuk worden geconstateerd dat de sociale partners terughoudend dienen te zijn met het invoeren van meer financiële prikkels tot het verhogen van de arbeidsparticipatie wanneer deze niet in combinatie met een volwassen active aging beleid worden gevoerd. In ieder geval dienen de beleidsmakers rekening te houden met de mogelijkheid van negatieve effecten van financiële prikkels op de inzetbaarheid en productiviteit van leeftijdscohorten die als eerste getroffen worden door pensioenversoeringen. Dit geldt bij een harde leeftijdsgrens die bepaalt of de pensioenrechten al dan niet behouden blijven. De laatste aanbeveling is relevant voor de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd. Een verhoging van de AOW-leeftijd kan immers tot vergelijkbare negatieve effecten voor de inzetbaarheid en productiviteit van werknemers leiden als bij de afschaffing van de FPU.

Bijlage A

Enkele centrale begrippen¹⁰¹

Allochtoon

Het begrip allochtoon wordt gehanteerd volgens de (nieuwe) standaarddefinitie van het CBS. De definitie van allochtoon heeft betrekking op iedereen waarvan ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Het buitenland is daarbij op te splitsen in westerse en niet-westerse herkomstlanden. Tot de niet-westerse herkomstlanden worden gerekend Turkije en alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (met uitzondering van Japan en Indonesië). De definitie van de allochtonen naar herkomst heeft in dit rapport betrekking op de niet-westerse herkomstlanden.

Arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters

Het aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dagonderwijs, de schoolverlaters van het deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwassenen-educatie. Daarbij wordt de benaming 'schoolverlater' meestal ook gehanteerd voor de afgestudeerden van het hoger onderwijs.

Publicaties:

A. de Grip en A. Jacobs (1999), *De doorstroom van het initieel naar het niet-initieel onderwijs*, ROA-W-1999/3, Universiteit Maastricht.

F. Cörvers en B. Golsteyn (2003), *De invloed van voortijdige schooluitval op de instroomprognoses van schoolverlaters op de arbeidsmarkt*, ROA-W-2003/1, Universiteit Maastricht.

Arbeidsvolume

Het totaal aantal arbeidsjaren, waarbij is uitgegaan van een werkweek van 40 uur.

101. Een nadere toelichting op de gehanteerde begrippen en het prognosemodel is ook te vinden aan het begin van dit rapport en in ROA, *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2009-2014*, Universiteit Maastricht, te verschijnen.

Baanopeningen

De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei (positieve uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag. Bij het vaststellen van het aantal baanopeningen wordt ermee rekening gehouden dat het aannemen van schoolverlaters door bedrijven en instellingen ('de vraag naar schoolverlaters') op nagenoeg hetzelfde niveau blijft ondanks een eventuele werkgelegenheidskrimp vanwege de extra uitstroom van ouderen. Het blijkt dat werkgevers voor het realiseren van een teruglopende vraag naar arbeid aan de 'exit'-optie de voorkeur geven boven de 'no entry'-optie van bijvoorbeeld schoolverlaters. Een werkgelegenheidskrimp voor een opleidingstype of beroepsgroep gaat derhalve nauwelijks ten koste van de vervangingsvraag of het aantal baanopeningen in een opleidingstype of beroepsgroep.

Publicaties:

A. de Grip, P. Meijboom and E. Willems (1994), 'Vacancies, Employment Growth and the Demand for Newcomers on the Labour Market', in: J. Muijsken (ed.), *Measurement and Analysis of Job Vacancies*, Avebury, Aldershot/Brookfield (USA), pp. 101-125.

E. Willems, L. Borghans and A. de Grip (1997), *Exit or no entry? Replacement demand and shrinking employment*, ROA, Paper for the EALE conference, Aarhus, Denmark.

Bedrijfssector

De in dit rapport gepresenteerde informatie is veelal verbijzonderd naar 32 bedrijfssectoren (zie Bijlage B). Deze indeling is gebaseerd op de *Standaard Bedrijfsindeling 1993* (SBI '93) van het CBS. De prognoses van de uitbreidingsvraag zijn echter een aggregatie van de 32 bedrijfssectoren, en zijn verbijzonderd naar 15 bedrijfssectoren. Deze laatste indeling sluit aan bij de bedrijfssectorindeling van het CPB en EIM.

Publicatie:

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2007), *Classificaties 2007*, Digitaal informatiesysteem, Universiteit Maastricht.

Beroepsgroep

In dit rapport wordt uitgegaan van 127 beroepsgroepen over de volle breedte van de arbeidsmarkt. Deze zijn geclusterd tot 11 beroepsklassen (zie Bijlage B). De indeling van 127 beroepsgroepen komt overeen met de *Standaard Beroepenclassificatie 1992* (SBC '92) van het CBS.

Publicaties:

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2002), *ROA-classificatiegids 2002*, ROA-R-2002/3, Universiteit Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2007), *Classificaties 2007*, Digitaal informatiesysteem, Universiteit Maastricht.

Beroepsbevolking

De beroepsbevolking omvat de werkenden en de werkzoekenden zonder baan. Iedereen met een leeftijd tussen de 15 en 64 jaar, die minstens 12 uur per week betaalde arbeid verricht of zou willen verrichten wordt tot de beroepsbevolking gerekend. Als men reeds meer dan 12 uur per week werkt, wordt men tot de *werkzame beroepsbevolking* gerekend. Werkt men niet of minder dan 12 uur, maar wil men wel minstens 12 uur per week betaalde arbeid verrichten, dan behoort men tot de *werkloze beroepsbevolking*. De definities van de beroepsbevolking zijn afkomstig van het CBS (www.cbs.nl).

Conjunctuurgevoeligheid

De conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid heeft betrekking op de mate waarin de werkgelegenheid in een beroepsgroep, of voor mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond, gevoelig is voor veranderingen van de economische situatie. Deze indicator geeft daarmee de mate van werkzekerheid aan. De conjunctuurgevoeligheid wordt bepaald door de sectorale werkgelegenheidsfluctuaties in het verleden te relateren aan de mate waarin een beroepsgroep of opleidingstype momenteel in de verschillende bedrijfssectoren is vertegenwoordigd. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat niet ieder beroep even sterk meefluctueert met de werkgelegenheidsschommelingen van de bedrijfssector.

Flexibele arbeidsrelatie

Van een flexibele arbeidsrelatie is sprake bij uitzendkrachten, oproepkrachten, invalskrachten, contracten zonder een vast aantal arbeidsuren en indien geen vast dienstverband is overeengekomen. Een arbeidscontract wordt als niet-vast beschouwd als de contractuele termijn van beperkte duur is.

Knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep

Om inzicht te verschaffen hoe de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn weerslag heeft op de wervingsproblematiek in de verschillende beroepsgroepen, wordt gebruik gemaakt van de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB)*. De ITKB geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond binnen beroepsgroepen te realiseren, bij de voorspelde vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De ITKB heeft een waarde tussen 0 en 1. Naarmate de waarde van de indicator lager is, zijn de knelpunten in de personeelsvoorziening voor de betreffende beroepsgroep groter. Werkgevers zullen dan relatief veel moeite hebben nieuw personeel met de door hen gewenste opleidingsachtergrond te vinden. Wanneer de ITKB daarentegen bijna gelijk is aan 1, zullen werkgevers weinig moeite hebben de gewenste personeelssamenstelling binnen het beroep te realiseren. Voor die opleidingen die aandacht schenken aan de in dat beroep relevante kennis en vaardigheden, worden dan geringe knelpunten verwacht.

Knelpunten in de personeelsvoorziening naar opleiding

Als de vraag naar werkenden met een bepaalde opleidingsachtergrond groter is dan het aanbod kunnen knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers verwacht worden. Vergelijkbaar met de *Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA)* geeft de *Indicator van de Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP)* deze vraag-aanbod-spanning per opleidingstype aan. Verschil met de ITA is dat bij de ITKP de uitstroom van werkenden als gevolg van een krimpende werkgelegenheid is meegerekend in de vraag, omdat verwacht mag worden dat bij knelpunten in de personeelsvoorziening deze (gedwongen) uitstroom kan worden afgeremd of elders werk zou kunnen vinden. Naarmate de waarde van de indicator lager wordt, zijn de verwachte knelpunten groter.

Onderbenutting

Een indicatie van de mate waarin arbeidskrachten werkzaam zijn op een functieniveau dat lager is dan hun opleidingsniveau. De mate van onderbenutting is vastgesteld door de schoolverlaters aan te laten geven in hoeverre de werkgever het verworven opleidingsniveau vereist voor de uitgeoefende functie.

Publicatie:

J. Coenen, F. Cörvers, D. Fouarge, C. Meng, A. Nelen, 'Onderbenutting van mbo'ers nuttig op de arbeidsmarkt?', *TPEdigitaal*, Vol. 3, pp. 103-123.

Opleidingstype

Alle voorkomende opleidingen zijn samengevoegd tot een aantal clusters. In dit rapport worden 102 opleidingstypen onderscheiden. Deze zijn geclusterd tot 23 opleidingscategorieën (zie Bijlage B). De opleidingsindeling is gekoppeld aan de *Standaard Onderwijsindeling 1998* (SBI '98) van het CBS.

Publicaties:

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2002), *ROA-classificatiegids 2002*, ROA-R-2002/3, Universiteit Maastricht.

H. Heijke, A. Matheeuwsen and E. Willems (2003), 'Clustering Educational Categories in a Heterogeneous Labour Market', *Education Economics*, Vol. 11, pp. 89-108.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2007), *Classificaties 2007*, Digitaal informatiesysteem, Universiteit Maastricht.

Potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking omvat alle personen tussen de 15 en de 64 jaar, voor zover hun belangrijkste activiteit niet studie betreft. Scholieren en studenten worden dus niet tot de potentiële beroepsbevolking gerekend. De potentiële beroepsbevolking omvat daarmee naast de beroepsbevolking ook de niet-participerenden.

Startkwalificatie

Het Nederlandse onderwijsbeleid is erop gericht om jongeren minimaal een startkwalificatie te laten behalen, dat wil zeggen een opleiding overeenkomend met niveau 2 (basisberoepsbeoefenaar) van de kwalificatiestructuur voor de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) van het secundair beroepsonderwijs. Ook de tweede fase VO (HAVO of VWO) leidt tot een startkwalificatie. Globaal betekent dit dat na het verlaten van het VMBO nog een beroepsopleiding moet worden gevolgd via de BOL of de BBL met een minimale opleidingsduur van 2 jaar (voorheen tweejarig KMBO respectievelijk primair leerlingwezen). De startkwalificatie - of het niveau van basisberoepsbeoefenaar - wordt gezien als het niveau dat minimaal noodzakelijk is om op een goede manier te kunnen functioneren op de snel veranderende arbeidsmarkt. De grens tussen wel of geen startkwalificatie is vanuit arbeidsmarktopiek gelegen rond niveau 1 of 2. De verschillende niveaus binnen het MBO kunnen in dit rapport meestal niet als zodanig worden onderscheiden. Om deze reden wordt een opleiding op MBO-niveau 2, 3 of 4 doorgaans beschouwd als een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt, tenzij anders is aangegeven. Alle opleidingen van MBO-niveau 1 (assistent beroepsbeoefenaar) zijn in dit rapport ingedeeld op VMBO-niveau.

Publicaties:

R. van der Velden, R. de Vries, M. Wolbers en P. van Eijs (2002), *De waarde van een startkwalificatie*, ROA-R-2002/14, Universiteit Maastricht.

W.A. Houtkoop, R.K.W. van der Velden en T.F. Brandsma (2004), *De waarde van de startkwalificatie*, Max Goote bve, mei.

Substitutie-effect (passief en actief)

Als gevolg van discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt treden er verschuivingen op in de werkgelegenheidsstructuur. Schoolverlaters in een aanbodoverschotsituatie kunnen anders opgeleiden gaan verdringen, terwijl werkgevers die te kampen hebben met een tekortschietend arbeidsaanbod, personen met een andere opleidingsachtergrond kunnen gaan werven. De vraag die hierdoor verloren gaat of ontstaat wordt aangeduid als het passieve substitutie-effect. Als het passieve substitutie-effect positief is, gaat het om extra baanopeningen als gevolg van tekorten bij andere opleidingen. Een negatief substitutie-effect duidt daarentegen op een verlies aan baanopeningen, omdat men verdrongen wordt door andere opleidingen. Het actieve substitutie-effect geeft – als het positief is – aan in hoeverre werkenden met een opleidingsachtergrond waarvoor er een aanbodoverschot is door een verhevigde concurrentie alsnog werk zullen vinden door arbeidskrachten met een andere opleidingsachtergrond te verdringen. Een negatieve actieve substitutie geeft daarentegen aan welke werkgelegenheid niet meer vervuld zal worden als gevolg van de verwachte aanbodtekorten.

Publicaties:

L. Borghans and H. Heijke (1994), 'Forecasting the educational structure of occupations: A manpower requirement approach with substitution', *Labour*, Vol. 10, pp. 151-192.

A. de Grip, L. Borghans and W. Smits (1998), 'Future developments in the job level and domain of highly-skilled workers', in: H. Heijke, L. Borghans (eds), *Towards a transparent*

Labour Market for Educational Decisions, Ashgate, Aldershot/Brookfield USA/Singapore/Sydney, pp. 21-56.

F. Cörvers and H. Heijke (2004), *Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues*, ROA-W-2004/4, Universiteit Maastricht.

Substitutiemogelijkheden bij de personeelswerving

De mate waarin werkgevers voor een bepaald beroep arbeidskrachten kunnen aantrekken met een uiteenlopende opleidingsachtergrond, zodat ze niet afhankelijk zijn van het arbeidsaanbod van een bepaald opleidingstype. De substitutiemogelijkheden worden bepaald met behulp van een spreidingsindex.

Toekomstig arbeidsmarktperspectief naar opleiding

Het toekomstig arbeidsmarktperspectief geeft de verhouding tussen aanbod en vraag in de prognoseperiode voor een opleidingstype weer. De vraag- en aanbodprognoses zijn gebaseerd op de actuele arbeidsmarktpositie van een opleiding. Als het arbeidsmarktperspectief van een opleiding slecht is, betekent dit dat er de komende jaren veel meer aanbod van nieuwkomers is dan baanopeningen. Hierdoor zal de arbeidsmarktpositie gaan verslechteren. Deze verslechtering kan een hogere werkloosheid betekenen, maar door aanpassingsprocessen op de arbeidsmarkt kan de verslechtering van de arbeidsmarktsituatie ook leiden tot het moeten aanvaarden van banen op een lager niveau, een lagere beloning en meer tijdelijke contracten. Omgekeerd zal een goed perspectief leiden tot een grotere kans op werk, maar ook tot een verbeterde positie op andere punten. Het toekomstig arbeidsmarktperspectief per opleidingstype wordt bepaald door middel van de *Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA)*, die is gedefinieerd als de verhouding tussen enerzijds de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en het aantal kortdurig werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen en de passieve substitutievraag. Naarmate de waarde van de indicator hoger is wordt het perspectief slechter.

Publicaties:

M.H. Wieling, A. de Grip en E.J.T.A. Willems (1990), *Een systematische kwalitatieve typering van arbeidsmarktinformatie*, ROA-W-1990/8, Universiteit Maastricht.

F. Cörvers, A. de Grip and H. Heijke (2002), 'Beyond manpower planning: a labour market model for the Netherlands and its forecasts to 2006', in M. Neugart and K. Schömann (eds), *Forecasting Labour Markets in OECD Countries*, Cheltenham (UK) and Northampton MA (USA), Edward Elgar, pp. 185-223.

A. Dupuy (2009), *An evaluation of the indicator of the labour market gap*, ROA-TR-2009/1, Universiteit Maastricht.

Uitbreidingsvraag

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief.

Publicaties:

F. Cörvers and A. Dupuy (2006), *Explaining the Occupational Structure of Dutch Sectors of Industry*, 1988-2003, ROA-W-2006/7E, Universiteit Maastricht.

F. Cörvers en A. Dupuy (2007), *Beroepenmodel voor het onderwijs en de zorg: werkgelegenheid en prognoses*, ROA-W-2007/3, Universiteit Maastricht.

F. Cörvers and A. Dupuy (2010), 'Estimating employment dynamics across occupations and sectors of industry', ROA-RM-2009/11, Universiteit Maastricht, te verschijnen in de *Journal of Macroeconomics*.

Uitwijkmogelijkheden

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. Deze maatstaf geeft daarmee aan in hoeverre arbeidskrachten afhankelijk zijn van de arbeidsmarktsituatie in een bepaald beroep of een bepaalde bedrijfssector. De uitwijkmogelijkheden worden bepaald met behulp van een spreidingsindex. Deze index geeft een indicatie van het aantal beroepsgroepen of bedrijfssectoren waarnaar men kan uitwijken.

Publicatie:

L. Borghans and H. Heijke (1998), 'Flexibility and the Structure of the Dutch Labour Market', in: H. Heijke, L. Borghans (eds), *Towards a transparent Labour Market for Educational Decisions*, Ashgate, Aldershot/Brookfield USA/Singapore/Sydney, pp. 119-150.

Upgrading

Door een toenemende complexiteit van de te verrichten werkzaamheden kunnen er voor een bepaald beroep door werkgevers hogere opleidingseisen worden gesteld. In dat geval spreekt men van upgrading van de kwalificatie-eisen. Overigens kan ook een verschuiving van de werkgelegenheid van lagere naar hogere beroepen als een upgradesproces worden getypeerd.

Publicaties:

L. Borghans and A. de Grip (2000), Skills and Low Pay: 'Upgrading or Overeducation?', in: M. Gregory, W. Salverda and S. Bazen (eds), *Labour Market Inequalities, Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*, Oxford University Press, Oxford, pp. 198-223.

A. Dupuy (2006), *Measuring Skill-upgrading in the Dutch Labor Market*, ROA-W-2006/3E, Universiteit Maastricht.

A. Dupuy (2007), 'Will the skill-premium in the Netherlands rise in the next decades?', *Applied Economics*, Vol. 39, pp. 2723-2731.

Verdringing

Indien de arbeidskrachten met een bepaalde opleidingsachtergrond vanwege een aanbodoverschot bij een ander opleidingstype, te kampen hebben met een dalend werkgelegenheidsaandeel in de beroepen waarin zij werkzaam zijn, is er sprake van verdringing. Meer technisch wordt dit ook wel aangeduid als een negatief passief substitutie-effect. Bij het opleidingstype dat de anders opgeleiden verdringt is er sprake van een positief actief substitutie-effect.

Publicaties:

A. de Grip, L. Borghans and W. Smits (1998), 'Future developments in the job level and domain of highly-skilled workers', in: H. Heijke, L. Borghans (eds), *Towards a transparent Labour Market for Educational Decisions*, Ashgate, Aldershot/Brookfield USA/Singapore/Sydney, pp. 21-56.

F. Cörvers and H. Heijke (2004), *Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues*, ROA-W-2004/4, Universiteit Maastricht.

Vervangingsvraag

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat doordat de arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt opnieuw moeten worden opgevuld. De vervangingsvraag per beroepsgroep kan bovendien ontstaan door de beroepsmobiliteit. De vervangingsvraag naar opleidingstype kan bovendien ontstaan wanneer arbeidskrachten door middel van niveauverhogende of richtingveranderende scholing aanvullende kwalificaties weten te verwerven. Vertrek van werkenden dat niet leidt tot vraag naar nieuwkomers uit hetzelfde opleidingstype of dezelfde beroepsgroep wordt niet meegerekend als vervangingsvraag.

Publicaties:

E.J.T.A. Willems and A. de Grip (1993), 'Forecasting Replacement Demand by Occupation and Education', *International Journal of Forecasting*, Vol. 9, pp. 173-185.

E. Willems (1999), *Modelling Replacement Demand: A Random Coefficient Approach*, ROA-RM-1999/2E, Universiteit Maastricht.

F. Cörvers, B. Kriechel en R. Montizaan (2006), *Scenario-analyse van de vervangingsvraag tot 2010*, ROA-W-2006/1, Universiteit Maastricht.

Werkloosheid

Werkloosheid wordt gedefinieerd op basis van de CBS-definitie (www.cbs.nl) van de werkloze beroepsbevolking. Tot de werkloze beroepsbevolking worden gerekend de personen die niet of minder dan 12 uur werken en die:

- werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste 12 uur per week gaan werken, of;
- verklaren tenminste 12 uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor tenminste 12 uur per week te vinden.

Het werkloosheidspercentage wordt bepaald door het aantal werklozen te relateren aan de beroepsbevolking. Kortdurig werklozen worden gedefinieerd als personen die minder dan een jaar werkloos zijn.

Bijlage B

Classificaties naar sector, beroep en opleiding¹⁰²

Bedrijfssectoren

Landbouw en visserij

Landbouw en visserij

Voeding

Vlees- en visverwerking

Overige voedingsproducten

Drank en tabaksproducten

Chemie

Basischemie

Eindproducten chemie

Kunststofverwerking

Metaal en elektrotechniek

Basismetaal

Metaalproducten

Machine-industrie

Elektrotechniek

Transportmiddelen

Overige industrie

Textiel

Hout- en bouwmaterialen

Papier

Grafische industrie

Energie

Energie

Bouw

Bouw

102. Zie voor een uitgebreide beschrijving van de verschillende classificaties inclusief de koppeling met de coderingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek: ROA (2006), Classificaties 2006, Digitaal informatiesysteem, Universiteit Maastricht.

Exploitatie van onroerend goed

Exploitatie van onroerend goed

Handel en reparatie

Handel en reparatie

Transport

Scheep- en luchtvaart

Weg- en railvervoer

Communicatie

Communicatie

Bank- en verzekeringswezen

Bankwezen

Verzekeringswezen

Horeca en zakelijke dienstverlening

Horeca

Zakelijke dienstverlening

Overige commerciële dienstverlening

Cultuur en speur- en ontwikkelingswerk

Gezondheidszorg

Gezondheidszorg

Overheid en onderwijs

Onderwijs

Overheid

Beroepsklassen en onderliggende beroepsgroepen

Pedagogische beroepen

Leraar basisonderwijs

Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2^e en 3^e graads)

Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (1^e graads en WO)

Docenten landbouw en techniek (2^e en 3^e graads)

Docenten landbouw en techniek (1^e graads en WO)

Docenten economisch-administratieve vakken (2^e en 3^e graads)

Docenten economisch-administratieve vakken (1^e graads en WO)

Docenten talen en expressie

Docenten letteren (1^e graads en WO)

Docenten sociale vakken (2^e en 3^e graads)

Docenten sociale vakken (1^e graads en WO)

Docenten 2^e en 3^e graads zonder specialisatie

Docenten 1^e graads zonder specialisatie

Onderwijskundig medewerkers
Onderwijskundigen en pedagogen
Rij-instructeurs
Zweminstructeurs
Sportinstructeurs

Creatieve beroepen

Tolken, vertalers en schrijvers
Bibliotheekassistenten
Bibliothecarissen
Grafisch ontwerpers
Kunstenaars
Geestelijk verzorgers
Geestelijken
Journalisten
Taalkundigen

Agrarische beroepen

Agrarische hulparbeiders
Agrarische arbeiders
Agrarische vakkrachten
Milieuhygiënist en agrarisch vertegenwoordigers
Landbouwkundigen
Landbouwmachinebestuurders en vissers
Agrarische bedrijfshoofden

Technische en industrieberoepen

Productiemedewerkers
Laboratorium-assistenten
Laboranten
Technisch analisten
Natuurwetenschappers
Conciërges
Hoofden technische dienst
Werktuigbouwkundigen
Bouwvakkers
Aannemers en installateurs
Architecten en bouwkundig projectleiders
Weg- en waterbouwkundigen (academisch)
Weg- en waterbouwkundige arbeiders
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders
Metaalarbeiders
Bankwerkers en lassers
Bedrijfshoofden metaalbewerking
Assembleurs
Monteurs

Werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst
Elektronicamonteurs
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten
Elektromonteurs
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden
Elektrotechnici
Grafisch productiepersoneel
Grafische vakkrachten
Mechanisch operators
Procesoperators
Procestechnologen
Materiaalkundigen
Confectie-arbeiders
Schoen- en kleermakers

Transportberoepen

Laders en lossers
Chauffeurs
Schipperen en conducteurs
Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevendend transport
Stewardessen

Medische en paramedische beroepen

Verpleeghulpverleners en leerling-verpleegkundigen
Verplegenden en doktersassistenten
Therapeuten en verpleegkundigen
Artsen
Apothekersassistenten en medisch laboranten
Medisch analisten
Apothekers
Afdelingshoofden zorginstelling

Economisch-administratieve beroepen

Kantoorhulpverleners, inpakkers en colporteurs
Ondersteunende administratieve hulpkrachten
Bedrijfshoofden
Economen
Productieplanners
Organisatieadviseurs
Organisatiedeskundigen
Receptionisten en administratieve employés
Boekhouders en secretaresses
Assistent accountants
Accountants
Verzekeringsagenten
Commercieel employés (middelbaar)
Commercieel medewerkers (hoger)

Technisch-commercieel employés (hoger)
Technisch-bedrijfskundig medewerkers (middelbaar)
Juridisch en fiscaal medewerkers
Juridisch, bestuurlijk medewerkers
Juristen
Administratieve transportemployés
Leidinggevenden (hoger)
Managers (academisch)
Medisch secretaresses

Informaticaberoepen

Programmeurs
Systeemanalisten
Informatici
Technisch systeemanalisten

Sociaal-culturele beroepen

Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid
Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid
Sociaal-wetenschappelijk medewerkers
Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers

Verzorgende en dienstverlenende beroepen

Vakkenvullers
Interieurverzorgers
Verkopers
Winkeliers
Hulpkrachten horeca en verzorging
Ziekenverzorgenden
Verzorgend personeel
Café- en snackbarhouders
Bedrijfshoofden horeca
Bakkers en slaggers

Openbare orde- en veiligheidsberoepen

Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés
Politie-inspecteurs en officieren
Brandweerlieden

Opleidingscategorieën en onderliggende opleidingstypen

Basisonderwijs

Basisonderwijs

VMBO tl

VMBO tl

VMBO groen

VMBO landbouw en natuurlijke omgeving

VMBO techniek

VMBO bouw

VMBO installatietechniek

VMBO metaal

VMBO voertuigtechniek

VMBO elektrotechniek

VMBO grafische techniek

VMBO brood en banket

VMBO transport en logistiek

VMBO economie

VMBO administratie, handel en mode

VMBO consumptief en levensmiddelentechniek

VMBO beveiliging

VMBO verzorging

VMBO (uiterlijke) verzorging

HAVO/VWO

HAVO/VWO

MBO groen

MBO voeding, natuur en milieu

MBO groene ruimte

MBO techniek

MBO laboratorium

MBO bouw

MBO grond-, weg- en waterbouw

MBO installatietechniek

MBO werktuigbouw en mechanische techniek

MBO fijnmechanische techniek

MBO motorvoertuigtechniek en tweewielers

MBO vliegtuigtechniek

MBO operationele techniek

MBO elektrotechniek

MBO grafische techniek

MBO procestechniek

MBO brood en banket

MBO levensmiddelentechniek/vleesverwerking

MBO vervoer

MBO economie

- MBO administratie en logistiek
- MBO handel
- MBO secretariaat
- MBO toerisme en recreatie
- MBO facilitaire dienstverlening
- MBO ICT
- MBO geld, bank en belastingen
- MBO verzekeringswezen
- MBO openbare orde en veiligheid

MBO gezondheidszorg

- MBO dokters-, tandarts- en dierenartsassistent
- MBO apothekersassistent
- MBO verpleging
- MBO gezondheidstechniek
- MBO beweging en therapie

MBO sociaal-cultureel

- MBO sociaal-pedagogisch en welzijn
- MBO verzorging
- MBO uiterlijke verzorging
- MBO horeca

HBO groen

- HBO landbouw en veeteelt
- HBO milieukunde

HBO techniek

- HBO laboratorium
- HBO bouwkunde
- HBO civiele techniek
- HBO werktuigbouwkunde
- HBO elektrotechniek
- HBO informatica
- HBO chemische technologie
- HBO vervoer en logistiek

HBO economie

- HBO accountancy en bedrijfseconomie
- HBO commerciële economie
- HBO toerisme en recreatie
- HBO recht en bestuur
- HBO secretariaat
- HBO bedrijfskunde
- HBO openbare orde en veiligheid

HBO onderwijs

- HBO lerarenopleiding basisonderwijs
- HBO lerarenopleiding talen
- HBO lerarenopleiding natuur en techniek
- HBO lerarenopleiding economie en maatschappij
- HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding
- HBO lerarenopleiding medisch en verzorging
- HBO lerarenopleiding expressie

HBO sociaal-cultureel

- HBO tolk en vertaler
- HBO communicatie en journalistiek
- HBO maatschappelijk werk en hulpverlening
- HBO personeel en arbeid
- HBO documentatie en informatie
- HBO pedagogie
- HBO horeca
- HBO uitvoerende en beeldende kunsten

HBO paramedisch

- HBO verpleegkunde
- HBO (fysio)therapie
- HBO voeding
- HBO radiologie

WO groen

- WO landbouw en milieukunde

WO techniek

- WO wiskunde en natuurwetenschappen
- WO bouwkunde
- WO civiele techniek
- WO werktuigbouwkunde
- WO elektrotechniek
- WO informatica en bestuurlijke informatiekunde

WO economie en recht

- WO economie
- WO bedrijfskunde
- WO accountancy en belastingen
- WO rechten en bestuurskunde

WO letteren en sociaal-cultureel

- WO letteren
- WO theologie
- WO sociale wetenschappen
- WO kunstwetenschappen

WO medisch

WO (dier)geneeskunde

WO tandheelkunde

WO farmacie en medische biologie

Bijlage C

Verkrijgbare arbeidsmarktinformatie per bedrijfssector, beroepsgroep of opleidingstype

Per bedrijfssector, beroepsgroep of opleidingstype (zie Bijlage B) zijn de hieronder weergegeven variabelen verkrijgbaar. De betreffende arbeidsmarktinformatie is afkomstig uit Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS) van het ROA.

Bedrijfssectoren

- aantal werkenden
- percentage vrouwen
- percentage allochtonen
- percentage jongeren (15-29 jaar) en ouderen (50-64 jaar)
- percentage werkenden naar opleidingsniveau
- percentage deeltijdarbeid
- percentage flexibel en vast werk van arbeidskrachten in loondienst
- percentage werkenden in het midden- en kleinbedrijf
- percentage zelfstandigen
- percentage werkenden dat deelneemt aan scholingstrajecten korter dan zes maanden
- percentage werkenden dat deelneemt aan scholingstrajecten van zes maanden of langer
- gemiddeld bruto uurloon van werknemers
- percentage werkzaam in stank, lawaai, tocht of hoge/lage temperaturen
- percentage werkzaam met gevaarlijke stoffen
- percentage werkzaam onder gevaarlijke omstandigheden
- percentage werkzaam in lichamelijk zwaar werk
- percentage werkzaam in geestelijk zwaar werk
- percentage werkzaam in emotioneel zwaar werk
- percentage werkzaam met agressie op de werkplek
- percentage werkzaam aan lopende band
- percentage werkzaam met herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden
- percentage werkzaam met mensen (patiënten, cliënten, leerlingen enz.)
- percentage werkzaam met werk buiten zijn/haar vak of beroep
- percentage werkzaam in werk met zelf begintijd of eindtijd bepalen
- percentage werkzaam met werk in ploegendienst of wisselende diensten
- percentage werkzaam in werk met onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)
- percentage werkzaam met werk op zondag
- percentage werkzaam met werk op zaterdag
- percentage werkzaam met werk in nachtdienst
- percentage vacatures op enquêtemoment
- percentage bedrijven met vacatures
- percentage bedrijven met vacatures langer dan 3 maanden openstaand

- percentage bedrijven met vacatures die moeilijk vervulbaar zijn
- belangrijkste beroepsgroepen
- belangrijkste opleidingstypen
- conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid
- verwachte uitbreidingsvraag
- verwachte knelpunten op middellange termijn in de personeelsvoorziening

Beroepsgroepen

- aantal werkenden
- percentage vrouwen
- percentage allochtonen
- percentage jongeren (15-29 jaar) en ouderen (50-64 jaar)
- gemiddelde leeftijd
- percentage werkenden naar opleidingsniveau
- percentage deeltijdarbeid
- percentage flexibel en vast werk van arbeidskrachten in loondienst
- percentage werkenden in het midden- en kleinbedrijf
- percentage zelfstandigen
- percentage werkenden dat deelneemt aan scholingstrajecten korter dan zes maanden
- percentage werkenden dat deelneemt aan scholingstrajecten van zes maanden of langer
- gemiddeld bruto uurloon van werknemers
- belangrijkste bedrijfssectoren
- uitwijkmogelijkheden naar verschillende bedrijfssectoren
- belangrijkste opleidingstype
- substitutiemogelijkheden tussen mensen met uiteenlopende
- opleidingsachtergronden
- conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid
- verwachte uitbreidingsvraag
- verwachte vervangingsvraag
- verwachte baanopeningen
- indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep (ITKB)

Opleidingstypen

- aantal werkenden
- arbeidsmarktpositie potentiële beroepsbevolking
- participatie schoolverlaters in vervolgopleidingen
- percentage schoolverlaters met een intredewerkloosheid van 4 maanden of langer
- percentage werkloze schoolverlaters
- percentage vrouwen onder werkenden
- percentage allochtonen onder werkenden
- percentage allochtonen onder schoolverlaters
- percentage jongeren (15-29 jaar) en ouderen (50-64 jaar) onder werkenden
- gemiddelde leeftijd onder werkenden
- gemiddelde leeftijd onder schoolverlaters
- percentage deeltijdarbeid onder werkenden
- percentage deeltijdarbeid onder werkzame schoolverlaters

- percentage flexibel en vast werk van arbeidskrachten in loondienst
- percentage werkzame schoolverlaters met een vast dienstverband
- percentage werkenden in het midden- en kleinbedrijf
- percentage werkzame schoolverlaters in het midden- en kleinbedrijf
- percentage zelfstandigen onder werkenden
- percentage werkenden dat deelneemt aan scholingstrajecten korter dan zes maanden
- percentage werkenden dat deelneemt aan scholingstrajecten van zes maanden of langer
- gemiddeld bruto uurloon van werknemers
- gemiddeld bruto maandloon van werkzame schoolverlaters
- percentage werkzame schoolverlaters met een functie in de eigen vakrichting
- percentage werkzame schoolverlaters van wie kwalificaties onderbenut worden
- aantal leerlingen en kenmerken naar geslacht en leerweg (BBL/BOL)
- aantal gediplomeerden en kenmerken naar geslacht en leerweg (BBL/BOL)
- belangrijkste beroepsgroepen
- uitwijkmogelijkheden naar verschillende beroepsgroepen
- belangrijkste bedrijfssectoren
- uitwijkmogelijkheden naar verschillende bedrijfssectoren
- overzicht opleidingstypen waarvan op de arbeidsmarkt sterke concurrentie wordt ondervonden
- conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid
- verwachte uitbreidingsvraag
- verwachte vervangingsvraag
- verwachte baanopeningen
- verwachte instroom van schoolverlaters
- indicator toekomstige arbeidsmarktperspectieven naar opleiding (ITA)
- indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar opleiding (ITKP)

