

Knelpunten in de personeelsvoorziening

Auteur(s):
CFB

Verschenen in:
ESB, 83e jaargang, nr. 4167, pagina 705, 18 september 1998

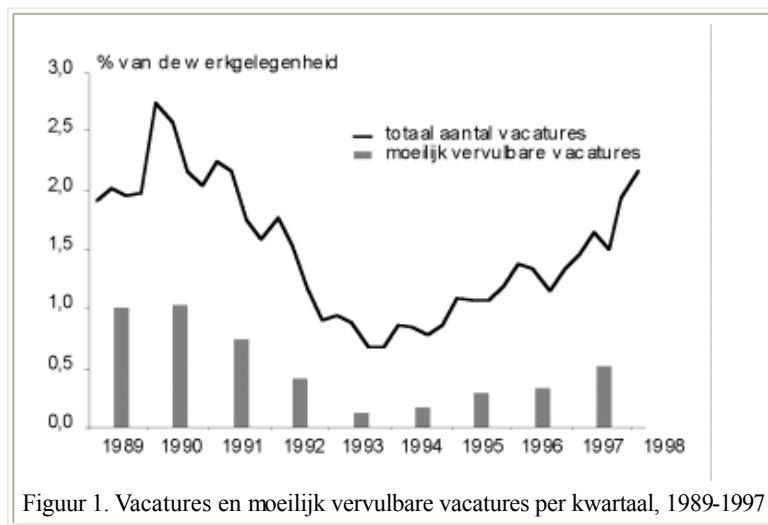
Rubriek:
Monitor

Trefwoord(en):
arbeidsmarkt, nederlandse, monetair

De groei van de werkgelegenheid maakt het gemakkelijker om werk te krijgen en moeilijker om personeel te vinden, valt te lezen in deze week verschenen Macro Economische Verkenningen.

De sterke economische groei en de daarmee gepaard gaande banengroei heeft geleid tot een minder ruime arbeidsmarkt. Enerzijds nam de werkloosheid af, anderzijds stonden meer vacatures open. Werkgevers hadden in grotere mate problemen om geschikt personeel te vinden. In 1997 werden 28.000 vacatures door werkgevers als moeilijk vervulbaar aangemerkt¹. Gelet op het aantal van 49.000 in 1990 is dit geen hoog cijfer, waarbij ook moet worden bedacht dat de werkgelegenheid sindsdien nog met ruim 10% is toegenomen.

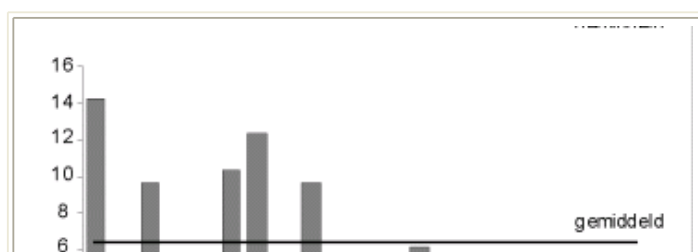
figuur 1 laat zien hoe de aantallen vacatures zich hebben ontwikkeld in relatie tot de werkgelegenheid. Overigens wijzen de verwachte verdere daling van de werkloosheid en de toename van het aantal openstaande vacatures in het eerste kwartaal van dit jaar erop dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures verder toe zal nemen. Of daarmee het niveau van 1990 wordt bereikt is onzeker. Meer recente cijfers voor het midden- en kleinbedrijf en voor de industrie wijzen op een sterke groei².

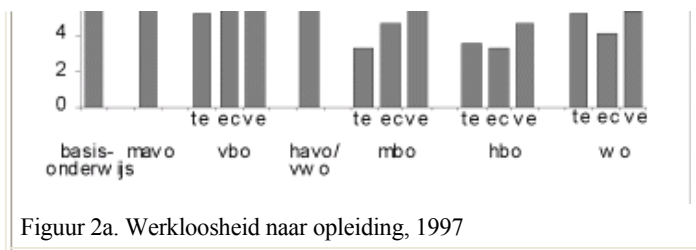


Figuur 1. Vacatures en moeilijk vervulbare vacatures per kwartaal, 1989-1997

Welk personeel?

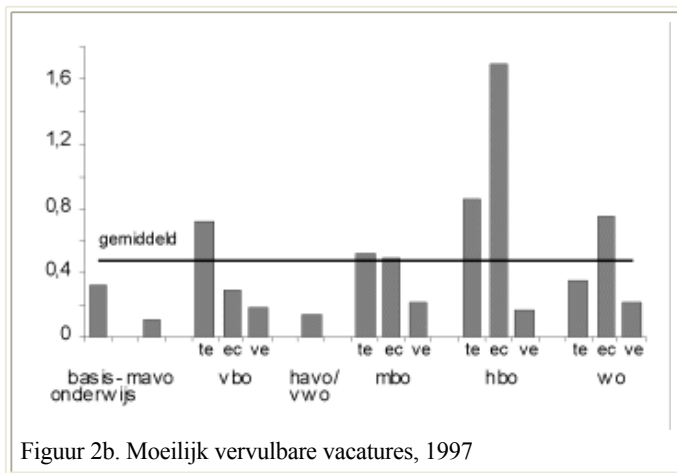
Welk personeel is relatief schaars op de arbeidsmarkt? Om die vraag te beantwoorden wordt in figuur 2a de werkloosheid naar opleidingsniveau en studierichting bekeken. De werkloosheid is relatief hoog bij de lager opgeleiden en personen met alleen havo of vwo. Een uitzondering vormen vbo-ers met een technische richting: hun werkloosheid ligt onder het gemiddelde. Relatief laag is de werkloosheid onder personen met een opleiding op mbo-, hbo- of wo-niveau, al zijn er wel wat verschillen tussen opleidingsrichtingen. Op mbo-niveau is de werkloosheid in de technische richting het laagst en op wo-niveau geldt dat voor de economische richting. Verzorgend opgeleiden op mbo-niveau en hoger zijn verhoudingsgewijs iets vaker werkloos.





Figuur 2a. Werkloosheid naar opleiding, 1997

Betekent een lage werkloosheid ook dat het minder gemakkelijk is om vacatures in de betrokken opleidingen op te vullen? In [figuur 2b](#) staat het aantal moeilijk vervulbare vacatures naar opleiding als percentage van de overeenkomstige werkzame beroepsbevolking. Het geschetste patroon van de moeilijk vervulbare vacatures naar opleiding blijkt globaal gesproken het spiegelbeeld te zijn van het patroon van de werkloosheid naar opleiding. Opmerkelijk is wel dat voor de overige laaggeschoolden - ondanks de hoge werkloosheid - nog wel degelijk moeilijk vervulbare vacatures bestaan. De meest opvallende uitschieter is het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor hbo-ers met een economische studierichting.

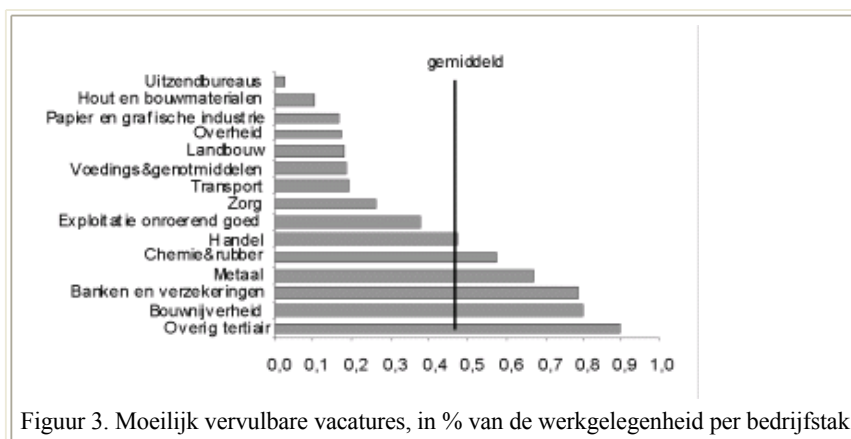


Figuur 2b. Moeilijk vervulbare vacatures, 1997

Beide indicatoren wijzen dus in dezelfde richting wat de relatieve schaarste naar opleiding betreft. Vergelijking met het patroon van de moeilijk vervulbare vacatures in 1990 - ook een jaar met een minder ruime arbeidsmarkt - laat zien dat een verschuiving is opgetreden in de richting van het hbo- en wo-niveau. Binnen het mbo en het hbo is bovendien het accent verschoven van de technische naar de economische richting. Met uitzondering van mbo economisch, hbo economisch en alle onderscheiden richtingen in het wo lag het percentage moeilijk vervulbare vacatures in 1997 in de verschillende opleidingen lager dan in 1990.

Welke bedrijven?

Welke bedrijfstakken worden vooral geconfronteerd met moeilijk vervulbare vacatures? [figuur 3](#) geeft hiervan een beeld. Voor een vijftal bedrijfstakken ligt het percentage duidelijk boven het gemiddelde: de chemische industrie, de metaalindustrie en de bouwnijverheid zijn vooral op zoek naar werknemers met een voortgezette opleiding op lager en middelbaar niveau, terwijl in de handel, het bank- en verzekeringswezen en in de overige tertiaire dienstverlening veel moeilijk vervulbare vacatures voorkomen voor middelbaar en hoger opgeleiden. Achter de cijfers per bedrijfstak gaan soms forse uitschieters schuil. Binnen de handel geldt dit voor de groothandel in machines en apparaten (1,7%) en de groothandel in intermediaire goederen (1,2%). Bij de overige tertiaire dienstverlening springen de computerservice- en informatietechnologiebedrijven (2,2%), de architecten- en ingenieursbureaus (1,5%) en de juridische en economische dienstverlening (1,1%) er uit.



Figuur 3. Moeilijk vervulbare vacatures, in % van de werkgelegenheid per bedrijfstak

Onbenut arbeidsaanbod

Tegenover de hier beschreven knelpunten staan circa vier miljoen personen beneden de 65 jaar die niet deelnemen aan het arbeidsproces. De opleidingsverdeling van personen die geen betaalde arbeid verrichten, sluit echter niet goed aan bij die van de moeilijk vervulbare vacatures. De lagere opleidingsniveaus zijn sterk oververtegenwoordigd. Ten dele komt dit voor rekening van jongeren die

nog aan hun opleiding bezig zijn en ouderen die via de verschillende uittreedroutes het arbeidsproces hebben verlaten, maar ook als daarvoor zou worden gecorrigeerd zal sprake zijn van een oververtegenwoordiging van de lagere opleidingsniveaus. Voorts is sprake van een sterke oververtegenwoordiging van algemeen en verzorgend opgeleiden, die een relatief gering aandeel hebben in de moeilijk vervulbare vacatures. Tweederde van de personen jonger dan 65 jaar zonder betaalde baan bestaat uit vrouwen, die in de genoemde opleidingsrichtingen veel sterker vertegenwoordigd zijn.

De krappere arbeidsmarkt biedt betere kansen voor ontvangers van een werkloosheidsuitkering om aan het werk te gaan. Met name bij deze groep spelen discrepanties tussen gevraagde en aangeboden kwalificaties een rol; vaak betreft het mensen die weinig opleiding hebben genoten. Het bestaan van moeilijk vervulbare vacatures op elementair en lager niveau geeft echter aan dat er wel degelijk vraag is naar laaggeschoolden. Het probleem is dat zij vaak minder geneigd zijn werk te aanvaarden omdat het vaak niet als lonend ervaren wordt de uitkering te verlaten voor een baan. Daarnaast selecteren werkgevers ook op ervaring, motivatie en sociale vaardigheden; zaken die onder laaggeschoolden in mindere mate aanwezig zijn.

Flexibiliteit en ander beleid

Welke rol spelen de lonen bij het tegengaan van knelpunten? Uit recente schoolverlaters-enquêtes blijkt geen verband tussen de loonontwikkeling en de werkloosheid onder schoolverlaters gezien naar opleiding³. Dit is een indicatie dat de beloningsverhoudingen tussen opleidingen onvoldoende reageren op de schaarsteverhoudingen op de arbeidsmarkt. Overigens is meer loonflexibiliteit nog geen garantie voor een betere aansluiting tussen vraag en aanbod. Er verloopt immers vaak veel tijd tussen het moment van de studiekeuze en het moment waarop betrokkenen de arbeidsmarkt gaan betreden. Toch kan een arbeidsmarkt met flexibele beloningsverhoudingen en ruime scholingsmogelijkheden een belangrijke bijdrage leveren. Het is nodig dat duidelijke signalen worden afgegeven om meer aanbod met de vereiste kwalificaties uit te lokken. Hierbij valt te denken aan personen die wel over de vereiste kwalificaties beschikken, maar die geen betaalde arbeid verrichten of die buiten hun vakgebied werkzaam zijn.

Sociale partners en overheid kunnen de voorwaarden verbeteren waardoor een betere afstemming tussen vraag en aanbod tot stand kan komen, met inbegrip van de inschakeling van potentieel arbeidsaanbod dat thans nog onbenut blijft. Werkgevers zouden zich aan de veranderende situatie op de arbeidsmarkt kunnen aanpassen door minder kieskeurig te zijn bij het aannemen van personeel, de arbeidsomstandigheden te verbeteren, meer aandacht te besteden aan kinderopvang en verlofregelingen, en meer te doen aan opleidingen en trainingen. Waar nodig zal loondifferentiatie moeten worden toegepast, waarbij echter vermeden moet worden dat de werkgelegenheidsgroei wordt gesmoord in generieke loonstijgingen. Van werknemers zou bereidheid tot scholing verwacht mogen worden en flexibiliteit ten aanzien van taakinhoud en arbeidsomgeving. Dit gaat samen met het bevorderen inzetbaarheid. De overheid tenslotte, draagt zorg voor instituties die de deelname aan betaalde arbeid niet in de weg staan. Naast de maatregelen die met name de ontvangers van een werkloosheidsuitkering weer aan het werk moet helpen (zoals sterkere prikkels en een betere uitvoering van de sociale zekerheid) zijn hiertoe in het regeerakkoord verscheidene maatregelen aangekondigd. Zo heeft het kabinet plannen om het aantal arbeidsongeschikten terug te dringen, het aanbod van kinderopvang te stimuleren en om het belastingstelsel te herzien.

De arbeidsmarkt in 1999

Loonvoet

Dit jaar stijgen de contractlonen in de marktsector met 3%, ruim 1% boven de stijging van de consumentenprijzen. Voor volgend jaar wordt eveneens een toename van 3% verwacht. Tegenover de opwaartse loondruk die van de (trager) dalende werkloosheid uitgaat, staat dan een geringere bijdrage van de prijsstijging. De loonvoetstijging versnelt van 3% dit jaar tot 4½% in 1999. Dit jaar is per saldo nog sprake van lastenverlichting, volgend jaar dragen de sociale lasten voor werkgevers met ½% bij aan de loonstijging in de marktsector.

Werkgelegenheid

Het conjunctuurverloop leidt tot een voortzetting van de sterke werkgelegenheidsgroei in 1998, gevolgd door enige afmaking in 1999. Ook de hogere loonstijging in 1999 draagt aan deze afmaking bij, via enige versnelling in de groei van de arbeidsproductiviteit. Gemeten in arbeidsjaren komt de werkgelegenheidsgroei in 1998 uit op 2¼% en in 1999 op 1¾%.

Deze ontwikkeling van het arbeidsvolume resulteert in 1998 en 1999 in een groei van het aantal werkzame personen van circa 180.000, respectievelijk 120.000 (zie tabel 1). Het verschil tussen de groei in arbeidsjaren en die in personen komt doordat het aandeel van deeltijdwerk geleidelijk toeneemt. Dit heeft zowel te maken met het groeiend aandeel van vrouwen in de werkzame bevolking als met de autonome groei van deeltijdwerk bij zowel mannen als vrouwen.

Tabel 1. De arbeidsmarkt in 1999

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>x 1.000</i>	<i>niveau</i>	<i>mutaties per jaar</i>						
Werkgelegenheid								
» arbeidsjaren	5328	-6	-18	76	106	143	151	96
» personen totaal	6458	-3	46	103	144	185	203	139
» personen vanaf 12 uur	5767	-10	5	136	137	172	179	119
Beroepsbevolking	6178	60	71	122	98	116	96	94
Werkloze beroepsbevolking	411	70	66	-14	-39	-56	-83	-25
Werkloosheidsuitkeringen	587	77	113	15	-27	-64	-76	-20

	niveaus							
Werkloze beroepsbevolking	411	481	547	533	494	438	355	330
Werkloosheidsuitkeringen	587	664	777	792	765	701	625	605
P/A-ratio ^a	1,212	1,214	1,227	1,229	1,231	1,233	1,236	1,239
P/A-ratio (> 12 uur) ^b	1,082	1,082	1,086	1,096	1,100	1,102	1,105	1,107

a Verhouding werkzame personen totaal/arbeidsjaren;

b Verhouding werkzame personen vanaf 12 uur/arbeidsjaren.

Arbeidsaanbod en werkloosheid

Het structurele arbeidsaanbod groeit in 1998 en 1999 met ruim 1%, ofwel circa 75.000 personen per jaar. De demografie heeft hierin een aandeel van circa 10.000 personen; als resultante van een positief effect van de bevolkingsgroei en een negatief effect van het toenemend aandeel ouderen. De trendmatige participatiestijging van vrouwen draagt met circa 30.000 personen aan de groei bij. De rest komt voor rekening van veranderingen in de sociale zekerheid (met name WAO en bijstand) die een grotere arbeidsdeelname tot gevolg hebben. De gunstige arbeidsmarktsituatie lokt extra arbeidsaanbod uit. Dit conjuncturele effect, dat bij het structurele aanbod moet worden opgeteld, wordt geschat op 25.000 (1998) en 15.000 (1999) personen. In totaal neemt hierdoor het arbeidsaanbod in 1998 en 1999 met ongeveer 95.000 personen toe.

Deze ontwikkeling van vraag en aanbod vertalen zich in een verdere daling van het werkloosheidscijfer tot 4¾% in 1999, het laagste percentage sinds 1980. De kans op in dit artikel besproken knelpunten in de personeelsvoorziening neemt hierdoor toe.

Thema: Miljoenennota 1999

H.A. Keuzenkamp, [Miljoenennota 1999](#)

J. de Beus, [Koks kapitalisme](#)

Beleid en onderzoek: de Miljoenennota

C.N. Teulings, [Het dogma van een laag belastingtarief](#)

E.K.H. van Doorslaer, H.G. van der Burg en A.H.E. Koolman, [Rechtvaardige gezondheidszorg](#)

H. Oosterbeek, [De kwaliteit van het onderwijs](#)

J.W. Oosterwijk, [Rust en dynamiek](#)

Vakontwikkeling

A.R.G.J. Zwiers en H. van der Meer, [Koopkrachtplaatjes voor iedereen](#)

Monitor

R. van Opstal en P. Terra-Pilaar, [Koopkrachtgevolgen van het Regeerakkoord](#)

MEV 1999, Knelpunten in de personeelsvoorziening

1 CBS vacature-enquête, september 1997.

2 In de periode juli 1997 - juni 1998 was het aantal moeilijk vervulbare vacatures in het MKB drie keer zo groot als in de voorafgaande 12 maanden, volgens MKB-Nederland, Vacaturemarkt mkb 1998. Volgens het CBS (Conjunctuurtest industrie, juli 1998) wordt in de periode 1992 tot en met 1996 door gemiddeld 1% van de bedrijven een tekort aan arbeidskrachten gemeld. Vanaf 1997 groeit dit percentage gestaag naar 5% in juni 1998.

3 ROA, *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1996*, ROA, Maastricht, 1997 en ROA, *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1997*, ROA, Maastricht, 1998. Deze enquêtes hebben betrekking op het voortgezet onderwijs met uitzondering van het wo.