

# **Kwartaalanalyse arbeidsmarkt RWI**

**Najaar 2004**

## **Introductie**

Hierbij presenteert de RWI voor het eerst een beknopte kwartaalanalyse van de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. Deze kwartaalanalyse zal bestaan uit een vast gedeelte waarin aan de hand van een beperkt aantal vaste indicatoren een beeld geschetst wordt.

Vervolgens zullen elk kwartaal een of meer specifieke thema's nader worden uitgelicht. Dit kwartaal zijn dat er twee: de mogelijkheden tot inschakeling van niet participerende hoger opgeleiden en de mogelijkheden tot uitbreiding van het arbeidsaanbod in uren door kleine deeltijdbanen groter te maken. De keuze van het eerste thema komt voort uit de verwachting dat wanneer de herstelrend die in deze analyse waargenomen wordt doorzet, bij hoger opgeleiden de eerste en de grootste knelpunten in de vacaturevervulling zichtbaar zullen worden. Het tweede thema is een aanzet tot uitwerking van een van de oplossingsrichtingen die door de Raad zijn genoemd in de onlangs gepubliceerde analyse van de problemen rond de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing.

# Kwartaalanalyse arbeidsmarkt RWI

## Najaar 2004

### 1. De arbeidsmarkt in het najaar van 2004

Het beeld van de arbeidsmarkt in het najaar van 2004 kan het best geschetst worden als gematigd positief. De werkloze beroepsbevolking vertoont, gemeten over een periode van een half jaar, een lichte daling. Daar stond tot en met het derde kwartaal nog geen toename van het aantal werkenden tegenover. De werkloosheid daalde dus vooral doordat de beroepsbevolking als geheel, werkenden en werkzoekenden samen, kromp. De meest recente voorlopige cijfers, die nog niet in het bijgaande overzicht zijn verwerkt, laten voor het eerst weer een toename van het aantal werkenden (èn van het aantal werklozen) zien<sup>1</sup>. De krimp van de beroepsbevolking in het algemeen en van het werkende deel daarvan in het bijzonder lijkt dus voorlopig ten einde. Dat betekent dat ondanks de recent weer oplopende werkloosheidscijfers er plaats is voor een voorzichtig optimisme.

Gezien de statistische onzekerheden (de CBS-cijfers zijn nog maar voorlopig) mag niet te vroeg gejuicht worden. Maar dat het beeld van de arbeidsmarkt iets minder ongunstig wordt staat buiten kijf. Dat optimisme wordt gedeeld door de werkgevers die, daarnaar gevraagd door Manpower, voor de tweede keer op rij een positief beeld schetsen van de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling in hun bedrijf<sup>2</sup>. Hoopvol is ook de ontwikkeling op de uitzendmarkt die sinds mei 2004 weer aantrekt. Deze loopt meestal 7 kwartalen voor op de arbeidsmarkt in het algemeen. Dat betekent dat begin 2006 een sterke opleving van de groei van de werkgelegenheid verwacht kan worden. In combinatie met de zich vanaf 2006 van de arbeidsmarkt terugtrekkende babyboomgeneratie kan dat al snel op deelmarkten tot tekorten aan arbeidskrachten gaan leiden.

Positief is het beeld van de uitkeringsafhankelijkheid. Het aantal WW-gerechtigden nam weliswaar nog toe, maar de kans op werk vanuit de WW zit duidelijk in de lift. De zich herstellende vacaturemarkt is daar mede debet aan. Hoopvol is ook dat het aantal bijstandsgerechtigden stabiliseert. Mogelijk spelen de inspanningen van de gemeenten in het kader van de wet werk en bijstand hierbij een rol. Het is echter te vroeg om nu al te constateren dat de bijstandafhankelijkheid voorlopig over het hoogtepunt heen is. Daarvoor is het herstel te broos en zijn de onzekerheden voor de nabije toekomst nog te groot.

Gunstig is het beeld van de loonkosten. Die stabiliseerden in het derde kwartaal van 2004. Na aanvankelijk in 2004 nog een toename te hebben vertoond als gevolg van afspraken uit een conjunctureel anders getint verleden lijken nu de effecten van de loonmatiging zichtbaar te worden. De werkgelegenheid kan daar, mede dankzij de herstelde verhoudingen tussen sociale partners en kabinet, in de loop van 2005 een positieve impuls van verwachten.

---

<sup>1</sup> Volgens voorlopige cijfers van het CBS laat het voortschrijdend driemaandsgemiddelde over de periode augustus/oktober 2004 een seizoensgecorrigeerde toename van het aantal werkenden met 26.000 en van het aantal werklozen met 16.000 zien.

<sup>2</sup> De manpowerindicator is te vinden op [www.manpower.com](http://www.manpower.com).

Reden tot zorg biedt het aantal faillissementen. Dat ligt nog altijd op een historisch gezien erg hoog niveau. Dit is, in samenhang met de zich voorzichtig herstellende werkgelegenheid, een indicatie voor structurele veranderingen die zich op de arbeidsmarkt voordoen. Achter de macrocijfers die hier gepresenteerd worden gaat een ingrijpend proces van groei en krimp op microniveau schuil. Dat proces vraagt veel van het aanpassingsvermogen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Schiet dat aanpassingsvermogen tekort, dan betekent dat een rem op het economisch herstel.

## 2. Kerntabel Arbeidsmarkt november 2004<sup>3</sup>

| Kerntabel<br>arbeidsmarkt nov.<br>2004 <sup>4</sup> | 1e<br>kw.2003 | 2e<br>kw.2003 | 3e<br>kw.2003 | 4e<br>kw.2003 | 1e kw.<br>2004 | 2e kw.<br>2004 | 3e kw.<br>2004 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Beroepsbevolking</b>                             | 7496          | 7517          | 7504          | 7520          | 7573           | 7562           | 7523           |
| <b>Werkzame<br/>beroepsbevolking</b>                | 7141          | 7122          | 7102          | 7089          | 7090           | 7077           | 7063           |
| <b>Werkloze<br/>beroepsbevolking</b>                | 355           | 395           | 402           | 431           | 483            | 485            | 460            |
| <b>Loonkosten</b>                                   | 111,6         | 112,2         | 112,9         | 113,1         | 114,7          | 115            | 115,5          |
| <b>Vacatures</b>                                    | 116           | 115           | 92            | 99            | 113            | 121            |                |
| <b>Faillissementen</b>                              | 1916          | 2288          | 2222          | 2322          | 2376           | 2286           | 2271           |
| <b>WW</b>   | 228           | 253           | 273           | 289           | 300            | 322            |                |
| <b>WWB</b>  | 325           | 327           | 330           | 336           | 339            | 339            |                |
| <b>AO</b>   | 992           | 989           | 985           | 982           | 972            | 968            |                |
| <b>Kans op werk uit WW</b>                          | 13,5%         | 14,4%         | 11,9%         | 11,3%         | 11,9%          | 13,6%          |                |
| <b>% werkloosheid</b>                               | 4,7%          | 5,3%          | 5,4%          | 5,7%          | 6,4%           | 6,4%           | 6,1%           |
| <b>% jeugdwerkloosheid</b>                          | 9,8%          | 10,9%         | 10,5%         | 11,0%         | 13,5%          | 13,0%          | 13,0%          |
| <b>Netto<br/>participatiegraad</b>                  | 65,48         | 65,25         | 65,01         | 64,82         | 64,77          | 64,60          | 64,41          |
| <b>Manpowerindicator</b>                            |               | 5             | 2             | 4             | 4              | 6              | 6              |

<sup>3</sup> Alle absolute aantallen keer 1000. Een verklaring van de hier gepresenteerde indicatoren is opgenomen in de bijlage. De tabel is gebaseerd op de op 8 november 2004 bekende gegevens.

<sup>4</sup> De kans op werk uit WW is berekend op basis van cijfers van [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl). De manpowerindicator is te vinden op [www.manpower.com](http://www.manpower.com). De overige data in deze tabel zijn ontleend aan persberichten van het CBS en aan CBS-statline.

### **3. Hoger opgeleiden buiten spel**

#### ***Een analyse van het participatiepotentieel van niet werkende hoger opgeleiden***

##### **3.1. Inleiding**

In het beleidskader 2004 wees de Raad op de toekomstige tekorten aan hoger opgeleiden, en op het feit dat nog altijd ongeveer een half miljoen hoger opgeleiden niet deelnemen aan het arbeidsproces. Deze gegevens waren voor de Raad aanleiding tot een nadere inventarisatie van de achtergronden van deze niet werkende hoger opgeleiden. Daarbij is gebruik gemaakt van door het CBS uit *statline* over 2002 beschikbaar gestelde gegevens<sup>5</sup> om de binding met de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden in beeld te brengen. Vervolgens is in het ROA-informatiesysteem nagegaan in welke specifieke opleidingsrichtingen de niet voor de arbeidsmarkt beschikbare hoger opgeleiden vooral gezocht moeten worden.

##### ***Waarom een analyse van niet werkende hoger opgeleiden?***

Van de ruim 2,5 miljoen mensen van 15 tot en met 64 jaar met een opleiding op HBO of universitair niveau heeft 82% een baan. Van de ruim 4 miljoen laag opgeleiden is dat slechts 48%. Er zijn dus al relatief veel hoger opgeleiden ingeschakeld in het arbeidsproces. Toch zijn er redenen om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsdeelname van hoger opgeleiden nog verder te doen toenemen. De vraag naar hoger opgeleiden zal namelijk naar verwachting sterker toenemen dan het aantal hoger opgeleiden in de bevolking. In deze notitie wordt nagegaan welk potentieel aanbod er nog schuilgaat onder de 18% van de hoger opgeleiden onder de 65 jaar die niet werken.

##### ***Voornaamste conclusies***

De analyse op basis van de CBS- en de ROA-gegevens leidt tot de volgende conclusies:

- Het arbeidspotentieel aan hoger opgeleiden is door participatieverhogend beleid nog met maximaal 12% uit te breiden. Die 12% betreft de maximale ruimte, en zal uiteraard nooit volledig benut kunnen worden. Dat maakt de mogelijkheden om door meer participatie toekomstige tekorten aan hoger opgeleiden te bestrijden beperkt.
- De participatie van hoger opgeleiden verschilt sterk per opleidingrichting. Onder schaarse categorieën hoger opgeleiden is de non-participatie daarbij soms relatief hoog en omgekeerd. Daardoor zijn er in enkele sectoren, zoals de zorg en het onderwijs, nog wel mogelijkheden om tekorten door meer participatie te beperken.

---

<sup>5</sup> Met dank aan Els Hoogteijling en Pieter Al van het CBS

### 3.2. Hoger opgeleiden en de arbeidsmarkt

#### *Geen baan hebben maar wel een baan willen*

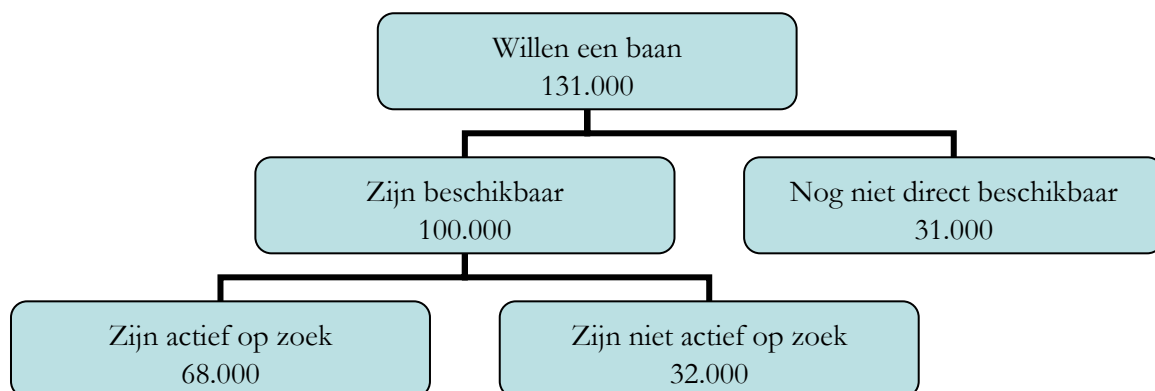
Er zijn in Nederland ongeveer 2,5 miljoen hoger opgeleiden onder de 65 jaar. Daarvan hebben er ruim 2 miljoen een baan en zijn er 460.000 baanloos.

Van die 460.000 zonder baan (voor 12 uur of meer) willen er ongeveer 328.000 ook geen baan hebben. De overige 131.000 willen wel een baan.

Een baan willen betekent nog niet dat men direct beschikbaar is wanneer er zich een baan aandient. En wanneer dat laatste wel het geval is, is men nog niet in alle gevallen ook actief op zoek gaat naar een baan. Van de 131.000 die een baan willen zijn er 100.000 direct beschikbaar. Daarvan zoeken er 68.000 actief naar een baan. Deze worden tot de (werkloze) beroepsbevolking gerekend.

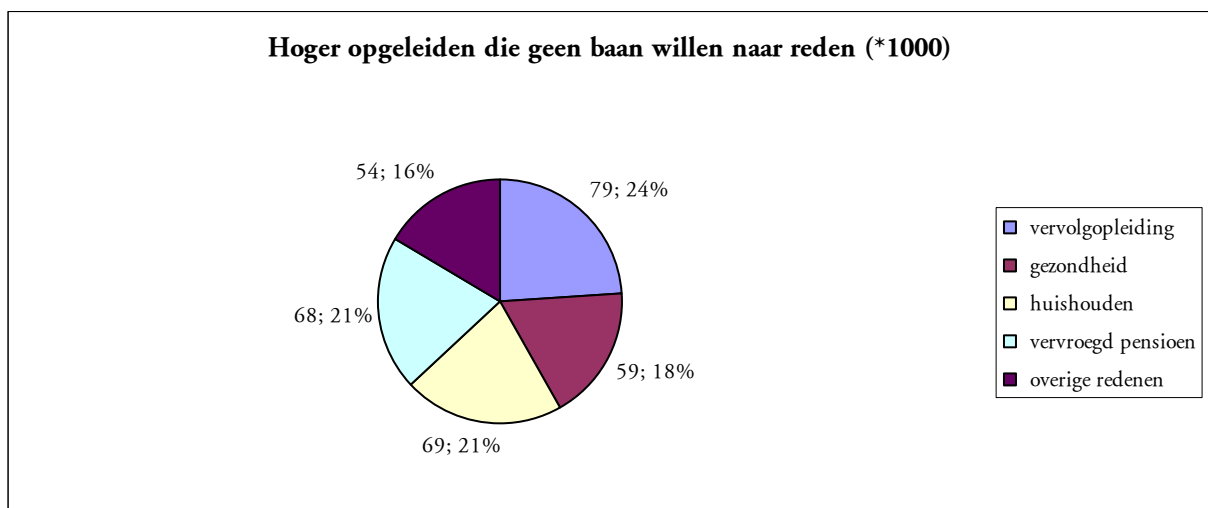
Wanneer degenen die beschikbaar zijn maar niet zoeken en degenen die nog niet direct beschikbaar zijn worden samengenomen dan zit onder de hoger opgeleiden zonder baan dus een potentieel van maximaal 63.000 die wel willen werken maar nog geen concreet aanbod op de arbeidsmarkt vormen.

#### Hoger opgeleiden zonder werk die een baan willen



#### *waarom geen baan gewenst?*

Van de 460.000 hoger opgeleiden zonder baan voor 12 uur of meer willen er 328.000



ook geen baan. Dat kan om uiteenlopende redenen zijn. De meest voorkomende reden daarvoor is dat men een vervolgopleiding volgt (79.000). Huishouden en gezin houden 69.000 hoger opgeleiden van de arbeidsmarkt weg. Ongeveer 68.000 hoger opgeleiden zijn vervroegd uitgetreden. De gezondheidstoestand is voor 59.000 hoger opgeleiden reden om niet op de arbeidsmarkt actief te zijn. De resterende 54.000 is om overige, niet nader bekende redenen niet actief.

### 3.3. Hoger opgeleid participatiepotentieel

Nu in beeld is hoe de categorie niet participerende hoger opgeleiden is samengesteld, kan nagegaan worden hoe groot het participatiepotentieel onder hen is. Onder participatiepotentieel verstaan we degenen die niet werken, niet actief op zoek zijn naar werk, maar wellicht onder bepaalde voorwaarden nog wel tot participatie (werken of werk zoeken) te bewegen zouden zijn. Dit potentieel bestaat in ieder geval uit de 63.000 hoger opgeleide niet werkenden die wel willen werken maar nog geen concreet aanbod vormen. Ook onder degenen die zeggen geen baan te willen kan echter nog participatiepotentieel schuilen. Dat hangt af van de reden van het niet willen. We gaan ervan uit dat degenen die om gezondheidsredenen niet participeren moeilijk in het arbeidsproces zijn in te schakelen. Ook gaan we ervan uit dat degenen die nog met een vervolgstudie bezig zijn die eerst moeten afmaken. Dan resteert een potentieel van 191.000 niet werkende hoger opgeleiden die geen werk zeggen te willen. Daarmee zou eventueel de beroepsbevolking kunnen worden uitgebreid. Wanneer bijv. hoger opgeleiden niet vervroegd zouden uittreden dan zou de hoger opgeleide beroepsbevolking 68.000 personen meer dan nu omvatten.

#### *Totaal participatiepotentieel*

Samen met de 63.000 hoger opgeleiden die wel werk willen maar daar nog niet direct naar op zoek of voor beschikbaar zijn levert dat een potentieel op van 254.000 hoger opgeleiden.

| <b>Potentieel aanbod hoger opgeleiden</b>                        |                |
|--|----------------|
| Wil geen werk; vervroegd uitgetreden                             | 68000          |
| Wil geen werk; huishouden  | 69000          |
| Wil geen werk; overige redenen excl. Gezondheid en vervolgstudie | 54000          |
| Wil werk maar kan niet op korte termijn beginnen                 | 31000          |
| Wil werk, kan op korte termijn beginnen maar zoekt niet          | 32000          |
| <b>Totaal potentieel aanbod hoger opgeleiden</b>                 | <b>254.000</b> |

De hoger opgeleide beroepsbevolking kan derhalve door verhoging van de participatiegraad nog met maximaal 254.000, ofwel met 12% groeien. Om dat te bereiken moet wel elke hoger opgeleide die niet in het volledig dagonderwijs zit of te ziek is om te werken aan de slag. Het moge duidelijk zijn dat slechts een beperkt deel van deze theoretische ruimte van 12% ook daadwerkelijk te “verzilveren” valt.

*In de toenemende vraag naar hoger opgeleiden zal niet alleen kunnen worden voorzien door verhoging van de participatiegraad. Er zal ook op andere manieren in voorzien moeten worden zoals het verhogen van het instroomniveau van schoolverlaters, opscholing van werkenden, het uitbreiden van de deeltijdbanen van hoger opgeleiden, selectieve immigratie, voorkomen dat hoger opgeleiden functies van lager opgeleiden vervullen en functiedifferentiatie.*

### 3.4. Arbeidsmarktrelevantie van hogere opleidingen en participatie

Niet in alle vakrichtingen is de schaarste aan hoger opgeleiden even groot. De ene hogere opleiding is dus arbeidsmarktrelevanter dan de andere. Daarom is het van belang bij welke opleidingsrichtingen relatief weinig door hoger opgeleiden wordt geparticipeerd. Dat kan gedeeltelijk met het ROA-arbeidsmarktinformatiesysteem. Dit geeft aan hoeveel procent van de 15-64-jarigen met een bepaalde opleiding tot de niet beschikbare niet-participerende beroepsbevolking behoren. Op WO letteren na (12%) scoren alle wetenschappelijke opleidingen onder de 9%. Diverser is het beeld bij de HBO-opleidingen. De meeste HBO-lerarenopleidingen laten non-participatiecijfers van 20-30% zien. (uitzondering: economie en maatschappij, 12%) Dat geldt ook voor bibliotheek en documentatie, vervoer en logistiek, secretariaat en tolk-vertaler. Een uitschieter vormen de radiologisch opgeleide HBO'ers met 30% non-participatie. Er lijkt een samenhang tussen de omvang van de non-participatie en het aandeel vrouwen in een opleidingsrichting.

#### ***Lagere participatie en grotere tekorten gaan soms samen***

Deze resultaten kunnen we confronteren met de verwachte arbeidsmarkt knelpunten naar opleidingsrichting. Dan valt op dat bij de HBO-docentenopleidingen een hoge non-participatie samengaat met grote toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening. Voor het onderwijs loont het derhalve nog wel degelijk om de niet-participerenden met een lerarenopleiding naar de arbeidsmarkt terug te lokken. Ook bij tolk-vertalers, bibliothecarissen en radiologen gaan een lage participatie en grote verwachte tekorten samen. Aan de andere kant zijn er HBO opleidingen als bedrijfskunde of commerciële economie waar een zeer geringe non-participatie (5%) samengaat met naar verwachting geringe toekomstige knelpunten.

*Geconcludeerd kan worden dat er geen redenen zijn om aan te nemen dat niet-participerende hoger opgeleiden vooral in de minder gevraagde opleidingsrichtingen te vinden zijn. Onder het potentieel van 254.000 hoger opgeleiden zijn er velen met een uit arbeidsmarktoverwegingen uitermate relevante opleiding. Dat geldt vooral voor de onderwijssector en voor de zorg.*

## 4. Meer werktijd in deeltijd?

### 4.1. Deeltijd en participatie

Om aan de toekomstige vraag naar arbeid te kunnen voldoen is vergroten van het aantal werkenden één oplossingsrichting. Een andere oplossingsrichting, genoemd in de RWI notitie over vergrijzing en vervangingsvraag, is de huidige werkenden meer uren te laten werken. Van alle 15 oude EU-landen is Nederland het land waarin de beroepsbevolking het minste aantal uren per week aan werk besteedt. Mannen met een baan zijn daar in Nederland gemiddeld 39,8 uur aan kwijt, vrouwen 27,4 uur. Het gemiddelde voor de oude EU-landen is 42,6 uur voor werkende mannen en 34,7 uur voor werkende vrouwen. Daar staat geen evenredige extra belasting in de vorm van zorg, vrijwilligerswerk of educatie tegenover. Nergens wordt door mensen met een baan aan werk, zorg, scholing en vrijwilligerswerk bij elkaar zo weinig tijd besteed als in Nederland. De Nederlandse werkende man houdt naast deze activiteiten 3,5 uur per week meer tijd over dan zijn gemiddelde EU-collega. Voor de Nederlandse werkende vrouw is dat zelfs ruim 6 uur. Wanneer Nederlanders echter werken, dan werken ze hard. De arbeidsproductiviteit per gewerkt uur lag in 2002 14% boven het EU15<sup>6</sup>-gemiddelde.

| Tijdsbesteding aan 4 verschillende verplichtingen door werkenden in 2003 <sup>7</sup> | Nederland   |             | EU-15 gemiddelde |             |
|---|-------------|-------------|------------------|-------------|
|   | mannen      | vrouwen     | mannen           | vrouwen     |
| <b>Betaald werk</b>   | 39,8        | 27,4        | 42,6             | <b>34,7</b> |
| <b>Huishouden en zorg</b>   | 11,6        | 23,8        | 13,3             | <b>22,6</b> |
| <b>Vrijwilligerswerk</b>  | 1,4         | 1,8         | 0,8              | <b>0,8</b>  |
| <b>Scholing</b>   | 1,9         | 1,2         | 1,7              | <b>1,8</b>  |
| <b>Totaal</b>   | <b>54,9</b> | <b>53,4</b> | <b>58,4</b>      | <b>59,5</b> |

Een belangrijke verklaring voor het lage gemiddelde aantal werkuren is de factor deeltijd. Vooral vrouwen werken in deeltijd, en dan ook nog eens vaak in toekomstige schaarsteberoepen in onderwijs en zorg. Het ligt dan ook voor de hand om wanneer gezocht wordt naar mogelijkheden om het aanbod van arbeid te vergroten, na te gaan of binnen deeltijdarrangementen het aantal werkuren uitgebreid kan worden. Daarbij moet er uiteraard wel rekening mee gehouden worden dat de deeltijdformule het Nederlandse succesrecept is geweest om de inhaalslag die gemaakt is ten aanzien van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Ook is het een in de Nederlandse cultuur verankerd fenomeen waaraan grote waarde wordt toegekend.

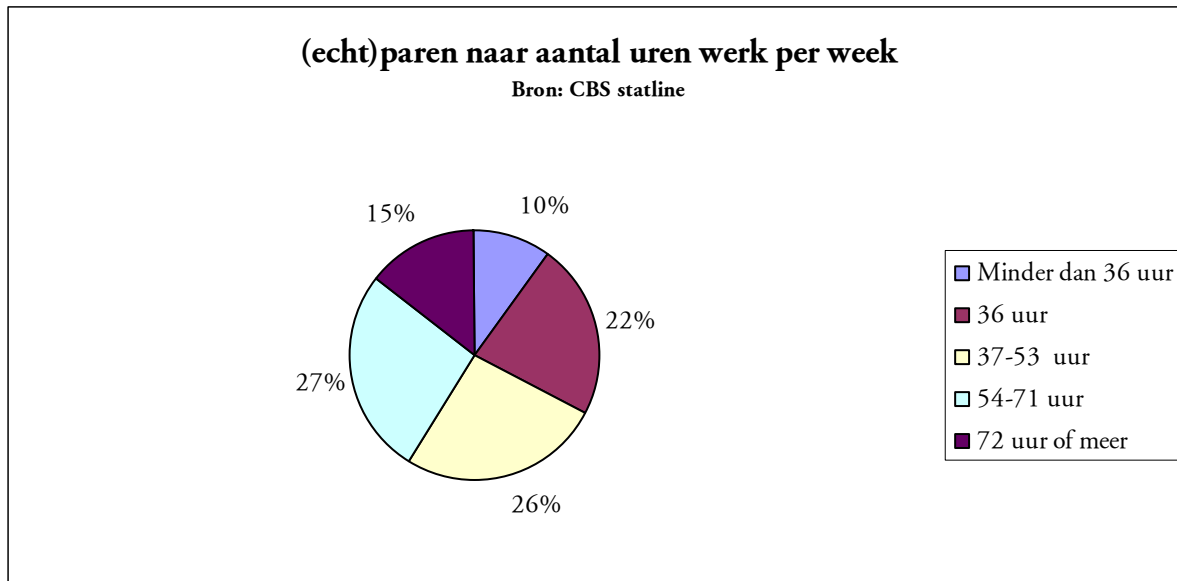
### 4.2. Nederland nog lang geen tweeverdienersland

Door de deeltijdfactor is er in Nederland geen sprake van een echte tweeverdienersmaatschappij. Onderstaande grafiek laat zien dat 1/3 van de Nederlandse (echt)paren onder de 65 jaar, uitgaande van een 36-urige werkweek, 1 baan of minder heeft. Ongeveer 1/4 heeft tussen de 1 en 1 1/2 baan en nog eens een kwart heeft tussen de

<sup>6</sup> EU15: de "oude" EU, excl. de in 2004 toegetreden landen.

<sup>7</sup> Time over Life Course: Preferences, Options and Life Course Policy. Loek Groot en Koen Breedveld in TVA jaargang 20 nr3/2004 pag. 290. (Door technische oorzaken kan het geheel licht afwijken van de som der delen.)

1 ½ en twee banen. Echte tweeverdieners vormen slechts 15% van de Nederlandse (echt)paren.



Een meerderheid van de echtparen is minder dan anderhalfverdiener. De geringe hoeveelheid werk per echtpaar hangt daarbij meestal samen met de relatief kleine deeltijd baan van de vrouw.

In combinatie met de relatief grote hoeveelheid tijd die vooral Nederlandse vrouwen in verhouding tot vrouwen in andere EU-landen naast verplichtingen ten aanzien van werk, zorg, vrijwilligerswerk en educatie over hebben, betekent dit dat er ruimte moet zijn voor uitbreiding van de deeltijd banen van vooral vrouwen. Omdat mede ten gevolge van de vervangingsvraag er op de arbeidsmarkt de komende jaren grote tekorten verwacht worden in segmenten waarop veel vrouwen werkzaam zijn, is het benutten van deze ruimte van groot belang. Daarbij zijn echter nog wel enige hindernissen te overwinnen. Zo gaf in het voornoemde onderzoek 34% van de werkende vrouwen in Nederland desgevraagd aan plannen te hebben om korter te gaan werken. Dat is ver boven het EU-gemiddelde van 24%. Tussen de droom van korter werken en de daad van concreet uren inleveren staan blijkens het genoemde onderzoek vooral financiële bezwaren. De relatief ruime hoeveelheid vrije tijd die vooral de Nederlandse werkende vrouwen in vergelijking met vrouwen in andere landen objectief gemeten hebben, wordt door hen zelf kennelijk niet als zodanig ervaren. Daardoor is het mogelijk dat wanneer onder druk van toekomstige aanbodtekorten de uurlonen weer zullen gaan stijgen, het arbeidsaanbod in uren nog verder afneemt. Ook dat maakt aanvullend beleid om uitbreiding van het aantal uren in deeltijd banen mogelijk te maken belangrijk.

### **4.3. Oplossingsrichtingen**

De grote aantallen relatief kleine deeltijd banen in Nederland vormen een potentieel interessant reservoir aan extra inzetbaarheid. Dat reservoir aanboren gaat echter niet vanzelf. In Nederland werken vooral vrouwen niet alleen relatief weinig uren, maar bovendien hebben ze ook nog eens relatief veel behoefte aan nog kortere werkweken. Een mogelijke verklaring is wellicht te vinden in de faciliteiten die de combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken. Misschien speelt hierbij mee dat het aantal vrije uren

weliswaar relatief hoog is maar dat de speelruimte die nodig is om onregelmatigheden in de dagindeling op te vangen ook groot is. Beschikbaarheid, prijs en kwaliteit van de kinderopvang zijn belangrijk, maar ook bijv. een onderwijssysteem dat berekend is op ouders met een baan.

Het wegnemen van hindernissen die uitbreiding van de arbeidsdeelname van vrouwen in uren in de weg staan is een van de belangrijkste manieren om de gevolgen van de vergrijzing voor de omvang van het arbeidsaanbod in de komende jaren op te vangen. Ook opscholing van vrouwen kan daarbij een rol spelen. Het opscholingsmes snijdt aan twee kanten: hoger opgeleide vrouwen participeren meer op de arbeidsmarkt en ze zijn meer gevraagd. Via vaak kleine deeltijdbanen heeft Nederland de eerste stappen gezet op de weg van een kostwinnerssamenleving naar een tweeverdienermaatschappij. Kinderopvang en andere arrangementen die de combinatie van arbeid en zorg faciliteren zijn mede bepalend voor de haalbaarheid van vervolgstappen op die weg.

## **Bijlage: Verklaring van de opgenomen indicatoren**

1. Beroepsbevolking, werkloze en werkzame beroepsbevolking zijn seizoensgecorrigeerde standcijfers.
2. De loonkosten zijn de contractuele loonkosten per uur, geïndiceerd (2000=100).
3. Vacatures is het seizoensgecorrigeerde aantal openstaande vacatures.
4. Faillissementen is het aantal faillissementen van bedrijven in het kwartaal.
5. WW, WWB en AO zijn standcijfers aan het eind van het kwartaal. WW is seizoensgecorrigeerd.
6. Kans op werk uit WW is de kans in het betreffende jaar tot het eind van de betreffende periode dat iemand die op enig moment in dat deel van het betreffende jaar in de WW zit daaruit gaat in verband met het vinden van een baan. Dit gegeven is gebaseerd op cijfers uit de UWV-publicatie "Maandinformatie WW uitkeringen augustus 2004". Kans op werk uit de WW wordt gedefinieerd als: (uitstroom a.g.v. werkhervatting in de drie maanden + uitstroom a.g.v. werkhervatting als zelfstandige in de drie maanden) / (zittend bestand+ instroom in de WW in de drie maanden).
7. De werkloosheidspercentages zijn seizoensgecorrigeerd.
8. De netto participatiegraad geeft seizoensgecorrigeerd weer hoeveel % van de bevolking tussen 15 en 65 jaar een baan heeft voor 12 uur of meer.
9. De loonkosten zijn een index van de contractuele loonkosten per uur(2000=100).
10. De Manpowerindicator is het resultaat van een enquête in opdracht van de gelijknamige uitzendorganisatie onder een representatief aantal werkgevers. De indicator geeft het saldo aan van de verwachtingen ten aanzien van toename of krimp van het aantal personeelsleden.