



2023

# ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

**Instream en inzetbaarheid**

**STL WERKT. VOOR JOU!**

Instream en duurzame inzetbaarheid



**Sectorinstituut**  
Transport en Logistiek



# Ontwikkeling arbeidsmarkt sector

**In 2023 valt de groei van de Nederlandse economie terug (zie box 1), met in het tweede en derde kwartaal zelfs een lichte krimp. In 2022 was er nog sprake van een sterke groei na de coronacrisis. De sector<sup>3</sup> heeft ook last van de economische teruggang: de omzet daalt en het aantal faillissementen loopt op. Het aantal chauffeurs neemt af: de uitstroom ligt boven de instroom.**

Wel is de arbeidsmarkt ook in 2023 krap, zowel landelijk als in de sector zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden. Voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers zijn in de meeste regio's veel openstaande vacatures. Vanwege de blijvend hoge inflatie en internationale conflicten, blijven de vooruitzichten voor de economie onzeker. Het sentiment onder ondernemers in de sector is medio 2023 negatief: meer ondernemers verwachten een verslechtering van het economisch klimaat.

De arbeidsmarkt blijft ondanks de onzekere vooruitzichten naar verwachting wel krap, ook in de sector. De vraag naar arbeid ligt de komende jaren hoger dan het aanbod van personeel. Vanwege demografische ontwikkelingen neemt de instroom vanuit het onderwijs verder af. Nederland heeft te maken met vergrijzing en dus met verhoogde uitstroom naar pensioen.

## Omzetverlies in sector

De omzet in het goederenwegvervoer<sup>4</sup> daalt in het tweede kwartaal van 2023 met bijna 4 procent ten opzichte van een jaar eerder. Dat komt volgens het CBS vanwege minder aanbod, onder andere omdat er minder werd geproduceerd in de industrie, de bouw achterbleef en de internationale handel terugliep<sup>5</sup>. In de voorgaande kwartalen was er nog wel sprake van groei, maar liep deze steeds verder terug. In logistieke dienstverlening daalt de omzet in het tweede kwartaal met ruim 14 procent.

In 2020 had de branche last van coronamaatregelen en was er daarom sprake van omzetverlies. Een aantal deelmarkten of typen vervoer werd wel minder geraakt door de crisis dan andere<sup>6</sup>. In 2021 was er sprake van herstel en groeide de omzet met 11,5 procent t.o.v. 2020. Vanaf het tweede kwartaal lag de omzet zelfs boven het niveau van voor de coronamaatregelen. De sector

<sup>3</sup> Met de sector wordt hier bedoeld: alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningsplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Het gaat om ruim 163.000 werknemers en bijna 7.200 bedrijven. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 geeft de reikwijdte weer van de SOOB-sector.

<sup>4</sup> Statistieken van omzetontwikkeling van CBS zijn gebaseerd op BTW opgaven van bedrijven.

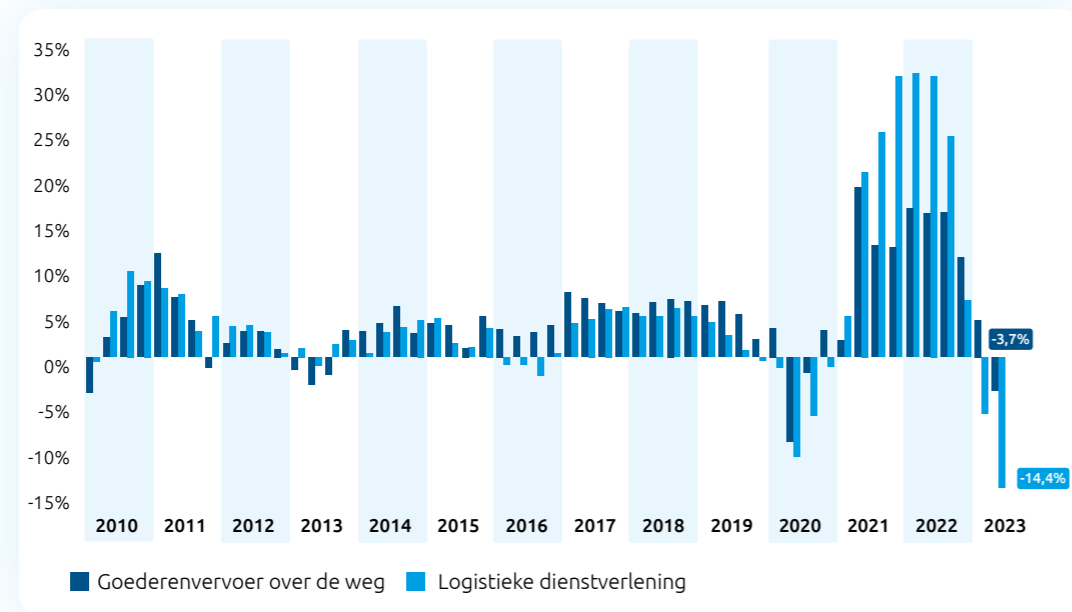
<sup>5</sup> CBS (2023). Omzet transportsector ruim 5 procent lager in tweede kwartaal.

<sup>6</sup> Per saldo is er sprake van omzetverlies in goederenvervoer over de weg in 2020 (in heel 2020 -1,3 procent t.o.v. 2019). Er zijn echter verschillen tussen deelmarkten of typen vervoer; een aantal deelmarkten wordt minder geraakt door de crisis dan andere (UWV, 2020; NIWO/Panteia/Policy Research, 2020).

profiteerde toen sterk van het herstel van de economie en internationale handel<sup>7</sup>. In 2022 zette de groei door: de omzet in het goederenvervoer groeide met ruim 14 procent ten opzichte van 2021.

Voor heel 2023 wordt voor het goederenvervoer over de weg minder groei verwacht (na de 'coronahausse'). ING noemt als oorzaak een afzwakkende vraag en lagere groeivoorzichten van opdrachtgevers uit de industrie, bouw, detailhandel en van verladers uit het buitenland. Consumenten hebben minder bestedingsruimte (door inflatie) en de economie stagneert (zie ook box 1.). Magazijnen met consumentenartikelen zijn aan het begin van 2023 bijvoorbeeld nog goed gevuld<sup>8</sup>.

Figuur 1 Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2023

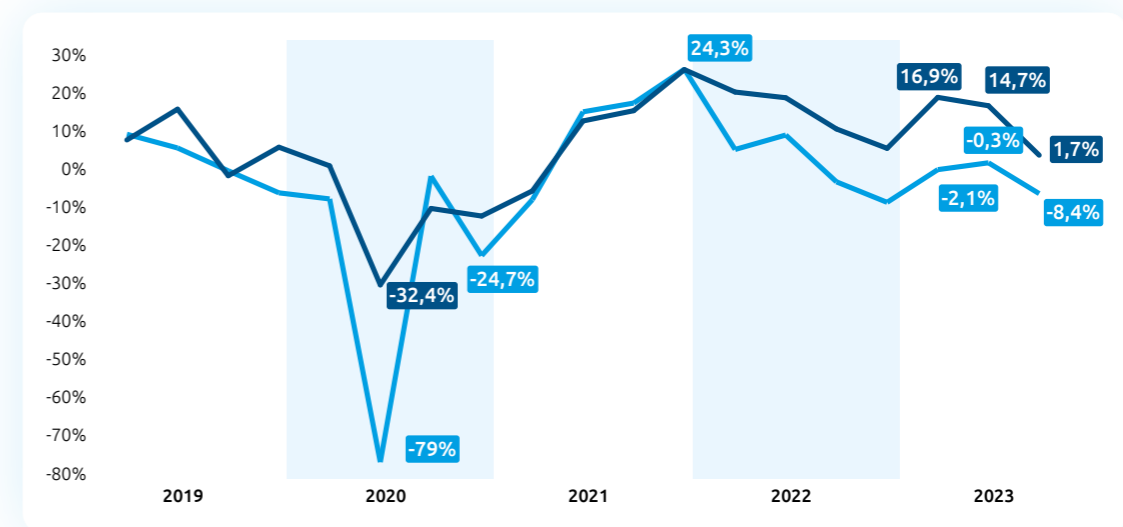
<sup>7</sup> ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken  
<sup>8</sup> ING (2023). Herstel Luchtvaart en OV zet in 2023 door, goederentransport vertraagt.

## Verwachtingen over economisch klimaat negatief

CBS rapporteert elke drie maanden over de verwachtingen van ondernemers in de branche Vervoer over land<sup>9,10</sup>. Aan het begin van het derde kwartaal (in juli) zijn ondernemers per saldo negatief gestemd over het economisch klimaat voor hun bedrijf: meer ondernemers verwachten de komende drie maanden een verslechtering. Over hun personeelsbestand zijn transportondernemers op dat moment per saldo nipt positief gestemd, maar wel minder positief dan in de voorgaande kwartalen<sup>11</sup>. De verwachtingen voor het economisch klimaat zijn al sinds juli 2022 (licht) negatief.

Binnen de meeste bedrijfstakken zijn ondernemers in juli 2023 overwegend pessimistisch over het verwachte economisch klimaat in de komende drie maanden (CBS, 2023). 14 procent van ondernemers verwacht een verslechtering en 6 procent een verbetering (zie ook box 1)<sup>12</sup>.

Figuur 2 Verwachtingen ondernemers Vervoer over land de komende 3 maanden



Bron: CBS, 2023

## Minder werkgevers verwachten een beter jaar voor hun bedrijf

Aan werkgevers in de sector transport en logistiek is afgelopen voorjaar gevraagd of 2023 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2022 (Figuur 3). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat hun bedrijf het in 2023 beter zal doen is lager dan in 2022 (26 procent in voorjaar 2023 tegen 35 procent in voorjaar 2022). 20 procent is het oneens met de stelling (evenveel als in 2022). Het aandeel dat het eens noch oneens met de stelling neemt toe tot ruim de helft (neutraal).

<sup>9</sup> Vervoer over land omvat goederen- en personenvervoer per spoor en over de weg. 61 procent van bedrijven is binnen deze branche actief in goederenvervoer en verhuisvervoer. Kijkend naar de groep bedrijven vanaf 2 werkmensen dan is 76 procent de bedrijven hierin actief (CBS, 2023). Ongeveer 7 op de 10 werkmensen in Vervoer over land werkt in goederenvervoer (inclusief verhuisvervoer).

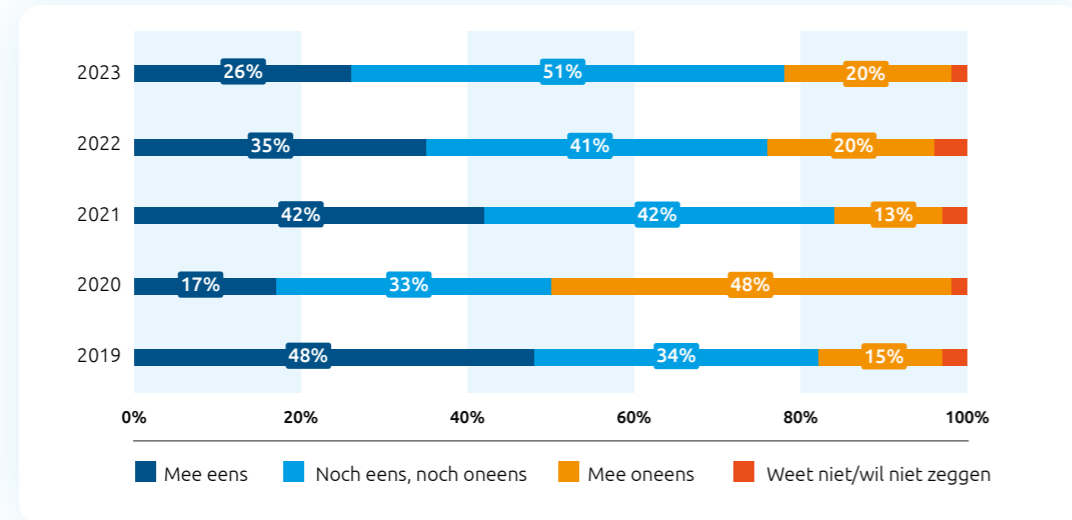
<sup>10</sup> De verwachtingen van ondernemers over het economisch klimaat en de personeelssterkte zijn onderdeel van de CBS-meting van het ondernemersvertrouwen. Het ondernemersvertrouwen geeft elk kwartaal de stemming van het Nederlandse niet-financiële bedrijfsleven weer en een indicatie van de richting waarin de Nederlandse economie zich zal ontwikkelen. Per bedrijfstak (SBI 2008) wordt het ondernemersvertrouwen samengesteld op basis van vragen over recente ontwikkelingen en verwachtingen van de ondernemers, zoals de omzet in het voorgaande kwartaal en het verwachte economisch klimaat. Ondernemers krijgen bijvoorbeeld de vraag of ze verwachten dat de omzet de komende maanden zal toenemen, afnemen of gelijk zal blijven. Van deze verwachtingen worden gemiddelden berekend (saldo van het aantal positieve en negatieve antwoorden).

<sup>11</sup> Berekening per saldo: 17,6 procent van transportondernemers verwacht de komende 3 maanden een toename van hun personeelsbestand en 10 procent een afname; per saldo verwacht 7,6 procent een toename.

<sup>12</sup> CBS (2023). Ondernemersvertrouwen onverminderd negatief in derde kwartaal. CBS (2023). Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken (SBI 2008).

In 2020, kort na uitbraak van de coronacrisis<sup>13</sup>, piekte het aandeel werkgevers dat het oneens was met stelling (48 procent in voorjaar 2020).

Figuur 3 Stelling: 2023 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2022



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers in de deelmarkten algemeen distributievervoer, koel- en vriestransport, (zee) containervervoer en koeriers en expres zijn het meest optimistisch in hun verwachtingen: ongeveer drie op de tien denkt dat 2023 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2022. Bedrijven in afvaltransport en sierteelvervoer zijn het minst positief<sup>14</sup>.

## Behoud van huidige omzet, werk en klanten en vinden van personeel als belangrijke thema's voor werkgevers

Werkgevers vinden de belangrijkste thema's voor de komende twee jaar: het behoud van de huidige omzet, werk en klanten (continuïteit bedrijf) en het vinden van personeel (respectievelijk 41 procent en 21 procent van de werkgevers noemen dit). Het behoud van huidige omzet, werk en klanten en duurzamer werken worden in voorjaar 2023 vaker genoemd dan in 2022. Het vinden van personeel en beheersen van kosten worden minder vaak genoemd.

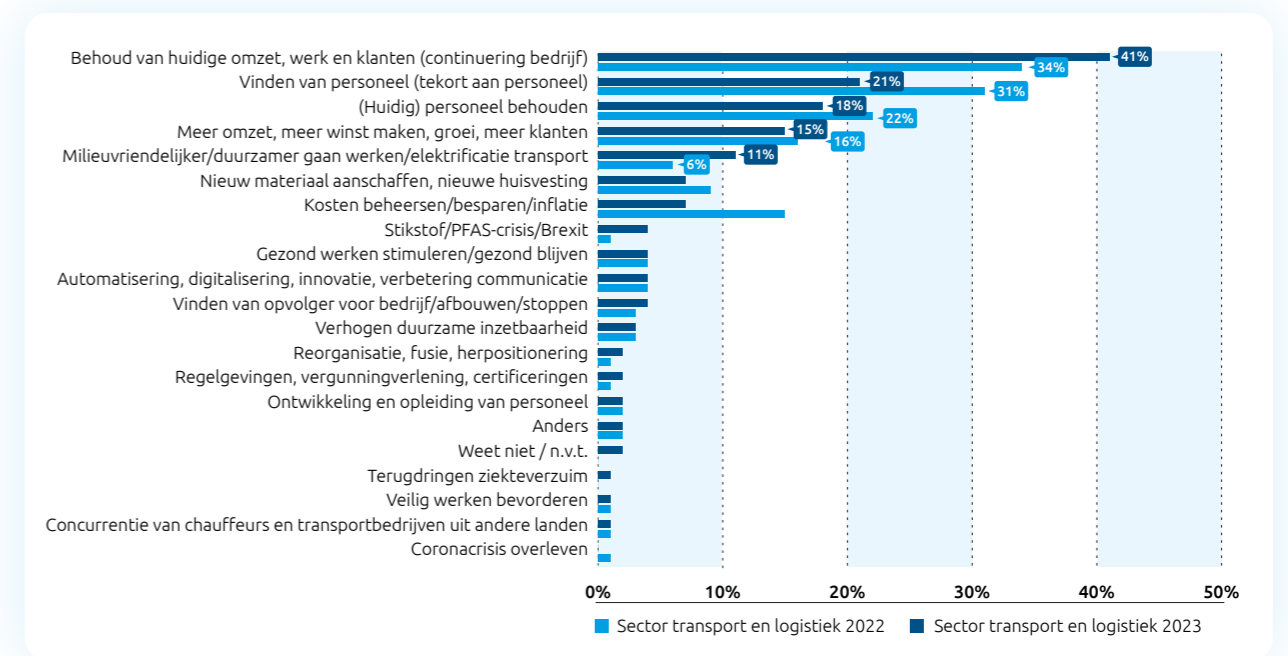
### Thema's rond duurzame inzetbaarheid die worden genoemd zijn:

- › behoud huidig personeel (genoemd door 18 procent)
- › gezond werken stimuleren (4 procent)
- › ontwikkeling en opleiding van personeel (2 procent).

<sup>13</sup> \*Dataverzameling bedrijfsenquête 2020 (vanaf medio mrt t/m medio mei) viel samen met uitbraak van corona en de start van de contactmaatregelen.

<sup>14</sup> Figuur Verwachtingen werkgevers eigen bedrijf naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2023.

Figuur 4 Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

## Faillissementen nemen toe

In het tweede kwartaal van 2023 gingen 40 bedrijven failliet. Dit is bijna twee keer zo veel ten opzichte van het jaar ervoor (21 in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). In heel 2022 gingen meer bedrijven failliet dan in 2021 (78 bedrijven tegen 62). Het aantal faillissementen lag toen nog wel lager dan in de jaren voor 2021.

Landelijk loopt het aantal faillissementen vanaf mei 2022 weer op<sup>15</sup>. In mei 2013 piekte het landelijk aantal faillissementen. Het aantal faillissementen nam daarna tot en met augustus 2017 af. Tot medio 2020 bleef het aantal redelijk vlak. Daarna nam het aantal faillissementen verder af. In augustus 2021 bereikte het aantal zelfs een laagterecord<sup>16</sup>. Dat in coronatijd minder bedrijven failliet werden verklaard, was volgens CBS niet los te zien van de coronasteun van de overheid<sup>17</sup>. Het coronasteunpakket stopte per tweede kwartaal 2022; in maart werden de steunmaatregelen voor bedrijven stopgezet<sup>18</sup>.

Kredietverzekeraar Atradius verwacht dat het aantal faillissementen in Nederland in 2023 en in 2024 flink zal toenemen. Een trendbreuk ten opzichte van de jaren ervoor: in 2020 en 2021 was tijdens de coronacrisis nog sprake van een daling<sup>19</sup>. Atradius spreekt van een optelsom die zorgt voor financiële uitdagingen voor bedrijven: het stopzetten van de (omvangrijke) steun, hoge energieprijzen, hoge rente en economische teruggang als gevolg van de oorlog in Oekraïne.

<sup>15</sup> CBS (2023). Meer faillissementen in augustus.

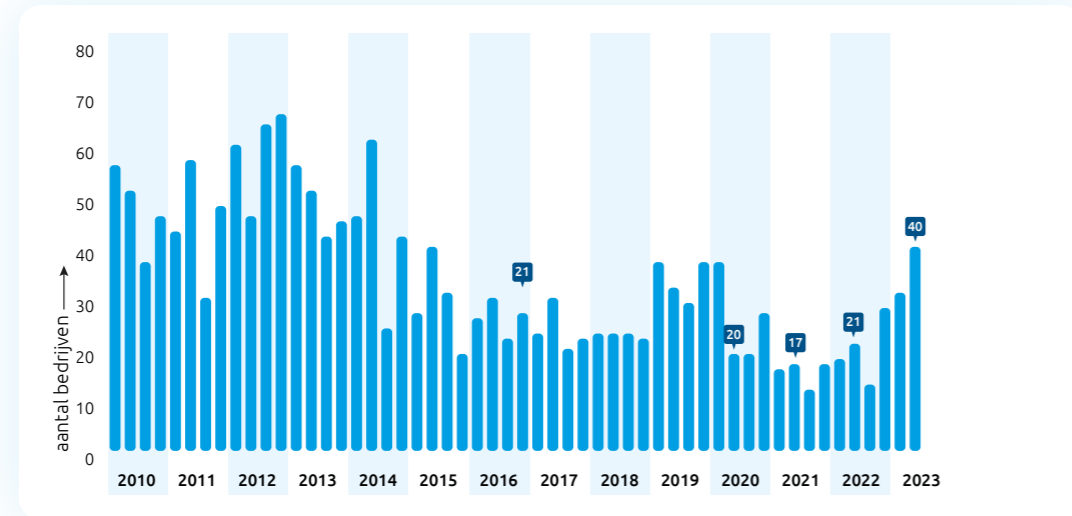
<sup>16</sup> CBS (2022). Historisch laag aantal faillissementen in 2021.

<sup>17</sup> De overheid heeft ter ondersteuning van ondernemers tijdens de coronacrisis verschillende steunmaatregelen ingevoerd: o.a. ondersteuning van ondernemers bij de loonkosten (NOW-regeling voor behoud werkgelegenheid), de tegemoetkoming vaste lasten (TOGS/TVL-regeling) en uitstel van belastingbetaling. De regelingen zijn aangeboden in zes pakketten die liepen in de periode van april 2020 tot en met september 2021. In de periode daarna zijn er nog wel specifieke maatregelen voor nachthoreca en evenementen. In de periode tot en met augustus 2021 heeft 51 procent van alle bedrijven in NL (met 2 of meer werkzame personen) van ten minste één regeling gebruik gemaakt (52 procent van de bedrijven in vervoer en opslag). Bedrijven in horeca, overige dienstverlening en cultuur, sport en recreatie hebben het vaakst gebruik gemaakt van een steunmaatregel. CBS (2021).

<sup>18</sup> Rijksoverheid (2022). Corona-steunpakket voor banen en economie stopt per tweede kwartaal 2022

<sup>19</sup> Atradius (2023). Nederlandse faillissementen stijgen met 79% in 2023. Atradius is een wereldwijde dienstverlener op het gebied van kredietverzekering, incasso en borgstelling, met aanwezigheid op elk continent. Het bedrijf opereert in meer dan 50 landen. Atradius monitort de ontwikkelingen rond ondernemerschap, kredietrisico en faillissementen.

Figuur 5 Aantal faillissementen in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

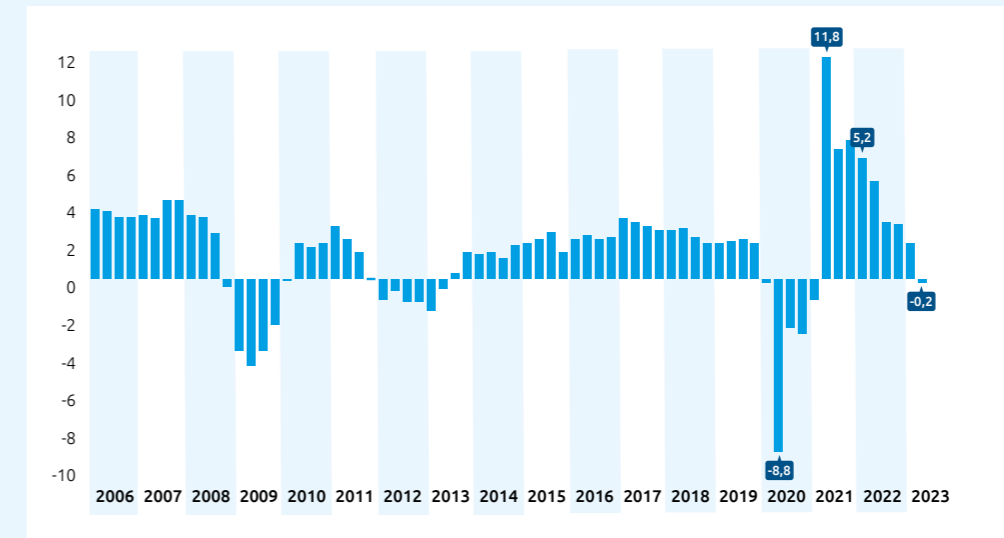
## Box 1. Ontwikkeling Nederlandse economie en arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2023 krimpt de Nederlandse economie licht<sup>20</sup>. Het bbp<sup>21</sup> is 0,2 procent lager dan een jaar eerder<sup>22</sup>. Voor het eerst in ruim twee jaar is de omvang van de economie kleiner dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. De krimp komt vooral door een daling van het handelssaldo, wat het verschil is tussen de waarde van de uitvoer van goederen en diensten en de invoer. De uitvoer van goederen en diensten neemt licht af<sup>23</sup> terwijl de invoer toeneemt. Daarnaast daalt de consumptie door huishoudens.

Volgens CBS bevindt de Nederlandse economie zich in een milde recessie<sup>24</sup>. Het bbp is in zowel het eerste als het tweede kwartaal van 2023 gekrompen ten opzichte van het voorgaande kwartaal (niet zichtbaar in de grafiek). Voorlopige cijfers wijzen erop dat de krimp zich ook in het derde kwartaal licht voortzet<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> CBS (2023). Economie krimpt met 0,2 procent in tweede kwartaal 2023. Tweede berekening. CBS (2023). Economie krimpt in tweede kwartaal 2023 met 0,3 procent. Eerste berekening.  
<sup>21</sup> Het bruto nationaal product (bbp) is een maat voor het meten van de omvang van de economie (CBS, 2021).  
<sup>22</sup> Een tweede berekening (85 dagen na de eerste berekening) laat zien dat de krimp een fractie kleiner is (-0,2%). Het handelssaldo is positief herzien, maar investeringen zijn naar beneden bijgesteld. Over het geheel genomen blijft het totaalbeeld onveranderd. De krimp in het tweede kwartaal komt voornamelijk door een afname in het handelssaldo en de huishoudelijke consumptie. CBS (2023). Economie krimpt met 0,2 procent in tweede kwartaal 2023.  
<sup>23</sup> In juli was de export 0,9 procent kleiner dan in juli 2022. De krimp was ongeveer evenveel als een maand eerder. In juli werden vooral minder metaal- en chemische producten uitgevoerd dan in juli 2022. De import van goederen was in juli juist 2,2 procent groter dan een jaar eerder. CBS (2023). Export krimpt met bijna 1 procent in juli.  
<sup>24</sup> NOS (2023). CBS: Nederland in een milde recessie, al een half jaar krimpt de economie.  
<sup>25</sup> CBS (2023). Economie krimpt in derde kwartaal 2023 met 0,2 procent. De consumptie van de overheid stijgt. De uitvoer van goederen en diensten en investeringen in vervoermiddelen, machines en gebouwen dalen. De consumptie door huishoudens bleef gelijk. T.o.v. van een jaar eerder krimpt de economie met -0,6 procent (eerste, voorlopige berekening).

Figuur 6 Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder



Bron: CBS, 2023

In 2020, kort na uitbraak van het coronavirus, was er sprake van de sterkste teruggang van het bbp ooit door het CBS gemeten<sup>26</sup>. Vanwege de uitbraak van het virus en de ingestelde lockdown daalde de consumptie door huishoudens sterk. Ook de investeringen en de import en export namen flink af<sup>27</sup>. De sectoren horeca (hotels), vervoer (luchtvaart) en zakelijke dienstverlening (uitzend- en reisbranche en evenementen) werden zwaar getroffen.

Begin 2021 was nog sprake van krimp. Er golden toen nog deels coronamaatregelen (gedeeltelijke lockdown). In de kwartalen daarna groeide de economie sterk. In het tweede kwartaal van 2022 waren er helemaal geen coronamaatregelen meer. Het CPB, CBS en UWV concluderen dat de Nederlandse economie goed door de coronacrisis is heen gekomen<sup>28</sup>. Nederland kende ook een kleinere krimp en een sterker herstel dan andere Europese landen volgens ABN AMRO<sup>29</sup>. Genoemd worden de sterke digitale infrastructuur en de uitgebreide steunmaatregelen van de Overheid gericht op behoud van werk en inkomen, waardoor faillissementen en werkloosheid beperkt zijn gebleven<sup>30 31 32</sup>.

<sup>26</sup> Ter vergelijking, in het tweede kwartaal van 2009 tijdens de kredietcrisis, kromp het bbp met 4,6 procent. De helft van de daling van het bbp kwam door de sterk gedaalde consumptie door huishoudens. Door de lockdown (contactbeperkende maatregelen) gaven consumenten veel minder uit aan horeca, recreatie en cultuur, vervoer en communicatie en zorg. Ook besteedden consumenten minder aan kleding, auto's en motorbrandstoffen. Aan voedingsmiddelen, woninginrichting en elektrische apparaten werd wel meer uitgegeven (CBS, 2021). Economie groeit met 3,8 procent in tweede kwartaal 2021.  
<sup>27</sup> In vervoermiddelen, woningen, bedrijfsgebouwen en machines werd veel minder geïnvesteerd.  
<sup>28</sup> CPB (2022). Concept-Macro-Economische Verkenning 2023. CPB (2024). Concept Macro Economische Verkenning 2024 UWV (2023). Achter de cijfers: geen échte recessie.  
<sup>29</sup> Landen verschillen in hun beleidsreactie op de uitbraak van corona: hoe strenger/intensiever de 'lockdown', hoe groter de impact op het economisch verkeer. Een goede ICT-infrastructuur (en digitalisering) hielp tegen de verstoring van het economisch verkeer; dit faciliteerde thuiswerken en online winkelen. ABN AMRO (2020). In sommige landen krijgt bbp veel hardere klap van Covid-19.  
<sup>30</sup> Cuevas (2021). Nederlandse economie komt sterk uit de coronacrisis, wat meer ruimte biedt voor klimaatbeleid. ESB september. NRC (2021). Het Nederlandse coronabeleid was economisch succesvol, vinden het IMF en het CPB.  
<sup>31</sup> De economische crisis is ook niet overgeslagen naar de financiële sector (door goede buffers van banken).  
<sup>32</sup> Een analyse van groei- en krimpsectoren tijdens de coronacrisis in 2020 laat ook zien dat sectoren die zwaar getroffen werden door de contactbeperkende maatregelen, na opheffing van deze maatregelen, snel herstelden. R. Diris, L. van Doorn en O. van Vliet (2021). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. ESB

In de loop van 2022 liep de inflatie sterk op en nam de economische onzekerheid weer toe<sup>33, 34</sup>. De hoge inflatie was het gevolg van de oorlog in Oekraïne, hoge energieprijzen en verstoringen in de productieprocessen door de coronacrisis. In september 2022 liep de inflatie op naar recordhoogte: goederen en -diensten waren 14,5 procent duurder dan een jaar eerder<sup>35</sup>. Door maatregelen van de overheid, zoals een prijsplafond voor energie en compensatieregelingen en de zachte winter, waren de gevolgen van de energiecrisis wel minder negatief dan verwacht<sup>36</sup>. Een terugval van de economische groei (en verwachte recessie) bleef in 2022 nog uit.

Het CBP verwacht voor heel 2023 een beperkte economische groei (zie box 3)<sup>37</sup>. De afkoeling zorgt ervoor dat de inflatie in 2023 en 2024 iets gaat afnemen.

### Ondernemers in arbeidsmarktsectoren blijven negatief

Figuur 7 geeft de verwachtingen van ondernemers in de diverse sectoren weer over het economisch klimaat. Binnen alle bedrijfstakken, behalve in de cultuursector, zijn ondernemers aan het begin van het derde kwartaal per saldo negatief over het verwachte economisch klimaat (CBS, 2023). 14 procent van ondernemers verwacht een verslechtering en 6 procent een verbetering (per saldo -8 procent). De bouwnijverheid is het meest pessimistisch<sup>38</sup>.

Een jaar eerder (in juli 2022) waren ondernemers ook al negatief in hun verwachtingen. In april 2020, na de start van de coronacrisis, waren de verwachtingen van ondernemers zeer negatief (per saldo -65 procent) (niet weergegeven in figuur). Bijna 72 procent verwachtte toen een verslechtering van het economisch klimaat. Niet eerder sinds de start van de meting waren ondernemers zo negatief over de ontwikkelingen<sup>39</sup>.

<sup>33</sup> (Technische) recessie: enkele kwartalen van negatieve economische groei (CPB, 2022).

<sup>34</sup> Rabobank (2022). Rabobank verwacht recessie. De Rabobank verwacht vanaf eind 2022 al een krimp door de inflatie. Door de oplopende prijzen van onder andere energie en boodschappen kunnen huishoudens minder uitgeven.

<sup>35</sup> CBS (2022). Inflatie stijgt naar 14,5 procent in september.

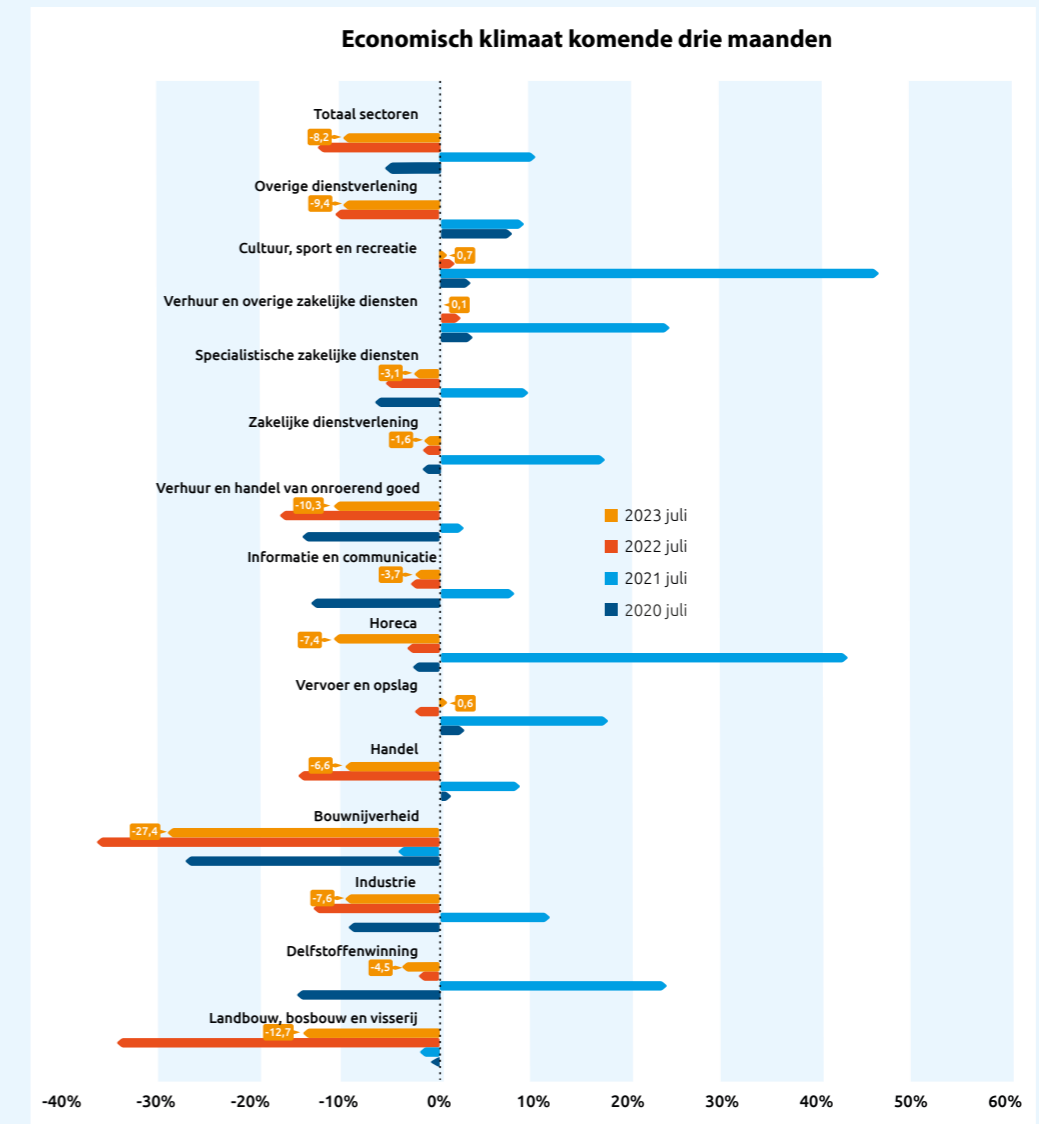
<sup>36</sup> UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024.

<sup>37</sup> CPB (2023). Concept Macro Economische Verkenning 2024.

<sup>38</sup> CBS (2022). Ondernemersvertrouwen daalt in derde kwartaal.

<sup>39</sup> In de sectoren horeca en cultuur, sport en recreatie en dienstverlening (overig en verhuur) waren de verwachtingen het negatiefst. Aan het begin van het derde kwartaal waren transportondernemers alweer een stuk minder negatief. Begin juni 2020 versoepelde de contactbeperkende maatregelen (de lockdown). De bevoorrading van horeca en winkels namen toe en productielijnen in fabrieken werden weer opgestart. Het aantal vervoersbewegingen van vrachtauto's steeg, maar nog niet naar het oude niveau. Vanwege afgelasting van grote evenementen, minder uitgaven in horeca en kledingwinkels en lagere industriële productie, lag het aantal vervoersbewegingen nog niet op het oude niveau. ABN AMRO (2020). Sectorprognoses Transport en logistiek. Lange weg naar herstel.

Figuur 7 Verwachtingen ondernemers komende 3 maanden (exclusief financieel of nutsbedrijven)



Bron: CBS, 2023

### Veel ondernemers ervaren ook in 2023 een personeelstekort

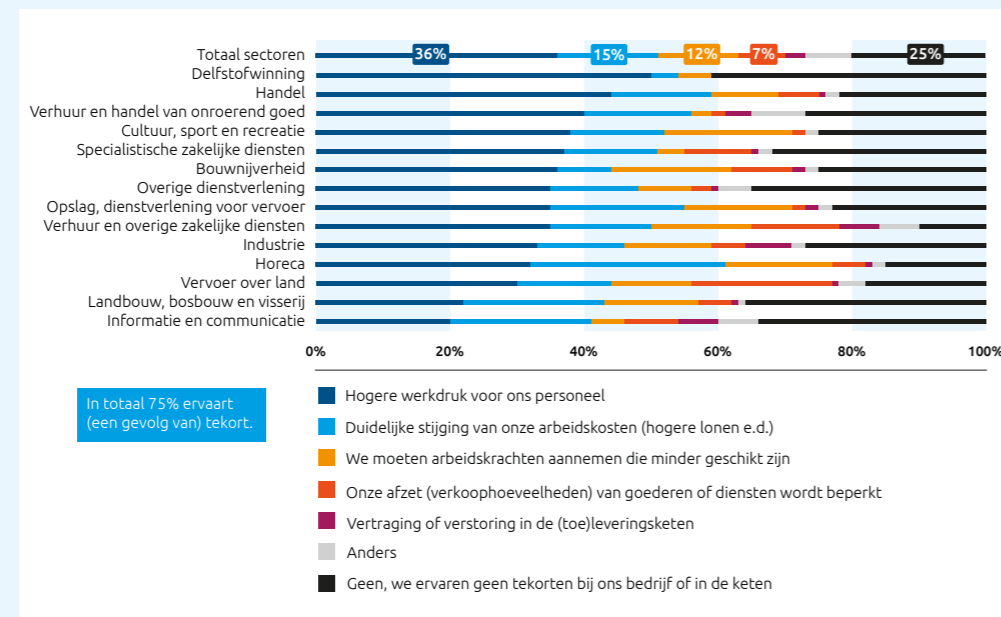
Aan het begin van het derde kwartaal ervaart driekwart van de ondernemers in NL een tekort aan personeel<sup>40</sup>. Een kwart zegt geen tekorten te ervaren (figuur 8). Het aandeel dat te maken heeft met een tekort neemt wel af: in juli 2022 zei ruim 84 procent hiermee te maken te hebben (niet weergegeven in figuur). In Vervoer over land<sup>41</sup> zegt 81 procent in juli 2023 een tekort aan personeel te ervaren en in Opslag en dienstverlening voor vervoer (logistiek) 65 procent.

<sup>40</sup> CBS (2023). Drie kwart van de ondernemers ervaart personeelstekort.

<sup>41</sup> CBS-branche Vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer over de weg en spoor, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg en spoor. Binnen de branche zijn ruim 6 op de 10 van de bedrijven actief in het goederenvervoer over de weg (inclusief verhuisvervoer). Ongeveer 7 op de 10 werknemers in Vervoer over land werkt in het goederenvervoer over de weg en verhuisvervoer.

De belangrijkste gevolgen die bedrijven ervaren door arbeidstekorten zijn: een hogere werkdruk onder het personeel (36%), stijging van arbeidskosten (15%) en minder geschikt personeel aannemen (12%).

**Figuur 8** Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten?



Volgens CBS<sup>42</sup> houdt de krapte op arbeidsmarkt (verhouding tussen aantal vacatures en werkzoekenden) in 2023 onveranderd aan. In het tweede kwartaal staan tegenover elke 100 werklozen 122 openstaande vacatures (net als in de twee voorgaande kwartalen). Er zijn dus flink meer vacatures dan werkzoekenden.

UWV verwacht voor heel 2023 en 2024 wel een daling van het aantal nieuwe vacatures, maar zegt tegelijk dat het aantal vacatures wel hoog blijft<sup>43</sup>. Voor de sector Vervoer en opslag<sup>44</sup> wordt verwacht dat het personeelstekort de komende jaren niet zal afnemen<sup>45</sup>.

Vergrijzing is een belangrijke oorzaak van het tekort aan personeel<sup>46, 47, 48</sup>; er gaan meer werknemers met pensioen dan er werknemers op de arbeidsmarkt worden toegevoegd. De babyboomers<sup>49</sup> gaan nu met pensioen en er zijn de afgelopen decennia minder kinderen geboren. Volgens UWV en CBS was de ontgroening (afname van het aandeel

<sup>42</sup> CBS (2023). Spanning op de arbeidsmarkt onveranderd hoog in tweede kwartaal.  
<sup>43</sup> UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023.  
<sup>44</sup> Vervoer en Opslag (=CBS-definitie sector: transport en logistiek) omvat vervoer over land, vervoer over water, luchtvaart, opslag en dienstverlening voor vervoer en post en koeriers. Goederenvervoer over de weg (inclusief verhuisvervoer) is hierbinnen de grootste deelbranche: 41% van de bedrijven en ruim een derde van de werknemers zijn hierin actief.  
<sup>45</sup> UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024.  
<sup>46</sup> NOS (2022). 'Achilleshiel van maatschappij', zes oorzaken van personeelstekort.  
<sup>47</sup> NRC (2022). Nederland loopt vast: personeelstekorten zijn een groot probleem. Wat nu?  
<sup>48</sup> UWV (2023) Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.  
<sup>49</sup> Na de Tweede Wereldoorlog werden veel kinderen geboren, de babyboomgeneratie. De gevolgen van deze geboortegolf waren groot: bomvolle lagere scholen in de jaren vijftig, een grote toestroom naar de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs in de jaren zestig, grote bouwspanningen in de jaren zeventig, en een verhoogde instroom van 65-jarigen vanaf 2011. CBS (2022).

jongeren) in 2022 al duidelijk zichtbaar. De coronacrisis versterkte afgelopen jaren nog de personeelstekorten<sup>50, 51</sup>.

De vergrijzing zet naar verwachting de komende jaren door. UWV spreekt van een toenemende grijze druk: er staan steeds minder werkenden tegenover AOW-gerechtigden<sup>52</sup>. De pensioneringsgolf houdt naar verwachting aan tot 2040. Vanaf 2025 zal de groei van het aantal beschikbare arbeidskrachten stagneren en zullen er jarenlang structureel te weinig werknemers beschikbaar zijn. De krapte op de arbeidsmarkt zal volgens UWV dus langere tijd aanhouden<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> Het ziekteverzuim en de uitval van werknemers namen toe. Het herstel van de crisis ging daarnaast gepaard met een grote inhaalvraag. Tijdens de lockdowns lag veel stil en werd er veel gespaard. Na opheffing van de maatregelen was de vraag naar goederen en diensten te groot voor het beschikbare aanbod.  
<sup>51</sup> ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken.  
<sup>52</sup> De coronasteunmaatregelen zorgden daarnaast voor een zeer laag aantal faillissementen en daardoor ook voor minder aanbod van personeel volgens ABN AMRO. Door de steunmaatregelen bleven werkgevers die het tijdens de lockdowns moeilijk hadden overleefd. Werknemers bij deze bedrijven behielden hun baan in plaats van dat zij op zoek hadden moeten gaan naar een nieuwe baan. ABN AMRO (2022). Sectorale welzijnsmonitor. Hoe het welzijn van werknemers zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld  
<sup>53</sup> Bij de invoering van de AOW in 1957 stonden er tegenover elke 65-plusser ongeveer 7 mensen in de werkzame leeftijd. In 2021 waren dat er nog maar 3. In 2040 zijn dit er 2. UWV (2023). Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.  
<sup>54</sup> NU.nl (2023). De huidige arbeidsmarkt is krap, maar het wordt nog erger.

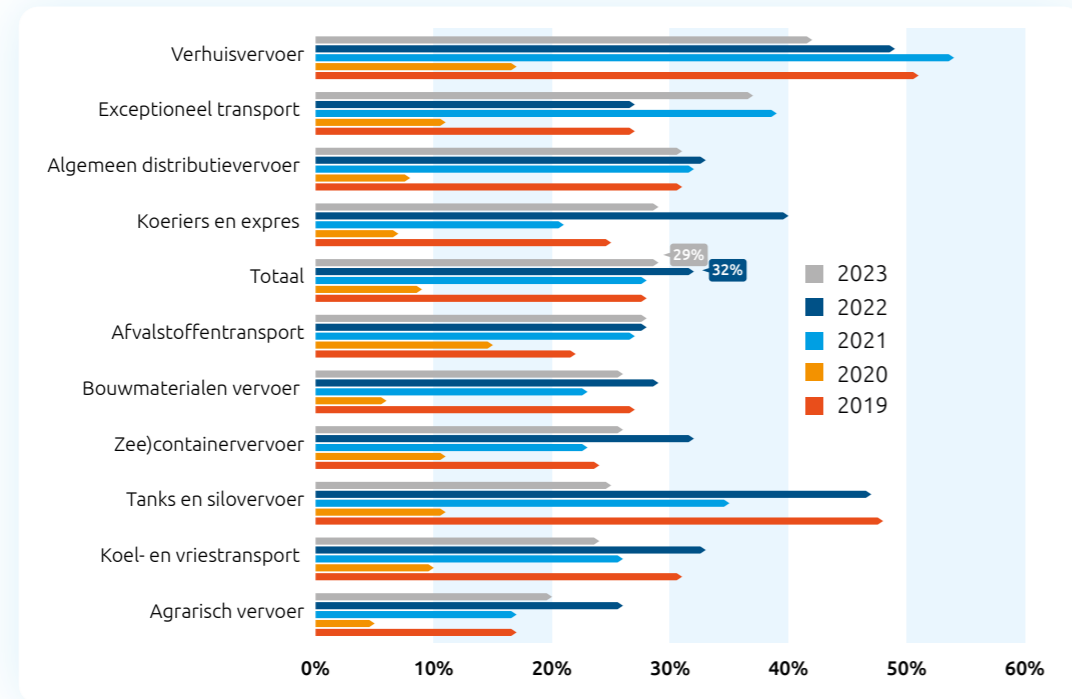
## Aandeel bedrijven met openstaande vacatures loopt iets terug

In de bedrijfsenquête van STL worden werkgevers in de sector transport en logistiek jaarlijks gevraagd naar openstaande vacatures. In de meeste deelmarkten of typen vervoer loopt het aandeel bedrijven met openstaande vacatures in voorjaar 2023 iets terug ten opzichte van vorig jaar<sup>54</sup>. In verhuisvervoer loopt het aandeel terug van 49 naar 42 procent. In exceptioneel transport loopt het aandeel bedrijven met vacatures juist op. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld bijna 3 vacatures.

In 2020 kort na de uitbraak van het coronavirus en de start van de contactbeperkende maatregelen liep het aandeel werkgevers met openstaande vacatures in alle deelmarkten sterk terug.

<sup>54</sup> Kijkend naar bedrijven actief in logistieke dienstverlening dan heeft 50 procent openstaande vacatures in voorjaar 2023 (tegen 45 procent een jaar eerder). Figuur Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2023). Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2023.

Figuur 9 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt of type vervoer<sup>55</sup>



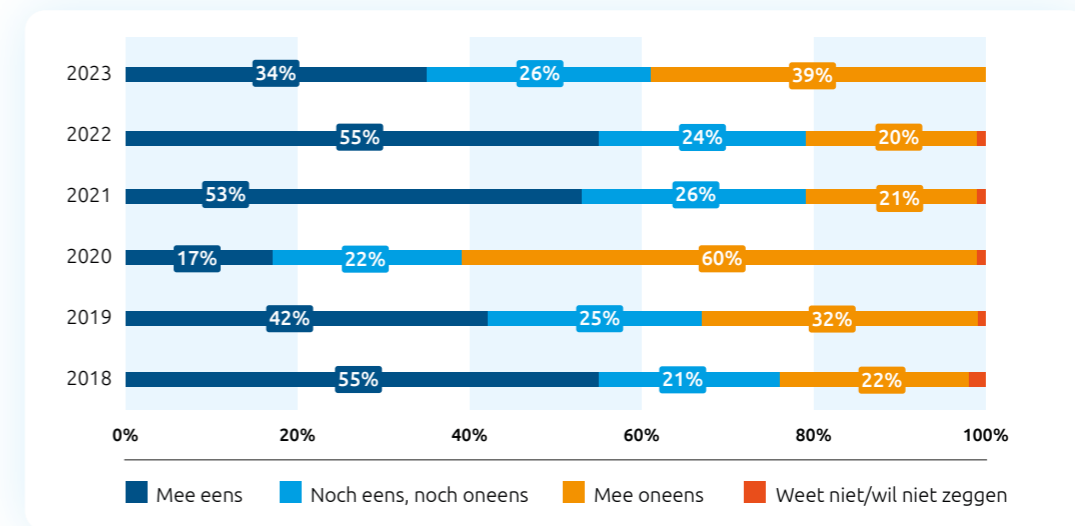
\*In de deelmarkten autotransport, kiepautobedrijven, rijdende melktransport, verticaal transport, ferry transport, sierteeltvervoer en veevervoer hebben te weinig werkgevers meegedaan aan deze vraag om betrouwbare uitkomsten te kunnen weergeven.

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Figuur 10 geeft de verwachtingen van bedrijven weer over het aantal openstaande vacatures. Het aandeel bedrijven dat in voorjaar 2023 verwacht dat het aantal vacatures hoger zal zijn dan in 2022 is lager dan een jaar eerder: 34 procent verwacht in voorjaar 2023 meer vacatures en in voorjaar 2022 was dit nog 55 procent. Tegelijkertijd stijgt het percentage dat het oneens is met de stelling (en dus niet meer vacatures verwacht dan in 2022 of juist minder verwacht). Het aantal vacatures transport en logistiek lag in 2022 (al) op een hoog niveau, zie de volgende paragraaf.

<sup>55</sup> In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2023 van STL. In o.a. de deelmarkten rijdende melktransport, autotransport en kiepautobedrijven is het aantal werkgevers dat heeft meegedaan aan de enquête te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

Figuur 10 Stelling: 'Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar'



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

## Vacatures werknemers transport en logistiek

UWV rapporteert elk kwartaal over het aantal vacatures voor transport- en logistiekberoepen<sup>56</sup>. Aan het einde van het tweede kwartaal zijn er ruim 8.000 openstaande vacatures voor vrachtwagenchauffeurs. Het aantal vacatures ligt hoger dan in het tweede kwartaal van 2022. Ten opzichte van de voorgaande kwartalen blijft het openstaande aantal vacatures min of meer stabiel. Het aantal nieuw ontstane vacatures is in het tweede kwartaal gelijk aan een jaar eerder<sup>57</sup>. Het gaat hierbij om vacatures binnen en buiten de sector transport en logistiek<sup>58</sup>. De meerderheid van vrachtwagenchauffeurs werkt binnen de sector transport en logistiek, maar chauffeurs werken ook in sectoren als groothandel en industrie<sup>59</sup>.

Het aantal openstaande vacatures in beroepsgroepen verwant aan transport en logistiek<sup>60</sup> ligt in 2023 Q2 lager dan vorig jaar. In 2023 Q2 zijn er bijvoorbeeld 15.600 vacatures voor transportplanners en logistiek medewerkers tegen 16.800 vorig jaar. Na start van contactbeperkende maatregelen (medio maart 2020) nam het aantal vacatures voor transport en logistiek sterk af. Vanaf zomer 2021 ligt het aantal openstaande en nieuw ontstane vacatures voor chauffeurs op een hoog niveau.

<sup>56</sup> De kwartaalcijfers geven een reële schatting van het totaal aantal vacatures op de arbeidsmarkt per beroepsgroep in een bepaald kwartaal (aantallen zijn afgerond op vijftigtallen). **Openstaande vacatures:** het totaal aantal geschatte vacatures dat open staat aan het eind van het kwartaal. **Ontstane vacatures:** het totaal aantal geschatte vacatures dat nieuw is ontstaan tijdens een kwartaal. Aantallen komen uit de dataset Vacaturemarkt Datasets ([werk.nl](http://werk.nl)) en zijn berekend op basis van Job feed (vacature spider) en een enquête van CBS onder werkgevers. Er wordt ook rekening gehouden met vacatures waarvoor niet online, maar bijvoorbeeld 'via via' (werknemers/klanten) wordt geworven. Het gaat om vacatures binnen en buiten de sector transport en logistiek. De meerderheid van vrachtwagenchauffeurs werkt binnen de sector, maar chauffeurs werken ook in sectoren als groothandel en industrie (ROA, 2022). UWV heeft in juli 2023 de methodiek van de vacatureschatting verbeterd. Vanaf 2016 zijn de aantallen in de tijdreeks licht aangepast. In de figuur zijn de aangepaste aantallen weergegeven.

<sup>57</sup> In 2023-Q2 zijn er c.a. 7.100 nieuw ontstane vacatures voor chauffeurs (tegen c.a. 7.100 in 2022-Q2).

<sup>58</sup> Het is volgens UWV technisch niet mogelijk om alleen het aantal vacatures voor chauffeurs binnen de sector transport en logistiek weer te geven. In de vacatureteksten ontbreekt doorgaans informatie over de sector. En de data van vacatures kan niet worden verrijkt met gegevens van de sector zoals bijvoorbeeld cao-codes.

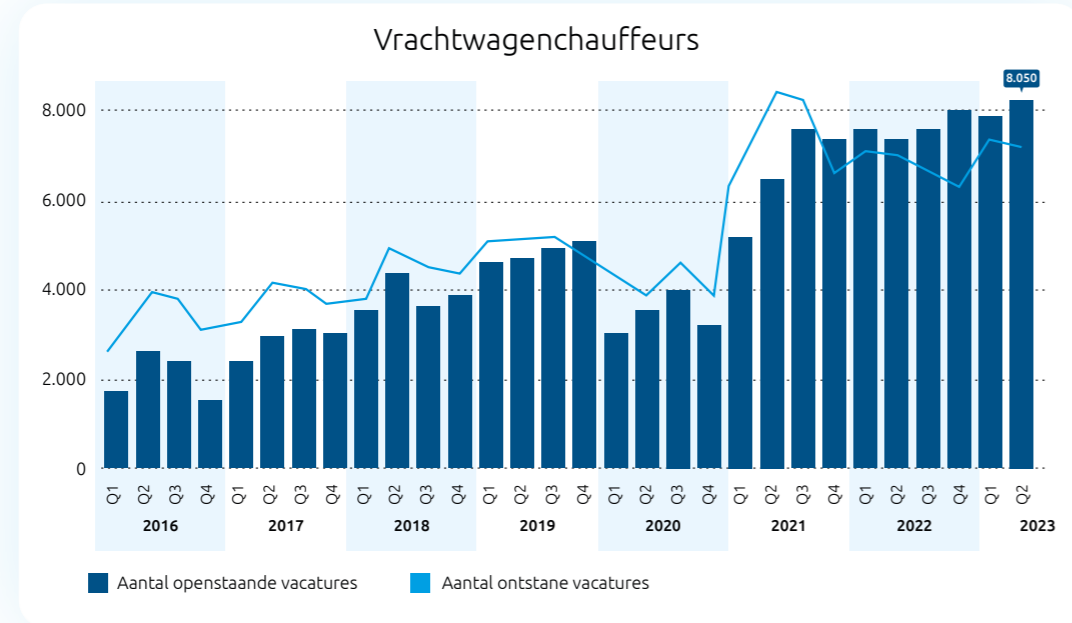
<sup>59</sup> Zie Figuur Belangrijkste sector per beroepsgroep in bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2023.

<sup>60</sup> Gegevens van het aantal vacatures per kwartaal zijn beschikbaar per beroepsgroep, niet per beroep. Onder de beroepsgroep Bedieners mobiele machines vallen o.a. kraanmachinisten en heftruckchauffeurs. Onder Laders, lossers en vakkenvullers vallen o.a. magazijnmedewerkers, orderpickers en fiets en brommerkoeriers. Koeriers auto en bestelbus vallen onder de beroepsgroep Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens. In beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers vallen groepsleiders magazijn, transportplanners en logistiek (administratief) medewerkers. Let op, de beroepsgroepen zijn ruim gedefinieerd en bevatten naast de bovengenoemde beroepen ook diverse andere aanverwante beroepen. Zo bevat de beroepsgroep Bedieners mobiele machines bijvoorbeeld ook treinmachinisten en bedieners grondverzetmachines. De beroepen (en vacatures) zijn dus ook niet uitsluitend binnen de sector/bedrijven transport en logistiek. Zo zullen veel vacatures voor Laders, lossers en vakkenvullers (incl. magazijnmedewerkers) ook voor werk zijn binnen detailhandel. Meer informatie over de indeling in beroepsgroepen en beroepen: Beroepenclassificatie (ISCO en SBC) ([cbs.nl](http://cbs.nl))



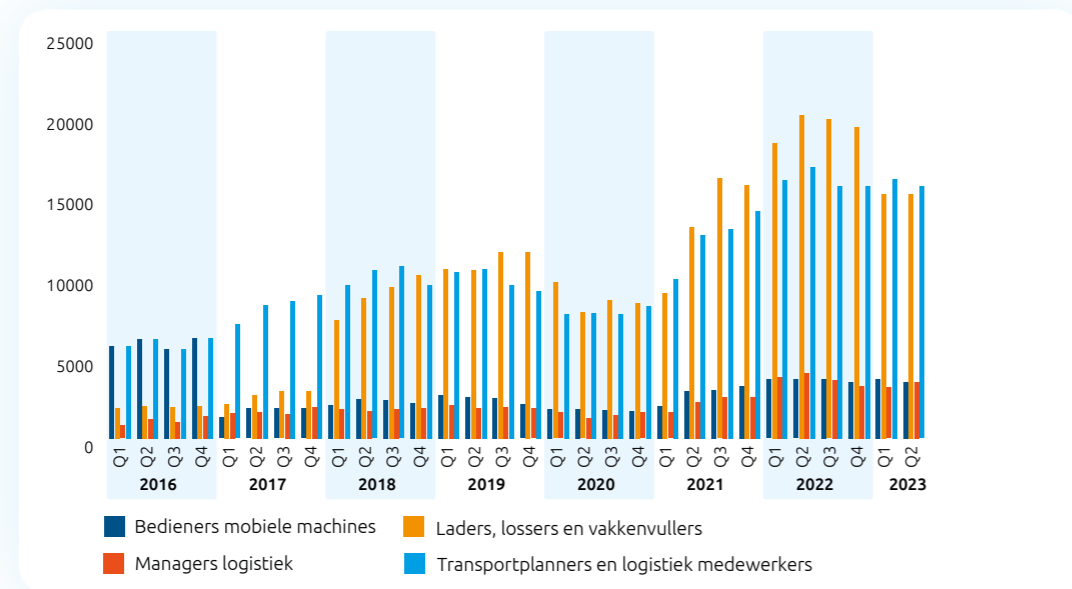
In de meeste beroepsgroepen is volgens UWV een vergelijkbare trend zichtbaar<sup>61</sup>. Het aantal vacatures steeg sterk na de coronacrisis met een piek medio 2022. Daarna bleef het aantal stabiel of daalde het licht. UWV verwacht dat landelijk het aantal nieuw ontstane vacatures in 2023-2024 zal dalen vanwege minder economische groei en aanhoudende krapte<sup>62</sup>. "De krapte drukt de werkgelegenheid, omdat bedrijven genoodzaakt zijn andere oplossingen te zoeken in plaats van meer personeel vinden om de productie te laten groeien". Het aantal nieuw ontstane vacatures zal nog wel hoog zijn, hoger dan in 2019<sup>63</sup>.

Figuur 11 Vacatures vrachtwagenchauffeurs (per kwartaal)



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

Figuur 12 Openstaande vacatures beroepsgroepen (verwant aan) transport en logistiek



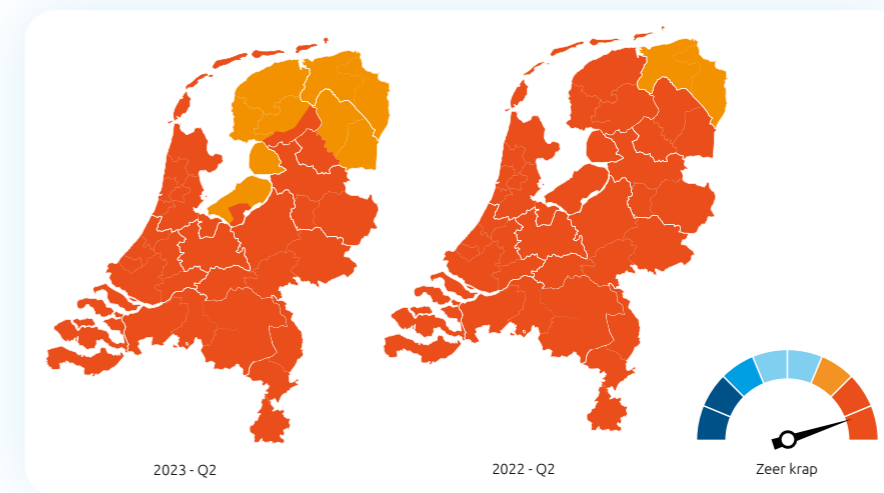
Bron: UWV, 2023, bewerking STL

61 UWV (2023). Sectoren en beroepsgroepen: trends 2019-2023  
 62 Nu.nl (2023). Krapte op arbeidsmarkt blijft komende jaren groot.  
 63 UWV (2023). Achter de cijfers: minder vacatures, meer banen.

De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs is in het tweede kwartaal van 2023 in de meeste regio's zeer krap<sup>64</sup>. Er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden voor de functie. In een aantal noordelijke regio's is de krapte wel iets afgenomen ten opzichte van een jaar eerder. Voor transportplanners en logistiek medewerkers is er in het tweede kwartaal van 2023 wel in alle regio's sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt<sup>65</sup>.

Ook landelijk, houdt volgens CBS en UWV in 2023 de krapte aan<sup>66</sup>. Volgens UWV is die zichtbaar in bijna alle beroepsgroepen. De spanning op de arbeidsmarkt steeg sterk na de coronacrisis en bereikte een hoogtepunt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna nam spanning iets af. De arbeidsmarkt bleef tussen de zomer van 2022 en begin 2023 wel krap. In het tweede kwartaal van 2023 is er opnieuw een toename in spanning, maar deze blijft onder het recordniveau van 2022.

Figuur 13 Verhouding openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs en direct beschikbare aanbod van chauffeurs (2023-Q2 en 2022-Q2)



Bron: UWV, 2023

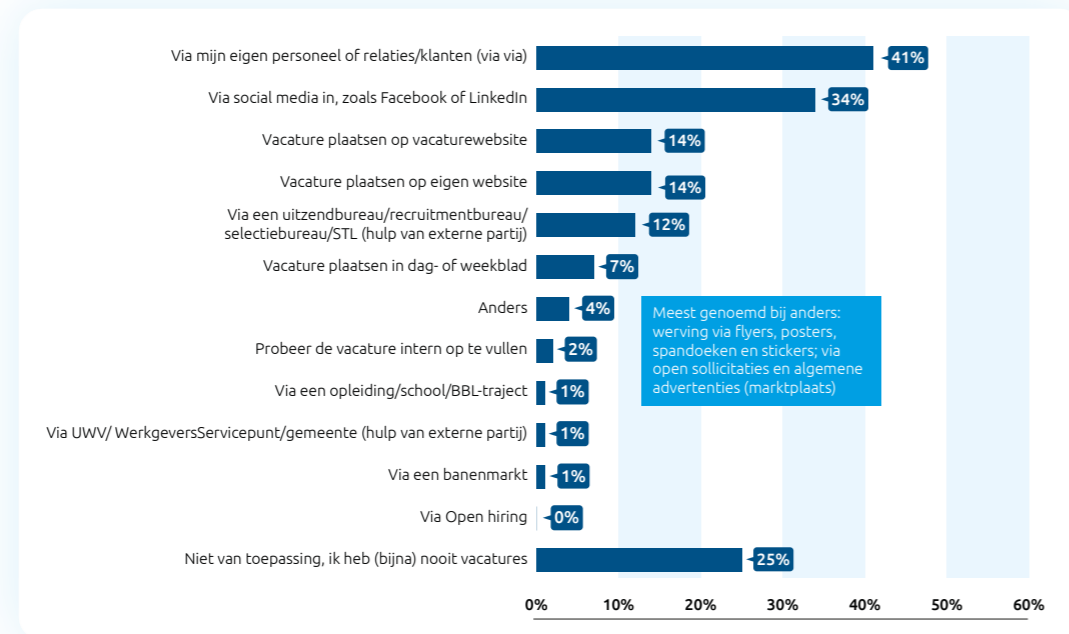
CBS meldt dat in het tweede kwartaal tegenover elke 100 werklozen 122 vacatures staan, net als in de twee kwartalen ervoor<sup>67</sup>. In het derde kwartaal neemt zijn er minder vacatures en meer werklozen en neemt de krapte iets af. Er staan dan 114 vacatures open per 100 werklozen. In verschillende sectoren nam het aantal openstaande vacatures in het derde kwartaal licht af. In de sector Vervoer en opslag bleef het aantal openstaande vacatures gelijk<sup>68</sup>.

64 Arbeidsmarktkrapte is de verhouding tussen de openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs (geregistreerd door UWV) en kortdurend WW'ers 2020-Q2. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.  
 65 UWV (2023). Dataset Spanningsindicator.  
 66 UWV (2023). Spanningsindicator: seizoenseffecten vergroten krapte  
 Volgens UWV (2022) is in het tweede kwartaal van 2023 in bijna alle beroepsgroepen sprake van een tekort aan personeel (krap tot zeer krappe arbeidsmarkt). UWV berekent voor 93 verschillende beroepsgroepen de krapte op de arbeidsmarkt. Voor 90 van die beroepen was de arbeidsmarkt aan het einde van het tweede kwartaal van 2023 krap of zelfs zeer krap. In 3 beroepsgroepen was de spanning gemiddeld. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel openstaande vacatures als werkzoekenden: chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens Hulpkrachten bouw en industrie reisbegeleiders.  
 67 CBS (2023). Spanning op de arbeidsmarkt onveranderd hoog in tweede kwartaal.  
 68 Eind september stonden er in totaal 416 duizend vacatures open, 12 duizend minder dan aan het einde van het tweede kwartaal. Er waren 16 duizend meer werklozen dan in het vorige kwartaal. Het aantal vacatures steeg licht in het onderwijs, openbaar bestuur en landbouw. In de sectoren vervoer en opslag en informatie en communicatie bleef het aantal vacatures stabiel, terwijl er in andere sectoren minder vacatures waren dan het voorgaande kwartaal. In de handel was de grootste afname. In de sector Vervoer en opslag stonden aan het einde van het derde kwartaal 18,1 duizend vacatures open (evenveel als aan het einde van het tweede kwartaal).  
 CBS (2023). Spanning op de arbeidsmarkt neemt af in het derde kwartaal.

## Werkgevers werven vaakst 'via via' en via social media

In de bedrijfsenquête van STL is aan werkgevers gevraagd hoe zij nieuw personeel werven. Werkgevers in de sector werven het vaakst via eigen personeel of relaties (via via) en via social media. Grote bedrijven (100+ werknemers) plaatsen vaker dan kleinere bedrijven vaak ook een vacature op de eigen website en schakelen vaker de hulp in van een externe partij<sup>69</sup>. Kleine bedrijven (tot 25 werknemers) zeggen vaak geen vacatures te hebben.

Figuur 14 Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

## Instroom in WW neemt toe, maar nog wel op een laag niveau

In augustus 2023 is de instroom van chauffeurs in WW (Werkloosheidsuitkering<sup>70</sup>) hoger dan in dezelfde maand een jaar eerder (157 chauffeurs in augustus 2023 tegen 114 in augustus 2022). De totale instroom in WW ligt in 2023 tot dusver ook hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder<sup>71</sup>. De instroom in WW van werknemers transport en logistiek piekte in april 2020 (kort na intreden van de coronacrisis)<sup>72</sup>.

Landelijk ligt de instroom in WW augustus 2022 ook hoger dan in het jaar ervoor<sup>73</sup>. UWV ziet in augustus in alle sectoren een lichte toename van het aantal lopende WW-uitkeringen<sup>74</sup>. Het aantal lopende uitkeringen lag afgelopen jaren na de coronacrisis op een laag niveau. Eind november 2022 werd zelfs het laagste aantal geteld<sup>75</sup>. Volgens UWV hebben de steunpakketten van de Overheid (o.a. NOW-regelingen) het baanverlies (en de instroom in WW) tijdens de coronacrisis beperkt<sup>76</sup>.

<sup>69</sup> Aanpak werving personeel door werkgevers naar bedrijfsgrootte. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2023.

<sup>70</sup> Als men geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kan men een Werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen 2 banen op te vangen. Rijksoverheid.

<sup>71</sup> De totale instroom in 2023 t/m augustus: 1.310 chauffeurs en 1.831 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 1.148 vrachtwagenchauffeurs en 1.586 transportplanners en logistiek medewerkers in 2022 t/m augustus)

<sup>72</sup> De totale instroom lag ook in heel 2020 hoger dan in 2019: 4.679 chauffeurs en 5.770 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 3.325 chauffeurs en 4.581 transportplanners en logistiek medewerkers in 2019)

<sup>73</sup> UWV (2022). Dashboard WW-uitkeringen.

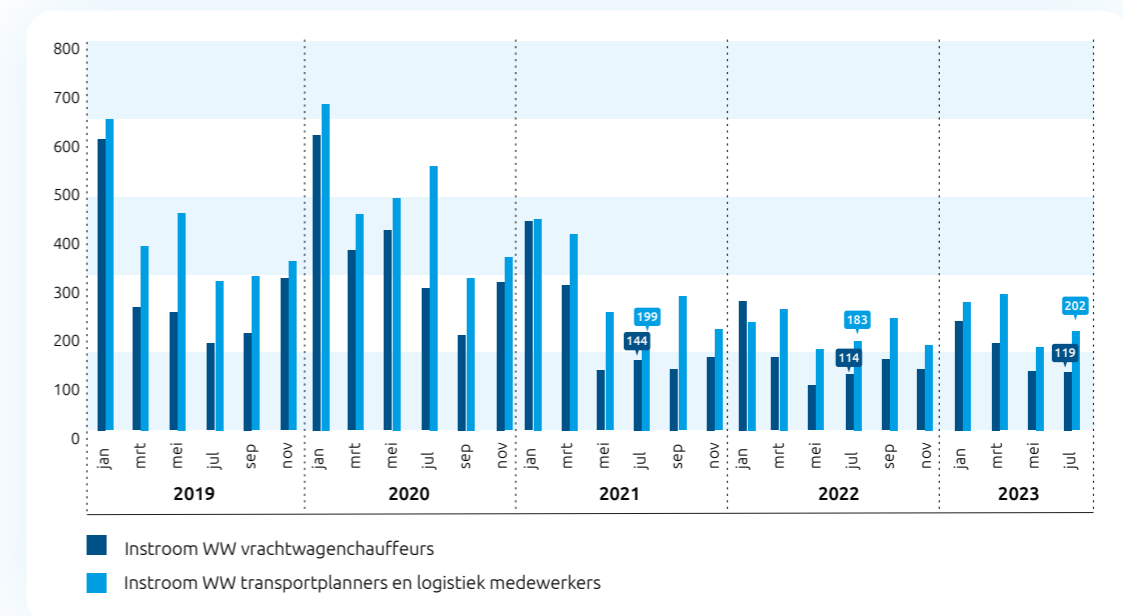
<sup>74</sup> CBS (2023). Werkloosheidspercentage bleef in augustus 3,6

<sup>75</sup> UWV (2023). Volumeontwikkelingen voorjaar 2023. Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid.

<sup>76</sup> UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023.

Het CPB verwacht vanwege de lagere economische groei dat de werkloosheid in 2023 en 2024 wat gaat oplopen. De toename is vanwege de krappe arbeidsmarkt beperkt (zie ook box 3)<sup>77</sup>. De oplopende werkloosheid zal volgens UWV ook voor een toename van het aantal WW-uitkeringen zorgen<sup>78</sup>. Wel blijft het aantal WW-uitkeringen naar verwachting relatief laag (in verhouding tot het aantal werkenden).

Figuur 15 Instroom in WW werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

## Werkgevers en werknemers in sector

### Aantal werkgevers neemt licht af

In het tweede kwartaal van 2023 zijn er 7.525 werkgevers in de sector transport en logistiek, ongeveer evenveel als een jaar eerder. Ten opzichte van de voorgaande kwartalen neemt het aantal bedrijven licht af. Gemiddeld hebben werkgevers 22 werknemers. Ten opzichte van vorig jaar is het gemiddeld aantal werknemers toegenomen.

In de periode 2016 tot eind 2019 groeide het aantal werkgevers in de sector onafgebroken. Begin 2021 nam aantal bedrijven af, maar daarna nam het aantal weer toe. Vanaf het vierde kwartaal van 2022 neemt het aantal bedrijven in de sector elk kwartaal weer wat af.

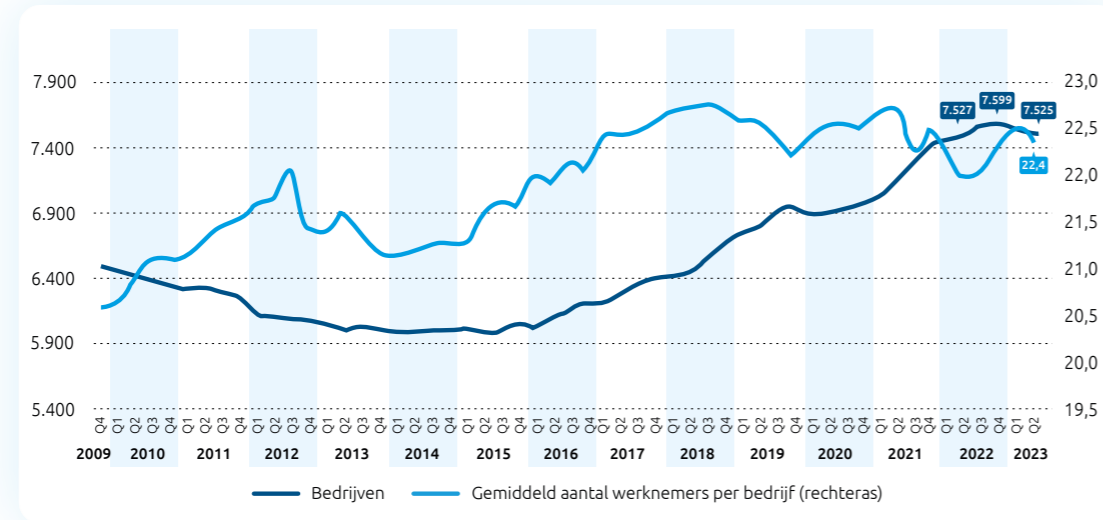
CBS zag landelijk in heel 2022 een toename van het aantal bedrijven. Het gaat hierbij wel vooral om bedrijven met 1 werkzame persoon (zelfstandigen). Het aantal bedrijven met 2 of meer werkzame personen nam wel iets af<sup>79</sup>.

<sup>77</sup> De werkloosheid blijft naar verwachting laag, ook in 2024. Er zijn veel beschikbare banen, waardoor mensen die hun baan verliezen waarschijnlijk makkelijk elders aan de slag kunnen. Dit kan wel leiden tot een lichte stijging van de werkloosheid, naar 4,0 procent in 2024, omdat baanwisselingen meestal wat tijd in beslag nemen. CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2024.

<sup>78</sup> UWV (2023). Volumeontwikkelingen voorjaar 2023. Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid.

<sup>79</sup> Op 1 januari 2023 zijn er bijna 427 duizend bedrijven tegen 431 duizend begin 2022. Het totaal aantal bedrijven in Nederland groeit al vele jaren. CBS (2023). Aantal bedrijven blijft toenemen.

Figuur 16 Aantal bedrijven in de sector, gemiddeld aantal werknemers (rechters)



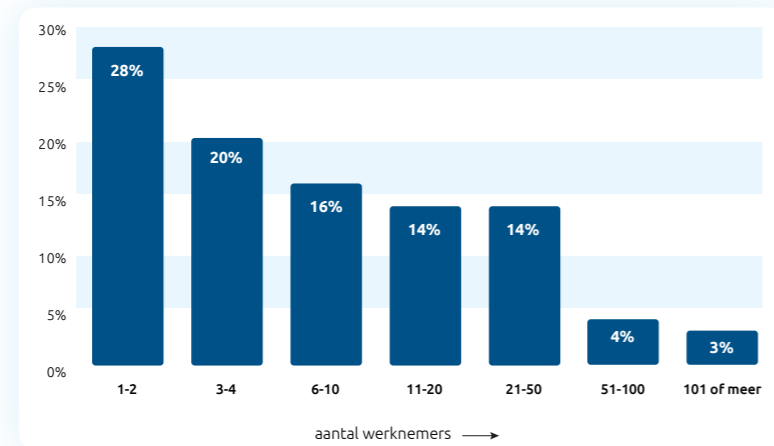
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Bedrijven in de sector zijn onder te verdelen in deelmarkten of typen vervoer<sup>80</sup>. Algemeen distributie- vervoer (zoals winkel- en distributiecentrervoer en groupage) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (30 procent van de bedrijven is hierin actief). Daarna volgen de deel- markten: bouwmaterialenvervoer (19%), (zee)containervervoer (9%) en koeriers en expres (7%).

## In sector zijn veel kleine bedrijven

Ruim zes op de tien bedrijven (64%) bestaan uit maximaal 10 werknemers. Het aandeel kleine bedrijven in de sector neemt toe (was 60 procent in het tweede kwartaal van 2018 en 61 procent in 2019)<sup>81</sup>. De meerderheid van werknemers in de sector (ruim 60 procent, 101.470 werknemers) werkt in de grotere bedrijven (vanaf 51-100 werknemers)<sup>82</sup>.

Figuur 17 Bedrijfsomvang naar aantal werknemers



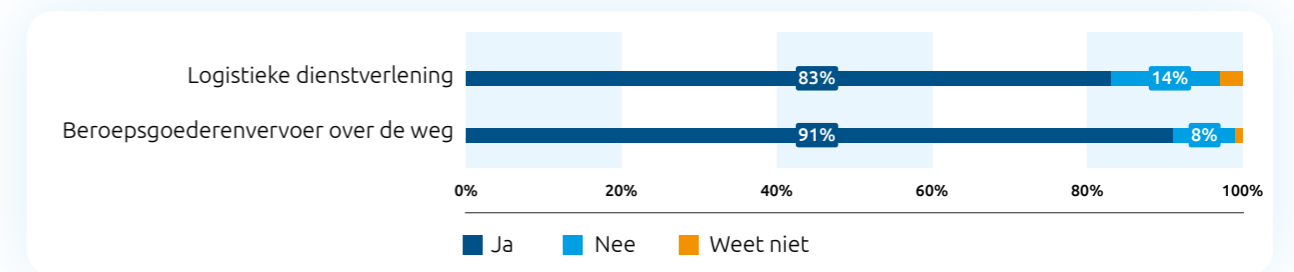
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

<sup>80</sup> Bedrijven kunnen in meerdere deelmarkten/typen vervoer actief zijn. In de bedrijfsenquête 2023 is daarom aan werkgevers gevraagd om de belangrijkste deelmarkt te noemen. Bedrijven in sector naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2023.  
<sup>81</sup> De toename van het aandeel kleine bedrijven (max. 10 werknemers) komt vooral door groei van aandeel bedrijven met 1-2 werknemers. In 2023 Q2 neemt vooral het aantal kleine bedrijven met 3-5 werknemers toe (+5% t.o.v. vorig jaar)  
<sup>82</sup> Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2023.

## Veel bedrijven in de sector zijn een familiebedrijf

Negen op de tien bedrijven is een familiebedrijf: voor 50 procent of meer in handen van één familie. Bedrijven in de logistieke dienstverlening zijn minder vaak een familiebedrijf dan bedrijven goederenvervoer over de weg en grote bedrijven (101+ werknemers) minder vaak dan kleinere bedrijven.

Figuur 18 Familiebedrijven in sector



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

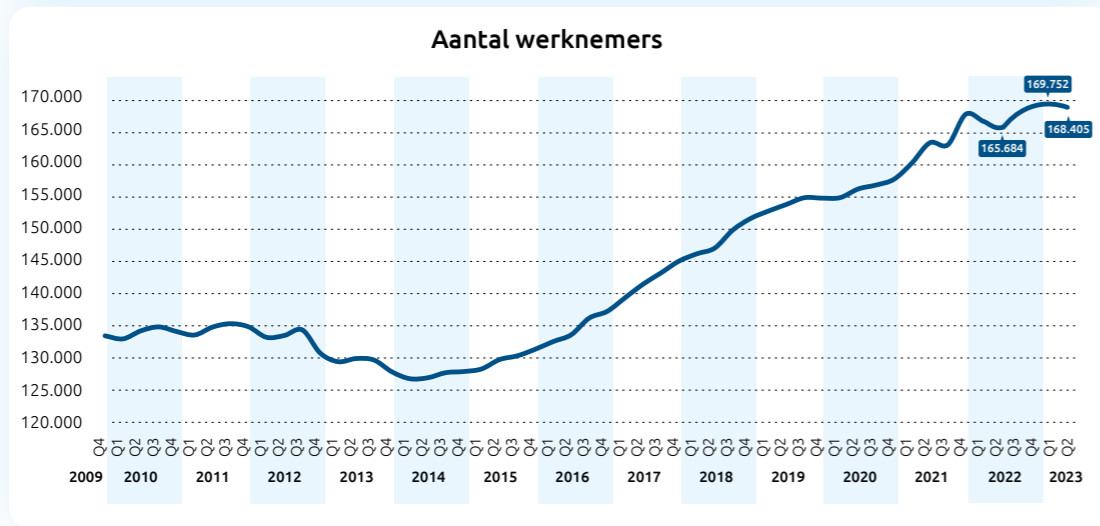
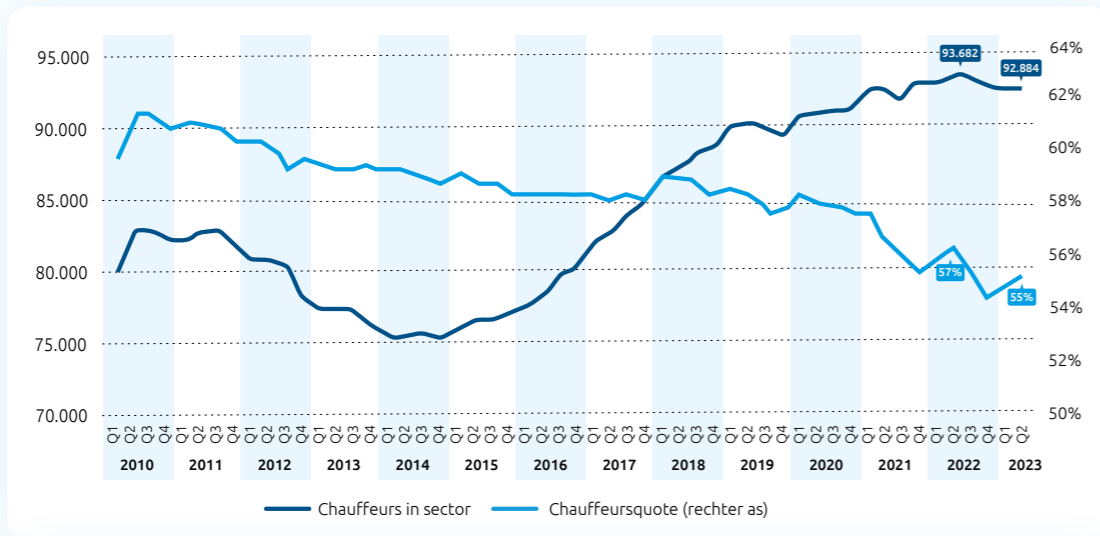
## Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt af

In het tweede kwartaal van 2023 werken er bijna 92.900 vrachtwagenchauffeurs in de sector. In de periode 2015-2019 nam het aantal chauffeurs flink toe. Daarna bleef het aantal chauffeurs min of meer stabiel. In het tweede kwartaal van 2023 neemt het aantal af ten opzichte van een jaar eerder en ook iets ten opzichte kwartaal ervoor. Het aandeel vrachtwagenchauffeurs ten opzichte van het totaal aantal werknemers neemt dan ook af (chauffeursquote)<sup>83</sup>.

In totaal zijn er in het tweede kwartaal 168.405 werknemers. Het totaal aantal werknemers groeide, vanaf 2014 tot 2019, onafgebroken. Daarna bleef het aantal ongeveer gelijk. Vanaf medio 2020 nam het aantal werknemers weer toe. Begin 2021 stijgt het aantal werknemers grotendeels door aansluiting nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer<sup>84</sup>. In 2023 tweede kwartaal neemt het aantal werknemers toe ten opzichte van vorig jaar. Ten opzichte van een kwartaal eerder neemt het aantal werknemers wat af.

<sup>83</sup> Het aandeel chauffeurs in de sector zit in een dalende trend. De daling van het aandeel chauffeurs, en de (relatieve) toename van de werknemers niet chauffeurs, is nader geanalyseerd door STL en Pensioenfonds Vervoer. In 2020 en 2021 leek de afname te versnellen. In 2020 en 2021 nam de instroom van oproepkrachten niet-chauffeurs sterk toe. In 2021 kwam dit door de aansluiting van een grote werkgever (e commerce) bij Pensioenfonds Vervoer met veel jonge oproepkrachten (niet-chauffeurs) die vaak in deeltijd werken. In 2022 Q1 en Q2 stromen er veel oproepkrachten uit (deels vanwege een administratieve reden). Het aandeel chauffeurs neemt dan weer iets toe. In 2022-Q3 en 2022-Q4 is er weer veel instroom van werknemers (niet-chauffeurs) bij enkele grote bedrijven en een afname van het aantal chauffeurs.  
<sup>84</sup> Begin 2021 nam het aantal werknemers sterk toe door de aansluiting van een nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer (met c. a. 2.100 werknemers). De toename van het aantal werknemers in 2021-Q4 (+ruim 4.600 werknemers t.o.v. 3 e kwartaal 2021) is voor groot deel te verklaren door groei bij enkele grotere ondernemingen in de sector. Afname van het aantal werknemers in 2022-Q2 (en ook in Q1) komt vooral door afname van aantal oproepkrachten t.o.v. voorgaande kwartalen. Dit heeft deels een administratieve reden. De toename van het aantal werknemers in 2022 Q3 (+2.100 ten opzichte van Q2), komt vooral door één grote werkgever die veel nieuwe werknemers bij het pensioenfonds heeft aangemeld. In 2022 Q4 neemt het aantal werknemers voornamelijk toe door twee grote bedrijven die veel nieuwe dienstverbanden hebben aangemeld bij het pensioenfonds en weinig uitdinsten (+1.948 t.o.v. vorig kwartaal). Hierbij gaat het om werknemers niet chauffeurs.

Figuur 19 Aantal en aandeel vrachtwagenchauffeurs en totaal aantal werknemers



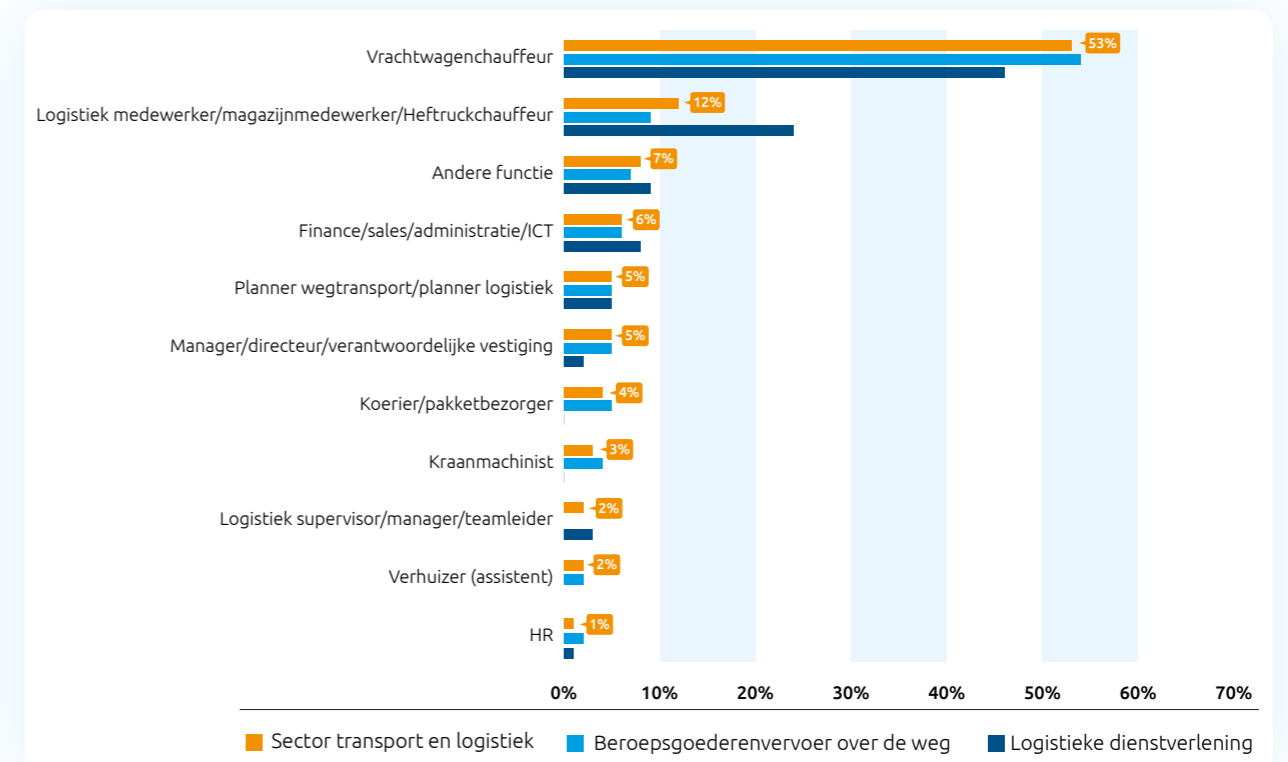
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

## Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies

Chauffeurs vormen in de sector transport en logistiek de meest voorkomende functie. Na chauffeurs volgen de functies: logistiek medewerker (12%), andere functie (7%)<sup>85</sup> en medewerker finance/sales/administratie/ICT (6%).

Chauffeurs zijn het vaakst werkzaam in de deelmarkt (of type vervoer) algemeen distributievervoer (40 procent van chauffeurs in de sector). 19 procent werkt in bouwmaterialenvervoer en 7 procent in (zee)containervervoer<sup>86</sup>.

Figuur 20 Werknemers naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

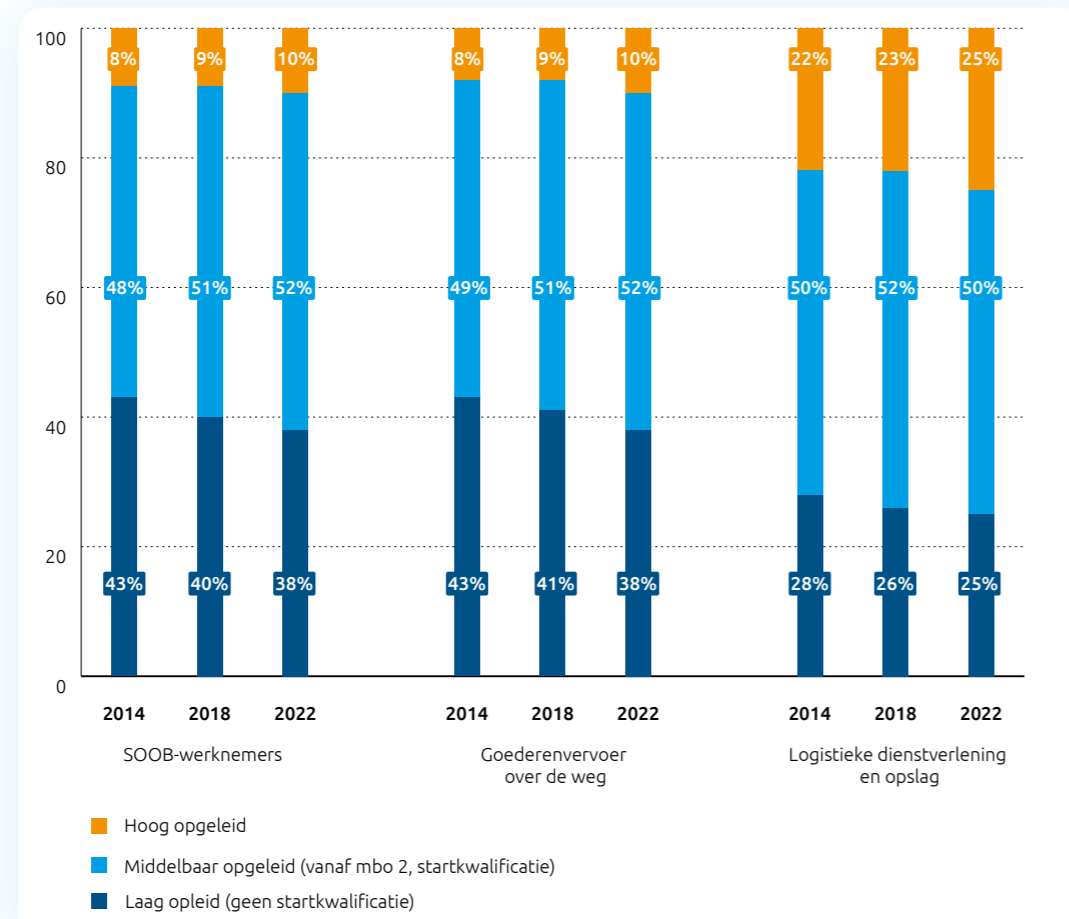
<sup>85</sup> Andere functie: autowasser, voorman, teamleider/voorman (meewerkend voorman), allround/algemeen medewerker ('manusje van alles'/'duizendpoot'), schoonmaker, stratenmaker en medewerker overig (bijv. facilitair, betonbouw, weegbrug), werkvoorbereider, wagenparkbeheerder, grondwerker, operator, engineer, monteur.

<sup>86</sup> Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2023.

## Opleidingsniveau in de sector neemt toe

Ruim de helft van de werknemers transport en logistiek (SOOB) is middelbaar opgeleid (vanaf mbo-niveau 2, startkwalificatieniveau<sup>87</sup>). Dit aandeel neemt toe net zoals het aandeel met een hbo- of wo-niveau. Het aandeel laagopgeleide werknemers neemt af. Dit sluit aan bij de nationale trend van een toenemend opleidingsniveau onder de Nederlandse bevolking<sup>88</sup>. In de branche logistieke dienstverlening is het aandeel werknemers met een opleiding op hbo- of wo-niveau het hoogst<sup>89</sup>.

Figuur 21 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



- › Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
- › Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- › Hoog: hbo/wo

Bron: CBS/ABF Research, 2023

<sup>87</sup> Een startkwalificatie omvat een diploma van havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Uit onderzoek van CBS blijkt dat mbo'ers die het onderwijs verlaten met een startkwalificatie een grotere kans op werk hebben (ook op de langere termijn). Mbo'ers die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie hebben minder vaak betaald werk dan diegenen met startkwalificatie en hebben ook vaker flexibele en parttimebanen. CBS (2017). Meer vaste banen voor mbo'ers met startkwalificatie.

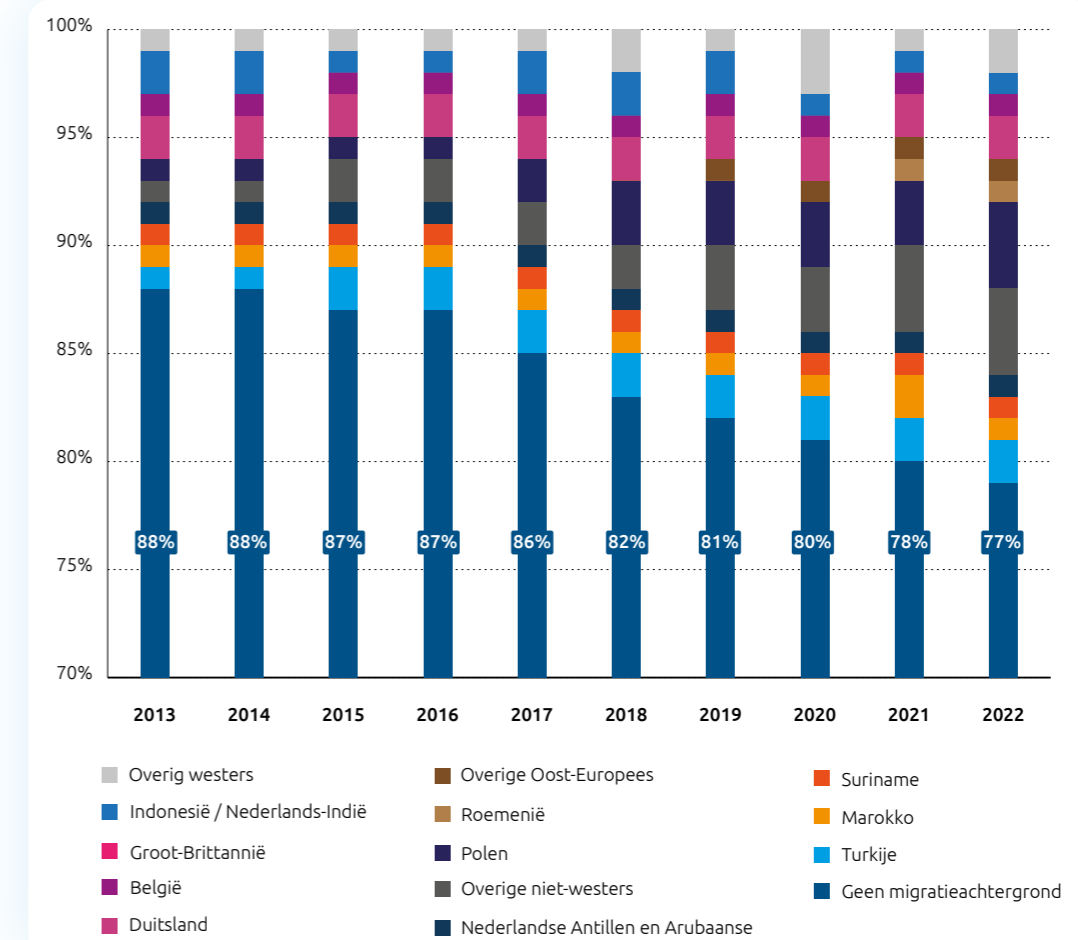
<sup>88</sup> Landelijk neemt het aantal mensen met een hbo- of universitair diploma al jaren gestaag toe. En neemt het aandeel met ten hoogste een opleiding op vmbo- of mbo-1-niveau steeds verder af. CBS (2022). Steeds meer hoogopgeleiden in Nederland: wat voor beroep hebben ze? SCP (2020). De sociale staat van Nederland.

<sup>89</sup> Steeds vaker wordt (in de media en in beleid) ook de indeling "praktisch opgeleid" versus "theoretisch opgeleid" gebruikt. De indeling in "laag" en "hoog" wordt als stigmatiserend beschouwd en doet te weinig recht aan de maatschappelijke waarde van vakmanschap. Het CBS ziet de waarde van de nieuwe, meer gelijkwaardige indeling. Tegelijkertijd is deze (nog) niet onderscheidend genoeg om de bestaande indeling in laag, middelbaar en hoog helemaal te vervangen. De indeling in "praktisch opgeleid" versus "theoretisch opgeleid" kan volgens het CBS naast de bestaande indeling naar onderwijsniveau bestaan en gebruikt worden. CBS (2021). Invulling praktisch en theoretisch opgeleiden Een bruikbaar alternatief voor de huidige indeling van onderwijsniveau?

## Werknemers met een migratieachtergrond

Het aandeel werknemers met een migratieachtergrond in de sector neemt toe (zie figuur 22). In 2014 had in totaal 12 procent van de werknemers een migratieachtergrond. Eind 2022 loopt dit aandeel op naar 21 procent.

Figuur 22 Werknemers in de sector naar migratieachtergrond



Bron: CBS/ABF Research, 2023

## Aandeel werknemers van 55 jaar neemt toe

Figuur 23 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2011 en 2023. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar neemt sterk toe (vergrijzing). In 2023 valt 21 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 18 procent in 2011. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2011 gestegen van 0,7 naar 4,7 procent. In alle regio's zal het aandeel werknemers transport en logistiek van 55 jaar of ouder de komende jaren toenemen<sup>90</sup>. Het CBS ziet op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt ook steeds meer werkzame 65-plussers<sup>91</sup>.

<sup>90</sup> CBS/ABF Research (2023). Prognose leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktregio 2023.

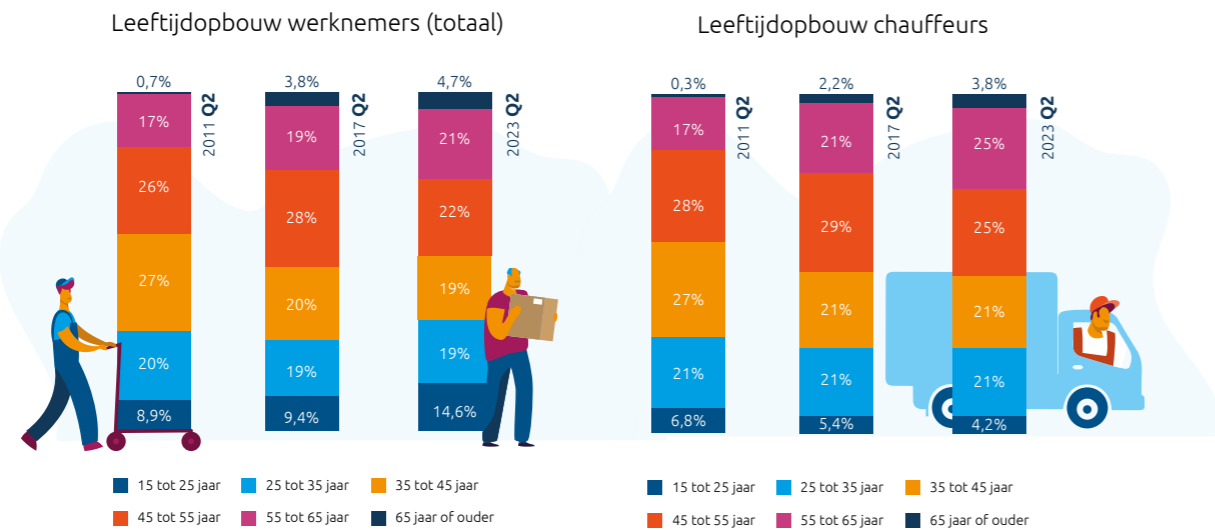
<sup>91</sup> 4,7 procent van werknemers in sector in 2023-Q2 zijn 65+. In NL zijn steeds meer werkzame 65-plussers. In heel 2020 waren dit er 300 duizend (3,3 procent van alle werkenden). Oorzaken: een toename van het aantal 65-plussers (vergrijzing) en een sterke toename van de arbeidsparticipatie van 65-plussers: in 2003 was 1 op de 10 aan het werk (14 duizend) en in 2020 waren dat er ruim 4 op de 10 (84 duizend). De participatie van 65-jarigen steeg het meest. Dit heeft te maken met stapsgewijze verhoging van AOW-leeftijd tot 66 jaar en 4 maanden in 2020 en afschaffing prepensioenregelingen.

CBS (2023). Aantal mensen buiten beroepsbevolking in 2022 snel geslonken. CBS (2021). 300 duizend werkende 65-plussers in 2020.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 27 procent in 2011 naar 19 procent in 2023. In andere arbeidsmarktsectoren nam het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie volgens het CPB ook af<sup>92</sup>. Ook het aandeel werknemers 45-55 jaar neemt af. Het aandeel jonge werknemers (tot 25 jaar) neemt in 2023 toe naar 15 procent (vergroening).

Kijkend naar de groep chauffeurs dan neemt de groep vanaf 55 jaar sterk toe en de groep jonge chauffeurs (jonger dan 25 jaar) af. De groep chauffeurs 25 tot 35 jaar is stabiel.

**Figuur 23** Leeftijdopbouw werknemers in sector



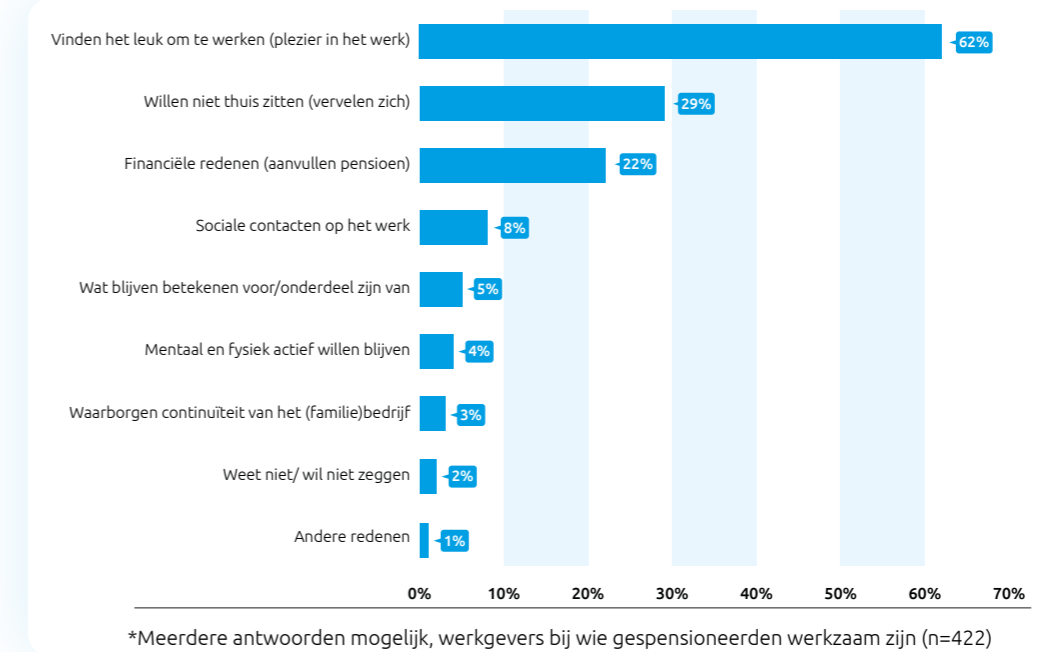
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

## Gepensioneerden in het bedrijf

28 procent van de werkgevers in de sector geeft in 2022 aan dat er in hun bedrijf mensen werken die al met pensioen zijn. De belangrijkste redenen om door te werken na pensionering zijn volgens werkgevers: werknemers vinden het leuk om te werken, willen niet thuis zitten en financiële redenen.

<sup>92</sup> De daling van het aantal werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 (in de jaren 2008-2018) heeft (deels) een demografische oorzaak; het dalend aantal kinderen vanaf eind jaren 60. Daarnaast ziet het CPB, in de nasleep van de financiële crisis, een afname van het aantal jonge mannen op de Nederlandse arbeidsmarkt (25-34 jaar en 35-45 jaar). Deze afname hangt samen met verschillende factoren: o.a. een hogere onderwijsdeelname (in de groep 25-34 jaar), afname van werkzame personen in sectoren waarin mannen werkzaam zijn (zoals industrie, bouw en nijverheid), een veranderde samenstelling van de groep jonge mannen (toename van alleenstaande mannen) en een toename van het aandeel jonge mannen met een Wajong-uitkering. Met het herstel van de economie neemt de participatie van jonge mannen weer wat toe maar komt deze niet meer op het oude niveau (van voor de crisis). De afname van de arbeidsparticipatie van jonge mannen is een internationaal fenomeen dat in andere landen ook samenhangt met ontwikkelingen in het gebruik van medicijnen, alcohol en drugs en de tijdsbesteding aan gaming en sociale media. CPB (2021). Dalende arbeidsparticipatie van jonge mannen – een vooronderzoek.

**Figuur 24** Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

## Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2023 zijn er in Nederland 5,3 miljoen werknemers met een vaste aanstelling, 2,8 miljoen met een flexibele aanstelling en 1,6 miljoen zelfstandigen. In 2022 namen alle typen arbeidsrelaties toe. Bij de toename van het aantal flexibele arbeidsrelaties (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten) ging het volgens het CBS vooral om flexibele contracten met relatief veel zekerheid in hun contract, zoals een tijdelijk contract met uitzicht op vast of een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer. Maar ook het aantal zelfstandigen nam toe (naar verhouding het sterkst). Het aandeel oproep- en invalkrachten nam daarentegen juist af. Volgens het CBS biedt de krappe arbeidsmarkt meer onderhandelingsruimte voor werknemers en kunnen werkgevers gunstigere contracten aanbieden<sup>93</sup>.

Het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie nam tussen 2014 en medio 2019 elk kwartaal toe<sup>94</sup>. Vanaf het derde kwartaal 2019 nam het aantal af. Er was sprake van hoogconjunctuur en arbeidsmarktkrapte waardoor werknemers volgens ABN AMRO vaker een vast contract kregen<sup>95</sup>. De coronacrisis versnelde de afname van

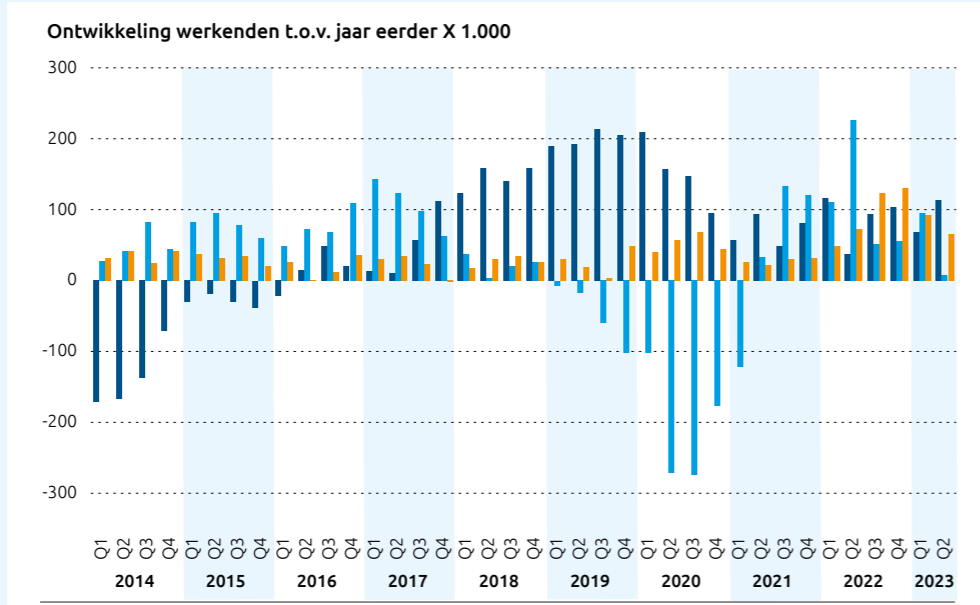
<sup>93</sup> CBS (2023). Meer flexcontracten met zekerheid, maar ook meer zzp'ers. Gegevens zijn beschikbaar vanaf 2014.

<sup>94</sup> CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele arbeidsrelaties/contractvormen: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:  
- werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)  
- oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren.  
- Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm. Zij verrichten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-groootaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

<sup>95</sup> Daarnaast leidde de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (van 1 januari 2020) in 2019 waarschijnlijk ook nog tot de opzegging van tijdelijke contracten, zo blijkt uit een (simulatie)analyse van ABN AMRO. Omdat de flexibele schil voortdurend in beweging is door de conjunctuur is het lastig om het afzonderlijke/ daadwerkelijke effect van de WAB vast te stellen. ABN AMRO (2021). Wet Arbeidsmarkt in Balans leidt tot omslag flexwerkers.

flexibele arbeidsrelaties. In het tweede kwartaal van 2020 waren er 276 duizend minder werknemers met een flexibel contract dan in dezelfde periode een jaar eerder. Vanaf het tweede kwartaal van 2021 nam dat aantal weer toe.

Figuur 25 Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



Bron: CBS, 2023

Verschillende instituten (o.a. de WRR, Commissie Regulering van Werk en SER<sup>96</sup>) deden afgelopen jaren onderzoek naar (en adviseerden over) de flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. In vergelijking met andere landen zijn in Nederland veel mensen aan het werk, maar gaat het voor een groot deel om flexibele banen. Nederland zit volgens de OESO in de kopgroep van Europa qua aandeel flexibele banen<sup>97 98</sup>. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals oproep- en uitzendkrachten, maar ook zelfstandigen zijn in tijden van economische crisis kwetsbaarder. Zij raken dan eerder hun werk kwijt en hebben vaak weinig of geen recht op een werkloosheidsuitkering<sup>99</sup>. Dit kan voor extra economische schade zorgen tijdens een recessie: na baanverlies hebben mensen minder te besteden en kan men minder consumeren. Het CPB geeft aan dat vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie tijdens de coronacrisis hun baan verloren<sup>100</sup>. In bepaalde zwaar getroffen sectoren (als horeca, contactberoepen en evenementen) verloren werknemers met een flexibele arbeidsrelaties vaker hun baan dan in andere sectoren (bijv. online detailhandel en overheid).

<sup>96</sup> SER (2021). Sociaaleconomisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Ontwerpadvisie juni 2021.

<sup>97</sup> Alleen Spanje heeft binnen EU een hoger aandeel tijdelijke werknemers. NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.

<sup>98</sup> NRC (2020). Met al dat flexwerk is Nederland uniek. Het aantal zelfstandigen is bijvoorbeeld, vanwege ruime belastingvoordelen, nergens zo snel gegroeid als in Nederland. De Commissie Regulering van Werk deed verschillende adviezen om flexibele arbeid (en zijn verschillende vormen) terug te dringen (fiscaal minder aantrekkelijk te maken).

<sup>99</sup> (Jonge) werknemers met tijdelijke contracten hebben vaak nog weinig WW-rechten opgebouwd. Zelfstandigen hebben bij baanverlies geen recht op een WW-uitkering en vallen direct terug op bijstandsniveau.

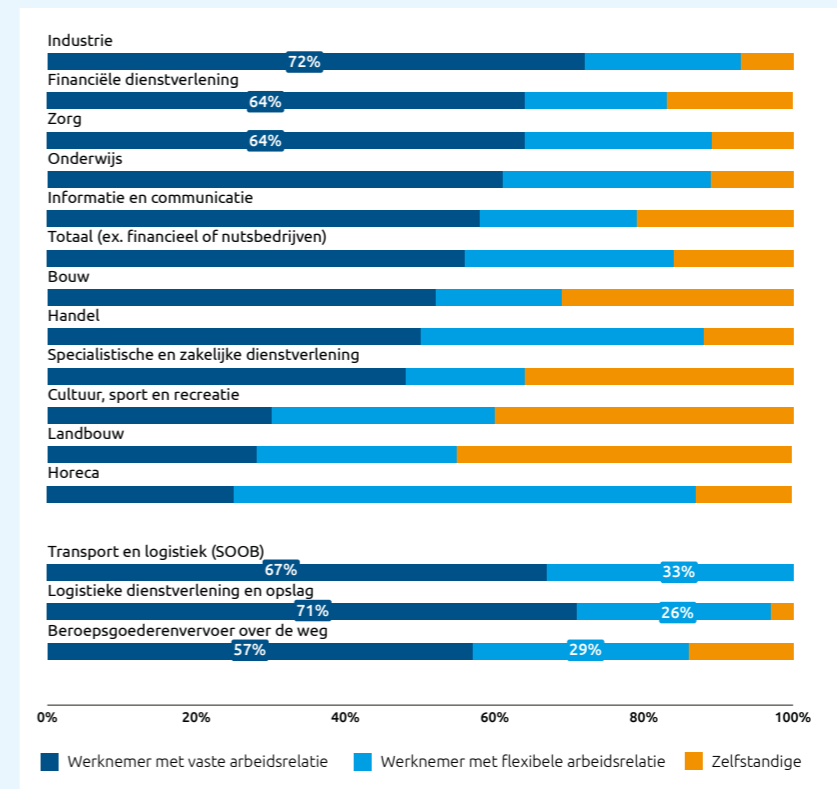
<sup>100</sup> CPB. Macro economische verkenning 2021; CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

Het huidige (demissionaire) kabinet wil werknemers meer zekerheid geven over werk en inkomen en tegelijk zorgen dat ondernemingen voldoende wendbaar blijven<sup>101 102</sup>. Het kabinet heeft een pakket van maatregelen opgesteld voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt<sup>103</sup>. Nulurencontracten worden verboden: oproepkrachten moeten een vast basiscontract krijgen met een minimaal aantal uren waarvoor ze moeten worden ingeroosterd. Ook worden regels voor tijdelijke contracten strenger en krijgen werkenden werkzaam via een uitzendbureau sneller zekerheid. Daarnaast wordt de positie van zelfstandigen versterkt door een verplichte, betaalbare arbeidsongeschiktheidsverzekering.

### Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector

Figuur 26 geeft de verdeling naar vaste of flexibele arbeidsrelatie weer voor verschillende arbeidsmarktsectoren (in 2022). Industrie, financiële dienstverlening, onderwijs en zorg hebben het grootste aandeel vaste arbeidsrelaties. Het aandeel flexibele arbeidsrelaties laat zich lastiger vergelijken. Er zijn sectoren met een relatief laag aandeel flexibele contractvormen, maar met een hoog aandeel zelfstandigen, bijvoorbeeld de bouw of specialistische/zakelijke dienstverlening. Zelfstandigen worden vanwege onzekerheid over werk en inkomen doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd<sup>104</sup>. Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, horeca en landbouw de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

Figuur 26 Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2022



Bron: CBS/ABF Research, 2023

<sup>101</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (2022). Minister Van Gennip deelt plannen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt. De wendbaarheid van ondernemingen (snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden) wordt in de plannen van het kabinet gestimuleerd door: inzetten van werk-naar werktrajecten, uitwerken deeltijd-WW en re-integratie in tweede ziektejaar in principe richten op een andere werkgever.

<sup>102</sup> NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.

<sup>103</sup> Rijksoverheid (2023). Meer evenwicht op de arbeidsmarkt

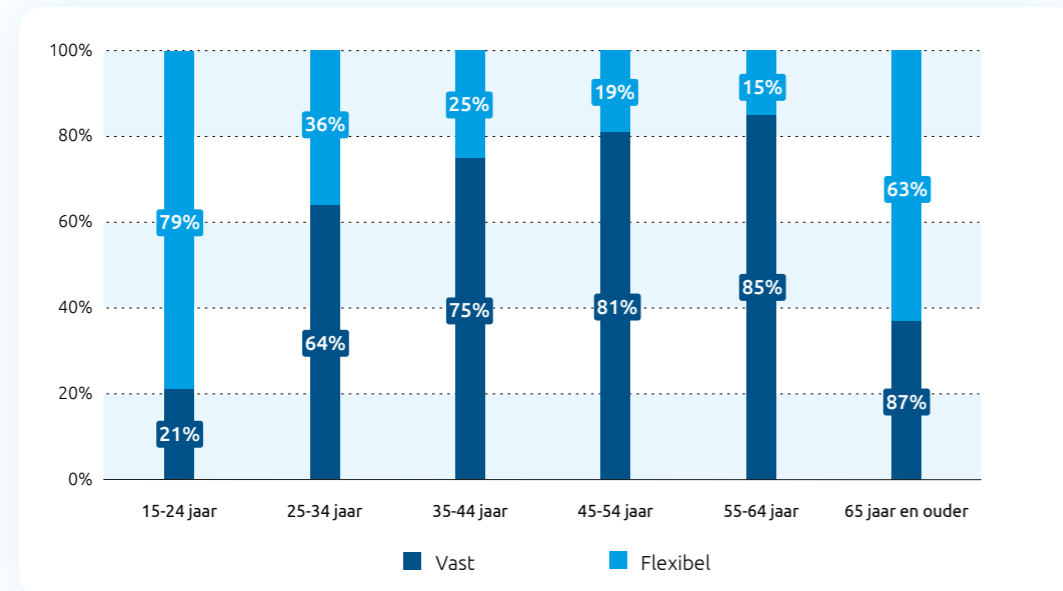
<sup>104</sup> CBS. Wat zijn flexwerkers?

## Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek

Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek Figuur 26 geeft onderaan ook de verhouding vaste en flexibele arbeidsrelaties weer in transport en logistiek (SOOB). 67 procent van de aangesloten werknemers heeft eind 2022 een vaste en 33 procent een flexibele arbeidsrelatie<sup>105 106</sup>. Het aandeel met een flexibele arbeidsrelatie nam tot 2018 sterk toe (van 31 procent in 2014 naar 37 procent in 2018). In 2020 daalde dit aandeel naar 30 procent<sup>107</sup>.

In figuur 27 is zichtbaar dat werknemers transport en logistiek in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar en 55-64 jaar het vaakst een vaste arbeidsrelatie hebben:

Figuur 27 Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie (in 2022)



Bron: CBS/ABF Research, 2023

<sup>105</sup> Zelfstandigen, zoals ZZP'ers, zijn in principe niet aangesloten bij cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en SOOB, werknemers in loondienst (vast en oproepkrachten) wel en ook een deel van de uitzendkrachten werkzaam in vervoer (waarvoor pensioenpremie aan Pensioenfonds Vervoer wordt betaald). Volgens ZZP-Nederland is het voor zelfstandige vrachtwagenchauffeurs ook lastig om aan het werk te gaan in de branche beroepsgoederenvervoer over de weg Kennisbank ZZP chauffeurs en koeriers. Zie ook bijlage 1 voor de reikwijdte van de sector.

<sup>106</sup> Kijkend naar de gehele branches beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening (een bredere definitie van transport en logistiek) dan zijn in transport en logistiek wel zelfstandigen werkzaam. In goederenvervoer over de weg heeft 29 procent van de werknemers een flexibele arbeidsrelatie en is 14 procent zelfstandige. Er zijn in het goederenvervoer over de weg veel 'eigen rijders' werkzaam (transportonderneming met slechts één voertuig waarbij de eigenaar ook de vrachtwagenchauffeur is).

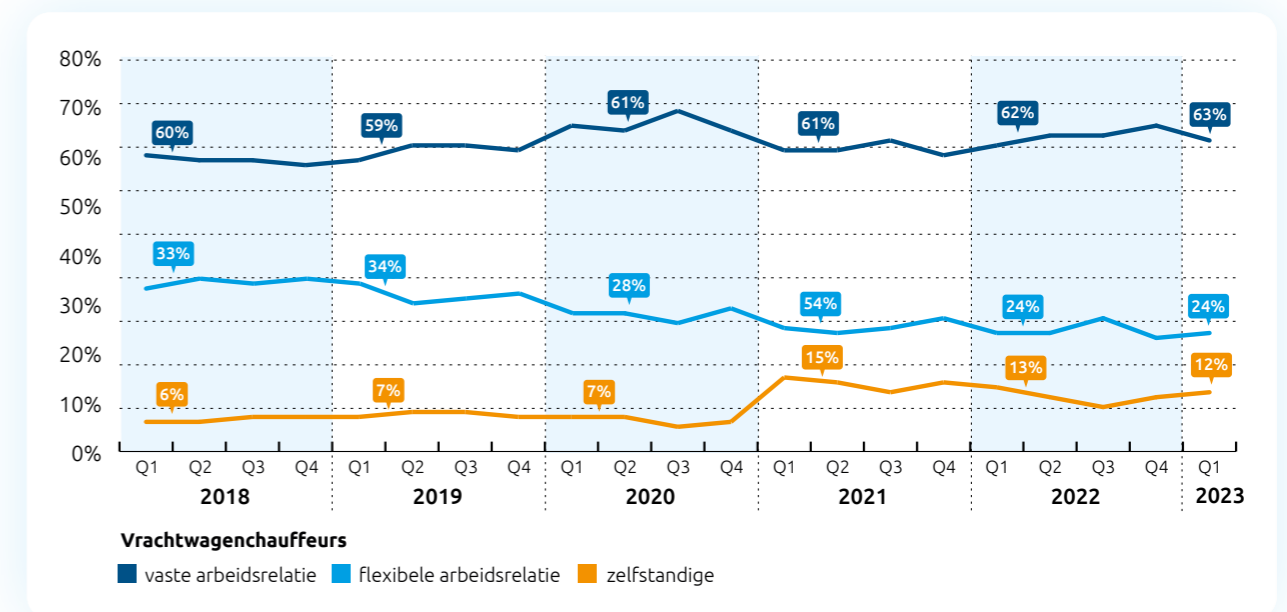
<sup>107</sup> Bronnen- en tabellenboek arbeidsmarktrapportage 2023 STL.

## Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen

Figuur 28 toont het aandeel vrachtwagenchauffeurs (werkzaam in goederenvervoer voor derden en eigen vervoer) en transportplanners en logistiek medewerkers<sup>108 109</sup> met een flexibele arbeidsrelatie (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten). Onder chauffeurs is dit aandeel de afgelopen jaren afgenomen. In het eerste kwartaal van 2018 had een derde van de vrachtwagenchauffeurs een flexibele arbeidsrelatie. In het eerste kwartaal van 2023 was dit nog een kwart<sup>110 111</sup>. In 2020 versnelde de afname. Dit is in lijn met de afname van flexibele arbeid die in 2020 zichtbaar was op de Nederlandse arbeidsmarkt vanwege de coronacrisis (zie box 2)<sup>112</sup>. Het aandeel zelfstandigen onder chauffeurs piekte in 2021 en neemt in 2023 weer af. Het aandeel chauffeurs met een vaste aanstelling neemt in het eerste kwartaal toe tot 63 procent.

Ruim een kwart van transportplanners en logistiek medewerkers heeft in het eerste kwartaal van 2023 een flexibel contract en 69 procent een vast contract. In 2018 had nog bijna een derde een flexibel contract<sup>113</sup>.

Figuur 28 Werknemers transportplanners en logistiekmedewerkers naar contractvorm



Bron: CBS, 2023

<sup>108</sup> Gegevens gaan over alle chauffeurs in NL, zowel in beroepsgoederenvervoer (vervoer voor derden) als in het eigen vervoer.

<sup>109</sup> Weergegeven is de beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers. In deze beroepsgroep vallen o.a. groepsleiders magazijn, transportplanners en logistiek (administratief) medewerkers, maar ook aanverwante beroepen. De beroepen komen ook niet uitsluitend voor in de sector/bedrijven transport en logistiek. Zo werken logistiek medewerkers ook vaak in sectoren als groothandel en industrie.

<sup>110</sup> Gegevens zijn verzameld met behulp van kwartaalenquête van CBS onder bevolking (telefonisch, face-to-face en telefonisch). Resultaten worden gewogen op basis van o.a. geslacht, leeftijd en regio. Het aantal werknemers per beroep wordt geschat (via ophoging). De resultaten kennen (vanwege de complexe steekproef) een onzekerheidsmarge: het werkelijke aantal chauffeurs kan iets hoger of lager liggen. Cijfers zijn afgerond op duizendtallen.

<sup>111</sup> Binnen de groep chauffeurs met een flexibel contract neemt het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast toe de afgelopen jaren toe (CBS, 2022).

<sup>112</sup> CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

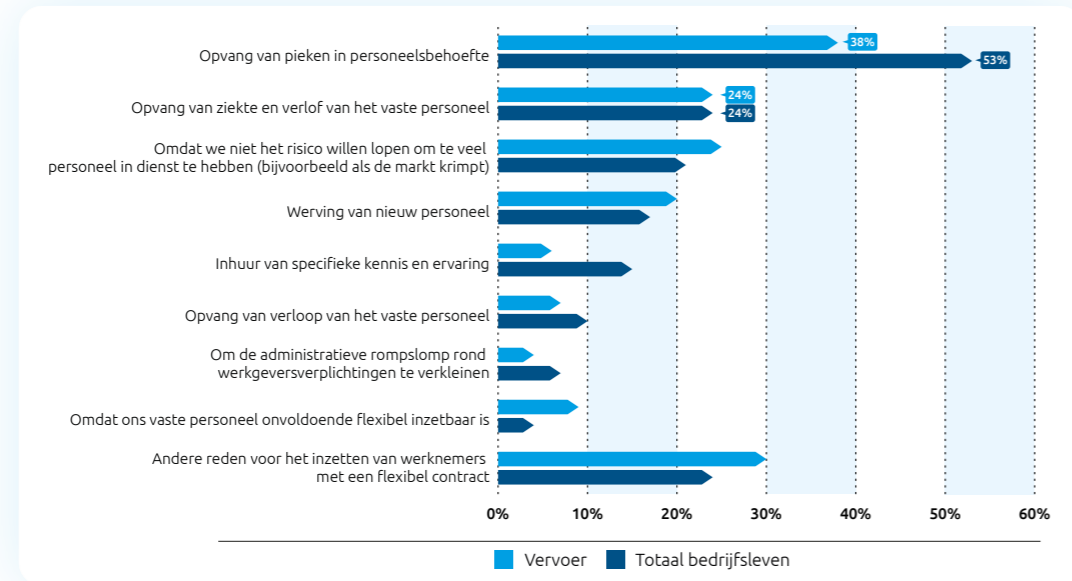
<sup>113</sup> Figuur Transportplanners en logistiek medewerkers naar contractvorm (vast/flexibel). Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2023.



## Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten

Aan werkgevers in de sector Vervoer is gevraagd waarom zij werknemers met flexibele contracten inzetten (Figuur 29)<sup>114</sup>. De meest voorkomende reden is het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte (38%). Deze reden wordt minder vaak genoemd dan landelijk (53%). Hetzelfde geldt voor de inhuur van specifieke kennis en ervaring.

Figuur 29 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten

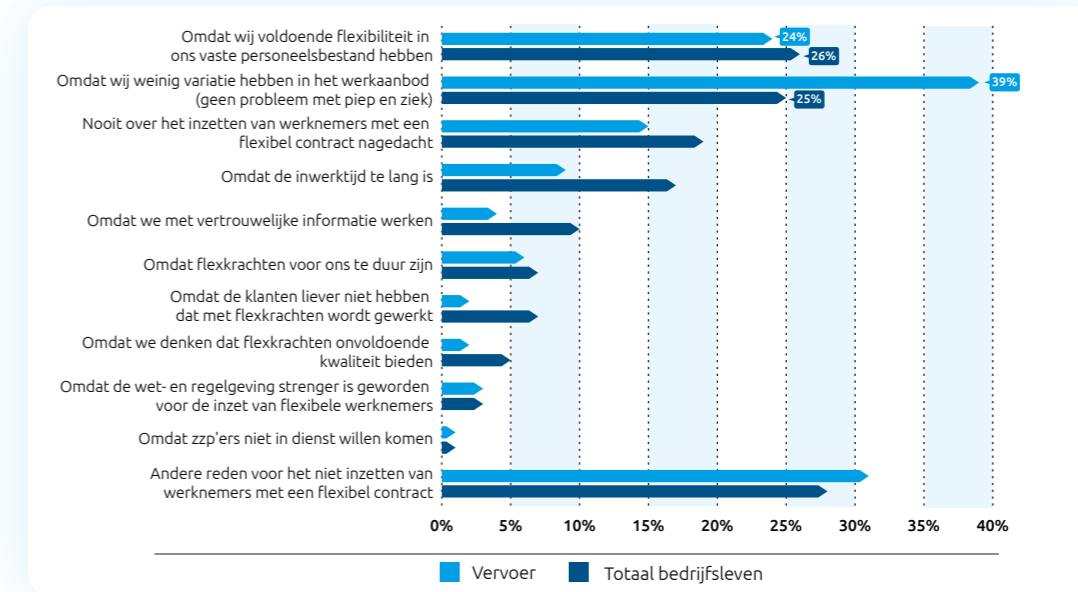


Bron: TNO, 2021

Ook is aan de werkgevers in de sector Vervoer gevraagd waarom zij géén werknemers met flexibele contracten inzetten. De meest genoemde redenen zijn het hebben van weinig variatie in het werkaanbod (39%) en voldoende flexibiliteit in het vaste personeelsbestand (24%). Het hebben van weinig variatie in het werkaanbod wordt in de sector Vervoer vaker genoemd dan landelijk. Ook noemt 31 procent van de werkgevers in de sector een andere reden om geen werknemers met een flexibel contract in te zetten.

<sup>114</sup> TNO (2021). Werkgevers enquête arbeid. In deze enquête vallen vervoer over de weg en dienstverlening voor het vervoer onder de sector "vervoer".

Figuur 30 Reden werkgevers voor géén inzet flexibele contracten



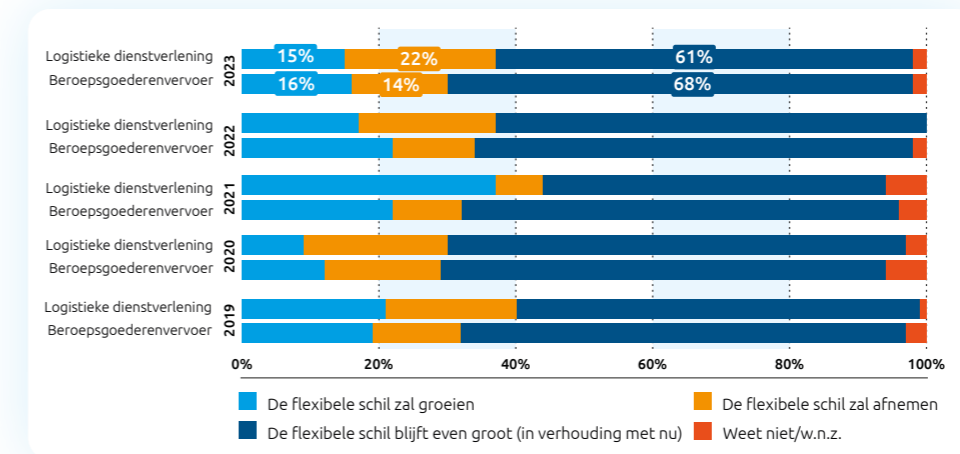
Bron: TNO, 2021

## Verwachtingen werkgevers flexibele schil

15 procent van de logistiek dienstverleners en 16 procent van de beroepsgoederenvervoerders verwacht in voorjaar 2023 dat de flexibele schil<sup>115</sup> in hun bedrijf zal groeien. In 2022 was het aandeel werkgevers dat groei van de flexibele schil verwachtte iets groter.

Het aandeel werkgevers dat een afname verwacht van de flexibele schil is in 2023 wat groter dan in 2022. 14 procent van de beroepsgoederenvervoerders en 22 procent van de logistiek dienstverleners verwacht een afname (tegen 12 procent 20 procent in 2022).

Figuur 31 Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

<sup>115</sup> Oproepkrachten, uitzendkrachten en ZZP'ers.

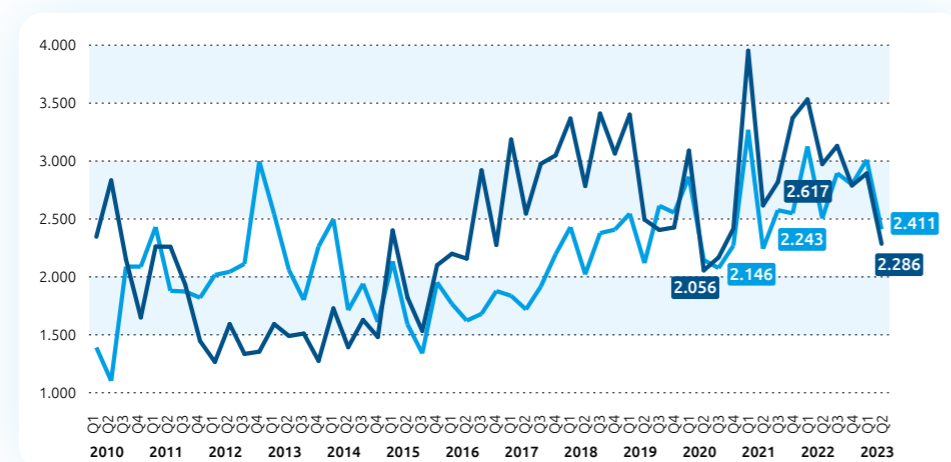
## In-, uit en doorstroom in sector

### Meer uitstroom van chauffeurs dan instroom

In het tweede kwartaal van 2023 stromen 2.286 vrachtwagenchauffeurs de sector in en stromen er 2.411 uit<sup>116</sup>. De instroom en de uitstroom liggen op een lager niveau dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar. Tussen 2015 en 2019 lag de instroom (ver) boven de uitstroom. Vanaf 2017 piekte de instroom verschillende keren boven de 3.000. Daarna verandert het beeld. De uitstroom van chauffeurs neemt de laatste jaren toe en ligt in 2023 boven de instroom.

De totale instroom van werknemers (chauffeurs en niet-chauffeurs) in de sector bedraagt in het tweede kwartaal 6.614 en de uitstroom 5.896. De instroom en uitstroom liggen lager dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar<sup>117</sup>. Begin 2022 lagen de instroom en uitstroom op een hoog niveau. Er was sprake van veel dynamiek/beweging in de sector. Ook landelijk wisselden werknemers toen vaker van baan. CBS zag in het eerste kwartaal een forse toename van het aantal werknemers dat van baan wisselt of begint met werken ten opzichte van een jaar eerder<sup>118</sup>. In 2021 nam werkgelegenheid volgens CBS sterk toe. Eind 2022 neemt het aantal baanwisselaars weer iets af<sup>119</sup>.

Figuur 32 In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

### Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening

Figuur 33 toont de herkomst bij instroom in de sector transport en logistiek, van werksector naar werksector, en geeft zo zicht op waar de instromers vandaan komen<sup>120</sup>.

Een groot deel (in totaal 22 procent) stroomt in 2022 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel piekte in 2019-2020<sup>121</sup>. Andere belangrijke sectoren voor de instroom in de sector zijn: detailhandel (8%), landbouw en industrie (6%), groothandel (6%). Instroom vanuit de detailhandel nam

<sup>116</sup> De telling van Pensioenfonds Vervoer telt de unieke uitstroom: werknemers die de afgelopen 4 kwartalen werkzaam zijn geweest in de sector. Kortdurende in- en uitstromers (een paar maanden of weken werkzaam in de sector en dan weer uitstromen) vallen (bewust) buiten deze cijfers. Deze 'herintreders of snelle uitreders' (tussen 15 en 30 procent van de in-uitstroom) vertekenen het beeld van de daadwerkelijke, meer structurele mobiliteitsstromen in en uit de sector. (Policy Research, 2014).

<sup>117</sup> Figuur In- en uitstroom werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktreportage STL 2023. Een groot deel van alle instroom en uitstroom bestaat in 2023-Q2 uit oproepkrachten (46 procent van alle instroom en 42 procent van de uitstroom). In 2022-Q2 heeft een groot deel van de uitstroom van oproepkrachten een administratieve reden.

<sup>118</sup> In 2022-Q1 zijn er ruim 1,9 miljoen werkenden die korter dan twaalf maanden terug met hun nieuwe baan waren gestart (bijna 400 duizend meer dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). Het gaat zowel om mensen die (opnieuw) beginnen met werken als om mensen die van baan zijn gewisseld. De nieuwkomers namen toe in een periode waarin de werkgelegenheid in Nederland sterk groeide. CBS (2022). Meer nieuwkomers op de werkvloer.

<sup>119</sup> CBS (2023). Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst.

<sup>120</sup> In cijfers van CBS/ABF Research is instroom gedefinieerd als: alle werkenden die in het afgelopen jaar bij een werkgever in de sector zijn gestart. Dit is exclusief werkenden die van werkgever zijn gewisseld binnen de sector, oftewel doorstroom.

<sup>121</sup> Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest. In de CBS-microbestanden staat alleen geregistreerd dat iemand uitzendkracht is.

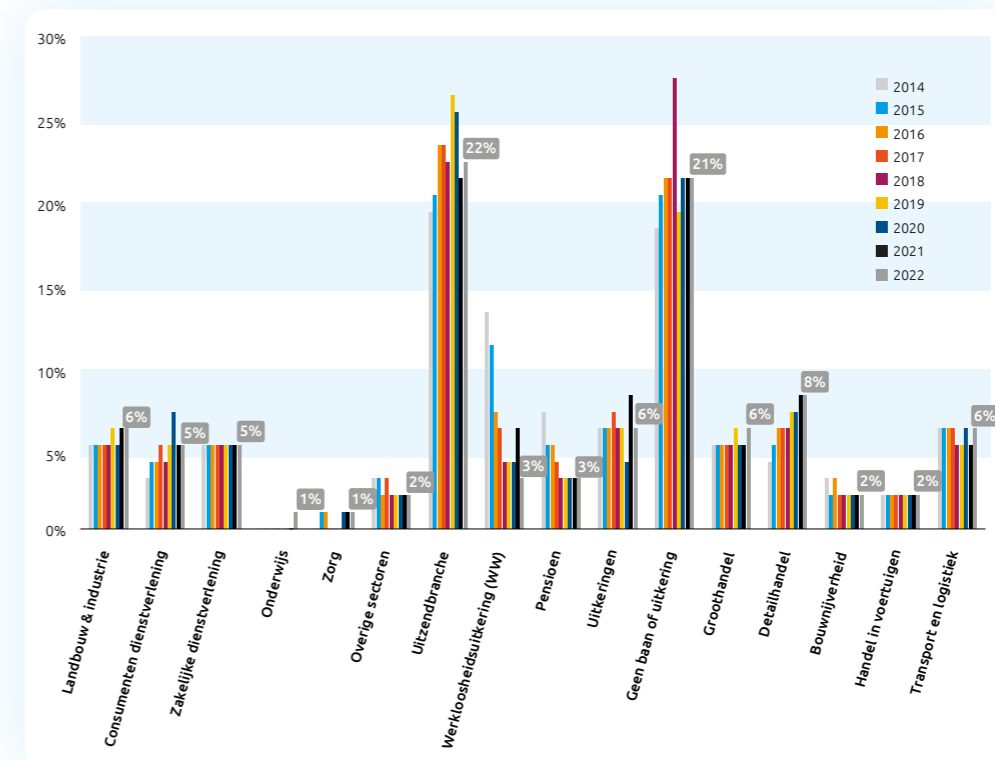
de afgelopen jaren toe. Deze branche werd getroffen door de contactbeperkende maatregelen tijdens de uitbraak van coronavirus<sup>122</sup>.

Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) is sterk afgenomen: van 13 procent van de totale instroom in 2014 naar 3 procent in 2022.

Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering' (21%) gaat het grotendeels om jongeren die uit het onderwijs komen (schoolverlaters): jongeren die na het verlaten van het onderwijs (soms ook zonder diploma) een baan vinden in de sector<sup>123</sup>.

Helemaal rechts in de figuur is zichtbaar dat 6 procent van de instroom in 2022 al actief was in de transport en logistiek en van werkgever is gewisseld. Dit zijn instromers vanuit bedrijven en -branches die niet zijn aangesloten bij SOOB, zoals instromers uit een deel van de logistiek dienstverleners en uit het personenvervoer.

Figuur 33 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2014 t/m 2022)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

### Instroom van zij-instromers STL

Om de instroom in de sector te bevorderen werft STL zij-instromers (werkzoekenden uit andere sectoren). Dit gebeurt via een zij-instroomtraject. Werkgevers krijgen subsidie om zij-instromers op te leiden tot vrachtwagenchauffeur in hun bedrijf<sup>124</sup>. En zij-instromers krijgen een baangarantie van 1 jaar bij een werkgever in de sector<sup>125</sup>. De baangarantieperiode start na afloop van de opleiding tot chauffeur.

<sup>122</sup> Onder de branche consumentendienstverlening vallen o.a. reisbemiddeling, reisorganisatie, reparatie consumentenartikelen, haarverzorging, schoonheidsverzorging, zwembaden en sauna's.

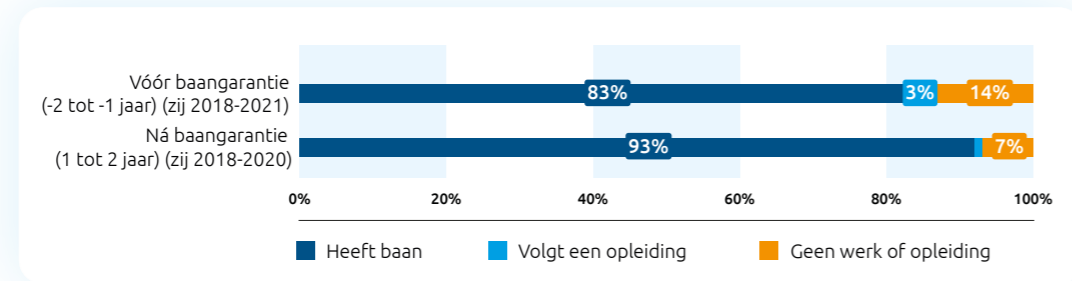
<sup>123</sup> Mensen die thuis zaten (zonder werk, opleiding en uitkering), en die werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.

<sup>124</sup> Zie website STL: subsidie rijopleiding voor zij-instromers en doorstromers.

<sup>125</sup> Het zij-instroom traject is bedoeld voor werknemers die buiten de sector werken of werkloos zijn maar die omgeschoold willen worden tot vrachtwagenchauffeur.

STL doet jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van zij-instromers voor en na de baan-garantieperiode<sup>126</sup>. Een tot twee jaar na start van de baangarantieperiode zijn meer zij-instromers werkzaam dan ervoor. Voorafgaand aan baangarantie is 83 procent van de zij-instromers werk-zaam. Na het verstrijken van baangarantie neemt dit aandeel toe tot 93 procent. Het aandeel zij-instromers dat geen werk of opleiding heeft, neemt na baangarantie sterk af (14 procent voor tegen 7 procent na baangarantie).

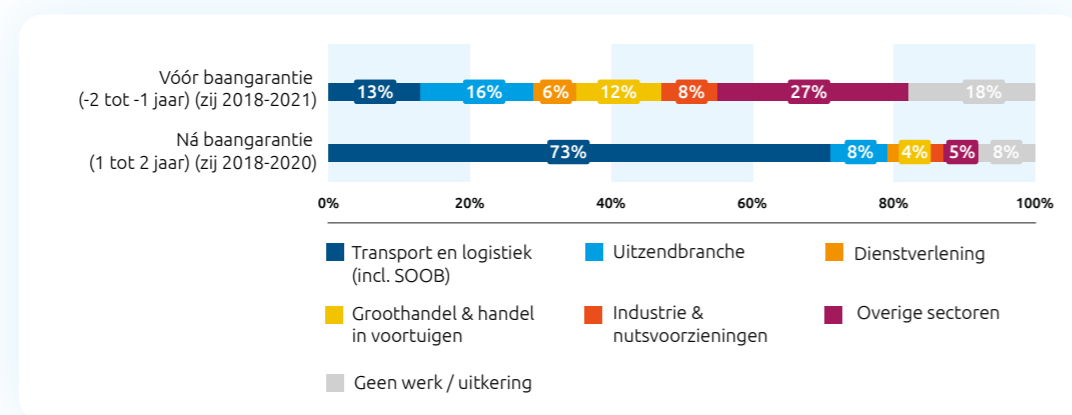
**Figuur 34** Arbeidsmarktpositie zij-instromers voor en na baangarantieperiode



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

Ruim 7 op de 10 zij-instromers werken na de baangarantieperiode in transport en logistiek. Op langere termijn blijft dit aandeel hoog. 3-4 jaar na het verstrijken van baangarantie werkt de meerderheid van de zij-instromers nog steeds in transport en logistiek<sup>127</sup>. Ook hebben zij-instromers na de baangarantieperiode minder vaak geen werk en/of een uitkering.

**Figuur 35** Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: per sector



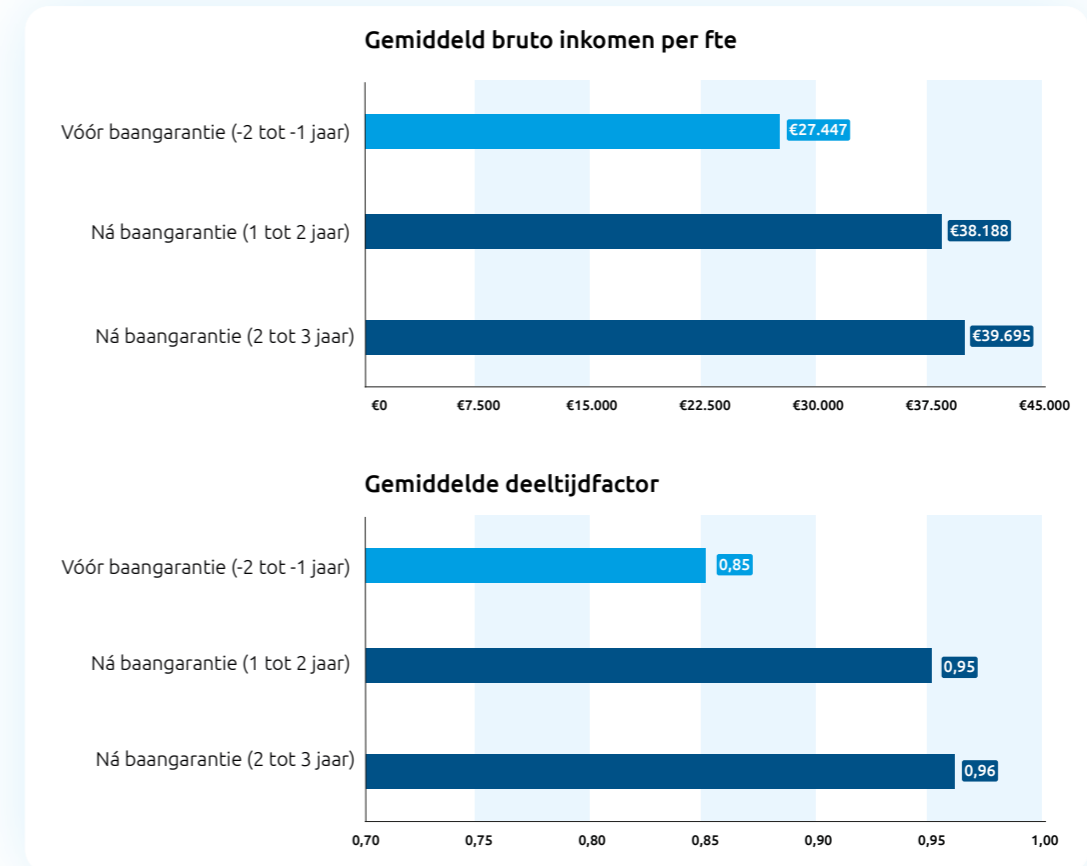
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

<sup>126</sup> Voor de analyse in 2022 is de arbeidsmarktpositie van 1.655 zij-instromers gestart in 2018-2021 in kaart gebracht. Met behulp van arbeidsmarkt-bestanden van CBS is bepaald waar zij-instromers vandaan komen en waar ze terecht zijn gekomen. Het peilmoment voor het verstrijken van baangarantie is eind december 2021. Alle zij-instromers die gestart zijn in 2018-2020 bevinden zich op dat moment (volledig) buiten baangarantie (1-2 jaar na baangarantie). Omdat zij-instromers niet op één vast moment in het jaar starten wordt per jaarcohort (2018-2020) gekeken naar de positie 1-2 jaar na afloop van de baangarantie.

<sup>127</sup> Figuur Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: langere termijn. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage 2023.

Voor het **werkzame** deel van de zij-instromers ligt het gemiddeld bruto-inkomen **per fte** na de baangarantieperiode hoger dan daarvoor (gemiddeld 27.447 euro voor baangarantie tegen 38.188 euro daarna). Dit neemt verder toe 2 tot 3 jaar na baangarantie. Ook werken zij-instromers na de baangarantie gemiddeld meer uur dan daarvoor.

**Figuur 36** Gemiddeld bruto-inkomen per fte en gemiddelde deeltijdfactor van werkzame zij-instromers voor en na baangarantieperiode



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

### Pensioenuitstroom neemt flink toe

Figuur 37 toont de ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen van kwartaal op kwartaal. In 2020 en 2021 neemt uitstroom naar pensioen sterk toe. In heel 2020 ligt deze uitstroom ruim 40 procent hoger dan in 2019. In 2022 neemt de pensioenuitstroom verder toe (+10 procent ten opzichte van heel 2021). Vooral de uitstroom naar pensioen van chauffeurs nam toe<sup>128</sup>. In de eerste helft van 2023 stromen in totaal 803 werknemers uit vanwege pensioen.

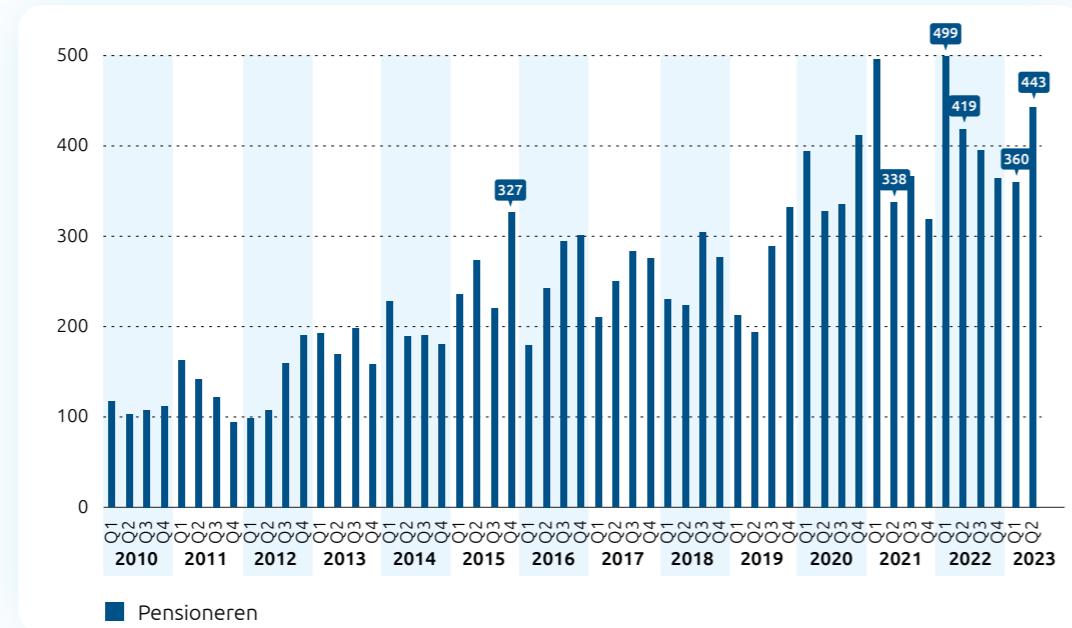
Tussen 2011 en 2015 nam de pensioenuitstroom ook toe, met een piek in het vierde kwartaal van 2015. Daarna nam de pensioenuitstroom weer iets af. Dit gebeurde ook landelijk. UWV noemt veranderingen in de pensioenwetgeving als reden voor de afnemende pensioenuitstroom in die periode<sup>129</sup>. Daarnaast was zichtbaar dat werknemers in de sector steeds langer doorwerkten; het aandeel werkende 65-plussers groeide. De toename in 2020 en 2021 van de pensioenuitstroom in

<sup>128</sup> Vooral de pensioenuitstroom van chauffeurs nam toe in 2022: van 877 in 2021 naar 1.062 in 2022 (+21%) (Pensioenfonds Vervoer, 2022).

<sup>129</sup> Het jaarlijks versneld oprekken van de AOW-leeftijd en fiscaal ontmoedigen van pre-pensioen. UWV-arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

de sector was ook landelijk zichtbaar<sup>130</sup>. In 2020 en 2021 is de AOW-leeftijd niet verhoogd ten opzichte van een jaar eerder (bleef 66 jaar en 4 maanden). Tegelijkertijd bereikten meer mensen deze leeftijd. Mede daardoor kwamen meer mensen in aanmerking voor een AOW-uitkering en lag volgens CBS het aantal pensioneringen hoger.

**Figuur 37** Uitstroom naar pensioen



Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2023, bewerking STL

### Redenen werknemers voor uitstroom uit de sector

Aan werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken is in zomer 2023 in een enquête gevraagd wat de belangrijkste redenen voor hun vertrek waren<sup>131</sup>. Het vaakst genoemd wordt een laag salaris.

Andere uitstroommotieven worden ongeveer even vaak genoemd: ongeveer een derde van de respondenten zegt dat minder doorgroeimogelijkheden, hoge werkdruk, onaantrekkelijke roosters en werktijden en weinig waardering en ondersteuning vanuit hun leidinggevende of werkgever belangrijke redenen waren om te vertrekken uit de sector<sup>132</sup>.

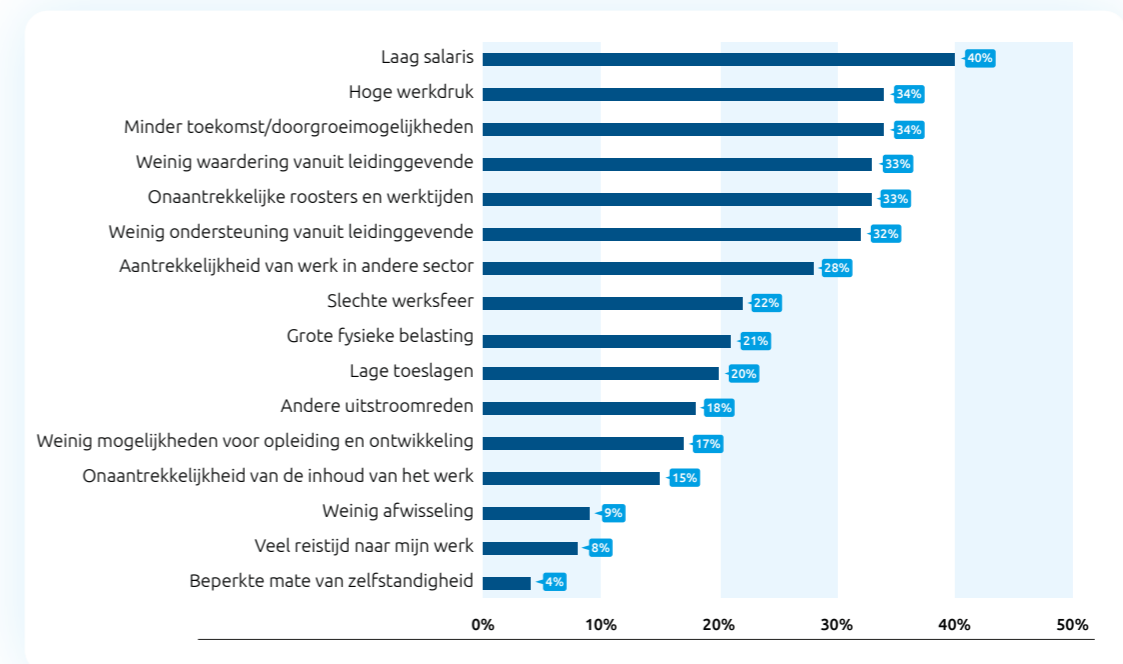
Uitstromers noemen veel minder vaak onaantrekkelijkheid van de inhoud van werk, weinig afwisseling, veel reistijd naar werk en beperkte mate van zelfstandigheid als reden voor uitstroom. Bij een 'andere uitstroomreden' noemen uitstromers o.a.: toegenomen drukte en stress op de weg (voor chauffeurs), wisseling management en andere koers bedrijf, te veel of juist te weinig uren (bij oproepkrachten) en gewoonweg toe aan iets anders zijn.

<sup>130</sup> Landelijk nam de uitstroom naar pensioen in 2021 toe ten opzichte van 2020 en 2019. In 2020 en 2021 is de AOW-leeftijd niet verhoogd ten opzichte van een jaar eerder (bleef 66 jaar en 4 maanden). Tegelijkertijd bereikten meer mensen deze leeftijd. Mede daardoor kwamen meer mensen in aanmerking voor een AOW-uitkering en lag volgens CBS het aantal pensioneringen hoger. CBS (2022). Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006.

<sup>131</sup> In totaal hebben 216 uitgestroomde werknemers meegedaan aan de enquête. 135 chauffeurs en 81 niet-chauffeurs. 179 werknemers gaven aan vrijwillig te zijn vertrokken (zij hebben niet de sector verlaten vanwege gedwongen ontslag, reorganisatie). Werknemers die de sector hebben verlaten vanwege ziekte of pensioen zijn überhaupt niet benaderd voor dit onderzoek.

<sup>132</sup> Er zijn weinig (significante) verschillen tussen de vertrekredenen van vrijwillige vertrekkers opgesplitst naar achtergrondkenmerken als functie en leeftijd. Alleen niet-chauffeurs zeggen significant vaker dan chauffeurs dat ze zijn vertrokken vanwege een slechte werksfeer (resp. 32 procent vs. 15 procent).

**Figuur 38** Wat was of wat waren voor jou de belangrijkste redenen om te vertrekken uit de sector transport en logistiek?



\*Deze vraag is uitsluitend voorgelegd aan respondenten die de sector vrijwillig hebben verlaten (n=179) (niet aan werknemers die de sector hebben verlaten vanwege gedwongen ontslag, reorganisatie, ziekte of pensioen). De percentages in de figuur tellen op tot meer dan 100 procent omdat het een meerkeuzevraag betreft (respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken).

Bron: Regioplanbeleidsonderzoek/Pensioenfonds Vervoer/STL, 2023

De helft van de uitgestroomde werknemers in het onderzoek zegt dat hun werkgever iets had kunnen doen om hun vertrek te voorkomen. Door middel van een open vraag is vervolgens geïnformeerd wat hun werkgever had kunnen doen om hun vertrek te voorkomen. De uitgestroomde werknemers noemen verschillende zaken die samenhangen met 'goed werkgeverschap'.

Het vaakst genoemd wordt: betere communicatie en betrokkenheid van de werkgever. Werknemers hadden het gevoel dat de werkgever hun wensen en behoeften rond het werk niet altijd serieus nam. Werknemers wilden een luisterend oor van hun werkgever voor de problemen waar ze tegenaan liepen. En dat de werkgever meer met hen communiceerde. Daarbij is luisteren alleen niet genoeg; belangrijk is dat er actie volgt na een gesprek met de werkgever. Meer betrokken worden bij bedrijfsbeslissingen/visie/organisatie wordt hierbij eveneens genoemd.

Veel vertrekkers geven aan dat een loonsverhoging en/of betere secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld een auto van de zaak, reiskostenvergoeding, uitbetaling van overuren) hen had weerhouden hun baan op te zeggen.

Vertrek van werknemers was te vermijden geweest als de werkgever had kunnen zorgen voor gunstigere werktijden, betere roosters en minder versnippering van werkuren. Chauffeurs zeggen bijvoorbeeld een liever een lange rit te hebben dan een paar korte. Daarmee samenhangend noemen vertrekkers vaak het aanpakken van de werkdruk. De werkcapaciteit kan efficiënter worden ingezet ('juiste mensen op de juiste plek' en voorkomen dat mensen 'dubbel bezet' zijn).

Ten slotte zegt een deel van de vertrekkers dat hun werkgever meer oog had kunnen hebben voor werkplezier en het creëren van een betere werksfeer.

**Figuur 39** Wat had je werkgever kunnen doen om jouw vertrek uit de sector te voorkomen?



\*Deze (open) vraag is uitsluitend voorgelegd aan vertrekkers die hebben aangegeven dat hun werkgever wel iets had kunnen doen aan hun vertrek uit de sector (n=91).

\*De open antwoorden zijn gecodeerd naar overkoepelende thema's. Respondenten hebben soms meerdere thema's genoemd (percentages in de figuur tellen niet op tot 100 procent).

Bron: Regioplanbeleidsonderzoek/Pensioenfonds Vervoer/STL, 2023

### Doorstroom in transport en logistiek neemt toe

Figuur 40 geeft het aantal werknemers weer dat van werkgever is veranderd binnen het goederenvervoer over de weg, de logistieke dienstverlening en de SOOB-branchen.

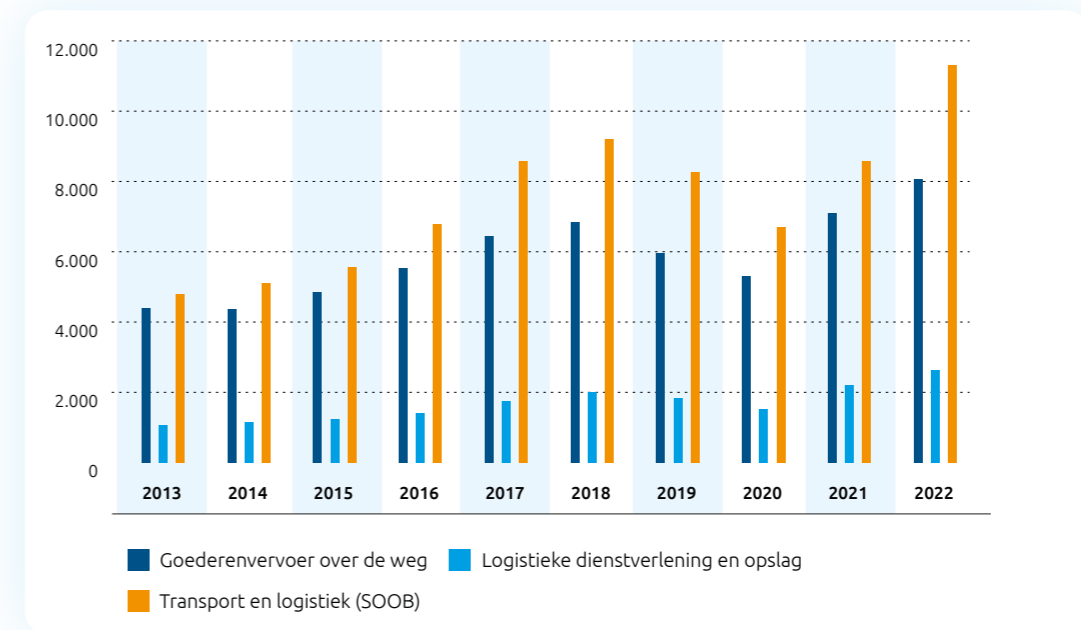
In de nasleep van de financiële crisis lag het aantal doorstromers op een laag niveau<sup>133</sup>. Vanaf 2015 nam het aantal werkenden dat binnen de transport- en logistiekbranchen van baan verandert sterk toe<sup>134</sup>. In 2019 en 2020 nam het aantal doorstromers wat af. Vanaf 2021 neemt het aantal doorstromers weer sterk toe. Als het economisch goed gaat wisselen volgens CBS meer mensen van baan of beroep. Het CBS zag in 2021 landelijk een toename van het aantal werkenden dat van beroep wisselt (na een aanzienlijke daling in 2020)<sup>135</sup>.

<sup>133</sup> CBS-cijfers van het aantal doorstromers in de SOOB-branchen zijn vanaf 2014 beschikbaar. Vanaf dat jaar zijn de cao-codes van werkgevers opgenomen in de CBS-Microdata, zie ook het bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2023.

<sup>134</sup> De subsidie voor het opleiden van doorstromers van SOOB geeft een impuls aan doorstroom in de sector. SOOB stelt vanaf 2018 subsidie beschikbaar om chauffeurs op te leiden via doorstroom en ook zij-instroom. Werkgevers kunnen medewerkers opleiden via de subsidieregeling 'Basiskwalificatie Chauffeur Goederenvervoer zij-instroom en doorstroom voor bedrijven 2019'.

<sup>135</sup> CBS (2022). Meer mensen wisselden van beroep in 2021.

**Figuur 40** Aantal doorstromers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, bewerking STL 2023

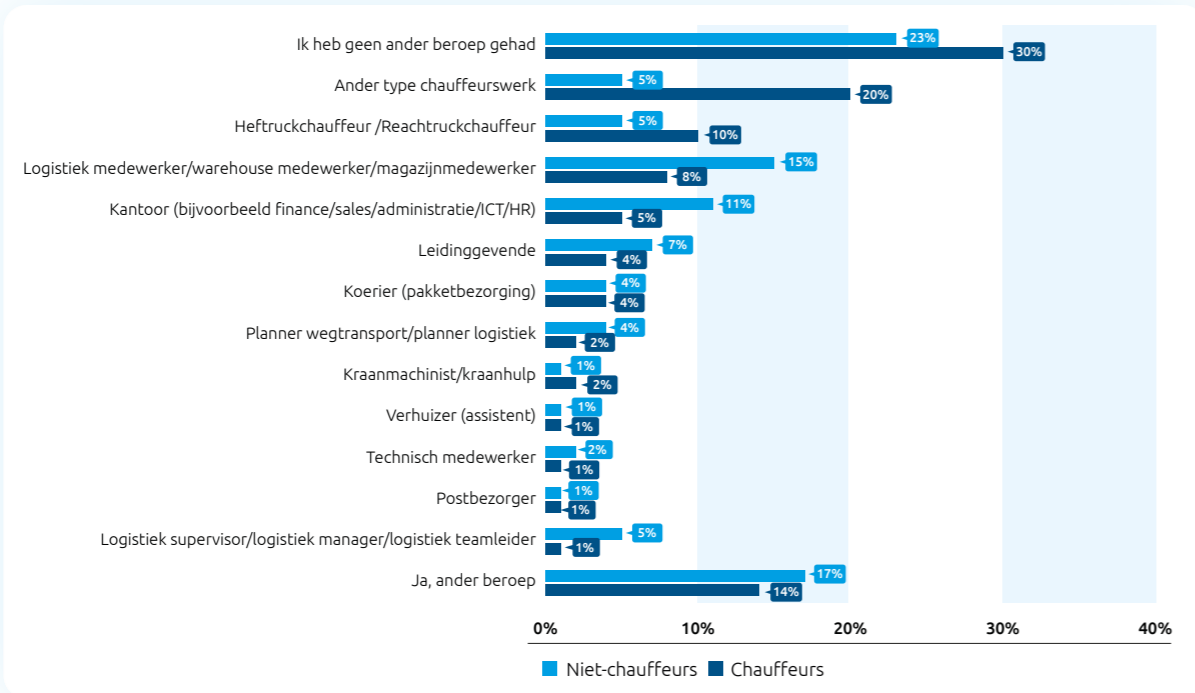
## Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobilititeit

Werknemers konden in werknemersenquête 2023 aangeven of zij voor hun huidige beroep nog een ander beroep hebben gehad (binnen of buiten de sector). Vrachtwagenchauffeurs hebben vaker dan niet-chauffeurs **geen** ander beroep gehad voor hun huidige beroep (30 procent vs. 23 procent).

20 procent van de vrachtwagenchauffeurs zegt hiervoor ander type chauffeurswerk te hebben gedaan en 10 procent is heftruckchauffeur geweest. 14 procent van de chauffeurs heeft een ander beroep gehad dan genoemd in de vragenlijst. Hierbij noemen zij vaak beroepen in (land) bouw, horeca en supermarkt. Niet-chauffeurs hebben vaker dan chauffeurs een kantoorfunctie gehad of zijn logistiek medewerker geweest.

Bij 23 procent van de chauffeurs en 39 procent van de niet-chauffeurs was het vorige beroep in hetzelfde bedrijf als waar ze nu werken (doorstroom binnen eigen bedrijf).

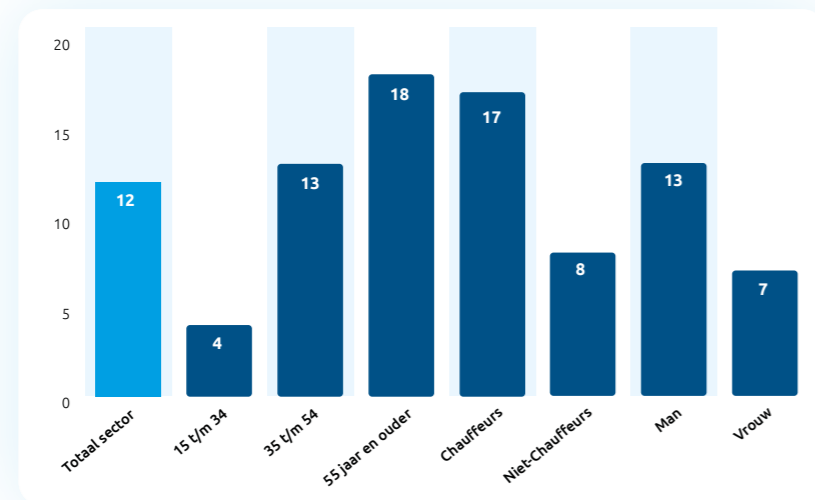
**Figuur 41** Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Gemiddeld werken werknemers in de sector ruim 12 jaar in hun huidige functie. Chauffeurs werken gemiddeld 17 jaar en niet-chauffeurs 8 jaar in hun huidige functie. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 11 jaar (niet weergegeven in figuur).

**Figuur 42:** gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie

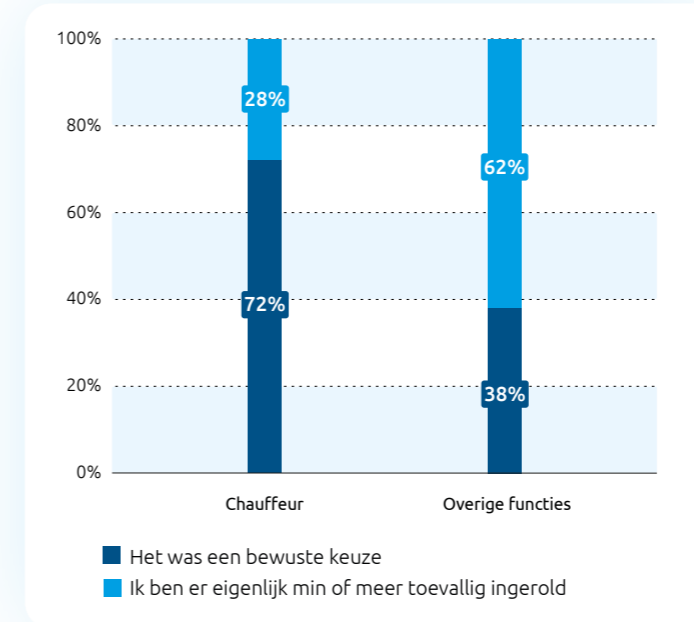


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

## Chauffeurs kozen vaak bewust voor het chauffeursberoep

In het TON-lezerspanel hebben werknemers in de sector aangegeven hoe ze in hun beroep zijn terechtgekomen. Voor vrachtwagenchauffeurs was het vaak een bewuste keuze. Voor mensen met een overige functie (bijv. leidinggevende, planner of andere kantoorfunctie) was het veel minder vaak een bewuste beroepskeuze. Zij zijn er vaker min of meer toevallig in gerold:

**Figuur 43** Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?



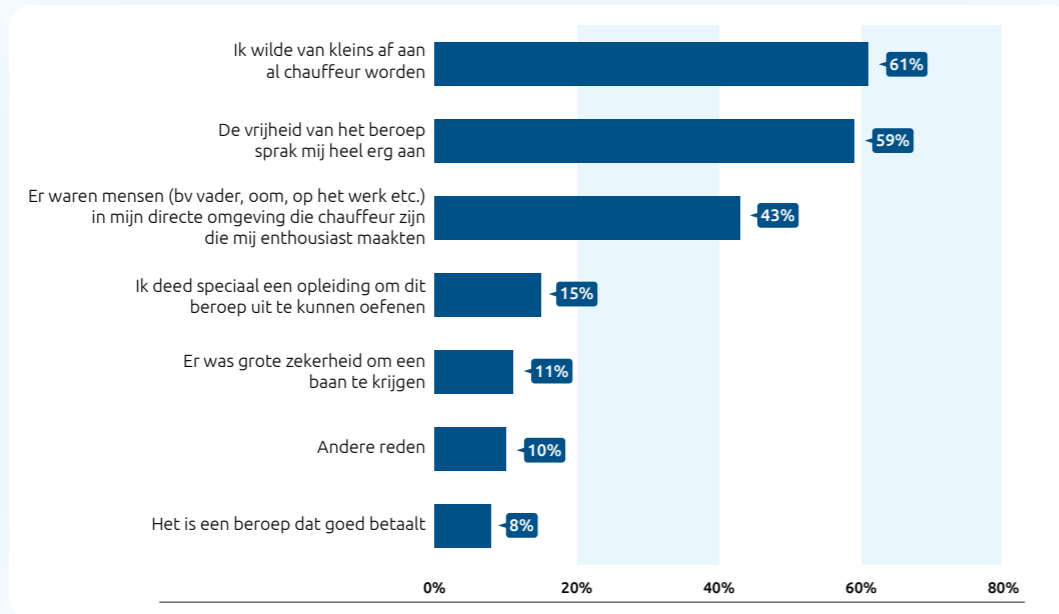
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Mensen die bewust voor het chauffeursberoep hebben gekozen zeggen dat zij dat al van kleins af aan wilden en dat de vrijheid van het beroep hen zeer aansprak. Ook zeggen zij vaak door familie of mensen in hun directe omgeving enthousiast te zijn gemaakt.

Chauffeurs die er min of meer in zijn gerold zijn vaak chauffeur geworden omdat zij in hun bedrijf de mogelijkheid kregen<sup>136</sup>. Ze noemen ook vaak dat zij werden getipt door vrienden/familie die dachten dat het wel wat voor hen zou zijn.

<sup>136</sup> Tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2023.

Figuur 44 Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep



Bron: TON-lezerspanel, 2022

### Box 3. Prognose ontwikkeling economie en arbeidsmarkt

Door het Centraal Planbureau (CPB) is in september een raming opgesteld over de ontwikkeling van de Nederlandse economie, arbeidsmarkt en overheidsfinanciën<sup>137</sup>. In het bijzonder keek het CPB naar de impact van de hoge inflatie, krapte op de arbeidsmarkt en de oorlog in Oekraïne.

#### Economische groei valt terug, arbeidsmarkt blijft naar verwachting krap

Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie in 2023 zal terugvallen na een paar 'uitbundige jaren'. De Nederlandse economie bleek de afgelopen jaren bijzonder veerkrachtig tegen grote schokken als de coronacrisis, oorlog in Oekraïne en hoge inflatie. Het steunbeleid van de overheid hielp hierbij. Na een sterke bbp-groei in 2022 van 4,3 procent valt de groei in 2023 terug naar 0,7 procent. In 2024 groeit de economie weer wat meer (met 1,4 procent).

In de eerste helft van 2023 kromp de economie licht (zie box 1.) Met name in de industrie liep de productie terug. Doordat de hoge inflatie<sup>138 139</sup> lang aanhoudt (naar verwachting ook nog in 2024) hebben consumenten minder te besteden. Een trage groei van de wereld economie en afnemende vraag naar goederen zorgt ook voor minder Nederlandse

<sup>137</sup> CPB (2023). Concept Macro Economische Verkenning 2024. CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2024.

<sup>138</sup> Jaarmutatatie CPI is de gemiddelde prijsstijging van de goederen en diensten die consumenten kopen. De jaarmutatatie CPI wordt gemeten als de stijging van de consumentenprijsindex (CPI) ten opzichte van de overeenkomstige periode in het voorgaande jaar. CBS (2022).

<sup>139</sup> De hoge inflatie kwam volgens het CPB oorspronkelijk voort uit oplopende energie- en voedselprijzen, mede veroorzaakt door de oorlog in Oekraïne. Terwijl eerder werd verwacht dat de inflatie snel zou afnemen, houdt deze nu toch langer aan.

export. Bedrijven verminderen ook hun voorraden vanwege een verminderde vraag naar goederen. Overheidsbestedingen zorgen wel voor wat extra economische groei.

De economie wordt momenteel ook bewust afgekoeld. Om de hoge inflatie te bestrijden verhogen centrale banken<sup>140</sup> namelijk de rentes. Hierdoor wordt geld lenen bij banken duurder voor bedrijven en consumenten. De vraag naar goederen en diensten remt zo af. Deze vraag liep sterk op tijdens het herstel van de coronacrisis met stijgende prijzen als gevolg (zie box 1.).

De werkloosheid blijft naar verwachting laag ondanks een toename van het aantal faillissementen. De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan en het CPB verwacht dat werknemers die hun baan verliezen vermoedelijk snel weer een baan vinden, al dan niet in een andere sector<sup>141</sup>. Wel zorgt de afkoeling van de economie ervoor dat de krapte mogelijk iets gaat afnemen. De Nederlandsche Bank (DNB)<sup>142</sup> en UWV verwachten wel dat de krapte vanwege de ontgroening en uitstroom naar pensioen nog jarenlang aanhoudt (zie ook box 1)<sup>143</sup>. Dit is volgens UWV 'geen conjunctureel, maar een structureel probleem'<sup>144</sup>. Tevens wordt op de langere termijn ook weer meer economische groei (en ook extra vraag naar personeel) verwacht<sup>145</sup>.

De economische verwachtingen gaan wel gepaard met onzekerheid. Het CPB noemt de oorlog in Oekraïne, internationale handelsconflicten en de val van het Nederlandse kabinet als mogelijke economische risico's. In het najaar is er oorlog uitgebroken in het Midden-Oosten<sup>146</sup>, daarvan is de impact nog niet meegenomen in de CPB prognose

<sup>140</sup> Een centrale bank is een openbare instelling die de valuta van een land of groep landen beheert en die de geldvoorraad controleert – letterlijk de hoeveelheid geld in omloop. De voornaamste doelstelling van veel centrale banken is prijsstabiliteit. Een van de belangrijkste instrumenten van elke centrale bank is het bepalen van de rentetarieven – de "kosten van geld" – als onderdeel van haar monetair beleid. ECB (2023). Wat is een centrale bank.

<sup>141</sup> Baanwisselingen naar een andere sector kosten doorgaans wat tijd. Hierdoor loopt de werkloosheid naar verwachting licht op (4,0% in 2024).

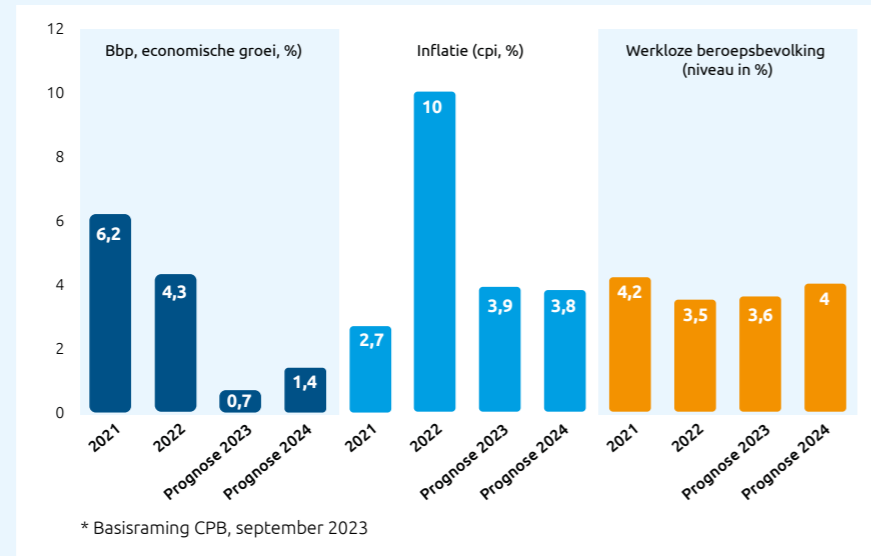
<sup>142</sup> DNB (2023). Arbeidsmarkt blijft krap. DNB (2023). Overzicht Financiële Stabiliteit Najaar 2023.

<sup>143</sup> Volgens UWV zullen er pieken en dalen zijn in het personeelstekort door economische schommelingen bijvoorbeeld, maar houden we structurele krapte door de vergrijzing. NU.nl (2023). Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan.

<sup>144</sup> UWV (2023). Regio in Beeld 2023 kan basis zijn voor regionaal arbeidsmarktbeleid. Kremer, J. et al. (2023) noemen de 'opbouw' van maatschappelijke transitie op het gebied van onder andere klimaat, energie en zorg. Deze gaan, naast vergrijzing, voor veel aanvullende vraag naar personeel (en langdurige personeelstekorten) zorgen. Kremer, J. et al. (2023). De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag. ESB, 108(4826). 484-486. De Amerikaanse kredietbeoordelaar S&P Global verwacht in de jaren na 2023 en 2024 dat de inflatie afneemt en koopkracht stijgt. Dit geeft weer voor meer economische activiteit en groei. NU.nl (2023). Toonaangevende kredietbeoordelaar optimistisch over Nederlandse economie.

<sup>146</sup> In het najaar is er oorlog uitgebroken tussen Israël en Hamas. De economische gevolgen hiervan zijn nog niet duidelijk ten tijde van deze publicatie (en nog niet meegenomen in de prognoses van het CPB).

**Figuur 45** Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking (basisscenario CPB)



\* Basisraming CPB, september 2023  
Bron: CPB, 2023

## Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)

Op basis van de raming van het CPB voor de economische groei, verwachte werkloosheid en verwachte ontwikkeling van de beroepsbevolking (van eind september 2022) zijn prognoses gemaakt voor de komende jaren voor de sector transport en logistiek<sup>147</sup> met betrekking tot de vraag naar arbeid, het aanbod van personeel<sup>148</sup>, de in- en uitstroom en de arbeidsmarktcrapte.

### Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel

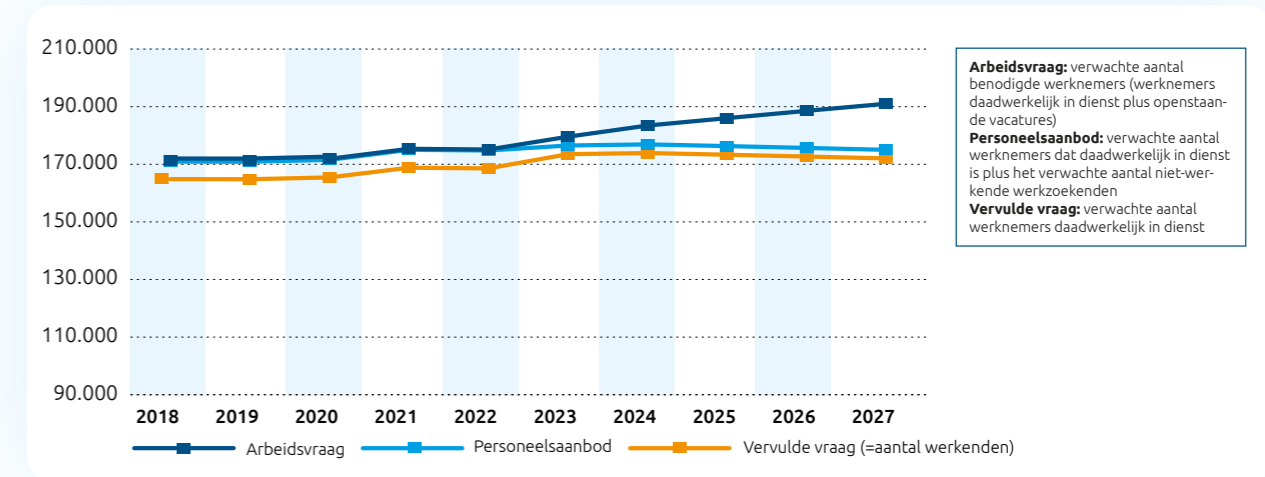
Hoofdstuk 1 laat zien dat medio 2023 de vraag naar personeel in de sector groot blijft. Het aantal openstaande vacatures blijft medio 2023 stabiel op een hoog niveau. Een groot deel van ondernemers transport en logistiek ervaart ook in 2023 een tekort aan personeel met een hoge werkdruk voor het personeel als belangrijk gevolg. De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers is zowel in het eerste als het tweede kwartaal zeer krap: er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden in deze beroepen.

<sup>147</sup> De raming van het CPB voor economische groei, ontwikkeling werkloosheid en beroepsbevolking zijn doorgerekend in het prognosemodel Hermes (CBS/ABF Research). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Verschillende andere sectoren (zoals detailhandel, horeca en ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses. Gebruikte indicatoren: economie, arbeidsproductiviteit, demografie, beroepsbevolking, instroom vanuit onderwijs, doorstroom en zij-instroom in sector en invloed van ICT en internet. Verschillende registratiebestanden van onder meer CBS, Belastingdienst, GBA, UWV, DUO zijn gekoppeld om inzicht te geven in de arbeidsmarkt en onderwijsmarkt naar sector en regio. Naast vraag en aanbod zijn prognoses beschikbaar van persoonskenmerken en baankenmerken zoals leeftijd, geslacht, inkomen, etniciteit, arbeidsrelatie en opleiding. Uitkomsten van de prognoses gaan over alle werknemers in de sector (het beroep van werknemers is in de brongegevens niet bekend). Met behulp van gegevens van Pensioenfonds Vervoer en STL wordt door ABF Research ook een prognose gemaakt van het verwachte aantal chauffeurs. STL gebruikt deze prognose om een schatting te maken van de vervangingsvraag van chauffeurs. Voor meer informatie over het Hermes model. Onder andere de sectoren zorg- en welzijn en detailhandel maken ook gebruik van het Hermes model.

<sup>148</sup> De arbeidsvraag is de vraag naar arbeid uitgedrukt in het aantal beschikbare banen. Hieronder vallen zowel de vervulde banen (deel van de vraag ingevuld door werkenden) als de beschikbare vacatures. Het aanbod van personeel is het aantal beschikbare personen voor de arbeidsmarkt (zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden).

Figuur 46 toont de verwachte ontwikkeling van de arbeidsvraag en het aanbod van personeel transport en logistiek volgens de CPB-raming van september. De vraag naar arbeid in de sector groeit naar verwachting de komende jaren licht door (jaarlijks plus 1 procent) en blijft hoger dan het personeelsaanbod<sup>149</sup>. Het aanbod van personeel neemt de komende jaren af (vanaf 2024). De oorzaken hiervoor liggen in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs<sup>150</sup>. Vanaf 2024-2025 ligt de uitstroom van werknemers uit de sector ook boven de instroom<sup>151</sup>. Ondanks een afkoeling van de economie in 2023 en 2024 blijven er dus onvervulde vacatures in de sector transport en logistiek<sup>152</sup>. Het aanbod van personeel neemt naar verwachting het sterkst af in de arbeidsmarktregio's in het noorden, oosten en zuiden van Nederland (aan de randen). In het midden en noordwesten neemt het aanbod van personeel nog licht toe<sup>153</sup>.

**Figuur 46** Verwachte arbeidsvraag en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-raming sept.)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Vergrijzing zorgt, voor zowel vrachtwagenchauffeurs als planners, voor een grote vervangingsvraag<sup>154</sup>. Het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder in de sector zal de komende jaren verder oplopen. In 2027 valt naar verwachting bijna drie op de tien werknemers in deze leeftijdsgroep. In 2015 ging het nog om ongeveer twee op de tien werknemers (zie figuur 47). Het aandeel werknemers 15-34 jaar nam de afgelopen jaren toe, maar neemt nu naar verwachting af. Het aandeel werknemers 35-55 jaar zal ook (verder) afnemen.

<sup>149</sup> In het prognosemodel wordt ook rekening gehouden met economische groei en arbeidsvraag door geplande gemeentelijke bouwplannen voor bedrijven(terreinen). Uit onderzoek van het Planbureau voor Leefomgeving blijkt dat het aantal distributiecentra de laatste jaren sterk is toegenomen en dat de centra ook steeds groter worden. De centra zorgen ook voor veel vrachtverkeer. De komende jaren zal het aantal distributiecentra naar verwachting blijven groeien. Er zijn al bouwvergunningen verleend, vooral in de regio's west, midden en zuid Nederland. NU.nl (2023). Aantal grote distributiecentra nam in vijf jaar flink toe en blijft groeien.

<sup>150</sup> Rapportage Instroom in de sector vanuit het onderwijs. Arbeidsmarkt-rapportage goederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2023.

<sup>151</sup> Figuur (verwachte) in- en uitstroom sector SOOB. Bronnen en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage goederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2023.

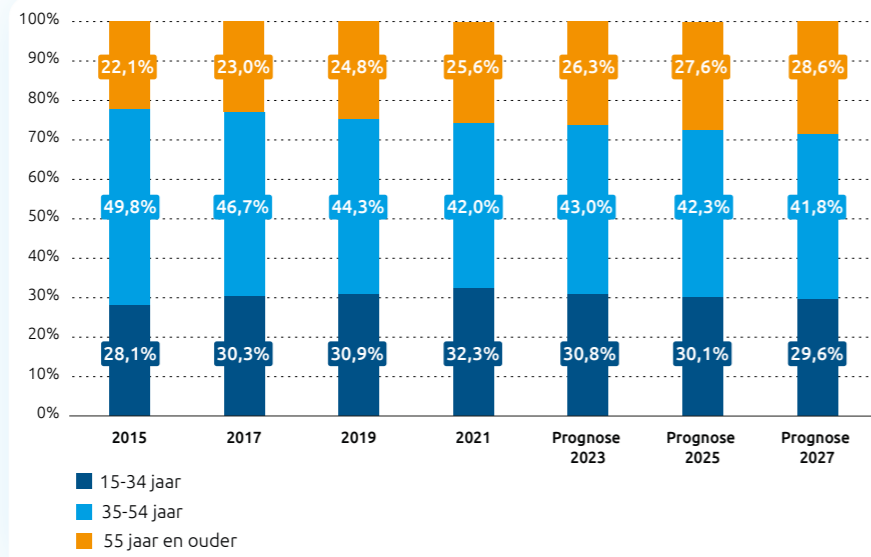
<sup>152</sup> Het gaat hierbij wel om een prognose (een theoretisch scenario). Vraag- en aanbod en ook de spanning kunnen zich (op een dynamische arbeidsmarkt) anders gaan ontwikkelen dan nu verwacht door: meer aanbod van andere sectoren weg te halen (als daar de spanning minder groot is). Of (en dat is waarschijnlijker) door manieren te vinden om met een gelijkblijvend aanbod een hoger productieniveau te behalen. Of (en dat gaat vaak geleidelijk en gebeurt op veel plekken) doordat het niveau van de dienstverlening gewoonweg verandert. Personeels-tekorten kunnen op den duur het nieuwe normaal worden. Dit wordt dan minder als een gespannen arbeidsmarkt ervaren (denk aan grotere klassen in het onderwijs, minder handen aan het bed in de zorg, etc.) (ABF Research, 2023).

<sup>153</sup> Figuur Ontwikkeling (%) personeelsaanbod transport en logistiek (SOOB) per regio 2027 t.o.v. 2022. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage 2023.

<sup>154</sup> Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018/2019.



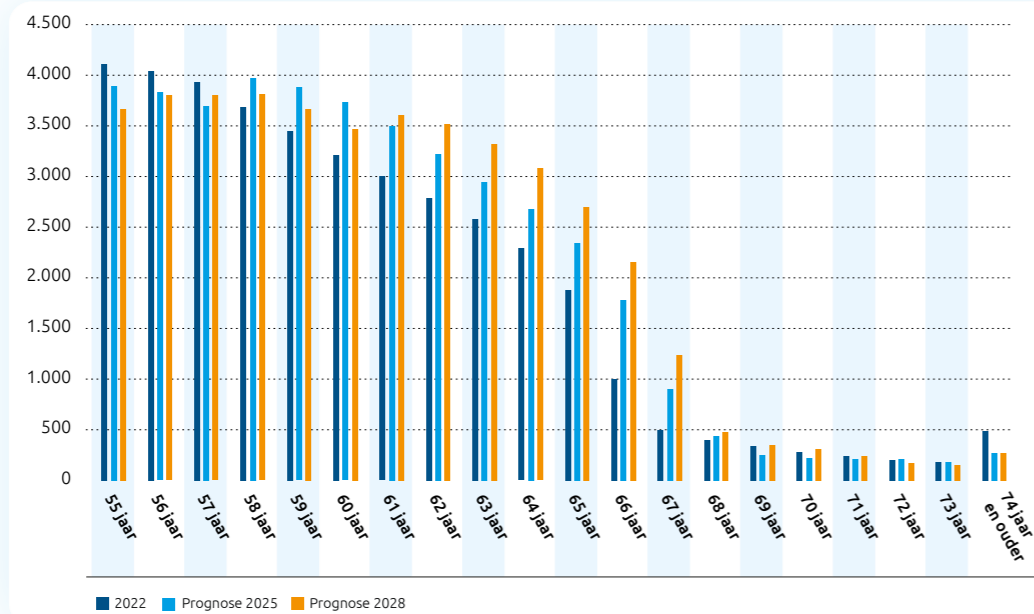
Figuur 47 (Verwachte) ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek (SOOB) (in fte)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Figuur 48 toont het verwachte aantal werknemers transport en logistiek (SOOB) van 55 jaar en ouder (in fte). Met name rond de 65 en 66 jaar neemt het aantal werknemers de komende jaren sterk toe.

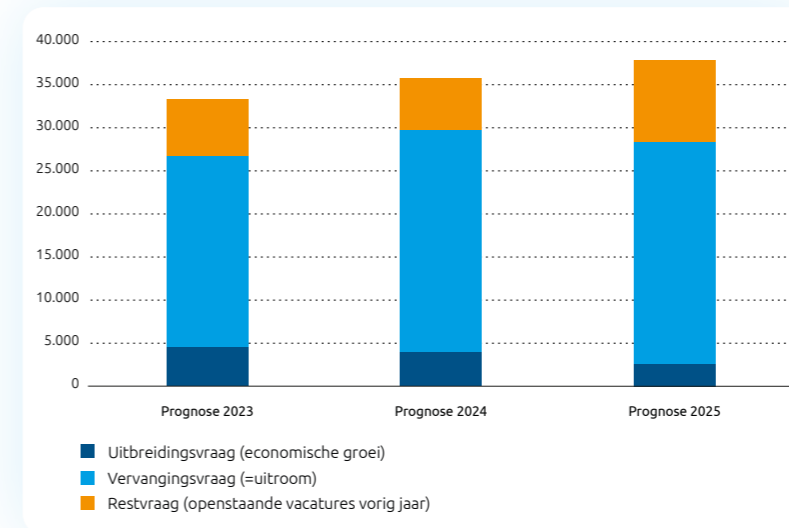
Figuur 48 Verwachte aantal werknemers in fte van 55 jaar en ouder transport en logistiek (SOOB)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

De uitstroom naar pensioen in de sector nam de laatste jaren sterk toe. Naar verwachting zal deze verder toenemen en hoog blijven<sup>155</sup>. In 2023 en 2024 stromen naar verwachting jaarlijks 2.000 tot 2.100 werknemers uit naar pensioen. Volgens UWV blijft landelijk tot 2040 sprake van een hoge pensioenuitstroom met structurele krapte als gevolg<sup>156</sup>. De vraag in de sector naar nieuwe werknemers vanwege pensioen- en de reguliere uitstroom is tot 2025 jaarlijks gemiddeld ca. 24.500 werknemers (waarvan ca. ruim 13.000 chauffeurs) (zie de vervangingsvraag in Figuur 49). De totale vraag naar werknemers ligt nog iets hoger vanwege de verwachte lichte economische groei<sup>157</sup>. Dit heeft vooral impact op de uitbreidingsvraag (de vraag naar personeel door groei), deze neemt de komende jaren af vanwege minder economische groei. De vervangingsvraag neemt, vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom toe omdat deze niet gerelateerd is aan de economische situatie.

Figuur 49 Verwachte vraag naar werknemers in transport en logistiek SOOB (instroombehoefte) (CPB-raming sept. 2023)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

### Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog

Figuur 50 geeft de verwachte arbeidsmarktspanning weer, de verhouding tussen arbeidsvraag en personeelsaanbod<sup>158</sup>, in transport en logistiek in de verschillende arbeidsmarktregio's.

Eind 2022 was de arbeidsmarkt voor transport en logistiek in de meeste regio's zeer gespannen (na de coronacrisis). Voor werkgevers was het lastig om vacatures snel te vervullen. In 2023 en 2025 blijft de spanning in de sector hoog, ondanks minder economische groei. De vraag naar personeel is naar verwachting hoger dan het aanbod van personeel. De spanning blijft vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom hoog. Het CPB, DNB en UWV verwachten dat ook landelijk de arbeidsmarkt de komende jaren krap blijft (zie box 1 en box 3)<sup>159</sup>. Ook wordt er op de langere

<sup>155</sup> In 2023 en 2024 stromen naar verwachting jaarlijks 2.000 tot 2.100 werknemers uit naar pensioen (waarvan c.a. 1.100 chauffeurs) (Prognose CBS/ABF Research, 2023).

<sup>156</sup> UWV (2023). Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

<sup>157</sup> De totale vraag naar werknemers in de sector (vervangingsvraag vanwege uitstroom + uitbreidingsvraag en restvraag vanwege groei van de economie) is de komende jaren: jaarlijks gemiddeld ongeveer 35.500 werknemers (waarvan ruim 19.000 chauffeurs (t/m 2025)). Bij de restvraag gaat het om de nog openstaande vacatures van het voorgaande jaar. In 2024 neemt de restvraag wat af ten opzichte van 2023 (er zijn minder openstaande vacatures door minder vraag door minder groei). Daarna loopt de restvraag weer op. Figuur Uitbreidings- en vervangingsvraag werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2023

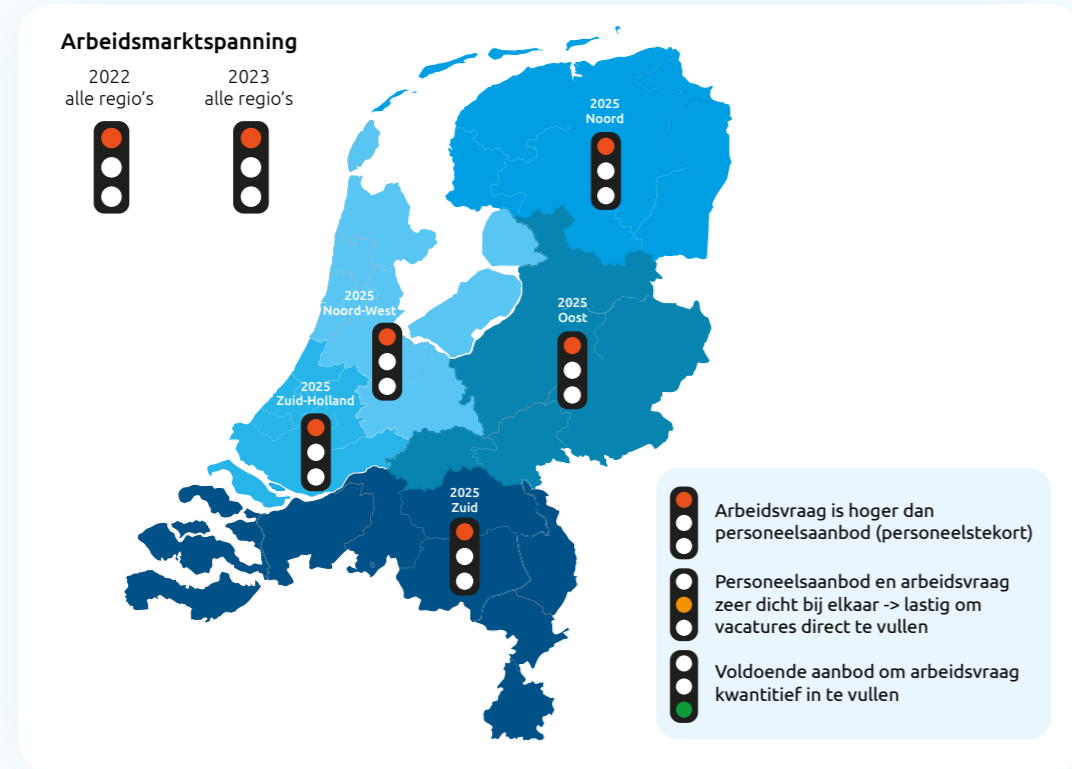
<sup>158</sup> Over het algemeen is in Nederland het aanbod groter dan de vraag. In een normaal/goed functionerende arbeidsmarkt is altijd een klein personeelsoverschot. Deze (frictie)werkloosheid is de werkloosheid die ontstaat bij het zoeken of wisselen van een baan. Werklozen hebben ook niet zicht op alle vacatures. Economie lokaal.nl

<sup>159</sup> NU.nl (2023). Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan.

termijn weer meer economische groei (en een aanvullende vraag naar personeel) verwacht (zie box 3)<sup>160</sup>.

In 2025 is in alle regio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: er is naar verhouding veel vraag naar personeel in de sector transport en logistiek en weinig aanbod (vanwege de demografische ontwikkelingen).

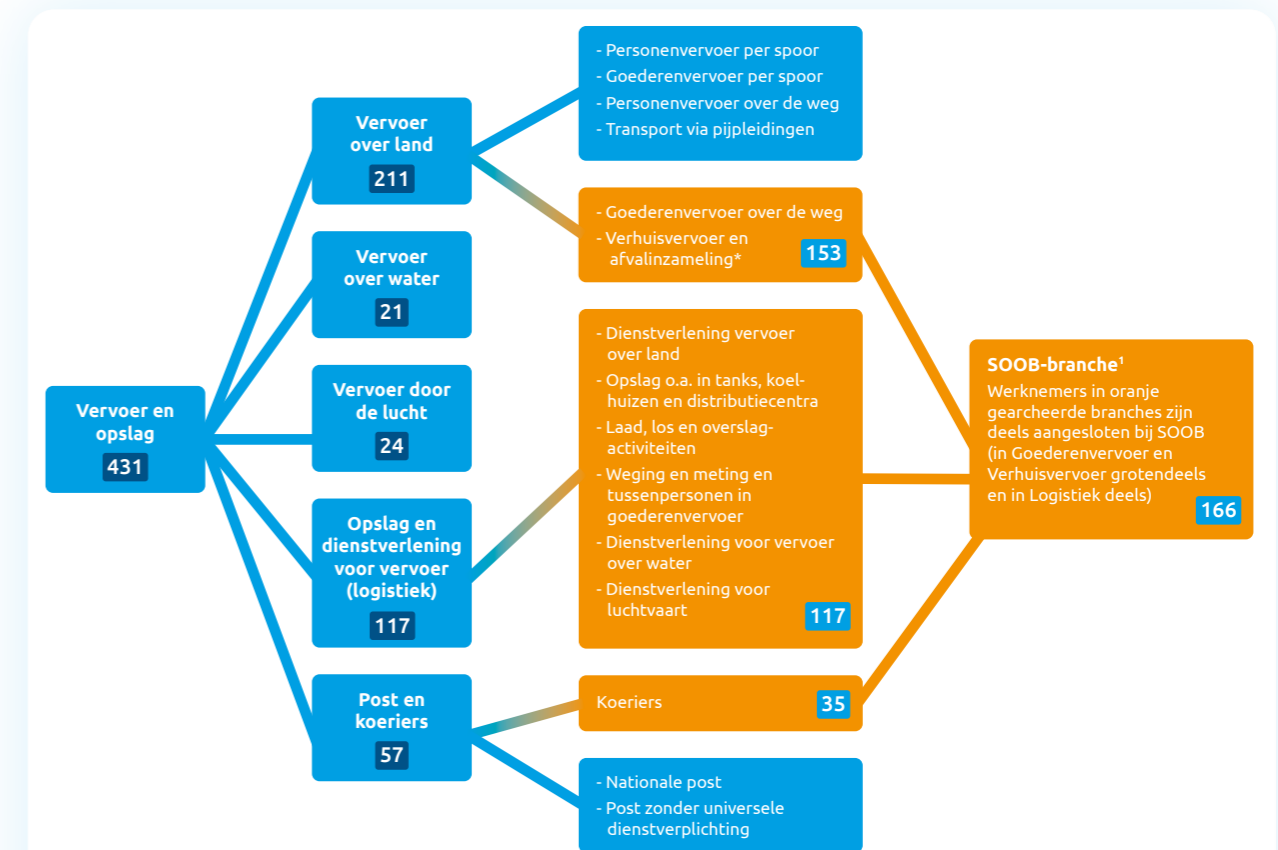
Figuur 50 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

<sup>160</sup> Kremer et al. (2023) noemen de 'opeenstapeling' van maatschappelijke transitie op het gebied van onder andere klimaat, energie en zorg. Deze gaan, naast vergrijzing, voor veel aanvullende vraag naar personeel zorgen. Kremer, J. et al. (2023). De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag. ESB, 108(4826). 484-486.

## Bijlage 1: opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2022 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)<sup>161</sup>



<sup>1</sup> Alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koerierssector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Werknemers aangesloten bij cao/SOOB zijn vaste kracht (contract voor bepaalde en onbepaalde tijd), oproepkracht of uitzendkracht (indien pensioenopbouw verloopt via Pensioenfonds Vervoer).

<sup>161</sup> Subbranches van Vervoer door lucht en Vervoer over water zijn niet weergegeven. Bij de subbranches goederenvervoer over de weg en verhuisvervoer is ook afvalinzameling meegenomen. Deze bedrijven en hun werknemers vallen buiten Vervoer en opslag (maar in Waterbedrijven en afvalbeheer), maar zijn deels wel aangesloten bij de SOOB-branchen. Bron: CBS statline/ABF Research, 2023.

# Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!