

Regie op de Nederlandse arbeidsmarkt ontbreekt

Toen tijdens de vorige crisis – het was zomer 2012 – de werkloosheid de 500.000 dreigde te overschrijden, trok het NOS-journaal naar Zeeuws-Vlaanderen om daar op een camping een van die werklozen te interviewen. Ik mocht mee om ter plekke de ontwikkeling van de werkloosheid te duiden. Mijn bemoedigende boodschap toen was dat de onderliggende demografische trends de werkloosheid uiteindelijk zouden doen verdwijnen. Die voorspelling is vervolgens in januari 2020, net voor het begin van de coronacrisis, goeddeels werkelijkheid geworden. Minder bemoedigend was echter de voorspelling dat vooral ouderen het desondanks moeilijk zouden krijgen om weer een plek op de zich snel ontwikkelende arbeidsmarkt te vinden. En ook dat is waar gebleken.

Beide voorspellingen zou je ook nu kunnen doen, zonder al te veel risico dat je je reputatie als ‘duider’ te grabbel gooit. Toch is deze coronacrisis een bijzondere vanuit arbeidsmarktperspectief.

Anders dan bij ‘normale’ crises worden er slechts een beperkt aantal sectoren geraakt, en staat niet overal de werkgelegenheid op de tocht. Zolang de overheid via crisismaatregelen zwakke sectoren ondersteunt, massaontslagen voorkomt – en daarmee bewerkstelligt dat veel mensen hun koopkracht behouden – is de kans groot dat de sectoren die het nu goed doen de dans zullen ontspringen.

Sterker nog, het feit dat sommige sectoren momenteel staan te springen om mensen biedt ook kansen voor de herstructurering die de Nederlandse economie en de arbeidsmarkt op de lange termijn nodig zullen hebben. Maar omdat niets menselijks de meeste werkenden vreemd is, kenmerkt hun gedrag zich veelal door een zekere inertie – ‘padafhankelijkheid’, zo u wilt. Je werkt bij de KLM, als student in de horeca of als zzp’er, en waarom zou je de steven wenden zolang de wind uit dezelfde hoek waait?

Toch plaatst de storm die met corona is opgestoken, velen voor de noodzaak om zich te bezinnen op de duurzaamheid van hun huidige positie op de arbeidsmarkt.

Die bezinning is niet alleen op individueel niveau nodig, maar ook bij de architecten en uitvoerders van het arbeidsmarktbeleid. Waarvoor en hoe willen we de schaarse arbeidskracht die we – zonder immigratie – op termijn in Nederland beschikbaar hebben gaan aanwenden? Is het misschien wenselijk dat mensen die tot dusver in de luchtvaartsector of de evenementenbranche werkten, voor een deel overstappen naar de zorg waar de vraag naar personeel onder invloed van de vergrijzing de komende jaren zal blijven groeien, of dat ze een rol gaan spelen bij het uitvoeren van de gigantische taak die voor ons ligt wat betreft de verduurzaming van de samenleving? Zijn onze binnenste-



JOOP SCHIPPERS

Hoogleraar aan de
Universiteit Utrecht

den er echt bij gebaat dat elk vrijkomend pand een horecabestemming krijgt, en dat veel horecagelegenheden alleen (marginaal) kunnen overleven omdat ze draaien op overgekwalificeerde, slecht betaalde jongeren die dit werk wel moeten doen aangezien ze anders hun studie niet kunnen bekostigen?

Deze vragen zijn uiteraard niet in detail te beantwoorden, en Nederland kent gelukkig ook geen centrale planning daarvoor. Toch geven beleidsmakers bij voortdurend – soms impliciet, soms expliciet – signalen af die een rol spelen bij de beeldvorming over allerlei sectoren en beroepen. Soms zijn die signalen eenduidig. Zo weten de boeren inmiddels wel dat zij in een sector werken waar op termijn ‘krimp’ het parool is (maar weten is nog iets anders dan accepteren). Dat ligt

anders wat betreft de zorg (wél ervoor klappen, maar geen structurele loonsverhoging; en tegelijkertijd wel allerlei toetredingsbarrières in de vorm van diploma-eisen) of de luchtvaartsector (wel benadrukken dat luchtvaart ook moet bijdragen aan de realisering van klimaatdoelstellingen, maar niettemin toch vasthouden aan de opening van vliegveld Lelystad in 2021).

Beleidsmakers zouden degenen die nu op een kruispunt in hun beroepsloopbaan staan, een ferm houvast moeten bieden om een overwogen keuze te kunnen maken tussen een moeizame terugkeer in een sector die op termijn minder perspectief biedt, en de overstap naar een sector die meer kans op duurzaam werk biedt, maar waarvoor wellicht wel enige om- of bijscholing nodig is. Dit vereist dat de architecten en uitvoerders van het arbeidsmarktbeleid de hekjes en richtingaanwijzers consistent zo plaatsen dat er net iets meer mensen de goede kant opgaan dan ze gedaan zouden hebben zonder die hulpmiddelen. ‘Nudging’ heet dat in het moderne jargon. Zo kun je het als beleidsmaker, via omscholingsubsidies, voorlichting en diploma-erkenning, aantrekkelijker maken dat mensen zich op de arbeidsmarkt bewegen richting in de toekomst kansrijke (economische) activiteiten zoals de zorg, de technologieontwikkeling en -implementatie, en alle investeringen die de komende decennia nodig zullen zijn om de klimaatdoelstellingen te kunnen halen.

Belangrijker dan de inzet van allerhande instrumenten uit de ‘nudging’-gereedschapskist is echter een duidelijk plan: waar wil Nederland de komende decennia wel en (vooral ook) niet op inzetten? Dat vergt een heldere architectuur voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Arbeidseconomen en al wie er mee willen denken hebben nog een half jaar tot de verkiezingen om met bouwtekeningen te komen, waaruit de politici dan aan de formatietafel het winnende ontwerp kunnen kiezen.