

Onbenut arbeidspotentieel onder deeltijdwerkers beperkt

Het kabinet ontwikkelt plannen om onderbenutte deeltijdwerkers te activeren om méér uren te werken. Maar hoe groot is hun daadwerkelijke arbeidspotentieel? En waar werken deze onderbenutte deeltijdwerkers?

IN HET KORT

- Het onbenutte arbeidspotentieel van deeltijdwerkers is afgenomen naar omgerekend ongeveer 69 duizend voltijdskrachten.
- Het resterende onbenutte arbeidspotentieel onder deeltijdwerkers bevindt zich vooral in de zorg, het onderwijs en de handel.
- Financiële prikkels, mogelijkheden bij werkgevers en lagere werkdruk kunnen een stimulans zijn om meer uren te werken.

JUSTUS VAN KESTEREN

Senior onderzoeker bij SEO Economisch Onderzoek

IRIS KLINKER

Onderzoeker bij SEO Economisch Onderzoek

Het kabinet ziet de inzet van onderbenutte deeltijdwerkers als een veelbelovende oplossing voor de arbeidsmarktkrapte (Tweede Kamer, 2022). Naar schatting zijn er een half miljoen mensen die in deeltijd werken, maar die eigenlijk meer uren zouden willen werken (Kromhout, 2023). Dit komt neer op ongeveer één op de tien deeltijdwerkers. Door deze groep te stimuleren om daadwerkelijk meer uren te werken, kunnen werkgevers de arbeidsinzet vergroten zonder extra kosten te maken voor de werving, selectie en het inwerken van nieuwe medewerkers.

Maar in hoeverre is er nog daadwerkelijk onbenut arbeidspotentieel aanwezig onder deeltijdwerkers? In dit artikel analyseren we de ontwikkeling van onbenut arbeidspotentieel over de laatste vijf jaar, de sectoren met het hoogste onbenutte arbeidspotentieel onder deeltijdwerkers en de mogelijke prikkels die ingezet kunnen worden om het resterende arbeidspotentieel ook daadwerkelijk in te zetten.

Data en methode

In lijn met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden de onderbenutte deeltijdwerkers in kaart gebracht aan de hand van de Enquête Beroepsbevolking. We hebben eerst de 15-plussers geselecteerd uit alle vier de kwartalen van 2022, die in deeltijd werken en zelf aangeven meer uren te willen werken en hiervoor direct beschikbaar zijn. Volgens hebben we – in tegenstelling tot het CBS – dege-

nen weggelaten die al 36 uur of meer werken, omdat wij hen niet als deeltijdwerkers zien. Daarentegen hebben we, eveneens anders dan het CBS, 75-plussers wel meegenomen (hoewel het hier een verwaarloosbare groep betreft), aangezien ouderen die al werken en meer uren willen werken wat ons betreft ook tot het te benutten arbeidspotentieel behoren. Aan de hand van jaargewichten wordt er een representatief beeld gegeven van de omvang en samenstelling van onderbenutte deeltijdwerkers in 2022.

Een beperking van de inzetbaarheid bij de onderbenutte deeltijdwerkers is dat deze groep voor zo'n 35 procent bestaat uit scholieren en studenten, die ook al naast hun opleiding werken (tabel 1). Hen stimuleren om méér uren te gaan werken tijdens hun opleiding kan weliswaar op korte termijn een oplossing vormen voor de arbeidsmarktkrapte, maar kan tegelijkertijd hun ontwikkeling schaden. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer studenten of scholieren besluiten te stoppen met hun opleiding om voltijd te gaan werken. We kiezen er daarom voor om studenten en scholieren niet mee te rekenen bij het direct benutbare arbeidspotentieel, waardoor er 0,3 miljoen onderbenutte deeltijdwerkers overblijven.

Een andere beperking is dat onderbenutte deeltijdwerkers niet volledig inzetbaar zijn, voornamelijk doordat zij al in deeltijd werken, en niet altijd voltijds willen of kunnen werken. Door alleen te kijken naar het aantal personen, overschat men de mogelijkheden om met de inzet van onderbenutte deeltijdwerkers de huidige arbeidsmarktkrapte aan te pakken.

We kijken daarom alleen naar het aantal uren dat onderbenutte deeltijdwerkers méér willen werken. Dit aantal uren is bekend voor 94 procent van de onderbenutte deeltijdwerkers. Voor de overige 6 procent is er aangenomen dat zij eenzelfde aantal uren meer willen werken als de 94 procent gemiddeld méér wil werken. Dat komt neer op acht uur per week. We drukken het onbenutte arbeidspotentieel vervolgens uit in voltijd-equivalenten (fte).

Onderbenutting laatste jaren verminderd

Het aantal uren dat de 0,3 miljoen onderbenutte deeltijdwerkers (exclusief studenten en scholieren) meer zouden willen werken, leidt opgeteld tot een arbeidspotentieel van ongeveer 69.000 fte.

Sinds 2018 kent het aantal onderbenutte deeltijdwerkers over het algemeen een dalende trend (figuur 1). Met de

aantrekkende economie en toenemende arbeidsmarktkrapte lijken werkgevers beter in staat om de onderbenutting van deeltijdwerkers te beperken. Een uitzondering hierop was de beginperiode van de coronapandemie, toen de onderbenutting van deeltijdwerkers toenam als gevolg van de vraaguitval en daling in het aantal gewerkte uren. Merk op: in het eerste kwartaal van 2021 is een scherpe daling in het aantal onderbenutte deeltijdwerkers te zien, ondanks dat er ook toen sprake was van vraaguitval als gevolg van de coronapandemie. Dit is (deels) toe te schrijven aan wijzigingen in de EBB en vertegenwoordigt daarom niet per se een onderliggende trend.

De resterende groep onderbenutte deeltijdwerkers blijkt een relatief goede arbeidsmarktpositie te hebben. Ten eerste heeft een relatief groot deel van de onderbenutte deeltijdwerkers (in fte) een hbo- of wo-opleiding afgerond (41 procent), en dit aandeel is de laatste jaren alleen maar toegenomen. Daarentegen heeft slechts achttien procent van de onderbenutte deeltijdwerkers geen startkwalificatie. Ten tweede hebben onderbenutte deeltijdwerkers vaak beroepen die door UWV als kansrijk zijn bestempeld (tabel 2). Zo komen leerkrachten in het basisonderwijs en fysiotherapeuten vaak voor onder de hbo- en wo-opgeleiden. Voor mensen met een mbo-achtergrond gaat het bijvoorbeeld om verzorgenden, en voor mensen zonder startkwalificatie om schoonmakers. Dit zijn allemaal beroepen waarnaar er relatief veel vraag is.

Concentratie in specifieke sectoren

Het arbeidspotentieel van onderbenutte deeltijdwerkers is sterk geconcentreerd in een aantal specifieke sectoren, zoals

Omvang groep onderbenutte deeltijdwerkers

TABEL 1

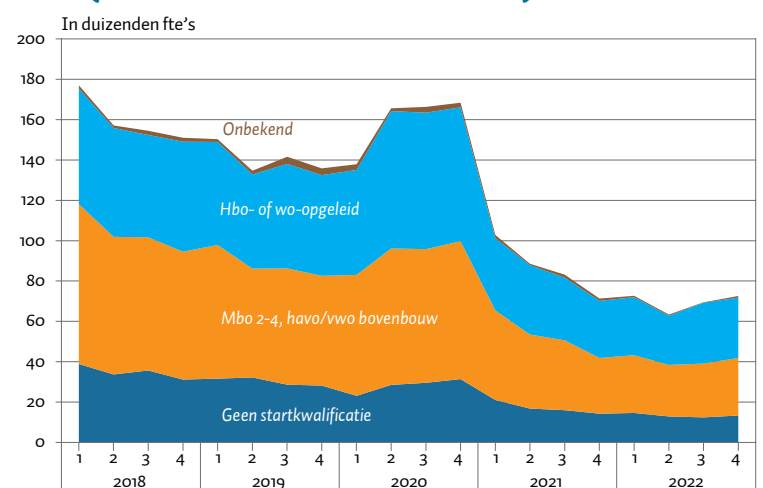
Onderbenutte deeltijdwerkers in 2022	Onderbenutting in personen	Onderbenutting in fte
Onderbenutte deeltijdwerkers (inclusief studenten en scholieren)	488.000	102.000
Onderbenutte deeltijdwerkers (exclusief studenten en scholieren)	317.000	69.000

Noot: Afgerond op duizendtallen

Data: CBS | ESB

Ontwikkeling onderbenutting deeltijdwerkers in fte (exclusief scholieren/studenten)

FIGUUR 1



Noot: de scherpe daling begin 2021 is deels het gevolg van een wijziging in de vragenlijst van de EBB, en moet daarom met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Data: CBS | ESB

Top drie beroepsgroepen meeste onderbenutte deeltijdwerkers in 2022, naar opleidingsniveau

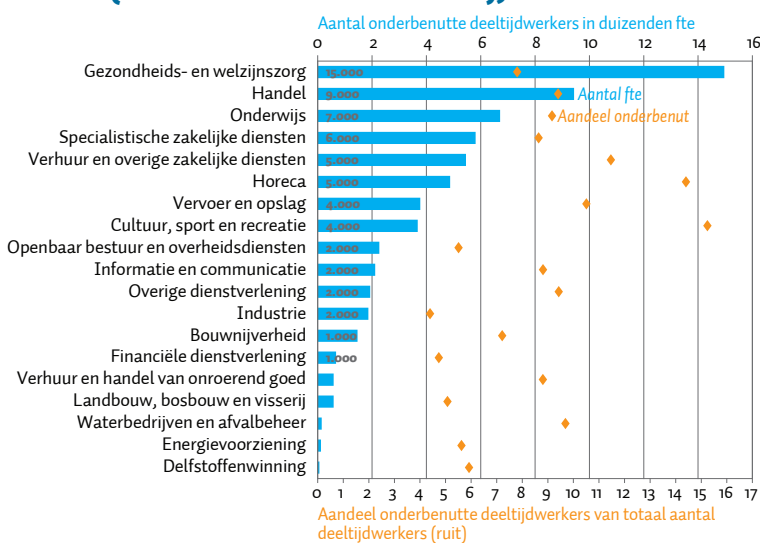
TABEL 2

Hbo- of wo-opgeleid	Mbo 2-4, havo/vwo bovenbouw	Geen startkwalificatie
1 Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	Verzorgenden	Schoonmakers
2 Leerkrachten basisonderwijs	Administratief medewerkers	Laders, lossers en vakkenvullers
3 Fysiotherapeuten	Verkoopmedewerkers detailhandel	Verzorgenden

Data: CBS | ESB

Onbenut arbeidspotentieel deeltijdwerkers in 2022 (excl. scholieren/studenten), naar sector

FIGUUR 2



Data: CBS | ESB

de zorg, handel en het onderwijs (figuur 2). Dit zijn niet toevallig ook sectoren waarin veel in deeltijd wordt gewerkt.

De onderbenutting in de zorg telt op tot naar schatting 15.000 fte, en zit vooral bij beroepen als verzorgenden, sociaal werkers en fysiotherapeuten. In het onderwijs kan er tot 7.000 fte worden gewonnen bij beroepen als leerkrachten en onderwijsassistenten. Tot slot kan er in de handel tot 9.000 fte worden gewonnen aan onder andere verkoopmedewerkers, vakkenvullers en kassamedewerkers.

Het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers is echter het hoogst in de sectoren cultuur, sport & recreatie, horeca, verhuur & zakelijke dienstverlening en vervoer & opslag. Meer dan tien procent van de deeltijdwerkers in deze sectoren geeft aan méér uren te willen werken. Een mogelijke verklaring voor het hoge aandeel onbenutte deeltijdwerkers is dat het werk in deze sectoren vaak tijdsgebonden is, waardoor het voor werkgevers lastig is om de wens tot meer uren te realiseren. Denk hierbij aan barpersoneel, keukenhulpen en chauffeurs in het leerlingenvoer die graag tijdens kantoortijden meer zouden willen werken, terwijl de arbeidsvraag zich juist buiten de kantoortijden concentreert.

In andere kraptesectoren, zoals de bouwnijverheid, financiële dienstverlening en energievoorziening, werken

nauwelijks onderbenutte deeltijdwerkers. Het vergroten van hun arbeidsaanbod helpt dus beperkt in het verminderen van krapte in deze sectoren. Daarom is het raadzaam om ook te zoeken naar mogelijkheden om de arbeidsvraag te beperken. De arbeidsvraag zal – zeker in conjunctuurgevoelige sectoren - deels vanzelf afnemen in het geval dat de economie afkoelt. Sectoren kunnen echter ook actief beleid voeren om de arbeidsvraag te verminderen, bijvoorbeeld door te investeren in arbeidsbesparende technologieën of door administratieve lasten te beperken.

Conclusie

Met een arbeidspotentieel van ongeveer 69.000 fte moet de inzet van onbenutte deeltijdwerkers als oplossing voor krapte niet worden overschat. Wel hebben onderbenutte deeltijdwerkers een relatief goede arbeidsmarktpositie, en zijn ze inzetbaar in beroepen en sectoren waar de arbeidsvraag groot is.

Met name in de zorg, het onderwijs en de handel lijkt de inzet van onbenutte deeltijdwerkers een kansrijke (deel) oplossing voor krapte. Dit roept de vraag op wat ervoor nodig is om hun wens tot meer uren te realiseren.

Onderbenutte deeltijdwerkers noemen zelf een aantal stimuli om daadwerkelijk meer uren te gaan werken (Van Kesteren et al., 2023). Een financieel sterkere vooruitgang is de meest genoemde stimulans. Financiële prikkels lijken dus kansrijk bij het stimuleren van het arbeidsaanbod, hoewel er niet is uitgezocht wat de benodigde omvang van de financiële prikkel moet zijn (in de vorm van fiscale kortingen in uren of salarisverhogingen) om deeltijdwerkers te stimuleren tot meer uren werken.

Ook wordt het verminderen van de werkdruk vaak genoemd als een stimulans om meer uren te werken, hetgeen suggereert dat de belasting van het werk te hoog is om meer uren te kunnen werken.

Verder geeft een aanzienlijke groep aan dat zij meer gaan werken als de werkgever dit toestaat of mogelijk maakt. Uit eerder onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2019) bleek al dat verzoeken om meer uren te werken niet altijd worden gehonoreerd door werkgevers. Een aandachtspunt is wel dat het voor werkgevers niet altijd mogelijk is om een groter aantal uren werk aan te bieden. Zo beperkt in sommige beroepen de arbeidsvraag zich tot specifieke tijden op een dag of in de week, waardoor het lastig is om de wens tot meer uren binnen hetzelfde beroep te verwezenlijken. In dat geval vegt het van werkgevers een grote mate van creativiteit in HR, planning en/of roostering, om een grotere ureninzet van deeltijdwerkers daadwerkelijk mogelijk te maken.

Literatuur

Kesteren, J. van, I. Klinker, M. Vlaanderen en A. Heyma (2023) *Oplossingen voor arbeidsmarktcraptes: Een sectoraal perspectief. Rapport SEO Economisch Onderzoek*, 10 februari.

Kromhout, J. (2023) *Ruim een half miljoen onderbenutte deeltijders in 2022*. Artikel op esb.nu, 30 maart.

SCP (2019) *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 2*. SCP Publicatie, 9 oktober.

Tweede Kamer (2022) *Kamerbrief over aanpak krapte op de arbeidsmarkt, 2022-000140831*, 24 juni.