

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@bua.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl



Nieuwsgierigheid als antwoord

Het tekort aan vaklui heeft historisch gezien allerlei oorzaken en is voor de economie net zo schadelijk als de crises rond klimaat, stikstof en geopolitiek. Om het aan te pakken zijn een structurele herwaardering van en investeringen in het onderwijs noodzakelijk. Vooral een mbo-opleiding moet zodanig worden vormgegeven en gewaardeerd dat ze de nieuwsgierigheid van jongeren uitdaagt en voldoende is om succesvol en met plezier op de arbeidsmarkt te functioneren.

door Jan Jacob van Dijk De auteur is voormalig Kamerlid en gedeputeerde in Gelderland namens het CDA. Momenteel is hij bestuursvoorzitter van de Christelijke Onderwijs Groep en redactielid van CDV.

De Nederlandse economie kent vele bedreigingen: stikstof, klimaat, internationale ontwikkelingen en ga zo maar door. Maar de grootste dreiging komt uit een heel andere hoek: een tekort aan goed gemotiveerde en geschoolde arbeidskrachten. Al sinds een paar jaar klagen veel werkgevers over een immens tekort. Ondanks de forse loonstijgingen van de afgelopen maanden is die druk niet afgenomen. Dagelijks ondervinden we de gevolgen van deze spanning op de arbeidsmarkt: nu een keuken bestellen, betekent plaatsing over een jaar. In Zeeland is bijna geen tandarts meer te vinden, en een plek zoeken voor je dementerende vader of moeder in een verzorgingshuis levert een plaats op de wachtlijst op. Kortom: alarmfase één is aangebroken. Willen we onze welvaart behouden, dan moeten we ervoor zorgen dat er voldoende vakmensen zijn om al het werk dat er nu ligt, uit te voeren.

Dit grote tekort is niet van het laatste jaar. Het was er al voor de coronapandemie. Ook toen liepen werkgevers menig mbo-school binnen en zeiden dat ze de hele klas wel wilden hebben, ook al waren ze nog niet klaar met de opleiding. Nu is er in alle sectoren een tekort: politie, onderwijs, zorg, logistiek, horeca, techniek, ICT en economische administratie. Bijna niemand hoeft meer tegen zijn zin aan de kant te blijven zitten, ofschoon hier altijd weer individuele uitzonderingen op zijn.

Voordat we ingaan op de huidige situatie is het goed om terug te gaan naar een andere periode in onze geschiedenis waarin we te kampen hadden met een groot tekort aan arbeidskrachten. Misschien dat we daar iets van kunnen leren.

Een beetje geschiedenis

Na de Tweede Wereldoorlog lag de Nederlandse economie volledig in puin. Alle productiemiddelen waren óf naar Duitsland versleept óf vernietigd. Alles moest weer opgebouwd worden. Dankzij de Marshallhulp slaagden we hier snel in. Iedereen had de depressie van de jaren dertig nog vers in het geheugen; men moest alles op alles zetten om werkloosheid te voorkomen. De politiek schuwde een grote rol in het sociaal-economische beleid niet meer als gevolg van de opvattingen van de Engelse econoom Keynes.

Dat fenomeen zagen we ook in Nederland. Met een geleide loonpolitiek, waarin de minister de loonstijging bepaalde, kon Nederland heel snel weer oprabbelen. De Nederlandse regering wilde de lonen beperkt laten stijgen om zo een gunstige concurrentiepositie te kunnen opbouwen. Nederland kon door een grote export buitenlandse deviezen verdienen, waarmee nieuwe productiemiddelen gekocht konden worden en het land weer opgebouwd kon worden. Zo rond 1960 was de wederopbouw voltooid, maar nog steeds wilde de politiek kunnen bepalen hoe hoog de lonen konden stijgen. Door forse winsten bij bedrijven en de kunstmatig laag gehouden lonen erodeerde het draagvlak voor de geleide loonpolitiek. Dat leidde tot een loonexplosie in de jaren zestig.

Echter, door een te lang volgehouden lagelonenpolitiek bleef arbeid in Nederland nog steeds relatief goedkoop. Bedrijven voelden lange tijd geen noodzaak tot vervanging van arbeid door machines. Tot halverwege de jaren zestig was Nederland een lagelonenland. Toen de loonexplosie na 1963 losbarstte in Nederland en de automatische prijscompensatie werd ingevoerd, kon Nederland zijn concurrentiepositie niet meer handhaven en ontstond een torenhoge werkloosheid. Dat had er vooral mee te maken dat de Nederlandse industrie op relatief veel personeel draaide, dat door de sterke loonstijgingen steeds duurder was geworden. Andere landen waren eerder overgestapt op vervanging van arbeid door machines. Dat is een belangrijke verklaring van de hoge werkloosheid in het begin van de jaren tachtig. Met het Akkoord van Wassenaar eind 1982 keerde Nederland terug naar de loonmatiging. Nu niet opgelegd door de overheid, maar onderling afgesproken tussen werkgevers en vakbonden.

Dit beleid zorgde voor een stevige versterking van de Nederlandse concurrentiepositie. Het handelsoverschot groeide enorm, de werkloosheid daalde snel. Natuurlijk was er de grote financiële crisis rond 2010, maar ook daarvoor begon zich langzamerhand al een nijpend tekort aan arbeidskrachten af te tekenen. Toen de eerste tekenen van herstel zich in 2014 lieten zien, daalde de werkloosheid snel; in enkele sectoren, zoals de bouw en de installatiebranche, was de roep om personeel groot. Dat kende mede zijn oorzaak doordat juist deze sectoren op forse schaal mensen hadden ontslagen en de investeringen in het opleiden van nieuwe arbeidskrachten hadden stopgezet. Ondanks dit alles bleef de loonstijging in Nederland zeer gematigd, zeker in vergelijking met de ons omringende landen.

De recente loonstijging komt – vreemd genoeg – niet voort uit de spanning op de arbeidsmarkt, maar uit de wens om de afgenomen koopkracht te compenseren



Vaklui gezocht

Terugkijkend heeft dit Nederland een hoog niveau van welvaart gebracht. Veel mensen hebben een baan, waarbij wel opgemerkt moet worden dat de zekerheid van een baan voor velen – zeker jonge mensen – minder groot is dan zo'n twintig jaar geleden. Opvallend is dat er in de afgelopen jaren, ondanks de grote disbalans op de arbeidsmarkt, noch een vergroting van de baanzekerheid noch een forse loonstijging heeft plaatsgevonden. De loonstijging van het laatste jaar is niet het gevolg van de spanning op de arbeidsmarkt, maar komt slechts voort uit de wens om de sterk afgenomen koopkracht – enigszins – te compenseren.

Terug naar 2023

Als we de geschiedenis van de jaren zestig en zeventig in ons achterhoofd hebben, dan moeten we de vraag stellen waardoor de huidige tekorten op de arbeidsmarkt zijn ontstaan. Het is altijd gevaarlijk om één oorzaak van het grote tekort aan arbeidskrachten aan te wijzen. De simpelste verklaring is: we hebben meer werk dan we handjes hebben. Daar is niets tegen in te brengen. Dit is echter geen verklaring; het is een constatering van het probleem. Hoe komt het dat we zoveel werk hebben en tegelijkertijd zo'n beperkte omvang van beschikbare handjes? Is de vraag naar arbeid zo sterk gegroeid? Of hebben we te maken met een snelle afname van het aantal beschikbare arbeidskrachten?

Beide fenomenen doen zich voor. Ondanks de automatisering van vele werkzaamheden is de hoeveelheid werk in de afgelopen jaren alleen maar toegenomen, tegen alle verwachtingen in. Dat heeft vooral te maken met een groeiende dienstensector, die inspeelt op onze behoeftes. Consumenten willen alles en wel nu. Onze behoefte moet direct bevredigd worden. Nu vragen betekent vandaag leveren. Sterker nog: we willen het soms binnen een kwartier hebben.

Ons gedrag zorgt ervoor dat er meer werk is gekomen waar meer mensen voor nodig zijn

Kijk naar Gorillas of Thuisbezorgd. Deze nieuwe diensten zijn echt een fenomeen van de laatste vijf jaar. Deze vorm van dienstverlening vraagt veel arbeidskrachten, want we moeten voorbereid zijn op elke vraag die op elk moment gesteld kan worden. Winkels hebben geen voorraad meer, dus bestellen we veel op internet, zodat we het vandaag of morgen kunnen krijgen. Supermarkten zijn niet meer geopend van 9 tot 18 uur, maar starten om 7 uur en sluiten om 22 uur: bijna een verdubbeling van de openingstijden. Bovendien heeft de platformeconomie met alle soorten van internetwinkels onze consumptie ook niet efficiënter gemaakt, met alle witte busjes die door de straten scheuren om de door ons bestelde goederen te kunnen bezorgen. Van alle via internet aangeschafte goederen wordt vervolgens vijftien procent weer teruggestuurd, een percentage dat nog steeds stijgt. Van de bestelde vrouwenkleding wordt zelfs veertig procent geretourneerd. Dus ja: ons gedrag zorgt ervoor dat er meer werk is gekomen waar meer mensen voor nodig zijn.

Aantal beschikbare mensen is afgenomen

Dan de andere kant: het aantal beschikbare mensen. Dat aantal is afgenomen. We worden steeds ouder – gelukkig maar. Werden mannen in 1950 nog gemiddeld 70 jaar, nu is hun gemiddelde levensverwachting bijna 80. Voor vrouwen is de gemiddelde levensverwachting nog sterker gestegen: van 72 naar 83 jaar in diezelfde periode.

Zo'n vijftien jaar geleden is de beweging in gang gezet om de pensioendatum te koppelen aan de levensverwachting. Daardoor is de pensioengerechtigde leeftijd verschoven van 65 naar 67 jaar. Bovendien is de VUT – zoals die tot in de jaren negentig in veel sectoren nog van kracht was – afgeschaft en is de werkelijke pensionering steeds dichterbij de pensioengerechtigde leeftijd uitgekomen. Daardoor hebben we de afname aan arbeidskrachten een poos voor ons uit weten te schuiven, maar sinds een paar jaar is dat effect verdwenen. De werkelijke uittocht is nu begonnen.

Daar staat een sterk afgenomen instroom op de arbeidsmarkt tegenover. De aanwas van kinderen blijft al jarenlang achter. Werden er in 1950 nog 22,7 kinderen per 1000 inwoners geboren, in 2020 was dat aantal gedaald tot minder dan tien: 9,7 kinderen per 1000 inwoners. In totaal werden er in 1950 bijna 230.000 kinderen geboren, in 2020 waren dat er nog geen 170.000. De mensen die tussen 1950 en 1960 zijn geboren, verlaten nu de arbeidsmarkt. Als er ieder jaar meer mensen uitstromen dan instromen, ontstaat na een lange periode een groot tekort.¹ Kortom: als gevolg van demografische ontwikkelingen kampen we in de komende jaren met een afnemend aantal mensen dat actief zal zijn op de arbeidsmarkt. Dat hebben we kunnen vertragen door de afschaffing van de VUT, door de ophoging van de pensioenleeftijd en door de werkelijke pensionering dichterbij de pensioengerechtigde leeftijd te brengen. Die instrumenten zijn echter langzamerhand uitgewerkt.

Loonmatiging is niet altijd goed

Zoals eerder al is aangegeven kent Nederland een traditie van loonmatiging. In vergelijking

met de ons omringende landen stellen de bonden zich gematigd op, omdat ze altijd doordrongen waren van de gevolgen van hoge looneisen op de werkgelegenheid. Hoge lonen zorgen voor hogere prijzen, wat zorgt voor een verslechtering van de concurrentiepositie, met een dalende werkgelegenheid tot gevolg. Omdat werk vooropstond, hebben de bonden hun looneisen gedurende lange tijd gematigd.

De situatie van de jaren tachtig is echter niet meer vergelijkbaar met die van het eerste decennium van deze eeuw. De minder stijgende koopkracht van de gemiddelde werknemer kon in de tachtiger jaren gecompenseerd worden door het gestegen inkomen in de meeste huishoudens, doordat veel vrouwen – in deeltijd – betaalde arbeid gingen verrichten. Het had echter ook tot gevolg dat de eerste vraag naar extra handjes opgevangen werd door een verhoogde arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarmee was de eerste arbeidsreserve aangesproken en benut.

Rond het jaar 2000 werd duidelijk dat we door de vergrijzing en ontgroening nog steeds te kampen zouden hebben met tekorten aan arbeidskrachten. Dat leidde tot het hiervoor beschreven beleid ten aanzien van pensioen en VUT. Daarmee was de tweede arbeidsreserve aangesproken en benut.

Gelukkig was er nog een derde arbeidsreserve: arbeidsmigranten vanuit andere EU-lidstaten. Al in de jaren zestig kwamen Italianen en Spanjaarden naar Nederland; door de toetreding van onder andere Polen, Roemenië en Bulgarije was er nu een nieuw cohort aanspreekbaar. Daar hebben we in de afgelopen vijftien jaar dankbaar van gebruikgemaakt, vooral omdat zij werk deden waar wij niet meer

De reserve aan arbeidsmigranten is langzamerhand uitgeput



Vaklui gezocht

voor beschikbaar willen zijn. Echter, ook deze derde arbeidsreserve is langzamerhand uitgeput.

Al deze ontwikkelingen hadden we kunnen en moeten verstaan als signalen dat de arbeidsmarkt in disbalans was geraakt. De tekorten aan arbeidskrachten waren veel groter dan we wilden toegeven. Het probleem is in de afgelopen 25 jaar ontstaan en kan daarom niet binnen twee jaar opgelost worden. Alleen een structureel en lang volgehouden beleid kan een oplossing bieden.

Een aanzet voor een structurele oplossing

Het tekort aan arbeidskrachten kent twee oorzaken: de hoeveelheid werk is toegenomen en het aantal arbeidskrachten neemt af. Willen we een structurele oplossing vinden, dan moet naar beide aspecten gekeken worden.

Een verkleining van de hoeveelheid werk heeft deels te maken met onze consumptie en onze wens om elke behoefte direct bevredigd te krijgen. Vanuit duurzaamheidsoogpunt moeten we daar al vraagtekens bij zetten, maar de arbeidsmarkt drukt ons nogmaals met de neus op de feiten: we kunnen niet elke consumptieve behoefte direct bevredigen. Als gevolg van de huidige tekorten moeten we al wennen aan het idee dat niet alles direct kan. Dat overkomt ons nu tegen wil en dank. Het zou ons natuurlijke gedrag moeten worden dat we met – kwantitatief – minder genoeg zullen nemen. In deze bijdrage kunnen we hier niet dieper op

ingaan, maar het is duidelijk dat een andere mentaliteit en daarmee gepaard gaande consumptie onderdeel moet zijn van een structurele oplossing.

Dan de afnemende hoeveelheid arbeidskrachten. Waarom zochten werkgevers

Waarom worden veel professionele masters niet publiek bekostigd en wetenschappelijke wel?

steeds weer naar nieuwe arbeidskrachten? Omdat dit goedkoper was dan zoeken naar andere productiemethoden. Door de lang volgehouden loonmatiging was arbeid goedkoop en werd (te) weinig geïnvesteerd in innovatie, robotisering en automatisering. Als gevolg van een relatief lage prijs van arbeid was de noodzaak om over te gaan tot vervanging van arbeid door machines of robots minder groot. Dat leidde tot een achtergebleven stijging van de arbeidsproductiviteit in de afgelopen jaren.

Als dit in wezen de kern van ons structurele probleem is, moeten we daar ook de oplossing zoeken. Daarom: investeren in innovatie, om zo de arbeidsproductiviteit te laten stijgen. Niet door mensen harder te laten werken, maar door ze slimmer te laten werken. Met minder inspanning een hogere productie. Dat kan door goed gebruik te maken van technologie en ICT, die het werk verlichten en tot hogere output leiden. Dat geldt voor elke sector, ook voor de mensgerichte dienstverlening.

Hoe bereiken we die innovatie? Door het onderwijs vooral gericht te laten zijn op het stimuleren van nieuwsgierigheid bij leerlingen, studenten en andere deelnemers aan het onderwijs. Dat vergt een innovatie in het onderwijs, maar gaat ons veel verder brengen dan de nadruk op basisvaardigheden, zoals de huidige minister van het funderend onderwijs voorstaat. Dat vraagt ook een andere opvatting over onderwijsuitgaven. Politiek worden uitgaven voor onderwijs gezien als een

consumptieve uitgave, net zoals zorg en sociale zekerheid. Ze zijn nodig, maar renderen economisch gezien niet. Door ze als een investering te beschouwen, krijgen uitgaven voor onderwijs een heel andere waardering, omdat ze ook iets opleveren. Investeren in onderwijs betekent meer aandacht voor de ontwikkeling van talenten van jongeren en ouderen.

Voor veel mensen zijn die talenten en wensen meer beroepspraktijkgericht. Dat moet meer terugkomen in de inhoud van het onderwijs, op alle niveaus. Waarom verzinnen we wel extra algemeen vormende plusarrangementen voor het gymnasium, maar geen praktijkgerichte variant? Waarom worden veel professionele masters niet publiek bekostigd en wetenschappelijke wel? Waarom worden mbo-scholen gestimuleerd om zo hoog mogelijke doorstroomcijfers naar het hbo te presenteren, terwijl een mbo-diploma voldoende is om succesvol op de arbeidsmarkt te opereren? Hoe krijgen we mensen zover dat ze zich vanuit nieuwsgierigheid willen blijven ontwikkelen? Om dit te realiseren moeten we onderwijsuitgaven zien als een investering.

Artikel in het kort:

- * Het arbeidstekort is minstens zo'n grote bedreiging voor de Nederlandse economie als de crises rond klimaat, stikstof en geopolitiek
- * Loonmatiging heeft decennialang goed gewerkt, maar Nederland heeft hieraan te lang vastgehouden
- * Het arbeidstekort laat zich niet langer aanpakken door de inzet van vrouwen en arbeidsmigranten en het langer laten doorwerken van ouderen
- * Veel nieuwe banen zijn nodig voor de directe bevrediging van consumptiebehoeftes, iets waarop we kritisch zullen moeten worden
- * Investerings in innovatie en onderwijs zijn hard nodig, zodat talenten meer worden aangeboord en ook meer opleveren
- * Het mbo verdient daarbij extra aandacht; een mbo-diploma moet niet vooral als opstapje naar het hbo gezien worden, maar als volwaardige entree tot de arbeidsmarkt

1 Deze cijfers zijn terug te vinden op de website van het Centraal Bureau voor de Statistiek: www.cbs.nl.