

16 juli 2019

Sandra Phlippen
Hoofd Nederland, Economisch Bureau
Tel: 020 6281368
Sandra.phlippen@nl.abnamro.com

Sonny Duijn
Sectoreconoom Retail en Leisure
Tel: 020 3436535
Sonny.duijn@nl.abnamro.com

Arbeidsmarkt is groter voor mannen dan voor vrouwen

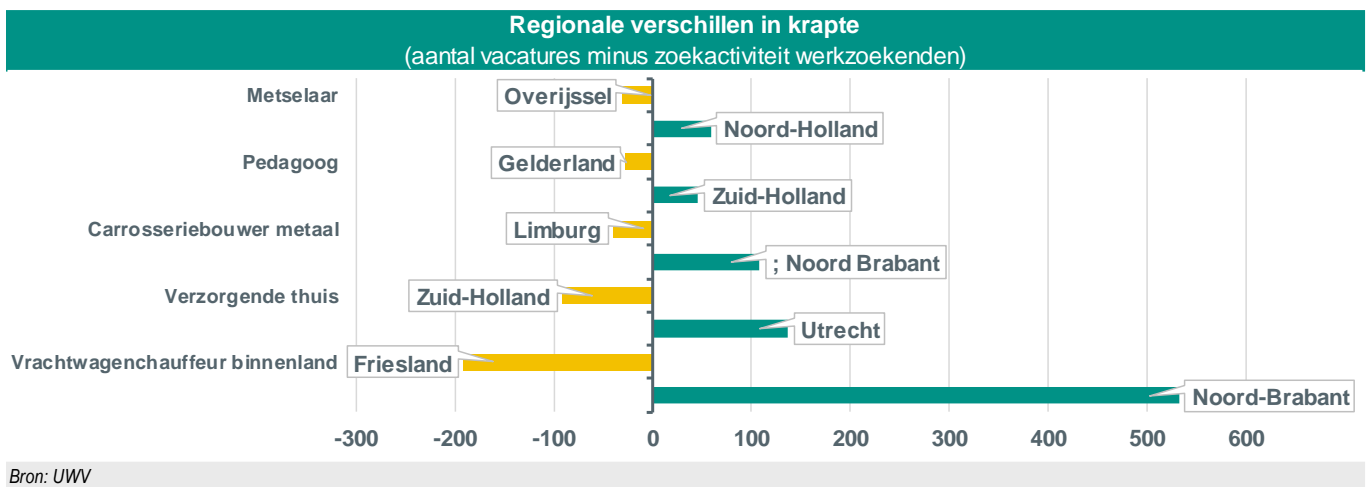
- **Vrouwen zoeken hun werk maar liefst 21 kilometer dichterbij huis dan mannen. Hun arbeidsmarkt omspant daardoor letterlijk slechts een derde van het oppervlak van mannen, ongeacht verschillen in opleiding en leeftijd. Dit blijkt uit een analyse van ABN AMRO over vacatures en werkzoekenden.**
- **In een kleinere arbeidsmarkt is de kans groter dat vrouwen hun droombaan mislopen, omdat die simpelweg buiten hun zoekradius ligt. Door dichterbij huis te solliciteren leveren vrouwen inkomen in, maar ze krijgen er meer welzijn voor terug. Dit laatste geldt met name voor moeders met jonge kinderen.**
- **Werkgevers zullen in deze uitzonderlijk krappe arbeidsmarkt bewust moeten worden van het feit de arbeidsmarkt rondom hun vestigingslocatie mogelijk niet ideaal is. Om toch personeel te vinden in deze uitzonderlijk krappe arbeidsmarkt, moeten werkgevers proberen werknemers te werven die verder weg wonen of hun locatie heroverwegen.**
- **Dit is nodig omdat een gebrek aan beschikbaar personeel inmiddels de grootste remmende factor is om te investeren en te groeien, zoals werkgeverenquêtees laten zien. Een chauffeur, bouwvakker, kok of IT-specialist is nauwelijks nog te vinden. De arbeidsmarkt is inmiddels zo krap dat voor elke openstaande vacature slechts 1,7 werkzoekenden in de markt zijn.**

Nederland heeft niet één arbeidsmarkt

De krapte-indicator van het CBS (1,7) verhult grote regionale verschillen, zowel in beschikbare banen als in het aanbod van werk, door Nederland als één grote arbeidsmarkt te beschouwen. De omvang van regionale arbeidsmarkten wordt bepaald door de afstand die een werkzoekende bereid is af te leggen voor een gewenste baan. Anders gezegd: zelfs als er voor het beroep verpleegkundigen in Nederland precies evenveel vacatures als werkzoekenden zouden zijn, dan nog kan het gebeuren dat geen van de vacatures vervuld raakt, als die vacatures verder weg liggen dan werkzoekenden bereid zijn te reizen (of verhuizen). Ook de praktijk laat zien dat de reisbereidheid voor het vinden van werk sterk varieert. Iemand uit Leeuwarden die werk zoekt als verpleegkundige, zal een vacature bij een ziekenhuis in Vlissingen niet snel vervullen.

Werkgevers en werkzoekenden bereiken elkaar niet

Door die verschillen in reisbereidheid, was het in Noord-Brabant vorig najaar ondoenlijk om een vrachtwagenchauffeur voor binnenlandse vracht te vinden, terwijl in Friesland juist meer potentiële chauffeurs waren dan vacatures. Wie op zoek is naar een geschikte thuiszorgmedewerker, die kan maar beter niet in Utrecht gevestigd zijn, want daar is de krapte enorm, terwijl er in Zuid-Holland op datzelfde moment juist meer gezocht werd naar een baan in de thuiszorg dan er vacatures waren. Voor beroepen zoals pedagoog, carrosseriebouwer of metselaar gelden eveneens grote regionale verschillen in krapte.



De mismatch tussen vraag en aanbod die in deze figuur te zien is, ontstaat doordat voor werkzoekenden binnen een beperkte straal van hun woningen willen werken. Voor een werkzoekende is een arbeidsmarkt dus in wezen zo groot als zijn zoekradius.

Reisafstand op werk.nl

Om op basis van de reisafstand lokale arbeidsmarkten te identificeren, hebben we een open database van het UWV geanalyseerd. Het UWV publiceert sinds het voorjaar van 2017 alle zoekactiviteit die werkzoekenden via Werk.nl ondernemen: ongeveer 1 miljoen zoekacties per twee weken. Werkzoekenden vullen een beroep in waarin zij interesse hebben en de afstand in kilometers die zij bereid zijn te reizen voor hun werk. Wat volgt, is een overzicht van passende vacatures binnen een straal vanaf de woonplaats. Een zorg hierbij is dat werkzoekenden mogelijk veel grotere afstanden zullen antwoorden uit angst om een uitkering te verliezen doordat zij niet ver genoeg zouden willen reizen. Navraag bij het UWV leert ons dat dit probleem nauwelijks voorkomt.

Ver reizen is voor sommige banen niet nodig

In het algemeen geldt dat wie verder zoekt, meer vindt. Toch is dit niet altijd het geval, omdat de vacatures voor sommige beroepen nou eenmaal door het hele land verspreid liggen, terwijl voor andere beroepen een lange reistijd noodzakelijk is. Beroepen met een korte zoekafstand zoals kinderoppas of kok bijvoorbeeld, leveren daardoor toch relatief veel vacatures op.

Beroepen waar men het minst ver voor wil reizen

Reisafstand per beroep in km

Kok Balkan, Turks, Grieks	16
Verkoopmedewerker handwerkartikelen en fourituren	16
Verkoopspecialist tabak- en gemaksartikelen	16
Toiletmedewerker	16
Medewerker koffieshop (softdrugs)	18
Kassahulp	18
Leider tussenschoolse kinderopvang	18
Bedrijfsleider/ondernemer verkoop kinderkleding	18
Hulp in particuliere huishouding	18
Verkoopspecialist lingerie, beenmode en bodyfashionartikelen	18

Bron: UWV

Beroepen waar men het verst voor wil reizen

Reisafstand per beroep in km

Kapitein zeevaart	210
Kraanmachinist on- en offshore	192
Driller on- en offshore	176
Directional driller	175
Stuurman zeevaart	169
Company man on- en offshore	168
Wetenschappelijk onderzoeker muziekwetenschap	165
Baggerschipper	164
Roustabout	161
Baggermachinist	158

Bron: UWV

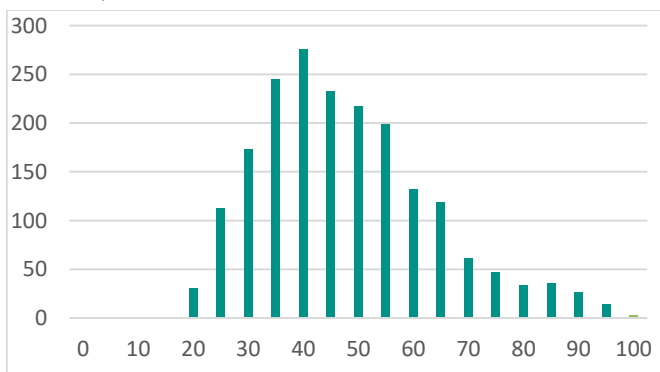
Wie verder zoekt, vindt meer..

Over het algemeen geldt dat wie verder zoekt meer vacatures vindt. En wie meer (geschikte) vacatures vindt heeft meer kans op een baan.

Gemiddeld zoeken mensen naar een baan binnen 38 kilometer van huis, maar de verschillen daarin zijn groot. Figuur 2 toont voor verschillende afstanden tussen huis en werk, het aantal mensen dat bereid is die afstand af te leggen. De grootste groep (275.000 werkzoekenden) wil zo'n veertig kilometer afleggen voor een baan, maar er zijn ook beroepen waarvoor werkzoekenden wel 210 kilometer ver weg reizen. De kleinste afstand is 16 kilometer.

Aantal werkzoekenden per zoekafstand in km

I.a.x1000, oktober 2018



Bron: UWV

Regressieanalyse

De reisafstand (Z) kan geschat worden op basis van intercept α , die weergeeft hoe groot de zoekafstand is als alle andere kenmerken geen invloed zouden hebben op de zoekafstand. L geeft leeftijd, G het geslacht, O het opleidingsniveau en R is een dummy variabele die weergeeft of de vacature in de Randstad ligt. ϵ is de error term, die de resterende onverklaarde variantie in de zoekafstand oppikt.

$$Z = \alpha + \beta(L) + \gamma(G) + \delta(O) + \epsilon(R) + \epsilon$$

De regressiefunctie is geschat op basis van meer dan 27.500 waarnemingen waarbij elke waarneming een omschrijving is van het zoekgedrag en kenmerken van gemiddeld 65 werkzoekenden per beroep. De variabelen verklaren samen 71 procent van de variantie in zoekafstand. De resultaten (standaardfouten tussen haakjes) zijn als volgt:

$$Z = 38,12(0,72) + 0,00(0,01)\text{Leeftijd} + 20,93(0,21)\text{Geslacht} + 30,48(0,23)\text{Opleiding} - 5,20(0,14)\text{Randstad} + \epsilon$$

De intercept α laat zien dat de gemiddelde reisafstand waarbij de invloed van de variabelen leeftijd, geslacht, opleiding en locatie geneutraliseerd zijn, 38 kilometer bedraagt. De leeftijd van de werkzoekende heeft geen significant effect. De variabele geslacht laat zien dat de zoekradius van vrouwen gemiddeld wel 21 kilometer kleiner is dan die van mannen. De variabele opleiding laat zien dat werkzoekenden met een HBO-opleiding of hoger ruim 30 kilometer verder zoeken naar werk. Tenslotte wordt er 5,2 kilometer minder ver gereisd voor een baan in de Randstad. Alle variabelen behalve leeftijd zijn significant.

..maar wie zijn het die het verste zoeken?

Verder van huis zoeken naar werk is niet alleen van belang voor de werkzoekende zelf. Ook voor werkgevers is het interessant te weten welke mensen verder willen reizen voor een baan. Wat maakt een baan het waard om verder voor te reizen? Hoe groter de reisbereidheid van werkzoekenden, hoe groter het potentieel waaruit de werkgever kan rekruteren.

Om te onderzoeken wat de reisbereidheid bepaalt, is het goed om een regressieanalyse uit te voeren. In een regressieanalyse wordt gecontroleerd voor de invloed die de verschillende kenmerken op elkaar hebben. Stel bijvoorbeeld dat oudere werkzoekenden vooral hoogopgeleid zijn en jongeren vooral laagopgeleid. Het lijkt dan alsof leeftijd de reisafstand bepaalt, terwijl het in werkelijkheid wordt bepaald door de opleiding en het verschil in baan aanbod dat daaruit voortkomt. Voor de liefhebber geeft het tekstkader de details van de regressieanalyse.

Hoger opgeleiden zoeken verder van huis

Het opleidingsniveau van werkzoekenden heeft een significante invloed op de reisafstand. Hoger opgeleiden reageren op vacatures die gemiddeld meer dan 30 kilometer verder van huis liggen dan de vacatures waarop lager opgeleiden reageren: 53 kilometer voor HBO-plussers tegenover 23 kilometer voor werkzoekenden met een lagere opleiding dan HBO.

Waarschijnlijk zijn er meerdere factoren die dit verschil verklaren. Ten eerste is thuiswerken voor hoger-opgeleiden vaker mogelijk dan voor lager opgeleiden.

Daarbij speelt ook een rol dat vacatures voor praktische beroepen meer door het land verspreid liggen. Daardoor is (zoals we al zagen in tabel 1), de reisafstand voor praktische beroepen lager.

We kunnen uit de beschikbare data niet opmaken welk argument doorslaggevend is.

In de Randstad wordt minder ver gezocht

Wie werkt zoekt in de Randstad vindt een geschikte vacature die gemiddeld ruim 5 kilometer dichterbij huis ligt, in vergelijking met een werkzoekende die iets vindt buiten de Randstad. Omdat er in de Randstad veel banen en dus ook vacatures zijn, vermoeden wij dat dit verschil vooral te verklaren valt uit de beschikbaarheid van werk en niet zozeer door verschillen in voorkeuren. Anderzijds is ook niet ondenkbaar dat werkzoekenden in de periferie vaker beschikken over een auto en daardoor meer ingesteld zijn op een langere woon-werkafstand.

Vrouwen zoeken het veel dichterbij huis

Uit de regressieanalyses blijkt eveneens dat er een duidelijk en significant verschil is tussen de afstand die vrouwen en mannen bereid zijn om af te leggen voor hun baan.

Sterker nog: vrouwen zoeken bijna 21 kilometer dichterbij naar werk dan mannen. Vrouwen zoeken gemiddeld werk binnen een straal van 28 kilometer vanaf huis, terwijl mannen gemiddeld 49 kilometer van huis zoeken. De arbeidsmarkt van vrouwen omspant daarmee gemiddeld ruim 2300 kilometer. Die voor mannen omspant daarentegen ruim 7300 vierkante

kilometer. De arbeidsmarkt voor vrouwen is daarmee slechts een derde van die van mannen. Dit geldt vooral voor vrouwen met een lagere opleiding (MBO of lager).

Negatieve gevolgen voor carrière en loon...

Dat de arbeidsmarkt voor Nederlandse vrouwen gemiddeld veel kleiner is dan die van mannen is een belemmerende factor voor hun carrière die veelal over het hoofd wordt gezien. De belemmering komt voort uit het feit dat vrouwen voor eenzelfde beroep minder passende vacatures overwegen waardoor hun onderhandelingspositie verzwakt. Maar omdat vrouwen zeker in de praktische beroepen vaak andere beroepskeuzes maken dan mannen, zou het verschil ook verklaard kunnen worden doordat 'typische' vrouwenberoepen eerder dicht bij huis voorkomen. Zojuist uitgekomen onderzoek naar de Franse arbeidsmarkt, laat echter zien dat de verschillen in reisbereidheid tussen mannen en vrouwen niet worden verklaard door verschillen in baankansen. Sterker nog, het onderzoek laat zien dat de lagere reisbereidheid in Frankrijk 10 procent van de gender pay gap verklaart. Voor zover dit ook op de Nederlandse situatie van toepassing is, zou dit voor een vrouw met een gemiddeld salaris neerkomen op het mislopen van 15 euro netto inkomen per maand.

..maar meer welzijn

Of vrouwen het mislopen van gemiddeld 15 euro per maand doordat zij dicht bij huis werken vervelend vinden, is moeilijk te zeggen. Wat we wel weten uit eerder onderzoek op de Britse arbeidsmarkt, is dat vrouwen het reizen voor werk ervaren als een reductie van hun welzijn, terwijl dit effect voor mannen niet is gevonden. Dit geldt vooral voor vrouwen met jonge kinderen, tot vier jaar oud. Voor jonge moeders is het vaak belangrijk om op tijd bij de crèche te zijn, die vlakbij huis ligt. Voor moeders met oudere kinderen is het reizen voor werk veel minder een probleem.

Wij denken dat het goed is als vrouwen zich bewust zijn van dit verschil, waarbij wij geen enkel oordeel hebben over wat een juiste afweging is.

Conclusie en aanbevelingen

De arbeidsmarkt waarbinnen werkgevers en werkzoekenden zich begeven wordt beperkt door de reisbereidheid van de werkzoekende. Werkzoekenden zoeken hun baan namelijk niet door heel Nederland, maar in een beperkt, afgebakend gebied. Ze zijn inmiddels bereid om zo'n 38 kilometer te reizen voor een baan, maar de exacte reisbereidheid wordt door meerdere factoren bepaald.

We hebben data van het UWV geanalyseerd om te kijken welke factoren relevant zijn voor de reisbereidheid van een werkzoekende. Hieruit komt een divers beeld naar voren. Een effect van leeftijd op de reisbereidheid hebben we niet kunnen vaststellen. Maar diverse andere factoren hebben wel invloed: de samenstelling van de groep werkzoekenden en de situatie op de arbeidsmarkt, het type beroep waar de werkzoekende naar zoekt, het opleidingsniveau van die betreffende werkzoekende, de locatie van de baan (in de Randstad of daarbuiten) en het geslacht van de werkzoekende. Vooral die laatste is opmerkelijk: vrouwen zoeken hun werk bijna 21 kilometer dichterbij huis dan mannen.

Het is zowel van maatschappelijk als economisch belang om – bij banen die nu grotendeels door mannen worden ingevuld – hier ook sollicitaties door vrouwen aan te moedigen.

Immers, wanneer de reisbereidheid van vrouwen stijgt tot het aantal kilometers dat mannen invullen, wordt hun arbeidsmarkt veel groter. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of de reisbereidheid van vrouwen kan worden vergroot aan de vraagzijde door werkgevers of aan de aanbodzijde door het gesprek thuis over de taakverdeling over wie er op tijd bij de crèche moet zijn aan te moedigen.

Naar onze verwachting blijft in de komende jaren sprake van een nijpend personeelstekort. Het is daarom voor werkgevers van groot belang om zich te verdiepen in de het arbeidspotentieel dat buiten hun eigen regio op zoek is naar werk.

Werkgevers aan zet

Door barrières rondom reisafstanden weg te nemen, kunnen zij het aantal sollicitaties op een vacature enorm verhogen. Daarbij horen dus het expliciet weergeven van mogelijkheden om thuis te werken, en het adverteren buiten de gebaande verzorgingsgebieden. Immers, waar in de ene regio een tekort aan arbeidspotentieel is, kan er in andere regio's zomaar een overschot van zijn.

Voor beroepen waarin verder reizen onmogelijk of onwenselijk is, zouden werkgevers ook hun vestigingslocatie kunnen heroverwegen. Doordat werkgevers traditioneel vooral ligging ten opzichte van afzetmarkten en andere infrastructuur overwegingen meenemen in hun locatie keuze, zien we dat er regio's ontstaan waarin iedereen om het zelfde schaarse personeel vecht. De huidige krapte vraagt van werkgevers om ook woonplaats van het arbeidspotentieel in overweging te nemen bij de vestigingskeuze. Als Mohammed niet naar de berg komt, dan moet de berg naar Mohammed.