



Opdrachtgever

RWI



Raad voor
Werk en
Inkomen

Onderzoek

Arbeidsmarktanalyse 2011

Einddatum – 1 juli 2011

Categorie

Arbeidsmarkt

Arbeidsmarktanalyse 2011

Conclusie

De jaarlijkse Arbeidsmarktanalyse van de RWI bevat de gedeelde visie van sociale partners en gemeenten op de actuele en aankomende arbeidsmarktontwikkelingen en de beleidsvisie die daaruit voortvloeit. Hoofdstuk 1 geeft een samenvattend beeld van de actuele en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten en arbeidsmarktknelpunten en waarom? Ingegaan wordt op de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid. Daarna wordt beschreven welke actuele ontwikkelingen zichtbaar zijn in de beroepsbevolking en de participatiegraad. Op basis van deze gecombineerde analyse volgt dan hoofdstuk 2, waarin een aantal beleidsconclusies en beleidsaanbevelingen worden genoemd: de beleidsagenda voor 2012 en In hoofdstuk 3 wordt de ontwikkeling van de vraag (werkgelegenheid en vacatures) beschreven. Hoofdstuk 4 is gewijd aan de ontwikkeling van het arbeidsaanbod. Hoofdstuk 5 behandelt de verhouding tussen enerzijds de vraag en anderzijds het aanbod op de arbeidsmarkt. Het gaat in op de knelpunten aan de vraagzijde, op de ontwikkeling van de werkloosheid, op de uitstroom uit de werkloosheid, op het aantal uitkeringen (arbeidsongeschiktheid, WW en bijstand) en op de ontwikkeling van de elasticiteit van de arbeidsmarkt. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/6jony9lr>



Raad voor
Werk en
Inkomen

Arbeids markt analyse

2011



Arbeidsmarktanalyse 2011

Inhoudsopgave

	Voorwoord	6
	Inleiding	8
Deel I	De hoofdlijnen	10
1	De analyse	10
1.1	Ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid	11
1.2	Ontwikkeling beroepsbevolking en participatiegraad	14
1.3	Conclusie	17
2	Van analyse naar beleid	18
2.1	Inleiding	19
2.2	Participatie	20
	2.2.1 <i>De belangrijkste signalen uit de analyse</i>	20
	2.2.2 <i>Aanvullend beleid gericht op moeilijk plaatsbaren noodzakelijk</i>	20
	2.2.3 <i>Arbeidsparticipatie van ouderen</i>	21
	2.2.4 <i>Activerende sociale zekerheid</i>	21
2.3	Kwalificatie	22
	2.3.1 <i>Focus op hoogwaardige werkgelegenheid</i>	22
	2.3.2 <i>Focus op brede opleidingen met arbeidsmarktperspectief</i>	22
	2.3.3 <i>Startkwalificatie verschilt per sector</i>	23
	2.3.4 <i>Focus op tweede kansonderwijs</i>	23
	2.3.5 <i>Focus op talentherkenning</i>	23
	2.3.6 <i>Regionale afspraken</i>	24
2.4	Allocatie	24
	2.4.1 <i>Inleiding</i>	24
	2.4.2 <i>Vergrijzende beroepsbevolking kan mobiliteit beperken</i>	24
	2.4.3 <i>Focus op arbeidsmobiliteit</i>	25
	2.4.4 <i>Maatschappelijke flex</i>	25
	2.4.5 <i>Allocatie blijft mensenwerk</i>	25

Deel II	De ontwikkelingen nader in beeld	26
3	Ontwikkelingen van werkgelegenheidsvacatures	26
3.1	Een algemeen beeld	27
3.2	Naar sector	31
	3.2.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	31
	3.2.2 <i>Korte termijn prognose</i>	31
	3.2.3 <i>(Middel)lange termijn prognose</i>	35
3.3	Regionale werkgelegenheidsontwikkelingen	37
	3.3.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	37
	3.3.2 <i>Korte termijn prognose</i>	37
3.4	Kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid	38
	3.4.1 <i>Niveau van de werkgelegenheid</i>	38
	3.4.2 <i>Competentievereisten veranderen</i>	38
3.5	Flexibele arbeid	41
	3.5.1 <i>Vormen van flexibiliteit</i>	41
	3.5.2 <i>Omvang en ontwikkeling flex</i>	44
	3.5.3 <i>Drie vormen van flex en detail</i>	44
	3.5.4 <i>Kwalitatieve effecten van flex</i>	48
	3.5.5 <i>Groei flexibele schil</i>	49
3.6	Fulltime en parttime	49
3.7	Ontwikkelingen in omvang van de vacaturemarkt	52
	3.7.1 <i>Een algemeen beeld</i>	52
	3.7.2 <i>Sectorale vacatureontwikkelingen</i>	52
	3.7.3 <i>Regionale vacatureontwikkelingen met Vacaturespider</i>	52
	3.7.4 <i>Vacatures naar beroepsniveau met Vacaturespider</i>	55
	3.7.5 <i>Toekomstverwachtingen</i>	55
4	Ontwikkelingen van het arbeidsaanbod	56
4.1	Recente ontwikkelingen	58
	4.1.1 <i>Ontwikkeling van de beroepsbevolking</i>	58
	4.1.2 <i>Netto en bruto arbeidsparticipatie</i>	58
4.2	Het arbeidsaanbod van groepen	61
	4.2.1 <i>Arbeidsparticipatie van vrouwen</i>	61
	4.2.2 <i>Ouderen</i>	63
	4.2.3 <i>Minderheden</i>	64
	4.2.4 <i>Schoolverlaters</i>	67
	4.2.5 <i>Niet-uitkeringsgerechtigden</i>	71
	4.2.6 <i>(Tijdelijke) arbeidsmigranten</i>	71
	4.2.7 <i>Arbeidsgehandicapten</i>	74
4.3	Aanbod van arbeid naar regio	75
	4.3.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	75
	4.3.2 <i>Middellange termijn prognose</i>	75
4.4	Opleidingsniveau van de beroepsbevolking	79
	4.4.1 <i>Een algemeen beeld</i>	79
	4.4.2 <i>Opleidingsniveau van de werkzame beroepsbevolking</i>	79
	4.4.3 <i>Opleidingsniveau van generatie op generatie</i>	81
4.5	Toekomstverwachtingen	81
	4.5.1 <i>Korte termijn</i>	81
	4.5.2 <i>(Middel)lange termijn</i>	84

5	Confrontatie van vraag en aanbod	86
5.1	Inleiding	87
5.2	Knelpunten aan de vraagzijde	88
	5.2.1 <i>Recente ontwikkelingen</i>	88
	5.2.2 <i>Toekomstverwachtingen</i>	90
	5.2.3 <i>Perspectieven voor schoolverlaters</i>	90
5.3	Ontwikkeling van de werkloosheid	93
	5.3.1 <i>Een landelijk beeld</i>	93
	5.3.2 <i>Sectorale ontwikkeling werkloosheid</i>	99
	5.3.3 <i>Regionale ontwikkeling werkloosheid</i>	99
5.4	Werkloosheid naar persoonskenmerken	102
	5.4.1 <i>Algemeen beeld</i>	102
	5.4.2 <i>Werkloosheid naar geslacht</i>	104
	5.4.3 <i>Werkloosheid naar leeftijd</i>	104
	5.4.4 <i>Werkloosheid naar opleidingsniveau</i>	107
	5.4.5 <i>Werkloosheid naar herkomst</i>	108
5.5	Uitstroom uit de werkloosheid	111
	5.5.1 <i>Omvang van de uitstroom</i>	111
	5.5.2 <i>Beeld naar leeftijd</i>	111
	5.5.3 <i>Kenmerken en bestemming</i>	111
5.6	Ontwikkeling aantal uitkeringen	116
	5.6.1 <i>Een algemeen beeld</i>	116
	5.6.2 <i>Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen</i>	116
	5.6.3 <i>WW- en bijstandsuitkeringen</i>	116
	5.6.4 <i>Uitkeringen naar uitkeringsduur</i>	117
	5.6.5 <i>Toekomstverwachtingen</i>	119
5.7	Werkloosheid en vacaturegraad	120
	5.7.1 <i>Aansluiting vraag en aanbod</i>	120
	5.7.2 <i>Zoekgedrag van werkzoekenden</i>	123
	Bijlage 1 Bronnen	126
	Bijlage 2 Afkortingenlijst	129
	Bijlage 3 RWI publicaties (vanaf 2009)	130

Voorwoord

De *Arbeidsmarktanalyse 2008* had als motto: "Je moet het dak repareren als de zon schijnt."

De *Arbeidsmarktanalyse 2009* constateerde dat het inmiddels zwaar weer was geworden, zonder dat het dak op orde was. En in de *Arbeidsmarktanalyse 2010* werd vastgesteld dat het arbeidsmarktweer veranderlijk was, en moeilijk te voorspellen.

De nu voor u liggende *Arbeidsmarktanalyse 2011* laat zien dat er langzaam een weersverbetering optreedt. De werkgelegenheid krimpt niet meer en de werkloosheid neemt voorzichtig af, vooral onder vrouwen en jongeren. Wat de *Arbeidsmarktanalyse 2011* echter ook laat zien, is dat de arbeidsmarkt steeds minder gevoelig is voor schommelingen in het weer, maar tegelijkertijd steeds meer gekenmerkt wordt door de ontwikkelingen in het klimaat. De conjunctuur speelt een afnemende rol, maar de klimaatsverandering wordt steeds belangrijker. Het klimaat op de arbeidsmarkt staat onder invloed van technologische ontwikkelingen, internationale economische verhoudingen, politieke ontwikkelingen en de demografie die leidt tot een op termijn krimpend arbeidsaanbod.

De technologie leidt ertoe dat de vraag op de arbeidsmarkt zich steeds meer toespitst op het creatieve kenniswerk aan de ene kant en de eenvoudige dienstverlenende functies aan de andere kant. Het middenniveau, en dan met name de onderkant van het mbo, komt verder onder druk te staan.

De internationale arbeidsverdeling kwam tot voor kort globaal neer op: 'wij het hoofdwerk, zij het handwerk'. Naarmate er in nieuwe economieën zoals India en Pakistan meer uitstekend opgeleide academici op de markt komen, de rol van bedrijven uit onder andere China binnen het Europese bedrijfsleven toeneemt, en de informatietechnologie het internationaal uitbesteden van gecompliceerde werkzaamheden gemakkelijker maakt, komt aan deze eenvoudige verdeling een einde. Het westen raakt zijn voorsprong kwijt, en

zal dus meer moeite moeten gaan doen om de internationale concurrentieslag aan te kunnen.

Terwijl de internationale verhoudingen een ongekende dynamiek kennen, wordt Nederland net als andere Europese landen gekenmerkt door een sterke vergrijzing. Van 'babyboom tot bejaardenboom'. Dat betekent minder mensen om het werk te doen, minder jongeren met nieuwe opleidingen, nieuwe kennis, nieuwe ideeën en nieuwe dynamiek. De beroepsbevolking loopt aan tegen de grenzen van de groei. Dat geldt voor de omvang, en dat geldt ook voor de kwaliteit. Het wordt steeds moeilijker om het opleidingsniveau en daarmee de kwaliteit en de productiviteit van de beroepsbevolking te laten toenemen.

De uitdagingen zijn groot. We kunnen het ons niet langer permitteren om een groot deel van de jongeren een opleiding te laten kiezen zonder arbeidsmarktperspectief, maar we kunnen ons ook niet permitteren onaantrekkelijk onderwijs te bieden waardoor jongeren helemaal niet deelnemen aan onderwijs. We kunnen het ons niet langer permitteren om rond 60 jaar met pensioen te gaan. We kunnen het ons niet langer permitteren om grote delen van de onderkant buiten de arbeidsmarkt te houden. We kunnen ons een inefficiënte allocatie van arbeidsaanbod niet langer permitteren. We zullen al onze kennis en kunde, al onze ontwikkelingsmogelijkheden en al ons ondernemerstalent moeten mobiliseren om ons welvaartsniveau te handhaven. Doen we dat, dan kunnen we ondanks alle internationale turbulentie de toekomst met vertrouwen tegemoet zien.

Dat vraagt dan wel om een overheid met het lef om in te grijpen waar dat nodig is, die ruimte geeft aan creatieve ideeën en die mogelijkheden aanreikt om praktische en werkbare aanpakken te realiseren. Het beschikken over ogen en oren in die samenleving is voor die overheid dan ook van levensbelang.

Om bijvoorbeeld praktisch uitvoering te geven aan het voornemen om een ieder naar vermogen te laten werken aan onze gemeenschappelijke welvaart, om ervoor te zorgen dat het aanbod ook kwalitatief kan beantwoorden aan de arbeidsvraag, om het arbeidsmarktbeleid sectoraal en ook op regionaal niveau goed te laten werken is een platform nodig waarop maatschappelijke partijen elkaar kunnen treffen. Voor een effectief arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid zullen werkgevers, werknemers en gemeenten elkaar daarom ook in een toekomst zonder RWI moeten kunnen blijven inspireren.

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

Inleiding

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

Hoofdstuk 1 geeft een samenvattend beeld van de actuele en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten en arbeidsmarktknelpunten en waarom? Ingegaan wordt op de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid. Daarna wordt beschreven welke actuele ontwikkelingen zichtbaar zijn in de beroepsbevolking en de participatiegraad. Het samenvattend beeld is gebaseerd op de inhoudshoofdstukken 3 (vraag), 4 (aanbod) en 5 (confrontatie van vraag en aanbod).

Op basis van deze gecomprimeerde analyse volgt dan **hoofdstuk 2** waarin een aantal beleidsconclusies en beleidsaanbevelingen worden genoemd: de beleidsagenda voor 2012 en 2013.

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

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

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

De analyse



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

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

1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid

Dieptepunt crisis is voorbij

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

Het aantal openstaande vacatures was eind 2010 echter nog altijd maar de helft van wat het was in 2007. Ook het aantal banen in de marktsector is in 2010 nog afgenomen. Toch lijkt het dieptepunt van de crisis voorbij. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht in 2011 een groei van de werkgelegenheid in de marktsector met 0,75 procent.

Sectorale verschillen

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

krimp van de beroepsbevolking dient de aanpassing plaats te vinden door intersectorale mobiliteit van werkenden.⁶⁴ Dat gaat niet vanzelf, zeker niet wanneer een steeds groter deel van die werkenden tot de relatief immobiele ouderen behoort. Daardoor leiden de vergrijzing en de gevolgen daarvan voor omvang en samenstelling van de beroepsbevolking tot aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt.

Prognoses met onzekerheden omgeven

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

Hardnekkige werkloosheid naast moeilijk vervulbare vacatures

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

moeilijk vervulbare vacatures steeds vaker tegelijkertijd zullen kunnen optreden.

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

Dalende trend werkloosheid op korte termijn

Bedroeg de werkloosheid in 2009 nog gemiddeld 4,8 procent, het werkloosheidspercentage in 2010 kwam uit op gemiddeld 5,4 procent. Wel is in de tweede helft van 2010 de werkloosheid gedaald, onder mannen eerder dan onder vrouwen. Het CPB verwacht dat deze werkloosheidsdaling ook in 2011 doorzet, zodat het werkloosheidspercentage voor 2011 uitkomt op een gemiddelde van 5 procent. Ook in 2012 is dan nog sprake van een lichte daling (naar 4,75 procent). Het aantal werklozen bedraagt dan iets minder dan 400.000.⁶⁵

Op de middellange termijn weer stijging werkloosheid mogelijk

Op de middellange termijn wordt weer een lichte toename van de werkloosheid verwacht.⁶⁶ Door de bezuinigingen van het kabinet zal vooral de werkgelegenheid bij de overheid en bij van

⁶⁴ Euwals, R., *Bevolkingskrimp en de arbeidsmarkt*. In NIDI rapport nr. 80, 2009.

⁶⁵ CEP 2011, pag. 63.

⁶⁶ CPB Document No 213, November 2010. Actualisatie Economische Verkenning 2011-2015 (Verwer-king regeerakkoord).

overheidsopdrachten afhankelijke bedrijven door de bezuinigingen afnemen.

Regionale verschillen

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

Veel werklozen zonder uitkering

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

Uitkeringsgerechtigdheid op grond van werkloosheid vaak langdurig

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

Laag opgeleiden het meest conjunctuurgevoelig

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

Vraag naar hoger opgeleiden bleef stijgen

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

Kwalificatie-eisen hoger en complexer

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

Jeugdwerkloosheid in Nederland uniek laag

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

Werkloosheid onder ouderen hoger dan CBS-cijfers doen vermoeden

De ouderen hebben niet geprofiteerd van de daling van de werkloosheid in 2010. De werkloosheid onder deze leeftijdscategorie daalde niet.

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

Veel werklozen zonder uitkering

Meer dan de helft van degenen die door het CBS geteld worden als werklozen, degenen die geen werk voor 12 uur of meer per week hebben maar daar wel naar op zoek zijn, ontvangen geen uitkering. Dat leidt ertoe dat zij veelal niet bereikt worden door het arbeidsmarktbeleid dat groten-deels gericht is op uitkeringsgerechtigden.

1.2 Ontwikkeling beroepsbevolking en participatiegraad

Een algemeen beeld

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

Vragen bij de participatiegroei op de korte termijn

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

Krimp beroepsbevolking op langere termijn lijkt onvermijdelijk

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

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

Afnemende kwantiteit compenseren door toenemende kwaliteit

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

Nog steeds toenemende betekenis van deeltijd

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

Ouderen werken langer door

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

Arbeidsgehandicapten willen werken

Er bestaat een groot arbeidspotentieel onder arbeidsgehandicapten. Ruim 60.000 van hen zijn beschikbaar en actief op zoek naar een baan.⁶⁷ Dit aantal kan nog aanzienlijk toenemen wanneer maatregelen op het gebied van de wet Werken naar vermogen worden geëffectueerd en meer arbeidsgehandicapten verplicht worden (ander) werk te zoeken.

Allochtonen nog altijd in zwakke positie

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

Opleidingsniveau groeit nog, maar zal niet onbeperkt stijgen

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

⁶⁷ CBS StatLine.

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

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

1.3 Conclusie

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

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

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

Van analyse
naar beleid



2.1 Inleiding

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

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

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

2.2 Participatie

2.2.1 De belangrijkste signalen uit de analyse

De *Arbeidsmarktanalyse 2011* laat het volgende zien:

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

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

2.2.2 Aanvullend beleid gericht op moeilijk plaatsbaren noodzakelijk

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

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

Daarbij kan gedacht worden in de volgende richtingen:

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

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

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

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

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

Het RWI-advies⁶⁸ over bevordering van de markt voor persoonlijke dienstverlening opent perspectieven voor veel eenvoudig werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt terwijl tegelijkertijd de participatie van goed opgeleide vrouwen erdoor wordt bevorderd.

2.2.3 Arbeidsparticipatie van ouderen

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

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

Voor met werkloosheid bedreigde ouderen geldt dat het beleid vooral gericht moet zijn op succesvolle Van Werk Naar Werk-trajecten. De kans voor ouderen op een andere baan is verreweg het grootst vanuit een werkende situatie. Daarom moet alles op alles worden gezet om te voorkomen dat ouderen als werkloze buiten het arbeidsproces komen te staan. Worden ouderen toch werkloos, dan is hun kans op terugkeer in het arbeidsproces nog altijd erg klein.⁶⁹

2.2.4 Activerende sociale zekerheid

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

⁶⁸ *Huis houden op de markt. Advies persoonlijke dienstverlening*. RWI, januari 2006.

⁶⁹ *Ouderen zonder baan, één jaar later - Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen en inkomstenbronnen van alle ouderen, 45 tot 65 jaar*. CBS 2011, in opdracht van de RWI.

2.3 Kwalificatie

2.3.1 Focus op hoogwaardige werkgelegenheid

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

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

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

2.3.2 Focus op brede opleidingen met arbeidsmarktperspectief

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

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

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

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

2.3.3 Startkwalificatie verschilt per sector

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

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

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

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

2.3.4 Focus op tweede kansonderwijs

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

2.3.5 Focus op talentherkenning

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

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

2.3.6 Regionale afspraken

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

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

2.4 Allocatie

2.4.1 Inleiding

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

2.4.2 Vergrijzende beroepsbevolking kan mobiliteit beperken

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

⁷⁰ Schouten, W., *Niet opgestaan, een arbeidsplaatsje vergaan*. In: W. Albeda en W. Schouten, *Werk, loon, mobiliteit*. SMO informatief 21, Den Haag 1978.

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

2.4.3 Focus op arbeidsmobiliteit

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

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

2.4.4 Maatschappelijke flex

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

behoefte aan duurzame investeringen in de inzetbaarheid van medewerkers.

2.4.5 Allocatie blijft mensenwerk

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

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

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

Ontwikkelingen
van
werkgelegenheid
en vacatures



- Na een scherpe daling in 2009 begon in de loop van 2010 de werkgelegenheid weer voorzichtig te groeien, vooral bij de uitzendbureaus.
- De totale werkgelegenheid kromp in 2010 nog met 0,7 procent. Vooral in de bouw bleef de werkgelegenheid afnemen.
- Het CPB verwacht de komende jaren een groei van de werkgelegenheid met 0,75 procent per jaar.
- Belangrijke groeimotor daarbij moet de zorg zijn met een verwachte groei van 3 procent, maar deze prognose is met veel onzekerheden omgeven. Ook wordt in 2012 groei verwacht in de zakelijke dienstverlening (+2,9 procent).
- De werkgelegenheid nam tijdens de crisis vooral af op de elementaire en lagere beroepsniveaus.
- Het aantal banen voor hoger opgeleiden bleef nog groeien.
- Onder andere door de bezuinigingen in de overheidssector kan daar de komende jaren verandering in komen.
- De competentie-eisen die werkgevers stellen veranderen. Steeds vaker worden combinaties van competentiedomeinen gevraagd.
- De groeitrend van het aantal zzp'ers zette zich in 2010 weer voort.
- Een andere vorm van flexibilisering, payrollen, maakt een sterke groei door.
- Meer dan de helft van de banen in Nederland is parttime, maar tweederde van de arbeidsuren wordt in fulltime banen gemaakt.
- Aan de daling van het aantal vacatures is een eind gekomen, maar het herstel van de vacaturemarkt gaat langzaam.
- Het aantal openstaande vacatures was eind 2010 nog altijd maar de helft van wat het was in 2007.

3.1 Een algemeen beeld

In dit hoofdstuk schetsen wij een algemeen beeld van de (ontwikkelingen op) de arbeidsmarkt. Daarna gaan we meer specifiek in op een aantal *deelaspecten* aangaande de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Aan de orde komen achtereenvolgens: ontwikkelingen naar sector, naar regio, kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, enkele vormen van flexibele arbeid, fulltime en parttime arbeid en de ontwikkeling van de werkgelegenheid op korte en middellange termijn. Het hoofdstuk sluit af met een beschrijving van de ontwikkeling van de vacaturemarkt.

De vraag naar arbeid wordt op de korte termijn voor een belangrijk deel bepaald door de conjunctuur. Op de wat langere termijn spelen structurele factoren zoals technologische ontwikkelingen een rol. Daarnaast kan de ontwikkeling van de vraag naar arbeid niet los gezien worden van de ontwikkeling van het aanbod en omgekeerd. Daarmee moet, bij een beschrijving van de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de vraag, terdege rekening gehouden worden.

“Vanaf de tweede helft van 2009 groeit de Nederlandse economie weer, na de ongekend diepe recessie in de tweede helft van 2008 en begin 2009. In eerste instantie kwam het herstel met horten en stoten, nu wordt voor 2011 en 2012 een voortdurende groei geraamd [...]. De soms gevreesde dubbele dip zal zich naar verwachting niet voordoen, maar van een sterke inhaalgroei is evenmin sprake. Pas in het eerste kwartaal van 2012 komt het Nederlandse bbp-volume weer op het niveau van vóór de crisis: dat heeft dan vier jaar geduurd. Een traag herstel, zonder inhaalgroei, wordt vaker gezien na financiële crises.”

Bovenstaand beeld van de economische ontwikkeling schetst het Centraal Planbureau (CPB) in het Centraal Economisch Plan 2011. De Nederlandse economie herstelt zich in 2010 en 2011, zij het aarzelend. Dat voorzichtige herstel komt ook tot uiting in de verwachte

ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zowel het aantal banen als het aantal vacatures neemt in 2011 toe en de werkloosheid daalt. De onzekerheden rondom de ramingen zijn echter groot. In Europa betreft de grootste onzekerheid voor de korte termijn het kwetsbare vertrouwen in de overheidsfinanciën van diverse landen. Daarnaast is ook de oliemarkt door de onrust in de Arabische wereld een bron van onzekerheid. Tabel 3.1 laat de kerngegevens van de Nederlandse arbeidsmarkt zien.

Voor de Nederlandse arbeidsmarkt wordt daarmee het volgende scenario geschetst:

- Door de licht toenemende participatiegraad groeit de beroepsbevolking met 50.000 in 2011 en met 70.000 in 2012 (0,5 en 0,75 procent);
- De werkgelegenheid groeit in beide jaren met 0,75 procent, waarbij de zorg een voortgezette sterke groei van rond de 3 procent laat zien, de overheid met 1,5 procent per jaar krimpt en de markt een voorzichtig herstel van de werkgelegenheid met 0,5 procent laat zien;
- Als gevolg hiervan daalt de werkloosheid (gecorrigeerd voor seizoenseffecten) met ongeveer 45.000 in 2011 en 2012 samen.

Voorzichtige kanttekeningen

Bij deze CPB-prognose zijn enkele voorzichtige kanttekeningen te plaatsen. Zo was in 2010 de groei van de werkgelegenheid voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de zorg. Ook voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een sterke groei in de zorg, waarmee deze sector de belangrijkste groeimotor van de totale werkgelegenheid is. Die groei is echter sterk afhankelijk van de mate waarin middelen beschikbaar komen. En het is de vraag of die op dezelfde wijze zullen blijven doorgroeien als in voorgaande jaren. Voorts wordt slechts uitgegaan van een bescheiden afname van de werkgelegenheid in de overheidssector. Het streven naar een kleinere centrale en decentrale overheid lijkt in de kabinetsplannen ambitieuzer dan de uitkomsten van de CPB-berekeningen doen verwachten. Ook is de vraag in hoeverre de bezuinigingen op de overheidsuitgaven een rem zullen zetten op de omzet en daarmee op de werkgelegenheid in de marktsector. Het CPB geeft zelf al aan dat een oplopende olieprijs een verminderde groei van de werkgelegenheid met zich mee kan brengen. Het is niet onrealistisch om daar rekening mee te houden. Dit zijn allemaal argumenten om uit te gaan van een geringere groei van de werkgele-

genheid dan door het CPB verwacht wordt. Daarnaast zijn er vraagtekens te plaatsen bij de verwachte stijging van de beroepsbevolking. Daarvoor is een sterke toename van de participatiegraad nodig. Die was de afgelopen 3 jaar ongeveer stabiel. Of het economisch herstel sterk genoeg zal zijn om die gevraagde toename uit te lokken is de vraag. Ook hangt een en ander ervan af, of de groei van de werkgelegenheid zal plaatsvinden op die deelmarkten waar het potentiële aanbod nog kan toenemen. Gezien de hoge arbeidsdeelname van hoger opgeleiden zijn groeikansen voor arbeidsparticipatie vooral bij lager opgeleiden aanwezig. Het effect op de ontwikkeling van de werkloosheid zal ten slotte voor een belangrijk deel afhangen van de mate waarin de arbeidsmarkt in groeisegmenten de uitstoot uit krimpsegmenten kan opnemen.

Productiviteit

Na een sterke daling van de arbeidsproductiviteit in de marktsector in 2009 (-3,1 procent), liet 2010 een herstel zien met een groei van 3,5 procent.⁷¹ Voor 2011 en 2012 wordt een groei van de productiviteit voorzien van 1,25 tot 1,5 procent. De grote schommeling in 2009 en 2010 weerspiegelt de verandering in de bezettingsgraad van o.a. de industrie in Nederland. Onder andere met behulp van de deeltijd-WW hielden werkgevers (toen de vraag plotseling wegviel) hun personeel in dienst, hetgeen van pas kwam toen in de loop van 2010 de vraag weer aantrok. Belangrijk is dat voor 2011 en 2012 een groei van de productie wordt voorzien die *boven* de verwachte groei van de productiviteit ligt (Tabel 3.2). Om die verwachte extra productiegroei waar te maken is het nodig dat er meer mensen aan het werk gaan.

Internationaal perspectief

Tabel 3.3 laat zien dat Nederland het erg goed doet in vergelijking met de buurlanden, maar ook in vergelijking met Denemarken en andere welvarende EU-landen. Nergens is de participatiegraad zo hoog en de werkloosheid zo laag. Ook op het gebied van de langdurige werkloosheid doet Nederland het zeker zo goed als bijvoorbeeld Denemarken. Ondanks de lage werkloosheid is de vacaturegraad in Nederland gemiddeld. Dat duidt erop dat de aansluiting tussen vraag en aanbod weliswaar beter kan, maar zeker niet slechter is dan elders in Europa.

⁷¹ CPB, CEP 2011 pag. 98.

Tabel 3.1 Kerndata van de arbeidsmarkt 2008-2012*

Bron: CPB (2011), CEP 2011

	niveau in duizenden	mutaties per jaar in duizenden personen				
		2008	2009	2010	2011	2012
Arbeidsaanbod**	8.977	86	-41	20	50	70
waarvan demografie		-6	8	9	0	-5
participatie		81	70	72	65	60
conjunctureel		12	-119	-61	-15	15
		mutaties per jaar in %				
Werkgelegenheid (arbeidsjaren)	6.683	1,2	-1,2	-0,7	0,75	0,75
waarvan marktsector	4.868	1,2	-2,4	-1,8	0,75	0,5
zorgsector	919	1,9	2,9	3,3	2,5	3,5
overheid	816	0,5	1,9	1,8	-1,5	-1,5
Beroepsbevolking, internationale definitie	8.748	1,8	0,7	-0,3	0,5	0,75
Werkzame beroepsbevolking, internationale definitie	8.358	2,3	0,1	-1,0	1,0	1,0
		niveaus				
Werkloze beroepsbevolking, internationale definitie (x 1.000)		267	327	390	365	355
Werkloze beroepsbevolking, internationale definitie (in %)		3,1	3,7	4,5	4,25	4
Werkloze beroepsbevolking, nationale definitie (x 1.000)		300	377	426	390	380
Werkloze beroepsbevolking, nationale definitie (in %)		3,8	4,8	5,4	5	4,75

* In de prognosejaren afgerond op hele kwarten of hele vijfduizenden.

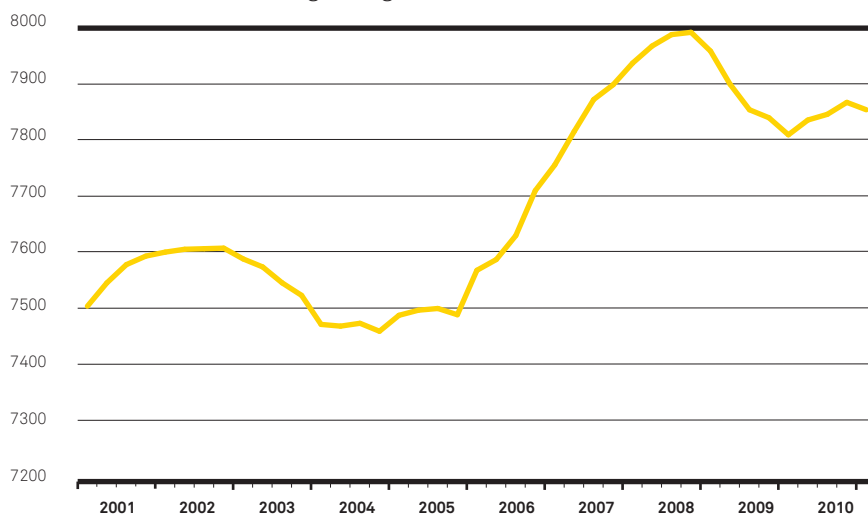
** Het arbeidsaanbod is gedefinieerd als de som van werkzame personen (Nationale rekeningen) en de werkloze beroepsbevolking volgens de internationale definitie

Tabel 3.2 Ontwikkeling arbeidsproductiviteit en productie marktsector 2008-2012 (in %)

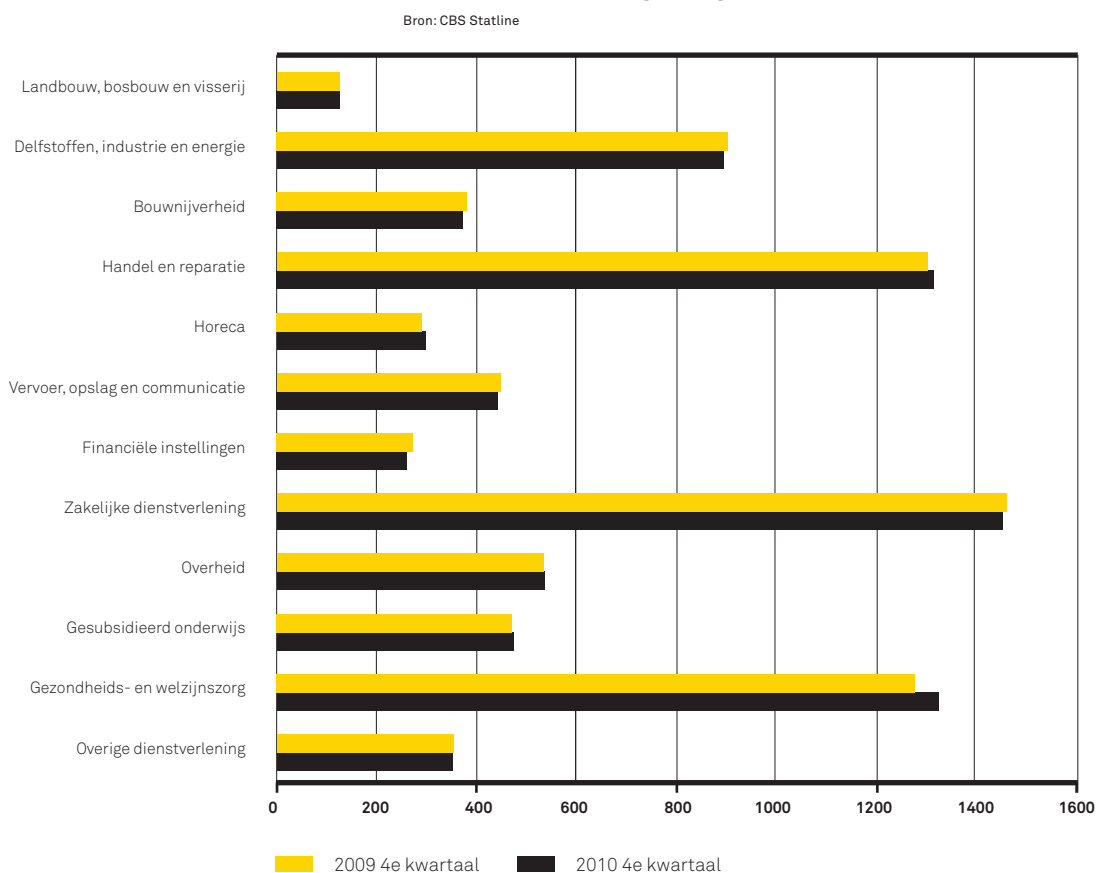
Bron: CPB (2011), CEP 2011

	2008	2009	2010	2011	2012
Productie	1,7	-5,4	1,6	2,25	1,75
Arbeidsproductiviteit (in arbeidsjaren)	0,5	-3,1	3,5	1,5	1,25
Reële arbeidskosten	2,8	-0,6	0	3	2,75
Arbeidsinkomensquote	79	80,9	78,4	79,25	80,25

Figuur 3.1 Ontwikkeling van het aantal banen van werknemers, 1e kwartaal 2001 t/m 1e kwartaal 2011 (seizoensgecorrigeerd, x 1.000) Bron: CBS Statline



Figuur 3.2 Aantal banen van werknemers naar sector, 2009-2010 (4e kwartaal, seizoensgecorrigeerd, x 1.000) Bron: CBS Statline



Ook de hoge uittredingsleeftijd valt op. Dat wordt voor een deel verklaard doordat, dankzij het ingeburgerde parttimermodel, veel ouderen in deeltijd weer aan de slag gaan.

Bij de hoge participatiegraad moet een voorbehoud gemaakt worden in verband met de hoge deeltijdgraad. Daardoor is het aantal gewerkte uren per 15 tot 65-jarige in Nederland niet hoger dan gemiddeld. Duitsland bijvoorbeeld werkt met minder mensen meer uren dan Nederland.

3.2 Naar sector

3.2.1 Recente ontwikkelingen

Het aantal banen van werknemers nam na de daling in 2009 in 2010 weer toe (Figuur 3.1).

Toch waren er in het laatste kwartaal van 2010 nog altijd 127.000 banen minder dan in het vierde kwartaal van 2008. Bovendien liet het eerste kwartaal van 2011 weer een lichte daling zien (met 13.000). De groei in 2010 vond vooral plaats in de vorm van meer uitzendbanen. Werkgevers kiezen in de eerste fase van economisch herstel veelal voor de inzet van werknemers met flexibele arbeidscontracten.

Figuur 3.2 biedt vervolgens inzicht in (de ontwikkeling van) de sectorale werkgelegenheid. Er zijn duidelijke verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling naar sector:

- De daling is nog relatief groot in de sectoren industrie, bouw, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening. In de handel en in de horeca is er geen banenverlies meer.
- De sterke groei van de werkgelegenheid in de publieke sector en de niet-commerciële dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg en welzijn en overige dienstverlening⁷²) houdt aan. In vergelijking met een jaar eerder waren er in deze sectoren bijna 60.000 banen meer. Het overgrote deel van deze groei is toe te schrijven aan de zorg, met een plus van bijna 50.000. Ook bij de overheid en in het onderwijs werkten er in 2010 meer mensen dan een jaar eerder.

3.2.2 Korte termijn prognose

EIM prognosticeert de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling voor 2011 en 2012 als volgt (zie Tabel 3.4). (De mutatiecijfers wijken af van die het CPB omdat het hier het aantal werkenden (en niet arbeidsjaren) en het totale bedrijfsleven *plus de overheid* (en niet alleen de marktsector) betreft).

De volgende conclusies kunnen op basis van Tabel 3.3 worden getrokken:

⁷² Deze sectoren worden veel minder dan de marktsectoren beïnvloed door de economische crisis. Hier bepalen autonome factoren en overheidsbeleid grotendeels de werkgelegenheidsomvang en -ontwikkeling. Deze factoren zijn minder gevoelig voor conjunctuurschommelingen.

Tabel 3.3 Nederland vergeleken met onze buurlanden, 2010

Bron: CPB, CBS.

Onderwerp	Nederland	België	Duitsland	Denemarken	EU-15/16
Netto participatiegraad (in %)	74,7	62	71,1	73,4	65,4
Percentage parttimers	48,9	24	26,2	26,5	20,5
Gewerkte uren per 15-64-jarige*	23	22	25	25	23
Werkloosheid (int.def.) (in %)	4,5	8,3	7,1	7,4	9,6
Langdurige werkloosheid (in %)	1,2	4,1	3,2	1,4	3,8
Vacaturegraad	16	18	26	?	16
Gemiddelde uittredingsleeftijd (in jaren)	63,5	?	62,2	62,3	61,1
Arbeidsdeelname ouderen (in %)	53,7	37,3	57,7	57,6	48,4

* Hierbij is uitgegaan van een gemiddelde werkweek van 40 uur voor een fulltimer en 20 uur voor een parttimer

Tabel 3.4 Prognose aantal werkenden in 2011 en 2012, naar sector en bedrijfsgrootte

Bron: EIM, Kennissite MKB en ondernemerschap (april 2011)

	Niveau 2010	Mutatie in %	Niveau 2011	Mutatie in %	Niveau 2012
Totaal	8.314.074	1,0	8.400.924	0,8	8.463.957
Sector					
landbouw	239.439	-1,2	236.497	-1,3	233.423
delfstoffenwinning	7.757	-1,0	7.678	-0,5	7.637
industrie	886.740	-1,7	872.026	-1,9	855.309
waarvan voeding- en genotmiddelen industrie	131.633	-1,9	129.087	-2,3	126.157
metaal industrie	330.226	-1,2	326.396	-1,1	322.656
chemische industrie	100.218	-2,1	98.119	-2,4	95.805
overige industrie	324.664	-1,9	318.423	-2,4	310.691
nutsbedrijven	33.772	-0,1	33.730	-0,1	33.700
bouw	470.754	-0,4	468.809	0,7	472.167
autosector	155.753	0,5	156.608	0,3	157.029
groothandel	528.158	1,4	535.378	1,1	541.271
detailhandel	751.635	1,0	759.311	0,3	761.919
horeca	306.238	0,4	307.429	0,3	308.240
transport	347.984	1,0	351.632	0,4	353.172
communicatie	106.889	-2,6	104.152	-2,3	101.727
financiële diensten	274.466	-2,1	268.784	-2,0	263.445
onroerend goed	85.424	-0,4	85.068	-0,3	84.827
zakelijke diensten	1.464.148	4,0	1.522.682	2,9	1.566.890
overige diensten	428.325	0,5	430.649	0,4	432.378
zorg	1.291.644	3,0	1.330.056	3,0	1.369.812
overheid (inclusief onderwijs)	934.948	-0,5	930.435	-1,0	921.011
Bedrijfsgrootte					
midden- en kleinbedrijf	3.893.053	1,0	3.933.525	0,8	3.964.619
grootbedrijf	4.421.021	1,0	4.467.401	0,7	4.499.342

In 2011 en 2012 is sprake van een stijging van het aantal werkenden. Hiermee treedt een breuk op ten opzichte van 2010, toen het aantal werken- den nog daalde.

In 2011 bedraagt de verwachte stijging van het totaal aantal werkenden gemiddeld 1,0 procent. De sterkste stijging is te zien in de zakelijke dienstverlening (4,0 procent) en de zorg (3,0 procent) op enige afstand gevolgd door de groothandel (1,4 procent). Lang niet alle sectoren tonen in 2011 werkgelegenheids groei. In de 'harde sectoren' (landbouw, delfstoffenwinning, industrie, nutsbedrijven en bouw) en de sectoren communicatie, financiële dienstverlening, onroerend goed en overheid is sprake van een daling van de werkgelegenheid. Deze is het sterkst in de sectoren communicatie, financiële dienstverlening en chemische industrie (respectievelijk -2,6, -2,1 en -2,1 procent).

Voor 2012 verwacht EIM een stijging van het totaal aantal werkenden van gemiddeld 0,8 procent. Sectoraal gezien, is het beeld min of meer vergelijkbaar met dat in het daaraan voorafgaande jaar (met dien verstande dat de bouw nu een stijging van de werkgelegenheid laat zien). De drie sectoren met de sterkste werkgelegenheidsstijging zijn zorg (+3,0 procent), zakelijke dienstverlening (+2,9 procent) en groothandel (+1,1 procent). Naar verhouding de sterkste werkgelegenheidsdaling is te zien in de sectoren overige industrie, chemische industrie, voedings- en genotsmiddelenindustrie en communicatie (respectievelijk -2,4, -2,4, -2,3 en -2,3 procent).

Het groeitempo in het midden- en kleinbedrijf is zowel in 2011 als 2012 (1,0 en 0,8 procent) vergelijkbaar met dat in het grootbedrijf (1,0 en 0,7 procent).

Tabel 3.5 laat de top-5 van sectoren met de grootste groei en daling van de werkgelegenheid in 2011 zien in *volumina*. De stijging is in absolute termen van werkgelegenheid het grootste in de zakelijke dienstverlening en de zorg. De stijging in eerstgenoemde sector wordt vooral gevormd door het contingent uitzendbanen, dat in 2011 groeit: de uitzendbranche wordt tot de zakelijke dienstverlening gerekend (ook al werken de uitzendkrachten in een andere bedrijfstak). De daling doet zich vooral voor in de industrie, in de sector financiële dienstverlening en bij de overheid.

3.2.3 (Middel)lange termijn prognose

In maart 2010 ging het CPB in de *Economische verkenning 2011-2015* voor de periode tot 2015 nog uit van een gemiddelde groei van de totale werkgelegenheid van 0,25 procent per jaar (basispad).⁷³ Dat beeld is inmiddels bijgesteld. Het CPB heeft een analyse gemaakt van de macro-economische effecten van het financiële kader van het regeer- en gedoogakkoord van het kabinet Rutte-Verhagen. De voorgenomen bezuinigingen zijn van negatieve invloed op de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Ten opzichte van het basispad bedraagt het negatieve effect van het pakket beleidsmaatregelen op de werkgelegenheid 0,4 procent per jaar. Per saldo (basispad inclusief pakket) leidt dit tot een vermindering van de werkgelegenheid van gemiddeld 0,25 procent per jaar. Met name bij de overheid zal op middellange termijn de werkgelegenheid afnemen; in de zorg wordt een forse toename van de werkgelegenheid voorzien (in 2011-2015 in totaal +139.000). Op lange termijn vergroten de kabinetsmaatregelen volgens het CPB de werkgelegenheid met 1,1 procent ten opzichte van het basispad.⁷⁴

Deze prognose is met veel onzekerheden omgeven. Hierboven is al gewezen op de onzekerheden die gelden voor de ontwikkeling van de economische groei die een belangrijke bepalende factor is voor de werkgelegenheid. Internationale politieke en economische ontwikkelingen kunnen voor verrassingen en daarmee voor een heel ander beeld zorgen dan nu is te voorzien. Ook is nog onduidelijk hoe de bezuinigingen op de collectieve sector precies zullen worden ingevuld en wat daarvan de gevolgen zijn voor de werkgelegenheid, ook in de marktsector. Verder is een belangrijke vraag, hoe de werkgelegenheid in de zorg zich in de komende jaren zal ontwikkelen. Veranderingen in de financieringsstructuur, efficiencyverbeteringen en een grotere zelfredzaamheid van ouderen kunnen leiden tot minder vraag dan nu wordt voorzien.

De belangrijkste groeisectoren in termen van aantallen banen in de periode 2011-2016 zijn volgens de *Arbeidsmarktprognose 2011-2012* van UWV WERKbedrijf het de zorg (groei van 40.000

⁷³ CPB (2010). *Economische verkenning 2011-2015*.

⁷⁴ CPB (2010). *Analyse economische effecten financieel kader*. CPB Notitie 2010/33.

Tabel 3.5 Top-5 van sectoren met grootste stijging resp. daling van de werkgelegenheid in 2011

Bron: EIM, Kennisite MKB en ondernemerschap (april 2011)

	Niveau 2010	Niveau 2011	Mutatie
Top-5 stijgers			
zakelijke diensten	1.464.148	1.522.682	58.534
zorg	1.291.644	1.330.056	38.412
detailhandel	751.635	759.311	7.676
groothandel	528.158	535.378	7.220
transport	347.984	351.632	3.648
Top-5 dalers			
industrie	886.740	872.026	-14.714
financiële diensten	274.466	268.784	-5.682
overheid (inclusief onderwijs)	934.948	930.435	-4.513
landbouw	239.439	236.497	-2.942
communicatie	106.889	104.152	-2.737

Tabel 3.6 Werkgelegenheidsontwikkeling naar provincie, 2009 en 2010

Bron: Lisa.nl

Provincie	Aantal banen 2009	Aantal banen 2010	Mutatie
Noord-Brabant	1.259.740	1.239.580	-20.160
Utrecht	674.070	665.200	-8.870
Overijssel	542.660	535.870	-6.790
Limburg	532.160	527.210	-4.950
Gelderland	977.410	972.650	-4.760
Zuid-Holland	1.569.300	1.565.170	-4.130
Friesland	293.610	289.540	-4.070
Groningen	271.810	269.720	-2.090
Drenthe	215.850	215.000	-850
Zeeland	171.420	170.620	-800
Flevoland	173.070	174.240	+1.170
Noord-Holland	1.405.830	1.408.730	+2.900
Nederland	8.086.930	8.033.530	-53.400

banen), het uitzendwezen (+14.000) en de handel (+7.000). Daar staat een banenverlies in de industrie met -16.000 tegenover. Het UWV WERKbedrijf verwacht ook banenverlies bij het openbaar bestuur (-9.000), de financiële diensten (-5.000) en in de sector vervoer en telecom (-4.000).⁷⁵

3.3 Regionale werkgelegenheidsontwikkelingen

3.3.1 Recente ontwikkelingen

Tabel 3.6 laat de werkgelegenheidsontwikkeling van 2009 op 2010 naar provincie zien.

Uit Tabel 3.6 wordt duidelijk dat de grootste absolute werkgelegenheidsafname plaatsvond in Noord-Brabant, Utrecht en Overijssel. Slechts in twee provincies was sprake van een lichte werkgelegenheidstoename: Flevoland (+1.170) en Noord-Holland (+2.900), waar met name de werkgelegenheid in Groot-Amsterdam zich positief ontwikkelt.

3.3.2 Korte termijn prognose

Het UWV WERKbedrijf verwacht voor 2012 een positieve werkgelegenheidsontwikkeling in de verstedelijkte arbeidsmarktregio's. De decentrale regio's liggen qua werkgelegenheidsontwikkeling onder het landelijke gemiddelde. Positief scoren Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht en Flevoland. Achterblijvende arbeidsmarktregio's zijn Zuid-Limburg, Achterhoek en Zeeland. Wel past hierbij de kanttekening dat er geen regio's zijn waar het UWV WERKbedrijf een negatieve werkgelegenheidsontwikkeling verwacht.⁷⁶

⁷⁵ UWV WERKbedrijf (2011). *Arbeidsmarktprognose 2011-2012. Met een doorkijk naar 2016.*

⁷⁶ UWV WERKbedrijf, *Arbeidsmarktprognose 2011-2012 met een doorkijk naar 2016.*

3.4 Kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid

3.4.1 Niveau van de werkgelegenheid

Figuur 3.3 laat duidelijk zien dat het verlies van werkgelegenheid in 2009 en 2010 vooral voor rekening kwam van de lagere en middelbare beroepen.

Het aantal banen op lager beroepsniveau nam af met 81.000, het aantal banen op middelbaar beroepsniveau met 89.000. Daar stond een groei van het aantal banen op hoger en wetenschappelijk beroepsniveau tegenover (+49.000 resp. +35.000). Percentueel gezien, zijn er vooral banen op elementair beroepsniveau verdwenen (-7,5 procent). Met name de banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, het ongeschoold werk, moesten het ontgelden. Vooral in de industrie kwam de crisis voor degenen die aangewezen zijn op laag- en ongeschoold werk hard aan. Een op de 10 banen op dat niveau verdween in die sector terwijl de werkgelegenheid er voor middelbaar- en hoger opgeleiden nauwelijks afnam. Naarmate het beroepsniveau stijgt was de afname relatief kleiner. Zo verdween in deze twee jaar in totaal 3,2 procent van de banen op middelbaar beroepsniveau en 4,6 procent van de banen op lager beroepsniveau.

Wat opvalt in Figuur 3.3 zijn de *verschillen* tussen de twee genoemde jaren. De elementaire en lagere beroepen hadden het vooral te verduren in 2009, terwijl de afname van de middelbare beroepen juist in 2010 plaatsvond. Wellicht is de oorzaak hiervan dat werkgevers in crisistijd werknemers met specifieke beroepscompetenties langer pogen te behouden en werknemers die gemakkelijker inwisselbaar zijn eerder laten afvloeien. Hoewel er nog geen recente cijfers beschikbaar zijn mag worden aangenomen dat een groot deel van het herstel van de werkgelegenheid in 2010 weer ten goede is gekomen aan het on- en laaggeschoold werk.

Werkgelegenheid voor laagopgeleiden
Beleidsmakers vrezen al enige tijd dat de arbeidsmarktpositie van de groep laagopgeleiden slechter zal gaan worden. Zij houden rekening met een krimp van het aantal laaggeschoolde banen als gevolg van voortgaande toepassing van informatietechnologie op de werkplek en de verplaatsing van werk naar lagelonenlanden. Recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) toont echter aan dat over een langere periode beschouwd (1987-2008) het aantal laaggeschoolde banen (maximaal vmbo) nagenoeg constant is gebleven: 2,2 miljoen. De aard van het laaggeschoolde werk veranderde in de beschouwde periode wel. De typische laaggeschoolde mannenberoepen in industrie en landbouw krompen in omvang. Daar tegenover stond een forse groei van het dienstverlenend werk (bijvoorbeeld caissière/vakkenvuller of horecamedewerker) en een iets minder sterke groei van het transportwerk (bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur) op laaggeschoold niveau. Het laaggeschoolde dienstverlenende werk wordt vooral door vrouwen gedaan, het laaggeschoolde transportwerk door mannen. Ook worden laaggeschoolde banen veelal door MOE-landers (vaker man dan vrouw) ingevuld. Mede door deze ontwikkelingen is de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide vrouwen verbeterd en die van laagopgeleide mannen op sommige punten verslechterd.⁷⁷

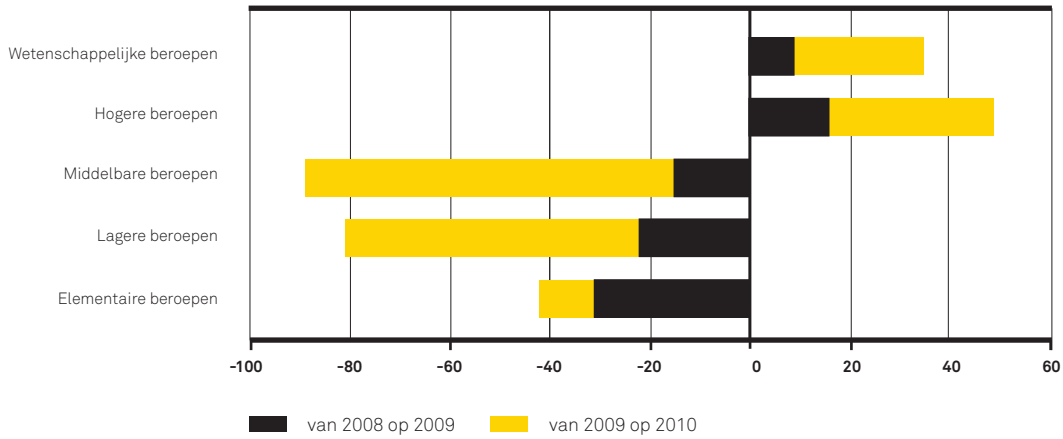
3.4.2 Competentievereisten veranderen

In algemene zin nemen de opleidingseisen die werkgevers stellen aan nieuwe medewerkers toe. Er is meer vraag naar *hoog middelbaar* opgeleid personeel (niveau 3 en 4) en *hoger* opgeleid personeel (niveau 5 en 6) en minder vraag naar *laag* en *laag middelbaar* opgeleid personeel (niveau 0-2). Naast hogere technisch-instrumentele eisen worden ook hogere sociaalnormatieve eisen gesteld. Werkgevers drukken (de minder goed direct meetbare) hogere sociaalnormatieve eisen doorgaans (impliciet) uit in hogere opleidingseisen.

⁷⁷ SCP (2010). *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baanqualiteit 1992-2008*.

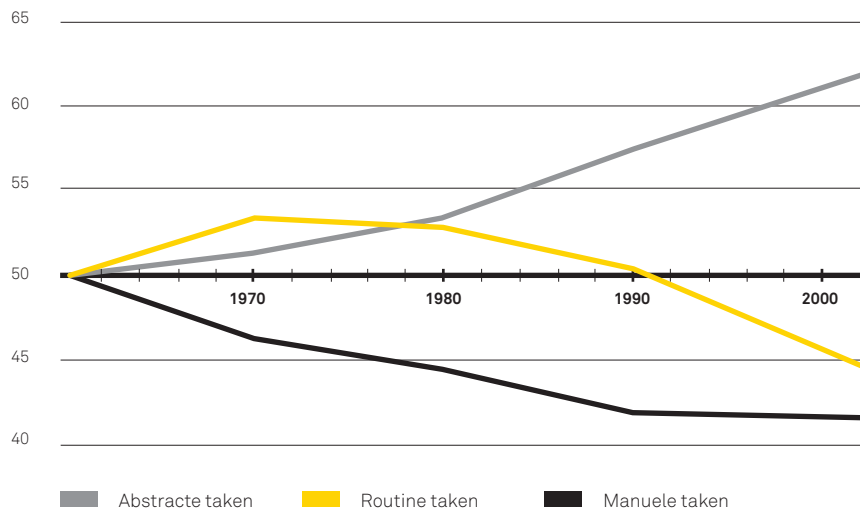
Figuur 3.3 Verandering van het aantal werkenden 2008-2010 naar beroepsniveau (x 1.000)

Bron: CBS Statline



Figuur 3.4 Veranderende competentie-eisen 1960-2005 (in % van het totaal)

Bron: Autor



In Amerika laat onderzoek van Autor⁷⁸ zien dat er sinds 1970 sprake is van een sterke afname van routinetaken, waarbij het gaat om het routinematig toepassen van regels en het uitvoeren van procedures. Voorbeelden zijn boekhouders en lopende bandwerkers. Ook is er sprake geweest van een afname van handwerk, waarbij Autor onder handwerk het werk verstaat waarbij werknemers zich voortdurend aan de fysieke en de sociale omgeving moeten aanpassen zoals vrachtwagenchauffeurs en bedienend personeel in de horeca. Dit type werk lijkt echter sinds 1990 te stabiliseren. Een grote toename neemt Autor waar in het abstracte werk, met als kenmerken probleemoplossend vermogen en geestelijke flexibiliteit. Voorbeelden zijn wetenschappers, managers en artsen. De toekomstige economie van de VS is daarmee volgens Autor niet alleen een kenniseconomie maar ook een diensteneconomie. Figuur 3.4 laat de uitkomsten van het onderzoek van Autor zien.

Wat de gevolgen van deze ontwikkelingen zijn, wordt hieronder geïllustreerd aan de hand van een tweetal werkgebieden, de techniek en de zorg.

Techniek

De techniek is een brede, gevarieerde sector. Technische innovaties leiden tot veranderingen in de vraag naar technici. Allereerst is er een arbeidsbesparend effect. Verder ontstaan als gevolg van innovatie nieuwe technische functies, gekoppeld aan nieuwe technologieën. Werkgevers vragen hiervoor een hoger opleidingsniveau, ook hoger dan (traditioneel) passend bij het beroepsniveau. Met name naar middelbaar opgeleiden op niveau 3 ontstaat minder vraag. Voor lager opgeleiden speelt in algemene zin een afname van de vraag door verplaatsing van productie naar lage lonenlanden. Aan de andere kant blijkt dat ook na innovatie werk op dit niveau blijft bestaan.⁷⁹ Verplaatsing van technisch werk naar landen als India en China speelt ook een rol voor hoger opgeleide technici. Steeds meer werk voor hoog opgeleide technici en IT-specialisten speelt zich af op een internationale markt. Hoog opgeleide

technici in westerse landen dienen zich derhalve volgens Darr en Kenney⁸⁰ te onderscheiden van hun concurrenten in de lagere lonenlanden door naast hun technische competenties ook sociaal-communicatieve en managementvaardigheden op te doen. Ingenieurs in het Westen moeten 'technoserviceworkers' worden met zowel een grote technische kennis als sociale vaardigheden. Dat betekent voor het hoger technisch onderwijs de noodzaak van verbreding van het opleidingspakket met een aantal niet-technische vakken.

Zorg

Ook in een van oudsher niet-technische bedrijfssector als de zorg speelt de techniek een steeds belangrijker rol. Nu al worden technische oplossingen gezocht om de verwachte grote personeelstekorten op te vangen. En omdat ouderen steeds langer in de eigen omgeving blijven wonen, worden in de woning technische toepassingen getroffen die thuiswonen mogelijk en aantrekkelijk maken (zorgdomotica). Hierdoor worden in deze sector steeds meer technici gevraagd.

Ook voor de arbeidsmarkt voor het zorgpersoneel in engere zin hebben technische innovaties gevolgen. Sommige technische innovaties hebben een arbeidsbesparend effect. Anderzijds kunnen bijvoorbeeld nieuw ontwikkelde behandelmethoden leiden tot een toename van de vraag naar zorgdiensten (en daarmee in principe tot meer vraag naar arbeid). Naast effecten op het volume van de arbeidsvraag hebben technologische ontwikkelingen ook consequenties voor de samenstelling daarvan. Technische innovaties kunnen leiden tot verschuivingen in de arbeidsvraag tussen branches, bijvoorbeeld van de tweede naar de eerste lijn (in geval van goedkope en gebruiksvriendelijke geavanceerde diagnose-instrumenten) of van verpleging en verzorging naar thuiszorg (bij inzet van domotica). Verder leiden deze innovaties in het algemeen tot hogere eisen aan de kwalificaties van het personeel (hoewel in sommige gevallen innovaties juist leiden tot lagere eisen aan de kennis en kunde van werknemers).

Naast technische innovaties (gericht op de medische technologie, apparatuur, genees- en

⁷⁸ Autor, D., *Technological change and job polarization: implications for skill demand and wage inequality*. Presentation at the National Academies Workshop on Research Evidence Related to Future Skill Demands.

⁷⁹ UWV WERKbedrijf en Colo (2011). *Arbeidsmarktchets Techniek. Vraag en aanbod in technische beroepen*.

⁸⁰ *Research on Future Skill Demands*. A workshop summary. The national academies press, Washington DC 2008.

hulpmiddelen e.d.) is in de zorg ook sprake van innovaties op strategisch niveau (zorgstelsel), tactisch niveau (organisatie en netwerken) en operationeel niveau (personeel). Het doel hiervan is veelal (ook) arbeidsbesparing. Deze vormen van innovatie leiden ook vaak tot hogere (opleidings-)eisen aan het zorgpersoneel.⁸¹ Dat kan ertoe leiden dat de toekomstige personeelsbehoefte in de zorg wellicht zal veranderen: minder toename van het volume dan tot nu toe verwacht, maar wel een stijging van het (gevraagde) niveau. Ook hier geldt dan weer de combinatie van meerdere competentiegebieden. In analogie met de hiervoor genoemde technoservice workers zou dan kunnen worden gesproken van technocare workers.

3.5 Flexibele arbeid

3.5.1 Vormen van flexibiliteit

Werkgevers kunnen het personeelsbestand laten 'mee-ademen' met de markt: zij kunnen dat op verschillende manieren invullen. Naast flexibele dienstverbanden bestaat de zogenaamde flexibele schil van bedrijven onder meer uit flexibele processen en organisatiestructuren binnen arbeidsorganisaties en flexibele netwerkrelaties met de omgeving. Figuur 3.5 laat zien, welke flexibiliteitsmaatregelen door bedrijven worden ingezet.

In het onderzoeksrapport *De toekomst van de flexibele arbeid*⁸² onderscheidt TNO de volgende vormen van flexibele inzet van de factor arbeid door werkgevers:

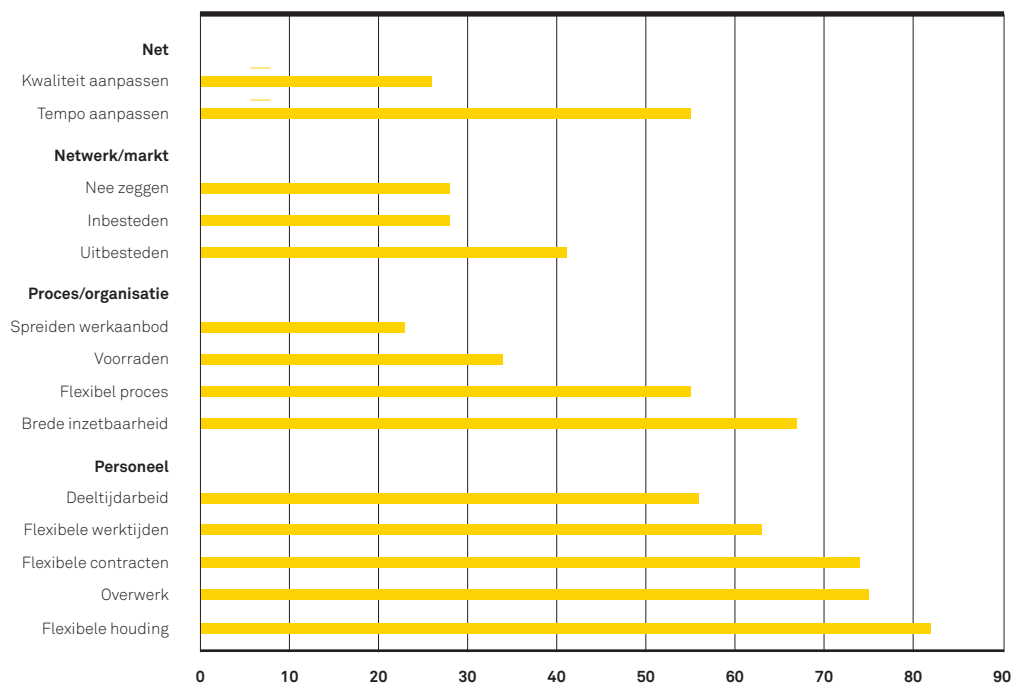
- *Flexibiliteit van personeel*: Nederlandse bedrijven maken vooral gebruik van de flexibiliteit van het personeel om veranderingen in de markt op te vangen. Ze doen een beroep op een flexibele houding van het personeel, op overwerk, maken gebruik van flexibele contracten, van flexibele werktijden en van deeltijdarbeid om variatie in het werkaanbod op te vangen. Bij dit type maatregelen ligt de nadruk op kwantitatieve personele flexibiliteit. Deze maatregelen worden vrij breed door werkgevers ingezet, zoals uit Figuur 3.5 is af te leiden.
- *Flexibiliteit in proces en organisatie*: Een tweede - meer strategische - manier om de flexibiliteitsbehoefte op te vangen is flexibiliteit in proces en organisatie. Daarbij gaat het om het creëren van flexibele functies die het mogelijk maken om werknemers breed in te zetten, om het creëren van een flexibel productie- of dienstverleningsproces, het slim omgaan met voorraden en het spreiden van het werkaanbod. Dit type maatregelen wordt minder vaak toegepast dan de maatregelen gericht op kwantitatieve personele flexibiliteit.
- *Flexibiliteit in netwerk en markt*: Een derde - nog minder toegepaste - vorm van flexibiliteit is flexibiliteit in netwerk en markt. Bij deze vorm van flexibiliteit hanteren bedrijven twee middelen om pieken op te vangen: ofwel ze

⁸¹ Research voor Beleid en SEOR (2011). *Arbeidsmarkt Zorg en WJK 2010. Integreerend jaarrapport* (nog te verschijnen).

⁸² TNO (2008). *De toekomst van flexibele arbeid*.

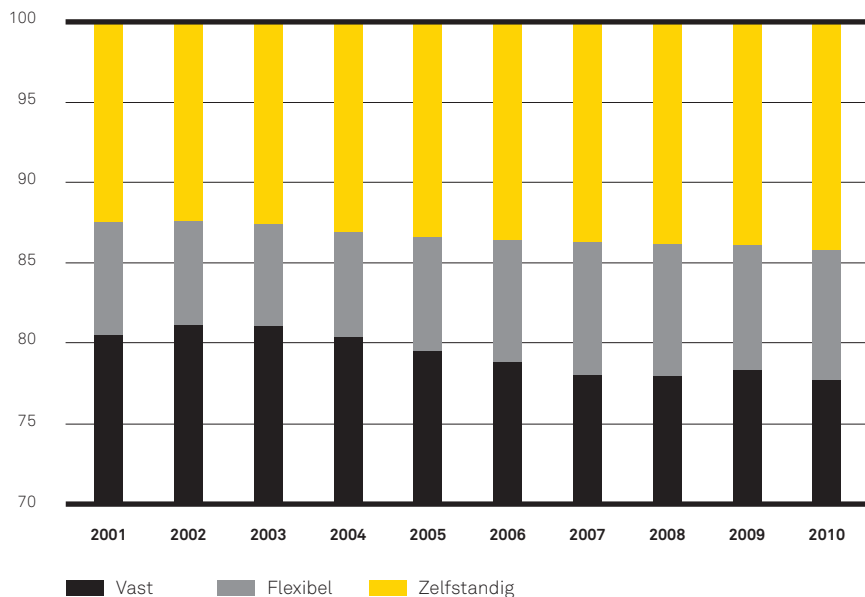
Figuur 3.5 Inzet flexibiliteitsmaatregelen door bedrijven, 2007 (in %)

Bron: TNO (2008). De toekomst van flexibele arbeid



Figuur 3.6 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsrelatie, 2001-2010 (in %)

Bron: CBS Statline



zeggen 'nee' tegen klanten, ofwel ze nemen het werk wel aan maar besteden het uit aan derden. Bij dalen in het werkaanbod nemen ze juist werk aan van derden (inbesteden).

- *Niet flexibel*: Naast bovengenoemde maatregelen passen bedrijven ook maatregelen toe die niet-flexibel zijn om de flexibiliteitsbehoefte op te vangen: men past dan het werktempo of de levertijden aan of bedrijven passen de kwaliteit van het werk aan. Vooral maatregelen gericht op tempo of levertijden worden veelvuldig toegepast.

3.5.2 Omvang en ontwikkeling flex

Aantal arbeidskrachten met een flexibel contract

De inzet van arbeidskrachten met een flexibel contract is onderhevig aan conjuncturele schommelingen. Vanaf het derde kwartaal van 2008 tot en met het eerste kwartaal van 2010 daalde het aantal flexwerkers.⁸³ Het herstel van de economie is op de arbeidsmarkt doorgaans het eerst zichtbaar bij flexwerkers. Volgens de cijfers van het CBS waren er in het derde kwartaal van 2010 682.000 werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (tijdelijke contractanten en uitzend-, oproep- en invalkrachten) werkzaam. Dat was 7,6 procent meer dan een jaar eerder. Het derde kwartaal van 2010 was het tweede achtereenvolgende kwartaal dat het aantal flexwerkers toenam: vooral het aantal uitzendbanen vertoonde een sterke groei. Figuur 3.6 toont de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking naar soort arbeidsrelatie van 2001 tot 2010. In 2010 had 77,7 procent van de werkzame beroepsbevolking een vast dienstverband en 8,1 procent een flexibel dienstverband. De resterende 14,2 procent is zelfstandige. Ten opzichte van 2001 is het aandeel flexibele arbeidskrachten en zelfstandigen licht toegenomen (per saldo met 1,1 respectievelijk 1,7 procentpunt) ten koste van het aandeel vaste arbeidskrachten (-2,8 procentpunt).

Binnen de groep werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is vooral de groep tijdelijke en oproepkrachten gegroeid: het aandeel uitzenden binnen 'flexibel' is sinds 2001 relatief afgenomen (Figuur 3.7).

Veel flex onder studenten

Bij het verrichten van flexwerk spelen scholieren en studenten een belangrijke rol. Dat komt doordat in Nederland buitengewoon veel jongeren naast volledig dagonderwijs er een grotere of een kleinere baan bij hebben⁸⁴. Volgens het CBS was in 2009 van de werknemers met een flexibele baan meer dan de helft scholier of student. Het aandeel werknemers met een flexibel contract halveert dan ook wanneer we de studenten en scholieren buiten beschouwing laten.

3.5.3 Drie vormen van flex en detail

De flexibele inzet van arbeidskrachten vindt, naast het bieden van tijdelijke contracten, vooral plaats door het inhuren van uitzendkrachten, van zzp'ers en het gebruik van payroll-dienstverleners. Op deze drie vormen wordt hieronder specifiek ingegaan.

Uitzendkrachten

Een uitzendkracht is te definiëren als een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.

In de cao voor Uitzendkrachten (de ABU-CAO)⁸⁵, die voor bijna alle uitzendkrachten geldt, is het 3-fasenbeginsel beschreven. Naarmate de uitzendkracht langer voor hetzelfde uitzendbureau werkt, krijgt deze meer rechten. Fase A duurt 78 gewerkte weken. Gewerkt wordt op basis van losse contracten die eindigen zodra de opdracht beëindigd wordt. Na fase A komt de uitzendkracht in fase B terecht. Hij of zij krijgt een tijdelijk contract als hij of zij aan het werk gaat. Fase B eindigt na 2 jaar of 8 tijdelijke contracten.

Na afloop van fase B begint fase C en krijgt de uitzendkracht een vast contract met het uitzendbureau.

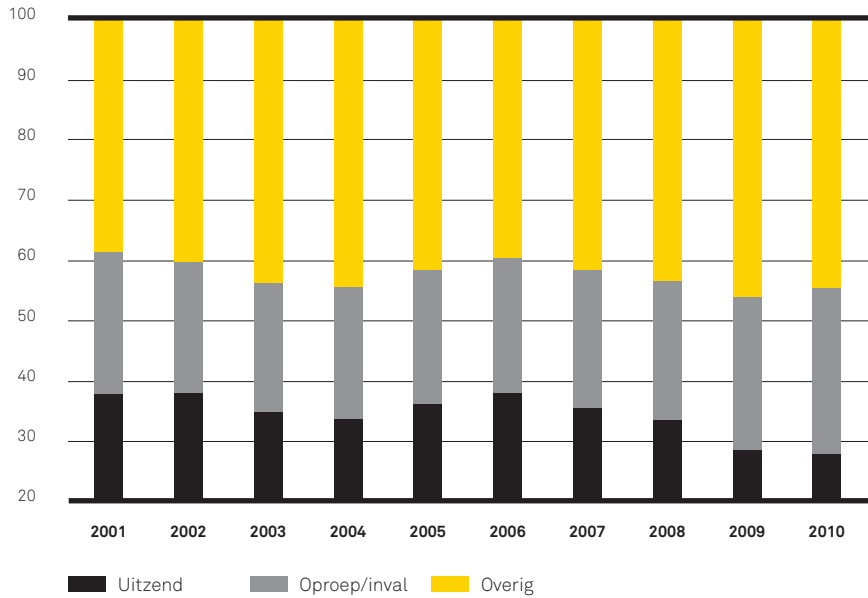
⁸⁴ <http://www.utnieuws.nl/nieuws/nederlandse-student-heeft-het-zo-slecht-nog-niet>.

⁸⁵ De meeste uitzendkrachten werken onder de bepalingen van de ABU-cao, die algemeen verbindend is verklaard. Uitzendkrachten die werken voor een uitzendbureau dat lid is van de andere vigerende brancheorganisatie – de NBBU – vallen onder de NBBU-cao. Deze wijkt op onderdelen af van de ABU-cao.

⁸³ CBS Webmagazine, 'Minder werknemers met een vast contract', 8 december 2010.

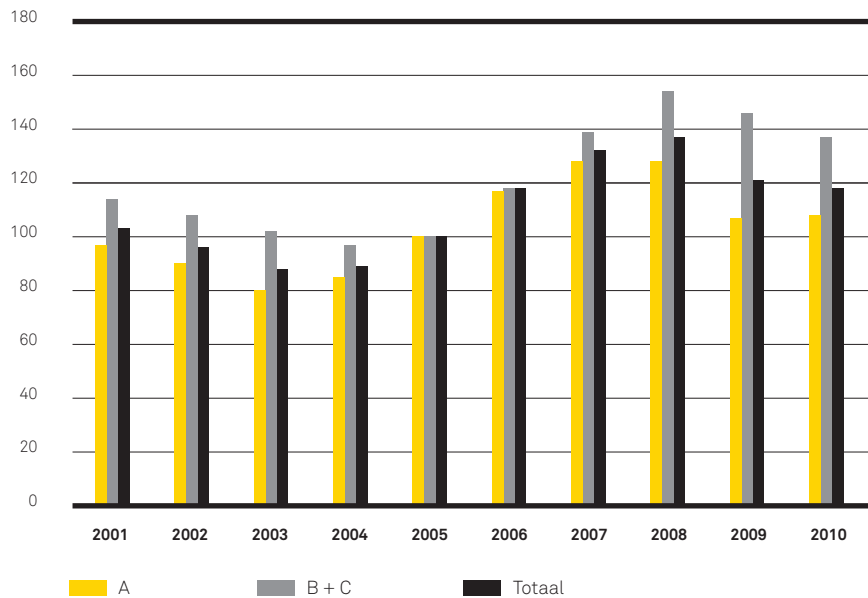
Figuur 3.7 Arbeidskrachten naar soort flexibel, 2001-2010 (in % van het totaal)

Bron: CBS Statline; EBB



Figuur 3.8 Ontwikkeling aantal seizoensgecorrigeerde uitzenduren naar fase (A resp. B+C), 2001-2010 (indexcijfers; 2005 = 100)

Bron: CBS Statline



Figuur 3.8 toont de ontwikkeling van het aantal uitzenduren van uitzend- en uitzendbureaus in de periode 2001-2010 naar fase (indexcijfers; 2005 = 100).

Figuur 3.8 illustreert de relatief sterkere groei van het uitzendwerk door uitzendkrachten in fase B en fase C. Verder is de sterke invloed van de conjunctuur op het aantal uitzenduren duidelijk zichtbaar. De uitzendmarkt fungeert daarmee als barometer voor de Nederlandse conjunctuur. Een stijging in uitzenduren/-omzetten is vaak het eerste teken van economische groei. Dalen de uitzenduren/-omzetten dan neemt enige tijd later de groei van de hele economie af.

Uitzendkrachten worden door inleners van oudsher vaak ingezet tijdens piekdrukke of voor het vervangen van een zieke medewerker ('piek en ziek'). De rol van uitzendarbeid is echter aan het veranderen. Het gaat bij uitzendwerk niet alleen meer om 'piek en ziek', maar ook om een efficiënte en flexibele inzet van personeel. Verder blijkt de uitzendformule – ook in tijden van economische recessie – een heel geschikt toeleidingsinstrument om werkzoekenden met grotere afstand tot de arbeidsmarkt een plek in het arbeidsproces te bieden.

Zzp'ers

Ook het inschakelen van zzp'ers wordt beïnvloed door de stand van de economie. Door de economische crisis liep in de tweede helft van 2009 het aantal zzp'ers terug. Sinds begin 2010 is weer een stijging waarneembaar. In het vierde kwartaal van 2010 telde Nederland volgens het CBS 717.000 zzp'ers, 25.000 meer dan een jaar eerder.⁸⁶ Figuur 3.9 laat de ontwikkeling van het aantal zzp'ers in de tijd zien. Er is, in weerwil van de crisis, sprake van een gestage toename in de tijd.

Zzp'er vaak hoogopgeleide, oudere man
Uit een multivariate analyse van het CBS blijkt dat leeftijd, geslacht en opleidingsniveau belangrijke factoren zijn die zzp'ers onderscheiden van niet-zzp'ers. Hoogopgeleide, oudere mannen zijn vaker zelfstandige zonder personeel dan vrouwen, ook na correctie voor andere relevante factoren. Ook van belang zijn de volgende factoren: herkomst, burgerlijke staat en

opleidingsrichting. Voor deze laatste groep van factoren geldt evenwel dat de effecten minder eenduidig zijn. Op basis van deze analyse is de stijging van het aantal zzp'ers in de afgelopen jaren – naast ontwikkelingen aan de vraagzijde – voor een belangrijk deel ook te verklaren door de stijging van de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking. Door de vergrijzing en ontgroening is een grotere pool van ervaren mensen met veel ervaring en relatief grote netwerken ontstaan. Mogelijk kiezen zij voor het zzp-schap omdat zij, ondanks hun ervaring, problemen ervaren bij het vinden van werk als werknemer.⁸⁷

Een deel van de zzp'ers heeft zich georganiseerd via een ondernemersorganisatie voor zzp'ers. Een van de grootste ondernemersorganisaties voor zzp'ers is Zzp Nederland. Begin 2011 waren 16.000 zzp'ers bij deze organisatie aangesloten. De meeste aangesloten zzp'ers werken in adviserende beroepen (25 procent), de sector bouw en techniek (22 procent) en de dienstverlening (15 procent). Verder zijn er nog substantiële groepen aangesloten zzp'ers werkzaam in de ICT, in de zorg, op administratief vlak en in de transportsector (respectievelijk 7, 6, 5 en 4 procent).⁸⁸

Diverse organisaties zoeken (tegen betaling) opdrachten voor zzp'ers die deze vervolgens voor eigen rekening en risico uitvoeren. Een nieuwe ontwikkeling is dat ook gemeenten zich op dit terrein begeven. Zo is de gemeente Amersfoort in het kader van het project *Zzp BV* de pilot 'Elektronische Marktplaats' gestart, waarbij zzp'ers zich via een online aanbestedingsplatform kunnen inschrijven voor verschillende typen gemeentelijke opdrachten. Voldoen zij aan de voor de opdracht gestelde kwalificaties, dan worden zij automatisch geïnformeerd over beschikbaar komende opdrachten en kunnen zij meedingen naar de opdracht.⁸⁹

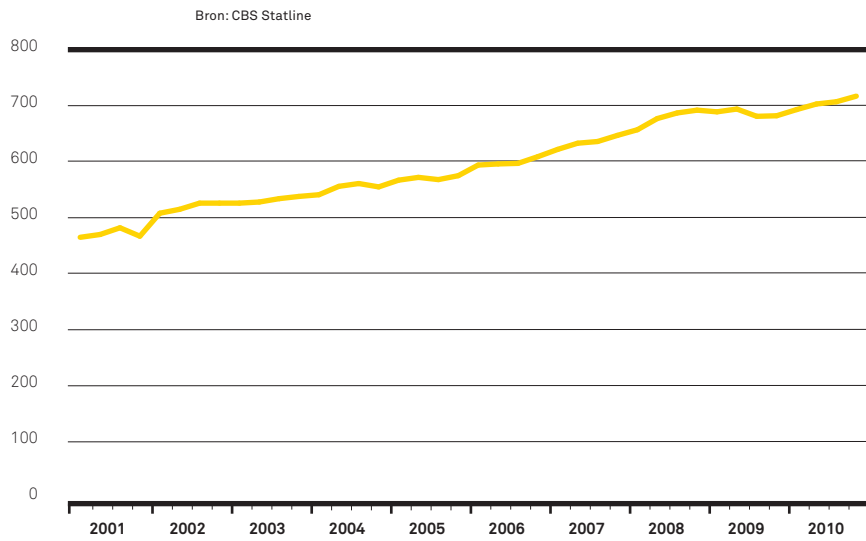
⁸⁶ CBS Webmagazine, 'In het derde kwartaal van 2010 opnieuw meer zelfstandigen zonder personeel', 8 december 2010. Het CBS is inmiddels bezig met het verbeteren van de zzp-statistiek.

⁸⁷ Dekker, R. & Kösters, L. (2010). Zzp'ers in Nederland: de baanzekerheid voorbij? In: *Socialeconomische trends*, 4e kwartaal 2010.

⁸⁸ www.zzp-nederland.nl.

⁸⁹ Amersfoort is een stad met een groot aantal zzp'ers. De stad kent minstens 4.500 zelfstandig ondernemers. Samen vertegenwoordigen zij een enorm economisch potentieel. Met het project *Zzp BV* wil de gemeente Amersfoort deze ondernemers ondersteunen bij hun bedrijfsvoering en de verdere ontwikkeling van hun onderneming en zo de economische slagkracht van de stad verder versterken. Het project geldt als landelijk voorbeeldproject voor het stimuleren van de regionale economie en loopt tot 2012. Zie: www.zzpbv.nl.

Figuur 3.9 Ontwikkeling aantal zzp'ers, 1e kwartaal 2001 - 4e kwartaal 2010 (x 1.000)



Payrollen

Payrollen is een nieuw en snelgroeiend fenomeen. Het is een vorm van het ter beschikking stellen van werknemers aan opdrachtgevers, waarbij opdrachtgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de werving, selectie en begeleiding van werknemers. Vaak gaat het om individuele of groepsgewijze overname van personeel door een opdrachtgever. Met payrollen kunnen inleners het contractbeheer en de verloning van door henzelf geworven (flexibel) personeel risicoloos, gemakkelijk en voordelig uitbesteden. Payrolling kent vele verschijningsvormen en diverse achtergronden. Soms beperkt het payrollen zich tot de tijdelijke- en/of kleine contracten. Ook het payrollen van uitzendpersoneel is een groeiend fenomeen. Ook zijn er payrollondernemingen die een volledig personeelsbestand, inclusief arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, overnemen.⁹⁰

In 2009 heeft ongeveer 7,7 procent van de werkgevers in Nederland (met meer dan 5 werknemers) werknemers werkzaam op payroll-basis. Dit komt neer op een kleine 11.000 werkgevers. Het gebruik is ten opzichte van 2007 sterk gestegen. De stijging is voornamelijk te zien onder werkgevers in de grootteklasse 20 t/m 99 werknemers. Naar verwachting groeit het aantal payrollkrachten de komende jaren verder naar bijna 180.000 arbeidskrachten in 2012 en – als de markt zich zo zal blijven ontwikkelen als in de laatste jaren – naar 220.000 arbeidskrachten in 2015. Dat betekent dat in 2012 en 2015 2,6 respectievelijk 3,1 procent van het totaal aantal banen in Nederland zal zijn ingevuld op payroll-basis.⁹¹

3.5.4 Kwalitatieve effecten van flex

Flexwerken betekent voor werknemers enerzijds meer vrijheid, maar anderzijds ook minder werkzekerheid en in het algemeen minder gunstige arbeidsvoorwaarden.⁹² Onderzoek van SCP en ROA laat zien dat in Nederland de lonen relatief sterk stijgen met de baanduur, dat flexibele arbeidskrachten minder verdienen en

vaker overgekwalificeerd zijn en dat flexibele arbeidskrachten minder vaak door de werkgever bekostigde scholing volgen. Flexibele arbeidskrachten verdienen zo'n 5 procent minder dan werknemers met een vast contract (tijdelijke contractanten verdienen 2 tot 7 procent minder, uitzendkrachten 13 tot 27 procent minder). De loonverschillen worden groter naarmate het opleidingsniveau hoger is. Een belangrijke verklaring voor de loonverschillen is dat vooral jongeren vaak werken op basis van een tijdelijk contract of via een uitzendbureau. Tegelijkertijd toont het onderzoek dat flexibele banen voor *bepaalde* groepen werknemers zoals hoger opgeleiden een opstap kunnen zijn naar een betere baan. Hetzelfde geldt voor zelfstandig ondernemerschap.⁹³

Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt

Van de Nederlandse werknemers zit volgens een studie van SEO op enig moment zo'n zes procent langer dan drie jaar in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Gedurende dat verblijf hebben deze werknemers één of meer tijdelijke of flexibele banen, kunnen een korte tijd een werkloosheidsuitkering ontvangen of als zelfstandig ondernemer opereren, maar hebben deze werknemers in ieder geval geen vaste dienstverband. Omdat het om een kleine, redelijk constante groep werknemers gaat, lijkt er sprake te zijn van een tweedeling op de arbeidsmarkt. Opvallend is echter dat werknemers die langdurig in de flexibele schil zitten meer lijken op werknemers in vaste banen dan werknemers die slechts kort in de flexibele schil werken. Overall gezien zijn werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt vaker vrouw, jong, alleenstaand, allochtoon, lager opgeleid en woonachtig in minder goede wijken. Ze werken vaker onder hun opleidingsniveau, vaker in grote bedrijven en hebben fors minder looninkomsten. Bij werknemers die langdurig verblijven in de flexibele schil van de arbeidsmarkt komen de meeste van deze kenmerken juist minder vaak voor.

De kans op een verblijf van drie jaar of langer in de flexibele schil ligt gemiddeld op 15 procent. Die kans is groter voor mannen, ouderen,

⁹⁰ www.vpo.nu.

⁹¹ EIM (2010). *Payroll-services in Nederland. Bekendheid, markt en marktpotentie*.

⁹² ADV Market Research (2010). *Beleving Flexwerk*.

Onderzoeksresultaten Nederlandse beroepsbevolking. Het onderzoek werd gehouden onder ruim 700 niet-leden.

⁹³ CPB/ROA (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands; The Role of Contracts and Self-Employment*.

gehuwden, niet-westerse allochtonen, werknemers met een relatief hoog inkomen, werkzaam in kleinere bedrijven en in economisch minder gunstige tijden.⁹⁴

Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit wijzen in de jaarlijkse *Interim Index*, een onderzoek naar flexibilisering van arbeid in Nederland, op de opkomst van een nieuw fenomeen op de Nederlandse arbeidsmarkt: de zogenaamde 'near employees' (een vaste pool van tijdelijke werknemers). Het gaat om interimmanagers en andere - veelal hoogopgeleide - externen, die vaak langdurig zijn verbonden aan een organisatie en die een flexibele arbeidsschil vormen waarop organisaties steeds meer leunen. Deze externen hebben sterke banden met hun opdrachtgever en vice versa. Gevaar van deze ontwikkeling is dat veel kennis van de organisatie bij externen komt te liggen. Als organisaties niet gericht investeren in een HR-beleid voor externen lopen zij het risico dat ze ongewild kennis kwijtraken wanneer deze zelfstandige werknemers voor een andere opdrachtgever kiezen.⁹⁵

3.5.5 Groei flexibele schil

Naar schatting van TNO bestrijkt de 'flexibele schil' van bedrijven in 2007 gemiddeld zo'n 20 procent. Afgaand op de wens van de respondenten in het onderzoek verwacht TNO voor de periode 2007-2015 een verdere groei naar 25 procent. MKB-bedrijven (100-) willen hun flexibele schil laten groeien naar 25 procent, middelgrote bedrijven (100-200 werknemers) naar 30 procent en grote bedrijven (200+) naar 23-24 procent. Alle sectoren (op de horeca na) geven aan dat de flexibele schil zal groeien, variërend van een groei van 4 procent voor de industrie en de transportsector tot 9 procent voor de bouw, voor de overheid en het onderwijs.⁹⁶

⁹⁴ SEO (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt*.

⁹⁵ Atos Interim Management i.s.m. Nyenrode Business Universiteit (2010). *Interim Index 5. Externen management: feiten en fictie*.

⁹⁶ TNO (2008). *De toekomst van flexibele arbeid*.

3.6 Fulltime en parttime

Het gegeven dat veel studenten en scholieren in Nederland hun studie combineren met een baan heeft ook invloed op het aantal parttimers. Scholieren en studenten zijn in 2010 goed voor ruim 60 procent van de banen van minder dan 12 uur en voor ruim een kwart van de banen tussen de 12 en 20 uur. Van alle werkenden in Nederland werkt 10 procent minder dan 12 uur per week. Kijken we alleen naar degenen die geen volledig dagonderwijs volgen, dan is dat nog maar 5 procent.

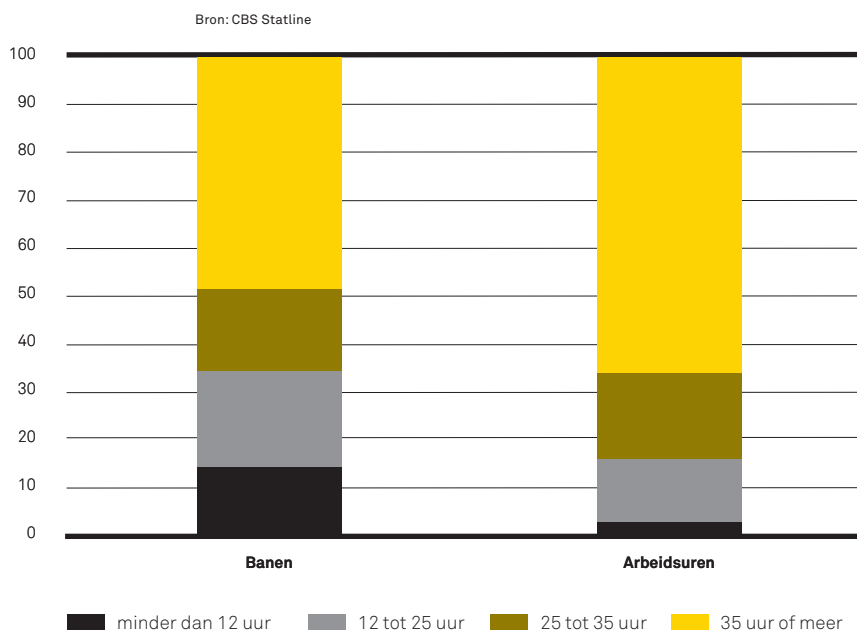
Op 1 januari 2010 is de regeling kleine banen in werking getreden. Op grond van deze regeling zijn jongeren die minder dan de helft van het fulltime minimumloon verdienen vrijgesteld van premies. In de horeca en de detailhandel heeft dit ertoe geleid dat 13 procent van de werkgevers grotere banen zijn gaan opknippen in kleinere.⁹⁷

Van alle banen in Nederland was in 2009 nog niet de helft (48 procent) een fulltime baan (Figuur 3.10). Dat wil uiteraard niet zeggen dat minder dan de helft van het werk in Nederland in deeltijdbanen wordt verricht. Van al het werk wordt 66 procent in een fulltime baan verricht. Nog weer anders is het wanneer uitgegaan wordt van de arbeidsduur van personen. Mensen hebben soms meerdere banen of zijn zzp'er naast een baan. 54 procent van de werkenden werkte in 2009 35 uur per week of meer (zie Figuur 3.11).

In het crisisjaar 2009 waren het vooral de fulltime banen die verdwenen. Het aantal deeltijdbanen bleef nog toenemen, maar het aantal banen voor 35 uur of meer nam af. Dat heeft voor een deel te maken met de oververtegenwoordiging van deeltijdwerk in sectoren als zorg en onderwijs, die conjunctuurbestendiger zijn dan sectoren als industrie en bouw waar volledige banen de norm zijn.

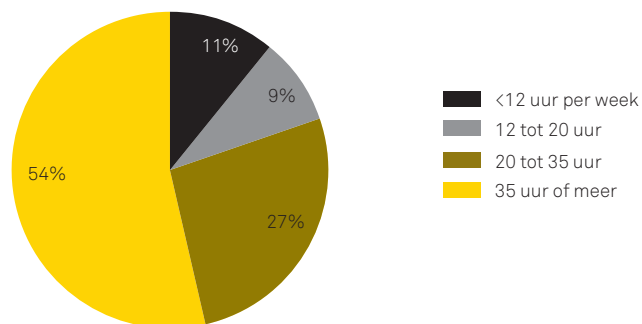
⁹⁷ Bangma, K. e.a., *Werkgelegenheidseffecten van de regeling kleine banen*. EIM Zoetermeer 2010.

Figuur 3.10 Banen en arbeidsuren naar wekelijkse arbeidsduur, 2009



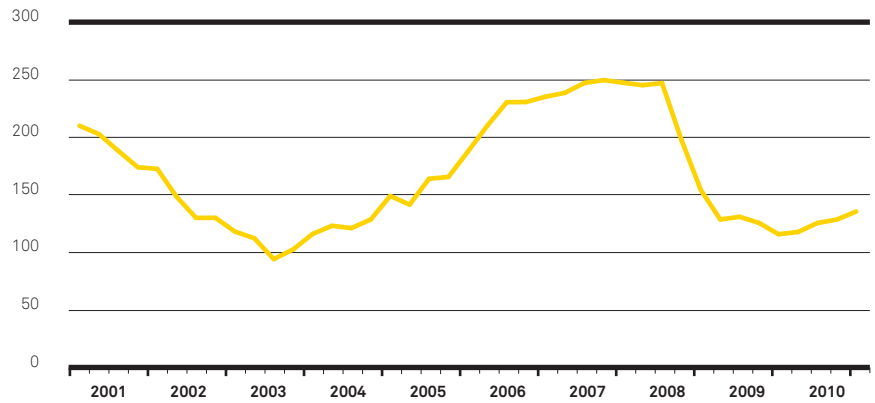
Figuur 3.11 Percentage werkenden naar wekelijkse arbeidsduur, 2009

Bron: CBS Statline; EBB



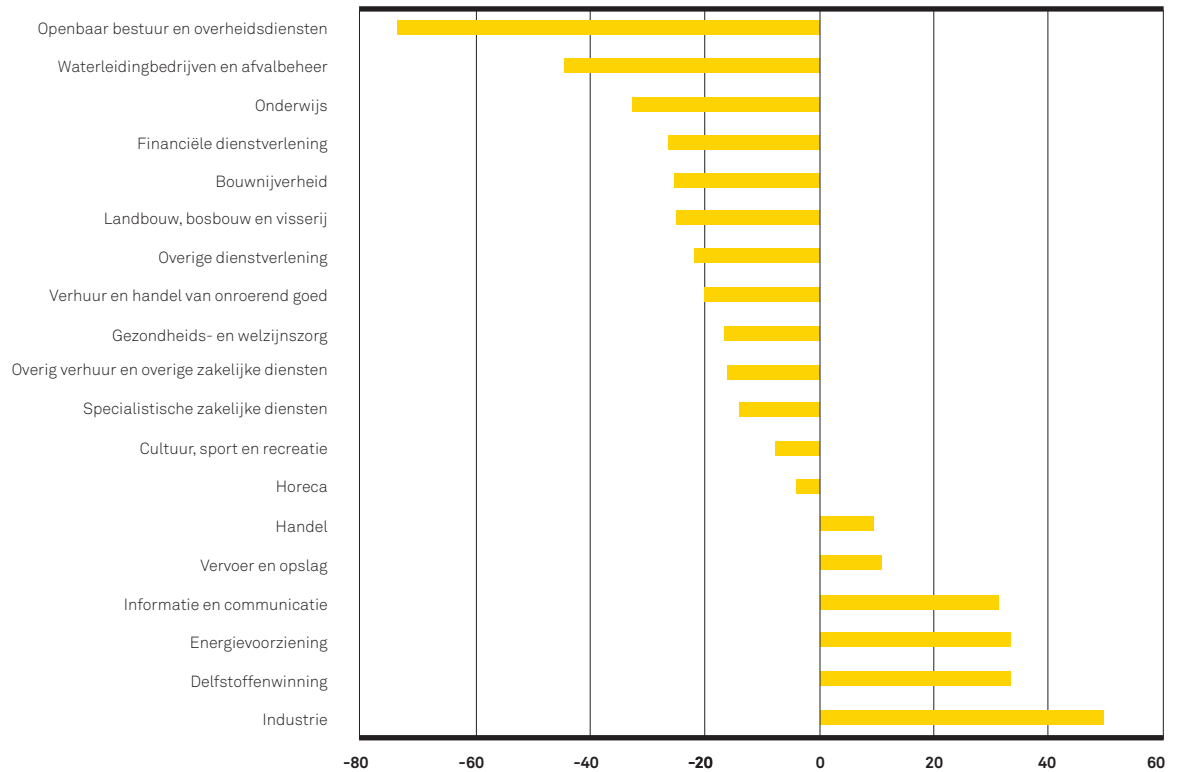
Figuur 3.12 Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures, 1e kwartaal 2001 t/m 1e kwartaal 2011 (seizoensgecorrigeerd, x 1.000)

Bron: CBS Statline



Figuur 3.13 Toe-/afname openstaande vacatures naar sector, 2009 - 2011 (1e kwartaal, niet seizoensgecorrigeerd, in %)

Bron: CBS Statline



3.7 Ontwikkelingen in omvang van de vacaturemarkt

3.7.1 Een algemeen beeld

In het eerste kwartaal van 2011 stonden er ruim 135.000 vacatures open. Dat zijn er 7.000 meer dan een kwartaal eerder. In het derde kwartaal van 2010 is een einde gekomen aan de dalende trend van het aantal openstaande vacatures (Figuur 3.12).

Eind 2007 bereikte het aantal openstaande vacatures (seizoensgecorrigeerd) in ons land met 249.000 een record. In de drie kwartalen daarna bleef het aantal vacatures op een hoog niveau, steeds boven 240.000. Daarna was een zeer sterke daling te zien. In de periode tot en met juni 2009 nam het aantal vacatures af tot zo'n 130.000. Op het dieptepunt van de crisis eind 2009 lag het aantal openstaande vacatures nog altijd boven het niveau van eind 2003. Ook de dynamiek op de arbeidsmarkt neemt weer toe. In het eerste kwartaal van 2011 zijn er 197.000 vacatures ontstaan. Dit zijn er 23.000 meer dan in dezelfde periode van 2010. Niet alleen zijn er meer vacatures ontstaan, ook vinden meer mensen een nieuwe baan. Het aantal vervulde vacatures bedroeg 186.000 in het eerste kwartaal van 2011, 10.000 meer dan in dezelfde periode van 2010.

3.7.2 Sectorale vacatureontwikkelingen

De sterkste daling van het aantal openstaande vacatures in 2009 deed zich voor in de industrie. Daar trad in de loop van 2010 echter ook weer het sterkste herstel op. Figuur 3.13 laat zien dat in 2010 in de meeste exportgerichte sectoren herstel optrad, maar de vacaturemarkt in andere sectoren verder achteruitging.

Tabel 3.7 laat de omvang en ontwikkeling van de *vacaturegraad*⁹⁸ zien naar sector in de periode 2001-2010. De tabel laat de volgende uitkomsten zien:

- Gemiddeld genomen is de vacaturegraad in 2010 ten opzichte van 2007 met de helft afgenomen;
- Deze afname doet zich in alle sectoren voor, maar de sterkste daling is zichtbaar bij de overheid (-75 procent), de bouw (-65 procent) en de makelaardij (eveneens -65 procent).
- De vacaturegraad bleef op peil in de energie-sectoren in de informatie- en communicatie-sector en in de handel;
- Qua niveau van de vacaturegraad valt op dat deze in de publieke sectoren (ook onderwijs en gezondheidszorg) op een (veel) lager peil ligt dan in de marktsectoren.

3.7.3 Regionale vacatureontwikkelingen met Vacaturespider

Vacaturespider

In Nederland verzamelt het CBS informatie over regionale vacatures. Deze gegevens zijn wel beschikbaar, maar met een vertraging van twee jaar. Daarom wordt in het samenwerkingsverband van UWV WERKbedrijf, het ministerie van Binnenlandse Zaken, ECABO en RWI hebben Research voor Beleid en Textkernel een nieuwe methodiek ontwikkeld om via een zoekmachine alle vacatures op het internet te tellen en te rubriceren: de vacaturespider. Deze methodiek levert onder meer een actueel inzicht in de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures naar regio. De grootste stijging doet zich in 2010 voor in die arbeidsmarktregio's die zich kenmerken door de aanwezigheid van veel metaal- en metalektrobedrijven of logistieke werkgelegenheid, zoals Twente, Zeeland, Achterhoek, Brabant en Zuid-Limburg. Een aantal Randstadregio's die leunen op veel werkgelegenheid in de publieke sfeer en/of financiële of zakelijke dienstverlening blijven qua vacatureontwikkeling achter.

Tabel 3.8 geeft de uitkomsten naar regio van de vacaturespider. De tabel is zo opgebouwd, dat voor elk van de 30 arbeidsmarktregio's het jaar 2009 op 100 is gesteld.

⁹⁸ De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures op 1.000 banen.

Tabel 3.7 Ontwikkeling van de vacaturegraad naar sector 2001-2010 (4e kwartaal) (in %)

Bron: CBS StatLine

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
Totaal	22	13	21	30	24	15	16
Landbouw, bosbouw en visserij	20	12	25	31	19	14	12
Delfstoffenwinning	13	14	11	51	36	39	41
Industrie	18	10	15	27	16	8	15
Bouwnijverheid	34	11	29	47	30	14	16
Vervoer en opslag	14	11	15	25	15	8	9
Waterleidingbedrijven en afvalbeheer	36	18	20	26	28	14	17
Energievoorziening	19	11	14	37	26	21	29
Handel	20	15	23	32	21	15	19
Horeca	27	14	29	40	32	18	25
Verhuur en handel van onroerend goed	23	15	25	31	19	14	12
Informatie en communicatie	27	18	45	56	41	23	33
Financiële dienstverlening	27	15	27	53	35	22	25
Specialistische zakelijke diensten	29	18	39	54	39	23	24
Overige dienstverlening	28	20	22	29	29	17	16
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	21	12	16	19	37	27	9
Onderwijs	15	5	12	14	12	7	7
Gezondheids- en welzijnszorg	21	11	15	22	22	16	14
Cultuur, sport en recreatie	23	16	23	28	24	20	14

Tabel 3.8 Ontwikkeling aantal openstaande vacatures naar arbeidsmarktregio, 2009-2010
(2009=100)

Bron: Vacaturespider

Arbeidsmarktregio	Index 2010
Achterhoek	132
Twente	131
Rivierenland	124
Zeeland	124
's-Hertogenbosch	120
Zuid-Oost Brabant	120
Zuid-Limburg	120
Drechtsteden	118
Stedendriehoek	117
Noord en Midden Limburg	116
Drenthe	115
Gelderland Midden	110
Groot Amsterdam	109
Gelderland Midden	110
Friesland	106
Tilburg	106
Utrecht Oost	105
Noord-Kennemerland/West-Friesland	103
Groningen	101
Rijnmond	101
West-Brabant	101
Zuid-Kennemerland	101
Gelderland Zuid	100
Midden Holland	99
Utrecht Midden	99
Zaanstreek/Waterland	98
Duin- en Bollenstreek	97
Haaglanden	96
Gooi- en Vechtstreek	93
Flevoland	90
Noord Overijssel	83
Totaal	102

Tabel 3.9 Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures naar beroepsniveau, 2009-2010
(2009=100)

Bron: Vacaturespider

Beroepenniveaus	Index 2010
Elementaire beroepen	132
Lagere beroepen	108
Middelbare beroepen	106
Hogere beroepen	100
Wetenschappelijke beroepen	97
Onbekend	83
Totaal	102

De vacaturespider is overigens nog in ontwikkeling, maar biedt goede perspectieven om in de komende jaren meer gedifferentieerd naar regio, beroep of beroepsniveau actuele vacature-informatie beschikbaar te krijgen.

3.7.4 Vacatures naar beroepsniveau met Vacaturespider

Met de hierboven genoemde methodiek is ook gekeken naar de vacatureontwikkeling naar beroepsniveau. Dat leverde de resultaten op die te vinden zijn in Tabel 3.9.

Opvallend in Tabel 3.9 is de sterke stijging van het aantal openstaande vacatures bij de elementaire beroepen. Hiervoor zijn een aantal verklaringen denkbaar. In de eerste plaats zijn elementaire beroepen meer conjunctuurgevoelig en stijgt het aandeel relatief sterker als het met de conjunctuur weer (iets) beter gaat. Verklaringen vanuit de brongegevens kunnen zijn dat de vacaturespider inmiddels meer personeelsadvertenties aan de elementaire beroepen kan toedelen of dat voor elementaire beroepen inmiddels meer via internet wordt geworven. De daling bij de hogere en wetenschappelijke beroepen heeft waarschijnlijk te maken met de ontwikkelingen in enkele door de recessie hard getroffen sectoren waarin herstructurering, reorganisaties e.d. plaatsvinden. Te denken valt bijvoorbeeld aan het openbaar bestuur, waar het aantal vacatures in 2010 met 75 procent is afgenomen en waar veel hoger opgeleiden werkzaam zijn.

3.7.5 Toekomstverwachtingen

Volgens het CBS ontstonden er in 2010 743.000 vacatures. Door het UWV WERKbedrijf wordt verwacht dat dit aantal in 2011 oploopt naar 817.000 en op de middellange termijn (2012-2016) gemiddeld uitkomt op bijna 850.000. Deze prognose ligt lager dan de prognose van vorig jaar, toen nog gemiddeld 1,1 vacatures voor de periode 2011-2015 werden verwacht. Toch lijkt de arbeidsmarktprognose wellicht nog aan de optimistische kant. Het aantal openstaande vacatures was in het vierde kwartaal van 2010 nog maar op de helft van wat het was in 2007.

- Een toenemend deel van de 15- tot 65-jarigen staat buiten de arbeidsmarkt. Met andere woorden: de participatiegraad is in 2010 gedaald. Het CPB verwacht voor 2011 en 2012 overigens weer een lichte groei.
- Dat geldt met name op de laagste opleidingsniveaus.
- Deze daling wordt voor de helft verklaard door de vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking. De oudste categorie, de 45-65-jarigen, vormt een steeds groter deel van het geheel.
- Het opleidingsniveau van vrouwen, en daarmee hun arbeidsdeelname, groeit nog sterk.
- Wel wordt het ook onder hoog opgeleide vrouwen steeds meer usance om in deeltijd te werken.
- Financiële prikkels zijn een belangrijke oorzaak van het steeds langer doorwerken van ouderen.
- Allochtonen, en met name de vrouwen onder hen, kennen een lagere deelname aan de arbeidsmarkt dan autochtonen. Dit is gedeeltelijk toe te schrijven aan de nog altijd bestaande opleidingsachterstand.
- Het aantal laag opgeleiden van 30 jaar of ouder dat besluit om alsnog (vaak via de bbl) een mbo-opleiding te gaan volgen is de afgelopen 4 jaar met ruim een kwart toegenomen. Het aantal 45-plussers onder hen verdubbelde.
- Het aantal werknemers uit Oost Europa is ook tijdens het hoogtepunt van de crisis in 2009 blijven groeien, zij het wat langzamer. In 2010 trok de groei weer aan.
- Ruim 60.000 arbeidsgehandicapten zijn actief op zoek naar werk.
- De potentiële beroepsbevolking groeit nog in de noordelijke Randstad, Flevoland en rond de stad Groningen en neemt in de rest van het land af. De krimp gaat dus gepaard met concentratie.
- Kinderen zijn nog altijd vaker hoger dan lager opgeleid dan hun ouders. Dat geldt ook voor jongens, al neemt bij hen het percentage dat het niveau van de ouders niet haalt toe. Het beroepsniveau neemt van generatie op generatie minder toe dan het opleidingsniveau.
- Het CPB verwacht in 2011 en 2012 een toename van de beroepsbevolking met gemiddeld 60.000 per jaar. Uitgaande van recente ontwikkelingen lijkt het veiliger om aan te nemen dat de beroepsbevolking de komende jaren stabiel zal zijn.
- Afhankelijk van de ontwikkeling van de pensioenleeftijd zal de beroepsbevolking tot 2040 krimpen met een aantal tussen de 400.000 en 800.000.

4.1 Recente ontwikkelingen

4.1.1 Ontwikkeling van de beroepsbevolking

Alle mensen tussen de 15 en de 65 jaar samen vormen de *potentiële beroepsbevolking*. Degenen uit deze groep die aangeven twaalf uur of meer per week te werken of actief dergelijk werk te zoeken, behoren tot de *beroepsbevolking*. Van de beroepsbevolking heeft een groot deel werk (de *werkzame beroepsbevolking*) en is een klein deel werkloos (de *werkloze beroepsbevolking*). De 15 tot 65-jarigen die geen twaalf uur of meer per week werken en ook niet op zoek zijn naar dergelijk werk vormen de *niet-beroepsbevolking*. Figuur 4.1 splitst de potentiële beroepsbevolking uit naar verschillende categorieën.

Verschil tussen nationale en internationale definitie beroepsbevolking

De internationale definitie is gelijk aan die van de International Labour Organisation (ILO) die internationaal als standaard geldt. De Nederlandse definitie van de beroepsbevolking wijkt daarvan af. Ten eerste wordt in de Nederlandse definitie een drempelwaarde van twaalf uur

gehanteerd voor het aantal uren per week dat iemand werkt of wil werken. In de internationale definitie is dat niet het geval. Ten tweede wordt de werkloze beroepsbevolking anders afgebakend.

Volgens de internationale definitie moet iemand binnen twee weken kunnen beginnen in een baan. In de Nederlandse definitie wordt in bepaalde gevallen een termijn van drie maanden aangehouden op de termijn waarop iemand kan beginnen te werken of zoekactiviteiten ontplooid heeft.

Volgens de nationale definitie bedraagt de omvang van de werkzame beroepsbevolking 7.391.000 en die van de werkloze beroepsbevolking 426.000. Volgens de internationale definitie ligt de omvang van de werkzame

beroepsbevolking een stuk hoger (8.371.000) en die van de werkloze beroepsbevolking een stuk lager (390.000).

De *potentiële beroepsbevolking* groeit nauwelijks meer. In 2010 bedraagt deze gemiddeld 11.017.000 personen. Dat zijn er slechts 3.000 meer dan in 2009. In 2009 bedroeg de groei nog 13.000. De *beroepsbevolking* daalt in 2010 met 29.000, terwijl in het jaar daarvoor nog sprake was van een stijging met 45.000 personen. De *werkzame beroepsbevolking* laat in 2010 wederom een daling zien (78.000). Deze daling is nog groter dan in het jaar hiervoor (32.000). De *niet-beroepsbevolking* laat in 2010 een stijging zien van 33.000 personen tegenover een daling van 29.000 in het daaraan voorafgaande jaar. Als verklaring hiervoor wordt wel het zogenaamde discouraged worker effect genoemd. Als gevolg van de crisis bieden minder mensen zich aan op de arbeidsmarkt: zo studeren jongeren bijvoorbeeld langer door. Een andere oorzaak is dat binnen de potentiële beroepsbevolking het aantal 45-65-jarigen met 63.000 is toegenomen (zie Figuur 4.3). De participatiegraad van ouderen ligt lager dan van jongeren, waardoor automatisch - ook al participeren ze meer dan hun voorgangers - de participatiegraad van het totaal afneemt. De meest participerende leeftijdscategorie, de 25-45-jarigen, nam met 68.000 af. Deze demografische verschuiving verklaart de helft van de toename van de niet-beroepsbevolking.

4.1.2 Netto en bruto arbeidsparticipatie

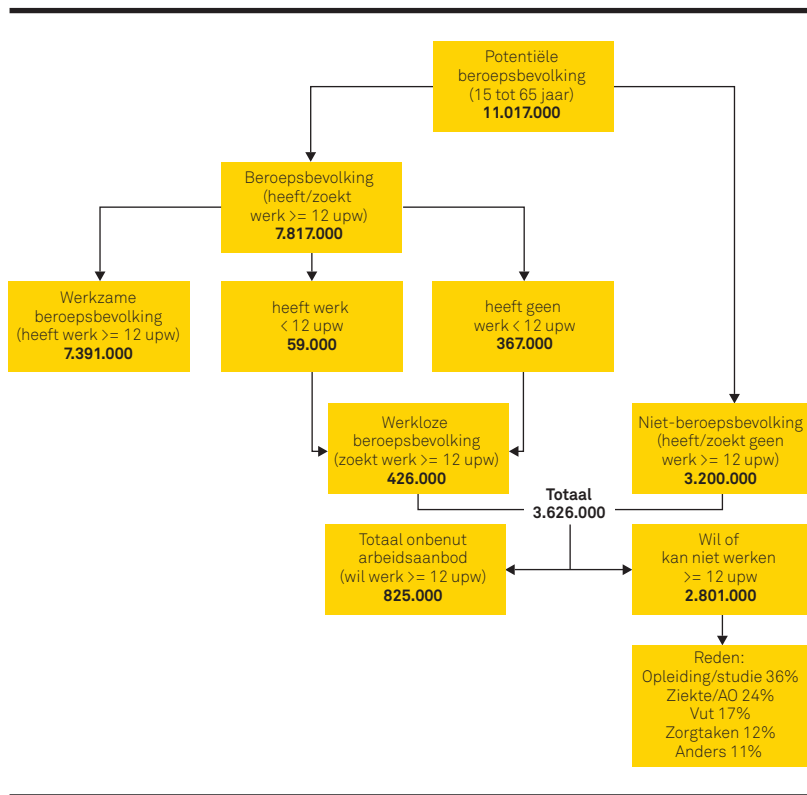
De bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de (werkzame én werkloze) beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking. De netto arbeidsparticipatie geeft het aandeel werkenden weer.

De bruto arbeidsparticipatie wordt vooral door structurele factoren bepaald. Daarbij gaat het onder meer om:

- *Cohorteffecten*: cohorteffecten ontstaan doordat oudere generaties (cohorten) in de loop van de tijd worden vervangen door jongere cohorten die een hogere arbeidsparticipatie kennen.
- *Sociaal-culturele ontwikkelingen*: het aantal werkende vrouwen en ouderen neemt gestaag

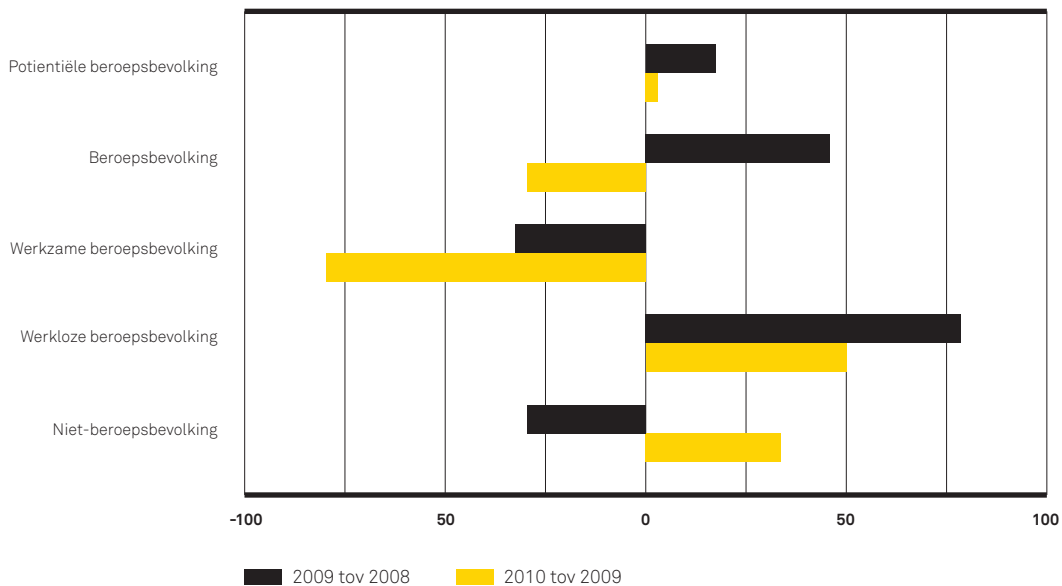
Figuur 4.1 Potentiële beroepsbevolking naar categorie 2010 (nationale definitie)

Bron: CBS Statline



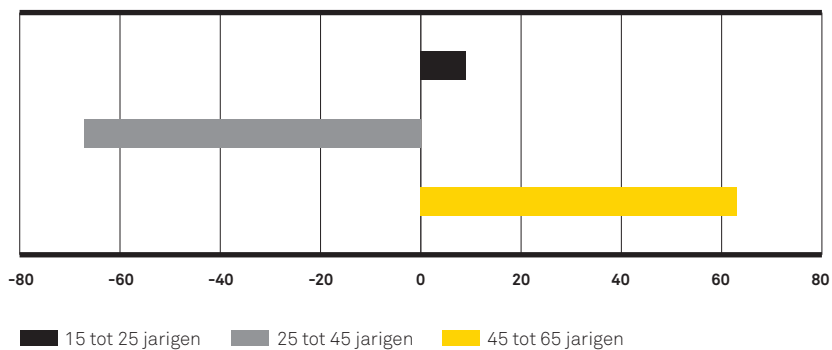
Figuur 4.2 Mutaties potentiële beroepsbevolking naar categorie, 2008 - 2010, jaarcijfers (x 1.000)

Bron: CBS Statline



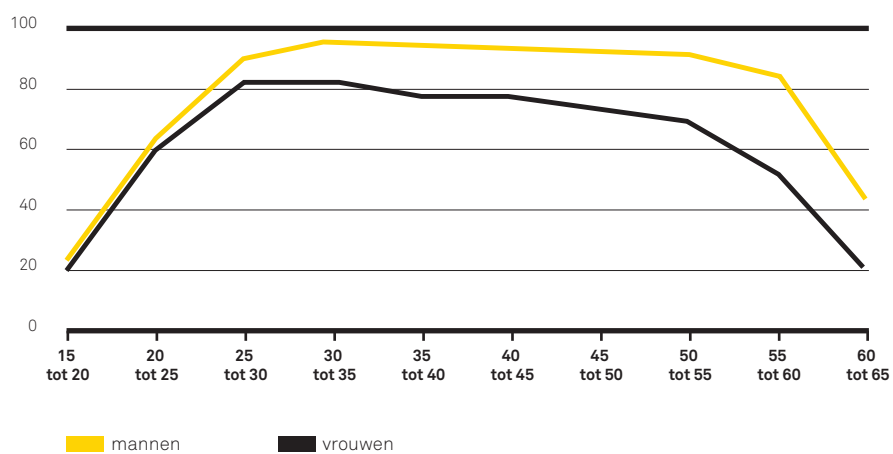
Figuur 4.3 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking in enkele leeftijdsklassen, 3e kwartaal 2010 vergeleken met 2009

Bron: CBS Statline



Figuur 4.4 Bruto arbeidsparticipatie naar geslacht en leeftijd, 2010

Bron: CBS Statline



toe door sociaal-culturele trends zoals de emancipatie van vrouwen en verbetering van de arbeidsomstandigheden. Daarnaast is het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking in de afgelopen decennia gestegen. Over het algemeen participeren hoger opgeleiden meer op de arbeidsmarkt dan lager opgeleiden.

- *Institutionele ontwikkelingen:* Vrouwen en ouderen zijn in de afgelopen jaren meer gaan participeren door maatregelen die de combinatie van werk en gezin vergemakkelijken en door financiële prikkels.

In het eerste decennium van deze eeuw stelde een steeds groter deel van de Nederlandse beroepsbevolking zich beschikbaar voor de arbeidsmarkt. De toename is tot 2006 toe te schrijven aan vrouwen en ouderen; in die jaren is bij mannen en jongeren een afname te zien. In 2007 en 2008 is over de gehele linie een toename waarneembaar, in 2009 en 2010 komt de toename weer voor rekening van vrouwen en ouderen. Is in 2009 per saldo nog sprake van een toename van de bruto arbeidsparticipatie in ons land, in 2010 komt hieraan een (voorlopig) einde. De bruto arbeidsparticipatie bedraagt in 2010 gemiddeld 71,0 procent (tegenover 71,2 procent in 2009).

4.2 Het arbeidsaanbod van groepen

4.2.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen

De arbeidsparticipatie van vrouwen ligt lager dan die van mannen. Dat geldt niet zozeer voor de jongste leeftijdscategorieën, maar wel voor de oudere leeftijdscategorieën (Figuur 4.4).

Steeds minder vrouwen staan buiten de arbeidsmarkt⁹⁹ vanwege de zorg voor hun gezin of huishouden (Figuur 4.5).

Vrouwen blijven wel steeds langer doorleren en verschijnen daardoor later op de arbeidsmarkt. Zo is van de geslaagden voor het eerste diploma in het hoger onderwijs (hbo en wo) tegenwoordig de meerderheid (in 2008/2009 56 procent) vrouw. Hoger opgeleiden beginnen later met werken, maar houden er ook later mee op. De arbeidsparticipatie van vrouwen tot 25 jaar toont daardoor een dalende tendens, maar die vanaf 35 jaar een toenemende (Figuur 4.6).

Het aanbod van hoger opgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt neemt dus toe. Deze groei is uitgedrukt in voltijdse arbeidsplaatsen minder sterk doordat ook steeds meer hoger opgeleide vrouwen in deeltijd werken. In 1996 werkte nog 59 procent van de werkzame hoogopgeleide vrouwen van 25 tot 35 jaar 35 uur of meer per week. Dat was in 2009 gedaald tot 52 procent. Deze daling is bijna geheel gecompenseerd door de toename van vrouwen met een grote deeltijd baan van 20 tot 35 uur per week.¹⁰⁰

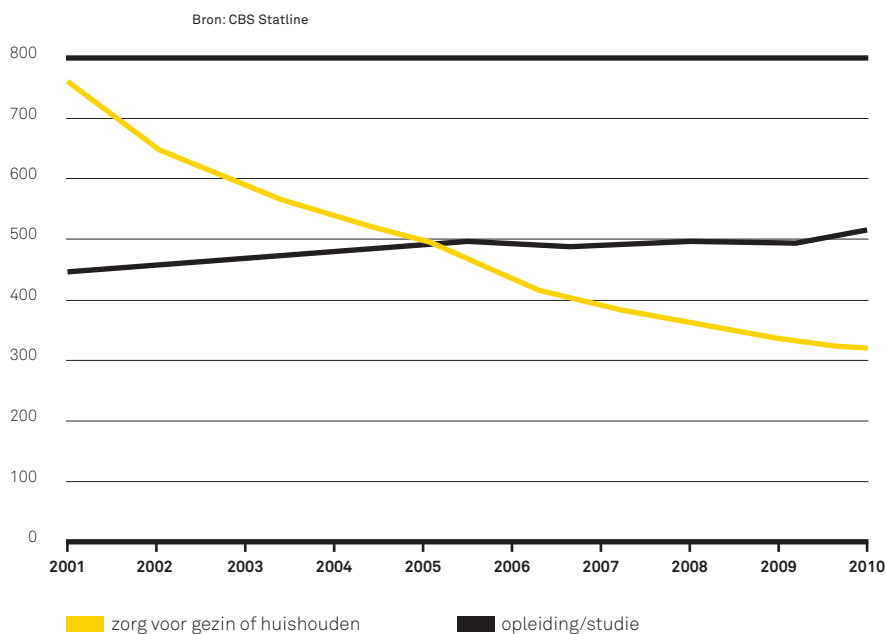
Verdeling van arbeid tussen partners

Bij steeds meer paren werken beide partners. In 2009 bestond 57 procent van de paren van 15 tot 65 jaar uit tweeverdieners (tegenover 51 procent in 2005). Absoluut gezien gaat het om ruim 2 miljoen huishoudens. Bij ruim 80 procent van de

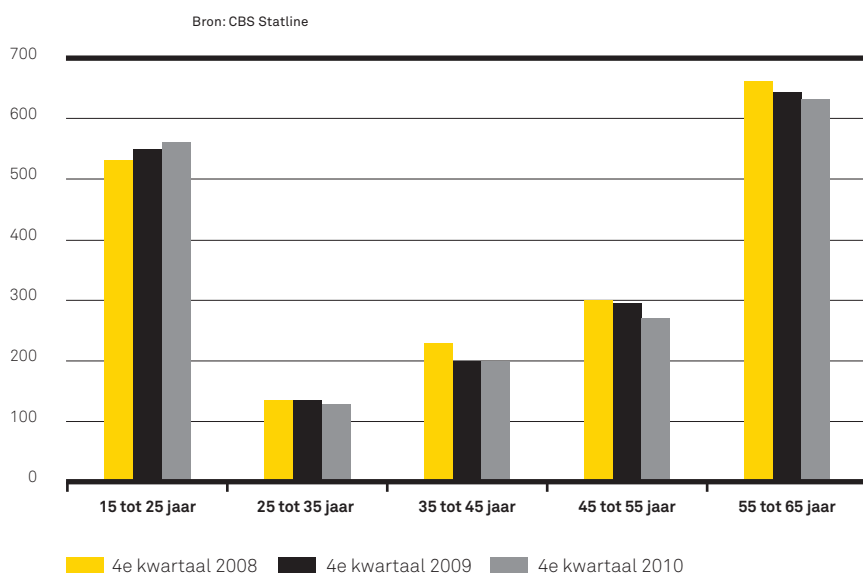
⁹⁹ Inmiddels ligt alleen in de Scandinavische landen en in Zwitserland de arbeidsparticipatie onder vrouwen nog hoger dan in Nederland. Zie: SCP/CBS (2009). *Emancipatiemonitor 2008*.

¹⁰⁰ CBS Webmagazine, 'Meer hoger opgeleide vrouwen, meer arbeidsdeelname', 28 juni 2010.

Figuur 4.5 Vrouwen van 15 tot 65 jaar naar reden om niet te willen of kunnen werken, 2001-2010



Figuur 4.6 Vrouwen van 15 tot 65 jaar die niet twaalf uur of meer willen of kunnen werken naar leeftijd, 2008-2010 (x1.000)



tweeverdieners verdient de man het meest. Dit is ten dele te verklaren uit het feit dat vrouwen veel vaker in deeltijd werken. Maar ook bij paren waarbij beide partners fulltime werken, hebben mannen in 65 procent van de gevallen het hoogste inkomen. Bij ruim een op de vijf tweeverdieners is er sprake van een dergelijke voltijd-voltijdcombinatie.¹⁰¹

Ook in de meeste tweeoudergezinnen met kinderen werken beide ouders. Nederland telde in 2009 1,6 miljoen ouderparen met minstens één minderjarig kind. In 77 procent van deze gezinnen werkten beide ouders (tegenover 68 procent in 2002). In 62 procent van de gezinnen werkte de vader de meeste uren, in 13 procent werkten beide ouders evenveel en in 2 procent werkte de moeder het meest. Voor 70 procent van de moeders gaat de meeste tijd op aan zorg en huishoudelijk werk. Bij de vaders is dat maar een kleine 10 procent.¹⁰²

De belangrijkste reden dat moeders met jonge kinderen voornamelijk in deeltijd werken, is dat zij op die manier werk en zorgtaken beter kunnen combineren. Naast het werken in deeltijd zijn er ook andere baaneigenschappen die het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken. Zo werken moeders vaker dan vrouwen zonder kinderen als zelfstandige. Ook werken ze naar verhouding vaker in de avonduren of in de nacht, nemen ze eerder werk mee naar huis dan dat zij langer op het werk blijven en werken ze vaker thuis of dichtbij huis. Dit doen zij vooral als zij een grote deeltijdbaan of een voltijdbaan hebben.

Deze resultaten vormen een aanwijzing dat een grotere baan voor vrouwen met kinderen eerder mogelijk is als die ook voldoende mogelijkheden biedt om arbeid en zorg beter op elkaar af te stemmen.¹⁰³ Een mogelijkheid zou dan zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten door hen in staat te stellen eenvoudige werkzaamheden in en om het huis uit te besteden. Daarmee kunnen ook extra banen voor lager opgeleiden worden gecreëerd.

Er zijn nog wel mogelijkheden om, vooral bij vrouwen, de arbeidsdeelname in uren te laten groeien. Dat sluit ook aan bij de preferenties van veel vrouwen. In de periode 2002/2008 zegt gemiddeld een op de twaalf werkenden meer uren te willen werken. Mannen die in deeltijd werken, willen vaker hun arbeidsduur uitbreiden dan vrouwen: deze wens realiseren ze ook vaker. Zo willen mannen met een middelgrote deeltijdbaan (20 tot 28 uur per week) twee keer zo vaak hun arbeidsduur uitbreiden als vrouwen. Omdat vrouwen evenwel veel vaker dan mannen in deeltijd werken, is het totale aandeel van vrouwen dat meer wil werken (11 procent) groter dan dat van mannen (6 procent). Van de mensen die in de periode 2002/2008 meer uren wilden werken, had 38 procent dit een jaar later ook voor elkaar gekregen. De mogelijkheden voor vrouwen om uitbreiding van de arbeidsdeelname te realiseren laten derhalve nog ruimte voor verbetering.¹⁰⁴

Om het voor ouders makkelijker te maken werk en zorgtaken te combineren is de duur van het ouderschapsverlof op 1 januari 2009 verlengd tot 26 weken. In het nieuwe regeer- en gedoogakkoord staat verder het streven vermeld om belemmeringen voor thuis- en telewerken tegen te gaan. Stringente Arboregels met betrekking tot thuiswerkplekken zullen worden opgeheven. Dit kan het combineren van werk met zorgtaken vergemakkelijken en daarmee een impuls bieden voor een hogere arbeidsparticipatie, met name onder vrouwen.

4.2.2 Ouderen

Het verschil in participatiegraad tussen ouderen en jongeren is afgenomen. Dat is van toenemend belang, nu het aandeel ouderen in de potentiële beroepsbevolking toeneemt.

Het onderzoek *Alle Hens aan Dek* van TNO/CBS¹⁰⁵ onderstreept de dalende tendens van het aandeel 50 tot 65-jarigen dat geen deel uitmaakt van de beroepsbevolking. In de periode 1996-2009 is het percentage 60-plussers dat behoort tot de niet-beroepsbevolking sterk afgenomen. Daarnaast is het aandeel in de niet-

¹⁰¹ CBS Webmagazine, 'Steeds meer tweeverdieners', 19 januari 2011.

¹⁰² Korvorst, M. & Traag, T. (2010), De verdeling van arbeid en zorg tussen vaders en moeders. In: *Bevolkingstrends*, 2e kwartaal 2010.

¹⁰³ Riele, S. te & Souren, M., Combinatie van zorg en werk: de invloed van baankenmerken. In: *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2010.

¹⁰⁴ Vries, J. de (2010), Meer of minder uren werken. In: *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2010.

¹⁰⁵ TNO/CBS (2010). *Alle Hens aan Dek. Niet-werkenden in beeld gebracht*.

beroepsbevolking onder 50 tot 55-jarigen en onder 55 tot 60-jarigen in nog geen 15 jaar tijd met bijna de helft afgenomen (Figuur 4.7).

Ouderen blijven langer aan het werk en de gemiddelde leeftijd waarop mensen met pensioen gaan loopt op. Wel zijn er sectorale verschillen. In 2007 was de gemiddelde pensioenleeftijd 62 jaar. Bij de overheid en in de zorg lag dit rond 61 jaar. In een sector als de landbouw en visserij, met veel zelfstandigen, is de gemiddelde pensioenleeftijd met 64 jaar een stuk hoger. Zelfstandige ondernemers gaan gemiddeld genomen zelfs niet voor hun 66ste met pensioen.

Kabinetsbeleid gericht op toenemende arbeidsparticipatie van ouderen

De toenemende arbeidsparticipatie van ouderen is voor een belangrijke deel het gevolg van het kabinetsbeleid gericht op het tegengaan van vervroegde uittreding:

- Een recente maatregel in dit verband is de invoering in 2009 van premiekortingen voor werkgevers die oudere werklozen (50+) in dienst nemen en/of oudere werknemers (62+) in dienst houden. Voor oudere werknemers is een 'doorwerkbonus' ingevoerd: werknemers vanaf 62 jaar die blijven werken kunnen - via belastingkorting - een bonus krijgen van 1 tot 10 procent van hun inkomen (tot een bepaald maximum). In het nieuwe regeer- en gedoogakkoord staat expliciet dat de premiekortingen voor werkgevers gehandhaafd blijven. Op de doorwerkbonus zullen oudere werknemers in de toekomst echter pas vanaf hun 63ste aanspraak kunnen maken.
- Het kabinet Rutte-Verhagen wil de pensioengerechtigde leeftijd per 1 januari 2020 verhogen tot 66 jaar. Op den duur wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Het kabinet volgt hiermee het principeakkoord dat de sociale partners eerder in 2010 jaar sloten.
- Andere relevante voornemens van dit kabinet zijn het vervangen van de levensloopregeling en de spaarloonregeling door een 'vitaliteitsregeling' (die in ieder geval niet meer gebruikt kan worden om eerder met pensioen te gaan) en de oproep om in cao's meer aandacht te schenken aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (scholing): het kabinet stelt dit als voorwaarde aan de algemeen verbindend verklaring van cao's.

Uit onderzoek in opdracht van de RWI is overigens gebleken dat een op de drie vervroegd uitgetreden nog op de een of andere manier actief is op de arbeidsmarkt.¹⁰⁶ Recente aanscherping door het ABP van de regels omtrent bijverdienen naast een VUT-uitkering kan hier, waar het vervroegd gepensioneerd in de collectieve sector betreft, een negatief effect sorteren.

4.2.3 Minderheden

Niet-westerse allochtonen kennen een naar verhouding lage participatiegraad (in 2010 60,4 procent tegenover 72,7 procent voor autochtonen). Hoewel ook bij de mannen verschillen zijn, blijft vooral onder niet-westerse allochtone vrouwen de arbeidsparticipatie achter. Het laagst scoren Turkse en Marokkaanse vrouwen (in 2010 respectievelijk 45,7 procent en 42,7 procent). Dit verschil wordt wel kleiner naarmate vrouwen hoger opgeleid zijn.¹⁰⁷

Arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtone moeders

De arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtone moeders met minderjarige kinderen is aanzienlijk lager dan die van autochtone moeders met minderjarige kinderen. Toch zijn na 2006 ook steeds meer allochtone moeders aan het werk gegaan. Dat gebeurde vooral in grote deeltijdbanen van 28 tot 35 uur per week. Bij autochtone moeders liep de arbeidsparticipatie gestaag op van 58 procent in 2001 naar 75 procent in 2009. De arbeidsdeelname van niet-westerse allochtone moeders bleef aanvankelijk vrij constant rond de 40 procent schommelen. Met het aantrekken van de arbeidsmarkt steeg na 2006 ook hun arbeidsparticipatie, tot bijna 50 procent in 2009. Daardoor zijn niet-westerse allochtone moeders de laatste jaren niet verder achterop geraakt. In 2009 behoorden bijna 1,1 miljoen autochtone moeders en 144.000 niet-westerse allochtone moeders tot de werkzame beroepsbevolking.¹⁰⁸

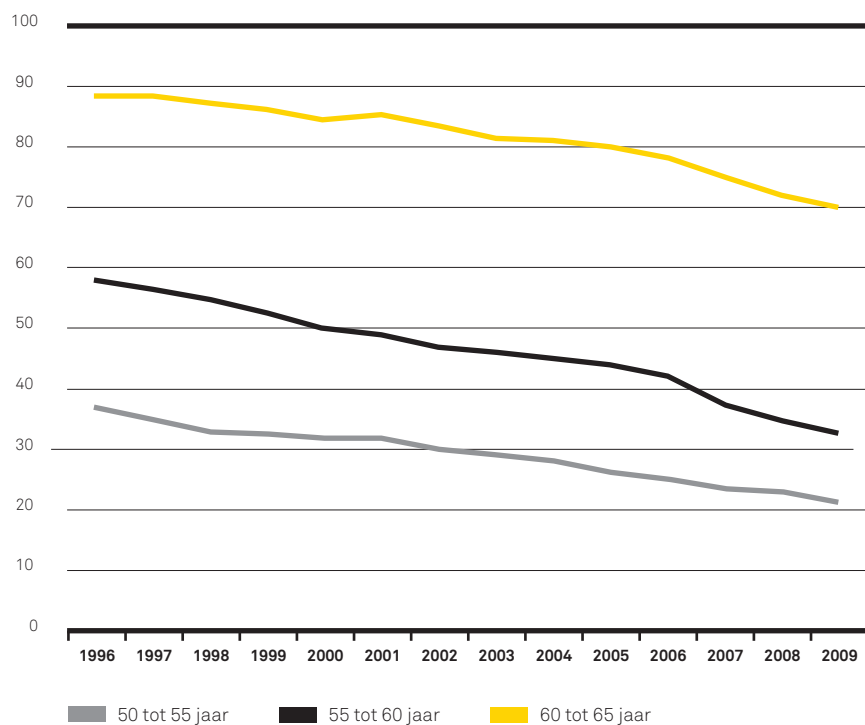
¹⁰⁶ RWI (2009). *Herintreding van vroeggepensioneerden*.

¹⁰⁷ Souren, M. & Vries, J. de, Arbeidsparticipatie van vrouwen, een vergelijking naar opleidingsniveau, leeftijd en herkomst. In: *Socialeconomische trends*, 4e kwartaal 2009.

¹⁰⁸ CBS Webmagazine, 'Ook niet-westerse allochtone moeders vaker aan het werk', 15 december 2010.

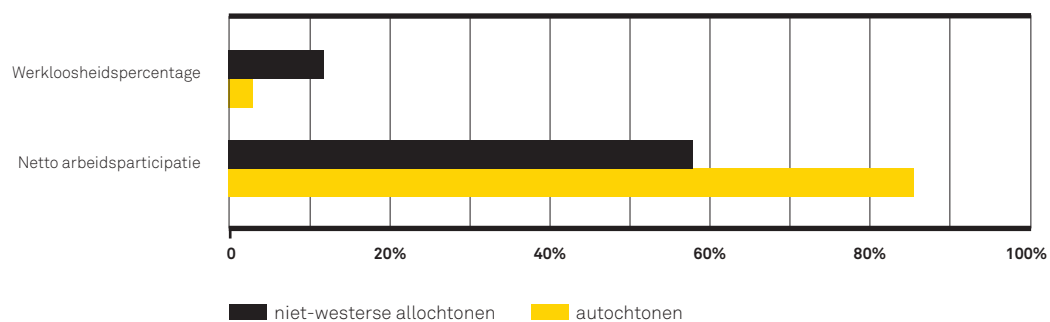
Figuur 4.7 Aantal personen buiten de beroepsbevolking, 50 - 65 jaar

Bron: TNO/CBS, Alle hens aan dek



Figuur 4.8 Arbeidsmarktpositie van vrouwen van 25-34 jaar naar herkomst (eind 2010)

Bron: CBS Statline



Dat neemt niet weg dat ook de arbeidsmarktpositie van de beter opgeleide jongere niet-westerse allochtone vrouwen nog altijd achterblijft bij die van hun autochtone leeftijdsgenotes (Figuur 4.8). Vooral de viermaal zo hoge werkloosheid geeft aan dat er nog veel moet gebeuren. Voor een deel wordt dit verklaard door de nog altijd bestaande opleidingsachterstand.

Ook bij de jongste cohorten met een voltooide initiële scholing gaapt er zowel bij mannen als bij vrouwen nog een opleidingsgat tussen allochtonen en autochtonen. Daarbij valt wel op dat het aandeel wetenschappelijk opgeleiden onder allochtonen inmiddels dat van de autochtonen begint te naderen. Ook valt op dat het mbo-4 niveau een oververtegenwoordiging van autochtonen kent en mbo-niveau 2/3 een oververtegenwoordiging van allochtonen. Nemen we het hbo en wo samen dan zien we dat van de autochtone Nederlanders 45 procent en van de allochtone Nederlanders 27 procent hoger opgeleid is (Figuur 4.9).

4.2.4 Schoolverlaters

Een algemeen beeld

Tabel 4.1 laat de ontwikkeling zien van het aantal gediplomeerde schoolverlaters naar afstudeer-richting. In relatieve zin is in vergelijking met het schooljaar 2005/6 het aantal wetenschappelijk opgeleide schoolverlaters het sterkste gegroeid (12,3 procent). In absolute aantallen is vooral het aantal mbo-afgestudeerden het sterkst gegroeid (een groei van bijna 14.000 als 2005/6 wordt vergeleken met 2008/9). De groei van het aantal hbo-afgestudeerden is daarmee vergeleken betrekkelijk bescheiden geweest.

Naar niveau valt op dat met name het aantal afgestudeerden op mbo-2 en -3 niveau het sterkste is gestegen. Daarentegen is het aantal vbo-gediplomeerden gedaald. Het aantal gediplomeerde studenten dat een mastertitel heeft behaald is verdubbeld.

Middelbaar beroepsonderwijs

De hiervoor geschetste ontwikkeling van de groei van het mbo-onderwijs wordt ook zichtbaar in Figuur 4.10. In deze figuur is voor elk jaar vanaf 2004/5 tot en met 2009/10 op een rij gezet, hoe het aantal geslaagden in het mbo zich voor de verschillende kwalificatieniveaus heeft

ontwikkeld. Ook uit deze figuur blijkt, dat de groei van het aantal mbo-gediplomeerden met name op niveau 2 heeft plaatsgevonden.

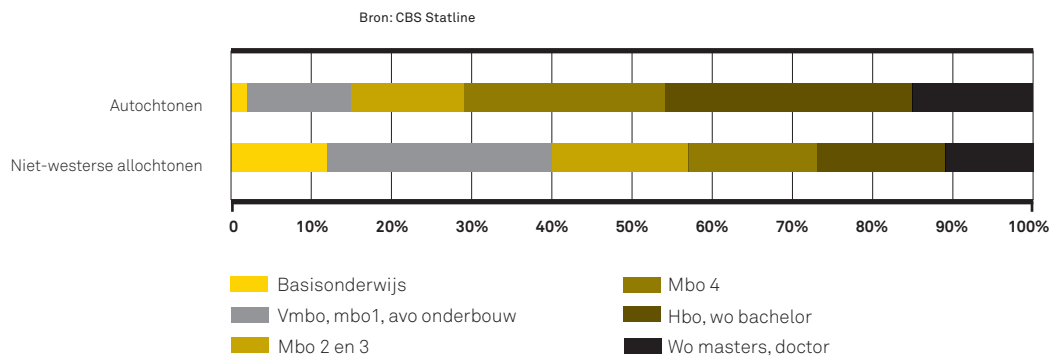
Een deel van de mbo-geslaagden stroomt niet direct in op de arbeidsmarkt, maar begint aan een vervolgopleiding. Van de doorstroom van mbo-geslaagden uit het diplomajaar 2008/09 is het volgende beeld te schetsen:

- Iets meer dan de helft (53 procent) van de deelnemers met een mbo-diploma op niveau 1 of 2 ging verder leren, veelal op een niveau hoger in het mbo. Het aandeel niet-westerse allochtonen dat doorleerde, was met 60 procent duidelijk hoger dan onder autochtone deelnemers. Van deze laatste groep studeerde minder dan de helft na niveau 1 of 2 nog door in het mbo. Tussen mannen en vrouwen zijn op dit punt geen substantiële verschillen waarneembaar.
- Ruim een derde van de mbo-gediplomeerden op niveau 3 studeerde verder. Meestal gebeurde dat op een niveau hoger, maar in sommige gevallen betrof het een andere opleiding op hetzelfde niveau. Van de mbo-gediplomeerden op niveau 4 koos 40 procent voor het hbo.
- Net als op de lagere mbo-niveaus studeerde vanuit niveau 3 en 4 meer dan de helft van de niet-westerse allochtonen met een diploma door. Het merendeel van deze groep gaat na niveau 4 naar het hbo; dat ligt duidelijk hoger dan onder de autochtone deelnemers.
- Mannen studeerden vaker door dan vrouwen na het behalen van een diploma op mbo-niveau 3 of 4. Ongeveer een derde van de vrouwelijke deelnemers studeerde verder na niveau 3, en 42 procent na niveau 4. Bij de mannen ging het om respectievelijk 41 en 47 procent. Mannen met een mbo-diploma op niveau 4 maakten daarbij vaker de overstap naar het hbo dan vrouwen.¹⁰⁹

Voor een deel van de mbo-deelnemers is sprake van postinitieel onderwijs: zij leren om bij te blijven in een bepaald beroep en/of in de samenleving (een leven lang leren). Vaak gaat het hierbij om 30-plussers. De groep mbo-deelnemers van 30 jaar of ouder neemt toe.

¹⁰⁹CBS Webmagazine, 'Na mbo-diploma niet meteen van school', 20 december 2010.

Figuur 4.9 25-34-jarigen naar herkomst en opleidingsniveau (2009)

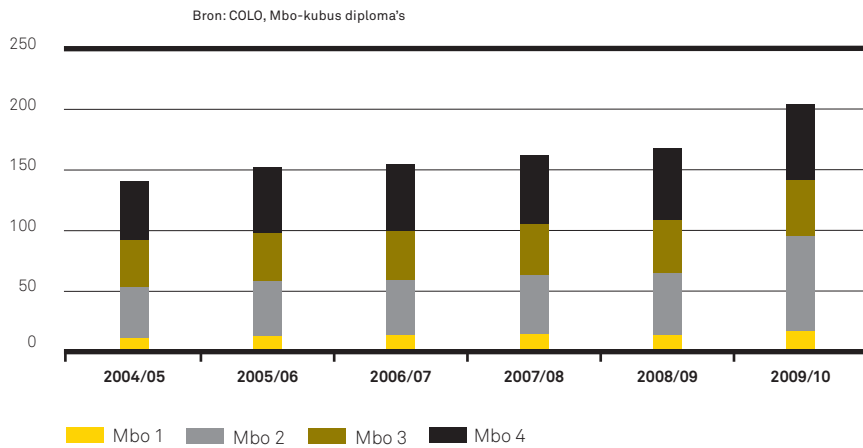


Tabel 4.1 Geslaagden naar onderwijssoort en -niveau, 2005/06 - 2008/09

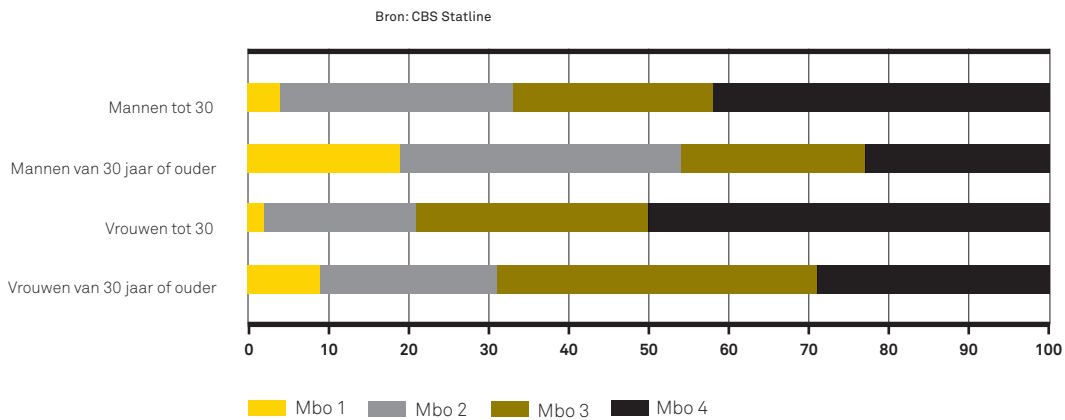
Bron: CBS StatLine

	2005/06	2008/09	Mutatie 2008/09 tov 2005/06 (in %)
Totaal voortgezet onderwijs	168.309	171.043	1,6
Vwo	29.287	34.062	16,3
Havo	38.105	40.586	6,5
Vmbo theoretische en gemengde leerweg	46.488	47.283	1,7
Vmbo basis- kaderberoepsgerichte leerweg	54.429	49.112	-9,8
Vavo	.	6.149	.
Totaal mbo (incl. extranei)	146.300	160.510	9,7
Assistent-opleiding (niveau 1)	12.929	12.997	0,5
Basisberoepsopleiding (niveau 2)	44.424	50.276	13,2
Vakopleiding (niveau 3)	36.402	40.511	11,3
Middenkaderopleiding (niveau 4a)	49.901	54.560	9,3
Specialistenopleiding (niveau 4b)	2.644	2.166	-18,1
Totaal hbo	63.939	66.379	3,8
Hbo associate degree	.	783	.
Hbo bachelor	59.489	61.571	3,5
Hbo master/vervolgopleiding	4.450	4.025	-9,6
Totaal wo	51.491	57.848	12,3
Wo bachelor	19.084	26.016	36,3
Wo master	12.606	25.981	106,1
Wo doctoraal	16.683	2.722	-83,7
Wo vervolgopleiding	3.118	3.129	0,4

Figuur 4.10 Geslaagden in het mbo naar niveau, 2004/05 t/m 2009/10
(x 1.000)



Figuur 4.11 Deelnemers in het mbo naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, 2009/2010



30-plussers in het mbo

In het schooljaar 2009/2010 nemen ruim 61.000 personen (30.000 mannen en 31.000 vrouwen) van 30 jaar of ouder deel aan het mbo. Dat is bijna een derde meer dan in 2005/2006.

Negen op de tien mbo'ers van 30 jaar of ouder volgden in 2009/2010 de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De afgelopen vier jaar is in de bbl het aantal deelnemers van 30 tot 45 jaar met ruim een kwart toegenomen, het aantal 45-plussers is meer dan verdubbeld (Figuur 4.11).

Van de mannelijke mbo'ers van 30 jaar of ouder volgt in 2009/2010 de grootste groep (35 procent) een basisberoepsopleiding (niveau 2). De vrouwelijke mbo'ers van 30 jaar of ouder kiezen het meest (39 procent) voor een vakopleiding (niveau 3). In vergelijking met jongere deelnemers volgen 30-plussers in het mbo relatief vaak een assistent-opleiding (niveau 1). Dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. In het mbo volgt van de vrouwelijke 30-plussers bijna tweederde een opleiding op het gebied van gezondheidszorg en welzijn. Van de mannelijke 30-plussers kiest bijna de helft voor een opleiding in de richting techniek, industrie en bouw.¹¹⁰

Hoger beroepsonderwijs

Het totaal aantal eerstejaarsstudenten (bachelor en master) in het hbo bedroeg in 2010 104.300. Dat ligt 0,3 procent onder het niveau 1^e-jaars in 2009. In dat jaar was evenwel sprake van een sterke stijging van het aantal startende hbo'ers, mede als gevolg van het discouraged workereffect. In 2010 lijkt de instroom weer te zijn 'genormaliseerd' in lijn met de ontwikkeling vóór 2009.

Gezondheidszorgopleidingen vormen met een stijging van de bachelorinstroom van 6,5 procent ten opzichte van 2009 de snelst groeiende hbo-sector, met name door de 9,5 procent groei bij de opleiding tot verpleegkundige. De grootste krimp van de bachelorinstroom (-2,7 procent) is in 2010 te zien in het economisch onderwijs.

Het economisch onderwijs blijft met ruim 41 procent van alle ingeschreven studenten wel de grootste sector in het hbo. Het totaal aantal ingeschreven hbo-studenten bedraagt in 2010 417.000 (3,4 procent meer dan in 2009).¹¹¹

Trends in het hbo

De HBO-raad beschrijft de volgende trends in het rendement en de uitval van hbo-bachelorstudenten:¹¹²

- Hogescholen consolideren het studierendement. Het rendement na 8 jaar is licht gestegen. Van de lichting die in 2001 met een studie begon, heeft 68,8 procent na acht jaar een diploma behaald (tegenover 68,3 procent voor de lichting 2000). Het rendement na vijf jaar is iets gedaald. Van alle studenten die in 2004 zijn begonnen met een bacheloropleiding in het hbo is 56,7 procent binnen vijf jaar afgestudeerd (tegenover 58,0 procent van de lichting 2003).
- Van de studenten die in 2008 een studie in het hbo begonnen, was na één jaar 15,4 procent gestopt. De uitval na één jaar is gedaald ten opzichte van 2007 (17,6 procent). In het tweede en derde jaar neemt de uitval nog met bijna 6 procent toe. Van de studenten die na het eerste jaar verder studeren, heeft vijf jaar later 75,6 procent een diploma behaald.
- Voormalig havisten en voormalig mbo'ers verschillen in rendement en uitval. In het eerste jaar vallen meer mbo'ers (19,7 procent) uit dan havisten (12,7 procent). Na vijf jaar behalen voormalige mbo'ers (56,8 procent) daarentegen wel een hoger rendement dan havisten (53,0 procent). Acht jaar na aanvang van de studie hebben havisten (72,6 procent) weer vaker een diploma gehaald dan mbo'ers (67,5 procent).
- Studenten met een vwo-diploma behalen de beste resultaten. Van hen behaalt 81,9 procent binnen acht jaar een hbo-diploma. Ook is er samenhang tussen uitval en vooropleiding. Van de ex-mbo'ers is 29,3 procent na drie jaar in het hbo uitgevallen, terwijl dit voor de ex-havisten 18,0 procent is. Op langere termijn

¹¹¹HBO-raad (2011). *Feiten en Cijfers. Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs 2010*.

¹¹²HBO-raad (2010). *Feiten en cijfers. Afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs*.

¹¹⁰CBS Webmagazine, 'Sterke toename van 30-plussers in het mbo', 12 januari 2011.

(gezien het rendement na vijf en acht jaar) is de etniciteit belangrijker. Vijf jaar na instroom in het hbo heeft 59,3 procent van de autochtone studenten een diploma behaald, tegenover 43,0 procent van de niet-westerse allochtone studenten.

- Het 'switchgedrag' van studenten is van invloed op hun rendement. Meer dan een kwart van de ex-havisten (26,5 procent) wisselt na één jaar van instelling en/of opleiding, tegenover 15 procent van de ex-mbo'ers. Dit 'switchgedrag' van havisten is een van de oorzaken van hun lagere rendement na vijf jaar.

4.2.5 Niet-uitkeringsgerechtigden

Werkzoekenden die geen werk hebben, maar ook geen uitkering ontvangen, bijvoorbeeld omdat ze een werkende partner hebben, noemen we nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden). Figuur 4.12 laat zien, dat meer dan de helft van het aantal werklozen nuggers is.

Ongeveer een op de drie werklozen zonder uitkering is scholier of student. Voor het overige zijn landelijk gezien nuggers vaker oudere, gehuwde of samenwonende vrouwen. In steden en aandachtswijken (ofwel krachtwijken) zijn nuggers relatief vaak alleenstaande, jonge, allochtone mannen.¹¹³

Kans op werk van nuggers

De RWI heeft in 2010 in samenwerking met het CBS de kans op werk van nuggers in de aandachtswijken nader geanalyseerd. Daartoe is eerst een typologie van nuggers gemaakt. Deze indeling in acht typen maakt duidelijk wie kans hebben op werk en wie gemotiveerd zijn om werk te vinden (zie Figuur 4.13):

- De *jonge kanshebber* en *recentelijk inactieve* zijn de types die over het algemeen wel werk willen en grote kans hebben op een baan.
- De *onvrijwillig inactieve allochtoon* en de *werkwillende oudere* willen wel werk, maar hebben een kleine kans om binnen een jaar een baan te vinden.
- De *welvarende inactieve* wil juist over het algemeen geen werk maar heeft wel een relatief grote kans op een baan.
- De types *oudere huisvrouw*, *huisvrouw met*

thuiswonende kinderen en *jonge moeder* willen vaak geen werk en hebben een relatief kleine kans op een baan.

In de krachtwijken woont een relatief grote groep niet-uitkeringsgerechtigden (zo'n 15 tot 20 procent) met een goede kans om werk te vinden en die ook de motivatie hiervoor heeft. Het gaat dan om de categorieën *jonge kanshebbers* (15-27 jaar, veelal thuiswonend) en *recentelijk inactieven* (27-57,5 jaar). Mensen in deze categorieën zijn minder dan zes maanden inactief en willen over het algemeen werken. Het aan het werk helpen van deze nuggers zou volgens de RWI kunnen bijdragen aan het vergroten van de leefbaarheid en de sociale cohesie van de wijken. Zeker voor jongeren is het van belang dat zij niet te lang thuis zitten zonder werk of zonder een opleiding te volgen. Een lange periode van inactiviteit maakt het op termijn immers steeds moeilijker om werk te vinden.

Daarnaast zijn in de aandachtswijken ook veel jonge moeders te vinden. Dit is een beduidend minder kansrijke groep nuggers. Toch is ook dit een belangrijke groep om aan het werk te helpen. Dit draagt bij aan financiële zelfredzaamheid en emancipatie, maar met een betaalde baan houden zij ook aansluiting op de arbeidsmarkt. Hoe succesvol dit kan zijn, hangt af van de motivatie en de omstandigheden van de 'jonge moeder' in kwestie.¹¹⁴

4.2.6 (Tijdelijke) arbeidsmigranten

Tot 2008 nam het aantal werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de EU in Nederland sterk toe. Vanaf de tweede helft van 2008 tot eind 2009 vlakke de groei als gevolg van de crisis af, zonder geheel stil te vallen. In de 2010 trok de groei echter weer aan, zoals Figuur 4.14 laat zien. In december 2010 werkten in Nederland 122.000 werknemers uit de Oost-Europese EU-landen, zo'n 18.000 meer dan een jaar eerder.¹¹⁵

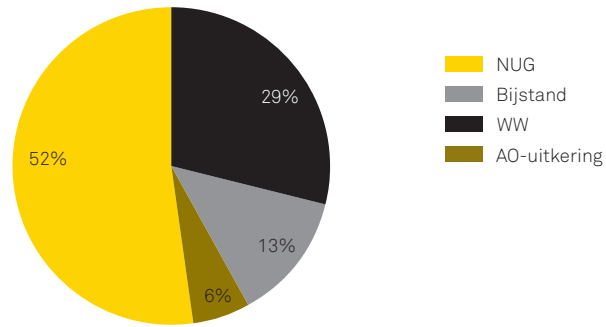
¹¹⁴CBS (2010). *Geen kans of geen keuze? Een typologie van het arbeidspotentieel zonder inkomen*. En RWI (2010). *Kansen bekeken. Vervolganalyse van het onbenut arbeidspotentieel onder niet-uitkeringsgerechtigden in de krachtwijken*.

¹¹⁵Het gaat hier uitsluitend om personen die in dienst zijn bij een in Nederland belasting- en premieplichtige werkgever en als zodanig geregistreerd zijn. Illegalen, zzp'ers en hulpen in de huishouding vallen erbuiten. Ook zijn veel MOE-landers werkzaam bij een in het herkomstland gevestigd uitzendbureau.

¹¹³RWI (2009). *Geen baan, geen school, geen uitkering*.

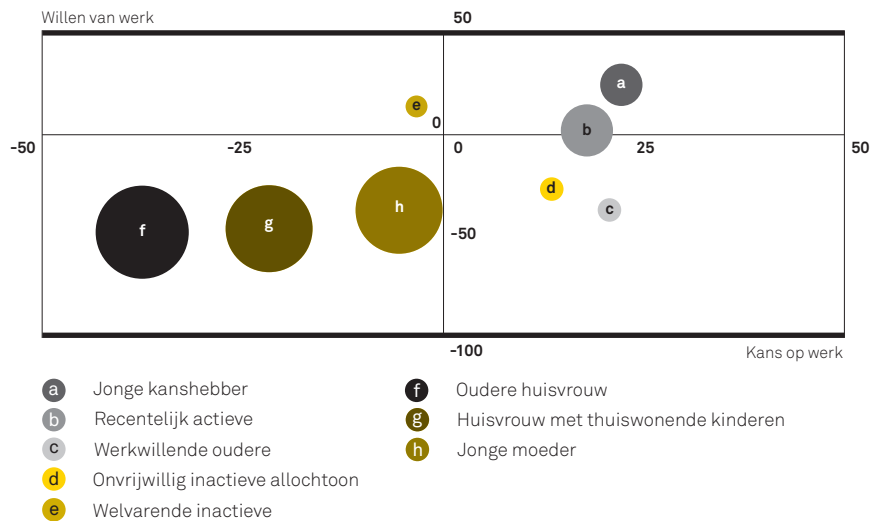
Figuur 4.12 Werklozen naar uitkeringssituatie (2009)

Bron: CBS Statline



Figuur 4.13 Arbeidspotentieel zonder inkomsten naar omvang*, kans op werk en het willen van werk**

Bron: CBS (2010). Geen kans of geen keuze? Een typologie van het arbeidspotentieel zonder inkomen

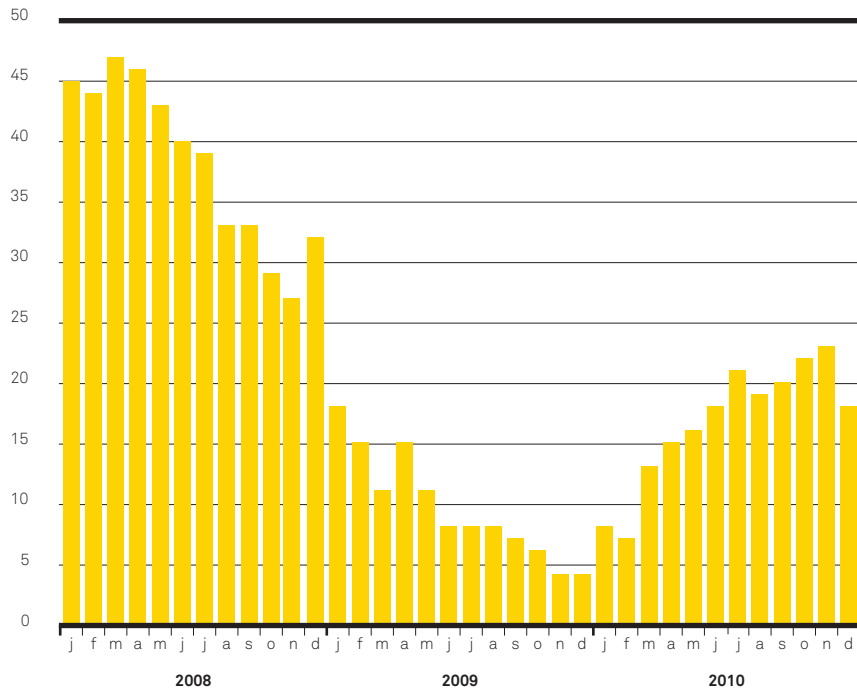


* De omvang van de cirkel geeft de relatieve grootte aan van de desbetreffende categorie nuggers weer. Hoe groter de cirkel des te groter de categorie nuggers.

** De x-as geeft de relatieve kans op werk en de y-as de relatieve bereidheid te werken weer. Naarmate de cirkels hoger liggen, is de bereidheid te werken groter. Hoe meer de cirkels naar rechts liggen des te groter de kans op werk.

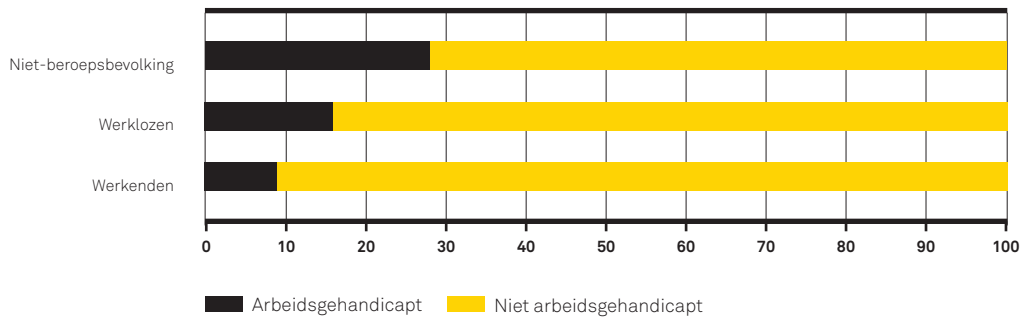
Figuur 4.14 Groei werknemers uit Oost-Europese EU-landen t.o.v. jaar eerder, januari 2008 – december 2010 (x 1.000)

Bron: CBS Maatwerk, 'Werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de EU naar nationaliteit, januari 2007-december 2010', 21 april 2011



Figuur 4.15 15-65-jarigen naar arbeidsmarktpositie en handicap, 2010

Bron: CBS Statline



Vier van de vijf Oost-Europese werknemers heeft de Poolse nationaliteit; 38 procent is vrouw. De helft van de Oost-Europese werknemers is actief als uitzendkracht. Eveneens de helft heeft een Nederlands woonadres. Vooral uitzendkrachten werken (tijdelijk) in Nederland, maar blijven officieel in het herkomstland wonen. Veel MOE-landers zijn werkzaam bij een in het herkomstland gevestigd uitzendbureau, zijn minder dan vier maanden werkzaam in Nederland en pendelen heen en weer tussen ons land en het herkomstland.⁵³

CBS-cijfers laten zien dat van de Polen die sinds 2000 naar Nederland zijn gekomen inmiddels bijna 60 procent weer is vertrokken. Ongeveer 90 procent van de groep die Nederland weer heeft verlaten, keerde terug naar het geboorteland. Zo'n 5 procent vertrok naar Duitsland, kleinere aantallen gingen naar België en het Verenigd Koninkrijk. De cijfers van het CBS tonen ook aan dat onder Poolse immigranten het aandeel vrouwen daalt. Dat wijst erop dat - anders dan bij de Turkse en Marokkaanse immigranten uit de tweede helft van de jaren zestig - grootschalige gezinshereniging onder Poolse migranten op dit moment niet aan de orde is.⁵⁴

Een specifieke groep arbeidsmigranten wordt gevormd door de hoogopgeleide kenniswerkers. In 2010 gaat het in Nederland in totaal om zo'n 26.000 personen, waarvan bijna de helft uit Azië en ruim een tiende uit Noord-Amerika afkomstig is. Vaak (37 procent) worden kennismigranten door hun (buitenlandse) werkgever uitgezonden. Anderen (32 procent) bezitten kennis en vaardigheden die wereldwijd inzetbaar en gevraagd zijn. Belangrijke aspecten van een land om aantrekkelijk te zijn voor kennismigranten zijn: arbeidsmarkt, loon, reputatie van het hoger onderwijs en de aanwezigheid van een goede kennisinfrastructuur. Nederland scoort op deze punten goed. Alleen de Verenigde Staten en Zwitserland zijn voor de kennismigrant nog aantrekkelijker. Van de in ons land werkzame kennismigranten weet zo'n 40 procent nog niet in welk land men in de nabije toekomst wil verblijven, zo'n 25 procent wil

zijn verblijfsvergunning in Nederland verlengen en 15 procent wil een langdurige verblijfsvergunning aanvragen.⁵⁵

4.2.7 Arbeidsgehandicapten

Bijna 1,7 miljoen Nederlanders tussen de 15 en 65 jaar gaven in 2010 te kennen door een langdurige aandoening belemmerd te worden bij het verkrijgen of verrichten van betaald werk. Ruim 40 procent van deze groep is desondanks aan het werk. Daarnaast zijn ruim 60.000 arbeidsgehandicapten beschikbaar voor én actief op zoek naar een baan. De resterende 900.000 arbeidsgehandicapten worden tot de niet-beeroepsbevolking gerekend (zie Figuur 4.15). Een arbeidshandicap komt bij laag opgeleiden meer dan tweemaal zo veel voor als bij hoog opgeleiden en bij ouderen driemaal zo vaak als bij jongeren.

Deze cijfers betekenen dat bijna een op de tien werkenden in Nederland zich door een langdurige aandoening belemmerd voelt bij het werk. Daarnaast ondervindt een op de zes werklozen hinder van een kwaal bij het zoeken naar een baan.

⁵³ CBS Webmagazine, 'Groeit Oost-Europese werknemers trekt weer aan', 12 juli 2010.

⁵⁴ CBS Webmagazine, 'Ruim de helft van de Poolse immigranten vertrekt weer uit Nederland', 20 december 2010.

⁵⁵ SEO (2010). *Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten.*

4.3 Aanbod van arbeid naar regio

4.3.1 Recente ontwikkelingen

In 15 van de 34 RPA-regio's⁵⁶ is in 2010 de potentiële beroepsbevolking kleiner dan in 2002: er is sprake van krimp. Tabel 4.2 biedt het overzicht. De krimp van de beroepsbevolking is het grootst in de Achterhoek (-8,1 procent), Oost-Groningen (-4,5 procent) en de regio Roermond (-7,4 procent). Met name de zuidelijke en noordelijke arbeidsmarktregio's krimpen. Daar staat een (beperkt) aantal arbeidsmarktregio's tegenover, waar nog wel sprake is van groei. Deze groei doet zich met name voor in Flevoland (+13,4 procent), West-Utrecht (+5,9 procent) en de regio Haaglanden (+ 5,5 procent).

4.3.2 Middellange termijn prognose

De komende jaren zullen steeds meer gemeenten en regio's te maken krijgen met een krimp van de (beroeps)bevolking. Volgens het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) moeten gemeenten zich hier nu al op voorbereiden. Niet alleen door het aanpassen van woningbouwplannen, maar ook door aanpassing van het economisch en ruimtelijk beleid. Naar de mening van het PBL is dan de beste strategie om de krimp te accepteren en te begeleiden, en niet – zoals gemeenten vaak geneigd zijn te doen – de krimp te bestrijden.

Beleidsstrategieën voor huidige en toekomstige krimpregio's.

Gemeenten in toekomstige krimpgebieden (anticiperregio's) moeten zo snel mogelijk beginnen om zich voor te bereiden op krimp. Dit dient in regionaal verband te gebeuren, zodat gemeenten niet met elkaar gaan concurreren om dezelfde bewoners en bedrijven. Dat kan namelijk leiden tot onrendabele investeringen

en leegstand. Anticiperen op krimp kan door woningbouwprogramma's en plannen voor retail en bedrijventerreinen bij te stellen. Daarnaast is van belang om voorzieningen meer te concentreren en sloop en herstructurering van woonwijken, winkelgebieden en bedrijventerreinen te stimuleren. Een toekomstig tekort aan arbeidskrachten kan wellicht voor een deel worden voorkomen door scholing of door groepen niet-werkenden (zoals ouderen) te stimuleren om te gaan werken. Ook de te verwachten stijging van de arbeidsproductiviteit kan bijdragen aan een oplossing voor het toekomstige tekort aan arbeidskrachten.

Rijk en provincies kunnen de gemeenten in de huidige krimpgebieden en de anticiperregio's ondersteunen bij het (anticiperen op en) begeleiden van krimp door hen te stimuleren regionale plannen voor wonen, retail en bedrijventerreinen te maken, waarbij dan niet alleen publieke maar ook private partijen betrokken zijn.

Hoewel krimp niet in alle opzichten 'stuurbaar' is en ook samenhangt met ontwikkelingen als verstedelijking, ontgroening en trek naar de Randstad, dwingt krimp de hogere bestuurslagen (Rijk en provincies) ertoe ook het eigen beleid bij te stellen. Ondanks de aandacht die er tegenwoordig is voor krimp, is het ruimtelijke, economische en woningmarktbeleid op dit moment nog te eenzijdig gericht op het stimuleren en mogelijk maken van groei.

Gezien de demografische ontwikkeling zouden krimpregio's vooral moeten investeren in behoud en versterking van de leefomgeving door zich te richten op de bevolking en het behoud van bedrijvigheid, die al aanwezig is in de regio. Rijk en provincies kunnen hen daartoe stimuleren.⁵⁷

Figuur 4.16 laat zien dat de potentiële beroepsbevolking in bijna alle regio's nu al aan het teruglopen is. De ontwikkeling van de participatiegraad kan er echter toe leiden dat gemiddeld genomen tot 2020 de werkzame beroepsbevolking in Nederland nog niet zal afnemen.

⁵⁶ De indeling in 34 RPA-gebieden wordt sinds 2002 door het CBS gebruikt en is afgeleid uit de 131 werkgebieden van de Centra voor Werk en Inkomen (CWI). De indeling komt in hoofdlijnen overeen met de indeling in 30 arbeidsmarktregio's die door het UWV WERKbedrijf wordt gehanteerd.

⁵⁷ Planbureau voor de Leefomgeving (2010). *Van bestrijden naar begeleiden; demografische krimp in Nederland. Beleidsstrategieën voor huidige en toekomstige krimpregio's.*

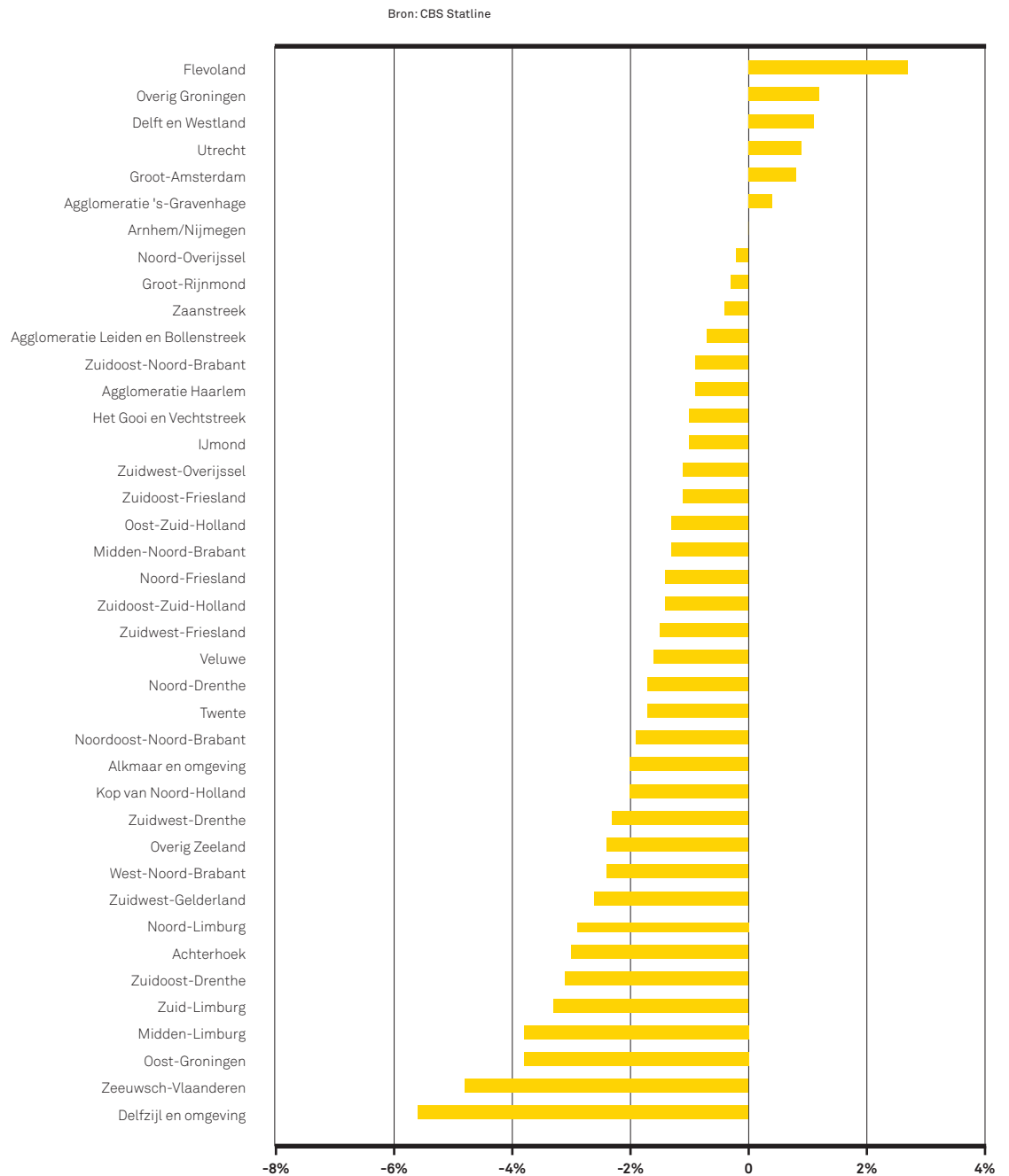
Tabel 4.2 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking naar RPA-regio, 2002-2010 (x 1.000)

Bron: CBS StatLine

	2002	2010	Mutatie 2010 tov 2002	Idem (in %)
Nederland	10.863	11.017	154	1,4
Noord Groningen	77	75	-2	-2,6
Oost Groningen	112	107	-5	-4,5
Centraal Groningen	297	308	11	3,7
Friesland	422	421	-1	-0,2
Zuid Drenthe	217	216	-1	-0,5
IJssel en Vecht	263	275	12	4,6
Twente	408	407	-1	-0,2
Noordwest Veluwe	100	100	0	0,0
Stedendriehoek	282	282	0	0,0
Valleiregio	211	220	9	4,3
Arnhem	266	270	4	1,5
Achterhoek	211	194	-17	-8,1
Nijmegen	208	226	18	8,7
Rivierenland	139	141	2	1,4
Flevoland	231	262	31	13,4
Gooi en Vechtstreek	170	166	-4	-2,4
Eemland	168	178	10	6,0
West Utrecht	507	537	30	5,9
Noord-Holland Noord	423	424	1	0,2
Zuidelijk Noord-Holland	1197	1245	48	4,0
Rijnstreek	532	511	-21	-3,9
Haaglanden	649	685	36	5,5
Rijnmond	1.133	1.154	21	1,9
Zeeland	245	245	0	0,0
West Brabant	442	444	2	0,5
Midden Brabant	301	303	2	0,7
Noordoost Brabant	393	392	-1	-0,3
Zuidoost Brabant	478	475	-3	-0,6
Noord Limburg	181	179	-2	-1,1
Weert	56	56	0	0,0
Roermond	122	113	-9	-7,4
Westelijke Mijnstreek	105	101	-4	-3,8
Parkstad Limburg	174	172	-2	-1,1
Maastricht Mergelland	140	135	-5	-3,6

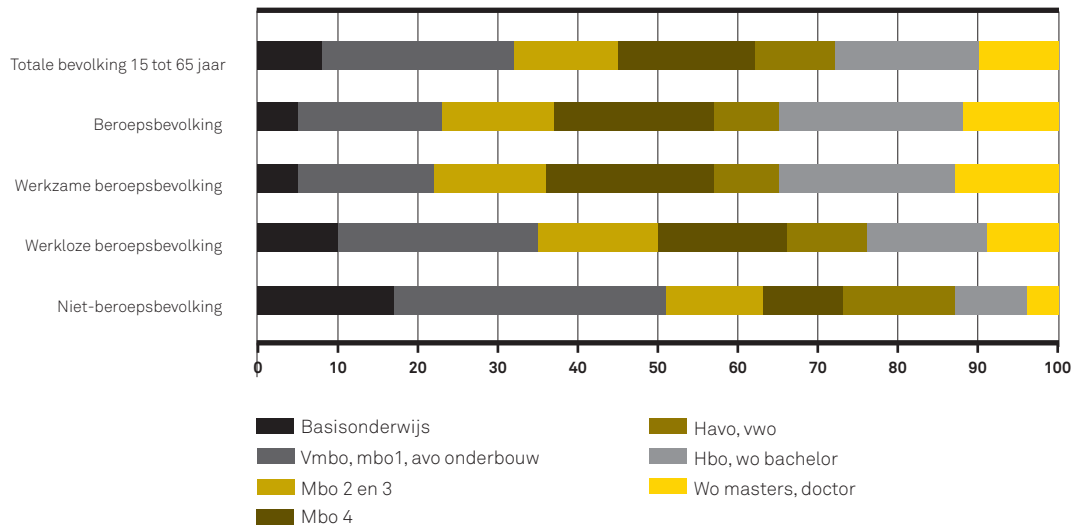
 Negatief

Figuur 4.16 Ontwikking bevolking 2010-2014 naar arbeidsmarktregio (in %)



Figuur 4.17 Potentiële beroepsbevolking naar categorie en opleidingsniveau, 2010 (in %)

Bron: CBS Statline



Tabel 4.3 Bruto arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau, 2005–2010 (in %)

Bron: CBS StatLine

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Totaal	68,1	68,5	69,8	70,9	71,2	71,0
Basisonderwijs	39,3	39,5	40,4	41,9	42,1	41,9
Vmbo, mbo1, avo onderbouw	54,4	53,8	54,6	56,3	56,2	55,3
Mbo 2 en 3	73,1	73,7	74,5	75,3	75,7	74,8
Mbo 4	81,1	81,8	82,6	83,1	83,1	83,1
Havo, vwo	59,7	59,7	61,2	61,8	62,2	59,7
Hbo, wo bachelor	83,3	83,6	84,9	85,5	85,2	85,6
Wo masters, doctor	86,2	86,3	86,7	87,8	88,3	88,9

4.4 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking

4.4.1 Een algemeen beeld

In 2010 was van de Nederlandse *bevolking* tussen de 15 en 65 jaar 31 procent laag opgeleid, 40 procent middelbaar opgeleid en 29 procent hoog opgeleid (Figuur 4.17).

Had in 2005 nog maar 30,5 procent van de *beroepsbevolking* hoger onderwijs (hbo of wo) genoten, in 2010 was dit 34,0 procent. Deze stijging is vooral ten koste gegaan van het lage onderwijsniveau. Daar is in dezelfde periode een daling te zien van 24,6 naar 22,6 procent. Het aandeel van het middelbaar onderwijsniveau lag in 2010 met 42,4 procent slechts 1,5 procentpunt lager dan de 43,9 procent in 2005. Daarmee vormen middelbaar opgeleiden nog steeds de grootste groep binnen de beroepsbevolking.

Het aandeel laag opgeleiden is in de beroepsbevolking kleiner dan in de bevolking als geheel. Uit Figuur 4.17 wordt ook duidelijk, dat het aandeel werkloosheid op mbo-4 en hbo-niveau relatief beperkt is: de relatieve omvang van de werkzame beroepsbevolking is voor deze twee opleidingsniveaus veel groter dan de omvang van de werkloze beroepsbevolking.

Het aandeel laag opgeleiden in Nederland ligt zo rond het EU-gemiddelde. Het aandeel hoog opgeleiden ligt daar aanzienlijk boven en het aandeel middelbaar opgeleiden eronder. Hoe hoger opgeleid, des te hoger de arbeidsdeelname (Tabel 4.3) De bruto arbeidsparticipatie ligt voor lager opgeleiden veel lager dan voor hoger opgeleiden; daarnaast neemt de bruto arbeidsparticipatie op de lagere opleidingsniveaus minder toe dan die op het middelbare en hogere opleidingsniveaus. In 2010 is de bruto arbeidsparticipatie van lager en lager-middelbare opgeleiden zelfs afgenomen.

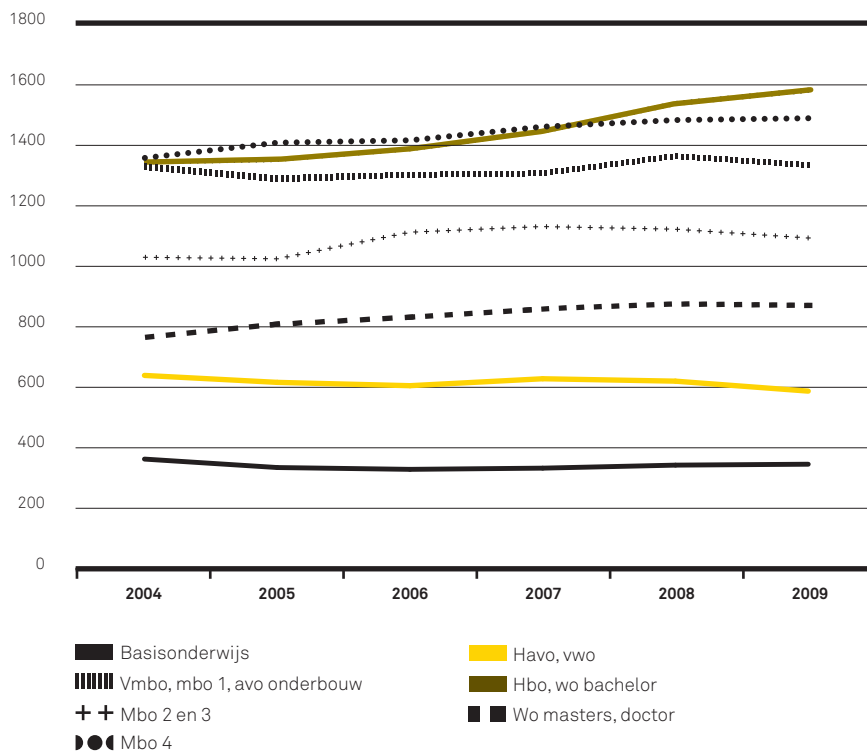
4.4.2 Opleidingsniveau van de werkzame beroepsbevolking

Als het gaat om de *werkzame beroepsbevolking* dan is zichtbaar, dat sinds 2008 het aantal werkzamen met een mbo-2 of mbo-3 diploma fors is afgenomen (Figuur 4.18). Daarentegen is het aantal werkzame personen met een diploma uit het hoger onderwijs fors gestegen. Het aantal werkzame personen met een mbo-4 diploma kent in de afgelopen jaren een lichte, maar gestage groei. Opvallend is dat het aantal werkzame personen met alleen een diploma uit het basisonderwijs en het aantal havo/vwo-gediplomeerden relatief stabiel is gebleven. De crisis grijpt dus vooral aan op de lager-middelbare opleidingsniveaus.

Het opleidingsniveau van de (werkzame) beroepsbevolking is altijd hoger dan dat van de totale bevolking (zie Figuur 4.17). Dat komt door het gegeven dat de participatiegraad stijgt naarmate men hoger is opgeleid. Een goede manier om de participatiegraad te verhogen is dus de verhoging van het opleidingsniveau. Van de totale beroepsbevolking is 33 procent hoger opgeleid. Dat komt aardig overeen met het aandeel in de totale werkgelegenheid, waar 31 procent hoger of wetenschappelijk is. Wordt gekeken naar de beroepsbevolking tussen de 20 en de 35 jaar als voorspeller van de totale opleidingssamenstelling in de toekomst, dan is te zien dat inmiddels meer dan 40 procent van deze leeftijdscategorie hoger opgeleid is. Er is dus volop ruimte voor een upgrading van de werkgelegenheid in de komende jaren. Daarbij moet er wel rekening mee gehouden worden dat de *opleidingsrichting* van het aanbod niet altijd aansluit op die van de vraag. Deze kwalitatieve mismatch kan ertoe leiden dat hoger opgeleiden banen bezetten van middelbaar opgeleiden, maar mogelijk in een beroepsrichting die afwijkt van die waarvoor ze zijn opgeleid. Daar staat tegenover dat ook banen op hoger niveau door middelbaar opgeleiden vervuld worden, die deze kloof overbruggen door hun werkervaring: dit verschijnsel neemt in de tijd gezien evenwel af omdat het gemiddelde opleidingsniveau stijgt.

Figuur 4.18 Werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2005–2010 (x 1.000)

Bron: CBS Statline



4.4.3 Opleidingsniveau van generatie op generatie

In een recent rapport heeft de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO)⁵⁸ laten zien dat vooral onder mannen een steeds groter deel een lager opleidingsniveau bereikt dan de ouders hadden. Het percentage dalers nam in 10 jaar toe van 13 procent naar 19 procent (Figuur 4.19). Doordat er steeds meer hoog opgeleide ouders zijn, is het niet onlogisch dat er steeds meer kinderen zijn die kunnen dalen ten opzichte van hun ouders. Tegelijkertijd echter blijft het aandeel stijgers ook onder mannen dat van de dalers overtreffen. Het opleidingsniveau, ook dat van mannen, neemt dus van generatie op generatie nog altijd toe. Berekeningen van de RMO wijzen er bovendien op, dat de invloed van de opleiding van ouders op het eindniveau van het kind is afgenomen. De RMO vraagt zich wel af of deze lijn van toenemende kansgelijkheid zal doorzetten. Nog altijd is de samenhang tussen het opleidingsniveau van de ouders en de keuze van het kind voor het voortgezet onderwijs groot, en met het groeien van het gemiddelde opleidingsniveau van onze beroepsbevolking kan de keuze voor een lager opleidingsniveau de toekomstige arbeidsmarktsituatie van het kind negatief beïnvloeden.

Interessant is overigens dat, wanneer *niet* gekeken wordt naar opleidingsniveau maar naar te behalen beroepsniveau, in vergelijking met dat van de ouders er veel meer dalers en minder stijgers zijn dan wanneer alleen gekeken wordt naar het opleidingsniveau (zie Figuur 4.20). Het toegenomen opleidingsniveau van nieuwe generaties wordt dus niet volledig vertaald in een hoger beroepsniveau. Het werkende weg opklimmen is daarvan de oorzaak. Uit het genoemde RMO-rapport is te ontlenuen dat het werkendeweg opklimmen binnen één generatie bij mannen echter een afnemend verschijnsel is.

4.5 Toekomstverwachtingen

4.5.1 Korte termijn

Het CPB gaat ervan uit dat het arbeidsaanbod in 2011 nog met 50.000 zal toenemen en in 2012 met 70.000 (Tabel 4.4).

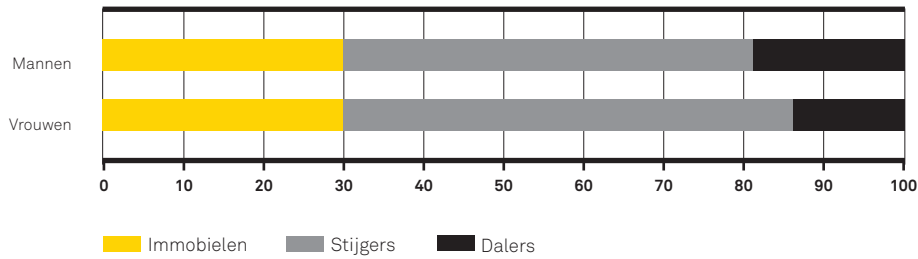
Een toenemende participatiegraad is hiervan de belangrijkste oorzaak. 2012 is het begin van een periode waarin demografische ontwikkelingen een negatieve invloed hebben op het aantal werkenden en werkzoekenden. In datzelfde jaar wordt echter verwacht dat het conjunctuureffect, de mate waarin mensen zich door de conjunctuur laten bemoedigen dan wel ontmoedigen, positief wordt in plaats van negatief.

Deze prognose van de ontwikkeling van het arbeidsaanbod lijkt aan de optimistische kant wanneer naar de ontwikkeling van de participatiecijfers van de afgelopen jaren wordt gekeken: zo is de participatiegraad sinds 2008 – dus ook voor de crisis – niet meer noemenswaardig gestegen. De arbeidsparticipatie lijkt dus te stabiliseren, waarbij het ontmoedigende effect van de crisis mogelijk een rol heeft gespeeld. De vraag is, hoe groot dit crisiseffect is geweest. Zo is het aantal mensen dat aangeeft geen werk te zoeken vanwege het geringe resultaat van hun zoekinspanningen de afgelopen jaren nauwelijks toegenomen. Het door het CPB genoemde conjunctuureffect zou dan moeten zitten in de scholieren en studenten die langer doorleren. Hoewel het conjunctuureffect door het CPB voor 2009 op -119.000 werd geschat en voor 2010 aanzienlijk lager op -61.000, kwam de participatiegraad in 2010 lager uit dan in 2009. Dit duidt erop dat het effect van de conjunctuur op het arbeidsaanbod wellicht overschat wordt. Veiliger lijkt het dan ook om, in plaats van de door het CPB verwachte groei met gemiddeld 60.000, voor 2011 en 2012 uit te gaan van een stabiele omvang van de beroepsbevolking. Dat is ook meer in lijn met de feitelijke ontwikkeling tot en met

⁵⁸ Raad voor Maatschappelijke Ondersteuning (2010), *Naar een open samenleving?*

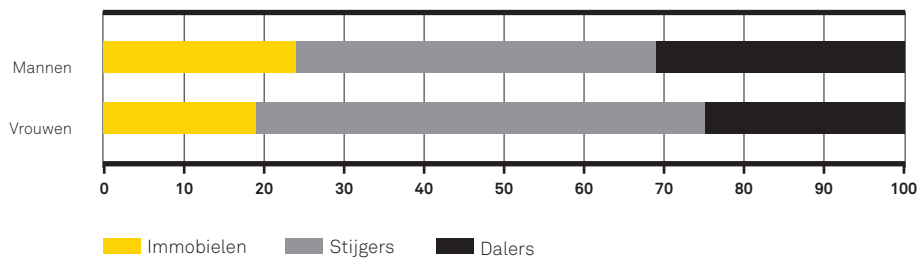
Figuur 4.19 Stijgers en dalers ten opzichte van het opleidingsniveau van ouders, cohort 1970-1984 (in %)

Bron: RMO



Figuur 4.20 Stijgers en dalers ten opzichte van het beroepsniveau van de ouders, cohort 1960-1969 (in %)

Bron: RMO



Tabel 4.4 Ontwikkeling arbeidsaanbod 2008-2012

Bron: CPB, CEP 2011

	niveau in duizenden	mutaties per jaar in duizenden personen				
		2008	2009	2010	2011	2012
Arbidsaanbod	8.977	86	-41	20	50	70
waarvan demografie		-6	8	9	0	-5
participatie		81	70	72	65	60
conjunctureel		12	-119	-61	-15	15

maart 2011⁵⁹ (een stabiele participatiegraad en een stabiele beroepsbevolking).

4.5.2 (Middel)lange termijn

Op middellange termijn wordt het arbeidsaanbod⁶⁰ beïnvloed door twee tegengestelde structurele ontwikkelingen. Enerzijds daalt het arbeidsaanbod de komende jaren als gevolg van de vergrijzing. Anderzijds neemt het arbeidsaanbod naar verwachting toe door de verdere stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen; die stijging zal wel minder sterk zijn dan in het verleden.

CPB: onzekere ontwikkeling

In de *Economische verkenning 2011-2015* (maart 2010) ging het CPB per saldo uit van een gemiddelde groei van het arbeidsaanbod van 0,25 procent per jaar (basispad). Uit de analyse van de macro-economische effecten van het financiële kader van het nieuwe regeer- en gedoogakkoord komt echter een negatief effect van het pakket beleidsmaatregelen op het arbeidsaanbod naar voren van 0,1 procent. Op basis daarvan gaat het CPB nu voor de middellange termijn uit van stabilisatie van het arbeidsaanbod (basispad inclusief pakket).⁶¹

Als, zoals het CPB voorstelt, de arbeidsparticipatie in de komende jaren nog stijgt, vertaalt de verwachte krimp van de potentiële beroepsbevolking zich nog niet per se in een daling van de feitelijke beroepsbevolking. Op de langere termijn is een daling van de feitelijke beroepsbevolking echter niet uit te sluiten, gezien de meest recente bevolkingsprognose (2010-2060) van het CBS.

Bevolkingsprognose 2010-2060

De verwachte ontwikkeling van de (potentiële beroeps)bevolking op (middel)lange termijn ziet er volgens de meest recente prognose van het CBS⁶² in grote lijnen als volgt uit (zie Figuur 4.21):

De Nederlandse bevolking groeit naar verwachting door van 16,7 miljoen nu tot 17,8 miljoen rond 2040. Vanaf 2040 wordt een beperkte bevolkingskrimp verwacht. Voor 2060 wordt een bevolkingsomvang van 17,7 miljoen voorzien.

- Nederland blijft naar verwachting van het CBS een *immigratieland*, met een netto instroom op termijn van 16.000 immigranten per jaar. Voor de eerstkomende jaren wordt nog een migratiesaldo van zo'n 30.000 per jaar verwacht:

- Immigratie levert een belangrijke bijdrage aan de bevolkingsgroei. In 2010 vestigden zich naar schatting 147.000 immigranten in Nederland. Op termijn gaat de prognose uit van een structureel aantal immigranten van 144.000 per jaar. Door de uitstroom van ouderen uit de potentiële beroepsbevolking kan meer vraag naar buitenlandse arbeidskrachten ontstaan. Dit zal naar verwachting in belangrijke mate bijdragen aan de toekomstige immigratie.
- De laatste jaren komen migranten steeds vaker voor studie en arbeid naar Nederland, waar het in het verleden meer om gezinsmigratie ging. Gevolg is dat de immigranten vaak na enkele jaren weer vertrekken. De emigratie ligt daardoor ook op een hoog niveau. Afgelopen jaar vertrokken ongeveer 119.000 emigranten uit Nederland. Dit loopt naar verwachting op tot 128.000 per jaar op de lange termijn.

- Het aantal *allochtone inwoners* zal in de toekomst verder stijgen. Er wonen nu 3,4 miljoen allochtonen in Nederland. Voor 2060 worden 5,4 miljoen allochtonen verwacht. Zo'n 60 procent van de toename zal in Nederland geboren allochtonen betreffen. Het aantal autochtone inwoners loopt naar verwachting nog op van 13,2 tot 13,3 miljoen en gaat rond 2025 krimpen, tot 12,3 miljoen in 2060. In 2060

⁶⁰ Het arbeidsaanbod is ruimer gedefinieerd dan de beroepsbevolking. Tot het arbeidsaanbod worden naast de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking ook gerekend werkzame 65-plussers, grensper-delen en overige niet-ingezetenen.

⁶¹ CPB (2010). *Economische Verkenning 2011-2015*; CPB (2010). *Analyse economische effecten fi-nancieel kader*. CPB Notitie 2010/33.

⁶² CBS (2010). *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*.

zal naar verwachting iets meer dan 30 procent van de bevolking allochtoon zijn. Nu is dat 21 procent.

- Nederland gaat in de komende periode in verdubbeld tempo *vergrijzen*:
 - In de periode 2011-2015 komen er een half miljoen 65-plussers bij. In de afgelopen vijf jaar ging het nog om een kwart miljoen. De versnelling wordt veroorzaakt doordat de grote babyboomgeneraties, geboren na de Tweede Wereldoorlog, de komende jaren 65 worden. Tussen 2016 en 2040 komen er nog eens 1,5 miljoen 65-plussers bij. In 2040 zal het aantal ouderen zijn opgelopen tot 4,6 miljoen, ten opzichte van 2,6 miljoen nu. Na 2040 zet een daling in.
 - Mannen van de generatie 1946 hebben na hun 65ste gemiddeld nog 19 levensjaren voor de boeg. Voor de vrouwen is dat 22 jaar. Vergeleken met de generatie geboren in 1930 zijn dat 3 extra jaren voor de mannen en 2 extra jaren voor de vrouwen. Voor mannen en vrouwen geboren in 1960 komt daar naar verwachting nog een jaar bij.
 - In 2040 zal iets meer dan een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder zijn. Het aandeel 80-plussers loopt naar verwachting op tot 10 procent rond 2050. Nu gaat het nog om respectievelijk 16 en 4 procent.
- De potentiële beroepsbevolking van 20- tot 65-jarigen omvat nu 10,1 miljoen mensen. Tot 2040 wordt een daling met 0,8 miljoen verwacht. Per 100 leden van de potentiële beroepsbevolking is het aantal 65-plussers nu 26. Verwacht wordt dat dit oploopt tot 49 per 100 in 2040. Bij een pensioenleeftijd van 66 jaar in 2040 zou de daling van de potentiële beroepsbevolking beperkt blijven tot 0,6 miljoen. Stijgt de pensioenleeftijd tot 67 jaar in 2040, dan bedraagt de krimp naar verwachting nog 0,4 miljoen. De verhouding tussen 65-plussers en potentieel werkenden zou dan uitkomen op 43 in plaats van 49 per 100 in 2040.⁶³

⁶³ CBS (2010). *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur.*

Confrontatie
van vraag en
aanbod



- Ook in 2010 waren steeds minder vacatures moeilijk vervulbaar.
- Opvallend is dat van het sterk afgenomen aantal vacatures in de bouw nog altijd een groot percentage moeilijk vervulbaar is.
- De arbeidsmarktvooruitzichten voor schoolverlaters zijn vooral gunstig voor hbo-opgeleiden. Voor wetenschappelijk opgeleiden zijn de arbeidsmarktvooruitzichten niet beter dan voor middelbaar opgeleiden.
- De werkloosheid is in de loop van 2010 licht gaan dalen.
- Hoger opgeleiden profiteerden het minste van deze werkloosheidsdaling. Ook ouderen profiteerden minder dan gemiddeld van de werkloosheidsdaling.
- De jeugdwerkloosheid is in Nederland internationaal gezien uitzonderlijk laag.
- De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is bijna driemaal zo hoog als onder autochtonen. Ook bezien per opleidingscategorie is hun werkloosheid op een beduidend hoger niveau.
- Oudere werklozen komen vaak niet meer aan de slag. Als dit nog wel lukt, is dat in het begin van de werkloosheid.
- Het CPB verwacht op korte termijn een voortzetting van de dalende trend van de werkloosheid, maar op middellange termijn mede door de kabinetsmaatregelen weer een lichte toename.
- Aan de constatering van het CPB dat bij elke conjunctuurcyclus de top van de werkloosheid weer iets lager ligt, valt toe te voegen dat bij de laatste cyclus ook het dal van de werkloosheid hoger bleef.
- Dit kan duiden op grotere structurele discrepanties op de arbeidsmarkt.
- Wanneer de beroepsbevolking niet meer groeit of zelfs krimpt, zijn aanpassingsprocessen op de arbeidsmarkt steeds afhankelijker van de mobiliteit van de beroepsbevolking van krimpende naar groeiende sectoren.
- Een verouderende beroepsbevolking is minder mobiel.
- Daardoor is de kans reëel dat hardnekkige werkloosheid en moeilijk vervulbare vacatures steeds vaker tegelijkertijd zullen optreden.

5.1 Inleiding

Waar vraag en aanbod niet op elkaar aansluiten ontstaan moeilijk vervulbare vacatures, werkloosheid, onderbenutting en uitkeringsafhankelijkheid. Over die onvolkomenheden gaat dit hoofdstuk vooral. Aan de orde komen achtereenvolgens de knelpunten aan de vraagzijde en de perspectieven van schoolverlaters. Daarna wordt de ontwikkeling van de werkloosheid en de uitstroom uit de werkloosheid beschreven. Ook wordt ingegaan op de ontwikkeling van het aantal sociale uitkeringen. Het hoofdstuk sluit af met een uiteenzetting over de ontwikkeling van de elasticiteit van de arbeidsmarkt.

5.2 Knelpunten aan de vraagzijde

5.2.1 Recente ontwikkelingen

Moeilijk vervulbare vraag

Er wordt in Nederland weinig systematisch onderzoek gedaan naar (de ontwikkeling van) het aantal moeilijk vervulbare vacatures. Een uitzondering vormt het jaarlijkse vacatureonderzoek van UWV WERKbedrijf. Dit biedt inzicht in de *moeilijk vervulbare vraag* in 2010. Aan werkgevers is gevraagd of zij de in dat jaar vervulde vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwden. Daarmee is 'moeilijk vervulbaar' als subjectief begrip in kaart gebracht. Tabel 5.1 vat de belangrijkste resultaten samen.

In tijden van economische neergang zijn vacatures over het algemeen makkelijker te vervullen: tegenover de verminderde vraag naar arbeidskrachten staat dan een ruimer aanbod. In 2010 werden in totaal 686.000 vacatures vervuld (bijna een kwart minder dan de 886.000 vervulde vacatures in 2009). Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in 2010 afgenomen van 25 tot 20 procent van het totaal aan vervulde vacatures. Het totaal aantal moeilijk vervulbare vacatures nam ten opzichte van 2009 met ruim 38 procent af. Overigens lag het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in voorgaande 'daljaren' zoals 2004, 2005, 1993 en 1994 onder de 20 procent

De afname van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in 2010 geldt voor alle sectoren (Tabel 5.2). Met name in de bouw is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures sterk gedaald. Naast de bouw kenden in 2010 de sectoren zakelijke dienstverlening, overheid/zorg/welzijn en met name industrie een bovengemiddeld aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Voor de bouw geldt, dat de werkgelegenheid en het totaal aantal vacatures in 2010 sterk zijn afgenomen. Dat maakt het des te opvallender dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in deze sector weliswaar is gedaald maar relatief nog altijd zo hoog is.

Naar grootteklasse is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures vooral in het kleinbedrijf afgenomen. Naar functie valt vooral de terugval bij de transportberoepen op (van 50 procent in 2007 naar 4 procent in 2010). En naar district is de daling het grootst in de regio's midden-west en oost (Tabel 5.2).

In sociaaleconomisch moeilijke tijden kunnen werkgevers zich minder gemakkelijk permitteren kandidaten aan te nemen die (nog) niet geheel aan de functie-eisen voldoen. Dat weerspiegelt zich in de redenen die werkgevers aanvoeren waarom men vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwt. Niet passend opleidingsniveau of -richting wordt in 2010 vaker genoemd dan in 2009 en 2008 (respectievelijk 28, 19 en 15 procent). Dit duidt erop dat werkgevers kritischer zijn met betrekking tot het aannemen van nieuw personeel. Het gegeven dat veel bedrijven het eigen vakpersoneel in de crisis hebben vastgehouden zet ook een rem op de vacaturemarkt. Eén op de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures stelt de eisen bij om deze vacatures alsnog te vervullen. Van de werkgevers die dit doen, paste in 2010 een kwart de opleidingseisen aan, in 2009 was dat nog 38 procent. In vergelijking met 2009 zijn er in 2010 minder werkgevers die andere maatregelen treffen om moeilijk vervulbare vacatures alsnog te vervullen. Ongeveer een vijfde van de werkgevers (21 procent) doet dit (was 27 procent in 2009). Van de werkgevers die andere maatregelen treffen, zet in 2010 29 procent om- of bijscholing in (was 16 procent in 2009) en 18 procent gaat werven onder nieuwe doelgroepen, zoals werklozen, ouderen, vrouwen, gehandicapten of buitenlanders (was 8 procent in 2009).

Op moeilijk vervulbare vacatures zijn in 2010 relatief weinig ouderen aangenomen. Van de aangenomen 55-plussers is 15 procent aangenomen op een moeilijk vervulbare vacature (tegenover 26 procent in 2009 en 64 procent in 2008).⁶⁴

⁶⁴ UWV WERKbedrijf (2010). *Vacatures in Nederland 2010. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld.*

Tabel 5.1 Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures in % van het totaal, 2007-2010

Bron: UWV WERKbedrijf (2010). Vacatures in Nederland 2010. Lisa (2011)

	2007	2008	2009	2010
Aantal banen (x 1.000) (LISA)	7.870	8.068	8.087	8.034
Mutatie tov vorig jaar (%)	-	2,5	0,2	-0,7
Ontwikkeling moeilijk vervulbare vacatures				
Aantal vacatures (x 1.000)	1.183	1.039	886	686
Mutatie tov vorig jaar (%)	-	-12,2	-14,7	-22,6
Aantal moeilijk vervulbare vacatures (x 1.000)	461,4	415,6	221,5	137,2
Mutatie tov vorig jaar (%)	-	-9,9	-46,7	-38,1
Aandeel moeilijk vervulbare vacatures in het totaal (%)	39	40	25	20

Tabel 5.2 Ontwikkeling aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar kenmerk, 2007-2010

Bron: UWV WERKbedrijf (2010). Vacatures in Nederland 2010

		2007	2008	2009	2010
Sector	Agrarische sector	25	29	14	6
	Industrie	50	48	31	28
	Bouw	63	58	35	21
	Handel en horeca	30	35	20	13
	- Handel	nb	nb	nb	12
	- Horeca	nb	nb	nb	15
	Zakelijke dienstverlening	39	41	29	23
	Overheid, zorg en welzijn	40	37	25	23
	Overige dienstverlening	34	29	18	12
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	39	38	21	17
	20-99 werkzame personen	45	38	25	20
	100+ werkzame personen	36	43	28	22
District	Noord	37	23	19	15
	Oost	39	43	23	16
	Zuidoost	28	44	22	19
	Noordwest	42	37	29	23
	Middenwest	46	40	25	18
	Zuidwest	40	41	25	25
Functie	Agrarisch personeel	24	24	13	8
	Productiepersoneel	24	36	10	17
	Technisch en bouwpersoneel	71	65	47	32
	Transportpersoneel	50	38	8	4
	Winkelpersoneel	12	27	14	5
	Horecapersoneel	34	49	11	17
	Adm. en comm. personeel	41	31	29	20
	Verzorgend en (para)medisch personeel	48	41	34	21
	Onderwijzend personeel	24	26	34	25
Overig personeel	30	35	23	20	

5.2.2 Toekomstverwachtingen

Middellange termijn

De Indicator Personeelskrapte (IPK) van Etil is gebaseerd op de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) van het ROA.⁶⁵ De IPK geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond binnen beroepen te realiseren. De IPK gaat daarbij uit van prognoses van vraagaanbodverhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De getalswaarde (hier verder niet weergegeven) geeft dan per beroepsgroep de kans op krapte aan.

Bij de berekening van de IPK naar beroepsgroep (zie Tabel 5.3) - uitgevoerd in oktober 2010 - is door Etil gebruik gemaakt van de op dat moment meest recente (realisatie- en prognoses)cijfers van onder meer CBS en CPB.

Naar verwachting zal de komende jaren (2010-2014) vooral personeelskrapte zijn voor beroepen (en opleidingen) in de richtingen bèta/techniek (middelbaar en hoger), transport (middelbaar) en (para)medisch (middelbaar en hoger).

Lange termijn

De verwachting is dat op langere termijn in een aantal segmenten tekorten niet zullen uitblijven. Het betreft dan met name hoger-middelbaar en hoger opgeleide arbeidskrachten. Zoals vermeld zal de stijging van de arbeidsparticipatie onvoldoende zijn om de daling van de potentiële beroepsbevolking op te kunnen vangen. De beroepsbevolking gaat daardoor krimpen. Dat betekent dat wanneer de vraag naar arbeid in hoogconjunctuur toeneemt, er niet in deze extra vraag naar personeel kan worden voorzien door de toename van de beroepsbevolking. Groei van het aantal werkenden is dan alleen mogelijk door een beroep op de arbeidsreserve te doen, zoals nuggers en uitkeringsgerechtigden of door migranten te werven, bijvoorbeeld uit MOE-landen. Die voldoen echter veelal niet aan de eisen die de nieuwe vraag stelt. Voorts staan de middelen om hen naar passend werk te begeleiden onder druk. Dit betekent dat de vergrijzing

weliswaar niet gepaard zal gaan met een vrijwel verdwijnende werkloosheid, maar wel met olopende knelpunten in de vacaturevervulling in tijden van hoogconjunctuur.

5.2.3 Perspectieven voor schoolverlaters

Het toekomstig arbeidsmarktperspectief voor schoolverlaters is te bepalen door middel van de Indicator Perspectief op Baan (IPB) van Etil. Deze is gebaseerd op de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) van het ROA.⁶⁶ De indicator is gedefinieerd als de verhouding tussen enerzijds de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en kortdurend werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen naar opleidingsrichting. De IPB geeft dan inzicht in de arbeidsmarktkansen van schoolverlaters.

Ook bij de berekening van de IPB naar opleidings-type (zie Tabel 5.4) - uitgevoerd in oktober 2010 - is door Etil gebruik gemaakt van de op dat moment meest recente (realisatie- en prognoses) cijfers van onder meer CBS en CPB.⁶⁷

Landelijk gezien zullen de komende jaren (2010-2014) vooral ongeschoolden volgens Etil nog moeilijk aan werk komen. Voor de lager opgeleiden die wél een diploma hebben, lijken de gevolgen mee te vallen. Vooral schoolverlaters met vmbo-tl en vmbo-techniek hebben volgens Etil een goede kans aan de slag te komen. Dit beeld kan echter geflatteerd zijn omdat voor de vmbo'ers ook de instroom in de duale leerweg bbl tot arbeidsmarktinstroom wordt gerekend.

Op middelbaar niveau zijn de vooruitzichten vooral goed voor schoolverlaters van havo/vwo, mbo-techniek en mbo-gezondheidszorg. Bij de mbo-opleidingen past de kanttekening dat de perspectieven niet nader zijn te specificeren naar de vier niveaus. Tussen de niveaus kunnen (forse) verschillen bestaan in aanwezige arbeidsmarktperspectieven. In het algemeen zullen de perspectieven voor schoolverlaters op een baan op de hogere mbo-niveaus veel groter zijn dan die op de lagere niveaus.

⁶⁵ ROA (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*.

⁶⁶ ROA (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*.

⁶⁷ Globaal beschouwd, is de IPB het spiegelbeeld van de IPK. Dat geldt echter niet voor 100 procent. Immers: één beroep kan worden uitgeoefend vanuit meer opleidingen en andersom zijn vanuit één opleiding meer beroepen mogelijk.

Tabel 5.3 Personeelskrapte naar beroepsgroep*, typering IPK, Nederland, 2010-2014

Bron: ROA, EBB; Etil

Beroepsgroep	IPK
Elementaire beroepen	vrijwel geen
Lagere niet-specialistische beroepen	enige
Lagere docenten sportvakken	enige
Lagere agrarische beroepen	vrijwel geen
Lagere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	enige
Lagere technische beroepen	enige
Lagere transportberoepen	enige
Lagere (para)medische beroepen	enige
Lagere administratieve, commerciële beroepen	enige
Lagere beveiligingsberoepen	enige
Lagere verzorgende beroepen	vrijwel geen
Middelbare docenten transport-, sportvakken	enige
Middelbare agrarische beroepen	vrijwel geen
Middelbare wiskundige, natuurwet. beroepen	groot
Middelbare technische beroepen	groot
Middelbare transportberoepen e.d.	enige
Middelbare (para)medische beroepen	enige
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	vrijwel geen
Middelbare juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen	vrijwel geen
Middelbare taalkundige, culturele beroepen	enige
Middelbare beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij	vrijwel geen
Middelbare verzorgende beroepen e.d.	vrijwel geen
Hogere pedagogische beroepen	enige
Hogere landbouwkundige beroepen	vrijwel geen
Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	groot
Hogere technische beroepen	groot
Hogere transportberoepen	groot
Hogere (para)medische beroepen	groot
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	enige
Hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen	vrijwel geen
Hogere taalkundige, culturele beroepen	enige
Hogere beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij	enige
Hogere verzorgende beroepen	enige
Managers (hbo werk- en denkniveau)	enige
Wetenschappelijke pedagogische beroepen	enige
Wetenschappelijke landbouwkundige beroepen	geen
Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	enige
Wetenschappelijke technische beroepen	enige
Wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.	groot
Wetenschappelijke economische, administratieve beroepen	vrijwel geen
Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen	vrijwel geen
Wetenschappelijke beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij	enige
Managers (wo werk- en denkniveau)	enige

- Geen
- Vrijwel geen
- Enige
- Groot
- Zeer groot

* In de berekeningen voor de lagere beroepen zijn ook de leerbanen in het kader van de bbl meegenomen.

Tabel 5.4 Perspectief op baan voor schoolverlaters naar opleidingstype, typering IPB, Nederland 2010-2014

Bron: ROA, EBB; Etil

Opleidingstype	IPB
Basisonderwijs	slecht
VMBO TL	goed
VMBO groen	matig
VMBO techniek	goed
VMBO economie	redelijk
VMBO verzorging	redelijk
HAVO/VWO	goed
MBO groen	redelijk
MBO techniek	goed
MBO sociaal-cultureel	redelijk
MBO gezondheidszorg	goed
MBO economie	matig
HBO onderwijs en sociaal-cultureel	goed
HBO groen	redelijk
HBO techniek	goed
HBO paramedisch	goed
HBO economie	goed
WO letteren en sociaal-cultureel	redelijk
WO groen	matig
WO techniek	redelijk
WO medisch	goed
WO economie	matig

- zeer goed
- goed
- redelijk
- matig
- slecht

Op hbo-niveau zijn de arbeidsmarktvooruitzichten over de gehele linie positiever dan op wetenschappelijk niveau, ondanks het gegeven dat ook academici hbo-banen bezetten. Van de hbo-onderwijssectoren scoort alleen 'groen' slechts redelijk. Voor schoolverlaters in de overige sectoren zijn de perspectieven goed. Op wetenschappelijk niveau zijn er alleen goede perspectieven voor wo-medisch. De overige sectoren scoren slechts matig of redelijk.

5.3 Ontwikkeling van de werkloosheid

5.3.1 Een landelijk beeld

Verschillende werkloosheidsdefinities

Er worden in Nederland verschillende werkloosheidscijfers gebruikt. Dat lijkt verwarrend, maar elk cijfer heeft weer zijn eigen betekenis en bedoeling. Werkloosheid is namelijk geen eenduidig begrip. Wanneer is iemand werkloos, en wanneer niet? Om een paar voorbeelden te noemen:

1. Is een pas afgestudeerde jurist die al maandenlang tevergeefs solliciteert als juridisch medewerker en zich ondertussen in leven houdt met een krantenwijkje van anderhalf uur per dag werkloos?
2. En zijn ex-studiegenoot in dezelfde situatie die 3 dagen in de week asperges steekt?
3. Is een WW-gerechtigde van 64 jaar die een sollicitatieplicht heeft maar zich daar slechts in administratieve zin aan houdt en zichzelf als gepensioneerd beschouwt werkloos?
4. Is een bouwvakker die zonder werk in de WW zit en wat zwart klust totdat zijn baas weer werk voor hem heeft werkloos?

De term 'werkloosheid' wordt gebruikt om een probleem aan te duiden. Daarbij kan het gaan om een probleem voor het individu en/of om een probleem voor de belasting- en premiebetalende maatschappij. De eerste twee voorbeelden zijn individuele problemen, de laatste twee zijn (financiële) problemen voor de maatschappij.

De verschillende werkloosheidsdefinities leiden tot werkloosheidscijfers die elk een ander licht werpen op werkloosheid als individueel en als maatschappelijk probleem. Er zijn in Nederland drie definities gangbaar:

1. De werkloze beroepsbevolking volgens de CBS-definitie;
2. De werkloze beroepsbevolking volgens de internationale definitie;
3. De niet werkende werkzoekenden (NWW) volgens het UWV WERKbedrijf.

Daarnaast is er bijvoorbeeld nog de geregistreerde werkloosheid, maar de genoemde drie worden in de praktijk het meest gebruikt.

De werkloze beroepsbevolking volgens de CBS-definitie is het resultaat van een maandelijks enquête onder de bevolking tussen de 15 en 65 jaar oud. Daarbij wordt nagegaan wie daarvan geen werk voor 12 uur of meer hebben, maar daar de afgelopen vier weken wel actief naar op zoek zijn geweest. De twaalfuursgrens geldt ook bij de definitie van de werkenden. De 840.000 Nederlanders die minder dan 12 uur per week werken tellen dus niet mee bij de beroepsbevolking, tenzij ze op zoek zijn naar een grotere baan. Er waren in 2009 378.000 mensen volgens deze definitie werkloos. Daarvan stonden er 153.000 ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf. Dat dat er maar zo weinig zijn komt doordat er 200.000 niet-uitkeringsgerechtigden onder zaten.

De werkloze beroepsbevolking volgens de internationale definitie is hetzelfde, maar met als essentieel verschil dat de 12-uursgrens erin ontbreekt. Voorbeeld 1 is dus nationaal gezien werkloos, maar internationaal niet. Het CPB gaat er het laatste jaar steeds vaker toe over deze internationale definitie te gebruiken. Dat geldt niet alleen voor de werkloosheid, maar ook voor de beroepsbevolking. Een scholier die een uur per week folders rondbrengt, hoort dan tot de werkende beroepsbevolking.

De Niet Werkende Werkzoekenden (NWW) zijn degenen die geen werk hebben voor 12 uur of meer maar bij UWV WERKbedrijf geregistreerd staan als zijnde daarnaar op zoek. Die registratie is verplicht voor de meeste WW- en WWB-uitkeringsgerechtigden en staat los van het feitelijke zoekgedrag en los van hun feitelijke arbeidspositie. Daardoor hoort maar een op de drie tot de werkloze beroepsbevolking volgens het CBS. Een derde deel wil geen werk, en nog eens een derde deel is ongeveer gelijk verdeeld over degenen die al werk hebben en degenen die nog wel willen werken, maar ontmoedigd zijn (Figuur 5.1). De verschillen tussen CBS en NWW zijn omvangrijk. De 200.000 niet-uitkeringsgerechtigde werklozen die het CBS in het werkloosheidscijfer meetelt, ontbreken in het NWW-bestand. Daar staat tegenover dat bijna 150.000 uitkeringsgerechtigden die geen werk willen maar in verband met hun uitkering wel

staan ingeschreven wel tot het NWW-bestand gerekend worden maar juist weer niet in het CBS-werkloosheidscijfer meetellen.

Welk cijfer is nu het best bruikbaar in welke situatie?

Wie uitgaat van de vraag *wat werkloosheid kost* in termen van de ermee verbonden uitkeringen kan naar het UWV WERKbedrijfcijfer voor het NWW kijken. Daar zitten mitsen en maren aan: een beperkt deel is niet-uitkeringsgerechtigd en een beperkt deel blijkt al werk te hebben, maar grosso modo is het een goede indicator.

Wie wil weten hoeveel individuen er gebukt gaan onder een onvulde werkwens, kan het best naar het CBS-cijfer over de werkloze beroepsbevolking kijken. Daar zitten ook mitsen en maren aan, zoals het feit dat degenen die wel willen werken maar om wat voor reden dan ook geen actief

zoekgedrag vertonen er niet in zitten. Dat zijn er net zoveel als degenen die wel voldoende zoeken om mee te tellen. Het CBS-cijfer, vermenigvuldigd met 2, geeft dus een aardige indicatie. Wie wil weten *hoe groot de problematiek in Nederland is vergeleken met andere landen*, kan naar de internationale definitie kijken. Dat levert weliswaar een gebrekkig cijfer op omdat alle scholieren en studenten met een klein baantje of daarnaar op zoek meetellen, maar voor de vergelijking is het nuttig.

Wie wil weten *hoeveel mensen in Nederland er willen werken*, kan het best kijken naar het aantal mensen die geen baan voor 12 uur of meer hebben, maar dat best wel zouden willen. Dat waren er in 2010 825.000 (zie Figuur 4.1).

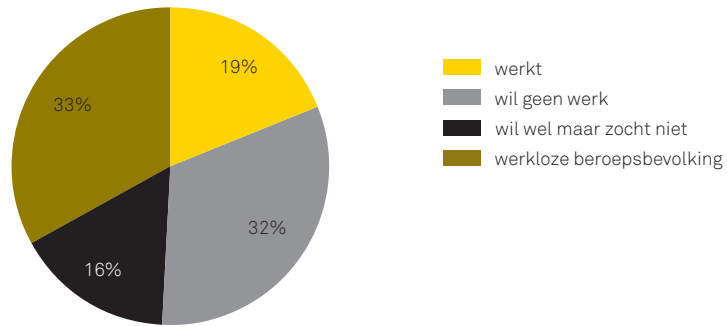
Recente ontwikkelingen

Figuur 5.2 toont de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage in de periode januari 2003 – april 2011. Daarbij gaat het om dat deel van de beroepsbevolking dat geen werk heeft voor 12 uur of meer per week, maar dat wel actief zoekt.

Het werkloosheidspercentage bereikte zijn top na de kredietcrisis in februari 2010 met 5,8 procent. In de tien maanden daarna is steeds sprake van een daling van de werkloosheid, in december 2010 is nog 5,1 procent van de

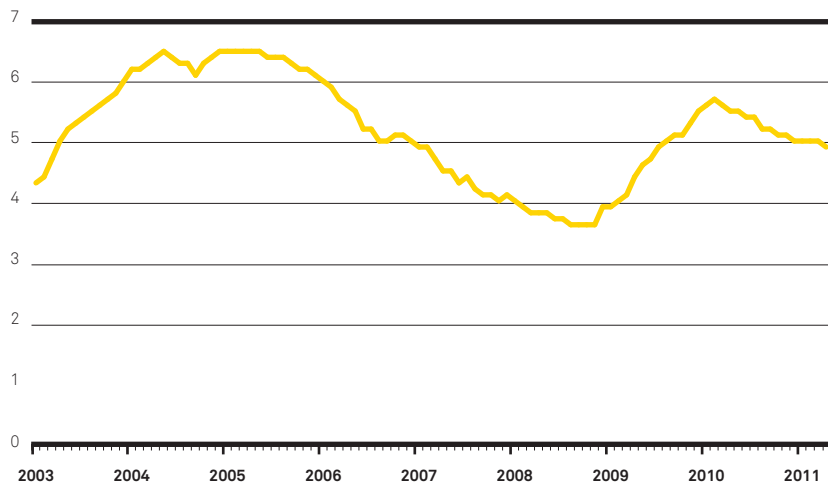
Figuur 5.1 Verdeling niet-werkende werkzoekenden naar categorie, 2009

Bron: UWV WERKbedrijf



Figuur 5.2 Ontwikkeling werkloosheid (seizoensgecorrigeerd), maandcijfers, januari 2003 – april 2011 (in %)

Bron: CBS Statline



beroepsbevolking werkloos. In absolute aantallen gaat het om een daling van de werkloze beroepsbevolking van 452.000 in februari 2010 tot 401.000 in december 2010 (een gemiddelde afname in beschouwde periode van 5.000 per maand). In de eerste drie maanden van 2011 stabiliseert het werkloosheidspercentage. April 2011 laat weer een lichte daling zien (tot 5,0 procent).

De conclusie is dat - ondanks de historisch grote terugval van de productie als gevolg van de economische crisis - de werkloosheid in Nederland in 2009-2010 maar beperkt gestegen is. In ieder geval veel minder (en minder lang) dan op basis van eerdere economische crises te verwachten was. Zonder volledigheid te willen nastreven zijn de volgende verklaringen voor de beperkte werkloosheidsstijging mogelijk:

- *Flexibilisering van de arbeidsmarkt.* Een deel van de verklaring zit in de groei van de flexibele schil (flexwerkers en zzp'ers) die makkelijker in tijden van laagconjunctuur kan worden ingekrompen.
- *Labour hoarding.* Een andere mogelijke verklaring is dat werkgevers ervoor hebben gekozen werknemers vast te houden met het oog op de verwachte toekomstige arbeidsmarktcrachte, zelfs als er op korte termijn niet genoeg werk was (zie tekstblok).
- *Wijzigingen in sectorstructuur.* Ook is het denkbaar dat de sectorstructuur van de Nederlandse economie inmiddels zodanig is veranderd (verdienstelijking: meer diensten, minder industrie), dat de reactie van de arbeidsmarkt op schommelingen in de productie minder sterk is geworden
- *Werktijdverkorting en deeltijd-WW.* Werktijdverkorting en deeltijd-WW hebben het werkloosheidscijfer in 2009 en 2010 enigszins gedrukt.
- *Onvervulde vacatures.* In 2008 was het aantal openstaande vacatures erg hoog. Zelfs tijdens het dieptepunt van de crisis waren er landelijk nog meer dan 100.000 openstaande vacatures. Het is plausibel dat een deel van de mensen die door de crisis hun werk kwijt raakten, konden instromen op nog openstaande vacatures bij andere arbeidsorganisaties.
- *Groei quartaire sector.* In 2009 en in 2010 was nog sprake van doorgaande groei van de werkgelegenheid in de quartaire sector.
- Andere mogelijke verklaringen zijn de hoge vervangingsvraag als gevolg van de

vergrijzing, het verder doorleren door jongeren en het gegeven dat veel MOE-landers weer naar het eigen land terugkeren als zij werkloos zijn geraakt.

Labour hoarding

Begin 2010 heeft Ecorys onderzoek verricht naar het fenomeen labour hoarding. In 2009 had bijna een kwart van de bedrijven onvoldoende betaald werk. Begin 2010 ging het om tien procent van de bedrijven. Het aandeel bedrijven dat onvoldoende betaald werk had en daarbij ook personeel zonder werk vasthield was 19 procent in 2009 en 7 procent in 2010. De belangrijkste reden om personeel vast te houden is de onmisbaarheid en schaarste van personeel. Dat gold met name voor technici, maar ook voor keukenpersoneel en bedienend personeel in de horeca en voor leidinggevenden (inclusief accountmanagers). Het vasthouden van personeel sluit overigens niet uit dat tegelijkertijd voor ander personeel uitstroombaatregelen worden genomen. Dat kwam in 2009 bij 10 procent van alle bedrijven voor. Voor 2010 verwachtte twee procent van alle bedrijven bepaald personeel vast te houden en tegelijkertijd uitstroombaatregelen te treffen.

Het vasthouden van personeel vereist het nemen van financiële maatregelen. De belangrijkste financiële maatregelen die worden genoemd zijn vacaturemaatregelen en het werken met minder extern personeel. Daarnaast gaat het om het schrappen van (betaalde) overuren en het maken van afspraken over het opnemen van vakantiedagen. De belangrijkste niet-personeelgerelateerde financiële maatregelen zijn het snijden in overige kosten en het uitstellen van investeringen. Bedrijven met onvoldoende werk hebben in 2009 ook vaker extra kredietfaciliteiten geregeld. Tot slot hebben enkele procenten van de bedrijven een beroep gedaan op de deeltijd-WW. Gebruikmaking van deze regeling zien bedrijven als allerlaatste redmiddel.⁶⁸

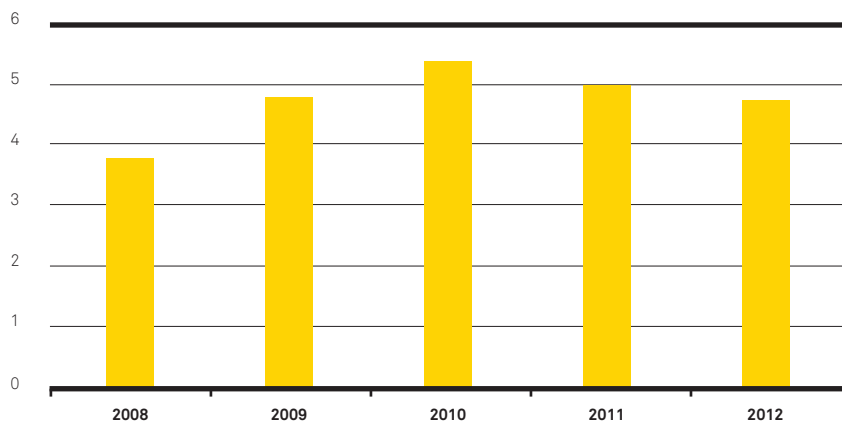
Toekomstverwachting korte termijn

Het CPB laat in het CEP 2011 zien dat per conjunctuurcyclus de werkloosheidstoppen steeds minder hoog zijn. Hieraan kan worden toegevoegd dat het dal van de werkloosheid in de

⁶⁸ Ecorys (2010). *Labour hoarding door bedrijven. Personeelsbeleid en strategische overwegingen.*

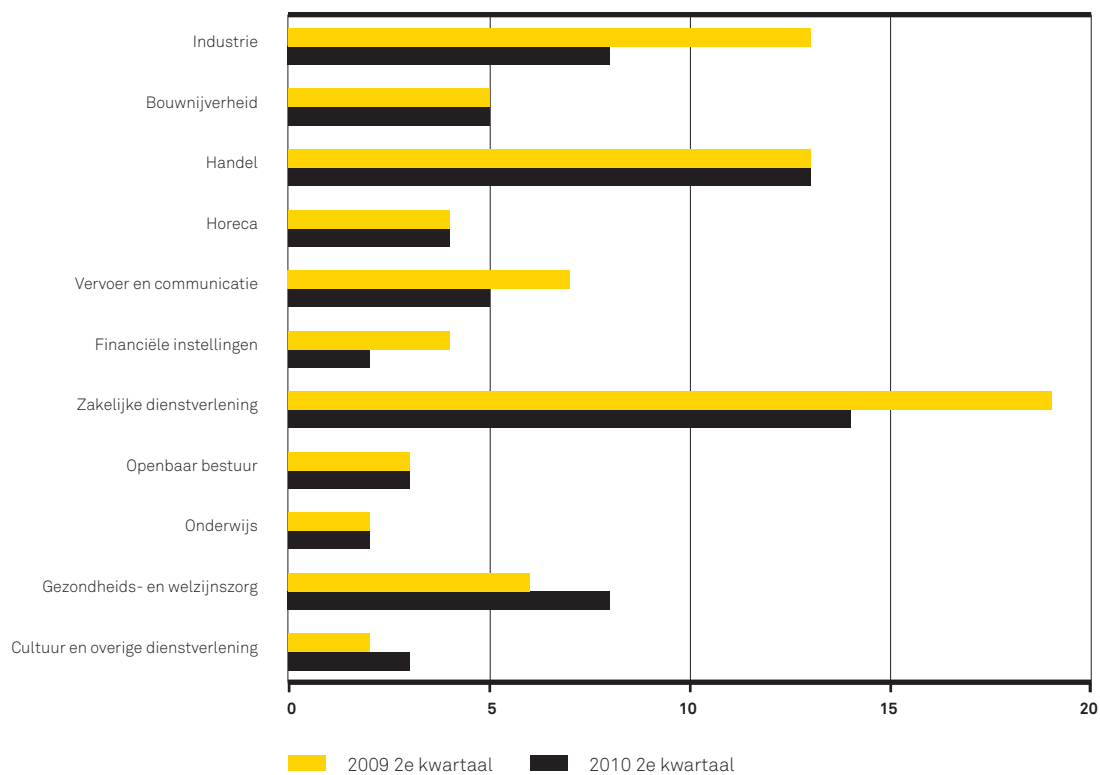
Figuur 5.3 Ontwikkeling werkloosheid 2008 – 2012 (als percentage van de beroepsbevolking), gemiddelde jaarcijfers

Bron: SCP (2011). Centraal Economisch Plan 2011



Figuur 5.4 Werklozen die een kwartaal eerder nog werkzaam waren naar bedrijfstak*, 2009-2010 (begin 2e kwartaal werkzaam, eind 2e kwartaal werkloos), x 1.000

Bron: CBS Maatwerk



laatste hoogconjunctuur (2008) minder diep was dan dat in de vorige (2001). Met andere woorden: het lijkt erop dat de werkloosheid steeds minder *conjunctuur*- maar steeds meer *structuur*gevoelig wordt.

Dit kan betekenen dat de werkloosheid minder toeneemt in laagconjunctuur en minder afneemt in hoogconjunctuur, maar dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures wel kan toenemen wanneer de conjunctuur oploopt. Een hardnekkige kern van werklozen naast moeilijk vervulbare vacatures kan dan een steeds meer voorkomend verschijnsel worden.

Eerder is al ingegaan op de *prognoses* van het CPB. Uitgegaan wordt van een groei van de werkgelegenheid met 0,75 procent in zowel 2011 als 2012. Figuur 5.3 geeft de gevolgen van deze ontwikkelingen voor de prognose van de *werkloosheid* weer.

Het CPB verwacht in 2011 gemiddeld 390.000 werklozen en in 2012 380.000 (tegenover 300.000 in 2008).

(Middel)lange termijn

De voorgenomen bezuinigingen van het kabinet Rutte-Verhagen zijn van negatieve invloed op de ontwikkeling van de werkloosheid. Het werkloosheidspercentage in 2015 valt als gevolg van het pakket beleidsmaatregelen volgens het CPB 1,4 procent hoger dan in het basispad uit de *Economische Verkenning 2011-2015* en komt daarmee uit op 6,75 procent. Daarmee is de werkloosheid in 2015 nog steeds hoger dan voor de crisis.⁶⁹

5.3.2 Sectorale ontwikkeling werkloosheid

Op basis van cijfers van het CBS is een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het aantal *nieuwe werklozen naar sector*. De werkzame beroepsbevolking in ons land telt in het eerste kwartaal van 2010 zo'n 7,4 miljoen personen. Van hen zijn in het tweede kwartaal van 2010 om en nabij 78.000 personen werkloos geworden. Dat zijn er 11.000 minder ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Figuur 5.4 laat de uitkomsten naar sector zien.

De zakelijke dienstverlening en handel tellen de meeste nieuwe werklozen. In deze sectoren zijn van het eerste op het tweede kwartaal van 2010 14.000 respectievelijk 13.000 personen werkloos geworden. Voor de zakelijke dienstverlening, waaronder ook de uitzendbanen worden geteld, betekent dit wel een sterke daling ten opzichte van dezelfde periode in 2009 (-5.000). Ook de sectoren industrie, vervoer en communicatie en financiële instellingen tonen een dergelijke daling. In de overige sectoren, zoals onderwijs, overheid en gezondheidszorg blijft het aantal nieuwe werklozen gelijk of stijgt licht.

5.3.3 Regionale ontwikkeling werkloosheid

Recente ontwikkelingen

De werkloosheid(-ontwikkeling) verschilt regionaal. Dat heeft vooral te maken met regionale verschillen in de sectorale samenstelling van de werkgelegenheid en in de samenstelling van de beroepsbevolking naar leeftijd en opleiding. Tabel 5.5 laat de verschillen per regio zien. De tabel is gesorteerd naar de omvang van het werkloosheidspercentage in 2010.

De hoogste werkloosheid in 2010 is volgens het CBS te zien in Parkstad Limburg, Maastricht-Mergelland, Centraal- en Oost Groningen en in Rijnmond. De laagste werkloosheid zien wij terug in West-Utrecht, Noord-Holland Noord, Gooi- en Vechtstreek, Zeeland en Noord-West Veluwe. Wat dan opvalt is, dat in deze regio's met de hoogste werkloosheid het percentage in 2010 verder is gestegen. In de regio's met het laagste werkloosheidspercentage is het beeld wisselend: in sommige van deze regio's is de werkloosheid in 2010 gestegen, maar in andere is deze gedaald.

De grootste werkloosheidsstijging in 2010 is terug te vinden in Rivierenland (+1,2 procent), Rijnmond (+1,2 procent) en Midden-Brabant (+1,2 procent). Daarentegen is de werkloosheid volgens het CBS in 2010 gedaald in Oost Groningen (-0,1 procent), Noord-West Veluwe (-0,2 procent), Gooi- en Vechtstreek (-0,5 procent), Roermond (-0,7 procent) en Westelijke Mijnstreek (-0,9 procent).

De gegevens van *UWV WERKbedrijf* - het NWW-bestand - zijn ook regionaal te verbijzonderen (naar 30 arbeidsmarktregio's). De NWW-

⁶⁹ CPB (2010). *Economische verkenning 2011-2015*; CPB (2010). *Analyse economische effecten fi-nancieel kader*. CPB Notitie 2010/33.

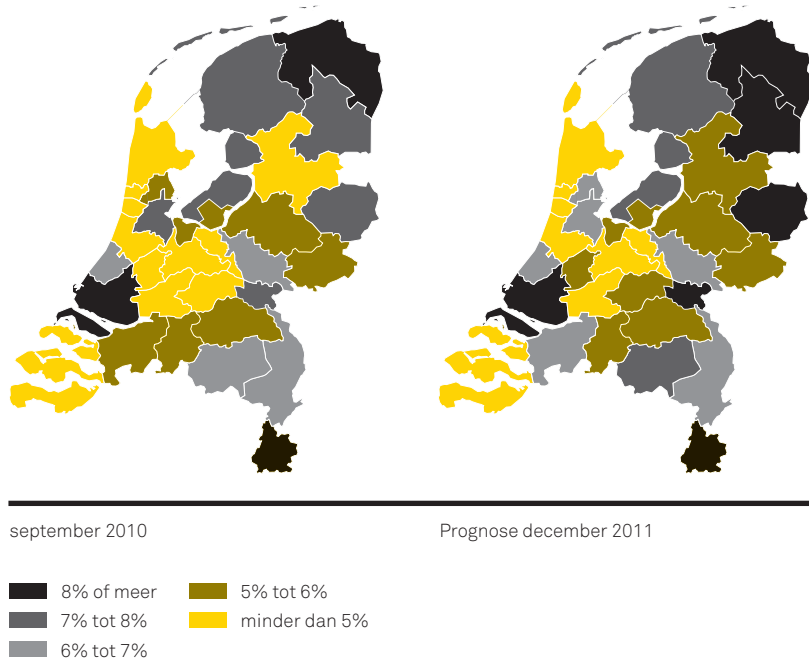
Tabel 5.5 Werkloosheid naar RPA, 2009 en 2010, jaarcijfers (in %)

Bron: CBS StatLine

	2009	2010	Mutatie 2010 tov 2009 (in %-punt)
Nederland	4,8	5,4	0,6
Parkstad Limburg	7,1	7,5	0,4
Noord Groningen	6,3	7	0,7
Maastricht Mergelland	6,7	6,8	0,1
Centraal Groningen	6,5	6,7	0,2
Rijnmond	5,3	6,5	1,2
Flevoland	5,5	6,5	1
Zuid Drenthe	6,3	6,3	0
Westelijke Mijnstreek	7	6,1	-0,9
Friesland	5,3	6	0,7
Oost Groningen	6	5,9	-0,1
Zuidelijk Noord-Holland	5	5,6	0,6
Haaglanden	4,7	5,6	0,9
Noord Limburg	4,6	5,6	1
Twente	5,5	5,5	0
Rivierenland	4,3	5,5	1,2
Nijmegen	4,5	5,5	1
West Brabant	4,6	5,4	0,8
Arnhem	5	5,3	0,3
Zuidoost Brabant	4,8	5,3	0,5
Midden Brabant	4	5,2	1,2
Noordoost Brabant	4,5	5,1	0,6
IJssel en Vecht	4,7	4,9	0,2
Stedendriehoek	4,7	4,9	0,2
Achterhoek	3,7	4,9	1,2
Eemland	4,1	4,9	0,8
Valleiregio	3,5	4,8	1,3
Roermond	5,5	4,8	-0,7
Weert	3,9	4,7	0,8
Rijnstreek	3,7	4,7	1
West Utrecht	4,1	4,6	0,5
Noord-Holland Noord	3,7	4,5	0,8
Gooi en Vechtstreek	4,5	4	-0,5
Zeeland	3,6	3,9	0,3
Noordwest Veluwe	2,6	2,4	-0,2

Figuur 5.5 NWW-percentage september 2010 en prognose NWW-percentage december 2011, naar arbeidsmarktregio

Bron: UWV WERKbedrijf (2010). Regio in beeld 2010-2011



percentages lopen uiteen van meer dan 8 procent in de arbeidsmarktregio's Rijnmond, Groningen en Zuid-Limburg tot minder dan 5 procent in Noord-Kennemerland en West-Friesland, Zuid-Kennemerland, IJsselvechtstreek, Midden- en Oost-Utrecht, Holland Rijnland, Midden-Holland, Rivierenland, Drechtsteden en Zeeland. In het algemeen kennen vooral de perifeer gelegen regio's een relatief hoog NWW-percentage (zie Figuur 5.5).

De sterkste *daling* van het aantal NWW'ers ten opzichte van september 2009 deed zich voor in de arbeidsmarktregio's Noord- en Midden-Limburg, Groot Amsterdam en Zuid-Limburg. De daling in Limburg is deels te verklaren door demografische factoren. In Limburg neemt - door vergrijzing - de potentiële beroepsbevolking af, waardoor het arbeidsaanbod daalt. Daling van het arbeidsaanbod leidt ook tot daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden. Toch is het NWW-percentage in Zuid-Limburg nog steeds hoog.

De sterkste *stijging* in 2010 van het aantal NWW'ers was te zien in de arbeidsmarktregio's Midden-Holland, Drechtsteden en Zaanstreek/Waterland. De stijging in Midden-Holland en Drechtsteden hangt waarschijnlijk samen met de teruggelopen pendel naar bedrijven in Rijnmond, waar veel conjunctuurgevoelige bedrijven gevestigd zijn.⁷⁰

Toekomstverwachting

Figuur 5.5 biedt ook inzicht in het verwachte NWW-percentage naar regio. In de laatste schatting (najaar 2010) van de ontwikkeling van het aantal NWW'ers wordt tot eind december nog een lichte groei verwacht. Een dergelijke ontwikkeling in het najaar is gebruikelijk in tijden van lage economische groei. In 2011 wordt landelijk een lichte daling van het aantal NWW'ers voorzien ten opzichte van 2010. Dit komt door de (verwachte) betere kansen op de arbeidsmarkt voor deze groep. De hoogste NWW-percentages (8 procent of meer) zijn in 2011 vermoedelijk te vinden in de regio's Zuid-Limburg, Rijnmond, Zuid-Gelderland, Twente, Drenthe en Groningen. In de regio's Zeeland, Drechtsteden, Midden- en Oost- Utrecht, Noord-Kennemerland en West-Friesland en Zuid-Kennemerland is het NWW-percentage minder dan 5 procent.⁷¹

5.4 Werkloosheid naar persoonskenmerken

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

5.4.1 Algemeen beeld

Tabel 5.6 geeft de ontwikkeling van het aantal nieuwe werklozen weer naar een aantal persoonskenmerken. Vergeleken met het derde kwartaal van 2009 nam in 2010 het aantal nieuwe werklozen met bijna 16 procent af. Vooral onder mannen, van middelbare leeftijd, met een vast dienstverband en laag opgeleid, ontstonden minder nieuwe werklozen. Ook het aantal nieuwe werklozen onder de groep zelfstandigen nam fors af (-57 procent). Daar staat tegenover dat de daling van het aantal nieuwe werklozen onder vrouwen en middelbaar opgeleiden relatief beperkt bleef.

Tabel 5.7 laat zien of er mogelijk sprake is van verdringingseffecten.

Uit Tabel 5.7 wordt duidelijk, dat het aantal werklozen dat een beroep uitoefende op elementair en lager niveau met ruim 6 procent is afgenomen, maar het aantal nieuwe werklozen met lager onderwijs met bijna 23 procent is afgenomen. Het aantal nieuwe werklozen op middelbaar niveau is afgenomen met ruim 19 procent, terwijl het aantal nieuwe werklozen met een middelbare beroepsopleiding met 4,5 procent afnam. Het aantal nieuwe werklozen die een beroep uitoefenden op een hoger of wetenschappelijk niveau nam sterk af met 33 procent, terwijl de daling van het aantal nieuwe werklozen met een hogere of wetenschappelijke opleiding daarbij achterbleef (-20,8 procent). De conclusie luidt dan dat er geen signalen uit deze cijfers te halen zijn, dat er sprake zou zijn van een toenemende verdringing.

⁷⁰ UWV WERKbedrijf (2010). *Regio in beeld 2010-2011*.

⁷¹ UWV WERKbedrijf (2010). *Regio in beeld 2010-2011*.

Tabel 5.6 Nieuwe werklozen: werklozen die een kwartaal eerder nog werkzaam waren, naar persoonskenmerken, 2009-2010 (begin 3e kwartaal werkzaam, eind 3e kwartaal werkloos)

Bron: CBS StatLine

	2009 3e kwartaal x 1.000	2010 3e kwartaal x 1.000	Stijging/daling (in %)
Totaal	101	85	-15,8
Geslacht			
Mannen	57	44	-22,8
Vrouwen	43	41	-4,7
Leeftijd			
15 tot 25 jaar	25	22	-12,0
25 tot 45 jaar	47	38	-19,1
45 tot 65 jaar	29	25	-13,8
Opleidingsniveau			
Lager onderwijs	31	24	-22,6
Middelbaar onderwijs	44	42	-4,5
Hoger onderwijs	24	19	-20,8
Arbeidsrelatie			
Vast dienstverband	58	46	-20,7
Flexibel dienstverband	36	35	-2,8
Zelfstandige	7	3	-57,1
Beroepsniveau			
Elementair	16	15	-6,3
Lager	30	28	-6,7
Middelbaar	36	29	-19,4
Hoger	11	10	-9,1
Wetenschappelijk	7	2	-71,4

Tabel 5.7 Afname nieuwe werklozen naar beroepsniveau en opleidingsniveau, 2009-2010 (begin 3e kwartaal werkzaam, eind 3e kwartaal werkloos)

Bron: CBS StatLine

	Nieuwe werklozen naar opleiding Afname in %	Nieuwe werklozen naar beroepsniveau Afname in %	Beroepsniveau
Opleidingsniveau			
Lager onderwijs	-22,6	-6,6	Elementair/Lager
Middelbaar onderwijs	-4,5	-19,4	Middelbaar
Hoger onderwijs	-20,8	-33,3	Hoger/wetenschappelijk

Wie verliezen hun baan bij faillissementen?

Onder faillissementsontslag rekent het CBS alle baanbeëindigingen die plaats vinden in het jaar waarin een bedrijf failliet wordt verklaard of in het jaar daarvoor. Het CBS onderzocht alle ontslagen in de periode 1999–2007, die betrekking hadden op faillissementen in de periode 1999–2008. Faillissementsontslag blijkt vooral jongeren in kortdurende banen te treffen. Ook allochtonen krijgen relatief vaak te maken met faillissementsontslag. Mannen verliezen relatief iets vaker dan vrouwen hun baan bij bedrijfsbeëindiging door een faillissement. De kenmerken van personen die met faillissementsontslag te maken krijgen, zijn niet veel anders in tijden van hoogconjunctuur dan in tijden van laagconjunctuur.⁷²

Cijfers van het CBS laten ook zien dat personen die naast hun werk scholing volgen minder vaak werkloos worden. Zo was maar 4,5 procent van de werkzame personen die in 2008 scholing volgden in 2009 hun baan kwijt. Van de werkzame personen die helemaal geen scholing volgden, was dit 7,5 procent. Vooral degenen die in 2008 scholing volgden om 'bij te blijven' hadden in 2009 nog werk. Van hen was nog geen 3 procent één jaar later de baan kwijt. Van de werkzame personen die op kosten van het bedrijf scholing volgden, zat ongeveer 3 procent één jaar later zonder werk, tegenover ruim 9 procent bij degenen die de opleiding zelf bekostigden. Waarschijnlijk speelt het bedrijf waar men werkzaam is hierin een belangrijke rol. Bedrijven die er financieel goed voorstaan hebben meer mogelijkheden te investeren in hun personeel. Deze bedrijven zullen één jaar later nog steeds bestaan en vooral scholing aanbieden aan werknemers die ze willen behouden. Andersom geldt dat financieel minder gezonde bedrijven weinig kunnen investeren in hun personeel. Deze personen lopen daarom een groter risico om één jaar later zonder werk te zitten.⁷³

5.4.2 Werkloosheid naar geslacht

De werkloosheid onder vrouwen is hoger dan onder mannen. In 2008 en vooral 2009 is het verschil wel duidelijk kleiner geworden. In 2008 lieten vrouwen nog een flinke daling van het werkloosheidspercentage zien, terwijl bij mannen de afname nog maar zeer beperkt was (zie Figuur 5.6).

In 2010 daalt het werkloosheidspercentage onder mannen aanvankelijk relatief sterker dan onder vrouwen. In de eerste vier maanden van 2011 is zichtbaar, dat de werkloosheid onder mannen weer stijgt, terwijl die onder vrouwen blijft dalen. In april ligt het werkloosheidspercentage voor vrouwen zelfs iets onder dat voor mannen (5,0 procent tegenover 5,1 procent). In 2009 was de werkloosheidsstijging voor vrouwen minder sterk dan voor mannen. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat vrouwen meer dan mannen werkzaam zijn in relatief conjunctuurongevoelige sectoren (zoals zorg en onderwijs) terwijl mannen juist veel werken in sectoren die door de crisis hard zijn geraakt. Bovendien zijn vrouwen bezig met een inhaalslag op de arbeidsmarkt en in het onderwijs.

5.4.3 Werkloosheid naar leeftijd

Ouderen

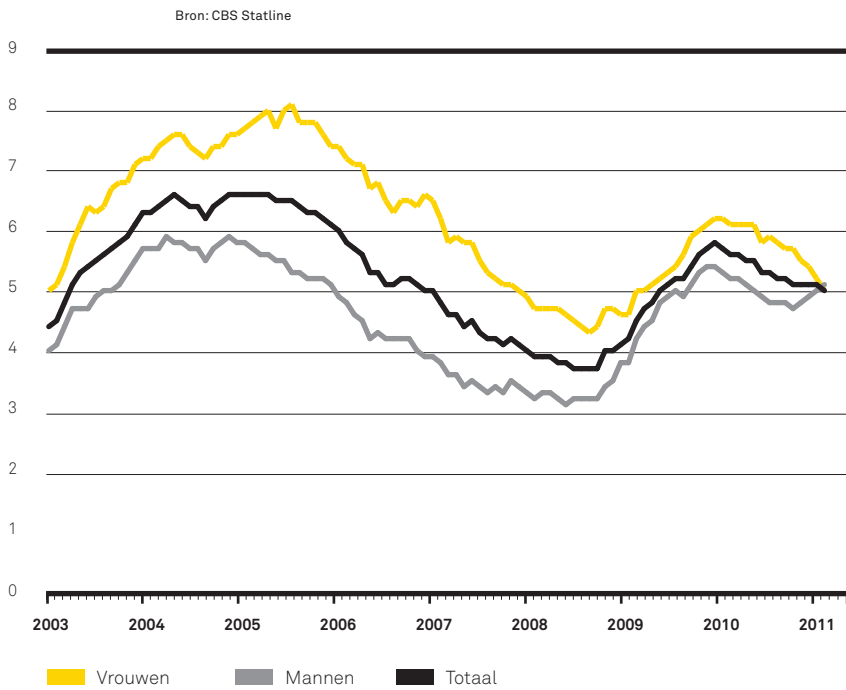
De werkloosheid onder ouderen (45 tot 65 jaar) ligt in het algemeen steeds (iets) onder het niveau van de gehele beroepsbevolking (Figuur 5.7).

Ouderen hebben niet geprofiteerd van de algemene werkloosheidsdaling in 2010. Aan het eind van 2010 bedraagt de werkloosheid onder ouderen 4,6 procent, net zo veel als aan het begin van dat jaar. Ook in de eerste vier maanden van 2011 blijft het werkloosheidspercentage op dit niveau. Daarbij is - los van de conjuncturele trends - op te merken dat veel werkloze ouderen in deze cijfers niet meetellen omdat zij niet actief naar werk zoeken en dus niet tot de beroepsbevolking behoren. Ze tellen, ongeacht hun zoekgedrag, echter wel mee bij het NWW-bestand van het UWV WERKbedrijf. In dat NWW-bestand zijn ouderen daarom relatief oververtegenwoordigd.

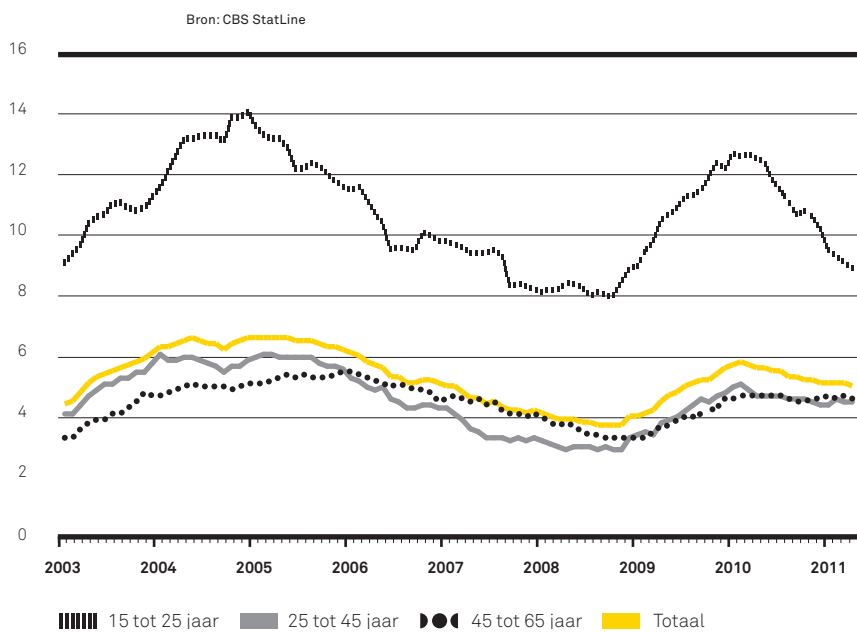
⁷² Bloemendal, C. (2010). Wie verliezen hun baan bij faillissementen? In: *Socialeconomische trends*, 2e kwartaal 2010.

⁷³ CBS Artikel, 'Vaker behoud van werk met scholing', 12 augustus 2010.

Figuur 5.6 Seizoensgecorrigeerd werkloosheidspercentage naar geslacht, januari 2003 – april 2011, maandcijfers

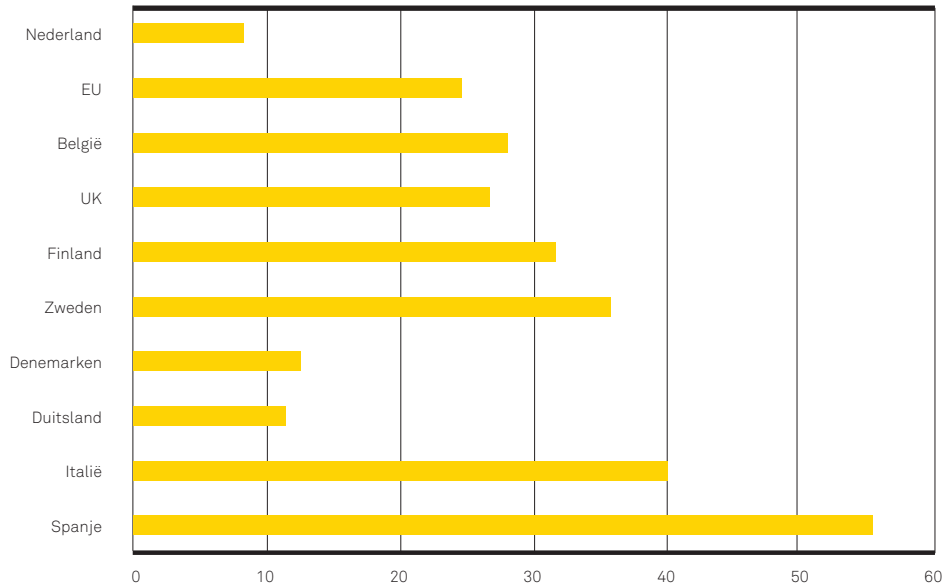


Figuur 5.7 Seizoensgecorrigeerd werkloosheidspercentage naar leeftijd, januari 2003 – april 2011, maandcijfers



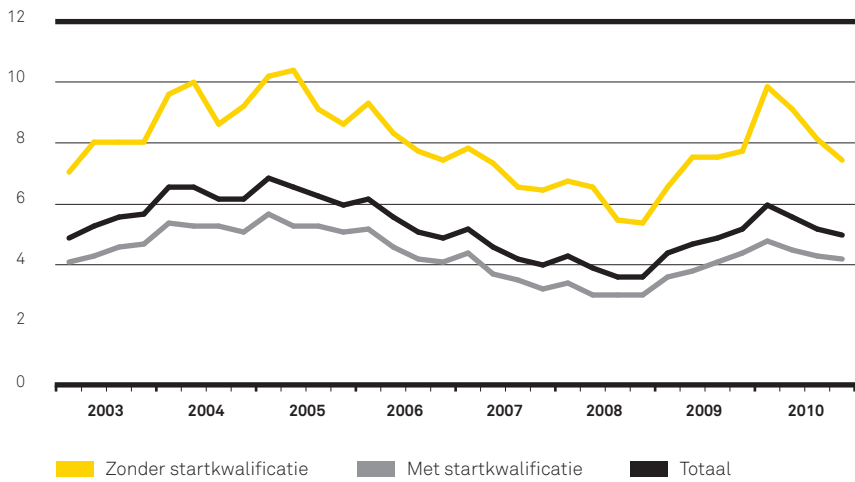
Figuur 5.8 Omvang jeugdwerkloosheid in enkele EU-landen, 2010 (in %)

Bron: Eurostat



Figuur 5.9 Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau (wel/geen startkwalificatie), 1e kwartaal 2003 – 4e kwartaal 2010, kwartaalcijfers

Bron: CBS StatLine



Oudere werklozen weinig kans op werkhervatting

Uit onderzoek van het CBS in opdracht van de RWI komt naar voren dat de kans op werkhervatting voor oudere werklozen zeer gering is. Van de 45 tot 55-jarige werklozen vond in een jaar tijd nog een kwart een baan. Tussen de 55 en 60 jaar was dat nog maar 15 procent en tussen de 60 en 65 jaar 7 procent. Hierbij valt op dat oudere werklozen of heel snel of helemaal nooit meer aan de slag komen. Het overgrote merendeel van de werkhervattingen vond in het eerste half jaar van de werkloosheid plaats. Ook valt op dat een groot deel van de werkhervatters concessies doet ten aanzien van inkomen en tijdelijk contract.⁷⁴

Jongeren

De werkloosheid onder jongeren (15 tot 25 jaar inclusief onderwijsvolgenden) is in de jaren 2005 tot 2008 fors gedaald (Figuur 5.8). Deze daling is deels het gevolg van het feit dat jongeren langer op school bleven. Bij een krappe arbeidsmarkt zijn werkgevers geneigd jongeren in dienst te nemen nog voordat ze het startkwalificatieniveau (dat wil zeggen een afgeronde opleiding op minimaal mbo 2-niveau) hebben bereikt. In economisch minder voorspoedige tijden wordt deze 'uit de schoolbanken geplukte' groep echter vaak als eerste ontslagen. In 2008 was weer een lichte stijging van de werkloosheid onder jongeren te zien, die in 2009 in versterkte mate doorzette. Het jaar 2010 toont vervolgens weer een sterke daling. De werkloosheid onder jongeren bedraagt in december 2010 9,6 procent, wat bijna 2 keer zo hoog is als het gemiddelde werkloosheidspercentage (5 procent). De daling van de jeugdwerkloosheid zet zich ook begin 2011 voort.

Jeugdwerkloosheid internationaal vergeleken uitzonderlijk laag

Hoewel de jeugdwerkloosheid in Nederland nog altijd veel hoger is dan gewenst, is er in ons land internationaal gezien sprake van een uitzonderlijk gunstige situatie. De Nederlandse jeugdwerkloosheid ligt op ongeveer 1/3 van het Europese gemiddelde. Opvallend is, dat landen

als Spanje en Italië, met een relatief laag percentage jongeren in de bevolking, een uitzonderlijk hoge jeugdwerkloosheid kennen net als Zweden en Finland die beiden een relatief jonge beroepsbevolking kennen (zie Figuur 5.8).

De omvang van het aandeel jongeren in de bevolking correleert derhalve niet met de omvang van de jeugdwerkloosheid. Een toenemende ontgroening hoeft derhalve niet automatisch te betekenen dat met het schaarser worden van jongeren de jeugdwerkloosheid afneemt.

Het lage Nederlandse jeugdwerkloosheidscijfer wordt nog opvallender wanneer er rekening mee wordt gehouden dat bijna de helft van de door het CBS getelde jeugdwerklozen scholieren en studenten zijn, op zoek naar een bijbaan of een vakantiebaan. Wordt afgezien van deze scholieren en studenten, dan waren er in het crisistopjaar 2009 ongeveer 18.000 meisjes en 27.000 jongens werkloos en actief op zoek naar een baan. Ongeveer 15.000 deel hiervan stond ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf. Dat er toch 24.000 jongeren meer bij het UWV WERKbedrijf stonden ingeschreven, komt doordat veel ingeschreven jongeren wel ingeschreven staan, maar niet aan de CBS-definitie van werkloze voldeden. Tegelijkertijd stonden evenwel veel actief zoekende jongeren niet ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf, bijvoorbeeld omdat zij niet voor een uitkering in aanmerking kwamen.

5.4.4 Werkloosheid naar opleidingsniveau

Het werkloosheidspercentage ligt voor personen zonder startkwalificatie steeds beduidend hoger dan voor degenen met startkwalificatie (Figuur 5.9). Wel werken werknemers zonder startkwalificatie vaker in conjunctuurgevoelige banen en sectoren, waardoor de pieken en dalen in de omvang van de werkloosheid beduidend hoger resp. lager liggen. De werkloosheid onder diegenen die niet over een startkwalificatie beschikken is dan ook het sterkste gedaald.⁷⁵

⁷⁴ Ouderen zonder baan, een jaar later. König, T. e.a., CBS 2011.

⁷⁵ CBS Webmagazine, 'Minder jongeren zonder startkwalificatie van school', 7 april 2010.

Wanneer we de beroepsbevolking onderverdelen in laag-, middelbaar en hoger opgeleiden, dan zien we dat in 2010 de werkloosheid onder hoger opgeleiden nog iets is toegenomen (Figuur 5.10). De grootste daling vond plaats onder de groep lager opgeleiden. De daling van de werkloosheid onder hoogopgeleiden bleef achter bij de gemiddelde daling. Verwacht mag worden dat deze trend zich de komende jaren voortzet als gevolg van de bezuinigingen op de collectieve sector en met name op het openbaar bestuur: hier werken immers veel hoger opgeleiden.

5.4.5 Werkloosheid naar herkomst

Algemeen beeld

Door de omslag in de conjunctuur is in 2009 de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen sterk toegenomen. Figuur 5.11 laat zien dat de werkloosheidsstijging in 2009 onder de niet-westerse allochtonen aanmerkelijk sterker is dan onder beide andere herkomstgroeperingen. Daar staat weer een relatief sterkere werkloosheidsdaling in 2010 tegenover. Maar eind 2010 stijgt de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen weer, terwijl die onder de andere herkomstcategorieën daalt. Dit is een zorgwekkend punt.

In tijden van economische crisis hebben niet-westerse allochtonen het op de arbeidsmarkt het zwaarst te verduren. Meer niet-westerse allochtonen verliezen hun baan dan autochtonen (en de arbeidsparticipatie neemt af). Het gegeven dat zij meer werken in flexibele contracten en werk hebben in sectoren waar de ontslagen vallen als het economisch slechter gaat, zijn mede debet aan de naar verhouding zwakke positie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt.⁷⁶

Persoonskenmerken

Tabel 5.8 laat zien dat het werkloosheidspercentage in alle onderscheiden categorieën van persoonskenmerken (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau) voor niet-westerse allochtonen beduidend hoger is dan voor autochtonen.

In 2010 was van de niet-westerse allochtone beroepsbevolking 12,6 procent werkloos. De werkloosheidspercentages voor de westerse allochtonen en autochtonen bedroegen 6,5 procent en 4,5 procent.

Niet-westerse allochtone jongeren steeds hoger opgeleid

Ook niet-westerse allochtone jongeren raken steeds hoger opgeleid, wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.⁷⁷ Zoals vermeld tekent zich bij recente geboortecohorten van autochtone mannen een omslag af op de onderwijsladder waarbij het aantal stijgers ten opzichte van hun ouders afneemt en het aantal dalers toeneemt (al is het aandeel stijgers nog altijd groter dan het aandeel dalers).⁷⁸ Voor niet-westerse allochtone mannen is van een verslechterende verhouding tussen stijgers en dalers (nog) geen sprake. Vooral veel ouders met een Turkse of Marokkaanse achtergrond hebben nog weinig, of soms zelfs geen onderwijs gevolgd. Hun kinderen kunnen eigenlijk alleen maar verder komen in het onderwijs dan zichzelf.⁷⁹ Ook het feit dat de tweede generatie niet-westerse allochtone jongeren beter is ingeburgerd in de Nederlandse taal en cultuur dan de eerste generatie en meer binding heeft met Nederland, draagt bij aan vergroting van hun arbeidsmarktkansen. Dat betere opleidingsniveau wordt echter nog onvoldoende vertaald in betere arbeidsmarktkansen. Een hoog opgeleide niet-westerse allochtoon heeft dezelfde kans op werkloosheid als een autochtoon met hoogstens basisonderwijs.

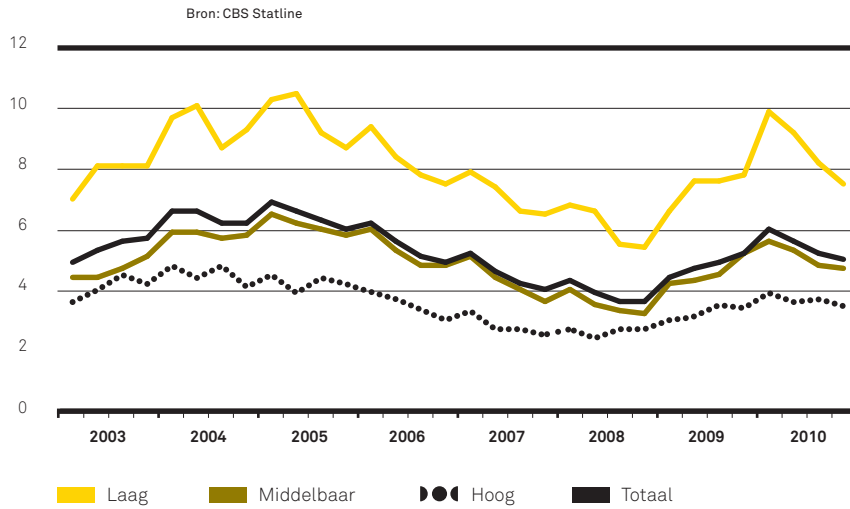
⁷⁶ CBS (2010). *Jaarrapport Integratie 2010*.

⁷⁷ CBS (2010). *Jaarrapport Integratie 2010*.

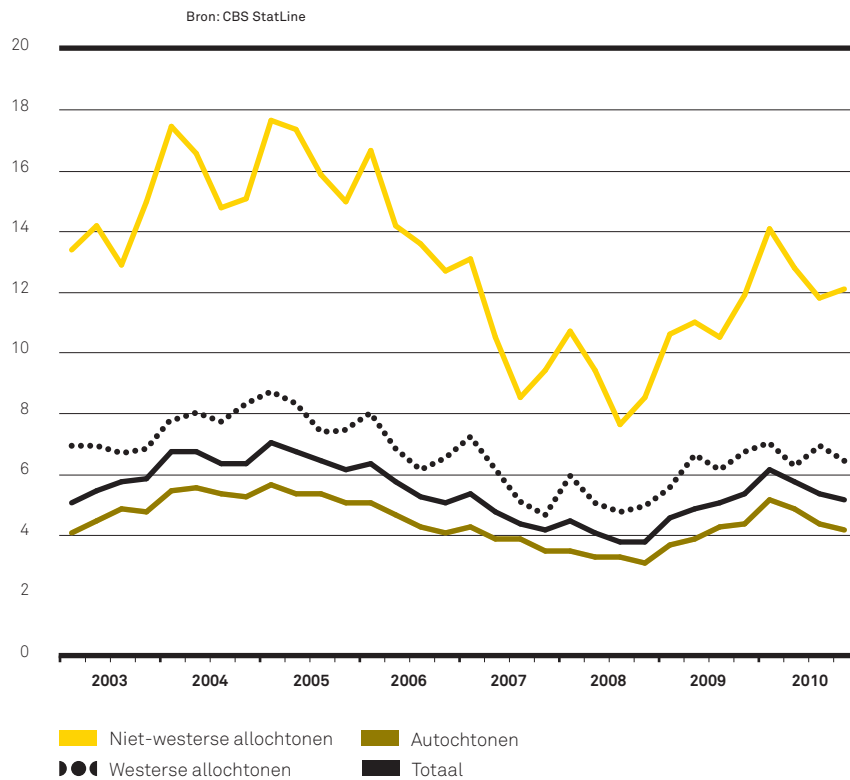
⁷⁸ Bij autochtone vrouwen is nog geen omslag naar meer neerwaartse mobiliteit op de onderwijsladder zichtbaar.

⁷⁹ SCP (2010). *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland*. Sociaal en Cultureel Rapport 2010.

Figuur 5.10 Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau (laag, middelbaar, hoog), 1e kwartaal 2003 – 4e kwartaal 2010, kwartaalcijfers



Figuur 5.11 Werkloosheidspercentage naar herkomst, eerste kwartaal 2003 – vierde kwartaal 2010, kwartaalcijfers



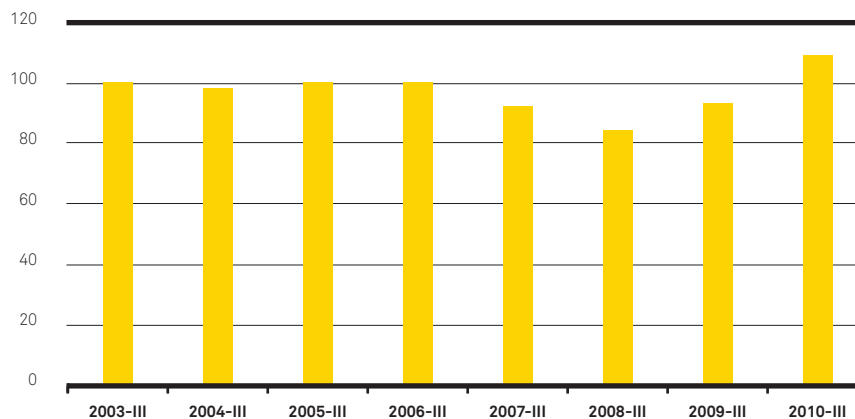
Tabel 5.8 Werkloosheidspercentage autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen, naar persoonskenmerken, 2009 (jaarcijfers)

Bron: CBS (2010). Jaarrapport Integratie 2010 (o.b.v. EBB)

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Totaal	4,5	6,5	12,6
Geslacht			
Man	4	6,1	12,2
Vrouw	5	7	13
Leeftijd			
15 tot 25 jaar	9,7	13,7	23
25 tot 35 jaar	3,6	6,8	12,2
35 tot 45 jaar	3,5	5,4	10,6
45 tot 55 jaar	3,9	5,4	9,7
55 tot 65 jaar	4,6	6	8,2
Generatie			
Eerste generatie		7,7	12
Tweede generatie		5,7	14,1
Opleidingsniveau			
Basisonderwijs	9,5	10,4	15,9
Vmbo, mbo1, avo onderbouw	6,5	9,1	16,3
Havo, vwo, mbo	4,2	6,9	11,6
Hbo, wo bachelor	3,2	4,3	8,3
Wo masters, doctor	3	4,7	9,7

Figuur 5.12 Aantal werklozen dat een kwartaal later werk voor twaalf uur per week of meer had, 2003-2010 (begin 3e kwartaal werkloos, eind 3e kwartaal werkzaam), x 1.000

Bron: CBS Statline



5.5 Uitstroom uit de werkloosheid

In deze paragraaf gaan we nader in op (de omvang en samenstelling van) de uitstroom uit de werkloosheid.

Met werk meer tevreden met het leven dan zonder

Werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten geven in een onderzoek van het SCP aan veel minder tevreden te zijn met hun leven dan mensen met een betaalde baan. Van de werkenden is 90 procent tevreden, van de niet-werkenden is dat slechts 50 procent. De geringere tevredenheid van niet-werkenden is deels terug te voeren op de volgende factoren: niet-werkenden ervaren een slechtere gezondheid, hebben beperktere financiële middelen en kennen een geringere sociale participatie. Genoemde factoren verklaren het verschil in tevredenheid echter niet helemaal. Van een 'werkloosheidscultuur' is volgens het onderzoek over het algemeen geen sprake. Het merendeel van de werklozen zegt het bijzonder vervelend te vinden zonder werk te zijn gekomen (65 procent) en graag weer aan het werk te willen (92 procent). Werklozen zijn ook niet kieskeuriger dan werkenden in het werk dat ze zouden accepteren.⁸⁰

5.5.1 Omvang van de uitstroom

Figuur 5.12 toont de ontwikkeling van de uitstroom van werkloosheid naar werk in de periode 2003-2010. In 2007 en 2008 was sprake van een dalende uitstroom naar werk. Deze trend slaat in 2009 weer om in een stijging. In het derde kwartaal van 2010 hadden 110.000 werklozen werk die een kwartaal eerder werkloos waren. Een jaar eerder waren dat er 94.000 en twee jaar daarvoor nog maar 85.000.

⁸⁰ SCP (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Basis van deze studie vormde een steekproefonderzoek onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten, uitgevoerd in 2007 (dus nog voor het toeslaan van de economische recessie).

Die toename van de uitstroom komt niet alleen door het verbeterende klimaat op de arbeidsmarkt. Het heeft ook te maken met het feit dat er in 2009 veel relatief goed toegeruste werknemers werkloos werden. Het aantal kandidaat-werkhervaarders was daardoor in 2010 groter dan in 2009.

5.5.2 Beeld naar leeftijd

Met name in de leeftijdscategorie 25 tot 45 jaar hadden veel werklozen, die een kwartaal eerder werkloos waren, in het derde kwartaal van 2010 weer werk (50.000). De categorie 45 tot 65 jaar scoorde het laagst (21.000). De 15- tot 25-jarigen zaten daar tussenin (39.000). Naarmate de leeftijdscategorie hoger is, is de stijging van de uitstroom ten opzichte van een eerder jaar relatief gezien groter (Figuur 5.13).

5.5.3 Kenmerken en bestemming

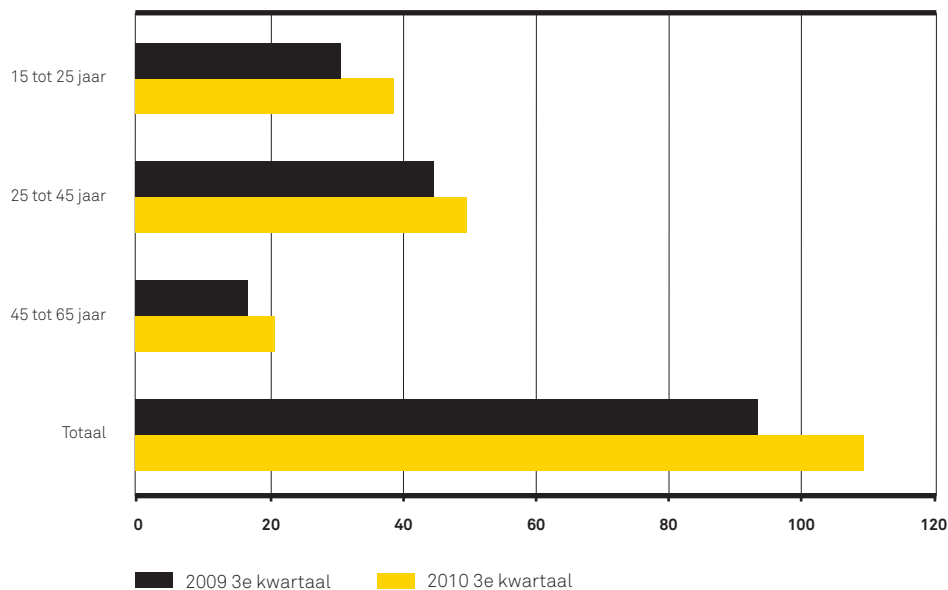
Op basis van het in 2010 in opdracht van UWV WERKbedrijf uitgevoerde Uitstroomonderzoek, is een beeld te schetsen van de *kenmerken* en de *bestemming* van de bij UWV WERKbedrijf ingeschreven werkzoekenden die uitstromen naar werk. Het gaat hierbij vrijwel uitsluitend om WW'ers. In de eerste drie kwartalen van 2009 werden in totaal 337.900 werkzoekenden door UWV WERKbedrijf uitgeschreven. Daarvan stroomden 224.200 (66 procent) uit naar werk.

Kenmerken van deze uitstroom zijn:

- Naar verhouding stromen middelbaar en hoger opgeleide niet-werkende werkzoekenden meer uit dan lager opgeleide niet-werkende werkzoekenden.
- De uitstroom naar werk betreft vooral kortdurende werklozen.
- Sectoren waar een relatief hoog percentage werkvinders aan de slag is gegaan, zijn: industrie (16 procent), bouw (14 procent) en handel (12 procent). De sectoren gezondheid en welzijn en overige zakelijke dienstverlening zijn elk goed voor 11 procent van de werkvinders.
- Jongeren komen relatief vaak aan de slag in de sector handel, ouderen in de sector gezondheid en welzijn.
- Laaggeschoolde werklozen vinden relatief vaak een nieuwe baan in de bouw, landbouw en horeca.

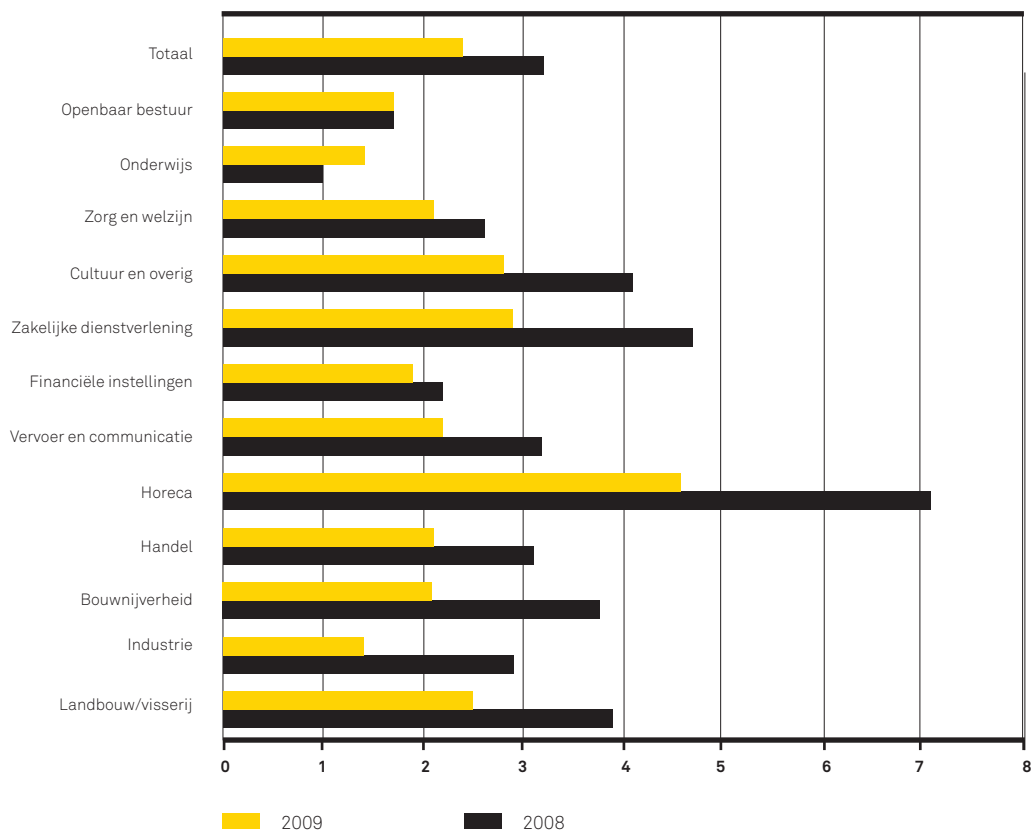
Figuur 5.13 Aantal werklozen dat een kwartaal later werk voor twaalf uur per week of meer had, naar leeftijd, 2009-2010 (begin 3e kwartaal werkloos, eind 3e kwartaal werkzaam), x 1.000

Bron: CBS StatLine



Figuur 5.14 Externe baan-baan mobiliteit op kwartaalbasis, 2008 en 2009 (in % van het aantal werkenden)

Bron: CBS, EBB



- Een op de vijf werkvinders heeft een vast contract gekregen, 30 procent een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband en 50 procent een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband.⁸¹

De *uitstroomquote* is de verhouding tussen de uitstroom van niet-werkende werkzoekenden (NWW) in een bepaalde maand en de stand NWW aan het begin van die maand. In het vierde kwartaal van 2010 bedroeg de uitstroomquote (gecorrigeerd voor administratieve mutaties) voor alle beroepsgroepen samen gemiddeld 9,7 procent. De uitstroom was het hoogst voor de informaticaberoepen en de (para)medische beroepen (beiden 11,0 procent) en het laagst voor de agrarische beroepen (9,3 procent) en de verzorgende en dienstverlenende beroepen (8,8 procent).⁸²

Mobiliteit

Mobiliteitscijfers zijn heel belangrijk voor goed arbeidsmarktbeleid. Met mobiliteitscijfers wordt helder, hoe loopbaanpaden eruit zien. En kan inzichtelijk worden gemaakt, waar instroomkansen liggen voor schoolverlaters, voor ouderen of voor andere doelgroepen.

Bij arbeidsmobiliteit wordt onderscheid gemaakt tussen:

- Interne en externe mobiliteit. Bij interne mobiliteit gaat het om baanwisselingen binnen een en het zelfde bedrijf of instelling, bij externe mobiliteit gaat het om baanwisselingen tussen bedrijven of instellingen;
- Intrasectorale en intersectorale mobiliteit. Bij intrasectorale mobiliteit gaat het om baanwisselingen binnen een en dezelfde sector, bij intersectorale mobiliteit gaat het om baanwisselingen tussen verschillende sectoren.

De RWI heeft opdracht verstrekt aan het CBS om mobiliteitsgegevens te verzamelen en te analyseren. Dit analysebestand is inmiddels opgeleverd. Onderdeel van de opdracht is ook de dataset toegankelijk te maken via een aparte website. Per jaar veranderen ruim 1,1 werknemers in Nederland van baan. Dit is exclusief uitzendkrachten. Figuur 5.14 laat de omvang

van de externe mobiliteit op *kwartaalbasis* naar sector zien voor de jaren 2008 en 2009.

Uit deze figuur blijkt, dat de externe mobiliteit in de marktsector groter is dan in het publieke domein. Ook wordt duidelijk, dat de externe mobiliteit in het crisisjaar 2009 is afgenomen. De externe mobiliteit is het grootst in de horeca en het kleinst in de sector onderwijs.

Tabel 5.9 laat zien dat voor alle sectoren geldt, dat meer dan de helft van de werknemers met een nieuwe baan deze nieuwe baan vindt buiten de eigen sector. Er is sprake van een grote omvang van intersectorale mobiliteit in delen van de industrie, van de zakelijke dienstverlening en de groothandel. In de zorg en welzijnsector, in de schoonmaak en in de detailhandel blijven meer werknemers binnen de eigen sector als zij een andere baan accepteren.

⁸¹ Heliview (2010). *Uitstroomonderzoek t.b.v. UWV WERKbedrijf*.

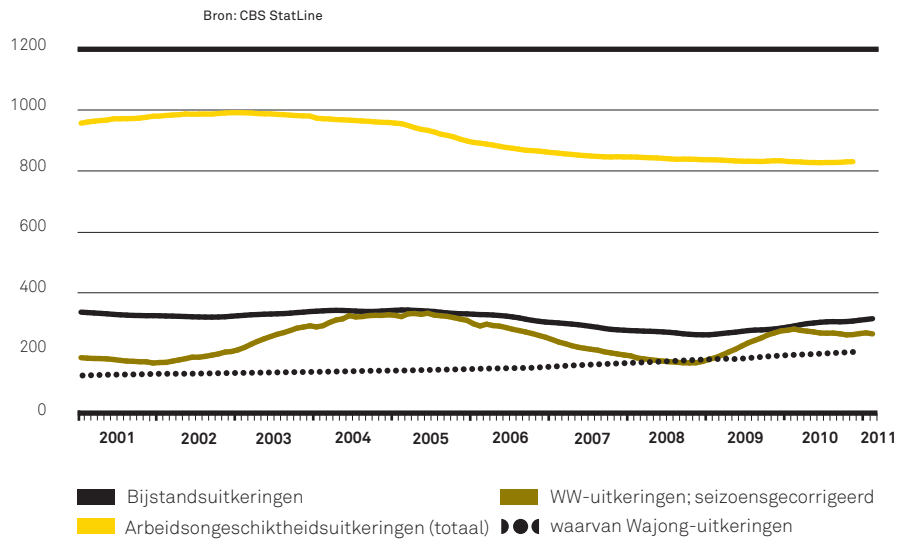
⁸² UWV WERKbedrijf (2011). *Monitor kans op werk in regio's en beroepen. 4e kwartaal 2010*.

Tabel 5.9 Intersectorale en intrasectorale mobiliteit, 2008

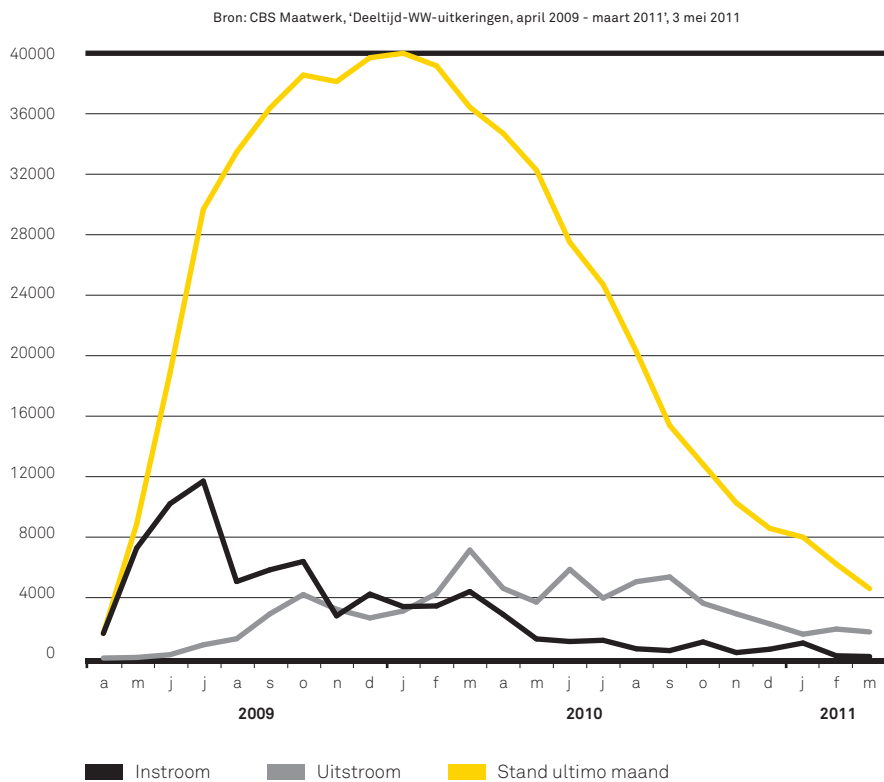
Bron: CBS, SSB

		Mobiel binnen sector (%)	Mobiel buiten sector (%)
Totale mobiliteit	1.135.270		
Post en telecommunicatie	10.830	8,9	91,1
Recycling en milieudienstverlening	3.020	9,6	90,4
Energie en nutsbedrijven	1.610	11,7	88,3
Textiel-, kleding-, leer- en lederwarenindustrie	1.720	13,0	87,0
Overige industrie	2.940	13,7	86,3
Dienstverlening voor het vervoer	9.760	16,7	83,3
Hout- en meubelindustrie	4.220	17,0	83,0
Procesindustrie	25.840	18,9	81,1
Overige dienstverlening	21.310	21,1	78,9
Groothandel	60.560	21,5	78,5
Toerisme, sport, cultuur en recreatie	29.000	22,3	77,7
Metalektro en metaalnijverheid	30.060	22,7	77,3
Bank en verzekeringswezen	31.820	23,6	76,4
Grafimedia	8.490	26,1	73,9
Zakelijke dienstverlening	103.070	26,3	73,7
Openbaar bestuur	31.330	26,8	73,2
ICT en telecommunicatiebedrijven	27.730	26,9	73,1
Uitzend en arbeidsbemiddeling/ werving en selectie	219.090	34,7	65,3
Landbouw, tuinbouw, visserij en winning van delfstoffen	20.750	34,8	65,2
Onderwijs	34.820	35,7	64,3
Vervoer over land, over water en door de lucht	28.470	35,9	64,1
Bouwnijverheid	40.960	36,1	63,9
Zorgsector	46.860	38,1	61,9
Horeca en contractcatering	74.280	42,6	57,4
Motorvoertuigen- en carrosseriebranche en benzinstations	20.640	42,6	57,4
Schoonmaaksector	25.980	42,9	57,1
Detailhandel en reparatie van consumentenartikelen	132.090	45,3	54,7
Welzijnssector	85.580	46,0	54,0

Figuur 5.15 Ontwikkeling van het aantal sociale uitkeringen, januari 2001 – november 2010, maandcijfers (x 1.000)



Figuur 5.16 Ontwikkeling aantal werknemers met een deeltijd-WW-uitkering, stroom- en standcijfers, april 2009 tot en met februari 2011



5.6 Ontwikkeling aantal uitkeringen

5.6.1 Een algemeen beeld

Figuur 5.15 geeft de ontwikkeling weer van het aantal arbeidsongeschiktheids-, WW- en bijstandsuitkeringen. De belangrijkste conclusies uit deze figuur zijn: het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kent een gestage daling, maar het aantal Wajonguitkeringen stijgt. En: het aantal WW-uitkeringen daalt weer in 2010, terwijl het aantal bijstandsuitkeringen in dat jaar nog licht stijgt.

5.6.2 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

De afname van het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de afgelopen jaren is vooral het gevolg van de gewijzigde wet- en regelgeving gericht op het verminderen van de instroom in en het bevorderen van de uitstroom uit de arbeidsongeschiktheids-regelingen. De daling van het aantal uitkeringen is inmiddels wel duidelijk afgevlakt. Tussen november 2009 en november 2010 daalde het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen nog maar met 0,4 procent (van 834.000 naar 831.000). Veel (jong-) gehandicapten met een uitkering hebben daarnaast ook een parttime baan.

Wajong en Wajongers

Binnen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ontwikkelde het aantal uitkeringen voor jonggehandicapten (Wajong) zich lange tijd atypisch. Met name door de groeiende instroom van mensen met een psychische stoornis, ADHD of autisme liet het totaal aantal Wajong-uitkeringen jarenlang een gestage toename zien. Tussen december 2008 en december 2009 ging het om een toename van een kleine 8 procent (van 178.000 naar 192.000). De voorspelling was dat het aantal Wajong-uitkeringen - bij ongewijzigd beleid - over twintig jaar ruimschoots verdubbeld zou zijn. Sinds 1 januari 2010 geldt daarom

een nieuw, strenger regime voor nieuwkomers in de Wajong.⁸³ In de laatste maanden van 2009 nam het aantal aanvragen voor een Wajong-uitkering in rap tempo toe. "Verzorgers en ouders tellen wellicht hun knopen en wegen af of de nieuwe Wajong voor hun kinderen beter of slechter uitpakt", aldus een voorlichter van UWV WERKbedrijf.⁸⁴ Het is echter ook denkbaar dat de crisis een rol speelde bij het groeiend aantal aanvragen eind 2009: mensen met een beperking zouden hun kans op werk op dat moment extra laag hebben kunnen ingeschat (discouraged worker effect).⁸⁵ Ondanks de wetswijziging neemt het aantal Wajong-uitkeringen in 2010 verder toe, zij het minder snel dan in de daaraan voorafgaande jaren. In november 2010 gaat het om zo'n 204.000 uitkeringen (7 procent meer dan in dezelfde maand van 2009).

Met het oog op het verhogen van de participatie van Wajongers en het voorkomen van uitval is het van belang dat Wajongers zich geaccepteerd weten in hun werkomgeving. Onderzoek in opdracht van de RWI laat zien dat er drie belangrijke voorwaarden zijn om te voorkomen dat Wajongers uitvallen: een prettig werkklimaat (directe en open communicatie), goed inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van de Wajonger en voldoende begeleiding door de leidinggevende en collega's. Het is van belang medewerkers goed voor te bereiden op de komst van een Wajonger. Wanneer er zich onverhoopt problemen voordoen op de werkvloer, moet hier snel op worden ingesprongen. De leidinggevende speelt daarin een belangrijke rol.⁸⁶

5.6.3 WW- en bijstandsuitkeringen

WW en deeltijd-WW

Tussen februari 2009 en februari 2010 steeg het aantal WW-uitkeringen met maar liefst 51

⁸³ Nu is het nog zo dat iedereen die voor zijn 17de arbeidsongeschikt is geworden, de rest van zijn leven recht heeft op een Wajonguitkering. Studenten die tijdens hun studie gehandicapt raken, kunnen tot hun 27ste een dergelijke uitkering aanvragen. In de nieuwe wet hebben Wajongers recht op ondersteuning bij het zoeken van werk. Ook worden de jonggehandicapten tweemaal gekeurd. Een voorlopige keuring op hun 18de en een definitieve op hun 27ste. Iedereen die voor 1 januari 2010 al een uitkering voor jonggehandicapten heeft, valt niet onder de nieuwe, strengere Wajongwet.

⁸⁴ Artikel 'UWV ziet 'eindsprint' bij Wajong-aanvragen'. In: *De Volkskrant*, 26 november 2009.

⁸⁵ UWV (2009). *UWV Kwartaalverkenning 2009-III*.

⁸⁶ RWI (2010). *Wajongers op de werkvloer*.

procent (van 183.000 tot 278.000). Daarna zette een daling in tot 259.000 WW-uitkeringen in oktober 2010. Dat is nog ongeveer evenveel als een jaar eerder. In de drie daaropvolgende maanden stijgt het aantal WW-uitkeringen (tot 265.000 in januari 2011). Daarop volgt in februari 2011 echter weer een daling (tot 262.000).

Deeltijd-WW

Op 1 april 2009 is de deeltijd-WW ingevoerd om bedrijven die in principe voldoende gezond zijn, tijdens de crisis hun werknemers te laten behouden. De regeling heeft eraan bijgedragen dat de toename van het aantal WW-uitkeringen als gevolg van de crisis relatief beperkt is gebleven.

Sinds de maatregel van kracht is geworden hebben ruim 8.500 bedrijven voor in totaal een kleine 77.000 werknemers deeltijd-WW aangevraagd (Figuur 5.16). Begin 2010 maakten bijna 40.000 werknemers gebruik van de regeling. Aan het eind van dat jaar waren dat er nog maar 8.500. In het eerste kwartaal van 2011 daalde het aantal deeltijd-WW-ers verder tot zo'n 4.600 ultimo maart 2011. Vanaf 7 januari 2011 kunnen werkgevers geen deeltijd-WW meer aanvragen. Voor de periode april 2009 tot en met april 2010 is het volgende beeld van het gebruik van de regeling te schetsen:

- In deze periode hebben in totaal 69.000 werknemers een deeltijd-WW-uitkering ontvangen, waarvan 30.000 (43 procent) in de metaalbranche. Andere branches met een groot aandeel werknemers in de deeltijd-WW zijn de groot- en detailhandel (12 procent) en de zakelijke dienstverlening (12 procent).
- Er hebben in deze periode in totaal 6.700 bedrijven een beroep gedaan op de deeltijd-WW. De sector zakelijke dienstverlening is met bijna 1.600 bedrijven het sterkst vertegenwoordigd. Gemiddeld gaat het in alle sectoren samen om 11 deeltijd-WW-uitkeringen per bedrijf. In de metaal zijn er gemiddeld de meeste deeltijd-WW-uitkeringen per bedrijf, namelijk 26.
- De meeste werknemers met een deeltijd-WW-uitkering zijn woonachtig in Noord-Brabant en Gelderland. In Zeeland, Flevoland en de noordelijke provincies wonen relatief weinig deeltijd-WW-ontvangers.
- Er zijn grote regionale verschillen in het gebruik van de deeltijd-WW naar branche. Dit

hangt samen met de regionale samenstelling van het bedrijfsleven. In Noord-Brabant, Limburg en Overijssel is ongeveer de helft van de deeltijd-WW-ontvangers werkzaam in de metaalbranche. In de Randstadprovincies en Gelderland is er meer variatie over de verschillende branches.⁸⁷

Bijstand

Het aantal bijstandsuitkeringen is al een aantal jaren stabiel en beweegt rond de 350.000. Het aantal beweegt veel minder dan het aantal WW-uitkeringen mee met de conjunctuur. Mogelijk is de toename van het aantal algemene bijstandsuitkeringen in 2009 en 2010 (enigszins) gedempt door de invoering op 1 oktober 2009 van de Wet Investeren in Jongeren (Wij). Op basis van deze wet krijgen bijstandsaanvragers jonger dan 27 jaar werk, scholing of een combinatie daarvan aangeboden. Jongeren die dit aanbod niet accepteren, krijgen ook geen uitkering. Neveneffect van de wet is de toename van het aantal werkloze jongeren dat zich niet bij de gemeente meldt voor een bijstandsuitkering. Deze verdwijnen als het ware van de radar.

Gering gebruik door MOE-landers

Opvallend is het geringe gebruik door Oost-Europeanen (MOE-landers) van de WW en de bijstand. Eind 2009 werden ruim 1000 WW-uitkeringen en 600 bijstandsuitkeringen aan MOE-landers verstrekt. Van de MOE-populatie had 1,6 procent een WW-uitkering tegen 2,4 procent voor Nederland als geheel. Het aandeel met een bijstandsuitkering lag met 0,9 procent ook ver onder het landelijke gemiddelde van 2,5 procent.⁸⁸

5.6.4 Uitkeringen naar uitkeringsduur

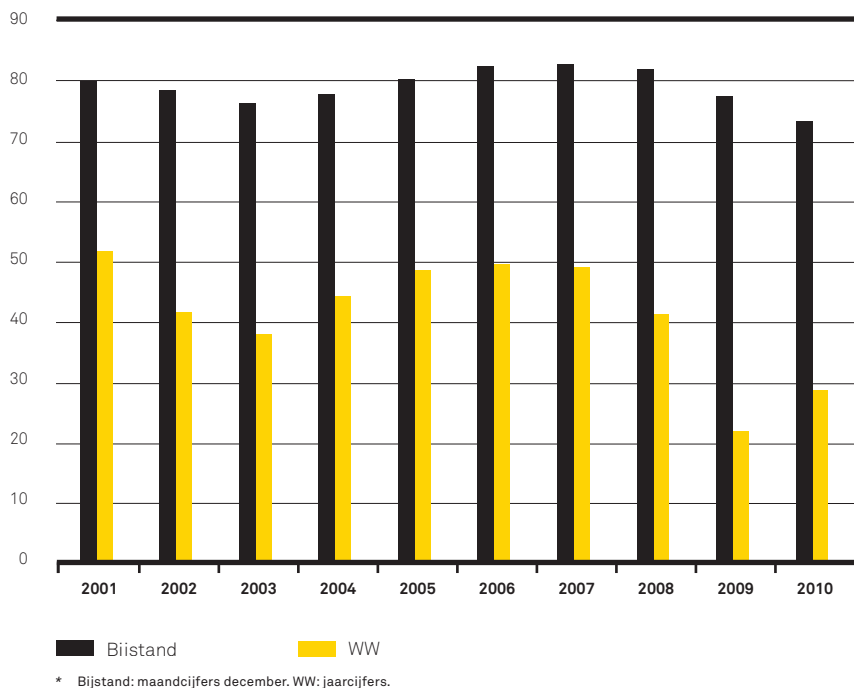
In 2010 werd 29 procent van de WW-uitkeringen langer dan een jaar verstrekt. Dat betekent een forse stijging ten opzichte van 2009, toen dit percentage nog 22 procent bedroeg (Figuur 5.17). Deze figuur laat zien, dat de langdurige uitkeringsafhankelijkheid in de bijstand al een aantal

⁸⁷ K. Chkalova (2010). 'Deeltijd-WW in beeld', in: Socio-economische trends, 3e kwartaal 2010.

⁸⁸ CBS Webmagazine 26 juli 2010.

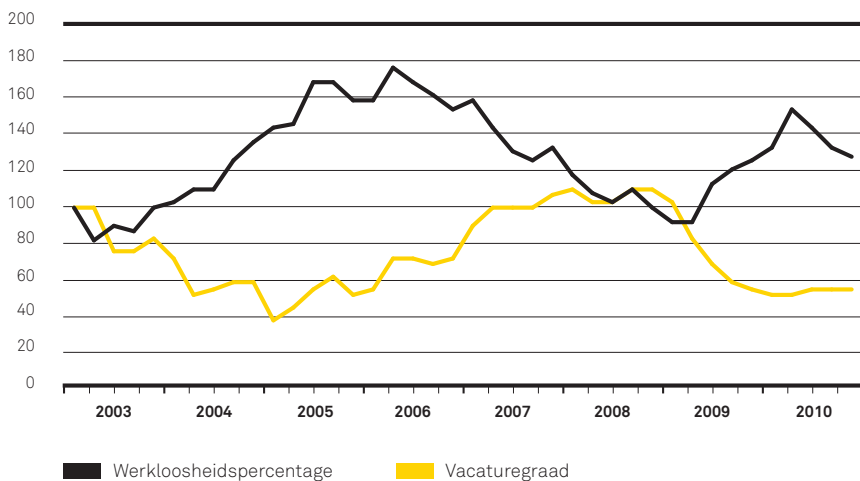
Figuur 5.17 Langdurige uitkeringsafhankelijkheid: percentage WW- en bijstandsuitkeringen met een uitkeringsduur van langer dan één jaar, 2001-2010*

Bron: CBS StatLine



Figuur 5.18 Werkloosheidspercentage en vacaturegraad, 1e kwartaal 2001 – 4e kwartaal 2010 (indexcijfers, 1e kwartaal 2001 = 100)

Bron: CBS StatLine



jaren achtereenvolgend aan het afnemen is. In 2010 bedroeg dit percentage 74 procent, tegenover 78 procent in 2009.

Het aandeel cliënten van UWV WERKbedrijf dat uitstroomt naar werk vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering daalt – mede als gevolg van de WAO-herbeoordelingsoperatie – al jaren gestaag. Bedroeg de uitstroom naar werk in 2002 nog 30 procent (94.000 personen), in 2007 was dit al gedaald naar 14 procent (57.000 personen). De uitstroom naar werk vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering bedroeg in 2010 nog slechts 4 procent. Daarbij ging het om ruim 45.000 personen.

Kans op uitstroom naar werk daalt bij langdurige uitkering

De kans op uitstroom naar werk neemt af met de duur van de uitkering. Voor een deel is dit een kwestie van selectie. De meest kansrijken stromen het eerste uit en de minder kansrijken blijven achter in de kaartenbakken van de uitkeringsinstanties. Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid hebben echter ook een zichzelf versterkend effect. Naarmate men langer een uitkering heeft, verliezen uitkeringsgerechtigden steeds meer het contact met de arbeidsmarkt. Ook verouderen in toenemende mate hun vaardigheden en kennis. Dat maakt hen steeds minder aantrekkelijk voor werkgevers.⁸⁹ Daarnaast kampen werklozen ondanks de uitkering als gevolg van de reductie van inkomen in toenemende mate met sociale, financiële en gezondheidsproblemen, hetgeen hun kansen op de arbeidsmarkt ook weer reduceert.⁹⁰ Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid vergroten derhalve de bestaande verschillen in arbeidsmarktkansen.

betekent dat in 2010 gemiddeld meer mensen een WW-uitkering ontvingen dan in 2009 en/of dat de gemiddelde duur van de uitkeringen langer was. Het CPB verwacht voor 2011 een lichte daling van de werkloosheid. Dat betekent, vertaald naar de WW, dat eind 2011 het aantal lopende WW-uitkeringen iets lager zal liggen dan eind 2010. Het aantal uitkeringsjaren blijft nog ongeveer gelijk.

- De WIA laat in 2010 en naar verwachting ook in 2011 een verdere stijging van de instroom zien. De instroom in de Wajong zal, na een geringe toename in 2010, in 2011 naar verwachting afnemen.⁹¹

Het kabinet Rutte-Verhagen laat in het regeer- en gedoogakkoord het ontslagrecht en de duur en omvang van de WW ongemoeid. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het voornemen de verschillende maatregelen – algemene bijstand, sociale werkvoorzieningen (WSW) en Wajong – samen te voegen tot één door de gemeenten uit te voeren regeling, de Wet Werken naar vermogen. Alleen gehandicapten die volledig afgekeurd zijn of alleen aan de slag kunnen in een beschutte omgeving van de sociale werkvoorziening houden toegang tot aparte regelingen. De huidige groep Wajongers wordt herkeurd, omdat de regeling alleen toegankelijk wordt voor volledig arbeidsongeschikten. In de *Re-integratiemarktanalyse 2011* heeft de RWI benadrukt dat voor deze doelgroepen dienstverlening op maat nodig is in combinatie met het minimaliseren van risico's voor werkgevers teneinde deze groepen daadwerkelijk kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

5.6.5 Toekomstverwachtingen

UWV verwacht in haar *Kennisverslag 2011-I* de volgende ontwikkeling van het aantal WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen:

- Hoewel er eind 2010 iets minder uitkeringen liepen dan eind 2009, is het aantal uitkeringsjaren in 2010 wel met 20 procent gestegen. Dat

⁸⁹ RWI (2007). *De lange weg naar werk*.

⁹⁰ RMO (2007). *Meer doen met mensen: voorstellen voor maatschappelijke participatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt*.

⁹¹ UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*. Het Kennisverslag is de opvolger van de Kwartaalverkenning van het UWV.

5.7 Werkloosheid en vacaturegraad

5.7.1 Aansluiting vraag en aanbod

Figuur 5.18 zet de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage af tegen die van de vacaturegraad (i.e. het aantal openstaande vacatures per 1.000 werkenden). Op die wijze wordt een beeld verkregen van de mate waarin op de arbeidsmarkt vraag en aanbod elkaar in kwantitatieve zin weten te vinden en op elkaar aansluiten.

Tussen 2003 en 2005 ging een stijgende werkloosheid gepaard met een oplopende vacaturegraad. Vanaf 2005 daalde de werkloosheid. De vacaturegraad bleef tot eind 2007 nog oplopen. Vanaf eind 2008 nam de werkloosheid sterk toe en daalde de vacaturegraad navenant. In 2010 daalt het werkloosheidspercentage weer zonder dat de vacaturegraad navenant toeneemt.

Er zit altijd een tijdsverschil tussen het moment waarop de werkloosheid op de vacaturegraad reageert en omgekeerd, zoals ook uit Figuur 5.16 blijkt. Daarom is het beter om op de iets langere termijn te kijken. Dat gebeurt meestal aan de hand van de zogeheten UV-curve (Figuur 5.19).

Het CPB concludeert op basis van de ontwikkeling van de UV-curve, dat er geen indicaties zijn dat de aansluiting op de arbeidsmarkt zou zijn verslechterd. Dan zouden het aantal vacatures en de werkloosheid hoger moeten zijn.⁹²

Is de aansluiting op de arbeidsmarkt verslechterd?

De UV-curve laat zich lastig lezen. Daarom is deze voor de *Arbeidsmarktanalyse 2011* omgewerkt tot een simpeler figuur, die is gebaseerd op dezelfde ingrediënten (vacatures en werkloosheid), maar daarbij gebruik maakt van een andere opbouw van de gegevens:

1. Het werkloosheidspercentage en de vacaturegraad zijn omgerekend tot indexcijfers op basis van het gemiddelde over de hele periode;

2. Daar zijn voortschrijdende 5-jaarsgemiddelden van berekend over de afgelopen 5 jaar daarmee wordt de conjuncturele component die de UV-curve zo lastig te interpreteren maakt, afgevlakt;
3. Die 5-jaarsgemiddelden van de index van vacaturegraad en werkloosheidspercentage zijn met elkaar vermenigvuldigd.
4. Daar is de reciproke van berekend, vermenigvuldigd met 100.000 om met de aansluitingskwaliteit op- en neergaande hele getallen te krijgen
5. Het geheel zorgt ervoor dat de lijn naar beneden loopt als de aansluiting slechter wordt en naar boven loopt als de aansluiting beter wordt.
6. Het resultaat is terug te vinden in Figuur 5.20.

De aansluitingsindicator laat een groot verval zien tussen 1970 en 1991. Na 1991 is een stijging te zien tot 1996. Vervolgens daalt de aansluitingsindicator tot 2008. Na 2008 is weer een lichte stijging te zien. Over het geheel genomen ligt de aansluitingsindicator op een structureel lager niveau dan in de zeventiger jaren.

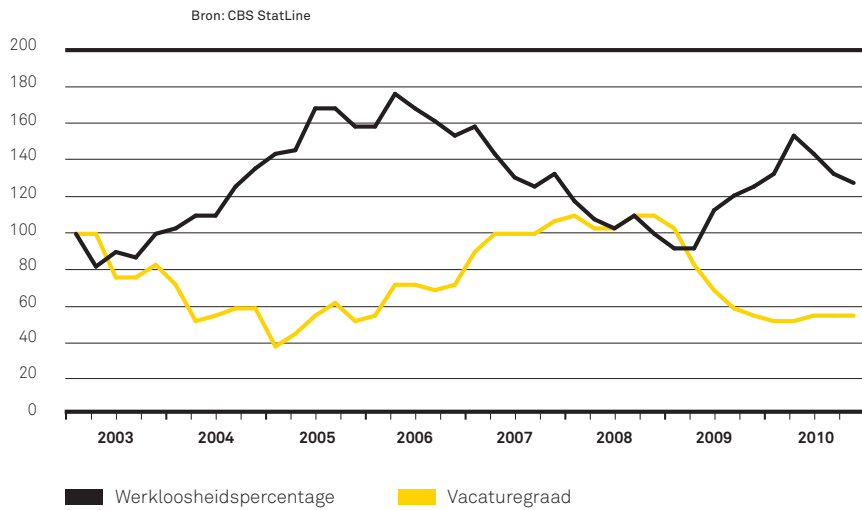
In 2010 is de CBS-publicatie *Twee eeuwen beroepsbevolking* verschenen. Deze geeft een overzicht dan de belangrijkste trends (over een periode van 200 jaar) op het terrein van de ontwikkeling van vraag en aanbod, vacatures en beroepsbevolking. In deze publicatie presenteert het CBS een modelmatige spanningsindicator, die de kwalitatieve en kwantitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt in beeld brengt.⁹³ Figuur 5.21 laat de uitkomsten van deze spanningsindicator zien.

De figuur maakt duidelijk, dat er sprake is van een licht oplopende spanning op de arbeidsmarkt in de afgelopen paar jaar. Daar staat tegenover, dat de relatieve spanning op de arbeidsmarkt in de jaren '80 veel groter was. Als we dan de afgelopen decennia vergelijken met het tijdvak 1950-1970, dan is er een zekere tendens van een oplopende spanning tussen vraag en aanbod. Het CBS constateert dan ook: "Opvallend is dat de laatste jaren de kwalitatieve discrepanties sterk zijn toegenomen. Volgens de schattingen is de aard van de werkloosheid in recente jaren wezenlijk anders dan in de dertiger jaren. Momenteel domineren kwalitatieve

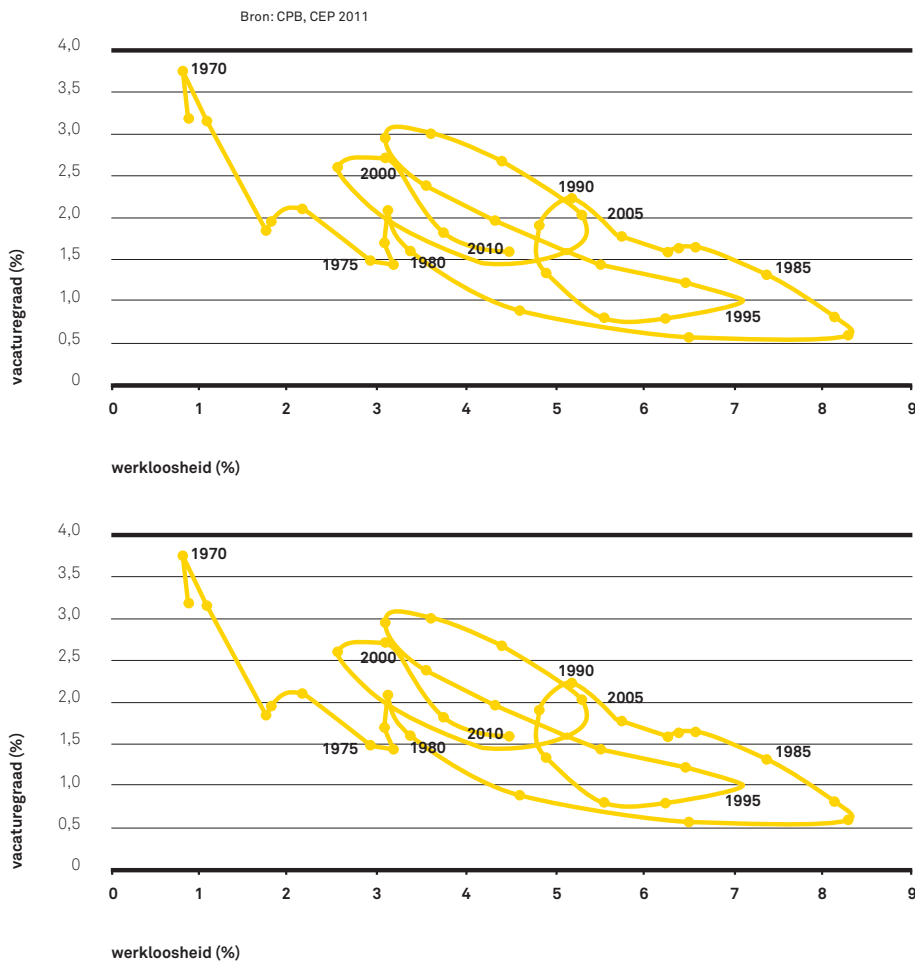
⁹² CPB, *Centraal Economisch Plan 2011*, pagina 64.

⁹³ CBS, *Twee eeuwen beroepsbevolking*, pagina 32

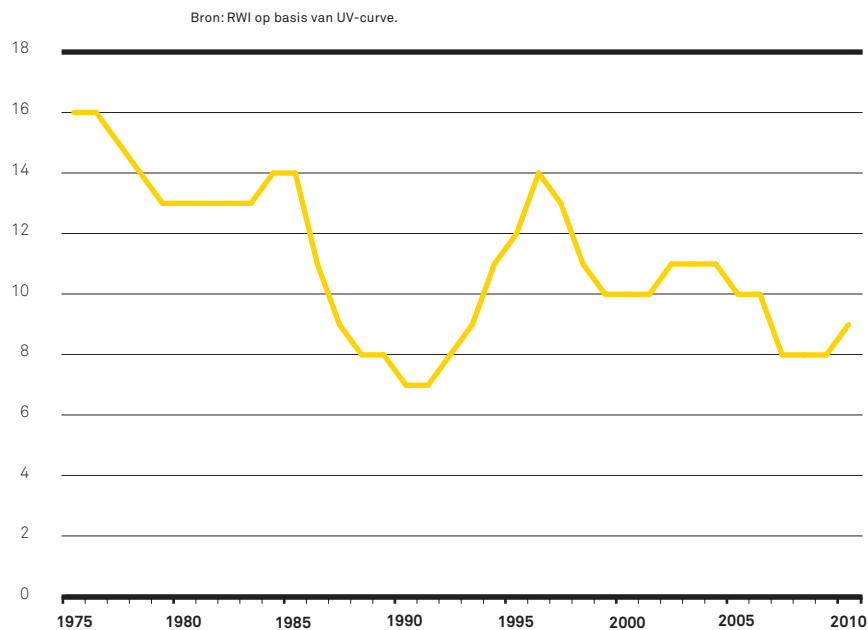
Figuur 5.18 Werkloosheidspercentage en vacaturegraad, 1e kwartaal 2001 – 4e kwartaal 2010 (indexcijfers, 1e kwartaal 2001 = 100)



Figuur 5.19 Ontwikkeling UV-curve 1970-2010



Figuur 5.20 Aansluitingsindicator arbeidsmarkt 1970 - 2010



Tabel 5.10 De tien belangrijkste arbeidsmarkt-uitdagingen volgens arbeidsmarktdeskundigen

Bron: Rondetafelsessie RWI (mei 2011)

	Score op een schaal van 1 tot 5
1 Hoe krijgen we 45-plussers die werkloos zijn geraakt weer aan de slag?	4.4
2 Meer ongelijkheid als gevolg van minder overheidsbemoeienis	4.4
3 Vraag naar goed opgeleide werknemers zal toenemen, waarbij vraag en aanbod verder uit elkaar gaan lopen	4.3
4 Andere arbeidsverhoudingen, toename zzp'ers	4.2
5 Tweedeling op de arbeidsmarkt, werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt komen nauwelijks meer aan de slag	4.2
6 Kleinere beroepsbevolking vereist langer doorwerken en inzet op duurzame inzetbaarheid	4.2
7 Functies worden kennisintensiever, dus meer inzetten op combinatie leren-werken	4.1
8 Innovaties stellen aanvullende eisen aan competenties van werknemers	4.1
9 Centrale rol van internet en sociale media bij het zoeken naar en het vinden van werk	4.1
10 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt vereist inzichten op middellange termijn	4.1

discrepanties.⁹⁴ Daarmee zijn er indicaties dat – op langere termijn bezien – de kwaliteit van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is afgenomen.

Dat het hier nog steeds om een actueel thema gaat wordt ook bevestigd door arbeidsmarktdeskundigen. In mei 2011 organiseerde de RWI een rondetafelsessie waaraan twaalf arbeidsmarktdeskundigen (wetenschappers, onderzoekers en beleidsmakers) deelnamen. Hen werd gevraagd om de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen en –uitdagingen te benoemen. Tabel 5.10 laat de belangrijkste 10 uitdagingen zien. Deze zijn gescoord op een 5-puntsschaal.

Een hoge vacaturegraad staat steeds minder garant voor een lage werkloosheid en omgekeerd. Met andere woorden: het wordt steeds moeilijker om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Naast andere mogelijke oorzaken vermoedt de RWI dat dit verschijnsel te maken zou kunnen hebben met de overgang van een industriële maatschappij met veel eenvoudige functies waarop redelijk uitwisselbare werknemers konden worden ingezet naar een kennis/dienstenmaatschappij waarin er bij de vacaturevervulling veel meer specifieke eisen aan de werkzoekenden gesteld worden. Dat betekent dat het naar werk bemiddelen van werklozen en het vervullen van vacatures veel meer maatwerk is geworden waarbij een gedegen kennis van beide zijden van de arbeidsmarkt noodzakelijk is.

Euwals (CPB) verwacht, dat met de aankomende krimp van de beroepsbevolking de aansluiting tussen vraag en aanbod de komende jaren onder druk komt te staan. De verschuiving van de werkgelegenheid over sectoren is gemakkelijker te realiseren wanneer nog sprake is van een flink groeiende beroepsbevolking (waar in het verleden sprake van was). Het nieuwe aanbod zal zich dan vooral op de groeisectoren richten. Bij een beperkte groei of zelfs krimp van de beroepsbevolking dient de aanpassing plaats te vinden door intersectorale mobiliteit van werkenden.⁹⁵ Dat gaat niet vanzelf, zeker niet wanneer een steeds groter deel van die werkenden tot de relatief immobiele ouderen behoort. Daardoor kunnen de vergrijzing en de gevolgen daarvan voor omvang

en samenstelling van de beroepsbevolking tot aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt leiden.

5.7.2 Zoekgedrag van werkzoekenden

Informatie over het zoekgedrag van werkzoekenden (in de ruime zin van het woord) is te ontleen aan het *Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (NOA) 2010*. Dit onderzoek maakt onderscheid tussen enerzijds de ‘reguliere groep’, bestaande uit werkzamen (minimaal twaalf uur per week) en niet-werkzamen (die niet uitsluiten dat ze binnen een jaar weer gaan werken) en anderzijds studerende (mbo-, hbo- en wo-studenten die binnen een jaar afstuderen en niet doorstromen naar een vervolgopleiding). De hieronder gepresenteerde resultaten betreffen gemiddelde scores voor de periode najaar 2008 tot en met voorjaar 2010.⁹⁶

Van alle werkzamen zegt 9 procent actief en 65 procent latent op zoek te zijn naar werk. Tabel 5.11 toont de door (niet-)werkzamen gebruikte bronnen voor het oriënteren op een andere baan of werkgever.

De drie door de werkzamen meeste gebruikte oriëntatiebronnen zijn internet (ruim 69 procent), printmedia (bijna 69 procent) en persoonlijke contacten/ netwerk (54 procent). Voor de niet-werkzamen gaat het om printmedia, internet en persoonlijke contacten/netwerk (respectievelijk 74, 65 en 52 procent).

Het beeld voor internet en printmedia als oriëntatiebron voor (niet)werkzamen is als volgt verder te verfijnen:

- Bij internet betreft het zowel bij de werkzamen als de niet-werkzamen vooral loopbaan-/vacature-/carrière-/vaksites (53 en 47 procent), eigen sites van bedrijven en instellingen (36 en 31 procent) en het plaatsen van een profiel en/of CV op een vacaturesite (beide 28 procent). Het oriënteren via sociale en professionele netwerken (zoals Hyves, Facebook, Twitter en LinkedIn) scoort met respectievelijk 7 en 5 procent nog relatief laag, maar is wel in opkomst.

⁹⁴ CBS 2010, *Twee eeuwen beroepsbevolking*, pagina 31

⁹⁵ Euwals, R., *Bevolgingskrimp en de arbeidsmarkt*. In: NIDI rapport nr. 80, 2009.

⁹⁶ Stichting NOA (2010). *Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt 2010*.

- Bij de printmedia gaat het bij de werkzamen met name om regionale dagbladen (48 procent), landelijke dagbladen (27 procent) en huis-aan-huisbladen (23 procent). Het hoogst bij de niet-werkzamen scoren regionale dagbladen (49 procent), huis-aan-huis-bladen (45 procent) en landelijke dagbladen (31 procent).

De rol van internet

Internet verandert de allocatiefunctie en vangt steeds vaker andere zoekkanalen zoals gedrukte media. Inmiddels zijn er zo'n 14.000 vacaturesites⁹⁷ op het internet te vinden. Daarbij gaat het steeds vaker ook om digitale vacaturemakelaars, die het internet afspeuren op vacatures en waar werkzoekenden hun zoekprofiel of hun CV kunnen aanbieden. Jobfeed, Monsterboard, werk.nl en Intermediair zijn daarvan voorbeelden.

Vervolgens brengt het onderzoek in kaart wat de verschillen zijn in zoekgedrag tussen studerenden en (niet-)werkzamen. Gemiddeld gebruiken studerenden vaker en meer verschillende oriëntatiebronnen dan (niet-)werkzamen. Dat geldt in versterkte mate voor de hogere niveaus. Het hoogst scoren onder alle studerenden samen (mbo t/m wo) de bronnen internet (83 procent), persoonlijke contacten/ netwerken (78 procent) en printmedia (73 procent). Naarmate het onderwijsniveau hoger is, wordt meer gebruik gemaakt van internet en persoonlijke contacten/ netwerk en minder van printmedia.

⁹⁷ Textkernel.

Tabel 5.11 Gebruik van zoekkanalen voor een (andere) baan, niet-werkzamen en werkzamen, najaar 2008-voorjaar 2010 (meer antwoorden mogelijk) (in %)

Bron: Stichting NOA (2010). Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt 2010

	Totaal	Niet-werkzamen	Werkzamen
Via printmedia	69,7	74,2	68,8
Via internet	68,5	64,6	69,3
Via jaarboeken, carrièregidsen, agenda's e.d.	0,9	1,0	0,9
Via carrièrebeurzen-/dagen en/of evenementen	3,6	4,0	3,5
Via intermediair*	15,7	26,5	13,5
Via persoonlijke contacten/netwerk	53,8	52,2	54,1
Op andere wijze	11,7	16,4	10,7
Geen van deze	12,2	11,3	12,4
Totaal	236	250,2	233,2
Printmedia uitgesplitst			
Landelijke dagbladen	25,8	20,2	26,9
Regionale dagbladen	48	48,8	47,9
Gratis dagbladen	21,9	30,8	20,1
Tijdschriften, (studenten)carrièrebladen, loopbaanbladen en vakbladen	13,1	10,4	13,6
Huis-aan-huisbladen	26,7	44,6	23,1
Internet uitgesplitst			
Loopbaan/ vacaturesite/ carrièresite/vaksite	51,8	47,2	52,7
Sites van specifieke bedrijven of overheden	35,3	31,4	36,1
Plaatsen van profiel/CV op een vacaturesite	27,7	27,7	27,7
E-mailservice vacaturesite	22,1	24,9	21,5
Zoekmachines, portals, verzamelsites (MSN, vacature.overzicht.nl e.d.)	16,3	18,9	15,7
Banengedeelte van een dagbladsite	12,5	12,8	12,4
Sociale en professionele netwerksites/communities	6,6	5,4	6,9
RSS-feeds	1,4	1,2	1,5

Bijlage 1

Bronnen

Statistieken e.d.

- CBS StatLine
- COLO, *Mbo-kubus diploma's*
- EIM, *Sectorale werkgelegenheidsprognoses*
- Etil, *Indicator Personeelskrapte (IPK)* en *Indicator Perspectief op Baan (IPB)*
- LISA
- Vacaturespider

Literatuur

- ADV Market Research (2010). *Beleving Flexwerk. Onderzoeksresultaten Nederlandse beroepsbevolking.*
- Artikel 'Meer werklozen zullen maximale WW verbruiken', In: *De Volkskrant*, 27 januari 2010.
- Artikel 'UWV ziet 'eindsput' bij Wajong-aanvragen', In: *De Volkskrant*, 26 november 2009.
- Artikel 'Werkgevers vergeten grote groep arbeidspotentieel', OP: *intelligence-group.nl*, 5 augustus 2008.
- Atos Interim Management i.s.m. Nyenrode Business Universiteit (2010). *Interim Index 5. Externen management: feiten en fictie.*
- Bierings, H. en J. Michiels (2010). 'Herinstroom in werkloosheids- of bijstandsuitkering', In: *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2010.
- Bierings, H., M. Kerkhofs en R. de Vries (2010). 'Baanvindduren, hoe snel vinden werklozen een baan?', In: *Sociaaleconomische trends*, 2e kwartaal 2010.
- Bloemendal, C. (2010). 'Wie verliezen hun baan bij faillissementen?', In: *Sociaaleconomische trends*, 2e kwartaal 2010.
- CBS (2010). *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur.*
- CBS (2010). *Geen kans of geen keuze? Een typologie van het arbeidspotentieel zonder inkomen.*
- CBS (2010). *Jaarrapport Integratie 2010.*
- CBS (2010). *Tendrapport Landelijke Jeugdmonitor 2010.*
- CBS Artikel, 'Vaker behoud van werk met scholing', 12 augustus 2010.
- CBS Maatwerk, 'Werklozen die een kwartaal eerder nog werkzaam waren naar bedrijfstak', 24 november 2010.
- CBS Maatwerk, 'Werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de EU naar nationaliteit januari 2008 – juni 2010', 4 oktober 2010.
- CBS Maatwerk, 'Deeltijd-WW-uitkeringen, april 2009 - november 2010', 11 januari 2011.
- CBS Persbericht, 'Steeds meer werknemers willen doorwerken tot 65 jaar', 6 mei 2010.
- CBS Webmagazine, 'Een op de twaalf bijstandsgerechtigden vond werk in 2009', 3 november 2010.
- CBS Webmagazine, 'Groeit Oost-Europese werknemers trekt weer aan', 12 juli 2010.
- CBS Webmagazine, 'In het derde kwartaal van 2010 opnieuw meer zelfstandigen zonder personeel', 8 december 2010.
- CBS Webmagazine, 'Meer hoger opgeleide vrouwen, meer arbeidsdeelname', 28 juni 2010.
- CBS Webmagazine, 'Minder jongeren zonder startkwalificatie van school', 7 april 2010.
- CBS Webmagazine, 'Minder werknemers met een vast contract', 8 december 2010.
- CBS Webmagazine, 'Na mbo-diploma niet meteen van school', 20 december 2010.
- CBS Webmagazine, 'Ook niet-westers allochotone moeders vaker aan het werk', 15 december 2010.
- CBS Webmagazine, 'Ruim de helft van de Poolse immigranten vertrekt weer uit Nederland', 20 december 2010.
- CBS Webmagazine, 'Ruim een op de drie werknemers wil doorwerken tot 65 jaar', 18 november 2009.
- CBS Webmagazine, 'Steeds meer tweeverdieners', 19 januari 2011.
- CBS Webmagazine, 'Sterke toename van 30-plussers in het mbo', 12 januari 2011.
- Cedefop (2010). *Skills supply and demand in Europe.*
- Chkalova, K. (2010). 'Deeltijd-WW in beeld', IN:

- Sociaaleconomische trends*, 3e kwartaal 2010.
- CPB (2010). *Analyse economische effecten financieel kader. CPB Notitie 2010/33.*
 - CPB (2010). *Decemberraming 2010.*
 - CPB (2010). *Economische verkenning 2011-2015.*
 - CPB (2010). *MEV 2011.*
 - Dekker, R. en L. Kösters (2010). 'Zzp'ers in Nederland: de baanzekerheid voorbij?'; In: *Sociaaleconomische trends*, 4e kwartaal 2010.
 - Ecorys (2010). *Labour hoarding door bedrijven. Personeelsbeleid en strategische overwegingen.*
 - Ecorys (2010). *Vacatures nader geanalyseerd.*
 - Forum (2010). *Onverzilverd talent. Marktkansen van hoger opgeleiden die starten vanuit achterstand.*
 - Geertjes, K. en T. König (2010). 'Na de WW duurzaam aan het werk?'; In: *Sociaaleconomische trends*, 3e kwartaal 2010.
 - GfK Panel Services Benelux (2010). *Perceptie economische crisis in relatie tot jeugdwerkloosheid.*
 - HBO-raad (2010). *Feiten en cijfers. Afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs.*
 - Heliview (2010). *Uitstroomonderzoek t.b.v. UWV WERKbedrijf.*
 - Innovatieplatform (2010). *Bouw op talent!*
 - Intelligence Group (2010). *Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek 2005 – 2009.*
 - Korvorst, M. en T. Traag (2010), 'De verdeling van arbeid en zorg tussen vaders en moeders'; *Bevolkingstrends*, 2e kwartaal 2010.
 - Nelissen, J. (2007). 'Scholing alleen werkt niet'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 1 juni 2007.
 - Planbureau voor de Leefomgeving (2010). *Van bestrijden naar begeleiden; demografische krimp in Nederland. Beleidsstrategieën voor huidige en toekomstige krimpregio's.*
 - Plug, E. (2008). *Zo vader zo zoon. Inaugurale rede Universiteit van Amsterdam.*
 - Research voor Beleid (2010). *Aanmeldingsgolf door de crisis? Analyse studentenaantallen en studiemotieven 2009-2010.*
 - Riele, S. te en M. Souren (2010). 'Combinatie van zorg en werk: de invloed van baankenmerken'; In: *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2010.
 - Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2007). *Meer doen met mensen: voorstellen voor maatschappelijke participatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt.*
 - ROA (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014.*
 - ROA (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis. Doorleren of werk zoeken?*
 - Ruigrok Netpanel (2009). *Jeugdwerkloosheid 1-Meting. Onderzoek naar de perceptie van jeugdwerkloosheid onder jongeren in opdracht van het ministerie VWS – Jeugd en Gezin.*
 - RWI (2007). *De lange weg naar werk.*
 - RWI (2009). *Herintreding van vroeggepensioneerden.*
 - RWI (2009). *Geen baan, geen school, geen uitkering.*
 - RWI (2009). *Onderbenutting bij mbo'ers: trends en verklaringen.*
 - RWI (2010). *Kansen bekeken. Vervolganalyse van het onbenut arbeidspotentieel onder niet-uitkeringsgerechtigden in de krachtwijken.*
 - RWI (2010). *Wajongers op de werkvloer.*
 - SCP (2009). *Werkloosheid in crisistijd.*
 - SCP (2010). *Armoedesignalement 2010.*
 - SCP (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden.*
 - SCP (2010). *Liever Mark dan Mohammed. Discriminatie op de arbeidsmarkt.*
 - SCP (2010). *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baanqualiteit 1992-2008.*
 - SCP (2010). *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010.*
 - SCP/CBS (2009). *Emancipatiemonitor 2008.*
 - CPB/ROA (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands; The Role of Contracts and Self-Employment.*
 - SEO (2010). *Bridging the gap. International database on employment and adaptable labor.*
 - SEO (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt.*
 - SEO (2010). *Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten.*
 - Souren, M. en J. de Vries, CBS (2009). 'Arbeidsparticipatie van vrouwen, een vergelijking naar opleidingsniveau, leeftijd en herkomst'. In: *Sociaaleconomische trends*, 4e kwartaal 2009.
 - Stichting NOA (2010). *Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt 2010.*
 - SZW Persbericht 'Gebruik deeltijd-WW neemt

- verder af, 20 januari 2011.
- Taskforce DeeltijdPlus (2010). *De discussie voorbij. Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus.*
 - TNO (2008). *De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland?*
 - TNO/CBS (2010). *Alle Hens aan Dek. Niet-werkenden in beeld gebracht.*
 - UWV (2009). *UWV Kwartaalverkenning 2009-III.*
 - UWV (2010). *UWV Kwartaalverkenning 2010 II.*
 - UWV (2010). *UWV Kwartaalverkenning 2010 IV.*
 - UWV WERKbedrijf (2010). *Arbeidsmarktprognose 2010-2011. Met een doorkijk naar 2015.*
 - UWV WERKbedrijf (2010). *Monitor kans op werk in regio's en beroepen. 3e kwartaal 2010.*
 - UWV WERKbedrijf (2010). *Regio in beeld 2010-2011.*
 - UWV WERKbedrijf (2010). *Sectorale mobiliteit van werkzoekenden in het crisisjaar 2009.*
 - UWV WERKbedrijf (2010). *Vacatures in Nederland 2010. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld.*
 - Vries, J. de (2010), 'Meer of minder uren werken', In: *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2010.
 - VVD-CDA (2010). *Vrijheid en verantwoordelijkheid. Regeerakkoord VVD-CDA.*
 - VVD-PVV-CDA (2010). *Gedoogakkoord VVD-PVV-CDA.*
 - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2009). *Werk en inkomsten na massaontslag.*

Bijlage 2

Afkortingenlijst

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen	Vmbo	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
AG	arbeidsgehandicapten	VUT	Vervroegde Uittreding
AO	arbeidsongeschikt(en)	VWNW	Van Werk Naar Werk
Arbo	arbeidsomstandigheden	Vwo	voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
Bbl	beroepsbegeleidende leerweg	Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst	WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek	WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
CPB	Centraal Planbureau	Wij	Wet investeren in jongeren
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen	Wo	wetenschappelijk onderwijs (universitair)
Havo	hoger algemeen voortgezet onderwijs	WSW	wet Sociale Werkvoorziening
Hbo	hoger beroepsonderwijs	WW	Werkloosheidswet
HR(-beleid)	human resource (management) (-beleid)	WWB	wet Werk en Bijstand
IPB	indicator Perspectief op Baan	Zzp'er	zelfstandige zonder personeel
IPK	indicator Personeelskrapte		
ITA	indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief		
ITKP	indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening		
Mbo	middelbaar beroepsonderwijs		
MKB	Midden- en Kleinbedrijf		
MOE(-landen)	Midden en Oost Europese (landen)		
NBBU	Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen		
NWW	niet werkende werkzoekenden		
Nuggers	niet uitkeringsgerechtigden		
RMO	Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling		
ROC	Regionaal Opleidingscentrum		
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid		
RWI	Raad voor Werk en Inkomen		
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau		
SER	Sociaal Economische Raad		
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid		
TI (vmbo-tl)	theoretische leerweg		

Bijlage 3

RWI

publicaties

(vanaf 2009)

Analyses en adviezen

Re-integratiemarktanalyse (mei 2011)

Analyse Werkende armen (februari 2011)

Analyse Kansen bekeken. Vervolganalyse van het onbenut arbeidspotentieel onder niet-uitkeringsgerechtigden in de krachtwijken (december 2010)

Factsheet Re-integratie 2010 (november 2010)

Advies Sturen op zelfsturing (november 2010)

Arbeidsmarktanalyse 2010 (juli 2010)

Advies Werken met zorg (maart 2010)

Factsheet Re-integratie 2009 (november 2009)

Notitie Scholing in crisistijd (november 2009)

Advies Kansrijker werken met Wajongers (oktober 2009)

Advies Diagnose bij re-integratie (juni 2009)

Arbeidsmarktanalyse 2009 (april 2009)

Match! Publieke-private en regionale samenwerking bij vacaturevervulling (maart 2009)

Handreikingen

Handreiking Het heft in eigen hand (november 2010)

Brochure Leren als je werkt (oktober 2010)

Voorbeeld overeenkomst regionale vraaggerichte re-integratie (juni 2010)

Werkwijzer Scholing (januari 2010)

Voorbeeld Stimuleringsregeling regionale vraaggerichte re-integratie (januari 2010)

Goede raad... Handreiking cliëntenparticipatie werkpleinen (juli 2009)

Onderzoeksrapporten en webapplicaties

Arbeidsbemiddeling (juni 2011) Onderzoek uitgevoerd door Ecorys.

De vraag van werkgevers naar re-integratiedienstverlening (mei 2011) Onderzoek uitgevoerd door Ecorys.

Ouderen zonder baan, één jaar later (maart 2011) Onderzoek uitgevoerd door het CBS.

Gemeentelijk re-integratiebeleid vergeleken (februari 2011) Onderzoek uitgevoerd door SEO.

Webapplicatie enquête onder aanbieders op de re-integratiemarkt, inclusief onderzoeksrapportage 'De markt beweegt verder' (januari 2011) Onderzoek uitgevoerd door AStri.

Webapplicatie Omnibusenquête onder gemeenten, inclusief onderzoeksrapportage (januari 2011) Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid.

Wajongers op de werkvloer (augustus 2010) Onderzoek uitgevoerd door het Verwey Jonker Instituut.

Gezondheidsbeleving en werkhervatting 35-minners (mei 2010) Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek.

Het verhaal van de klant. Mogelijkheden voor zelfsturing bij re-integratie (januari 2010) Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid.

Aan de slag met loonwaardemeting (november 2009) Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten. Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid.

Scholing in crisistijd (november 2009) Ervaringen van bedrijven met werktijdverkorting, deeltijd-WW of VWNW. Onderzoek uitgevoerd door Consult en Research voor Beleid.

Ervaringen van werkgevers met wajongers (oktober 2009) Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek.

Herintreding van vroeggepensioneerden (september 2009) Onderzoek uitgevoerd door OSA en Expertisecentrum LEEFTijd.

Naar de methodische diagnose (juni 2009) Een onderzoek naar de werking van diagnose-instrumenten bij re-integratie. Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid.

Diagnose-instrumenten bij re-integratie: best practices in andere landen (juni 2009) Onderzoek uitgevoerd door SEOR.

Alle publicaties zijn gratis te downloaden op www.rwi.nl.

Colofon

Re-integratiemarktanalyse 2011 is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.
© Raad voor Werk en Inkomen, juni 2011

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

Tekst

Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag

Ontwerp

Smidswater / www.smidswater.com

Fotografie omslag

Arenda Oomen Fotografie

Druk

Albani Drukkers, Den Haag

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

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

Raad voor Werk en Inkomen

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

Contact

Neem voor vragen, opmerkingen en suggesties contact op via info@rwi.nl.

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

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

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