

De arbeidsmarkt in 1995 en 1996

Trends op de arbeidsmarkt, ontleend aan de Macro Economische Verkenning 1996 van het Centraal Planbureau.

Forse groei van de werkgelegenheid

Het werkgelegenheidsherstel dat in de loop van vorig jaar al op gang kwam zet dit jaar versterkt door: er komen naar verwachting 85.000 banen bij. Voor 1996 wordt erop gerekend dat 100.000 personen extra aan de slag komen. Vooral de werkgelegenheid in de afgeschermd sector, hoofdzakelijk bestaande uit tertiaire dienstverlening, geeft een sterke groei te zien. In de open sector, met als grootste onderdeel de industrie, komt er dit jaar nauwelijks werkgelegenheid bij, maar volgend jaar wel. Bij de overheid doet zich, evenals in de afgelopen jaren, een teruggang van de werkgelegenheid voor. Deze vindt zijn oorzaak in de inkrimping van de krijgsmacht.

De trend naar een verkorting van de arbeidsduur zet verder door. In enkele collectieve arbeidsovereenkomsten zijn afspraken over een werkweek van 36 uur gemaakt. De invoering van de kortere werkweek zal echter meestal met een vrij grote vertraging plaatsvinden. Dit betekent

dat de effecten op de gemiddelde arbeidsduur in 1995 en 1996 nog beperkt zijn.

Arbeidsaanbod en werkloosheid

De ontwikkeling van het structurele arbeidsaanbod wordt bepaald door demografische ontwikkelingen, gedragsveranderingen en beleidseffecten. De demografische ontwikkeling draagt per jaar voor ruim 30.000 personen bij aan het arbeidsaanbod. Het grootste deel komt op rekening van de natuurlijke aanwas, maar de buitenlandse migratie is ook een belangrijke factor. De leeftijdsopbouw heeft weinig invloed, dit in tegenstelling tot voorgaande jaren, toen er nog een positief leeftijdseffect was. Bij gedragsveranderingen moet vooral worden gedacht aan de trendmatige stijging van de participatie van vrouwen, met bijna 25.000 personen per jaar nog steeds goed voor een flinke bijdrage aan het arbeidsaanbod.

Beleidsmaatregelen hebben in 1995 en 1996 overwegend betrekking op de arbeidsongeschiktheidsregelingen en met name op de herkeuringen. Veel WAO-uitkeringen komen daardoor te vervallen en meestal komt daarvoor een werkloosheidsuitkering in de plaats. Dit scheidt de verplichting actief naar werk te zoeken, zodat de betrokkenen deel gaan uitmaken van het arbeidsaanbod. Betrouwbare schattingen van het effect van de herkeuringen op het arbeidsaanbod zijn moeilijk. Gerekend wordt met een effect van circa 35.000 personen gemiddeld in 1995 en 1996.

De verbeterde conjunctuur en het gevoerde beleid (lastenverlichting, werkgelegenheidscreatie) zorgen dus

voor een flinke groei van de werkgelegenheid, maar de werkloosheid blijft hoog. In 1995 ligt de werkloosheid wat lager dan in 1994, en voor 1996 wordt een daling van 10.000 personen verwacht. Wel moet worden bedacht dat door herkeuringen en beperking van de instroom een deel van de verborgen werkloosheid in de WAO nu in het arbeidsaanbod is terechtgekomen. Het gecumuleerde effect ligt in 1996 in de orde van grootte van 100.000 personen. Hiervan gaat weliswaar een positief effect uit op de werkgelegenheid, maar op korte termijn neemt vooral de werkloosheid erdoor toe. Verborgen werkloosheid wordt dus omgezet in zichtbare werkloosheid. Als hiermee rekening wordt gehouden, kan worden geconcludeerd dat de verbetering van de arbeidsmarktsituatie groter is dan de lichte daling van de werkloosheid in 1995 en 1996 aangeeft.

Werkgelegenheid naar opleiding

Waar werken mensen met een bepaalde opleiding? Deze vraag is actueel gezien het toenemende belang dat wordt gehecht aan enerzijds concurreren met kennis en anderzijds door de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Een blik op de verdeling van de werkgelegenheid naar opleidingsniveau over enkele grote sectoren levert een paar verrassingen op (tabel 3). Zo blijkt dat lager opgeleiden oververtegenwoordigd zijn in de open sector, dus in die bedrijfstakken die te maken hebben met buitenlandse concurrentie: industrie, landbouw en vervoer. Ook in de dienstverlening aan personen (handel, horeca en reparatie) en in de bouw werken relatief veel lager opgeleiden. In de financiële en zakelijke dienstverlening en in de collectieve sector daarentegen zijn zij ondervertegenwoordigd. Van de hoogopgeleiden is meer dan de helft werkzaam in de collectieve sector, terwijl deze slechts eenderde van de totale werkgelegenheid voor zijn rekening neemt. Slechts 14% is werkzaam in de open sector, de helft minder dan het aandeel van deze sector in de totale werkgelegenheid.

Het is opmerkelijk dat hoger opgeleiden slechts een geringe directe bijdrage leveren aan de concurrentiestrijd die Nederlandse bedrijven op de internationale markt moeten leve-

Tabel 1. Werkgelegenheid naar sectoren^a, 1988-1996

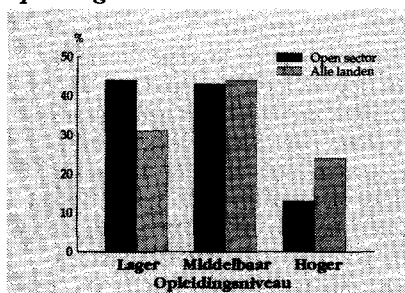
	1994	1988-1991	1992	1993	1994	1995	1996
	in dzd	mutaties per jaar in %					
Loontrekkers bedrijven	3995	2,5	1,4	-0,4	-0,1	1,5	1,75
w.v. open sector	1288	1,2	0,3	-2,8	-3,6	0,25	1,0
afgeschermd sector	1700	4,5	2,2	1,0	2,4	2,5	2,75
bouwnijverheid	328	1,2	-0,6	-2,3	-1,8	1,0	0,5
kwartair	641	1,5	2,8	2,1	1,7	1,5	1,5
Zelfstandigen	652	0,3	1,0	1,8	2,5	1,75	1,75
Overheid	676	-0,7	-0,9	-0,4	-1,0	-0,25	-1,0
Totaal	5323	1,8	1,0	-0,2	0,1	1,25	1,25

a. Gemeten in arbeidsjaren.

ren (zie figuur 1). Minder dan 15% van de werkenden in de open sector is hoger opgeleid. In alle sectoren tezamen is dit ongeveer 25%. Tegelijkertijd wordt een groot deel van de banen in de open sector bezet door lager opgeleiden: ruim 40% tegen ongeveer 30% in alle sectoren tezamen. Dit kan worden uitgelegd als een teken van kwetsbaarheid omdat veel buitenlandse concurrenten lager opgeleiden kunnen inzetten tegen veel lagere loonkosten. Het kan er echter ook op wijzen dat Nederland compenserende voordelen heeft: een goed ontwikkelde dienstensector, een gezonde beroepsbevolking en goed openbaar bestuur. Door onze hoger opgeleiden daarvoor in te zetten, worden voorwaarden geschapen voor een succesvol functionerende open sector.

In beroepen die vroeger overwegend door lager opgeleiden werden uitgeoefend worden steeds meer per-

Figuur 1. Werkgelegenheid naar opleiding



sonen aangetroffen met een opleidingsniveau dat daarbovenuit gaat. Dit zou kunnen wijzen op verdringing van lager opgeleiden uit deze beroepen. Echter, verdringing is moeilijk met zekerheid vast te stellen, omdat de functie-inhoud van bepaalde beroepen in de loop van de tijd niet

Tabel 2. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, 1989-1996, x 1000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Jaarmutaties							
Werkgelegenheid							
arbeidsjaren	119	70	55	-10	5	68	77
personen totaal	165	118	114	8	62	117	127
personen vanaf 12 uur	130	91	96	4	8	85	100
Beroepsbevolking							
	97	72	107	74	74	78	90
Werkloze beroepsbevolking							
	-33	-19	11	70	66	-7	-10
Werkloosheidsuitkeringen							
	-36	-13	23	76	108	11	-20

hetzelfde is gebleven en daarom andere en mogelijk hogere eisen worden gesteld aan de betrokken werknemers. Verdringing is ook moeilijk te onderscheiden van substitutie, in reactie op loonkostenverschillen.

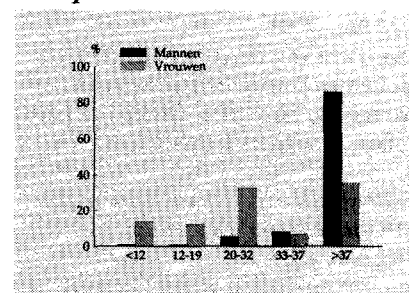
Banen op maat?

In enkele cao's is een reductie van de werkweek tot 36 uur overeengekomen. Het ziet er naar uit dat meer cao's zullen volgen. Collectieve arbeidsduurverkorting heeft op den duur een negatief effect op productie en werkgelegenheid. Er komen wel meer mensen aan de slag, maar het totale aantal gewerkte uren neemt af. Is een kortere werkweek toch wenselijk omdat dit beter aansluit bij de voorkeuren van werknemers? Er zijn vaak grote verschillen tussen de feitelijke en de gewenste lengte van de werkweek. Zo blijkt uit recent onderzoek van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek dat een kwart van de werkende mannen met een volledige baan tenminste een dag per week minder zou willen werken, bij evenredige inlevering van loon. De meeste mannen werken nu minstens 38 uur per week (zie figuur 2). Slechts een op de vijf man-

nen die in deeltijd willen werken (minder dan 33 uur), slaagt erin deze wens te realiseren. Bij vrouwen is het precies omgekeerd: de meesten hebben een deeltijd baan, terwijl uit onderzoek blijkt dat het grootste deel van deze vrouwen juist meer in plaats van minder wil werken.

Wat belet werknemers om minder te gaan werken? Uit recent onderzoek van de FNV blijkt dat slechtere

Figuur 2. Normaal aantal gewerkte uren per week



carrièrekansen en een onwillige werkgever geen al te grote rol spelen. Belangrijker zijn redenen als "kan niet in mijn functie/bedrijf" en "onbruikbaar bij mijn bedrijf", zij het dat daarbij een scherp onderscheid met de opstelling van de werkgever vaak niet kan worden gemaakt.

Collectieve afspraken over arbeidsduurverkorting lijken niet de eerst aangewezen weg om aan te sluiten bij de sterk uiteenlopende wensen over de lengte van de werkweek. Meer mogelijkheden om in deeltijd te werken kunnen wel leiden tot een betere afstemming op de individuele voorkeuren: banen op maat dus.

**Marc Pomp
Hans Roodenburg**

De auteurs zijn werkzaam bij het Centraal Planbureau.

Tabel 3. Werkgelegenheid naar opleidingsniveau^a verdeeld over sectoren

	Lager	w.v. basis	Middelbaar	Hoger	Totaal
<i>in %</i>					
Open sector	40	44	28	14	28
Handel, horeca, reparatie	23	21	21	7	18
Financiële en zakelijke dienstverlening	8	8	12	19	13
Bouwnijverheid	10	11	7	1	7
Kwartaire sector en overheid	17	15	30	56	32
Totaal	100	100	100	100	100

a. Opleidingsniveau: Lager: basis, mavo, vbo; Middelbaar: havo, vwo, mbo; Hoger: hbo, wo.

Bron: Enquête Beroepsbevolking 1994, werkgelegenheid in banen van minstens 12 uur per week.