

WYNIA'S WEEK

Concrete oplossingen voor het volgende kabinet: zo wordt de arbeidsmarkt ruimer, dynamischer én minder afhankelijk van migratie



Door [Menno Tamminga](#) - 10 januari 2024

Geplaatst in [Arbeidsmarkt](#) - [Immigratie](#) - [Kabinetsformatie](#)

Werkgelegenheid is in Nederland geen politiek onderwerp meer. Er is namelijk meer dan genoeg werk, vandaar dat werkgevers steen en been klagen over personeelstekorten. Gevolg: minder service, stijgende prijzen (schaars personeel stelt hogere looneisen) en wachtlijsten.

En wie krijgt de schuld? De vergrijzing.

En wat is de oplossing? Meer arbeidsmigranten.

Maar wat is het knelpunt? Een meerderheid van de kiezers stemde op 22 november op partijen die tégen meer migratie zijn, daar paal en perk aan willen stellen of sceptisch staan tegenover meer immigranten. Want ook immigranten, van asielzoekers tot arbeidsmigranten, hebben huizen, gezondheidszorg en opleiding voor hun kinderen nodig.

Op landgoed De Zwaluwenberg bikkelen PVV, VVD, NSC en BBB de komende weken verder. Maar laten we het onderwerp eens van de andere kant bekijken. Niet denken vanuit personeelstekorten en dan vaststellen hoeveel en welke arbeidsmigranten dat gat kunnen dichten. Laten we vanuit het aanbod van arbeid denken: hoe zorgt Nederland ervoor dat meer werknemers en zelfstandigen met plezier langer willen (door)werken en productiever worden?

Concrete oplossingen voor het volgende kabinet: zo wordt de arbeidsmarkt ruimer, dynamischer én minder afhankelijk van migratie **Pijnlijke conclusies**

Voor ik wat praktische punten noem, eerst een korte, maar veelzeggende terugblik. Het is volgende week 21 jaar geleden dat het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (Nidi) een onderzoek presenteerde over vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt. De conclusies waren pijnlijk. Bedrijven en overheid beleden met de mond de noodzaak dat iedereen langer zou doorwerken.

Maar wat deden ze? Weinig tot niks. Ze waren oudere werknemers liever kwijt dan rijk. De houding van leidinggevend, zo stelden de onderzoekers, lijkt zich te kenmerken 'door een haast onverschillige afstandelijkheid; het einde van de arbeidsloopbaan is een zaak van de werknemer met de werkgever in de buitenspelpositie'.

Dus als u recente krantenkoppen leest als 'Kennismigrant weren oliedom' of 'Blijf af van kennismigranten', dan is de vraag: wat deden deze werkgever die nu zo begaan zijn met Nederland de laatste dertig jaar? Hoeveel kenniswerkers hebben zij zelf opgeleid? Hoeveel kenniswerkers lieten zij automatisch met pensioen gaan?

Werkgevers moeten beseffen dat zij zelf aan zet zijn. Hun huidige werknemers zijn hun kapitaal. Dé manier om bazen bij de les te krijgen is stoppen met de automatische verwijdering van werknemers uit het arbeidsproces op de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat is een standaardregeling in cao's. Schaf dat af en werkgevers en werknemers moeten zelf actie ondernemen. Blijven werken, in welke vorm dan ook, wordt een serieuze optie. Inclusief investeren in kennis en vaardigheden boven je 55-ste.

Afschaffing van de vanzelfsprekende verwijdering is het laatste dat bedrijven willen. Dan moeten ze echt aan personeelsbeleid en loopbaanvitaliteit doen. En vooroordelen inslikken, zoals: oudere werknemers zijn niet meer van deze tijd, niet flexibel. Werkgevers vinden de vakbonden aan hun zijde. En dat helpt hun oppositie, want samen sluiten zij de cao's af. De bonden zien werknemers liever eerder met pensioen gaan. Sommige mensen vinden dat fijn, maar het helpt de bonden zelf ook. Automatisch ontslag creëert eerder schaarste op de arbeidsmarkt en schaarste helpt loonstijgingen.

Tomaten of tomatenplukkers?

Loonstijgingen, prima, maar dan moeten de bonden niet meer terug naar (bijna) vier decennia loonmatiging. Want hogere lonen stapelen voordeel op voordeel. Eerste voordeel: hogere lonen stimuleren werkgevers om arbeidsbesparende innovaties in te voeren. Zorgt dat dan niet voor werkloosheid? Op korte termijn wel en op individueel niveau kan dat een hard gelag zijn. Baan weg. Op langere termijn is er echter maar één trend. De mechanisering van eerst de landbouw, vervolgens de industrie en nu de dienstensector heeft de productiviteit verhoogd, de welvaart verhoogd en werk opgeleverd.

Tweede voordeel: hogere lonen maken sommige werknemers onrendabel. Niet alle werk is te automatiseren. De vraag 'Moet Nederland tomatenplukkers importeren (arbeidsmigratie) of tomaten?' wordt door hogere lonen vanzelf opgelost.

Concrete oplossingen voor het volgende kabinet: zo wordt de arbeidsmarkt ruimer, dynamischer én minder afhankelijk van migratie

De wetgever kan een bijdrage leveren door eindelijk de wildgroei van uitzendbureautjes te stoppen die goedkope arbeiders importeren. Binnen de EU bestaat vrij verkeer van werknemers, maar Nederland moet geen onverschillige afstandelijkheid etaleren. Nationale regeringen mogen, nee: moeten, regels en grenzen stellen aan de uitzendbureaus.

Derde voordeel: hogere lonen brengen werkenden in de verleiding meer uren te maken. Niet iedereen zal dat doen, sommige mensen hebben liever meer vrije tijd. Dus wil het succesvol zijn dan moet de belasting op hoger loon door extra uren niet omhoog, maar omlaag.

Met maatregelen als deze wordt de arbeidsmarkt ruimer, dynamischer en minder afhankelijk van migratie. Hogere lonen zijn ook voor bedrijven een voordeel als zij kennismigranten willen aantrekken. Dan hoeven zij geen moord en brand te schreeuwen omdat de subsidie op de beloning van kenniswerkers verder wordt verlaagd. Het is namelijk zo dat buitenlandse kenniswerkers jarenlang per saldo minder loonbelasting betalen dan hun Nederlandse collega's met hetzelfde salaris. Ze houden meer over en kunnen makkelijker een huis kopen of huren.

Is deze subsidie effectief? Mwah. Een inspecteur van de Arbeidsinspectie zei vorig jaar tegen NRC: 'De regeling is bedacht om het bedrijven zo makkelijk mogelijk te maken. Er zijn heel weinig drempels opgeworpen. We hebben minder zicht dan we willen.'

Gemakzucht, subsidies en weinig controle

Het werkgeversgedrag teruggebracht tot de essentie: gemakzucht, royale subsidie, weinig controle.

Met de subsidie wil(de) Nederland aantrekkelijk zijn voor specialistische buitenlandse werknemers. Maar zeg nou zelf: als je een technologiebedrijf bent en kenniseconomie wilt zijn en je hebt overheidssubsidie nodig om personeel te werven, deugt je bedrijfsmodel dan wel? Je zit in hightech, niet in gesubsidieerde Melkertbanen.

[Menno Tamminga](#) is economisch columnist van Wynia's Week. Eerder was hij redacteur en columnist van Het Financieele Dagblad en van NRC Handelsblad.

Wynia's Week wordt mogelijk gemaakt door de vrijwillig betaalde abonnementen van de lezers. Doet u al mee? Doneren aan Wynia's Week kan [HIER](#). Hartelijk dank!