



De toekomst in eigen hand

Om te voorkomen dat de huidige periode van hoogconjunctuur nu al vastloopt, is het mobiliseren van extra arbeidsaanbod noodzakelijk. Daarnaast is een onderscheidend vestigingsklimaat (via onderwijs, onderzoek en ondernemerschap) cruciaal om op langere termijn concurrerend te blijven.

De Nederlandse economie staat er goed voor. Sinds 2004 is de economische groei hoger dan gemiddeld in het eurogebied. Voor 2007 raamt het CPB een groei van drie procent. Dat is hoog, zeker gezien de ontwikkeling van de olieprijs en de onrust op de financiële markten.

De olieprijs is in het afgelopen jaar sterk gestegen. In het verleden werden scherpe olieprijsstijgingen vaak gevolgd door diepe recessies. Dat dit nu niet het geval is, komt allereerst doordat de reële olieprijs in euro's (gecorrigeerd voor inflatie en de lage dollarkoers) niet hoger is dan bijvoorbeeld in de jaren tachtig. Ook is ons oliegebruik per eenheid product sinds de jaren zeventig bijna gehalveerd.

Het belangrijkste verschil tussen toen en nu is echter dat eerdere olieprijsstijgingen gedreven werden door aanbodrestricties, terwijl de prijsstijging nu voortkomt uit een grote vraag naar olie vanuit snel-

groeiende economieën als China en India. Hierdoor ontstaat een sterke groei van de wereldhandel, waar Nederland als handelsnatie juist van profiteert.

Ook de aanhoudende onrust op de financiële markten is een bron van onzekerheid. Onzeker is in welke mate de problemen op de Amerikaanse huizenmarkt zullen doorwerken op de Amerikaanse en de wereld-economie. Daarnaast kan de onrust op de financiële markten het Nederlandse consumentenvertrouwen verder onder druk zetten (CBS, 2007a). Bovendien geeft DNB aan dat de uiteindelijke afschrijvingen in de financiële sector wereldwijd een veelvoud kunnen bedragen van het bedrag dat tot nu toe (ruim honderd miljard dollar) aan kredietverliezen is genomen. Deze grotere onzekerheid doet zich voor bij een naar verwachting toch al afzwakkende groei in 2008. Het CPB raamt een groei van 2¼ procent, driekwart procentpunt onder de geraamde groei voor 2007 (CPB, 2007). De toenemende krapte op de arbeidsmarkt dreigt een rem te zetten op de groeipotentie in de komende jaren. De olopende spanning op de arbeidsmarkt kan zich vertalen in verder stijgende contractlonen en inflatie. De resulterende toename van de arbeidskosten per eenheid product zal dan leiden tot een duurdere export en de investeringen drukken.

Internationale onzekerheden in het conjunctuurbeeld

CHRIS BUIJINK

Secretaris-generaal van het
Ministerie van Economische
Zaken

heeft Nederland niet in de hand. Voor de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt zijn echter oplossingen voorhanden. De urgentie van de problemen op de arbeidsmarkt vereist dat deze oplossingen voortvarend benut worden.

Arbeidsmarkt remt groei

Nog nooit stonden zoveel vacatures open als in september 2007; er bleven 236.000 vacatures onvervuld (CBS, 2007b). Dat zouden er zelfs nog meer geweest zijn als Nederland de grenzen niet had geopend voor werknemers uit de Midden- en Oost-Europese EU-lidstaten. Zorgwekkend is dat de huidige arbeidsmarktkrapte zich veel eerder voordoet dan tijdens de vorige conjunctuurcyclus. Het recordaantal vacatures gaat samen met een werkloosheid die nog een procentpunt hoger is dan in 2001.

De Centrale Economische Commissie wees in het nog onder leiding van Jan Willem Oosterwijk opgestelde advies aan de informateur al op het risico dat een verouderende beroepsbevolking niet alleen de participatiegraad drukt, maar ook de werking van de arbeidsmarkt verslechtert. Ook binnen de groep van mensen die (tijdelijk) werkloos raken, zal de gemiddelde leeftijd immers toenemen. Deze oudere inactieven zijn onvoldoende in staat en bereid om arbeidsmarktkraptes op te vangen. Onvoldoende in staat omdat een (vooral lager opgeleid) deel van deze groep de aansluiting met en daarmee de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt al gedurende het werkzame leven heeft verloren. Onvoldoende bereid omdat door een cumulatie van uitkeringsregelingen en een ontslagvergoeding, die gemakkelijk kan oplopen tot twee à drie jaarsalarissen, een ander deel ook weinig reden heeft om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden. In het verlengde hiervan is het de vraag of een substantiële toename van de participatie van 63- en 64-jarigen op den duur mogelijk is zonder de pensioenleeftijd te verhogen. De toenemende levensverwachting maakt langer werken goed mogelijk, hoewel de mogelijkheden daartoe natuurlijk variëren met het soort werk. In enkele landen om ons heen, zoals het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Zweden, is een (geleidelijke) verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd dan ook bespreekbaar gebleken.

Voor oudere inactieven en andere kwetsbare groepen moeten werkgevers dan wel de deuren openen. Zoals VNO-NCW-voorzitter Wientjes aangaf, neemt bij werkgevers de bereidheid om de voordeur te openen toe als ook de achterdeur makkelijker open kan (Jansen en Smit, 2007). Het is opmerkelijk dat in de discussie over het ontslagrecht onderbelicht is gebleven dat een hoge bescherming van zittende werknemers ten koste gaat van mensen die nu buitenspel staan. Uit onderzoek blijkt dat een hoge mate van

De grootste participatiewinst ligt echter niet in het aan de slag krijgen van inactieven, maar in een verhoging van het aantal gewerkte uren van mensen die al een baan hebben.

ontslagbescherming een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen als jongeren, vrouwen en langdurig werklozen (OECD, 2004 en 2006). Als deze kwetsbare groepen toch participeren is het vaak via tijdelijk werk of een eigen bedrijf. In Nederland heeft inmiddels twintig procent van de werkzame beroepsbevolking geen vaste baan, maar een flexibele arbeidsrelatie (bijna zeshonderdduizend personen) of is zelfstandige (ruim negenhonderdduizend personen). Het afwijzen van een discussie over ontslagbescherming betekent dat kwetsbare groepen in de praktijk steeds moeilijker een vaste baan zullen kunnen krijgen. De commissie-Bakker die het kabinet zal adviseren over verhoging van de arbeidsparticipatie zal deze thema's in haar werk zeker opnieuw tegenkomen.

Naast een negatief effect op het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt heeft vergrijzing ook een negatief effect op het arbeidsaanbod. Dit zal alleen maar verder toenemen. Mede

daarom zullen werknemers uit het buitenland nodig zijn waarbij het vooral zal moeten gaan om goed geschoolde migranten. Aandachtspunt hierbij is wel dat Nederland door zijn relatief grote mate van inkomensherverdeling juist voor die groep in eerste instantie minder aantrekkelijk is (Chorny et al., 2007). Los daarvan kan arbeidsmigratie het effect van vergrijzing op het arbeidsaanbod hooguit beperkt mitigeren. De gevolgen van vergrijzing zullen daarom primair moeten worden opvangen door een hogere arbeidsdeelname. Het kabinet ambieert (in navolging van de SER) een verhoging van de participatiegraad (in personen) van 73 procent nu naar tachtig procent in 2016. Omdat de SER heeft nagelaten om deze ambitie met concrete maatregelen te schragen, is het noodzakelijk dat het kabinet zijn eigen verantwoordelijkheid neemt en met concrete voorstellen komt om de arbeidsparticipatie te bevorderen.

De grootste participatiewinst ligt echter niet in het aan de slag krijgen van inactieven, maar in een verhoging van het aantal gewerkte uren van mensen die al een baan hebben. Nederland is wereldkampioen deeltijdwerk. Ook de standaard-werkweek van voltijders is in vergelijking met andere West-Europese landen kort (UBS, 2006). Tezamen leidt dit ertoe dat Nederlanders gemiddeld vijftien procent minder uren per jaar werken dan Belgen en 27 procent minder dan Amerikanen (*Conference Board* en GGDC, 2007). De inzet van het kabinet om in het onderwijs de BAPO (Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen), feitelijk een subsidie op minder werken, om te zetten in een beloning voor langer werken, is een goed voorbeeld van de noodzakelijke beleidsaanpassingen. Wanneer alle werkenden in Nederland op jaarbasis vijf procent meer uren per jaar zouden werken (dat is 1,5 uur per week) zou dat al eenzelfde bijdrage aan de houdbaarheid van de overheidsfinanciën opleveren als een verhoging van de arbeidsparticipatie (in personen) tot tachtig procent. Het is daarom te overwegen om naast de participatiedoelstelling in personen ook een toename van het totaal aantal in Nederland gewerkte uren als doelstelling te kiezen. Kijken naar de uren is des te relevanter omdat sommige maatregelen wel de participatie in personen bevorderen (op zichzelf belangrijk), maar tegelijkertijd ten koste gaan van het gemiddeld aantal gewerkte uren per persoon. Voor de arbeidsmarkt en de overheidsfinanciën is vooral het totaal aantal gewerkte uren van belang.

Dynamische indicatoren en welvaarts-groei

Een verhoging van het arbeidsaanbod kent een natuurlijke grens en is zonder technologische vernieuwing niet voldoende voor economische groei op langere termijn. De Nederlandse (en Europese) economie dankt de welvaarts-groei aan het openen van markten, zowel binnen de EU als met de rest van de wereld, en een onderscheidend vestigingsklimaat. Nu opkomende economieën zich ook meer en meer ontwikkelen tot vestigingsplaats voor hoogwaardige dienstverlening, ICT en onderzoek, en ook de ontwikkelde economieën hun concurrentiepositie versterken, is succes voor Nederland als vestigingsplaats niet meer vanzelfsprekend.

Een blik op de verschillende internationale ranglijsten lijkt op het eerste gezicht gerust te stellen. Nederland is consequent vertegenwoordigd in de top

Plaats Nederland in 2007 op internationale ranglijsten voor vestigingsklimaat

Global Competitiveness Index <i>World Economic Forum</i>	World Competitiveness Yearbook <i>IMD</i>	Globalisation Index <i>Foreign Affairs</i>	Global Talent Index <i>Economist Intelligence Unit</i>	World Investment Report <i>UNCTAD</i>
1. VS	1. VS	1. Singapore	1. VS	1. VS
2. Zwitserland	2. Singapore	2. Zwitserland	2. Canada	2. VK
3. Denemarken	3. Hong Kong	3. VS	3. Nederland	3. Frankrijk
4. Zweden	4. Luxemburg	4. Ierland	4. VK	4. Hong Kong
5. Duitsland	5. Denemarken	5. Denemarken	5. Zweden	5. België
6. Finland	6. Zwitserland	6. Canada	6. Duitsland	6. Duitsland
7. Singapore	7. IJsland	7. Nederland	7. Australië	7. Nederland
8. Japan	8. Nederland	8. Australië	8. China	8. Spanje
9. VK	9. Zweden	9. Oostenrijk	9. Frankrijk	9. Canada
10. Nederland	10. Canada	10. Zweden	10. India	10. Italië

tien en dus internationaal concurrerend (*Global Competitiveness Index*, *World Competitiveness Yearbook*), ingesteld op globalisering (*Globalisation Index*), heeft een aantrekkelijk klimaat voor zakelijk talent (*Global Talent Index*) en behoort tot de wereldtop bij het aantrekken van directe buitenlandse investeringen (*World Investment Report*). Bij nadere beschouwing van de ranglijsten kunnen echter twee kanttekeningen worden gemaakt. Ten eerste zijn de huidige scores vooral het gevolg van hervormingsinspanningen in het (recente) verleden. Om ook op langere termijn in de top mee te draaien, zal Nederland verdere maatregelen moeten nemen om het relatief aantrekkelijke vestigingsklimaat te versterken. Stilstand is een garantie voor achteruitgang. Ten tweede scoort Nederland veel minder goed op dynamische indicatoren als innovatie en ondernemerschap, die van groot belang zijn voor welvaarts-groei op langere termijn. Dit komt ook tot uiting in een consequent lagere productiviteitsgroei per jaar dan de VS over de afgelopen tien jaar (respectievelijk 1,6 en 2,25 procent). Hierdoor is vrijwel niets meer over van de ruime voorsprong in productiviteit per uur (ca. tien procent) die Nederland in 1995 nog had op de Verenigde Staten (*Conference Board* en GGDC, 2007). Die trend moet gekeerd worden. En dat kan ook.

Onderscheid durven maken

Een offensieve agenda die zich richt op de factoren die het langetermijn-groei-vermogen van de economie bepalen, is voor Nederland van het grootste belang. Ook in een *flat world* waarin verschillen in uitgangssituatie door globalisering minder relevant worden (Friedman, 2005), kan Nederland zich internationaal onderscheiden door een dynamische arbeidsmarkt, excellentie in onderwijs en onderzoek, en een klimaat dat aanmoedigt tot vernieuwend ondernemerschap. Om een van de beste plekken in de wereld te blijven om te leven, te werken en te investeren moet Nederland alle talenten maximaal benutten. En ook degenen die goed presteren, goed belonen. De toon van het maatschappelijk debat over topinkomens in het bedrijfsleven doet afbreuk aan het Nederlandse vestigingsklimaat. Het accent moet gelegd worden op het aanpakken en voorkomen van excessen. Ook al gaat het daarbij om een gering aantal, de maatschappelijke impact ervan is groot. Toezichhouders en bestuurders in ondernemend Nederland moeten hier hun verantwoordelijkheid nemen.

Onderwijs en onderzoek: ruimte voor talent

Het onderwijs moet meer ruimte geven aan talent. Uit een analyse van internationale vaardigheidstesten blijkt dat Nederlandse leerlingen met de laagste scores hoger scoren dan de laagstscorende leerlingen in bijna alle andere landen. Maar tegelijkertijd blijkt dat de Nederlanders met de hoogste scores juist minder goed scoren dan de toppers in andere landen (Minne et al., 2007). Ook komen er maar weinig buitenlandse studenten naar onze hogescholen en universiteiten (Nuffic, 2007). Om meer buitenlanders aan te trekken en slimme studenten te

prikkelen, is het van belang dat universiteiten en hogescholen meer ruimte krijgen voor excellent onderwijs. Een belangrijke eerste stap is om universiteiten in de masterfase de vrijheid te geven zelf de college-gelden vast te stellen. De ruimere investeringsmogelijkheden die dit biedt, scheidt, samen met scherpere selectie, goede mogelijkheden voor toponderwijs. Daarvoor mag van studenten ook een grotere eigen bijdrage gevraagd worden. Ook buitenlandse topuniversiteiten en nieuwe publiek-private kennisallianties kunnen een rol spelen bij het creëren van een excellent onderwijsklimaat waarin de concurrentie om studenten steeds internationaler wordt.

In onderzoek en innovatie hebben het huidige en het vorige kabinet, mede geïnspireerd door het InnovatiePlatform, er terecht voor gekozen om de egalitaire cultuur stapsgewijs te verlaten. De publiek-private samenwerkingsverbanden op innovatieterrein in de zogenaamde sleutelgebieden, zoals *Point One* (nanotechnologie) en chemie, laten zien dat de overheid verschil wil maken wanneer bedrijven en kennisinstellingen zichzelf langjarig committeren. In het wetenschappelijk onderzoek beoogt de overheveling van honderd miljoen euro naar de tweede geldstroom dat een groter deel van de onderzoeksmiddelen terecht komt bij de beste onderzoekers. Maar nog steeds wordt meer dan zestig procent van de eerste geldstroom door de overheid over universiteiten verdeeld zonder rekening te houden met de prestaties in de beste onderzoeksgroepen en in het onderwijs. Een keuze voor wat goed is in het onderwijs betekent niet alleen aandacht voor de talenten in het hoger onderwijs. Het terugdringen van schooluitval staat terecht hoog op de politieke agenda. Van alle leerlingen die beginnen in het voortgezet onderwijs en het mbo valt 28 procent voortijdig uit. Meer dan de helft hiervan haalt uiteindelijk geen startkwalificatie (Ministerie van OCW, 2007). Van de voortijdig schoolverlaters tussen 15 en 22 jaar heeft 35 procent geen betaalde baan. Nederland kan het zich sociaal noch economisch permitteren om deze groep af te schrijven, zeker nu er aan de onderkant van de

arbeidsmarkt zo veel onvervulde vacatures zijn. De voorgenomen introductie van een leerwerkplicht tot 27 jaar is een krachtig signaal aan jongeren dat er geen andere keuze is dan werken of leren. Veel leerlingen leren beter als ze tegelijkertijd ook werken. Het introduceren van bedrijfsscholen maakt het voor werkgevers beter mogelijk zelf de opleiding voor toekomstig personeel te verzorgen. Voor de leerlingen betekent dit onderwijs op maat en meer perspectief op een baan.

Ruimte voor ondernemerschap

Het aantal Nederlanders dat bezig is een onderneming op te zetten of een onderneming van minder dan 42 maanden oud runt, is met 5,4 procent laag in vergelijking met het OESO-gemiddelde (6,4 procent; GEM, 2007). Ook het aandeel snelgroeiende bedrijven binnen de groep van bedrijven met vijftig tot duizend werknemers blijft met 8,2 procent niet alleen achter bij de VS (13,4 procent), maar ook bij buurlanden als het VK (11,9 procent) en Denemarken (12,3 procent).

Het starten als ondernemer moet gemakkelijker worden gemaakt. Dat kan door het urencriterium in fiscale ondernemersregelingen te versoepelen. Zo wordt deeltijdondernemerschap aantrekkelijker. Om te garanderen dat na het versoepelen van het urencriterium ondernemersfaciliteiten voorbehouden blijven aan ondernemers, is op termijn een aparte ondernemersbox wenselijk. Voor verdere fiscale verlichting kan geleerd worden van Frankrijk, dat voor zeer kleine ondernemingen de mogelijkheid biedt van een vereenvoudigd fiscaal regime, waarbij de hoogte van belastingen en premies louter op basis van de omzet van de onderneming wordt vastgesteld.

De regels voor het aannemen van personeel zijn onevenredig zwaar voor kleine ondernemingen. Het is de vraag of de regels voor de bakker om de hoek identiek moeten zijn aan die voor een multinational. In het overheidsbeleid wordt soms al rekening gehouden met kleine en startende ondernemers. Zo mag de werkgever in ondernemingen tot vijftien werknemers zelf de preventiemedewerker zijn. Dit onderscheid tussen groot en klein zou veel consequenter doorgevoerd moeten worden. Een grote administratieve last voor kleine ondernemingen met personeel is de loonadministratie. Om deze last te beperken, zouden stappen genomen kunnen worden in de richting van een loonsomheffing, eventueel te starten bij werkgevers met minder dan tien werknemers. Ook vinden ondernemers twee jaar loondoorbetaling een groot risico bij het aannemen van personeel. Dit pleit ervoor om voor kleinere ondernemingen de loondoorbetalingstermijn te verkorten. In de toekomst zou de cynische verwensing onder ondernemers "Ik wens u veel personeel" juist een welgemeende boodschap moeten en kunnen zijn.

De regels voor het aannemen van personeel zijn onevenredig zwaar voor kleine ondernemingen

Net als bij de inzet voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en het klimaat, thema's die terecht hoog op de politieke agenda staan, vraagt dit om doorzettingsvermogen en ambitie. Voor het vasthouden en uitbouwen van een onderscheidend en aantrekkelijk vestigingsklimaat moet er, meer dan nu, ruimte worden geboden voor het benutten van talenten en het belonen van prestaties. Dit betekent bijvoorbeeld meer onderscheid maken tussen gemiddelde en briljante studenten, tussen redelijk en toponderzoek, tussen kleine en grote bedrijven. Het komt erop aan gelijke kansen te bieden, maar niet te mikken op gelijke uitkomsten. Om hiervoor draagvlak te krijgen, moeten de maatschappelijke baten van het investeren in ons vestigingsklimaat overtuigend worden neergezet. Hetzelfde geldt voor de kosten van het ervan afzien om dat te doen. Het pleidooi om economisch onderscheidend te zijn is geen Haagse mantra zonder betekenis in de wereld van alledag. Het oppakken van die uitdaging is voorwaarde voor behoud en versterking van welvaart en welzijn in ons deel van Europa. In die zin is Nederland meester van zijn eigen toekomst.

Ten slotte: de toekomst in eigen hand

Nederland was de afgelopen jaren een voorloper in hervormingen en is mede daardoor nu een van de welvarendste landen van Europa. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat ons land ook in de toekomst een vooraanstaande en onderscheidende economie blijft. Daarvoor is nu verdere actie nodig, waarbij concurrentiekracht op lange termijn ons kompas moet zijn. Verbetering van de dynamiek op de arbeidsmarkt, ontplooiing van alle talenten in onderwijs en onderzoek, en meer ruimte voor vernieuwend ondernemerschap zijn hiervoor cruciaal.

LITERATUUR

- CBS (2007a) *Beursklimaat en sentiment consument gaan gelijk op*. Conjunctuurbericht 13 december 2007. Voorburg: CBS.
- CBS (2007b) *Aantal vacatures hoogste ooit*. Conjunctuurbericht 15 november 2007. Voorburg: CBS.
- Centrale Economische Commissie (2006) *Notitie ten behoeve van de kabinetsformatie*. Den Haag, november 2006. www.minez.nl/content.jsp?objectid=151153&rid=140374.
- Chorny, V., R. Euwals en K. Folmer (2007) *Immigration policy and welfare state design. A qualitative approach to explore the interaction*. CPB Document nr. 153. Den Haag: CPB.
- Conference Board and Groningen Growth and Development Centre (2007) *Total economy database*. November 2007. www.conference-board.org/economics/database.cfm.
- CPB (2007) *CPB Nieuwsbrief 2007 December 2007*. Den Haag: CPB.
- DNB (2007) *Kwartaalbericht DNB December 2007*. Amsterdam: DNB.
- Friedman, T. (2005) *The world is flat. A brief history of the twenty-first century*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- GEM (2007) *Global Entrepreneurship Monitor*. GEM 2006 Summary Results. www.gemconsortium.org.
- Jansen, H. en R. Smit (2007) *Simpeler ontslagregels en kansen voor werklozen: het echte resultaat van de participatietop*. Forum, 5 juli, 10-13.
- Ministerie van OCW (2007) *Factsheet voortijdig schoolverlaten*. Bijlage bij Uitvoeringsbrief Schooluitval voor Tweede Kamer, 30 november 2007. www.minocw.nl/documenten/48811.pdf.
- Minne, B., M. Rensman, B. Vroomen en D. Webbink (2007) *Excellence for Productivity?* Den Haag: CPB.
- Nuffic (2007) *Internationalization in higher education in the Netherlands: key figures*. Den Haag: Nuffic.
- OECD (2004) *OECD employment outlook*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2006) *OECD employment outlook. Boosting jobs and income*. Parijs: OECD Publishing.
- UBS (2006) *Prices and earnings. A comparison of purchasing power around the globe. 2006 edition*. Zürich: UBS AG.