

# Huidige vacatures zijn slechte raadgever voor studiekeuze

Jongeren die een vervolgopleiding kiezen wordt vaak een opleiding aanbevolen die toegang geeft tot een werkveld waar nu veel vacatures zijn. Dat is niet per se een verstandige aanbeveling, want de ene krapte op de arbeidsmarkt is de andere niet.

## IN HET KORT

- Er is sprake van structurele krapte in niet-cyclische beroepen met hoge lonen en hoogwaardige vaardigheden.
- Maar er zijn momenteel ook veel vacatures voor routinematig werk met een laag loon en beperkte doorgroeimogelijkheden.
- De verwachte vraag naar hoogwaardige vaardigheden is een betere raadgever voor de studiekeuze dan de huidige vacatures.

## JESSIE BAKENS

Onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

## DIDIER FOUARGE

Hoogleraar aan de Universiteit Maastricht en directeur ROA

Dit artikel is tot stand gekomen met subsidie van het NRO (Nederlands Regieorgaan Onderwijsonderzoek; 405-17-900), UWV, Randstad en SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)

Er is op dit moment, over alle sectoren van de economie, in veel bedrijven een groot tekort aan personeel. Het niet kunnen vinden van personeel betekent voor werkgevers dat zij bepaalde opdrachten moeten weigeren of uitstellen, en/of dat ze hogere prijzen in rekening moeten brengen voor hun diensten en producten. Consumenten moeten langer wachten en zijn duurder uit. Voor scholieren die een vervolgopleiding kiezen geeft de huidige krapte aan dat de banen voor het oprapen liggen in een scala van domeinen en op verschillende niveaus.

Uit onderzoek blijkt dat meer jongeren een opleiding kiezen als de vooruitzichten wat betreft loon en werkgelegenheid positief zijn (Bardhan et al., 2013), en dat zij met name afgaan op schokken op lokale arbeidsmarkten (Weinstein, 2022). De vraag is alleen in hoeverre beroepen waarvoor er nu een grote vraag naar werknemers is, kenmerken hebben die aantrekkelijk zijn (bijvoorbeeld een hoog loon of gunstige contracten) of *skills* vereisen waar ook in de toekomst vraag naar is.

In dit artikel onderzoeken we of het verstandig is voor jongeren om hun studiekeuze te baseren op de beroepen met veel openstaande vacatures, en voor beleidsmakers om hen in die richting te sturen. Is de huidige krapte is een goede indicator voor de vraag naar arbeid in de toekomst?

## Data

We gebruiken voor de analyse vacaturedata op weekbasis, afkomstig van UWV, en berekenen daarmee per beroeps-

groep de gemiddelde vacaturegraad (de openstaande vacatures van de afgelopen zes maanden gedeeld door het percentage werkenden in de beroepsgroep). In aanvulling daarop bekijken we de spanningsindicator van UWV: het aantal openstaande vacatures van dit moment, gedeeld door het aantal personen dat WW ontvangt. De spanningsindicator heeft betrekking op het laatste kwartaal van 2021, en is helaas niet beschikbaar voor alle beroepen, bijvoorbeeld wanneer het aantal studenten groot is of het aantal mensen met een WW-uitkering onvoldoende representatief is.

De skills van werkenden komen uit PIAAC (probleemoplossend vermogen; gemeten via objectieve testen; Buisman et al. (2013)) en de NSS-Nederlandse Skills Survey (interpersoonlijke vaardigheden, fysieke taken; beide zijn 'zelfgerapporteerd'; Van den Berg et al. (2018)). De graad van de routinematigheid van het werk is van Mihaylov en Tijdens (2019). De middellangetermijnprognoses voor vraag en aanbod, de indicator voor conjunctuurgevoeligheid en de lonen komen uit het Arbeidsmarktinformatiesysteem van het ROA (Bakens et al., 2019). Alle analyses zijn beschrijvend en op beroepsniveau.

## Vacatures en lonen

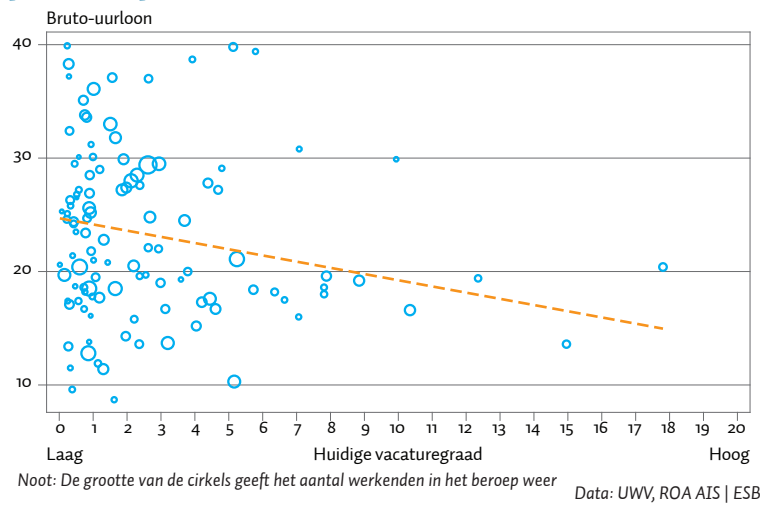
Het aantal vacatures in Nederland is hoog en de werkloosheid juist laag. In het vierde kwartaal van 2021 telde Nederland ruim 387.000 vacatures, een historisch hoogtepunt. Er zijn relatief veel vacatures in zorg, onderwijs en techniek, maar ook in de horeca, detailhandel, het transport en vervoer.

In een goed functionerende markt zullen de lonen zich aanpassen aan de verhouding tussen vraag en aanbod. Als we kijken naar de relatie tussen vacaturegraad en loon, is het merkwaardig dat de vacaturegraad in beroepen negatief samenhangt met het bruto-uurloon in die beroepen (figuur 1). En hetzelfde geldt als we kijken naar de relatie met het loopbaanperspectief, zeg maar het loon van 40- tot 49-jarigen ten opzichte van dat van 20- tot 29-jarigen, dat ook lager is bij banen met momenteel een hoge vacaturegraad. Dit kan komen doordat er veel personeelsverloop is in laagbetaalde banen.

Ook is het opvallend dat de spanningsindicator, die rekening houdt met het aanbod, geen correlatie laat zien met de lonen. Bij krapte zou je verwachten dat de lonen stijgen, en dat er dus een positieve correlatie is tussen de spanningsindicator en de lonen. De lonen kunnen natuur-

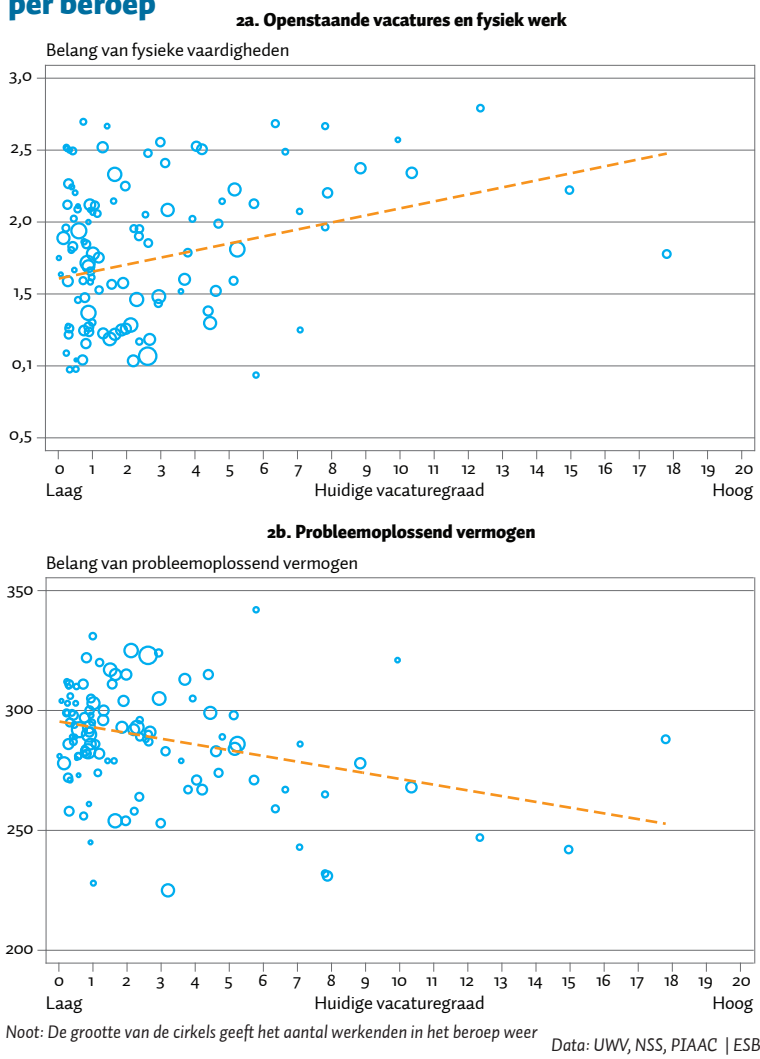
### Relatie tussen vacatures en bruto-uurloon per beroep

FIGUUR 1



### Relatie tussen vacatures en vaardigheden per beroep

FIGUUR 2



lijk nog star zijn, en nog geen kans hebben gekregen om zich aan te passen (Goette et al., 2007). Feit is wel dat de reële lonen door de inflatie momenteel dalen, ondanks de krapte.

### Vacatures en vaardigheden

Beroepen verschillen in de vaardigheden die ervoor benodigd zijn, en dus leert de ene opleiding studenten andere vaardigheden aan dan de andere. De vraag naar vaardigheden bepaalt uiteindelijk of iemand bij afstuderen een goed baanperspectief heeft, zo leert de internationale literatuur ons.

Er zijn twee structurele trends. Ten eerste groeien zowel de werkgelegenheid als de lonen sterker in beroepen met een hoog niveau aan cognitieve/analytische vaardigheden, en waarin er interpersoonlijke vaardigheden belangrijk zijn (Deming en Kahn, 2018; Weinberger, 2014). De vraag naar interpersoonlijke vaardigheden is goed te verklaren door het toenemend belang van het werken in teams (Deming, 2017).

Ten tweede staat routinematige arbeid juist onder druk door automatisering (Acemoglu en Restrepo, 2021). De combinatie van cognitieve/analytische en interpersoonlijke vaardigheden kenmerkt niet-routinematig werk dat lastig te automatiseren is. Deze combinatie geeft menselijke arbeid een comparatief voordeel op machines, zodat beroepen met deze specifieke kenmerken door de bank genomen betere toekomstige arbeidsmarktperspectieven kennen.

Verrassend genoeg leert onze analyse van de skills-kenmerken van vacatures ons dat er een positief verband is tussen de vacaturegraad en het belang van fysieke taken in het werk, en een negatief verband met het niveau van het probleemoplossend vermogen en de interpersoonlijke vaardigheden van werknemers in die beroepen (figuur 2).

Met de spanningsindicator zien wij geen verband, terwijl we op basis van de literatuur (Deming en Kahn, 2018) zouden verwachten dat er meer spanning is in beroepen waarbij er veel probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke vaardigheden vereist zijn.

De hoge huidige vraag naar arbeid lijkt dan ook gekenmerkt te worden door fysiek zwaar werk in cognitief niet al te uitdagende beroepen.

Verder laat figuur 3a een positief verband zien tussen de vacaturegraad en de routinematigheid van het werk (geen verband met de spanningsindicator). Er zijn naar verhouding meer vacatures voor routinematige beroepen dan voor niet-routinematige beroepen.

Voor studiekeizers is het vooral relevant hoe de baankansen zijn na afstuderen, dus over minimaal vier jaar. De ITKB (Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep) geeft daar inzicht in. Beroepen met een lage ITKB zijn die waarbij op de middellange termijn (tot 2026) de markt krap zal zijn, en deze blijken gekenmerkt te worden door een lage mate van routinematig werk (figuur 3b). Voor beroepen met routinematig werk geldt dat de markt naar verwachting ruim zal zijn. Dit is meer in lijn met wat je op basis van eerdere literatuur zou verwachten (Gregory et al., 2022).

Studiekeizers doen er wat betreft baankansen dus goed aan om een opleiding te kiezen die op niet-routinematig werk voorbereidt. Dat levert hun waarschijnlijk ook een beter salaris op, want de verwachte krapte op de middellange termijn tot 2026 is, volgens onze analyses, positief gecorreleerd aan het loon en het loopbaanperspectief in beroepen. Dit is in lijn met de internationale literatuur.

## Beroepen met veel vacatures zijn cyclisch

De beroepen waar we op dit moment juist veel vacatures zien (en dus vaker lage lonen) zijn veelal conjunctuurgevoelig, wat betekent dat de werkgelegenheid gevoelig is voor veranderingen in de economische situatie. De negatieve correlatie tussen vacaturegraad en lonen, en de positieve correlatie tussen vacaturegraad en conjunctuurgevoeligheid, die we zien in onze data, suggereert dat de vacatures nu vooral in beroepen zitten waarin de arbeidsvoorwaarden niet al te gunstig zijn, en dat de vacatures van vandaag wellicht niet de vacatures van morgen zullen zijn.

## Tot besluit

De krapte op de arbeidsmarkt heeft twee gezichten. Enerzijds is er krapte in de zorg, onderwijs en techniek. Dit zijn typisch niet-cyclische sectoren met beroepen die hoog scoren op interpersoonlijke en probleemoplossende vaardigheden, waarvan onderzoek aantoonde dat de vraag naar dergelijke vaardigheden structureel stijgt. Anderzijds is er krapte in de horeca, detailhandel, het transport en vervoer. Dit zijn sectoren die hoog scoren op conjunctuurgevoeligheid, met beroepskenmerken als een groot belang van fysieke taken en minder belang van interpersoonlijke en probleemoplossende vaardigheden. De vacatures daar worden gekenmerkt door relatief lage lonen en beperkte doorgroeimogelijkheden.

Werkgevers zijn gebaat bij meer arbeidsaanbod om de krapte te dempen. Werkzoekenden kunnen zich laten leiden door deze vacatures in hun zoektocht naar werk, maar niet al die vacatures zal ze bestendig uit de werkloosheid halen. Voor jongeren is het verstandig om zich niet te veel te laten leiden door de huidige vacatures, en vooral te kiezen voor studies die hen hoogwaardige vaardigheden leren, zodat ze beroepen kunnen uitoefenen waar in de toekomst ook vraag naar is en die minder conjunctuurgevoelig zijn.

## Literatuur

Acemoglu, D. en P. Restrepo (2021) *Tasks, automation, and the rise in US wage inequality*. NBER Working Paper, 28920.

Bardhan, A., D.L. Hicks en D. Jaffee (2013) How responsive is higher education? The linkages between higher education and the labour market. *Applied Economics*, 45(10), 1239–1256.

Bakens, J., I. Bijlsma, D. Fouarge et al. (2019) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026*. ROA Rapport, ROA-R-2021/5. Te vinden op [cris.maastrichtuniversity.nl](https://cris.maastrichtuniversity.nl).

Berg, E. van den, P. van Eldert, D. Fouarge en B. ter Weel (2018) *Taken en vaardigheden op het werk*. ROA Rapport, ROA-R-2018/6. Te vinden op [cris.maastrichtuniversity.nl](https://cris.maastrichtuniversity.nl).

Buisman, M., J. Allen, D. Fouarge et al. (2013) *PIAAC: kernvaardigheden voor werk en leven. Resultaten van de Nederlandse survey 2012*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs. Te vinden op [ecbo.nl](https://ecbo.nl).

Deming, D.J. (2017) The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640.

Deming, D. en L.B. Kahn (2018) Skill requirements across firms and labor markets: evidence from job postings for professionals. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S337–S369.

Goette, L., U. Sunde en T. Bauer (2007) Wage rigidity: measurement, causes and consequences. *The Economic Journal*, 117(S24), F499–F507.

Gregory, T., A. Salomons en U. Zierahn (2022) Racing with or against the machine? Evidence on the role of trade in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 20(2), 869–906.

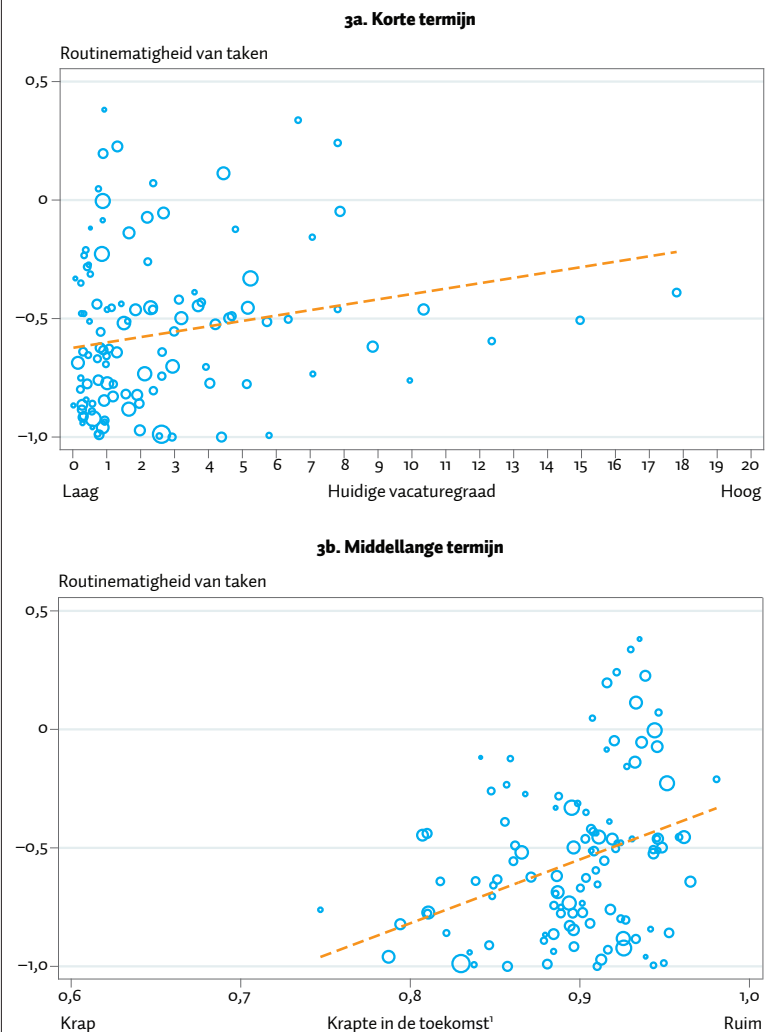
Mihaylov, E. en K. Tijdens (2019) *Measuring the routine and non-routine task content of 427 four-digit ISCO-08 occupations*. Tinbergen Institute Discussion Paper, 2019-035/V.

Weinberger, C.J. (2014) The increasing complementarity between cognitive and social skills. *The Review of Economics and Statistics*, 96(5), 849–861.

Weinstein, R. (2022) Local labor markets and human capital investments. *The Journal of Human Resources*, te verschijnen.

## Relatie tussen routinematigheid en vacatures nu en krapte in de toekomst per beroep

FIGUUR 3



<sup>1</sup> Op basis van de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep

Noot: De grootte van de cirkels geeft het aantal werkenden in het beroep weer.

Data: UWV en Mihaylov en Tijdens (2019) | ESB