



Planbureau voor de Leefomgeving

Spanning op de regionale arbeidsmarkt

PBL 'What Works School' 2019

Anet Weterings (PBL)

#WhatWorks2019



Brede welvaart en de arbeidsmarkt

- › Werk is van belang voor het welzijn van individuen
 - Inkomen
 - Ontplooiing, voorkomen sociaal isolement, bijdrage aan maatschappij leveren

- › Doel overheid: zo veel mogelijk mensen aan het werk
 - Geen basisrecht
 - Vergroten mogelijkheid om te kunnen werken voor iedereen





Regionale verschillen?

- > Hoe groot zijn de regionale verschillen in de kans op werk? En wat veroorzaakt die verschillen?
- > Wat betekent dit voor beleid?
- > Toekomstige veranderingen in regionale verschillen?





Planbureau voor de Leefomgeving

Flexibilisering vraagt om werkzekerheid

Werkzekerheid = werk
kunnen vinden én behouden
(WRR, 2007)

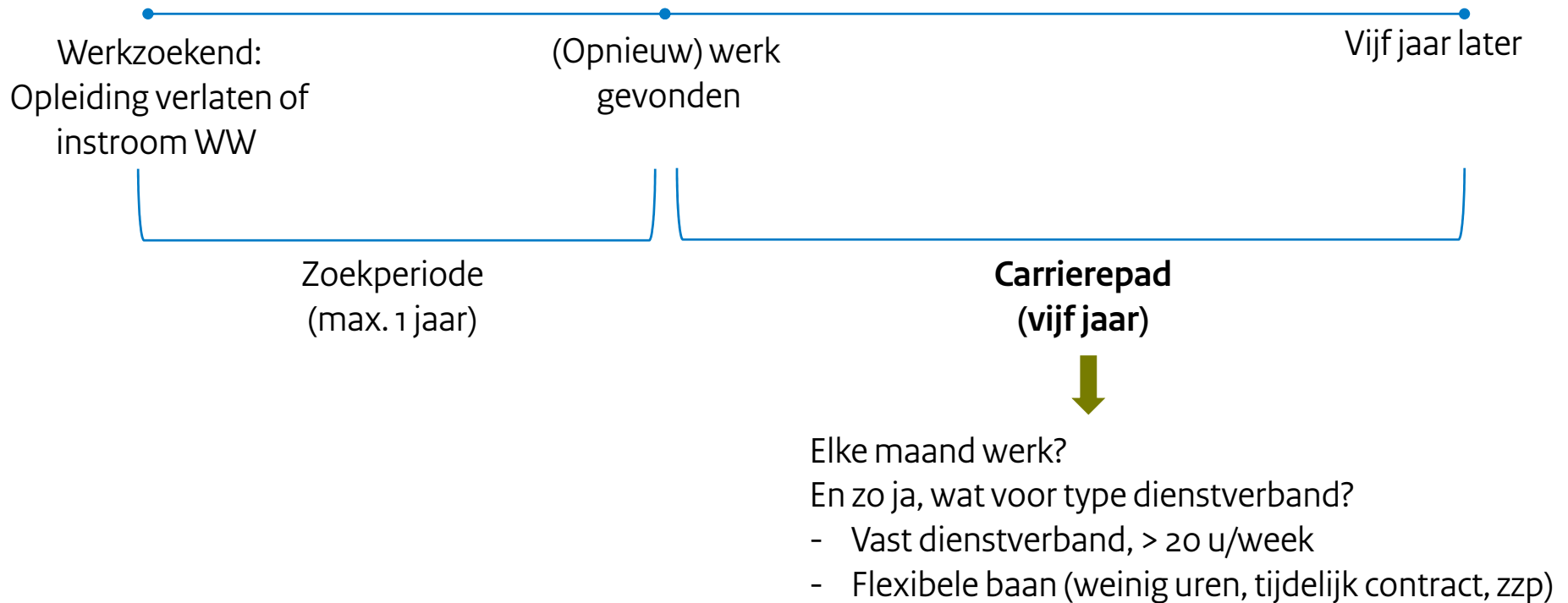
Verschilt die kans regionaal?

En komt dat door regionale
omstandigheden?

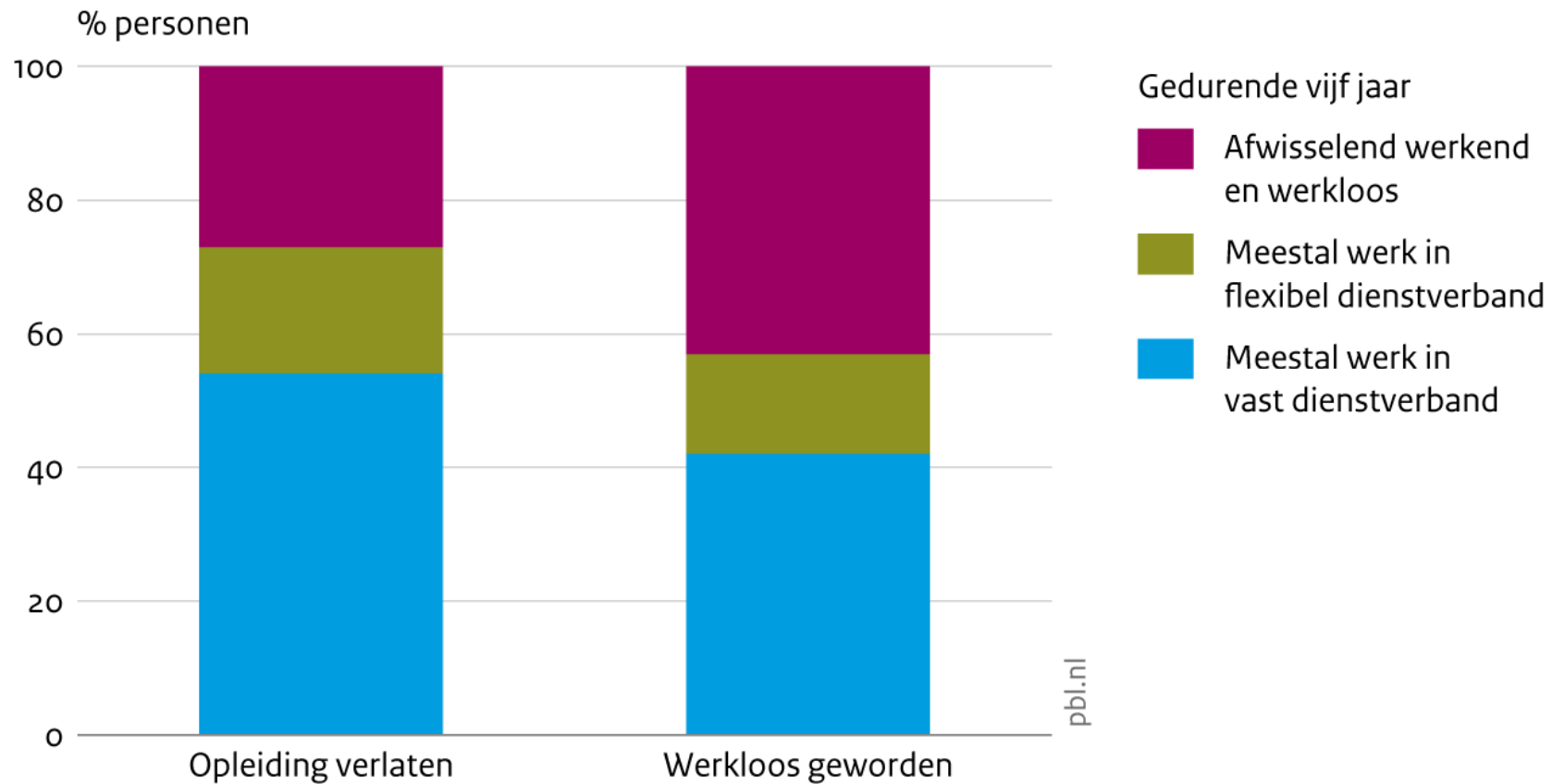




Carrierepad



Type loopbaanvervolg na (opnieuw) vinden van werk



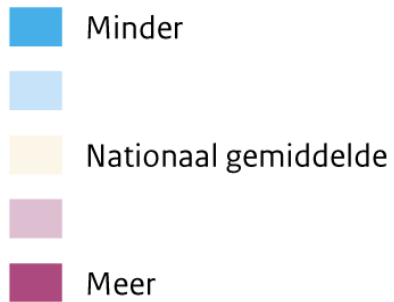
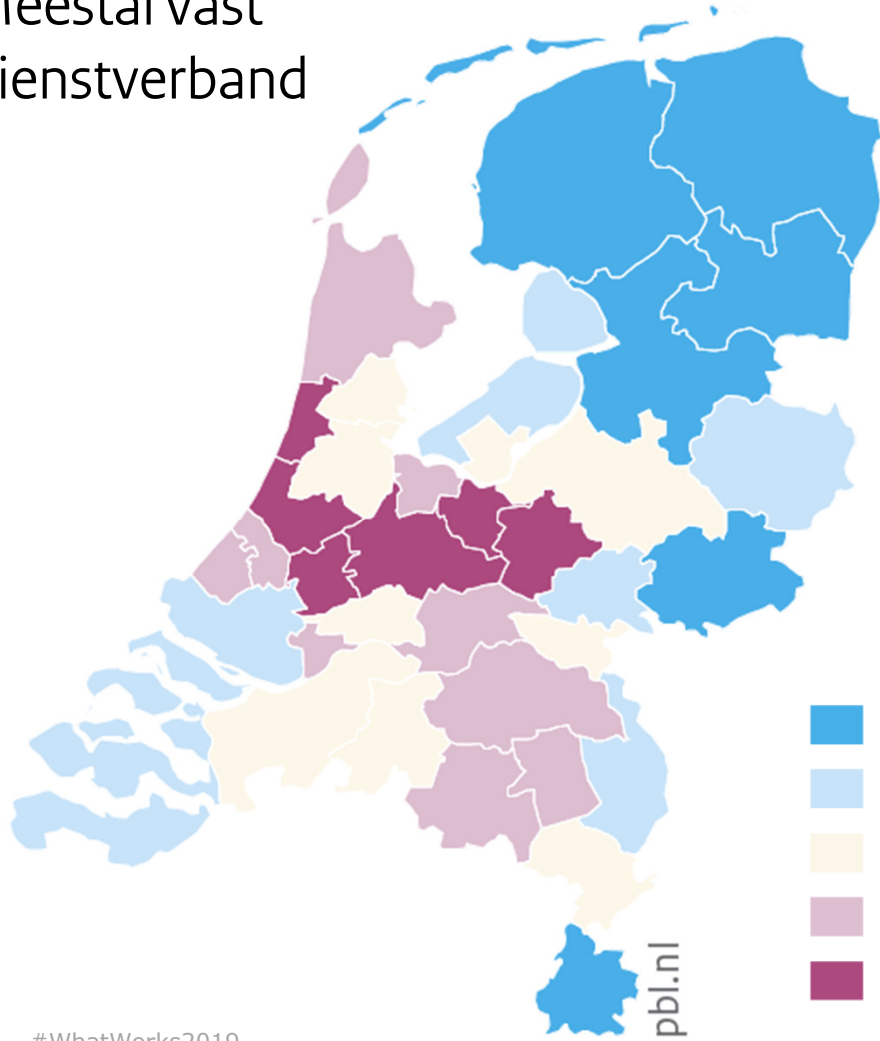
#WhatWorks2019

Bron: CBS; bewerking PBL

Meestal vast dienstverband



Planbureau voor de Leefomgeving



Voormalig werklozen:
Randstad vs randen van
Nederland

#WhatWorks2019

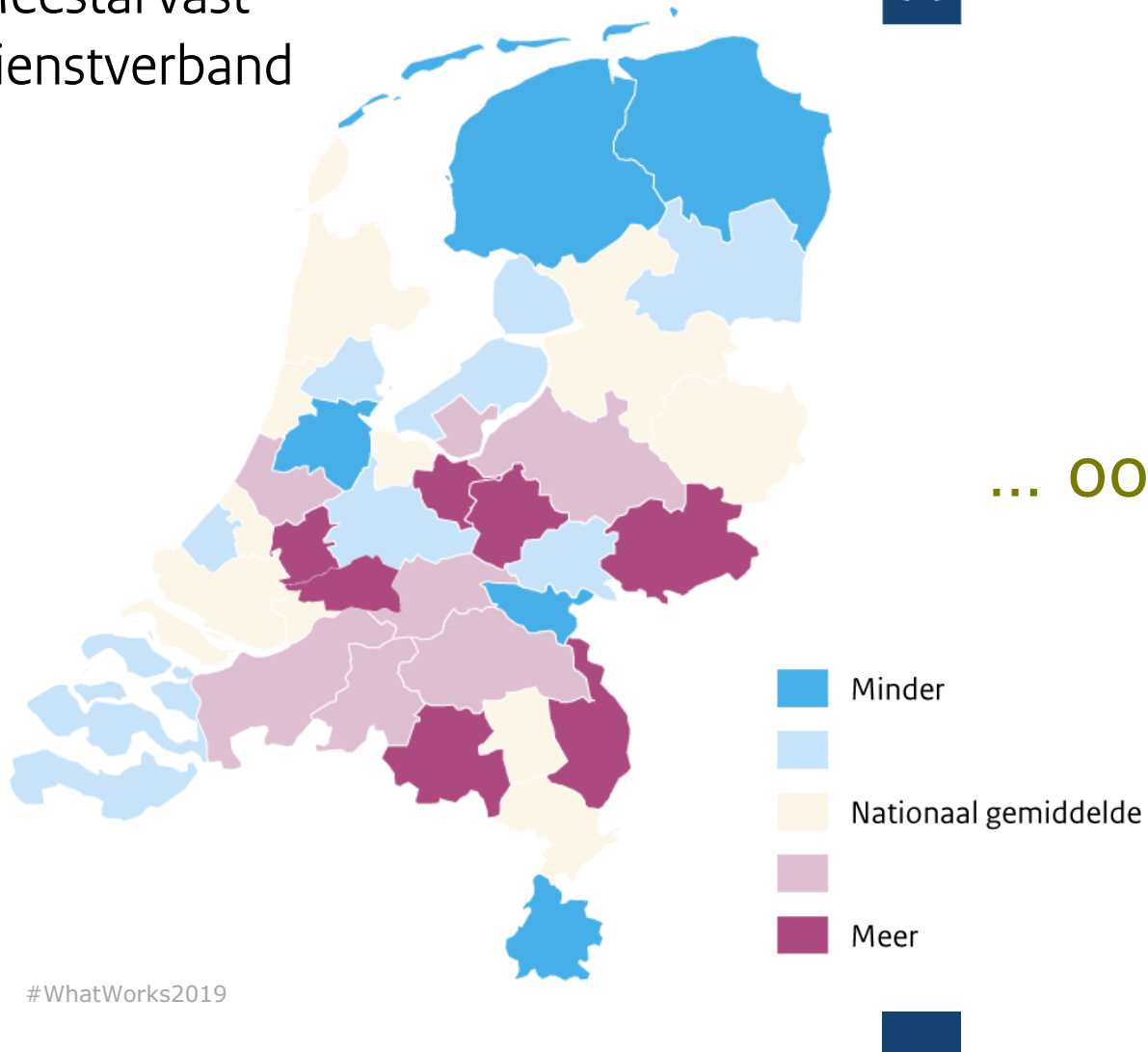
pbl.nl



Meestal vast dienstverband



Planbureau voor de Leefomgeving



... ook voor de starters



Twee oorzaken

1. Kwetsbare groepen concentreren zich in specifieke regio's
 - Ouderen, lager opgeleiden, migratieachtergrond, etc.
2. Omstandigheden op de arbeidsmarkt verschillen regionaal
 - Vraag naar arbeid (werkloosheid, vacatures)
 - Aantal en type banen (flexwerk)

Kwalitatieve mismatch: aansluiting tussen vraag en aanbod



Regionale indeling

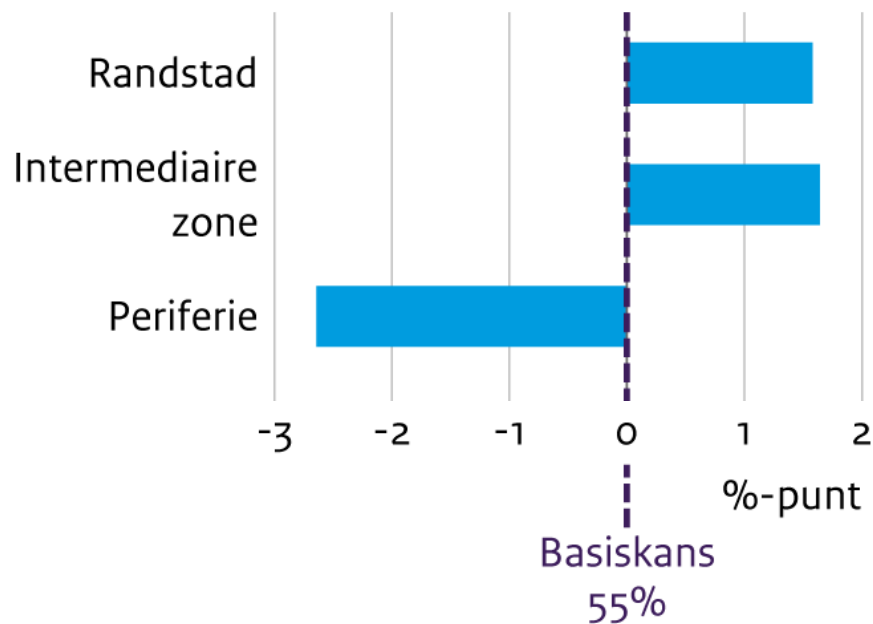


-  Randstad
-  Intermediaire zone
-  Periferie

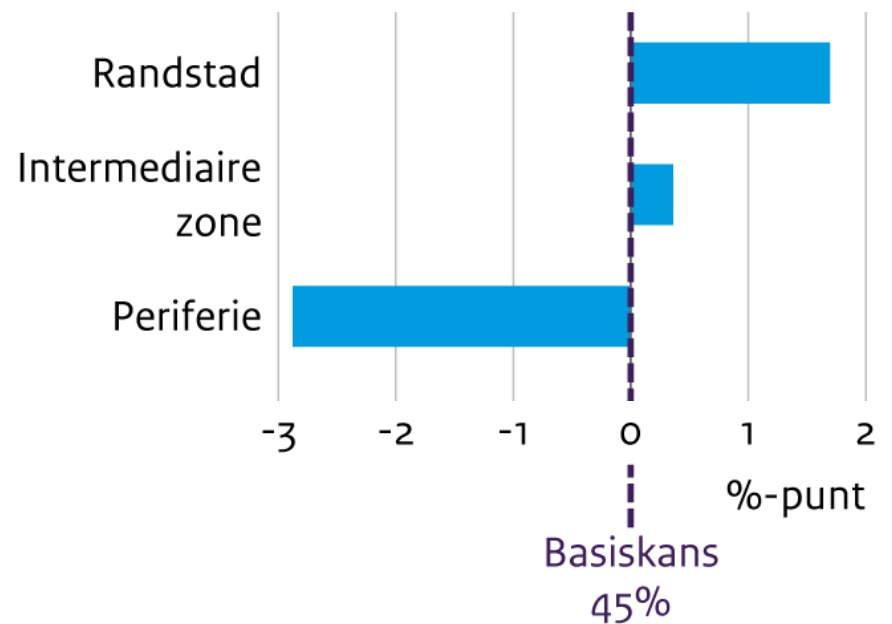


Verskil tussen vergelijkbare personen

Opleiding verlaten

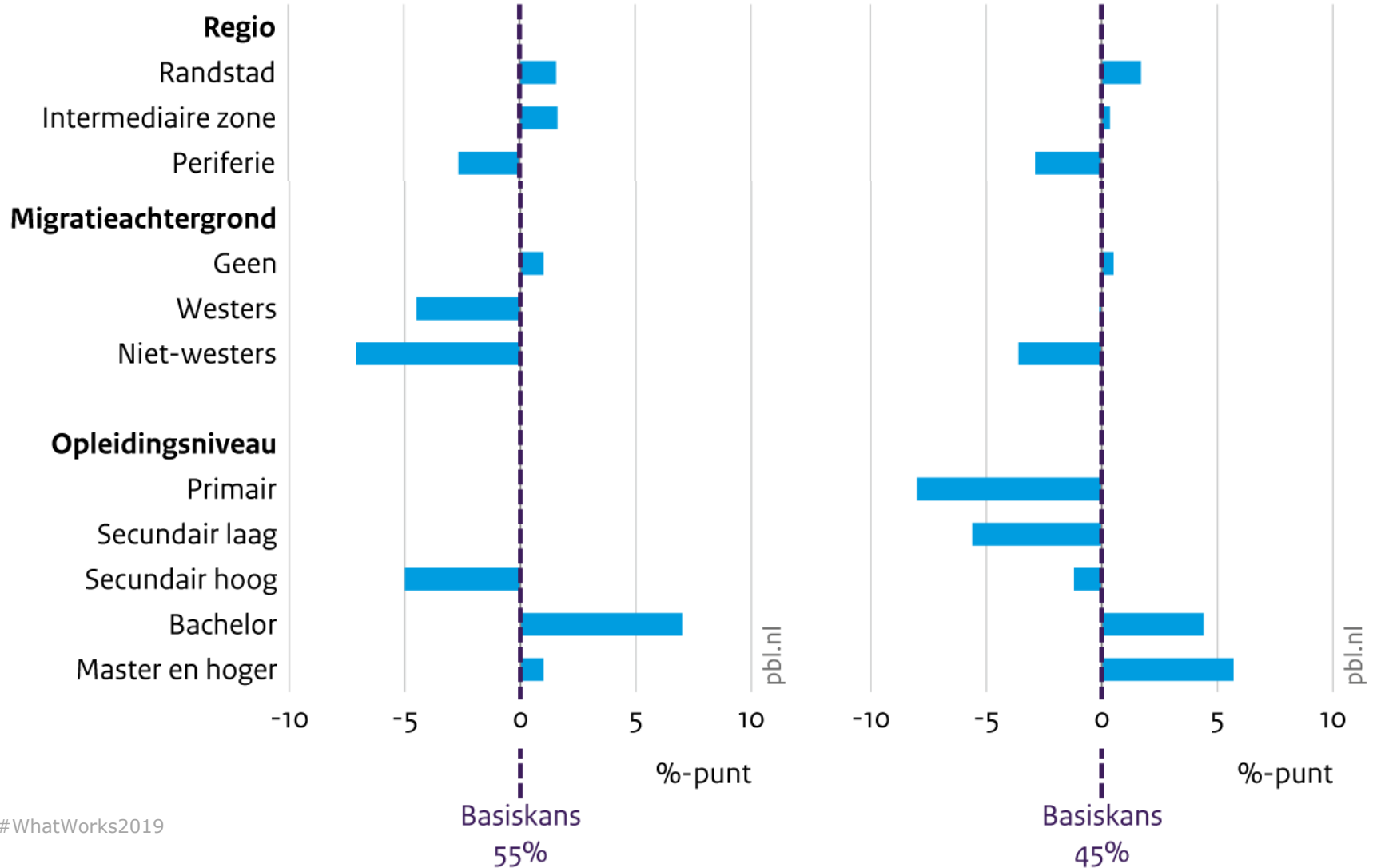


Werkloos geworden



Opleiding verlaten in 2006 – 2009

Werkloos geworden in 2007 – 2009





Planbureau voor de Leefomgeving

Wat betekent dit voor beleid?

#WhatWorks2019





Is er een rol voor beleid?

> *Ongelijkheid*: hoe groot zijn de verschillen?



Empirische
observatie

> *Rechtvaardigheid*: hoe acceptabel is dit?



Normatief





Noodzaak voor beleid?

Voormalig werklozen

- › Basiskans op werkzeker loopbaanvervolg is 45%
- › In de periferie bijna 5 procentpunt lager dan in de Randstad

Discussie:

- › Is er beleid nodig om deze regionale verschillen te verminderen?





Wanneer onwenselijk?

Eerste reden:

- › Nadelig effect op andere maatschappelijke ontwikkelingen
 - Economische groei, gezondheid, etc.
- › Lage werkzekerheid heeft zeker nadelige effecten
 - Toekomstige banenkansen, hypotheek krijgen, gezondheid...
- › Maar ook door regionale *verschillen* in werkzekerheid?





Planbureau voor de Leefomgeving

Blijft het bij dromen in de periferie...

Omdat de werkzekerheid in de Randstad hoger is dan in de periferie?

... of door de lage werkzekerheid in de periferie?





Wanneer onwenselijk?

Tweede reden:

- > Regionale verschillen in werkzekerheid onwenselijk *in zichzelf*
 - Kansenongelijkheid onwenselijk geacht over breed politiek spectrum

- > Kan iemand zelf iets doen om het verschil op te heffen?
 - Weinig invloed op waar je wordt geboren
 - Verhuizen? Deels ook beperkt door externe omstandigheden

- > Reflectie laat zien: overheidsinterventie kan gewenst zijn





Beleidsopties

	Arbeidsaanbod	Banenaanbod
Generiek	Overal hetzelfde, Direct vergroten mogelijkheden van (potentiele) arbeidskrachten	Overal hetzelfde, Indirect mogelijkheden vergroten via aanpassen banenaanbod (kwantitatief of kwalitatief)
Regiospecifiek	Afgestemd op specifieke kenmerken inwoners en omstandigheden	Afgestemd op specifieke omstandigheden



Wat werkt?

- › Regionale verschillen verminderen is lastig
 - Generiek beleid kan het onbedoeld versterken
 - ... maar regiospecifiek beleid ook!

- › Alternatief: geen gelijke maar voldoende kansen in elke regio
 - Focus op acceptabel niveau in plaats van verschil





Planbureau voor de Leefomgeving

Toekomstige verschillen

#WhatWorks2019





Veranderende regionale verschillen

> Demografische trends

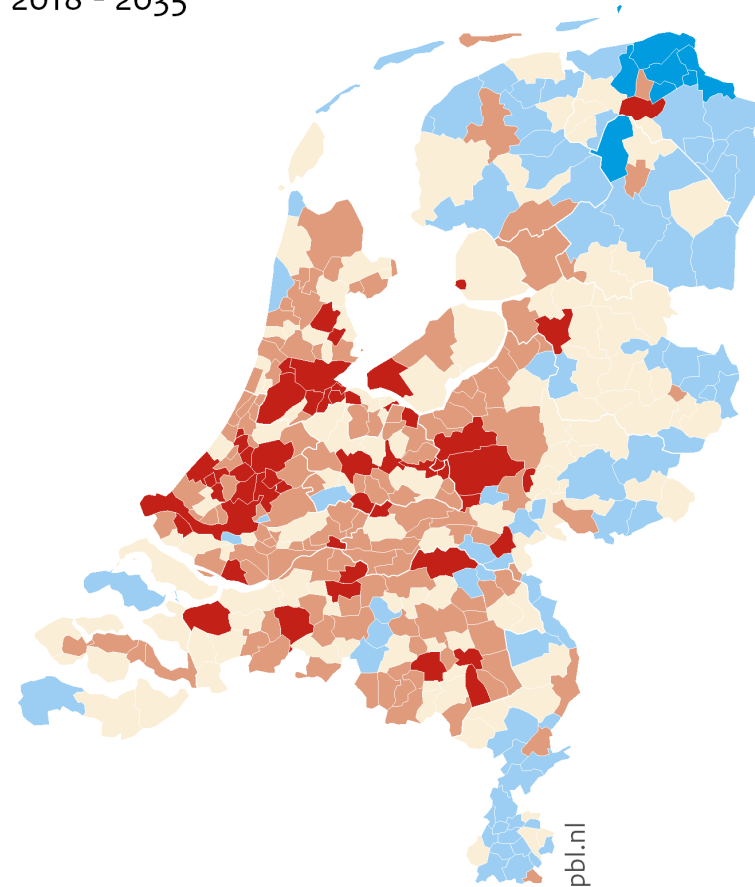
- Omvang
- Samenstelling (verhuizingen, migratie)



#WhatWorks2019

Bevolkingsontwikkeling per gemeente

2018 - 2035



Bron: PBL/CBS regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2019



Veranderende regionale verschillen

- › Sectorstructuur en aard van het werk verandert...
 - Economische trends: globalisering, verdienstelijking van de industrie
 - Technologische ontwikkelingen: digitalisering, AI





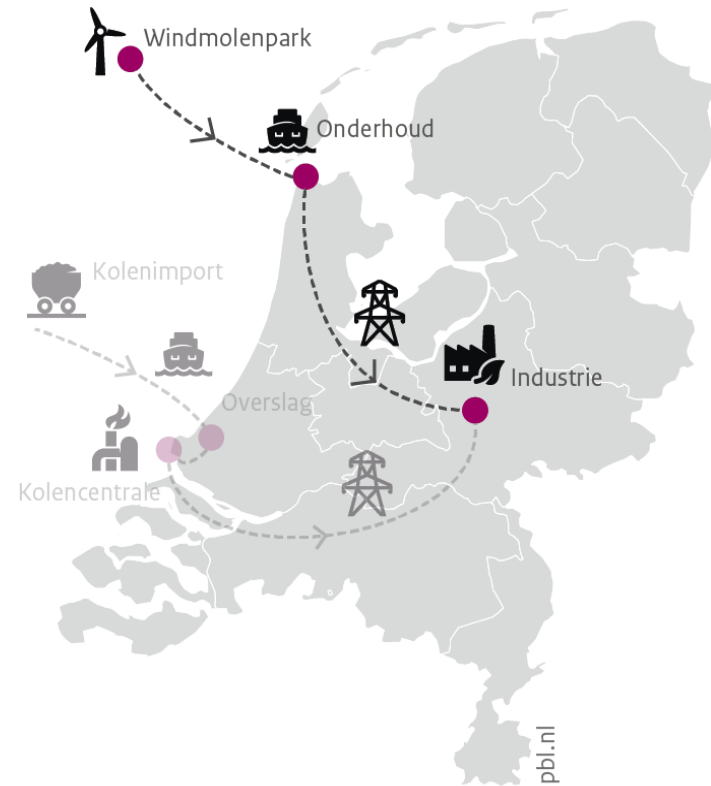
Veranderende regionale verschillen

- › Sectorstructuur en aard van het werk verandert...
 - Economische trends: globalisering, verdienstelijking van de industrie
 - Technologische ontwikkelingen: digitalisering, AI
 - Maatschappelijke ontwikkelingen: Klimaatakkoord





Veranderingen verschillen regionaal





Van krimp- naar groeisectoren of -regio's?

- > Beperkte mobiliteit:
 - Tussen sectoren/beroepen
 - Tussen regio's
 - ... En zelfs binnen beroepen

- > Omvang mismatch hangt af van verschil nu en later





Anticiperen op de toekomst?

- › Moeilijk voorspelbaar hoe veranderingen uitpakken
 - Kan sterk uiteenlopen tussen sectoren en regio's
 - Wie waar precies nodig zal zijn is onbekend

- › Vergroten aanpassingsvermogen (potentiele) arbeidskrachten
 - Niet sectorspecifiek, maar in het algemeen
 - Op regionaal niveau: beperkte geografische mobiliteit moeilijk op te lossen





Hoofdboodschap

- > Gelijke kansen in elke regio of overal voldoende?
 - Gelijk: beleid gericht op verminderen verschil tussen regio's
 - 5 procentpunt verschil tussen Randstad en periferie wegwerken
 - Voldoende: beleid gericht op bieden minimaal niveau in de regio
 - Verhogen van 42% kans op meest werkzekere pad
 - Het is een politieke keuze welk niveau acceptabel is
- > Toekomstige uitdagingen brede welvaart niet altijd al zichtbaar
 - Wat waar nodig is, is moeilijk te voorspellen
 - Algemeen vergroten aanpassingsvermogen (potentiele) arbeidskrachten





Planbureau voor de Leefomgeving

Achtergrond

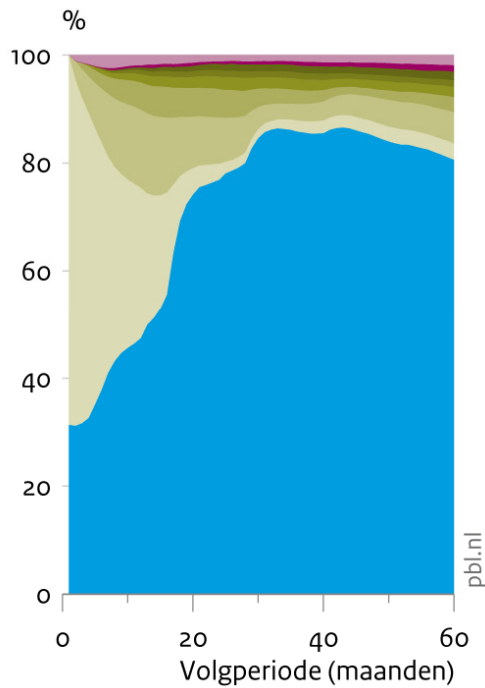
#WhatWorks2019



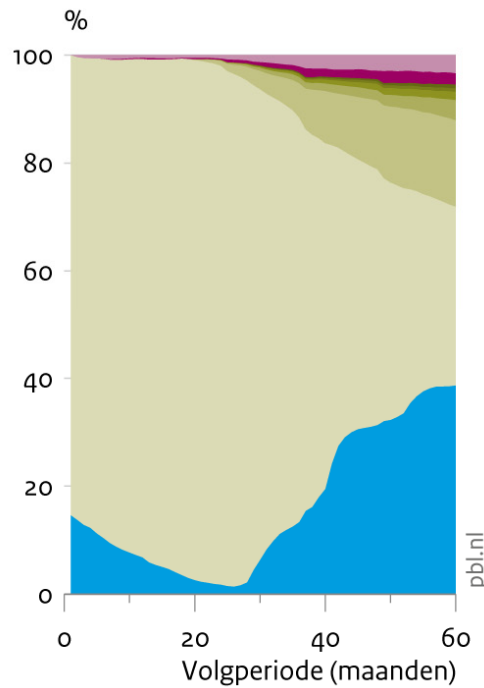


Carrierepaden starters

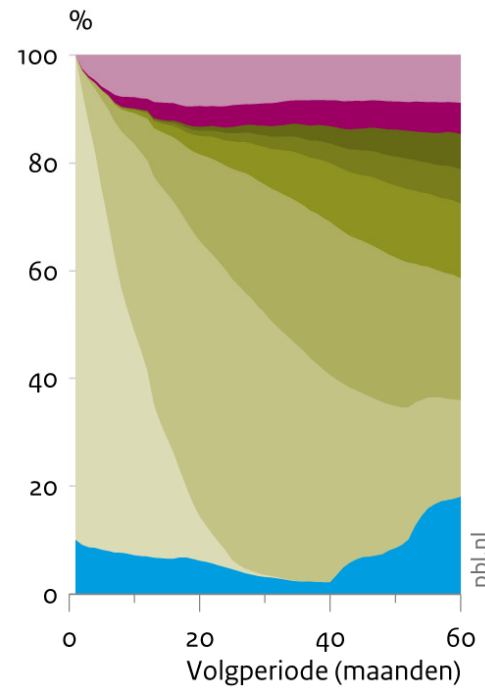
Stabiel vast



Stabiel flex



Instabiel flex



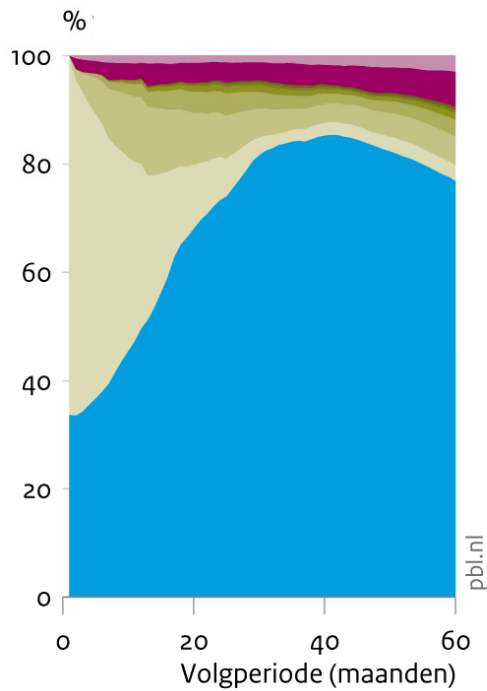
- Standaard vaste baan
- Flexibele baan 1
- Flexibele baan 2
- Flexibele baan 3
- Flexibele baan 4
- Flexibele baan 5
- Flexibele baan 6 of meer
- Werkloos
- Inactief



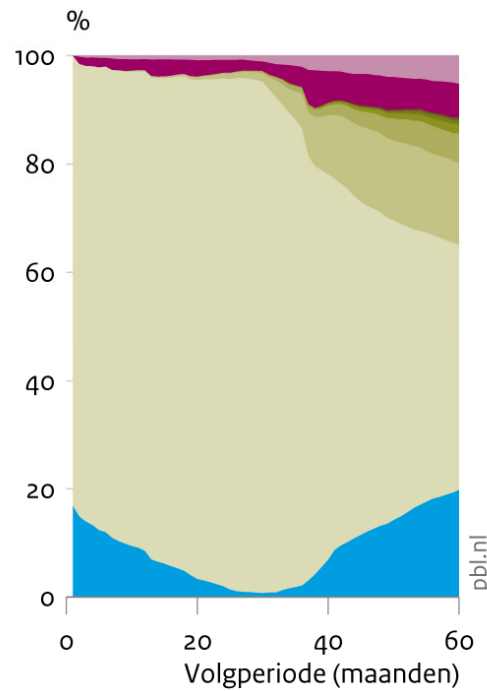


Carrierepaden voormalig werklozen

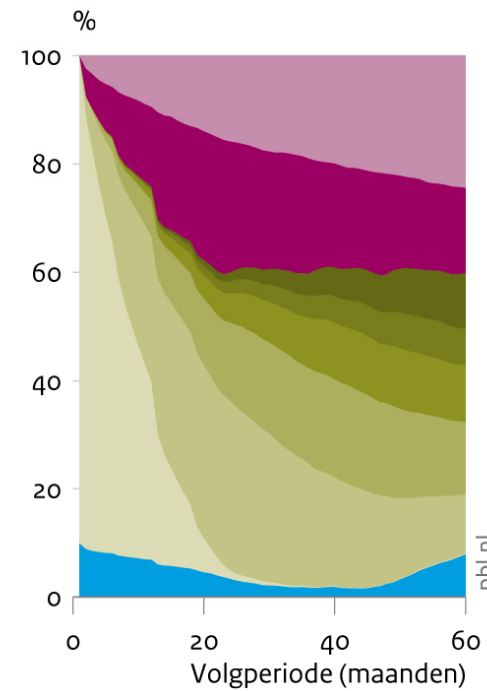
Stabiël vast



Stabiël flex



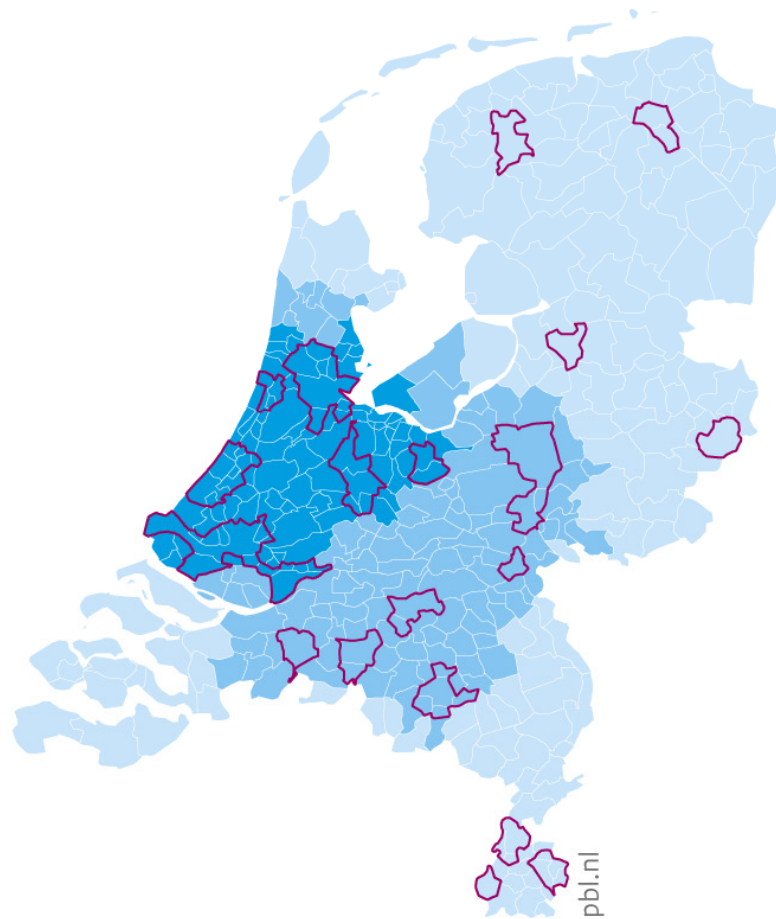
Instabiël flex







- Standaard vaste baan
- Flexibele baan 1
- Flexibele baan 2
- Flexibele baan 3
- Flexibele baan 4
- Flexibele baan 5
- Flexibele baan 6 of meer
- Werkloos
- Inactief



Regionale indeling



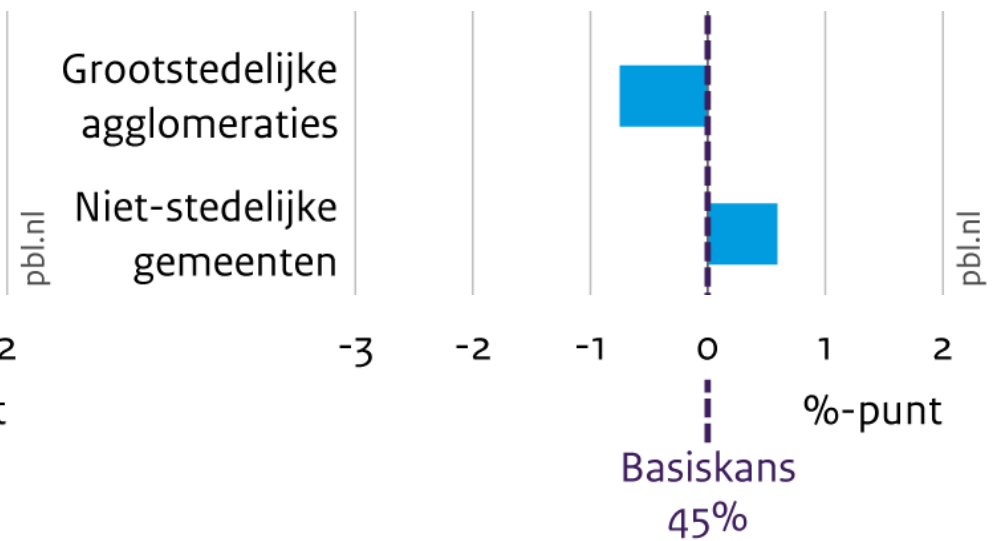
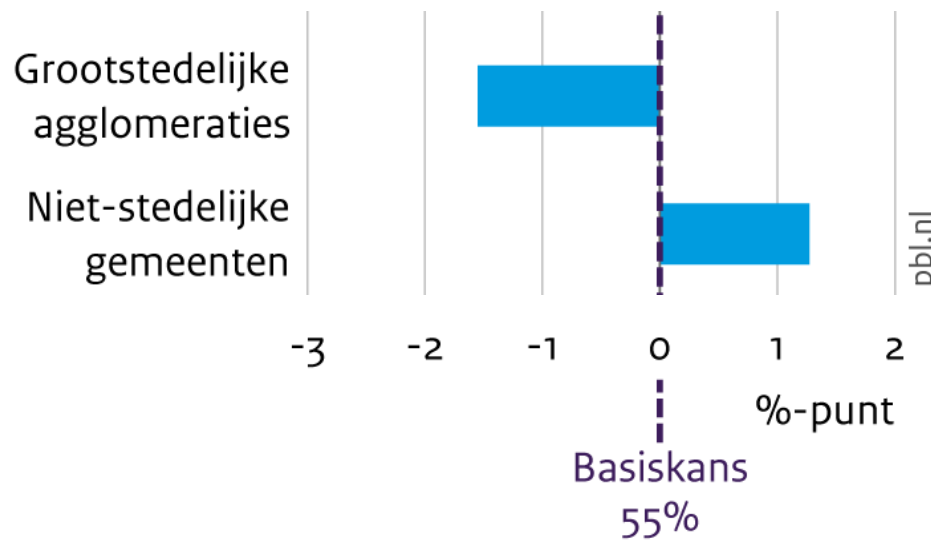
-  Randstad
-  Intermediaire zone
-  Periferie
-  Grootstedelijke agglomeraties



Verskil tussen vergelijkbare personen

Opleiding verlaten

Werkloos geworden





Anticiperen op de toekomst?

Wat?	Wie?
Afstemmen van arbeidsvoorwaarden en regelingen	Werknemers- en werkgeversorganisaties
Verbeteren informatievoorziening beschikbare arbeidskrachten en vacatures Verbeteren inzicht in inzetbaarheid eigen skills (andere sectoren) en opties voor aanpassingen	Werkgevers, UWV
Bedrijfsinterne trajecten (meelopen met ervaren werkkrachten, leerwerktrajecten, ontwikkelroutes binnen en tussen bedrijven en sectoren)	Bedrijven
Sectoroverstijgende O&O-trajecten	Werknemers- en werkgeversorganisaties
Individueel onderwijsbudget voor arbeidskrachten	Overheid
Opzetten nieuwe opleidingstrajecten, ook modulair en flexibel in afstemming met bedrijfsleven	Overheid, bedrijven

