

De veerkracht van regionale arbeidsmarkten

Weterings, A., Diodato, D., & Van den Berge, M. (2013). *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag/Bilthoven: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.

De (dreigende) sluiting van grote bedrijfsvestigingen, zoals recent bij NedCar en Philip Morris in Nederland en Ford Genk en Philips Turnhout in België, leidt tot veel maatschappelijke ophef. Beleidsmakers staan onder grote druk snel maatregelen te nemen die moeten voorkomen dat vele mensen hun baan verliezen. Het risico op overmatige investeringen is dan groot. Door de veerkracht van regionale arbeidsmarkten voorafgaand aan mogelijke schokken te inventariseren kunnen beleidsmakers een zorgvuldiger afweging maken van waar en hoeveel zij moeten investeren, willen ze de impact van schokken op de arbeidsmarkt beperken. In de studie 'De veerkracht van regionale arbeidsmarkten' heeft het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) daarom een indicator ontwikkeld die deze verschillen in de veerkracht van regionale arbeidsmarkten inzichtelijk maakt.

Economische schokken, zoals een groot bedrijf dat de deuren moet sluiten of een hele sector die in zwaar weer verkeert, gaan meestal gepaard met omvangrijke ontslagen. Maar in hoeverre dat leidt tot een daadwerkelijke stijging van de werkloosheid verschilt sterk per regio. Dit hangt namelijk niet alleen af van hoe hard deze schok de regio treft, maar vooral van de mate waarin de regionale economie voldoende mogelijkheden biedt om de schok te verwerken.

Regionale verschillen in herstelvermogen zijn moeilijk te verklaren. Vele factoren beïnvloeden de veerkracht van een regionale economie.¹ Bovendien kan de veerkracht verschillen gezien vanuit

het perspectief van het bedrijf of het perspectief van de werknemer (Martin, 2012). Als een schok, bijvoorbeeld, een specifieke sector hard treft en alle bedrijven in die sector zijn gedwongen hun activiteiten te staken, dan is de regionale economie vanuit het perspectief van de bedrijven onvoldoende veerkrachtig. Maar kunnen de voormalige werknemers van die bedrijven aan de slag in andere sectoren, dan is de regionale economie vanuit hun perspectief wel veerkrachtig.

In de PBL-studie bekijken we veerkracht vanuit het perspectief van werknemers en wat voor hen het belangrijkste is na een schok, name-

lijk het vinden van een nieuwe baan. We beschouwen daarbij alleen de mogelijkheden die ze hebben zonder te verhuizen. Mensen verhuizen niet snel voor een baan, zelfs niet na een schok (Holm, Østergaard & Olesen, 2014).² Hierdoor kan na een schok toch de werkloosheid in een regio stijgen, terwijl elders wel banen beschikbaar zijn. In deze studie is een arbeidsmarkt daarom veerkrachtig als deze voldoende mogelijkheden biedt door de arbeidsoverschotten die na een schok ontstaan elders in de regio op te vangen.

Het eerste deel van dit artikel beschrijft twee mechanismen die de kans dat ontslagen werknemers een nieuwe baan vinden, beïnvloeden: de

mogelijkheden die de regionale sectorstructuur biedt voor sectoroverstijgende arbeidsmobiliteit en de mogelijkheden die de ontsluiting van de regio biedt om via pendel een nieuwe baan te vinden. Op basis hiervan ontwikkelen we een indicator die inzichtelijk maakt hoe veerkrachtig regionale arbeidsmarkten zijn voor potentiële schokken. In het tweede deel van het artikel passen we de indicator toe op de verschillende Nederlandse regio's.

Wat bepaalt de veerkracht?

Na een omvangrijke schok kunnen ontslagen werknemers niet meer in hun eigen sector aan de slag. Zonder te verhuizen hebben ze dan twee opties: een nieuwe baan zoeken in een andere sector (intersectorale arbeidsmobiliteit) of een nieuwe baan zoeken in een omliggende regio binnen pendelafstand van hun woonplaats (interregionale arbeidsmobiliteit). Hoe deze opties de veerkracht van regionale arbeidsmarkten beïnvloeden, illustreren we aan de hand van het fictieve voorbeeld in figuur 1.

Intersectorale arbeidsmobiliteit is een goede optie als andere sectoren in de regio minder hard getroffen zijn. Maar zonder omscholing kunnen de ontslagen werknemers niet in elke andere sector terecht. Door het uitoefenen van werkzaamheden in een bepaalde sector ontwikkelen werknemers vaardigheden die slechts beperkt inzetbaar zijn in andere sectoren. Het opbouwen van zulke sectorspecifieke vaardigheden kost veel tijd en geld. Werkgevers nemen daarom eerder werknemers aan die reeds over vaardigheden beschikken die direct toepasbaar zijn. Die werknemers vereisen minder investeringen in bijscholing en zijn sneller ingewerkt dan werknemers uit sectoren die geheel andere vaardigheden vereisen. Neffke en Henning (2013) noemen sectoren die (deels) vergelijkbare vaardigheden vragen skill-gerelateerde sectoren.

In hoeverre intersectorale arbeidsmobiliteit een alternatief biedt aan ontslagen werknemers hangt dus af van de mate waarin de getroffen sector (skill-)gerelateerd is aan andere sectoren. Figuur 1 illustreert dit: werknemers in de industrie hebben veel minder mogelijkheden dan werknemers in de diensten en logistiek, omdat de vaardigheden van de werknemers in de industrie niet toepasbaar zijn in de andere sectoren.

Op regionaal schaalniveau betekent dit dat regio's sneller herstellen van een schok als de regionale economie bestaat uit skill-gerelateerde sectoren. De kans op hogere werkloosheid is daar kleiner, omdat de ontslagen werknemers in de andere sectoren opgevangen kunnen worden.³ Sterk gespecialiseerde regio's, zoals regio C in figuur 1, hebben het laagste herstelvermogen vanwege het gebrek aan banen in alternatieve sectoren. Maar ook regio's met een diverse, maar ongerelateerde sectorstructuur kunnen minder makkelijk herstellen van een schok. Zelfs als er genoeg banen beschikbaar zijn in de sectoren die niet door de schok getroffen worden, beschikken de ontslagen werknemers niet over de juiste vaardigheden om deze vacatures te vervullen.

Goede verbindingen met regio's waar wel banen in skill-gerelateerde sectoren beschikbaar zijn, kunnen het gebrek aan alternatieven in de eigen regio compenseren. Door te gaan pendelen kunnen de ontslagen werknemers dan een nieuwe baan vinden in omliggende regio's. De ontslagen werknemers moeten dan wel bereid zijn de hogere kosten te betalen die de toename in de woon-werkreistijd met zich meebrengt. Maar in vergelijking met werkloosheid of het moeten verhuizen naar een andere regio is dit een redelijk alternatief. Interregionale arbeidsmobiliteit heeft wel als gevolg dat het aantal banen in de eigen regio afneemt na de schok. Toch is vanuit het perspectief van de werknemer de regionale arbeidsmarkt dan veerkrachtig genoeg om de schok op te vangen: de ontslagen werknemers kunnen in de regio blijven wonen en hoeven geen beroep te doen op de sociale zekerheid.

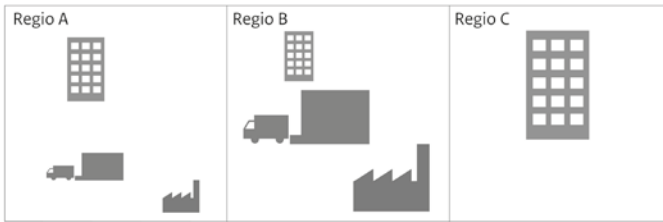
Een voorwaarde voor interregionale arbeidsmobiliteit is dat de regio's onderling goed verbonden zijn: de banen in de andere regio's moeten binnen een acceptabele woon-werkreistijd bereikbaar zijn. Figuur 1 laat bijvoorbeeld zien dat werknemers vanuit regio A wel in regio B kunnen gaan werken, maar dat de afstand tot regio C te groot is voor het dagelijks woon-werkverkeer. Hierdoor zijn de banen in regio C geen optie voor ontslagen werknemers uit regio A.

De regio's met de hoogste veerkracht voor economische schokken zijn dus die regio's waar, zowel binnen de eigen regio als in regio's binnen pendelafstand, veel gerelateerde sectoren zijn.

Figuur 1.

Mogelijkheden voor intersectorale en interregionale arbeidsmarktmobiliteit

Verschillen in regionale sectorstructuur

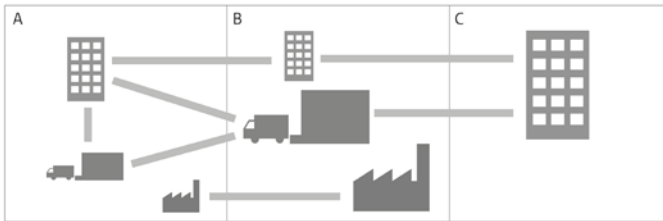


In de drie regio's A, B en C zijn drie verschillende sectoren actief. De grootte van de symbolen geeft het aantal banen per sector aan.

Sectoren



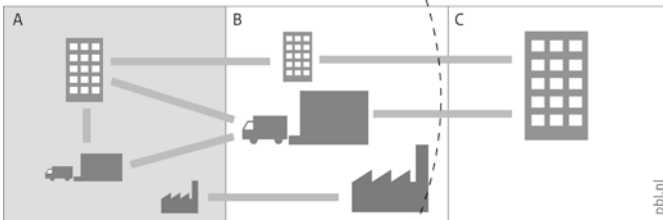
Samenhang tussen sectoren



De werkzaamheden in de diensten en de logistiek vragen deels dezelfde kennis en vaardigheden en zijn daarom aan elkaar gerelateerd. De industrie is niet aan de andere twee sectoren gerelateerd.

— Relatie tussen sectoren

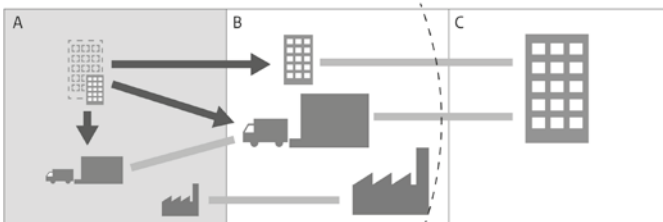
Woon-werkreistijd vanaf regio A



Niet elke regio is binnen een acceptabele woon-werkreistijd bereikbaar. Vanuit regio A kan iemand wel gaan pendelen naar regio B, maar regio C is te ver weg voor dagelijks woon-werkverkeer.

— } Maximale reistijd

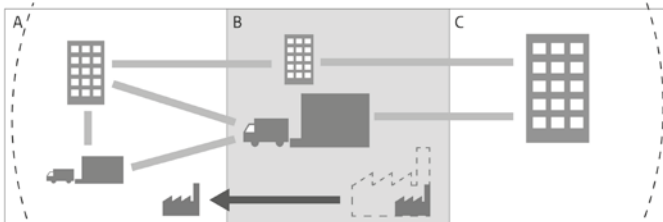
Economische schok in zakelijke diensten in regio A



Bij deze schok hebben voormalige werknemers twee mogelijkheden: 1) door te gaan pendelen kunnen ze een nieuwe baan vinden in de dienstensector in regio B, of 2) ze kunnen een nieuwe baan zoeken in de logistiek, omdat deze is gerelateerd aan de diensten. Ze hebben deze mogelijkheden in zowel regio A als regio B.

➔ Mogelijkheid voor vinden baan

Economische schok in industrie in regio B



Bij deze schok hebben voormalige werknemers maar één optie: door te gaan pendelen kunnen ze een nieuwe baan vinden in de industrie in regio A. Hoewel ze ook in regio C terecht zouden kunnen, is dit geen optie; in regio C zijn er immers geen gerelateerde banen.

Bron: PBL, 2013

Omgekeerd zijn goede verbindingen niet een voldoende voorwaarde voor een hogere veerkracht. Als in omliggende regio's geen banen beschikbaar zijn in gerelateerde sectoren, dan dragen de goede verbindingen niet bij aan het herstelvermogen van de regio (vergelijk het verschil in mogelijkheden na een schok in de dienstensector in regio A en een schok in de industrie in regio B in figuur 1).

Indicator voor veerkracht

We hebben een indicator ontwikkeld die aangeeft wat de gemiddelde snelheid is waarmee een ontslagen werknemer in een bepaalde regio een potentiële nieuwe baan kan vinden. Dit wordt in twee stappen bepaald. Eerst stellen we de omvang van de schok vast: hoeveel werkgelegenheid verdwijnt er door de schok, in welke regio's en in welke sectoren? Hoe harder een sector door de schok wordt getroffen, hoe minder banen er naderhand in die sector beschikbaar zijn en daarmee hoe minder potentiële banen er in die sector zijn voor de ontslagen werknemers.

Vervolgens bepalen we met behulp van een matchingfunctie hoeveel mogelijkheden de ontslagen werknemers hebben voor het vinden van een nieuwe baan zonder daarvoor te hoeven verhuizen.⁴ Het aantal mogelijkheden hangt af van de sector en de regio waarin iemand voorheen werkzaam was: hoe meer banen in gerelateerde activiteiten in de eigen regio of in regio's binnen pendelafstand, hoe groter het aantal potentiële banen. Naarmate het aantal potentiële banen groter is, heeft de ontslagen werknemer meer mogelijkheden om zich snel aan te passen aan de situatie na de schok. Op regionaal schaalniveau betekent dit dat de kans kleiner is dat de werkloosheid stijgt.

We delen de matchscore door het aantal ontslagen werknemers in een regio om deze te corrigeren voor verschillen in het aantal banen per regio. Als een schok relatief gezien elke regio even hard treft, zullen in regio's waar voor de schok meer banen waren, meer werknemers hun baan kwijtraken. De matchscore zal daardoor aangeven dat het daar langer duurt voordat iedereen weer een nieuwe baan heeft dan in regio's waar minder mensen hun baan verloren. Door de matchscore te delen door het aantal ontslagen werknemers ontstaat een indicator

die aangeeft wat de gemiddelde snelheid is waarmee een ontslagen werknemer in een bepaalde regio een nieuwe baan kan vinden. Zo is het mogelijk de veerkracht van de verschillende regio's voor dezelfde schok onderling te vergelijken.⁵

Tot slot bepalen we de kans op het vinden van een nieuwe baan niet op basis van het aantal banen dat bereikbaar is binnen pendelafstand, maar op basis van hoeveel gerelateerde sectoren daar aanwezig zijn. Dit betekent dat de grote steden – waar veel banen zijn geconcentreerd – niet per definitie meer mogelijkheden voor het vinden van een nieuwe baan bieden. Dat is alleen het geval als in de steden ook meer sectoren zijn die sterker zijn gerelateerd in kennis en vaardigheden.

Aannames veerkrachtmodel

Zoals elk model is ook het veerkrachtmodel een versimpelde weergave van de werkelijkheid. We lichten de drie belangrijkste aannames hier kort toe.

Ten eerste veronderstellen we dat het aantal potentiële banen dat beschikbaar is na de schok, een indicatie geeft van de kans dat iemand een nieuwe baan vindt. We houden echter geen rekening met de mogelijke concurrentie tussen ontslagen werknemers om dezelfde banen, en daarmee met de kans dat iemand ook daadwerkelijk aangenomen wordt. Het is daarom niet mogelijk om aan te geven in welke mate de werkloosheid in een regio na een schok zal stijgen. We kunnen alleen aangeven dat de kans op een toename van de werkloosheid in sommige regio's groter is doordat daar voor de ontslagen werknemers minder alternatieve banen beschikbaar zijn. Hoewel het technisch gezien mogelijk is het model hierop uit te breiden, vereist dit vele additionele aannames en resulteert dit in een veel complexer model. Die grotere complexiteit maakt het minder makkelijk om te zien hoe de regionale verschillen in sectorsamenstelling en ontsluiting van invloed zijn op de veerkracht van regio's.

De tweede aanname is dat alle bedrijven op dezelfde wijze op een schok reageren, namelijk door werknemers te ontslaan. In werkelijkheid zijn er veel andere manieren waarop bedrijven kunnen reageren, zoals loonverlaging of regelingen voor

deeltijdse werkloosheid. Door echter te veronderstellen dat de bedrijven in alle sectoren en regio's overgaan tot ontslag is het makkelijker de effecten van de schok tussen sectoren en regio's te vergelijken.

Tot slot veronderstellen we dat de werknemers hun gedrag na een schok niet wijzigen. Door een schok verliezen binnen een korte periode veel mensen tegelijkertijd hun baan. Hierdoor zijn zij mogelijk eerder bereid te verhuizen naar een andere regio of bijvoorbeeld een baan op een lager niveau te accepteren. Ook kunnen mensen besluiten zich te laten omscholen voordat ze op zoek gaan naar een nieuwe baan. Om de complexiteit van het model niet onnodig te vergroten, houden we geen rekening met deze gedragswijzigingen.

Veerkracht in Nederland gemeten

Voor het inzichtelijk maken van de veerkracht van regionale arbeidsmarkten in Nederland hebben we verschillende databestanden gecombineerd met gegevens over arbeidsmarkt mobiliteit en de spreiding van banen over Nederland.

De skill-gerelateerdheid van sectoren en de mogelijkheden voor pendelen tussen gemeenten zijn gemeten met behulp van gegevens over de daadwerkelijke intersectorale en interregionale arbeidsmobiliteit in Nederland. Deze gegevens komen uit het banenbestand van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) die worden beheerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De mate waarin sectoren skill-gerelateerd zijn is gebaseerd op het aantal sectoroverstijgende baanveranderingen in de periode 2001 tot en met 2004 voor 437 sectoren (standaardbedrijfsindeling 1993 op 4-digit niveau). We gebruiken de omvang van deze arbeidsstromen als een indicator voor de waarschijnlijkheid dat iemand die zijn of haar baan in de ene sector verliest een nieuwe baan kan vinden in een andere sector. Omdat ook andere factoren van invloed zijn op de omvang van sectoroverstijgende arbeidsstromen, zijn deze gecorrigeerd voor verschillen tussen sectoren. Met behulp van een regressieanalyse hebben we de omvang van de arbeidsstromen tussen sectoren geschat, uitgaande

van het aantal banen, de werkgelegenheidsgroei en de verschillen in loon in beide sectoren. Vervolgens is de geobserveerde arbeidsstroom tussen twee sectoren gedeeld door de verwachte arbeidsstroom. Bij een waarde hoger dan 1 zijn de twee sectoren aan elkaar gerelateerd.⁶ Dit resulteert in een matrix met daarin 190 969 (437x437) sectorcombinaties, waarbij voor elke combinatie bekend is in hoeverre de sectoren overeenkomstige vaardigheden vereisen.

De mogelijkheden voor pendel tussen gemeenten zijn gemeten met gegevens uit het GBA en het SSB over de gemeente waar iemand woont en werkt.⁷ We hebben de gegevens uit 2008 gebruikt voor een inschatting van de reiskosten die mensen in Nederland bereid zijn te maken voor hun dagelijkse woon-werkverkeer. Dit is met behulp van een regressieanalyse afgeleid uit het aantal mensen dat dagelijks tussen twee gemeenten reist voor het werk, de gegeneraliseerde reiskosten tussen gemeenten⁸, het aantal mensen dat in de herkomstgemeente woont en het aantal banen dat beschikbaar is in de andere gemeente. Met behulp van de geschatte parameters van het regressiemodel is per combinatie van gemeenten (443x443) bepaald hoeveel mensen dagelijks tussen elk van die combinaties reist. Door vervolgens elke combinatie te delen door het totaal van de matrix, krijgen we een maat voor de verbindingen tussen gemeenten: een netwerk dat aangeeft hoe waarschijnlijk het is dat iemand vanuit die gemeente naar elke andere gemeente zou reizen om een nieuwe baan te vinden.

Het uitgangspunt voor het meten van de veerkracht van regionale arbeidsmarkten in Nederland is het aantal banen per sector en gemeente in 2008. Deze gegevens zijn afkomstig uit het Werkgelegenheidsbestand LISA. Vervolgens veronderstellen we dat een schok leidt tot het verdwijnen van tien procent van de banen. Hoeveel mensen in een gemeente door de schok hun baan zullen verliezen, hangt af van de definitie van de schok – welke sectoren en welke regio's worden getroffen – en van het aantal banen dat de gemeenten in de getroffen sectoren hadden voor de schok.

Met behulp van het matching model bepalen we dan voor elke gemeente het gemiddeld aantal potentiële banen per werkloos geworden werknemer. Naast de gegevens voor Nederland, gebruiken we ook gegevens over het aantal banen in de Duitse

en Belgische regio's die zich binnen pendelafstand van de Nederlandse grens bevinden. We bepalen dus de veerkracht van de grensregio's, inclusief de potentiële banen over de grens. De gegevens voor de Belgische regio's zijn afkomstig uit het Amadeus-bestand van Bureau van Dijk. De gegevens voor de Duitse regio's komen van het Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Het sectorale schaalniveau bij deze bestanden is gelijk aan dat voor de gegevens in Nederland. Het laagste ruimtelijk schaalniveau waarvoor we deze gegevens hebben zijn NUTS-3 regio's.

Veerkracht in beeld

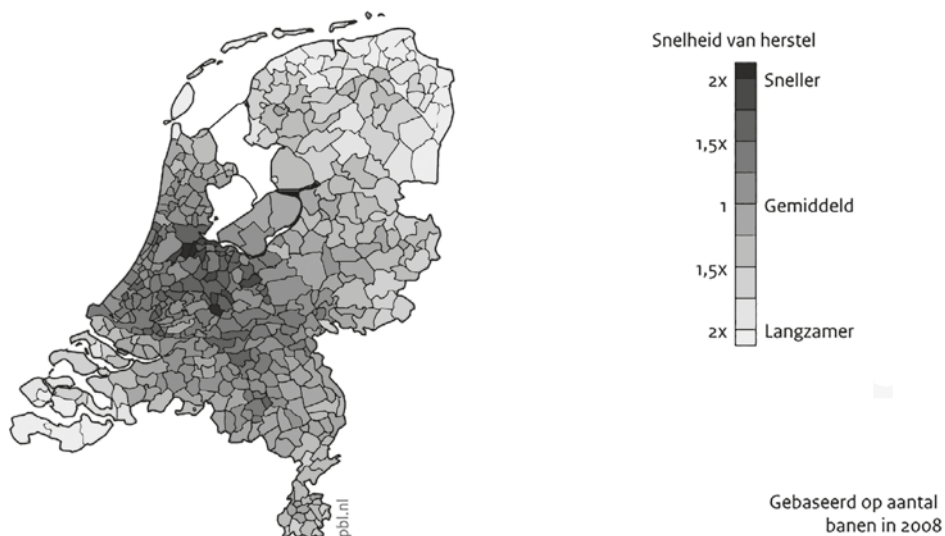
Figuur 2 laat de verschillen in veerkracht van de regionale arbeidsmarkten in Nederland zien als het aantal banen na een economische schok in elke sector en in elke gemeente met tien procent afneemt. Het plaatsvinden van zo'n algemene schok is niet erg reëel, maar deze schok heeft als voordeel dat het herstelvermogen van de verschillende arbeidsmarktregio's onderling goed vergeleken kan worden. Het laat zien in welke gemeenten werknemers, die na een schok hun baan zijn kwijtgeraakt,

de meeste mogelijkheden hebben op het vinden van een nieuwe baan. De indicator weerspiegelt zo de regionale verschillen in de mate waarin de regionale economie bestaat uit skill-gerelateerde sectoren, zowel in de gemeente zelf als in gemeenten die zich binnen pendelafstand van de getroffen gemeente bevinden.

De veerkracht van de regionale arbeidsmarkten in Nederland loopt sterk uiteen. De gemiddelde snelheid waarmee een ontslagen werknemer in de meest veerkrachtige arbeidsmarkten een nieuwe baan vindt, is twee keer zo hoog als het nationaal gemiddelde. Voor de minst veerkrachtige arbeidsmarkten is die snelheid slechts 0,18 keer zo hoog. De meest veerkrachtige regionale arbeidsmarkten van Nederland bevinden zich in het midden van Nederland, vooral rondom Utrecht en Amsterdam. Deze regio's profiteren zowel van de centrale ligging tussen de grootste steden van Nederland als van de specialisatie van de regionale economie in de diensten. De specialisatie in de diensten is gunstig, omdat deze sectoren niet alleen onderling sterk zijn gerelateerd, maar ook zijn gerelateerd aan veel andere sectoren. De grotere concentratie van banen in de steden maakt dat de sectorstructuur

Figuur 2.

Regionale verschillen in economische veerkracht (schok in alle sectoren en regio's waarbij 10% van alle banen verdwijnt)



Bron: CBS SSB, 2012; Significance, 2009; LISA, 2012; bewerking PBL

van steden meer divers is en dat er daardoor vaker banen in gerelateerde sectoren beschikbaar zijn.

De veerkracht van regionale arbeidsmarkten kan om drie redenen laag zijn. De eerste reden is dat er in een regio veel banen zijn in een sector waarvan de benodigde vaardigheden niet of nauwelijks bruikbaar zijn in andere sectoren. Hierdoor zijn de mogelijkheden voor intersectorale arbeidsmobiliteit beperkt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de ijzer- en staalindustrie. De sterke concentratie van deze sector in de gemeente Velsen in Noord-Holland zorgt ervoor dat de veerkracht van die gemeente beduidend lager is dan van omringende gemeenten.

Ook kunnen er binnen pendelafstand van de regio weinig of geen banen beschikbaar zijn in sectoren die gerelateerd zijn aan de getroffen sector. Dat verklaart bijvoorbeeld het verschil in veerkracht van de regio's rondom Eindhoven en Enschede. Beide regio's zijn gespecialiseerd in de hightech maakindustrie, maar rondom Enschede zijn er minder gerelateerde sectoren waardoor de veerkracht van die regio lager is.

En tot slot zijn in sommige regio's weinig banen in het algemeen waardoor het aantal gerelateerde sectoren, dat binnen pendelafstand bereikbaar is, ook vaak lager is dan in meer stedelijke regio's. Dit is bijvoorbeeld het geval in het noordoosten van Nederland.

Beleidsdiscussie

Beleid dat de veerkracht van regionale arbeidsmarkten wil versterken richt zich op het stimuleren van gerelateerde specialisatie van de regionale sectorstructuur. Regionale arbeidsmarkten zijn beter in staat een negatieve economische schok in een sector op te vangen als de in de regio aanwezige sectoren aan elkaar zijn gerelateerd in de voor het werk benodigde vaardigheden, maar niet tot dezelfde bedrijfskolom behoren.

Omdat arbeidsmarkten hoofdzakelijk functioneren op regionaal schaalniveau en omdat regio's verschillen in sectorsamenstelling, is dit vooral een opgave voor de regionale overheid. De in deze studie ontwikkelde indicator geeft weliswaar nader inzicht in hoe de samenhang tussen sectoren de veerkracht

van regionale arbeidsmarkten beïnvloedt, maar het nader specificeren van een veerkrachtbeleid op regionaal niveau vereist een aantal aanvullende afwegingen en inzichten.

Ten eerste kan het verstandig zijn de ontwikkeling van banen in gerelateerde sectoren te stimuleren als er in de regio een groot bedrijf actief is in een sector die beperkt is gerelateerd aan andere sectoren. Maar dit is niet altijd nodig. De kans op een schok is namelijk niet voor elk bedrijf even groot. Er kunnen andere redenen dan de arbeidsmarkt zijn die maken dat het bedrijf niet snel uit de regio zal verdwijnen. Denk aan locatiespecifieke factoren, zoals de aanwezigheid van een haven, of institutionele redenen, zoals de keuze voor een meer gelijkmatige spreiding van overheidsactiviteiten.

Het kan zelfs effectiever zijn om werknemers om te scholen dan geïsoleerde sectoren of grote bedrijven in de regio proberen te behouden. Geïsoleerde sectoren hebben namelijk een grotere kans om uit de regionale economie te verdwijnen dan gerelateerde activiteiten (Neffke & Hennings, 2011). Met subsidies kan het moment van verdwijnen op korte termijn weliswaar worden uitgesteld, maar mogelijk schiet deze strategie op de langere termijn alsnog haar doel voorbij wanneer de sector op een later moment opnieuw in de problemen komt. Bij de dreigende sluiting van een groot bedrijf of het verdwijnen van een bepaalde sector uit de regionale economie is het daarom van belang de investering die noodzakelijk is om deze bedrijven of sectoren te behouden, af te wegen tegen de kosten voor het omscholen van de werknemers.

Ten tweede is het ook van belang de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de verschillende sectoren te inventariseren (voor een dergelijke analyse zie Neffke & Nedelkoska, 2012). Deze studie biedt alleen inzicht in de veerkracht van sectoren op basis van de huidige mogelijkheden voor intersectorale arbeidsmarkt mobiliteit. Sectoren die nu nog volop mogelijkheden bieden op een nieuwe baan, kunnen echter aan veerkracht verliezen als de werkgelegenheid in de aan deze sector gerelateerde activiteiten structureel afneemt. Het verder versterken van de specialisatie in dit soort sectoren leidt juist tot een vermindering van de veerkracht en kan resulteren in een regionale 'lock-in', waarbij de regionale economie steeds minder in staat

is zich aan te passen in het geval van een schok. Denk bijvoorbeeld aan de ijzer- en staalindustrie in het Roergebied (Grabher, 1993) en, meer recent, de automobiellindustrie in Detroit.

Ten derde is de kans op succes groter als het beleid zich richt op het stimuleren van een specialisatie in een sector die al goed in de regio is vertegenwoordigd of waarvan al een aantal gerelateerde activiteiten in de regio aanwezig is. Beleidsmakers komen vaak in de verleiding zich te richten op nieuwe, snel opkomende sectoren, zoals de ICT en, meer recent, de *clean tech*. Als de vaardigheden die nodig zijn voor deze sectoren, niet (deels) aanwezig zijn in de regio, dan is de kans klein dat de nieuwe sector in de regio tot bloei komt.

Het uitgangspunt van deze studie is dat arbeidsmarkten functioneren op een regionaal schaalniveau. Hierdoor is de bovenstaande beleidsdiscussie beperkt tot de opties die het Rijk en de regio's hebben om de veerkracht van regionale arbeidsmarkten te vergroten. Wordt de veerkracht van de arbeidsmarkt op nationaal niveau beschouwd, dan zijn er ook andere beleidsopties denkbaar die de mismatches tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt helpen beperken. Het is een politieke keuze hoe met deze opties wordt omgegaan. Vanuit een egaliseringsprincipe zou bijvoorbeeld kunnen worden gekozen voor subsidies, om te voorkomen dat grote werkgevers uit regio's waar minder banen beschikbaar zijn, vertrekken of de deuren moeten sluiten. Deze maatregel draagt niet bij aan een grotere veerkracht van de regionale arbeidsmarkt, maar voorkomt wel een toename van de werkloosheid in de betreffende regio's. Vanuit een efficiëntieprincipe kan juist worden gekozen voor het stimuleren van de verhuismobiliteit van werknemers, zodat mensen eerder verhuizen naar regio's waar wel voldoende banen beschikbaar zijn.

Anet Weterings
Martijn van den Berge
PBL Planbureau voor de Leefomgeving

Dario Diodato
Faculteit GeoWetenschappen, Universiteit Utrecht

Noten

1. Sectorsamenstelling, ondernemerschap, innovatief vermogen van bedrijven, de vaardigheden van werknemers, instituties maar ook politieke keuzes (zie Glaeser, Ponzetto & Tobio, 2011, Fingleton, Garretsen & Martin, 2012).
2. Die beperkte arbeidsmobiliteit heeft grotendeels te maken met persoonlijke afwegingen (Dahl & Sorenson, 2009), maar in Nederland spelen ook specifieke problemen op de woningmarkt (Heyma & Theeuwes, 2011).
3. De gerelateerde sectoren moeten dan niet te sterk via de waardeketen verbonden zijn met de getroffen sector. Diodato en Weterings (2014) tonen echter dat sectoren die skill-gerelateerd zijn, meestal niet volledig zijn gerelateerd binnen de waardeketen.
4. Voor een technische toelichting zie bijlage 5 van Weterings, Diodato en Van den Berge (2013).
5. De veerkrachtindicator geeft niet aan wat de mogelijke verschillen zijn in de kosten van herstel tussen regio's. Naast de duur van werkloosheid hangt dit ook af van het aantal mensen dat hun baan kwijtraakt. Zelfs als ontslagen werknemers maar kortstondig werkloos zijn, kan dit toch gepaard gaan met hoge kosten als veel werknemers tegelijk hun baan verliezen.
6. Zie Neffke en Henning (2009) en Diodato en Weterings (2014) voor een meer gedetailleerde technische toelichting.
7. Voor bedrijven met meerdere vestigingen is niet bekend bij welke vestiging een werknemer werkt. Het CBS wijst werknemers dan toe aan vestigingen die het dichtst bij hun woongemeente ligt. De daadwerkelijke woon-werkafstand wordt hierdoor onderschat. Echter de gegevens uit het SSB-bestand betreffen populatiegegevens, terwijl alle andere gegevens over woon-werkafstanden zijn gebaseerd op enquêtes, wat ook kan leiden tot een bias.
8. Deze reiskosten zijn de som van de kosten die moeten worden betaald om met de auto van de ene naar de andere gemeente te reizen en de tijd die het duurt om deze reis af te leggen, gewogen voor de waarde van woon-werkreistijd (Significance, 2009).

Bibliografie

- Bergevein, P. (2013). *Who is still standing in line? Addressing a mismatch of skills and jobs in the Canadian labour market*. Toronto: C.D Howe Institute.
- Dahl, M.S., & Sorenson, O. (2009). The embedded entrepreneur. *European Management Review*, 6, 172-181.
- Diodato, D., & Weterings, A.B.R. (2014). The resilience of regional labour markets to economic shocks: exploring the role of interactions among firms and workers. Accepted for publication in *Journal of Economic Geography*.

- Fingleton, B., Garretsen, H., & Martin, R. (2012). Recessionary shocks and regional employment: evidence on the resilience of UK regions. *Journal of Regional Science*, 52, 109–133.
- Glaeser, E. L., Ponzetto, G. A. M., & Tobio, K. (2011). *Cities, skills and regional change* (Discussion 15 paper number 2191 HIER). Cambridge, MA: Harvard Institute of Economic Research.
- Grabher, G. (1993). The weakness of strong ties. The lock-in of regional development in the Ruhr area. In: G. Grabher (Red.), *The embedded firm: on the socio-economics of industrial networks*, London/New York: Routledge.
- Heyma, A., & Theeuwes, J. (2011). Gij zult vrijwillig van baan veranderen, *Me Judice*.
- Holm, J. R., Østergaard, C. R., & Olesen, T. R. (2014). *Destruction and reallocation of skills following large company exit*. Druid Society Conference 2014, CBS, Copenhagen.
- Martin, R. (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography*, 12, 1–32.
- Neffke, F., & Henning, M. (2009). *Skill-relatedness and firm diversification* (Working paper #0906 of Papers on Economics and Evolution). Jena: Max Planck Institute of Economics, Evolutionary Economics Group.
- Neffke, F., Henning, M., & Boschma, R. (2011). How do regions diversify over time? Industry relatedness and the development of new growth paths in regions. *Economic Geography*, 87, 237–265.
- Neffke, F., & Henning, M. (2013). Skill-relatedness and firm diversification. *Strategic Management Journal*, 34, 297–316.
- Neffke, F., & Nedelkoska, L. (2012). *Skill-gerelateerdheid in de arbeidsmarkt van de provincie Zuid-Holland* (Deelrapport onderzoeksprogramma Weerbare regio). Den Haag: Provincie Zuid-Holland.
- Significance. (2009). *Gegeneraliseerde reiskosten op gemeenteniveau* (memo 24 november 2009). Den Haag: Significance.
- Weterings, A., Diodato, D., & Van den Berge, M. (2013). *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag/Bilthoven: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.