

Trends WERK EN IN KOMEN

In de Drechtsteden bieden we inkomensondersteuning aan ongeveer 6500 inwoners. Daarnaast vinden 1500 inwoners per jaar werk via werkgeversdienstverlening van de Sociale Dienst op de arbeidsmarkt. De doelgroep met een uitkering is aan het veranderen en de arbeidsmarkt is ook op regionaal niveau in ontwikkeling. Welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op het regionaal arbeidsmarktbeleid? En hoe gaat onze populatie zich de komende vier jaar ontwikkelen?



POPULATIE

De populatie inwoners met een uitkering verandert door Rijksbeleid

De instroom van statushouders zorgt voor een groeiend deel aan Nederlanders met een migratie-achtergrond die een uitkering hebben. Ook het aandeel mensen met een arbeidsbeperking groeit. De Sociale Werkvoorziening is gesloten voor nieuwe instroom en de Wajong is nog maar voor een kleine groep toegankelijk. Daardoor stijgt het aantal aanvragen van inwoners met een arbeidsbeperking voor een uitkering, ook omdat de gemeente beschut werk moet aanbieden aan inwoners zonder een uitkering. Daarnaast zien we in het algemeen een groeiende groep inwoners die problematiek heeft op de terreinen zorg, werk, gezondheid en leefstijl. Volgens het SCP gaat het met 71 procent van de Nederlanders goed: bij 29 procent stapelt de problematiek zich op.

POLITIEK EN SOCIALE ZEKERHEID

Wet Arbeidsmarkt in Balans verkleint verschil flex en vast

Ontslag wordt makkelijker voor vast personeel. Daar tegenover staat dat de transitievergoeding bij het niet verlengen van werk gelijk ingaat (ook bij proeftijd). De WW-premie is goedkoper bij een vast contract. Arbeid wordt daarmee iets goedkoper. De verlenging proeftijd kan voor een langere periode, waardoor inwoners met een flexcontract langer werk houden. Payroll wordt daarnaast financieel minder aantrekkelijk omdat payroll nu dezelfde arbeidsvoorwaarden moet kennen als een vast contract. Daarnaast krijgen oproepkrachten verbeterde rechten.



Werkgeversdienstverlening gemeenten wordt geregionaliseerd

De Rijksoverheid zet in op versterking van publiek-private samenwerking met bijvoorbeeld uitzendbureaus. In de regio is dit reeds gebeurd in Baanbrekend. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil werkgeversdienstverlening regionaal organiseren en financieren om aan de wens van werkgevers tegemoet te komen. Daarmee is voor lokale gemeenten geen rol voor werkgeversdienstverlening weggelegd.

Regels rondom aannemen arbeidsbeperkten veranderen

Er komt waarschijnlijk geen lokale beleidsvrijheid voor het gebruiken van instrumenten omtrent regels loonkostensubsidie en jobcoaching. Deze regels worden in heel Nederland hetzelfde. Dit maakt aannemen door werkgevers makkelijker vanwege verminderde administratieve last. De banenafpraak blijft bestaan, maar het onderscheid overheid en bedrijfsleven vervalt. De overheid mag ook banen via inkoop meetellen.

Sociale zekerheid boet in aan belang

Er is een hoge welvaart, maar tegelijkertijd een vaste groep kwetsbare personen die er niet van profiteert. Dat zet de solidariteit van het stelsel onder druk.

Relevante regionale agenda's

Groei-agenda

- Groei van 30.000 banen tot 2030 waarvan 8000 MBO banen
- Crossover zorg – welzijn – maakindustrie is aanjager voor banen onderkant en bovenkant arbeidsmarkt

Energiestrategie Drechtsteden

- Er ontstaan nieuwe mogelijkheden om inwoners aan het werk te krijgen en houden, in bijvoorbeeld werk in de isolatie, installatie en advies over duurzaamheid
- De vraag is hoe we omgaan met inwoners met een kleine beurs die energiemaatregelen moeilijk of niet kunnen betalen

ONDERWIJS

Organisatie van het onderwijs

- Onderwijs in Nederland is publiek vormgegeven en bekostigd, en richt zich vooral op initiele scholing en te weinig op bijscholing
- De organisatie van het onderwijs belemmert de keuzemogelijkheden van werkende ouders. Primair onderwijs is niet werkdagdekkend. Aanvullende opvang is duur. Dit geldt bijvoorbeeld voor de doelgroep alleenstaande ouders in de bijstand.
- De individuele leerrekening moet geld voor inwoners beter gaan ontsluiten

Mismatch met doelgroep

- Het belang van scholing neemt toe voor arbeidsmarktsucces. Tegelijkertijd is de groep inwoners met een uitkering moeilijk schoolbaar en is scholing-on-the-job vaak het hoogst haalbare. Daarnaast is er defacto een scholingsverbod voor wie een uitkering heeft omdat deze groep middelen ontbeert. De scheiding tussen kans-rijken en niet-kansrijken op de arbeidsmarkt vergroot en is niet langer met onderwijs op te lossen.
- Er is geen financiële prikkel in het onderwijssysteem voor MBO-opleidingen om te investeren in opleidingen voor arbeidsbeperkten of in scholing-on-the-job.

UIT BOVENSTAANDE VOLGT:

- HET SYSTEEM FACILITEERT ONVOLDENDE SCHOLING-ON-THE-JOB VOOR ARBEIDSBEPERKTEN EN INWONERS MET EEN UITKERING. INWONERS HEBBEN ER GEEN MIDDELEN VOOR.



ARBEIDSMARKT

De vraag naar werk flexibiliseert

Nederland flexibiliseert in een hoger tempo dan andere landen met een vergelijkbare arbeidsmarkt. Dit komt deels door regelgeving en deels door de snelheid van verandering en innovatie in het bedrijfsleven. Werk wordt steeds meer georganiseerd langs de lijn opdrachtgever-opdrachtnemer. Dat zie je vooral ook terug bij werkgevers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers bieden aan laagopgeleide inwoners veelal deeltijdwerk, klussen, seizoenswerk of uitzendwerk aan.

Werk verdwijnt door technologisering

Routinematig werk verdwijnt als gevolg van automatisering. De grootste krimp doet zich voor in administratieve beroepen.

De totale vraag naar arbeid neemt mogelijk structureel af als gevolg van robotisering. Op de langere termijn raakt dit bijvoorbeeld de logistieke dienstverlening.

Door digitalisering is een platform en deeleconomie ontstaan. Dit zorgt voor een takenconomie met taken in plaats van functies als uitgangspunt. Het risico ligt in deze economie bij de werknemer en niet bij de werkgever.

Demografische verandering leidt tot een kleiner arbeidsaanbod van medewerkers

Op langere termijn zorgen ontgroening en vergrijzing voor een kleinere arbeidsmarkt.

Er is scherpe concurrentie op de onderkant van de arbeidsmarkt

Werkenden aan de onderkant concurreren met werkers in opkomende economieën en Oost-Europa. Daarnaast concurreren laagopgeleiden ook met scholieren en studenten en met middelbaar opgeleiden. Middelbaar opgeleiden werken namelijk vaker dan voorheen in lager betaalde banen.

Mensen die blijvend niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, vinden moeilijk werk.

Beloning voor werken staat onder druk

De lonen stijgen, maar blijven bij laagopgeleiden en bij zelfstandigen onder druk staan. Het is moeilijk om aan de onderkant van de arbeidsmarkt een volwaardig inkomen te verdienen, waardoor de kans op schulden hoger is.

De lonen staan onder andere onder druk door vrij verkeer van mensen. De looncurve in veel cao's is daarnaast stijf, waardoor ouderen te duur worden en jongeren aantrekkelijker zijn. Een lager loon aan het einde van de loopbaan is een taboe-onderwerp. Daarnaast lopen flexwerkers veel risico. Flexwerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt verdienen een lager uurloon en zijn tegelijkertijd niet zeker van hun baan of uren.

Daarnaast loont het ook niet altijd om vanuit de uitkering te gaan werken. De armoedeval blijft bestaan vanwege het toeslagenstelsel. Een loonstijging bruto loont netto niet altijd.

Mobiliteit van de doelgroep is beperkt

Laagopgeleiden verhuizen niet voor werk, ook omdat familiebanden sterker zijn of ze vanwege opvang van kinderen aangewezen zijn op het sociale netwerk.

Mensen met routinematige beroepen wisselen weinig van baan.

De arbeidsmobiliteit van ouderen is relatief laag. Een vast contract op latere leeftijd biedt in sommige gevallen schijnzekerheid.

SAMENVATTEND

- INWONERS MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT HEBBEN ONZEKER WERK.
- INWONERS MET EEN UITKERING MISSEN VAAK AANSLUITING MET DE ARBEIDSMARKT DOOR GEBREK AAN WERKNEMERSVAARDIGHEDEN, SCHOLING EN WERKVERVARING.
- DEZE INWONERS ERVAREN VEEL CONCURRENTIE OP DE ARBEIDSMARKT. INWONERS KRIJGEN EEN LAGE BELONING VOOR HET GELEVERDE WERK. DAARNAAST ZIJN INKOMSTEN ONZEKER.

VRAAGSTUKKEN:

- 1 Het verkleinen van de mismatch tussen ons uitkeringsbestand en werk;
- 2 Het herijken van de inzet van onderwijs voor de doelgroep;
- 3 Het wel of niet bieden van zekerheid aan een doelgroep die steeds vaker te maken krijgt met onzekerheden.