

## Krapte is kiezen

*Position paper Ton Wilthagen, hoogleraar Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan Tilburg University en stadshoogleraar te Tilburg*

Het rapport 'Gematigde groei' van de Staatscommissie Demografische ontwikkelingen 2050 maakt glashelder dat we in Nederland te maken hebben met wat bestuurskundigen een 'wicked problem' noemen: een uiterst complex probleem dat op diverse manieren kan worden gedefinieerd en waarvoor niet één oplossing mogelijk is. Het gaat om handelingsperspectieven voor demografische ontwikkelingen (inwonersaantal, vergrijzing en ontgroening), (arbeids)migratie, de ecologie, de economie, de arbeidsmarkt, sociale cohesie en de volksgezondheid.

Het passende kader om hierin afwegingen en beslissingen te maken is dat van 'brede welvaart', zoals internationaal vorm gegeven door de Verenigde Naties (Sustainable Development Goals, SDG's) en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO, How's Life?) en nationaal door de planbureaus, met name het CBS. Echter, we beschikken wel over indicatoren voor brede welvaart, maar nog niet over concrete en algemeen geaccepteerde afwegingskaders en methodieken om integraal beleid te ontwikkelen en (politieke) beslissingen te nemen.

Hoewel het vanuit de brede welvaart optiek de bedoeling is om breder te kijken dan economie ('Beyond GDP'), blijft verantwoorde economische groei belangrijk, onder meer om brede welvaart, in casu publieke voorzieningen te kunnen blijven financieren. Zie SDG 8, die ook wijst op het belang van waardevol werk. In het licht van de ontwikkelingen die in de eerste alinea van dit paper zijn genoemd, kom ik kortheidshalve tot de volgende constatering en conclusies met betrekking tot de ontwikkeling van de economie én de arbeidsmarkt.

1. De noodzaak om op diverse terreinen transitie en transformaties tot stand te brengen, om zo onze brede welvaart te behouden (en hopelijk te versterken, zeker voor de grote groepen burgers die ondergemiddeld scoren op diverse dimensies van brede welvaart) leidt tot grote en blijvende vraag naar arbeid. Denk aan terreinen als: de energie- en klimaattransitie, de zorg, het onderwijs, de woningbouw, veiligheid/defensie en digitalisering.
2. Echter, als gevolg van de genoemde demografische ontwikkelingen (uitgebreid beschreven door de Staatscommissie) zal tot 2050 de beroepsbevolking kleiner worden in verhouding tot de groep mensen die met pensioen is. Deze groep mensen blijft ook gemiddeld langer leven (dubbele vergrijzing) en bovendien zullen de cohorten jongeren kleiner worden.
3. Waar in vroegere tijden de economie de vraag naar arbeid 'dicteerde', wordt de situatie nu omgekeerd: de (toekomstige) beschikbaarheid van arbeidskrachten en bepaalde 'skills' bepaalt in sterke mate de economische mogelijkheden. Daarmee is de arbeidsmarkt de achilleshiel van de economie en van de brede welvaart in Nederland. De tekorten leiden nu al tot voor de burger voelbare maatschappelijke ontwrichting op allerlei terreinen (huisvesting, diverse takken van zorg, kinderopvang, OV, horeca, scholen die niet de hele week open zijn, afdoening rechtszaken etc.). De afgelopen kabinetten hebben echter niet voorzien dat er voor alle maatschappelijke transitie ook een arbeidsmarkttransitie nodig is.
4. De structurele personeelstekorten zijn niet oplosbaar, zeker niet in de publieke sectoren, ook niet door (arbeids)migratie (die in het ogen van de Staatscommissie bovendien tot 'ongematigde' bevolkingsgroei zou leiden).
5. Dat betekent overigens niet dat het onmogelijk is om in te zetten op het verminderen van de krapte door een breed scala van maatregelen en zeker niet dat we dat moeten nalaten. Ook

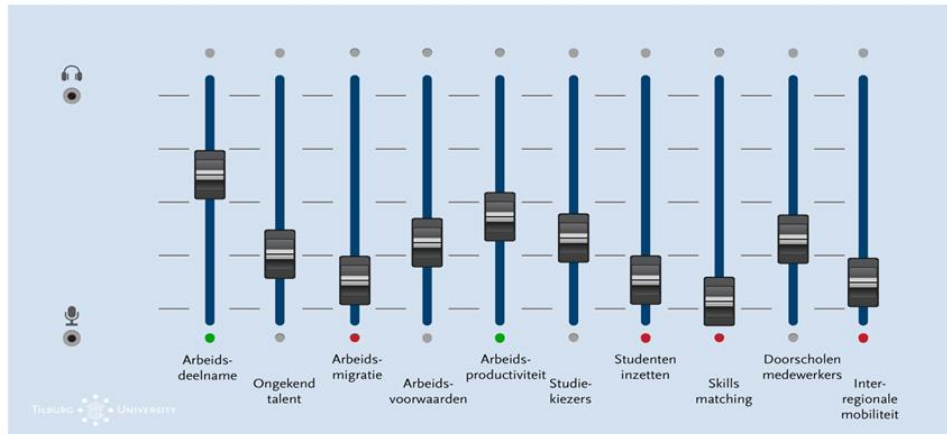
- al hadden we dat al veel eerder kunnen doen.<sup>1</sup> Zie mijn 'schuifjesmodel' in de bijlage, waarin tien soorten oplossingsrichtingen zijn aangegeven. De realiteit is dat we alle schuifjes zoveel mogelijk moeten open zetten, omdat er niet één afdoende oplossing is. Daarbij geldt verder dat a) alle oplossingsrichtingen ook hun problematische kanten hebben b) er geen enkele actor is (niet de overheid, noch de markt of het middenveld) die alle schuifjes kan bedienen.
6. Niettemin zullen de blijvend hoge vraag naar mensen en de demografische ontwikkelingen onvermijdelijk gaan leiden tot keuzes. Mijn motto daarbij is al langere tijd 'Krapte is kiezen'. Of eigenlijk: 'Krapte is kiezen én creatiever', ook in de publieke sectoren, want we moeten tevens innovatiever worden. 'Kiezen' is eigenlijk niet de juiste term, beter is te stellen dat we de economie, de arbeidsmarkt en het onderwijs- en scholingsstelsel meer richting moeten zien te geven, nogmaals vanuit het belang om de brede welvaart te behouden/versterken. We zullen niet alles kunnen blijven doen wat we nu doen en niet op dezelfde manier. Denk aan de ouderenzorg, die op de huidige wijze op een 'infarct'-situatie afkoerst.
  7. Dat vraagt om een nieuwe 'industriepolitiek', in een samenleving die is gebaseerd op ondernemingsvrijheid en vrijheid van arbeids- en studiekeuze. We hebben nog weinig idee van hoe we dan gaan kiezen, wie gaat kiezen en wanneer we gaan kiezen. Wie zijn de nieuwe 'industriepolitici'? Niet alleen het parlement, de regering en de rijksoverheid (wetten, fiscaliteit, subsidies, fondsen) beïnvloeden de richting van economie, arbeidsmarkt en onderwijs/opleidingen. Dat doen ook 'Europa', de provinciale en regionale overheden (denk aan infrastructuur, bv. beschikbaar stellen van bedrijven terreinen), en evenzeer onderwijsinstellingen, marktpartijen zelf, investeerders en consumenten. Het zal in gezamenlijkheid moeten. Hoe kijkt de Tweede Kamer tegen dit vraagstuk aan?
  8. Het is een te eenvoudige voorstelling van zaken om in te zetten op 'baandestructie' of het verminderen van vacatures. Nederland kent wel een Centraal Planbureau, maar geen planeconomie. Arbeidsbesparing door digitalisering en verhoging van arbeidsproductiviteit (denk aan de nog onvervulde belofte van AI) is wel een richting. Daarnaast is het ook geen juiste koers om de vraag naar mensen af te remmen door minder te investeren in of te bezuinigen op (publieke) sectoren die juist de vitale transitie moeten zien te maken.
  9. Dit alles betekent dat de beperktheden van het arbeidsaanbod dienen mee te tellen in een brede welvaartskader (zie het als een benchmark) voor huidige en toekomstige economische activiteiten. Dat kader bevat dus nog meer afwegingscriteria (in het Engels: conditionalities), zoals vanuit de ecologie, de volksgezondheid, de sociale cohesie, maar ook terzake van het (maatschappelijk) verdienvermogen van Nederland. De Brainport regio rond Eindhoven is een actuele en sprekende casus van zo'n afwegingsproces. In de bijlage is louter ter illustratie een schetsje van een dergelijk afwegingskader opgenomen.
  10. In de definitie van brede welvaart, zoals ook gehanteerd door het CBS, gaat brede welvaart om de welvaart in het *hier en nu*, de welvaart *later* – toekomstige generaties – en de welvaart *elders*, met name van landen waar de ontwikkeling zwak en kwetsbaar is. Dat houdt m.i. nogmaals in dat we economie, arbeidsmarkt en onderwijs/opleidingen moeten zien als vehikels van en voor brede welvaart. Maar ook dat we geen externaliteiten mogen creëren. De (expliciete en impliciete) keuzes die we in Nederland maken en gaan maken, ook in economische zin, mogen niet ten laste komen van latere generaties en andere landen.

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld het rapport van de Commissie-Bakker, Naar een toekomst die werkt, uit 2008. Zelf heb ik in januari 2019 met een groep experts een actieplan tegen de krapte voorgesteld. Het beleid zat echter lange tijd op het spoor dat de markt het probleem zelf wel zou oplossen of zag het probleem niet.

## BIJLAGE

### Schuifjes voor de krappe arbeidsmarkt



*Toelichting: in dit metaforisch plaatje zegt de stand van de schuifjes niets over de mate waarin op een bepaalde oplossing zou moeten worden ingezet. Wel is de strekking dat zoveel mogelijk schuifjes zoveel mogelijk zouden moeten worden opengezet. Bij arbeidsdeelname gaat het vooral om verhoging van de deelname in uren. Met het ongekend talent wordt het onbenut arbeidspotentieel bedoeld, waarbij het ook gaat om mensen die bijvoorbeeld een chronische ziekte hebben, maar wel deels of met aanpassing van de werkomstandigheden kunnen werken en in het algemeen om het terugdringen van stigma en alle vormen van discriminatie. Bij arbeidsvoorwaarden gaat het niet alleen om (de hoogte van) loon, maar om het principe dat werk moet lonen, om werk-privé-balans, aanpak werkdruk, ontwikkelmogelijkheden enzovoort. Bij skills matching betreft het inzetten op skills/vaardigheden in plaats van alleen op diploma's en specifieke werkervaring. N.B. om de aandacht op de arbeidsmarktcrisissen te vestigen, maakte ik samen met Tilburgse topmuzikanten deze video <https://www.youtube.com/watch?v=4h5ZCbX7PBs>*



Afwegingsfactoren	
Ecologische impact, diverse aspecten (ook energieverbruik) Volksgezondheid	
Ruimtelijke impact, fysieke omgeving	
Toegevoegde waarde, productiviteit, innovatievermogen	
Exportwaarde, onderscheidend in (inter)nationale arbeidsverdeling	
Bijdrage aan strategische autonomie NL/Europa (incl food security)	
Sociale impact, inclusieve arbeidsmarkt, waardevol, decent werk Sociale cohesie	
Opleidingen, onderwijs, skills, competenties ontwikkeling menselijk kapitaal	
Bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken en transities	
'Right to play,' past performance, bestaande basis/vertrekpunt	