

Arbeidstekorten hand in hand met lage lonen

Het tekort aan personeel in verschillende sectoren lijkt de arbeidsmarkt op te breken. Sommige economen pleiten voor een hogere arbeidsparticipatie. Maar is meer werken wel de oplossing?

IN HET KORT

- Met het arbeidsaanbod is in Nederland niks mis: we werken steeds meer uren.
- De arbeidsvoorwaarden zijn relatief steeds slechter geworden in sectoren met grote, maar potentieel snel oplosbare tekorten.
- Het lijkt daarom onvermijdelijk dat de lonen in sectoren met grote, maar verklaarbare tekorten omhoog moeten.

JACOB-JAN KOOPMANS

Economisch beleidsadviseur FNV

VERA VRIJMOETH

Beleidsadviseur FNV

TIJMEN DE VOS

Beleidsadviseur FNV

We werken in Nederland meer dan ooit. Tegelijkertijd zijn er in veel sectoren personeelstekorten. Volgens werkgevers (AWVN, 2021; Stigter en Wilthagen, 2022) ligt de oplossing voor deze tekorten vooral in het vergroten van de arbeidsdeelname. Opmerkelijk genoeg zien zij weinig in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Daarmee lijken ze de wet van vraag en aanbod te negeren.

In dit artikel laten we zien dat er wel degelijk redenen zijn om aan te nemen dat er in tekortensectoren sprake is van een goed werkend marktmechanisme. In sectoren met grote tekorten, zoals de handel en de horeca, zijn de arbeidsvoorwaarden relatief achteruitgegaan, en neemt het aantal flexibele arbeidscontracten toe – terwijl de vacaturegraad stijgt. Daarmee zijn deze tekorten verklaarbaar en oplosbaar. Als werkgevers in deze sectoren op korte termijn nieuwe werknemers willen aantrekken is het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden onvermijdelijk.

Nederlanders zijn steeds meer gaan werken

Het arbeidsethos van Nederlanders is vaak het punt van kritiek als het om de huidige tekorten gaat – van ‘deeltijd-sprinsesjes’ tot vroege pensionado’s. Nederlanders zouden te weinig uren per week werken, en bij internationale vergelijkingen al helemaal slecht uit de bus komen (Stigter en Wilthagen, 2022).

Op die stelling is wel wat af te dingen. Zo nemen bijvoorbeeld Stigter en Wilthagen in hun schatting van de huidige arbeidsdeelname, niet mee dat we in Nederland steeds later met pensioen gaan, en hierdoor tot op een latere leeftijd werken dan in de meeste OESO-landen het geval is. Als we de verhoging van de AOW-leeftijd meenemen

– juist bedoeld om het arbeidsaanbod te vergroten (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008) – dan wordt het duidelijk dat we ons internationaal niet aan de onderkant, maar meer in de middenmoot van het aantal gewerkte uren per jaar bevinden (Koopmans et al., 2021). In 2019 kon er zelfs gesproken worden van een heus record. Sinds het begin van de meting in 1969, werkten we nog nooit zo veel als in 2019 (figuur 1), toen we, per jaar, bijna 800 uur per inwoner werkten (CBS, 2018b; 2021b; Koopmans et al., 2021).

Doordat we in de afgelopen decennia steeds meer zijn gaan werken, zijn tekorten in veel sectoren lang niet aan de orde geweest. Deze toestroom op de arbeidsmarkt lijkt nu te zijn opgedroogd. Natuurlijk zal door de vergrijzing het arbeidsaanbod eerder verder af- dan toenemen (CBS, 2018a). Dit verklaart echter de huidige tekorten niet: die vinden juist plaats tijdens een historisch hoge arbeidsdeelname. Er is dus iets anders aan de hand. Dat geeft reden om niet naar het vergroten van het arbeidsaanbod, maar naar de prijs van de arbeid te kijken.

Oplosbaarheid van tekorten

De tekorten op de arbeidsmarkt zijn op te delen in twee categorieën: snel oplosbare tekorten, en niet snel oplosbare tekorten. Van deze laatste categorie is er sprake in de zorg en het onderwijs. In deze sectoren zijn de tekorten op te lossen door mensen vast te houden, en door meer mensen op te leiden en te motiveren om zich te laten (om)scholen voor deze beroepen. Om dit te bewerkstelligen moeten deze sectoren vooral aantrekkelijker worden gemaakt. Hierbij kunnen werkdruk, administratieve last en salaris allemaal een rol spelen. Over het algemeen kunnen mensen in deze sectoren echter niet zonder een langdurige opleiding aan de slag.

Er zijn daarentegen ook tekorten die snel en makkelijk oplosbaar zijn. Dat zijn de tekorten die we in dit artikel analyseren. Twee sectoren springen er hierbij uit: de horeca en de handel. In deze sectoren zou het mogelijk moeten zijn om mensen aan het werk te krijgen via een beperkte en kortdurende scholing. Toch zijn ook in deze sectoren tekorten erg groot. Hoe zijn deze tekorten dan wel te verklaren?

Tekorten in de handel en horeca

Tekorten in de horeca zijn structureel omvangrijker dan in de rest van de economie (figuur 2). Op het tweede kwartaal van 2020 na, waren er in de horeca sinds 1997 altijd meer vacatures per duizend werkenden (de vacaturegraad) dan voor de Nederlandse economie als geheel. De structureel hoge vacaturegraad in de horeca laat bovendien zien dat er in de horeca

geen sprake is van incidentele tekorten, veroorzaakt door de recente coronacrisis. Hetzelfde geldt voor de handel, waarin er de afgelopen jaren steeds grotere tekorten ontstaan zijn.

Omdat barrières zoals scholing in de handel en horeca geen grote rol spelen, is het interessant om te kijken of de tekorten in deze sectoren door de prijs van arbeid te verklaren zijn. Dit doen we door in deze sectoren de gemiddelde beloning, cao-lonen en de beloning per functie onder de loep te nemen. Daarnaast kijken we naar de flexibilisering van arbeid.

Gemiddelde loonontwikkeling blijft achter

Op macroniveau zijn in beide sectoren de lonen substantieel lager dan de gemiddelde lonen in Nederland – de gemiddelde beloning per arbeidsjaar lag in 2020 in horeca en handel op respectievelijk 35.900 en 52.500 euro, ten opzichte van 62.700 euro bij alle economische activiteiten (CBS, 2021a).

Het lagere gemiddelde loon hoeft echter geen oorzaak van de tekorten te zijn, aangezien het type werk en het opleidingsniveau hier ook een verklaring voor zouden kunnen zijn. Om een oordeel te vormen over de aantrekkelijkheid van deze sectoren is het daarom belangrijk dat we naast de absolute beloning, ook kijken naar de relatieve ontwikkeling van deze beloning.

Figuur 3 laat zien dat de lonen in beide sectoren sinds 1995 ook relatief fors gedaald zijn ten opzichte van de gemiddelde loonontwikkeling. Om het gat te dichten tussen de gemiddelde beloning in Nederland en de beloning in de horeca, zou de horeca-beloning met 9,9 procent omhoog moeten. Het relatieve verschil tussen deze horeca-beloning en de beloning op andere plekken is dus flink toegenomen.

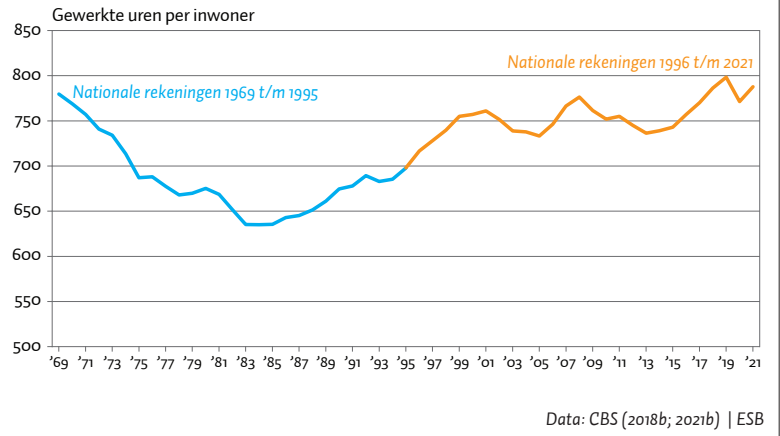
Ook kunnen de cao-lonen in horeca en handel de gemiddelde cao-loongroei niet bijbenen. Deze zijn de afgelopen 25 jaar minder gestegen dan de gemiddelde cao-lonen in Nederland. Om de cao-loongroei in de horeca gelijk te trekken met die in heel Nederland, zouden de cao-lonen in de horeca eenmalig moeten stijgen met 6,6 procent bovenop de landelijke gemiddelde cao-loongroei. Daarmee is duidelijk dat er, zowel qua gemiddelde beloning als qua cao-lonen, in beide sectoren een relatieve achteruitgang heeft plaatsgevonden.

Verslechterende loonontwikkeling per functie

Theoretisch zou de loonachterstand nog op basis van het functieniveau te verklaren kunnen zijn. Echter, ook op functieniveau is er in de horeca een verslechtering van de beloning waarneembaar. Dit valt op te maken uit de loonontwikkeling van een medewerker bediening in de horeca. De functie ‘medewerker bediening’ is representatief voor een veel voorkomende baan in de horeca. Het gaat hier om een functie die wordt beloond volgens cao-schaal 2 of 3, voor een persoon die het gemiddelde aantal uren van 21 uren per week in de sector werkt. Ook werkt deze persoon 1 nachtdienst op zaterdag van 7 uur per week, wat zeer gangbaar is in de horeca. In figuur 4 hebben we de loonontwikkeling van deze medewerker afgezet tegen het minimumloon. Wat opvalt is dat de relatieve beloning ten opzichte van het minimumloon sterk gedaald is. Terwijl het loon zich in het verleden ruim boven het minimumloon bevond, verdient zelfs iemand met een functie op schaal 3 en met twee jaar werkervaring nu

Gewerkte uren per inwoner

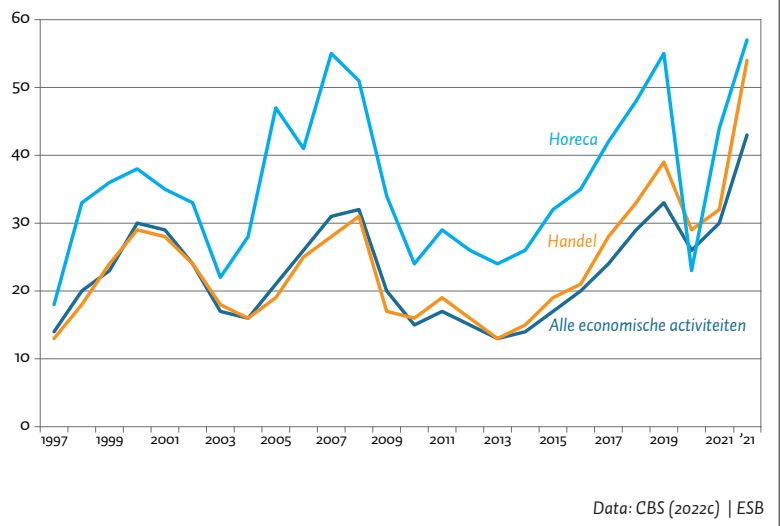
FIGUUR 1



Data: CBS (2018b; 2021b) | ESB

Vacatures per duizenden werkenden

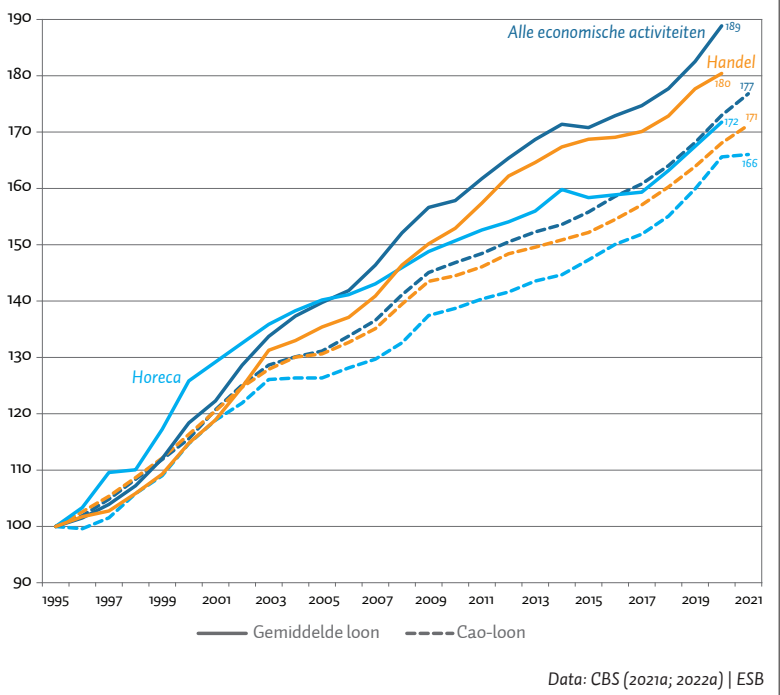
FIGUUR 2



Data: CBS (2022c) | ESB

Gemiddelde lonen en cao-lonen per arbeidsjaar

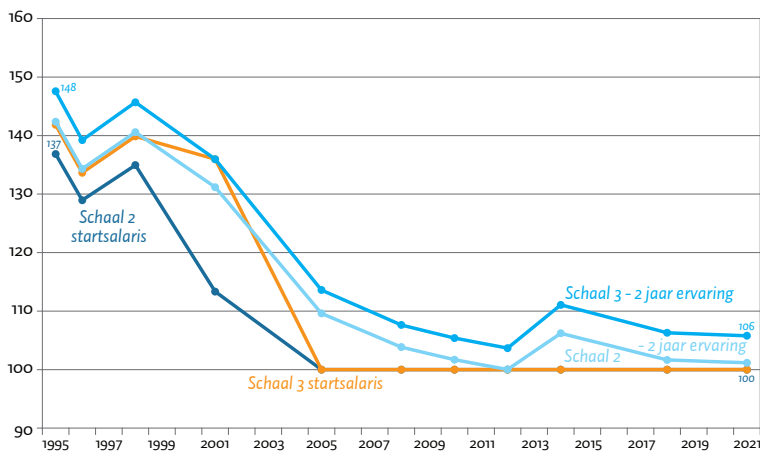
FIGUUR 3



Data: CBS (2021a; 2022a) | ESB

Loon medewerker bediening als percentage van het minimumloon

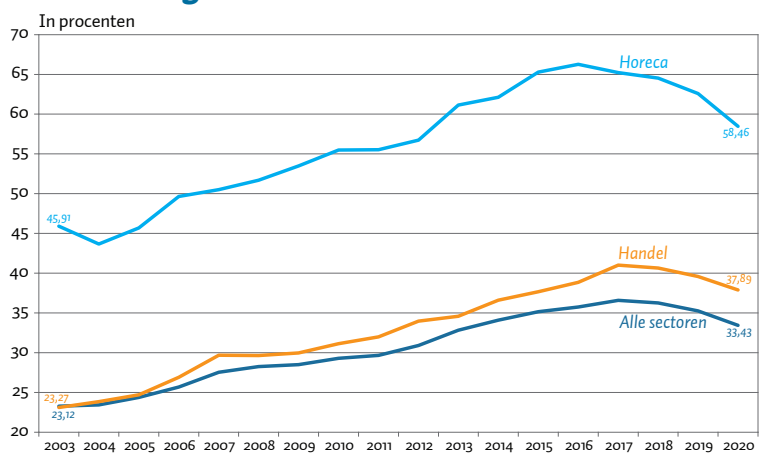
FIGUUR 4



Bron: Koninklijke Horeca Nederland et al. (2022) | ESB

Ontwikkeling aandeel flexibele arbeid

FIGUUR 5



Data: CBS (2022b) | ESB

amper vijf procent meer dan het minimumloon. Dit is een relatieve achteruitgang van veertig procent ten opzichte van 1995. Het aanvangssalaris van iemand zonder werkervaring lag bovendien in 1995 bijna dertig procent hoger dan dat van iemand die nu twee jaar werkervaring heeft. Een normale medewerker in de bediening krijgt dus relatief steeds minder loon dan in het verleden.

Hieruit blijkt dat zowel de gemiddelde lonen als de cao-lonen in de horeca en de handel minder competitief zijn geworden. In de horeca zien we ook nog een achteruitgang op functieniveau.

Steeds meer onzekere contracten

Ten slotte kunnen de personeelstekorten mogelijk ook nog verklaard worden door de grote onzekerheid die werkenden in deze sectoren hebben. Hoewel het aantal flexibele arbeidsposities nu weer enigszins daalt, is dat aantal sinds 2003 sterk toegenomen, en ligt het aandeel onzekere contracten in de horeca fors hoger dan gemiddeld (figuur 5). In 2020 had bijna zestig procent van de werknemers in de horeca een flexibele arbeidspositie. Ook in de handel is het aandeel flexibele arbeidsrelaties bovengemiddeld.

Over het algemeen kan gesteld worden dat voor werknemers baanzekerheid waardevol is. De sterke mate van flexibilisering maakt deze sectoren dan ook minder aantrekkelijk. De vooruitzichten van een werknemer in de horeca of de handel zijn niet rooskleurig. Het loon is relatief laag en de onzekerheid groot.

Conclusie

Vaak gaat men ervan uit dat de huidige tekorten op de arbeidsmarkt het gevolg zijn een te lage arbeidsdeelname. Dit is niet het geval. Nederlanders zitten in de middenmoot van Europa, en zijn per inwoner de laatste decennia steeds meer gaan werken. Het aantal uren dat we per persoon werken, is nu zelfs groter dan ooit. Onze resultaten wijzen dan ook op een andere oorzaak van snel oplosbare tekorten, zoals de horeca en de handel. Een groot deel van de tekorten in deze sectoren is toe te schrijven aan slechte arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden zijn bovendien ook relatief steeds slechter geworden ten opzichte van de rest van de Nederlandse arbeidsmarkt.

De wet van vraag en aanbod lijkt in sectoren met snel oplosbare tekorten goed te werken: de relatieve prijs voor arbeid is er steeds lager geworden en vertaalt zich naar een lager dan gewenst arbeidsaanbod. De oplossing is dan ook simpel: deze sectoren zullen weer aantrekkelijk moeten worden om in te werken. Dit kan door de lonen te verhogen en de onzekerheid voor werknemers te verminderen.

Een structurele loonsverhoging in horeca en handel heeft bovendien ook effect op de vraagkant in deze sectoren. Duurder personeel zal zorgen voor een stimulans voor werkgevers bij het efficiënt inrichten van de werkprocessen. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten. Het arbeidsaanbod neemt toe, terwijl de arbeidsvraag af zal nemen. Een herijking van de arbeidsvoorwaarden in dergelijke sectoren is daarmee een effectieve en efficiënte manier om de tekorten in deze sectoren tegen te gaan.

Literatuur

AWVN (2021) *Andere koek! Het beste bakken met wat je hebt*. AWVN Brochure, 30 september.

CBS (2018a) *Prognose: 18 miljoen inwoners in 2029*. CBS Bericht, 18 december.

CBS (2018b) *Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen, 1969–2016*. CBS StatLine. Te vinden op opendata.cbs.nl.

CBS (2021a) *Beloning en arbeidsvolume van werknemers; bedrijfstak, nationale rekeningen*. CBS StatLine. Te vinden op opendata.cbs.nl.

CBS (2021b) *Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen (1995–2020)*. CBS StatLine. Te vinden op opendata.cbs.nl.

CBS (2022a) *Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2010=100)*. CBS StatLine. Te vinden op opendata.cbs.nl.

CBS (2022b) *Werkzame beroepsbevolking; bedrijf*. CBS StatLine. Te vinden op opendata.cbs.nl.

CBS (2022c) *Vacatures; vacaturegraad naar SBI 2008*. CBS StatLine. Te vinden op opendata.cbs.nl.

Commissie Arbeidsparticipatie (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Advies Commissie Arbeidsparticipatie, 16 juni. Te vinden op www.werkhoezithet.nl.

Koninklijke Horeca Nederland; CNV Vakmensen, FNV Horeca en De Unie (2022) *Referentiefuncties Horeca*. Te vinden op referentiefunctieshoreca.azurewebsites.net.

Koopmans, J.-J., T. de Vos, H. Noten en P. Paulusma (2021) *Analyse: waarom meer werken niet de oplossing is voor de vele vacatures*. Te vinden op www.fnv.nl.

Stigter, A. en T. Wilthagen (2022) *Arbeidsdeelname kan en moet fors omhoog*. ESB, 107(4809), 204-207.