

De arbeidsmarkt in 2020

door Jos Sanders, Seth van den Bossche en Cees Wevers

1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan wij na hoe in 2020 vraag en aanbod op de arbeidsmarkt eruit zien. Dit doen wij op basis van de ontwikkelingen die zich momenteel aan het voltrekken zijn. Wij bespreken vijf trends die onmiskenbaar van invloed zijn op het aanbod van arbeid: ‘vergrijzing’, ‘ontgroening’, ‘verkleuring’, ‘feminisering’ van de werkvloer en de verschuiving in de ‘kwalificatiestructuur’. In het tweede deel gaan we in op de ontwikkelingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. We bespreken achtereenvolgens ‘upgrading’, ‘tertiarisering’, de opkomst van de netwerkorganisatie en flexibilisering van de arbeid. We sluiten dit hoofdstuk af met een korte beschouwing over de manier waarop de maatschappij volgens ons de belangrijkste uitdagingen op de arbeidsmarkt van 2020 tegemoet kan treden.

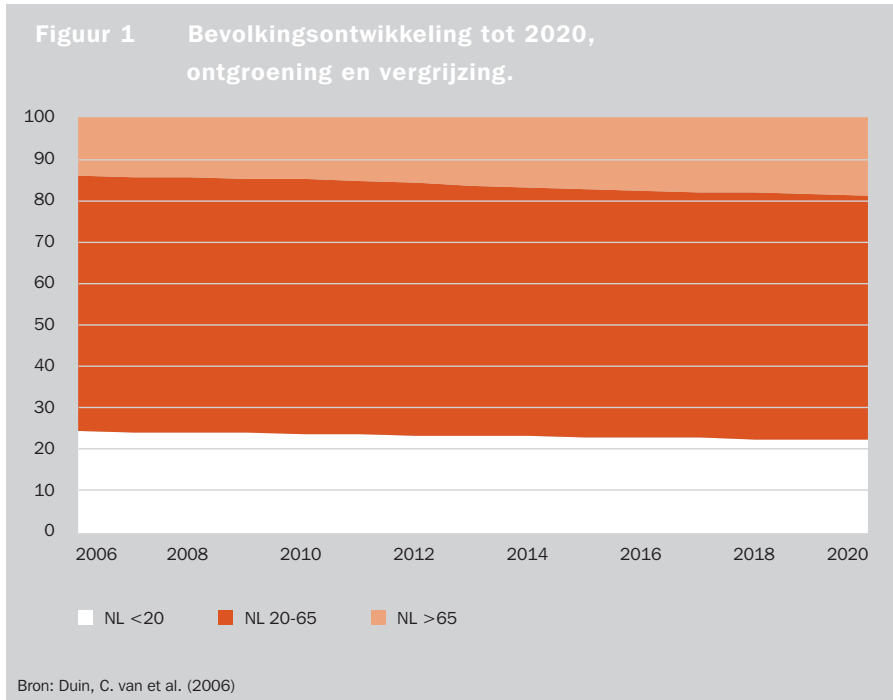
2 Aanbod van arbeid in 2020

De Nederlandse bevolking verandert van samenstelling. Mensen worden ouder, gezinnen kleiner, vrouwen krijgen op latere leeftijd kinderen, er vestigen zich in Nederland meer mensen uit het buitenland en er vertrekken meer Nederlanders voor langere tijd naar het buitenland. De Nederlandse bevolking zal er in 2020 heel anders uitzien dan nu het geval is en daarmee verandert ook het arbeidsaanbod (de potentiële beroepsbevolking) van samenstelling. Wij bespreken achtereenvolgens:

- Vergrijzing en ontgroening: meer ouderen en minder jongeren.
- Culturele diversiteit van het arbeidsaanbod: meer verschillende culturen en achtergronden op de arbeidsmarkt.
- Feminisering van de werkvloer: meer vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Verschuiving in de kwalificatiestructuur van het arbeidsaanbod; langer doorstuderen levert meer arbeidsaanbod voor middelbare en hogere beroepen en minder voor elementaire en lagere beroepen.

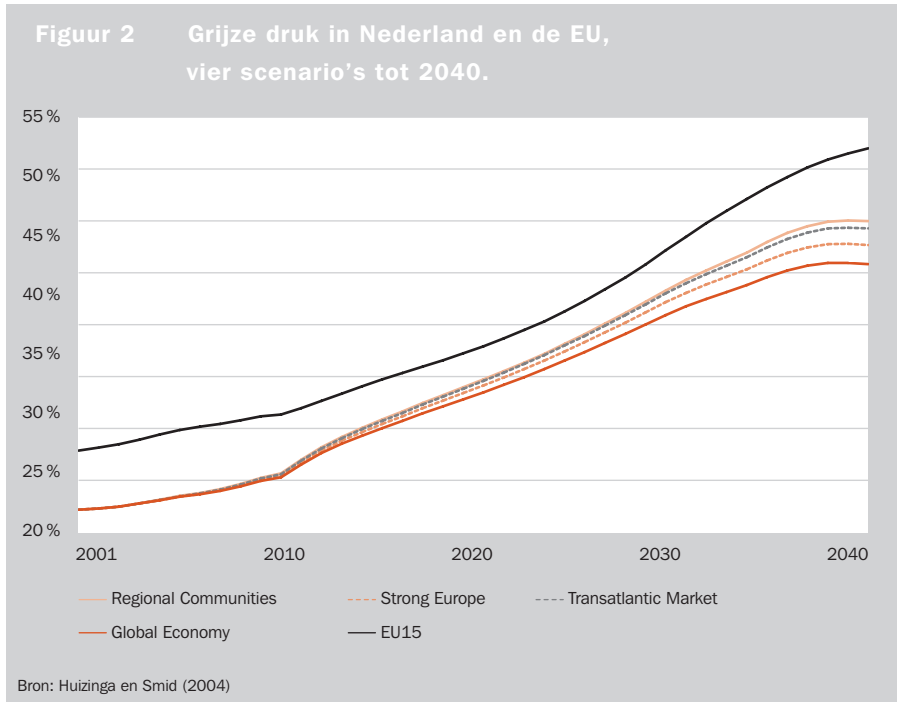
Vergrijzing, ontgroening van bevolking en arbeidsaanbod: grijze druk

Vergrijzing- en ontgroeningstrends zien we al jaren in de toekomstscenario's en prognoses van bekende voorspellers als het CPB, het SCP, RIVM en het CBS. Onderstaande figuur 1 is afkomstig uit de regionale bevolkingsprognoses van het CBS in samenwerking met het Ruimtelijk Planbureau (RPB).



Vergrijzing en ontgroening hebben grote gevolgen voor de samenstelling van het arbeidsaanbod. Vóór 2020 heeft bijvoorbeeld de babyboomgeneratie van na de tweede wereldoorlog de arbeidsmarkt praktisch geheel verlaten. De ontgroening zal leiden tot een verdere veroudering en krimp van de beroepsbevolking. De verwachting is dat de combinatie van vergrijzing en ontgroening een drukkend effect zal hebben op de arbeidsparticipatie.

In bespiegelingen over vergrijzing van de bevolking en vergrijzing op de arbeidsmarkt gaat het tot op heden in nationale en internationale publicaties vooral over de zogenaamde 'grijze druk'. Hiermee wordt de verhouding aangeduid tussen het aantal 65-plussers als percentage van het aantal 20-64 jarigen. Figuur 2 laat een viertal scenario's zien voor de ontwikkeling van deze grijze druk op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit zijn de vier scenario's die het CPB heeft ontwikkeld voor de toekomstige welvaartsgroei (zie ook: Huizinga en Smid, 2004). De vier scenario's zijn: 'global economy' (sterk internationaal en privaat georiënteerd), 'strong europe' (sterk internationaal en collectief georiënteerd), 'transatlantic market' (sterk nationaal en privaat georiënteerd) en 'regional communities' (sterk nationaal en collectief georiënteerd). Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar de betreffende CPB-publicatie. Vooral in de periode na 2010 is die toename goed zichtbaar: in de komende veertien jaar ongeveer 10%-punt. Ten opzichte van andere EU-landen is dit overigens nog een vrij bescheiden toename.



Beleidsreactie: vergroting arbeidsparticipatie

De SER stelt in haar advies over toekomstgericht ouderenbeleid 'Van alle leeftijden' (SER, 2005) en in de rapportenreeks 'Welvaartsgroei door en voor iedereen' (SER, 2006), dat vooral het verhogen van de arbeidsparticipatie bij niet-werkenden en het verhogen van de arbeidsproductiviteit en de uittredeleeftijd van werkenden kansrijke wegen zijn om al te grote krapte op de arbeidsmarkt in de toekomst te voorkomen. Ekamper (2003) becijferde dat mannen geboren tussen 1903 en 1907 74% van hun levensjaren doorbrachten op de arbeidsmarkt en mannen geboren tussen 1933 en 1937 nog maar 58%. Deze trend is sindsdien nog versterkt door de 36-urige werkweek, deeltijdwerk, ouderschaps- en studieverlof, VUT- en prepensioenregelingen, en ADV. Inmiddels is de daling van de uittredeleeftijd omgeslagen in een stijging en naar verwachting zal deze trendbreuk doorzetten. Werkgevers noemen werknemers in 2006 'ouder' wanneer ze 54 jaar zijn. In 2005 lag die grens nog bij 51 jaar. Vergeleken met 2005 willen werknemers in 2006 gemiddeld bijna twee maanden langer doorwerken. Recent onderzoek van TNO wijst uit dat ruim 20% van de huidige werknemers wil doorwerken tot hun 65ste (Hupkens en Smulders, 2006). Naast agrariërs willen met name hoogopgeleide professionals langer doorwerken. Het CPB heeft becijferd dat mensen in 2020 gemiddeld twee jaar langer doorwerken dan in 2000. De arbeidsmarkt van de toekomst, kan hiervoor ruimte bieden. Deze zal vooral gekenmerkt worden door kenniswerk en persoonlijke en commerciële dienstverlening binnen netwerkorganisaties, die com-

petenties vergen van alle leeftijden. Behalve meer aandacht voor participatie en productiviteit is daarom ook hernieuwde aandacht nodig voor de kwaliteit van werk en werkomstandigheden én voor ontwikkeling en scholing.

Is scholing van oudere werknemer duurder?

Werkgevers en werknemers zijn in het verleden ‘vergeten’ aandacht te besteden aan ontwikkeling en scholing. Naarmate werknemers ouder werden, vond men investeringen in opleiding en ontwikkeling minder opportuun. Investerings zouden niet meer kunnen worden terugverdiend en ondernemingsrisico’s zouden daarom te groot zijn. Bovendien is het beeld ontstaan dat ouderen meer moeite hebben met leren, zodat opleidingen langer zouden duren. In combinatie met de gedachte dat een dag afwezigheid van een oudere werknemer over het algemeen duurder is dan die van een jongere, heeft bij werkgevers de mening post gevat dat kennis van oudere werknemers relatief duur is ‘in het onderhoud’. Ook de oudere werknemer zelf zag de urgentie van bijscholing niet. Dit heeft ertoe geleid dat we op dit moment een aanbod van oudere werknemers hebben in wie al vanaf het 50ste levensjaar niet veel meer is geïnvesteerd. Toch zullen zij langer moeten doorwerken. Menselijk kapitaal moet met het oog op 2020 per direct beter worden onderhouden om waardevol te zijn en vooral waardevol te blijven voor de arbeidsmarkt. In 2020 zal het normaal zijn dat mensen van 50 jaar en ouder zich blijven ontwikkelen en dat in hun menselijke kapitaal wordt geïnvesteerd. Dat kan via allerlei vormen van bijscholing, herscholing of omscholing, maar het kan ook via allerlei vormen van mobiliteit van medewerkers.

Langer doorwerken vraagt om een goede gezondheid

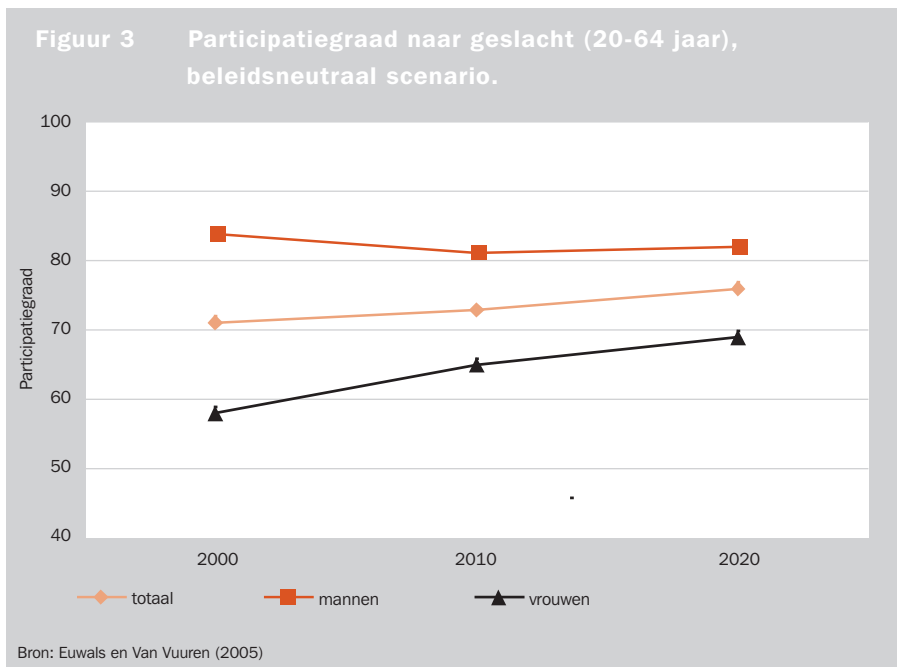
Mensen worden ouder omdat ze, mede dankzij de medische wetenschap, langer gezond blijven. Het is zaak dat langer gezond ook betekent langer actief en productief op de arbeidsmarkt. Gezondheid is een voorwaarde voor langer doorwerken en zeker voor langer productief doorwerken. In 2020 zal het dan ook gebruikelijk zijn dat een werkgever zijn medewerkers aanspreekt op hun leefstijl.

Langer doorwerken door oudere werknemers is niet de enige reden om gezondheid en leefstijl meer centraal te stellen. Ook de leefstijl en de gezondheid van ‘nieuw’ arbeidsaanbod verdient meer aandacht. Overgewicht, bewegingsarmoede, slechte voedingsgewoonten en alcoholgebruik zijn groeiende problemen onder jongeren. Bij allochtone vrouwen zijn overgewicht, bewegingsarmoede en suikerziekte een groeiend probleem. Wij verwachten dan ook in de komende jaren op deelsegmenten van de arbeidsmarkt een relatief ongezond arbeidsaanbod, hetgeen een bedreiging vormt voor de arbeidsproductiviteit en arbeidsparticipatie in 2020.

Meer vrouwen op de arbeidsmarkt

Naast grijzer is het arbeidsaanbod in 2020 ook veel ‘vrouwelijker’ dan nu. Waren er in 2001 volgens het CBS minder dan 3 miljoen vrouwen actief; in 2005 is dat aantal, ondanks de economische terugval, al gestegen naar 3,2 miljoen. De komende jaren zal

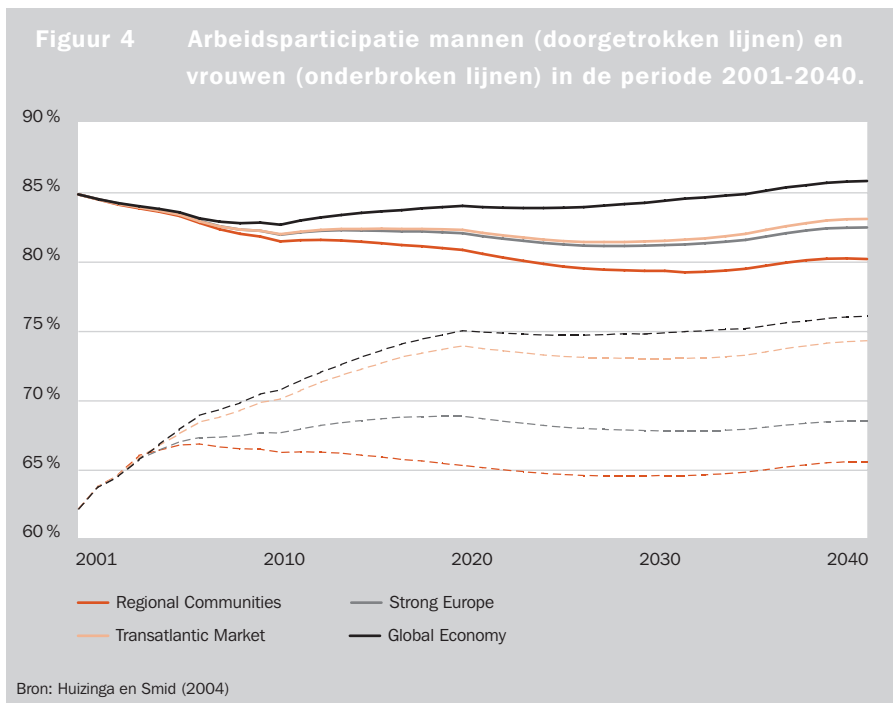
het aantal werkende vrouwen verder toenemen; eerst vooral in deeltijdbanen, zoals dat in de afgelopen jaren ook het geval is geweest, maar op den duur ook in voltijdbanen. Het CPB voorspelt zelfs dat de groei van de participatie van vrouwen, die zich voordoet in de deelperiode 2001-2020, de belangrijkste positieve impuls vormt voor het arbeidsaanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt (Roodenburg en Van Vuuren, 2004). In alle doorgerekende scenario's nemen vrouwen meer dan tweederde van het totale participatieverhogende effect op het arbeidsaanbod in 2020 voor hun rekening. In figuur 3 laten we allereerst een zogenaamde beleidsneutrale doorrekening van het CPB zien. In deze doorrekening wordt ervan uitgegaan dat er de komende jaren geen nieuw beleid wordt ingezet dat van invloed is op de arbeidsparticipatie. Het staande beleid werkt uiteraard wel door in de prognoses.



De figuur geeft een duidelijk beeld. Wat betreft de mannenparticipatie is het plafond zo ongeveer bereikt. Zonder aanvullend beleid zal de participatiegraad van mannen tot 2010 licht dalen en dan tot 2020 vrijwel constant blijven. De participatiegraad voor vrouwen echter stijgt van nog geen 60% in 2000 naar net geen 70% in 2020. In 2020 is daarmee het verschil in participatiegraad tussen mannen en vrouwen zo'n 10%-punt kleiner dan in 2000.

Zoals opgemerkt veronderstelt deze projectie géén aanvullend beleid. In de komende decennia zullen waarschijnlijk extra maatregelen worden getroffen om de participatie van vrouwen te stimuleren. Daarbij kan het gaan om kinderopvangsubsidies of

om fiscale maatregelen, zoals een beperking van de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting of een verhoging van de aanvullende combinatiekorting. Het kan echter ook gaan om (verdere) inperkingen van de sociale zekerheid, bijvoorbeeld in de WWB, de WAO/WIA en de WW, die de participatie in het algemeen en dus ook die van vrouwen verder kunnen verhogen. Om die reden vullen we de beleidsneutrale prognose aan met een viertal CPB scenario's (zie figuur 4). Evenals in de voorgaande projectie is in alle scenario's van het CPB tot 2010 sprake van een dalende arbeidsparticipatie onder mannen door de relatieve oververtegenwoordiging van ouderen in de mannelijke beroepsbevolking. Bij vrouwen verwachten we juist dat de steeds verder toenemende intrede van jonge vrouwen de uittrede van de relatief weinig oudere vrouwen op de arbeidsmarkt óvercompenseert. Deze huidige trend zal in de komende jaren alleen maar sterker worden.



Maar ook de glazen plafonds aan diggelen?

Los van beleid en demografische trends spelen ook sociaalculturele veranderingen een belangrijke rol: voortgaande individualisering, meer alleenstaanden en eenoudergezinnen, en de verdere emancipatie van vrouwen in de Nederlandse samenleving. Hoewel op dit moment het traditionele model van anderhalf verdiemers (man praktisch voltijds, vrouw halftijds) nog vrij diep geworteld lijkt, gaan we wel langzaam toe naar een model waar in principe iedereen financieel onafhankelijk kan (moet of wil)

leven. Voor vrouwen wordt het mede daardoor ook steeds normaler en breder geaccepteerd om volwaardig (lees in voltijdbanen) deel te nemen aan het arbeidsproces. Voor een groeiend aantal alleenstaanden (mannen én vrouwen) is volwaardige deelname aan het arbeidsproces vaak zelfs noodzaak. Volwaardige deelname van vrouwen is bovendien noodzakelijk voor welvaarts groei. Volgens het CPB bereiken we in 2020 in Nederland (eindelijk) de Zweedse participatiegraad van 75% (Huizinga en Smid, 2005).

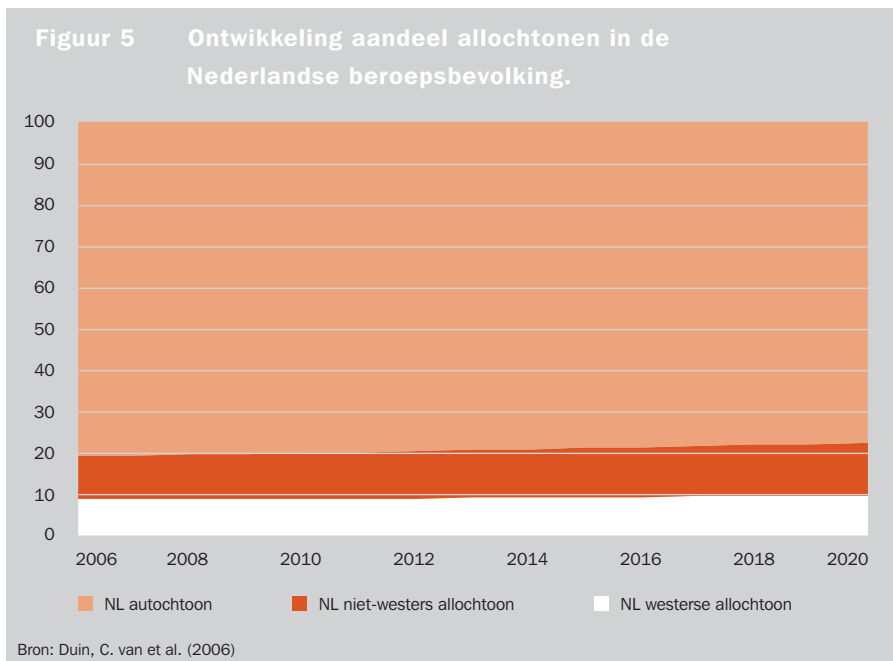
In het belang van de vrouwenemancipatie moeten vrouwen in 2020 even vaak als mannen, of zelfs vaker leidinggevende- of managementposities bekleden. Om deze situatie te bereiken zullen vrouwen gemiddeld evenveel uur moeten werken als mannen. Vooralsnog lijken daarvoor de voortekenen minder gunstig. Het CBS (2006a) heeft becijferd dat het aantal voltijd werkende vrouwen in de afgelopen vijftien jaar vrijwel gelijk gebleven is, terwijl het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt zich in deze periode heeft verdubbeld van 1 tot ruim 2 miljoen. Nederlandse vrouwen die werken, nemen op dit moment net als vijftientwintig jaar geleden, gemiddeld zo'n 12 uren per week minder deel aan het arbeidsproces dan mannen (gemiddeld 24 uur). Extra beleid is daarom onvermijdelijk.

Betere kinderopvang zal leiden tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Wij verwachten echter meer effect van het stijgende opleidingsniveau van vrouwen en de daarmee samenhangende hogere verdien capaciteit. Bovendien ontstaat er krapte op de arbeidsmarkt, ook in die segmenten waar vooral vrouwen werken, waardoor de verdien capaciteit van vrouwen verder zal toenemen. Niet of weinig uren werken zal in de komende decennia daarom meer dan nu financieel ongunstig zijn voor vrouwen. Hierdoor zal het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt toenemen. De hogere verdien capaciteit van vrouwen zal er tevens voor zorgen dat zij en hun gezinnen meer budgettaire ruimte krijgen om persoonlijke diensten in te kopen, zodat zorgtaken kunnen worden uitbesteed en meer uren werken per week gaat lonen. Het hogere opleidingsniveau maakt dat vrouwen zich steeds meer op managementposities richten en dat zijn, en blijven, vooral voltijd- of grote deeltijd functies. Bovendien zal het mannelijke aanbod in 2020 niet meer aan de vraag naar managers kunnen voldoen. Arbeidsorganisaties zullen ook daardoor veel vaker vrouwen aantrekken voor management- en leidinggevende posities. Zodra er meer vrouwen op leidinggevende posities komen ontstaat er een 'vliegwieleffect'. Vrouwen versterken de positie van vrouwen. Waar in de afgelopen tien jaar dus het voltijd werken onder moeders nauwelijks is toegenomen, verwachten wij dat dit in 2020 juist heel gangbaar is.

De arbeidsmarkt van 2020 is ook cultureel diverser!

Het aanbod van arbeid waaruit arbeidsorganisaties kunnen putten wordt dus grijzer, minder groen en 'vrouwelijker'. De culturele diversiteit van de arbeidsmarkt is in 2020 ook veel groter. Niet alleen gaat een groeiend aantal Nederlandse jongeren met een buitenlandse achtergrond de komende jaren de arbeidsmarkt op. Ook de immigratie van werkenden uit nieuwe Europese lidstaten, zal de komende decennia bijdragen aan de culturele diversiteit van het arbeidsaanbod.

Het CBS voorspelt voor de komende decennia een gestage toename van zowel het aandeel niet-westerse als het aandeel westerse allochtonen in de Nederlandse bevolking. Waar op dit moment bijna 81% van de bevolking autochtoon is, zal dat in 2020 78% zijn (zie figuur 5). Dit betekent dat het aantal personen van niet-Nederlandse afkomst in 2020 ruim 3,6 miljoen bedraagt; een toename van een half miljoen ten opzichte van 2006. Het aantal migranten dat zich jaarlijks in Nederland vestigt, zal naar verwachting toenemen van 100.000 in 2006 tot 120.000 in 2010 en 122.000 in 2020. De belangrijkste oorzaak voor het groeien van het allochtone aandeel in de Nederlandse bevolking moeten we zoeken in het aantal geboorten bij niet-westerse allochtonen. Binnen niet-westerse gezinnen worden namelijk gemiddeld meer kinderen geboren dan in autochtone gezinnen. Voor de tweede generatie allochtonen geldt dat al minder dan voor de eerste, maar verschil is er nog altijd (CBS, 2006b). De toename van het aantal allochtonen én de toename van hun aandeel in de Nederlandse bevolking in de nog verdere toekomst is grotendeels toe te schrijven aan inwoners van niet-westerse afkomst. Is de groei tot 2020 nog relatief bescheiden, in 2050 is hun aandeel meer dan verdubbeld. Waar in 2006 op elke tien Nederlanders er één van niet-westerse afkomst is, is dat in 2050 er één op vijf.



Nieuwe lidstaten EU betekent nieuw aanbod

Is bij de niet-westerse allochtonen de oorzaak van groei vooral het aantal geboorten, onder de westerse allochtonen is vooral immigratie de oorzaak van verdere groei.

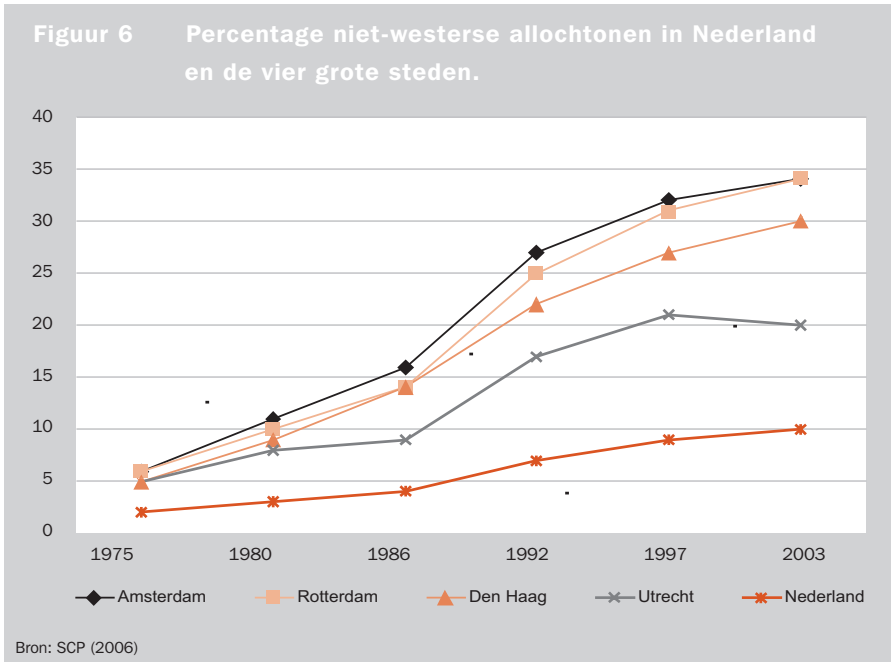
De uitbreiding van de EU is hierin een belangrijke factor. De laatste jaren is de immigratie uit nieuwe EU-landen, zoals Polen, Hongarije en Tsjechië en nu ook Bulgarije en Roemenië een belangrijk aandachtspunt in het publieke debat. In 2004 werkten 70.000 mensen uit de nieuwe EU-landen in Nederland en begin 2006 hadden bijna 45.000 personen uit de nieuwe EU-landen zich in Nederland gevestigd. Tweederde daarvan is afkomstig uit Polen (Corpeleijn, 2006). Het is gezien de huidige stand van zaken rondom de verdere uitbreiding van de EU moeilijk voorspellingen te doen. Maar als we ervan uitgaan dat in 2020 ook Turkije, Kroatië en Macedonië zijn toegetreden tot de EU, dan laat zich een verdere diversiteit van het aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt gemakkelijk voorspellen.

'Zwarte' diensten grijs maken

We hebben het tot nu toe alleen maar over de 'legale' geregistreerde groep immigranten gehad. Het aantal illegalen dat in Nederland verblijft, wordt door het CBS geschat op 50.000 tot 115.000 (cijfers van 2002). Voor het bepalen van het arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt van 2020 is het belangrijk meer zicht te krijgen op de samenstelling van die groep. Zij opereren nu naar het zich laat aanzien vooral op de markt voor persoonlijke dienstverlening. De overheid en de vakbeweging beschouwen illegale arbeid als een ongewenst verschijnsel, mede omdat deze de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt kan verstoren. Een grotere transparantie van de persoonlijke dienstverlening beperkt de mogelijkheden voor illegale arbeid. De RWI heeft dan ook onlangs in haar rapportenreeks 'Huishouden op de markt' aanbevelingen gedaan voor het transparanter maken van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Wij verwachten dat op dit terrein in de periode tot 2020 meer maatregelen zullen volgen.

Regionale diversiteit

Momenteel heeft ongeveer de helft van de niet-westerse allochtonen een baan. Deze relatief lage arbeidsparticipatie zal door krapte op de arbeidsmarkt en toenemende opleidingsniveaus geleidelijk verbeteren. De consequenties van de 'verkleuring' laten zich echter vooral zien in en om de grote steden. Ongeveer 40% van de 1,6 miljoen allochtonen van niet-westerse afkomst in Nederland woont in een van de vier grote steden. In Amsterdam, Rotterdam en Den Haag is zelfs één op de drie inwoners van allochtone afkomst. Figuur 6 laat zien dat het aandeel niet-westerse allochtonen in de afgelopen decennia is toegenomen en dat die toename zich vooral voordoet in de grote steden. Enerzijds omdat nieuwe immigranten het liefst wonen in plaatsen waar al familie en/of vrienden wonen. Anderzijds omdat allochtone gezinnen naar verhouding groot zijn. De 33% niet-westerse allochtonen in de grote steden zorgen in 2003 bijvoorbeeld voor meer dan 50% van het aantal levendgeborenen. Bovendien blijken nieuwe asielmigrantengroepen, die tijdens de opvang gespreid zijn over Nederland, uiteindelijk toch naar de grote steden te trekken.



Het SCP voorspelt, mede gebaseerd op bovenstaande trends en cijfers, dat de concentratie van personen van allochtone afkomst ook de komende vijftien jaar vooral een grotestadsverschijnsel zal blijven en dat, bij ongewijzigd beleid, in 2020 ongeveer een kwart van de grootstedelijke buurten zal worden bewoond door een allochtone meerderheid. De gemeenten Amsterdam en Rotterdam voorspellen zelf dat hun stad in 2020 voor ongeveer de helft zal worden bevolkt door niet westerse allochtonen. De verwachting is bovendien dat het daarbij vooral zal gaan om laaggekwalficeerde en dus kansarme allochtonen. Middelbaar of hoger opgeleide en dus kansrijke allochtonen trekken steeds meer weg uit de stad om zich in ‘voorstedes’ te vestigen. Een en ander heeft uiteraard grote gevolgen voor de samenstelling van het lokale en regionale arbeidsaanbod. Dit is in het centrum van de grote steden gebrekkig opgeleid en aan de rand juist middelbaar of hoger opgeleid.

Precaire positie van (jong)gehandicapten

Diverse wetswijzigingen en herallocatie van verantwoordelijkheden hebben er in de afgelopen decennia toe bijgedragen dat het ziekteverzuim van de Nederlandse werknemer is gehalveerd. De instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen is op dit moment lager dan werd verwacht tijdens de voorbereidingen van de WIA. Dit betekent niet dat we minder arbeidsgehandicapten hebben in Nederland. Wel opereren arbeidsgehandicapten weer meer op de arbeidsmarkt, al is onduidelijk in hoeverre ze aan het werk zijn. Uit recent onderzoek bleek dat anderhalf jaar na de herkeuring ongeveer 30% van de werkloze herkeurde WAO'ers (gedeeltelijk) aan het werk is. Aan

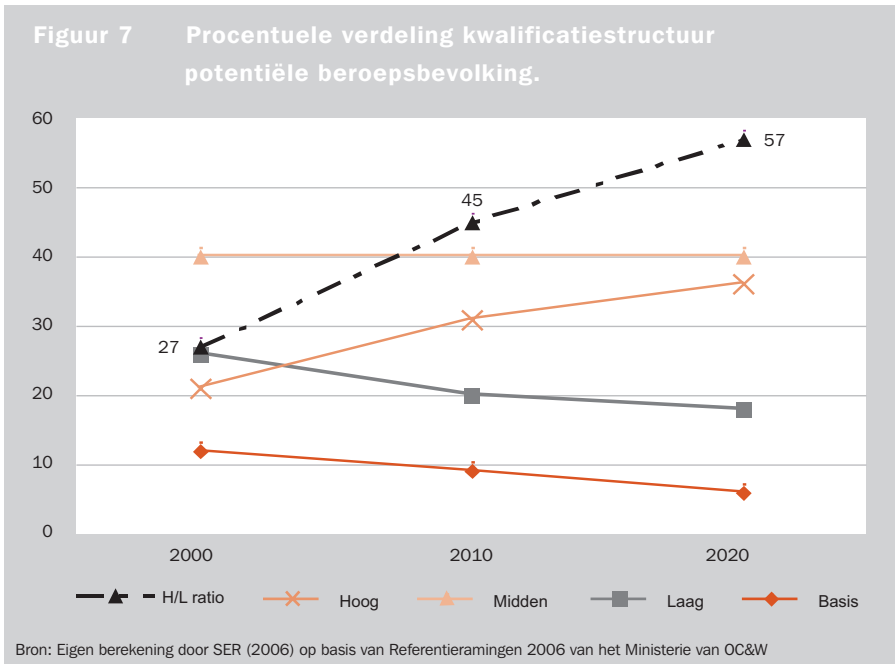
de andere kant zagen we in de afgelopen periode 2001-2005 nog een relatieve afname van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten (Sanders en Besseling, 2006). Kijken we echter naar de jeugd van 2006 dan zien we een verontrustend beeld voor de toekomst.

- De jaarlijkse instroom in de Wajong is in vijf jaar tijd met de helft toegenomen (Stoutjesdijk en Berendsen, 2006).
- Het aantal kinderen in het speciaal onderwijs is van 2000 naar 2005 met ruim 30% gegroeid.
- Het aantal kinderen dat gebruik maakt van de jeugd-ggz is van 2000 naar 2004 gegroeid met bijna 60%.
- Het aantal kinderen waarvoor een TOG (Tegemoetkoming Onderhoudskosten thuiswonende – zorgafhankelijke – gehandicapte kinderen) is toegekend, is gestegen van 10.000 bij invoering van de regeling in 1997 tot ruim 40.000 in 2006 (Covelli, 2006). Inmiddels is ook duidelijk dat het aantal nieuwe aanvragen in de eerste twee kwartalen van 2006 twee maal hoger ligt dan in eerdere jaren (De Jong, 2006). Omdat er een vrijwel directe relatie bestaat tussen het in aanmerking komen voor de TOG en het toegekend krijgen van een Wajong-uitkering, zal de instroom in de Wajong in de komende jaren dus verder toenemen.

Het UWV voorspelt in de komende jaren mede op basis van deze ontwikkelingen een verdubbeling van het huidige aantal Wajongers (Stoutjesdijk en Berendsen, 2006). Het gaat hier om een groep van tegen de 350.000 jonge mensen die de aansluiting met de arbeidsmarkt dreigt te verliezen, omdat ze om de een of andere reden (nog) niet volwaardig kunnen worden opgenomen in het arbeidsproces. Het ziet er niet naar uit dat in de komende jaren vanzelf meer ruimte zal ontstaan op de arbeidsmarkt voor dit specifieke aanbod van arbeid: het gaat immers in toenemende mate om jongeren met een verstandelijke beperking en/of autisme. Deze mensen hebben vaak behoefte aan regelmaat en structuur. Het wordt voor hen steeds moeilijker om aansluiting te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Werkgevers hebben namelijk in toenemende mate behoefte aan flexibele, mobiele netwerkers die in staat zijn kennis bijeen te brengen, en aan klantvriendelijke en klantgerichte mensen die zelfstandig persoonlijke diensten verlenen.

Ontwikkelingen in de kwalificatiestructuur

We hebben het tot dusverre gehad over ouderen, jongeren, vrouwen, allochtonen en jonggehandicapten. Het aanbod vanuit die groepen zal in de komende jaren op tal van punten veranderen. Bovendien zal het aanbod van de verschillende groepen sterk uiteen gaan lopen. In tenminste één opzicht verschillen de genoemde groepen echter naar alle waarschijnlijkheid niet van elkaar. In 2020 zal hun gemiddelde opleidingsniveau hoger zijn. De structuur van de op de arbeidsmarkt aangeboden kwalificaties zal anders liggen. Figuur 7 laat de kwalificatiestructuur zien, zoals die er in 2020 vermoedelijk uit zal zien.



Figuur 7 laat enkele duidelijke trends zien. Het percentage on- of lager geschoolden neemt verder af, het percentage middelbaar geschoolden blijft constant en het percentage hoger opgeleiden neemt verder toe. Daarmee neemt ook de zogenaamde H/L ratio in de komende jaren verder toe. Met de H/L ratio bedoelen we het totaal aantal hoog opgeleiden als percentage van het totaal aantal on-, laag of middelbaar geschoolden. In figuur 7 is al rekening gehouden met de voorgenomen kwalificatieplicht tot 18 jaar. Deze maatregel is erop gericht om het voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. De kwalificatieplicht vormt een belangrijke voorwaarde voor de verdere opscholing van het Nederlandse arbeidsaanbod. Voortijdige schooluitval betekent dat iemand het onderwijs verlaat, voordat een startkwalificatie (MBO-niveau 2) is behaald. Voortijdige schooluitval, onderscholing en verkeerde schoolkeuzes zijn in de komende jaren naar het zich laat aanzien de grootste bedreiging voor de verdere stijging van de H/L ratio en de duurzame arbeidsparticipatie van lager geschoolden.

Resumé: Vooral diversiteit in 2020

Het arbeidsaanbod van 2020 ziet er in veel opzichten anders uit dan nu het geval is. Hoe precies is moeilijk gedetailleerd te voorspellen. Maar we weten een paar dingen vrijwel zeker. Er zijn meer ouderen die aan de slag willen én kunnen. Dit is onder andere het gevolg van de afschaffing van het prepensioen en de VUT-regelingen. Bovendien speelt intensivering van het stimuleringsbeleid een belangrijke rol. Naast ouderen bieden ook meer en hoger geschoolde vrouwen zich aan voor arbeid. Dit houdt verband met de toegenomen mogelijkheden om werk en privé te combineren.

Bovendien leidt het toegenomen belang van de dienstensector tot meer vraag naar 'vrouwelijke' competenties.

Meer en meer mensen met verschillende culturele achtergronden bieden zich aan, mede als gevolg van internationalisering van bedrijven, uitbreiding van het aantal lidstaten en vrij verkeer van arbeid binnen de EU en immigratie. Met name in en om de grote steden wordt een multi-etnische microkosmos nog manifester, hetgeen zijn stempel zal drukken op de arbeidsmarkt en de bedrijvigheid.

Er melden zich ten slotte meer mensen aan met uiteenlopende arbeidshandicaps, mede als gevolg van aanscherpingen in de WAO/WIA wetgeving, veroudering van de beroepsbevolking en een verdere emancipatie van gehandicapten in de samenleving.

3 Vraag naar arbeid in 2020

Arbeidsorganisaties hebben met veel meer ontwikkelingen te maken dan alleen die van het arbeidsaanbod. Allerlei ontwikkelingen binnen de organisatie en vooral ook daarbuiten zorgen ervoor dat veranderingen in de vraag naar arbeid zich zo mogelijk nog lastiger laten voorspellen dan veranderingen in het aanbod. Wij bespreken in het tweede deel van dit hoofdstuk enkele van de meest in het oog springende trends in de vraag naar arbeid, zoals die volgens ons in de komende jaren plaats zullen vinden. Deze ontwikkelingen zijn niet geheel nieuw. Wel zullen zij versneld plaatsvinden en een grote impact hebben op de vraag naar arbeid in 2020. Wij bespreken een viertal nauw samenhangende ontwikkelingen.

- ‘Upgrading’, ofwel het toenemen van de opleidingseisen voor de arbeidsmarkt als geheel, mede als gevolg van technologische ontwikkelingen.
- ‘Tertiaïrisering’ van de Nederlandse arbeidsmarkt, ofwel de verschuiving van werkgelegenheid van industrie- en landbouwsectoren naar dienstensectoren.
- ‘Netwerken’ in arbeidsmarkt en organisaties, ofwel behoefte aan mensen met netwerkcompetenties.
- ‘Flexibilisering’ van arbeid, ofwel het verdwijnen van de baan voor het leven en de toenemende vraag naar flexibel en mobiel personeel.

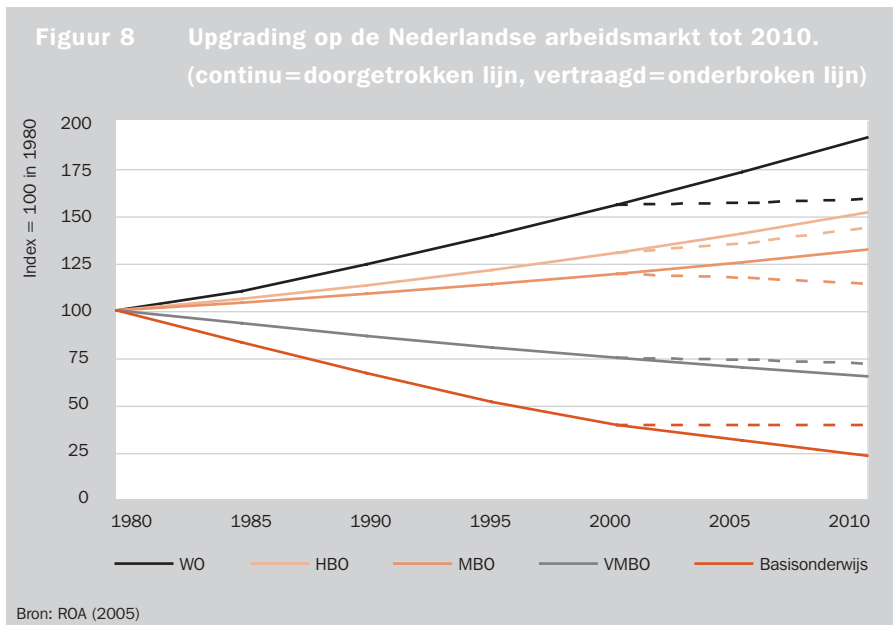
Upgrading

Upgrading van kwalificatie-eisen betekent dat steeds hogere opleidingseisen worden gesteld door werkgevers als gevolg van de toenemende complexiteit van te verrichten werkzaamheden. Upgrading kan daarnaast worden veroorzaakt door een verschuiving van de werkgelegenheid van lagere naar hogere functies en beroepen. Upgrading op de arbeidsmarkt is niet nieuw. Er is al decennia lang, in meer of mindere mate sprake van. Figuur 8 laat de ontwikkeling van upgrading zien sinds 1980 (ROA, 2005). De doorgetrokken lijnen daarin geven de ontwikkeling van de vraag naar arbeid op een bepaald opleidingsniveau, uitgaande van een constante snelheid van upgrading. In dat scenario zou in 2010 de vraag naar academici ten opzichte van 1980 zijn ver-

dubbeld en zou de vraag naar on- of laaggeschoolde mensen op een kwart liggen van het niveau van 1980.

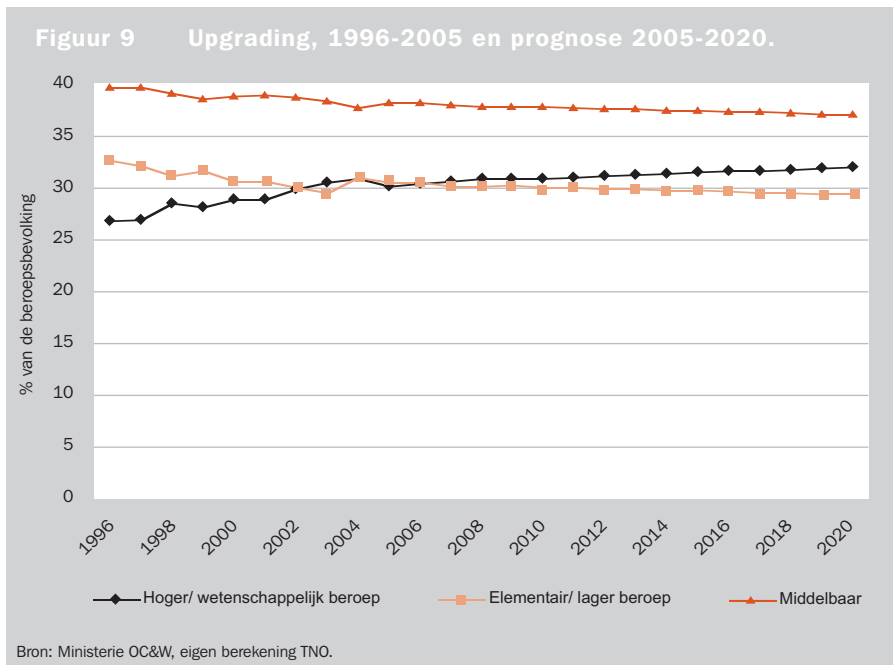
ROA (2005) laat echter zien dat sinds het einde van de vorige eeuw de upgradingsnelheid wat terugloopt (zie de onderbroken lijnen in figuur 8). Verantwoordelijk voor de vertraging van de laatste jaren zijn vooral organisatorische veranderingen die gepaard gaan met de introductie van nieuwe technologieën. De laatste jaren zijn die organisatorische veranderingen vooral gekoppeld aan een verschuiving van de vraag naar arbeid: namelijk van generieke naar meer specifieke vaardigheden. Wij verwachten dat vooral deze laatste tendens ook de komende jaren zal doorzetten. Dit betekent dat er aan de ene kant sprake zal zijn van een toenemende vraag naar hooggekwalificeerde arbeid (HBO en WO) en van een toenemende vraag naar specifieke vaardigheden. Aan de andere kant zal er een lichte afname zijn van de vraag naar lager gekwalificeerde arbeid (MBO-niveau). Technologie zal namelijk enerzijds resulteren in complexer werk en anderzijds in vereenvoudiging van voorheen complexe taken.

Het gevolg is dat naast complexer werk ook eenvoudiger werk 'ontstaat'. Voor de vraag naar arbeid voor de middenfuncties – vanouds de 'backbone' van organisaties – is deze divergerende ontwikkeling een bedreiging: die vraag zal immers dalen en mensen in die functies moeten 'promoveren' of 'demoveren'.



In figuur 9 geven we een indruk van de upgrading in beroepen over het afgelopen decennium. Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking dat werkt in een wetenschappelijk beroep is in de periode 1996-2005 gegroeid van 5% tot 9%, terwijl het

aandeel werkenden in een hoger beroep in diezelfde periode is gestegen van 15% naar 21%. Dus een aandeel van beide groepen samen van circa 30% in 2005. Een daling is zichtbaar voor mensen met een elementair of lager beroep. We hebben de upgradingtrend in figuur 9 voor de laatste 10 jaar (vanaf 1996) relatief conservatief doorgetrokken naar 2020. We verwachten dat er de komende decennia meer mensen in hogere en wetenschappelijke beroepen zullen gaan werken. Het aandeel van de werkenden in lagere en elementaire beroepen en in middenberoepen zal daarentegen afnemen. We verwachten dat upgradering zich doorzet, zij het in een gematigder tempo dan we in de afgelopen decennia zagen.



Deze laatste voorspelling wordt bevestigd in de meest recente arbeidsmarktprognoses van ROA (2005). In tabel 1 laten we de uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau in 'componenten' zien voor de periode tot 2010. Onder het kopje 'opleidingseffect' staat de mate van upgradering binnen beroepen, ofwel het effect van veranderingen in de gevraagde opleidingsachtergrond op de werkgelegenheid. Het effect van een HBO- of WO-studie is positief, terwijl het effect van een lagere opleiding juist negatief is.

Uit de tabel blijkt verder dat de werkgelegenheid voor de komende jaren op alle niveaus zal toenemen. ROA voegt aan de tabel nog de mededeling toe dat in voorgaande prognosestudies de upgradering veel sterker aanwezig was (de opleidingseffecten waren beduidend sterker). Ook dat is een aanwijzing voor een afnemend tempo van de upgradering.

Tabel 1. 'Upgrading' per opleidingsniveau, 2005-2010.

	Opleidingseffect/'upgrading' (%)	Uitbreidingsvraag totaal (%)
Basisonderwijs	-0,8	2,9
VMBO	-0,9	3,4
HAVO/VWO	-0,6	5
MBO	0	4,9
HBO	1	7,5
WO	0,7	5,9
Totaal (inclusief overig)	0	5,1

Bron: ROA (2005)

Upgrading en cognitieve belasting

Upgrading betekent dat er hogere eisen voor functies gelden. Enerzijds kan dit functieverrijking en ontplooiingsmogelijkheden betekenen, anderzijds kan ook de cognitieve belasting in functies toenemen. Cijfers van TNO (Van den Bossche, Smulders, Houtman, 2006) laten vooralsnog echter geen toename zien van het aantal werknemers dat in Nederland blootstaat aan een hoge mate van cognitieve belasting (zie tabel 2). Sterker nog, voor sommige indicatoren lijkt eerder het omgekeerde te gelden.

Tabel 2. Complexiteit van het werk (percentage vaak/altijd).

	2000	2002	2004
Vereist uw werk intensief nadenken?	57	54	56
Moet u veel informatie gedurende lange tijd onthouden?	50	48	50
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	90	86	87
Vergt uw werk veel aandacht van u?	80	77	77
Moet u in uw werk veel dingen tegelijk in de gaten houden?	74	72	70

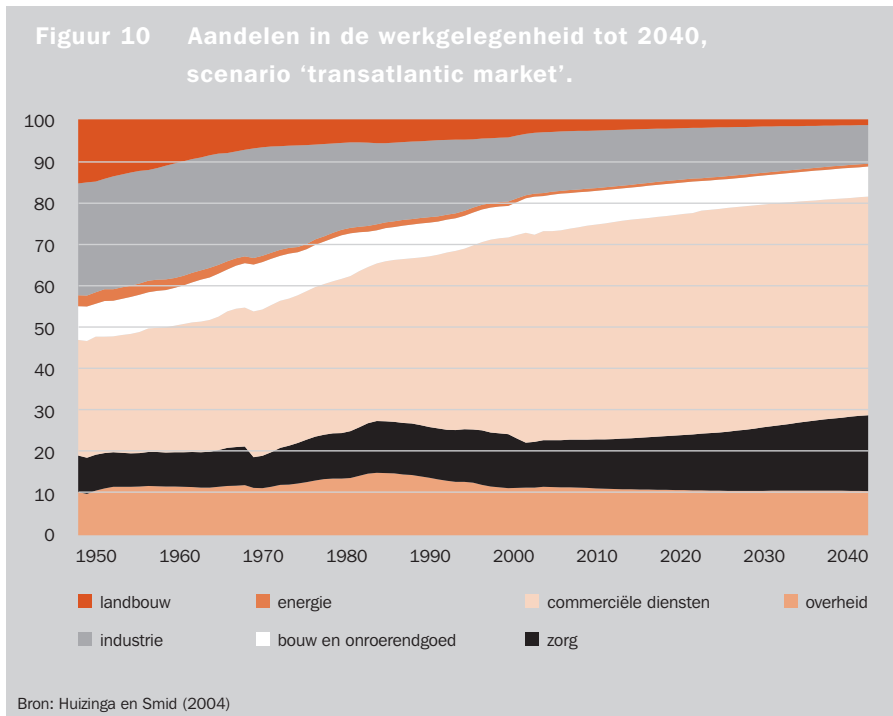
Bron: TNO Arbeidssituatie Survey, 2000-2002-2004.

In hoeverre vraag en aanbod van hooggekwalificeerde arbeid, ofwel de balans tussen cognitieve belasting en belastbaarheid, in evenwicht worden gehouden zal bepalend zijn voor de mate waarin de toename van 'kenniswerk' een aanslag op, dan wel een verrijking vormt voor de geestelijke gezondheid van werkend Nederland. Zoals in de volgende alinea's duidelijk wordt, verwachten wij – ondanks voorgaande gunstige cijfers – toch op de langere termijn een toename van de psychische belasting van werkenden.

Tertiairisering van de Nederlandse economie

Niet alleen worden in 2020 hogere opleidingseisen gesteld als gevolg van upgrading. Er komt bovendien meer en meer vraag naar arbeid in de dienstensector. En dan gaat

het niet alleen om hooggekwalificeerde arbeid. Uit de beschikbare analyses zien we namelijk dat de vraag naar eenvoudige dienstverlenende arbeid momenteel stabiel is. De vraag naar dit type werk zal echter geleidelijk aan meegroeien met de vraag naar hooggekwalificeerde arbeid in de dienstensector. Figuur 10 laat zien hoe de structuur van de werkgelegenheid in 2020 eruit ziet (Huizinga en Smid, 2004). We hebben in deze illustratie voor het 'transatlantic market' scenario gekozen, omdat dit het duidelijkst de tertiaïrisering laat zien. Niettemin is deze trend ook te herleiden uit de andere drie CPB scenario's.

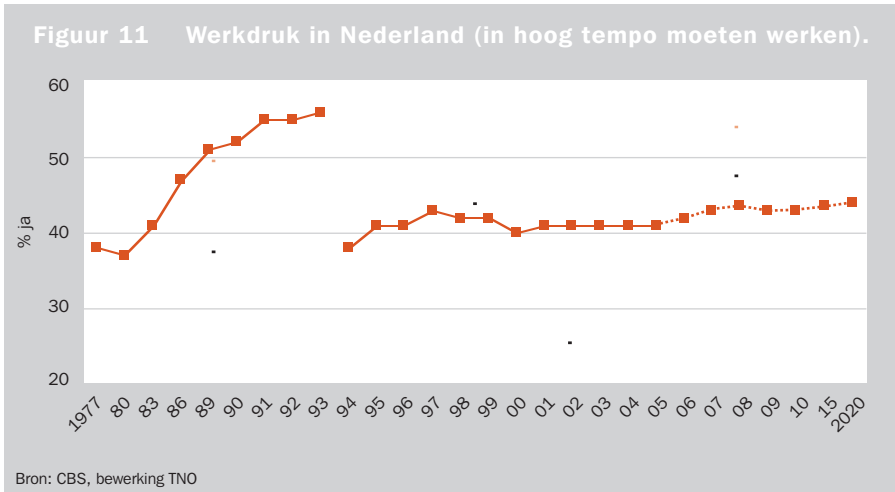


In 2020 zal de vraag naar arbeid in de commerciële dienstensector flink zijn toegenomen, ten koste van vooral de vraag naar arbeid in de landbouwsector en de industrie-sector. Ook zien we een toename van het belang van de sector zorg.

De tertiaïrisering van de Nederlandse economie zal leiden tot een toename van de sociale interactie op de werkvloer. Hierdoor zal een groter beroep worden gedaan op de sociale en emotionele intelligentie van werknemers (Weehuizen, 2006). Door de toegenomen interactie met bijvoorbeeld klanten, patiënten of leerlingen zal ook de kans op confrontatie met ongewenst gedrag op het werk toenemen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en het CBS (Van den Bossche et al., 2006) blijkt dat in 2005 27% van de werknemers in Nederland te maken had met lichamelijk geweld, (seksuele) intimidatie en/of pesten door 'klanten' (zie ook Houtman, Smulders

en Van den Bossche, 2006). De gezondheidszorg is een risicosector bij uitstek. We verwachten dat in 2020 meer dan een derde van de totale werknemerspopulatie bloot zal staan aan ongewenst gedrag op het werk.

Trendcijfers van het CBS laten zien dat het aandeel werkenden dat aangeeft onder hoog tempo te moeten werken al enige jaren stabiel is, na een vrijwel continue stijging van 1 tot 1,5%-punt per jaar in de periode 1977-1997. We verwachten echter dat de werkdruk de komende jaren weer verder zal stijgen. Op de korte termijn zal dit met name het gevolg zijn van de aantrekkende economie. De vergrijzing, ontgroening en de verschuiving van werkgelegenheid naar hoogrisico sectoren zorgen op de langere termijn voor een verdere toename van de psychische belasting van werkenden (zie figuur 11). In figuur 11 is een duidelijke trendbreuk zichtbaar in het jaar 1994. De oorzaak voor deze trendbreuk is een wijziging in het categorieënsysteem van de vraag naar werken in hoog tempo door het CBS. Sinds 1994 gebruikt het CBS drie in plaats van vijf antwoordcategorieën.



Verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur aan de onderkant

Hoewel de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt tot op zekere hoogte gewaarborgd lijkt, zijn er wel degelijk grote veranderingen gaande. Die veranderingen laten zich het beste omschrijven als een verschuiving in de structuur van de werkgelegenheid. De vraag naar laaggekwalificeerd werk in de industrie en de (land)bouw zal in 2020 flink lager liggen dan nu het geval is. Oorzaken moeten we vooral zoeken in vermindering van het landbouwareaal, de openstelling van de landbouwmarkten, de verplaatsing van industrieproductie naar lagelonenlanden en de verdere technologisering en automatisering van eenvoudigere werkzaamheden. Verplaatsing zorgt ervoor dat banen aan de onderkant verdwijnen, technologiese-

ring en automatisering zorgen ervoor dat de overblijvende banen (onderhoud en reparatie) steeds complexer worden en dat er dus hogere eisen worden gesteld aan werknemers.

Een andere verschuiving in de werkgelegenheidsstructuur aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt teweeggebracht doordat vrouwen meer gaan deelnemen aan het arbeidsproces. Daardoor ontstaat er meer vraag naar huishoudelijke dienstverlening, kinderopvang enzovoorts. Ook de vergrijzing, de wens of plicht tot langer doorwerken en de wens om langer zelfstandig te wonen, doen de behoefte aan persoonlijke dienstverlening en zorg toenemen. Het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt verandert dus sterk van karakter en dat heeft vooral consequenties voor laagopgeleide mannen. Zij werken nu vooral in de verdwijnende industrie en (land)bouwberoepen en zullen op den duur op zoek moeten naar wat anders. Het is echter zeer de vraag of zij wel zo gemakkelijk kunnen overstappen naar een baan in de persoonlijke dienstverlening.

De toekomst van de laaggekwalificeerde man

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt verdwijnen vooral de laaggekwalificeerde 'maak'-beroepen in de industrie, landbouw en bouw. Dat werk is er veel minder in 2020. Thans wordt het overgrote deel van dit werk gedaan door laagopgeleide mannen. Tegelijkertijd heeft in 2020 aan de onderkant van de arbeidsmarkt een stabiele dienstensector vorm gekregen. Een segment op de arbeidsmarkt waar vooral de toenemende vraag naar persoonlijke dienstverlening zorgt voor een stabiele werkgelegenheid. Aan die vraag naar arbeid zal voorlopig vooral worden voldaan door laaggekwalificeerde vrouwen.

Ook om de volgende reden denken wij dat laaggekwalificeerde vrouwen het in 2020 gemakkelijker zullen hebben op de arbeidsmarkt dan laaggekwalificeerde mannen. Weliswaar blijft er vraag bestaan naar traditionele mannenberoepen in de persoonlijke en commerciële dienstverlening, omdat bijvoorbeeld reparatie en onderhoud van machines, huizen en wegen, groenvoorziening, stadsreiniging en beveiliging niet minder belangrijk zullen zijn. Maar ook hier stijgen opleidingseisen. Het is zeer de vraag of er voldoende emplooi overblijft voor de laaggekwalificeerde man. Temeer wanneer de concurrentie toeneemt door de naar verwachting voortgaande immigratie van laagopgeleide werknemers van binnen en buiten de EU. Deze groep migranten heeft én de vaardigheden én de motivatie voor de nog beschikbare functies in onderhoud, wegenbouw en grondwerk. De 'ingezetenen' zullen het volgens berekeningen van het CPB op de langere termijn afleggen tegen deze migranten (Roodenburg, et al., 2003).

Wij verwachten daarom aan de onderkant van de arbeidsmarkt een toenemend kostwinnerschap van vrouwen en werkloosheid van hun laaggeschoolde (autochtone) mannen. Een bron van onvrede en frustratie

Netwerkorganisaties vragen om netwerkvaardigheden

Grenzen van organisaties zullen vervagen. Daarvoor is een aantal min of meer synchroon lopende ontwikkelingen verantwoordelijk. ICT ontwikkelingen maken informatie toegankelijk en kennisoverdracht sneller en gemakkelijker, brengen het werk bij de werknemer in plaats van andersom. Arbeidsorganisaties móeten zich wel gaan openstellen, anders missen zij cruciale informatiestromen. De hiervoor beschreven upgrading van functies, die uiting geeft aan een toenemende complexiteit van taken en werkzaamheden, draagt er tevens toe bij dat organisaties zich openstellen. Samenwerking met anderen is cruciaal om bij te blijven. Het gaat om samenwerking tussen organisaties en tussen individuen. Arbeidsorganisaties die niet zijn aangesloten op relatienetwerken hebben in 2020 dan ook weinig bestaansrecht. Ook het individu opereert in 2020 in meerdere netwerken en is een knooppunt waarop informatie samenkomt, wordt verwerkt en in verrijkte vorm wordt doorgegeven: de 'kenniswerker'.

Dit kenniswerken vraagt vooral sociaal normatieve competenties, zoals teamgeest en samenwerking, emotionele intelligentie en creativiteit. Daar horen echter ook loyaliteit en vertrouwen bij. In eerste instantie zal deze loyaliteit misschien nog uitgaan naar de organisatie die het de werknemer mogelijk heeft gemaakt deel uit te gaan maken van bepaalde netwerken. Op den duur zal de loyaliteit overgaan naar samenwerkingsvormen in de netwerken, waarvan een werknemer op een bepaald tijdstip deel uitmaakt. Netwerkorganisaties worden daardoor groter, terwijl arbeidsorganisaties zullen krimpen (Korver, 2000). Dit vraagt om een scherpe organisatie van ICT-processen, om een grote mate van flexibiliteit van individu en organisatie én om een andere organisatie van het onderhoud van menselijk kapitaal. Een belangrijke consequentie van de overgang naar een netwerkarbeidsmarkt is dat mensen zelf de aansluiting moeten regelen op de netwerken die voor hen van belang zijn. Daarin schuilt nu ook precies een belangrijk risico, want niet aangesloten zijn, betekent al snel 'uitgesloten' zijn.

Flexibilisering van de arbeid zet door

Informatisering, internationalisering, individualisering en intensivering zijn de trends die aan de basis staan van de flexibilisering van de arbeidsmarkt in de komende jaren. Al zijn daar op dit moment nog slechts de eerste tekenen van te zien, wij zijn ervan overtuigd dat in 2020 de arbeidsmarkt veel flexibeler en 'losser' zal functioneren dan nu. Mensen zullen vaker van werkgever en functie veranderen en/of meer als een zelfstandige zijn of haar diensten verlenen aan één of meer arbeidsorganisaties. Trends die daaraan bijdragen zijn de individualisering en de groeiende behoefte aan maatwerkproducten en maatwerkdiensten van steeds grilliger consumenten, die vragen om een persoonlijke benadering buiten een organisatiekeurslijf om. De verdere globalisering en de mogelijkheden van internet doen de rest. Niet alleen vanuit arbeidsorganisaties, maar ook vanuit de individuele werknemer ontstaat dus meer behoefte aan flexibilisering. Zeker als de arbeidsmarkt verder feminiseert en vrouwen ook meer in voltijd of grote deeltijdbanen gaan werken en er meer alleenstaande ouders vol-

waardig gaan participeren, zoals we al eerder in dit hoofdstuk zagen. Het SCP deed recent onderzoek onder voltijd werkende vrouwen en juist deze voor de arbeidsmarkt van 2020 zo belangrijke categorie *eist* flexibele werktijden in ruil voor voltijd deelname (SCP, 2006).

De flexibele arbeidsmarkt van 2020 zal de verzoening van werk en privé bij werknemers ten goede komen. Maar ook voor de arbeidsorganisatie van de toekomst bestaan belangrijke voordelen. Die organisatie zal beter in staat zijn om optimaal mee te ademen met de omgeving en om snel en zonder al teveel kosten in te spelen op nieuwe technologische en economische ontwikkelingen.

Bedrijf als leerplek: leerrechten en employability-convenanten

Bedrijven zullen als gevolg van de steeds losser wordende arbeidsverhoudingen waarschijnlijk steeds minder geneigd zijn om te investeren in training en ontwikkeling. Dit gaat vooral ten koste van investeringen in generieke training. Het is echter juist dit type scholing/ontwikkeling dat zo belangrijk is voor de arbeidsmarkt van 2020. Het is te hopen dat werkgevers ondanks de flexibilisering toch de druk blijven voelen om goede scholings- en ontwikkelmogelijkheden als secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden, zodat zij te allen tijde kunnen beschikken over een goed opgeleid arbeidspotentieel. Om ervoor te zorgen dat werkgevers deze druk blijven voelen en ook blijven inzien dat scholing en ontwikkeling van werknemers een gedeeld belang en daarmee ook een gedeelde verantwoordelijkheid is voor werknemer en werkgever, zullen echter in het komende decennium enkele grote institutionele veranderingen hun beslag moeten krijgen. De overheid en het georganiseerde bedrijfsleven zullen daarvan de initiators zijn. Heldere en afdwingbare afspraken zijn nodig om ervoor te zorgen dat investeringsrisico's worden gespreid en dat de opbrengsten van die investeringen worden gemaximaliseerd. Ontwikkel- en scholingsafspraken zouden in 2020 vervat kunnen zijn in convenanten tussen overheid en branches c.q. regionale of lokale ondernemersverenigingen. Dergelijke convenanten bevatten afspraken over scholing en ontwikkeling, maar wellicht ook over gezamenlijke wervingsactiviteiten en intersectorale mobiliteit.

Een werknemer levert zijn diensten (kennis en informatie) aan een organisatie en in ruil daarvoor ontvangt hij/zij naast inkomen ook leerrechten ('vouchers'). Leerrechten kan iemand gebruiken om zich gedurende zijn loopbaan te ontwikkelen. Wij verwachten dat de rekening die nu is gekoppeld aan de levensloopregeling op termijn zal worden aangevuld met een zogeheten leerrekening.

4 De Nederlandse arbeidsmarkt in 2020: nieuw beleid?

Als we in 2020 nog spreken over een *Nederlandse* arbeidsmarkt, dan laat die zich waarschijnlijk het beste omschrijven als een open arbeidsmarkt waarop zich een grote diversiteit van mensen in een sneller tempo in verschillende arbeidsorganisaties

beweegt. Arbeidsorganisaties zullen op die arbeidsmarkt de vorm krijgen van een netwerkorganisatie. De werknemer is steeds meer een ondernemer die (ook) eigen doelen nastreeft. Hij heeft meerdere en intensieve rollen of arbeidsrelaties. Het aanbod van mobiele, hoger opgeleide vrouwen, ouderen die tot op hogere leeftijd doorwerken, en werknemers van verschillende etnische achtergrond, biedt kansen voor de kenniseconomie. De flexibiliteit en de schaarste op de arbeidsmarkt zullen de arbeidsverhoudingen echter grondig veranderen.

Een dergelijke omgeving vraagt om flexibiliteit van mens en organisatie, om netwerkvaardigheden en om sociaal normatieve competenties. Ook hebben mensen zogenaamde ‘metacompetenties’ nodig om volwaardig mee te kunnen draaien. Om optimaal gebruik te kunnen maken van het nieuwe, zeer diverse, aanbod van arbeid zullen arbeidsorganisaties zich in hun HR-beleid steeds meer moeten concentreren op nieuwe thema’s als: diversiteitsbeleid, levensfasebewust personeelsbeleid en bijvoorbeeld (integraal) gezondheidsmanagement.

Diversiteitsbeleid of: Individual Resources Management

Diversiteit betekent verschil. Verschillen tussen mensen in communicatiestijlen, verschillen in verwachtingen, wensen, behoeften en verschillen in rolopvattingen, levensvisie en afkomst. Die verschillen worden, gezien de ontwikkelingen in het arbeidsaanbod voor de komende jaren, groter en daarmee belangrijker. Managen van deze diversiteit wordt dus ook steeds belangrijker. Dit diversiteitsbeleid is gekoppeld aan employability en voortgaande scholing. Leerrechten vormen in 2020 een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. Het beleid van de onderneming en de handelwijze van werknemers is erop gericht talenten optimaal en duurzaam te benutten, met oog voor onderlinge verschillen én overeenkomsten tussen individuen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Ook levensfasebewust personeelsbeleid zal in de komende jaren steeds belangrijker worden. Eigenlijk is dit een specifieke vorm van diversiteitsbeleid. Hierbij kijkt men vooral naar de levensfase waarin werknemers zich bevinden. Dit betekent niet alleen kijken naar leeftijd, maar vooral naar leefsituatie en levensfase en de rol van werk daarin (alleen werk of ook zorg voor kinderen of bejaarde ouders?). Arbeidsorganisaties krijgen met meer uiteenlopende arrangementen te maken dan op dit moment het geval is, ook al wordt een deel van deze zorgtaken door de werknemer uitbesteed.

Gezondheidsmanagement

Gezondheid is een voorwaarde voor productiviteit en participatie en daarmee staat gezondheid aan de basis van economische groei, welvaart en welzijn (zie ook hoofdstuk 4). Tot op heden was het zorgen voor een goede volksgezondheid vooral een aangelegenheid van de overheid en het individu. De komende decennia komt daarin verandering. Werkgevers worden veel meer geconfronteerd met de kwalijke gevolgen van een slechte conditie van werknemers. Zij zullen daarom meer invloed willen en

kunnen uitoefenen op de leefstijl van medewerkers. Voorlopig zal gezondheidsbeleid van bedrijven nog bestaan uit investeringen in de gezondheid en een gezonde leefstijl van medewerkers zelf en hun directe werkomgeving. In 2020 zullen ook de gezondheid van gezinsleden, klanten en bijvoorbeeld leveranciers en leefomgeving een meer centrale plek krijgen.

Schaduwkanten

Het beeld dat uit deze toekomstverkenning oprijst, is over het algemeen positief. Het is vooral een beeld van kansen en uitdagingen. De werkgelegenheid blijft op peil. Krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor werknemers die er iets van willen maken. De diensteneconomie biedt volop ontplooiingsmogelijkheden en vrouwen nemen volwaardig deel aan het arbeidsproces en drukken meer en meer hun stempel op de arbeidscondities. Meer of minder impliciet zijn in het voorgaande wel forse beleids- en institutionele veranderingen verondersteld, waarvan het maar de vraag is of ze in Nederland (of Europa) wel zo voortvarend tot stand zullen komen. In dit hoofdstuk zijn her en der ook nog andere kanttekeningen geplaatst. Deze kanttekeningen willen we aan het slot van dit hoofdstuk nog even terughalen.

Nieuwe onzekerheid, vooral aan de onderkant

Ten eerste is er de toenemende baanonzekerheid. Flexibilisering, losse contracten en snelle technologische en organisatorische veranderingen maken het voor een individu niet gemakkelijker om de risico's van de loopbaan naar waarde te schatten en tijdig juiste beslissingen te nemen. Mobiliteit en loyaliteit kunnen op gespannen voet staan. Jobhoppen biedt vooral kansen voor de hoogopgeleide kenniswerker. Laagopgeleiden houden meer rekening met hun (beperkte) kansen. Zij willen afwisseling en doorgroei-mogelijkheden bij voorkeur binnen vast werk bij dezelfde werkgever. Het beperken van loopbaanrisico's is kostbaar, zoals de geschiedenis van de sociale zekerheid laat zien, maar levert wel forse welvaartswinst op. De rol van de overheid hierbij is voornog ongewis en de collectiviteiten die deze zekerheid kunnen regelen zijn nog in ontwikkeling.

Het individu kan vooral zekerheid ontlenen aan 'metacompetenties' als leervermogen, aanpassingsvermogen, flexibiliteit en stressbestendigheid. De competenties vergroten niet alleen de kansen op de arbeidsmarkt van 2020. Zij geven ook zekerheid voor maatschappelijke participatie. Als echter alleen aan die competenties zekerheid te ontlenen valt, ligt er nog een enorme uitdaging om groepen laaggeschoolden of arbeidsgehandicapten een gevoel van bestaanszekerheid te geven. Enerzijds zal de maatschappij fors moeten investeren in opscholen, omscholen, bijscholen, herscholen en werkend leren. Anderzijds zullen we moeten accepteren dat niet iedereen mee kan. Als we willen dat iedereen meedoet, zijn forse investeringen in gesubsidieerde arbeid onvermijdelijk.

Polarisatie en de grote steden

Een andere zorgelijke ontwikkeling die we zien is de toenemende polarisatie in het onderwijs, vooral als deze de kloof vergroot tussen 'allochtoon' en 'autochtoon'. Allochtonen zijn inmiddels ruim oververtegenwoordigd onder VMBO-leerlingen én onder voortijdige schoolverlaters. Bij ongewijzigd beleid zet deze polarisatie zich de komende jaren door op de arbeidsmarkt. Jonge allochtonen zullen zich geconfronteerd zien met geringe kansen op de arbeidsmarkt. Een en ander speelt in versterkte mate in de vier grote steden, waar het aandeel van de allochtonen in de komende jaren snel zal oplopen. Volgens voorspellingen zullen in 2020 grote steden als Amsterdam en Rotterdam voor meer dan de helft bevolkt worden door laaggekwalificeerde allochtonen met zeer beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Nieuwe arbeids- en gezondheidsrisico's

Ten slotte vragen we de aandacht voor verschuivingen in arbeids- en gezondheidsrisico's. Arbeidsverhoudingen veranderen waardoor bestaande risico's in omvang toenemen en nieuwe risico's ontstaan. De psychosociale arbeidsbelasting, waaronder cognitieve belasting, werkdruk, combinatiedruk, agressie en emotionele belasting, legt in 2020 een grotere druk op het arbeidspotentieel dan nu. Dit is de keerzijde van het flexibel opereren in netwerken, tertiaïrisering, de beschikbaarheid van informatie, en de vele keuzemogelijkheden die de burger als consument wenst te hebben. De schadelijke effecten van de psychosociale belasting zijn kostbaar. Recentelijk nog concludeerde de Commissie van Overleg Sectorraden (COS) dat de Nederlandse kenniseconomie het risico loopt roofofbouw te plegen op de geestelijke gezondheid van werknemers en daarmee in de wortels van haar eigen succes hakt (Weehuizen, 2006). Meer inzicht is gewenst in de psychologische aspecten van de moderne economische ontwikkeling en de 'mentale duurzaamheid' van de werknemer.

Ook de 'klassieke' slijtageklachten zullen echter in 2020 niet ineens verdwenen zijn. De zzp'er (zelfstandige zonder personeel) in de bouwnijverheid zal zich dus moeten realiseren dat ook hij langer dan nu het geval is op de arbeidsmarkt actief moet blijven, en dus ook langer geconfronteerd wordt met fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Het is daarom van belang ook de komende decennia bestaande én nieuwe arbeidsrisico's en risicogroepen te blijven monitoren. Temeer daar de verantwoordelijkheden voor het arbo- en gezondheidsbeleid in 2020 aanmerkelijk diffuser zullen liggen dan vandaag de dag.

5 Literatuur

Bekker, S., Ester, P. & Wilthagen, T. (2005). *Jong en oud op de arbeidsmarkt; generaties, transities en levensloop*. Den Haag: Reed Business Information BV.

Boom, E. van der & Adams, F. (2006). *Werkt grijs door? Tweede meting attitude en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: Ecorys.

Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Smulders, P.G.W. & Houtman, I.L.D. (2006). Trends and risk groups in working conditions. In: P.G.W. Smulders (red.). *Worklife in the Netherlands* (pp. 43-66). Hoofddorp: TNO.

CBS, (2006). *Kindertal tweede generatie allochtonen daalt*. Webmagazine CBS: 27-03-2006.

CBS, (2006). *Vrouwen in opmars op de arbeidsmarkt*. Webmagazine CBS: 06-02-2006.

Corpeleijn, A. (2006). *Migranten en werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de Europese Unie*. Voorburg: CBS. Zie ook: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/902AE324-7F2D-4FCF-B330-A6CD9DA93487/0/2006k3b15p3339.pdf>.

Cörvers, F., Kriechel, B. & Montizaan, R. (2006). *Scenario-analyse van de vervangingsvraag tot 2010*. Maastricht: ROA-W-2006/1.

Covelli, P. (2006). *TOG-stijging en diagnose kinderen*. Amstelveen: Sociale Verzekeringsbank (SVB), SVB BCU 06/0400.

Dore, R. (2004). *New forms and meanings of work in an increasingly globalized world*. Genève: International Labour Organisation (ILO).

Duin, C. van, Jong, A. de & Broekman, R. (2006). *Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025*. Den Haag: Ruimtelijk Planbureau (RPB) en Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Ekamper, P. (2005). *Ageing of the Labor Market in the Netherlands: an overview*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Euwals, R. & Vuuren, D. van (2005). *Arbeidsaanbod tot 2050: een beleidsneutraal scenario*. Den Haag: CPB.

Fouarge, D., Schils, T. & Huynen, B. (2004). *To retire or to continue working? An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Gent, M.J. van, Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen (RWI).

Gründemann, R., Dalen, E.J. van & Vries, S. de (2003). *HRM in de Toekomst*. Hoofddorp: TNO.

Gryp, S., Hootegem, G. van, Marx, S., Cambré, B. & Delarue, A. (2005). *Buigen of barsten; via flexibele arbeid naar flexibele organisaties*. Leuven: Acco.

Houtman, I.L.D., Smulders P.G.W. & Bossche, S.N.J. van den (2006). *Arbobaalans 2005: Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.

Huizinga, F. & Smid, B. (2004). *Vier vergezichten op Nederland: Productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB).

Hupkens, C.L.H. & Smulders, P.G.W. (2006). *Werknemers positief over arbeidsomstandigheden, maar negatief over doorwerken tot 65 jaar*. Zie ook: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/1646A2F8-7F5A-4B30-906C-D2E6BFCC6E59/0/2007k1v4p58artpdf.pdf>

Jong, A. de, e.a. (2005). *Achtergronden en veronderstellingen bij het model PEARL. Naar een nieuwe regionale bevolkings- en allochtonenprognose*. RP/CBS: Den Haag.

Jong, P. de (2006). *Onderzoek TOG 2000*. Den Haag: Aarts, De Jong, Wilms, Goudriaan Public Economics BV (APE).

Korver, T. (2000). *Arbeid als communicatie: de nieuwe economie van arbeid*. In: R. Weehuizen (red.) *Toekomst@werk.nl. Reflecties op Economie, Technologie en Arbeid* (pp. 110-122). Den Haag: Stichting Toekomstbeeld der Techniek.

Molnár, H. & Siermann, C. (2006). *Hoeveel ouderen willen werk?* Heerlen: CBS. Zie ook: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/628F554E-B694-4785-A257-F342E36636F0/0/2006k4v4p56art.pdf>

Oeij, P.R.A., Miedema, E.P. & Goudswaard, A. (2002). *De toekomst van flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties*. Hoofddorp: TNO.

ROA, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2005). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*. Maastricht: ROA-R-2005/9.

Roodenburg, H. & Vuuren, D. van (2004). *Arbeidsaanbod in de lange-termijnsenario's voor Nederland*. Den Haag: CPB.

Roodenburg, H., Euwals, R. & Rele, H. ter (2003). *Immigration and the Dutch Economy*. Den Haag: CPB.

Sanders, J.M.A.F. & Besseling, J.J.M. (2006). Arbeidsbelasting van arbeidsgehandicapte en gezonde werknemers: vergelijking en trend 2000-2004. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, 26-38.

SCP, (2004). *In het zicht van de toekomst: Sociaal Cultureel Rapport 2004*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

SCP, (2005). *Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

SCP, (2006). *Investeren in vermogen: Sociaal Cultureel Rapport 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

SER, (2005). *Van alle leeftijden*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

SER, Sociaal-Economische Raad (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen*. Den Haag: SER-advies 8 I t/m III.

Smulders, P.G.W. (2006). *Worklife in The Netherlands*. Hoofddorp: TNO.

Stoutjesdijk & Berendsen, (2006). *Ontwikkelingen bij de Wajong, Kennismemo 06-03*. Amsterdam: UWV.

SZW/VNG, (2006). *Verder in verbinding, een gezamenlijke visie op het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

Valk, J. van der & Boelens, A. (2004). *Vrouwen op de arbeidsmarkt*. Heerlen: CBS. Zie ook: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/00077C50-A953-4059-8E75-0094725B2323/0/2004k3v4p019art.pdf>.

Vries, S. de, Ven, C. van de, Nuyens, M., Stark, K., Schie, J. van & Sloten, G.V. van (2005). *Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat?* Hoofddorp: TNO.

Vuuren, D. van & Euwals, R. (2006). *De structurele groei van het arbeidsaanbod op de middellange termijn*. Den Haag: CPB.

Weehuizen, R. (2006). *Mentaal Kapitaal: een verkennende studie naar de psychologische dimensie van economische ontwikkeling*. Den Haag: Commissie van Overleg Sectorraden voor Onderzoek en Ontwikkeling.

Weehuizen, R. (red.) (2000). *Toekomst@werk.nl. Reflecties op Economie, Technologie en Arbeid*. Stichting Toekomstbeeld der Techniek: Den Haag.

Zwetsloot, G., Gründemann, R., Scheppingen, A. van & Vos, F. (2006). *Doorontwikkeling Integraal Gezondheidsmanagement; Evaluatie Pilotprojecten (intern rapport)*. Hoofddorp: TNO.

