

Benadrukken arbeidstekort werkt averechts

Werkgevers over de hele breedte van de arbeidsmarkt ervaren moeite met het werven van personeel en de arbeidsmarkt is behoorlijk oververhit: deze zomer liet het UWV weten dat ondanks dat de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt voor het derde kwartaal op rij afneemt, 95 procent van alle beroepen een krapte tot zeer krapte arbeidsmarkt kennen.

Maar naast deze krapte is er op de arbeidsmarkt ook een groot onbenut potentieel. Bijna 1,2 miljoen mensen zijn inzetbaar: 350.000 werklozen, 295.000 'semi-werklozen' – personen zonder werk die zich wel oriënteren op de arbeidsmarkt, maar die niet recent actief hebben gezocht en niet snel kunnen beginnen – en zo'n 530.000 onderbenutte deeltijdwerkers, die meer uren willen werken en dat ook op korte termijn kunnen doen (CBS, 2023).

Tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt kunnen dus naast elkaar bestaan. Daarvoor zijn er verschillende oorzaken. Ten eerste kan het zijn dat er een geografische mismatch tussen vraag en aanbod een rol speelt. Banen en vacatures kunnen in bepaalde regio's geconcentreerd zijn, terwijl het onbenutte potentieel zich elders bevindt. Mobiliteit kan dan het evenwicht tussen vraag en aanbod helpen herstellen, maar wanneer op een eveneens overspannen woningmarkt het pendelen duur is en verhuizen uitdagend, dan werkt dit mechanisme niet (Rupert en Wasmer, 2012).

Ten tweede kan het ook zo zijn dat de vaardigheden van het onbenut potentieel niet passen bij de vraag van werkgevers. In zo'n geval kan de aansluiting tussen vraag en aanbod niet worden gerealiseerd op korte termijn, omdat het onbenut potentieel de vaardigheden niet heeft die werkgevers nodig hebben, en er eerst scholing aan te pas moet komen (Kluve, 2010).

Ten derde kan de hoge vacaturegraad deels te maken hebben met het feit dat de vacatures lang niet altijd betrekking hebben op banen die je aantrekkelijk zou kunnen noemen. Zo lieten Baken en Fouarge (2022) eerder zien dat veel van de openstaande vacatures betrekking hebben op beroepen met een sterk routinematig karakter, waar het loon laag is en de doorgroeimogelijkheden beperkt zijn. en de reële lonen nemen weliswaar aan de onderkant toe, maar kennelijk nog niet voldoende om de arbeidsvraag te remmen (Ter Weel en Klinker, 2023).



DIDIER FOUARGE

Hoogleraar aan de Universiteit Maastricht en directeur van het ROA

Ten vierde is er ook een aanzienlijke groep werkenden waarbij sprake is van een kwalitatieve mismatch, omdat zij onder hun niveau werken of buiten hun vakrichting – met een lager loon en lagere werktevredenheid als gevolg (Somers et al., 2019).

In de media krijgt deze krapte veel aandacht. Bij het doorzoeken van de Nederlandse kranten blijkt dat er tot nu toe dit jaar 185 keer geschreven is over 'arbeidsmarktkrapte' – dat is dus bijna elke werkdag (bron: Nexis Uni).

Die aandacht voor krapte is wat ongelukkig, want door de grote aandacht in de media kan de krapte verergeren.

Dit komt doordat het een verkeerd signaal stuurt naar jongeren die zich bezig houden met hun studiekeuze. Het suggereert dat het niet uitmaakt of je doorleert of niet, of welk vak je nu precies gaat leren. Studiekeuzers zijn wel degelijk gevoelig voor dergelijk informatie (Conlon, 2021). Maar het probleem is dat de kansen op werk tussen studierichtingen sterk verschillen, en de kwaliteit van de match tussen gevraagde en aangeboden competenties doet dat evenzeer. Van de recent mbo-BOL-gediplomeerden, bijvoorbeeld, is ongeveer vijf procent anderhalf jaar na diplomering werkloos, maar dat percentage ligt beduidend hoger voor gediplomeerden uit economisch-administratieve richtingen – 8,6 procent voor mbo-BOL niveau 2 in die richting. En voor die richtingen ligt de kans op werk op het eigen niveau of in de eigen richting lager dan gemiddeld. Omdat de kansen op werk en de kwaliteit van banen sterk verschillen per richting en per niveau én omdat een mismatch grote gevolgen heeft voor loon en tevredenheid, maakt het wel degelijk uit wat men leert – zelfs in deze overspannen arbeidsmarkt.

Literatuur

- Bakens, J. en D. Fouarge (2022) Huidige vacatures zijn slechte raadgever voor studiekeuze. *ESB*, 107(4809), 211–213.
- CBS (2023) CBS onderzoekt krapte op de arbeidsmarkt. CBS Bericht, 12 september.
- Conlon, J.J. (2021) Major malfunction: A field experiment correcting undergraduates' beliefs about salaries. *The Journal of Human Resources*, 56(3), 922–939.
- Kluve, J. (2010) The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918.
- Rupert, P. en E. Wasmer (2012) Housing and the labor market: Time to move and aggregate unemployment. *Journal of Monetary Economics*, 59(1), 24–36.
- Somers, M.A., S.J. Cabus, W. Groot en H. Maassen van den Brink (2019) Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567–603.
- Weel, B. ter, en I. Klinker (2023) Forse groei lage lonen en meer vaste contracten tussen 2017 en 2022. *ESB*, 108(4823), 300–303.