

Waarom er te veel werk is voor te weinig mensen

# Vacature zoekt sollicitant

Achter ruiten in heel Nederland hangen briefjes: werknemers gezocht! Maar nergens zijn mensen te vinden. Economen waarschuwen dat het crisis is op de Nederlandse arbeidsmarkt. En die is voorlopig nog niet voorbij.

■ TEKST: SANDER KOENEN

Op Schiphol ontstonden afgelopen zomer lange rijen door personeelstekorten.

# De generatie 1955-1965 gaat nu met pensioen, maar er zijn geen mensen om het gat te vullen

**S**panning op de arbeidsmarkt', kopte het Centraal Bureau voor de Statistiek vorig jaar zomer. Voor elke honderd werklozen waren in ons land maar liefst 143 vacatures. Het was de grootste 'krapte' in vijftig jaar. Voor een deel werd die veroorzaakt door de coronacrisis. In twee jaar tijd pompte de regering 85 miljard euro in de economie. Bedrijven die normaal failliet zouden gaan, bleven nu overeind. Werknemers behielden hun salaris, maar konden het door de lockdowns niet uitgeven. Toen na de crisis Nederland weer openging, gaven we al dat opgepotte geld massaal uit. De vraag steeg explosief, de economie groeide en daarmee het aantal vacatures. Toch is dat niet het hele verhaal, zegt Joop Schippers. Hij is hoogleraar arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht. 'De problemen op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn veel structureler van aard en waren niet eerder zo ernstig als nu.' Wat zijn die problemen precies? Hoe ontstonden ze? En zijn ze wel op te lossen?



**• Erger dan in de jaren 30**  
Voor economen zoals Schippers is de krapte op de arbeidsmarkt geen verrassing. Ze kennen allemaal het rapport van de commissie-Bakker uit 2008, waarin gewaarschuwd werd voor een toekomstig tekort aan onder meer leraren en zorgmedewerkers. 'Nederland staat aan de vooravond van een fundamenteel andere arbeidsmarkt', luidde de conclusie van het rapport, dat was opgesteld na onderzoek in opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

'We krijgen de komende decennia te maken met meer werk en minder mensen.' En toen kwam de financiële crisis van 2008. De Nederlandse economie kromp met 3,7 procent, nog meer dan tijdens de Grote Depressie van de jaren na de beurskrach van 1929. Duizenden bedrijven gingen failliet en honderdduizenden mensen raakten werkloos. Vooral de bouwsector kreeg het zwaar te verduren. In acht jaar tijd verloren 230.000 mensen in de bouw hun baan. Nederland moest alle zeilen bijzetten om werklozen weer aan het werk te krijgen. Het rapport van de commissie-Bakker verdween uit zicht. Onterecht, vindt Schippers: 'Crisis zoals de financiële crisis rond 2010 en corona in 2020 veroorzaken conjuncturele bewegingen in de economie. Ze bepalen voor een deel hoe groot de werkloosheid of krapte is op de arbeidsmarkt. Maar crises zijn altijd tijdelijk van aard. Het probleem dat de commissie-Bakker beschreef was er een van de lange termijn: vergrijzing.'

De babyboomers, geboren vanaf net na de Tweede Wereldoorlog tot aan 1955, werken al vrijwel niet meer. En in de komende tien jaar gaat de generatie die tussen 1955 en 1965 ter wereld kwam met pensioen. Er zijn geen mensen om dit gat op de arbeidsmarkt op te vullen. Dat komt omdat de afgelopen decennia steeds minder mensen zijn geboren. 'Grote groep eruit, kleinere groep erin', vat Schippers het samen. 'Dat leidt tot een krapte die we zeker nog een jaar of twintig zullen voelen.'

**• Flexwet slaat door**  
Een te klein aantal werkenden is niet het enige structurele probleem op onze arbeids-



In een druk huis is thuiswerken niet per definitie effectiever.

## Hoe komen we aan die cijfers?

Het Centraal Bureau voor de Statistiek rapporteert elk kwartaal hoe de arbeidsmarkt in Nederland ervoor staat. Maar hoe komt het aan z'n cijfers? Ten eerste zijn er de vacatures. Het CBS verzamelt ze online en bij bedrijven. Dan is er de polisadministratie. Werkgevers zijn

verplicht om het aantal banen, de lonen en de gewerkte uren bij te houden. Ten slotte is er de grote Enquête Beroepsbevolking. Via deze vragenlijst wordt Nederlanders tussen 15 en 75 het hemd van het lijf gevraagd. De enquête, de polisadministratie en de actuele vacatures geven

samen een goed beeld van de arbeidsmarkt. Maar helemaal volledig is dat beeld niet. Arbeidsmigranten die wel in Nederland werken, maar hier geen woonadres hebben, vallen buiten de cijfers. Net als mensen die zwart werken en dus in geen enkele administratie voorkomen.

Als je zwart wit, of stuukt, dan telt het CBS je niet mee.



KEES VAN DE VEEN/ANP

## Werk is belangrijk

Universitair docent Peter van der Meer onderzocht het effect van werkloosheid op het welzijn van mensen. Aanleiding was een onderzoek van collega's naar de langdurige impact van vijf grote levensgebeurtenissen: een huwelijk, de geboorte van een kind, het verlies van een naaste, werkloosheid en ziekte. 'Wat bleek? Mensen die zoiets hadden meegemaakt, waren binnen vijf jaar terug op hun oude niveau van welbevinden. Behalve de mensen die langer dan zes maanden werkloos waren geweest', concludeert Van der Meer. Daarop besloot de onderzoeker na te gaan wat lang niet aan het werk zijn met mensen doet. 'Als belangrijkste kwam naar voren dat mensen door die langdurige werkloosheid een deel van hun zelfrespect waren verloren.'

markt. Ook flexibilisering draagt bij aan de misère, constateren onderzoekers. In 1998 werd de Wet flexibiliteit en zekerheid ingevoerd, ook wel bekend als de Flexwet. Sindsdien werken steeds meer mensen met een tijdelijk contract, op uitzendbasis, op afroep, als payroller, of gedetacheerd. En ook het aantal zzp'ers, zelfstandigen zonder personeel, is sterk toegenomen. Nederland telt nu meer dan 1,1 miljoen zelfstandigen. Die flexibele arbeid is fijn voor werkgevers. Zij betalen er relatief weinig voor. En als het

## Thuiswerken maakt gelukkig?

W e kregen er massaal mee te maken tijdens de coronapandemie: thuiswerken. Weg kantoortuin en collega's. We werkten op afstand in het washok, de slaapkamer of aan de eettafel. Is thuiswerken beter voor ons dan werken op kantoor? Onderzoeker

Peter van der Meer kan geen eenduidig antwoord geven. Dat komt omdat thuiswerken twee kanten heeft: 'Aan de ene kant zijn thuiswerkers meetbaar gelukkiger', zegt hij. 'Dat komt door de mate van autonomie. Ze kunnen zelf hun uren indelen en hebben

veel zeggenschap over hoe ze hun werk uitvoeren.' Een andere kant is er ook: 'Thuiswerkers maken ongevraagd meer (onbetaalde) overuren. Dat heeft negatieve invloed op de werk-privébalans. Verder vermindert het gevoel van verbondenheid met collega's en de organisatie.'



Arbeidstekorten doen zich voor in alle mogelijke beroepsgroepen.

PETER HILZ/ANP

economisch tegenzit, zetten ze deze mensen makkelijk op straat. Maar de samenleving als geheel betaalt de prijs, zegt onderzoeker Peter van der Meer van de Rijksuniversiteit Groningen: 'Flexibele arbeid werkt als een vergrootglas op de economie. Gaat het goed? Dan is er enorme krapte, zoals nu. Gaat het slecht? Dan loopt de werkloosheid heel snel op. Bovendien zijn werkgevers minder geneigd te investeren in opleiding en training van flexibel personeel. Hiermee ondergraven ze de innovatiekracht van onze economie.' Ook hoogleraar Schippers ziet een gevaar in een al te grote 'flexibele schil'. 'Binnen de zzp'ers heb je twee groepen. De eerste zijn de échte ondernemers. Zij hebben goede tarieven, sparen voor hun pensioen en hebben een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De tweede groep zijn zzp'ers tegen wil en dank. Al die bouwvakkers die tussen 2008 en 2016 zijn ontslagen bijvoorbeeld, en die

# ‘Je leven lang leren. Dat klinkt uitnodigend, maar in de toekomst is het bittere noodzaak’

▶ later als zzp'er terugkeerden. Zij werken meestal tegen een laag uurtarief, zonder verzekeringen of pensioenopbouw. Die groep heeft grote gevolgen voor de sociale voorzieningen. Die zijn hier niet op berekend.'

## ● Kennis verouderd

In 2020 was er opnieuw een commissie die de arbeidsmarkt grondig onderzocht: de commissie-Borstlap. Haar conclusies staan in het rapport *In wat voor land willen wij werken?* Behalve op de vergrijzing en doorgeplaatte flexibilisering wijst de commissie op nog een groot probleem dat we in de komende decennia tegenkomen: kennisveroudering. Onze samenleving verandert heel snel. Wil je vijftig jaar lang werken, dan lukt dat niet alleen met wat je op school geleerd hebt. Je zult je hele leven moeten blijven bijleren om de technologische ontwikkelingen bij te houden. Schippers: 'Je leven lang leren. Dat klinkt op het eerste gehoor misschien als een inspirerende uitnodiging, maar het zal in de toekomst bittere noodzaak worden om overleefd te blijven. Alle werkenden,



zowel in loondienst als zelfstandig, zullen daar alert op moeten zijn.'

De problemen op onze arbeidsmarkt zijn groot. Niets doen is geen optie, stelt de commissie-Borstlap. Dan 'loopt Nederland economisch, sociaal en maatschappelijk grote schade op'. De economische samenwerkingsorganisatie OESO spreekt zelfs van een *point of no return*. Gelukkig komt de commissie in haar rapport met mogelijke oplossingen. Kennisveroudering kunnen we

tegengaan door inderdaad een leven lang bij te leren. Met studiebudgetten, een 'loopbaan-APK', werkhubs en andere slimme oplossingen. Daar moet dan wel iedereen aan meebetalen: zowel mensen in vaste dienst als flexwerkers en zzp'ers. Dat meebetalen geldt ook voor de sociale voorzieningen bij ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Deze vangnetten werken alleen als zowel zzp'ers als werknemers de lasten ervan dragen. Verder stelt de commissie voor om de wildgroei aan flexibele contracten terug te brengen tot drie 'rijbanen': zzp'ers, werknemers voor (on)beaalde tijd en uitzendkrachten. Het type werk bepaalt op welke rijbaan je terecht komt, niet de wens van jou of de werkgever.

## ● Langer en meer werken

Maar de grootste uitdaging blijft toch die langdurige krapte, veroorzaakt door de vergrijzing. Volgens de modellen van het CBS is in 2040 een kwart van alle Nederlanders ouder dan 65 jaar. Om die piek op te vangen, zeggen arbeidseconomen, kun je



Salarissen verhogen is geen gegarandeerde oplossing voor het lerarentekort. Een werknemer denkt aan meer dan alleen geld.

denken aan grofweg drie oplossingen die werken op de korte termijn. Ten eerste: langer doorwerken. Deze maatregel is al eens eerder met succes ingezet. In 2005 gingen mensen nog gemiddeld rond hun 61ste met pensioen. Nu is de gemiddelde pensioenleeftijd 65 jaar en drie maanden. Een andere optie is arbeidsmigratie. Ook die oplossing is al eerder toegepast. In de jaren 60 en 70 van de vorige eeuw haalde Nederland massaal mensen uit Spanje, Portugal, Turkije en Marokko om hier te komen werken. 'Dat is niet zonder risico's', waarschuwt Schippers. 'Je moet al deze mensen woonruimte bieden. En op een gegeven moment gaan ook arbeidsmigranten met pensioen, terwijl ze daar niet hun hele leven in Nederland voor gespaard en gewerkt hebben. Dat legt weer extra druk op de sociale voorzieningen. Alleen als arbeidsmigratie écht tijdelijk is, en de mensen weer terugkeren naar hun thuisland, kan het de druk op de arbeidsmarkt verlichten.'

## ● Te veel deeltijd?

Oplossing drie is mensen die nu al werken méér laten werken. Peter Hein van Mulligen, hoofdconoom van het CBS: 'Nederland heeft een van de hoogste arbeidsdeelnames ter wereld: 72 procent van de 15- tot 75-jarigen heeft werk. Maar een groot deel hiervan bestaat uit deeltijdwerk en bijbanen. Reken je arbeid in Nederland om naar daadwerkelijk gewerkte uren, dan bungelt ons land in de Europese statistiek ergens onderaan.' Met andere woorden: in het buitenland hebben mensen wel of geen werk, in Nederland werkt iedereen een beetje. Als deeltijdwerkers meer uren zouden gaan werken, heeft dat per direct een positief resultaat op de economie. Toch is de beste oplossing niet een oplossing op korte termijn, maar een visie voor de lange termijn. Daarover zijn de meeste economen het eens. Als je méér wilt produceren, maar de mensen niet hebt om dat te doen, dan is de beste oplossing: samen productiever

## Werknemer zoekt verbinding

Het is een van de grootste misvattingen over de arbeidsmarkt: als je een hoger salaris biedt, willen meer mensen voor je werken. Natuurlijk, het salaris moet in verhouding staan tot de geleverde arbeid. Maar voor werknemers zijn andere factoren óók van belang. Dat blijkt uit de 'zelfbeschikkings-theorie' van psychologen Edward Deci en Richard Ryan (University of Rochester, VS). Drie basisbehoeften blijken van doorslaggevend belang voor een hoog niveau van welzijn bij werknemers. Autonomie is de eerste: zelf kunnen bepalen welke uren je werkt en hoe je je werk invult. De tweede is de mate waarin werknemers hun competenties kunnen inzetten. Hoe dichter het werk ligt bij wat je goed kunt, hoe groter het gevoel van voldoening. En als laatste: verbondenheid met collega's, de baas en de doelstellingen van het bedrijf. Conclusie: voor werkgevers is het makkelijk om te sturen op een monetaire beloning. Maar ze doen er goed aan om ook te kijken naar de niet-monetaire aspecten van de beloning.

worden. 'Stijging van de arbeidsproductiviteit is de enige échte bron van toenemende welvaart', zegt Schippers. 'Denk aan vrachtauto's zonder chauffeur, schoonmaakrobots in de zorg, slimmere fabrieken die economische groei veroorzaken zonder toename van CO<sub>2</sub>-uitstoot. Technologische innovatie is de sleutel voor de Nederlandse arbeidsmarkt van de toekomst.'

redactie@quest.nl

## Potentieel blijft onbenut

In 2022 waren 11.451.000 mensen in ons land aan het werk, een recordaantal. In deze cijfers zijn alle banen meegeteld: voltijd, deeltijd en zelfstandigen. Toch staan in Nederland ook nog veel mensen 'aan de kant':

1,2 miljoen. Dit 'onbenut arbeidspotentieel' bestaat uit vier groepen mensen: werklozen, mensen die direct beschikbaar zijn voor werk (maar niet recent hebben gezocht), mensen die niet beschikbaar zijn

(maar wel hebben gezocht) en onbenutte deeltijdwerkers. Meer dan een half miljoen mensen valt in de laatste categorie: deeltijdwerkers die méér uren willen werken en hier ook direct beschikbaar voor zijn.

Vooraf in technische beroepen wordt de spoeling steeds dunner. Terwijl het werk groeit.



RAMON VAN EIJMENDIJK

## Technici gevraagd

Van alle openstaande vacatures komt een derde voor rekening van technische beroepen. Het tekort aan technici ontstaat omdat te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding. Dat komt deels door het imago: jongeren denken dat technisch werk zwaar of vies is. Daarnaast zijn technieklessen niet verplicht in het onderwijs. Er wordt al jaren gesproken over een verplicht techniekcurriculum, maar tot nu toe kwam dit niet van de grond. De komende jaren neemt het tekort aan technisch personeel alleen maar toe. Dat komt omdat de sector steeds groter wordt. Denk maar aan de installateurs en elektromonteurs die het energienet verduurzamen. Of aan de bouw, een sector die tijdens de financiële crisis leegliep, maar door het woningtekort nu schreeuwt om personeel. Saillant: van de bijna 1,3 miljoen technische beroepen wordt 87 procent vervuld door mannen. Met campagnes worden meisjes verleid om de techniek in te gaan. Tot nu toe nog zonder groot succes.



Geen mensen te vinden? Dan maar zo.