

Regio Stedendriehoek

Speech Jan van Zijl over vraaggestuurd arbeidsmarktbeleid

Maandag 8 oktober te Deventer.

Dames en heren,

Mijn arbeidsmarktverhaal bevat veel goed nieuws, maar ook een aantal scherpe uitdagingen.

We beginnen met het goede nieuws.

Dat mag wel eens na jarenlange slechte berichten.

Op de arbeidsmarkt is sinds 2006 een duidelijke omslag zichtbaar.

Voor het eerst in jaren gaat het op alle fronten weer de goede kant op.

Het aantal banen neemt toe, evenals het aantal vacatures.

De records van 2000/2001 zijn nu al overtroffen.

In tal van branches lijdt de productie onder een gebrek aan geschikt personeel.

En meer nog dan de problemen in het heden spelen de dreigende tekorten in de nabije toekomst een grote rol.

De hogere functies in de financiële dienstverlening zijn daarvan een voorbeeld.

Toch is de werkloosheid nog lang niet zo laag als aan het begin van deze eeuw.

In de zomermaanden was er zelfs weer even sprake van een lichte toename.

En dat terwijl de vacaturemarkt een all times high heeft bereikt!

Hoewel het werk dus voor het oprapen ligt, zijn er nog behoorlijk wat mensen die nog steeds niet aan de slag komen.

Er zijn mensen die denken dat onder invloed van de vergrijzing de laatste werkloosheid wel zal oplossen.

Vergrijzing leidt tot een pensioengolf in de komende jaren.

En dat, zo is de verwachting van velen, zal de vervangingsvraag dusdanig opstuwen dat personeel helemaal niet meer aan te slepen is.

De vraag is echter of dat onvoorwaardelijk het geval zal zijn.

Kijken we naar landen om ons heen die qua vergrijzing een aantal jaren op ons voorlopen, zoals Duitsland of Italië, dan zien we dat de werkloosheid daar ongeveer het dubbele is van hier.

Kijken we naar een in meerdere opzichten groen land als Ierland, dan zien we een relatief lage werkloosheid.

Vergrijzing kan betekenen: een verouderde, weinig ambitieuze, flexibele en innovatieve beroepsbevolking in een land waar de loonkosten hoog zijn doordat er via een omslagstelsel veel moet worden afgedragen aan gepensioneerden.

Een land waarin het ontbreekt aan energieke en flexibele werknemers die in staat zijn om de nieuwe uitdagingen op te pakken.

Zo'n land verliest het op de internationale markt en zal geen tekort maar een overschot aan arbeidskrachten kennen.

Vergrijzing betekent dus niet automatisch het einde van de werkloosheid.

Het omgekeerde kan ook het geval zijn.

Dat risico lopen we wanneer we er niet voor zorgen dat ons potentiële arbeidsaanbod top fit is en afgestemd op de eisen van het moderne arbeidsbestel.

Om die afstemming te bereiken zijn twee dingen belangrijk: participatie en kwalificatie.

Participatie is van belang om bij een vergrijzende bevolking de verhouding tussen degenen die werken en degenen die niet werken op peil te houden.

Hoe meer mensen er werken, des te meer schouders zijn er om de last van de vergrijzing te dragen.

Daarmee lijkt het de goede kant op te gaan.

Het arbeidsaanbod neemt sinds 2006 voor het eerst in jaren weer fors toe.

Vooraf ouderen (55-plussers) blijken hun vertrek van de arbeidsmarkt steeds vaker uit te stellen.

De inspanningen van overheid, werkgevers en werknemers hebben op dit punt dus duidelijk effect.

Ook jongeren melden zich sinds kort weer iets vaker op de arbeidsmarkt.

In de afgelopen jaren bleven zij langer op school zitten omdat hun perspectief op de arbeidsmarkt ongunstig was.

En nu het beter gaat wagen zij weer hun kans.

Het goede nieuws van nu kán echter op lange termijn ongunstig uitpakken, als jongeren gelokt door een mooie baan te vroeg de schoolbanken verlaten.

We hebben het dan wel over ‘groenpluk’ door werkgevers.

In slechte tijden komt een deel van die groep jongeren weer in de problemen.

Dat moet uit alle macht worden voorkomen.

Wat ook moet worden voorkomen is dat meer jongeren tussen de wal van de school en het schip van de arbeidsmarkt vallen.

Volgens de meest recente CBS-cijfers neemt het aantal jongeren dat geen onderwijs meer volgt maar ook niet als werkende of werkzoekende op de arbeidsmarkt actief is weer toe.

Het aantal werkloze jongeren is in de statistieken vorig jaar afgenomen met 16.000.

Maar het aantal jongeren dat de school verliet en niet op de arbeidsmarkt verscheen nam met globaal het zelfde aantal toe.

Ik vind dat jongeren ofwel op school moeten zitten, ofwel aan het werk moeten zijn.

Het aantal jongeren waarvoor noch het een noch het andere gold bleef vorig jaar even groot.

Alleen vond er een verschuiving plaats tussen de categorie die actief op zoek was naar een baan en de categorie die zich van onderwijs en arbeidsmarkt had teruggetrokken.

Geen werk hebben wordt voor jongeren steeds meer een persoonlijk probleem dat oorzaken heeft die buiten de arbeidsmarkt liggen.

Met de jongeren zijn we er dus nog lang niet.

Dat geldt ook voor de ouderen.

De vergrijzing komt pas dit jaar goed op gang!

Verdere inspanningen zijn dus noodzakelijk om het aanbod van arbeid verder te vergroten.

Dit kan bijvoorbeeld door vrouwen te bewegen zich vaker en langer op de arbeidsmarkt te melden.

Vaker, omdat met name laagopgeleide vrouwen nog te veel kiezen voor een bestaan als huisvrouw.

Langer, omdat vrouwen vrijwel allemaal in deeltijd werken.

Als we alle vrouwen ertoe kunnen bewegen net een paar uur per week extra te werken, levert dat een enorme groei op van het arbeidsaanbod.

Natuurlijk is er in de afgelopen jaren wat dat betreft al veel geprobeerd.

Kinderopvang is aantrekkelijker geworden en scholen zijn straks verplicht buitenschoolse opvang aan te bieden.

Toch heeft dit alles nu nog niet het gewenste effect.

Het gaat om meer dan alleen goede faciliteiten: het werk moet voor vrouwen voldoende uitdaging en perspectief bieden.

Ook is het voor vrouwen belangrijk dat het werk flexibel kan worden ingedeeld en kan worden afgestemd op andere activiteiten.

Het zal voor werkgevers in de komende jaren met een krappere wordende arbeidsmarkt nog lastig worden om aan alle eisen van de jonge moeders te voldoen!

En het wordt voor die zelfde werkgevers steeds belangrijker om daarin te excelleren!

Dat geldt vooral voor werkgevers die het moeten hebben van de markt voor hoger opgeleiden, want hoger opgeleiden zijn steeds vaker vrouw.

Wanneer we het hebben over inzet van potentieel, dan hebben we het niet alleen over uitkeringsgerechtigden.

In toenemende mate staan er ook mensen zonder uitkering aan de kant, hunkerend naar een kans om mee te doen in het arbeidsproces.

Dat worden er steeds meer doordat de toegang tot de bijstand voor bijv. jongeren steeds beperkter wordt.

En doordat steeds meer mensen zonder werk een partner hebben met vaak een inkomen waardoor men buiten de bijstand blijft.

Er zijn in Nederland ongeveer 700.000 mensen die geen baan hebben maar wel willen werken.

De helft daarvan heeft een uitkering, de andere helft niet.

Voor die helft met een uitkering hebben we een heel re-integratiecircuit opgetuigd.

Schadelastbeperking in de sociale zekerheid is de motor achter ons arbeidsmarktbeleid geworden.

Wie geen recht heeft op een uitkering moet het echter meestal maar helemaal zelf uitzoeken.

Ongeveer 10% van de niet-uitkeringsgerechtigden zonder werk die graag willen werken staat ingeschreven bij het CWI.

De rest bevindt zich geheel buiten het bereik van het arbeidsmarktbeleid.

Formeel is het allemaal perfect geregeld: werkzoekenden zonder uitkering hebben het zelfde recht op dienstverlening door CWI en Gemeenten als mensen met een WWB-uitkering.

In de praktijk word je echter zelden geholpen wanneer je voor de sociale zekerheid geen schadelastpost bent.

Daarmee doen we niet alleen de niet-uitkeringsgerechtigden maar ook de Nederlandse economie schromelijk tekort.

We laten kansen liggen om goed gemotiveerde en vaak goed opgeleide mensen mee te laten doen bij het versterken van het economisch draagvlak.

Ook hier liggen weer uitdagingen op regionaal niveau hoe gemeenten, CWI en bedrijfsleven samen de mensen zonder uitkering die onvrijwillig buiten het arbeidsproces staan erbij te betrekken.

Naast participatie staan we voor een tweede uitdaging: kwalificatie.

Zoals ik net al zei: er bestaan naast werkloosheid nu al veel moeilijk vervulbare vacatures.

Het aanbod past kwalitatief niet op de vraag.

En dat probleem dreigt de komende jaren alleen maar groter te worden.

De toename van het opleidingsniveau in Nederland vlakt af, vooral bij de mannen.

Nederland dreigt op dat gebied zijn koppositie internationaal kwijt te raken.

Maar ook het niveau waarmee jongeren op de arbeidsmarkt verschijnen moet omhoog.

En niet alleen het niveau, maar ook de richting is van belang.

In de jaren'70 zong Wim Kan al:

“De droom van elke ouder is een intellectueel. Maar 40.000 psychologen is misschien wat veel”.

Een gerichte, bij de persoon en bij de arbeidsmarkt passende studie- en beroepskeuze is dan ook van levensbelang voor onze toekomstige welvaart.

Niet kunnen kiezen of het maken van verkeerde keuzes leidt tot onnodige uitval uit het onderwijssysteem.

Het maken van niet arbeidsmarktconforme keuzes leidt tot overschotten in de ene, en tekorten in de andere richting.

Dat de meeste jongeren die een niet- arbeidsmarktconforme studiekeuze maken, zeker op de hogere niveaus, dankzij de opgedane algemene competenties toch nog wel aan de slag komen doet niets af aan dit probleem.

Veelal komt men aan het werk op een lager niveau.

Bovendien is het probleem niet dat men onbruikbare dingen heeft geleerd, maar dat men nuttige en nodige kennis niet opgedaan heeft.

Het feit dat de 40.000 psychologen van Wim Kan bijvoorbeeld in allerlei beleidsfuncties nog wel aan de slag komen, lost het gebrek aan technisch geschoolden niet op.

En het feit dat afgestudeerden van de opleiding Paard en Management met enige bijscholing nog goede secretaresses kunnen worden, lost het probleem van het tekort aan OK-verpleegkundigen niet op.

Daarom pleit ik hier alvast voor een hechte regionale samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven op het gebied van de begeleiding van jongeren in hun schoolloopbaan richting werk en op het gebied van de planning van het onderwijsaanbod.

Bij kwalificatie denk ik niet alleen aan jongeren maar ook aan ouderen.

Die moeten ook langer productief, flexibel en creatief blijven.

Permanente begeleiding van medewerkers van jong tot oud op het punt van hun competentie-ontwikkeling en op het punt van hun optimale allocatie in of buiten het bedrijf moet werknemers van alle leeftijden optimaal actief, flexibel, creatief en betrokken houden.

Werkgevers, vooral de kleinere onder hen kunnen dat niet alleen.

Regionale samenwerkingsverbanden kunnen daarom helpen.

Dat kan alleen wanneer iedereen, werkgevers, gemeenten, onderwijs, CWI, uitzendwezen, enzovoort meedoet.

Het is nu, in deze tijd van conjuncturele rugwind, van belang om op al de punten die ik genoemd heb de zeilen bij te zetten.

In het verleden hebben we gezien dat met elke laagconjunctuur er mensen buiten het arbeidsproces geraakten die er vervolgens niet meer in terugkeerden.

Ook niet in tijden van hoogconjunctuur.

Het lijkt soms wel of het voorraadbeheer op de arbeidsmarkt volgens het principe “first in, last out” gaat.

Naarmate mensen langer buiten het arbeidsproces staan, nemen hun kansen op terugkeer af.

Daardoor laat elke conjunctuurgolf een laagje permanent sediment van onbemiddelbare langdurig werklozen achter.

Langdurig werklozen waar de kansen die hoogconjunctuur biedt aan voorbij gaan.

Dat moeten we ons dit keer niet opnieuw laten gebeuren.

Daarom is het van groot belang om onder het motto “First in, First out” alles op alles te zetten om de slachtoffers van de laatste recessie tot winnaars in de huidige hoogconjunctuur te maken.

Een vraag aan u is: hoe kunnen in uw regio werkgevers, uitkeringsinstanties en gemeenten de handen ineenslaan om uw slachtoffers van de vorige recessie, met of zonder uitkering, bij de huidige hoogconjunctuur te betrekken?

En om juist nu de jongeren optimaal geschoold, zowel qua niveau als qua richting, op de arbeidsmarkt te laten verschijnen.

En om ervoor te zorgen dat alle werknemers tot op hoge leeftijd optimaal inzetbaar en optimaal ingezet blijven?

Juist nu het goed gaat is het van belang om binnen uw regio samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en waar die er al zijn te koesteren waarbinnen onderwijs, uitkeringsinstanties, gemeenten en niet te vergeten de belangrijkste speler, het bedrijfsleven samen ervoor kunnen zorgen dat het ook morgen en overmorgen nog goed gaat in dit land.