



**ANALYSE: WAAROM
MEER WERKEN NIET DE
OPLOSSING IS VOOR DE
VELE VACATURES**



SAMENVATTING

In het maatschappelijk debat betogen een aantal partijen dat we als land niet genoeg werken om onze welvaart in stand te houden. Dat komt volgens hen doordat we als bevolking langzaam vergrijzen en steeds meer vacatures open blijven staan. Wanneer we beter naar de feiten kijken houdt deze analyse echter geen stand en leidt af van de werkelijke vraagstukken:

1. Het klopt niet dat Nederlanders weinig werken. We zijn per inwoner de afgelopen decennia steeds meer gaan werken en maken meer uren dan de gemiddelde Belg, Pool of Fransman. Nog meer uren maken zal niet zomaar lukken.
2. De Nederlandse arbeidsmarktkrapte komt dan ook niet omdat we te weinig werken, maar door het feit dat bepaalde sectoren onaantrekkelijk zijn geworden om nog in te werken: zo daalden de reële uurlonen in de horeca het afgelopen decennium met bijna 7% terwijl het aantal flexcontracten sterk toenam. Dit is geen natuurverschijnsel maar veroorzaakt door de sector zelf.
3. In dergelijke sectoren is de krapte geen maatschappelijk probleem en de enige oplossing is dan ook het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Dat maakt de sector enerzijds aantrekkelijker. Tegelijkertijd leidt het er misschien toe dat sommige verdienmodellen te duur worden en consumenten andere keuzes maken.
4. Dat is niet erg: die verdienmodellen voegen simpelweg niet genoeg waarde toe en die energie kunnen we op andere plekken hard gebruiken. Oplossen van de krapte gaat niet over meer werken maar over arbeid herverdelen naar plekken die er het meest toedoen.
5. Krapte die er namelijk wél toe doet is in sectoren met hoge maatschappelijke of economische waarde zoals de zorg, het onderwijs en de techniek. Die lossen we niet op door meer te werken maar door dit werk beter te waarderen en hoge uitstroom tegen te gaan. Dat vraagt investeringen waarvoor genoeg plannen klaarliggen.

1. INLEIDING

Onder werkgevers, columnisten en beleidsmakers wint het onderwerp van de Nederlandse werkweek aan belang. Zo werden de afgelopen weken op opiniepagina's en social media felle discussies gevoerd over ons arbeidsethos: werken we als land niet te weinig om onze welvaart op peil te houden?

Het hebben van werk is - onder de juiste omstandigheden - om allerlei redenen positief voor mensen.¹ Het is daarom goed dat dit onderwerp hoog op de maatschappelijke agenda staat.

Helaas is het op dit moment om de verkeerde redenen. Veel van de bijdragen die op dit moment de revue passeren weerspiegelen maar een klein deel van het verhaal.

In deze publicatie proberen we daarom de feiten én de fictie over het Nederlands arbeidsethos, de vergrijzing en het aantal openstaande vacatures op een rij te zetten.

¹Zowel vanuit gezondheids- als emancipatie-overwegingen.

2. MOETEN WE MEER WERKEN?

De groep die pleit voor een aanscherping van het Nederlandse arbeidsethos bestaat uit een verzameling van columnisten, ambtenaren en werkgeversverenigingen. Ieder gelooft op zijn of haar eigen manier dat Nederlanders in de toekomst meer zullen moeten gaan werken. Werkgevers vinden dat we het beter kunnen hebben over 'het vergroten van de koek dan het verdelen', columnisten zijn er wellicht echt van overtuigd.

Wanneer we hun bijdrages droogkoken ontwaren we op hoofdlijnen drie argumenten.

1. Ten eerste: we moeten in Nederland meer gaan werken. Dit is enerzijds nodig omdat er sprake is van grote arbeidsmarktkrapte. Zie sectoren als de detailhandel en de horeca waar geen personeel te vinden is en de vacaturebriefjes in waaiers tegen de etalages hangen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek kopte recentelijk dat er voor het eerst sprake is van meer vacatures dan werkzoekenden.² Anderzijds moeten we meer werken omdat we te maken hebben met een vergrijzende beroepsbevolking: we moeten met minder mensen voor meer mensen zorgen. Al met al: willen we onze welvaart op peil houden dan zullen er dus meer uren bij moeten.
2. Het tweede argument is dat hier ook meer dan genoeg ruimte voor is. Nederlanders werken immers berucht weinig. Eens in de zoveel tijd gaan er artikelen rond die aantonen dat Nederland 'kampioen deeltijdwerken' is - en vrouwen in het bijzonder. En dat er eigenlijk geen ander Europees land is waar men zo weinig werkt als in Nederland.
3. Soms wordt daar nog bij vermeld dat we ons dit weinige werken in Nederland tot nu toe konden 'permitteren' dankzij onze hoge arbeidsproductiviteit. We zijn nou eenmaal zó rijk dat we het in feite lange tijd rustiger aan konden doen.

3. DE MYTHE VAN ONS LAGE ARBEIDSETHOS

Op zich klinken deze argumenten als redelijk. Toch houden ze bij een nadere blik geen stand. Ten eerste is het niet zo dat we in Nederland weinig werken. Daarnaast is het ook niet zo dat meer werken de oplossing is voor de huidige arbeidsmarktkrapte. Tot slot is het maar zeer de vraag of we onze arbeidsproductiviteit helpen door meer te gaan werken.

De misvatting over productiviteit

Om met dat laatste te beginnen. De opvatting dat we onze werkweken kunnen 'permitteren' dankzij onze hoge arbeidsproductiviteit is voorzichtig uitgedrukt een gewaagde interpretatie van de situatie. Het ontkoppelt de ontwikkeling van productiviteit en de manier waarop we werken en maakt de korte werkweek tot een soort cadeautje aan onszelf. In de wetenschap zijn er echter veel aanwijzingen dat de manier van werken en productiviteitsontwikkeling juist met elkaar samenhangen.³ Meer (en goedkoper) werken haalt óók prikkels weg om te innoveren, wat de productiviteit juist ten slechte komt. Het is daarom maar de vraag of meer werken een juiste oplossing is. Als dat leidt tot verder stagnerende productiviteit zijn we verder van huis. Data van de OECD lijkt dit ook te suggereren.⁴ In OECD-landen gaat veel uren werken per jaar vaak gepaard met een lage productiviteit per werkende. Daarnaast is het maar weinig landen gelukt om tussen 2010 en 2019 zowel de productiviteit als het aantal gewerkte uren te verhogen en steeg de productiviteit harder in landen waar het aantal gewerkte uren afnam.

Wanneer we praten over het in stand houden van onze welvaart is het verhogen van de productiviteit een veel effectievere route dan het verlengen van de werkweek.

²Een belangrijke voetnoot daarbij is dat het CBS deze cijfers pas sinds 2003 bijhoudt: veel te kort om te spreken van een historisch unicum.

³Een onderwerp waarover geschreven is va Een onderwerp waarover geschreven is van Adam Smith tot Alfred Kleinknecht.

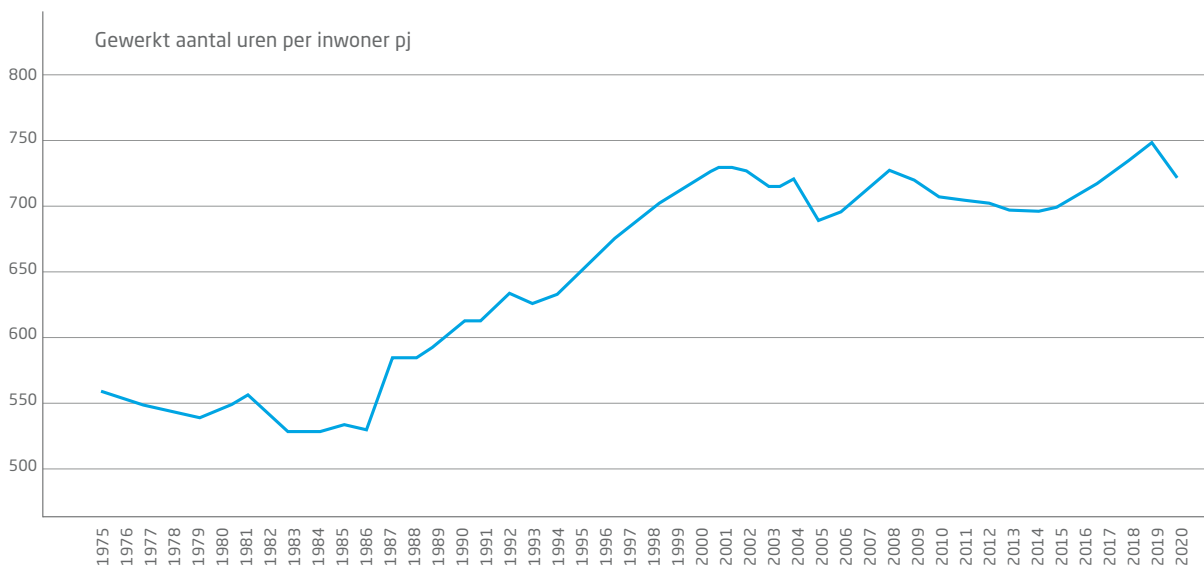
⁴OECD: GDP per hour worked & average annual hours worked.

Werken we echt zo weinig?

De tweede relevante vraag is: werken we echt zo weinig? Het korte antwoord: nee. Die gedachte lijkt te berusten op een misvatting. De oorzaak hiervan is dat we vandaag de dag inderdaad minder uur per week werken dan vroeger. Maar hier staat een sterker effect tegenover: we kennen een veel hogere participatiegraad voor zowel mannen - en met name vrouwen - en werken tot een latere leeftijd door. Neem je deze dingen mee dan ontstaat een geheel ander beeld.

We zijn per inwoner de laatste decennia namelijk steeds meer uren per jaar gaan werken. Waar we tot in de jaren 80 nog minder dan 550 uur per inwoner per jaar werkten was dit in 2019 opgelopen naar bijna 750 uur per inwoner per jaar.⁵ Per hoofd van de bevolking werken we dus meer uren dan in de jaren tachtig. De coronacrisis zorgde voor een korte breuk maar het valt te verwachten dat de opwaartse trend uit 2019 in 2021 doorzet.

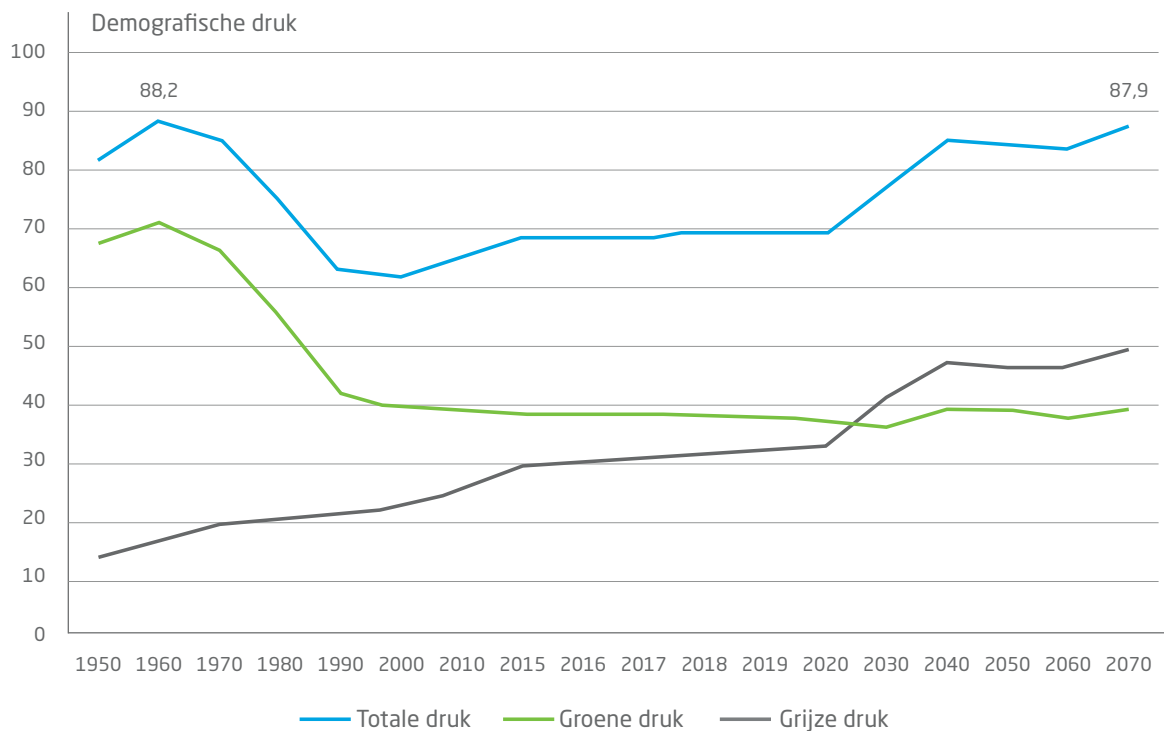
De stijging van het aantal uren dat er per inwoner gewerkt wordt is ondanks de internetcrisis, de kredietcrisis, de Eurocrisis én de vergrijzing. Terwijl de grijze druk toeneemt weten we toch meer te doen. Dat betekent dat de groep werkenden tot nu toe in staat is geweest de vergrijzing goed op te vangen. Onderstaande grafiek toont hoeveel we werken per inwoner per jaar in Nederland.



Grafiek: per inwoner werken we steeds meer uren.

Tegelijkertijd verdienen de berichten over de druk van de vergrijzing een nuancering. De vergrijzing moet gezien worden in het licht van een dalende groene druk (minder kinderen). We moeten (tijdelijk) voor meer ouderen zorgen, maar tegelijkertijd ook voor minder kinderen.

⁵OECD: Average annual hours actually worked per worker & population data & ALFS Summary tables: Employment



Grafiek: demografische druk stabiliseert behoorlijk.⁶

Hierdoor blijft de totale demografische druk tot 2070 lager dan in de jaren 60. Hier komt nog bij dat door de gestegen pensioenleeftijd de voor de arbeidsmarkt relevante grije druk afneemt. In deze grafiek hanteren we de grije druk nog als het aandeel van de bevolking dat ouder dan 65 is. Dit is langzaam aan het veranderen nu de pensioenleeftijd op 67 jaar ligt. Bovendien wordt voor elk elk jaar dat de levensverwachting toeneemt de pensioenleeftijd met ½ jaar verhoogd. De echte grije en demografische druk is dus lager dan hier weergegeven. Voor 2020 is de grije druk uitgaande van 67 jaar als afkappgrens hierdoor circa 0.8% punt lager dan uitgaande van 65 jaar.

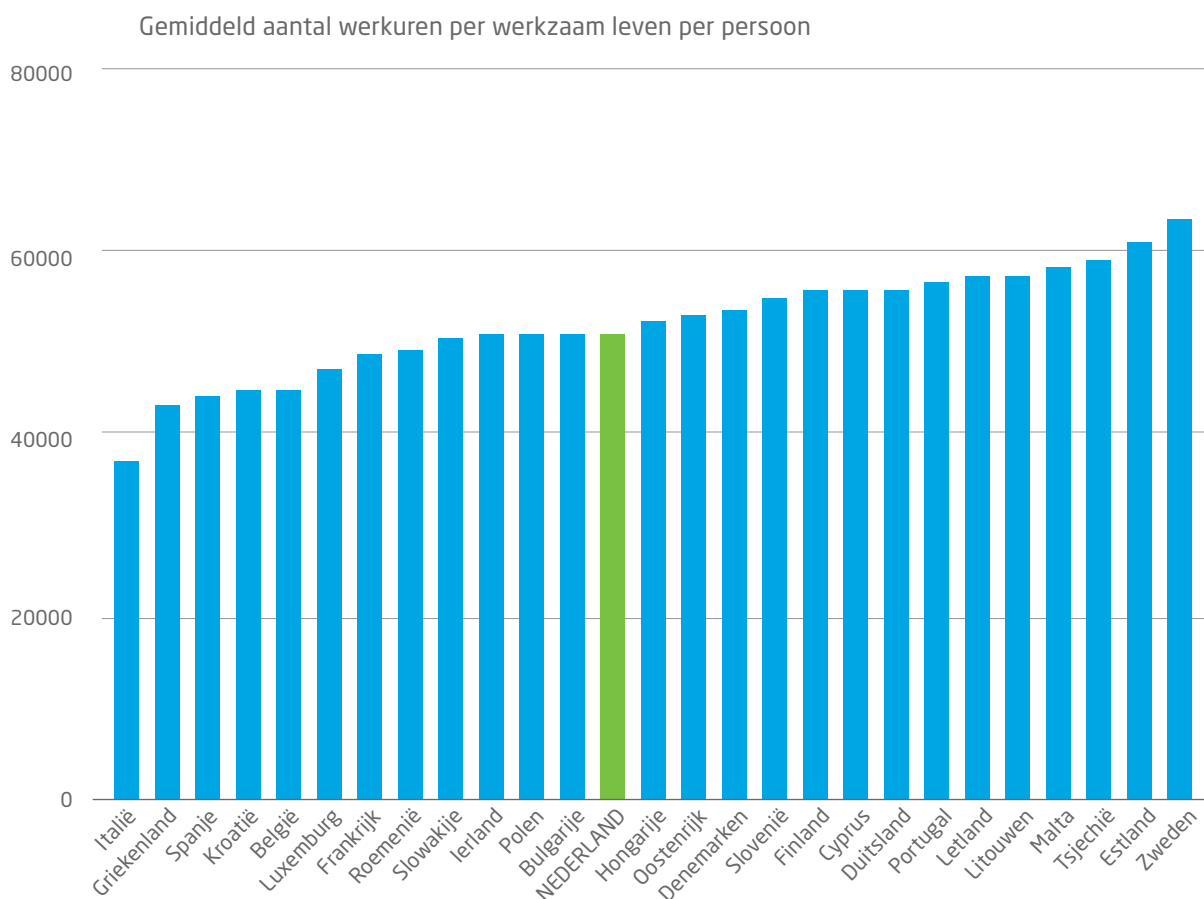
Dit alles is niet om de vergrijzing te bagatelliseren. Zo is de zorg vandaag de dag intensiever en financieren we een groot deel daarvan collectief. Dat roept vragen op over de toekomstbestendigheid. Maar feit is wel dat die vragen over veel méér gaan dan de vraag hoeveel we moeten werken. De verhouding tussen de beroepsgeschikte bevolking ten opzichte van de niet beroepsgeschikte bevolking is nu gunstiger dan in de jaren 60 en tot 2070 blijft dit het geval.

Dat de oplossing veel minder in het opvoeren van de werkweek ligt blijkt ook wanneer we het Nederlandse arbeidsethos in Europees perspectief zetten. Nederlanders werken namelijk niet zo weinig als vaak voorgesteld.

De misvatting over ons arbeidsethos

Wanneer men spreekt of schrijft over Nederland als kampioen van het weinige werken ligt de focus met name op de duur van de gemiddelde werkweek. Dit gaat volledig voorbij aan het feit dat we in Nederland een ánder model hebben om ons werk te organiseren. Wie beter kijkt ziet dat het Nederlandse arbeidsethos vrij gemiddeld is.

⁶CBS: 'Bevolking; kerncijfers' & 'Prognose bevolking; kerncijfers'.



Grafiek: Nederlands arbeidsethos in Europese middenmoot.

In de bovenstaande grafiek wordt voor de EU27 weergegeven hoeveel uur er per inwoner gemiddeld wordt gewerkt per leven. Dit is de optelsom van onze werkweek, het aantal mensen dat werkt en het aantal jaar dat we gedurende een leven werken.⁷ In deze grafiek zit Nederland in de middenmoot.

Hoe kan dat?

‘Het Nederlandse model’ zet niet in op een lange werkweek, maar vooral op veel werken, gedurende véél jaren, met véél mensen. We hebben weliswaar relatief korte werkweken maar er zijn wel heel veel mensen die werken en ook zijn onze werkzame levens erg lang. Om de vergrijzing aan te pakken passen wij bijvoorbeeld de pensioenleeftijd aan, i.p.v. dat we de werkweek verlengen. We smeren onze werklust als het ware maximaal uit: zowel door de tijd als over het aantal mensen. Het idee dat Nederlanders het minst werken van Europa is een mythe.

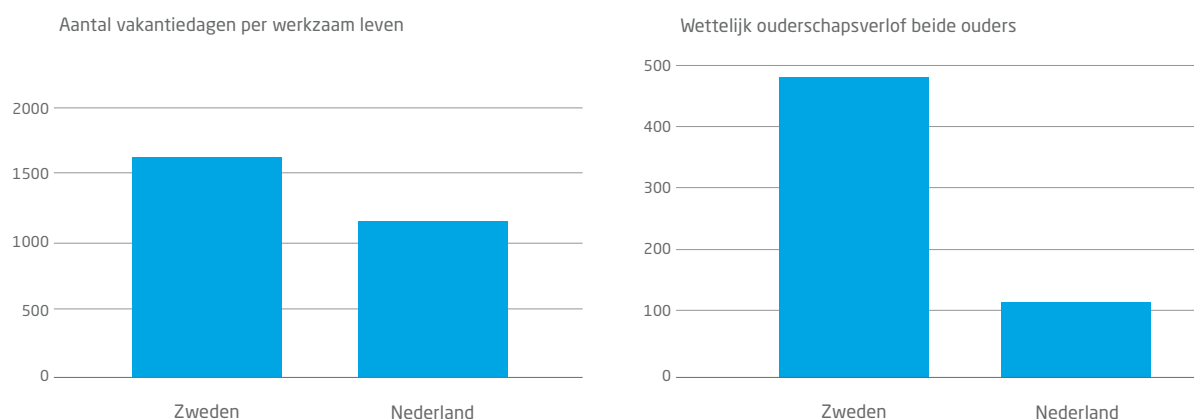
Dat neemt niet weg dat er andere landen zijn waar men ogenschijnlijk meer werkt, met Zweden als absolute koploper. Toch blijkt bij een nadere analyse dat ook die vergelijking niet zomaar opgaat en een overgang naar ‘het Zweedse model’ ons wel eens meer zou kunnen kosten dan opleveren.

⁷Eurostat: Duration of working life; Working hours; Employment and activity.

En de Zweden dan?

Op het eerste gezicht lijkt het alsof Zweden veel meer werken dan Nederlanders. Hier valt echter best wat op af te dingen. In de huidige statistieken telt elk betaald uur als arbeidsuur. Hierdoor wordt een uur vakantie even zwaar geteld als een uur zwoegen achter de lopende band. Terwijl de belangrijkste vraag is hoeveel uur we productief werken. Hierin zijn er grote verschillen tussen Nederland en Zweden.

Zweden hebben bijvoorbeeld veel meer vakantiedagen per jaar en ook het aantal dagen ouderschapsverlof is vele malen hoger dan in Nederland.⁸ Om te kunnen vergelijken moeten we daarom de situatie in Zweden aanpassen aan de Nederlandse situatie. Dan blijkt dat we - als we meer op Zweden willen lijken - nogal wat te doen hebben.



Zo slinkt het verschil in daadwerkelijk gewerkte uren wanneer we het verschil in vakantiedagen en ouderschapsverlof meerekenen. Na aftrek van vakantiedagen en ouderschapsverlof wordt in Nederland per persoon per arbeidsleven 56.596 uur gewerkt en in Zweden 61.916 uur. Dit is een verschil van 9,4%. Om als Nederlander gemiddeld het Zweedse aantal productieve gewerkte uren te halen per leven moet in dat geval nog gemiddeld 2,85 uur per week meer gewerkt worden. Het productieve verschil tussen Nederland en Zweden is dus een stuk kleiner.

Er zijn echter meer grote verschillen tussen Zweden en Nederland. In Zweden is kinderopvang gratis en omvangrijk, terwijl ook naschoolse opvang zeer uitgebreid is. Om die laatste 2,85 uur te overbruggen zouden we in Nederland redelijkerwijs vergelijkbare voorzieningen moeten inrichten. Dit kan een legitieme keuze zijn maar gaat het aantal productieve uren niet per se helpen: om evenveel als de Zweden te werken zal Nederland ook meer arbeid moeten inzetten voor opvang en scholing. Dit zullen we bovendien met elkaar moeten financieren. Dit is vanuit een emancipatie-oogpunt waarschijnlijk een goed idee. Maar de energie die besteed kan worden aan krapte op de arbeidsmarkt neemt veel minder - en wellicht zelfs helemaal niet - toe. Daarvoor moeten we de oplossingen elders zoeken.

⁸Sweden Abroad: nieuwe regels ouderschapsverlof van kracht.

De Fika cultuur

Nederland en Zweden zijn beide koffiedrinkende landen. Zowel Zweden als Nederlanders werken jaarlijks honderden liters koffie per jaar weg. Zweden heeft echter een werkcultuur waar er daadwerkelijk tijd wordt gemaakt om met iedereen in het bedrijf 2 maal per dag gezamenlijk een kwartiertje koffie te drinken en het juist even helemaal niet over werk te hebben. Dit gebruik wordt de Fika genoemd. Dit is een mooi gebruik en er zijn aanwijzingen dat het de productiviteit van bedrijven verhoogd. Het gaat echter wel ten koste van de tijd die direct aan werk wordt besteed. In een 5 daagse werkweek kost dit gebruik toch al snel 2.5 uur per week aan tijd. Dit is ongeveer evenveel als Nederlanders minder zouden werken dan Zweden per week.

Kortom: Nederlanders werken weliswaar ook na correctie voor vakantiedagen en ouderschapsverlof minder dan Zweden maar dit verschil is dermate klein dat het maar zeer de vraag is of er effectief meer gewerkt kan gaan worden wanneer we kiezen voor adoptie van het Zweeds model. Het is een belangrijk gesprek dat we om de juiste redenen moeten voeren: een keuze voor het Zweedse arbeidsmarktmodel kan zeer wenselijk zijn omdat het emancipatie bevordert maar zal waarschijnlijk geen mirakels voor het oplossen van krapte op de arbeidsmarkt opleveren.

We zijn met elkaar gaan werken in laag productieve sectoren

Naast dat Nederlanders al relatief veel werken en ook steeds meer zijn gaan werken is er een probleem met wát we zijn gaan doen. Economisch gezegd: er zijn enerzijds grote tekorten aan personeel in sectoren met veel toegevoegde waarde en een hoog maatschappelijk rendement terwijl het Nederlandse arbeidspotentieel massaal is ingezet in laag productieve sectoren.

Dat zit als volgt.

Tussen 1995 en 2019 is het overgrote deel van de nieuwe arbeidsplaatsen ontstaan in sectoren die een relatief lage toegevoegde waarde per baan opleveren. Van de 1.4 miljoen arbeidsjaren kwamen er 405 duizend terecht in 'verhuur en overige zakelijke diensten (met name uitzendwerk)' en 669 duizend in 'Handel'.⁹

Dat zijn beide sectoren met een lage toegevoegde waarde per arbeidsjaar. Bovendien laten beide sectoren een lage groei van de arbeidsproductiviteit zien. Veel van de verdienmodellen hier draaien om hoge volumes en lage marges en hebben dus belang bij slechte arbeidsvoorwaarden. Denk aan de logistieke 'blokkendozen' langs de snelweg. Tegelijkertijd kenden sectoren met een bovengemiddeld hoge arbeidsproductiviteit juist een relatief lage groei van het aantal arbeidsplaatsen. Daarmee maken we eigenlijk slecht gebruik van het werk dat we met elkaar willen verzetten. We laten ons verleiden door de kwantitatieve vraag in plaats van de kwalitatieve oplossing.

Als gevolg daarvan werken we in Nederland niet altijd op de juiste plekken. Eerder constateerden we al dat het opvoeren van de productiviteit veel effectiever is dan de roep om langere werkweken: we zouden een rijker land met betere zorg en onderwijs zijn als we onze tijd en moeite juist dáár in hadden gestopt. De BV Nederland heeft haar personeelsbeleid verwaarloost.

⁹CBS, Statline, Arbeidsvolume.

4. HET DAADWERKELIJKE PROBLEEM VAN ONZE ARBEIDSMARKTKRAPTE

Als het niet zo is dat we als Nederlanders te weinig werken komt de vraag op wat dan wél de oorzaak is van het grote aantal onvervulbare vacatures. We moeten constateren dat het probleem op de arbeidsmarkt veel meer een verdelingsvraagstuk is. Er zijn plekken waarvoor dat een probleem is vanwege hun hoge maatschappelijke of economische waarde zoals de zorg, het onderwijs en de techniek. Die verdienen extra aandacht.

Tegelijkertijd zijn er sectoren waar het werk door lage lonen en een groeiend aantal flexbanen onaantrekkelijk is geworden. Het is een logisch gevolg dat het daar nu steeds moeilijker wordt om mensen te vinden. Dat is geen natuurwet maar het directe gevolg van beleid in de bedrijfstak. Het is nu aan de sector zelf om dit op te lossen en deze vraagstukken vooral niet tot 'maatschappelijk probleem' te betitelen.

Meer werken is de verkeerde oplossing voor het verkeerde probleem

In de vorige paragraaf zagen we dat het ingewikkeld is zomaar meer te gaan werken zonder dat we op andere vlakken in moeten leveren. Vergelijkingen met een land van Zweden gaan niet op zonder verregaand in te grijpen in onze vakantiedagen, systeem van ouderverlof, etc. Het is niet vanzelfsprekend dat dit ook efficiënt is.

Bovendien is meer gaan werken in algemene zin nooit een oplossing voor krapte. Over het algemeen zal meer werken leiden tot extra bestedingsruimte wat uiteindelijk leidt tot extra groei en vervolgens weer tot extra krapte. Het oplossen van de krapte in algemene zin is daarom de verkeerde vraag. Het gaat er om wélke krapte we problematisch vinden en of - en hoe - we die denken op te lossen.

Krapte in bijvoorbeeld het onderwijs, de zorg en de technische sector zijn problematisch vanwege de grote maatschappelijke en economische waarde. Maar laten we daarentegen eens kijken naar andere bedrijfstakken waarvan de brancheverenigingen op dit moment ook klagen over moeilijk vervulbare vacatures zoals de handel en de horeca. Is die krapte echt een maatschappelijk probleem waarvoor we mensen moeten 'activeren'? Willen we daarvoor publiek gefinancierde subsidies inzetten ten behoeve van arbeidsmarktcampagnes? Of is daar iets anders aan de hand?

Hoe sectoren onaantrekkelijk worden

Wanneer we beter kijken naar sectoren als de handel en de horeca ontstaat een beeld van bedrijfstakken waar de reële lonen de afgelopen tien jaar daalden en de onzekerheid middels het aantal flexbanen (sterk) toenam. Het is vanuit dat oogpunt bezien weinig verrassend dat het moeilijk is hier vacatures te vervullen. Dat is niet het gevolg van een natuurwet maar de mate waarin werkgevers bereid waren te investeren in hun sector en werknemers. We bekijken kort drie punten: het aantal WW'ers, de loonontwikkeling en het aantal flexibele contracten.

Nog veel mensen in de WW

Een eerste stap om vacatures te vervullen zou logischerwijs stoppen met het ontslaan van medewerkers zijn. Voor de uitzendsector geldt daarentegen dat er maandelijks nog altijd duizenden mensen de WW instromen, waarschijnlijk vanuit de weigering om hen na de inleenperiode een verplicht vast contract aan te bieden. Terwijl uitzendbedrijven medewerkers bonussen geven om nieuwe collega's aan te leveren gooien ze tegelijkertijd goede krachten op straat, onwillig hen een fase C-contract aan te bieden. Zo verloren afgelopen juli 5.215 uitzendkrachten hun baan in een branche die zelf zegt iedereen nodig te hebben.¹⁰

Een tweede stap zou het opbellen en uitnodigen van oude medewerkers kunnen zijn. Hoewel het aantal mensen in de WW uit de detailhandel en horeca afneemt ontvingen in de horeca, catering en uitzendsector in juli '21 nog steeds meer mensen een WW-uitkering dan vóór corona.¹¹

¹⁰UWV arbeidsmarkt nieuwsflits juli 2021, UWV arbeidsmarkt nieuwsflits juni 2021

¹¹UWV Arbeidsmarkt nieuwsflits juli 2021, UWV arbeidsmarkt nieuwsflits januari 2020

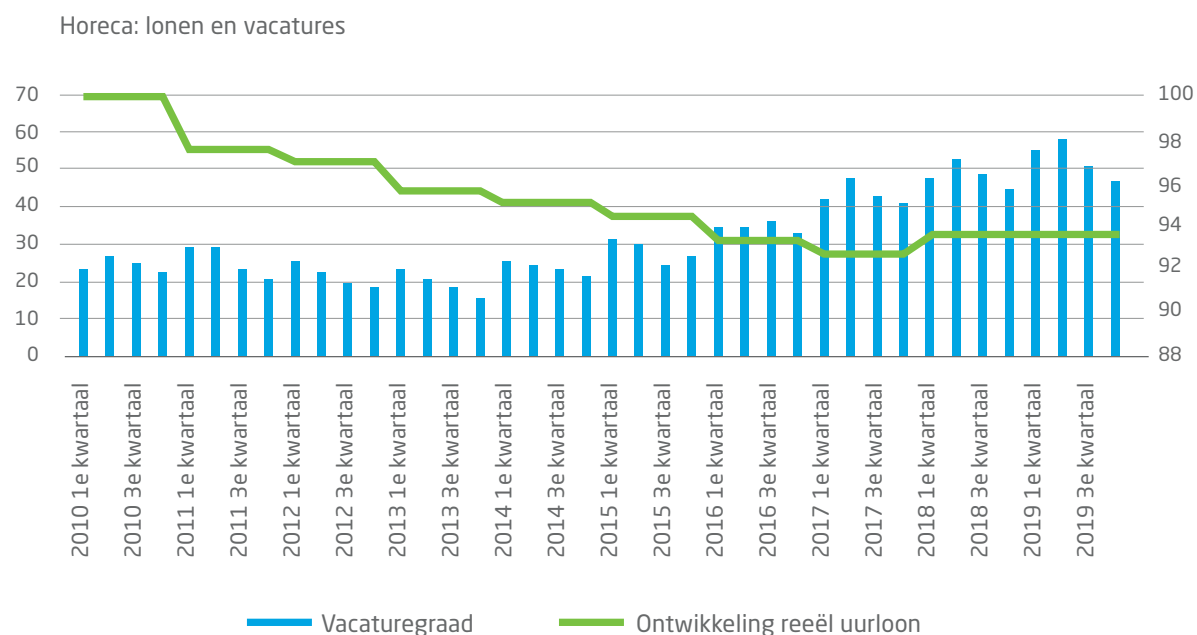
Sector	Uitkeringen jan-20	Uitkeringen jul-21
Detailhandel	18.853	20.853
Horeca en Catering	10.132	15.944
Uitzendbedrijven	24.090	33.313

Tabel: ww-uitkeringen per sector.

De vraag die zich opdringt is de volgende: waarom zijn deze bedrijfstakken tot op heden niet in staat deze werknemers weer terug aan het werk te krijgen? Een aanwijzing daarvoor valt wellicht te vinden in de beloning van werkkenden.

Reële uurlonen dalen al jaren

In de desbetreffende sectoren blijft het loon namelijk al jaren achter op de inflatie, laat staan de groei van de economie. Zo verdiende een medewerker in de horeca (gecorrigeerd voor inflatie) per uur in 2010 gemiddeld méér dan in 2019. Een barmedewerker, kok of bediende kreeg in 2010 een krappe 7% meer betaald dan in 2019.¹² Dit alles gebeurde terwijl de arbeidsmarkt verkrapte en het aantal vacatures per medewerker bleef stijgen.¹³ Hetzelfde beeld is ook te zien in zowel de handel als in de uitzendsector. We hebben geen regressie-analyse uitgevoerd maar de correlatie is hier vrij overtuigend: dalende reële uurlonen gaan gepaard met een stijgende vacaturegraad.¹⁴ Het maakt ook duidelijk wat er te doen is: de enige oplossing voor de sector is deze trend zelf om te draaien.



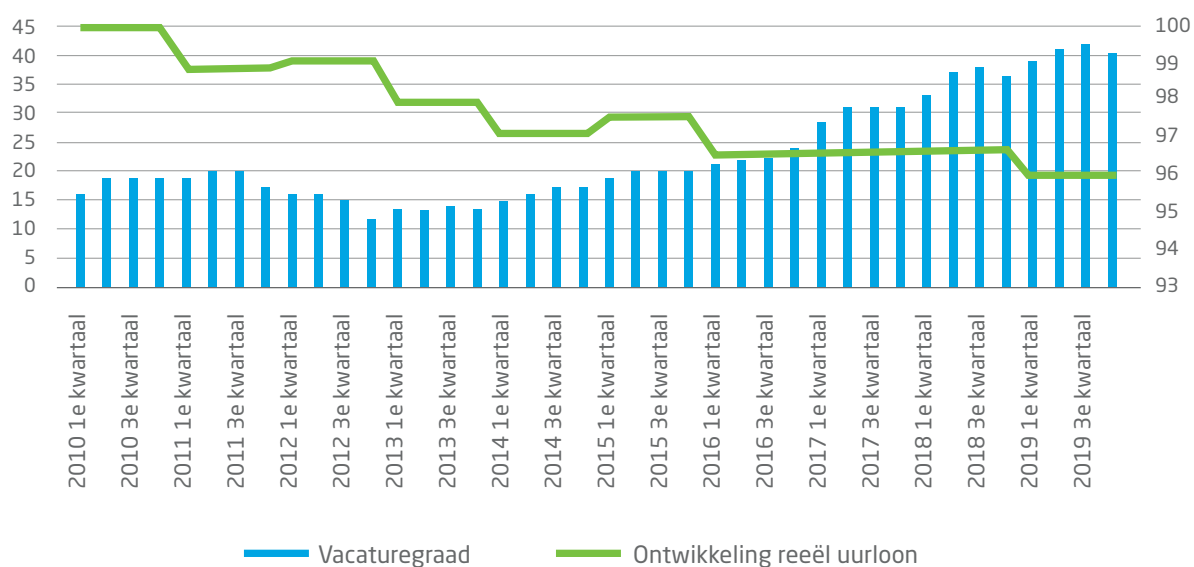
Grafiek: in de horeca daalden de reële uurlonen terwijl het aantal open vacatures steeg.

¹²CBS Statline: Werkgelegenheid; banen, lonen, arbeidsduur, SBI2008; kerncijfers. & CBS Statline: Consumentenprijzen.

¹³CBS Statline: Vacatures; vacaturegraad.

¹⁴Omdat beide sectoren in 2020 veel overheidssteun ontvingen laten we die cijfers hier voor de helderheid van de trend achterwege.

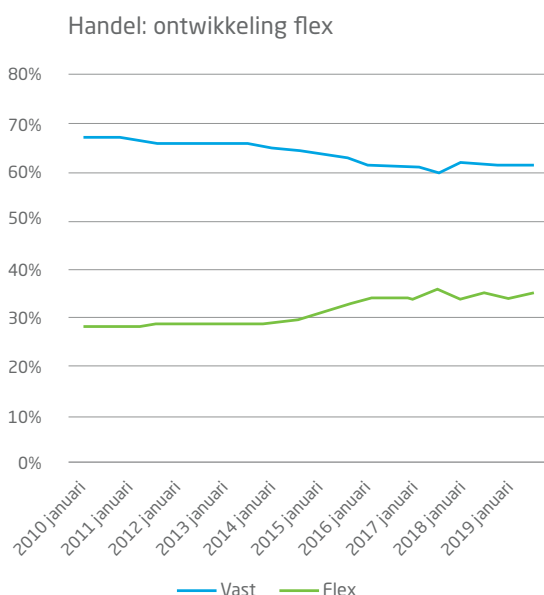
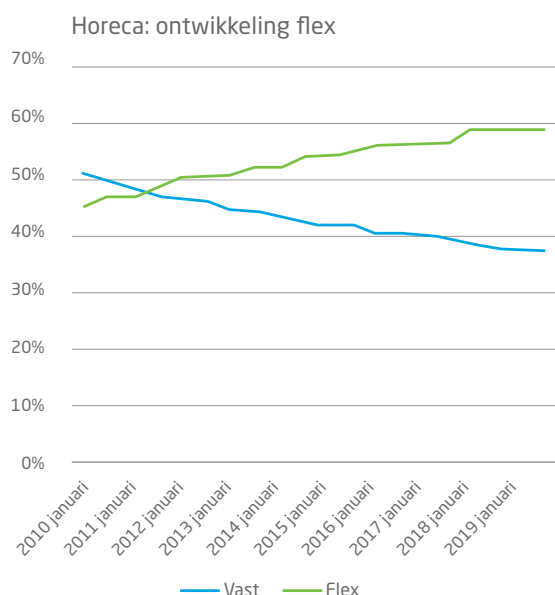
Handel: lonen en vacatures



Grafiek: in de handel daalden de reële uurlonen terwijl het aantal open vacatures steeg.

Stevige groei van aantal flexbanen

Behalve uurlonen zijn de overige arbeidsvoorwaarden voor de handel en de horeca er het afgelopen decennium ook niet op vooruit gegaan. Met name in de horeca is er veel flexibele arbeid bijgekomen. Terwijl het aantal banen in totaal groeide daalde het aantal vaste banen. Tegelijkertijd explodeerde het aantal banen op oproepbasis van rond de 60.000 naar meer dan 140.000.¹⁵ In de handel zien we ook een daling van het aantal vaste banen, al is die kleiner dan in de horeca. Dit geeft een aardige indicatie van de ontwikkeling, al is het feitelijk nog een ruime onderschatting: voor beide sectoren laten we de ontwikkeling van uitzend- en payrollwerk én de inzet van zzp'ers nog buiten beschouwing.



Grafieken: in Horeca en Handel was banengroei vooral flex.

¹⁵CBS Statline: Werkgelegenheid; banen, lonen, SBI2008 per maand.

Samenvattend

Problemen als in de horeca en de handel hebben weinig te maken met het arbeidsethos van Nederlanders. De uurlonen liggen er simpelweg lager dan tien jaar geleden en de onzekerheid is er groter. 'Meer uren werken' of activeren van 'het onbenut arbeidspotentieel' zullen hier naar alle waarschijnlijkheid niet werken voordat de kwaliteit van het werk en de arbeidsvoorwaarden verbeteren.

5. DE JUISTE OPLOSSINGEN

Dat we in Nederland in algemene zin niet meer moeten werken, wil niet zeggen dat er geen sprake is van reële problemen in verschillende bedrijfstakken. Er is wel degelijk maatschappelijk problematische krapte in bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs en de techniek.

Maar deze situatie omkeren vraagt andere oplossingen dan simpelweg meer werken. Het begint met investeringen die het meest waardevolle werk beter waarderen zodat het voor mensen aantrekkelijk wordt. Dat gaat om beloning én kwaliteit van het werk. Tegelijkertijd moeten we van andere sectoren constateren dat hun krapte verre van een maatschappelijk probleem is. De oplossing daarvoor ligt simpelweg binnen de sector zelf.

Welke dingen kunnen bijdragen aan het tegengaan van krapte op de arbeidsmarkt en de druk die de vergrijzing op o.a. de zorg legt? Een aantal oplossingsrichtingen ligt voor de hand:

1. Verhoog de lonen in cao's, maak de vaste baan weer de norm en zorg dat mensen meer zeggenschap over hun werktijden krijgen. Op die manier wordt werken voor mensen die nu aan de zijkant staan aantrekkelijker. We stimuleren daarnaast investeringen die de productiviteit verhogen. Bovendien scheiden we ook 'economisch' het kaf van het koren: doordat werk duurder wordt zullen verdienmodellen die bestaan bij de gratie van arbeid waar mensen eigenlijk niet van kunnen leven niet langer rendabel zijn. Die energie kunnen we goed gebruiken op andere plekken. De politiek kan dit ondersteunen door onzeker werk duurder te maken, zoals in het rapport van de commissie Borstlap en het recente MLT-advies van de SER wordt aanbevolen.
2. We moeten het vervolgens hebben over de vraag wáár we vinden dat arbeid het waardevolst is voor de samenleving. Laten we oplossingen verzinnen om dat soort werk te stimuleren. Hebben we echt vier verschillende soorten flietsbezorgers nodig in Nederland? Willen we nog meer logistieke centra?
3. In een aantal - met name publieke - sectoren spelen specifieke problemen die specifieke aandacht vragen. Dat heeft voor een belangrijk deel te maken met beloning én de kwaliteit van het werk. Zo is het personeelstekort in de zorg al jaren een probleem maar stroomt meer dan veertig procent van alle nieuwe werknemers binnen twee jaar weer uit. Simpelweg betogen dat we meer moeten gaan werken in de zorg is zoiets als proberen een lekkende emmer te repareren door er continu nieuw water in te gooien. Er liggen concrete plannen om in deze sectoren te investeren: begin daarmee.¹⁶
4. Al het bovenstaande toont aan dat het op macroschaal niet klopt dat we in Nederland weinig werken en dat dit de oorzaak zou zijn van de heersende arbeidsmarktkrapte. Dat neemt niet weg dat een hogere arbeidsparticipatie van bijvoorbeeld vrouwen een reële bijdrage kan leveren aan emancipatie doordat de financiële zelfstandigheid van mensen toeneemt, juist omdat zij vaak ook werken in sectoren waar vooral kleine deeltijdcontracten worden aangeboden. Het is echter van belang het precies te behandelen voor wat het is: een emancipatie-agenda en daarvoor de juiste oplossingen aan te dragen. Dat kan bijvoorbeeld door te zorgen voor een samenhangend stelsel van betaald verlof voor beide ouders en goede, toegankelijke voorzieningen voor kinderen, toegesneden schooltijden en zeggenschap van werknemers over hun werktijden.

¹⁶NOS.nl (10-09-2021): Zorgorganisaties en vakbonden: 'investeringen in zorg kunnen niet uitblijven'.

COLOFON

Deze publicatie is een product van het FNV-projectteam Kapitaalagenda en kwam tot stand met medewerking van Pim Paulusma, Jacob-Jan Koopmans, Tijmen de Vos en Hendrik Noten.

Voor vragen met betrekking tot de inhoud van deze publicatie:

Jacob-Jan Koopmans - jacob-jan.koopmans@fnv.nl

Voor pers:

Jose Kager - jose.kager@fnv.nl

