



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Een ander perspectief op arbeidsmarktkrapte

de Beer, P.

DOI

[10.5117/TVA2025.3.002.BEER](https://doi.org/10.5117/TVA2025.3.002.BEER)

Publication date

2025

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

License

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2025). Een ander perspectief op arbeidsmarktkrapte. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 41(3), 273-294. <https://doi.org/10.5117/TVA2025.3.002.BEER>

General rights

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), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

ARTIKEL

Een ander perspectief op arbeidsmarktkrapte

Paul de Beer

emeritus hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam

p.t.debeer@uva.nl

Samenvatting

Dit artikel analyseert de achtergronden van de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de te verwachten personeelstekorten in de toekomst. De huidige arbeidsmarktkrapte blijkt niet te worden veroorzaakt door de vergrijzing (uittreding van ouderen), maar doordat zoveel werknemers jaarlijks van baan veranderen. Op langere termijn zal de beroepsbevolking niet gaan krimpen als rekening wordt gehouden met de geplande stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Wel zal de beroepsbevolking tot 2040 slechts licht groeien. Of hierdoor structurele personeelstekorten zullen ontstaan, hangt af van de, zeer onzekere, toekomstige vraag naar arbeid. Om verschillende redenen is het niet waarschijnlijk dat de vraag naar arbeid in de toekomst net zo sterk zal groeien als in het recente verleden. Door een sterkere stijging van de arbeidsproductiviteit en een lagere economische groei – onder meer door minder te produceren voor de export – kan het welvaartsniveau op peil blijven zonder dat de werkgelegenheid groeit. Of de arbeidsmarkt structureel krap zal blijven, hangt in belangrijke mate af van beleidskeuzes.

Abstract

A different perspective on labour market tightness

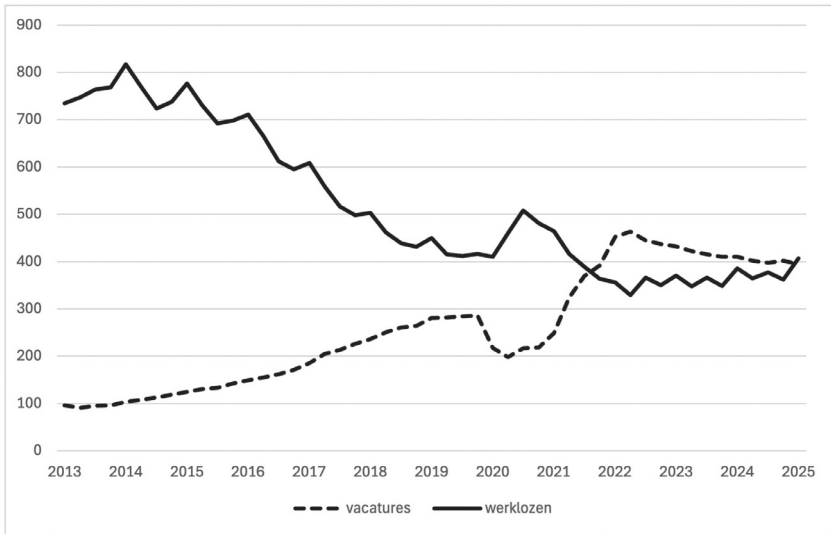
This article analyses the causes of the current labour market tightness and the expected labour shortages in the future. The current labour market tightness is not caused by the ageing of the population (older people retiring), but by the fact that many employees change jobs every year. In the longer term, the labour force will not shrink if the planned gradual increase in the official retirement age is taken into account. However, the (potential) labour force will only grow slightly until 2040. Whether this will lead to structural

labour shortages depends on the unpredictable future labour demand. For various reasons, it is unlikely that labour demand will grow as strongly in the future as in the recent past. Due to stronger productivity increases and lower economic growth – partly due to less export-led production – the level of prosperity can be maintained without employment growing. Whether the labour market will remain structurally tight depends largely on policy choices.

Keywords: labour market tightness, labour shortages, vacancies, ageing, economic growth

De standaardanalyse van arbeidsmarktkrapte is welbekend. Door de demografische ontwikkeling – ontgroening en vergrijzing – verlaten meer ouderen de arbeidsmarkt dan er jongeren zijn die tot de arbeidsmarkt toetreden. Daardoor krimpt de beroepsbevolking. Als tegelijkertijd de vraag naar arbeidskrachten groeit, is het voor werkgevers steeds moeilijker om personeel te vinden voor hun vacatures. De afgelopen jaren hebben we de gevolgen hiervan aan den lijve ondervonden: sinds het vierde kwartaal van 2021 tot eind 2024 was het aantal openstaande vacatures in Nederland groter dan het aantal werklozen (Figuur 1). Zelfs als iedere werkloze onmiddellijk zou worden aangenomen, zouden er nog vacatures onvervuld blijven. Meer dan de helft van de werkgevers verwacht dan ook last te krijgen van personeelstekorten.¹

In dit artikel onderwerp ik deze standaardanalyse aan een kritische toets: kan ze de huidige arbeidsmarktkrapte daadwerkelijk verklaren? Ik laat zien dat het voor een goed begrip van arbeidsmarktkrapte niet volstaat om naar het aantal (het bestand aan) vacatures en werklozen op een bepaald moment te kijken, maar dat we ons dienen te richten op de *stromen* van vacatures en (potentiële) werkenden: hoeveel vacatures ontstaan er, hoelang staan die open en door wie worden ze vervuld? Ik laat zien dat de vergrijzing dan slechts een kleine rol speelt bij het verklaren van de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Vervolgens onderzoek ik of de vergrijzing in de toekomst naar verwachting wel tot structurele personeelstekorten zal leiden. Om die vraag te beantwoorden is het essentieel om niet alleen naar het potentiële arbeidsaanbod – de ontwikkeling van de beroepsbevolking – te kijken maar ook naar de te verwachten ontwikkeling van vraag naar arbeid. Dat laatste is met grote onzekerheid omgeven, maar ik zal beargumenteren waarom het goed mogelijk is dat deze vraag naar arbeid zal afnemen, waardoor ook in de toekomst de arbeidsmarkt niet structureel krap zal zijn.



Figuur 1. Aantal werklozen en vacatures per kwartaal, 2013-2024 (x 1.000)

Bron: CBS (StatLine)

De centrale vraag van dit artikel is dan ook welke factoren de krapte op de arbeidsmarkt bepalen en wat we op grond daarvan kunnen verwachten voor toekomstige tekorten aan personeel.

Arbeidsmarktkrapte is het gevolg van meer baanwisselingen

Het aantal vacatures dat op een willekeurig moment openstaat, is de resultante van het aantal vacatures dat eerder is ontstaan en het aantal vacatures dat inmiddels is vervuld. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal vacatures dat in een jaar tijd ontstaat, ongeveer viermaal zo groot is als het aantal openstaande vacatures op een willekeurig moment in dat jaar. Dit betekent dat een vacature gemiddeld zo'n drie maanden openstaat.

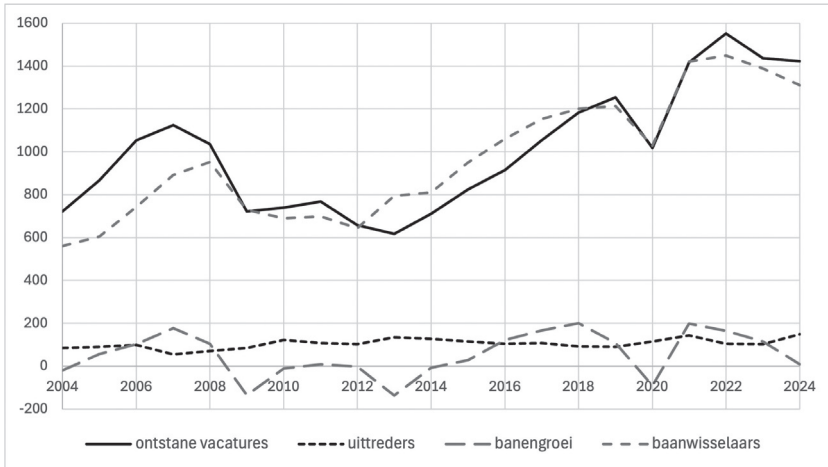
Een werkgever kan om twee redenen een vacature openen: ofwel omdat het aantal banen groeit (uitbreidingsvraag), ofwel omdat zittende werknemers vertrekken (vervangingsvraag). In geval van vervangingsvraag kan worden onderscheiden tussen werknemers die stoppen met werken als werknemer en werknemers die van werkgever veranderen (baanwisselaars). Bij werknemers die stoppen met werken zal ik me hier concentreren op ouderen van 55-69 jaar. Deze kunnen stoppen met werken vanwege pensioenering, maar ook bijvoorbeeld vanwege arbeidsongeschiktheid. Jongere

werknemers die stoppen met werken of die als zelfstandige gaan werken, laat ik hier buiten beschouwing. Het gaat hier om relatief kleine aantallen (2 à 3% van de werknemers van 25 tot 45 jaar per kwartaal²).

Figuur 2 toont de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures per jaar in de periode 2004-2024. Tevens laat de figuur de ontwikkeling zien van de drie factoren waardoor vacatures kunnen ontstaan: groei van het aantal banen, uittreding van ouderen en werknemers die van baan wisselen. Het aantal ontstane vacatures varieerde in deze periode sterk, tussen 600.000 in 2013 en bijna 1,6 miljoen in 2022. Het aantal ontstane vacatures bereikte in 2007 een piek van ruim 1,1 miljoen, maar zakte in de recessie na de financiële crisis in naar 600.000 in 2013. Daarna groeide het aantal ontstane vacatures weer sterk, onderbroken door een tijdelijke 'dip' tijdens de coronacrisis in 2020, naar een tweede piek van bijna 1,6 miljoen in 2022, om in de laatste twee jaar weer licht te dalen. Deze fluctuaties lopen min of meer parallel met de fluctuaties in de banengroei. Een deel van de variatie in het aantal ontstane vacatures kan dan ook worden verklaard door de uitbreidingsvraag. Maar Figuur 2 laat ook zien dat het aantal ontstane vacatures in alle jaren vele malen groter was dan de banengroei en dus voor het grootste deel wordt veroorzaakt door vervangingsvraag.

In hoeverre is deze vervangingsvraag het gevolg van vergrijzing? Figuur 2 toont ook het aantal werkenden van 55 jaar en ouder dat jaarlijks uitstroomt. Dit aantal fluctueerde gedurende de periode 2004-2024 tussen 50.000 en 150.000 per jaar en vertoont slechts een licht stijgende trend. Het effect van de vergrijzing op de vervangingsvraag en daarmee op de toename van het aantal ontstane vacatures is dan ook klein en in de afgelopen twintig jaar nauwelijks groter geworden. Dat het aantal uittreders ondanks de vergrijzing maar weinig is toegenomen, wordt mede verklaard door de stijging van de AOW-leeftijd. Hierdoor treden oudere werknemers steeds later uit, wat het aantal uittreders per jaar matigt. Figuur 2 laat ook geen verband zien tussen de fluctuaties in het aantal ouderen dat uittreedt en het aantal ontstane vacatures. Anders dan veelal wordt verondersteld, hangt de toename van het aantal ontstane vacatures sinds 2013 dan ook niet samen met de vergrijzing van de beroepsbevolking.

Tot slot toont Figuur 2 de ontwikkeling van het aantal baanwisselaars, werknemers die van werkgever veranderen. Dit aantal lag gedurende het grootste deel van de periode 2004-2024 dicht bij het aantal ontstane vacatures. Alleen in de jaren 2004-2007 was het aantal ontstane vacatures beduidend groter dan het aantal baanwisselaars. In deze periode was de groei van de werkgelegenheid de belangrijkste drijvende kracht achter de toename van het aantal ontstane vacatures. De sterke groei van het aantal

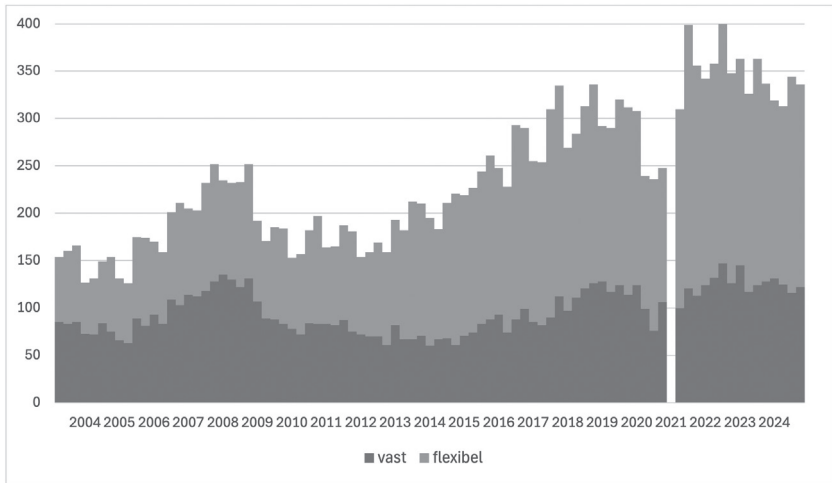


Figuur 2. Ontstane vacatures, aantal ouderen (55-69 jaar) dat de arbeidsmarkt verlaat, de netto groei van het aantal werknemers en het aantal werknemers dat van werkgever verandert, jaarcijfers 2004-2024 (x 1.000)

Bron: Eigen berekening o.b.v. gegevens van CBS (StatLine)

ontstane vacatures sinds 2014 werd echter primair gedreven door de toename van het aantal baanwisselaars. (Bij de figuur past wel de kanttekening dat het CBS het onderzoeksdesign voor baanwisselingen van de Enquête beroepsbevolking (EBB) in 2021 heeft gewijzigd, waardoor de cijfers van de laatste paar jaar niet geheel vergelijkbaar zijn met die van eerdere jaren.)

Waardoor is het aantal baanwisselaars sinds 2014 zo sterk toegenomen? Figuur 3 werpt licht op deze vraag. De groei van het aantal baanwisselingen is vrijwel geheel toe te schrijven aan de baanwisselingen van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Nadere analyse wijst uit dat dit een direct gevolg is van de groei van het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Het percentage flexibele werknemers dat per kwartaal van baan verandert, vertoont namelijk geen stijgende trend. Dat geldt evenmin voor werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Maar flexwerkers veranderen wel ongeveer viermaal zo vaak van baan als vaste werknemers. De groei van het aantal baanwisselaars komt dus niet doordat vaste werknemers of flexwerkers mobieler zijn geworden, maar doordat er steeds meer relatief mobiele flexwerkers zijn. In de meest recente periode (vanaf 2022) was het relatieve aantal baanwisselingen onder zowel flexibele als vaste werknemers wel groter dan in eerdere jaren. Mogelijk moet dit echter worden toegeschreven

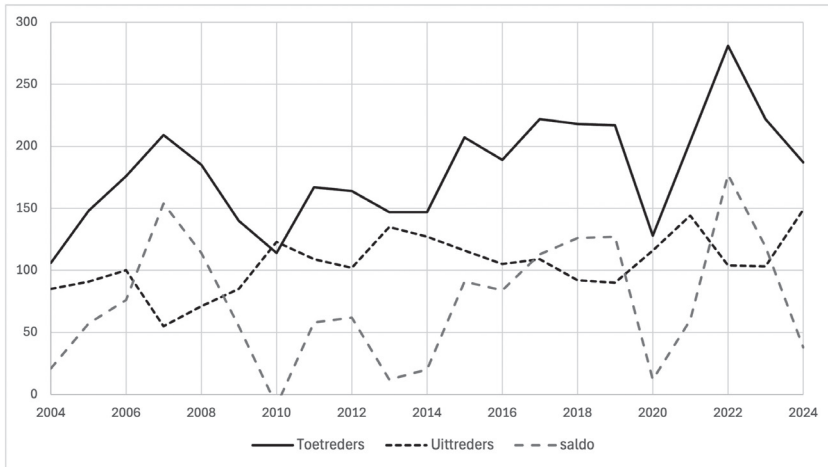


Figuur 3. Aantal baanwisselaars naar arbeidsrelatie in voorgaande positie, 2003-2024 (x 1.000)

Bron: CBS (StatLine)

aan de wijziging in het onderzoeksdesign van de EBB (waardoor voor het eerste kwartaal van 2021 geen gegevens beschikbaar zijn) en duidt het niet op een werkelijke toename van het aantal baanwisselingen.

Een alternatieve verklaring voor de groei van het aantal baanwisselaars zou kunnen zijn dat werkgevers in toenemende mate vacatures die ontstaan door de uittreding van oudere werknemers, vervullen met werkenden, omdat er onvoldoende niet-werkende nieuwkomers tot de arbeidsmarkt toetreden. Om deze verklaring te onderzoeken vergelijk ik in Figuur 4 het aantal jongeren (van 15-24 jaar) dat jaarlijks tot de arbeidsmarkt toetreedt ('toetreders') met het aantal ouderen van 55 jaar en ouder dat de arbeidsmarkt verlaat ('uittreders') in de periode 2004-2024. Weliswaar is het aantal uittreders in deze periode toegenomen, maar dat geldt ook voor het aantal toetreders. Het aantal toetreders was in alle jaren, met uitzondering van 2010, groter dan het aantal uittreders en bovendien was dit positieve saldo in de laatste tien jaar groter dan in de voorgaande tien jaar. Daar komt nog bij dat er in deze periode ook een groot aantal arbeidsmigranten (veelal tussen 25 en 55 jaar oud) de arbeidsmarkt heeft betreden, waardoor het totale aantal toetreders nog aanzienlijk groter was. Er zijn dus geen aanwijzingen dat werkgevers voor de vervulling van hun vacatures steeds meer gedwongen waren om werkenden aan te trekken omdat er onvoldoende nieuwkomers tot de arbeidsmarkt toetraden.



Figuur 4. Aantal jongeren (15-24 jaar) dat jaarlijks tot de arbeidsmarkt toetreedt, het aantal ouderen (55 jaar en ouder) dat de arbeidsmarkt verlaat en het saldo van beide, 2004-2024 (x 1.000)

De sterke groei van het aantal baanwisselaars na 2013 (Figuur 2) staat ogenschijnlijk haaks op de conclusie die het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in 2022 trok dat ‘er vrijwel geen verandering in het totale aandeel baanwisselaars te zien’ is (SCP, 2022, p. 28). De constatering van het SCP had echter betrekking op een veel langere periode, 1992-2020. De SCP-cijfers (gebaseerd op het Arbeidsaanbodpanel) laten wel degelijk een toename van het aandeel baanwisselaars na 2012 zien. Daar komt bij dat de SCP-cijfers steeds betrekking hebben op een periode van twee jaar, waarin voor iedere werknemer maximaal één baanwisseling wordt geteld. Aangezien hierboven bleek dat de toename van baanwisselingen zich vooral bij flexibele arbeidskrachten heeft voorgedaan, is het aannemelijk dat steeds meer werknemers in een periode van twee jaar meerdere keren van baan zijn gewisseld, hetgeen wel in de jaarcijfers van het CBS tot uitdrukking komt, waardoor deze een grotere toename van het aandeel baanwisselaars laten zien. De CBS-cijfers en SCP-cijfers hoeven dus niet strijdig met elkaar te zijn. Voor mijn analyse van het aantal ontstane vacatures zijn de CBS-cijfers relevanter.

Nu we hebben vastgesteld dat de groei van het aantal *ontstane* vacatures primair het gevolg is van een toename van het aantal baanwisselingen, is vervolgens de vraag wat dit betekent voor het aantal *openstaande* vacatures op een willekeurig moment. Hiervoor is het nodig de focus te verleggen naar

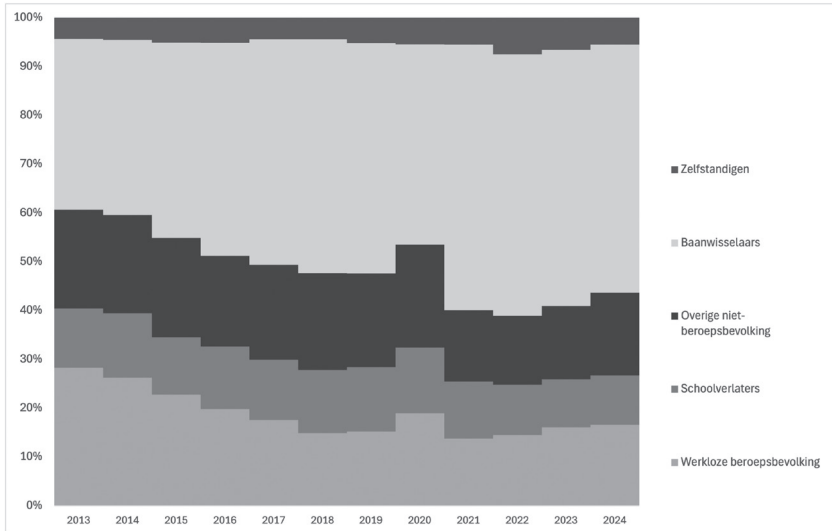
de vervulling van vacatures. De standaardanalyse, waarin wordt gekeken naar de verhouding tussen het aantal werklozen en het aantal openstaande vacatures, lijkt impliciet te veronderstellen dat vacatures alleen worden vervuld door werklozen. Dit is vanzelfsprekend niet zo. Op een openstaande vacature kan immers ook een nieuwkomer op de arbeidsmarkt – zoals een jongere die na of tijdens diens opleiding gaat werken of een arbeidsmigrant –, een andere niet-werkende – zoals een herintredende vrouw of een herstelde arbeidsongeschikte – of een werkende – een werknemer of zelfstandige – worden aangenomen.

Het CBS publiceert geen cijfers over de personen die vacatures vervullen, maar wel over personen die in ieder kwartaal van arbeidspositie zijn veranderd. Daarbij wordt onderscheiden tussen werknemers, zelfstandigen, werklozen en de niet-beroepsbevolking. In combinatie met cijfers over het aantal werknemers dat van baan is veranderd, levert dit een compleet beeld op van de ‘herkomst’ van baanvinders, dat wil zeggen van werknemers die in het voorafgaande kwartaal in hun huidige werkkring zijn begonnen. Figuur 4 toont de samenstelling van deze groep in de periode 2013-2024. De groep ‘schoolverlaters’ is hierbij afgebakend als de personen tussen 15 en 25 jaar die in het voorgaande kwartaal nog niet tot de beroepsbevolking behoorden.³

Figuur 5 laat zien dat een minderheid van de baanvinders in het voorgaande kwartaal werkloos was: in 2013 gold dit voor 28% van de baanvinders en in 2024 voor nog maar 17%. Het aandeel van andere niet-werkenden (onder wie schoolverlaters) is ook afgenomen, van 32% in 2013 naar 27% in 2024. Een steeds groter deel van de baanvinders had dus al werk: in 2013 39% en in 2023 56%. Dit komt vanzelfsprekend overeen met de toename van het aantal baanwisselaars, die ik hierboven constateerde.

Bij deze cijfers past wel de kanttekening dat het totale aantal baanvinders volgens de cijfers van het CBS veel groter is dan het aantal vervulde vacatures. Het is niet duidelijk wat de verklaring hiervoor is. Het kan betekenen dat veel mensen worden aangenomen zonder dat er een vacature is opengesteld (bijv. bij een open sollicitatie). Het is ook mogelijk dat het aantal ontstane en vervulde vacatures dat het CBS telt op basis van een enquête onder bedrijven en instellingen⁴ een onderschatting is van het werkelijke aantal.

Als voor de meerderheid van de openstaande vacatures een werkende wordt aangenomen, zal er, als een vacature in een bedrijf of instelling wordt vervuld, in de meeste gevallen elders – in de organisatie waarvoor de nieuwe medewerker eerder werkte – een nieuwe vacature ontstaan. Het aantal *openstaande* vacatures blijft dan dus gelijk. Als ook deze vacature weer door een werkende wordt vervuld, ontstaat er in weer een andere organisatie een vacature. Zo kan één werknemer die van baan verandert, het begin

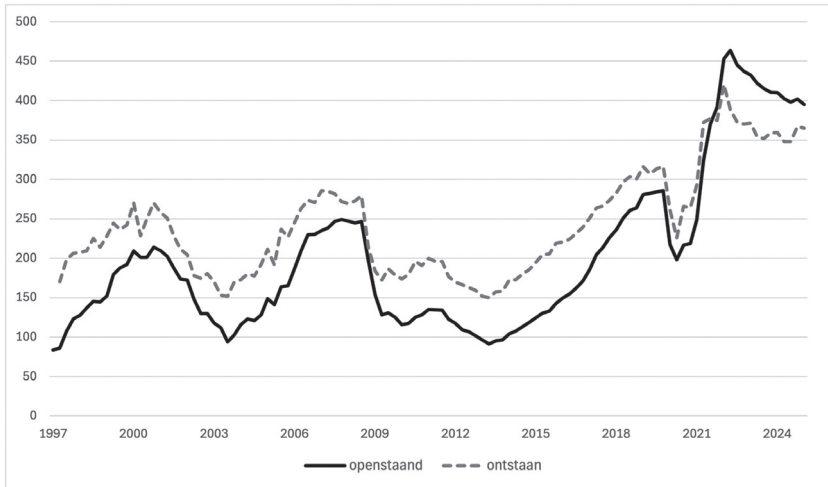


Figuur 5. Verdeling van baanvinders (werknemers die het afgelopen kwartaal in hun huidige werkkring zijn begonnen) naar herkomst (arbeidspositie in het voorgaande kwartaal), 2013-2024 (%)

Bron: Eigen berekening o.b.v. gegevens van CBS (StatLine)

vormen van een keten aan nieuwe vacatures en baanveranderingen. Deze keten eindigt pas als een medewerker wordt aangenomen die voordien niet als werknemer in Nederland werkte, bijvoorbeeld een werkloze, een schoolverlater of een arbeidsmigrant.

Ogenschijnlijk hebben baanwisselingen dus geen invloed op het aantal openstaande vacatures: voor iedere vacature die wordt vervuld, ontstaat er elders een nieuwe vacature. Bedenk echter, dat het gemiddeld ongeveer drie maanden duurt om een vacature te vervullen. Als er een keten is van vier vacatures, waarvan de laatste door een niet-werknemer wordt vervuld, staat er gedurende het gehele jaar dus één extra vacature open. Een toename van het aantal baanwisselaars betekent dus niet alleen dat er meer vacatures ontstaan, maar ook dat het aantal openstaande vacatures toeneemt. Dit blijkt ook uit Figuur 6, die voor ieder kwartaal van 1997-2024 het aantal ontstane vacatures en het aantal openstaande vacatures toont. Beide cijfers ontwikkelen zich vrijwel synchroon. Dat het aantal openstaande vacatures voor het grootste deel van de periode onder de curve van het aantal per kwartaal ontstane vacatures lag, betekent dat een vacature gemiddeld iets minder dan een kwartaal openstond. Sinds het eerste kwartaal van 2022 is het aantal openstaande vacatures



Figuur 6. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal, 1997-2024 (x 1.000)

Bron: CBS (StatLine)

echter wat groter dan het aantal ontstane vacatures, wat betekent dat het de laatste paar jaar wat langer duurt om een vacature te vervullen. Een nadere analyse laat zien dat vanaf het derde kwartaal van 2021 tot en met het tweede kwartaal van 2022 het aantal vervulde vacatures aanzienlijk achterbleef bij het aantal vacatures dat een kwartaal eerder was ontstaan. Vooral in de handel en horeca nam het aantal ontstane vacatures in deze periode sterk toe. Dit was mogelijk een na-ijleffect van de coronapandemie, nadat alle beperkingen werden opgeheven. Sindsdien loopt het aantal vervulde vacatures echter weer gelijk op met het aantal in het voorafgaande kwartaal ontstane vacatures.

Ik concludeer dat de sterke groei van het aantal vacatures sinds 2014 – kortstondig onderbroken door de coronacrisis – niet het gevolg was van de vergrijzing van de beroepsbevolking, maar van de sterke toename van het aantal baanwisselingen. Het toenemende aantal baanwisselaars wordt primair verklaard door de groei van het aantal werknemers met een flexibel dienstverband. Anders gezegd: de huidige arbeidsmarktkrapte is vooral een gevolg van de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Terwijl bevordering van de arbeidsmobiliteit soms wordt genoemd als een van de oplossingen voor arbeidsmarktkrapte en personeelstekorten, concludeer ik dat de toegenomen mobiliteit juist heeft bijgedragen aan de krapte op de arbeidsmarkt.

Vergrijzing leidt niet tot een krimpende beroepsbevolking

De vergrijzing van de (beroeps)bevolking mag dan niet de verklaring zijn voor de *huidige* krapte op de arbeidsmarkt, zal zij dan toch niet in de toekomst leiden tot een structureel krappe arbeidsmarkt?

Het is goed hier in herinnering te roepen dat deze analyse ook al in 2008 werd gemaakt door de commissie-Bakker. In haar rapport 'Naar een toekomst die werkt' voorzag de commissie dat er in 2015 een tekort van 375.000 personen zou zijn om alle vacatures te vervullen (Bakker, 2008). Wat de commissie niet had voorzien – waarin zij bepaald niet alleen stond – was dat een paar maande later Lehman Brothers zou vallen en er een wereldwijde financiële crisis zou uitbreken. Nederland kwam daardoor in een langdurige recessie terecht, met als resultaat dat er in 2015 niet een tekort aan arbeidskrachten was, maar een groot tekort aan banen: het aantal werklozen was opgelopen tot bijna 800.000 (zie Figuur 1). De commissie-Bakker zat er in haar voorspelling over een periode van slechts zeven jaar dus bijna 1,2 miljoen personen naast! Dit zou een belangrijke waarschuwing moeten zijn om niet al te veel vertrouwen te stellen in voorspellingen van toekomstige arbeidsmarktkrapte.

De misrekening van de commissie-Bakker kwam vooral doordat zij veronderstelde dat de vraag naar arbeid, die in de voorafgaande jaren sterk was toegenomen, zou blijven groeien. Hoewel een recessie moeilijk is te voorspellen, weten we dat recessies zich met een regelmaat van, pakweg, zeven tot tien jaar voordoen. Met de *mogelijkheid* van een recessie had de commissie dus wel degelijk rekening kunnen houden.

Terwijl we de ontwikkeling van de beroepsbevolking met een redelijke mate van zekerheid kunnen voorspellen (al is de omvang van de arbeidsmigratie een onzekere factor), geldt dit niet voor de vraag naar arbeid, waardoor het saldo van beide een grote onzekerheidsmarge kent. Ik ga hier eerst nader in op de te verwachten ontwikkeling van het aanbod van arbeid (de beroepsbevolking) en daarna op die van de vraag naar arbeid.

Vooruitberekeningen van de toekomstige beroepsbevolking gaan nog vaak uit van een pensioenleeftijd van 65 jaar. Daaruit volgt dan dat de beroepsbevolking in de toekomst gaat krimpen, terwijl het aantal 65-plussers sterk toeneemt. We lezen bijvoorbeeld dat een halve eeuw geleden tegenover iedere gepensioneerde vijf werkenden stonden, op dit moment nog maar drie en over een halve eeuw slechts twee.⁵ De 65-jarige leeftijd als grens tussen de 'werkende' en de 'gepensioneerde' bevolking is echter niet meer actueel. De AOW-gerechtigde leeftijd is sinds 2013 immers verhoogd van

65 jaar naar 67 jaar en zal naar verwachting in de toekomst verder stijgen. Op basis van de huidige wetgeving⁶ stijgt de AOW-leeftijd periodiek met twee derde van de stijging van de levensverwachting op 65-jarige leeftijd. Op basis van de huidige verwachting betekent dit dat de AOW-leeftijd in 2039 68 jaar zal bedragen, in 2052 69 jaar en in 2068 70 jaar.

Recent wordt door het CBS voor de beroepsbevolking de leeftijdsgrens van 75 jaar gehanteerd, omdat de Europese Unie de (potentiële) beroepsbevolking sinds een aantal jaren definieert als de bevolking van 15 tot 75 jaar. Een bovengrens van 75 jaar voor de beroepsbevolking sluit echter ook niet aan bij de realiteit, omdat de arbeidsdeelnemers boven de pensioengerechtigde leeftijd en zeker boven 70 jaar nog altijd erg laag is. Het is daarom realistischer om uit te gaan van de geldende AOW-leeftijd.

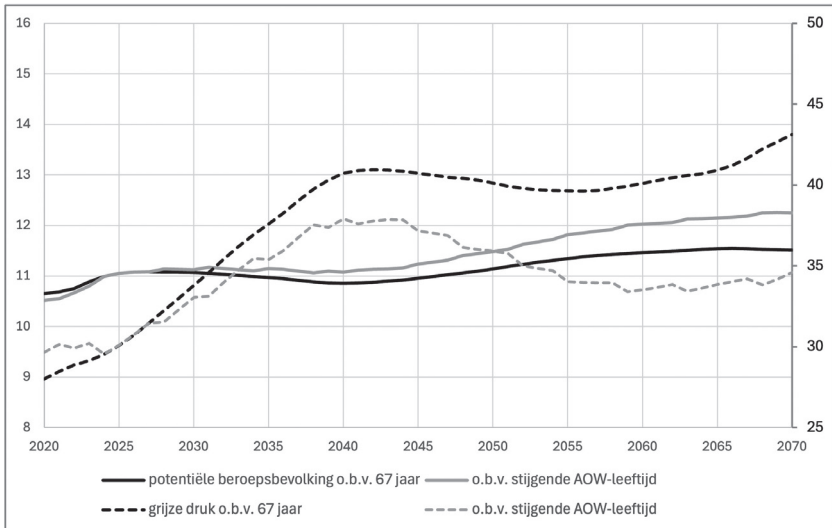
Ook de ondergrens van 15 jaar sluit niet goed aan bij de realiteit. Weliswaar werken in Nederland veel scholieren en studenten tussen 15 en 20 jaar,⁷ maar het gaat hierbij overwegend om kleine parttimebanen.⁸ Daarom zal ik bij de berekening van de toekomstige beroepsbevolking uitgaan van een ondergrens van 20 jaar.⁹

Figuur 7 toont de verwachte ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking van 20 jaar tot de AOW-leeftijd in de periode tot 2070 op basis van de meest recente bevolkingsprognose van het CBS. De figuur laat zowel de ontwikkeling zien op basis van de huidige AOW-leeftijd van 67 jaar als de ontwikkeling op basis van de verwachte stijging van de AOW-leeftijd. Als we uitgaan van een vaste bovengrens van 67 jaar zal de potentiële beroepsbevolking tussen 2028 en 2040 inderdaad met 122.000 personen krimpen (van 11,12 miljoen naar 11,00 miljoen), om daarna weer te groeien. Over ruwweg een halve eeuw zal de potentiële beroepsbevolking ongeveer een half miljoen personen groter zijn dan nu.

Als we rekening houden met de verwachte stijging van de AOW-leeftijd, is er geen sprake van krimp van de potentiële beroepsbevolking. Tussen 2025 en 2040 zal de potentiële beroepsbevolking per saldo licht groeien met 40.000 personen.¹⁰ Het groeitempo van de potentiële beroepsbevolking zal daarmee tussen 2025 en 2040 wel veel lager liggen dan in de afgelopen jaren en ook lager dan in de periode daarna. In 2070 zal de potentiële beroepsbevolking naar verwachting zo'n 1,2 miljoen personen groter zijn dan momenteel.

Bij deze vooruitberekening past wel een aantal kanttekeningen.

Terwijl de leden van de potentiële beroepsbevolking die in Nederland geboren zijn, redelijk goed te voorspellen zijn (tenzij het geboortecijfer sterk zou stijgen of dalen), geldt dit veel minder voor degenen die in het buitenland zijn geboren – oftewel migranten. Het CBS gaat in haar



Figuur 7. Prognose potentiële beroepsbevolking (de bevolking van 20 tot 67 jaar resp. van 20 jaar tot de verwachte AOW-leeftijd) (linkeras, x 1 mln) en grijze druk (rechteras, %), 2020-2070

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. gegevens van CBS (StatLine)

bevolkingsprognose uit van een migratiesaldo van rond de 60.000 per jaar, maar dit aantal is uiterst onzeker. Het zal onder meer afhangen van de vraag naar arbeid vanuit de economie (zie hierna) en van het overheidsbeleid om (arbeids)migratie al dan niet te beperken. Bedenk dat een 10.000 personen hoger of lager migratiesaldo per jaar over een periode van 15 jaar (tot 2040) al tot 150.000 meer of minder inwoners leidt.¹¹

Hoewel de beroepsbevolking naar verwachting niet of nauwelijks zal krimpen, zal de verhouding tussen het aantal gepensioneerden en het (potentiële) aantal werkenden, oftewel de grijze druk, wel sterk oplopen (zie Figuur 7). Deze verhouding is vooral van belang voor de financiering van collectieve voorzieningen (zoals AOW en zorg), maar is niet direct van invloed op de krapte op de arbeidsmarkt. Als de extra voorzieningen worden gefinancierd uit hogere lasten, zal het besteedbare inkomen van werkenden (relatief) afnemen, waardoor tegenover de grotere effectieve vraag van gepensioneerden een kleinere vraag van de werkenden staat. Er is dan ook geen reden waarom de verhouding tussen het aantal werkenden en niet-werkenden de totale vraag naar arbeid zou beïnvloeden.

Beperkte mogelijkheden om arbeidsparticipatie te vergroten

Een tweede kanttekening is dat de bovenstaande cijfers betrekking hebben op de *potentiële* beroepsbevolking, dat zijn alle inwoners in de ‘werkzame’ leeftijdsfase, dat wil zeggen van 20 jaar tot en met de AOW-leeftijd. Niet iedereen in deze groep verricht echter betaald werk. Het gaat om ongeveer 81%.¹² In theorie zou de werkzame beroepsbevolking dus met bijna een kwart (19/81) ofwel zo’n 2,5 miljoen personen kunnen toenemen door de arbeidsdeelname naar 100% te verhogen. Dat is echter weinig realistisch. De arbeidsdeelname van 81% is zowel in historisch als in internationaal perspectief al erg hoog. Het is dan ook de vraag of deze met meer dan enkele procentpunten kan worden verhoogd. Er lijkt vooral nog een ‘onbenut’ potentieel onder oudere vrouwen. Hoewel ook nog circa 1,3 miljoen personen onder de AOW-leeftijd een sociale uitkering ontvangen (vanwege arbeidsongeschiktheid of werkloosheid of in de bijstand), is het tot nu toe, ook op een krappe arbeidsmarkt, niet gelukt om dat aantal aanzienlijk te reduceren. Ten tijde van de commissie-Bakker ging het om bijna hetzelfde aantal.

Meer potentieel lijkt er te zijn om het aantal gewerkte uren te vergroten. De helft van de werkenden in Nederland werkt in deeltijd, waardoor we gemiddeld 30 uur per week werken. Zou iedereen 40 uur per week gaan werken, dan zou het totale aantal beschikbare arbeidsuren dus met 33% toenemen, overeenkomend met 3,4 miljoen werkenden op basis van de gemiddelde huidige arbeidsduur. Bij deze optie zijn echter ten minste twee belangrijke kanttekeningen te plaatsen. Ten eerste lijkt de bereidheid om meer uren te werken beperkt. 85% van de werknemers is tevreden met het aantal werkuren. Slechts 7,5% wil meer uren werken en dat is bijna gelijk aan het percentage dat juist minder uren wil werken.¹³ Als iedereen zijn/haar wensen zou kunnen realiseren, zou het aantal gewerkte uren dan ook nauwelijks toenemen (vgl. Thieleske et al., 2024). Het is de vraag of en hoe het mogelijk is met beleid werkenden zover te krijgen dat zij aanzienlijk meer uren gaan werken. Ten tweede zou een toename van het aantal gewerkte uren betekenen dat een groter beroep wordt gedaan op professionele zorg- en dienstverlening. Immers, het grootste deel van de parttime-werkenden is vrouw en zij werken vaak in deeltijd om daarnaast andere, onbetaalde werkzaamheden te verrichten, zoals de zorg voor kinderen, mantelzorg en vrijwilligerswerk. Hun beschikbaarheid voor dit onbetaalde werk zal sterk afnemen als zij aanzienlijk meer uren gaan werken. Er komen dan feitelijk niet meer werkuren beschikbaar, maar er zal substitutie plaatsvinden tussen onbetaald en betaald werk (Dekker et al., 2023). Anders gezegd, de vraag

naar (betaalde) arbeidskrachten zal daardoor extra toenemen. Bovendien zou de productiviteit per gewerkt uur kunnen dalen als mensen meer uren gaan werken. Daardoor zou de totale productie (veel) minder dan evenredig toenemen met het aantal gewerkte uren.

Welke optie we ook overwegen, het is heel onwaarschijnlijk dat het beschikbare arbeidspotentieel in 2040 aanzienlijk groter zal zijn dan nu het geval is.

Zijn een permanent krappe arbeidsmarkt en structurele personeelstekorten dan niet te voorkomen? Dit hangt natuurlijk primair af van de ontwikkeling van de vraag naar arbeid in die periode, maar die is erg moeilijk te voorspellen. In de volgende paragraaf ga ik hier nader op in. Ik beperk met hier tot de periode tot 2040, omdat in deze periode de beroepsbevolking het minst zal groeien en de kans op personeelstekorten dus het grootst is.

Zal de vraag naar arbeid blijven toenemen?

De vraag naar arbeid – of eigenlijk de werkgelegenheid – is in de afgelopen vijftien jaar met gemiddeld 88.000 personen per jaar gegroeid. Als de vraag naar arbeid de komende vijftien jaar in hetzelfde tempo blijft groeien, zullen er in 2040 in totaal 1,3 miljoen arbeidskrachten meer nodig zijn dan nu om in die vraag te voorzien. Dat zou aanleiding kunnen zijn tot een nog veel verontrustender conclusie dan die van de commissie-Bakker in 2008. Op basis van bovenstaande vooruitberekening van de potentiële beroepsbevolking bij een stijgende AOW-leeftijd zullen er dan in 2040 ongeveer 1,25 miljoen mensen te weinig zijn om in de vraag naar personeel te voorzien. Zoals gezegd gaat de bevolkingsprognose van het CBS uit van een jaarlijks migratiesaldo van zo'n 60.000 personen. In een periode van vijftien jaar gaat het dus om zo'n 900.000 migranten. Zonder dit positieve migratiesaldo zou het tekort aan arbeidskrachten dus zelfs tot meer dan 2 miljoen oplopen. Om in de vraag naar 1,3 miljoen arbeidskrachten te voorzien, zou het migratiesaldo ruimschoots moeten verdubbelen tot zo'n 140.000 per jaar. Het hoeft geen betoog dat dit geen realistisch scenario is.

Cruciale veronderstelling bij deze berekeningen is dat de vraag naar arbeid even sterk zal blijven groeien als in de afgelopen vijftien jaar. Er is echter geen reden om te veronderstellen dat dit het geval zal zijn. In het verleden zijn er grote fluctuaties geweest in de groei van de werkgelegenheid en dat zal in de toekomst waarschijnlijk niet anders zijn. Als we veronderstellen dat de trendmatige groei van de vraag naar arbeid in de afgelopen vijftien jaar zich in de komende vijftien jaar onverminderd zal voortzetten, maken

we dezelfde fout als de commissie-Bakker in 2008. De kans is groot dat we er dan (opnieuw) volledig naast zullen zitten. Maar wat is wel een realistische verwachting voor de vraag naar arbeid?

De verandering in de vraag naar arbeid is de resultante van twee factoren: de (gewenste) groei van de productieomvang en de stijging van de arbeidsproductiviteit. Dat de vraag naar arbeid in de afgelopen vijftien jaar zo sterk is toegenomen, kwam niet doordat de productie sterk groeide, maar vooral doordat de productiviteit per uur weinig steeg. Terwijl de economie (het reële bbp¹⁴) tussen 2008 en 2023 met iets meer dan 1,1% per jaar groeide, nam de arbeidsproductiviteit per uur met gemiddeld niet meer dan 0,2% per jaar toe.¹⁵ Het arbeidsvolume (in uren) groeide dus met bijna 1% per jaar, overeenkomend met de genoemde 88.000 personen per jaar.

De groei van de arbeidsproductiviteit was in deze periode historisch gezien zeer laag. Ook vergeleken met veel andere landen is de productiviteitsstijging in Nederland achtergebleven (hoewel het niveau van de arbeidsproductiviteit nog altijd hoog is vergeleken met de meeste andere landen). Zou de productie in de komende vijftien jaar in hetzelfde tempo blijven groeien, maar zou de productiviteitsstijging 1% per jaar hoger liggen (wat historisch gezien nog steeds bescheiden is), dan zou de vraag naar arbeidskrachten nog slechts met 0,1% per jaar, of ruim 10.000 personen, toenemen. Dit illustreert hoe gevoelig de vraag naar arbeid is voor de stijging van de arbeidsproductiviteit. Ook een minder hoge economische groei zou natuurlijk tot een minder grote vraag naar personeel leiden.

Er zijn zowel redenen om aan te nemen dat de productiviteitsstijging in de komende vijftien jaar hoger zal zijn als redenen waarom de economische groei lager zal zijn dan in de afgelopen vijftien jaar.

Een hogere productiviteitsstijging valt allereerst te verwachten vanwege de introductie van nieuwe, arbeidsbesparende technologieën. Recent gaat er veel aandacht uit naar de effecten van AI (artificial intelligence), maar ook andere digitale technieken – automatisering, robotisering, gebruik van algoritmen – kunnen mensenwerk vervangen of efficiënter maken. Het bijzondere van AI zou kunnen zijn dat niet alleen handwerk, maar ook hoofdwerk in toenemende mate wordt overgenomen door robots en computers. Tegelijkertijd moeten we onderkennen dat de effecten hiervan op de productiviteit zeer moeilijk zijn te voorspellen. Eerder werden immers ook grote positieve productiviteitseffecten verwacht van de personal computer (jaren 80), het internet (jaren 00) en de robots (jaren 10), maar deze zijn uitgebleven. Al in de jaren 80 ontlokte dat de Amerikaanse econoom Robert Solow de beroemde uitspraak: 'You can see the computer age everywhere but

in the productivity statistics.' We moeten dus voorzichtig zijn met stellige uitspraken over de gevolgen van AI. In lijn met het werk van de recente Nobelprijswinnaars economie Daron Acemoglu en Simon Johnson is het realistischer om niet uit te gaan van een gegeven effect van de introductie van nieuwe technologie ('technologisch determinisme'), maar te verwachten dat deze afhankelijk is van de invloed van verschillende actoren (management, aandeelhouders, vakbonden, overheid, etc.) op de toepassing van die technologieën. Dat de technologische ontwikkeling in de afgelopen decennia is samengegaan met een vertraging van de productiviteitsgroei ('productivity slowdown') zou mede kunnen komen doordat er – vooral door de uitbreiding van de EU in 2004 en 2007 – zoveel goedkope arbeidskrachten beschikbaar zijn gekomen, waardoor de prikkel om te automatiseren veelal ontbrak. Nu de beroepsbevolking de komende vijftien jaar nog maar mondjesmaat zal groeien en het reservoir aan goedkope arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa opdroogt, zou die prikkel sterker kunnen worden. Daarom valt daarvan een groter effect op de productiviteitsstijging te verwachten.

De productiviteitsstijging zou echter ook blijvend laag kunnen zijn, doordat de economie vooral groeit in arbeidsintensieve diensten, waar maar beperkte productiviteitsgroei mogelijk lijkt. Hierbij valt onder meer te denken aan de sector zorg en welzijn, maar ook aan persoonlijke dienstverlening in onder meer de horeca en haar- en schoonheidsverzorging en specialistische zakelijke dienstverlening (advies, consultancy e.d.). Hoewel AI mogelijk ook daar grote effecten zou kunnen hebben, is het nog de vraag of dit zich zal vertalen in een hogere productiviteit.

Wat kunnen we in de komende vijftien jaar verwachten ten aanzien van de economische groei? Merkwaardig genoeg wordt in beschouwingen over personeelstekorten en de krappe arbeidsmarkt maar zelden op deze vraag ingegaan.

Op korte termijn wordt de economische groei vooral bepaald door internationale economische ontwikkelingen, waarop Nederland geen noemenswaardige invloed heeft. Het structurele, langetermijn-groeiempo wordt echter wel degelijk bepaald door nationale factoren. Eén belangrijke factor is de groei van de bevolking. Immers, om het huidige welvaartspeil te handhaven of te vergroten, zal de economie ten minste even snel moeten groeien als de bevolkingsomvang. Anders gezegd, als de bevolkingsgroei afneemt, is er minder economische groei nodig om de welvaart op peil te houden. Volgens de bevolkingsprognose van het CBS zal de groei van de Nederlandse bevolking de komende decennia afzakken van circa 0,7% per jaar nu naar circa 0,3% rond 2050. Dit betekent dat, om in de komende 25

jaar dezelfde welvaartsgroei per hoofd van de bevolking te realiseren als de afgelopen vijftien jaar, de trendmatige economische groei kan afnemen van 1,1% per jaar naar 0,7% per jaar. Bij gelijkblijvende productiviteitsontwikkeling betekent dit dat de vraag naar arbeid met 0,4% per jaar (ruwweg 40.000 personen) minder zal toenemen dan in de afgelopen vijftien jaar het geval was.

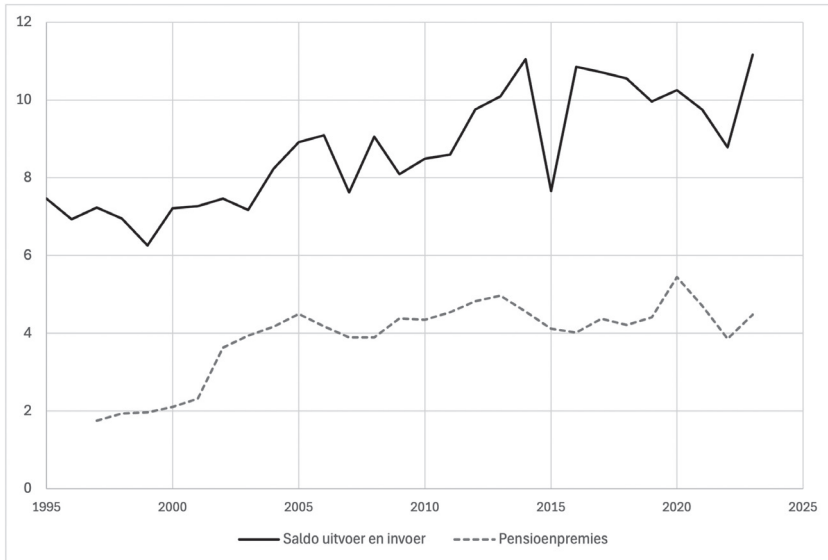
Een tweede reden waarom de economische groei in de toekomst lager kan zijn heeft eveneens een demografische achtergrond. Nederland heeft al decennialang een overschot op de handelsbalans: we exporteren meer dan we importeren. Anders gezegd, we hebben een spaaroverschot: we produceren meer dan we besteden (consumeren en investeren). In het verleden werd dit overschot vaak als wenselijk aangemerkt vanwege de toekomstige vergrijzing. Zolang een land een relatief jonge bevolking heeft, is het verstandig om meer te produceren dan te consumeren en daarmee vermogen in het buitenland op te bouwen. Tegen de tijd dat de bevolking vergrijst en er minder mensen in de actieve levensfase zijn om in te zetten in de economie, kan dat in het buitenland belegde vermogen worden gebruikt om meer goederen en diensten te importeren. De bestedingen zouden dan groter worden dan de productie en het overschot op de handelsbalans zou omslaan in een tekort. Aangezien de Nederlandse bevolking inmiddels flink is vergrijsd, zou je verwachten dat het handelsoverschot kleiner is geworden of dat er inmiddels zelfs van een handelstekort sprake zou zijn. De cijfers laten echter het tegendeel zien: het handelsoverschot is de afgelopen decennia steeds groter geworden! In de tweede helft van de jaren 90 lag het rond de 7% van het bruto binnenlands product, in 2023 was dit toegenomen tot 11% (Figuur 8). Dit betekent dat we 11% méér produceren dan we besteden, terwijl we, dankzij het in het buitenland opgebouwde vermogen, juist meer zouden kunnen besteden dan we produceren. Met andere woorden: de Nederlandse economie is minimaal 11% groter dan we nodig hebben om ons welvaartsniveau op peil te houden. Zou de Nederlandse economie met 11% krimpen, dan zou grosso modo ook 11% van de werkzame beroepsbevolking beschikbaar komen voor ander werk. Arbeidskrachten die werkzaam zijn in op de export gerichte bedrijven zouden dan in beginsel tewerk kunnen worden gesteld in de bedrijven en instanties die voor de Nederlandse bevolking (inclusief de groeiende groep ouderen) goederen en diensten voortbrengen. Van een personeelstekort zou dan geen sprake meer zijn, ook niet over vijftien jaar.

Hoe komt het dat de Nederlandse bevolking zoveel blijft sparen in plaats van te gaan ontsparen, zoals je zou verwachten bij een vergrijzende bevolking? Een belangrijke oorzaak lijkt gelegen in ons pensioenstelsel.

Nederland behoort tot de landen met de hoogste pensioenbesparingen per hoofd van de bevolking door het grote aandeel van kapitaaldekking in ons pensioenstelsel. Bovendien leidt de berekeningswijze van de toekomstige pensioenverplichtingen (op basis van een risicovrije rekenrente in plaats van het te verwachten langetermijnrendement op de beleggingen) ertoe dat relatief veel pensioenpremie moet worden afgedragen om te zorgen dat de dekkingsgraad van de pensioenfondsen aan de eisen van de toezichthouder voldoet. Als gevolg hiervan worden jaarlijks, ondanks de sterke toename van het aantal gepensioneerden, nog altijd meer pensioenpremies afgedragen dan er aan pensioenuitkeringen wordt uitbetaald. Hierdoor zijn de betaalde pensioenpremies in verhouding tot het bbp sinds het eind van de jaren 90 verdubbeld (Figuur 8).

De hervorming van het pensioenstelsel in de komende jaren zal de prikkel om te sparen eerder vergroten dan verkleinen, doordat de solidariteit tussen generaties om tegenvallende beleggingsopbrengsten op te vangen wordt beperkt. Hierdoor zal het aandeel van de pensioenpremies in het bbp waarschijnlijk niet dalen. Indirect draagt het Nederlandse pensioenstelsel daarmee bij aan de personeelstekorten doordat het helpt het handelsoverschot in stand te houden. Mede vanwege de zorg om personeelstekorten zou het dan ook verstandig zijn om de omvang van pensioenbesparingen terug te brengen. Meer in het algemeen is het wenselijk om (nieuwe) bedrijvigheid die primair op de export is gericht, te ontmoedigen, aangezien deze beslag legt op schaarse arbeidskrachten en niet (direct) bijdraagt aan het welvaartsniveau van de Nederlandse bevolking.

Een derde reden waarom het wenselijk kan zijn de economische groei in de toekomst te beperken is de noodzaak van overgang naar een ecologisch duurzame economie. Hoewel er veel discussie is over de vraag of voortgaande economische groei en een duurzame economie kunnen samengaan (zie bijv. De Beer, 2023), gaat een hogere economische groei in beginsel gepaard met meer uitstoot van broeikasgassen, meer gebruik van grondstoffen en energie en meer afval. Zo is de zogenaamde 'ontkoppeling' van economische groei en uitstoot van broeikasgassen nog niet gerealiseerd.¹⁶ Het is zeer de vraag of 'schonere' of 'zuiniger' technologieën wel hiertoe zullen leiden, gezien de zogenaamde Jevons-paradox (Hickel, 2021): de duurzaamheidswinst die deze opleveren, wordt weer tenietgedaan door meer productie en consumptie. Vertraging van de economische groei in de komende decennia lijkt dan ook onvermijdelijk om de overgang naar een duurzame economie te realiseren. Zoals hierboven is uiteengezet kan dit mede worden gerealiseerd door minder te produceren voor de export.



Figuur 8. Uitvoersaldo en pensioenpremies (% bbp), 1997-2023

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. gegevens van CBS (StatLine) en DNB

Als de productiviteitsstijging in de komende vijftien jaar hoger zal zijn dan in het recente verleden, terwijl de (gewenste) economische groei lager wordt vanwege de afnemende bevolkingsgroei, de mogelijkheid om te ‘ontsparen’ en de transitie naar een duurzame economie, is het heel goed mogelijk dat de vraag naar arbeid niet of nauwelijks zal groeien. Als we veronderstellen dat de *bestedingen* per hoofd van de bevolking met 0,7% per jaar groeien, terwijl het handelsoverschot in de komende vijftien jaar tot nul wordt gereduceerd (overeenkomend met $11/15=0,7\%$ minder groei per jaar), zou de gemiddelde jaarlijkse economische groei nul bedragen. Als tegelijkertijd de arbeidsproductiviteit stijgt, hoe weinig ook, zou de vraag naar arbeid zelfs afnemen. Zo bezien is het niet ondenkbaar dat de beroepsbevolking de komende vijftien jaar sneller zal groeien dan de vraag naar arbeid. In plaats van personeelstekorten zal het risico op werkloosheid dan weer het grootste arbeidsmarktprobleem worden. Voor alle duidelijkheid: dit is geen voorspelling. Zoals gezegd is de toekomstige vraag naar arbeid niet te voorspellen en bovendien, zoals beargumenteerd, afhankelijk van bewuste beleidskeuzes. Maar dit betekent ook dat een krappe arbeidsmarkt in de komende vijftien jaar niet iets is wat ons overkomt, maar in belangrijke mate het resultaat is van de keuzes die we maken. Een krappe arbeidsmarkt is geen ‘natuurverschijnsel’ maar mensenwerk!

Conclusie

Anders dan vaak wordt verondersteld, wordt de huidige krapte op de arbeidsmarkt niet veroorzaakt door de vergrijzing en uittreding van ouderen, maar door het grote aantal werknemers dat van baan wisselt. Doordat veel vacatures worden vervuld door personen die al als werknemers werkten, ontstaat zo een keten van vacatures, waardoor ook het aantal openstaande vacatures sterk is gegroeid. Op langere termijn zal de vergrijzing wel van invloed zijn op de omvang van de (potentiële) beroepsbevolking. Als rekening wordt gehouden met de voorziene verhoging van de AOW-leeftijd, zal de beroepsbevolking echter niet gaan krimpen, maar ook in de periode tot 2040 nog licht groeien. Daarna zal de beroepsbevolking weer sterker groeien. Vooral in de komende vijftien jaar zou er daardoor in toenemende mate sprake kunnen zijn van personeelstekorten als de vraag naar arbeid even sterk blijft groeien als in de afgelopen vijftien jaar. Er zijn echter goede redenen om te verwachten dat de vraag naar arbeid veel minder sterk zal groeien dan in het recente verleden. Die redenen zijn, enerzijds, dat de productiviteitsstijging hoger zou kunnen zijn en, anderzijds, dat de economische groei juist lager kan zijn. Het eerste houdt verband met de technologische ontwikkeling, het laatste met de minder sterke bevolkingsgroei en de wenselijkheid om minder te produceren voor de export en om de economie duurzamer te maken. Het tempo waarin de economie en de vraag naar arbeid groeien, zijn echter in belangrijke mate het resultaat van beleidskeuzes. Terwijl in discussies over de krapte op de arbeidsmarkt de aandacht nu sterk uitgaat naar de aanbodzijde – de potentiële werkenden – zou er veel meer aandacht moeten worden besteed aan de vraagzijde en de gewenste groei van de economie.

Noten

1. <https://www.flexmarkt.nl/arbeidsmarkt/meer-dan-helft-werkgevers-verwacht-personeelstekort/>
2. Berekend op basis van gegevens van het CBS (StatLine).
3. Behalve schoolverlaters vallen hier dus ook schoolgaanden en studerende onder die naast hun opleiding een baan hebben aanvaard.
4. Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksom-schrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/vacatures-kwartaalenquete>.
5. Bron: CBS (StatLine).
6. Algemene Ouderdomswet, art.7a, lid 2.

7. De netto arbeidsparticipatie in deze groep bedroeg in het derde kwartaal van 2024 71,1% (bron: CBS, StatLine).
8. 71% werkt minder dan 20 uur en de helft zelfs minder dan 12 uur per week (bron: CBS, StatLine).
9. Van de 20-25-jarigen werkt 80,5%, van wie twee derde 20 uur of meer per week.
10. Het zaagtandpatroon ontstaat doordat de AOW-leeftijd niet jaarlijks, maar steeds om de drie à vier jaar met drie maanden wordt verhoogd.
11. Zie Adviesraad Migratie (2023) voor een aantal scenario's met betrekking tot de omvang van de arbeidsmigratie.
12. Berekend op basis van CBS, EBB-microdata 2022.
13. Bron: CBS (StatLine).
14. 'Reëel' wil zeggen: gecorrigeerd voor de prijsstijging van het bbp.
15. The Conference Board, Total Economy Database.
16. <https://www.knmi.nl/over-het-knmi/nieuws/wereldwijde-uitstoot-van-co2-is-nog-niet-aan-het-dalen>. In Nederland is de CO₂-uitstoot sinds 1990 wel gedaald, maar daarin wordt niet de uitstoot als gevolg van de productie van geïmporteerde goederen meegenomen.

Literatuur

- Adviesraad Migratie. (2023, december). *Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie? Verkenning Arbeidsmigratie*.
- Bakker, C. (2008). *Naar een toekomst die werkt* Advies Commissie Arbeidsparticipatie.
- Acemoglu, D., & Johnson, S. (2023). *Power and Progress. Our thousand-year struggle over technology and prosperity*. Basic Books.
- De Beer, P. (2023). Duurzamer en gelukkiger zonder groei? *S&D (Socialisme & Democratie)*, 80(3), 24-32.
- Dekker, R., Gerards, R., & Batenburg, R. (2023). Tot nut van het algemeen: Over nuttig werk en wie dat bepaalt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39(4), 419-429.
- Hickel, J. (2021). *Less is more. How degrowth will save the world*. Penguin.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2022). *Arbeidsmarkt in kaart. Wel- en niet-werkenden – editie 3*.
- Thielecke, J., Van Veen, M., Gerards, R., Dekker, R., & Koopmans, L. (2024). Waar zit nog onbenut arbeidspotentieel in Nederland? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 40(2), 175-188.