

University of Groningen

Regionale verschillen in werkzekerheid

Weterings, Anet; Buitelaar, Edwin; Edzes, Arjen

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2019

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Weterings, A., Buitelaar, E., & Edzes, A. (2019). *Regionale verschillen in werkzekerheid: De rol van beleid*. Planbureau voor de Leefomgeving.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



Planbureau voor de Leefomgeving

REGIONALE VERSCHILLEN IN WERKZEKERHEID: DE ROL VAN BELEID

Policy Brief

PBL

Regionale verschillen in werkzekerheid: de rol van beleid

Anet Weterings (PBL), Edwin Buitelaar (PBL) en Arjen Edzes (RUG)

**Regionale verschillen in werkzekerheid:
de rol van beleid**

© PBL Planbureau voor de Leefomgeving
Den Haag, 2019
PBL-publicatienummer: 3752

Redactie figuren

Beeldredactie PBL

Eindredactie en productie

Uitgeverij PBL

Contact

Anet Weterings [anet.weterings@pbl.nl]

Auteurs

Anet Weterings (PBL), Edwin Buitelaar (PBL) en
Arjen Edzes (RUG)

Met dank aan

Henriëtte ten Berge (provincie Utrecht), Frank
Cörvers (Universiteit Tilburg /ROA), Carine van
Oosteren (SER), Dirk Scheele (SZW), Wendy
Smits (CBS/ROA), Mark Imandt (SZW), Ronald
Dekker (SZW), Jouke van Dijk (RUG), Christian
Lennartz (PBL), Frans Schilder (PBL) Daniëlle
Snellen (PBL) en Niels Sorel (PBL)

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding:
Weterings, A., E. Buitelaar & A. Edzes (2019), *Regionale verschillen in werkzekerheid: de rol van beleid*,
Den Haag: PBL.

Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) is het nationale instituut voor strategische beleids-
analyses op het gebied van milieu, natuur en ruimte. Het PBL draagt bij aan de kwaliteit van de
politiek-bestuurlijke afweging door het verrichten van verkenningen, analyses en evaluaties
waarbij een integrale benadering vooropstaat. Het PBL is vóór alles beleidsgericht. Het verricht
zijn onderzoek gevraagd en ongevraagd, onafhankelijk en wetenschappelijk gefundeerd.

Inhoud

Inleiding	6
Van baan- naar werkzekerheid	6
Bevindingen: regionale verschillen	8
Beleidsdiscussie	15
Zijn regionale verschillen in werkzekerheid een maatschappelijk probleem?	15
Welke beleidsopties zijn er?	17
Tot slot	23
Literatuur	24
Bijlage	26

Inleiding

In de afgelopen decennia zijn de verschillen tussen, maar ook binnen regionale arbeidsmarkten toegenomen (Edzes et al. 2015; PBL 2016, 2017). Zo is het aantal banen in de Noordvleugel van de Randstad sinds 2001 sterk gestegen, terwijl dat aantal in Zuid-Limburg juist is gedaald. En hoewel het aandeel hoogbetaalde banen in Nederland is toegenomen, is bijvoorbeeld binnen het stadsgewest Amsterdam het aandeel laagbetaalde banen nog sterker gestegen dan het aandeel hoogbetaalde banen.

In arbeidsmarktonderzoek ligt de focus vaak op de kans op het *vinden* van werk en de (regionale) verschillen daarin. Maar in tijden van toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt is het misschien nog wel belangrijker om de vraag te stellen in welke mate mensen in staat zijn hun werk te *behouden* en in hoeverre dat van regio tot regio verschilt. In deze policy brief staat die vraag dan ook centraal: in hoeverre zijn er regionale verschillen in werkzekerheid? En in hoeverre zou daar met beleid iets aan moeten en kunnen worden gedaan?

Van baan- naar werkzekerheid

Werkzekerheid gaat dus over de kans om aan werk te komen én dat te kunnen behouden, al dan niet bij dezelfde werkgever (Wilthagen & Tros 2004). Daarmee wijkt werkzekerheid af van baan zekerheid, omdat dat laatste begrip gaat over het behoud van het huidige dienstverband, terwijl werkzekerheid gaat over het behoud van werk gedurende de loopbaan; dat kan via één baan, maar ook via meerdere opeenvolgende banen (Dekker 2016; WRR 2017).

Het behouden van werk is voor een steeds grotere groep in Nederland niet meer vanzelfsprekend. In de afgelopen jaren zijn het aandeel werknemers met een tijdelijk contract en het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) sterk gestegen. In 2018 waren beide aandelen samen ruim 30 procent van alle werkenden in Nederland. Daarmee heeft Nederland het op drie na hoogste aandeel flexibele werkers van de Europese Unie; alleen Polen en Spanje hebben een groter aandeel (CBS 2019; Kösters & Smits 2015; OECD 2018).¹ Gemiddeld genomen verlaagt flexibel werk de kans op het behoud van werk. Dit betekent echter niet automatisch dat alle flexwerkers een lage werkzekerheid hebben; sommigen zijn net zo goed in staat werk te behouden als iemand met een vast dienstverband.

Werk hebben (en behouden) is van belang voor de inkomensvoorziening, maar dat heeft gevolgen die verder strekken dan alleen het inkomen (WRR 2017). Zo krijgen werknemers met een tijdelijk contract minder snel een hypotheek. Bovendien draagt werken bij aan het gevoel een zinnige bijdrage aan de maatschappij te kunnen leveren. Werkzekerheid overstijgt daarmee de inzichten van materiële welvaartsindicatoren als 'inkomen' en is daarom ook een zeer passende indicator voor discussies over verschillen in welzijn en 'brede welvaart' (PBL et al. 2018).

Uit eerder empirisch PBL-onderzoek blijkt dat de kans op het behouden van werk voor zowel starters op de arbeidsmarkt als voormalig werklozen inderdaad regionaal verschilt (zie Weterings et al. 2018a,b; 2019a,b). Beide groepen proberen (opnieuw) werk te vinden en vervolgens te behouden, alleen op verschillende momenten in de loopbaan. In deze notitie bespreken we de belangrijkste resultaten van die analyses en gaan we in op de opties voor beleid.

Noot

- 1 De hoge positie van Nederland op deze ranglijst komt door het grote aandeel zzp'ers in Nederland (22 procent). Wordt alleen gekeken naar het type contract dan staat Nederland veel lager.

Bevindingen: regionale verschillen

In het hiervoor genoemde PBL-onderzoek zijn twee vragen beantwoord: in hoeverre zijn er regionale verschillen in de kans op het behouden van werk van starters en voormalig (kortdurig) werklozen? En welke regionale omstandigheden (naast persoonlijke kenmerken en vaardigheden) spelen daarbij een rol? We richten ons op de werkzekerheid van starters en voormalig werklozen in de vijf jaar nadat zij (voor het eerst of opnieuw) een baan hebben gevonden. Hoe werkzeker hun loopbaanvervolg is, meten we af aan *of iemand elke maand werk heeft of niet en – in geval van werk – wat voor type dienstverband iemand heeft*. Daarbij onderscheiden we twee typen dienstverbanden: een flexibel dienstverband is een aanstelling met een tijdelijk contract, een vast contract voor minder dan 20 uur per week, of werkzaam als zzp'er, alle andere aanstellingen beschouwen we als een vast dienstverband (zie Weterings et al. 2018a,b voor een uitgebreide beschrijving).² Dit hebben we – op individueel niveau – gemeten met behulp van longitudinale registergegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor de periode 2006 tot en met 2015.

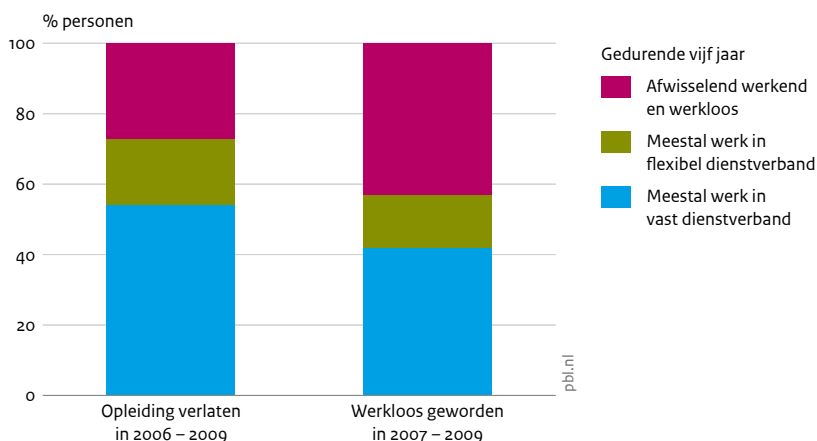
Starters hebben meer kans op het behouden van werk dan voormalig werklozen

Ruim 27 procent van alle personen die in de jaren 2006 tot en met 2009 hun opleiding hebben verlaten (de starters) heeft geen werk behouden in de vijf jaar nadat ze voor het eerst werk hebben gevonden: ze hebben kortlopend, tijdelijk werk of banen voor minder dan 20 uur per week, vaak afgewisseld met periodes van werkloosheid. Het aandeel voormalig werklozen met zo'n weinig werkzeker loopbaanvervolg is met 43 procent aanzienlijk groter (zie figuur 1). Bovendien wordt een veel groter deel van de voormalig werklozen die dit pad volgen na verloop van tijd langdurig werkloos of inactief. Starters slagen er dus beter in om een werkzekerere positie op de arbeidsmarkt te veroveren dan de voormalig werklozen uit diezelfde periode.

De overige starters en voormalig werklozen hebben veruit de meeste maanden werk in de vijf jaar nadat ze (opnieuw) werk vinden. Ruim 54 procent van alle starters en 42 procent van de voormalig werklozen lukt dit omdat ze – vaak na een paar jaar flexibel werk – een vast dienstverband krijgen. Een kleine groep behoudt werk via meerdere langdurige flexibele contracten of door als zzp'er te werken (19 procent van de starters en 15 procent van de voormalig werklozen). Wel verandert het loopbaanvervolg van een deel van deze groep na drie jaar – de maximaal toegestane duur van flexibele contracten in de onderzoeksperiode. Na die tijd stijgt weliswaar het aandeel werkenden met een vast dienstverband, maar een ongeveer even groot deel heeft daarna juist moeite om werk te behouden.

Figuur 1

Type loopbaanvervolg na (opnieuw) vinden van werk



Bron: CBS; bewerking PBL

Het op termijn vinden van een vast dienstverband draagt dus sterk bij aan de kans op het behouden van werk. Daarom beschouwen we een loopbaanvervolg met meestal werk in een vast dienstverband als het meest werkzeker en richten we ons in de rest van dit rapport op de verschillen in kansen op dit carrièrepad.

Minder kans op behoud van werk in perifere regio's en in de stad ...

Starters en voormalig werklozen die in de periferie wonen, hebben een kleinere kans op werkbehoud dan dezelfde groepen in de Randstad en de intermediaire zone (zie figuur B1 in de bijlage voor deze gebiedsindeling en die van de grootstedelijke agglomeraties). Voor beide groepen geldt dat degenen die in de periferie wonen, gemiddeld genomen minder vaak werk weten te behouden via het (uiteindelijk) vinden van een vast dienstverband. Ook de starters en voormalig werklozen uit de 22 grootstedelijke agglomeraties hebben een iets lagere kans op zo'n werkzeker loopbaanvervolg dan degenen die in niet-stedelijke gemeenten wonen.³

... doordat in die regio's meer kwetsbare groepen wonen

Voor een deel komen die regionale verschillen in kansen op behoud van werk doordat in de periferie en in de grootstedelijke agglomeraties relatief veel kwetsbare groepen wonen. Zo zijn de voormalig werklozen die in de periferie wonen vaker ouder en lager opgeleid. Zowel ouderen als lager opgeleiden hebben een aanzienlijk lagere kans op een werkzeker loopbaanvervolg, ongeacht hun woonplek.

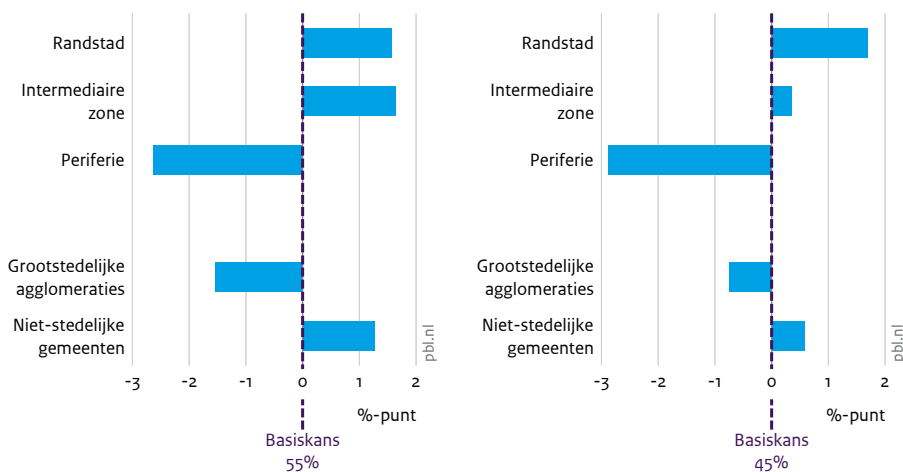
In de grootstedelijke gemeenten is het aandeel starters en voormalig werklozen met een niet-westerse migratieachtergrond veel groter dan in de niet-stedelijke gemeenten en ook

Figuur 2

Regionale verschillen in kans op behoud van werk ten opzichte van de basiskans

Opleiding verlaten in 2006 – 2009

Werkloos geworden in 2007 – 2009



Kans op behoud van werk is loopbaanvervolg met meestal werk in vast dienstverband

Bron: CBS; bewerking PBL

zij hebben een lagere kans op een werkzeker loopbaanvervolg. Tegelijkertijd wonen in de steden veel meer hoogopgeleiden, die juist meer kans op werkbehoud hebben. Door de diversiteit in de samenstelling van de stedelijke bevolking is er een beperkt gemiddeld verschil in de kans op een werkzekerere loopbaan voor starters en voormalig werklozen uit de grootstedelijke en de niet-stedelijke gemeenten.

... en door de regionale omstandigheden

Voor zowel starters als voormalig werklozen geldt daarnaast dat een deel van de regionale verschillen in werkzekerheid samenhangt met verschillen in de (externe) *omstandigheden* op de regionale arbeidsmarkt (zoals de vraag naar arbeid en het type beschikbare banen).

Starters hebben een gemiddelde basiskans⁴ van 55 procent op het ontwikkelen van de meest werkzekerere loopbaan en voormalig werklozen van 45 procent. Figuur 2 laat voor starters en voormalig werklozen uit de verschillende regio's zien hoe hun kansen gemiddeld afwijken van die basiskans, rekening houdend met eventuele verschillen in persoonskenmerken (demografische kenmerken, opleidingsniveau en -richting) en voor voormalig werklozen ook eerdere werkloosheidservaringen en kenmerken van de baan voorafgaand aan de instroom in de WW (zie Weterings et al. 2019a,b voor een nadere toelichting en overzicht van welke kenmerken). De figuur toont dus alleen de verschillen in kansen op werkbehoud door regionale omstandigheden.⁵

Terwijl voor starters uit de periferie de gemiddelde kans op een werkzekerere loopbaan lager is dan de basiskans (55 procent min bijna 3 procentpunt, is een kans van iets meer dan 52 procent), is die voor vergelijkbare personen (wat betreft persoonskenmerken) die in de Randstad wonen juist hoger (iets minder dan 57 procent); een verschil van 4,2 procentpunt. Voor voormalig werklozen is dat verschil met 4,6 procentpunt nog iets groter (42 procent in de periferie en bijna 47 procent in de Randstad). Voor starters en voormalig werklozen uit de grootstedelijke agglomeraties is die kans respectievelijk bijna 3 procentpunt en 1,5 procentpunt lager dan voor vergelijkbare personen uit de niet-stedelijke gemeenten.

Kortom, twee starters of voormalig werklozen met vergelijkbare persoonskenmerken die op verschillende plekken in Nederland wonen, hebben niet dezelfde kans op een werkzeker begin of vervolg van de loopbaan.

Minder bereikbare banen en meer regionale werkloosheid verlagen de kans op werkbehoud

In regio's waar de economische groei hoger is en de werkloosheid lager, is in het algemeen meer vraag naar arbeid. Dat vergroot de kans op het vinden van werk, maar ook op het behouden van werk. Werknemers hebben dan namelijk een sterkere onderhandelingspositie en krijgen daarmee eerder een vaste aanstelling. De kans op het (opnieuw) vinden van werk is ook groter als er meer banen vanuit de woongemeente bereikbaar zijn. Bovendien betekent 'meer bereikbare banen' vaak ook een grotere diversiteit aan type banen in de regio. Dat vergroot de kans op een goede match in gevraagde en geboden capaciteiten, en daarmee op het krijgen van een vast dienstverband.

Uit dit onderzoek blijkt dat starters inderdaad minder kans hebben op een werkzekerere loopbaan in regio's met een hogere (jeugd)werkloosheid en regio's van waaruit minder banen bereikbaar zijn. Voor voormalig werklozen is de kans op werkbehoud vooral afhankelijk van het aantal bereikbare banen en minder van de regionale werkloosheid.⁶ Voor beide groepen spelen regionale verschillen in de jaarlijkse economische groei amper een rol.

Ondanks het grote aantal banen dat bereikbaar is vanuit de grootstedelijke agglomeraties, is de kans op het behouden van werk daar toch gemiddeld lager dan in de niet-stedelijke gemeenten. Mogelijk komt dit door de grotere concurrentie om werk in de steden: regio's met veel banen trekken ook meer werkzoekenden aan van buiten de eigen regio. Het effect van het aantal bereikbare banen op de kans op een meer werkzekerere loopbaan is inderdaad lager als we rekening houden met het aantal mogelijke concurrenten.

Aansluiting tussen opleiding en regionale werkgelegenheid vergroot de kans op werkbehoud voor starters

Naast het totale aantal bereikbare banen, neemt de kans op het behoud van werk in het begin van de loopbaan ook toe als een groter deel van die banen aansluit bij de gevolgde opleiding. Voor voormalig werklozen is de aansluiting van de bereikbare banen op de sectorspecifieke werkervaring die zij hebben opgedaan in hun laatste baan niet van invloed. Het type banen dat bereikbaar is, lijkt voor de laatste groep dus minder van belang te zijn dan het aantal banen.⁷

Is het verschil groot en voor wie?

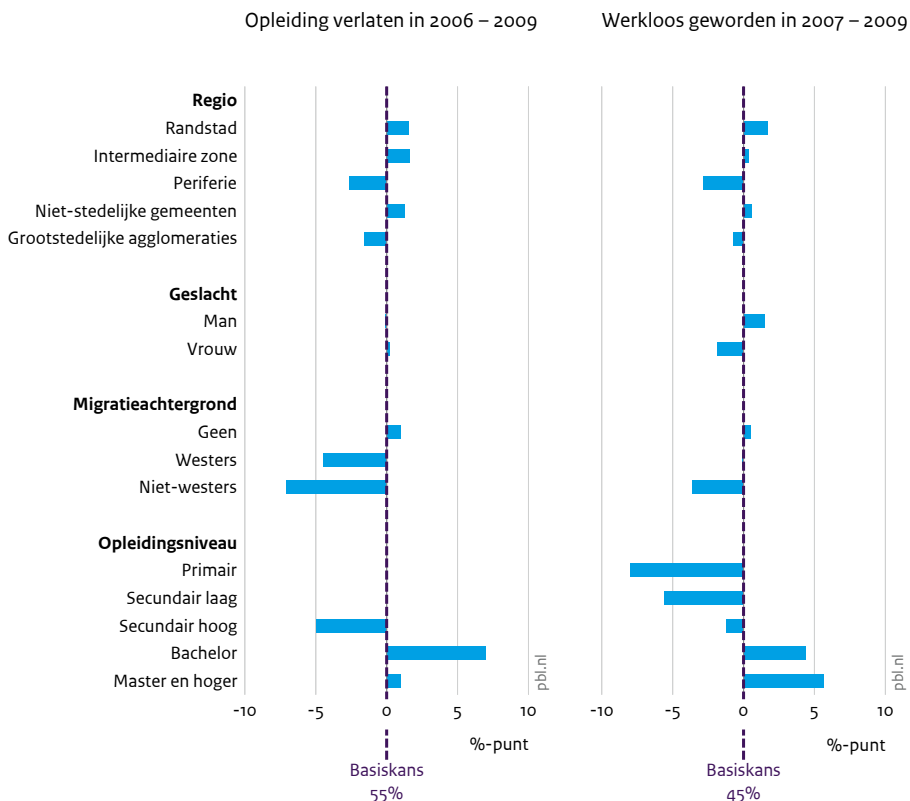
De basiskans op het ontwikkelen van de meest werkzekere loopbaan is als gezegd 55 procent voor starters en 45 procent voor voormalig werklozen. Zo bezien is het verschil in kansen tussen de Randstad en de periferie (ruim 4 procentpunt voor beide groepen) en tussen grootstedelijke agglomeraties en niet-stedelijke gemeenten (3 procentpunt voor starters en 1,5 procentpunt voor voormalig werklozen) niet zo groot.⁸

Als we de regionale verschillen in kansen afzetten tegen de verschillen in persoonskenmerken, wisselt het beeld, zo laat figuur 3 zien.⁹ Sommige persoonskenmerken hebben een veel grotere invloed op de werkzekerheid dan de regio waar iemand woont. Zo blijkt dat een hogere opleiding (master of hoger) de kans op werkbehoud voor voormalig werklozen met bijna 14 procentpunt vergroot in vergelijking met alleen primair onderwijs (51 procent kans ten opzichte van 37 procent). Bij starters heeft naast opleidingsniveau ook het hebben van een niet-westerse migratieachtergrond een groot effect: starters met die achtergrond hebben ruim 8 procentpunt minder kans dan degenen zonder migratieachtergrond (48 procent kans ten opzichte van 56 procent). Andere persoonskenmerken daarentegen, zoals geslacht, hebben ten opzichte van het effect van de regio kleinere (voor de starters) of vergelijkbare (voor de voormalig werklozen) effecten.

De uiteindelijke kans dat een starter of voormalig werkloze werk kan behouden hangt echter niet af van één kenmerk, maar van alle kenmerken samen. Voor de groepen voor wie die kans al beperkt is, verlaagt het wonen in de periferie dus hun kans nog verder. De effecten in figuur 3 mogen bij elkaar worden opgeteld. Zo is de kans op het behoud van werk al zeer laag voor laagopgeleide voormalig werklozen, maar als zij in de periferie wonen daalt die kans nog verder. Hetzelfde geldt voor starters met een niet-westerse migratieachtergrond in de grootstedelijke agglomeraties. De uiteindelijke kans van deze groep is erg laag, niet alleen door hun achtergrond, maar ook omdat ze vaker laagopgeleid zijn en veel vaker dan andere starters in de steden wonen. Deze concentratie van kwetsbare groepen in regio's met minder gunstige arbeidsmarktomstandigheden betekent dat de totale aanspraak op de sociale zekerheid in deze regio's veel groter kan uitvallen dan op basis van alleen het regionale effect kan worden verwacht.

Figuur 3

Verschillen in kans op behoud van werk ten opzichte van de basiskans



Kans op behoud van werk is loopbaanvervolg met meestal werk in vast dienstverband

Bron: CBS; bewerking PBL

Noten

- Starters zijn alle personen die tussen 2006 tot en met 2009 een opleiding hebben verlaten (met of zonder diploma), in het jaar van schoolverlaten tussen de 17 en 25 jaar oud waren, over een startkwalificatie beschikten (minimaal een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger), binnen een jaar een baan hebben gevonden en in de vijf jaar daarna niet opnieuw een opleiding zijn gaan volgen. Een starter heeft een baan gevonden als de hoofdbron van inkomen is veranderd in 'werknemer' of 'zelfstandige' en als iemand minimaal het minimumuurloon van dat jaar verdiende. Voormalig werklozen zijn alle personen tussen 25 en 55 jaar die - na minimaal één jaar dezelfde baan met een contract van minimaal 20 uur per week te hebben gehad - tussen 2007 tot en met 2009 afhankelijk werden van een WW-uitkering als hoofdbron van inkomen, én die binnen 12 maanden weer werk als werknemer of zelfstandige hebben gevonden.

Voor beide groepen betekent dit dus dat de loopbaanontwikkeling van de geselecteerde cohorten tot en met een van de maanden in 2011, 2012, 2013, 2014 en 2015 zijn gevolgd, afhankelijk van het moment waarop iemand werk heeft gevonden.

- 2 De definitie van een 'flexibel dienstverband' in deze studie is niet gelijk aan de definitie van een 'flexibele baan' die in veel Nederlandse studies wordt gehanteerd (bijvoorbeeld Bolhaar et al. 2016), omdat daar een vast dienstverband voor minder dan 20 uur per week tot de flexibele dienstverbanden wordt gerekend. Dit is echter wel in lijn met de internationale literatuur waarin deeltijdwerk tot het niet-standaardwerk wordt gerekend vanwege de beperktere mogelijkheden tot ontwikkeling die dit werk biedt (Kalleberg 2000). De grens van 20 uur per week is internationaal gezien laag, maar in Nederland wordt relatief vaak in deeltijd gewerkt waardoor deze grens beter aansluit bij de Nederlandse context.
- 3 De grootstedelijke agglomeraties zijn de kerngemeenten van de 22 stadsgewesten en liggen verspreid over Nederland. In alle drie de landsdelen (Randstad, intermediaire zone en periferie) liggen dus zowel grootstedelijke agglomeraties als niet-stedelijke gemeenten (zie bijlage). Het effect van het wonen in een van de regio's is tegelijkertijd voor de drie landsdelen en de grootstedelijke/niet-stedelijke gemeenten bepaald, waardoor de verschillen bij elkaar mogen worden opgeteld.
- 4 De basiskans is de kans op het volgen van het meest werkzekere pad volgens het regressiemodel dat ook is gebruikt om het effect van de woonregio en andere persoonskenmerken te bepalen. Daardoor wijken deze percentages iets af van het eerder genoemde aandeel starters en voormalig werklozen dat daadwerkelijk het meest werkzekere pad volgt, en zoals weergegeven in figuur 1.
- 5 Starters in de periferie hebben gezien hun persoonskenmerken juist méér kans op een werkzeker begin van de loopbaan dan starters uit de Randstad. Zo zijn ze vaker technisch opgeleid en hebben ze minder vaak een migratieachtergrond. Dat de kans voor een starter uit de periferie toch gemiddeld lager uitvalt dan die voor een starter uit de Randstad, hangt dus vooral samen met de minder gunstige regionale omstandigheden in de periferie.
- 6 Het regionale werkloosheidspercentage is wel sterk van invloed op de kans dat iemand die in de WW zit weer werk vindt. In deze studie kijken we alleen naar de werkzekerheid van voormalig werklozen, dat wil zeggen, alleen degenen die afhankelijk werden van een WW-uitkering, maar binnen één jaar opnieuw werk vonden.
- 7 Hierbij moet worden aangetekend dat veel kortdurig werklozen in hun eerdere loopbaan ook al vaak van baan wisselden, waardoor de laatste baan mogelijk geen goed beeld geeft van iemands werkervaring. Bovendien worden iemands vaardigheden vooral bepaald door het beroep dat hij of zij uitoefent, en minder door de sector.
- 8 We meten in deze studie niet het totale effect van regionale omstandigheden op het carrièreverloop. Zo kan ook de kans op het volgen van een hogere opleiding of een bepaalde opleidingsrichting regionaal verschillen. Een groot deel van de jongeren geeft de voorkeur aan een studie in de buurt (Turkenburg et al. 2013). Door het beperktere aanbod van opleidingen in de periferie is de kans dus groter dat jongeren uit die regio kiezen voor een lagere opleiding of een richting met minder gunstige arbeidsmarktperspectieven.
- 9 Figuur 3 toont de procentpunt-verschillen in de kans op een stabiele loopbaan met hoofdzakelijk werk in een vast dienstverband ten opzichte van de basiskans. Omdat alleen starters met een startkwalificatie zijn onderzocht, is het effect van onderwijs voor die groep alleen bekend voor secundair hoog en hoger.

Beleidsdiscussie

Dit onderzoek laat zien dat de kans op het behouden van werk lager is in de periferie en in iets mindere mate in de grootstedelijke agglomeraties dan in de rest van Nederland. In (delen van) de periferie, maar ook in de grote steden, is de arbeidsparticipatie al decennialang lager en de aanspraak op de bijstand groter. De lagere kansen op werkbehoud, betekenen dat die verschillen in stand worden gehouden en mogelijk worden vergroot.

Dit roept de vraag op of beleid nodig is om de regionale verschillen in werkzekerheid te verminderen en zo ja, hoe dit eruit zou kunnen zien. In deze paragraaf beschrijven we een aantal dilemma's waar beleidsmakers voor staan. Voordat we daarop ingaan, is het echter eerst van belang stil te staan bij de vraag in hoeverre deze regionale verschillen een maatschappelijk probleem zijn en dus om overheidsingrijpen vragen.

Zijn regionale verschillen in werkzekerheid een maatschappelijk probleem?

Laten we vooropstellen dat het hier gaat om regionale *ongelijkheid in kansen* (in dit geval de kans op werk en werkbehoud), terwijl veel van de aandacht in het kader van economische ongelijkheid uitgaat naar de *ongelijkheid in uitkomsten*, zoals ongelijkheid in inkomen en vermogen (zie bijvoorbeeld Atkinson 2015; Piketty 2014; Stiglitz 2012). Daar waar veel discussie mogelijk is over de relevantie van ongelijkheid in uitkomsten, wordt kansenongelijkheid over vrijwel het gehele politieke spectrum als onwenselijk beschouwd (Buitelaar et al. 2017; McCloskey 2014; De Vos 2015).

Regionale kansenongelijkheid kan in theorie vanuit twee perspectieven als onwenselijk of onrechtvaardig worden beschouwd (Buitelaar et al. 2017). Dat kan allereerst door te kijken naar het effect van regionale kansenongelijkheid op andere (maatschappelijke) fenomenen, zoals de economische ontwikkeling of gezondheid in Nederland. Het kan hier gaan om zowel het individuele niveau als dat van de hele maatschappij. Dit noemen we ook wel een *instrumenteel perspectief*.

Meerdere studies laten zien dat een lage werkzekerheid grote negatieve gevolgen heeft (voor een overzicht zie Wilthagen & Peijen 2016; WRR 2017). Herhaalde episodes van werkloosheid vergroten de kans dat iemand zich terugtrekt uit de arbeidsmarkt of afhankelijk wordt van de bijstand. Dat betekent meer aanspraak op de sociale zekerheid en daarmee een grotere kostenpost voor de maatschappij. Op individueel niveau

zijn de gevolgen niet alleen merkbaar in het inkomen, maar ook op andere vlakken. Moeite hebben met het behoud van werk verlaagt de kansen op het krijgen en afbetalen van een hypotheek, maar kan bijvoorbeeld ook leiden tot gezondheidsproblemen door zorgen over het langetermijnperspectief.

Voor zover ons bekend is er echter geen empirisch onderzoek verricht waarin de (negatieve) effecten van *regionale verschillen* in werkzekerheid op andere maatschappelijke of individuele kwesties is onderzocht, laat staan aangetoond.¹ Hierdoor weten we bijvoorbeeld niet of iemands gezondheid slechter is vanwege de lage kans op werkbehoud in de eigen regio, of dat er aanvullende negatieve gevolgen uitgaan van een hogere kans op werkbehoud in andere regio's. Anders gezegd, komen negatieve gevolgen voort uit het niveau van werkzekerheid in de regio en/of door de regionale verschillen in werkzekerheid tussen regio's? Absoluut tegenover relatief dus. Dit is geen semantische discussie, want het antwoord op deze vraag heeft consequenties voor de focus van een beleid gericht op werkzekerheid: is het doel het opheffen van de regionale verschillen of het verhogen van de gemiddelde kans op werkbehoud in achterblijvende regio's? Het bereiken van deze twee doelen vergt een verschillende aanpak.

Naast een instrumenteel perspectief staat een *intrinsiek perspectief*. Dit wil zeggen dat niet het *effect* van regionale ongelijkheid in de kans op werkbehoud centraal staat, maar de *rechtvaardigheid* van die ongelijkheid *in zichzelf*. Kansongelijkheid wordt in het algemeen als onrechtvaardig gezien, wanneer mensen zelf niets kunnen doen om die ongelijkheid op te heffen. Iedereen moet de kans worden geboden om zichzelf – zo ver mogelijk gezien iemands potentieel – te kunnen ontwikkelen. Omstandigheden die buiten de invloedssfeer van een individu liggen moeten dit niet tegengaan (De Vos 2015). Bij ongelijkheid in regionale kansen op werkbehoud geldt dat laatste doorgaans. Er valt immers weinig te doen aan de plek waar iemands wieg heeft gestaan; als bijvoorbeeld het beroepsonderwijs in de geboorteregio minder aansluit bij wat nodig is voor een werkzekerere carrière, dan is dat ondanks (en niet dankzij) jezelf en daarmee dus onrechtvaardig.

Dat geldt minder voor de keuzes later in het leven. Wanneer iemands vaardigheden niet aansluiten bij het banenaanbod in de regio of er in de regio gewoonweg te weinig banen zijn, dan kan verhuizen naar een regio met meer kansen een optie zijn. Dit is ook het uitgangspunt van de standaard (ruimtelijk-)economische theorie (bijvoorbeeld Glaeser 2011). Echter, ook de mogelijkheid om te verhuizen kan afhankelijk zijn van factoren waar mensen zelf weinig invloed op hebben. Zo zijn de regio's met de grootste kans op werkbehoud – vooral de Randstedelijke regio's – ook de regio's met relatief hoge woningprijzen en daarmee grotere betaalbaarheidsproblemen (Van Middelkoop & Schilder 2017). Deze regio's zijn daardoor beperkt toegankelijk voor mensen van wie de woning veel minder waard is, zoals in de periferie, en/of die niet op een andere manier toegang hebben tot voldoende vermogen voor een woning in de Randstad. Ook de sociale woningbouw biedt weinig alternatief vanwege de lange wachttijden.

Kortom, in veel gevallen kunnen regionale verschillen in werkzekerheid als onrechtvaardig worden beschouwd. Dit kan pleiten voor overheidsinterventie, zij het dat dit uiteraard moet worden gezien in de context van meerdere (soms strijdige) beleidsopgaven. De vraag is vervolgens wat voor interventies denkbaar zijn en hoe die eruit zouden kunnen zien?

Welke beleidsopties zijn er?

Er zijn veel manieren waarop beleid kan worden ingestoken dat van invloed is op regionale verschillen in werkzekerheid. We beschrijven hier de beleidsopties over de volle breedte, zowel wat betreft het beleidsdoel als de betrokken beleidsvelden. Naast beleid dat als hoofddoel heeft regionale verschillen in werkzekerheid te verminderen, is er ook beleid dat dit niet als doel heeft maar indirect wel van invloed is op die regionale verschillen.

In Nederland bestaat geen integraal arbeidsmarktbeleid. Het beleid dat (mede) is gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, en daarmee de werkzekerheid, is verdeeld over drie beleidsterreinen: investerings-, onderwijs- en het socialezekerheidsbeleid.² Elk van deze terreinen biedt een ander type beleidsopties.

Vier beleidscategorieën

We structureren alle beleidsopties door een onderscheid te maken tussen: 1) generiek versus regiospecifiek beleid en 2) beleid gericht op het verbeteren van het arbeidsaanbod of van het banenaanbod.³ Generiek beleid is landelijk of nationaal beleid dat voor elke regio op dezelfde wijze wordt gehanteerd, terwijl regiospecifiek beleid juist is afgestemd op de specifieke kenmerken van inwoners of omstandigheden in de regio en dus regionaal kan verschillen. Daarnaast kan beleid worden gevoerd dat *direct* tracht de mogelijkheden van (potentiële) arbeidskrachten dusdanig te veranderen dat hun kansen worden vergroot, of beleid dat juist tracht het banenaanbod te verbeteren en zo *indirect* de kansen van personen op de regionale arbeidsmarkt te versterken. Dit levert vier categorieën van beleid op (zie tabel 1), die we hierna illustreren aan de hand van bestaande dan wel mogelijke voorbeelden.

Generiek beleid dat is gericht op het verbeteren van het arbeidsaanbod (kwadrant linksboven in tabel 1) bestaat vooral uit nationaal vastgestelde eisen aan of regelingen voor het onderwijs of de sociale zekerheid die ook van invloed zijn op de kans op werk en werkbehoud. Zo zorgen de nationale eisen aan de inhoud van het voortgezet en basisonderwijs ervoor dat scholieren overal in Nederland dezelfde kwaliteit van onderwijs krijgen aangeboden en de eindtermen overal dezelfde zijn. Andere voorbeelden zijn de hoogtes van uitkeringen en de maatregelen voor kinderopvang, re-integratie en baanafspraken, die ook overal in het land gelijk zijn.

Tabel 1

Opties voor het verminderen van regionale verschillen in werkzekerheid

	Arbeidsaanbod	Banenaanbod
Generiek	Inhoud en eindtermen van het onderwijs	Stimuleren van sectorale banengroei op nationaal niveau
	Maatregelen voor kinderopvang, re-integratie en baanafspraken	Maatregelen omtrent flexibel werk
	Stimuleren van intersectorale arbeidsmobiliteit	
Regiospecifiek	Aantal en type scholen in de regio	Aanleg van infrastructurele verbindingen
	Onderwijs en re-integratiebeleid afstemmen op regionale behoefte	Aanleg van bedrijventerreinen
	Stimuleren van verhuismobiliteit van krimpende naar groeiende regio's	Stimuleren van ondernemerschap in de regio

De regiospecifieke variant op dit beleid (kwadrant linksonder) is vooral gericht op het afstemmen van het onderwijs- of socialezekerheidsbeleid op de regionale behoefte van degenen die het onderwijs volgen, aanspraak maken op bepaalde regelingen, maar ook op de lokale werkgevers. Het kan gaan om een regiospecifieke invulling van de nationale eisen of regelgeving, maar ook om volledig regiospecifiek beleid waarbij de eisen en regelgeving regionaal verschillen.

Generiek beleid gericht op het vergroten van het banenaanbod (kwadrant rechtsboven) kan dit zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin proberen te bevorderen. Zo is het topsectorenbeleid gericht op het vergroten van het aantal banen in specifieke sectoren en de wet 'arbeidsmarkt in balans' op het bevorderen van de kwaliteit van banen. Het regiospecifieke beleid dat is gericht op het vergroten van het banenaanbod (kwadrant rechtsonder) heeft een vergelijkbare focus, alleen is de aanpak dan niet in elke regio hetzelfde maar verschilt deze van regio tot regio. Een deel van de beleidsopties in dit kwadrant is per definitie regiospecifiek, zoals het aanleggen van bedrijventerreinen in de hoop bedrijven van elders aan te trekken en de aanleg van infrastructuur om de bereikbaarheid van banen (of werknemers) te verbeteren.

Kanttekeningen bij generiek beleid

In het algemeen is generiek beleid plekonafhankelijk en daarmee dus gericht op het voorkómen van regionale verschillen in kansen. Toch kan generiek beleid wel regionaal verschillend uitpakken, wanneer onvoldoende rekening wordt gehouden met de ongelijkmatige verdeling van groepen en de verschillende soorten banen over Nederland. Zo zal het nationaal ingestoken topsectorenbeleid niet in elke regio tot evenveel groei in werkgelegenheid leiden, omdat de bedrijven en instituten die tot de topsectoren behoren niet in elke regio even sterk zijn vertegenwoordigd. Een ander voorbeeld is het voorstel voor een landelijke quotumregeling om bedrijven met meer dan 25 werknemers te verplichten mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit kan leiden tot grote regionale verschillen in absorptievermogen, omdat grote bedrijven eveneens ongelijkmatig over Nederland zijn verdeeld (Edzes et al. 2013). Kortom, bij het voeren van generiek beleid is het van belang te kijken naar regionale verschillen in de samenstelling van het arbeids- en banenaanbod. Daar onvoldoende oog voor hebben kan (onbedoeld) regionale verschillen in werkzekerheid juist versterken.

Kanttekeningen bij regiospecifiek beleid

Voor een beleid gericht op het verminderen van de *regionale verschillen* in werkzekerheid, kan regionaal maatwerk een optie zijn. Dit beleid beoogt in het algemeen de mogelijkheden en omstandigheden van personen te verbeteren in de regio's waar de kansen op werkzekerheid achterblijven. Het doel is dus de achterblijvende regio's naar boven te tillen, niet de situatie in de gunstige regio's te verslechteren, hoewel ook dat laatste kan leiden tot het verminderen van regionale verschillen.

Het verbeteren van de arbeidsmarktomstandigheden in achterblijvende regio's is een complexe opgave, zo wordt duidelijk uit de voorbeelden in het kader op de volgende bladzijde. Welke aanpak waar werkt, is dan ook nog altijd een zoektocht binnen het investeringsbeleid. Na het beperkte succes van het spreidingsbeleid, was het investeringsbeleid na de eeuwwisseling niet langer gericht op de achterblijvende regio's, maar op het vergroten van de groei in de al sterke regio's. Het idee was dat dit dankzij een 'trickledown-effect' ook de omstandigheden in economisch minder sterke regio's zou verbeteren. Recent onderzoek, zowel in Nederland als daarbuiten, laat echter zien dat dit trickledown-effect zeer beperkt is (Iammarino et al. 2017; Thissen et al. 2019). Anno 2019 is het investeringsbeleid, zowel binnen Europa als in Nederland, dan ook wederom meer gericht op de achterblijvende regio's.⁴ Wel wordt meer gekozen voor het stimuleren van nieuwe activiteiten in de regio zelf, bijvoorbeeld via lokaal ondernemerschap, die aansluiten bij de reeds bestaande activiteiten in de regio (Foray 2015).

Hoe kunnen de omstandigheden in achterblijvende regio's worden verbeterd?

De Nederlandse overheid heeft op allerlei manieren en zowel op nationaal als regionaal niveau geprobeerd de omstandigheden te verbeteren in achterblijvende regio's. Zo werd tussen de jaren zestig en negentig van de twintigste eeuw het zogenaamde spreidingsbeleid gevoerd. Daarmee werd geprobeerd de werkgelegenheid te vergroten in regio's waar door globalisering en technologische ontwikkelingen veel banen waren verdwenen. Dit beleid bestond onder andere uit het verplaatsen van overheidsinstellingen vanuit de Randstad naar het noorden en Zuid-Limburg. Hoewel dit beleid direct tot meer banen in deze regio's heeft geleid, bleef de gewenste verdere groei van de regionale werkgelegenheid uit. Daarnaast hebben regionale overheden geprobeerd via de aanleg van bedrijventerreinen bedrijven van elders aan te trekken in de hoop zo de werkgelegenheid in de regio te vergroten. Dit leidde zelden tot bedrijfsverplaatsingen over grote afstand, maar wel tot een overaanbod aan bedrijventerreinen (zie PBL 2009).

Ook het verbeteren van interregionale spoor- en wegverbindingen is een vaak genoemde optie. Inwoners kunnen dan binnen dezelfde reistijd meer banen bereiken, wat hun kansen op het behoud van werk kan verhogen. Maar substantiële verbeteringen in reistijd vragen om grote investeringen, zoals een hogesnelheidslijn, omdat de infrastructuur in Nederland al zeer goed is ontwikkeld. Dit roept de vraag op wie gebruik kan maken van de nieuwe verbindingen, aangezien de kosten daarvan hoog zullen zijn. Uit dit onderzoek blijkt dat degenen die voorafgaand aan de werkloosheid een lager betaalde baan hadden, minder kans hebben op een werkzeker loopbaanvervolg; zij kunnen zich geen hoge reiskosten veroorloven. Bovendien blijkt uit empirische studies dat een verbeterde verbinding tussen twee regio's er ook toe kan leiden dat juist de regio met de al meer gunstige omstandigheden profiteert (Iammarino et al. 2017; Rienstra & Visser 2010). Hierdoor kan het beoogde effect - het verminderen van de regionale verschillen via het ontsluiten van probleemgebieden - niet of averechts werken. Het is dan ook zoeken naar alternatieve, minder kostbare manieren om het aantal bereikbare banen te vergroten, zoals het verbeteren van de dienstregelingen van het bestaande openbaar vervoer.

Een tweede kanttekening bij regionaal maatwerk is dat er aandacht moet zijn voor het verschil tussen behoeften op korte en lange termijn. Zo kan het afstemmen van opleidingen (zowel het initiële onderwijs, als bij- of omscholingstrajecten na het betreden van de arbeidsmarkt) op de behoeften van bedrijven resulteren in te ‘smalle’ opleidings-trajecten. De opgedane vaardigheden vergroten dan weliswaar op de korte termijn de kans op werk, maar zijn mogelijk te specifiek als de regionale vraag naar arbeid op de langere termijn verandert.

Tot slot is het bieden van regionaal maatwerk niet alleen voorbehouden aan regio’s met (relatief) lage kansen op een werkzekere carrière. Ook regio’s met meer kansen hebben (en gebruiken) die optie. Die regio’s zijn mogelijk ook in staat het arbeidsaanbod en/of banenaanbod te verbeteren, en daarmee de werkzekerheid te vergroten. De regionale verschillen zullen dan niet kleiner worden, maar eerder stabiliseren of toenemen.

Matching tussen arbeidsaanbod en banenaanbod

De beleidsopties die we tot nu toe bespraken, zijn gericht op het veranderen van het arbeids- dan wel het banenaanbod binnen de regio. Er is echter ook beleid voor het verbeteren van de interregionale aansluiting tussen de (potentiële) arbeidskrachten en banen. Dit kan op twee manieren: ‘werk naar de mensen brengen of mensen naar het werk’. Een voorbeeld van het eerste is het eerder genoemde spreidingsbeleid (zie kader). Bij ‘mensen naar het werk brengen’ wordt verhuizen gestimuleerd van regio’s met minder naar regio’s met betere kansen op de arbeidsmarkt. De verhuismobiliteit kan direct worden bevorderd, bijvoorbeeld via verhuispremies voor (langdurig) werklozen uit die regio’s, maar ook indirect door grotere verschillen in de hoogte van inkomens of bijstandsuitkeringen toe te staan. Of dit soort maatregelen daadwerkelijk leidt tot meer verhuizingen, hangt echter af van de belemmeringen die mensen nu weerhouden om te verhuizen. Zoals eerder aangegeven kan dit bijvoorbeeld komen door regionale verschillen in woningprijzen. Het is de vraag in hoeverre beleid in staat is deze verschillen te verminderen. Maar zelfs als dit kan, zullen veel mensen nog steeds niet verhuizen vanwege de sociale binding met hun regio (Huttunen et al. 2018).

Bovendien kan het stimuleren van verhuizingen consequenties hebben voor de vertrekregio’s. Hoewel de aanspraak op de sociale zekerheid zal afnemen, daalt ook de omvang van de beroepsbevolking in die regio’s (verder). Dit kan leiden tot een negatieve spiraal, omdat deze regio’s dan minder aantrekkelijk worden als vestigingsplaats voor bedrijven.

Noten

- 1 In bredere zin zijn er wel studies die laten zien dat regionale verschillen in bijvoorbeeld inkomen samenhangen met een lagere economische groei op nationaal niveau (zie bijvoorbeeld OECD 2014). Deze studies toetsen echter niet of er een causaal effect is, dat wil zeggen, of de verschillen de oorzaak zijn voor de lagere groei of dat andere factoren deze samenhang veroorzaken.
- 2 Het *investeringsbeleid* is gericht op het stimuleren van de economische ontwikkeling, zowel op nationaal als regionaal niveau, vaak met als doel economische innovatie aan te jagen en zo de werkgelegenheid te vergroten. Het *onderwijsbeleid* is gericht op de ontwikkeling van vaardigheden bij (potentiële) arbeidskrachten, zowel voorafgaand aan als nadat zij de arbeidsmarkt hebben betreden. Het *socialezekerheidsbeleid*, tot slot, regelt de uitkeringen bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (de zogenoemde passieve maatregelen) en is daarnaast gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie, bijvoorbeeld via maatregelen voor kinderopvang, re-integratie en baanafspraken (de zogeheten actieve maatregelen) (Card et al. 2018; Van Dijk & Edzes 2016). De passieve maatregelen zijn gericht op het compenseren voor een gebrek aan werk en niet op het vergroten van de kans op en behoud van werk. Daarom beperken we ons in deze policy brief tot de actieve maatregelen.
- 3 Vaak wordt onderscheid gemaakt tussen mens- en plekgericht beleid (*people-based* tegenover *place-based*) (bijvoorbeeld Glaeser 2011). Wij vinden die tweedeling onvoldoende onderscheidend, omdat twee dimensies worden vermengd: de mate waarin beleid gebiedsspecifiek (of -generiek) is en de mate waarin beleid is gericht op persoonlijke kenmerken dan wel regionale omstandigheden. Mensgericht beleid kan zowel generiek als gebiedsspecifiek worden ingestoken. In het laatste geval is dan sprake van 'plekgericht mensgericht beleid'. Hierdoor ordenen de begrippen mens- en plekgericht de beleidsdiscussie onvoldoende en kiezen wij voor de twee dimensies uit tabel 1.
- 4 Voorbeelden zijn het 'smart specialisation'-beleid binnen Europa en de regiodeals in Nederland.

Tot slot

Concluderend kunnen we stellen dat er regionale verschillen in werkzekerheid bestaan, maar dat de verschillen wel bescheiden zijn. Sommige persoonskenmerken, zoals opleidingsniveau en migratieachtergrond, hebben een grotere invloed op de werkzekerheid dan de regio waar iemand woont. Wel kunnen de regionale verschillen in werkzekerheid, in combinatie met de andere kansverlagende factoren, op individueel niveau zwaar drukken.

Vanuit de gedachte van kansengelijkheid zou beleid gericht op het verkleinen van de regionale verschillen in werkzekerheid gerechtvaardigd zijn. Echter, wanneer we het brede spectrum aan beleidsopties langslopen, dan blijkt dat het niet eenvoudig is om deze regionale verschillen te verminderen en dat dergelijk beleid zelfs kan leiden tot ongewenste neveneffecten. In generiek beleid ter verbetering van werkzekerheid wordt vaak te weinig rekening gehouden met regionale verschillen in het arbeids- en banenaanbod, waardoor de regionale verschillen ook kunnen toenemen. Maar dat laatste kan ook gebeuren wanneer regio's meer in staat worden gesteld om regionaal maatwerk te bieden. Sterke regio's zijn waarschijnlijk even goed of misschien wel beter in staat dit te doen, waardoor regionale verschillen niet kleiner worden, maar eerder groter. Enige mate van regionale ongelijkheid in werkzekerheid lijkt dan ook onvermijdelijk en noopt tot een zekere acceptatie hiervan.

Dit is echter geen pleidooi voor niks doen. Het in sommige regio's verhogen van de werkzekerheid kan wel degelijk aan de orde zijn wanneer het idee bestaat dat deze regio's door een ondergrens – de minimale kans op werkbehoud – (dreigen te) zakken. Maar daarmee verandert de focus van het beleid van regionale verschillen verkleinen naar het bieden van voldoende kansen in de regio. Oftewel, van relatief naar absoluut. Wat daarbij als een acceptabele ondergrens wordt beschouwd, is onderwerp van politiek-maatschappelijke discussie.

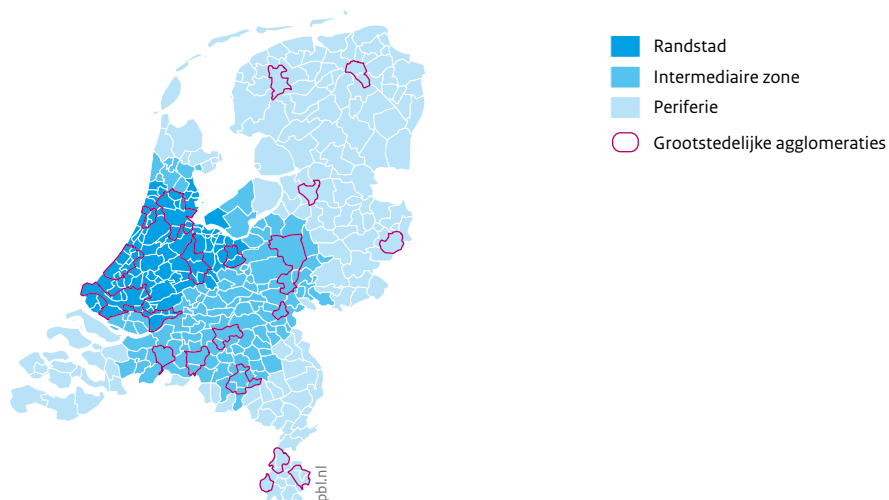
Literatuur

- Atkinson, A.B. (2015), *Inequality – What can be done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bolhaar, J., A. Brouwers & B. Scheer (2016), *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata*. Den Haag: CPB.
- Buitelaar, E., A. Weterings & R. Ponds (2017), *Cities, economic inequality and justice. Reflections and alternative perspectives*. Milton Park/New York: Routledge.
- Card, D., J. Kluve, & A. Weber (2018), 'What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations', *Journal of the European Economic Association* 16(3): 894-931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>.
- CBS (2019), *Flexwerk in Nederland en de EU*. Den Haag/Heerlen: CBS, <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/flexwerk-in-nederland-en-de-eu>.
- Dekker, R. (2016), 'Werkzekerheid: wat is het?', pp. 23-31 in: T. Wilthagen & R. Peijen (red.), *Samenwerken aan werkzekerheid*. Amersfoort: NBBU.
- Dijk, J. van & A. Edzes (2016), 'Towards inclusive and resilient regional labour markets: Challenges for research and policy', *Investigaciones Regionales* 36: 169-190.
- Edzes, A., M. Middeldorp, I. Noback, V. Venhorst, L. Broersma & J. van Dijk (2015), *Dynamiek op de arbeidsmarkt: Over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen.
- Edzes, A.J.E., R. Rijnks & J. van Dijk (2013), 'Spatial implications of using firm level quotas to employ low productive workers', *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 104(5): 621-629, <https://doi.org/10.1111/tesg.12060>.
- Foray, D. (2015), *Smart specialisation. Opportunities and challenges for regional innovation Policy*. Abingdon/New York: Routledge.
- Glaeser, E.L. (2011), *The triumph of the city. How our greatest invention makes us richer, smarter, greener, healthier and happier*. New York: Penguin.
- Huttunen, K., J. Moen & K.G. Salvanes (2018), 'Job loss and regional mobility', *Journal of Labor Economics* 36(2): 479-509.
- Iammarino, S., A. Rodriguez-Pose & M. Storper (2017), *Why regional development matters for Europe's economic future*. WP 07/2017. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kalleberg, A.L. (2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time , Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology* 26(2000): 341-365.
- Kösters, L. & W. Smits (2015), 'Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief', in: CBS & TNO (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS/TNO.
- McCloskey, D.N. (2014), 'Measured, unmeasured, mismeasured, and unjustified pessimism: A review essay of Thomas Piketty's Capital in the twenty-first century', *Erasmus Journal of Philosophy and Economics* 7(2): 73-115.

- Middelkoop, M. van & F. Schilder (2017), *Middeninkomens op de woningmarkt: Ruimte op een krap speelveld*. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- OECD (2014), *How's life in your region? Measuring regional and local well-being for policy making*. Paris: OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264217416-en>.
- OECD (2018), *Job creation and local economic development 2018: Preparing for the future of work*. Paris: OECD, <https://doi.org/10.1787/9789264305342-en>.
- PBL (2009), *De toekomst van bedrijventerreinen*. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- PBL (2016), *De verdeelde triomf*. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- PBL (2017), *Themasite 'De verdeelde triomf'*. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving, <https://themasites.pbl.nl/verdeelde-triomf-banengroei-en-economische-ongelijkheid/>.
- PBL, CPB & SCP (2018), *Verkenning brede welvaart – circulaire economie, gedrag en beleid*. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Piketty, T. (2014), *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rienstra, S. & J. Visser (2010), *Infrastructuur en economische structuurversterking*. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteit.
- Stiglitz, J.E. (2012), *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. New York, NY: W.W. Norton & Company.
- Thissen, M., O. Ivanova, O. Raspe & A. Weterings (2019), *De economische samenhang tussen regio's in Nederland*. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Turkenburg, M., L. Herweijer & J. Dagevos (2013), *De studie waard*. Den Haag: SCP.
- Vos, M. de (2015), *Ongelijk maar fair. Waarom onze samenleving ongelijker is dan we vrezen, maar rechtvaardiger dan we hopen*. Tiel: Uitgeverij LannooCampus.
- Weterings, A., M. Middeldorp & M. van den Berge (2018a), *Regionale verschillen in carrièreverloop na de WW*, Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Weterings, A., M. Middeldorp & M. van den Berge (2018b), *Regionale verschillen in het carrièreverloop van starters*, Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Weterings, A., M. Middeldorp & M. van den Berge (2019a), *Werkzekerheid na werkloosheid: De rol van de arbeidsmarktregio*, Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Weterings, A., M. Middeldorp & M. van den Berge (2019b), *Werkzekerheid en de start op de arbeidsmarkt: De rol van de regio*, Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Wilthagen, T. & F. Tros (2004), 'The concept of "flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets.', *Transfer: European Review of Labour and Research* 10(2): 166-186.
- Wilthagen, T. & R. Peijen (2016), *Samenwerken aan werkzekerheid*. Amersfoort: NBBU.
- WRR (2017), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.

Bijlage

Figuur B1
Regionale indeling



Bron: PBL

Planbureau voor de Leefomgeving

Postadres
Postbus 30314
2500 GH Den Haag

www.pbl.nl
[@leefomgeving](https://twitter.com/leefomgeving)

Augustus 2019