

---

Vergaderjaar 2004–2005

---

**29 804**

**Arbeidsmarkt en sociale zekerheid**

**Nr. 16**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 mei 2005

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het lid Verburg (CDA) over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze vragen zijn gesteld tijdens het nota-overleg «Nieuwe accenten op het terrein van werk en inkomen», op 25 april jl. (29 804, nr. 15).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus

*Moet de overheid niet meer dan nu gebeurt een anticiperend arbeidsmarktbeleid voeren in plaats van een reagerend arbeidsmarktbeleid?*

Het huidige kabinetsbeleid met betrekking tot de arbeidsmarkt houdt zoveel mogelijk rekening met toekomstige ontwikkelingen. Het anticiperen op toekomstige ontwikkelingen blijkt bijvoorbeeld uit de notitie Nieuwe accenten op het terrein van werk en inkomen. Er zijn diverse ontwikkelingen die van invloed zijn op de vraag- en aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt: zoals

- *Vergrijzing*: door de toenemende levensverwachting neemt het aantal 65-plussers toe, terwijl de beroepsbevolking – en zodoende het arbeidsaanbod – krimpt;
- *Technologische ontwikkelingen* maken arbeidsprocessen kennisintensiever wat leidt tot een stijgende vraag naar hoogopgeleiden en een daling in het aantal benodigde laagopgeleiden.
- *Internationalisering* leidt tot een geleidelijke verschuiving van de vraag naar arbeid in de richting van hoger opgeleiden en weg van lager opgeleiden (*skill biased technological change*). Ook heeft de internationalisering in combinatie met technologische ontwikkelingen tot gevolg dat de arbeidsmarkt sneller verandert. Dit vereist van werknemers een steeds groter aanpassingsvermogen op straffe van kwalificatieveroudering resulterend in werkloosheid.

Deze ontwikkelingen zullen zich de komende jaren voortzetten. Het kabinet speelt in op de effecten van deze ontwikkelingen. Enkele illustraties:

- De hervormingen van het sociale zekerheidsstelsel dragen bij aan vergroting van het effectieve arbeidsaanbod. Dit helpt de vervangingsvraag op de arbeidsmarkt op te vangen.
- Werk boven inkomen; uitgangspunt is dat van personen die een uitkering ontvangen of aanvragen verwacht mag worden dat zij zich ten alle tijden zullen inspannen om werk te verkrijgen, eventueel via een reïntegratietraject. Steeds meer wordt dit principe door gemeenten en UWV ingevuld. Deze intensivering van reïntegratie-inspanningen versterkt de arbeidsmarktpositie van betrokkenen. Bovendien worden zo personen klaar gestoomd die kunnen instromen zodra de economie weer aantrekt
- De scholingsgraad van de Nederlandse bevolking verhogen. Grote groepen jongeren behalen niet de startkwalificatie die minimaal is vereist om goed mee te kunnen draaien op de arbeidsmarkt. Het terugdringen van de voortijdige schooluitval is een van de speerpunten van het kabinetsbeleid. Voortijdige schooluitval gaat doorgaans hand in hand met werkloosheid. Om dit probleem aan te pakken is ondermeer de projectdirectie Leren en Werken ingesteld. Andere activiteiten die bijdragen aan verhoging van de gemiddelde scholingsgraad zijn o.a. de inzet van duale trajecten, leven lang leren, inburgeringsbeleid, toelating kennismigranten etc.. Voor wat betreft leven lang leren geldt dat niet de overheid, maar burgers en werkgevers primair verantwoordelijk zijn voor een adequate invulling hiervan. Ook de leerwerktrajecten, zoals voorgesteld door de RWI zijn in dit kader passend. Door werk en scholing te combineren worden kennis en vaardigheden verbeterd en de kans op duurzame arbeidsdeelname verhoogd.

Regionaal/lokaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid kunnen niet optimaal worden aangepakt op nationaal niveau, omdat regio's en sectoren daarvoor te veel verschillen. Dat is ook een reden waarom de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid is gedecentraliseerd. Gemeenten en UWV hebben een betere kijk op wat nodig is om werklozen terug te leiden naar de arbeidsmarkt.

*De komende tijd komt een grote vervangingsvraag en de ambitie van ons land is gericht op het meer inzetten op de kennis- en dienstensamenleving. Met betrekking tot opleiding werken wij echter niet in die richting. Kan meer inzicht verschaft worden in de vervangingsvraag (in vooral de sectoren onderwijs en zorg)?*

Als gevolg van de vergrijzing gaan de komende jaren veel Nederlanders met pensioen. Dit leidt tot een vervangingsvraag: nieuwe arbeidskrachten zijn nodig om de vrijgekomen banen te vullen. De omvang van de vervangingsvraag hangt af van de ontwikkeling van de demografische compositie van de arbeidskrachten in een sector en van de werkgelegenheidsontwikkeling. Dat wil zeggen: hoe meer oudere werknemers in de sector werkzaam zijn en/of de werkgelegenheid groeit, hoe hoger de vervangingsvraag en visa versa.

De verwachte vervangingsvraag verschilt niet veel tussen sectoren, maar wel binnen sectoren per functiesoort. Deze verschillen komen niet tot uiting in de sectorale gemiddelden. Op sectorniveau vertonen de overheid, het onderwijs en kwartaire diensten (waaronder de zorg) een vervangingsvraag die significant boven het gemiddelde ligt. De mate waarin een grote vervangingsvraag een probleem vormt hangt af van de omvang van eventuele knelpunten in een sector. Segmenten met knelpunten in de vacaturevervulling bevatten 30% van de totale vervangingsvraag. Dit betekent dat 70% van de vervangingsvraag in sectoren terecht komt waar deze vervanging geen probleem zal opleveren.<sup>1</sup> Tabel 1 toont een overzicht van sectoren naar knelpunten en vervangingsvraag.

**Tabel 1. Knelpunten en vervangingsvraag**

	Relatief veel knelpunten	Relatief weinig knelpunten
Relatief grote vervangingsvraag	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Overheid en onderwijs</li> <li>– Kwartaire diensten</li> <li>– Chemie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Horeca en zakelijke dienstverlening</li> <li>– Transport en communicatie</li> <li>– Voedingsindustrie</li> <li>– Landbouw en visserij</li> </ul>
Relatief kleine vervangingsvraag	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Energie</li> <li>– Metalektro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bank- en verzekeringswezen</li> <li>– Handel en reparatie</li> <li>– Bouw en onroerend goed</li> <li>– Overige industrie</li> </ul>

Bron: RWI (2004) Vergrijzing en vervanging – Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt

In 2006 en 2007 komt de vervangingsvraag gemiddeld uit op 3,2% van de werkenden. Dit komt redelijk overeen met het niveau in de jaren 2003–2005. Ten opzichte van de periode 1998–2002 houdt dit een stijging in, aangezien het jaarlijks gemiddelde toen 2,7% bedroeg. Op macro-niveau is sprake van een dreigende krapte: dit beeld van het gemiddelde versluiert echter de grote verschillen tussen en binnen sectoren en beroepen.

Voor de periode 2003–2008 schat ROA de totale vervangingsvraag naar beroep op ruim 1 130 000 werkenden.<sup>2</sup>

Hiermee is de vervangingsvraag een belangrijke component in de totale vraag naar arbeid. Tabel 2 kwantificeert de vervangingsvraag naar beroepsklasse.

<sup>1</sup> RWI (2004) Vergrijzing en vervanging – Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt.

<sup>2</sup> ROA (2003) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008.

**Tabel 2. Vervangingsvraag naar beroepsklasse, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2002, prognose 2003-2008**

Beroepsklasse	Aantal	Totaal %	Gem. Jaarlijks %
Pedagogische beroepen	84 200	22	4,1
Culturele beroepen	24 200	18	3,4
Agrarische beroepen	41 400	18	3,3
Technische en industrieberoepen	248 000	17	3,1
Transportberoepen	60 400	15	2,8
Medische en paramedische beroepen	72 500	18	3,3
Economisch-administratieve beroepen	333 700	16	3,0
Informatieberoepen	24 500	9	1,7
Sociaal-culturele beroepen	39 000	17	3,2
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	186 000	16	3,0
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	18 900	16	3,0
Totaal	1 132 800	16	3,1

Bron: ROA (2003) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008

De vervangingsvraag veroorzaakt door de demografie tussen 2007 en 2011 zal in beroepen en sectoren waar met name mannen werken nog enigszins toenemen. Na die periode vindt een lichte daling plaats. Beroepen en sectoren waar vooral vrouwen werken zullen als gevolg van demografische ontwikkelingen tot 2013 een toenemende vervangingsvraag ervaren. Dit betekent dat de beroepen in de sectoren onderwijs en zorg die nu met knelpunten worden geconfronteerd, in de periode na 2007 die knelpunten zullen zien groeien. Om deze problemen op te lossen is een verhoging van de (vrouwen)participatie in deze beroepen nodig.

#### *Vervangingsvraag in relatie tot laagopgeleiden*

Op de middellange termijn zal een verhoging van de gevraagde opleidingsniveaus naar verwachting doorzetten; de vraag naar lager opgeleiden blijft afnemen. Het RWI verwacht in de periode 2003-2008 een daling in aantal banen met een laag opleidingsniveau en een stijging in aantal banen met een hoog opleidingsniveau: zie tabel 3.

**Tabel 3. Jaarlijkse groei/krimp in aantal banen naar opleidingsniveau 2003-2008**

Opleidingsniveau	Jaarlijkse groei in aantal banen
WO	+ 8 000
HBO	+ 19 000
MBO	+ 20 000
HAVO/VWO	+ 7 000
VMBO	- 18 000
Basisonderwijs	- 29 000

#### *RWI (2004) Beleidskader Werk en inkomen 2004 – Naar een werkende arbeidsmarkt*

De hierboven beschreven ontwikkelingen onderstrepen het belang van:

1. een verhoging van de arbeidsparticipatie,
2. het tegengaan van voortijdige schooluitval;
3. stimuleren van Leven Lang Leren
4. langer doorwerken door ouderen etc.

De ervaring leert dat het op macro niveau niet goed mogelijk is met arbeidsmarktbeleid specifieke aanbodtekorten op de wat langere termijn, zoals te weinig artsen en onderwijsgevend personeel, op te lossen (op voorraad te scholen). Diverse onderzoeken tonen aan dat dit (manpower

planning) niet werkt. Bovendien heeft de praktijk uitgewezen dat e.e.a. kan resulteren in een varkenscyclus.

Wel is het belangrijk dat mensen – vooral jongeren – weten welke sectoren en bedrijven op korte termijn goede arbeidsmarktperspectieven bieden. Gemeenten, CWI en andere lokale partijen moeten hierop inspelen. Immers, voor een juiste match van vraag en aanbod moeten gemeenten niet alleen het WWB-bestand kennen, maar ook de huidige en toekomstige wensen van werkgevers.