

A woman with blonde hair, wearing a light-colored shirt, is looking at several trays of pastries in a bakery. The pastries are round and topped with white cream. The bakery has a perforated metal ceiling and wooden frames.

Arbeidsmarktanalyse 2005

Raad voor Werk en Inkomen



De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de bewindslieden van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de reïntegratiemarkt behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.

Arbeidsmarktanalyse 2005



Raad voor **W**erk en **I**nkomen

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1 Werkgelegenheid	6
1.1 Kwantitatieve ontwikkeling	6
1.1.1 <i>Ontwikkeling op de korte termijn</i>	6
1.1.2 <i>Ontwikkeling op de langere termijn</i>	7
1.2 Kwalitatieve ontwikkeling	8
1.2.1 <i>Regradatie, polarisatie of beide?</i>	8
1.2.2 <i>Kwalitatieve verwachtingen voor de middellange termijn</i>	9
1.3 Vacaturemarkt	11
1.3.1 <i>Licht herstel in 2004</i>	11
1.3.2 <i>Fors minder knelpunten in 2003, maar weer toename in 2004</i>	13
2 Arbeidsaanbod	16
2.1 Kwantitatieve ontwikkeling	16
2.1.1 <i>Beroepsbevolking op de lange termijn</i>	16
2.1.2 <i>Groene en grijze druk</i>	18
2.1.3 <i>Bezettingsgraad van het aanbod</i>	24
2.1.4 <i>Migratie en internationale mobiliteit</i>	25
2.2 Kwalitatieve ontwikkeling van het aanbod	27
2.2.1 <i>Opleidingsniveau bevolking en beroepsbevolking</i>	28
2.2.2 <i>Ontwikkelingen in het opleidingsniveau: Nederland gaat achterlopen</i>	31
2.2.3 <i>Allochtonen op de arbeidsmarkt</i>	32
2.2.4 <i>De combinatiegeneratie</i>	37
2.3 De arbeidsreserve	38
2.3.1 <i>Binding met de arbeidsmarkt</i>	38
2.3.2 <i>Uitkeringsgerechtigden</i>	41
2.3.3 <i>Recente ontwikkelingen in de werkloosheid</i>	44
2.3.4 <i>Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid: verwachtingen voor 2005 en 2006</i>	45

3	De confrontatie van vraag en aanbod	47
3.1	Kwantitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod	47
3.1.1	<i>Dreigende tekorten</i>	47
3.1.2	<i>Uitbreidingsmogelijkheden aanbod</i>	48
3.2	Kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod	51
4	De onderkant van de arbeidsmarkt	56
4.1	De werkgelegenheid voor ongeschoolden	57
4.2	Het aanbod van laagopgeleiden	61
4.3	Vraag en aanbod van laagopgeleiden	64
5	Een activerende rode draad	65
	Noten	68

Voorwoord

De Raad voor Werk en Inkomen doet concrete voorstellen op het terrein van arbeidsmarktbeleid. De RWI richt zich daarbij primair op problemen die *nu* spelen en *nu* om een antwoord vragen. Die gerichtheid op de korte termijn betekent uiteraard niet dat de RWI blind is voor de lange termijn. Juist bij arbeidsmarktbeleid is het van groot belang naar de toekomst te kijken. Dan blijkt dat de problemen van nu heel anders zijn dan die van de nabije toekomst. Werkloosheid zal als gevolg van de vergrijzing omslaan in krapte op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat ook nu de werkloosheid relatief hoog is, maatregelen getroffen moeten worden om het hoofd te bieden aan toekomstige schaarste. Een ander voorbeeld betreft de arbeidsmarkt-situatie van hoogopgeleiden. Op dit moment hebben veel hoogopgeleiden moeite een baan te vinden. Maar in de nabije toekomst dreigt een schrijnend tekort aan hoogopgeleiden.

Deze voorbeelden laten zien dat bij arbeidsmarktbeleid het motto 'regeren is vooruitzien' bij uitstek opgaat. Het beleid dat anticipeert op toekomstige ontwikkelingen kan sterk contrasteren met de concrete ervaringen van velen in het hier en nu. Om de korte en de lange termijn met elkaar te verbinden is zicht op beide nodig. De jaarlijkse arbeidsmarktanalyse van de RWI wil dit inzicht bieden. De analyse geeft de situatie nu en in het recente verleden weer, maar kijkt waar mogelijk naar de toekomst.

Uit de Arbeidsmarktanalyse 2005 blijkt dat de Nederlandse arbeidsmarkt kwantitatief en kwalitatief op een keerpunt staat. In 2005 zal de werkgelegenheid nog nauwelijks toenemen en zal de werkloosheid, ook onder hoogopgeleiden, hoog blijven. Vanaf 2006 lijkt daar echter verandering in te komen. De groei van het aanbod zal de groei van de vraag niet meer kunnen bijhouden. Met als gevolg: krapte op de arbeidsmarkt. De toename van het opleidingsniveau van de bevolking zwakt af, het door werkgevers gevraagde niveau blijft daarentegen stijgen. Komende uit een situatie waarin door een forse toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen het aanbod in Nederland snel groeide en waarin door de sterk verbeterde toegankelijkheid van het onderwijs elke nieuwe generatie weer beter was opgeleid dan de vorige, is dat een markante omslag. Op deze te verwachten ontwikkeling dient hier en nu een antwoord geformuleerd te worden. Daarom bevat deze arbeidsmarktanalyse een grote uitdaging voor het komende jaar voor de RWI, de politiek en de overheid.

Jan van Zijl
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

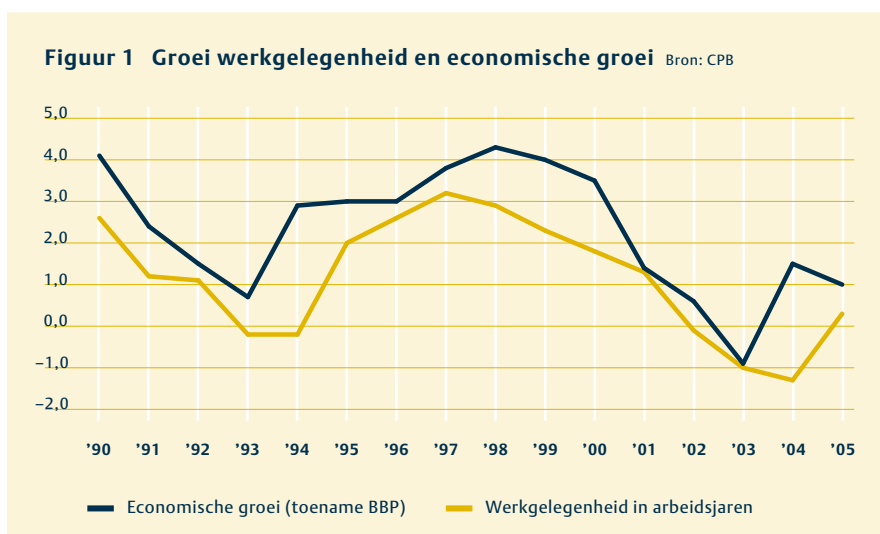
1 Werkgelegenheid

1.1 Kwantitatieve ontwikkeling

- Volgens het CPB neemt de werkgelegenheid in 2005 in arbeidsjaren nog licht af.
- Doordat steeds meer mensen in deeltijd werken blijft het aantal personen dat werkt gelijk.
- Productiviteitsontwikkeling en groei van het uitzendwezen zijn voorbodes voor een werkgelegenheids groei rond de volgende jaarwisseling.
- In de scenariostudie van het CPB ontwikkelt de werkgelegenheid tot 2020 zich afhankelijk van het scenario tussen de $-0,3\%$ en de $+0,7\%$ per jaar.

1.1.1 Ontwikkeling op de korte termijn

Werkgelegenheid en economische groei hangen nauw met elkaar samen. Figuur 1 laat dit verband duidelijk zien. Voor 2005 verwacht het CPB¹ een economische groei van 1%.



Dat wil niet zeggen dat ook de werkgelegenheid met 1% toeneemt. Ook de arbeidsproductiviteit speelt namelijk een rol. Die nam in 2004 sterk toe (in de marktsector 3,5%). Voor 2005 wordt een meer gematigde ontwikkeling verwacht (1,5%). Aan het begin van een economische opleving is de productiviteitstoename vaak groot. Eerst worden de reserves binnen het bestaande personeelsbestand aangeboord. Dat leidt tot groei van de productiviteit. Vervolgens worden uitzendkrachten ingehuurd.

Wanneer het herstel daarna aanhoudt, gaat men over tot het aanstellen van vaste krachten. Voor 2005 leidt de verwachte productiviteitsontwikkeling samen met de verwachte economische groei tot een afname van de werkgelegenheid met 0,25%. Door de toenemende deeltijdfactor blijft volgens het CPB de werkgelegenheid in personen in 2005 constant.

Naast de toename van productiviteit lieten de ontwikkelingen in 2004 ook een tweede aspect van een beginnend herstel zien: vanaf het tweede kwartaal van 2004 herstelde de uitzendmarkt zich krachtig. Dat kan duiden op een herstel van de werkgelegenheid in het algemeen in de loop van 2006.

1.1.2 Ontwikkeling op de langere termijn

In de studie 'Vier vergezichten op Nederland' geeft het CPB² een beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling tot 2020 volgens vier scenario's. Deze ontwikkeling varieert van een krimp van 0,3% tot een groei van 0,7%. De ontwikkeling per sector verschilt nogal tussen de diverse scenario's. Alle scenario's laten een forse achteruitgang van de werkgelegenheid in de agrarische sector en de industrie zien. De zorg en de overheid hebben in elk scenario een toenemende behoefte aan arbeidskrachten. Dat geldt ook voor de communicatie- en de transportsector. Sterk scenariogevoelig is de bouw.

Bij deze scenariostudie is de waarschuwing van Wever in de EZ-publicatie 'Toekomstvisie op de Nederlandse industrie' op zijn plaats. Wever wijst erop dat trendstudies vaak ten onrechte de indruk wekken dat er in hoog tempo van alles verandert. Hij wijst erop dat tussen 1987 en 2001 de industriële werkgelegenheid in Nederland in absolute zin (het aantal arbeidsplaatsen) slechts met 0,2% per jaar afnam.³ De achteruitgang van de betekenis van de industrie wordt meestal afgemeten aan het afnemend aandeel van de industrie in de totale werkgelegenheid. Dat aandeel nam echter vooral af doordat in andere sectoren de werkgelegenheid sterk toenam.⁴

Hierbij moet worden opgemerkt dat de werkgelegenheid zich ook niet geheel los van het aanbod ontwikkelt. In het volgende hoofdstuk komt aan de orde dat aan de onderkant van de arbeidsmarkt nog veel ruimte is voor een toename van de arbeidsparticipatie. Wanneer in samenhang met een verhoging van het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking deze ruimte benut wordt, kan dat leiden tot een sterkere groei van de werkgelegenheid in Nederland dan de CPB-scenario's veronderstellen. Dat kan ook gevolgen hebben voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de industrie. Dat neemt niet weg dat de omzetting van een industrie naar een diensteneconomie, of zoals Theeuwes⁵ stelt, naar een zorg economie, langzaam maar zeker doorzet.

1.2 Kwalitatieve ontwikkeling

- De laatste tien jaar heeft het ongeschoolde werk zijn aandeel in de werkgelegenheid weten te behouden.
- Het direct daarboven gelegen niveau, de laaggeschoolde arbeid, heeft echter marktaandeel ingeleverd.
- Het aandeel van de middelbare beroepen is constant gebleven.
- De werkgelegenheid aan de bovenkant is even sterk gegroeid als de laaggeschoolde arbeid in marktaandeel is gekrompen.
- Voor de komende jaren is, uitgaande van deze trend, een regradatie van de werkgelegenheid boven het elementaire niveau te verwachten.

1.2.1 Regradatie, polarisatie of beide?

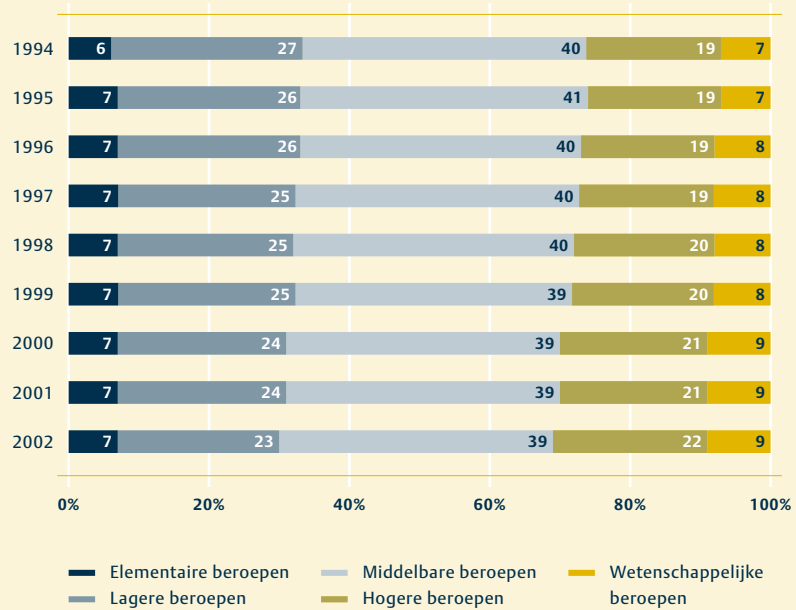
Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verwacht tot 2008 een zeer sterke afname van de werkgelegenheid voor ongeschoolden en een eveneens negatieve ontwikkeling voor werknemers op VMBO-niveau. Daar staat een sterke groei van de werkgelegenheid op HBO- en WO-niveau tegenover. Dat is in lijn met wat in de arbeidsmarkttheorie *skill biased technological change* wordt genoemd: ten gevolge van de technologische ontwikkeling vragen werkgevers over de hele linie steeds meer kennis en vaardigheden.

Tegenover deze regradatievisie staat de polarisatievisie. Die houdt in dat er steeds meer hoge en lage functies komen, terwijl het middenniveau verdwijnt. Dat komt volgens Autor, Levy en Murnane⁶ doordat de techniek zowel routine hand- als routine hoofdwerk vervangt, maar het niet-routinematige werk in stand laat.

Het niet-routinematige werk zit, zeggen zij, aan de bovenkant en ook een beetje aan de onderkant. Veel kantoorwerk en geschoold handwerk in de industrie bevatten routine-elementen die automatiseerbaar zijn. Daardoor verdwijnt het midden. Onderzoek in Groot-Brittannië⁷ bevestigt de polarisatiethese.

Tegenover deze visies en verwachtingen laten gegevens over de samenstelling van de werkgelegenheid in Nederland echter een iets ander beeld zien (zie figuur 2). Ze wijzen gedeeltelijk in de richting van polarisatie. Het aandeel van het elementaire niveau is de laatste acht jaar gelijk gebleven, het aandeel van hogere niveau neemt toe, het middelbare niveau blijft gelijk maar het niveau net boven elementair neemt af. Dit betekent dat in Nederland het ongeschoolde werk in betekenis en relatieve omvang in stand blijft, maar dat wie geschoold werk wil doen steeds meer moet kunnen. Vanaf het elementaire niveau vindt er dus regradatie van de

Figuur 2 Werkenden naar beroepsniveau (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



beroepenstructuur plaats. De consequentie daarvan is dat het niet alleen belangrijk is om het ongeschoolde deel van de beroepsbevolking zo klein mogelijk te laten zijn maar ook om het niveau van het geschoolde deel van de beroepsbevolking door alle lagen heen voortdurend op te stuwen.

1.2.2 Kwalitatieve verwachtingen voor de middellange termijn

Zowel polarisatie als regradatie

Ontwikkelingen uit het verleden bieden geen garanties voor de toekomst. Toch kan op grond van ontwikkelingen in de afgelopen tien jaar worden verwacht dat de werkgelegenheid zowel tekenen van polarisatie als van regradatie zal vertonen. Het aandeel functies voor hoogopgeleiden neemt sterk toe. Het aandeel functies voor lager geschoolden neemt af. Het aandeel van ongeschoolde functies blijft echter constant. Hierbij dient aangetekend te worden dat kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen niet los van elkaar staan. Wanneer meer hoogopgeleiden werken, levert dat ook meer arbeidsplaatsen voor laagopgeleiden op. Hoofdstuk 3 komt daar op terug.

Flexibilisering

Tussen 1992 en 1998 nam het aandeel flexibele contracten toe. Daarna leidde de krapte op de arbeidsmarkt ertoe dat werkgevers vooral vaste contracten aanboden. Toen in 2002 de werkgelegenheid begon af te nemen zat de afname vooral in de flexibele contracten. Een analyse van SEO laat zien dat wanneer het uitzendwerk aantrekt, de totale werkgelegenheid een jaar later volgt. Trekt de totale werkgelegenheid aan, dan begint de toename van het uitzendwerk alweer af te vlakken.⁸

Mobiliteit

Flexibiliteit hangt niet alleen af van het aandeel flexibele contracten, maar ook van de mobiliteitsbereidheid van werknemers. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen een conjunctureel effect en de structurele ontwikkeling. Door de slechte situatie op de arbeidsmarkt nam het aantal baanwisselaars tussen 2001 en 2003 met 25% af. Het aantal vacatures was gering en de mobiliteitsbereidheid van werknemers klein. Naar verwachting treedt op het moment dat de conjunctuur aantrekt een inhaaleffect op van uitgestelde baanwisselingen.

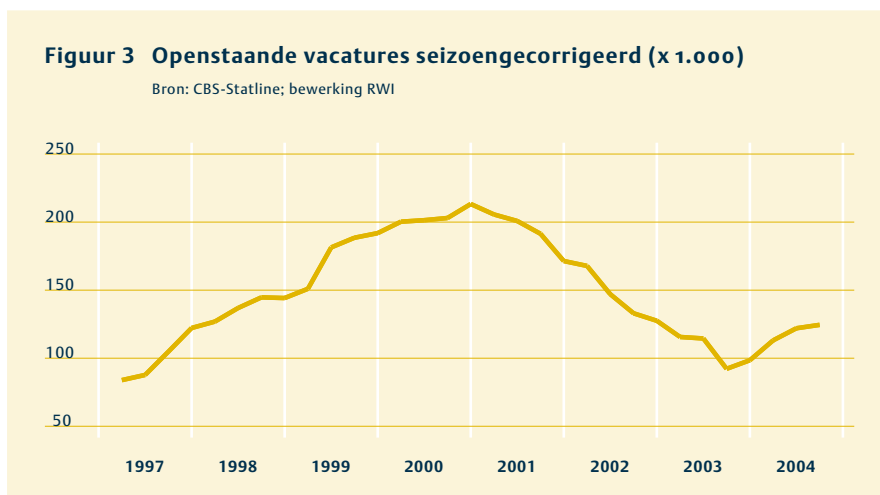
In het algemeen wordt er van uitgegaan dat, zoals het SCP⁹ het stelt, 'mobiliteit de norm wordt en bedrijfstrouw achterhaald raakt.' Deze ontwikkeling wordt verklaard vanuit veranderingen aan de vraagzijde. De wijze van organisatie van het werk impliceert steeds meer vraag naar algemeen toepasbare vaardigheden (sociaal-communicatief, aanpassings- en beoordelingsvermogen, leerbaarheid). Een belangrijk bindend element voor een werknemer is het beschikken over kennis en vaardigheden die alleen in dat ene bedrijf toepasbaar, productief en dus in loon omzetbaar zijn. Het toenemen van het belang van algemene vaardigheden ten koste van bedrijfsspecifieke leidt tot meer externe mobiliteit. Wanneer deze visie juist is, zal dwars door de conjuncturele schommelingen heen de lange-termijntrend gericht blijven op meer mobiliteit.

1.3 Vacaturemarkt

- De sterke daling van het aantal vacatures vanaf begin 2001 leidde tot een afname van knelpunten in de vacaturevulling tot een minimaal niveau in 2003.
- De dip in de vacaturemarkt, veroorzaakt door de conjunctuur, was in de ene provincie aanmerkelijk dieper dan in de andere.
- Sinds begin 2004 vertoont de vacaturemarkt weer tekenen van herstel.
- Het lichte herstel in 2004 was voldoende om in een aantal sectoren de knelpunten alweer op te laten lopen.
- Het herstel in 2004 vond vooral plaats in de zakelijke dienstverlening.
- De opgaande lijn van de vacaturemarkt in de niet-commerciële dienstverlening is halverwege 2004 alweer neerwaarts omgebogen.

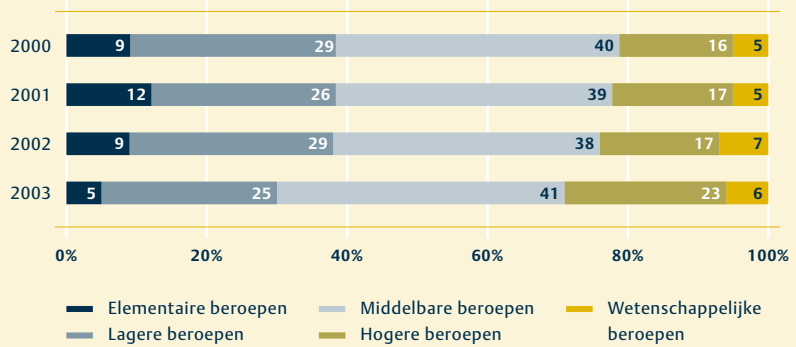
1.3.1 Licht herstel in 2004

In het laatste kwartaal van 2000 bereikte het aantal openstaande vacatures een historisch hoogtepunt. Vanaf 2001 ging het vervolgens snel bergafwaarts. In 2004 was herstel te zien (zie figuur 3).



Figuur 4 Aandeel beroepsniveaus in openstaande vacatures (%)

Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



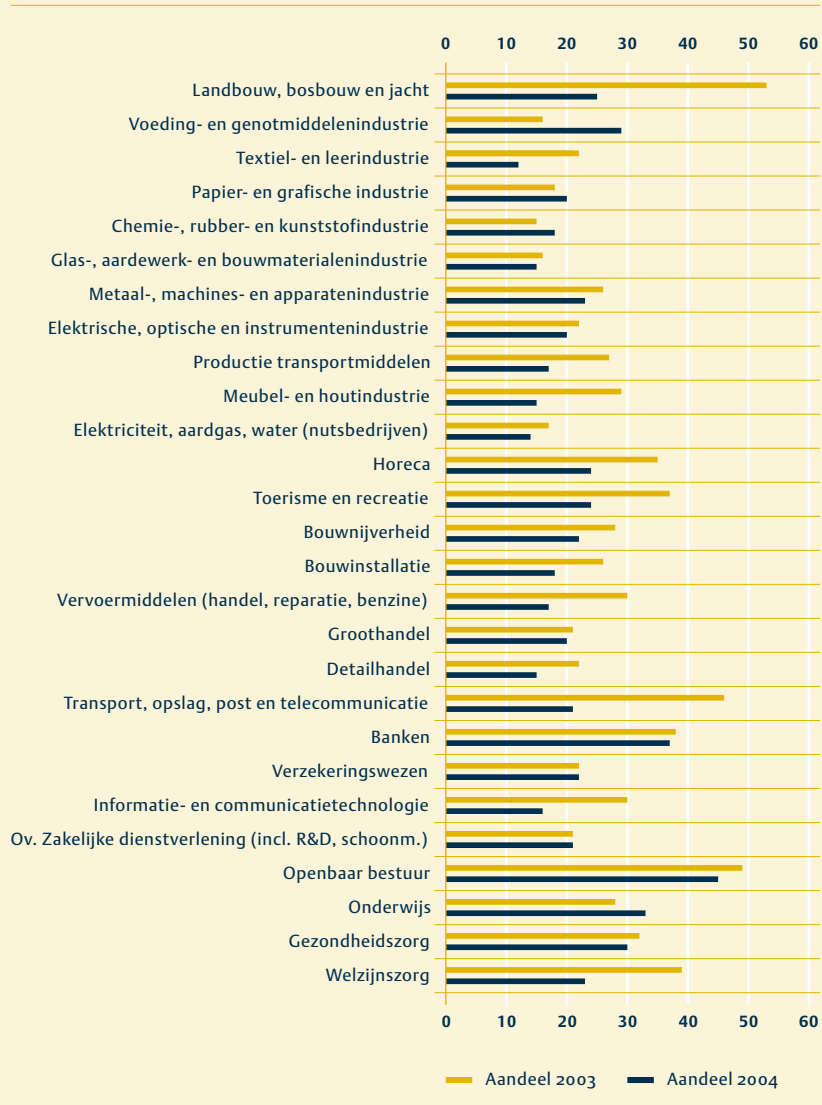
De laagconjunctuur leidde niet voor alle segmenten van de vacaturemarkt tot een evenredige afname van het aantal vacatures. Figuur 4 laat zien dat van het dalende aantal vacatures een steeds groter aandeel in de hogere functies zat. De vacaturemarkt is voor de elementaire beroepen duidelijk het meest conjunctuurgevoelig.

1.3.2 Fors minder knelpunten in 2003, maar weer toename in 2004

In 2000 was de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar. In 2003 was dit gereduceerd tot ongeveer een kwart. Inmiddels was de totale vacaturemarkt gehalveerd waardoor het absolute aantal moeilijk vervulbare vacatures afnam van 90.000 in 2000 tot 18.000 in 2003.

Figuur 5 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar bedrijfstak (%)

Bron: CWI Arbeidsmarktmonitor

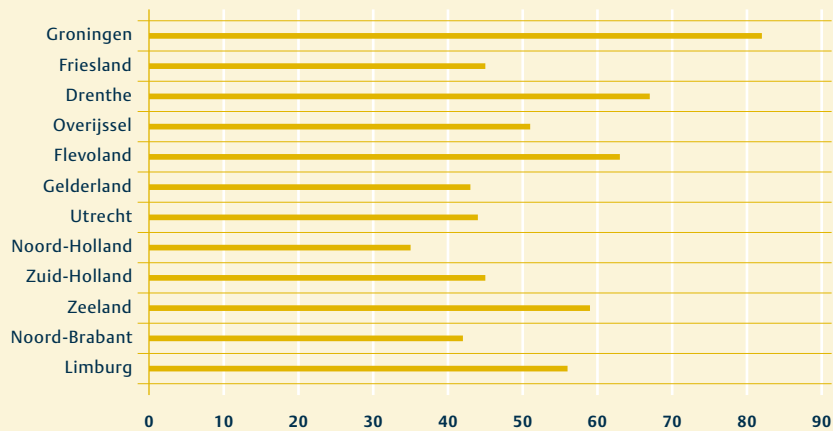


Recente cijfers van het CWI laten zien dat in de periode 2003-2004 het aandeel moeilijk vervulbare vacatures opnieuw daalde. In enkele bedrijfstakken was er echter al weer sprake van een toename van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures. De procesindustrie is hier een voorbeeld van (zie figuur 5). Dat is niet verwonderlijk, omdat de procesindustrie het meest gevoelig is voor conjuncturele invloeden. In de volgende bedrijfstakken en sectoren was het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in 2004 groter dan in 2003: voeding- en genotmiddelen-industrie; de papierindustrie; de chemie-, rubber- en kunststofindustrie en het onderwijs.

Grote regionale verschillen

De vacaturemarktontwikkeling laat grote regionale verschillen zien. In figuur 6 is te zien dat in de provincie Groningen de vacaturemarkt vrijwel op peil bleef terwijl in Noord-Holland het aantal openstaande vacatures in 2003 nog maar 35% was van de stand in 2000.

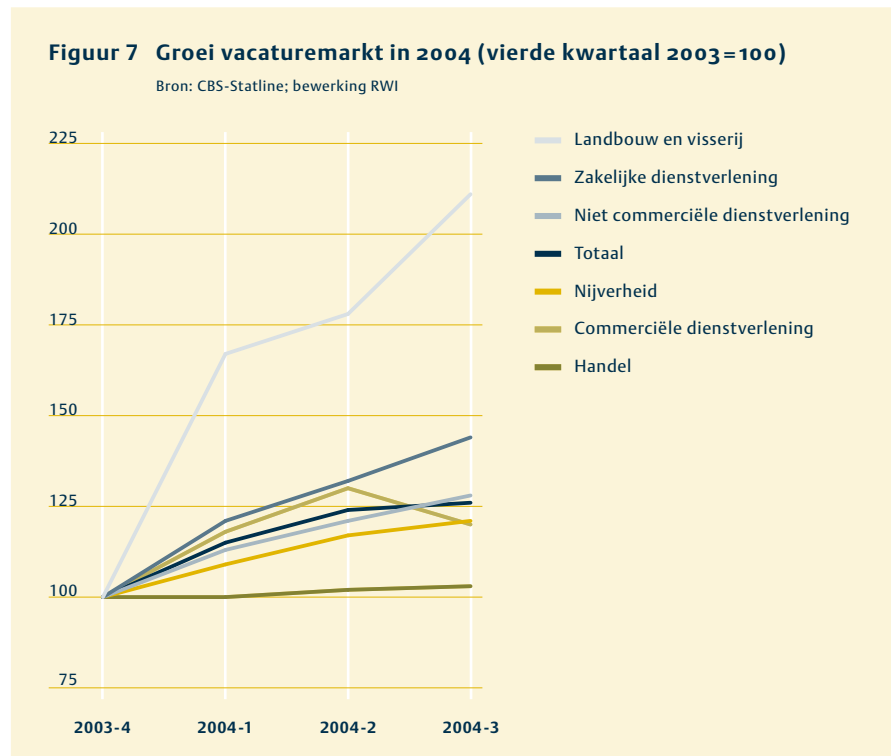
Figuur 6 Vacaturemarkt in 2003 (in % van 2000) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Recente ontwikkelingen per sector

Figuur 7 laat zien dat het herstel van de vacaturemarkt het sterkst was in de agrarische sector. Deze sector beslaat echter slechts 2% van de totale vacaturemarkt (de cijfers zijn voor het seizoen gecorrigeerd).

Wat verder opvalt is het relatief sterke herstel in de zakelijke dienstverlening. De niet-commerciële dienstverlening laat na het tweede kwartaal van 2004 een negatieve knik in de ontwikkeling zien. Dat kan erop duiden dat de voortgang van het herstel van de vacaturemarkt steeds meer gedragen moet worden door de marktsector.



2 Arbeidsaanbod

2.1 Kwantitatieve ontwikkeling

- Een toename van het arbeidsaanbod zal vanwege de beperkte groei van de bevolking in de komende jaren vooral moeten komen van een hogere arbeidsparticipatie.
- Tot 2040 komen er tegenover het aantal 20-64-jarigen steeds meer 65-plussers te staan (de 'grijze druk').
- Het aantal jongeren onder de twintig jaar blijft na een jarenlange daling nu naar verwachting stabiel (de 'groene druk').
- Uitbreiding van de participatiegraad kan in principe worden bevorderd via een toename van het opleidingsniveau. Dat draagt bij aan zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve tekorten waarmee de arbeidsmarkt de komende jaren wordt geconfronteerd.
- De toenemende participatie van vrouwen vlakt nu af en draagt daardoor steeds minder bij aan de groei van het werkende deel van de bevolking.
- Veel vrouwen blijven werken na hun eerste kind, maar stoppen na enige tijd toch met werken.
- Slechts 6% van de paren met kinderen heeft twee fulltime banen.
- De arbeidsdeelname van oudere mannen neemt sinds 2002 niet meer toe.
- Een minderheid van de uitgetreden ouderen gaat van arbeid rechtstreeks naar pensioen.
- Zelfs in de periode van opgaande conjunctuur tussen 1996 en 2000 vond van de 55-plussers die werkloos werden slechts 11% een nieuwe baan.
- Uitgaande van een fulltime baan voor iedereen tussen de 20 en 65 als theoretisch maximum was in 2002 de bezettingsgraad van het potentiële aanbod 59%.
- De 'onderbezetting' wordt voor de helft verklaard door de vele deeltijdbanen.
- De andere helft wordt voor een kwart verklaard door vervroegde uittrekking.

2.1.1 Beroepsbevolking op de lange termijn

Nauwelijks groei beroepsbevolking verwacht

Volgens de scenariostudie van het CPB blijft het arbeidsaanbod de komende decennia minimaal gelijk.¹⁰ Maximaal neemt het toe met 0,8% per jaar. Vergeleken met de toename van 1,2% per jaar in de laatste dertig jaar van de vorige eeuw is dat een geringe toename. In de studie wordt geen rekening gehouden met de deeltijd-factor. Het leeuwendeel van de geprognosticeerde toename van het arbeidsaanbod tot 2020 wordt toegeschreven aan de toenemende participatie van vrouwen.

Bedacht moet echter worden dat vrouwen veelal in deeltijd werken. Bovendien leidt een toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen – in geval van (echt)paren – vaak tot een herverdeling van huiselijke taken en daarmee tot een in uren afnemende arbeidsparticipatie van mannen. Wordt dat effect ingecalculeerd, dan leidt vermoedelijk geen enkel scenario tot een toename van het arbeidsaanbod in de komende vijftien jaar. Dat is echter geen gegeven. In hoofdstuk 3 worden uitbreidingsmogelijkheden voor het arbeidsaanbod besproken.

Kwalitatieve kanttekeningen

Het grote gewicht dat in de CPB-scenariostudie tot 2020 aan een toenemende arbeidsparticipatie wordt gehecht, leidt ook tot kwalitatieve kanttekeningen bij de prognose van de ontwikkeling van het aanbod. In theorie is de grootste participatiewinst te behalen bij de laagste opleidingscategorieën (zie 2.2). Groei van de arbeidsparticipatie leidt dan tot groei van het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking. Dit houdt de sleutel in tot de meest effectieve beleidsrichting: verhoging van het opleidingsniveau van de bevolking leidt – uitgaande van een evenredige toename van de vraag op de arbeidsmarkt – tot een verhoging van de arbeidsdeelname en tot een verhoging van de kwaliteit en de productiviteit. Als het aantal laagopgeleide 15-64-jarigen met één miljoen (dat wil zeggen: 25%) afneemt en het aantal hoogopgeleiden met een gelijk aantal toeneemt, neemt door de grotere participatiebereidheid van hoogopgeleiden het aantal werkenden toe met 340.000. Hoewel het hier uiteraard om een theoretische berekening gaat, illustreert dit wel helder dat verhoging van het opleidingsniveau van de bevolking een effectieve manier van vergroting van het arbeidsaanbod kan zijn.

Onderbezetting in beeld

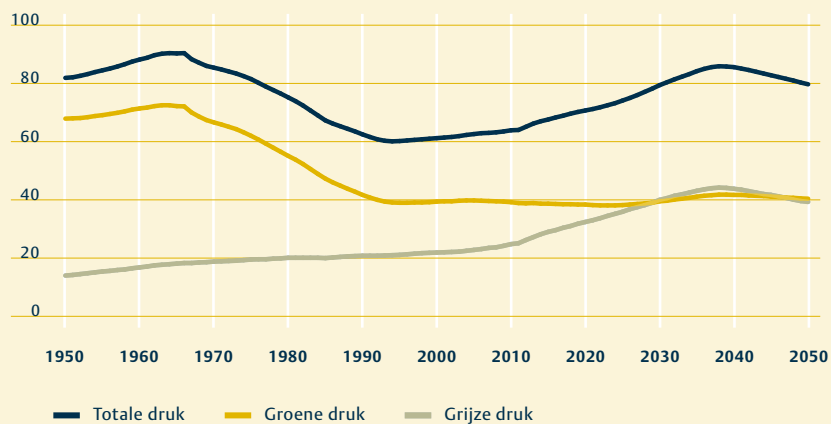
Ook in de arbeidsmarktanalyse 2004 van de RWI is zichtbaar gemaakt dat het aandeel van de bevolking in de 'productieve levensfase' door de vergrijzing sterk afneemt. Dat kan op den duur leiden tot ernstige tekorten op de arbeidsmarkt. Er is echter binnen de bevolkingscategorie van 15-64 jaar een zeer groot potentieel aanwezig dat niet in het arbeidsproces wordt ingezet. Dit hoofdstuk probeert zicht te krijgen op deze 'onderbezetting'. Daarbij komen onder andere zaken als participatiegraad, deeltijdarbeid en uittredingsgedrag aan de orde. Een deel van de hier geschetste onderbezetting is onvermijdelijk. Ze is verbonden met de capaciteiten, de preferenties en de sociale omstandigheden van degenen die het betreft. Dat neemt niet weg dat het voor het beleid relevant is om aard en omvang ervan in beeld te krijgen.

2.1.2 Groene en grijze druk

Figuur 8 laat zien dat in de tweede helft van de twintigste eeuw een steeds groter deel van de bevolking tussen de 20 en 65 jaar oud was.

Dat komt tot uitdrukking in de maar langzaam toenemende grijze druk en de vanaf 1965 sterk afnemende groene druk. Rond de eeuwwisseling veranderde dit beeld. De groene druk (het aantal mensen onder de 20 in verhouding tot de 20-64-jarigen) blijft min of meer constant, maar de grijze druk (het aantal 65+ in relatie tot de 20-64-jarigen) neemt toe. De bevolkingsprognose van het CBS gaat ervan uit dat dit beeld tot ongeveer 2040 opgaat. De arbeidsmarkt in Nederland was derhalve in de tweede helft van de vorige eeuw 'verwend' met een sterk afnemende demografische druk. Die zal volgens de prognose in 2050 weer op het niveau van 1950 terug zijn. Alleen is dan de samenstelling anders: meer grijs en minder groen dan in 1950.

Figuur 8 Groene en grijze druk Bron: CBS-Statline; bewerking RWI

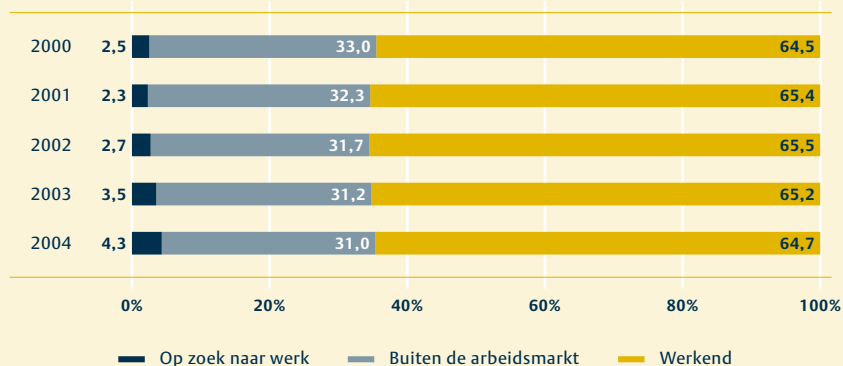


Ook participatiegraad belangrijk

Voor de vraag hoeveel mensen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt is niet alleen van belang hoeveel mensen tussen de 15 en 65 jaar zijn, maar ook de mate waarin deze groep deelneemt aan het arbeidsproces. Vooral door de opmars van de vrouw op de arbeidsmarkt, maar ook door de stijgende uittredingsleeftijd, is de participatiegraad jarenlang gegroeid. Die toename vlakt echter de laatste tijd af (zie figuur 9).

Figuur 9 15-64-jarigen naar arbeidsmarktpositie (%)

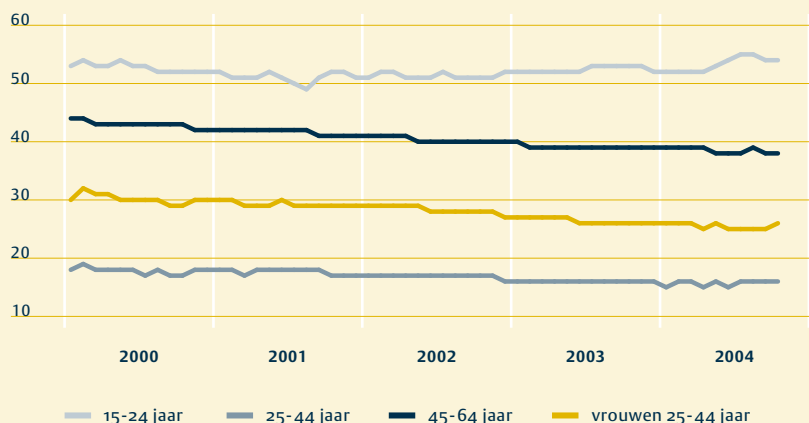
Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Kennelijk is de rek enigszins uit de participatiegraad. Mogelijk hangt dit samen met de situatie op de arbeidsmarkt van de laatste jaren: een toename van de werkloosheid en een afname van het aantal vacatures leiden tot een ontmoediging van het (potentiële) aanbod, dat zich daardoor minder (snel) aanbiedt op de arbeidsmarkt (*discouraged worker-effect*).

Figuur 10 geeft nadere informatie over een aantal specifieke leeftijdscategorieën. Daarin wordt zichtbaar dat de non-participatie onder ouderen nog steeds afneemt, maar met name onder de 25-44-jarigen begint af te vlakken. De ontwikkeling bij de ouderen is te verklaren door het ouder worden van de herintredersgolf.

Figuur 10 Non-participatie naar leeftijd (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Einde van het kinderdal?

Het stagneren van de ontwikkeling bij de 25-44-jarigen kan erop duiden dat de arbeidsdeelname van vrouwen in die leeftijdscategorie inmiddels een maximale waarde nadert. Volgens OSA-onderzoek blijft 90% van de vrouwen werken na de geboorte van het eerste kind.¹¹ Toch is het te vroeg om te spreken van het einde van het kinderdal. Van de echtparen met minderjarige kinderen werkt in 40% van de gevallen de vrouw niet of minder dan twaalf uur per week (zie tabel 1). De meest voorkomende combinatie (44% van de paren met kinderen) is een full time werkende man en een part time werkende vrouw.

Tabel 1 Paren met minderjarige kinderen naar arbeidsmarktsituatie

Bron: CBS

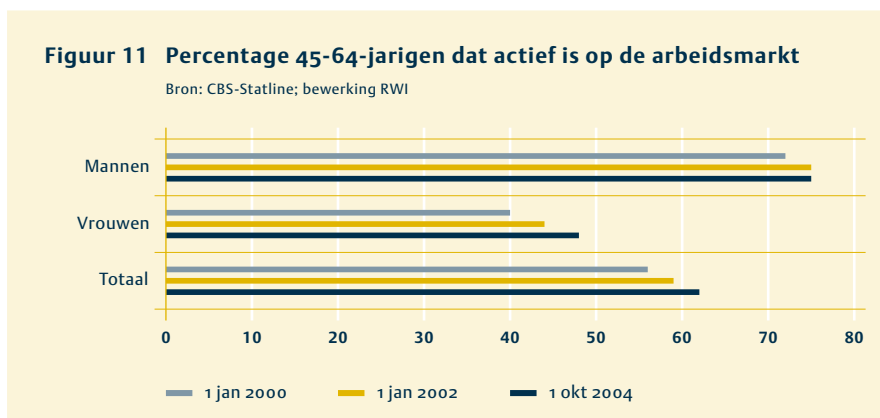
	Mannen	Werken full time	Werken parttime	Werken niet	Totaal
Vrouwen	Werken full time	6%	1%	1%	8%
	Werken parttime	44%	6%	2%	52%
	Werken niet	33%	2%	5%	40%
	Totaal	83%	9%	8%	100%

Wanneer het jongste kind onder de vijf jaar is, werkt 64% van de vrouwen niet of minder dan twaalf uur. Van alle vrouwen tussen 24 en 45 jaar is dat 31%. Kinderen zijn dus nog altijd een belangrijk uitredingsmotief. Slechts 6% van de paren met kinderen heeft twee fulltime banen. Kennelijk leidt de combinatie van werk en zorg nog altijd tot problemen. Onderzoek onder werkgevers bevestigt dat. Volgens de helft van de werkgevers leidt de combinatie van arbeid en zorg tot een hoger ziekteverzuim. Dertig procent van de werkgevers meent dat de productiviteit van de medewerkers eronder te lijden heeft.¹²

Het werken door beide ouders leidt in Nederland dus nog altijd tot problemen. Een groot deel van de ouders houdt het op den duur niet vol. In Nederland is deeltijdarbeid meer dan elders een belangrijk instrument om arbeid en zorg te kunnen combineren. Het lijkt er echter op dat andere arrangementen, bijvoorbeeld in de sfeer van schooltijden en kinderopvang, daarnaast meer aandacht behoeven.

(Door)werken van ouderen

De arbeidsparticipatie van ouderen is de laatste jaren sterk toegenomen (zie figuur 11).



Dat weerspiegelt zich in de mate waarin 45-64-jarigen op de arbeidsmarkt actief zijn.

Sinds begin 2002 is die stijging echter geheel toe te schrijven aan de opmars van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt. Het arbeidsdeelnamepercentage van 45-64-jarige mannen neemt sindsdien niet meer toe. De gunstige effecten op de participatie van de omzetting van VUT naar prepensioen lijken uitgewerkt. Dit, in combinatie met de verslechterende omstandigheden op de arbeidsmarkt, leidt ertoe dat aan de trend van later stoppen met werken een einde lijkt te zijn gekomen. Een aantrekkelijke arbeidsmarkt kan ervoor zorgen dat de participatie van ouderen weer toeneemt. Tegelijkertijd echter zal de generatie van de geboortegolf, die nu tussen de 55 en 60 jaar oud is, de komende vijf jaar vroeger of later uittreden.

Hoe treden ouderen uit?¹³

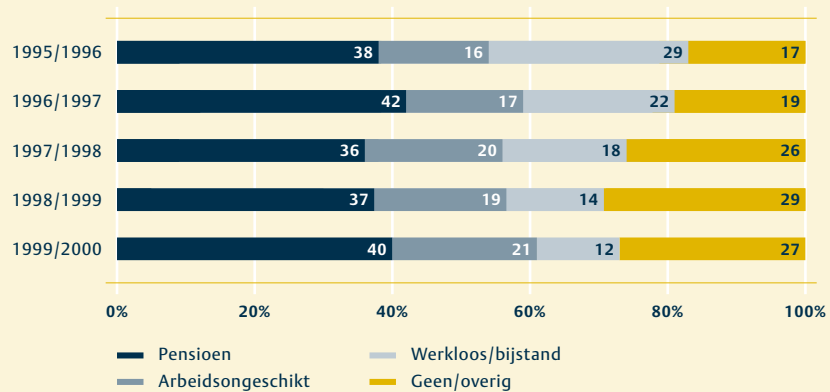
Niet alle ouderen die stoppen met werken gaan met pensioen. Andere uittredingsroutes zijn een werkloosheidsuitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Sociale partners en kabinet hebben vergaande afspraken gemaakt om de instroom daarvan te beperken. Tegelijk is overeengekomen beleid te ontwikkelen om langer doorwerken te bevorderen, onder meer door ook de mogelijkheden van vut en prepensioen te beperken.

Van de werkenden die in 1999 50-64 jaar oud waren, was volgens het CBS een jaar later 9% gestopt met werken. Van deze groep kwam 40% in een pensioenregeling terecht, had 21% een arbeidsongeschiktheidsuitkering en had 12% een werkloosheids- of bijstandsuitkering. Opvallend is dat 23% van de uittreders geen enkele van deze inkomensvoorzieningen had. Vooral vrouwen die stopten deden dat vaak zonder enige vorm van pensioen of uitkering. Maar dat gold ook voor een niet

onaanzienlijk deel van de mannen die voor hun zestigste stopten (35% van de 50-54-jarige stoppers en 14% van de 55-59-jarige stoppers). Vaak gaat het om voormalige zelfstandigen of om mensen met een werkende partner. De omvang van het uittreden zonder pensioen of uitkering is dusdanig groot dat nader onderzoek op dit punt gewenst is. Wellicht spelen het te gelde maken van erfenissen of woningen hier een rol.

Figuur 12 Uittredingsroutes 50-64-jarigen (%)

Bron: CBS; sociaal-economische trends derde kwartaal 2004



In de uittredingsroutes is tussen 1995 en 2000 een verschuiving opgetreden. Figuur 12 toont twee trends. Ten eerste de sterk afnemende betekenis van de WW en de bijstand als uittredingsroute en ten tweede het sterk toenemende aandeel uittreeders zonder vervangend eigen inkomen in de vorm van een pensioen of een uitkering. De eerste trend kan samenhangen met de aantrekkende conjunctuur, de tweede trend met het toenemende aandeel vrouwen.

Werkloosheid eindstation voor ouderen?

De WW of de bijstand hoeft voor ouderen geen eindstation te zijn. Een deel van deze ouderen komt weer aan het werk. Onderzoek toont aan dat van de 50-54-jarigen die in 1996 werkloos werden de helft vier jaar later weer aan het werk was. Van de werklozen die ouder dan 54 jaar waren slaagden hier slechts 11% in. Daarbij waren de 60-64-jarigen even succesvol als de 55-59-jarigen. Dit onderzoek vond plaats in een periode van opgaande conjunctuur, hetgeen de resultaten positief kan hebben beïnvloed. Wel gold in die periode de sollicitatieplicht voor 57,5 jaar en ouder nog niet. Dat kan een van de verklaringen vormen voor de sterke breuk in de resultaten rond de 55 jaar.

Effecten sollicitatieplicht ouderen

Sinds 1 januari 2004 zijn werklozen van boven de 57,5 jaar niet langer ontheven van de sollicitatieplicht. De RWI heeft via vraagsprekken met uitvoerders een indruk gekregen van het effect van deze maatregel.¹⁴ Over het algemeen zijn de ervaringen van medewerkers van UWV, CWI en gemeenten negatief. Ouderen solliciteren meer, maar komen niet vaker aan de slag. Wel vermoeden enkele respondenten dat de invoering van de sollicitatieplicht een remmende werking op de instroom in de WW heeft.

Voorlopige cijfers van het UWV geven deze laatste respondenten gelijk. De instroom in de WW van 57,5-jaar en ouderen was in de eerste helft van 2004 1,7% hoger dan in de eerste helft van 2003. De totale instroom nam in die periode echter met 2,4% toe. In een vorige periode met een sterk oplopende instroom in de WW (1991-1994) nam de instroom in de WW in totaal met 60% toe. Voor de ouderen was de toename destijds echter 100%. Waar begin jaren negentig ouderen disproportioneel extra in de WW stroomden, bleven ze nu juist achter.

Het beeld wordt nog duidelijker als gekeken wordt naar de instroom per honderd verzekerden. Daarmee wordt gecorrigeerd voor het feit dat er automatisch meer oudere werknemers in de WW komen wanneer het aantal oudere werknemers in totaliteit toeneemt. De gemiddelde instroom in de WW per honderd verzekerden nam van de eerste helft van 2003 op de eerste helft van 2004 met 7,2% toe. De instroom per honderd verzekerde 57,5-plussers nam in diezelfde periode met 9,3% af.¹⁵ Wellicht liggen ook andere factoren ten grondslag aan de afgenomen instroom van ouderen in de WW, bijvoorbeeld de afschaffing van de verlengde WW. Het verschil voor en na de invoering van de sollicitatieplicht voor ouderen blijft echter frappant.

Ook aan de uitstroomkant duiden cijfers op een positief effect van de sollicitatieplicht voor ouderen. Dat wordt zichtbaar wanneer berekend wordt wat de uitstroomkans van 57,5-plussers is, anders dan door het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Die uitstroomkans nam toe van 14,7 naar 15,8%. In diezelfde periode nam de gemiddelde uitstroomkans af van 42% naar 38,4%.

De negatieve ervaringen van uitvoerders lijken vooral voort te komen uit de verplichting voor ouderen om, ook waar dat kansloos is, te solliciteren. Daarnaast echter blijkt de sollicitatieplicht van belang als preventief instrument. De WW wordt er minder geschikt door als alternatief prepensioen. Hoewel de kans op uitstroom naar werk voor 57,5 jaar en ouderen nog altijd gering is, gaat er van de invoering van de sollicitatieplicht toch een positieve invloed uit. Nadere analyse leert vermoedelijk dat dit vooral het geval is aan het begin van de werkloosheidsperiode. Het RWI-advies in het beleidskader 2002 (afhankelijk van de kans op werk voor een beperkte periode sollicitatieplicht invoeren) lijkt derhalve door zowel de ervaringen van uitvoerders als door de statistische gegevens onderschreven te worden.

2.1.3 Bezettingsgraad van het aanbod

Productieve uren in de productieve leeftijdsfase

Op welke manieren kan het aantal uren dat de Nederlandse bevolking werkt worden verhoogd? Het gaat niet alleen om het aantal mensen dat werkt maar ook om het aantal uren dat men werkt. Wanneer het totaal aantal gewerkte uren voor een bepaald jaar wordt afgezet tegen de omvang van de bevolking in de 'productieve levensfase', kan de bezettingsgraad van het potentiële aanbod berekend worden. Het CBS heeft een berekening gemaakt waarbij de 'productieve levensfase' enerzijds begrensd wordt door de gemiddelde leeftijd waarop het dagonderwijs wordt verlaten (waarbij is gecorrigeerd voor de toegenomen studieduur) en anderzijds door het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.¹⁶ Die berekening liet zien dat in 1950 per lid van de potentieel productieve bevolking 1.056 uur gewerkt werd. In 1960 was dat toegenomen naar 1.170 uur. Daarna trad een daling in naar 900 uur tussen 1983 en 1989. Vanaf het midden van de jaren negentig is er een duidelijke stijgende lijn te zien. In 2002 werd het niveau van 1.010 uur bereikt. Daarmee wordt, ondanks ADV en deeltijd, het niveau van 1950 weer benaderd.

De maximale en de feitelijke bezettingsgraad

Wat is nu het verschil tussen het theoretische maximum en de feitelijke situatie van nu? De omvang van een volledig dienstverband was in 2002 1.719 uur. Als iedereen in de productieve leeftijd 1.719 uur per jaar zou werken, zou de bezettingsgraad 100% zijn. Met 1.010 uur gemiddeld komen we in 2002 op een bezettingsgraad van 59%. De theoretische onderbezetting was in 2002 dus 41%.

Samenstelling onderbezetting

Onderbezetting ontstaat doordat niet iedereen werkt en niet iedereen die werkt dat fulltime doet. Kort samengevat is de situatie als volgt:

- er waren in 2002 ongeveer 9,7 miljoen Nederlanders in de productieve levensfase;
- van hen werkten er 7,5 miljoen (77%);
- degenen die werkten hadden gemiddeld een baan van 76%;
- van de Nederlanders tussen schoolbank en AOW werkte derhalve 77% in een baan van gemiddeld 76%;
- daardoor werden er 5,7 miljoen arbeidsjaren geleverd.

De onderbezetting van vier miljoen arbeidsjaren wordt dus in ongeveer gelijke mate bepaald doordat mensen niet werken en doordat mensen in deeltijd werken.

Van de niet-werkenden bestaat ongeveer een vijfde uit vervroegd gepensioneerden. Voor het overige spelen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en het niet participeren van vrouwen een belangrijke rol.

2.1.4 Migratie en internationale mobiliteit

Emigratie overtreft immigratie

Om voldoende arbeidsuren te realiseren kan de bevolking in de productieve levensfase intensiever worden ingezet. Een andere mogelijkheid is immigratie. In de eerste helft van 2004 vertrokken er echter 13.000 meer mensen uit Nederland dan zich er vestigden. Nederland is daarmee van een immigratieland een emigratieland geworden. Het emigratieoverschot bereikte het hoogste niveau sinds de jaren vijftig.¹⁷ Wanneer deze trend doorzet moet de verwachting van de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking worden bijgesteld. Nederland verliest momenteel wellicht meer arbeidskrachten door emigratie dan het door immigratie erbij krijgt. Een relativering hierbij is overigens wel dat bij het migratiesaldo geen rekening wordt gehouden met mensen die voor een korte periode in een ander land gaan werken. Om de effecten van migratie op de arbeidsmarkt in beeld te krijgen is meer inzicht nodig in de samenstelling van de immigratie en de emigratie naar leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring. Wanneer ook goed opgeleide en kansrijke leden van minderheidsgroepen Nederland verlaten, heeft dat grote nadelen: de Nederlandse arbeidsmarkt verliest belangrijke krachten en jonge allochtonen missen rolmodellen die laten zien hoe in de Nederlandse samenleving met succes een plaats verworven kan worden.

Veel Poolse arbeidskrachten actief op de Nederlandse arbeidsmarkt

De RWI heeft onderzoek laten verrichten naar de kostenvoordelen van Poolse arbeidskrachten, omdat lage loonkosten voor Nederlandse werkgevers een belangrijke reden vormen om hen in te schakelen.¹⁸ Daarnaast speelt een grote rol dat er onvoldoende geschikte Nederlandse werkzoekenden beschikbaar zijn. Bovendien gaan werkgevers ervan uit dat Poolse arbeidskrachten een hogere productiviteit hebben. Het onderzoek had betrekking op drie sectoren waarin veel Polen werkzaam zijn: de land- en tuinbouwsector, de vleessector en de bouwsector. Omdat niet alle noodzakelijke gegevens beschikbaar zijn, is het lastig om exacte cijfers te geven over het aantal Polen dat in Nederland werkzaam is. Volgens het onderzoek waren in 2004 in de drie onderzochte sectoren minimaal 29.000 en maximaal 39.000 Polen werkzaam. Een voorzichtige schatting voor de hele Nederlandse economie komt uit op minimaal 34.000 tot maximaal 53.000.

Opvallend is dat de loonkosten van Poolse arbeidskrachten die in dienst zijn van een Nederlands bedrijf of een Nederlands uitzendbureau ongeveer gelijk zijn aan die van Nederlandse werknemers. Bij het inschakelen van Polen die in dienst zijn van een Poolse werkgever treedt wel een aanzienlijk kostenvoordeel op. Het grootste voordeel is mogelijk wanneer een Nederlands bedrijf een opdracht verleent aan een Poolse zelfstandige. Afgezien van het feit dat deze zelfstandigen niet zijn

gebonden aan het Nederlandse minimumloon, zijn er dan ook mogelijke voordelen in de sfeer van belastingen en sociale premies.

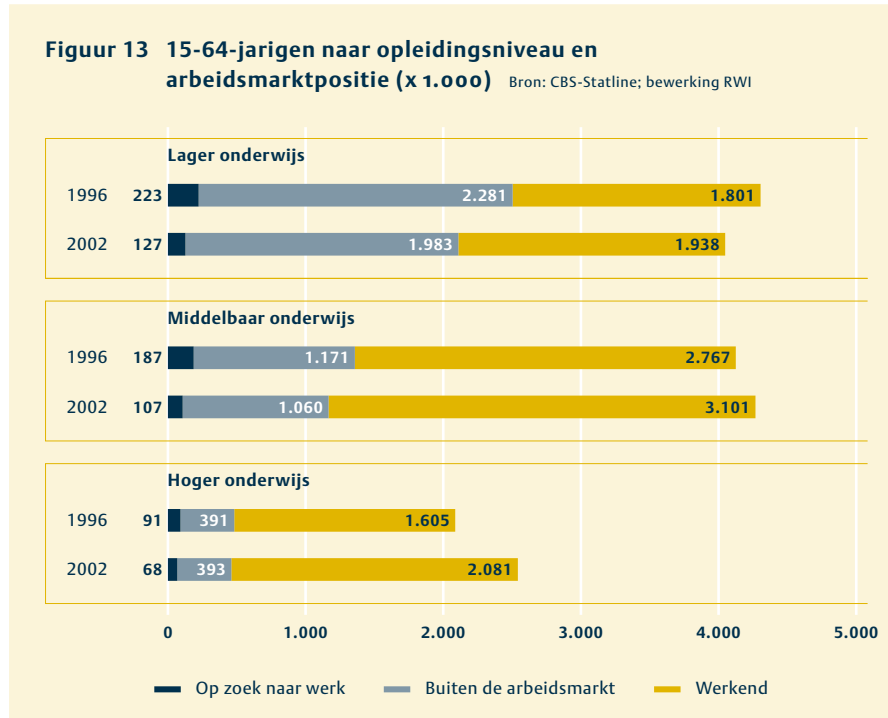
Staatssecretaris Van Hoof heeft voorstellen van de RWI om tot meer inzet van Nederlandse werkzoekenden in seizoensgebonden arbeid in de land- en tuinbouw te komen, overgenomen. Daardoor wordt het mogelijk om via detachering bij een bedrijf in deze sector Nederlandse uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen. Werkgevers krijgen zo tegen concurrerende voorwaarden de beschikking over werknemers zonder dat het hen extra administratieve lasten oplevert. Naar verwachting zal dit remmend werken op de vraag naar seizoenswerkers uit Oost-Europa. Momenteel wordt de detacheringsconstructie door middel van een aantal pilots nader onderzocht.

2.2 Kwalitatieve ontwikkeling van het aanbod

- Tot 2002 nam binnen de totale bevolking het aantal laagopgeleiden sterk af en het aantal hoogopgeleiden sterk toe.
- In 2002 had 48% van de laagopgeleiden een baan tegen 82% van de hoogopgeleiden.
- Om de laagopgeleiden net zo vaak te laten deelnemen aan het arbeidsproces als de hoogopgeleiden zijn er nog 1,4 miljoen banen voor laagopgeleiden nodig.
- De werkloosheid onder laagopgeleiden is bijna tweemaal zo hoog als onder hoogopgeleiden.
- Nergens elders in West Europa komen zo veel jongeren zonder startkwalificatie van school als in Nederland.
- De groei van het aantal hoogopgeleiden is in Nederland internationaal gezien gering.
- De groei van het aandeel hoogopgeleiden in de beroepsbevolking wordt de komende jaren geremd doordat inmiddels de hoogopgeleiden een evenredig deel van de ouderen uitmaken en dus evenredig met pensioen gaan.
- Zonder het toenemende aantal allochtonen zou in 2050 de potentiële beroepsbevolking met bijna een kwart zijn afgenomen ten opzichte van de huidige situatie.
- Hoewel meer allochtonen zijn gaan werken is de kloof in arbeidsdeelname tussen allochtonen en autochtonen sinds 1996 nog toegenomen.
- Vooral allochtone vrouwen wagen zich nog weinig op de arbeidsmarkt.
- De werkloosheid onder allochtonen is de laatste jaren onder druk van de conjunctuur sterk toegenomen.
- Bij een aantrekkende conjunctuur moet het mogelijk zijn een meer dan evenredige afname van de werkloosheid onder allochtonen te bewerkstelligen.

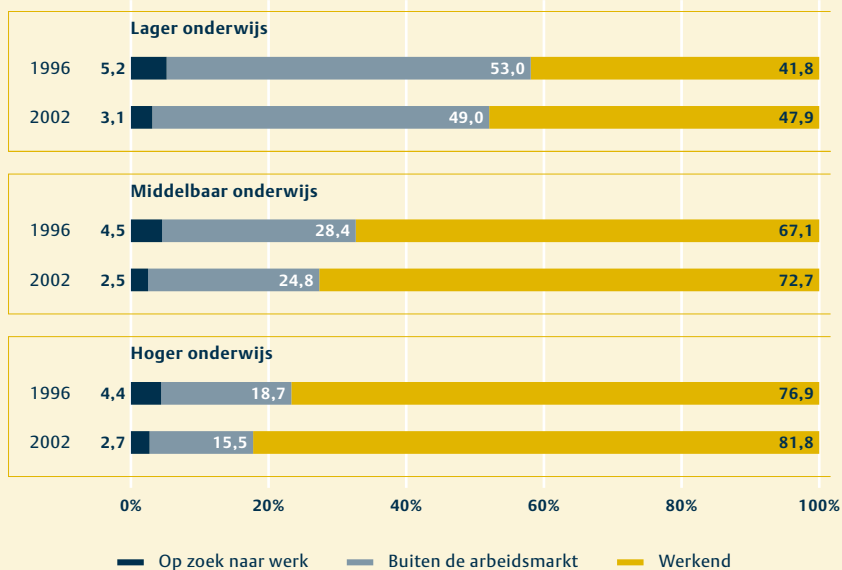
2.2.1 Opleidingsniveau bevolking en beroepsbevolking

Figuur 13 geeft een beeld van de ontwikkeling van de bevolking van 15-64 jaar tussen 1996 en 2002 naar opleidingsniveau.



Het aantal laagopgeleiden nam met zes procent af terwijl het aantal hoogopgeleiden met 22% sterk groeide. Het aantal middelbaar opgeleiden bleef ongeveer gelijk.

Figuur 14 15-64-jarigen naar opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI

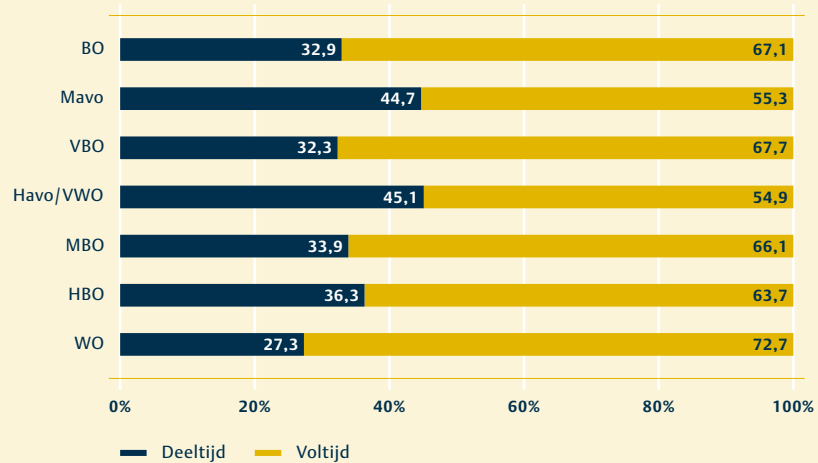


De ontwikkeling van het opleidingsniveau van de werkenden wijkt af van dat van de totale bevolking. Zo nam het aantal laagopgeleiden in totaliteit af, maar steeg het aantal werkende laagopgeleiden (+8%). Een zelfde beeld vertonen de beide andere opleidingscategorieën. Het aantal hoogopgeleiden nam met 22% toe, maar het aantal werkende hoogopgeleiden groeide nog sterker (+30%). De werkloosheid nam over de hele linie in de betrokken periode met 43% af, behalve voor de hoogopgeleiden. Door de sterke groei van de totale populatie en door het al relatief lage niveau in 1996 daalde het aantal werkloze hoogopgeleiden ‘slechts’ met 25%.

Het is interessant om op basis van deze gegevens de relatieve positie van de verschillende opleidingscategorieën door de tijd heen te vergelijken. Dat kan door van alle 15-64-jarigen met een bepaald opleidingsniveau te berekenen hoeveel procent werkt, hoeveel procent werkloos is¹⁹ en hoeveel procent buiten de arbeidsmarkt staat. In figuur 14 is die berekening weergegeven. Wat opvalt is het enorme verschil in arbeidsdeelname tussen hoogopgeleiden en middelbaar- en laagopgeleiden.

Dat verschil wordt hier uitgedrukt in personen. Wanneer rekening wordt gehouden met de deeltijdfactor, wordt het verschil nog groter. Met name academici werken relatief vaak fulltime (35 uur of meer). Ook onder hen is deeltijdarbeid echter een toenemend verschijnsel. In 2002 werkte 27% van de academici parttime (zie figuur 15). In 1995 was dat nog maar 24%.

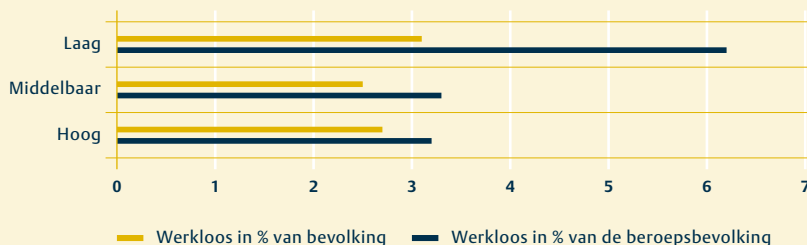
Figuur 15 Deeltijdarbeid naar opleiding in 2002 (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



De verschillen tussen de opleidingsniveaus zitten vooral in het percentage niet-actieven. De verschillen in werkloosheid worden aanmerkelijk groter wanneer ze, zoals gebruikelijk is, worden uitgedrukt in procenten van de beroepsbevolking (de werkenden en de werkzoekenden samen). De deelname aan het arbeidsproces (als werkende of als werkzoekende) van hoogopgeleiden kan als referentie genomen worden voor de andere opleidingscategorieën (zie figuur 16). Aldus kan berekend worden hoeveel banen er voor middelbaar- en laagopgeleiden bij zouden moeten komen om hun arbeidsdeelname in aantallen banen per honderd personen op eenzelfde niveau te brengen als dat van hoogopgeleiden. Aldus berekend zijn er 1,4 miljoen banen voor laagopgeleiden en 384.000 banen voor middelbaar opgeleiden nodig om hun achterstand ten opzichte van de hoogopgeleiden in te lopen. Er zijn goede redenen om aan te nemen dat de participatiegraad van laagopgeleiden nooit helemaal op het niveau van dat van hoogopgeleiden komt. Toch is het van belang te bedenken dat de werkloosheid onder laagopgeleiden veel hoger zou zijn als ook de laagopgeleiden die geen baan hebben en er ook geen zoeken zouden meetellen als werklozen. Vooral laagopgeleide vrouwen staan vaak geheel buiten het arbeidsproces: ze werken niet, hebben geen uitkering en staan niet geregistreerd als werkzoekend.

Figuur 16 Werkloosheid bevolking 15-64 jaar naar opleidingsniveau (%)

Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



2.2.2 Ontwikkelingen in het opleidingsniveau: Nederland gaat achterlopen

Stagnatie bij schoolverlaters

De toename van het aandeel jong volwassenen dat een opleiding heeft op startkwalificatieniveau of hoger is in Nederland de laatste jaren beduidend minder geweest dan in andere westerse landen. Volgens het Ministerie van OC&W heeft dat tot gevolg dat 'nergens anders in West-Europa men relatief zoveel 25-34-jarigen zonder startkwalificatie aantreft als in Nederland'.²⁰ Ook was in 2002 vrijwel nergens in West-Europa het aandeel 20-24-jarigen buiten het onderwijs zonder startkwalificatie zo hoog als in Nederland. In hetzelfde rapport constateert OC&W dat het aantal hoogopgeleiden in Nederland tussen 1998 en 2002 niet meer toenam, terwijl dat in de ons omringende landen nog wel het geval was. Nederland is de voorsprong die het had aan het verliezen. Internationaal gezien loopt Nederland derhalve aan de onderkant van de arbeidsmarkt achter op de omringende landen en raakt het aan de bovenkant zijn voorsprong kwijt.

Zicht op verbetering?

Mede door de oplopende werkloosheid is het aantal voortijdige schoolverlaters in het schooljaar 2002-2003 jaar met bijna tien procent gedaald. In dat schooljaar werden een kleine 64.000 nieuwe voortijdige schoolverlaters geregistreerd. Voor 2001-2002 lag dat cijfer op 70.500.²¹ Ook de gediplomeerde uitstroom uit HBO en WO kan toenemen onder druk van de slechtere arbeidsmarkt. Volgens een berekening van OC&W is er een sterk positief verband tussen het percentage gediplomeerden in de HBO-uitstroom en het werkloosheidspercentage. Ook de instroom in het HBO is conjunctuurgevoelig. Volgens OC&W neemt voorts sinds 1998 de instroom in het WO weer toe, mede dankzij verruiming in de studiefinanciering. De deelname herstelt zich van de dip die veroorzaakt werd door de invoering van de prestatiebeurs. Dat zal met vertraging doorwerken in de gediplomeerde uitstroom.

Steeds hoger opgeleide uitstroom uit de beroepsbevolking

Tabel 2 laat zien hoe het opleidingsniveau van de oudere beroepsbevolking zich verhoudt tot dat van de beroepsbevolking als geheel. Onder de ouderen bevinden zich relatief veel laagopgeleiden. Aangenomen mag dus worden dat de uitstroom uit het arbeidsproces de komende jaren ook relatief veel laagopgeleiden bevat. Opvallend is ook dat er onder de ouderen inmiddels naar verhouding ook relatief veel hoogopgeleiden te vinden zijn. Dat leidt ertoe dat de uitstroom uit de arbeidsmarkt in verband met de vergrijzing ook relatief veel hoogopgeleiden bevat. Het grote aandeel hoogopgeleiden onder de 45-64-jarigen wordt mede veroorzaakt doordat zij minder dan andere opleidingscategorieën geneigd zijn het arbeidsproces te verlaten voordat ze oud zijn en minder vaak in de WAO belanden. Het RWI-rapport over de vervangingsvraag tot 2008 wees er al op dat de vacaturevervulling bij functies voor hoogopgeleiden in de nabije toekomst steeds moeilijker zal zijn. De oplopende vervangingsvraag zal voor een steeds groter deel uit hoogopgeleiden bestaan. Dat is een van de belangrijkste oorzaken van verwachte tekorten aan hoogopgeleiden na 2008.²²

Tabel 2 Beroepsbevolking naar leeftijd en opleidingsniveau (peiljaar 2002) Bron: CBS, EBB; bewerking Research voor Beleid

Opleidingsniveau	Totale beroepsbevolking		Beroepsbevolking 45-64 jaar	
	Aantal (x 1.000)	%	Aantal (x 1.000)	%
Lager	2.065	27,8	752	31,2
Middelbaar	3.208	43,2	936	38,8
Hoger	2.149	29,0	726	30,1
Totaal	7.422	100,0	2.414	100,0

Wanneer door vergrijzing de vervangingsvraag toeneemt zal deze relatief veel hoogopgeleiden betreffen.

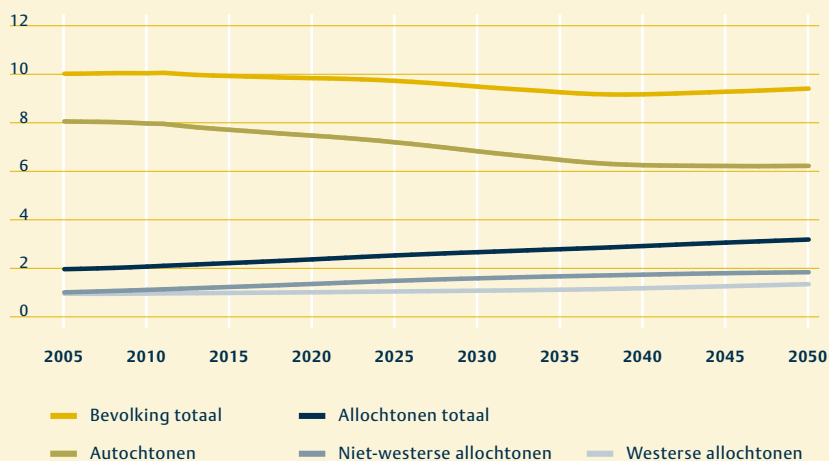
2.2.3 Allochtonen op de arbeidsmarkt

Het meeste werk in Nederland wordt gedaan door de bevolking van 20-64 jaar. Door de vergrijzing neemt die langzaam in omvang af vanaf 2010. De bevolkingsprognose van het CBS laat zien dat ten opzichte van 2005 dit deel van de bevolking in 2025 met 3% en in 2050 met 6% zal zijn afgenomen. Die afname is zo gering dankzij het toenemende aantal allochtonen. Volgens de prognoses van het CBS neemt het totaal aantal allochtonen toe van circa 3 miljoen in 2004 tot circa 5 miljoen in 2050. In figuur 17 is deze ontwikkeling weergegeven voor de personen tussen 20 en 64 jaar.

Door deze demografische ontwikkelingen is de autochtone bevolking van 20-65 jaar in 2025 nog 89% van wat ze in 2005 was en in 2050 nog maar 77%. Met andere woorden: zonder allochtonen zou in 2050 het aantal mensen in de werkzame jaren niet met 6% maar met 23% afnemen in de komende 45 jaar! In 2050 is eenderde van de 20-65-jarigen in Nederland van allochtone afkomst.

Figuur 17 20-64-jarigen prognose naar herkomst (x 1 miljoen)

Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



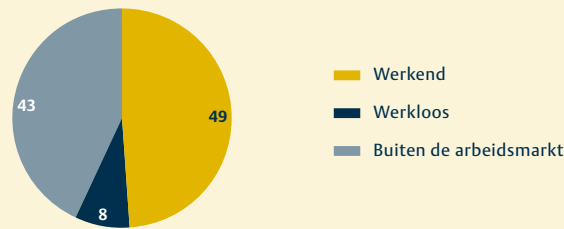
De hierbij gebruikte definitie is dat allochtonen alle personen in Nederland zijn met minstens één in het buitenland geboren ouder. De eerste generatie bestaat uit personen die in het buitenland zijn geboren met minstens één in het buitenland geboren ouder. De tweede generatie bestaat uit personen die in Nederland zijn geboren en één of twee in het buitenland geboren ouders hebben. Tot de categorie 'niet-westerse allochtonen' behoren allochtonen met als herkomstsgroepering Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië met uitzondering van Indonesië en Japan. Tot de categorie 'westerse allochtonen' behoren allochtonen met als herkomstsgroepering Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië of Japan. Daar waar in deze arbeidsmarktanalyse wordt gesproken over 'allochtonen' betreft het 'niet-westerse allochtonen', tenzij dit nadrukkelijk anders wordt aangegeven.

Allochtonen nog onvoldoende ingeschakeld

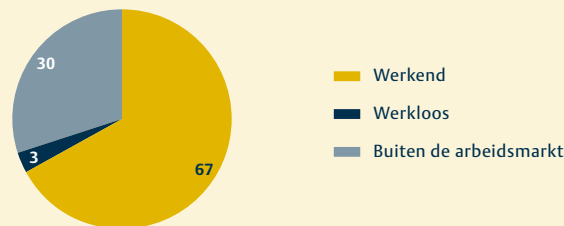
Van de allochtonen tussen de 15 en 65 jaar heeft 49% een baan. Van de autochtonen geldt dat voor 67%. Het verschil in participatiegraad tussen allochtonen en autochtonen is daarmee groter dan dat tussen mannen en vrouwen. Allochtonen zijn ook onevenredig getroffen door de opgelopen werkloosheid. Was in 2001 minder dan negen procent van de allochtone beroepsbevolking werkloos, in 2004 was dat opgelopen naar zestien procent. Voor autochtonen was die toename van 2,8 naar 5,2%.

Figuur 18 Niet-westerse allochtonen 15-64 jaar in 2003 (%)

Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Figuur 19 Autochtonen 15-64 jaar in 2003 (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Vooraf onder Marokkanen is de werkloosheid de laatste jaren sterk toegenomen. Er is sprake van een verdubbeling tussen 2001 en 2004.²³

Ook staat een relatief groot deel van de allochtonen geheel buiten de arbeidsmarkt. De kloof in arbeidsdeelname tussen allochtonen en autochtonen is sinds 1996 alleen maar groter geworden. De arbeidsparticipatie van allochtonen nam weliswaar toe, maar langzamer dan bij autochtonen. Figuur 18 en figuur 19 laten zien dat het verschil in arbeidsmarktpositie vooral bestaat uit de zeer grote categorie 'buiten de arbeidsmarkt' bij allochtonen. Deze vormt 43% van de allochtone bevolking tussen 15 en 64 jaar, terwijl 8% van die bevolking werkloos is. Voor de autochtone bevolking gaat het hierbij om resp. 30% en 3%. Overigens bedraagt het officiële werkloosheidspercentage, dat immers wordt berekend over het deel van de bevolking dat een baan heeft of een baan zoekt, voor allochtonen 14,4% in 2003.

Oorzaken achterstand allochtonen

Een belangrijke oorzaak van de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt is hun lagere opleidingsniveau. Jongere allochtonen zijn vaak beter opgeleid dan oudere, toch wordt de achterstand ten opzichte van autochtonen niet kleiner. Het verschil in opleidingsniveau tussen de jongste en de oudste generatie is bij allochtonen kleiner dan bij autochtonen. Verhoging van het onderwijsniveau leidt in het algemeen tot een verhoging van de arbeidsparticipatie.

Ook discriminatie?

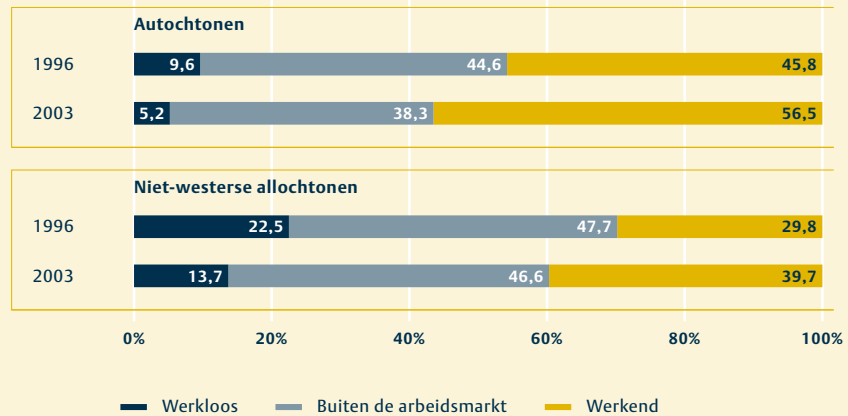
Uitgesplitst naar opleidingsniveau valt op dat binnen elke opleidingscategorie allochtonen van de eerste generatie minder vaak een baan hebben dan autochtonen. Voor de tweede generatie geldt dat nauwelijks meer. Verschillen in arbeidsdeelname worden voor hen vrijwel volledig verklaard door verschillen in opleidingsniveau. Toch lijkt er nog sprake te zijn van discriminatie van allochtonen. Ze moeten blijken een onderzoek van Dronkers²⁴ vaker dan autochtonen genoeg nemen met de wat minder gewilde banen, ook wanneer ze hoger zijn opgeleid.

Vooral achterstand bij allochtone vrouwen

De achterstand van allochtonen heeft veel te maken met de geringe arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen (zie figuur 20). Daar komt langzamerhand verbetering in. De netto arbeidsdeelname van Marokkaanse vrouwen is bijvoorbeeld gestegen van 19% in 2000 naar bijna 30% in 2002.

Dat wil niet zeggen dat de arbeidsmarktdeelname van allochtone vrouwen relatief sterk toeneemt. Bij zowel autochtone als allochtone vrouwen is het percentage werkenden met ongeveer tien procent toegenomen tussen 1996 en 2003. Het verschil is echter dat die winst bij de autochtone vrouwen vooral kwam uit een sterk dalend percentage inactieven. Bij de allochtone vrouwen nam het aantal werkenden vooral toe doordat onder degenen die zich al op de arbeidsmarkt bevonden het werkloosheidspercentage sterk afnam. Het aandeel buiten de arbeidsmarkt nam bij hen nauwelijks af. Dat bleef, vooral door culturele oorzaken, relatief hoog.

Figuur 20 15-64-jarige vrouwen naar arbeidsmarktpositie en herkomst (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Verwachtingen voor allochtonen in de komende jaren

Recente gegevens van het CWI duiden erop dat het aantal werkloze allochtonen al in 2004, tegen de trend in, is afgenomen. Hieraan ligt vermoedelijk een aantal administratieve oorzaken ten grondslag.²⁵ Er is geen reden om aan te nemen dat in 2004 een groter deel van de allochtone beroepsbevolking aan de slag is gegaan. Allochtonen zijn, het is hier al eerder gesteld, onevenredig sterk getroffen door de sterk oplopende werkloosheid van de afgelopen jaren. Verwacht kan echter worden dat ze ook sterk zullen profiteren van het herstel van de werkgelegenheid dat in 2006 te verwachten is. Dat zal alleen het geval kunnen zijn wanneer voorkomen wordt dat werkloze allochtonen te lang aan de kant blijven staan. Speciale aandacht vragen daarbij de allochtone jongeren. Van de allochtone beroepsbevolking tussen 15 en 24 jaar was in 2003 een op de vijf werkloos.

2.2.4 De combinatiegeneratie

Ongeveer 45% van de werkende Nederlanders werkt in deeltijd. Het betreft voor een groot deel vrouwen die een baan combineren met zorgtaken. Ook andere combinaties komen echter veelvuldig voor. Zo zijn er:

- 400.000 mensen die een uitkering hebben als aanvulling op hun baan;
- 600.000 jongeren die hun dagopleiding combineren met een baan;
- 200.000 gepensioneerden die in aanvulling op hun pensioen een baan hebben.

Een groot deel van de uitkeringsgerechtigden met een baan is gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Daarnaast waren er in 2000 ook ongeveer 100.000 mensen met een gedeeltelijke baan (als werknemer of als zelfstandige) naast een gedeeltelijke WW- of bijstandsuitkering.

Van de studenten aan HBO en universiteit in Nederland heeft 81% een betaalde bijbaan. Zij werken gemiddeld 14,3 uur per week.²⁶

Het aantal gepensioneerden met een baan naast hun pensioen, bijna 200.000 in 2000, neemt toe. Bijna een kwart van hen werkt als zelfstandige. Het aandeel zelfstandigen onder de werkende gepensioneerden neemt echter af. Gepensioneerden met een baan naast hun pensioen vormen een steeds belangrijker onderdeel van de flexibele schil van de arbeidsmarkt.

De belangrijkste combinatie is echter nog altijd die van arbeid en zorg. Er zijn tal van regelingen getroffen om die combinatie te faciliteren. Naast de vele wettelijke regelingen kennen CAO's tal van aanvullende regelingen. Uit SCP-onderzoek is echter gebleken dat het gebruik van allerlei specifieke regelingen beperkt is. Werknemers nemen eerder een reguliere verlofdag op of melden zich ziek dan dat zij een beroep doen op regelingen als zorgverlof of calamiteitenverlof.

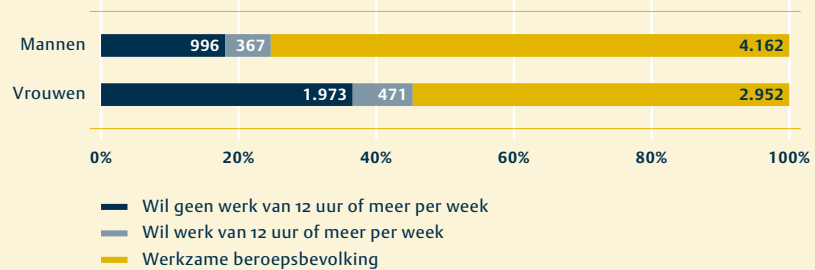
2.3 De arbeidsreserve

- In 2003 waren er 3,8 miljoen 15-64-jarigen die geen baan voor twaalf uur of meer hadden.
- Ruim driekwart van hen wilde ook helemaal geen baan.
- Een klein deel van de niet-werkers, vijf procent, kon niet op korte termijn beginnen.
- Zeventien procent van hen wilde en kon wel, maar zocht niet actief.
- Tien procent van de niet-werkers was actief op zoek naar een baan.
- Bijna 700.000 vrouwen hebben zich wegens zorgtaken van de arbeidsmarkt teruggetrokken.
- De uitkeringsafhankelijkheid bleef achter bij de werkloosheid, mogelijk doordat meer uitkeringsgerechtigden een actief zoekgedrag vertoonden.
- Met name de afname van de WAO en de stabilisatie van de bijstand zijn opvallend.
- De sterke toename van de jeugdwerkloosheid in 2004 is niet terug te vinden in de bijstandscijfers.
- Mannen zijn conjunctuurgevoeliger dan vrouwen.
- De vacaturemarkt trekt aan, de uitzendbureaus zien hun omzet groeien, de toename in de werkloosheidsuitkeringen vakt af en de productiviteit neemt sterk toe.
- Dit zijn indicatoren voor een naderend herstel van de werkgelegenheid en een daarmee gepaard gaande afname in de werkloosheid.
- De RWI verwacht gemiddeld over 2005 een stabilisering van de werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid en een eind 2005 inzettend herstel voor 2006.

2.3.1 Binding met de arbeidsmarkt

Door de vergrijzing neemt het aandeel 15-64-jarigen, de potentiële werkenden in de bevolking, af. Om tekorten op de arbeidsmarkt te voorkomen is het van belang na te gaan hoe zoveel mogelijk van deze potentiële werkenden feitelijk werkend kunnen worden. In arbeidsmarkttermen: wanneer de potentiële beroepsbevolking relatief kleiner wordt moet de participatiegraad omhoog om de beroepsbevolking op peil te houden. Een belangrijke kanttekening daarbij is dat vooral laagopgeleiden vaak buiten de arbeidsmarkt staan. Generieke verhoging van de participatiegraad kan dus meer werkloze laagopgeleiden tot gevolg hebben zonder een oplossing te bieden voor het probleem van het tekort aan hoogopgeleiden. Een grote meerderheid van de mannen en een kleine meerderheid van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar heeft al een baan (zie figuur 21).

Figuur 21 15-64-jarigen naar binding met de arbeidsmarkt in 2003 (x 1.000) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



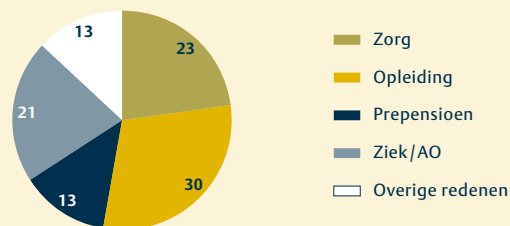
Vooral voor vrouwen geldt dat van hen die geen baan hebben een overgrote meerderheid ook geen baan wil.

Toch waren er in 2003 nog 367.000 mannen en 471.000 vrouwen zonder werk die wel een baan wilden. Van de 838.000 mensen zonder werk die wel een baan voor twaalf uur of meer wilden, waren er in 2003 396.000 actief op zoek naar werk. 188.000 konden niet op korte termijn beginnen.

Dat betekent dat er ruim 250.000 niet-werkenden restten die wel een baan zouden willen maar om de een of andere reden geen actief zoekgedrag vertoonden. Deze mensen worden niet zichtbaar in de werkloosheidscijfers, maar vormen wel een reserve waarop de arbeidsmarkt een beroep kan doen. Dat geldt ook voor een deel van de bijna drie miljoen 15-64-jarigen die in 2003 aangaven geen twaalf uur of meer te willen of te kunnen werken.

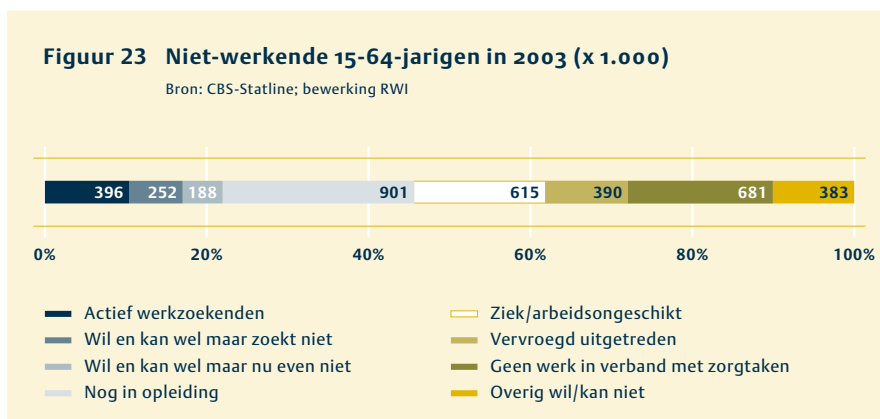
Figuur 22 Wil geen werk voor 12 uur of meer in 2003 naar reden (%)

Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Figuur 22 geeft een beeld van de samenstelling van deze categorie. De grootste categorie vormen de scholieren en studenten. Van hen wil overigens meer dan de helft wel degelijk een baan hebben, maar dan voor minder dan twaalf uur per week. Andere grote categorieën zijn degenen met medische beperkingen en de 'zorgers'. Wanneer beide plaatjes in elkaar geschoven worden, ziet de samenstelling van de

totale categorie van 3,8 miljoen 15-64-jarige Nederlanders zonder baan eruit als weergegeven in figuur 23.



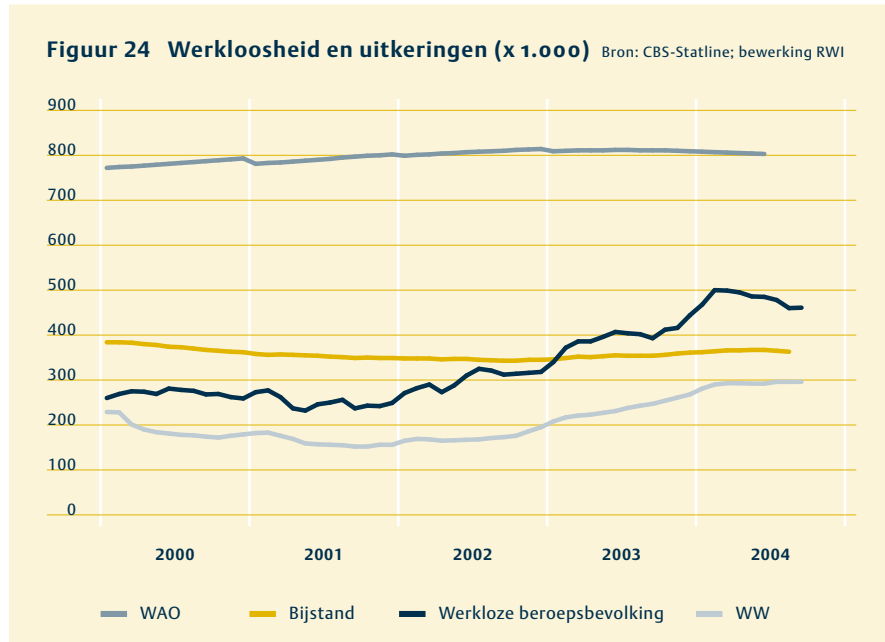
Uit gegevens over het jaar 2000²⁷ is bekend dat onder al deze categorieën zowel mensen met als zonder uitkering voorkomen. Het is van belang om van elk van deze categorieën na te gaan hoe ze bereikt kunnen worden en op welke manieren de hindernissen die hen van de arbeidsmarkt afhouden kunnen worden afgebouwd. Dat geldt uiteraard niet voor degenen die nog geen deel uitmaken van de beroepsbevolking omdat ze nog in het onderwijs zitten. Bijzondere aandacht vragen wel:

- de 252.000 mensen zonder werk die wel willen maar om de een of andere reden geen actief zoekgedrag vertonen;
- de 681.000 vrouwen die zich wegens zorgtaken van de arbeidsmarkt hebben teruggetrokken;
- het aantal van 390.000 vervroegd uitgetreden, bijna tien procent van de totale inactiviteit;
- de categorie overige niet willers/kunners die voor een groot deel bestaat uit laag-opgeleide oudere vrouwen.

De laatste categorie zal, door het bereiken van de 65-jarige leeftijd ook zonder nader beleid krimpen. Wel dient ervoor gewaakt te worden dat er geen nieuwe toevoer van deze categorie plaatsvindt. Na langdurig buiten de arbeidsmarkt te hebben gestaan wegens zorgtaken kunnen vrouwen definitief van de arbeidsmarkt vervreemd zijn geraakt.

2.3.2 Uitkeringsgerechtigden

Figuur 24 laat zien dat werkloosheid en uitkeringsgerechtigdheid niet helemaal hand in hand gaan. Terwijl vanaf eind 2001 de werkloosheid sterk opliep, steeg het aantal bijstandsgerechtigden beperkt en begon het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanaf 2003 zelfs licht te dalen. Alleen het aantal WW-gerechtigden ademde duidelijk mee met de arbeidsmarkt. Toch vlt ook de toename van de WW af.



Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen: duidelijke afname

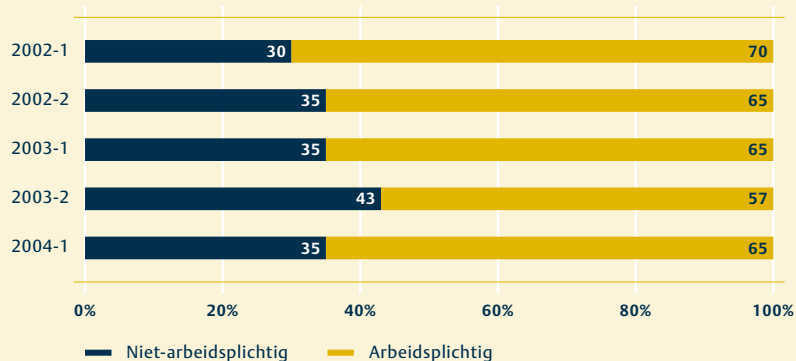
In de positieve ontwikkeling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen weerspiegelt zich de gegroeide aandacht voor een preventief verzuimbeleid. Ook demografische factoren helpen mee. Een toenemend deel van de arbeidsongeschikten stroomt uit door pensionering. Van de WAO-instroom was in de eerste helft van 2004 18% ouder dan 55 jaar. Van de uitstroom was dat 51%. De grote instroom in de WAO vond plaats tussen 1975 en 1995 onder druk van de oplopende werkloosheid en de omschakeling naar een diensteneconomie. Die instroom begint nu 65 jaar te worden.

Bijstand: niet meer arbeidsplichtige bijstandsgerechtigden

Na een lange periode van daling is in 2003 en 2004 het aantal bijstandsgerechtigden weer licht toegenomen van 341.000 in 2002 tot 362.000 halverwege 2004.

Figuur 25 Arbeidsplicht bijstandsgerechtigden (%)

Bron: RvB; monitor scholing en activering



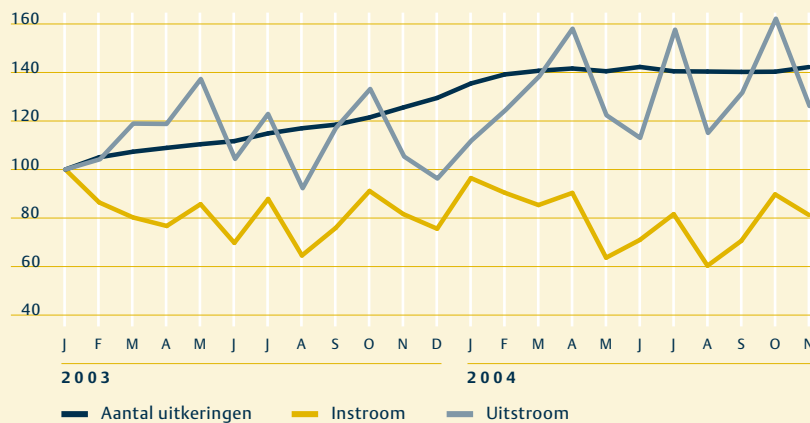
Een belangrijke oorzaak hiervan is de verslechterende arbeidsmarkt. De toename van het aantal bijstandsgerechtigden is echter veel minder sterk dan de toename van de werkloosheid. Dat komt vooral doordat een groot deel van de bijstandsgerechtigden niet sollicitatieplichtig is (zie figuur 25), geen werk zoekt en derhalve ongeacht de conjunctuur bijstandsgerechtigd is. De conjuncturele fluctuatie in het bijstandsvolume zou dus moeten zitten in het sollicitatieplichtige deel. Dat neemt bij een oplopende werkloosheid normaliter sterk toe. Toch leidde de toenemende werkloosheid niet tot een toenemend percentage sollicitatieplichtige bijstandsgerechtigden. In januari 2004 was 65% van de bijstandsgerechtigden sollicitatieplichtig, evenveel als in januari 2003 en vijf procent minder dan in januari 2002.²⁸

Dat het percentage sollicitatieplichtigen niet is gestegen kan het gevolg zijn van een actiever beleid ten aanzien van sollicitatieplicht en reïntegratie. Dat heeft te maken met het feit dat bijstandsgerechtigden die niet actief naar werk zoeken niet als werkloos geteld worden.²⁹ Zij staan als niet-actieven buiten de arbeidsmarkt. Stel nu dat honderd bijstandsgerechtigden die geen werk zochten door het actievere beleid van een gemeente werkzoekend zijn geworden en vijftig daarvan ook werk vinden. Dat heeft uiteindelijk tot gevolg dat de werkloosheid met vijftig personen toeneemt en de bijstandsafhankelijkheid met vijftig personen afneemt. Die afnemende bijstandsafhankelijkheid zit geheel bij de sollicitatieplichtige bijstandsgerechtigden. Zij immers komen in aanmerking voor activering.

De jeugdwerkloosheid kan wat dat betreft als illustratie dienen. Die nam van 2003 op 2004 met 25% toe. Het aantal bijstandsuitkeringen aan jeugdigen bleef desondanks ongeveer gelijk. De strenge poortwachterrol van het CWI samen met het *work first* beleid van veel gemeenten leidde er vermoedelijk toe dat meer jongeren die in aanmerking kwamen voor een bijstandsuitkering actievere werkzoekers werden. Bij een deel van hen leidde dat tot werk, waardoor een uitkering niet nodig was. Een ander deel werd werkzoekend bijstandsgerechtigde. Bij elkaar leidde de actieve benadering van de jeugdigen dus tot meer als zodanig meegetelde jeugdige werklozen en tot minder jeugdige bijstandsgerechtigden.

Figuur 26 WW: instroom, uitstroom en stand (januari 2003 = 100)

Bron: UWV; halfjaarrapportage; bewerking RWI



WW: Sterke toename vlakkt af

Het aantal WW-uitkeringen nam in 2003 nog sterk toe, maar de toename vlakte in 2004 af (zie figuur 26). Begin 2003 werden er 221.000 WW-uitkeringen verstrekt. Eind 2003 was dat toegenomen tot zo'n 300.000. In 2004 kwamen er daar nog 15.000 bij. Het aantal mensen met een WW-uitkering in een bepaalde periode is het resultaat van de uitgangssituatie plus de instroom minus de uitstroom. De instroom in de WW is conjunctuurgevoeliger dan de uitstroom doordat de duur van de uitkering in de tijd beperkt is. Daardoor stroomt vroeg of laat een uitkeringsgerechtigde altijd uit. Overigens heeft ongeveer de helft van de uitstroom werkherhervatting als oorzaak.

Wanneer de werkloosheid oploopt en de instroom in de WW dus hoog is, zijn er nog niet zo veel WW-gerechtigden om uit te stromen. Aan het begin van een periode van laagconjunctuur neemt het aantal WW-gerechtigden over het algemeen

sterk toe, om na enige tijd te stabiliseren. Dit verschijnsel is goed te zien in de WW-cijfers van 2003 en 2004. De instroom in de WW was in de eerste drie kwartalen van 2004 gelijk aan die van 2003. De uitstroom nam echter met negen procent toe.

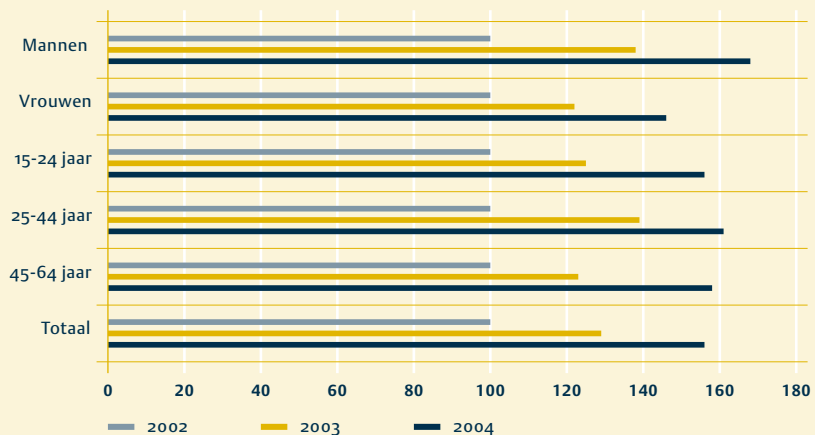
Als het verschil tussen instroom en uitstroom kleiner wordt, neemt de groei van het bestand af. Het afvlakken van de groei van het aantal WW-uitkeringen werd derhalve vooral veroorzaakt door de (voor een deel automatische) uitstroom.

2.3.3 Recente ontwikkelingen in de werkloosheid

Mannen conjunctuurgevoelig

De werkloosheid is tussen 2002 en 2004 opgelopen van een jaargemiddelde van 302.000 tot 479.000. In procenten van de beroepsbevolking was dat een toename van 4,1% in 2002 tot 6,4% in 2004. De werkloosheid onder vrouwen was in 2004 7,3% en onder mannen 5,7%. Jongeren zijn relatief vaak werkloos: 13,3%. Interessant is de ontwikkeling in de tijd. Figuur 27 laat zien dat wat de conjunctuur betreft mannen iets gevoeliger zijn dan vrouwen. Opvallend is de ontwikkeling bij jongeren. In 2003 was de toename van de jeugdwerkloosheid minder dan gemiddeld. In 2004 vond onder jongeren een inhaalslag plaats op het punt van werkloosheid zodat ze over de periode 2002-2004 op een gemiddelde toename kwamen. Dat kan te maken hebben met een actiever zoekgedrag van jongeren in de bijstand.

Figuur 27 Werkloosheid 2002=100 Bron: CBS-Statline; bewerking RWI

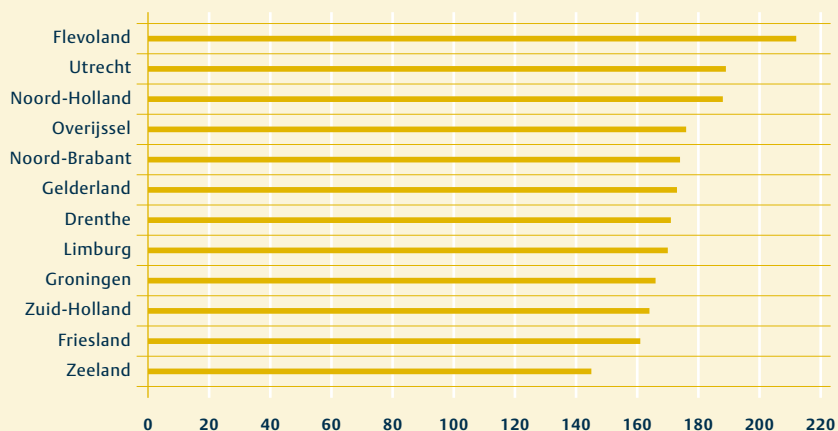


Regionale verschillen

Om de verschillen in werkloosheidsontwikkeling in beeld te brengen is nagegaan hoe het aantal WW-gerechtigden per provincie in 2004 was toegenomen ten opzichte van 2002. Dat is een indicator voor de ontwikkeling van de werkloosheid. Figuur 28 laat zien dat de toename het sterkst was in Flevoland, gevolgd door Utrecht.

Figuur 28 WW-gerechtigden maart 2004 (in % van maart 2002)

Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Het is misschien niet geheel toevallig dat juist in deze twee provincies de werkgelegenheid in de afgelopen 10-15 jaar enorm was toegenomen. Opvallend is dat regio's die wat verder van het centrum van het land afliegen een relatief geringe toename van het aantal WW-gerechtigden laten zien. De ontwikkeling in Zuid-Holland vormt daar echter een uitzondering op.

2.3.4 Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid: verwachtingen voor 2005 en 2006

Het CPB verwacht in de MEV 2005 dat de werkloosheid in 2004 uitkomt op een jaargemiddelde van 495.000. Voor 2005 wordt uitgegaan van een toename tot 550.000. Deze prognose is vermoedelijk te pessimistisch. Het jaargemiddelde over 2004 kwam uit op 480.000. Aangenomen mag worden dat ook de cijfers voor 2005 gunstiger uitvallen. De door het CPB verwachte toename van de werkloosheid met 55.000 is ook gebaseerd op de verwachting dat de beroepsbevolking met 94.000 zal groeien. Dat is een tweemaal zo sterke groei als in de twee voorafgaande jaren.

Dat betekent dat de participatiebereidheid van de potentiële beroepsbevolking sterk moet toenemen in het komende jaar. Of dat bij een oplopende werkloosheid gerealiseerd zal worden is echter de vraag.

Volgens recente CBS-cijfers klimt de uitzendmarkt sinds het tweede kwartaal van 2004 uit het dal. Volgens het CPB is dat een indicator die vijf kwartalen voorloopt op het herstel van de werkgelegenheid. De RWI verwacht dat door de grote maatschappelijke en sociaal-economische onrust in 2004 werkgevers meer dan in andere periodes geneigd waren om de behoefte aan personeel via uitzendwerk in te vullen. Dat kan betekenen dat het voorloopeffect van de uitzendbranche deze keer heviger maar ook korter zal zijn. Waar in rustiger periodes naast een aantrekkende uitzendmarkt ook al reguliere banen zouden ontstaan, kwamen die nu tevens als uitzendbaan op de markt. De aantrekkende vacaturemarkt in het derde kwartaal van 2004 is ook een positief signaal in dit verband. Zoals aan de hand van de jeugdwerkloosheid is geïllustreerd kan een intensiever activeringsbeleid aanvankelijk leiden tot een toename van de gemeten werkloosheid bij een gelijk aantal uitkeringen. Passieve uitkeringsgerechtigden worden actieve werklozen. Na enige tijd stromen die weer door naar werkenden.

Samenvattend gaat de RWI uit van:

- een stabilisatie van de werkloosheid en de uitkeringsafhankelijkheid op jaarbasis in 2005;
- en een afname van beide die eind 2005 inzet en in de loop van 2006 sterker wordt.

3 De confrontatie van vraag en aanbod

- In arbeidsjaren gerekend zal de groei van het arbeidsaanbod achterblijven bij de ontwikkeling van de vraag.
- Binnen de huidige bevolkingsontwikkeling en zonder extra extern aanbod kan het aanbod aan arbeid op vier manieren worden bevorderd: een verlenging van de werkweek; een uitbreiding van het aantal gewerkte uren van deeltijdwerkers; een verhoging van de uittredingsleeftijd van ouderen en tenslotte het verhogen van de arbeidsparticipatie van alle overige niet-werkenden (waaronder de reïntegratie van werklozen en arbeidsgehandicapten).
- Bij een gelijkblijvende omvang en samenstelling van de bevolking kan het aantal arbeidsuren daardoor in theorie maximaal met 80% toenemen. De meeste 'ruimte' zit daarbij in een uitbreiding van het aantal gewerkte uren van deeltijdwerkers.
- De praktische mogelijkheid om deze theoretische ruimte te benutten wordt uiteraard beperkt door de capaciteiten en de preferenties van het potentiële aanbod.
- Hoogopgeleiden vormen inmiddels een evenredig deel van de potentiële uitstroom uit de beroepsbevolking naar pensioen.
- De decennia-lange vanzelfsprekende trend van een toename van het opleidingsniveau van de bevolking lijkt te stagneren.
- De werkgelegenheid groeit getuige de vacatureontwikkeling en de productiviteitscijfers vooral aan de bovenkant.
- De confrontatie van deze aanbod- en vraagontwikkeling wijst uit dat er in de komende jaren een overschot aan laagopgeleiden zal ontstaan en een tekort aan hoogopgeleiden.
- Uitgaande van deze confrontatie is de meest voor de hand liggende oplossing een verhoging van het opleidingsniveau.

3.1 Kwantitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod

3.1.1 Dreigende tekorten

Het CPB voorspelt tussen 2002 en 2020 een groei van de werkgelegenheid in arbeidsjaren van, afhankelijk van het scenario, tussen de -0,3% en 0,7% per jaar. De verwachte ontwikkeling van het arbeidsaanbod ligt tussen de 0 en de 0,8% per jaar in personen. Aangezien de groei van het aanbod vooral moet komen van uitbreiding van de participatie van vrouwen, zal door de toenemende deeltijdfactor

de toename in arbeidsjaren aanmerkelijk daaronder liggen. Dat betekent dat er, zelfs bij de optimistische participatiescenario's, een kwantitatief tekort op de arbeidsmarkt dreigt. Vooral het aanbod in gewerkte uren zal verhoogd moeten worden om de economische ontwikkeling op peil te houden.

3.1.2 Uitbreidingsmogelijkheden aanbod

Het aantal gewerkte uren kan, zonder extra extern aanbod, op vier manieren worden verhoogd:

- verlenging van de werkweek bij een volledige baan;
- uitbreiding van het aantal uren van deeltijdwerkers;
- beperking van het vervroegd uittreden;
- het aan het werk laten gaan van alle overige niet-werkenden tussen schoolbank en AOW.

Uitgaande van de situatie in 2002 kan de theoretische maximumbijdrage van elk van deze manieren globaal worden berekend. Het maximale cumulatieve effect van al deze manieren van uitbreiding is, doordat de ene manier het effect van de andere versterkt, daarbij uiteraard groter (zie tabel 3).

Tabel 3 Uitbreidingsmogelijkheden arbeidsaanbod

Uitbreiding door:	Theoretisch maximum resultaat per afzonderlijke mogelijkheid	
Verlenging werkweek (op jaarbasis)	3,7%	(214.000 arbeidsjaren van 2002)
Afschaffing vervroegd uittreden	7%	(410.000 arbeidsjaren)
Alle overige niet-werkenden aan het werk	22%	(1,3 miljoen arbeidsjaren)
Alle deeltijders full time	32%	(1,8 miljoen arbeidsjaren)

Werktijden

Bij de berekening van de bezettingsgraad is rekening gehouden met de, vooral sinds de invoering van de ADV, verkorte werkweek. De jaarlijkse arbeidsduur bij een voltijd baan was in 1980 nog 1.839 uur, 120 uur meer dan in 2002 (1.719 uur).

Teruggaan naar de werkweek van 1980 zou een uitbreiding van het aantal gewerkte uren met maximaal drie tot vier procent met zich meebrengen. Wanneer een aanzienlijk deel van de werknemers die nu een fulltime baan hebben (54% van de werknemers) bij verlenging evenveel uren zou blijven werken en dus deeltijder zou worden, wordt de maximale uitbreiding met ruim drie procent echter niet gehaald.

Een neveneffect van een verlenging van de werkweek met bijbehorende beloning kan een vergroting van het beloningsverschil tussen hoog- en laagopgeleiden zijn. Hoogopgeleiden voor wie veelal overwerk in hun basissalaris wordt geacht te zijn verdisconteerd, zullen de verlenging van de werkweek louter als een loonaanpassing ervaren.

Deeltijd

Wanneer alle deeltijders fulltime zouden gaan werken, zou het gemiddeld aantal gewerkte uren per werkende (1306 uur) met 413 uur per jaar (32%) toenemen. Ook een kleine verandering heeft echter al grote gevolgen voor de omvang van het arbeidsaanbod. Het SCP heeft berekend dat wanneer vrouwen van gemiddeld 0,53 fte per werkende naar 0,63 fte gaan, er 416.000 fte extra aan arbeidsuren wordt geproduceerd.³⁰ Dat is ongeveer tien maal de maximale jaarlijkse toename van het arbeidsaanbod in de toekomstscenario's van het CPB. Ter vergelijking: het verhogen van de gemiddelde uittredingsleeftijd van ouderen met een jaar levert 147.000 fte op.

Dit betekent uiteraard niet dat het gemakkelijk is om door uitbreiding van het aantal uren van deeltijders het arbeidsaanbod te laten toenemen. Het was juist de mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken die voor veel vrouwen de combinatie van arbeid en zorg mogelijk maakte. Volgens OSA-onderzoek³¹ nam de bereidheid van vrouwen om meer uren te gaan werken tussen 1998 en 2002 eerder af dan toe. Bovendien nam ook onder mannen de belangstelling voor deeltijdwerk toe. De periode waar het OSA-onderzoek betrekking op heeft, werd gekenmerkt door sterk oplopende lonen. Wellicht dat de loonmatiging van de laatste jaren tot meer vraag naar extra werk heeft geleid, omdat werkenden hun inkomen op peil wilden houden. Als daarna echter weer een periode van krapte op de arbeidsmarkt aanbreekt zal, door de loonstijging die daar het gevolg van is, het patroon van 1998-2002 zich kunnen herhalen. Uitgaande van de preferenties van werknemers mag derhalve worden aangenomen dat bij ongewijzigd beleid het aantal deeltijders eerder groter dan kleiner wordt. Onderzoek moet aantonen hoe deeltijders verleid kunnen worden hun werkweek uit te breiden.

Vervroegd uittreden

Wanneer ouderen langer doorwerken en evenredig participeren zou dat tot 410.000 extra arbeidsjaren leiden. Het aantal gewerkte uren zou daarmee met zeven procent toenemen. Uiteraard is een weglekeffect naar andere vormen van non-participatie aannemelijk. De genoemde zeven procent is dan ook niet meer dan een theoretisch maximum.

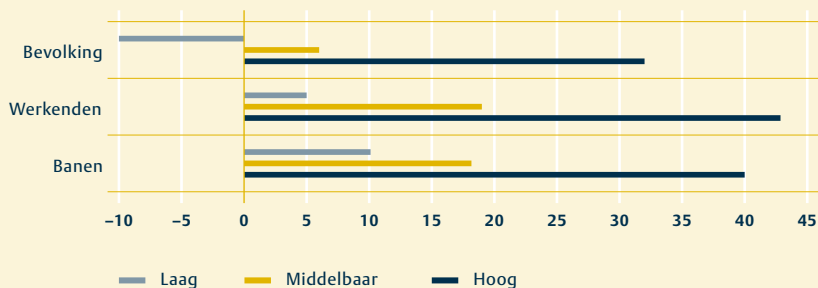
Overige non-participatie

Naast de ruim 400.000 arbeidsjaren die verloren gaan door vervroegd uittreden, gaan er nog eens 1,3 miljoen arbeidsjaren verloren door overige vormen van non-participatie (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, zorgtaken die niet met betaald werk kunnen worden gecombineerd). Als dit volledig zou worden voorkomen zou dat 1,3 miljoen extra arbeidsjaren opleveren, ofwel 22 procent meer gewerkte uren (zie tabel 3). Ook hier is uiteraard sprake van een theoretisch maximum. Alleen al de frictiewerkloosheid en de volledige arbeidsongeschiktheid leiden ertoe dat een aanzienlijk deel van de bevolking in de productieve leeftijdsfase niet aan het productieproces kan deelnemen.

3.2 Kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod

Van 1994 tot 2002 nam het aantal laagopgeleiden tussen 15 en 64 jaar met 472.000 af. Het aantal hoogopgeleiden nam toe met 623.000. Ook het aantal middelbaar opgeleiden nam toe en wel met 247.000.

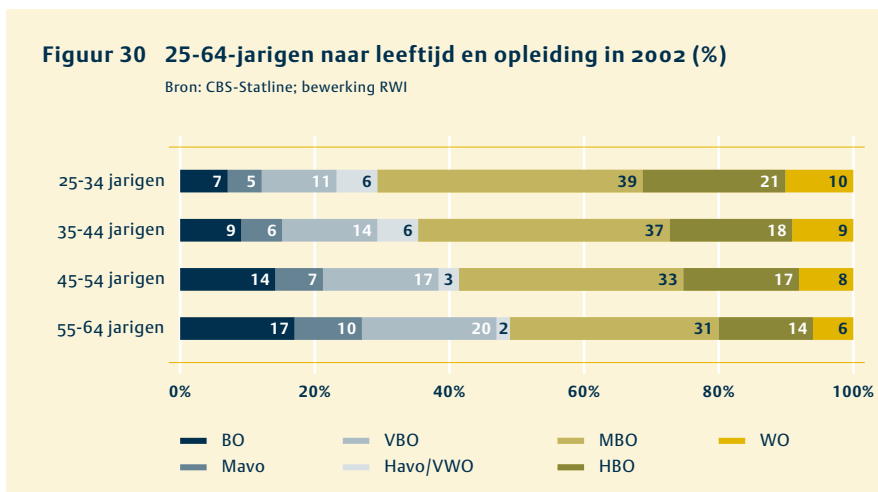
Figuur 29 Toe/afname bevolking, werkenden en banen naar opleidings/ baanniveau tussen 1994 en 2002 (%) Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Tegelijkertijd nam het aantal banen tussen 1994 en 2002 toe, vooral voor hoogopgeleiden maar ook voor middelbaar- en laagopgeleiden³² (zie figuur 29). Het aantal laagopgeleiden nam dus in aantal af, terwijl hun werkgelegenheid toenam. Een van de oorzaken van de toename van de werkgelegenheid voor laagopgeleiden kan de gesubsidieerde arbeid zijn die juist in deze periode sterk groeide. Meer banen voor minder laagopgeleiden zou moeten resulteren in een verbetering van hun arbeidsmarktpositie. Dat was ook het geval. Het percentage van de laagopgeleiden in de bevolking met een baan nam toe van 41 naar 48%. Dat is een toename van de netto participatiegraad met 17%. De arbeidsdeelname op de andere opleidingsniveaus nam minder toe: 12% bij de middelbaar opgeleiden en 8% bij de hoogopgeleiden.

Het aantal laagopgeleide werklozen nam met 122.000 af. De laagopgeleiden waren daarmee goed voor meer dan de helft van de afname van de werkloosheid. Dat zouden er nog meer zijn geweest als alle nieuwe banen voor laagopgeleiden ook naar laagopgeleiden zouden zijn gegaan. Het aantal banen voor laagopgeleiden nam echter met 100.000 meer toe dan het aantal werkende laagopgeleiden. Zonder deze 'verdringing' zou de werkloosheid onder laagopgeleiden in 2002 vrijwel geheel verdwenen zijn. Hierbij moet niet alleen gedacht worden aan hoog- en middelbaar opgeleiden die banen van laagopgeleiden innamen. Ook het aandeel laagopgeleiden in de middelbare- en hogere banen, de opwaartse substitutie, nam licht af. Bij de hoogopgeleiden nam het aantal banen iets minder toe dan het aantal werkenden. Dat betekent dat er iets meer hoogopgeleiden op een lager niveau zijn gaan werken.

Een belangrijke factor in het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking in de afgelopen decennia vormde het relatief lage opleidingsniveau van de uitstromende ouderen. Daar kwamen 'van onderop' hoogopgeleide jongeren voor in de plaats. Elk leeftijdscohort was weer hoger opgeleid dan het eraan voorafgaande (zie figuur 30).



In de afgelopen jaren nam het beroepsniveau van de werkgelegenheid echter minder snel toe dan het opleidingsniveau van de bevolking (zie figuur 2, pagina 5). Als daarbij ook rekening gehouden wordt met het gegeven dat hoogopgeleiden tweemaal zo vaak participeren op de arbeidsmarkt als laagopgeleiden, wordt inzichtelijk waardoor meer hoogopgeleiden de laatste jaren gedwongen waren om uit te wijken naar lagere functies. Dit kan een van de oorzaken zijn geweest van de lage productiviteitsontwikkeling tussen 2000 en 2002.

Vraag richt zich steeds meer op hoogopgeleiden

Er zijn signalen dat de groei van de werkgelegenheid zich steeds meer toespitst op de functies voor hoogopgeleiden. Recente ontwikkelingen op de vacaturemarkt vormen daarvoor een belangrijke indicator (zie hoofdstuk 1). Een toenemend deel van de vacatures is bestemd voor hoogopgeleiden. Ook zijn er bij de vervulling van vacatures voor hoogopgeleiden relatief vaak knelpunten. Prognoses van de uitbreidingsvraag wijzen voorts op een toenemende concentratie op de bovenkant van de arbeidsmarkt. De RWI/ROA-analyse van de vervangingsvraag³³ laat daarnaast zien dat een steeds groter deel van de uitredende ouderen uit hoogopgeleiden bestaat. De totale vraag (uitbreiding + vervanging) richt zich derhalve steeds meer op hoogopgeleiden.

Kwaliteit aanbod blijft achter

Aan de aanbodzijde is een tegenovergestelde beweging te verwachten. In hoofdstuk 2 is gebleken dat de toename van het aantal werkenden, vanwege een geringe groei van de bevolking, de komende jaren vrijwel geheel voor rekening dient te komen van een toenemende participatiegraad. Ruimte voor een toename van de participatiegraad is in principe vooral te vinden bij laagopgeleiden. Dat zou echter kunnen leiden tot een daling van het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

Belangrijk in dit verband is dat er vraagtekens kunnen worden gezet bij de verwachting dat het opleidingsniveau van elke nieuwe generatie weer hoger is dan dat van de vorige. Dat leidt tot een minder hoogopgeleid (nieuw) aanbod op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 2 is er al op gewezen dat sinds de tweede helft van de jaren negentig het aanbod van hooggeschoolde werknemers nauwelijks nog groeit. Lag de jaarlijkse groei van het aanbod van hooggeschoolde werknemers in de periode 1969-2000 op gemiddeld 4,1% per jaar, voor de periode 2000-2020 wordt slechts een jaarlijkse groei verwacht van 0,6 %.³⁴

Op basis van ROA-prognoses kan worden berekend dat in de komende jaren het aandeel van de hoogopgeleiden in de schoolverlaters lager is dan in de beroepsbevolking. Het percentage hoogopgeleiden onder de schoolverlaters komt de komende jaren overeen met het hoogopgeleide aandeel in de bevolking van 15-64 jaar als geheel (zie figuur 31 op pagina 61). Dat correspondeert met de bevindingen van de OESO dat het opleidingsniveau van de 25-64-jarigen in Nederland tussen 1998 en 2002 niet verder is toegenomen.³⁵ Hieruit kunnen nog geen duidelijke conclusies worden getrokken, vooral omdat tijdelijke fluctuaties kunnen afwijken van een langere-termijntrend. Zo zou in de analyses moeten worden gecorrigeerd voor veranderingen in de doorstroom en de uitstroom uit het onderwijs die zijn opgetreden als gevolg van wijzigingen in studieprogramma's (zoals de tweefasenstructuur en de bachelor/master-structuur), de studieduur en de studiefinanciering. Ook de economische conjunctuur kan van invloed zijn op de keuze om een studie wel of niet te kiezen en te voltooien; 'spijtoptanten' zoeken soms na enkele jaren weer de schoolbankjes op om alsnog een diploma te halen. Het ontbreken van duidelijke conclusies kan echter niet verhullen dat er sterke signalen zijn dat de ontwikkeling van het opleidingsniveau van de Nederlanders achterblijft bij de behoefte van de arbeidsmarkt. Sinds halverwege de vorige eeuw gold als trend een stijgend opleidingsniveau. Het is nu echter niet langer vanzelfsprekend meer dat die trend in deze eeuw doorloopt.

Hoogopgeleiden steeds vaker vrouw en parttimer

Voor het arbeidsaanbod in uren is voorts van belang dat een toenemend percentage van de gediplomeerden uit het hoger onderwijs vrouw is (HBO: 58%, WO: 52%). Van de hoogopgeleide mannen werkt 84% fulltime. Van de hoogopgeleide vrouwen is dat 42%.³⁶ Wanneer dat laatste niet verandert, ontwikkelt het hoogopgeleide arbeidsaanbod in uren zich nog minder positief dan het aanbod in personen. Maatregelen in de sfeer van kinderopvang en schooltijden zijn derhalve noodzakelijk.

Doorstroming gewenst

Het niveau van de huidige en toekomstige schoolverlaters biedt nauwelijks ruimte om in een toenemende vraag naar hoogopgeleiden te kunnen voorzien. Tegelijkertijd zullen er overschotten aan laagopgeleiden ontstaan. Voortijdig schoolverlaters zullen dankzij de lage jeugdlonen nog wel tijdelijk aan de slag komen, maar vanaf het moment dat hun productiviteit niet langer toeneemt met hun leeftijd dreigen zij duurzaam werkloos te worden. Post-initieel onderwijs kan hier een oplossing bieden. Dat geldt ook voor jongeren die weliswaar een startkwalificatie hebben maar die, aangelokt door een gunstige arbeidsmarkt, de school de rug hebben toegekeerd zonder echt te zijn 'uitgeleerd'. Een kans in dit verband is ook te vinden in een 'herwaardering' van de hoogopgeleiden die in het verleden een functie op een middelbaar niveau hebben aanvaard. In 2002 gold dit voor 422.000 hoogopgeleiden. Dat waren er bijna net zoveel als de hoogopgeleiden die helemaal niet werkten (460.000). Veel hoogopgeleiden beginnen op een lager niveau en stromen vervolgens op eigen kracht door naar hogere functies. Anderen hebben daarbij ondersteuning nodig, bijvoorbeeld in de vorm van bijscholing.

Tekort aan hoogopgeleiden treft ook laagopgeleiden

Het werk van hoogopgeleiden brengt ook werkgelegenheid voor lager, middelbaar en andere hoogopgeleiden met zich mee. Omgekeerd kan derhalve een tekort aan hoogopgeleiden leiden tot het stagneren van de werkgelegenheidsontwikkeling voor laagopgeleiden. Zonder architecten en bouwkundig ingenieurs is er geen werk voor bouwvakkers. Onderzoek van TNO³⁷ naar de werkgelegenheidsmultiplier van de kenniseconomie leert dat 1.000 hoogwaardige banen in de sectoren Flowers and Food, hightech systemen en materialen, water en de creatieve industrie nog eens werk voor 1.200 anderen genereren:

- 300 voor hogeschoolden in andere sectoren;
- 600 banen voor middelbaar geschoolden;
- en zelfs 300 banen voor laaggeschoolden.

Dit voorbeeld laat zien dat eventuele tekorten aan hoogopgeleiden grote gevolgen hebben voor de werkgelegenheid van laagopgeleiden. Opwaardering van de kwaliteit van de beroepsbevolking heeft dus meerdere voordelen:

- het aantal laagopgeleiden neemt af;
- de economie kan groeien doordat in de vraag naar hoogopgeleiden kan worden voorzien;
- de arbeidsproductiviteit neemt toe;
- er ontstaat door het multiplier-effect meer werkgelegenheid voor laagopgeleiden.

4 De onderkant van de arbeidsmarkt

- De werkgelegenheid voor laaggeschoolden is tot en met 2002 min of meer constant gebleven.
- Verwachtingen voor de nabije toekomst bieden echter een minder gunstig werkgelegenheidsperspectief.
- Tegelijkertijd wordt verwacht dat het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking toeneemt.
- Veel functies voor laagopgeleiden zijn bedoeld voor schoolverlaters en voor werkzoekenden die een kleine deeltijd baan ambiëren.
- Voor de schoolverlaters in deze functies geldt na enige tijd 'up or out'.
- Minimumloners (ruim drie procent van de werknemers) zijn over het algemeen parttimer, jong en recent in een baan begonnen.
- De werkloosheid onder laagopgeleiden zou zonder hun lage participatiegraad nog veel hoger zijn geweest dan nu.
- Sociaal-culturele factoren en activeringsbeleid in de sociale zekerheid kunnen in de komende jaren leiden tot een versnelde toename van de participatiegraad van laagopgeleiden.
- Dit leidt tot een tekort aan banen voor laagopgeleiden in de komende tien jaar, naast tekorten aan hoogopgeleide werknemers.
- Initiële scholing en post-initiële scholing van werkenden en werklozen zullen enig soelaas kunnen bieden, naast andere oplossingen als functiedifferentiatie.
- Ook kunnen veranderingen in het denken over competenties buiten de kaders van het huidige onderwijssysteem en de daaraan gekoppelde eisen ten aanzien van leervermogen ervoor zorgen dat de onderkant van de arbeidsmarkt zich gunstiger ontwikkelt dan met huidige prognosemodellen wordt voorzien.

4.1 De werkgelegenheid voor ongeschoolden

Tabel 4 laat zien dat tussen 1997 en 2001 het aandeel van ongeschoold werk toenam. Dat is in lijn met de in hoofdstuk 3 geconstateerde relatieve versterking van de arbeidsmarktpositie van ongeschoolden.

Tabel 4 **Ontwikkeling van ongeschoold werk in Nederland (1997-2001)** Bron: OSA, 2003

Sector	% Organisaties met ongeschoold werk in 2001	% Organisaties met afname dan wel toename van ongeschoold werk tussen 1999 en 2001		Ontwikkeling van het % ongeschoolde werknemers in het personeelsbestand in de periode 1997-2001		
		Afname	Toename	1997	1999	2001
		Totale economie	50%	9%	11%	10%
Goederensector	56%	6%	15%	12%	13%	17%
Commerciële dienstverlening	49%	10%	8%	13%	13%	15%
Niet-commerciële dienstverlening	47%	12%	14%	nb	4%	5%
Zorg en welzijn	55%	14%	12%	nb	9%	7%

Goederensector: landbouw, industrie en bouw.
 Commerciële dienstverlening: handel, horeca, reparatie, transport en zakelijke diensten.
 Niet-commerciële dienstverlening: overheid en onderwijs.
 Zorg en welzijn: zorgsector, WJK en overige zorg.

Vooral in de goederensector (landbouw, industrie, bouw) werd ongeschoold werk relatief belangrijker. Aan de hand van vacaturegegevens wordt duidelijk waar de vraag naar laagopgeleiden vooral te vinden is.

Tabel 5 laat zien dat vooral in de horeca op grote schaal laaggeschoold personeel gevraagd wordt. Ook in de agrarische sector is deze vraag relatief groot.

Tabel 5 Vacatures naar bedrijfstak (SBI-93)* en opleidingsniveau (peiljaar 2002)

Bron: CBS, Structuurenquête Vacatures; bewerking Research voor Beleid

SBI-93	Totaal (x 1.000)	Lager	Voortgezet, lagere trap	Voortgezet, hogere trap	Hoger, 1e trap	Hoger, 2e trap
Totaal	115,1	4,6%	30,2%	41,1%	18,9%	5,2%
A, B	1,2	8,3%	50,0%	41,7%	0,0%	0,0%
C	0,3	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%
D	11,2	2,7%	34,8%	43,8%	17,0%	1,8%
E	0,4	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%
F	6,9	1,4%	40,6%	46,4%	10,1%	0,0%
G	20,7	4,8%	42,0%	45,9%	6,8%	0,5%
H	6,7	32,8%	44,8%	20,9%	1,5%	0,0%
I	5,6	0,0%	50,0%	42,9%	7,1%	0,0%
J	3,0	0,0%	3,3%	66,7%	26,7%	6,7%
K	23,2	2,6%	29,3%	30,6%	26,7%	10,8%
L	7,3	0,0%	11,0%	32,9%	43,8%	12,3%
M	3,7	0,0%	5,4%	24,3%	54,1%	13,5%
N	19,4	2,6%	18,0%	55,7%	18,0%	5,7%
O	5,7	5,3%	29,8%	36,8%	21,1%	5,3%

* **A:** Landbouw, jacht en bosbouw. **B:** Visserij. **C:** Winning van delfstoffen. **D:** Industrie. **E:** Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en water. **F:** Bouwnijverheid. **G:** Reparatie van consumenten-artikelen en handel. **H:** Horeca. **I:** Vervoer, opslag en communicatie. **J:** Financiële instellingen. **K:** Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening. **L:** Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen. **M:** Onderwijs. **N:** Gezondheids- en welzijnszorg. **O:** Cultuur, recreatie en overige dienstverlening.

Kenmerken vacatures voor laag opgeleiden

In tabel 6 wordt een aantal kenmerken van vacatures weergegeven naar opleidingsniveau.

	Totaal (x 1.000)	Lager	Voort- gezet, lagere trap	Voort- gezet, hogere trap	Hoger, 1e trap	Hoger, 2e trap
Totaal	115,1	4,6%	30,2%	41,1%	18,9%	5,2%
Vacatures voor schoolverlaters	30,2	12,3%	52,0%	27,2%	5,3%	3,3%
Vacatures van 20 uur of meer	86	3,5%	28,8%	41,4%	20,5%	5,8%
Vacatures met bezette arbeidsplaats	13,9	1,4%	28,1%	46,0%	18,7%	5,8%
Vacatures met een zoekperiode < 1 mnd	26,3	6,1%	32,7%	41,8%	16,0%	3,0%
Vacatures met een zoekperiode 1-3 mnd	39,2	3,3%	23,5%	42,3%	24,0%	7,1%
Vacatures waarvoor advertentie geplaatst	57	6,0%	29,3%	38,9%	20,5%	5,3%
Vacatures gemeld bij arbeidsbureau / CWI	23,3	4,7%	39,1%	42,1%	10,7%	3,4%
Moeilijk vervulbare vacatures	31,8	3,1%	26,7%	41,2%	22,0%	6,9%

Daarbij valt op dat vacatures voor ongeschoolden vaak bestemd zijn voor schoolverlaters. Dat kan betekenen dat het hier gaat om banen waarin de productiviteit dusdanig laag is dat uitsluitend jongeren op basis van het minimumjeugdloon erin werkzaam kunnen zijn. Worden ze ouder, dan dienen ze bijgeschoold en doorgestroomd te zijn om niet uit te vallen.

Voorts worden vacatures voor ongeschoolden relatief snel vervuld. Dat kan, naast de geringe vervullingsproblematiek, te maken hebben met de minder uitgebreide selectieprocedures die gehanteerd worden.

Een groot deel (21%) van de ingeschreven werkzoekenden bij het CWI is ongeschoold. Toch is minder dan vijf procent van de geregistreerde vacatures bestemd voor ongeschoolden. Voor vacatures voor ongeschoolden hanteren werkgevers daarentegen relatief vaak de personeelsadvertentie als wervingskanaal. Dit kan te maken hebben met het feit dat een ongeschoolde die op een advertentie reageert zelf initiatief toont. De door het CWI verwezen ongeschoolde ontbeert een dergelijk signaal. Dit effect is voor ongeschoolden sterker dan voor degenen die door afronding van een formele opleiding al hebben laten zien over capaciteiten en motivatie te beschikken.

Een ander kenmerk van vacatures voor ongeschoolden is dat het relatief vaak gaat om banen voor minder dan twintig uur. Dit punt vertoont een samenhang met de oververtegenwoordiging van schoolverlatersvacatures. De betreffende functies vertonen een lage productiviteit en zijn derhalve bestemd voor wie tegen een laag loon wil werken. Dankzij het feit dat werknemers in een kleine deeltijd baan een relatief laag percentage belasting en premies betalen, loont dit werk voor de rafelrand van de arbeidsmarkt (studenten, huisvrouwen en gepensioneerden die een paar uur willen bijklossen) maar niet voor degenen die er voor het levensonderhoud van afhankelijk zijn. Er zijn in Nederland 200.000 mensen met een baan op of onder het minimumloon. Slechts 35.000 van hen hebben een volledige baan. Ook het ROA gaat ervan uit dat laaggeschoolde schoolverlaters vooral in *dead end jobs* terecht komen: het is voor hen in latere jaren *up or out*.

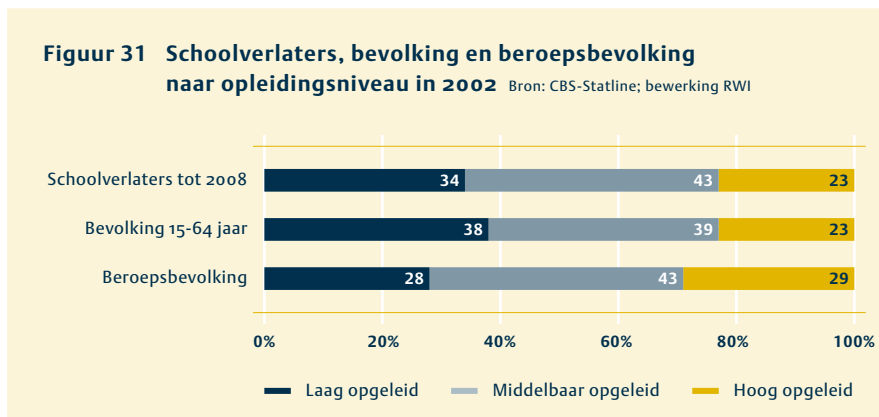
Verwachting vraagontwikkeling laagopgeleiden

De vacatureprognose van het CWI is somber over de ontwikkeling van de vraag naar ongeschoolden. Weliswaar is de verwachting dat het aantal vacatures op alle niveaus toeneemt, maar voor ongeschoolden blijft de ontwikkeling achter bij het gemiddelde. Ongeschoolden hebben vooral kansen in de schoonmaak, catering, (thuis)zorg en uitzendfuncties. Voor jeugdige ongeschoolden kan dat tot gevolg hebben dat ze op jonge leeftijd kunnen werken, maar dat ze werkloos worden als ze duurder worden. Analyses van Research voor Beleid laten zien dat in de regio Zuidelijk Noord-Holland de werkloosheid van 23-26-jarigen sneller toeneemt dan die van de eronder liggende leeftijdscategorie.

De prognose van het ROA tot 2008 vertoont een vergelijkbaar beeld. Er wordt tot 2008 een sterke afname van de werkgelegenheid voor ongeschoolden verwacht. Opvallend is dat dit vooral veroorzaakt wordt doordat er binnen beroepen hogere eisen gesteld worden. Daar staat tegenover dat de vervangingsvraag naar ongeschoolden relatief groot is ten gevolge van de oververtegenwoordiging van ongeschoolden in de oudste leeftijdscategorie op de arbeidsmarkt.

4.2 Het aanbod van laagopgeleiden

In eerdere hoofdstukken is aangegeven dat de groei van het arbeidsaanbod vooral mogelijk is door verhoging van de participatiegraad van laagopgeleiden.



In figuur 31 wordt een overzicht gegeven van de instroom op de arbeidsmarkt tot 2008, uitgesplitst naar opleidingsniveau. Ter vergelijking is de samenstelling van de bevolking en beroepsbevolking erbij gezet.

De participatiegraad van laagopgeleiden is met 51% nog altijd erg laag, van de hoogopgeleiden participeert 85%. Laagopgeleiden nemen minder vaak deel aan het arbeidsproces om een aantal redenen:

- lage productiviteit leidt tot lage lonen;
- de immateriële beloning is relatief laag;
- de kosten van kinderopvang zijn relatief hoog;
- sociaal-culturele factoren werken remmend op de arbeidsdeelname.

Bij de vraag of laagopgeleiden meer gaan participeren is van belang of het aanbod van laaggeschoold werk zich de komende jaren gaat ontwikkelen in een richting die aansluit bij de preferenties van laagopgeleiden. Belangrijke drijfveren voor laagopgeleiden zijn:

- beloning;
- arbeidsidentiteit, ofwel werk waar je trots op kunt zijn (beroep, werkplek, werkgever)
- werksfeer;
- sociale contacten;
- dicht bij huis;
- passende werktijden.

Opvallend is dat wat bij hoogopgeleiden als belangrijk wordt beschouwd (uitdagingen, groeimogelijkheden) onder laagopgeleiden vaak als negatief wordt beoordeeld.³⁸ Gegeven de behoefte van werkgevers aan medewerkers die zich kunnen aanpassen aan veranderende eisen, is hier sprake van een inzetbaarheidsprobleem en zijn er ook in dit segment van de arbeidsmarkt moeilijk vervulbare vacatures. Om een hogere en meer duurzame inzetbaarheid van laagopgeleiden mogelijk te maken, zal in de lagere niveaus van het initieel onderwijs al aandacht moeten worden besteed aan een meer flexibele (werk)houding en meer vaardigheden om met veranderingen in het werk om te kunnen gaan.

Het minimumloon

In 2001 verdienden bijna 200.000 Nederlanders het minimumloon of minder. Dat is ongeveer 3,2% van de werknemers. Van hen werden er 68.000 onder het minimumloon betaald. Een belangrijke oorzaak van onderbetaling is dat werkgevers bij deeltijders ten onrechte het minimumuurloon berekenen op basis van een veertigurige werkweek en geen rekening houden met ADV. Het minimumuurloon is derhalve hoger in een bedrijf met een standaard werkweek van 36 uur dan in een bedrijf waar de werkweek normaal veertig uur is. Minimumloners zijn vooral werkzaam in de detailhandel, de horeca en de landbouw. Verdere kenmerken zijn:

- ruim 80% is parttimer;
- bijna de helft is jonger dan 23 jaar;
- bijna de helft is korter dan een jaar in dienst;
- ongeveer tweederde is vrouw;
- bijna 10% is allochtoon (van de werknemers boven het minimum is dat 7%).

Het meest opvallende aan deze opsomming is het hoge percentage parttimers onder de minimumloners. Dat betekent dat het volledige minimumloon als inkomensbasis voor werknemers nauwelijks een rol speelt. Aangenomen mag worden dat het merendeel van de minimumloners deel uitmaakt van een huishouden waarin nog een ander inkomen aanwezig is.

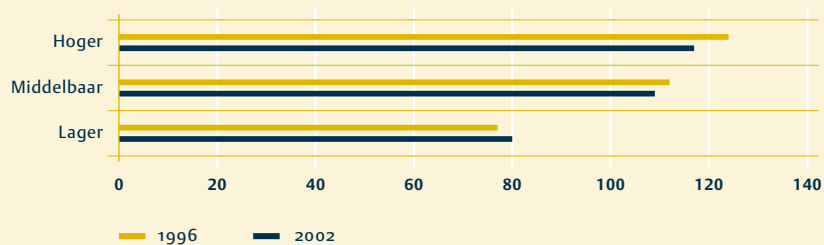
Een punt van aandacht vormt de snelle doorstroming van minimumloners. Eenderde van hen die in oktober 2000 het minimumloon of minder verdienden, had in oktober 2001 een salaris boven het minimumloon. Een oorzaak hiervan kan de loonstijging in die periode zijn geweest. Ook dient er rekening mee gehouden te worden dat het hier uitsluitend gaat om degenen die na een jaar nog steeds bij dezelfde werkgever werkten.

Recente ontwikkelingen en verwachtingen voor de nabije toekomst

Figuur 32 geeft een beeld van de ontwikkeling van de arbeidsdeelname van laagopgeleiden ten opzichte van de gemiddelde arbeidsdeelname (weergegeven als 100%). In 1996 liepen de laagopgeleiden qua arbeidsdeelname nog 23% achter op het gemiddelde. In 2002 was die achterstand teruggelopen naar 20%. In dat tempo zou het tot 2020 duren alvorens de laagopgeleiden een gemiddelde participatiegraad vertonen. Er zijn echter enkele redenen om te veronderstellen dat de komende jaren het tempo versnelt:

- de participatiegraad van hoogopgeleiden stabiliseert al enkele jaren en lijkt het maximum te zijn genaderd;
- het activeringsbeleid in de sociale zekerheid wordt intensiever;
- de arbeidsdeelname van gehuwde vrouwen is te zien als een 'dalend cultuurgood', een trend die zich vanuit hoogopgeleide vrouwen verspreid naar middelbare en lagere opleidingsniveaus.

Figuur 32 Arbeidsdeelname per opleidingsniveau (% van de gemiddelde arbeidsdeelname) Bron: Bron: CBS-Statline; bewerking RWI



Het belang van het activeringsbeleid in de sociale zekerheid spreekt uit het feit dat in 2000 slechts 25% van de bijstandsgerechtigden actief op zoek was naar werk. Ook de strengere regels rond instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen kunnen een relatief sterk effect hebben op de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden en tot een grotere participatie leiden. Dat leidt tot een groter aandeel van laagopgeleiden in de beroepsbevolking. Daarnaast is de instroom van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt volgens het ROA voor de komende jaren relatief hoog. Ook cijfers over de uitstroom uit het tertiair onderwijs laten een toename van het aandeel van de laagste niveaus zien van 16% in 1996 naar 23% in 2003. Er is derhalve alle reden om ervan uit te gaan dat de combinatie van instroom en participatieontwikkeling tot een sterke toename van het aandeel van laagopgeleiden in de beroepsbevolking zorgt.

4.3 Vraag en aanbod van laagopgeleiden

Door de sterk toegenomen onderwijsdeelname en door de participatietoename van met name hoogopgeleide vrouwen is het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking de afgelopen jaren teruggelopen. Tegelijkertijd vond er een regradatie plaats van de werkgelegenheid door een verschuiving naar beroepen voor hoogopgeleiden en door verzwaring van de functie-eisen binnen beroepen.

Voor de komende jaren valt te verwachten dat het opwaartse effect van de gestegen onderwijsdeelname afvlakt en de (bruto) participatietoename vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt te vinden zal zijn. Tegelijkertijd lijkt de ontwikkeling naar hogere functie-eisen binnen beroepen en naar een verschuiving richting beroepen voor hoogopgeleiden in betekenis af te nemen. Dat kan leiden tot hogere werkloosheid onder laagopgeleiden onder een gelijktijdige toename van het tekort aan hoogopgeleiden.

Dit vraagt om een intensief beleid gericht op een zo hoog mogelijk niveau van de schoolverlaters en van een upgrading van de werkende en werkloze beroepsbevolking. Daarnaast is er aandacht nodig voor functiedifferentiatie binnen beroepen waarbij eenvoudiger taakelementen afgescheiden worden en verricht kunnen worden door laagopgeleiden.

Tegenover deze sombere verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden kan worden ingebracht dat de vraagontwikkeling op de arbeidsmarkt zich over het algemeen, zij het soms met enige vertraging, aanpast aan het aanbod. De verwachte upgrading van de werkgelegenheid in de komende vijf jaar kan een reactie zijn op de upgrading van de beroepsbevolking uit het recente verleden. Dat kan inhouden dat een olopend aanbod van laagopgeleiden op den duur tot een grotere vraag leidt. Ook kan hier tegen in worden gebracht dat de verdeling in hoog- en laagopgeleiden is gebaseerd op het huidige onderwijssysteem. De invoering van competentiegericht onderwijs kan tot een andere verdeling leiden.

5 Een activerende rode draad

De arbeidsmarkt ondergaat de komende tijd een aantal grote veranderingen:

- de werkgelegenheid gaat aantrekken, de groei zit vooral in de functies voor hoogopgeleiden;
- de arbeidsmarktuitstroom gaat door vergrijzing de instroom van schoolverlaters overtreffen;
- de uitstroom door vergrijzing bevat een evenredig deel hoogopgeleiden;
- nieuwe generaties schoolverlaters zijn niet langer hoger opgeleid dan de jaarklassen die hen voorgingen;
- een steeds kleiner aantal mensen in de 'productieve leeftijdsfase' staat tegenover een steeds groter aantal gepensioneerden;
- in 2050 is eenderde van de bevolking in de 'productieve levensfase' allochtoon.

Daarbij ziet Nederland zich gesteld voor een aantal problemen:

- de meeste non-participatie is te vinden bij laagopgeleiden. Dat betekent dat, ceteris paribus, generieke bevordering van de participatie niet leidt tot beperking van de tekorten die vooral voor hoogopgeleiden gelden;
- de preferenties van werknemers leiden eerder tot minder dan tot meer uren werk per week;
- de schaarste aan hoogopgeleiden wordt nog groter doordat de populariteit van deeltijdwerk ook onder hoogopgeleiden toeneemt. Dit hangt samen met het gegeven dat een toenemend percentage van de hoogopgeleiden vrouw is;
- de wijze waarop kinderopvang en schooltijden in Nederland zijn geregeld beperken nog altijd de inzetbaarheid van ouders in het arbeidsproces;
- doordat allochtonen gemiddeld lager zijn opgeleid en minder participeren leidt een toenemend aandeel allochtonen in de bevolking tot een lagere participatiegraad en tot een lager gemiddeld opleidingsniveau;
- activering in de sociale zekerheid en andere ontwikkelingen leiden tot een toenemende bereidheid tot arbeidsdeelname bij laagopgeleiden. Daar moet dan wel laaggeschoold werk voor beschikbaar zijn dat aan de randvoorwaarden die zij stellen voldoet.

Er zijn echter ook kansen:

- een aantrekkende vraag naar arbeidskrachten maakt de arbeidsmarkt voor degenen die zich daar nu van afwenden aantrekkelijker en toegankelijker. Dat betekent een toenemende participatie;
- de bodem van de hoeveelheid ongeschoold werk is al enige jaren bereikt, zodat er ook voor degenen die geen vak hebben kunnen leren mogelijkheden zijn;

- door de in de wereld uniek hoge deeltijdfactor is de potentiële ruimte voor uitbreiding van de arbeidsparticipatie in Nederland veel groter dan in andere landen met een vergelijkbare demografie;
- de ruimte voor toename van het opleidingsniveau bij uitstroom uit het initieel onderwijs is vooral bij allochtone jongeren nog groot;
- het relatief lage opleidingsniveau van de nieuwere generaties schoolverlaters laat ruimte voor een verdere opwaardering van het competentieniveau gedurende het werkzame leven;
- de toenemende koopkracht van gepensioneerde ouderen levert een binnenlandse vraag naar particuliere diensten op waarin onder zekere organisatorische randvoorwaarden voor een belangrijk deel met laagopgeleiden is te voorzien;
- ondanks de negatieve ontwikkeling van de laatste jaren heeft Nederland nog altijd een internationaal gezien goed opgeleide beroepsbevolking;
- ondanks de niet te ontkennen invloed van de vergrijzing heeft Nederland nog altijd een in vergelijking met buurlanden relatief jonge bevolking.

De veranderingen die de arbeidsmarkt doormaakt, de problemen die daarbij ontstaan en de kansen die er liggen vragen om een beleid dat zich richt op een tweetal sleutelwoorden: participatie en kwalificatie. Doordat wie beter gekwalificeerd is ook vaker participeert en participatie vaak leidt tot kwalificatie, gaat het hier om twee elkaar versterkende ontwikkelingen. Voor het ontwikkelen van een adequaat beleid zijn daarbij de volgende vragen van belang:

- Hoe kan het productieproces zodanig worden ingericht dat er, naast de toenemende werkgelegenheid voor hoogopgeleiden, ook een productieve rol is weggelegd voor laagopgeleiden?
- Hoe kan het werk voor laagopgeleiden zodanig vorm worden gegeven dat het voldoet aan de eisen die zij eraan stellen, vooral ten aanzien van de belonings(vooruitzichten) en de arbeidsidentiteit?
- Hoe kunnen de ruim 250.000 niet-werkenden die wel willen werken maar geen actief zoekgedrag vertonen worden bereikt?
- Hoe kunnen de 680.000 vrouwen die zich wegens zorgtaken van de arbeidsmarkt hebben teruggetrokken gefaciliteerd worden om weer aan het werk te gaan of door studie en stage bij het arbeidsproces betrokken blijven?
- Hoe houden we de competenties van werklozen gedurende hun baanloze periode op peil?
- Hoe kan worden voorkomen dat vervroegd uittreden van ouderen vanwege achteruitgang en veroudering van hun competenties een logische stap is?
- Hoe kunnen deeltijdwerkers met veel gevraagde competenties ertoe bewegen worden langer te werken?
- Hoe kan het arbeidsaanbod met behoud van binding met het arbeidsproces flexibeler worden?

- Hoe kan het jeugdbeleid in het algemeen en het onderwijsbeleid in het bijzonder het niveau van de uitstroom uit het tertiair onderwijs, ook wanneer de aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt groot is, verhogen?
- Hoe kan optimaal ruimte geschapen worden voor doorgroei in erkende competenties van werkenden en werklozen?
- Hoe kan in het reïntegratiebeleid werkloosheid niet alleen als een probleem, maar ook als een kans op kwalificatieverhoging en productievere allocatie gezien worden?

Dit zijn de belangrijkste thema's die uit deze analyse naar boven komen.

De komende maanden wordt vastgesteld welke hiervan in het werkprogramma van de Raad een plaats krijgen. Drie centrale thema's lijken de meeste van deze punten in zich te verenigen:

- Verhoging van het competentieniveau van de (beroeps)bevolking voordat men de arbeidsmarkt betreedt, tijdens het werk en in periodes waarin men niet werkt.
- Optimalisering van de randvoorwaarden die schaars (vrouwelijk) talent ruimte bieden voor een zo groot mogelijke rol in het arbeidsproces.
- Het beschikbaar houden van voldoende laaggeschoolde werkgelegenheid voor werknemers die niet mee kunnen komen met de steeds hogere eisen die het productieproces stelt.

Kort samengevat: zorgen dat werknemers op een zo hoog mogelijk niveau op de arbeidsmarkt verschijnen, tijdens hun werk zich optimaal verder ontwikkelen en ook tijdens periodes van werkloosheid of zorg in competenties groeien.

Noten

- 1 CPB (9 december 2004) Persbericht nr. 54. Den Haag.
- 2 F. Huizinga en B. Smid (november 2004). Vier vergezichten op Nederland. Den Haag: CPB.
- 3 Ministerie van Economische Zaken (november 2004). Toekomstvisie op de Nederlandse industrie. Den Haag. Over de afgelopen dertig jaar blijkt de terugval in de industriële werkgelegenheid vooral plaats te hebben gevonden tijdens de jaren zeventig en de eerste helft van de jaren tachtig van de afgelopen eeuw. Volgens Schenk en Theeuwes is de industriële werkgelegenheid tussen 1960 en 1980 gedaald met 183.000 arbeidsplaatsen en tussen 1980 en 2000 nog eens met 152.000. H. Schenk en J. Theeuwes (juli 2002) Reflecties op plaats en toekomst van de Nederlandse maakindustrie. Studie in opdracht van VNO-NCW. Amsterdam: SEO.
- 4 Zie ook: M. de Nooij en J. Poort (2004) Trends in de industrie. Onderzoek in opdracht van de Stichting Industriebeleid en Communicatie (SIC). Amsterdam: SEO.
- 5 Interview met J. Theeuwes. In: Toekomstvisie op de Nederlandse industrie (november 2004). Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- 6 D.H. Autor, F. Levy and R.J. Murnane. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. In: Quarterly Journal of Economics, CXVIII (2003), 1279-1333.
- 7 M. Goos and A. Manning (January 2004) Lousy and Lovely Jobs: The rising Polarization of work in Britain. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- 8 M. Zijl e.a. (2003) Uitzendwerk en conjunctuur. Amsterdam: SEO.
- 9 SCP (oktober 2004) In het zicht van de toekomst: Sociaal en Cultureel Rapport 2004, p. 276.
- 10 F. Huizinga en B. Smid (november 2004). Vier vergezichten op Nederland. Den Haag: CPB.
- 11 J.J. Schippers en J.D. Vlasblom. Het einde van het kinderdal. In: ESB 89 (2004) nr. 4448, p.593.
- 12 Ch. Remery en J. Schippers. Arbeid-zorgarrangementen in organisaties: een analyse van werkgeversgedrag. In: Bevolking en Gezin, 31 (2002), 3, pp.75-102.
- 13 F. Huygen, D. Fouarge en T. Schils. Vervroegd uittreden of doorwerken? CBS, sociaal-economische trends, derde kwartaal 2003.
- 14 RWI (2005). Quick scan sollicitatieplicht ouderen. Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van de RWI. Den Haag: RWI.
- 15 UWV (2004) Bijlagen UWV Halfjaarrapportage 2004, p.38. Amsterdam: UWV.
- 16 P. Al en R. Selten (augustus 2004). Nederlanders zijn minder gaan werken. Voorburg/Heerlen: CBS
- 17 CBS (2004) Grootste vertrekoverschot sinds jaren '50. Persbericht 10 augustus 2004. Den Haag: CBS.
- 18 RWI (2005) Poolshoogte. Onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van Poolse arbeidskrachten in drie sectoren. Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de RWI. Den Haag: RWI.

- 19 Het percentage werkloos is lager dan het werkloosheidspercentage omdat werkloosheidspercentages over het algemeen niet over de bevolking maar over een deel daarvan, de beroepsbevolking, worden berekend.
- 20 Ministerie van OC&W (2004) Onderwijsprofiel van Nederland. Den Haag: Ministerie van OC&W.
- 21 Het kabinetsbeleid is er op gericht drop-outs te helpen terug te keren naar school of naar werk. In 2002- 2003 is dat met 20.361 jongeren gelukt. Dat is iets meer (1,3%) dan in 2001-2002. Persbericht van het Ministerie van OC&W, 24 november 2004.
- 22 RWI (november 2004) Vergrijzing en vervanging. Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt. Den Haag: RWI.
- 23 I. Beckers. Groei werkloosheid onder allochtonen zwakt af. In: CBS webmagazine 28 februari 2005.
- 24 Discriminatie onder allochtonen op arbeidsmarkt strenger aanpakken.
In: <http://www.observant.unimaas.nl/default.asp?page=/jrg25/obs12/art42.htm>.
- 25 Vanaf 2002 worden werklozen bij inschrijving ingedeeld op basis van zelfidentificatie. Dat kan tot minder als allochtoon geregistreerden leiden dan het oude 'herkomst ouders' principe. Ook de grote opschoningsacties van grote gemeenten in de bijstand kunnen statistisch tot een dalende werkloosheid onder allochtonen hebben geleid.
- 26 RAP Centraal / CAB (2004). Studenten op de Groningse arbeidsmarkt.
- 27 D. Lanjouw, R. Stelten (januari 2004) De reïntegratiepopulatie van Nederland. Den Haag: CBS.
- 28 Research voor Beleid. Monitor Scholing en Activering. Halfjaarrapport eerste helft 2004.
- 29 In 2000 was 75% van de bijstandsgerechtigden niet actief op zoek naar werk.
- 30 P. Schnabel (2005) Hier en daar opklaringen. Nieuwjaarsuitgave. Den Haag: SCP.
- 31 D. Fouarge, R. Grim, M. Kerkhofs e.a. (2004) Trendrapport Aanbod van Arbeid 2003. Tilburg: OSA.
- 32 Om de grafieken en de berekeningen hier te maken zijn in de CBS-gegevens de laagste beroepsniveaus samengevoegd evenals de hoogste. Voorts is het aantal banen waarvan het niveau onbekend was (239.000 in 1994 en 90.000 in 2002) naar evenredigheid versleuteld over de verschillende niveaus. Mede hierdoor telt het aantal banen niet precies op tot het aantal werkenden.

	15-64-jarigen totaal		Werkenden		Banen	
	1994	2002	1994	2002	1994	2002
Laag	4.519	4.047	1.845	1.945	1.976	2.174
Middelbaar	4.020	4.267	2.611	3.106	2.394	2.802
Hoog	1.920	2.543	1.455	2.085	1.550	2.165

- 33 RWI (2004) Vergrijzing en vervanging. Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt. Den Haag: RWI.
- 34 J. van Genabeek (2004) Het activerend arbeidsmarktbeleid herzien: een toekomstvisie. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- 35 OECD (2004) Education at Glance: OECD Indicators 2004. Paris: 2004.
- 36 Pim Breebaart, Hogeschool Den Haag. Toespraak bij de opening van het studiejaar 2004/2005.
- 37 J. van Genabeek (2004) Het activerend arbeidsmarktbeleid herzien: een toekomstvisie. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- 38 A. Smit, K. Stark (mei 2004) Inzetbaarheid van lager opgeleiden. Ervaringen van branches en organisaties met employability, werkgeverschap op afstand en gesubsidieerde arbeid. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Colofon

Arbeidsmarktanalyse 2005 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

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden veelevoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving

Smidswater, strategie > concept > design, Den Haag

Verkoop

Reed Business Information b.v.
Afdeling klantenadministratie
Postbus 808
7000 AV Doetinchem
Tel: 0314 358 358
Fax: 0314 349 048
Klantenservice@reedbusiness.nl

ISBN 90 5901 617 3
Maart 2005

Verkoop

Reed Business Information B.V.

Postbus 808

7000 AV Doetinchem

T 0314 35 83 58

F 0314 34 90 48

ISBN 90-5901-617-3



9 789059 016170

Raad voor Werk en Inkomen

www.rwi.nl

