



Arbeidsmarktdynamiek

Economische duiding van een krappe arbeidsmarkt - mei 2024

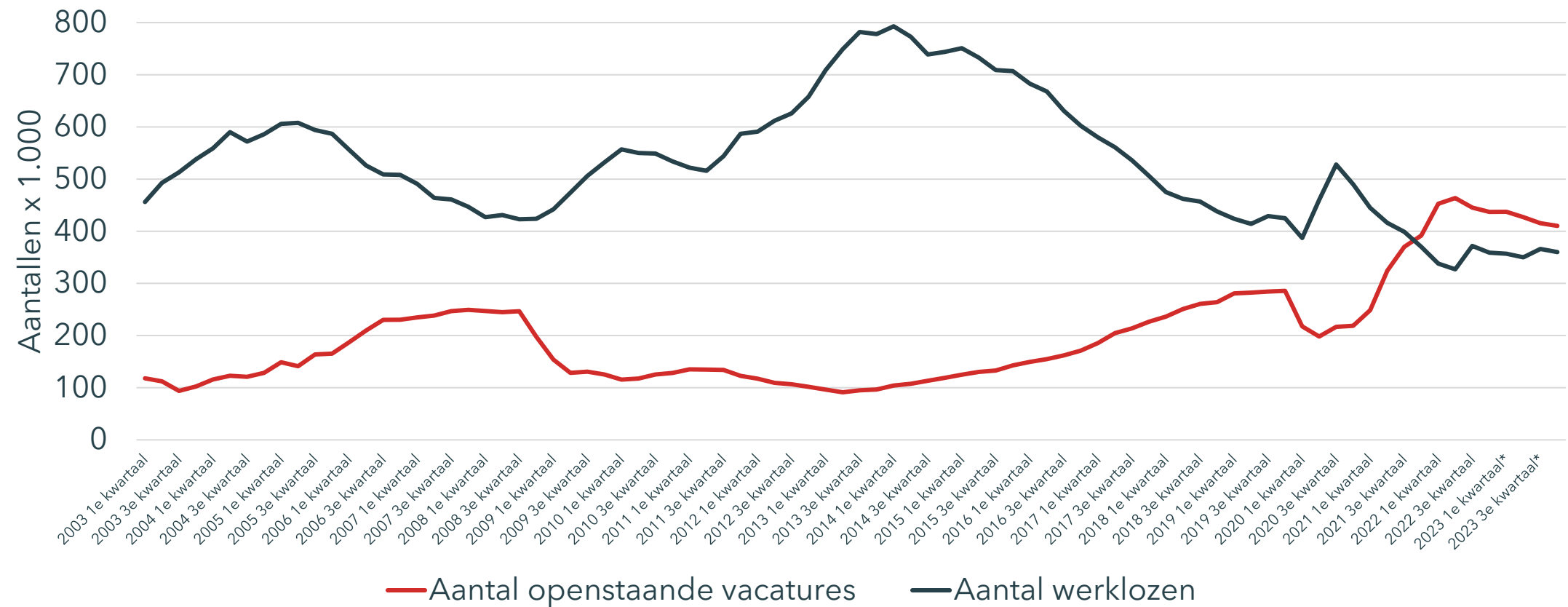
Bas ter Weel

INHOUD

- 1 Stand van zaken op de Nederlandse arbeidsmarkt
- 2 Hoe efficiënt is de Nederlandse arbeidsmarkt?
- 3 Welke beleidsopties zijn er?

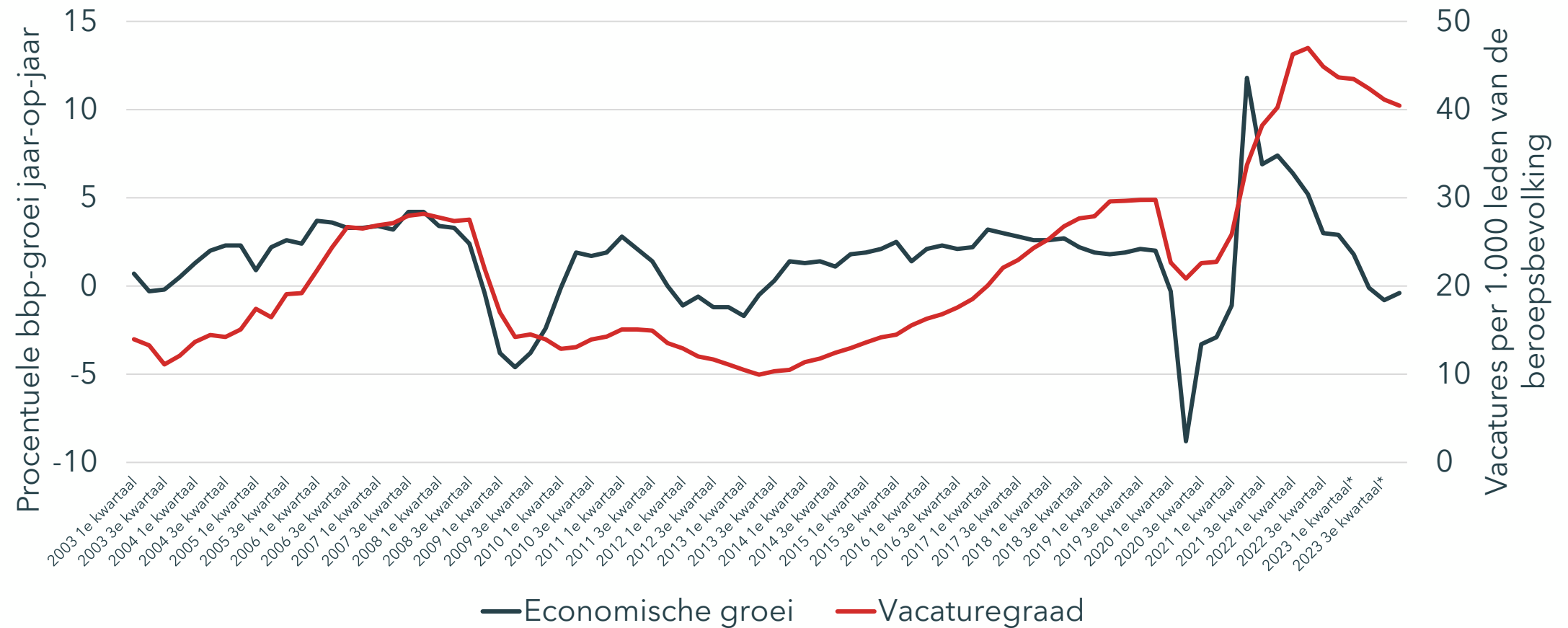
AANTAL VACATURES OVERSTIJGT AANTAL WERKLOZEN

Met 3,5% (vierde kwartaal 2023) ligt het **werkloosheidspercentage historisch laag** en de **vacaturegraad is de hoogste in 20 jaar**. De **inefficiëntie** van de arbeidsmarkt **neemt toe** door het hoge aantal vacatures en het geringe aanbod.



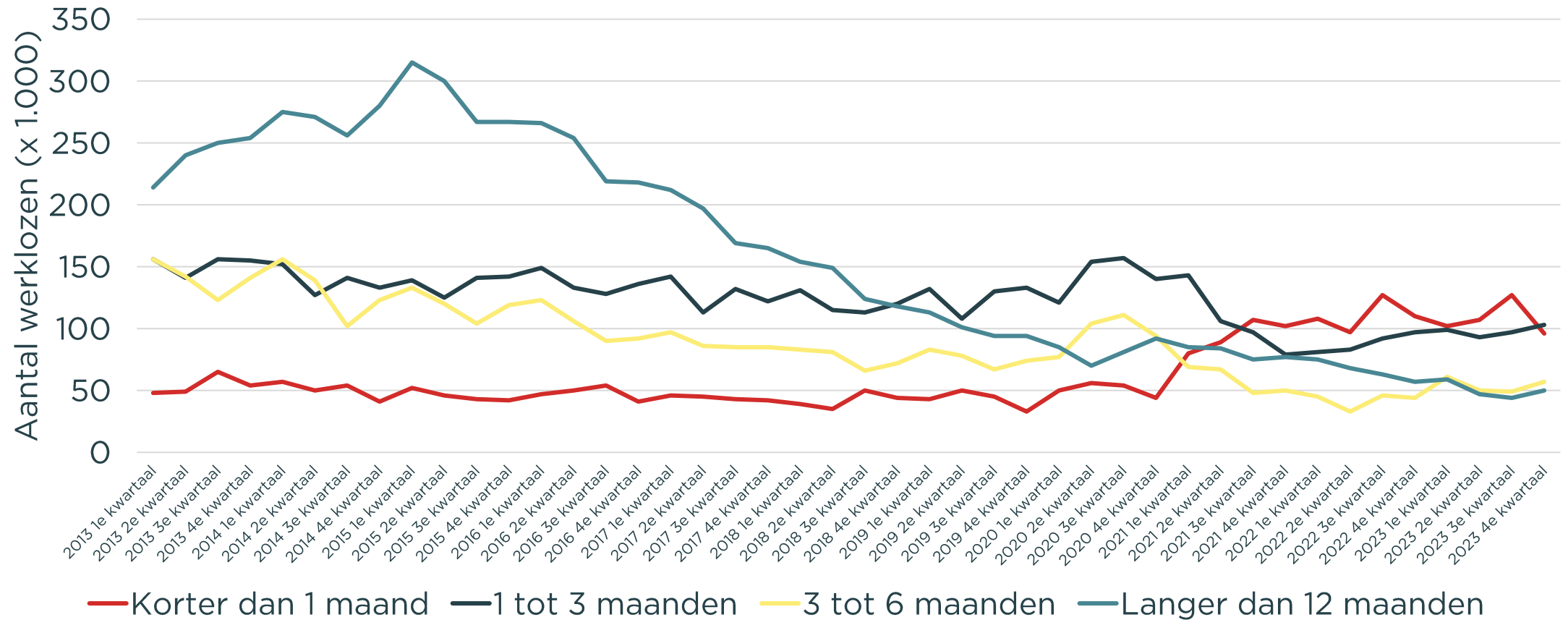
VACATURES EN BBP-GROEI GAAN HAND IN HAND

Hogere economische groei en vraag naar nieuwe mensen gaan hand in hand. **Stijging van de vacaturegraad** vanaf 2014 **zet na de lockdowns door**. Vanaf eind 2022 koelt de arbeidsmarkt wat af (en de conjunctuur ook).



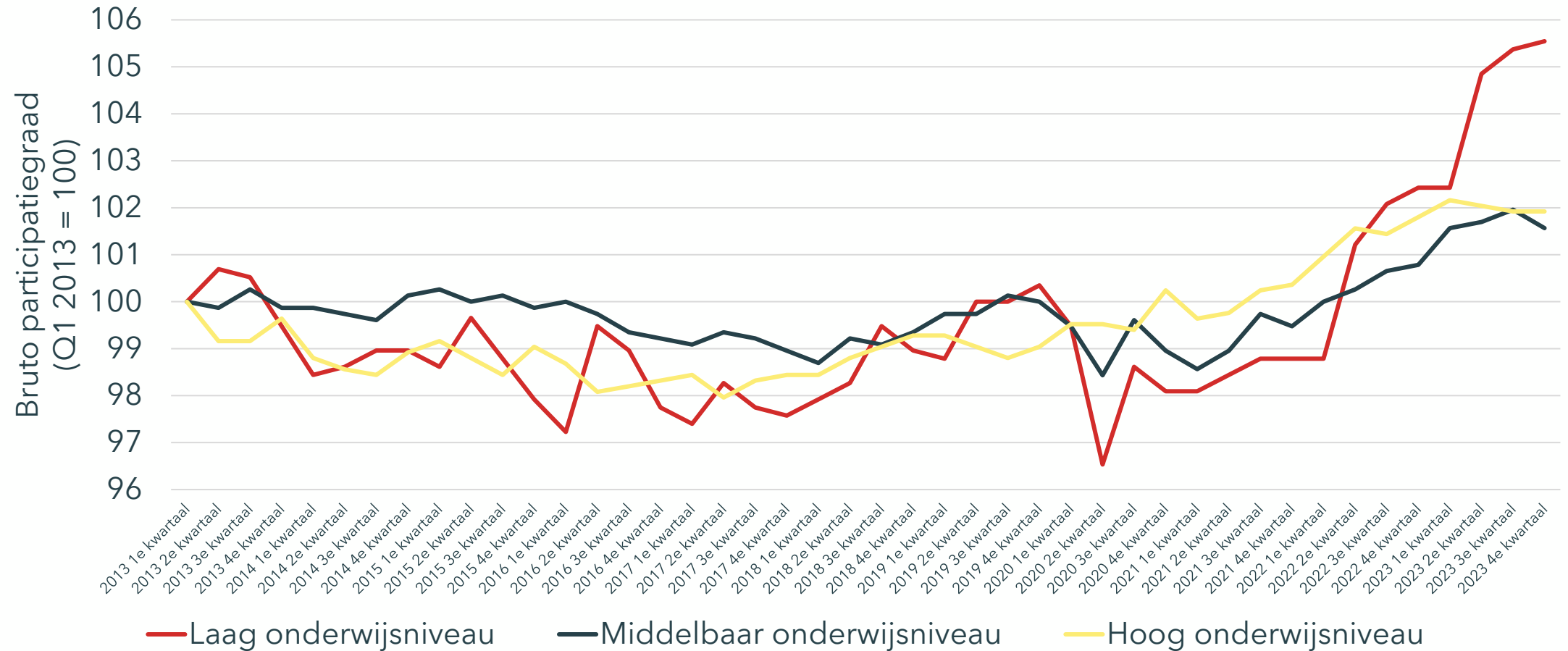
WERKLOOSHEID KAN NAUWELIJKS VERDER DALEN

Meeste werkloosheid is **frictiewerkloosheid** (tot 3 maanden); mensen die tot een jaar werkloos zijn vinden snel werk. **Aantal langdurig werklozen is fors gedaald** (van 320.000 in 2015 naar 50.000 eind 2023).



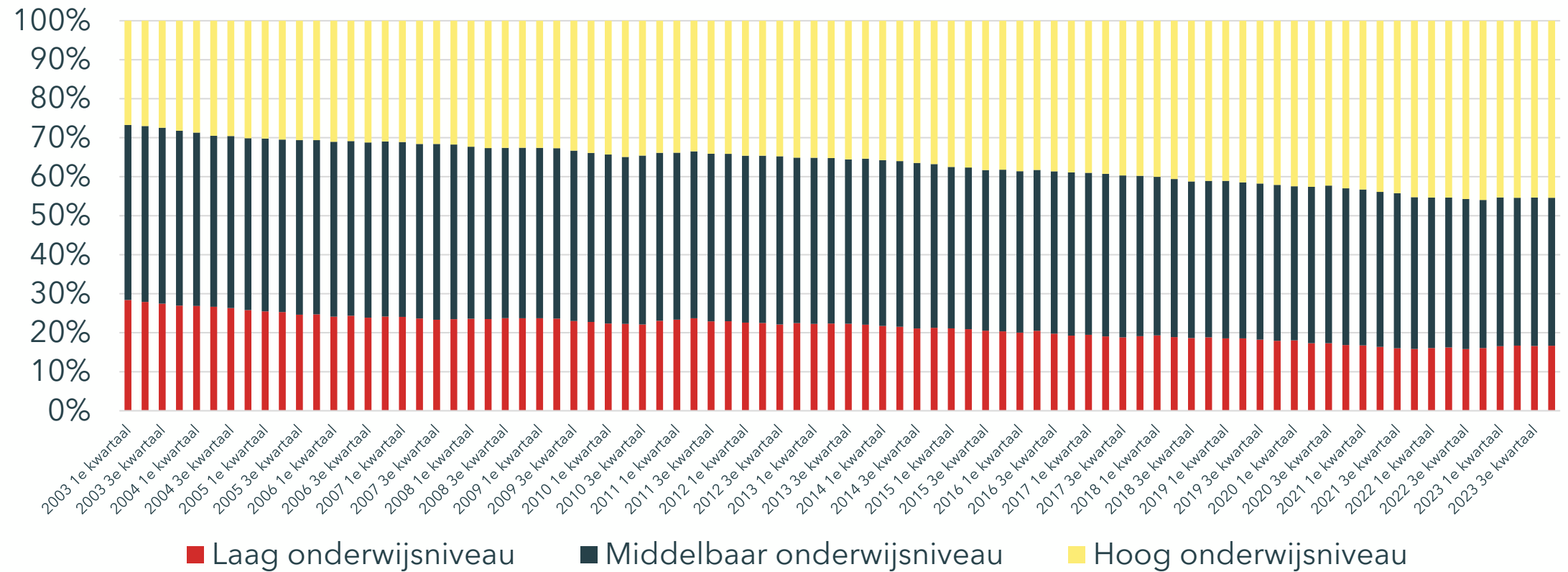
PARTICIPATIE STIJGT IN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Bruto arbeidsparticipatie van laagopgeleiden daalt en stijgt vervolgens sterk na de coronaperiode. Absolute participatieniveau lager opgeleiden blijft nog wel achter (61 vs. 85 procent voor hoger opgeleiden).



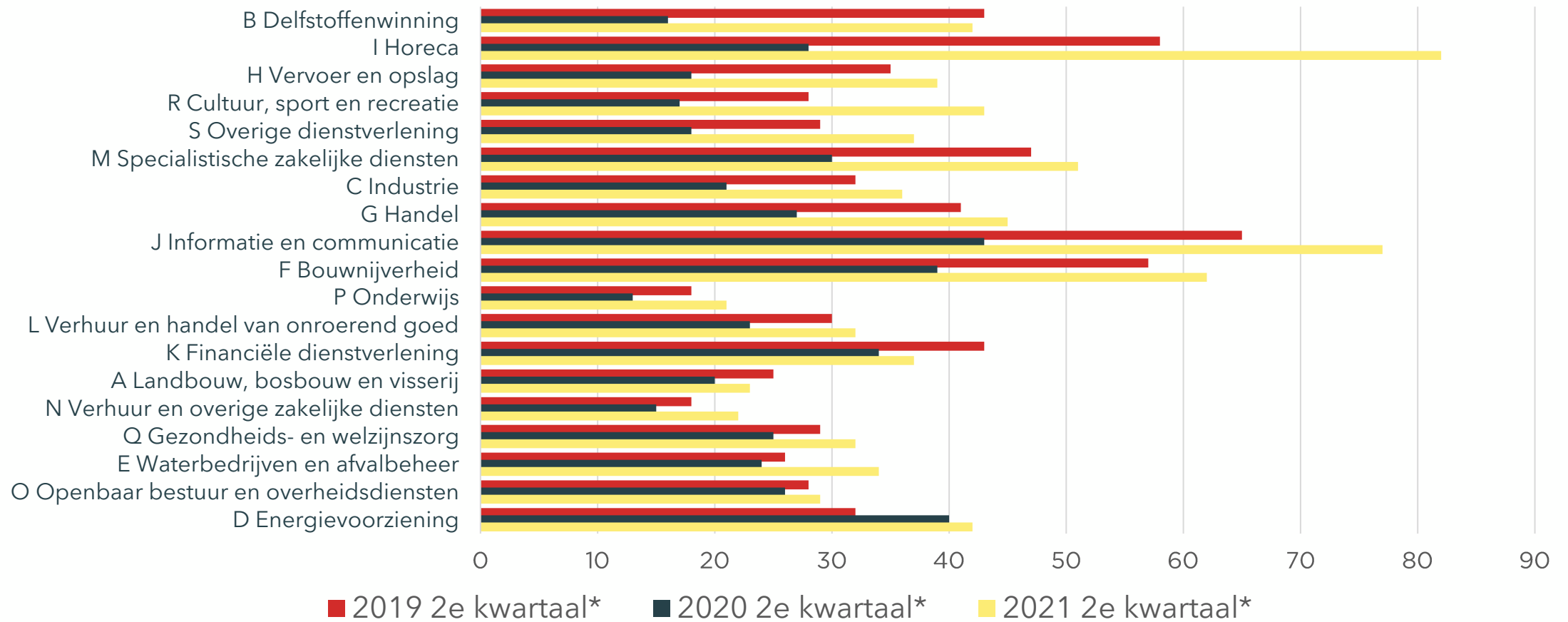
VAST CONTRACT VOOR HOOGOPGELEIDEN, 2003-2023

Aandeel werkenden met een **vast contract neemt toe onder hoogopgeleide werknemers** (van 26 naar 45 procent). Mensen met een middelbaar of laag opleidingsniveau hebben in afnemende mate een vast contract. WAB beoogt meer vaste contracten voor mensen met een minder goede arbeidsmarktpositie.



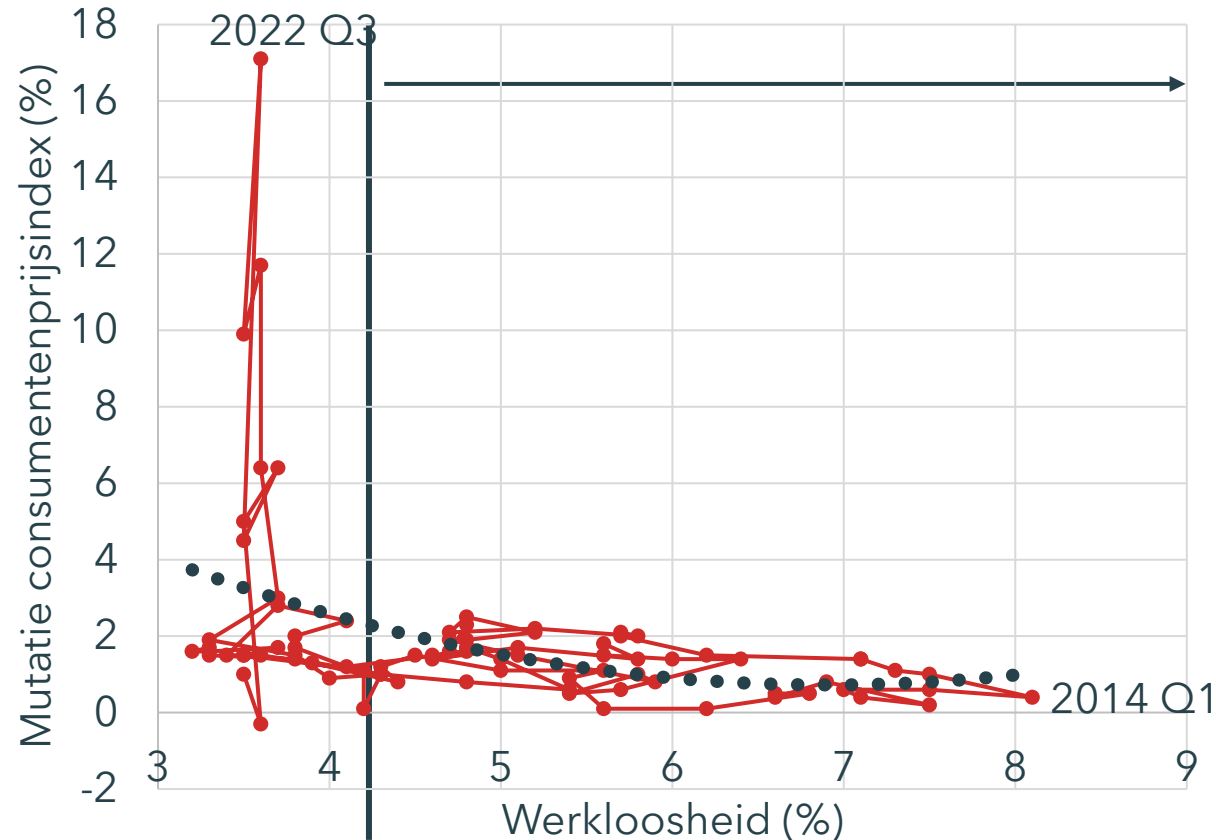
EFFECTEN VAN DE PANDEMIE OP DE ARBEIDSVRAAG

Vacaturegraad is tijdens de pandemie het **sterkst gedaald** in de **horeca, vervoer, cultuur, zakelijke en overige dienstverlening, industrie en handel**.



INFLATIE LOOPT OP BIJ ZEER LAGE WERKLOOSHEID

Werkloosheid is laag en inflatie loopt op. Inflatie lijkt vooralsnog voornamelijk gedreven door hogere energieprijzen en problemen met aanvoerlijnen.

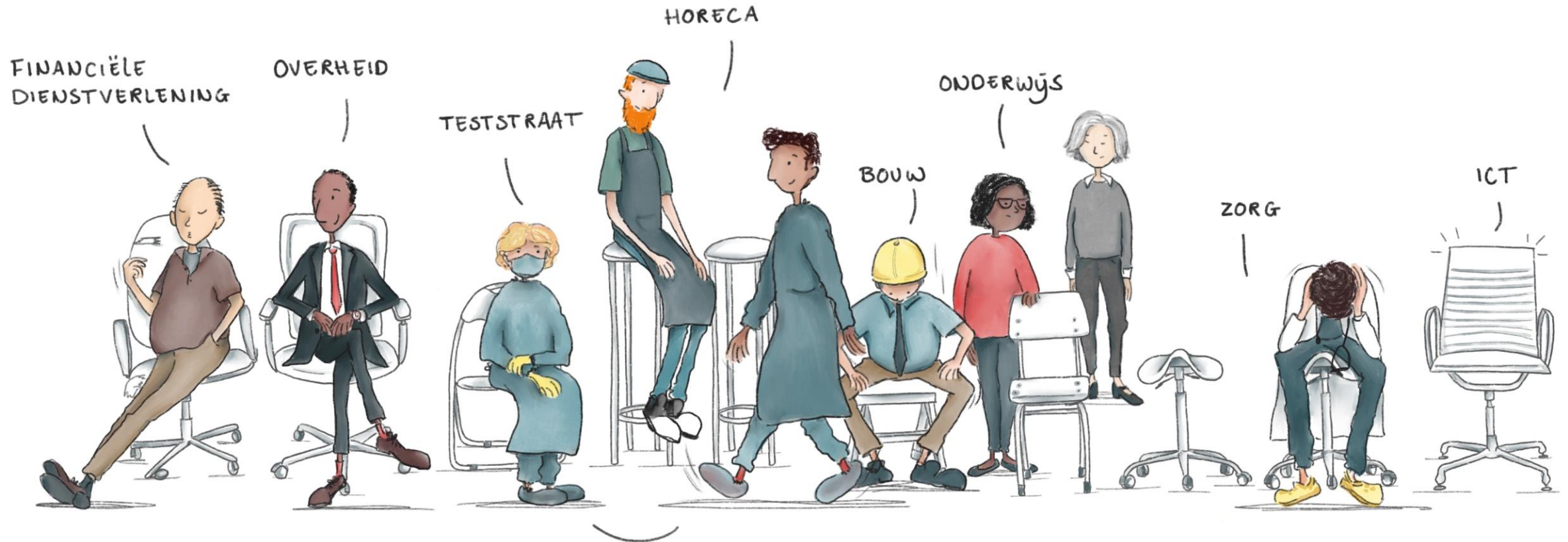


Evenwichtswerkloosheid is in Nederland 4,0-4,5 procent

Inflatie

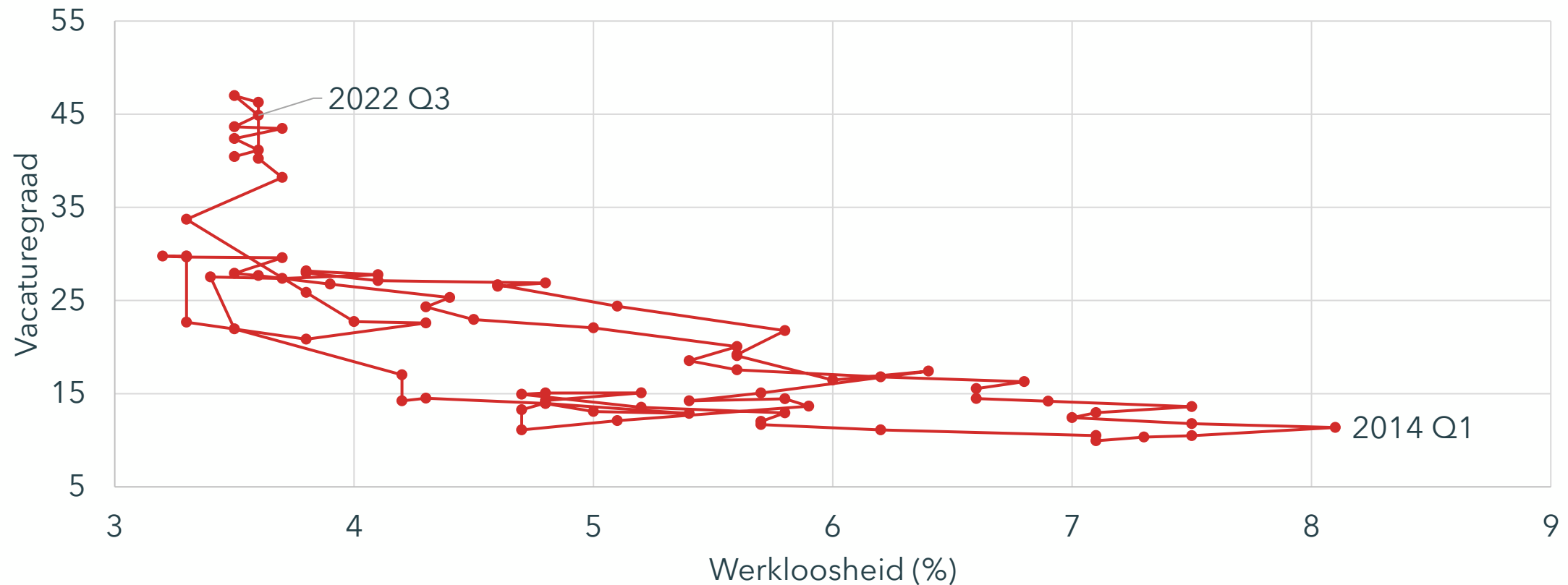
- *Demand-pull* grote vraag kan niet worden bijgebeend door aanbod
- *Cost-push* belemmeringen aanbod leiden tot hogere productiekosten
- *Verwachtingen* verwachtingen over inflatie lopen op waardoor wordt geanticipeerd op hogere inflatie

EFFICIËNT, MAAR EEN GROEP AAN DE KANT EN GERINGE MOBILITEIT



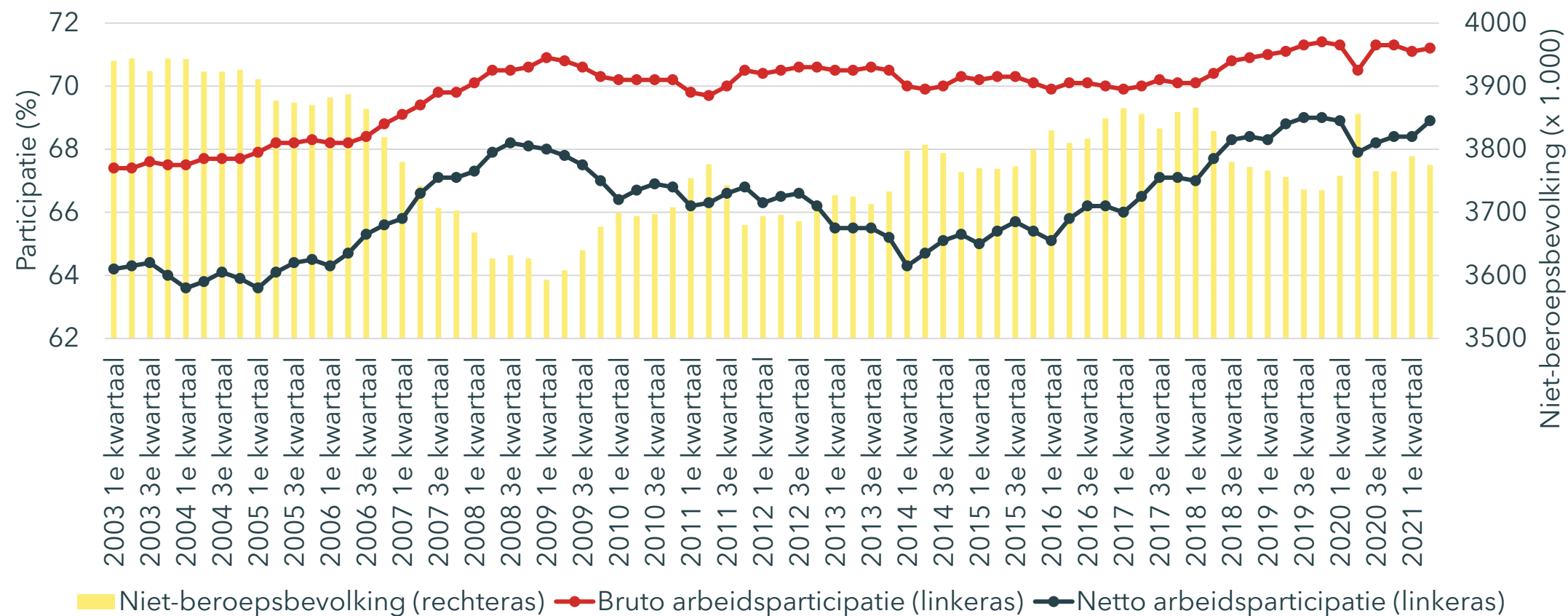
ARBEIDSMARKTEFFICIENCY IS TOEGENOMEN

Vacature- vs. werkloosheidsgraad geeft efficiency weer: dichterbij de oorsprong is meer efficiency. In de periode **na de Eurocrisis** is de arbeidsmarkt **efficiënter** geworden, nu **neemt dat af door hoge aantal vacatures**.



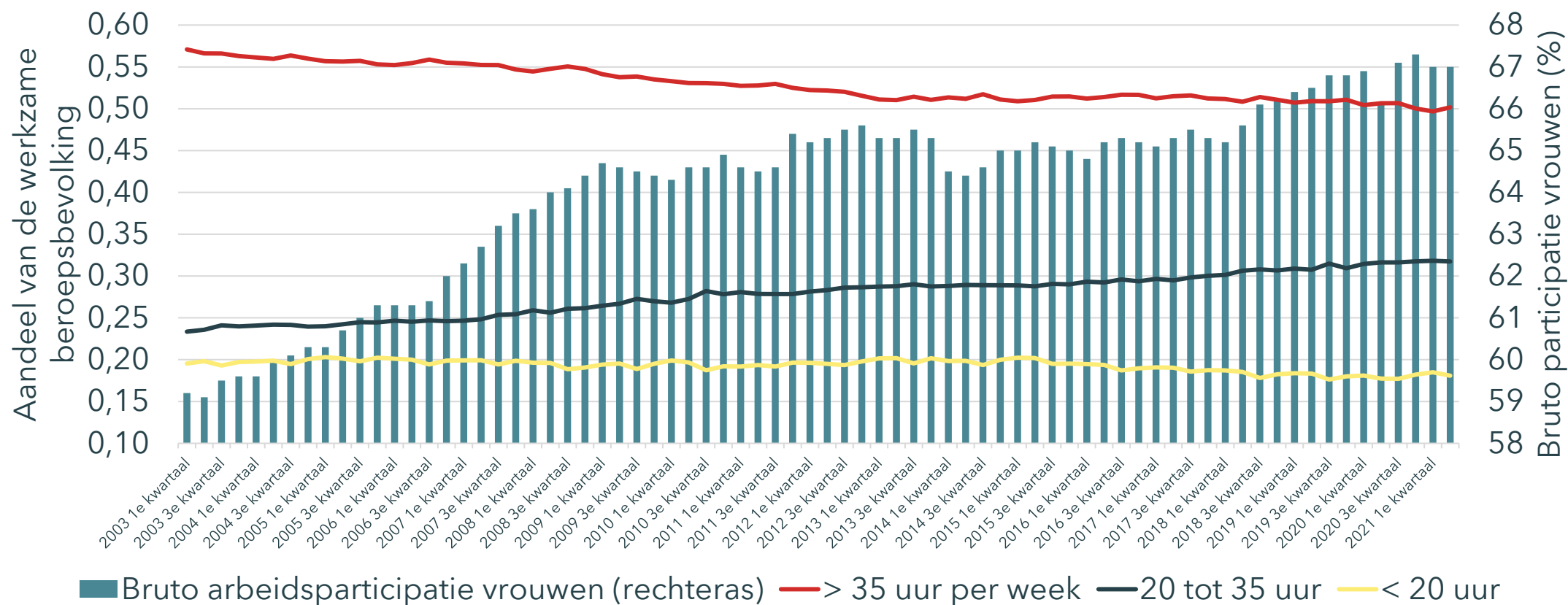
PARTICIPATIE STABIEL, GROOT ONBENUT POTENTIEEL

Netto participatie is conjunctuurgevoelig, **bruto participatie groeit niet meer**. Tegelijkertijd **werken meer dan 3,8 mln. mensen** in de leeftijd 15-75 jaar niet. Bij opleving conjunctuur na Eurocrisis daalt dit aantal niet, in 2005-2008 wel.



STEEDS MEER DEELTIJDWERK

De bruto participatie is stabiel, maar het **aantal mensen dat voltijd werkt daalt gestaag**. Tegelijkertijd **neemt het aantal banen van 20-35 uur toe**, een trend die gelijk oploopt met het aantal vrouwen dat werkt.



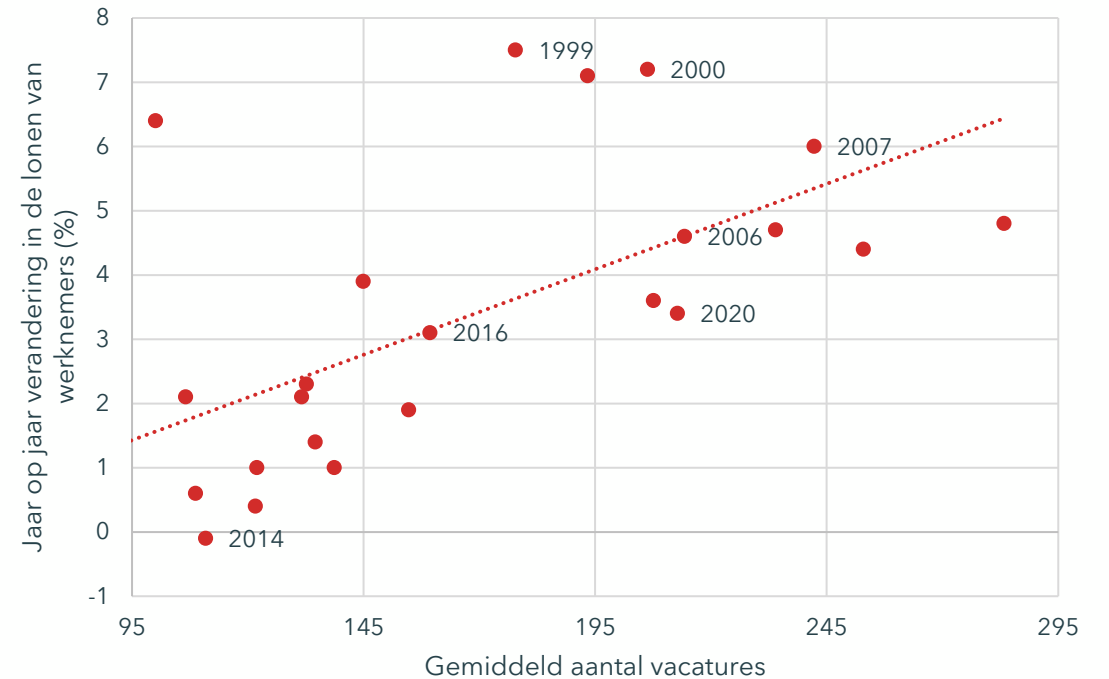
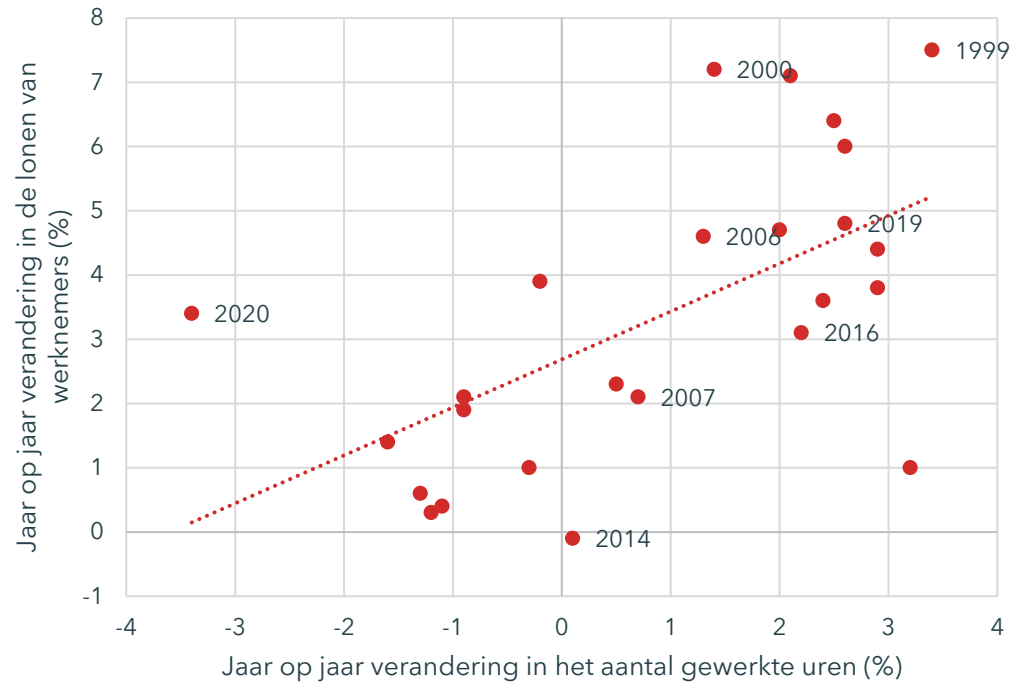
NIET-BEROEPSBEVOLKING

Van de 3,8 mln. mensen die zich nu niet aanbieden op de arbeidsmarkt is **op korte termijn 0,2 mln. beschikbaar voor werk, op langere termijn 0,6 mln.**



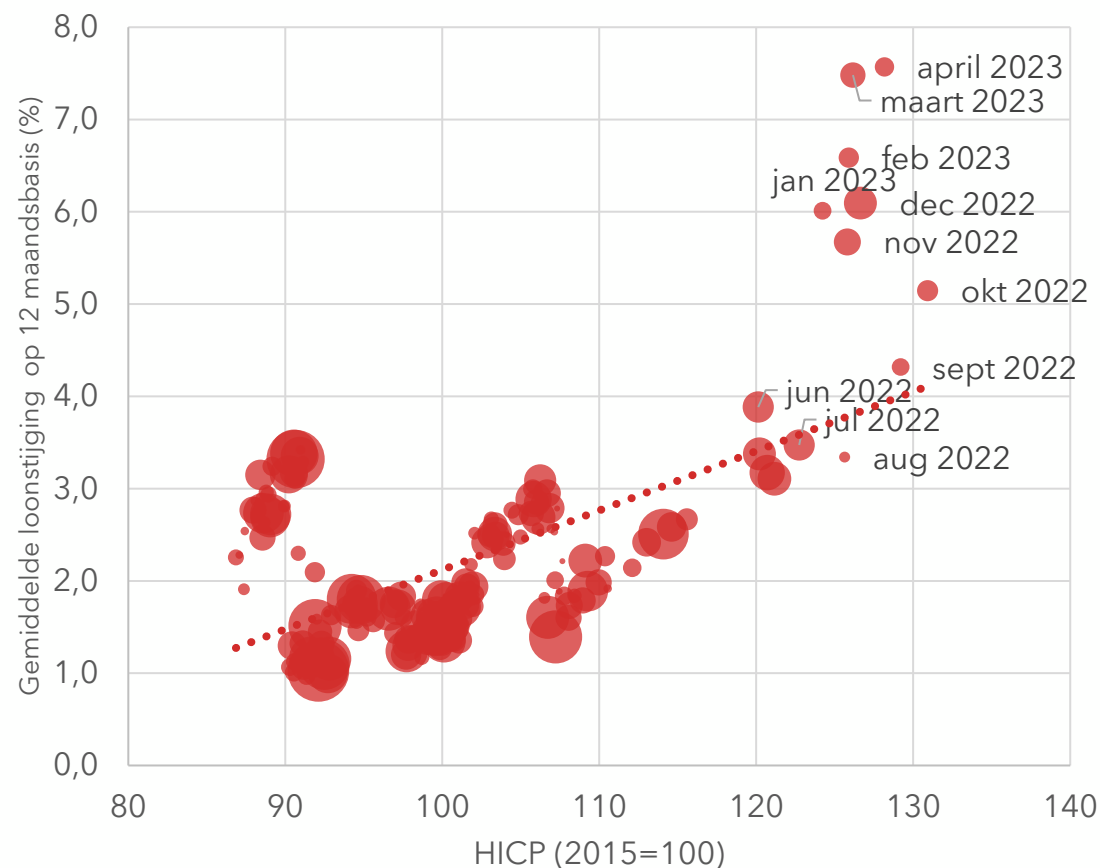
LOONGROEI CONSISTENT MET GROTERE VRAAG

Positief verband tussen **gewerkte uren, verandering in lonen van werknemers** en tussen **aantal vacatures** en **verandering van lonen** in de periode 1996-2020.



LOONGROEI CONSISTENT MET GROTERE VRAAG

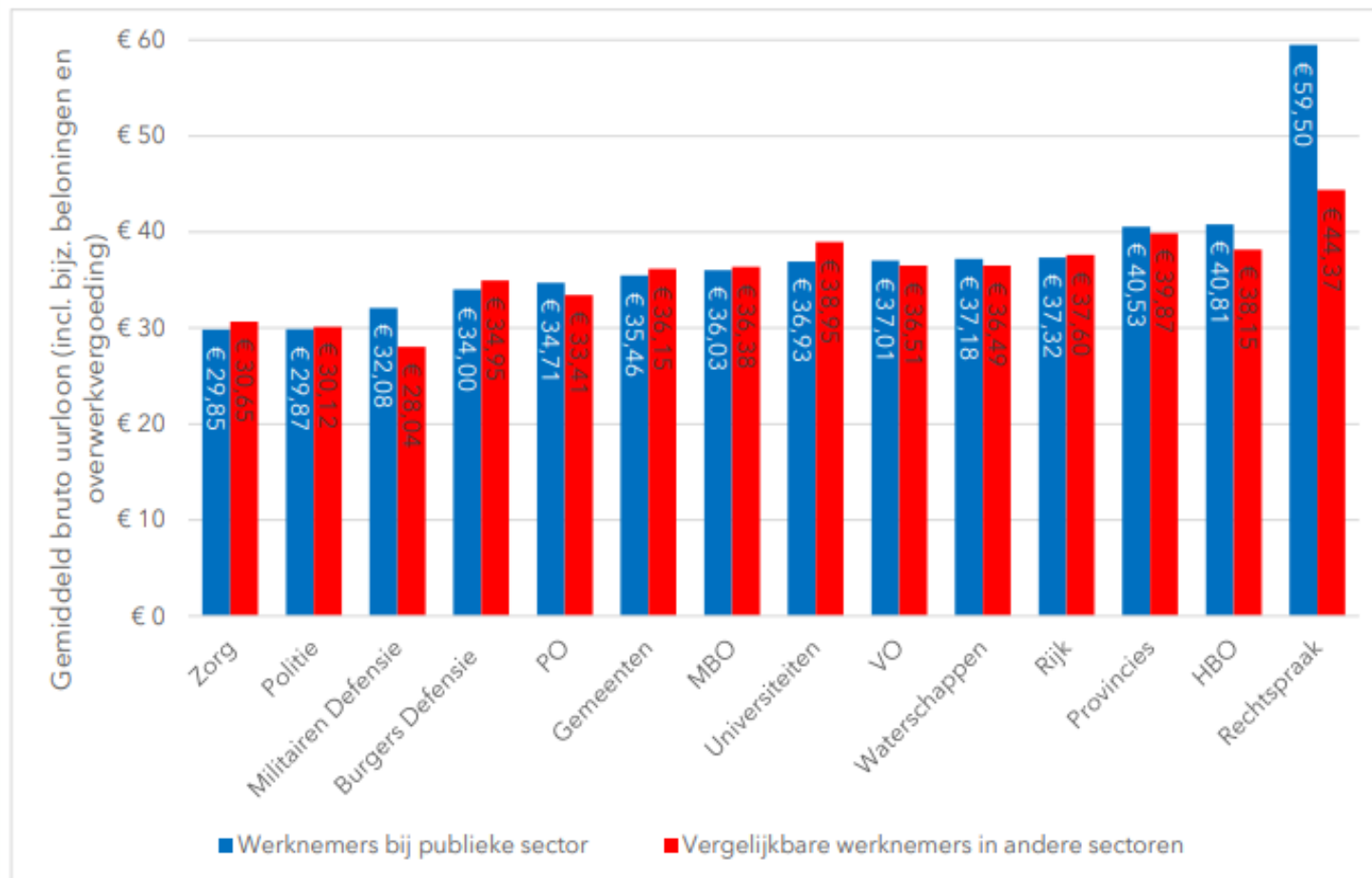
Gemiddelde loonstijging in de pas met inflatie. Vooral aan de onderkant is veel compensatie (onder andere door stijging minimumloon).



Maandloon	Flexibel contract			Vast contract		
	Loon* 2017 in prijzen van 2023	Loon* 2023	Benodigde inkomensstij- ging voor reëel stabiele lonen	Loon* 2017 in prijzen van 2023	Loon* 2023	Benodigde inkomensstij- ging voor reëel stabiele lonen
5e percentiel	€ 780	€ 1.008	-€228 (-22,6%)	€ 2.179	€ 2.240	-€ 61 (-2,7%)
10e percentiel	€ 1.244	€ 1.379	-€134 (-9,7%)	€ 2.543	€ 2.547	-€ 4 (-0,1%)
15e percentiel	€ 1.533	€ 1.605	-€73 (-4,5%)	€ 2.830	€ 2.799	€ 32 (1,1%)
20e percentiel	€ 1.610	€ 1.662	-€52 (-3,1%)	€ 3.032	€ 3.008	€ 23 (0,8%)
25e percentiel	€ 1.692	€ 1.766	-€74 (-4,2%)	€ 3.224	€ 3.121	€ 103 (3,3%)
30e percentiel	€ 1.764	€ 1.835	-€71 (-3,9%)	€ 3.355	€ 3.277	€ 78 (2,4%)
35e percentiel	€ 1.845	€ 1.894	-€49 (-2,6%)	€ 3.551	€ 3.383	€ 168 (5,0%)
40e percentiel	€ 1.958	€ 2.005	-€47 (-2,3%)	€ 3.605	€ 3.493	€ 112 (3,2%)
45e percentiel	€ 2.119	€ 2.105	€14 (0,7%)	€ 3.738	€ 3.576	€ 162 (4,5%)
50e percentiel	€ 2.212	€ 2.175	€37 (1,7%)	€ 3.815	€ 3.653	€ 162 (4,4%)
55e percentiel	€ 2.332	€ 2.233	€98 (4,4%)	€ 3.925	€ 3.757	€ 168 (4,5%)
60e percentiel	€ 2.411	€ 2.311	€100 (4,3%)	€ 4.077	€ 3.834	€ 243 (6,3%)
65e percentiel	€ 2.478	€ 2.366	€112 (4,7%)	€ 4.176	€ 3.977	€ 200 (5,0%)
70e percentiel	€ 2.558	€ 2.421	€138 (5,7%)	€ 4.268	€ 4.030	€ 238 (5,9%)
75e percentiel	€ 2.607	€ 2.467	€140 (5,7%)	€ 4.358	€ 4.186	€ 172 (4,1%)
80e percentiel	€ 2.730	€ 2.537	€193 (7,6%)	€ 4.556	€ 4.309	€ 247 (5,7%)
85e percentiel	€ 2.886	€ 2.677	€209 (7,8%)	€ 4.855	€ 4.564	€ 291 (6,4%)
90e percentiel	€ 3.228	€ 2.982	€246 (8,3%)	€ 5.173	€ 4.768	€ 405 (8,5%)
95e percentiel	€ 3.565	€ 3.261	€304 (9,3%)	€ 5.495	€ 5.180	€ 315 (6,1%)

PUBLIEKE SECTOR HEEFT INHAALSLAG GEMAAKT

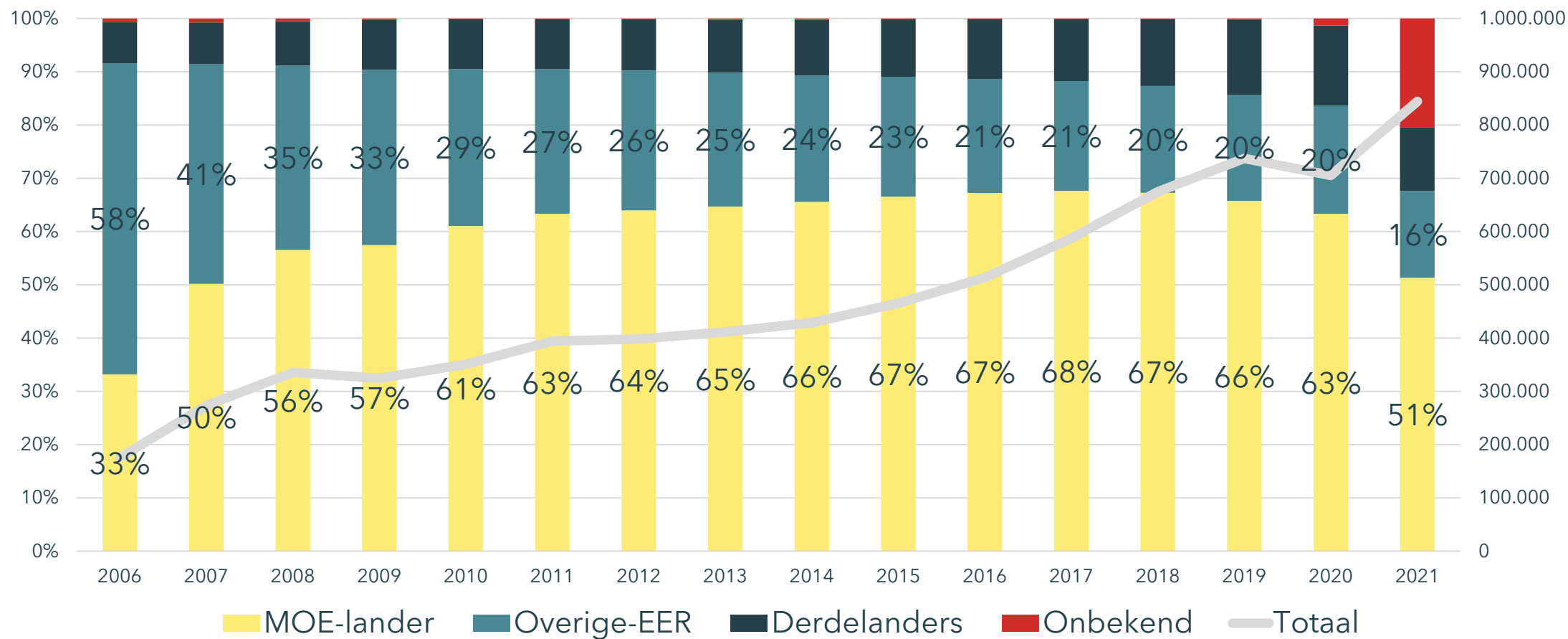
Bruto uurlonen in de publieke sector zijn vergelijkbaar met die in de marktsector. Cao-analyse laat zien dat secundaire voorwaarden beter zijn in publieke sector



- Bij gemeentes is het gemiddelde uurinkomen gelijk aan ruim 35 euro per uur, wat een euro lager is dan in de markt.
- Bij het Rijk en provincies liggen de lonen iets hoger dan in de markt.

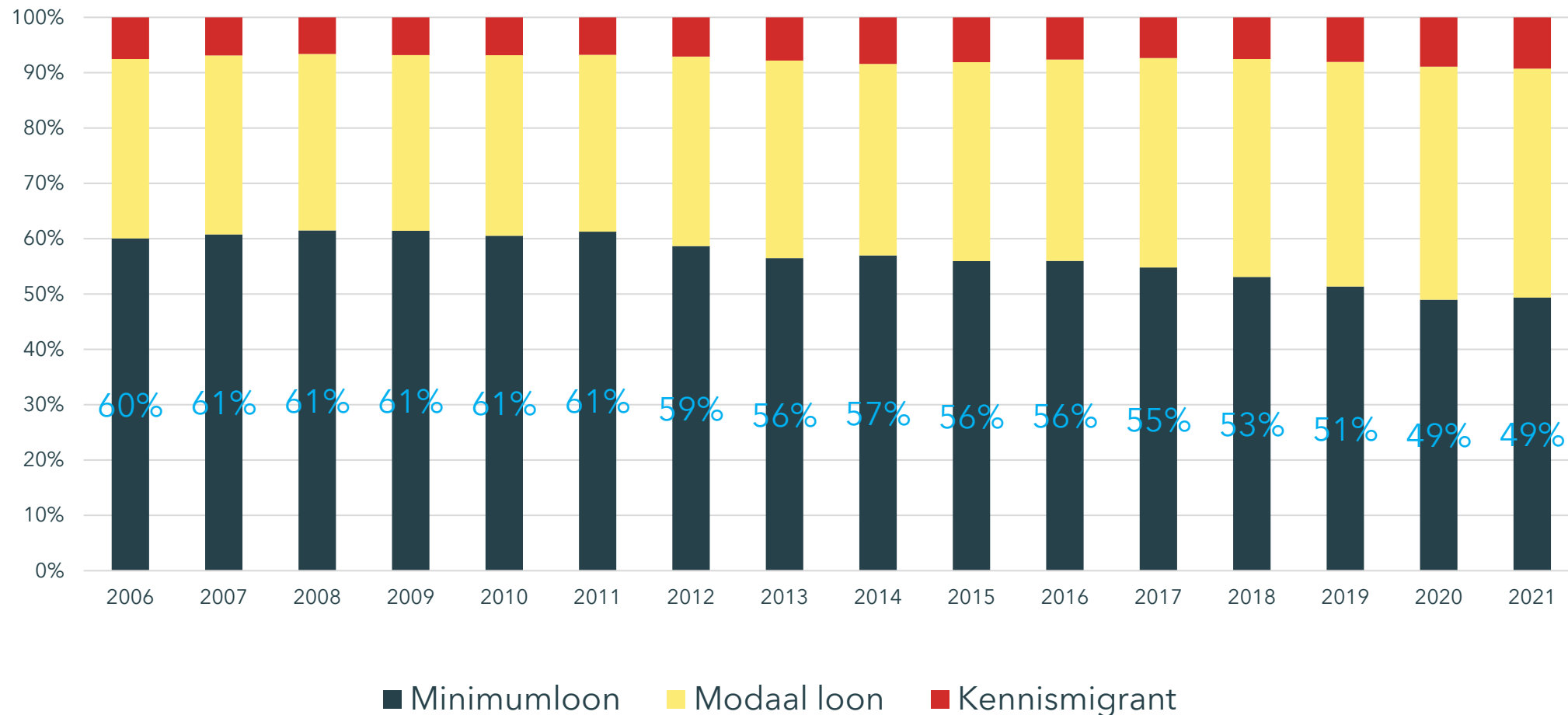
ARBEIDSMIGRATIE IS STERK TOEGENOMEN

Aantal arbeidsmigranten stijgt van 175 dzd. in 2006 naar 850 dzd. in 2021. Vooral aantal **MOE-landers** neemt sterk toe (tot 450 dzd.).



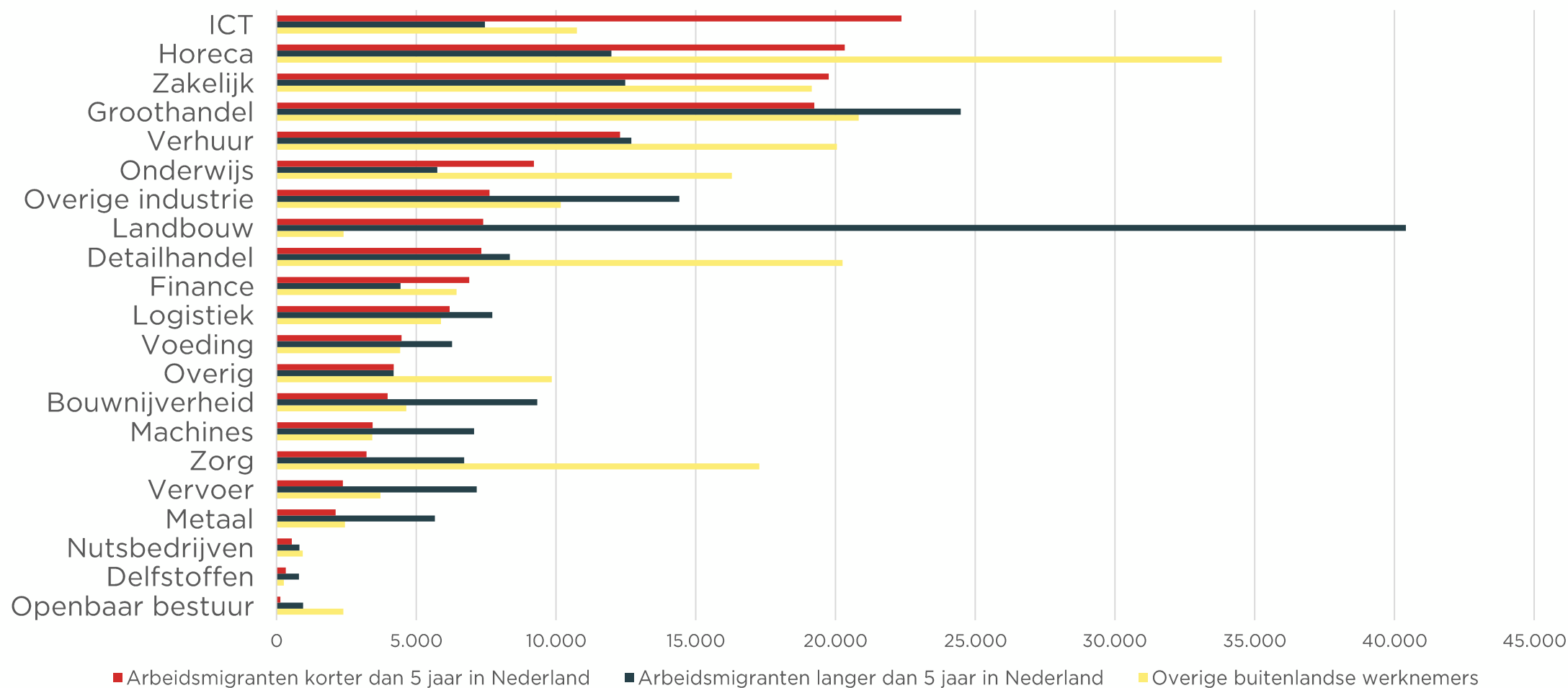
ARBEIDSMIGRANTEN HEBBEN EEN LAAG INKOMEN

Arbeidsmigranten verdienen vaak het **minimumloon**, aandeel **kennismigranten is laag** en stabiel op 8 tot 9 procent van het totaal aantal arbeidsmigranten.



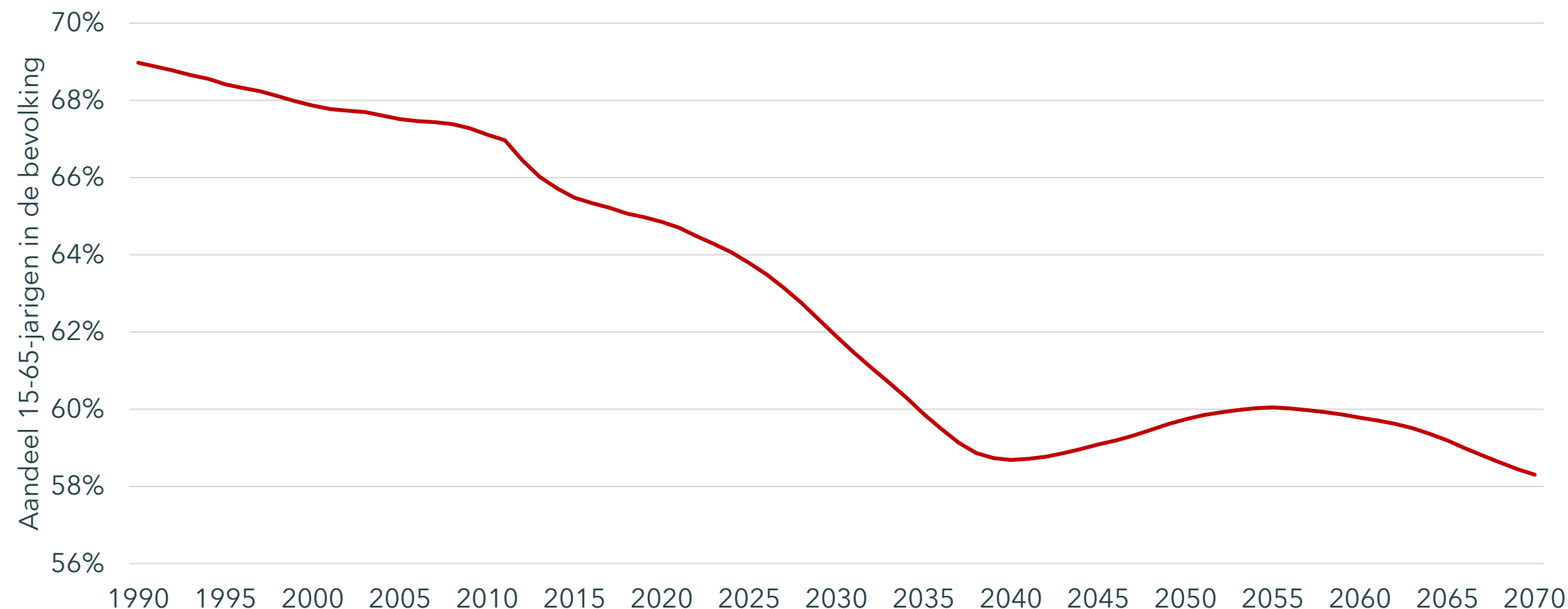
ARBEIDSMIGRANTEN HEBBEN EEN LAAG INKOMEN

Arbeidsmigranten die kort (< 5 jr.) werkzaam zijn in Nederland, vooral in ICT, Horeca, Zakelijke dienstverlening en Groothandel. Langer blijvende migranten (> 5 jr.) vooral werkzaam in Landbouw, Groothandel en Industrie.



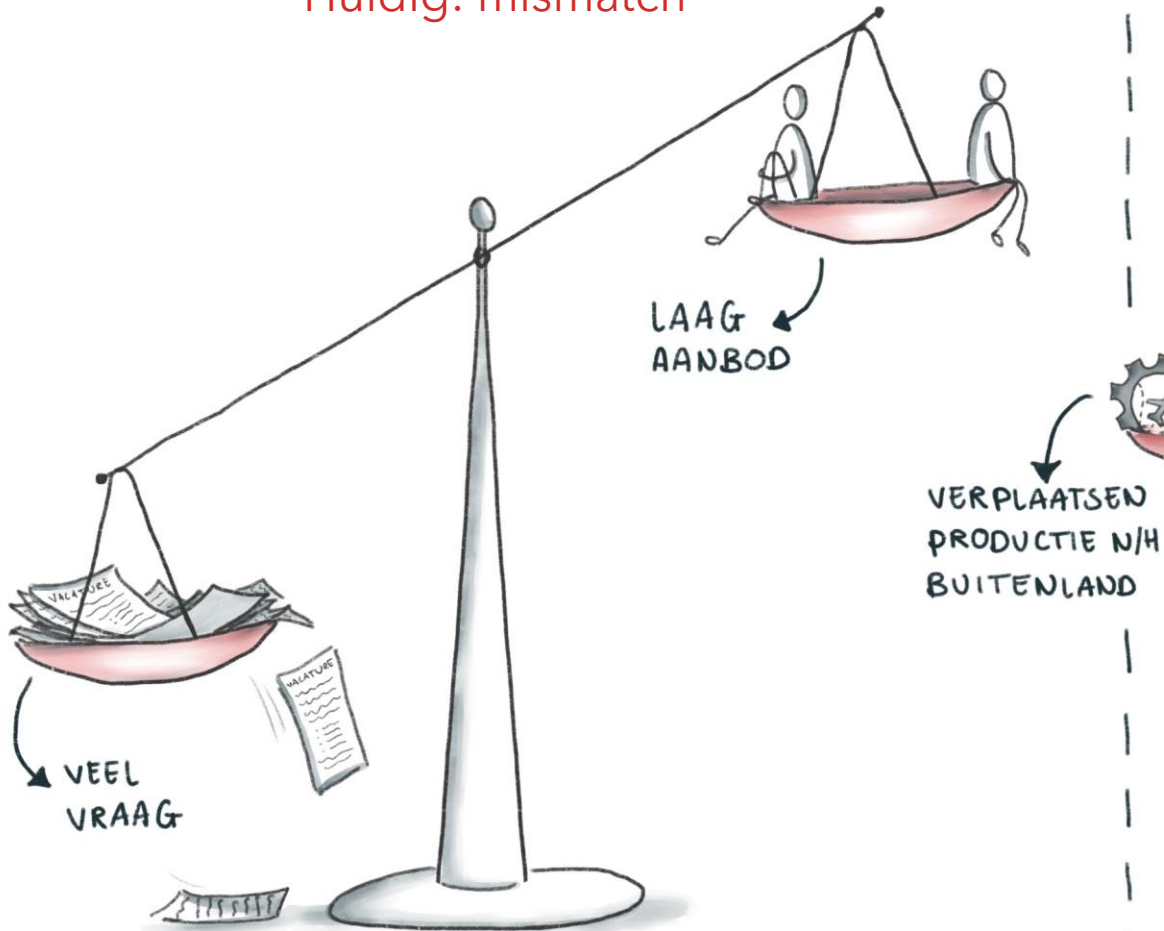
VERGRIJZING LEIDT TOT LAGER ARBEIDSAANBOD

Structurele krapte in Nederland. In **1990** was het aandeel van **15-65-jarigen** in de totale bevolking gelijk aan **69 procent**. **Op dit moment 65 procent** en in **2070** nog maar **58 procent**.

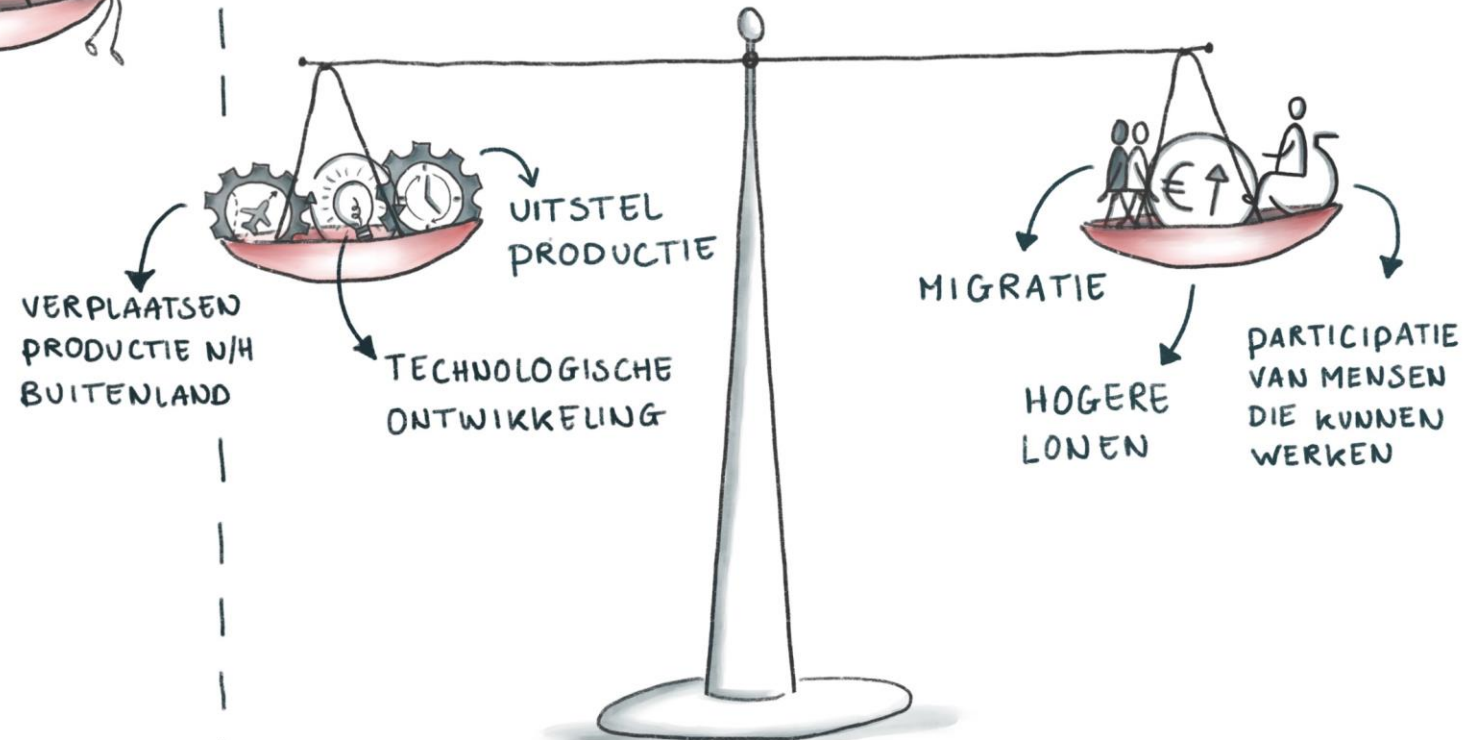


BELEID: DE BALANS MOET HERSTELD WORDEN

Huidig: mismatch



Herstellen van de balans



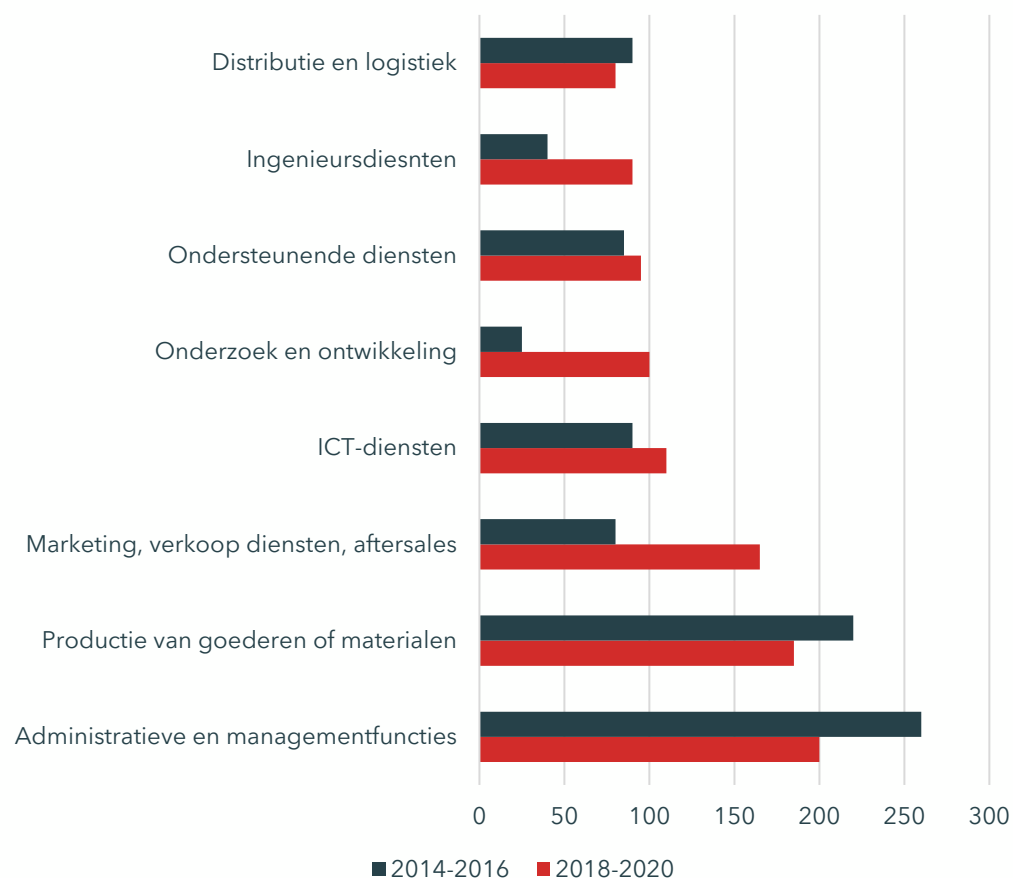
BALANCEREN MET VRAAG EN AANBOD

Opties om de arbeidsvraag in Nederland te temperen

- Productie verplaatsen naar het buitenland
- Meer kapitaal (machines) en minder arbeid (werkenden)
- Uitstel van productie en dienstverlening (of zelfs stoppen met produceren)

OFFSHORING IS VOOR BEDRIJVEN EEN OPTIE

In 2018-2020 verplaatsten bijna **500 bedrijven** met ten minste 50 werkzame personen bedrijfsonderdelen naar het buitenland (4,3 procent van het totale aantal bedrijven).



- Offshoring leidt tot minder banen in Nederland maar ook tot nieuwe werkzaamheden, zoals coördinatietaken.
- **Top 5 motivatie voor offshoring:**
 - Besparen (op loonkosten)
 - Strategisch besluit moederbedrijf
 - Toegang nieuwe markten
 - Tekort aan geschikt personeel
 - Concentratie op hoofdactiviteiten
- **Niet zonder kosten:**
 - Taalbarrières
 - Administratieve kosten (incl. belasting)
 - Onzekerheid over succes

DE DRIE GEZICHTEN VAN TECHNOLOGIE

De inzet van technologie vraagt om **keuzes, aanpassingsvermogen, de juiste prikkels en arbeidsaanbodbeleid**. Mogelijke effecten zijn:

- Kapitaal vervangt arbeid (dalende vraag)
 - Taken worden door 'machines' en 'algoritmes' overgenomen van mensen
 - Dalend arbeidsaandeel in productie
- Technologie verhoogt de productiviteit (stijgende vraag)
 - Lagere productiekosten, lagere eindprijzen en daardoor meer vraag (naar arbeid)
 - Kapitaalvorming is complementair met (sommige vormen van) arbeid
 - Nieuwe machines vervangen oude (windmolens), waardoor vraag naar kapitaal en arbeid stijgt
- Er ontstaan nieuwe taken en beroepen (mogelijk hogere vraag)
 - Direct op het terrein van nieuwe technologie en klimaat en/of comparatieve voordelen
 - Indirect door inzet nieuwe technologie die transactiekosten verlaagt (platformeconomie)
 - Binnen beroepen door verschuiving van arbeidsvraag

BALANCEREN MET VRAAG EN AANBOD

Is het arbeidsaanbod in Nederland nog verder te stimuleren?

- Hogere lonen leiden mogelijk tot meer deelname (en reduceren arbeidsvraag)
- Arbeidsmigratie voegt extra mensen toe
- Participatie van mensen die nu niet meedoen kan omhoog, maar hoe?

WAAR BRENGT ONS DEZE AANBODAMBITIE?

De arbeidsmarkt is historisch krap en de publieke sector blijkt onvoldoende in staat om de gevraagde kwaliteit te leveren

Publieke en private sector heeft nog nooit zoveel moeite gehad om personeel te vinden

- Voor een deel veroorzaakt door grote arbeidsvraag (hoogconjunctuur) en naderende vergrijzing (vervangingsvraag)
- Voor een ander deel door beleid (uitbreidingsvraag) met gevolgen voor
 - Professionals. Te lange vertrouwd op intrinsieke motivatie om het werk gedaan te krijgen met als gevolg vertrek, burn-out en te hoge werkdruk
 - Burgers en bedrijven. Oplopende wachttijden, slechtere dienstverlening en lagere kwaliteit waardoor private sector vastloopt



AANBOD HOUDT VRAAG NIET BIJ DOOR KEUZES

Vraag te hoog

- Inhaalvraag door na-ijleffecten coronacrisis (uitgestelde operaties, inhaalslag onderwijs, etc.)
- Vervangingsvraag door vergrijzing, verzuim en verloop
- Uitbreidingsvraag door beleidskeuzes en maatschappelijke opgaven
- Fluctuaties in overheidsfinanciering (zoals in de jeugdzorg en kinderopvang) leiden tot onrust

Aanbod blijft achter

- Tekortschietend arbeidsaanbod door te veel deeltijdwerk en non-participatie
- Stimuleren blijft nodig, maar deze optie lijkt ook deels uitgewerkt (na 30 jaar succesvol arbeidsaanbodbeleid)

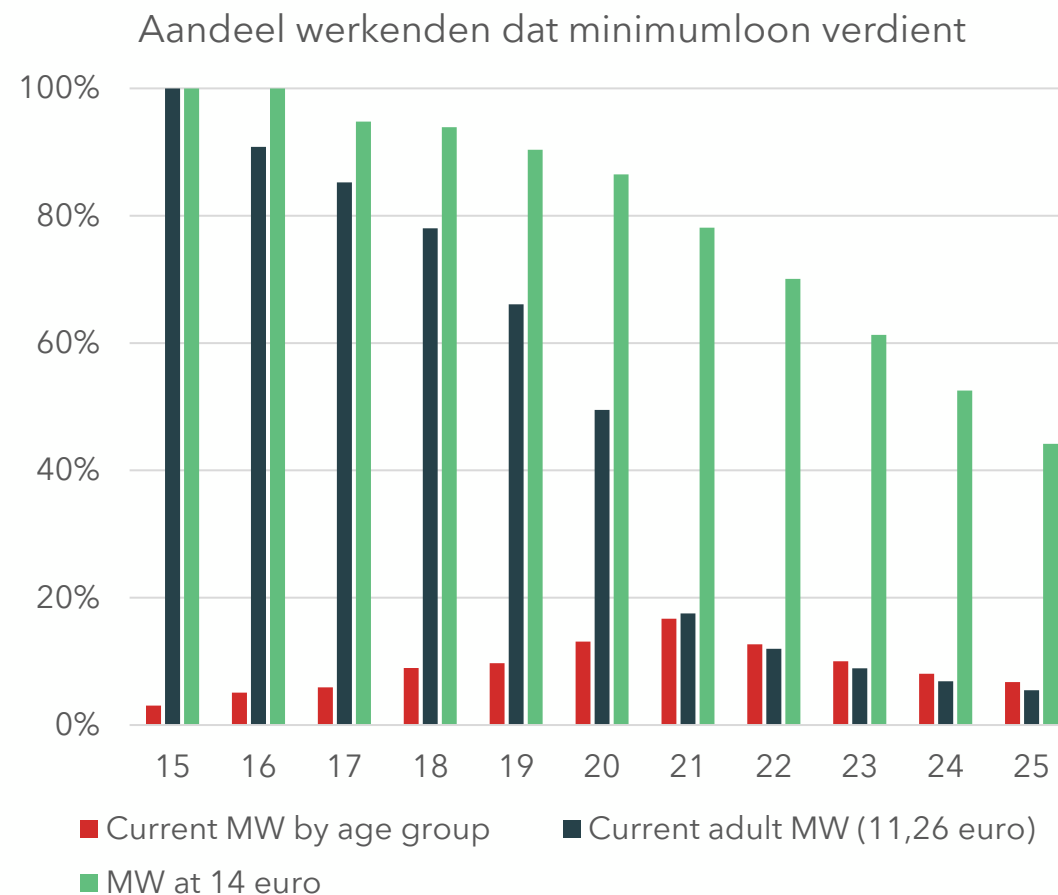
Productiviteit

- Dalende productiviteit in delen van publieke sectoren (met meer mensen minder voor elkaar krijgen) slurpt steeds groter deel van het beschikbare aanbod op

HOGERE LONEN?

Hogere lonen dwingen werkgevers tot het maken van **keuzes** (niet alleen hogere minimumlonen)

- Meer investeringen in kapitaal (machines, robots, AI, etc.) die leiden tot lagere arbeidsvraag
 - Kapitaalvoorraad omhoog
 - Productiviteitsgroei omhoog
- Meer investeringen in kostbare werknemers
 - LLO
 - Hoger opgeleiden inzetten
- Verplaatsen van productie naar plaatsen waar kosten lager zijn
 - Offshoring en outsourcing
- Stoppen met productie en dienstverlening
 - Als de kosten te hoog worden



OPLOSSINGEN VIA ARBEIDSAANBOD

Verhogen van het aanbod kan door het werk in de publieke sector aantrekkelijker te maken.

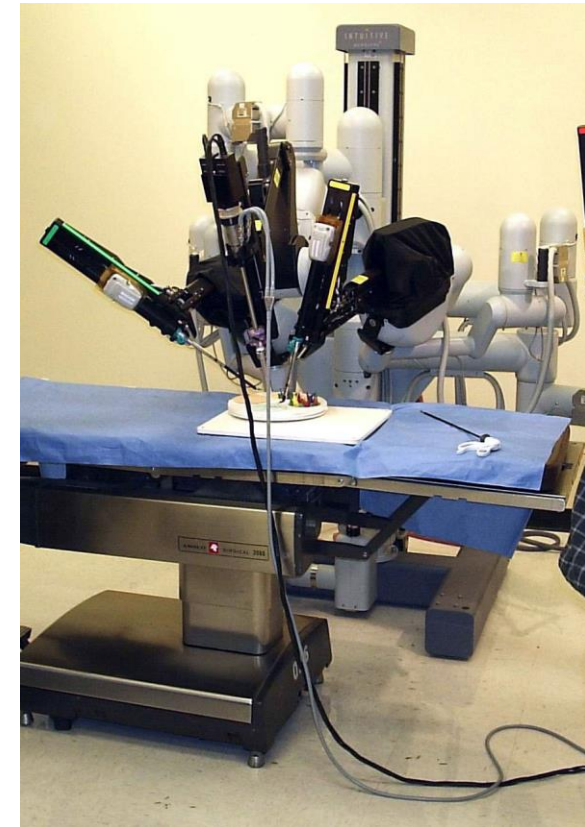
- Kwaliteit van **management** en **leiderschap** verhogen
 - Beoordelen, belonen en benchmarken
- **Strategisch HR-beleid** om uitval en vertrek van medewerkers te verminderen
 - In-, door- en uitstroom, verzuim
- **Conditie verbeteren**, waardoor mensen die dat willen (meer uren) gaan werken
 - Roosters, deeltijdwerk, opvang



OPLOSSINGEN VIA HOGERE PRODUCTIVITEIT

Zet beschikbare menskracht effectiever en doelmatiger in. Sociale innovatie, organisatorische verandering en benchmarking van resultaten zijn manieren om mensen effectiever en doelmatiger te laten werken.

- Verhogen van de productiviteit en kwaliteit van output
 - Meer en vaker inzetten van technologie
 - Benchmarken van prestaties
 - Concentratie van werkzaamheden
- Werkenden beter te betrekken om het werk slimmer en leerrijker te organiseren
 - Middelen zijn in Nederland top, output slechts middenmoot
- Terugdringen van 'red tape' en overbodige vraag naar arbeid
 - Tolerantie voor risico's moet omhoog



OPLOSSINGEN UITVOERING

Beleidsvorming moet explicieter rekening houden met uitvoerbaarheid en haalbaarheid van maatregelen.

- In nieuw en bestaand beleid sturen op uitvoerbaarheid en in het bijzonder op arbeidsmarkteffecten door een beter samenspel met die uitvoering
 - Temporiseren van implementatie
- Continuïteit en helderheid in beleid en financiering
 - Voorkom kortetermijnbeleid en oplossingen
- Beleid voor passende arbeidsvoorwaarden in (semi)publieke sectoren



SITUATIE IN ONS LAND

Verschillende zorgen over samenleving die structureel op (tenminste) drie manieren tot uiting komen.

- Economie: Onzekerheid over werk en inkomen en minder aantal sociale vangnetten leidt tot te lage investeringen in kapitaal (R&D) en arbeid (scholing)
- Maatschappij: Gevoel van geringe verheffing frustreert (kinderen zijn niet meer beter af dan ouders en eigen inkomen staat onder druk)
- Beleid: Ongrijpbare elite die niet goed uitlegt hoe en waarop wordt gestuurd (en vooral met zichzelf bezig lijkt te zijn)



GEVOLGEN VAN ONZEKERHEID

Onzekeerheid wakkert vraag naar politiek verandering aan. Verkiezingsuitslagen wijzen daarop met nieuwe partijen met vooral een kortermijnagenda en stevige retoriek

- Economie: Fragmentatie en versplintering gevolgd door langdurige en moeizame formaties zijn slecht voor de (vernieuwing/transitie van de) economie.
- Maatschappij: Single-issue partijen gericht op inkomenswinst op korte termijn die maatschappelijke problemen over vergrijzing, digitalisering en klimaat niet oplossen.
- Beleid: Overheid heeft steken laten vallen bij het vertellen van het eerlijke (en economisch logische) verhaal over globalisering, Europa, etc.



TOT SLOT

De verhouding tussen huishoudens en overheid lijkt de afgelopen jaren en zeker na de coronapandemie anders te zijn. Let op overmatige compensatie van "leed".

- Wat mag de burger van de overheid verwachten?
 - Niet alles wat ons overkomt is een crisis; reflex ondermijnt budgettaire discipline
 - Steun aan zwakkeren met zo min mogelijk *moral hazard* (niet iedereen is "zielig") en *adverse selection* (in hoeverre willen sterken nog bijdragen aan "leed" van zwakkeren)
- Wees zuinig met financiële inkomensafhankelijke ondersteuning
 - Disincentive om te participeren (onoplosbaar)
 - Basisbehoeften zonder financiële transfers



AUTEUR



Bas ter Weel

Bas ter Weel is algemeen directeur van SEO Economisch Onderzoek. Hij is tevens hoogleraar economie aan de Universiteit van Amsterdam.

Meer informatie

[Bas ter Weel - SEO Economisch Onderzoek](#)

Contact

b.terweel@seo.nl

+31-6-50748052