

ONDERZOEKSNOTITIE

Waar zit nog onbenut arbeidspotentieel in Nederland?

Janika Thielecke

TNO

janika.thielecke@tno.nl

Malte van Veen

TNO

malte.steinhoff@tno.nl

Ruud Gerards

Fellow bij ROA, Maastricht University, lid redactie TvA

rgerards@ruudgerards.nl

Ronald Dekker

TNO

ronald.dekker@tno.nl

Linda Koopmans

TNO

linda.koopmans@tno.nl

Samenvatting

In de discussie over de huidige krappe arbeidsmarkt wordt verwachtingsvol verwezen naar het zogenaamde ‘onbenut arbeidspotentieel’. In dit artikel onderzoeken we twee vormen van onderbenutting: kwantitatieve onderbenutting (minder dan 36 uur per week werken) en kwalitatieve onderbenutting (meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig voor het werk). Aan de hand van twee grote datasets – de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) – laten we zien dat ongeveer de helft van de werknemers in deeltijd werkt, met grote verschillen tussen mannen en vrouwen. Kwalitatieve onderbenutting is over de verschillende groepen heen relatief stabiel bij 30% en is het meest aanwezig bij werknemers met minder complexe

beroepen. We laten verder zien dat de wens om meer uren te willen werken vaak niet daadwerkelijk in meer werkuren resulteert. Slechts 30% van de mensen die meer wil werken, werkt een jaar later ook daadwerkelijk meer uren. We concluderen dat er weinig te verwachten valt van meer uren uit deeltijders halen en dat het focussen op het verminderen van kwalitatieve onderbenutting zinvol lijkt.

Abstract

Where is unused labour potential in the Netherlands?

In the debate on the current tight labour market the so-called 'unused labour potential' is referred to with high expectations. In this study, we investigate two forms of underutilization: quantitative underutilization (working fewer than 36 hours per week) and qualitative underutilization (having more skills than needed for the current job). Using two large data sets – the Netherlands Working Conditions Survey (NEA) and the Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) – we show that around half of employees work part-time (quantitative underutilization), with large difference between men and women. Qualitative underutilization is relatively stable across the different groups with 30% and is most present among workers with less complex occupations. We further show that the desire to work more hours often does not result in more working hours. Only one-third of the workers fulfilled their wish a year later. We conclude that there is little to be expected from expanding the working hours of part-timers and that focusing on reducing qualitative underutilization seems advisable.

Keywords: unused labour potential, underutilization, skills mismatch, part-time, labour market shortage

Introductie

In de discussie over de huidige krappe arbeidsmarkt wordt verwachtingsvol verwezen naar zogenaamd 'onbenut arbeidspotentieel'. Met het kwantitatief onbenut arbeidspotentieel worden mensen bedoeld die aan de kant van de arbeidsmarkt staan, en mensen die in deeltijd werken en potentieel meer uren zouden willen en kunnen werken (CBS, 2023).

Met het krappere worden van de arbeidsmarkt is de druk op het mobiliseren van meer uren bij deeltijdwerkers toegenomen (zie Tweede Kamer,

2022). Dit heeft al geleid tot pilots met voltijdsbonussen of urenuitbreiding in sociale beroepen (Stichting Het Potentieel Pakken, 2020, 2023). De vraag is echter hoeveel extra uren bij deeltijdwerkers te mobiliseren zijn. In een recente enquête (Eurostat, 2022) zei slechts 2,7% van de Nederlandse deeltijdwerkers dat ze voltijds zouden willen werken maar geen dergelijke baan konden vinden ('onvrijwillig deeltijdwerk'). Dit is het laagste percentage binnen Europa (EU-gemiddelde 21%; Eurostat, 2022). De meest genoemde redenen van Nederlanders om deeltijd te werken vallen onder 'vrijwillige deeltijd' en zijn de zorg voor kinderen en mantelzorg (32%; Eurostat, 2022). Dit is het één na hoogste percentage binnen Europa (Eurostat, 2022). Niettemin concluderen diverse pilots en onderzoeken dat, met de juiste facilitering en voorwaarden, deeltijdwerkers wel tot vergroting van hun contract willen overgaan (Stichting Het Potentieel Pakken, 2020, 2023). Het blijft daarom relevant om te onderzoeken wat het potentieel van kwantitatieve onderbenutting is. Tegelijkertijd roept het de vraag op hoeveel het kwantitatieve aanbod voor betaald werk kan worden verhoogd zonder ongewenste gevolgen voor sociaal waardevol maar onbetaald werk zoals mantelzorg, zorg voor kinderen of vrijwilligerswerk.

Daarnaast is het van belang om te kijken naar een tweede vorm van onderbenutting, namelijk *kwalitatieve* onderbenutting. Hierbij gaat het om een situatie waarin werkenden in hun huidige betaalde werk hun competenties¹ niet 'volledig' kunnen inzetten. Vanuit macro-economisch perspectief geeft de mismatch een onderbenutting van het menselijk kapitaal aan, wat negatieve effecten heeft op de nationale productiviteit (Velciu, 2017).

Om het beschikbare potentieel op de huidige krappe arbeidsmarkt zo goed mogelijk te benutten, is het zinvol zowel kwantitatieve als kwalitatieve vormen van onderbenutting in beeld te brengen. In dit artikel pogen we meer inzicht te bieden in deze twee vormen van onderbenutting op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit biedt handvatten voor het maken van beter geïnformeerde keuzes om onderbenutting tegen te gaan, waarbij ook rekening wordt gehouden met onbetaalde, maatschappelijk relevante activiteiten. We doen dit aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Wat zijn de kenmerken van (1a) deeltijdwerkers (< 36 uur per week) en van (1b) deeltijdwerkers die graag méér uren willen werken en hoe verhouden deze kenmerken zich tot degenen die voltijd werken?
- 2 Wat kenmerkt werknemers die aangeven meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig zijn voor hun werk?
- 3 Besteden deeltijdwerkers meer tijd dan voltijdwerkers aan mantelzorg, zorg voor kinderen of vrijwilligerswerk?

Bij de beantwoording van vragen 1a, 1b en 2 zullen wij verbijzonderingen maken naar diverse kenmerken van personen en banen (bijv. geslacht, leeftijd, opleiding en sector).

Data en methode

De onderzoeksvragen worden beantwoord met behulp van data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Van den Heuvel, Fernandez Beiro & Van Dam, 2023) en de longitudinale studie Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI; Van den Heuvel, Koopmans & De Vroome, 2022). De NEA is een jaarlijks cross-sectioneel onderzoek dat sinds 2003 door TNO en CBS wordt uitgevoerd onder werknemers. De verzamelde gegevens van ruim 60.000 respondenten in 2022 worden door weging representatief gemaakt voor de populatie waarbij sommige vragen maar aan de helft van de deelnemers wordt gesteld ('split-half'-methode). CODI is een jaarlijks longitudinaal onderzoek dat sinds 2016 door TNO in samenwerking met CBS wordt uitgevoerd. In CODI worden werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden over de tijd gevolgd. Voor dit onderzoek selecteren wij enkel de werknemers (circa 6600) en maken deze door weging representatief voor de populatie. In ons onderzoek nemen we alleen mensen mee die hun werktijd in uren hebben aangegeven. Daardoor kunnen sommige cijfers van andere publicaties over deze enquêtes verschillen.

Omschrijving van concepten

- *Kwantitatieve onderbenutting* (onderzoeksvraag 1a) operationaliseren we in de NEA als mensen die minder dan 36 uur per week werken.
- *Kwantitatieve onderbenutting* (onderzoeksvraag 1b) operationaliseren we in CODI met de volgende vraag (alleen gesteld in 2018): 'Zou u in de komende 12 maanden meer of minder uren willen werken als uw verdiensten mee veranderen?' Deze kon beantwoord worden met 'Nee', 'Ja, minder uren' of 'Ja, meer uren', waarbij het laatste antwoord kwantitatieve onderbenutting aangeeft.
- *Kwalitatieve onderbenutting* (onderzoeksvraag 2) in NEA én CODI operationaliseren we met de vraag: 'Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?', waarbij de antwoordoptie 'Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk' gecodeerd wordt als 'kwalitatieve onderbenutting' en de overige categorieën (goede aansluiting of minder kennis en vaardigheden dan nodig) als 'geen kwalitatieve onderbenutting'.

- Daarnaast kijken wij in CODI naar andere activiteiten waar werknemers tijd aan besteden (onderzoeksvraag 3). Tijd besteed aan *mantelzorg* of *vrijwilligerswerk* wordt gemeten op een schaal van (1) 'Nee / gemiddeld minder dan 1 uur per week / incidenteel', (2) 'Ja, 1-4 uur per week', (3) 'Ja, 4-10 uur per week', (4) 'Ja, 10-19 uur per week' of (5) 'Ja, minimaal 20 uur per week'. *Kinderen in het huishouden* wordt niet direct uitgevraagd in CODI maar aangevuld door het CBS door samenstelling huishouden en leeftijd jongste kind. Deze informatie wordt gecombineerd naar de variabele 'kind in huishouden' met als categorieën 'geen', 'jonger dan 12 jaar', 'tussen 12 en 18 jaar' of 'ouder dan 18 jaar'.

Resultaten

Wie zijn de groepen werkenden waarvoor onderbenutting speelt? (onderzoeksvragen 1a & 2)

In 2022 werkte 51,2% van de totale steekproef minder dan 36 uur per week. Het aandeel respondenten dat kwalitatieve onderbenutting ervaart is 33,1%. Tabel 1 geeft een overzicht van de kenmerken van deeltijdwerkers en werkenden die aangeven dat ze over meer kennis en vaardigheden beschikken dan nodig in hun baan. Aan de hand van 'geslacht' leggen we uit hoe we de rest van de tabel interpreteren. We zien 8985 mannen en 21.906 vrouwen die minder dan 36 uur per week werken. Dit is 28,9% van het totaal aantal werkende mannen, en 74,8% van het totaal aantal werkende vrouwen. Het percentage toont dus telkens hoeveel binnen een bepaalde rij van de tabel kwantitatief dan wel kwalitatief onderbenut is, zonder de percenteerbasis zelf te tonen.

Veel deeltijdwerk (> 60%) wordt vervuld door vrouwen, werknemers met kinderen tussen 12-18 jaar, eenouderhuishoudens, jongeren (leeftijd 15 t/m 24) en werknemers in de sectoren horeca, zorg, recreatie en onderwijs. Kwalitatieve onderbenutting kent minder uitschieters op deze karakteristieken en ligt vaak rond de 30%. Noemenswaardig zijn echter wel de iets hogere aandelen kwalitatieve onderbenutting in de sectoren handel, vervoer en horeca (boven de 40%) en in beroepen op niveaus 1 en 2 (beroepen met routinematig, lichamelijk, handmatig en machinaal werk).

Het algemeen bekende verschil in deeltijdincidentie tussen mannen en vrouwen komt ook uit deze data duidelijk naar voren. Waar er bij mannen tussen 25 en 60 jaar geen noemenswaardige verschillen zijn in aandeel deeltijdwerkers is er bij vrouwen een duidelijke piek te zien bij late twintigers (ongeveer de helft van de vrouwen werkt fulltime). Dit cijfer gaat met toenemende leeftijd terug naar ongeveer 25% voor late veertigers en blijft op dit relatief lagere niveau.

Tabel 1. Kenmerken van NEA-respondenten in 2022 met onbenut potentieel

Kenmerken		Arbeidsaanbod (N = 60.350)		Gebruik competenties (N = 30.085)	
		Waarvan N = 30.891 (51,2%) < 36u / week		Waarvan N = 9.953 (33,1%) onderbenut	
		M	(SD)	M	(SD)
Tijd besteed aan betaald werk (uren/week)		22,61	(8,74)	28,69	(11,51)
Tijd besteed aan huishoudelijke en zorgtaken ¹ (uren/dag)		2,77	(2,38)	2,4	(2,15)
		N	(%)	n	(%)
Geslacht	Man	8985	(28,9)	5301	(34,3)
	Vrouw	21906	(74,8)	4652	(31,8)
Kinderen	Geen kind	11184	(43,3)	4224	(32,8)
	Kind < 12 jaar	7600	(52,8)	2174	(30,3)
	Kind ≥ 12 en < 18	5810	(65,9)	1569	(36,1)
	Kind ≥ 18 jaar	6297	(55,8)	1986	(35,0)
Opleiding	Laag (≤ vbo)	6836	(60,5)	1861	(33,1)
	Midden (havo-mbo)	12803	(54,8)	4059	(35,1)
	Hoog (hbo-wo)	10666	(43,9)	3857	(31,5)
Sector	Landbouw	323	(46,8)	116	(33,3)
	Industrie	1852	(28,0)	1024	(30,8)
	Bouw	544	(20,1)	377	(28,0)
	Handel	5520	(56,0)	2017	(41,3)
	Vervoer	1221	(38,6)	700	(44,3)
	Horeca	2053	(72,2)	635	(45,3)
	ICT	615	(25,5)	351	(29,6)
	Financieel	639	(29,6)	307	(28,4)
	Zakelijk	3525	(43,2)	1248	(30,9)
	Bestuur	1566	(34,6)	676	(29,7)
	Onderwijs	2772	(63,8)	598	(27,4)
	Zorg	8869	(82,2)	1501	(27,8)
	Recreatie	1394	(67,0)	404	(38,6)
Leeftijd	15 t/m 24	7553	(77,3)	2080	(42,8)
	25 t/m 34	4907	(37,7)	2055	(31,6)
	35 t/m 44	5342	(45,7)	1799	(30,8)
	45 t/m 54	5652	(45,7)	1875	(30,4)
	55 t/m 64	5920	(51,5)	1756	(30,7)
	65 tot 75	1517	(75,8)	387	(39,1)
Beroeps- niveau (ISCO8) ^a	Niveau 1	3511	(75,1)	1124	(48,2)
	Niveau 2	13680	(58,3)	4558	(39,1)
	Niveau 3	5530	(50,9)	1640	(30,4)
	Niveau 4	8075	(38,2)	2582	(24,4)

Samen- stelling huishouden	Eenouderhuishouden	2530	(65,6)	745	(38,9)
	Eenpersoonshuis- houden	3623	(41,1)	1535	(34,7)
	Stel met kinderen	16748	(56,2)	4630	(31,2)
	Stel zonder kinderen	8362	(47,4)	2695	(30,6)
	Overig/onbekend huishouden	146	(48,0)	52	(32,5)

^a Niveau 1: Beroepen met eenvoudig en routinematig lichamelijk en handmatig werk; Niveau 2: Beroepen met taken als het bedienen van machines en elektronische apparaten; Niveau 3: Beroepen met taken als het uitvoeren van complexe technische en praktische taken; Niveau 4: Beroepen met taken als het oplossen van ingewikkelde problemen en nemen van beslissingen. Bron: NEA (TNO/CBS)

Het hebben van een kind onder de 12 jaar lijkt te zorgen voor een ruime halvering van het aandeel van voltijdwerkers bij vrouwen (van 37,3% naar 16,8%). Bij mannen die kinderen hebben zijn de verschillen minder groot. Bij mannen zonder kind werkt 73,7% voltijd, bij mannen met een kind tussen 12 en 18 jaar ligt dit op 56,5%.

Voor kwalitatieve onderbenutting zien wij geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen of leeftijdsgroepen en het wel of niet hebben van een kind.

Wie zijn de mensen die graag meer willen werken? (onderzoeksvraag 1b)

Van alle 7626 werknemers in CODI werkt 44% in deeltijd, en geven 1011 werknemers (13%) aan meer te willen werken (Tabel 2). Werknemers die opvallend vaak meer willen werken zijn voornamelijk jongeren (30% van de 15- t/m 24-jarigen) en werkenden die (veel) geld tekort komen (42%).

Daarnaast blijken vooral vrouwen met een laag opleidingsniveau meer te willen werken: het aandeel dat méér zou willen werken is groter dan het aandeel dat minder zou willen werken. Hoogopgeleide mannen en vrouwen geven het minst vaak aan dat ze meer uren willen werken. Ook vrouwen die kinderen boven de 12 jaar hebben, willen vaker meer werken dan vrouwen die geen kinderen of kinderen onder de 12 jaar hebben. Bij mannen is het aandeel dat meer wil werken het grootst bij degenen die kinderen tussen 12 en 18 jaar hebben.

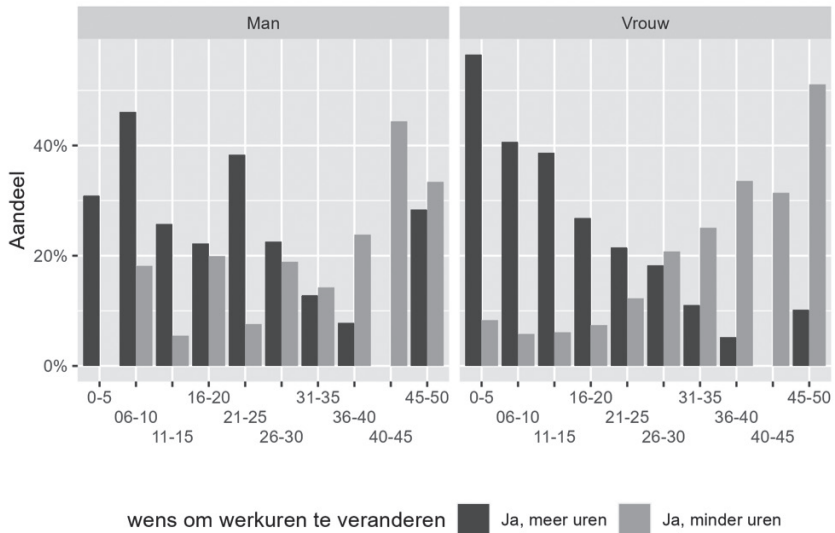
Onder mannelijke en vrouwelijke *deeltijdwerkers* (< 36 uur) wil iets meer dan 20% meer werken. Onder voltijders (≥ 36 uur) is zowel bij mannen als vrouwen weinig animo om meer te gaan werken. Figuur 1 toont de wens om werkuren te veranderen fijnmaziger, opgesplitst naar wekelijkse werkuren en geslacht. De wens om meer uren te willen werken is vooral aanwezig bij vrouwen die op dat moment maximaal 15 uren werken.

Tabel 2. Kenmerken van deeltijdwerkers en onvrijwillige deeltijdwerkers op basis van CODI 2018

Kenmerken		Arbidsaanbod in 2018 (N = 7.626)					
		Waarvan N = 3.386 (44,4%) < 36u/week werken		Waarvan N = 1.011 (13,3%) meer uren willen werken		Waarvan N = 1.644 (21,6%) minder uren willen werken	
		M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
Tijd besteed aan betaald werk (uren per week)		25	(7,85)	27	(10,73)	35	(6,71)
		n	(%)	n	(%)	n	(%)
Geslacht	Man	809	(19,9)	422	(10,4)	895	(22,1)
	Vrouw	2577	(72,5)	589	(16,6)	749	(21,1)
Kinderen	Geen kind	1432	(39,6)	389	(10,8)	910	(25,2)
	Kind < 12 jaar	932	(49,3)	244	(12,9)	357	(18,9)
	Kind ≥ 12 en < 18	452	(51,3)	176	(20,0)	111	(12,7)
	Kind ≥ 18 jaar	569	(46,2)	202	(16,4)	266	(21,6)
Leeftijd	15 t/m 24	445	(51,2)	264	(30,4)	102	(11,7)
	25 t/m 34	699	(38,9)	223	(12,4)	439	(24,5)
	35 t/m 44	778	(43,0)	240	(13,3)	328	(18,1)
	45 t/m 54	911	(44,5)	223	(10,9)	451	(22,1)
	55 t/m 64	523	(49,1)	60	(5,7)	316	(29,8)
	65 tot 75	31	(76,9)	1	(2,6)	8	(20,3)
Oplei- ding	Laag (≤ vbo)	670	(46,8)	247	(17,3)	300	(21,0)
	Midden (havo-mbo)	1486	(44,9)	494	(14,9)	700	(21,1)
	Hoog (hbo-wo)	1221	(42,8)	266	(9,3)	640	(22,5)
Sector	Landbouw	20	(33,7)	9	(14,4)	9	(15,7)
	Industrie	268	(27,9)	74	(7,7)	199	(20,9)
	Bouw	39	(11,1)	29	(8,3)	90	(25,9)
	Handel	403	(38,9)	159	(15,3)	235	(22,7)
	Vervoer	100	(28,7)	35	(10,0)	111	(32,1)
	Horeca	96	(50,9)	35	(18,6)	29	(15,4)
	ICT	73	(25,3)	31	(10,7)	64	(22,1)
	Financieel	82	(30,7)	31	(11,8)	57	(21,4)
	Zakelijk	466	(39,5)	159	(13,5)	266	(22,6)
	Bestuur	200	(33,8)	65	(11,1)	121	(20,4)

	Onderwijs	315	(56,8)	76	(13,7)	138	(24,8)
	Zorg	1043	(77,7)	214	(16,0)	249	(18,5)
	Recreatie	142	(60,9)	51	(21,7)	44	(19,0)
Financiële situatie huishouden	Kom veel geld tekort	53	(46,0)	48	(42,0)	22	(18,8)
	Kom een beetje geld tekort	357	(48,4)	205	(27,7)	140	(19,0)
	Kom precies rond	623	(46,4)	240	(17,9)	236	(17,7)
	Hou een beetje geld over	1797	(45,0)	396	(9,9)	886	(22,2)
	Hou veel geld over	547	(38,5)	122	(8,6)	358	(25,2)
Samenstelling huishouden	Eénouder huishouden	222	(60,2)	78	(21,2)	73	(19,9)
	Eénpersoons-huishouden	449	(36,5)	165	(13,4)	287	(23,4)
	Stel met kinderen	1732	(47,6)	543	(15,0)	661	(18,2)
	Stel zonder kinderen	963	(41,0)	214	(9,1)	615	(26,2)
	Overig of onbekend	20	(48,3)	11	(25,4)	8	(19,1)

Noot: Gegevens gebaseerd op CODI 2018 met gewichten die representativiteit verbeteren.
Bron: CODI (TNO/CBS)



Figuur 1. Wens verandering werkuren, naar huidig aantal uren en geslacht
Bron: CODI 2018 (TNO/CBS)

Bij mensen die in 2018 aangaven meer te willen werken, werkt in 2019 slechts 30% daadwerkelijk meer uren. 9% van diegenen die meer wilden werken, werkte in 2019 zelfs minder uren. Van degenen die in 2018 aangaven minder te willen werken is het 22% gelukt om hun plan te realiseren in 2019. 9% van deze groep is zelfs meer gaan werken.

Tijdsbesteding naast loonwerk voor deeltijd- en voltijdwerkers (onderzoeksvraag 3)

Het zou kunnen dat personen die deeltijd werken vanwege andere bezigheden niet in staat zijn om meer te werken. Personen met een zorgtaak (mantelzorg en/of kinderen jonger 18 jaar) rapporteerden statistisch significant vaker in deeltijd te werken dan mensen zonder deze zorgtaken. Er werden geen verschillen waargenomen met betrekking tot vrijwilligerswerk (Tabel 3).

Tabel 3. Verschillen in tijd besteed aan mantelzorg en vrijwilligerswerk in verhouding tot werkuren

Kenmerken		Arbeidsaanbod (N = 6.624)				Kruskal-Wallis-test		
		Waarvan N = 2.938 (44,4%) < 36u/week		Waarvan N = 3.688 (55,6%) ≥ 36u/week		T	df	p
Mantelzorg	Nee / 1 uur/week / incidenteel	2252	(77,0)	3101	(84,3)	-5,326	6384	< 0,001
	Ja, 1-4 uur/week	461	(15,7)	406	(11,0)			
	Ja, 4-10 uur/week	148	(5,1)	118	(3,2)			
	Ja, 10-19 uur/week	28	(1,0)	39	(1,1)			
	Ja, 20 uur/week	37	(1,3)	14	(0,4)			
Vrijwilligerswerk	Nee / 1 uur/week / incidenteel	2268	(77,2)	2770	(75,2)	-1,166	6398	0,2436
	Ja, 1-4 uur/week	552	(18,8)	664	(18,0)			
	Ja, 4-10 uur/week	86	(2,9)	224	(6,1)			
	Ja, 10-19 uur/week	20	(0,7)	20	(0,5)			
	Ja, 20 uur/week	6	(0,2)	5	(0,1)			
	geen antwoord	7	(0,2)	2	(0,1)			
Kinderen	Geen kind	12356	(42,1)	1799	(48,8)	-3,076	6398	0,002
	Kind < 12 jaar	826	(28,1)	840	(22,8)			
	Kind ≥ 12 en < 18	368	(12,5)	375	(10,2)			
	Kind ≥ 18 jaar	509	(17,3)	672	(18,2)			

Noot: Gegevens gebaseerd op CODI 2021 met gewichten die representativiteit verbeteren.
Bron: CODI (TNO/CBS)

Discussie en conclusie

In dit artikel schetsen we de stand van zaken van kwantitatieve en kwalitatieve onderbenutting op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Kwantitatieve onderbenutting

Uit NEA-data blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers in deeltijd werkt (< 36 uur/week). Vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen, vooral vanaf een leeftijd van 28 jaar. Naast werknemers met kinderen tussen 12-18 jaar wordt relatief veel deeltijdwerk gerapporteerd door eenouderhuishoudens en jongere werknemers (leeftijd 15 t/m 24 jaar). Deze bevindingen lopen in pas met eerder onderzoek naar deeltijdwerk (Beham et al., 2019; Dunn, 2019). De bevinding dat in het onbenut arbeidspotentieel ook relatief veel jongeren van 15 t/m 24 jaar zitten, komt overeen met het CBS-bericht in dit themanummer van TvA (zie Bokern & Souren, 2024). Het gaat hier vaak om scholieren of studenten met een bijbaan. Tevens werken personen met een zorgtaak (mantelzorg of zorg voor kinderen) vaker in deeltijd dan mensen zonder deze taken. Dit roept de vraag op of het in het belang van de maatschappij ('brede welvaart') is om deze doelgroep te motiveren om meer te werken. Mogelijk is er wel wat te winnen bij de relatief grote groep deeltijdwerkers die aangeeft naast hun werk géén zorgtaken te hebben.

Kijkend naar sectoren, is het hoge aandeel deeltijdwerkenden in de horeca en recreatie onder meer verklaarbaar doordat er in deze sectoren relatief veel scholieren en studenten werken. De zorg en het onderwijs staan echter al veel in de belangstelling als sectoren met grote arbeidsmarktproblemen. Wat de situatie niet lijkt te vergemakkelijken, is dat we zien dat in 2018 (toen ook al sprake was van krapte in deze sectoren) er meer werkenden in de zorg en het onderwijs waren die liever minder uren wilden gaan werken dan meer uren (UWV, 2020). Dit vraagt om meer aandacht voor de achterliggende redenen voor de deeltijdwerk-wens in deze sectoren. Deze sectoren staan bijvoorbeeld bekend om hun hoge niveau van werkstress (Ruotsalainen et al., 2015; Madigan & Kim, 2021).

Uit de data blijkt dat iets meer dan 20% van de mannelijke én vrouwelijke deeltijdwerkers meer zouden willen werken. Dit percentage ligt hoger dan bijvoorbeeld eerder onderzoek van Eurostat (2022), waaruit bleek dat 12,5% van de Nederlandse deeltijdwerkers meer uren wil werken en hiervoor direct beschikbaar is. Dit verschil is mogelijk te verklaren doordat in CODI alleen gevraagd is naar of men meer uur wil werken, en niet of men ook direct beschikbaar is voor werk. Tegenover de bevinding dat gemiddeld iets meer dan 20% meer zou willen werken, staat echter dat een kwart tot een derde

van de voltijds werkenden liever minder uren willen werken. Het potentieel aan arbeidsurenaanbod dat zou kunnen verdwijnen is dus eigenlijk groter dan wat erbij zou kunnen komen. Daarbovenop komt onze bevinding dat slechts 30% van diegenen die aangaven meer te willen werken, een jaar later ook daadwerkelijk meer uren werkt. Een interessante vraag is waar de bottleneck zit die verhindert dat een groot deel van de mensen, die meer uren willen werken, dit ook gaan doen.

Kwalitatieve onderbenutting

Kwalitatieve onderbenutting, zoals ervaren door werknemers zelf, lijkt structureel rond de 30% te liggen in Nederland. Kwalitatieve onderbenutting ligt iets hoger bij werknemers in de sectoren handel, vervoer en horeca, en bij werknemers met beroepen op niveaus 1 en 2 (eenvoudig en routinematig, lichamelijk, handmatig en machinaal werk). Deels kan dit verklaard worden door bijbanen, maar voor een deel gaat het ook om werkenden voor wie dit hun hoofd baan is. In dit onderzoek kunnen we echter niets zeggen over wat voor kennis en vaardigheden zij dan 'overhebben' en of deze kennis en vaardigheden relevant zijn voor het werk. Toch geven de resultaten aan dat er voor werknemers en werkgevers mogelijk veel te winnen valt als kennis en vaardigheden van werknemers beter benut worden in hun baan.

Conclusie

Dit artikel geeft een overzicht van het onderbenut arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt, in kwantitatieve en kwalitatieve zin. De resultaten suggereren dat het kwantitatieve arbeidspotentieel over het algemeen al vrij goed wordt benut, rekening houdend met de wensen van de werknemers en hun tijdsbesteding aan onbetaald werk. Toekomstig onderzoek zou de meer kwalitatieve benadering centraler moeten stellen vanwege de potentiële impact die een verbeterde inzet van onderbenut potentieel zou kunnen hebben op de bredere welvaart. Voor de kwantitatieve benadering is het vooral van belang om rekening te houden met de waarde die wordt gecreëerd door onbetaald werk, zoals de zorg voor (jonge) kinderen en mantelzorg. Wanneer mensen hiermee moeten stoppen om betaald werk te gaan verrichten is de vraag gerechtvaardigd of er daadwerkelijk meer waarde (in termen van brede welvaart) wordt gecreëerd.

Noot

1. Competenties zijn een combinatie van praktische en theoretische kennis, expertise en technieken die je opdoet door middel van training, ervaring en opleiding (Dekker et al., 2021).

Literatuur

- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Eckner, J. (2019). Part-Time Work and Gender Inequality in Europe: A Comparative Analysis of Satisfaction with Work-Life Balance. *European Societies*, 21(3), 378-402.
- Bokern, P., & Souren, M. (2024). Kenmerken van het onbenut arbeidspotentieel: Onderwijs, arbeidsvoorwaarden en gezondheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 40(2), 163-174.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023). *Onbenut arbeidspotentieel*. Geraadpleegd op 5 april 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begripen/onbenut-arbeidspotentieel>
- Dekker, R., Van den Bossche, S. N. J., Bongers, P. M., & Van Genabeek, J. A. G. M. (2021). *Skills gevraagd! Met skills innoveren naar een toekomstbestendige inclusieve arbeidsmarkt*. TNO.
- Dunn, M. (2019). Who chooses part-time work and why? *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, Verenigde Staten. <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.8>
- Eurostat. (2023). *Main reason for part-time employment. Distributions by sex and age (%)* [dataset]. https://doi.org/10.2908/LFSA_EPGAR
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an Understanding of Teacher Attrition: A Meta-Analysis of Burnout, Job Satisfaction, and Teachers' Intentions to Quit. *Teaching and Teacher Education* 105, 103425.
- Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.cd002892.pub5>
- Stichting Het Potentieel Pakken (2020). *Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen*.
- Stichting Het Potentieel Pakken (2023). *Urenuitbreiding in het primair onderwijs kansen, belemmeringen en aanpak: eindrapport pilot*.
- Tweede Kamer. (2022). *Debat over de krapte op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 5 april 2024, van https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/kamer_in_het_kort/debat-over-de-krapte-op-de-arbeidsmarkt

- Van den Heuvel, S. G., Fernandez Beiro, L., & Van Dam, L. M. C. (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 – Resultaten in Vogelvlucht*. TNO & CBS. Geraadpleegd op 5 april 2024, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>
- Van den Heuvel, S., Koopmans, L., & De Vroome, E. M. M. (2022). *Methodologisch rapport CODI 2021*. TNO. Geraadpleegd op 5 april 2024, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/codi/>
- Velciu, M. (2017). Job mismatch-effects on work productivity. *SEA-Practical Application of Science*, 5(15), 395-398.
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. (2020). *Wie wil er meer werken, en wie minder? Een inventarisatie*. Geraadpleegd op 5 april 2024, van https://www.werk.nl/imagesdxa/wie-wil-er-meer-werken-en-wie-minder-maart2020_tcm95-425878.pdf