



Minder banen voor jongeren

AI speelt mee, maar is
niet het hele verhaal



Table of contents

1. Wat zien we in de cijfers	4
2. Hoe AI doorwerkt in banen	6
3. Onderzoek dat wijst op druk op instapbanen	7
4. Onderzoek dat (nog) geen AI-effect vindt	9
5. Alternatieve verklaringen: rente, conjunctuur en diploma-inflatie	11
6. Extra rem op instroom: jongeren duurder door nieuw pensioenstelsel	13
7. Conclusie en aanbevelingen	15
Literatuur	17
Contact	18

Minder banen voor jongeren

AI speelt mee, maar is niet het hele verhaal

De arbeidsmarkt voor jongeren verslechtert zichtbaar sinds 2022. De werkloosheid loopt op, instapbanen worden schaarser en de eerste stap in een carrière wordt moeilijker te zetten. De snelle opkomst van generatieve AI lijkt daarbij een logische verklaring, maar het beeld is complexer. We laten zien dat de positie van jongeren onder druk staat door een samenspel van factoren: technologie, economische omstandigheden en het pensioenstelsel. Het zijn niet zozeer banen die verdwijnen, maar vooral de toegang tot banen onder druk komt te staan.

Deze publicatie is als volgt opgebouwd. Eerst kijken we naar de ontwikkeling van de werkloosheid onder jongeren en hoe die zich verhoudt tot andere leeftijdsgroepen. Vervolgens wordt uitgelegd hoe AI doorwerkt in banen en waarom het onderscheid tussen taken en banen daarbij cruciaal is. Daarna komt de literatuur aan bod die wijst op een verslechterende positie van jongeren door AI, gevolgd door studies die juist geen direct effect van AI op werkgelegenheid vinden. In het vijfde deel worden alternatieve verklaringen besproken, zoals rente, conjunctuur en diploma-inflatie. Vervolgens wordt ingegaan op een minder zichtbare maar relevante factor, namelijk de stijging van arbeidskosten voor jongeren door veranderingen in het pensioenstelsel. We sluiten af met de conclusie en aanbevelingen.



1. Wat zien we in de cijfers

Al vóór de opkomst van AI lag de werkloosheid onder jongeren structureel hoger en reageerde die sterker op economische schokken dan bij oudere leeftijdsgroepen (figuur 1). Dat komt vooral doordat jongeren aan de rand van de arbeidsmarkt staan en afhankelijk zijn van nieuwe banen. In goede tijden profiteren zij daarvan, maar bij economische tegenwind droogt die instroom snel op, terwijl bestaande werknemers blijven zitten. Daardoor worden jongeren als eerste geraakt.

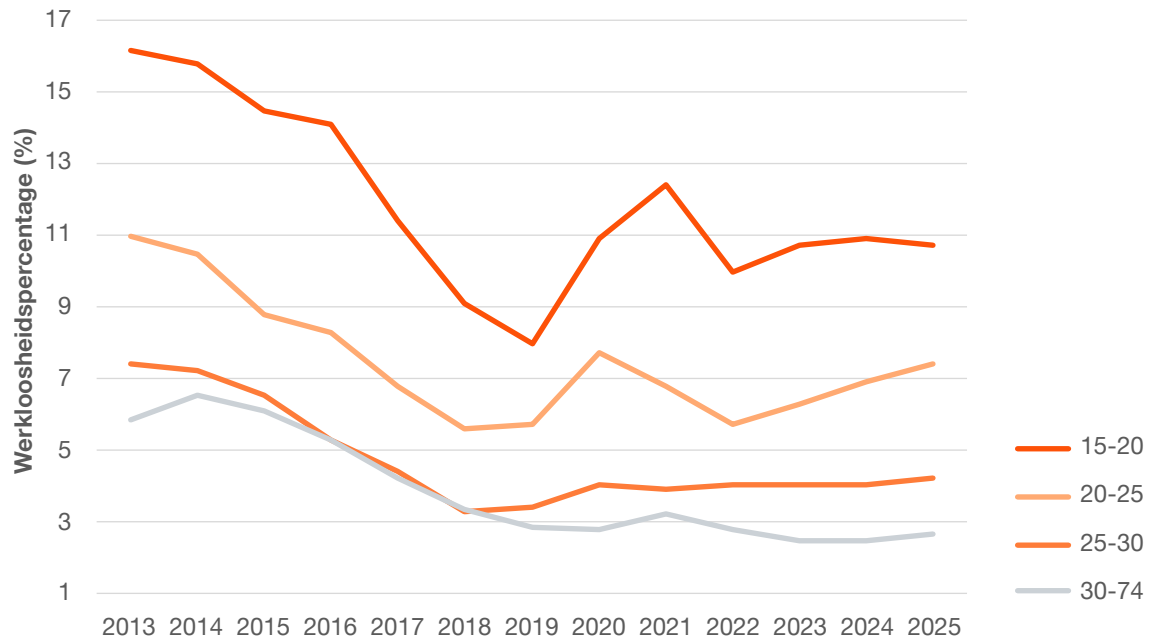
Dit patroon was duidelijk zichtbaar in de recessies na de financiële crisis en tijdens de coronacrisis. In beide gevallen viel de vraag naar arbeid sterk terug, vooral in sectoren waar veel jongeren werken. Bedrijven hielden hun vaste personeel zoveel mogelijk vast, en bouwden eerst flexibele contracten en tijdelijke posities af, waarin jongeren oververtegenwoordigd zijn. In beide crises steeg de werkloosheid onder jongeren daardoor sterker dan bij oudere groepen, vooral doordat de instroom stakte.

De werkloosheid onder 20- tot 25-jarigen in Nederland loopt sinds 2022 gestaag op van 5,7 naar 7,4 procent, terwijl ook de groep van 25 tot 30 jaar, na drie jaar stilstand op 4,0 procent, in 2025 begint te stijgen naar 4,2 procent (tabel 1). Tegelijk blijven dertigplussers grotendeels gespaard: de leeftijdsgroepen tussen 30 en 60 schommelen in dezelfde periode rond de 2 à 3 procent, en de groep 60-65 ziet haar werkloosheid zelfs dalen van 3,8 naar 2,4 procent.



Het is precies de periode waarin generatieve AI breed zijn intrede deed op de arbeidsmarkt. Toeval, of zien we hier de eerste contouren van een generatie die moet concurreren met de technologie waarmee ze is opgegroeid?

Figuur 1: Werkloosheidspercentage van jongeren (15-30 jaar) ligt hoger (2013-2025)



Bron: CBS, bewerking PwC

Tabel 1: Werkloosheid onder jongeren hoger en hard gestegen sinds 2022

Leeftijdscategorie	2022	2023	2024	2025	2026 Q1	Δ2022-2026
15-20	10,0	10,7	10,9	10,7	11,1	1,1
20-25	5,7	6,3	6,9	7,4	7,9	2,2
25-30	4,0	4,0	4,0	4,2	4,6	0,6
30-35	2,7	2,8	3,0	3,1	3,0	0,3
35-40	2,4	2,5	2,6	2,6	3,4	1,0
40-45	2,2	2,3	2,4	2,9	3,1	0,9
45-50	1,7	1,9	1,9	2,0	2,3	0,6
50-55	1,9	1,6	1,7	2,5	2,7	0,8
55-60	2,1	1,9	2,0	2,3	2,6	0,5
60-65	3,8	2,7	2,5	2,4	2,6	-1,2
65-70	5,0	4,3	3,1	3,6	3,4	-1,6
70-74	3,1	2,2	2,9	2,3	2,9	-0,2

Bron: CBS, bewerking PwC

2. Hoe AI doorwerkt in banen

In het onderzoek naar de gevolgen van AI worden soms taken en banen door elkaar gehaald: die gevolgen hebben plaats op het niveau van taken, terwijl de arbeidsmarkt draait om banen. Dat AI steeds meer taken kan uitvoeren, betekent nog niet dat banen verdwijnen. Banen zijn namelijk geen verzameling losse activiteiten, maar bundels van samenhangende taken die in de praktijk moeilijk uit elkaar te trekken zijn.

Het onderscheid zit in de vraag of die bundels zwak of sterk zijn (Acemoglu & Autor, 2011; Jones & Tonetti, 2026). Wanneer een specifieke taak eenvoudig los te koppelen is van de rest van het werk, kan AI die taak overnemen en verdwijnt dat deel van de arbeid. Dat is bijvoorbeeld gebeurd bij routinematige boekhoudtaken. Maar in veel gevallen zijn taken juist sterk met elkaar verweven. Dan kan AI een deel van het werk overnemen, maar blijft de mens nodig om het geheel te verbinden, te interpreteren en verantwoordelijkheid te dragen (Garciano, 2026).

Dat leidt niet per se tot minder banen, maar wel tot andere banen. Routinematige onderdelen verdwijnen of worden goedkoper, terwijl het resterende werk meer draait om interpretatie, context en oordeel. In die zin verschuift werk binnen banen, in plaats van dat banen als geheel verdwijnen.

In stapbanen bestaan vaak uit routinetaken die relatief makkelijk te automatiseren zijn. Daardoor komt de traditionele carrière ladder onder druk te staan: de eerste stap wordt moeilijker te zetten. Maar ook hier geldt dat het om een herschikking gaat, niet om een volledige verdwijning van werk.

3. Onderzoek dat wijst op druk op instapbanen

Een deel van de academische literatuur vindt aanwijzingen dat generatieve AI de arbeidsmarktpositie van jongeren onder druk zet. Het meest invloedrijke bewijs hiervoor komt uit de Verenigde Staten, waar Brynjolfsson, Chandar en Chen (2025) op basis van maandelijkse administratieve loonlijstdata van miljoenen werknemers laten zien dat de werkgelegenheid voor 22- tot 25-jarigen in beroepen die sterk blootgesteld zijn aan AI sinds eind 2022 fors is gedaald. Voor softwareontwikkelaars en medewerkers klantenservice, twee beroepen die in de literatuur als het meest blootgesteld aan generatieve AI worden beschouwd, bedraagt de daling voor de jongste leeftijdsgroep bijna twintig procent. Tegelijkertijd bleef de werkgelegenheid voor oudere werknemers in dezelfde beroepen groeien met zes tot negen procent. Waar de totale werkgelegenheid in de Amerikaanse economie robuust bleef groeien, is de groei voor jongeren gestagneerd, en die stagnatie wordt gedreven door precies de beroepen die het meest blootgesteld zijn aan AI.

De onderzoekers onderscheiden daarbij een belangrijk verschil in het type AI-toepassing. In beroepen waar AI vooral automatiserend wordt ingezet, dus waar het menselijk werk vervangt, daalt de werkgelegenheid voor jongeren het sterkst. In beroepen waarin AI juist aanvullend werkt en het menselijk werk ondersteunt, is er geen sprake van een daling en soms zelfs van groei. De resultaten treden pas op vanaf eind 2022 en niet in eerdere perioden, ook niet tijdens de arbeidsmarktschok van de coronapandemie. Het effect is bovendien zichtbaar in werkgelegenheid en niet in salarissen, wat erop wijst dat bedrijven de aanpassing zoeken in het niet aannemen van nieuw personeel in plaats van het verlagen van lonen.

De theoretische verklaring die de auteurs hiervoor aandragen betreft het verschil tussen gecodificeerde en impliciete kennis. Generatieve AI put uit enorme hoeveelheden gecodificeerde informatie, precies het type kennis dat jongeren vanuit hun opleiding meebrengen naar de arbeidsmarkt. Oudere werknemers beschikken daarentegen over impliciete kennis, opgebouwd door jarenlange praktijkervaring, die niet is vastgelegd in documenten of databases en die AI vooralsnog niet kan repliceren. AI concurreert daarmee in de eerste plaats met de inbreng van starters, terwijl het de oordeels- en ervaringsintensieve taken van ervaren werkenden eerder aanvult dan vervangt. Bovendien vergroot AI mogelijk de effectieve reikwijdte van ervaren medewerkers, waardoor bedrijven minder behoefte hebben aan de instroom van junioren die zij voorheen aanstelden om onder begeleiding routinematig werk te verrichten.



Voor Nederland komen Groenewegen, Van Limbergen en Vrieselaar (2026) tot vergelijkbare bevindingen. Zij inventariseren welke Nederlandse beroepsgroepen het meest vatbaar zijn voor automatisering door generatieve AI en vergelijken vervolgens de ontwikkeling van vacatures en werkgelegenheid in deze beroepen met de rest van de arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures in de meest blootgestelde beroepsgroepen lag in het tweede kwartaal van 2025 bijna 25 procent lager dan eind 2022, terwijl de daling in overige beroepsgroepen beperkt bleef tot minder dan tien procent. De werkgelegenheid voor 15- tot 24-jarigen in de voor AI vatbare beroepen nam af met dertien procent, terwijl die voor oudere leeftijdsgroepen in dezelfde beroepen stabiel bleef of zelfs groeide.

Volgens de auteurs ligt een conjuncturele verklaring voor deze daling niet voor de hand. De sectoren met een relatief hoog aandeel AI-gevoelige beroepen, zoals zakelijke dienstverlening en ICT, groeiden juist economisch in dezelfde periode. Zo nam de toegevoegde waarde van de zakelijke dienstverlening sinds eind 2022 toe met 2,6 procent, terwijl het aantal banen onder jongeren in die sector met zo'n acht procent daalde. De ICT groeide met 6,5 procent, maar zag een werkgelegenheidsdaling van circa elf procent onder 15- tot 24-jarigen.

Ook een verklaring vanuit het arbeidsaanbod, bijvoorbeeld dat jongeren vaker doorleren of andere studierichtingen kiezen, strookt niet met de beschikbare cijfers: Ook een verklaring vanuit het arbeidsaanbod strookt niet met de data: het aantal jongeren dat geen onderwijs meer volgt nam na 2022 juist toe, en een aanbodtekort zou gepaard moeten gaan met meer onvervulde vacatures, terwijl het tegenovergestelde het geval is.

4. Onderzoek dat (nog) geen AI-effect vindt

Tegenover deze bevindingen staat een ander deel van de academische literatuur dat juist concludeert dat er vooralsnog geen bewijs is dat generatieve AI de werkgelegenheid van jongeren daadwerkelijk aantast. Het meest omvattende onderzoek in deze richting is dat van Humlum en Vestergaard (2025), die grootschalige enquêtes onder 25.000 werknemers in elf blootgestelde beroepen in Denemarken koppelen aan administratieve registerdata. Hun aanpak onderscheidt zich op een cruciaal punt: zij kunnen vaststellen welke bedrijven daadwerkelijk AI-chatbots hebben geadopteerd en welke niet. Dat maakt het mogelijk om de vraag te beantwoorden die studies op geaggregeerd niveau niet kunnen beantwoorden, namelijk of het daadwerkelijk AI-gebruik is dat de daling in “jongerenwerk” veroorzaakt, of dat er iets anders speelt.

De onderzoekers vergelijken daartoe bedrijven die AI chatbots hebben ingevoerd met vergelijkbare bedrijven die dat niet hebben gedaan, en kijken hoe beide groepen zich ontwikkelen voor en na de lancering van ChatGPT. Dit ontwerp, een zogenaamde difference-in-differences-analyse, corrigeert voor alle factoren die beide groepen bedrijven gelijkelijk raken, zoals de conjunctuur, renteverhogingen of veranderingen in het arbeidsaanbod. Wat overblijft is het verschil in ontwikkeling dat specifiek is toe te schrijven aan het wel of niet gebruiken van AI chatbots. Dat is precies waarom deze methode relevant is: als de daling in de werkgelegenheid van jongeren ook voorkomt bij bedrijven die geen AI gebruiken, kan AI niet de oorzaak zijn.

En dat is wat de Deense data laten zien. Hoewel Humlum en Vestergaard in de landelijke cijfers hetzelfde patroon terugvinden als Brynjolfsson et al. voor de Verenigde Staten signaleren, namelijk een daling in het aandeel jonge werknemers in blootgestelde beroepen, vertonen bedrijven die AI chatbotgebruik aanmoedigen geen afwijkend patroon ten opzichte van bedrijven die dat niet doen. Er is geen verschil in het totale personeelsbestand, het aandeel starters, de loonsom of het verloop van personeel, ook niet wanneer bedrijven investeren in eigen AI chatbot oplossingen en training aanbieden.

De auteurs concluderen dat bedrijven generatieve AI vooralsnog opvangen door taken intern te herverdelen: werkgevers creëren nieuwe verantwoordelijkheden en schuiven bestaande taken heen en weer tussen medewerkers, zonder dat dit leidt tot minder banen of lagere lonen. Dat de landelijke daling in jongerenwerk wel degelijk zichtbaar is, maar niet kan worden herleid tot bedrijven die AI daadwerkelijk gebruiken, suggereert dat andere krachten verantwoordelijk zijn.

Daarbij is het relevant dat de verschillende studies een ander observatievenster hanteren: Brynjolfsson et al. gebruiken maandelijkse loonlijstdata van januari 2021 tot en met september 2025 en ook Groenewegen et al kijken naar de ontwikkeling vanaf 2022 tot en met halverwege 2025, terwijl Humlum en Vestergaard zich baseren op enquêtes uit november 2023 en 2024 en registerdata tot medio 2024. Bij een technologie die pas sinds eind 2022 breed beschikbaar is, kan dat ene extra jaar het verschil maken tussen effecten die nog niet zichtbaar zijn en effecten die zich net beginnen te manifesteren.

Dat het probleem breder is dan AI alleen, blijkt ook uit de Amerikaanse arbeidsmarktcijfers. Karma (2026) beschrijft in *The Atlantic* hoe de economen Ozimek en Goldschlag het werkloosheidscijfer nader ontleedden en vaststelden dat een aanzienlijk deel van de jongeren zonder diploma de afgelopen jaren is gestopt met het zoeken naar werk. Dat verbetert kunstmatig het werkloosheidscijfer voor die groep, waardoor het lijkt alsof uitsluitend hogeropgeleiden het moeilijk hebben. Wanneer een bredere maatstaf wordt gehanteerd die alle werkende en niet-werkende jongeren omvat, blijkt dat jongeren zonder diploma zelfs een grotere achteruitgang doormaken dan hun hogeropgeleide leeftijdsgenoten. Dat maakt een AI-verklaring onwaarschijnlijk, want AI vervangt in de eerste plaats kenniswerk en niet de fysieke beroepen waarin laagopgeleide jongeren werken.



5. Alternatieve verklaringen: rente, conjunctuur en diploma-inflatie

Een voor de hand liggende kandidaat is het monetaire beleid. De introductie van ChatGPT in november 2022 viel nagenoeg samen met een periode van snelle renteverhogingen door centrale banken om de inflatie te bestrijden. In Nederland steeg de zakelijke rente in dezelfde periode fors (Salomons & Van den Berge, 2026). Gestegen kapitaalkosten maken bedrijven terughoudender met werving. Bovendien bevinden veel van de aan AI blootgestelde beroepen zich in kapitaalintensieve sectoren zoals technologie en zakelijke dienstverlening, die bijzonder gevoelig zijn voor financieringskosten. Amerikaans onderzoek laat zien dat de daling in vacatures voor jongeren in blootgestelde sectoren al inzette voordat ChatGPT werd gelanceerd en correleert met de rentestappen van de Federal Reserve (Ischenko & Millet, 2026).

Een tweede verklaring is de verslechterende conjunctuur. In veel landen is het wervingstempo teruggelopen. Een arbeidsmarkt met weinig nieuwe vacatures raakt jongeren onevenredig hard, ongeacht de technologische context, simpelweg omdat zij afhankelijk zijn van nieuwe aanstellingen om de arbeidsmarkt te betreden terwijl ouderen al een baan hebben. De angst voor een recessie, onduidelijkheid over handelsbeleid en tarieven, en aanhoudende inflatie hebben bedrijven ertoe gebracht investeringsbeslissingen uit te stellen. Het aannemen van jonge werknemers is in essentie een investering in de toekomst, en wanneer die toekomst onvoorspelbaar is, is dat een van de eerste dingen die bedrijven achterwege laten. In landen met een sterke ontslagbescherming worden startersfuncties nog harder geraakt: het ontslaan van bestaand personeel is duur, waardoor bedrijven de kosten drukken door simpelweg minder nieuwe mensen aan te nemen.

Ten slotte speelt een langere structurele trend mee die losstaat van zowel AI als de conjunctuur. Burn-Murdoch (2026) laat in de Financial Times zien dat de expansie van het hoger onderwijs de afgelopen decennia de relatieve positie van afgestudeerden heeft uitgehouden. Het percentage jongeren met een bachelordiploma is in de VS sinds 2008 met ongeveer een derde gestegen, terwijl het aandeel vacatures dat expliciet om een diploma vraagt juist daalt. Het gevolg is dat steeds meer afgestudeerden concurreren om dezelfde banen, waardoor de voorsprong die een diploma ooit bood verdampt. In Nederland raakt dit hbo-instapbanen nog harder dan startersfuncties op wo niveau (zie box 1).

Scheiber (2026) documenteert hoe dit een nieuwe klasse van overopgeleide, onderbetaalde jonge werknemers heeft gecreëerd die met hoge schulden vastzitten in banen ver onder hun aspiratieniveau. Deze dynamiek maakt jongeren kwetsbaarder voor elke economische tegenwind, of die nu komt van AI, van renteverhogingen, of van iets anders.

Box 1: AI drukt vooral op hbo-instapbanen en versterkt baanpolarisatie



In Nederland raakt AI de instapbanen in het hbo-segment waarschijnlijk het hardst (Troxler, 2026). Het hbo werk draait om het toepassen van kennis, van analyseren, rapporteren, tot adviseren. Precies die taken kan AI steeds beter en goedkoper uitvoeren. Daardoor verdwijnen vooral de instapfuncties. Niet zozeer banen als geheel, maar de weg ernaartoe. In het wo, draait het meer om fundamenteel denken, probleemdefinitie en nieuwe kennis. Dat wordt eerder aangevuld dan vervangen door AI. Bij mbo ligt dat anders. Daar staat praktisch, fysiek en contextgebonden werk centraal. Dat is juist lastig te automatiseren.

Dit past in een bredere trend. Eerdere golven van digitalisering leidden al tot baanpolarisatie: groei aan de boven- en onderkant van de arbeidsmarkt en druk op het midden. Middensegmentbanen, vaak routinematig en administratief, verdwenen of krompen, terwijl hooggekwalificeerd en praktisch werk juist groeide. AI versnelt deze ontwikkeling door nu ook niet-routine, maar wel gestandaardiseerde kennisarbeid te automatiseren. Daardoor komt het midden – en daarmee het hbo – opnieuw extra onder druk.

6. Extra rem op instroom: jongeren duurder door nieuw pensioenstelsel

De stijgende werkloosheid onder jongeren kan dus deels worden verklaard door factoren als AI en een verslechterende conjunctuur. Maar er speelt ook iets minder zichtbaars op de achtergrond: jongeren zijn duurder geworden, niet door hun loon, maar door hun pensioen. Dat raakt direct de kostenafweging van werkgevers. Er verandert namelijk iets in de praktische invulling van pensioenregelingen. In het oude systeem bij bedrijfstakpensioenfondsen leek het alsof iedereen dezelfde premie betaalde en dezelfde opbouw kreeg, maar in werkelijkheid zat daar een herverdeling onder. De premie van jongeren was meer waard door hun lange beleggingshorizon. Jongeren droegen dus impliciet bij aan de pensioenopbouw van ouderen.

Met de overgang naar het nieuwe stelsel verdwijnt deze doorsneesystematiek. Daarvoor in de plaats komt een vlakke premie die voor iedereen gelijk is als percentage van het salaris, en die direct wordt toegerekend aan het individuele pensioenvermogen. De impliciete overdracht van jong naar oud valt daarmee weg.



In veel sectoren waar men pensioen opbouwt bij een ondernemingspensioenfonds, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling werkten die met oplopende premies: lage premies voor jongeren en hogere premies voor ouderen. Dat was geen uitvloeisel van de doorsneesystematiek zelf, maar een aparte manier om om te gaan met leeftijdsverschillen in dergelijke pensioenregelingen. Dat systeem van oplopende premies verdwijnt nu, omdat het niet past bij de nieuwe regel van een vlakke premie.

Juist dat heeft een direct en zichtbaar effect. Waar jonge werknemers in dergelijke regelingen eerst een lage premie hadden, vallen zij nu onder hetzelfde percentage als ouderen. Daardoor stijgen hun pensioenlasten fors, terwijl die van oudere werknemers dalen.

Deze pensioenstelselherziening zorgt voor een duidelijke verschuiving. Door het verdwijnen van de doorsneesystematiek in combinatie met de introductie van een vlakke premie vervalt de korting op jonge arbeid en het expliciete kostenvoordeel in veel regelingen. Wat overblijft is een uniforme premie die de kosten voor jongeren zichtbaar hoger maakt dan voorheen.

Het aannemen van een jonge werknemer is altijd een afweging geweest tussen lagere productiviteit en lagere kosten. Dat laatste element wordt nu kleiner. En precies daar verandert het gedrag van werkgevers. Wanneer het kostenverschil slinkt, verschuift de voorkeur sneller richting iemand met ervaring. Of richting uitstel van aanname.



7. Conclusie en aanbevelingen

De verslechterende arbeidsmarktpositie van jongeren sinds 2022 valt samen met de opkomst van generatieve AI, maar kan daar niet eenduidig aan worden toegeschreven. AI speelt een rol, met name doordat instapfuncties relatief veel routinematige, kennisintensieve taken bevatten die goed automatiseerbaar zijn. Hierdoor verschuift werk binnen banen en wordt de traditionele carrière ladder minder toegankelijk.

Tegelijk laat de literatuur geen eenduidig causaal effect zien. Studies op bedrijfsniveau vinden nog geen direct verband tussen AI-adoptie en lagere werkgelegenheid, wat erop wijst dat andere krachten minstens zo belangrijk zijn. Het beeld dat ontstaat is dat AI niet zozeer banen in één keer vervangt, maar vooral de toegang tot banen verandert.

Die andere krachten zijn zowel conjunctureel als structureel. Stijgende rente en een terughoudender investeringsklimaat drukken de vraag naar arbeid, waarbij jongeren als eerste geraakt worden omdat zij afhankelijk zijn van nieuwe vacatures. Daarnaast leidt de sterke groei van het aantal afgestudeerden tot meer concurrentie om dezelfde banen, terwijl de relatieve waarde van een diploma afneemt.

Daarbovenop komt een institutionele factor. Door veranderingen in het pensioenstelsel zijn jonge werknemers relatief duurder geworden. Hierdoor verschuift de afweging van werkgevers verder richting ervaren krachten of richting het uitstellen van nieuwe aanstellingen.

Alles bij elkaar ontstaat een cumulatief effect. Niet één factor verklaart de verslechtering voor jongeren, maar het samenvallen van technologie, conjunctuur, onderwijsdynamiek en instituties. De kern van het probleem is dan ook niet dat werk verdwijnt, maar dat de eerste stap naar werk moeilijker wordt.

Om die toegang tot de arbeidsmarkt te behouden is gerichte actie nodig. In de eerste plaats moeten instapmogelijkheden actief worden versterkt. Werkgevers kunnen hier een rol in spelen door traineeships, leer werktrajecten en startersfuncties expliciet te blijven ontwikkelen en aantrekkelijk te houden.

Daarnaast is het cruciaal dat jongeren al tijdens hun opleiding meer praktijkervaring opdoen. Juist omdat AI concurreert met gecodificeerde kennis, wordt ervaring relatief waardevoller. Onderwijs dat nauwer aansluit op de praktijk en samenwerking met werkgevers kan dit versterken.

Ook vraagt de veranderende arbeidsmarkt om een verschuiving in vaardigheden. Minder nadruk op het reproduceren van kennis en meer op oordeelsvermogen, contextbegrip en het omgaan met onzekerheid. Dat zijn precies de elementen waarin mensen zich onderscheiden van technologie.

Tot slot verdient de stijging van arbeidskosten voor jongeren expliciete aandacht. Het nieuwe pensioenstelsel is ontworpen om evenwichtiger te zijn voor toekomstige generaties, maar heeft een onbedoeld neveneffect: het maakt diezelfde generaties duurder om aan te nemen. Dat effect is bij de stelselherziening nauwelijks meegewogen. Monitoring van de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt is daarom geboden, en mogelijk is flankerend beleid nodig als het negatieve effect van AI op instapbanen inderdaad doorzet. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een tijdelijke tegemoetkoming in werkgeverslasten voor starters.

Een generatie die de deur naar de arbeidsmarkt gesloten vindt, betaalt daar niet alleen nu de prijs voor, maar een leven lang. En een samenleving die haar jongeren te duur vindt om aan te nemen, investeert niet in haar eigen toekomst.



Literatuur

- Acemoglu, D. en D.H. Autor (2011) Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In: O. Ashenfelter en D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, deel 4B. Amsterdam: Elsevier, p. 1043–1171.
- Brynjolfsson, E., B. Chandar en R. Chen (2025). Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence. Stanford Digital Economy Lab, 13 november.
- Burn-Murdoch, J. (2026). Why higher pay hasn't made young adults feel richer. *Financial Times*, 18 april.
- Garicano, L. (2026). The task is not the job: A supply-side answer to Amodei and Imas. *Silicon Continent (Substack)*, 24 april.
- Groenewegen, J., N. van Limbergen en N. Vrieselaar (2026). Dalende werkgelegenheid onder Nederlandse jongeren die concurreren met GenAI. *ESB*, 22 januari.
- Konstantinakos, O., & Cigna, L. (2026). Europe's Graduate Glut Collides With The AI Disruption. *Social Europe*, 23 april.
- Ischenko, Z. & Millet, F.C. (2026). Looking for the ladder: Is AI impacting entry-level jobs? The American Worker Project. Economic Innovation Group, januari.
- Jones, C. I. (2026). AI and Our Economic Future. (forthcoming in *Journal of Economic Perspectives*).
- Jones, C. I., & Tonetti, C. (2026). Past Automation and Future A.I.: How Weak Links Tame the Growth Explosion. Working paper.
- Karma, R. (2026). Young people are falling behind, but not because of AI. *The Atlantic*, 2 april.
- Ozimek, A., & Goldschlag, N. (2026). AI and young adult jobs: The real mystery. *Economic Innovation Group (Agglomerations)*, 5 maart.
- Salomons, A., & Van den Berge, W. (2026, 6 februari). Niet zeker dat werkgelegenheid onder Nederlandse jongeren daalt door GenAI. *ESB*.
- Scheiber, N. (2026). *Mutiny: The Rise and Revolt of the College-Educated Working Class*. Farrar, Straus and Giroux.
- Troxler, P. (2026). The not so great displacement: How AI intensifies the pressure on Dutch professional higher education. Preprint, Rotterdam University of Applied Sciences.

Contact



Barbara Baarsma
Hoofdeconoom
PwC Nederland
T: +31 6 24 20 47 07
E: barbara.baarsma@pwc.com



Bastiaan Starink
Leider Workforce-praktijk
PwC Nederland
T: +31 6 53 75 58 28
E: bastiaan.starink@pwc.com

© 2026 PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289). Alle rechten voorbehouden. PwC verwijst naar de Nederlandse firma en kan soms naar het PwC-netwerk verwijzen. Elke aangesloten firma is een afzonderlijke juridische entiteit. Kijk op www.pwc.com/structure voor meer informatie.

Bij PwC willen we een bijdrage leveren aan het vertrouwen in de maatschappij en het oplossen van belangrijke problemen. Wij zien het als onze taak om kwaliteit te leveren op het gebied van assurance-, belasting- en adviesdiensten. Bij PwC in Nederland werken ruim 5.700 mensen met elkaar samen. Vertel ons wat voor u belangrijk is. Meer informatie over ons vindt u op www.pwc.nl.