



# Arbeidsmarktanalyse 2003

Raad voor Werk en Inkomen



# Arbeidsmarktanalyse 2003



**Raad voor Werk en Inkomen**

*De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is het overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI adviseert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over arbeidsmarktbeleid. Doel van deze adviezen is zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen en te houden. Een andere taak is het bevorderen van transparantie en kwaliteit op de reïntegratiemarkt. Ook heeft de RWI een eigen subsidieregeling om werkgelegenheidsprojecten te stimuleren.*

# Inhoudsopgave

<b>Samenvattende inleiding</b>	<b>4</b>
<b>1 Ontwikkelingen werkgelegenheid en vacatures</b>	<b>8</b>
1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid	8
1.2 Ontwikkeling vacaturemarkt	16
<b>2 Ontwikkelingen beroepsbevolking, werkzoekenden en uitkeringen</b>	<b>22</b>
2.1 Ontwikkeling beroepsbevolking	22
2.2 Ontwikkelingen en trends bij werkzoekenden	29
2.3 Uitkeringsgerechtigden	35
2.4 Enkele aandachtsgroepen onder de werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden	38
<b>3 De interactie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt</b>	<b>44</b>
3.1 Op zoek naar personeel	44
3.2 Op zoek naar een baan	47
<b>4 Van analyse naar beleid</b>	<b>50</b>
Noten	52
Verklarende woordenlijst	54
Lijst van afkortingen	55
Colofon	56

# Samenvattende inleiding

In zijn eerste beleidskader vorig jaar sprak de Raad voor Werk en Inkomen de verwachting uit dat er de komende jaren sprake zou zijn van een dubbel gezicht van de arbeidsmarkt: enerzijds oplopende werkloosheid, anderzijds blijvende knelpunten in de vacaturevervulling. De gang van zaken in 2002 en de meest recente prognoses voor de komende tijd bevestigen die lijn. Een belangrijk verschilpunt is echter dat de werkgelegenheidsontwikkeling nog slechter lijkt uit te vallen dan vorig jaar verwacht werd.

Het beeld dat uit deze arbeidsmarktanalyse naar voren komt is dan ook niet opwekkend. De werkgelegenheid krimpt voor het eerst sinds jaren. Het aantal werklozen groeit met ruim de helft, de uitkeringsafhankelijkheid neemt toe en de groei van de participatie komt tot stilstand.

Toch zijn er ook positieve kanten aan de ontwikkeling: productiebelemmeringen in de vorm van tekorten aan personeel nemen af, de aandacht voor vergroting van de efficiency in het productieproces en de daarbij behorende verhoging van de productiviteit neemt onder druk van de zwaardere concurrentie toe, werknemers worden zich weer bewuster van het feit dat ze blijvend moeten investeren in hun employability omdat een baan niet meer vanzelfsprekend is en schoolverlaters zullen minder geneigd zijn voortijdig de arbeidsmarkt op te stromen. De conjuncturele omstandigheden kunnen aldus op de langere termijn leiden tot een meer dynamische en concurrerende economie. Een belangrijke voorwaarde daarbij is wel dat het arbeidsmarktbeleid erin slaagt de participatie in de vorm van werken, zoeken naar werk en kwalificeren voor werk op peil te houden en waar nodig te verbeteren. Alleen dan leidt de afnemende werkgelegenheid tot meer concurrentie om de bestaande banen. Dat leidt voor werkgevers weer tot meer "value for money" op de arbeidsmarkt, met als gevolg een toenemende vraag.

De oplopende werkloosheid zal zowel hoog opgeleiden als laag opgeleiden treffen. Hoog opgeleiden in minder gevraagde richtingen konden in de afgelopen periode van krapte vaak terecht buiten hun eigen vakgebied. Wanneer de markt ruimer wordt en de productiviteitseisen toenemen, zal dat minder gemakkelijk gaan. In plaats van een stap opzij zullen zij dan een stap terug moeten zetten. Veel hoger opgeleiden werken in sectoren als het openbaar bestuur, de ICT en de financiële dienstverlening. Dat zijn de sectoren waar de werkgelegenheid de meeste deuken oploopt.

Laag opgeleiden werden vaak aangenomen in de verwachting dat ze zich al doende de competenties die voor een goed functioneren nodig zijn wel zouden eigen maken. Werkgevers zullen nu vaker kiezen voor werkzoekenden die sneller volledig inzetbaar zijn. De toegenomen productiviteitseisen en toenemende eisen wat betreft een brede inzetbaarheid leiden ertoe, dat vaker uitgeweken wordt naar werknemers met tenminste MBO-niveau. Een bijzonder punt van zorg vormen daarbij de jongeren die,

gelokt door de sirenenzang van de ruim aanwezige goed betaalde (tijdelijke) arbeid, de afgelopen jaren voortijdig uit de schoolbankjes stapten. In de ruwere arbeidsmarkt-situatie van de komende jaren dreigen ze kopje onder te gaan. De winst van de teruggedrongen jeugdwerkloosheid kan daardoor verdampen. Dat kan ook voor een deel van de allochtonen met een baan gelden. Laag opgeleiden zijn, hoewel daar steeds vaker MBO-niveau gevraagd wordt, nog altijd oververtegenwoordigd in de conjunctuur-gevoelige industrie en in de enigszins onder druk staande bedrijfstak van de gesubsidi-eerde arbeid. Daardoor staat hun positie op de markt extra onder druk. Dat neemt niet weg dat er ook in deze veranderende markt ook voor laag opgeleiden nog plaatsings-mogelijkheden blijven bestaan. Het is van groot belang, die actief op te sporen en te benutten.

Ondanks de afnemende werkgelegenheid blijven er op deelmarkten nog tekorten aan arbeidskrachten bestaan. Vooral goed opgeleid personeel op MBO-niveau in de techniek en in de zorg is nog altijd schaars.

De grotere deeltijdbaan is bezig, de standaardbaan in Nederland te worden. Dat bete- kent dat de deeltijdbaan steeds meer een volwaardige baan wordt, waarin ook door werkgever en werknemer geïnvesteerd moet worden. Een bijzondere investering is die in aanvullende individuele arrangementen naast de deeltijd, die het dagelijks combi- neren van arbeid en zorg zowel vanuit het bedrijfsbelang als vanuit het belang van de werknemer en haar/zijn gezin mogelijk maken. Dat gaat niet langer alleen vrouwen maar ook mannen aan.

De allochtonen op de arbeidsmarkt hebben de afgelopen jaren een indrukwekkende inhaalslag gemaakt met een flink gedaalde werkloosheid. Althans, gemeten in procent- punten verschil. Wat echter laag blijft is de participatie van allochtonen. Van de allochtonen tussen 15 en 64 jaar had in 2001 55% werk of was daarnaar op zoek. Van de autochtonen was dat 69%. In 1996 was dit 50% voor de allochtonen en 63% voor de autochtonen. De achterstand in participatie van allochtonen bleef dus groot. Dat is voor een deel toe te schrijven aan de geringe participatie van mediterrane vrouwen. Zoals ook vorig jaar op deze plaats werd gemeld, blijft echter ook de participatie van allochtone mannen achter bij de autochtonen. Die non-participatie leidt ook tot een relatief grote uitkeringsafhankelijkheid. Van alle allochtonen tussen de 15 en 64 jaar is een kwart afhankelijk van een uitkering. Van de autochtonen is dat 12%. Vooral in de bijstand zijn allochtonen oververtegenwoordigd. 2% van de autochtonen is ervan afhankelijk tegen 14% van de allochtonen. In procenten van de bevolking gerekend hebben relatief weinig allochtonen een WAO-uitkering. De geringe participatie, waardoor relatief weinig allochtonen WAO-verzekerd zijn, is daarvan de belangrijkste oorzaak. Bij WAO-verzekerden is de instroomkans in de WAO bij werknemers van Turkse of Marokkaanse herkomst driemaal zo groot als bij autochtone werknemers. Het recent toegenomen aantal allochtonen met een baan kan derhalve in de nabije toekomst gevolgd worden door instroom in de WAO van een deel van hen. Van alle niet westerse allochtonen met een baan werkte in 2001 18% via een uitzendbureau of

op een tijdelijk contract. Een kwart van degenen die in 2001 een baan vonden via een uitzendbureau was allochtoon. De recente inhaalslag van allochtonen vond derhalve voor een deel in tijdelijke dienstverbanden plaats. De winst van de recent teruggelopen werkloosheid onder minderheden kan derhalve voor een deel wankel zijn. Dat neemt niet weg dat op de langere termijn, door de afwezigheid van groei van de autochtone beroepsbevolking, de groei van het aandeel van werknemers van allochtone herkomst onverminderd zal doorzetten.

De conjunctuur leidt tot minder uitbreidingsvacatures, tot het onbezet laten van vrijkomende plaatsen, en tot het afnemen van de vrijwillige mobiliteit van werkenden. Het aantal vacatures neemt daardoor drastisch af. Er ontstaan aldus minder plaatsingskansen voor werklozen. Die hebben echter omgekeerd minder concurrentie van werkenden. Dat betekent dat er meer gevegd zal gaan worden van de kwaliteit van de allocatiemechanismen. Het afnemende aantal vacatures leidt nog niet tot een snellere vervulling. Dat illustreert de winst die hier nog te behalen is. De vacaturemarkt neemt het sterkst af in sectoren die tot voor kort gekenmerkt werden door conjunctuur-bepaalde knelpunten. Werkgevers stellen hogere eisen, en houden daar ook aan vast. De conjuncturele ontwikkeling zal vermoedelijk niet direct leiden tot een groter aandeel vacatures voor tijdelijk werk. Structurele ontwikkelingen en de opgelopen kosten van flexwerk door de wet flex en zekerheid houden de behoefte aan vast personeel hoog. Interne flexibiliteit, waaronder een bredere inzetbaarheid van het personeel, krijgt daardoor meer accent. Al met al is het beeld: minder vacatures, minder mobiliteit en daarmee ook minder dynamiek op de arbeidsmarkt.

De teruglopende werkgelegenheid ontmoedigt potentiële deelnemers aan het arbeidsproces. Het is daarmee een rem op de ontwikkeling van de participatie. Dat zal te merken zijn aan het aantal herintreedsters<sup>[1]</sup>. Daarbij is het van belang te weten, dat ongeveer de helft van de herintreedsters uitkeringsgerechtigd is. De rem op de participatie zal eveneens zichtbaar zijn bij de ouderen. De afgelopen jaren nam de participatie van 55+ niet verder toe. Het beleid dient er alert op te zijn dat deze stilstand bij wind mee niet verkeert in achteruitgang bij wind tegen.

Veel werkloosheid wordt verborgen doordat degenen die niet meer zoeken niet worden meegeteld, ook al hebben ze een werkloosheidsuitkering. Een deel hiervan is sollicitatieplichtig. Een vergelijking van diverse bevolkingsgroepen naar etniciteit of naar opleidingsniveau laat zien, dat de verschillen in participatie en uitkeringsafhankelijkheid groter zijn dan de verschillen in werkloosheid. Relatieve non-participatie en uitkeringsafhankelijkheid zijn derhalve naast werkloosheid belangrijke indicatoren voor de arbeidsmarktpositie van bijzondere groepen.

De potentiële beroepsbevolking neemt door vergrijzing nog maar zeer weinig toe. Door een remwerking op de participatie bepaalt de afnemende vraag naar werknemers daarmee het geringe aanbod van de toekomst. Een opleving van de conjunctuur kan daardoor voortijdig gesmoord worden in een tekort aan arbeidskrachten. Bevordering van de participatie is derhalve niet alleen van belang voor de arbeidsmarkt van vandaag, maar ook voor die van morgen.

Niet alleen uitkeringsgerechtigden zijn op zoek naar werk. Ook op zoek naar een baan zijn ruim 100.000 niet werkenden zonder uitkering. Daarbij gaat het niet alleen om herintredende huisvrouwen. Die vormen echter slechts een derde deel van de NUG. De helft bestaat uit ontslagwerklozen zonder uitkeringsrechten, en 18% is schoolverlater. Voor de reïntegratieverantwoordelijkheid van de gemeenten is dit een belangrijke constatering, vooral wanneer het aantal werkloze schoolverlaters en het aantal werklozen uit kortdurende dienstverbanden gaat toenemen.

Ook toen de economie nog op volle toeren draaide bleven er werklozen en uitkeringsgerechtigden die, ondanks de grote vraag, niet aan de slag konden komen. Ook nu de werkloosheid weer fors toeneemt blijven er vacatures onbezet. Voor een deel is dit een kwalificatieprobleem, maar voor een ander deel ook een allocatiekwestie. Naarmate de arbeidsmarkt minder flexibel wordt, nemen de eisen die gesteld moeten worden aan de allocatiemechanismen op de arbeidsmarkt toe. Het markt bereik van het CWI neemt echter af, en een groot deel van de vacatures die aangemeld worden blijkt niet geschikt voor het geregistreerde aanbod.

# 1 Ontwikkelingen werkgelegenheid en vacatures

---

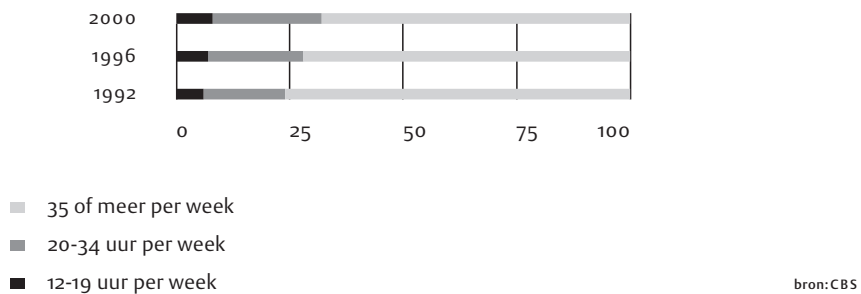
## 1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid

1. Conjuncturele, structurele en politieke ontwikkelingen leiden tot een afname van de werkgelegenheid in 2003. Het CPB gaat uit van een terugloop met 40.000 banen.
  2. Een deel van degenen voor wie tijdelijk werk in het recente verleden een opstap naar de arbeidsmarkt betekende, ervaart die tijdelijke baan nu als een afstap.
  3. Hieronder bevinden zich relatief veel allochtonen en voortijdig schoolverlaters (drop-outs).
  4. De invloed van de conjunctuur doet zich vooral voelen in de industriële sectoren en in de commerciële dienstverlening.
  5. De groei van de werkgelegenheid was in het afgelopen jaar vooral te vinden in de kwartaire sector. Het overheidsbeleid heeft een beperkende invloed op die groei.
  6. De werkgelegenheid concentreert zich door conjuncturele, structurele en politieke ontwikkelingen steeds meer op het middensegment van de arbeidsmarkt, de geschoolde vakmensen.
- 

In 2001 groeide het aantal banen van 12 uur of meer nog met 2%. De groei concentreerde zich op de kwartaire sector. Dankzij de sterke groei van de werkgelegenheid bij de overheid en in de zorg gaat het CPB ook voor 2002 nog uit van een lichte groei van de werkgelegenheid met 0,75%. Het achter deze prognose liggende economische groeipercentage over 2002, 0,25%, is echter vergeleken met de OESO-prognose van 0,1% vermoedelijk aan de optimistische kant.

Voor 2003 is het CPB negatiever. De lastenverzwaringen, de bezuinigingen op de overheidsuitgaven en de stijging van de ziektekosten en de pensioenpremies en de in het verleden relatief sterk opgelopen arbeidskosten beperken de mate waarin Nederland zal kunnen profiteren van het toch al wankel internationale economische herstel. Het CPB gaat daarom uit van een afname van de werkgelegenheid in 2003 met ongeveer een half procent. Dat betekent 40.000 banen minder in 2003 dan in 2002<sup>[2]</sup>. Daarbij wordt rekening gehouden met een terugloop van de banengroei in de collectieve sector door bezuinigingen op het ambtenarenapparaat en een voorgezette afname van de werkgelegenheid in de marktsector.

## Banen naar aantal uren per week



## Deeltijd

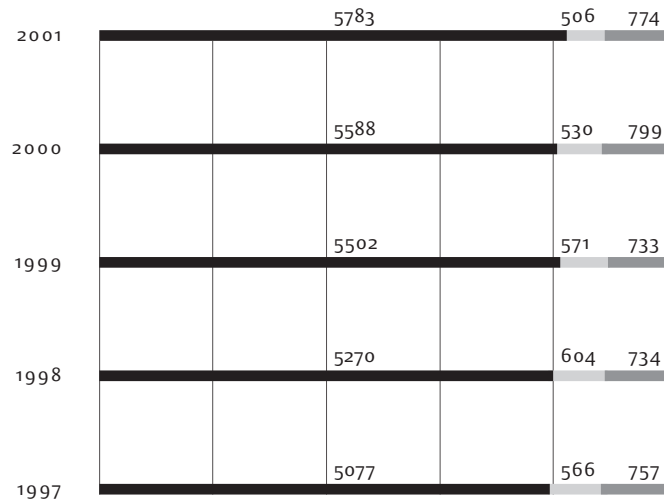
Tot nu toe ging de groei van het aantal banen vooral in een toenemend aantal deeltijdbanen zitten. Daardoor viel de groei van de werkgelegenheid in arbeidsjaren steeds lager uit dan de groei in aantallen banen. In 2000 was 32% van het aantal banen in Nederland een deeltijdbaan. In 1992 was dat nog slechts 24%. De toename van het aantal deeltijdbanen hing samen met de toenemende participatie door vrouwen, die voor een groot deel in deeltijd werken.

De omvang van de gemiddelde deeltijdbaan groeit echter. Van de parttimers die in 2001 van baan veranderden, ging 48% langer werken (24% fulltime en 24% part time meer uren) tegen 9% korter. Mede daardoor bleef het aantal kleine deeltijdbanen stabiel, en nam het aantal grotere deeltijdbanen toe.

Van de fulltimers die van baan veranderden ging 22% over naar het parttimerschap. Van degenen die voor het eerst gingen werken begon 45% als parttimer<sup>[3]</sup>. Per saldo nam hierdoor het aantal parttimerbanen toe met 123.000 en het aantal fulltimerbanen met 100.000. Wanneer we ervan uitgaan dat de banen die verdwijnen evenredig verdeeld zijn over parttime en fulltime, dan kunnen we concluderen dat het aandeel parttimerbanen nog steeds in de lift zit. Nederland lijkt toe te groeien naar een situatie, waarbij ongeveer de helft van de banen parttime is. Die parttimerbanen worden wel groter; de deeltijdbaan wordt volwassen.

Deze ontwikkeling leidt ertoe, dat het herverdelingseffect van de toename van het aandeel parttimerbanen overtroffen dreigt te worden door de groei in omvang van die parttimerbanen. Daardoor is de groei van de werkgelegenheid in banen niet langer sterker dan de groei in fte. Het aantal betaalde uren per baan was in 1998 nog 1363. Dat was door de deeltijdfactor in 2000 gedaald naar 1352. In 2001 daalde dat niet langer<sup>[4]</sup>. Het effect van de afname van de groei van de werkgelegenheid wordt hierdoor nog eens versterkt. De nog doorzettende groei van de werkgelegenheid in de kwartaire sector en de krimp in de marktsector kan in 2002 en 2003 ertoe leiden, dat de werkgelegenheid in banen zich weer gunstiger gaat ontwikkelen dan de werkgelegenheid in fte. In de kwartaire sector wordt veel part time gewerkt.

## Ontwikkeling arbeidsrelaties in procenten



- Vaste arbeidsrelatie
- Flexibele arbeidsrelatie
- Zelfstandigen

bron: CBS

### Flexibele arbeid

Bovenstaande grafiek laat zien, dat tot 2002 het aandeel vaste banen in de werkgelegenheid enigszins is toegenomen. Het lijkt er dus op, dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt tot staan gekomen is. Ook valt op dat er, ondanks de toenemende betekenis van zelfstandigen zonder personeel in sommige bedrijfstakken, over de hele linie gemeten geen sprake is van een sterke groei van het aantal zelfstandigen<sup>[5]</sup>. Het eerste houdt verband met de behoefte van werkgevers om werknemers weer vast aan zich te binden. Ook zagen werknemers steeds vaker kans hun voorkeur voor een vaste baan te realiseren. De afname van het aandeel flexibele arbeidsrelaties had derhalve een duidelijk conjuncturele component. Daarnaast zijn er ook structurele ontwikkelingen die grenzen stellen aan de flexibele component. Mede door de wet flex en zekerheid en door de uitzend-CAO zijn uitzendkrachten in verhouding tot andere arbeidskrachten duurder geworden<sup>[6]</sup>. Daar komt bij, dat leren op de werkplek en een brede inzetbaarheid binnen het bedrijf aan betekenis winnen. Dat vergroot de vraag naar vaste krachten. Toch zal er behoefte aan een flexibel segment blijven. Veranderingen in de personeelsbehoefte zijn steeds moeilijker op te vangen met het verloop onder vast personeel. De beroepsbevolking vergrijst, en ouderen veranderen nauwelijks vrijwillig van baan. De verslechterende conjunctuur kan er daarnaast toe leiden dat werkenden nog minder dan in het verleden bereid zullen zijn een vaste baan op te geven voor een andere. In de cijfers over 2001 werd dat al zichtbaar. Het aantal baanveranderaars nam af.

Willen gedwongen ontslagen worden voorkomen, dan zal de opvang van wisselingen in de kwantitatieve personeelsbehoefte dus steeds meer van een flexibel segment moeten komen. Dat flexibele segment kan overigens ook bestaan uit werknemers met een vaste aanstelling bij een uitzend- of detacheringbedrijf. Daar kunnen zij zich ontwikkelen tot specialisten in tijdelijk werk.

Hoewel het aandeel vaste banen in de werkgelegenheid toenam, kwamen werklozen die een baan vonden juist relatief vaker dan in voorgaande jaren in een tijdelijke baan terecht. Van de werklozen die in 2001 aan de slag kwamen, belandde 42% in een tijdelijke baan. Daarbij zijn de 'tijdelijke contracten met uitzicht op vast'<sup>[7]</sup> niet meegenomen. Vooral ongeschoolden en allochtonen kwamen relatief vaak op tijdelijke basis aan de slag. Tussen mannen en vrouwen was er op dit punt vrijwel geen verschil. Dat wil niet zeggen dat 58% na verloop van tijd weer werkloos wordt. Bijna 160.000 mensen stroomden in 2001 door vanuit een tijdelijke baan naar een andere baan zonder daar tussentijd werkloos geweest te zijn. Dat staat nog los van degenen die hun contract verlengd zagen of omgezet in een vast contract. Bij neergaande conjunctuur zijn het vaak de tijdelijke werknemers die het eerst hun baan verliezen doordat hun contract niet wordt verlengd. Ook zal het vaker gebeuren dat men niet aansluitend op de vorige baan een nieuwe baan vindt. Dat kan betekenen dat veel van degenen die vaak na langdurige en moeizame trajecten, in de afgelopen jaren aan de slag gekomen zijn, in de komende jaren hun baan weer zullen verliezen.

### **Werken en leren**

Uit onderzoek op het gebied van werken en leren<sup>[8]</sup> blijkt:

- dat er een grote behoefte bestaat aan doorleren wanneer men eenmaal aan het werk is.
- dat dat geldt zowel voor hoger opgeleiden als voor laag of ongeschoolden;
- dat overscholing en onderbenutting nauwelijks een probleem zijn;
- dat het ontbreken van de juiste competenties voor velen een probleem is.

Het is dus voor werknemers van hoog tot laag van belang over leercompetenties te beschikken. Daarbij moet niet alleen gedacht worden aan het klassieke cursorische leren. Veel belangrijker is vaak het vermogen te leren van collega's en leidinggevenden en het leren van eigen ervaring<sup>[9]</sup>. Belangrijk is daarbij de constatering van Thijssen dat voor het zich eigen maken van leercompetenties geldt: jong geleerd is oud gedaan. Daarom ligt hier volgens hem een belangrijke taak voor het initieel onderwijs. Dat verklaart weer de grote vraag bij werkgevers naar werknemers met een voor een functie relatief hoog scholingsniveau. Die hebben niet alleen bewezen te kunnen leren, maar hebben ook leercompetenties opgedaan op een leeftijd waarop dat het gemakkelijkste gaat. Leren kan je hele leven; het opdoen van leercompetenties moet je doen als je jong bent.

## **Scholing en de huidige arbeidsmarkt**

Op de arbeidsmarkt is naar verwachting de komende jaren nog veel ruimte op het middenniveau: functies waarvoor een mbo-opleiding gevraagd wordt. Het is daarom zaak het scholingsbeleid te richten op het kwalificeren op dit niveau.

Op dit moment zijn op de golven van de hoogconjunctuur door 'groenpluk' en via interne doorgroei werknemers op mbo-niveau werkzaam zonder dat zij in het bezit zijn van een vakdiploma dat aansluit bij hun functioneringsniveau. Zodra zij genoodzaakt zijn uit te zien naar een baan bij een andere werkgever, wordt dit problematisch. Een eventuele nieuwe werkgever mist immers de nodige gewaarmerkte informatie om de inzetbaarheid van betrokkenen te kunnen beoordelen. Voor hun kansen op een krappere wordende arbeidsmarkt is het daarom van groot belang hun ervaring en capaciteiten alsnog te 'verzilveren'. EVC-procedures (Erkenning Verworven Competenties) kunnen hierbij een belangrijke rol spelen, zowel om opgedane ervaring te diplomeren alsook voor het ontwikkelen van opleidingstrajecten op maat om nog aanwezige gaten in de benodigde kennis te dichten.

Door werknemers 'vast te houden' op het middenniveau en hen waar mogelijk te laten doorontwikkelen wordt ruimte gemaakt aan de onderkant (trek in de schoorsteen).

Ook bij functies op laag niveau is het van belang werknemers te scholen en te begeleiden. Dit geldt zowel voor zittende werknemers als voor instromende werknemers.

Het percentage bedrijven dat feitelijk scholing en opleiding ten behoeve van de eigen werknemers uitvoert, is de laatste jaren eveneens aanzienlijk gestegen. Thans gaat het om circa 90% van alle bedrijven. Vooral onder kleinere bedrijven (10 – 100 werknemers) is dit percentage fors gestegen en wel van 53% in 1993 tot 85% in 1999. Er vindt in dat opzicht als het ware een inhaalrace plaats onder de kleine bedrijven<sup>[10]</sup>.

De afgelopen jaren was de bereidheid van werkgevers om werkzoekenden in dienst te nemen en zonodig te scholen relatief groot vanwege het grote aantal vacatures en de moeilijke vervulbaarheid daarvan. Nu werkgevers een ruimere keus hebben uit kant en klaar geschoolde kandidaten valt te verwachten dat de bereidheid van werkgevers om te investeren in mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt zal afnemen.

Daarmee kan de betekenis van scholing voor werklozen als noodzakelijk onderdeel van een traject op weg naar werk toenemen.

## **Sectorale ontwikkelingen**

De groei van de werkgelegenheid in het afgelopen jaar zat voor een groot deel in de kwartaire sector. Verwacht mag worden dat een belangrijk onderdeel daarvan, het openbaar bestuur, de komende jaren een terugslag te zien zal geven. Onder andere door de verminderde inzet op gesubsidieerde arbeid zal ook in de zorg en in het onderwijs de werkgelegenheidsgroei afnemen. Dat neemt niet weg dat in die sectoren de invloed van de dalende conjunctuur op de werkgelegenheid relatief gering zal zijn. Voor het overige ondervinden vooral de industriële sectoren maar ook de detailhandel en de groothandel de gevolgen van de teruglopende economische ontwikkeling. Ook de in de sfeer van de banken en de financiële dienstverlening is de ontwikkeling van

de werkgelegenheid relatief ongunstig. De ICT blijft volgens de prognoses nog wel groeien, maar minder onstuimig dan tot nu toe.

De arbeidsmarktontwikkelingen in de bouw zijn redelijk te voorspellen aan de hand van de ontwikkeling van de orderportefeuilles. Die laten in de B&U een daling in het eerste kwartaal van 2002 zien met 4%. In de GWW steeg de omvang van de orderportefeuille echter met 5%. Er doet zich dus binnen de bouw een verschuiving voor van de B&U naar de GWW. Per saldo zal de werkgelegenheid in de bouw echter afnemen door de teruglopende conjunctuur. Vooral in de B&U werd in 2001 het tekort aan vaklieden als knelpunt nummer één gezien door ondernemers. Met een adequaat scholingsbeleid hoeven de economische ontwikkelingen derhalve niet tot een grote werkloosheid onder bouwvakkers te leiden. Wel bestaat er de kans, dat een aantal minder geschoolde, minder schoolbare en minder geschikte bouwvakkers bij een teruglopende conjunctuur de sector uit gedrukt zullen worden. De in 2001 teruggelopen productiviteit in deze sector<sup>[11]</sup> kan hier een voorteken van zijn. Op een krappe arbeidsmarkt en een ruime afzetmarkt worden ook minder productieve werknemers aangetrokken. Bij een terugloop van de afzet worden deze aanvankelijk in de vorm van overcapaciteit nog vastgehouden. Blijft de afzet echter langere tijd laag, dan vindt op den duur ontslag plaats.

De ZZP-ers in de bouw zijn voornamelijk werkzaam in de teruglopende B&U. Gezien hun vakmanschap, hun veelal overvolle orderportefeuille, en gezien het gegeven dat ze veelal 50 uur of meer per week werken, zal enige terugloop van de bouwactiviteiten hier eerder tot een normalisering dan tot een problematisering van de markt leiden.

De relatief slechte ontwikkeling van de werkgelegenheid in ICT, financiële dienstverlening en openbaar bestuur heeft vooral een negatieve invloed op de werkgelegenheid voor hoger opgeleiden. De lager opgeleiden zullen vooral getroffen worden door de slechte ontwikkeling in de industrie, waar relatief veel laag opgeleiden werkzaam zijn<sup>[12]</sup>. Het zelfde geldt voor de afname van de gesubsidieerde werkgelegenheid. Vanuit de sectorale ontwikkelingen is derhalve een opschuiven van de werkgelegenheid richting het middensegment te verwachten.

Voor de zorg en het onderwijs leiden de afnemende mogelijkheden in de marktsector tot een versterking van de aantrekkingskracht. Dat kan met een vertraging als gevolg van de benodigde opleidingstijd tot een extra aanbod over twee tot vier jaar leiden. De instroom in opleidingen voor deze sectoren dient nauwlettend gevolgd te worden om te voorkomen dat er op onderdelen een varkensmarktcycle-effect gaat ontstaan. Anderzijds is naar verwachting met name in het onderwijs de vervangingsvraag de komende jaren als gevolg van de relatief sterke vergrijzing ongeveer 25% groter dan gemiddeld<sup>[13]</sup>. Voorts gaat het hier niet om homogene markten. Er kan bijvoorbeeld generiek sprake zijn van het verdwijnen van de tekorten, terwijl op deelmarkten (zoals die voor leraren exacte vakken) de problemen nog toenemen.

## **Regionale werkgelegenheidsontwikkeling**

De regionale arbeidsmarktprognose van het CWI<sup>[14]</sup> geeft na aanpassing aan de actuele Platformindeling een beeld van de relatieve ontwikkelingen in de diverse RPA-gebieden.

Uitgaande van een 0-groei van de economie in 2002 en 1% groei in 2003 zal volgens deze prognose vooral in Groningen, Rijnmond, Zeeland en in Limburg sprake zijn van een afname van de werkgelegenheid. De werkgelegenheid zal zich volgens deze prognose nog het gunstigst blijven ontwikkelen in Nijmegen en omstreken en in Flevoland.

Zoals bij alle prognoses kunnen ook bij deze vraagtekens geplaatst worden. De vrij plotselinge omslag in de ICT en bijbehorende adviesbusiness en in de industrie heeft ook grote gevolgen voor de regionale verdeling van werkgelegenheid en werkloosheid. Tot voor kort werd er in verband met de vacatureproblematiek gesproken van een 'knelbelt' die liep van Schiphol en omstreken via Utrecht/Amersfoort en Arnhem/Nijmegen naar Zuidoost Brabant. De bedrijvigheid die de oorzaak daarvan was, heeft nu het meest te lijden onder de economische neergang. Ook kunnen kanttekeningen geplaatst worden bij de relatief sombere prognose voor Groningen. De ERBO-enquête van de Kamers van Koophandel<sup>[15]</sup> laat voor 2001 een relatief sterke groei van de werkgelegenheid in Groningen zien. Voor 2002 zijn de Noordelijke ondernemers voorts minder somber over de economische ontwikkeling dan hun collega's in andere landsdelen. Vooral de export draagt bij aan een relatief minder ongunstig beeld in het Noorden.

De ERBO-enquête bevestigt de CWI-prognose met betrekking tot de negatieve ontwikkeling in Zeeland en in Limburg.

## **Grote steden**

Van de grootstedelijke regio's valt vooral de negatieve ontwikkeling in Rijnmond op. Verwacht mag verder worden, dat de Haagse regio door de personeelsreducties in het openbaar bestuur een minder positieve werkgelegenheidsontwikkeling zal doormaken dan tot voor kort voorzien werd. Voor de vier grote steden gezamenlijk geldt, dat ook op grond van de ERBO-enquête een relatief sterk achterblijvende werkgelegenheidsontwikkeling in de nabije toekomst verwacht mag worden.

<b>Regionaal Platformgebied</b>	<b>Relatieve werkgelegenheidsontwikkeling</b>	
Groningen	-	
Friesland	±	
Zuid en Midden Drenthe	±	
IJssel-Vecht	±	
Twente	±	
Stedendriehoek	±	
IJssel-Vecht	±	
De Vallei	±	
NoordWest Veluwe	±	
Achterhoek	±	
IJssel en Rijn	±	
Nijmegenen omstreken	+	
Flevoland	+	
Gooi- en Vechtstreek	±	
Eemland	±	
West-Utrecht	±	
Noord Holland/Noord	±	
Zuidelijk Noord Holland	±	
Rijn-Gouwe	±	
Haaglanden	-	
Rijnmond	±	
Zeeland	-	
West Brabant	±	
Midden Brabant	±	
Noord Oost Brabant	±	
ZuidOost Brabant	±	
Limburg	-	bron: CWI

---

## 1.2 Ontwikkeling vacaturemarkt

1. De vacaturemarkt laat een sterk dalende tendens zien. Vooral het aantal uitbreidingsvacatures is afgenomen.
2. De conjunctuurdaling zorgt ervoor, dat werkenden met een vaste baan minder mobiel worden. Dat leidt tot afname van vervangingsvacatures.
3. Minder vacatures betekent minder plaatsingsmogelijkheden voor werklozen.
4. Minder vacatures leidt nog niet tot snellere vervulling. Een effectieve dienstverlening op het gebied van arbeidsmarktinformatie en bemiddeling kan derhalve bijdragen aan meer werkgelegenheid en economische groei.
5. In de IT is het aantal vacatures met 67% teruggelopen, in de industrie met 45%, in de overige zakelijke dienstverlening met een 36% en in de bouw met maar liefst 57%.
6. Werkgevers kunnen en moeten bij vacatures vaker vasthouden aan de gestelde opleidingseisen.
7. Bij de vraag of een vacature vast of flexibel wordt ingevuld, speelt het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt niet altijd een doorslaggevende rol.
8. Doordat veel moeilijk vervulbare vacatures in conjunctuurgevoelige segmenten van de markt zaten, neemt het probleem af met de conjunctuur.
9. Een uitzondering daarop vormden tot voor kort de vacatures in zorg en onderwijs. Doordat de relatieve werkzekerheid in deze sectoren in moeilijke tijden hun aantrekkelijkheid voor zowel zittend als nieuw personeel vergroot, treedt ook daar verlichting van de vacatureproblematiek op.

---

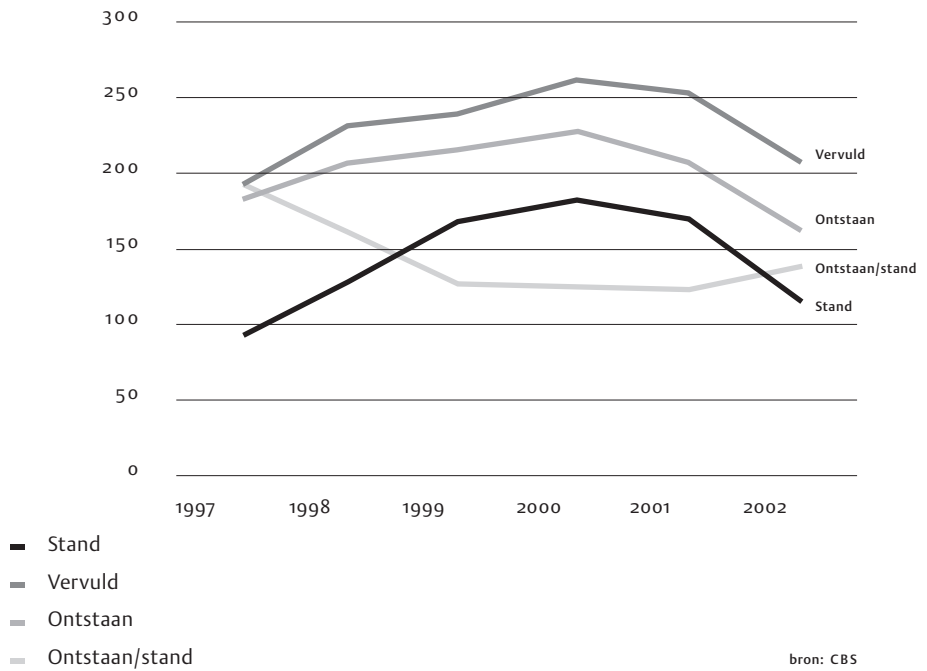
Bijgaande grafiek laat zien, dat in het derde kwartaal van 2001 er een eind kwam aan de hausse op de vacaturemarkt. De ombuiging van de opgaande lijn in het derde kwartaal van 2001 maakte een einde aan zeven jaar onafgebroken groei van het aantal vacatures.

Interessant in de grafiek is ook de lijn ontstaan/stand. Die geeft de verhouding weer tussen het aantal ontstane vacatures en de openstaande. De daling van die lijn sinds 1997 illustreert dat vacatures langer open stonden. Het is van belang de loop van die lijn in de komende tijd te volgen. Tot en met het eerste kwartaal van 2002 leidde het dalende aantal vacatures nog niet tot een gemiddeld snellere vervulling. Blijft deze lijn relatief laag, dan is er reden tot zorg omtrent de werking van allocatiemechanismen op de arbeidsmarkt. Om een beter beeld van de lange termijntrend te geven is ook de ontwikkeling van jaar tot jaar in de septembercijfers grafisch weergegeven. Daarin is te zien dat het aantal ontstane vacatures inmiddels ver beneden het niveau van 1997 ligt, maar dat de vacaturevoorraad daar nog altijd flink boven ligt. Het lijkt derhalve zaak, zo snel mogelijk van deze weliswaar sterk geslonken, maar nog altijd relatief forse voorraad openstaande vacatures gebruik te maken om nog zo veel mogelijk werklozen en met werkloosheid bedreigden aan de slag te krijgen.

## Ontwikkeling vacaturemarkt



## Vacaturemarkt, septembercijfers



## Daling vacaturemarkt nog niet te zien bij de overheid<sup>[16]</sup>

De daling van de vacaturemarkt kwam vrijwel geheel voor rekening van de marktsector. Daar nam het aantal openstaande vacatures met 34% af. Vooral de bouw laat een forse daling van het aantal openstaande vacatures zien. Sterk is de ontwikkeling ook in de zakelijke dienstverlening, en daarbinnen bij de IT. Het aantal vacatures in die branche daalde met 64%. Ook bij de overige bedrijven in de zakelijke dienstverlening was sprake van een scherpe daling.

Opvallend is dat het MKB dat in het eerste kwartaal van dit jaar nog volop vacatures had, volgens de meest recente gegevens de sterkste daling laat zien. Ook valt op, dat de zorg, die tot voor kort nog een toename van het aantal vacatures kende, nu ook een flinke daling laat zien. Prognoses voorspellen voor 2002 en 2003 bij een 0-groei in 2002 en 1% economische groei in 2003 een jaarlijkse afname van het aantal vacatures met ruim 11%<sup>[17]</sup>. Dat is inmiddels een optimistische inschatting. Uitgaande van de nieuw ontstane vacatures lijkt het dubbele van de in het somberste scenario voorziene terugloop over twee jaar al in één jaar gehaald te worden. Het kabinetsbeleid met betrekking tot de werkgelegenheid bij de overheid leidt er inmiddels toe dat ook buiten de marktsector het aantal vacatures gaat afnemen. De terugloop van het aantal vacatures wordt veroorzaakt door een dalend aantal uitbreidingsvacatures, door het niet vervangen van vertrekkend personeel, en door een zeker arbeidsplaatsconservatisme gepaard gaand met het bij een teruglopende conjunctuur horende pessimisme. Dat betekent dat werklozen minder concurrentie krijgen van werkenden bij de vacatures die er zijn, maar ook dat werkenden minder vacatures openen door van baan te veranderen.

---

### Openstaande vacatures; ontwikkeling tussen september 2001 en 2002

	<i>Aantal x 1000</i> <i>september 2002</i>	<i>Procentuele</i> <i>ontwikkeling</i>
Totaal	115	-33%
Particuliere bedrijven	103	-34%
Overheid	12	-20%
Industrie	11	-45%
Bouw	7	-57%
Handel	21	-22%
Horeca	7	-25%
IT	2	-67%
Ov. Zakel. Dienstverl.	23	-36%
Zorg	19	-14%
1-9 werknemers	28	-39%
10-99 werknemers	34	-37%
>100 werknemers	53	-26%

bron: CBS

Dat kan ertoe leiden dat banen die geschikt zijn voor de instroom van werklozen bezet blijven door werkenden, vacatures waarvoor geen werkloos aanbod te vinden is open blijven, en werklozen buiten het arbeidsproces blijven staan.

### **Gevraagd en gekregen opleidingsniveau bij werving**

De meest gevraagde soort opleiding bij vacatures is een beroepsopleiding. In 2001 werd 85% van de vacatures een beroepsopleiding gewenst. Over de periode 1997–2001 was er een constante toename van het percentage vacatures waarin om een VBO-opleiding werd gevraagd. Dit percentage kwam in 2001 uit op 26. Alleen een MBO-opleiding wordt vaker gevraagd (39% van de vacatures). Op de derde plaats komt het aandeel vacatures waarin om een HBO-opleiding wordt gevraagd (19%).

Het gevraagde opleidingsniveau zegt overigens niet alles over het opleidingsniveau van degenen die uiteindelijk worden aangenomen. In 1995 werd bij 49% van de vacatures tenminste MBO gevraagd, en bij 66% tenminste MBO gekregen. In 2001 werd bij 58% van de vacatures tenminste MBO gevraagd, en bij 69% tenminste MBO gekregen.

Werkgevers stelden in het verleden hun eisen bij tijdens de selectie. Nu doen ze het al bij de werving. De arbeidsmarkt wordt ruimer, en de afzetmarkten worden krapper. Werkgevers kunnen zich derhalve steeds vaker permitteren om vast te houden aan de gestelde opleidingseisen, of om die eisen strenger te maken. Omgekeerd kunnen ze zich steeds minder vaak permitteren, genoeg te nemen met minder. De lagere productiviteit die daar verband mee houdt brengt ze dan in een nadelige positie ten opzichten van de concurrentie. Door de schaarste die er nog altijd is aan goede vakmensen op MBO-niveau, leidt de toegenomen noodzaak bij werkgevers om geen genoeg te nemen met minder ertoe, dat er nog altijd knelpunten in de vacaturevervulling kunnen blijven optreden.

Prognoses van de uitstroom uit het volledig dagonderwijs laten zien, dat het aantal schoolverlaters op middelbaar beroepsopleidingsniveau in zowel de technische als de economisch-administratieve en de verzorgende richting de komende jaren sterk zal dalen. Daar staat een flinke groei van het aantal schoolverlaters op HBO en WO-niveau in de betrokken richtingen tegenover.

### **Vast of flexibel**

In 2001 ging het bij 14% van de vacatures om een tijdelijk dienstverband. Toch kreeg 20% van degenen die op die vacatures werd aangenomen een tijdelijke aanstelling. Veel vaste banen werden dus vervuld op tijdelijke basis. Wellicht is er wat dit betreft een verband met het laten vallen van (opleidings)eisen.

De vraag is of met de veranderende vraag-aanbodverhoudingen en de toegenomen economische onzekerheid het aandeel vacatures dat op tijdelijke basis wordt aangeboden zal toenemen. Opvallend is dat een sector met grote tekorten en met een bindingsprobleem als het onderwijs in 2001 nog altijd 45% van de vacatures op tijdelijke basis vervulde. Daar speelden dus heel andere factoren een rol dan de positie van de sector op de arbeidsmarkt. In de veranderende conjunctuur zal het voor bedrijven die werkenden uit hun vaste baan willen lokken lastiger worden, dat te doen zonder eveneens een

vast contract te bieden. Wie dat niet doet, beperkt zich vrijwel geheel tot de markt van werklozen en met werkloosheid bedreigden.

Wanneer de noodzaak tot investeren in het eigen personeel toeneemt, zal men dat personeel ook willen binden. Zelfs in slechtere tijden. Dat betekent dat tijdelijk werk alleen voor een beperkte deelmarkt interessant is en blijft. Een grote verschuiving in die richting lijkt dan ook niet waarschijnlijk. Wat wel waarschijnlijk is, is dat vacatures die tijdelijk vervuld werden niet langer opnieuw worden opengesteld. De tijdelijke krachten die in de hoogconjunctuur van job naar job hopten, vallen vervolgens terug op een uitkering. Dat is al te zien in de toegenomen instroom in de WW. Vooral jongeren en allochtonen zullen daar het slachtoffer van zijn. Het te voorziene patroon is, dat bij een optredend conjunctuurherstel de markt voor tijdelijk werk ook als eerste weer zal opveren.

De terughoudende ontwikkeling van het flexibele aandeel in werkgelegenheid en vacatures betekent voor de arbeidsmarkt als geheel: minder aanpassingsvermogen. Wanneer dan door vergrijzing en conjunctuur de vrijwillige mobiliteit van werkenden ook terugloopt, zullen gedwongen ontslagen als allocatiemechanisme een belangrijker rol gaan spelen.

### **Uitbreidingsvraag of vervangingsvraag**

Van het totaal aantal vacatures in het MKB had in 2001 34% (160.000) betrekking op (al of niet tijdelijke) uitbreiding van het personeel; in de vorige periode bedroeg dat 41%. Het aandeel vervangings-vacatures betrof bijgevolg 66% tegen 59% het jaar ervoor<sup>[18]</sup>. Naarmate de groei van de werkgelegenheid afneemt, zal uiteraard het aandeel uitbreidingsvacatures ook verder afnemen. Daar staat tegenover, dat door de vervolgens afnemende mobiliteit van werkenden er ook op de vervangingsvacatures een rem komt. De lijn der ontwikkeling bij een neergaande conjunctuur is: eerst afname van de uitbreidingsvacatures, terwijl er nog volop jobhoppers voor vervangingsvacatures zorgen, vervolgens stagnatie in het jobhoppen en dus minder vervangingsvacatures, versterkt doordat er steeds meer vertrekkers niet vervangen worden.

### **Regionale ontwikkeling vacaturemarkt**

De regionale vacatureprognose van het CWI laat zien, dat de vacaturemarkt het conjunctuurgevoeligst is in Zuid en Midden Drenthe, Zuidelijk Noord Holland, West-Brabant en in Limburg. In Groningen en Noord-Drenthe is de vacaturemarkt het minst gevoelig voor economische tegenwind. Een bijzondere positie neemt de regio Haaglanden in, met in de prognoses nog een relatief geringe terugval van het aantal vacatures maar op termijn ook het geringste herstel. Gevreesd mag worden dat het terugdringen van het aantal Haagse beleidsfuncties de terugval van de vacaturemarkt ook in deze regio fors zal zijn.



## 2 Ontwikkelingen beroepsbevolking, werkzoekenden en uitkeringen

---

### 2.1 Ontwikkeling beroepsbevolking

1. Het verschil tussen diverse categorieën in participatie en uitkeringsafhankelijkheid is veel groter dan het verschil in werkloosheid.
2. De beroepsbevolking blijft nog licht groeien, maar de toename van de participatiegraad wordt geremd door het discouraged worker-effect.
3. Non-participatie, werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid zijn groter voor lager- dan voor hoger opgeleiden. Er is een tweedeling zichtbaar van enerzijds de MBO- en hoger opgeleiden en anderzijds de lager opgeleiden.
4. Doordat het aandeel van de laag participerende oudste leeftijdscategorie gaat toenemen, wordt de invloed van de vergrijzing de komende jaren zichtbaar. Dat geldt temeer waar de ontwikkeling van de participatiegraad van ouderen niet langer toeneemt.
5. De mogelijkheid om arbeid met zorg te combineren wordt een steeds belangrijkere factor bij de keuze voor een baan.
6. De bevolkingsgroei in Nederland bestaat voor tweederde uit niet westerse allochtonen. De werkloosheid onder allochtonen is ondanks een flinke afname nog altijd viermaal zo hoog als onder autochtonen.
7. Doordat allochtonen relatief veel werkzaam zijn in flexibele banen en in conjunctuur-gevoelige sectoren, kan de winst van de afgelopen jaren weer snel verdampen.
8. De regionale verschillen in werkloosheid zijn de afgelopen jaren aanzienlijk verkleind.

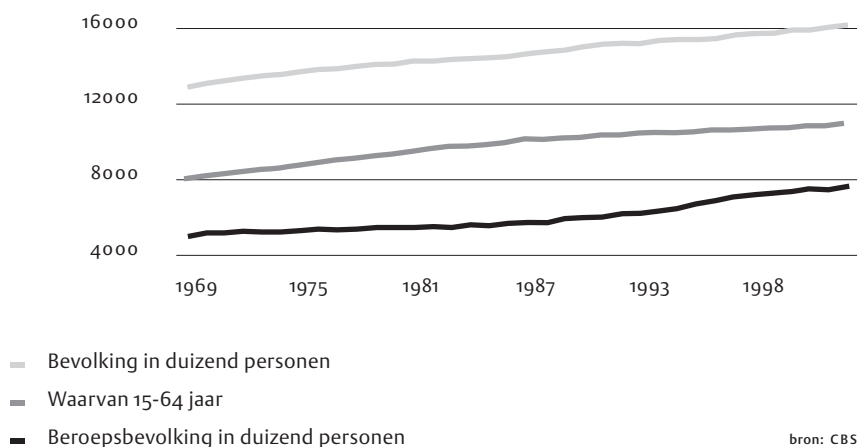
---

De omvang van de beroepsbevolking wordt bepaald door de omvang van de totale bevolking, van het aandeel 15-64-jarigen daarin, en door de mate waarin men wil en kan werken. In bijgaande grafiek zijn deze gegevens, ontleend aan de MEV 2003, opgenomen. De groei van de beroepsbevolking wordt beïnvloed door de groei van de werkgelegenheid. Wanneer het economisch slechter gaat, keren meer mensen zich ontmoedigd af van de arbeidsmarkt. De MEV laat zien, dat verwacht wordt dat de participatiegraad het komende jaar niet verder zal toenemen.

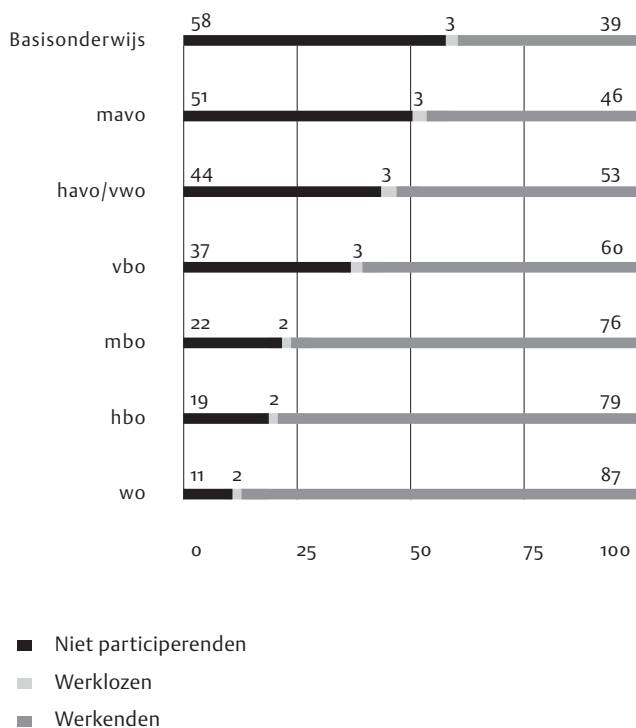
Wellicht is dat een nog groter probleem dan de toename van de werkloosheid. Werklozen zijn nog bij de arbeidsmarkt betrokken. Laten ze de hoop varen en worden ze non-participant, dan is het bij een economische opleving een stuk moeilijker om ze weer in het arbeidsproces op te nemen.

Uit bijgaande figuur blijkt dat binnen de potentiële beroepsbevolking de verschillen in netto-participatie<sup>19)</sup> naar opleidingsniveau groot zijn, en de verschillen in werkloosheid te verwaarlozen. Verwacht mag worden dat juist voor de lager opgeleiden de

## Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking



## Arbeidsmarktpositie naar opleiding



problemen de komende jaren groter zullen worden. Nog meer dan nu zullen ze buiten de reguliere arbeidsmarkt staan. De verdeling van de bevolking in een goed opgeleid, actief participerend deel en een laag opgeleid, spaarzaam participerend deel wordt daarmee scherper.

### **Uitstel toetreding en verlenging initiële scholing**

De ontwikkeling van de werkgelegenheid kan op verschillende manieren leiden tot een beperking van de participatie:

1. Werklozen houden op met zoeken;
2. Potentiële herintreedsters wachten op betere tijden;
3. Ouderen trekken zich vervroegd terug van de arbeidsmarkt;
4. Werknemers en werklozen verdwijnen eerder in arbeidsongeschiktheid;
5. Jongeren stellen hun instroom op de arbeidsmarkt uit.

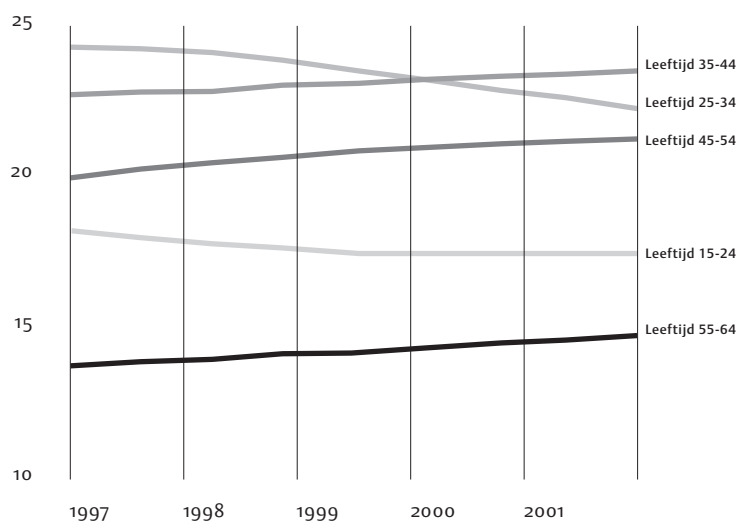
Tot 1998 nam het percentage jongeren dat na het VBO doorleerde toe, daarna af. Werk was gemakkelijk te vinden, en financieel aantrekkelijk. De afnemende werkgelegenheid kan deze trend weer doen ombuigen. De tijd dat men ook zonder de gevraagde opleiding wel werd aangenomen raakt voorbij. Het is een voordeel, dat hierdoor de bereidheid tot het volgen van een initiële scholing op een behoorlijk niveau zal toenemen. De kwaliteit van de nieuwe toetreders gaat daardoor vooruit. Uit informatie van het ministerie van OC&W blijkt, dat er in 2001 47.000 schoolverlaters drop-out waren.

Zij kwamen zonder startkwalificatie van school. Dat waren er 7000 meer dan in 1998. Deze groei kan echter ook verklaarbaar zijn door een betere registratie. Hebben ze werk, dan is dat volgens een ITS-onderzoek in meerderheid een tijdelijke of een flexibele baan.<sup>[20]</sup> Bijna de helft van de voortijdig schoolverlaters uit het beroepsonderwijs pakt overigens, vaak na een tegenvallend avontuur op de arbeidsmarkt, na verloop van tijd de scholingsdraad weer op.

### **Vergrijzing en ontgroening**

De grafiek op de volgende pagina laat zien, dat het aandeel van de 25-34-jarigen in de bevolking flink daalde, het aandeel ouderen flink toenam en de middencategorie, van 35-44, langzaam toenam. Het aandeel van de allerjongste categorie, van 15-24 jaar, stabiliseert. Vergrijzing lijkt voor de komende jaren dan ook een urgenter verschijnsel dan ontgroening. De vergrijzing had tot nu toe nog weinig invloed op de participatie doordat de meest participerende leeftijdscategorieën, tussen de 25 en 44 jaar, samen een ongeveer gelijk aandeel behielden. De oudste helft ervan nam toe, en de jongste helft nam af. De oudere midden-groepen gaan de komende jaren tot de 'jongere ouderen' behoren. De jongere ouderen van nu stromen door naar de oudste der ouderen. Daardoor zal vooral de vergrijzing de komende jaren pas echt zichtbaar worden in de totale participatie. Uitstel van de gemiddelde uittredingsleeftijd moet dat voorkomen. De participatiegraad van 55+ lijkt na een flinke toename sinds 1997, nu echter te blijven hangen op 35%. Gevreesd mag worden, dat door de toenemende werkloosheid en daarmee samenhangende druk op uittredings-regelingen, de participatie van ouderen weinig zal toenemen. En dat komt op een moment dat het aandeel van deze categorie in de bevolking net gaat toenemen. Tegelijkertijd mag verwacht worden dat de participatiegraad van jongeren, die een stijgende tendens liet zien, weer gaat afnemen door de wens de schoolloopbaan te verlengen in verband met de onaantrekkelijkheid van alternatieven op de arbeidsmarkt<sup>[21]</sup>. Daardoor brokkelt het op de arbeidsmarkt participerende deel van de bevolking aan twee kanten af. Tegelijkertijd neemt bij dat participerende deel van de bevolking de werkloosheid toe.

## Potentiële beroepsbevolking naar leeftijd



- Leeftijd 15-24
- Leeftijd 25-34
- Leeftijd 35-44
- Leeftijd 45-54
- Leeftijd 55-64

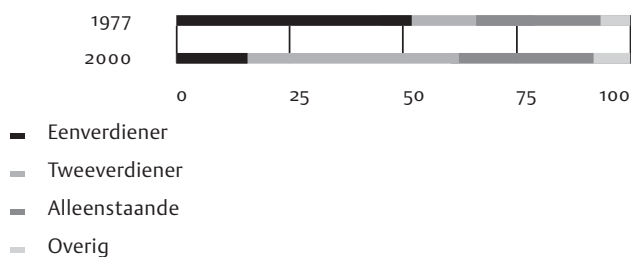
bron: CBS

## Bruto participatie beroepsbevolking

Leeftijd	1997	1998	1999	2000	2001
15-24	46	45	48	47	49
25-34	82	84	84	85	84
35-44	78	79	79	80	81
45-54	70	72	72	73	74
55-64	29	30	32	35	35

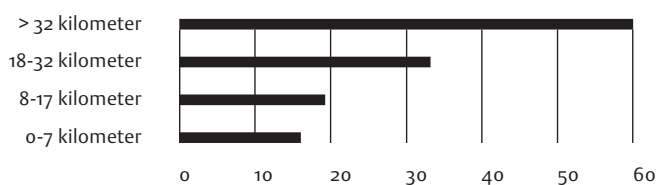
bron: CBS

## Een-, twee- en alleenverdieners



bron: CBS

## Groei van het aantal banen naar afstand wonen/werken in procenten tussen 1993 en 2000



bron: CBS

## Tweeverdieners

Het meest voorkomende huishoudtype bestaat momenteel uit eenheden, waarin de man het meeste verdient, en de vrouw ook een inkomen heeft. Onder de jongere categorieën komt echter relatief vaak ook de vrouw als meestverdiener uit de bus. Gemiddeld brengt de man 70% van het huishoudinkomen in, en de vrouw 30%. Ook hierbij geldt echter: hoe jonger, hoe groter het aandeel van de vrouw. Samen met de groeiende omvang van de gemiddelde deeltijd baan betekent dit, dat we langzaam toegroeien naar een evenwichtiger bijdrage van beide partners in het huishoudinkomen. De gehuwde vrouw is de Nederlandse arbeidsmarkt opgekomen in veelal kleinere deeltijd banen. De volgende stap in de ontwikkeling is dat die banen gaan groeien. Daardoor wordt ook voor de mannelijke beroepsbevolking de verhouding tussen arbeid en zorg een thema van betekenis.

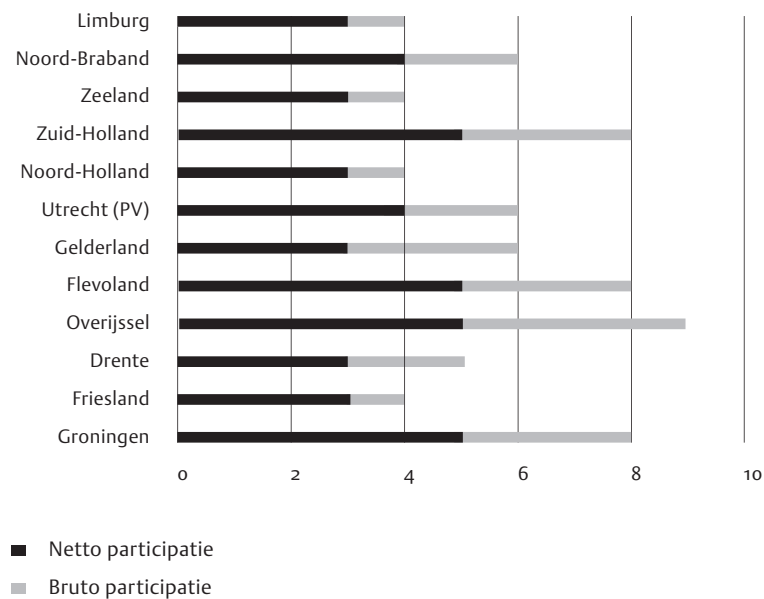
Het toenemende aantal tweeverdieners is een van de oorzaken van de groeiende afstand tussen wonen en werken. Je kunt zelden beide vlak bij huis een baan vinden of vlak bij je werk gaan wonen. Het aantal mensen met banen op grote afstand van het woonadres is de laatste jaren dan ook sterk toegenomen.

Het tweeverdienerschap heeft ook tot gevolg dat regio's waar de kans het grootst is op een interessante baan voor beide partners, meer in trek komen.

Tweeverdienerschap kan derhalve leiden tot concentratie op gebieden met een uitgebreid en gevarieerd aanbod van werkgelegenheid op reisafstand. Dat is te zien aan de druk op de woningmarkt in centraal gelegen regio's in de Randstad.

---

### Ontwikkeling participatie 1997-2000

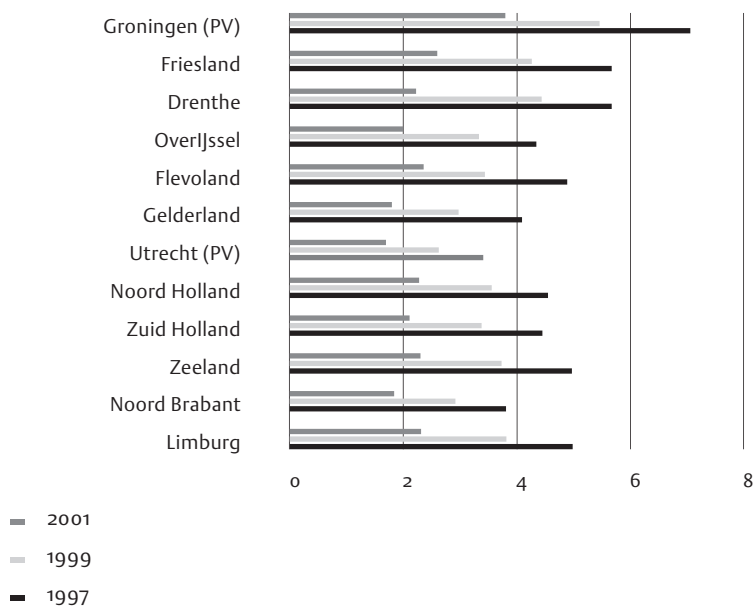


bron: CBS

## Regionale ontwikkeling beroepsbevolking

In het hele land is zowel de bruto als de nettoparticipatie van de potentiële beroepsbevolking toegenomen. Een uitzondering vormt de provincie Zeeland, waar de bruto participatie gelijk bleef. Dit ondanks het feit dat de bruto participatie in deze provincie met 65% nog onder het landelijke gemiddelde van 68% ligt. Voor de komende jaren wordt vooral een toename van de beroepsbevolking verwacht in de RPA's Flevoland, Midden-Brabant, Haaglanden, IJssel-Vecht, Rijnmond, Zuidelijk Noord-Holland, West-Utrecht, IJssel Veluwe en Rivierenland-Nijmegen. Vooral het uiterste zuiden van het land kent weinig groei van de beroepsbevolking, maar ook het noorden (met uitzondering van de stad Groningen) en de Achterhoek blijven achter. Er lijkt dus een concentratie van de beroepsbevolking in de Randstad en in andere agglomeraties van werkgelegenheid plaats te vinden. Verder is er sprake van een naar elkaar toegroeien van de verschillende landsdelen op het punt van werkloosheid. Bijgaande grafiek laat zien dat de provincies allemaal een daling te zien gaven, maar ook een geringere spreiding. Met name Groningen heeft wat dat betreft aansluiting bij het peloton gevonden.

### Werkloosheidpercentages per provincie in 1997, 1999 en 2001



## 2.2 Ontwikkelingen en trends bij werkzoekenden

1. De werkloze beroepsbevolking (248.000 in 2001) kan in 2003 uitkomen tussen de 395.000 en 420.000.
2. Elke langere periode van oplopende werkloosheid laat een aantal niet langer bij de arbeidsmarkt betrokken non-participanten achter.
3. De oplopende werkloosheid van nu is daarmee een bron van duurzame uitkeringsafhankelijkheid enerzijds en knelpunten in de vacaturevervulling anderzijds in de toekomst.
4. Het is daarom zaak, bij oplopende werkloosheid prioriteit te geven aan het kort houden van werkloosheidsperiodes. Het is net zo belangrijk te investeren in een gelijkmatige verdeling van de werkloosheid als in het laag houden ervan.

---

### De werkloosheid komt te paard, en gaat te voet

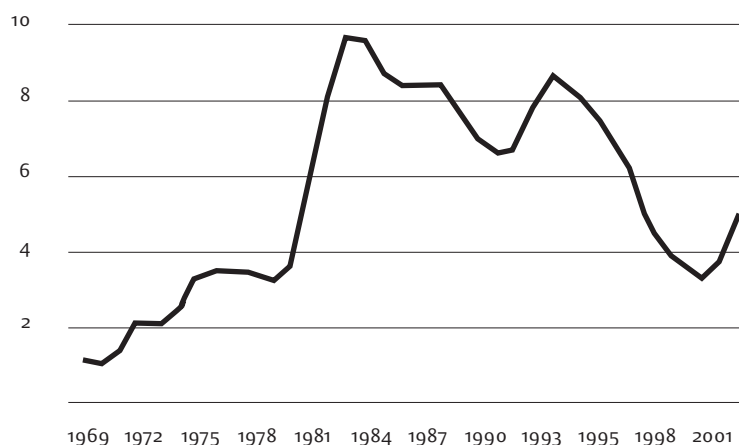
Bijgaande grafiek laat zien, dat van 1970 tot 1985 de werkloosheid stijl opliep, dat tussen 1985 en 1995 het tobben bleef, waarna er een geleidelijke daling optrad die in 2002 alweer overging tot een stijging. De daling werd eerder, van 1993 tot 1995, onderbroken door een tijdelijke toename.

De vraag is nu, of 2002 te vergelijken is met 1970 of met 1993. Met andere woorden: staan we aan het begin van een langdurige periode van oplopende werkloosheid, of is er sprake van een intermezzo in een op zichzelf gunstige lange termijn-ontwikkeling. Het CPB gaat vooralsnog uit van het laatste, maar waarschuwt dat de loonontwikkeling daarbij een cruciale rol speelt. De fout van 1970 - 1985 was de te trage respons van de lonen op de veranderende omstandigheden. Een belangrijk verschil is wel dat er nu niet net als toen sprake is van een snel groeiende beroepsbevolking. Ook het sociaal akkoord met betrekking tot een gematigde loonontwikkeling in 2003 lijkt een pluspunt. Daar staat tegenover, dat tot nu toe elke nieuwe raming van het CPB de vorige op het punt van werkloosheidsontwikkeling weer in somberheid overtreft.

De werkgelegenheid nam in 2002 nog toe in de collectieve sector. Volgens het CPB nam het aantal banen bij de overheid en in de zorg met meer dan 50.000 personen toe. Dat compenseerde enigszins de afname van het aantal arbeidsplaatsen in de marktsector, waardoor de groei van de werkloosheid over 2002 nog beperkt bleef<sup>[22]</sup>. Het CPB gaat uit van een toename van de werkloosheid in termen van werkloze beroepsbevolking<sup>[23]</sup> van 3,3% in 2001 naar 3,75 in 2002 en 5% in 2003.

Actuele realisatiecijfers over de ontwikkeling van de werkloosheid zijn alleen beschikbaar in termen van termen van geregistreeerde werkloosheid<sup>[24]</sup>. Die laten van oktober 2001 op oktober 2002 een tweemaal zo sterke stijging van de werkloosheid zien als het CPB verwacht ten aanzien van de werkloze beroepsbevolking. Het is dus niet ondenkbaar dat de CPB-raming van de werkloosheidstoename in 2002 aan de conservatieve kant is.

## Werkloze beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking



■ Werkloze beroepsbevolking in procenten

bron: CBS

## Ontwikkeling banen, beroepsbevolking en werkloosheid in 2003

Beroepsbevolking	+ 65.000
Banen	- 40.000
Werkloosheid	+ 105.000

bron: CPB

Voor 2003 verwacht het CPB een terugvallende groei van de werkgelegenheid in de collectieve sector en een verdere afkalving in de marktsector. Actuele gegevens over de vacaturemarkt<sup>[25]</sup> bevestigen dit beeld. Daardoor zal, zo verwacht het CPB, de werkloze beroepsbevolking in 2003 met 105.000 oplopen en uitkomen op 390.000.

Dit aantal van 390.000 kan nog hoger uitvallen wanneer, zoals niet ondenkbaar is, de realisatie over 2002 meer ligt in de lijn van de ontwikkeling van de geregistreerde werkloosheid. Daar staat tegenover, dat mede door een teruglopende migratie de groei van de beroepsbevolking ook achterblijft bij eerdere verwachtingen.

Zoals ook vorig jaar in het beleidskader is aangegeven, is de werkloze beroepsbevolking een relatief begrip. Degenen die zich al dan niet met een uitkering van de arbeidsmarkt hebben teruggetrokken, tellen niet mee bij de bepaling van de omvang ervan. Daarom is het van belang, ook te kijken naar de ontwikkeling van de uitkeringsafhankelijkheid.

## Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid in procenten van de 15-64-jarigen excl. volledig dagonderwijs



### Uitkeringsafhankelijkheid neemt langzamer, maar duurzaam toe

Bijgaande grafiek laat zien, dat in 2001 een ongeveer net zo groot percentage van de potentiële beroepsbevolking van een WW- of bijstandsuitkering afhankelijk was als in 1982. Het CPB verwacht een toename van het aantal mensen met een werkloosheids- of bijstandsuitkering van 576.000 in 2001 tot 715.000 in 2003. *Dat betekent in twee jaar tijd een toename van het aantal uitkeringsafhankelijken met 24%.*

Het aantal uitkeringsafhankelijken reageert minder direct op een verandering in de werkgelegenheid dan het aantal werklozen. Dat komt door de dempende werking van het reservoir aan niet-participerenden in de uitkeringen. Een groot deel van de uitkeringsgerechtigden is niet in de markt voor een baan, en zal in de uitkering blijven ongeacht de werkgelegenheidssituatie. Bij een toenemende vraag neemt het actieve deel van de uitkeringsgerechtigden af, en blijven degenen die niet (meer) op zoek zijn naar werk achter. Van mensen met een WW-of bijstandsuitkering was in 2001, op het hoogtepunt van de conjunctuur, nog maar 23% op zoek naar een baan. In 1998 was dat nog 30%.

Bekend is, dat een periode van hoge werkloosheid een aantal mensen permanent buiten de arbeidsmarkt plaatst. Wie langer dan twee jaar werkloos zijn, komen zelden meer terug. Ook niet wanneer de vraag aantrekt. Zo laat elke periode van oplopende

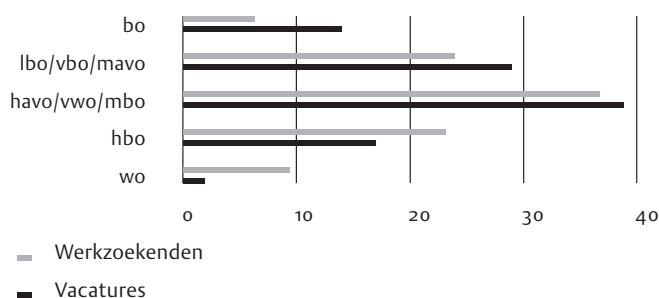
werkloosheid een aantal vaste uitkeringsgerechtigden achter, die ook wanneer de vraag toeneemt niet langer als aanbod functioneren. De oplopende werkloosheid van nu is daarmee een bron van tekorten aan inzetbaar aanbod in de toekomst.

### Ontslag-aanvragen

Een andere maatstaf voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid is het aantal ontslag-aanvragen. In het eerste kwartaal werden er bij CWI en kantonrechter 34.000 ontslagaanvragen ingediend; 57% meer dan in het eerste kwartaal van 2001<sup>[28]</sup>.

---

### Werkzoekenden en vacatures; aandeel opleidingsniveau's



---

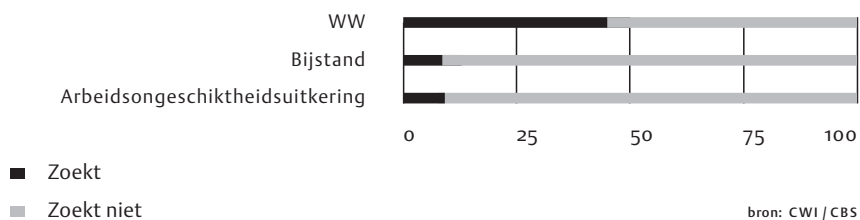
### Opleidingsniveau werkzoekenden

In bijgaande grafiek zijn alle werkzoekenden in Nederland in 2001 en alle vacatures met elkaar vergeleken naar opleidingsniveau. Frappant is het relatief geringe aanbod van ongeschoolden, en het relatief royale aanbod van hoger opgeleiden. Een verklaring hiervoor is dat laag opgeleiden zonder werk zich vaak geheel van de arbeidsmarkt hebben teruggetrokken. Ook gaan laag opgeleiden met een baan relatief weinig spontaan op zoek naar een andere baan. Ten slotte speelt een rol dat het gevraagde opleidingsniveau bij een vacature zoals hiervoor al is uiteengezet dikwijls lager is dan het opleidingsniveau van degene waarmee de vacature vervuld wordt.

### Werkzoekenden met een uitkering

Een meerderheid van de uitkeringsgerechtigden is niet op zoek naar werk. Voor een belangrijk deel zijn dat uitkeringsgerechtigden zonder sollicitatieplicht. Daar komt nog bij dat veel uitkeringsgerechtigden een deeltijdbaan combineren met een gedeeltelijke uitkering. Vooral veel gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden hebben een baan. Zij werken voor zover hun handicap dat toelaat. Van de WW-gerechtigden zegt 48% desgevraagd op zoek te zijn naar een baan.<sup>[29]</sup> Bij de bijstandsgerechtigden is dat met 15% al aanmerkelijk minder. Van degenen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, is slechts 8% naar eigen zeggen op zoek naar een baan. Van de bijstandsgerechtigden is naar schatting 18% boven de sollicitatieplichtige leeftijd. Van de WW- en de bijstandsgerechtigden is dat rond de 33%.

## Zoekgedrag uitkeringsgerechtigden in procenten



Er zijn geen harde gegevens beschikbaar over het aandeel sollicitatieplichtigen onder de uitkeringsgerechtigden. In het beleidskader 2002 is aangegeven, dat in 1999 naar schatting 27% van de WW-gerechtigden en 42% van de bijstandsgerechtigden formeel ontheven was van de actieve sollicitatieplicht. Voor de bijstand kwamen daar nog eens 24% 'de facto' ontheffingen bij. Door de vergrijzing van de WW-populatie is het aantal formeel onthevenen in die uitkeringscategorie inmiddels naar schatting opgelopen naar tegen de 40% van het bestand. Ook het aandeel formeel ontheven bijstandsgerechtigden op grond van leeftijd zal een stijging hebben ondergaan door de vergrijzing van ook dat bestand. In 1998 was 15% van de bijstandsgerechtigden tussen de 55 en 65 jaar. In 2002 was dat aandeel met een kwart toegenomen naar 20%.<sup>[30]</sup> Door de oplopende werkloosheid kan verwacht worden dat het aandeel ouderen, en daarmee niet actief sollicitatieplichtigen onder de uitkeringsgerechtigden WW en bijstand, weer gaat afnemen.

# Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden

## Wie zijn NUG?

Dat niet alle uitkeringsgerechtigden tot de werkzoekenden gerekend kunnen worden, is hierboven uitgebreid aan de orde geweest. Ook het omgekeerde gaat echter op. Lang niet alle werkzoekenden zonder werk hebben een uitkering. Een derde van alle werkzoekenden zonder werk, 101.000 werkzoekenden, is Niet Uitkerings Gerechtigd (NUG). Het gaat hier om mensen zonder baan die op zoek zijn naar een baan zonder dat de regels van een uitkering hen daartoe verplichten. Daarbij wordt direct gedacht aan herintredende vrouwen. Die vormen echter maar 32% van de NUG. De grootste categorie NUG zijn de ontslagwerklozen die om diverse redenen niet in aanmerking komen voor een uitkering. Daarnaast zijn er nog een aantal schoolverlaters NUG. Te verwachten valt, dat het aandeel herintreedsters de komende jaren met de afnemende conjunctuur door ontmoediging zal afnemen, en het aandeel schoolverlaters en ontslagwerklozen zal toenemen. Het is van belang te constateren, dat de gemeenten naast de bijstandsgerechtigden ook een reïntegratietaken hebben voor ontslagwerklozen met een discontinu of kort arbeidsverleden, en voor schoolverlaters.

Niet alle NUG zijn herintreedster. Evenmin zijn alle herintreedsters NUG. Van de 72.000 herintreedsters op zoek naar een baan waren er in 2001 32.000 NUG. De rest zocht werk vanuit een uitkering.

## Hoe kansrijk zijn NUG?

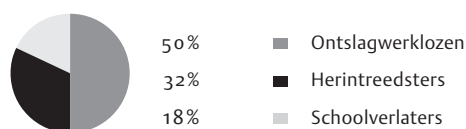
De NUG vormen een redelijk kansrijke categorie op de arbeidsmarkt. Slechts 18% van hen schat de kans dat ze snel werk vinden laag in. Van alle werkzoekenden in het algemeen is dat 32%. Wanneer we ervan uitgaan dat degenen die zichzelf een geringe kans toedichten geholpen moeten worden, dan bestond anno 2001 de NUG-reïntegratiepopulatie uit 18.000 personen. Van de NUG staat 40% ingeschreven bij het CWI. Vooral ontslagwerklozen onder hen staan geregistreerd. Schoolverlaters zonder uitkering staan minder geregistreerd. Onder hen zijn er echter maar weinig, die hun kansen laag inschatten. Globaal zal de helft van de kansarme NUG bij het CWI geregistreerd staan.

## Behoeftte aan hulp

Van de NUG antwoordt 48% bevestigend op de vraag, of men behoefte heeft aan hulp bij het zoeken van een baan. Daarvan staat 40% ingeschreven bij het CWI. Ook dat is als een indicator te zien voor de omvang van de NUG-reïntegratiepopulatie.

---

## De niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zonder werk in 2001



bron: CWI

## 2.3 Uitkeringsgerechtigden

1. Van de bijstandsgerechtigden geeft 85% desgevraagd aan, geen zoekgedrag te vertonen. Van de WW-gerechtigden is dat ruim 50%. Voor een belangrijk deel betreft het hier van sollicitatieplicht vrijgestelden.
2. Door de verslechterende conjunctuur kan het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigden toenemen.
3. WW-gerechtigden zijn vooral ouder en man, bijstandsgerechtigden zijn relatief vaak jong, vrouw en alleenstaand.
4. De sterkst groeiende arbeidsongeschiktheidsregeling is de WAJONG.
5. Het aandeel vrouwen in de WAO zal toenemen doordat ze in elke leeftijdscategorie een hogere instroomkans hebben en steeds meer voorkomen in de instroomgevoelige oudere leeftijdscategorieën. Tegelijkertijd zal de uitstroom van vrouwen uit de WAO ook toenemen door bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
6. Een toenemend deel van arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden, momenteel ongeveer een kwart, heeft een baan naast de (gedeeltelijke) uitkering.

---

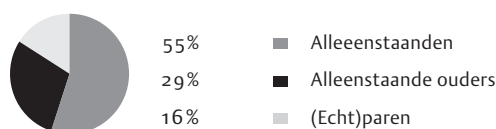
### De bijstandsgerechtigden

Er waren in 2001 ongeveer 375.000 mensen tussen de 15 en 64 jaar met een bijstandsuitkering. Het aantal uitkeringen lag lager, op 322.000. Het verschil zit in de (echt)paren die samen doen met een uitkering. Dat zijn er overigens niet veel: de bijstand is een uitkering voor alleenstaanden. Slechts 16% heeft een partner in huis. De bijstand is ook een vrouwen-uitkering: 62% van de uitkeringsgerechtigden is vrouw.

De bijstand is daarbij ook vooral een uitkering voor allochtonen: bijna de helft van de bijstandsgerechtigden is allochtoon. De bijstandsgerechtigden zijn relatief jong: 57% is onder de 45 jaar en 20% is 55 jaar of ouder. De bijstandsgerechtigden vormen geen erg vlottende populatie. Tachtig procent is al een jaar of langer bijstandsgerechtigd. Dat hangt samen met het gegeven, dat maar 15% van de bijstandsgerechtigden op zoek is naar een baan. Voor een deel hoeven ze dat ook niet, wanneer ze vrijgesteld zijn van de arbeidsverplichting. In 2001 was ruim de helft van de bijstandsgerechtigden volledig ontheven van de arbeidsverplichting. Van die groep had 15% een gedeeltelijke ontheffing, wat meestal betekende dat er geen actief sollicitatiegedrag van ze gevraagd werd. De overige 32% was volledig arbeidsplichtig. Dat was in 1999 nog 44%.<sup>[31]</sup> Nu de arbeidsmarkt

---

### Bijstandsgerechtigden naar leefsituatie in 2001



bron: CBS

verslechtert zal het aandeel werkzoekenden onder de bijstandsgerechtigden vermoedelijk toenemen samen met het percentage sollicitatieplichtigen. Uit eerdere periodes van conjuncturele teruggang is bekend, dat dan de kwaliteit van het uitkeringsgerechtigdenbestand in termen van bereidheid tot en geschiktheid voor werk toeneemt.

### De WW-gerechtigden

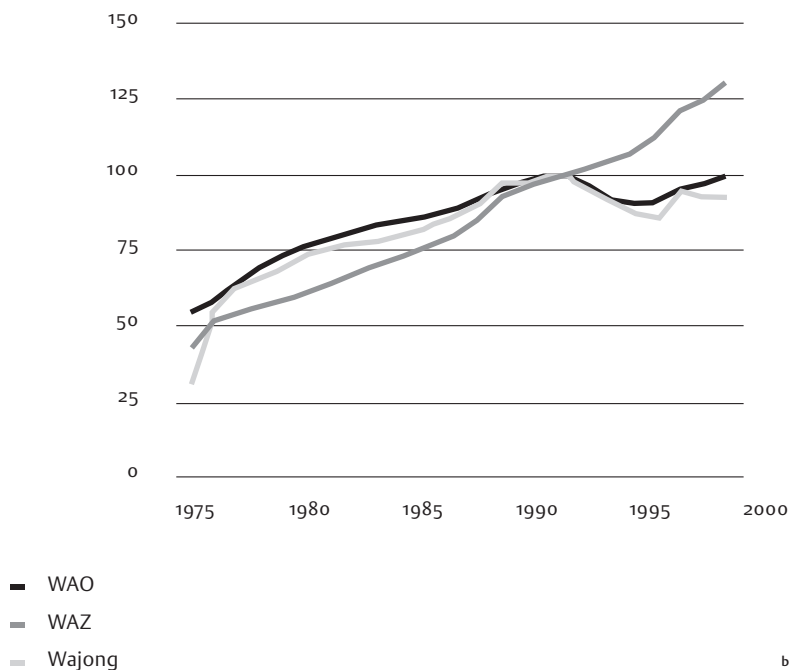
Terwijl de bijstand voor jonge vrouwen is, is de WW relatief vaak de uitkering van oudere mannen. Van de 180.000 WW-ers was in juni 2002 bijna 60% man, tegen 40% vrouw. Het aandeel van de mannen in de WW neemt toe; mannen zijn vatbaarder voor conjunctuur. Opvallend is, dat ongeveer een derde van de WW-populatie 55 jaar of ouder is. Vooral de mannen zijn vaak (42%) oud. WW-gerechtigden zijn actiever op de arbeidsmarkt dan bijstandsgerechtigden: 48% van hen was in 2001 op zoek naar werk. Dit toch nog lage zoekpercentage zal vermoedelijk ook oplopen met de daling van de conjunctuur.

### De arbeidsongeschikten <sup>[32]</sup>

Eind juni 2002 telde Nederland 988.000 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daaronder waren iets meer mannen dan vrouwen: 551.000 tegen 437.000. De achterstand van vrouwen op dit punt wordt echter snel ingelopen. In een jaar tijd daalde het aantal mannen in een arbeidsongeschiktheidsuitkering met 3000.

---

### Trend in lopende WAO, WAZ en Wajong uitkeringen vanaf 1976; geïndexeerd op 1993



Het aantal vrouwen nam echter toe met 18.000. De afname zat bij de mannen in de volledig arbeidsongeschikten. De toename van de vrouwen zat vooral bij de gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Dat is merkwaardig, omdat van het bestand de vrouwen in verhouding tot de mannen veel volledig arbeidsongeschikten tellen.

De groei van het aandeel vrouwen in de WAO is een gevolg van zowel een grotere instroom als van een kleinere uitstroom. De kleinere uitstroom hangt samen met de relatief lage leeftijd van de vrouwen in de WAO. Van de vrouwen is 23% 55+, van de mannen 42%. De vrouwen in de WAO zijn relatief jong doordat de vrouw op de arbeidsmarkt relatief jong is. Het instroomrisico is bij vrouwen in alle leeftijdscategorieën hoger dan bij mannen. Doordat het instroomrisico sterk toeneemt met het toenemen van de leeftijd, zal in de komende jaren door het vergrijzen van de emancipatiegeneratie de instroom van vrouwen nog verder toenemen. Tegelijkertijd zal echter, door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, de uitstroom gaan toenemen. Er is weinig uitstroom uit de WAO wegens herstel. Dit blijft beperkt tot ongeveer drie procent van het bestand per jaar. Uitstroom om deze reden vindt meestal binnen twee jaar plaats. De belangrijkste oorzaak van instroom in de WAO blijven aandoeningen van psychische aard. In de eerste helft van 2002 was dat 35%.

Ondanks het toenemende aantal vrouwen in de WAO is er in deze regeling eerder een dalende dan een stijgende tendens waarneembaar. Dat is niet het geval bij de WAJONG. Dit blijft de sterkst groeiende arbeidsongeschiktheidsregeling.

Het aandeel werkenden in WAO en WAJONG, nu ongeveer een kwart, is stijgend.

Hierin zijn echter ook een aantal werkenden met een dienstverband in de Sociale Werkvoorziening meegenomen.

### **Ziekteverzuim**

Het ziekteverzuim bleef, exclusief zwangerschappen, in het tweede kwartaal van 2002 met 5,4% op het zelfde niveau als in voorgaande jaren. Er is een groot verschil in verzuim tussen grote en kleine bedrijven. Bij bedrijven met 100 of meer werknemers is het verzuim bijna drie maal zo hoog als bij bedrijven met minder dan tien werknemers.

In de overheidssector manifesteren zich grote verschillen naar salarisklasse.

Overheidspersoneel in de schalen 1-4 kent een ruim tweemaal zo hoog verzuim als vanaf schaal 10 het geval is.<sup>[33]</sup>

Hier kunnen uiteraard verschillen in samenstelling van de werknemerspopulaties naar leeftijd en geslacht, en verschillen in werkgerelateerde ziektekansen een rol spelen. Aannemelijk blijft echter ook dat ziekteverzuim een door beleid beïnvloedbaar fenomeen is. Dat blijkt ook uit de resultaten van de op initiatief van het laatste paarse kabinet tot stand gekomen arboconvenanten. Daarvan kwamen er 33 tot stand.

De besparingen ten gevolge van het teruggedrongen verzuim lijken de investeringen die door overheid en sociale partners werden gedaan ruimschoots te overtreffen.<sup>[34]</sup>

## 2.4 Enkele aandachtsgroepen onder de werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden

1. De uitstroom uit langdurige werkloosheid hoeft niet altijd naar werk te zijn, maar kan ook zijn richting non-participatie met behoud van uitkering.
2. Het percentage langdurig uitkeringsgerechtigden is daardoor veel hoger dan het percentage langdurig werkzoekenden.
3. Schoolverlaters zullen in 2003 meer dan voorheen problemen ondervinden bij het vinden van een passende baan.
4. In tegenstelling tot hetgeen het ROA verwacht, ziet de RWI matige tot slechte perspectieven voor ongeschoolden.
5. Het gunstigst blijft nog de markt voor schoolverlaters op MBO-niveau, het ongunstigst voor wie daaronder zitten. Het bestrijden van voortijdig eindigen van de schoolloopbaan en het bevorderen van het pakken van een tweede kans is derhalve uiterst belangrijk.
6. De uitkeringsafhankelijkheid van allochtonen blijft nog tweemaal zo hoog als bij autochtonen.
7. Het hoge percentage flexbanen bij allochtonen kan leiden tot een snel oplopen van de werkloosheid in deze categorie.
8. Onder vluchtelingen bevinden zich ongeveer even veel laag- als hoog opgeleiden.

---

In dit hoofdstuk wordt wat uitgebreider stilgestaan bij degenen die al langere tijd werkloos en/of uitkeringsafhankelijk zijn. Daarnaast wordt ingegaan op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. Zij verdienen speciale aandacht, omdat een 'valse start' op de arbeidsmarkt langdurig negatieve gevolgen kan hebben voor het verdere verloop van hun beroepsleven. Ten slotte komen de etnische minderheden aan bod. Zij vormen een snel groeiend aandeel van de potentiële beroepsbevolking, en dwars door alle andere indelingen naar leeftijd, opleiding, enzovoort heen is hun arbeidsmarktpositie nog altijd minder goed dan van anderen.

### **Langdurig werklozen**

Wanneer mensen werkloos worden maar vrij snel daarna weer duurzaam aan de slag kunnen in een nieuwe baan, dan is er weinig aan de hand. Erger wordt het, wanneer een nieuwe baan na een jaar nog altijd niet bereikt is.

Van alle werkzoekenden zonder werk is 14% al langer dan een jaar op zoek. Dat geldt zowel voor de uitkeringsgerechtigden als voor de niet-uitkeringsgerechtigden onder hen. Ook hier geldt weer: het feit dat ze nog zoeken betekent dat ze nog kansen zien. Een groter probleem vormen degenen die het zoeken gestaakt hebben, en derhalve formeel niet meer tot de beroepsbevolking gerekend worden. Daaronder bevinden zich veel uitkeringsgerechtigden. Daardoor zijn er veel meer mensen langdurig van een uitkering afhankelijk dan langdurig op zoek naar werk. Van de bijstandsgerechtigden is 80% al langer dan een jaar in de uitkering. Voor de WW is dat 47%. Voor een deel is

de lange uitkeringsduur te verklaren door vrijstelling van de sollicitatieplicht en de daaraan ten grondslag liggende redenen. Daarnaast is een actief zoekgedrag een belangrijke verklarende factor bij het voorkómen van langdurige werkloosheid. Ten slotte is zoekgedrag aan slijtage onderhevig. Daardoor verdwijnen langdurig uitkeringsgerechtigden uit de werkloosheidsstatistieken.

### **Schoolverlaters**

In 'de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep' is het ROA optimistisch over de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters tot 2006. De ROA-prognose schetst matige perspectieven voor de meeste VMBO- en HAVO/VWO-schoolverlaters, redelijke perspectieven voor Basisonderwijs, en goede tot zeer goede perspectieven voor MBO tot en met WO. Daarbij wordt echter uitgegaan van een groeiende werkgelegenheid.

Een andere ROA-publicatie, 'Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt in 2001', laat zien hoe conjunctuurgevoelig de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters is. Bij een tijdig herstel zouden bovenstaande verwachtingen op de middellange termijn wellicht in hoofdlijnen kunnen uitkomen. Voor 2003 dient gezien de conjuncturele ontwikkeling echter van een somberder perspectief te worden uitgegaan. Ook hier geldt dat hoewel het algemene beeld wijst in de richting van afnemende arbeidsmarkt-kansen er op deelmarkten, vooral voor professionals op MBO-niveau in de techniek en in de zorg, nog ruime mogelijkheden zijn.

Ook moet een kanttekening gezet worden bij de geschetste redelijke perspectieven voor ongeschoolden. Die zijn gebaseerd op de verwachte grote uitstroom uit deze categorie door vergrijzing en doorleren. Ouderen kwamen echter vaak op de arbeidsmarkt met alleen een basisopleiding doordat de financiële ruimte voor het volgen van een opleiding ontbrak. Voor de jonge generaties geldt dat veel minder. Ook hebben oudere ongeschoolden vaak in de praktijk competenties verworven op grond waarvan ze boven hun initiële scholingsniveau kunnen functioneren. Een actuele schoolverlater heeft dat niet. Daardoor worden oudere ongeschoolden vaak vervangen door jonge geschoolden.

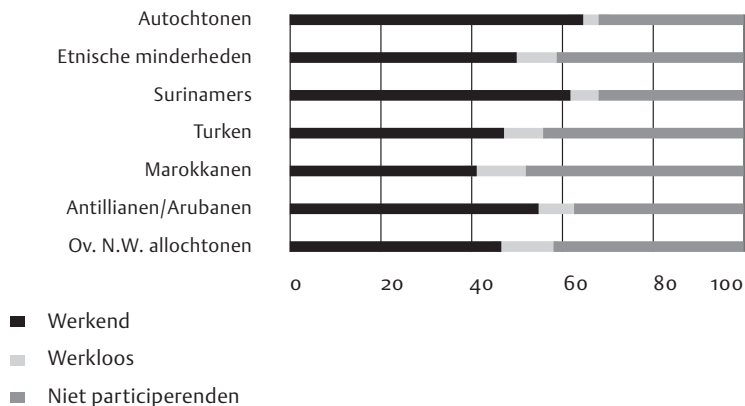
Ongeveer 20% van de leerlingen uit het beroepsonderwijs die het VMBO-diploma halen stroomt niet door naar een beroepskwalificerende MBO-opleiding. Van degenen die dat wel doen valt een deel voortijdig uit. Daardoor komt 11% van de schoolverlaters op de arbeidsmarkt met een VMBO-diploma. Bekend is, dat mensen met een opleiding onder het MBO-niveau relatief weinig participeren op de arbeidsmarkt, en een relatief grote kans op werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid hebben. Gelukkig is ook bekend dat veel schoolverlaters op VMBO-niveau na kennismaking met de arbeidsmarkt alsnog een postinitiële leerweg naar het MBO-niveau inslaan. De zich ontspannende arbeidsmarkt van de komende jaren biedt volop ruimte voor beleid om dit aan te moedigen en te ondersteunen.

Bij de hoger opgeleide schoolverlaters past de kanttekening, dat door de negatieve ontwikkelingen in de financiële dienstverlening en in de werkgelegenheid voor werknemers in het openbaar bestuur, er in een aantal afstudeerrichtingen lange periodes van zoeken, en een proces van uitwijken naar functies buiten het behaalde niveau en/of buiten de gevolgde richting zal optreden.

### Etnische minderheden

De term 'allochtonen' wordt vaak synoniem gebruikt voor de term 'etnische minderheden'. Onder etnische minderheden verstaat men groepen van buitenlandse herkomst die naar veronderstelling in situatie van sociale achterstand verkeren en die in verband daarmee doelgroepen van het minderheidsbeleid zijn. Het gaat daarbij in de praktijk om Turken, Marokkanen, Zuid Europeanen, Surinamers, Antillianen, Molukkers, uitgenodigde vluchtelingen en asielgerechtigden uit een groot aantal landen van Azië, Afrika, Latijns Amerika en Oost Europa. Allochtonen duidt op een bredere groep, namelijk mensen die een buitenlandse herkomst hebben. Tweederde van de bevolkingsgroei in Nederland bestaat uit niet-westerse allochtonen. Dat heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. Van de beroepsbevolking is 8,3% momenteel van niet-westers allochtone herkomst. Dat percentage zou nog veel hoger zijn, wanneer de participatiegraad van allochtonen op het zelfde niveau zou liggen als van autochtonen. Uit bijgaande grafiek blijkt, dat de non-participatie onder allochtonen nog opvallender is dan de werkloosheid onder degenen die participeren. De werkloosheid onder allochtonen is dan ook flink gedaald in de afgelopen jaren. In 1995 was nog 26% van hen werkloos. In 2001 was dat nog maar 11%. Toch is nog altijd de werkloosheid onder allochtonen viermaal zo hoog als onder autochtonen. Ook is te zien dat er wat dat betreft grote verschillen zijn tussen de verschillende deelcategorieën. Met name de Surinamers doen het beter, vooral door de hoge participatie van de Surinaamse vrouwen. In tegenstelling tot hen is de participatie onder vrouwen uit islamitische landen erg laag.

### Participatie naar herkomst in 2001 in procenten



bron: CBS

De allochtonen die werk vonden, vonden relatief vaak een tijdelijke baan. Van de allochtone baanvinders kwam 18% via een uitzendbureau aan de slag<sup>[35]</sup>. Van alle niet westers allochtone werknemers werkte in 2001 18% op een flexibel contract. Van de autochtone werknemers was dat 7%.<sup>[36]</sup> Dat betekent dat de winst die geboekt is bij het terugdringen van de werkloosheid onder allochtonen bij de huidige terugslag in de conjunctuur buitengewoon snel kan verdampen.

### Opleiding

Het aandeel ongeschoolden binnen de categorie etnische minderheden van 15-64 jaar is hoog: 36%. Het opleidingsniveau van etnische minderheden is een belangrijke verklaringsfactor voor het verschil in werkloosheid met autochtonen. Niet het hele verschil wordt er echter door verklaard. Op alle onderwijsniveaus ligt het werkloosheidspercentage bij etnische minderheden hoger dan bij autochtonen.

### Onderwijsdeelname

Allochtone leerlingen volgen vaker onderwijs op een laag niveau, de slagingspercentages zijn lager en slechts een klein deel gaat na de middelbare school studeren.<sup>[38]</sup> Toch neemt de deelname van allochtonen aan het hoger onderwijs neemt langzaam maar zeker toe. In 2001 bestond de instroom in het hoger onderwijs voor 17% uit allochtonen. Van alle leerlingen in het hoger onderwijs is 16% allochtoon. Het aandeel van allochtonen in de relevante leeftijdscategorie is echter nog altijd hoger, 21%, zodat van een evenredige deelname nog niet gesproken mag worden.<sup>[39]</sup> Daarbij kiezen allochtonen vooral vaak voor het wetenschappelijk onderwijs, en daarbinnen de studierichtingen rechten en economie.

Uit een onderzoek naar succes- en faalfactoren bij allochtone leerlingen bleek, dat een meerderheid van degenen die slaagden voor een HAVO of VWO-diploma op de basisschool het advies had gekregen een lagere opleiding te gaan volgen. Op aanraden van ervaren broers, zussen neven en nichten gingen zij met succes tegen dit advies in.<sup>[40]</sup> Er lijkt derhalve op het gebied van de onderwijsdeelname van allochtonen nog een wereld te winnen.

---

### Werkloosheid/netto arbeidsparticipatie minderheden <sup>[41]</sup>

	Werkloosheid		Netto arbeidsparticipatie	
	<i>Etnische M</i>	<i>autochtonen</i>	<i>Etnische M</i>	<i>autochtonen</i>
1996	22%	7%	39%	59%
1997	20%	6%	42%	61%
1998	16%	5%	44%	62%
1999	14%	4%	45%	66%
2000	10%	4%	48%	67%
2001	9%	3%	50%	67%

## Werkloosheidsverschil gehalveerd

De doelstelling van het vorige kabinet was, om het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en etnische minderheden in 2002 te halveren. Dat is al in 2000 bereikt.

Eind 2001 bedroeg de werkloosheid nog 'maar' 9%. Het is niet zo lang geleden dat werkloosheidspercentages van 20 à 30% als structureel kenmerk van etnische minderheden werden beschouwd. Die daling in werkloosheid is niet alleen te merken bij beter opgeleiden, maar ook bij de laagopgeleiden. Belangrijke verklaring is de krappe arbeidsmarkt.

## Uitkeringsafhankelijkheid blijft hoog

Zoals hiervoor eerder is betoogd, zegt werkloosheid volgens de vigerende telmethoden echter niet alles over de arbeidsmarktpositie van categorieën. Bij al het goede nieuws in termen van werkloosheidspercentages moet niet vergeten worden dat de arbeidsmarktparticipatie van minderheden nog altijd erg laag is. *Het werkloosheidsverschil tussen allochtonen en autochtonen is gehalveerd, maar het verschil in bruto-participatie blijft groot.*

In 1996 was van de etnische minderheden binnen de potentiële beroepsbevolking 50% aan het werk of op zoek naar werk. In 2001 was dat 55%. Bij autochtonen nam dit participatiecijfer in die periode toe van 63% naar 69%.

Mede door de geringe participatiegraad is de relatieve uitkeringsafhankelijkheid van minderheden nog altijd erg hoog. Tegenover elke twee allochtonen met een baan staat er een met een uitkering WW, bijstand of een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij autochtonen staan er 5,6 werkenden tegenover één uitkeringsgerechtigde. Zorgelijk is ook, dat het werkloosheidspercentage bij de tweede generatie niet westerse allochtonen even hoog is als bij de eerste generatie. De lagere gemiddelde leeftijd kan hier een verklaring voor vormen.

De bruto arbeidsparticipatie van niet westerse allochtonen hangt zeer nauw samen met hun mate van sociale integratie (waar onder het beheersen van de Nederlandse taal). Er is geen verband tussen werkloosheidskansen en mate van sociale integratie. Dat hangt echter vermoedelijk samen met de manier waarop werkloosheid gemeten wordt. Men moet bruto participeren om werkloos te kunnen zijn.

---

## Bruto arbeidsparticipatie naar mate van sociale integratie in procenten in 1998

	Geheel niet geïntegreerd	Niet geïntegreerd	Enigszins geïntegreerd	Geïntegreerd	Zeër geïntegreerd
Turken	36	43	51	63	68
Marokkanen	23	35	52	66	68
Surinamers	-	38	59	68	69
Antillianen/Arubanen	-	21	52	63	71

bron: Veenman 1999

Denkbaar is, dat slecht geïntegreerde allochtonen wanneer ze geen baan hebben daar vaak ook niet naar zoeken. Dat betekent dat succesvolle bevordering van de sociale integratie niet alleen het aantal werkende allochtonen kan vergroten, maar met de huidige wijze van telling ook zal leiden tot meer werkloze allochtonen.

Al met al kan geconcludeerd worden dat ondanks de onmiskenbare vooruitgang de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt, vooral in participatietermen, blijft bestaan, en de kans dat die achterstand bij laagconjunctuur weer groter wordt reëel is. Het werkloosheidsverschil kan niet volledig toegeschreven worden aan verschil in opleidingsniveau. Het SCP geeft de volgende drie mogelijke verklaringen (Tesser 2001):

- cumulatie van ongunstige aanbodkenmerken<sup>[42]</sup>;
- (onbewuste) discriminatie;
- niet op elkaar aansluiten van zoeken wervingskanalen.

Elk van deze elementen zal een steentje bijdragen aan de muur die allochtonen vaak nog van de arbeidsmarkt afscheidt.

Dit alles neemt niet weg dat in 2001 van de groei van het aantal banen 29% naar niet westerse allochtonen ging. Het niet westerse allochtone aandeel in het totaal aantal werknemers nam daardoor in een jaar tijd met ruim een half procent toe van 6,9 naar 7,5%.<sup>[43]</sup>

## **Vluchtelingen**

Een sterk gegroeid deel van de allochtone bevolking van Nederland bestaat uit vluchtelingen. Om te beoordelen of deze categorie kansen biedt bij de bestrijding van knelpunten in de vacaturevervulling, is het interessant om hun opleidingsniveau te beschouwen. Op het moment van binnenkomst in Nederland is van de 16 jaar en ouderen ongeveer 18% hoger opgeleid. Doordat een aantal hiervan nog niet uitgestudeerd is, is dat een onderschatting. Kijken we naar de 25 jaar en ouderen, dan is 25% hoger opgeleid. Aan de andere kant van het spectrum staat ruim 30%, waarvan bekend is dat ze met hooguit basisonderwijs in hun ransel de grens passeren. Nog eens ongeveer een derde deel heeft onderwijs op middelbaar niveau gevolgd.<sup>[44]</sup> Van degenen die een verblijfsstatus kregen, is het opleidings-niveau over het algemeen hoger. Een opvallend punt hierbij is dat met name de hoger opgeleiden klagen over het lage niveau van de inburgeringscursussen.

Bekend is dat door de lange asielpcedures, onvoldoende erkenning van competenties en gebrekkige begeleiding velen werkloos blijven of onder hun niveau worden ingezet. Aan de andere kant zijn er ook succesvolle vluchtelingen. Succesfactoren zijn naast opleidingsniveau doorzettingsvermogen, initiatief, motivatie, actief gebruik van de mogelijkheden die instanties en werkgevers bieden en een stimulerende en ondersteunende naaste omgeving.

## 3 De interactie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

---

1. De spanning op de arbeidsmarkt neemt af, maar op deelmarkten blijven er tekorten.
  2. Ook op een krappe arbeidsmarkt is het vooral voor ouderen en arbeidsgehandicapten moeilijk om aan de slag te komen.
  3. Informele kanalen en advertenties zijn zowel voor werkgevers als voor werkzoekenden de meest gebruikte en de meest succesvolle allocatiemechanismen.
  4. Het CWI wordt meer door werkzoekenden dan door werkgevers gebruikt. Daarbij lijken ook nog eens niet de juiste, op de werkzoekenden passende vacatures bij het CWI te worden ingediend.
  5. Werkgevers wijken bij krapte niet vaak uit naar oudere werknemers.
  6. Krapte op de arbeidsmarkt leidt op korte termijn niet tot invoering van arbeidsbesparende technieken. Dat gebeurt wel bij toenemende concurrentie op afzetmarkten, waarbij gepoogd wordt met minder mensen het productieniveau te handhaven.
  7. Werkloze werkzoekenden zijn geografisch weinig mobiel.
  8. De helft van de werkzoekende uitkeringsgerechtigden is bereid een baan te aanvaarden waar men financieel niet op vooruit gaat.
  9. Verschillende categorieën mensen zonder werk verschillen meer van elkaar in de mate waarin ze werk zoeken dan in de mate waarin werkzoeken resultaat oplevert.
- 

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarkt gezien vanuit het perspectief van de manier waarop vraag en aanbod elkaar ontmoeten. De vraag/aanbodverhoudingen en de kansrijkheid van categorieën komen aan bod, alsmede het wervingsgedrag van werkgevers en het zoekgedrag van werkzoekenden. Ook wordt stilgestaan bij hetgeen beide marktpartijen doen om problemen bij de allocatie te bestrijden.

### 3.1 Op zoek naar personeel

#### **Spanning op de arbeidsmarkt neemt af**

Een mooie indicator voor de spanning op de arbeidsmarkt is het aantal bedrijven dat productiebelemmeringen ondervindt als gevolg van personeelsgebrek. In de industrie-monitor wordt daarover regelmatig door het CBS gepubliceerd voor wat betreft de industrie. In 2000 ondervond nog 9% van de bedrijven in de industrie productiebelemmeringen als gevolg van een tekort aan arbeid. Slechts 5% had een dergelijk probleem als gevolg van een tekort aan orders. In het eerste kwartaal van 2002 had 13% van de

bedrijven in de industrie een tekort aan orders, en nog slechts 2% werd belemmerd door een tekort aan personeel. In de conjunctuurgevoelige industrie lijken de grootste knelpunten in de personeelsvoorziening dan ook voorlopig tot het verleden te behoren.

Een andere indicator voor spanning op de arbeidsmarkt is de 'vacaturegraad', het aantal vacatures ten opzichte van het aantal in een sector of beroep werkende personen. Terwijl er aan het eind van 2000 nog 28 vacatures op de duizend banen open stonden, blijkt een jaar later dit aantal gedaald tot 22.

### **Toch nog knelpunten**

Dat neemt niet weg dat in minder conjunctuurgevoelige sectoren met door diploma-eisen, tradities en benodigde specifieke kennis en vaardigheden duidelijk afgescheiden deelmarkten als de zorg en het onderwijs, het aantal moeilijk vervulbare vacatures aanvankelijk hoog kan blijven. De toenemende personeelsbehoefte en de ruimte om daaraan tegemoet te komen maakte deze sectoren in 2001 de enigen waar het aantal vacatures nog groeide. In een latere fase van de conjunctuurcyclus kan dat veranderen. Scholieren kiezen dan vaker voor deze sectoren waarin nog vraag is. Het aanbod groeit vervolgens enkele jaren later. De zorg is een belangrijk voorbeeld van dergelijke sectoren. Wat geldt voor sectoren als zorg en onderwijs, geldt ook voor een aantal technische beroepen. Vakmensen in bijvoorbeeld de bouw en de 'technische dienstverlening' zijn nog altijd schaars.

Ongeveer de helft van de werkzoekenden was in 2001 op zoek naar een deeltijdbaan. Vooral een baan tussen de 20 en 35 uur was populair. Slechts 9% zocht een baan tussen de 12 en 20 uur. Van de vacatures had 25% betrekking op een vacature onder de 20 uur. De ver gaande versnippering van de werkgelegenheid in te kleine deeltijdbaantjes zorgt derhalve voor allocatieproblemen.

Knelpunten in de vacaturevervulling zijn ook hardnekkig wanneer werkgevers hun eisen verhogen. De toenemende concurrentie kan hen dwingen uitsluitend de meest productieve werknemers in dienst te nemen. Op de zalmmarkt blijven de neusjes echter schaars.

Ten slotte kan de vacaturevervulling worden bemoeilijkt door een afnemende mobiliteitsbereidheid van werkenden in een vaste baan. De verstarring van de arbeidsmarkt die daar het gevolg van is, bemoeilijkt het tot stand komen van een optimale allocatie.

<b><i>Gebruik wervingskanalen</i></b> <sup>[45]</sup>	<b><i>Geworven</i></b>	<b><i>Aangenomen</i></b>	<b><i>Succesquote</i></b>
Informele kanalen	54	32	0,6
Advertenties	51	37	0,7
CWI	13	5	0,4
Uitzendbureau	17	8	0,5
Internet	11	3	0,3

bron: CWI

## **Wervingskanalen**

Werkgevers kunnen langs verschillende kanalen personeel werven. Meestal worden meerdere kanalen tegelijkertijd gebruikt. De bekendste vorm is de personeelsadvertentie. In 2001 werd voor ruim de helft van de vacatures geadverteerd. Daarnaast zijn de informele kanalen (onder eigen personeel, open sollicitaties, bij scholen, via relaties, briefje op de winkelruit) het meest gebruikt. In 2001 maakte 11% van de werkgevers voor de werving gebruik van internet, vooral waar hoger opgeleiden werden gezocht. Voor 13% van de vacatures werd het CWI ingeschakeld, en voor 17% een uitzendbureau. In de tijd gezien is er sprake van een toename van het gebruik van advertenties, internet en informele kanalen, en een afname van het gebruik van het CWI en het uitzendbureau.

Doordat bij vacatures gemiddeld 1,6 kanalen worden ingeschakeld, betekent dat via een kanaal geworven wordt niet altijd dat ook via dat kanaal een nieuwe medewerker gevonden wordt.

Door de aannames te delen door de inschakelingen bij werving kunnen we de succesquote per kanaal berekenen. Die is het laagst bij internet en CWI, gevolgd door het uitzendbureau. Advertenties en informele kanalen scoren het best.

## **Wat te doen bij knelpunten?**

Wanneer vacatures niet via de gebruikelijke wervingskanalen met de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden vanuit het gebruikelijke wervingspotentieel zijn te vervullen, zijn de volgende reacties van werkgevers mogelijk: <sup>[46]</sup>

- Aanpassing van de wervingskanalen;
- Aanpassing van de arbeidsvoorwaarden;
- Aanpassing van de keuze van het wervingspotentieel;
- Arbeidsbesparende technologie invoeren.

Aanpassing van de arbeidsvoorwaarden is daarbij de meest gehanteerde aanpassing. Daarbij ging het naast verhoging van de lonen om arrangementen op het gebied van arbeid en zorg. Dit in combinatie met aanpassing van het wervingspotentieel, dat zich meer ging richten op vrouwen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Slechts zelden werd het vizier op ouderen gericht. Wat de wervingskanalen betreft valt een intensiever gebruik van advertenties op. Invoering van arbeidsbesparende technologieën wordt zelden als een optie te bestrijding van knelpunten gezien.

## 3.2 Op zoek naar een baan

### Ook op een gespannen arbeidsmarkt kansarme werkzoekenden

Ook op de gespannen arbeidsmarkt van 2001 waren er werkzoekenden, die grote moeite hadden bij het vinden van een baan. Vooral ouderen, arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen schatten hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt vaak als zwak in. Opvallend is dat etnische minderheden onder de werkzoekenden niet pessimistischer zijn over hun kansen dan autochtonen. Dit positieve beeld wordt vermoedelijk veroorzaakt door het feit, dat minderheden met een geringe kansperceptie relatief vaak het zoeken staken. Een zelfde oorzaak kan vermoed worden achter het gegeven, dat de kans dat een maand zoeken een baan oplevert nauwelijks verschilt voor de diverse opleidingscategorieën<sup>[47]</sup>. Ook hier geldt dat de kans dat men een baan zoekt sterker verschilt per categorie dan de kans dat zoeken ook een baan oplevert.

### Zoekkanalen

Ook werkzoekenden maken gebruik van meerdere zoekkanalen tegelijk; gemiddeld 2,4. Opmerkelijk is dat werkzoekenden vaker dan werkgevers een vacaturevulling, een vondst toeschrijven aan een uitzendbureau en beduidend minder de credits voor een geslaagde koppeling geven aan advertenties. Perceptieverschillen kunnen hier een rol spelen. Over de geringe effectiviteit van CWI en internet zijn werkgevers en werkzoekenden het eens.

Van belang is, dat er door werkzoekenden bijna tweemaal zo vaak gebruik gemaakt werd van het CWI dan door werkgevers. Desondanks wordt maar een beperkt deel van die weinige vacatures door het CWI vervuld.

---

<i>Gebruik zoekkanalen</i> <sup>[48]</sup>	<i>Gezocht</i>	<i>Gevonden</i>	<i>Succesquote</i>
Informeel kanalen	59	37	0,6
Advertenties	67	24	0,4
CWI	24	4	0,2
Uitzendbureau	22	17	0,8
Overig, w.o. internet	70	18	0,3

(wv 35 internet)

bron: CWI

### **Wat doen werkzoekenden om hun kansen te vergroten? [49]**

Allereerst wordt gekeken naar concessies die werkzoekenden bereid zijn om te doen voor een nieuwe baan.

Werkzoekenden die uitkeringsafhankelijk zijn, blijken in de helft van de gevallen bereid, werk te aanvaarden waar men financieel mee gelijk blijft ten opzichte van de uitkering. WW- en WAO-gerechtigden zijn daar relatief iets vaker, bijstandsgerechtigden iets minder vaak toe bereid.

Verhuizen voor een nieuwe baan is voor tweederde van de werkzoekenden geen optie. Vooral bijstandsgerechtigden zijn honkvast.

Langer dan een uur reizen is voor 90% van de werkzoekenden een brug te ver. Tussen een half uur en een uur vindt ongeveer 40% redelijk. Voor 60% van de werkzoekenden zonder werk is een half uur reizen naar werk de limit. Vooral vrouwen, langdurig werklozen, NUGgers, ouderen en arbeidsgehandicapten zoeken het dicht bij huis.

### **Reïntegratiepopulatie**

Niet alle werkzoekenden zijn in staat om op eigen kracht de weg naar werk te vinden. Degenen die daarbij hulp nodig hebben vormen de reïntegratiepopulatie. Ook tot de reïntegratiepopulatie behoren de uitkeringsgerechtigden die uit hoofde van hun uitkering verplicht zijn al het mogelijke te doen om weer aan het werk te komen, maar zonder externe ondersteuning van hun motivatie niet tot een actief zoekgedrag komen. Het is lastig, uit bestaande bestandsgegevens tot een inschatting van de omvang van de aldus gedefinieerde reïntegratiepopulatie te komen. Daarom wordt hier voor een andere invalshoek gekozen, en worden bestandsgegevens gecombineerd met onderzoeksresultaten.

Daarbij is uitgegaan van werkzoekenden die ingeschreven staan bij het CWI. Staan ze dat niet, dan zijn ze onbereikbaar voor de dienstverlenende instanties op het gebied van de reïntegratie. Bovendien mag aangenomen worden dat de uitkeringsgerechtigden die actief op zoek zijn naar werk in ieder geval ingeschreven zullen staan bij het CWI. Een uitzondering daarop vormen degenen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvoor inschrijving niet verplicht is. In 2001 stonden er 258.000 werkzoekenden ingeschreven bij het CWI. Aan hen is gevraagd welke hulp men van het arbeidsbureau/CWI zou willen hebben bij het zoeken naar een baan. Dat geeft een indicatie voor de behoefte aan ondersteuning die men in het algemeen heeft. Omdat sinds SUWI het CWI zelf geen aanbodversterking meer levert, is uitgegaan van de antwoorden in 2000. Toen had 28% behoefte aan hulp bij het vinden van een vacature, en 15% bij het solliciteren. Van de werkzoekenden wilde 5% werkervaring opdoen, 18% wilde hulp bij scholing en 54% had geen hulp nodig.

*Bijna 120.000 bij het CWI ingeschreven werkzoekenden geven dus te kennen, op de een of andere manier behoefte aan hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan te hebben.*

Wie hiermee buiten beeld blijven zijn degenen die om diverse redenen niet zoeken naar werk, maar wel een werkloosheidsgerelateerde uitkering met sollicitatieplicht hebben. Van de bijstandsafhankelijken is ongeveer 32% sollicitatieplichtig. Van de WW-afhankelijken is dat moeilijker in te schatten, 60% lijkt een reële benadering. Wanneer daar degenen die zoeken van worden afgetrokken, dan resteren er 19% van de bijstandsgerechtigden en 12% van de WW-gerechtigden. Dit zijn bij elkaar ongeveer 92.000 uitkeringsgerechtigden die zouden moeten zoeken naar werk, maar dat niet doen.

*Deze 92.000 uitkeringsafhankelijken komen ook voor reïntegratie in aanmerking, bijvoorbeeld in de vorm van motivering.*

Daarnaast behoren nog tot de reïntegratiepopulatie de arbeidsgehandicapte werknemers in het eerste ziektejaar die niet terug kunnen naar de oude werkgever. Dat zijn er volgens een schatting van het ministerie van SZW 35.000. Niet bekend is, hoeveel hiervan actief werk zoeken en ingeschreven staan bij het CWI. In dat geval zouden ze overlappen met de eerste categorie. Een aanname is dat dit voor slechts een klein gedeelte, hooguit 5000, van deze categorie geldt.

*Naar schatting 30.000 arbeidsgehandicapten in het eerste ziektejaar dienen derhalve bij de reïntegratiepopulatie te worden opgeteld.*

Van de niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zonder werk is bekend, dat slechts een klein deel van hen staat ingeschreven bij het CWI. Zij tellen dus niet mee met de eerste categorie. Uit onderzoek is bekend, dat er 26.000 NUG zijn die behoefte hebben aan hulp bij het zoeken naar werk, maar niet staan ingeschreven bij het CWI.

Bij deze opsomming ontbreken nog degenen die in aanmerking komen voor reïntegratie en een uitkering uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangen. Hiervoor zijn geen betrouwbare gegevens beschikbaar.

De oplopende werkloosheid zal leiden tot een toename van de reïntegratiepopulatie. Een vraag is nog, of reïntegratie ook moeilijker zal worden door de afnemende vraag. Hier zijn twee tegengestelde krachten werkzaam: enerzijds neemt het aantal plaatsingsmogelijkheden in de markt af, maar anderzijds neemt de gemiddelde kwaliteit van de reïntegratiepopulatie toe. Ook beter aanbod kan onder slechtere markt-omstandigheden problemen ondervinden bij het vinden van een passende nieuwe baan. Waar bij krapte op de arbeidsmarkt de kwaliteit van het aanbod de omvang van de reïntegratiepopulatie bepaalde, komt daar bij afnemende vraag een vraag-gerelateerd deel bij. Met deze nieuwe aanwas van de reïntegratiepopulatie zullen relatief snel successen te boeken zijn, terwijl de kansen op succes met het aanbods-kwaliteitsgerelateerde deel aanmerkelijk zullen afnemen.

## 4 Van analyse naar beleid

Knelpunten op de arbeidsmarkt worden zichtbaar waar werkgevers tevergeefs werven en waar werklozen tevergeefs zoeken. Onzichtbaar, maar in feite nog veel ernstiger zijn ze, waar werkgevers en werklozen ontmoedigd afzien van werf- en zoekgedrag. De werkgevers die productieverlies leden door personeelstekorten en de langdurig uitkeringsafhankelijken die zich deels van de arbeidsmarkt terugtrokken en deels tevergeefs bleven zoeken, illustreren dat beide soorten knelpunten, zichtbare en onzichtbare, zowel aan de vraag als aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt bestonden in de achter ons liggende periode van een gespannen arbeidsmarkt. De conjuncturele ontwikkeling zal het accent daarbij doen verschuiven naar knelpunten aan de aanbodzijde. Ook aan de vraagzijde zullen er echter problemen blijven bestaan op een aantal deelmarkten, deels doordat werkgevers steeds hogere productiviteitseisen moeten stellen aan medewerkers om rendabel te kunnen blijven produceren. Bovendien moet gevreesd worden, dat verstarring en non-participatie aan de aanbodzijde als gevolg van de teruglopende conjunctuur een vruchtbare voedingsbodem zullen zijn voor blijvende uitkeringsafhankelijkheid, gevolgd door grote aanbodtekorten in de toekomst. Het is daarom aan het beleid, daar nu een passend antwoord op te formuleren, dat in feite in drie woorden is samen te vatten: participatie, allocatie en kwalificatie.

Voor het arbeidsmarktbeleid betekent dit de volgende onder andere in het beleidskader van de RWI nader in te vullen punten:

1. investeren in het in beweging houden van de werkende beroepsbevolking: Zorgen dat werkenden zich blijven ontwikkelen en bezig blijven zich een bij die ontwikkeling passende plek te verwerven.
2. degenen die buiten het arbeidsproces staan bij de arbeidsmarkt betrekken door het bevorderen van een actief en effectief zoekgedrag van uitkeringsgerechtigden en door het bieden van perspectief aan niet-uitkeringsgerechtigden.
3. investeren in allocatiemechanismen: zorgen dat werkgevers de weg naar het CWI weten te vinden; investeren ook in het adviseren en stimuleren van werkgevers en werkzoekenden om met hun wervings- respectievelijk zoekgedrag ook eens buiten de door hen reeds lang gebaande paden te gaan.
4. actief begeleiden, motiveren, versterken en bemiddelen van de bijna 300.000 werklozen en/of uitkeringsgerechtigden die twijfelen of ze op eigen kracht wel aan de slag zullen komen.
5. verlaging van de loonkosten voor degenen die door de toegenomen productiviteitseisen zelfs rond het minimum uit de markt geprijsd zijn.
6. voorkomen dat de laagconjunctuur mensen langer uit het arbeidsproces weghoudt dan de houdbaarheidsduur van hun inzetbaarheid toelaat.
7. zorgen dat het beleidsinstrumentarium continuïteit in beschikbaarheid en flexibiliteit in inzetbaarheid kent.



## Noten

- 1 Onder herintreedsters wordt hier verstaan: is weer op zoek naar een baan na een periode van non-participatie op de arbeidsmarkt in verband met zorg voor kinderen.
- 2 CPB Informatief december 2002
- 3 CWI, Hoe Zoeken Werkzoekenden 2001 pag. 38
- 4 CBS, de Nederlandse economie in 2001.
- 5 Het aantal zelfstandigen wordt vooral negatief beïnvloed door het afnemende aantal boeren.
- 6 Henk Vlaming, Uitzendbranche op zoek naar nieuwe helden. MT.NL, 15-06-01
- 7 Bij de vervulling van een vacature wordt soms een aanstelling voor een jaar, met bij gebleken geschiktheid uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd aangeboden.
- 8 Jim Allen & Rolf van der Velden: Opleidingsmismatches versus competentiemismatches. Ben Hövels, Paul den Boer en Jos Frietman; Formele opleidingskwalificaties en competenties, Wat telt voor laagopgeleiden? TVA 1995-15 nr2  
Gallie e.a., Employment in Britain  
Bram Steijn, Werken in de informatiesamenleving. Van Gorcum, Assen 2001.
- 9 J.G.L. Thijssen, Loopbaanontwikkeling en arbeidscompetentie in postindustriële perspectief. Amsterdam, Vakbondsmuseum april 2002.
- 10 Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. Stichting van de Arbeid, Oktober 2002.
- 11 CBS, de Nederlandse economie in 2001.
- 12 40% van de in de industrie werkzame personen heeft maximaal VBO/MAVO. Voor alle sectoren samen is dat 29%. (CBS-statline)
- 13 De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006. ROA, Maastricht 2002.
- 14 CWI, Regionale Arbeidsmarktprognose 2002-2007. CWI, Zoetermeer 2 juni 2002
- 15 [www.kvk.nl](http://www.kvk.nl)
- 16 Bron: CBS persbericht 20 dec. 2002
- 17 regionale arbeidsmarktprognose CWI 2002.
- 18 Vacaturemarkt mkb 2002. MKB-Nederland, Delft 2002.
- 19 Netto participatie betekent: heeft werk voor 12 uur of meer per week. Bruto participatie is inclusief degenen die geen werk hebben, maar dat wel zoeken.
- 20 [www.its.kun.nl](http://www.its.kun.nl)
- 21 ROA, Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2001.
- 23 geen werk voor >12 uur, en op zoek.
- 24 geen werk voor >12 uur, beschikbaar en geregistreerd bij het CWI.
- 25 CBS persbericht PBo2-268
- 26 RWI-bewerking van data uit de MEV 2003
- 27 RWI-berekening op basis van uitkeringsgegevens uit de MEV en zoekgedraginformatie uit "Hoe Zoeken Werkzoekenden".
- 28 7e notitie arbeidsmarktverkenningen, UWV oktober 2002.
- 29 CWI, Hoe Zoeken Werkzoekenden, gecombineerd met CBS-data over uitkeringsgerechtigden.
- 30 Bron: CBS-statline

- 31 Gemeentelijk Ontheffingenbeleid, IWI 2002.
- 32 Gegevens uit dit hoofdstuk zijn ontleend aan UWV-publicaties.
- 33 Bron CBS-statline. De gegevens over het overheidspersoneel hebben betrekking op de sector Rijk, bestaande uit personeel in dienst van 13 departementen en de Hoge Colleges van Staat, inclusief arbeidscontractanten. De salarisschalen zijn die uit het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren.
- 34 Arboconvenanten nieuwe stijl: rapportage 1999-2002. Ministerie van SZW, 2 december 2002.
- 35 Hoe Werven Bedrijven. CWI 2002
- 36 CBS-statline
- 37 Tweedekamer 1999-2000, 27223 nr. 1 PP 31, het aandeel ongeschoolde werkzoekenden is ruim 40%
- 38 CBS Persbericht 1 februari 2002
- 39 Talent gewonnen. Talent verspild? Onderzoek door het Instituut voor Migratie- en etnische studies in opdracht van het Expertisecentrum Diversiteitsbeleid, echo.
- 40 [www.nrc.nl/W2/Lab/Profiel/Allochtonen/onderwijs.html](http://www.nrc.nl/W2/Lab/Profiel/Allochtonen/onderwijs.html)
- 41 TK 2001-2002, 28 380, nr. 35 (financiële verantwoording 2001)  
CBS, allochtonen profiteerden van gunstige arbeidsmarkt, 17 juni 2002.
- 42 een lage (of geen)opleiding, een slechte taalbeheersing, een ongeschikt netwerk, gezondheidsklachten en leeftijd. Deze vaak gecombineerd. (Veenman 1999)
- 43 CBS-statline
- 44 Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden. Een verkennend onderzoek naar ervaringen van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt. OSA 2002.
- 45 Gegevens ontleend aan "Hoe Werven Bedrijven" CWI 2002.
- 46 Henkens, Remery, Schippers, van Doorne en Ekamper, Wat doen werkgevers bij krapte? ESB 24-11-2000.
- 47 Ontleend aan "Hoe Zoeken Werkzoekenden" CWI 2001
- 48 Ontleend aan "Hoe Zoeken Werkzoekenden" CWI 2001.
- 49 Gegevens hiervoor zijn ontleend aan "Hoe Zoeken Werkzoekenden" CWI 2001.

## Verklarende woordenlijst

Participatiegraad	Het percentage van de bevolking tussen de 15 en 65 jaar dat werk voor 12 uur of meer per week heeft of dat zoekt. (=beroepsbevolking).
Bruto participatie	Werkenden en werkzoekenden zonder werk samen.
Netto participatie	De werkenden.
Uitbreidingsvacatures	Vacatures die het gevolg zijn van uitbreiding van de werkzaamheden in een organisatie.
Vervangingsvacatures	Vacatures die het gevolg zijn van het vertrek van een werknemer.
Allocatiemechanismen	Kanalen waarlangs vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar vinden, zoals personeelsadvertenties, CWI, uitzendbureaus, vacature-en sollicitantenbanken.
Kwartaire sector	De verzameling werkorganisaties waarvan de financiering niet via vraag en aanbod op de markt voor goederen en diensten plaatsvindt, maar door een bijdrage uit de collectieve middelen (belasting en premies).
Herverdelingseffect	Doordat banen verdeeld worden in deeltijdbanen kan het werk over meer van deeltijd mensen verdeeld worden.
Cursorisch leren	Leren via het volgen van een cursus.
Initieel onderwijs	Het onderwijs dat vooraf gaat aan de toetreding tot de arbeidsmarkt.
Postinitieel onderwijs	Onderwijs aan mensen die al een tijdje van school zijn.
Varkensmarktcluseffect	Wanneer varkensvlees duur is, gaan veel boeren biggetjes fokken. Die zijn allemaal tegelijk vet, en laten de prijs instorten op het moment dat ze op de markt komen. Dat zelfde effect is zichtbaar in het onderwijs wanneer er veel vraag is op de arbeidsmarkt naar een bepaald beroep.
Geregistreerde werkloosheid	Bij het CWI geregistreerd als geen werk voor 12 uur of meer, en volgens de enquête beroepsbevolking zonder werk en beschikbaar voor een baan.
Werkloze beroepsbevolking	Volgens de enquête beroepsbevolking geen werk voor 12 uur of meer, en op zoek naar een baan.

## Lijst van afkortingen

AOW	Algemene ouderdomswet
B&U	Burgerlijke- en Utiliteitsbouw
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal PlanBureau
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
ERBO	Enquête Regionale Bedrijfs Ontwikkeling
EVC	Erkenning Verworven Capaciteiten
FTE	Full Time Equivalenten
GWW	Grond- weg- en Waterbouw
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
MEV	Macro Economische Verkenning
NUG	Niet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarkt
SCP	Sociaal-Cultureel Planbureau
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAJONG	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WW	Werkloosheidswet
ZZPer	Zelfstandige Zonder Personeel

## Colofon

*Arbeidsmarktanalyse 2003* is een uitgave van de  
Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4  
2514 JB Den Haag  
Postbus 16101  
2500 BC Den Haag  
[www.rwi.nl](http://www.rwi.nl)

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze  
uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd  
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de  
uitgever.

Vormgeving: Ontwerpbureau Smidswater BNO, Den Haag  
Fotografie omslag: Zomertijd Fotografie  
Verkoop: Reed Business Information bv  
Afdeling klantenadministratie  
Postbus 808  
7000 AV Doetinchem  
Tel. 0314 - 358 358  
Fax 0314 - 349 048  
[klantenservice@reedbusiness.nl](mailto:klantenservice@reedbusiness.nl)

ISBN 90 5901 218 6  
Februari 2003