

*Toespraak van minister Henk Kamp op het FME Jaarcongres van 14 november 2011 in Den Haag.*

Dames en heren,

Als ondernemers bent u natuurlijk toekomstgericht, maar laten we toch even achteromkijken nu Jan Kamminga na zeven jaren afscheid neemt als voorzitter van FME/CWM.

De dag dat hij begon, stond de AEX op 348 punten en was de werkloosheid 6,5 procent. Nu hij afscheid neemt, schommelt de AEX rond de 300 punten en is de werkloosheid 5,6 procent.

Dat lijken geen al te grote veranderingen, maar we weten allemaal hoe turbulent die zeven jaar zijn geweest. De AEX klom in 2007 naar een hoogte van 560 punten, en zakte in het jaar daarna weg naar een diepte van 220 punten. Na de bankencrisis kwam de eurocrisis, waar we nu wat optimistischer over schijnen te mogen zijn omdat de Italianen maar liefst twee Super-Mario's in stelling hebben gebracht.

In 2009 kromp de economie met 3,5 procent en hield het Centraal Planbureau rekening met een werkloosheid die zou stijgen tot 9 procent. Zo liep het gelukkig niet, veel werkgevers – ook in de technologische industrie – maakten gebruik van de regeling voor deeltijd WW en hielden hun vakmensen vast. Zij weten dat de dreiging van een structureel tekort aan vakmensen onverminderd groot is.

Het is dan ook verstandig dat u daar op dit congres de aandacht voor vraagt. Hoe zorgen we dat er straks genoeg geschoolde jongeren klaar staan om de plaats in te nemen van het technisch personeel dat met pensioen gaat? Want, crisis of geen crisis, de vergrijzing gaat door.

Dit jaar hebben de eerste babyboomers hun eerste AOW gekregen. Ook Jan Kamminga is nog maar twee maanden van dat glorieuze moment verwijderd. Vanaf nu versnelt de vergrijzing. In de komende vijf jaar komen er twee keer zoveel 65-plussers bij – een half miljoen – als in de afgelopen vijf jaar.

Het aantal 65-plussers stijgt daarna door tot 4,6 miljoen, terwijl de potentiële beroepsbevolking gaat krimpen. Nu is de potentiële beroepsbevolking nog vier

keer zo groot als het aantal gepensioneerden, in 2040 is dat twee keer zo groot en is de grijze druk verdubbeld.

Daar komt bij dat de levensverwachting is gestegen en blijft stijgen. In een eeuw tijd neemt de levensverwachting voor een 65-jarige met acht jaar toe.

Dat heeft niet alleen grote gevolgen voor de betaalbaarheid van de pensioenen en het sociale stelsel, het heeft ook grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Gevolgen waarmee ondernemers onherroepelijk te maken krijgen. In veel sectoren zal schaarste aan arbeidskrachten ontstaan. Werkgevers zullen meer moeite moeten doen om geschikt personeel te vinden en in dienst te houden.

En mensen zullen meer, langer en productiever moeten gaan werken. Hoe krappere de arbeidsmarkt, des te groter de noodzaak om arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit te verhogen. De toekomst is dat iedereen die kán werken dat ook doet en wel tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Kabinet en sociale partners hebben afspraken gemaakt om de arbeidsdeelname en de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Niet alleen van oudere werknemers, maar van álle werknemers. Het moet weer gewoon worden dat mensen tot hun pensioen door blijven werken.

Daarvoor is het van het grootste belang dat er wordt geïnvesteerd in gezondheid, scholing, mobiliteit en concurrerende arbeidskosten.

(Ik loop ze even kort met u langs).

1: gezondheid. Om langer door te kunnen werken, moeten mensen gezond en vitaal blijven. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor goede en veilige arbeidsomstandigheden, maar gezond gedrag is in de eerste plaats eigen verantwoordelijkheid. Werkgevers kunnen hun werknemers wel stimuleren en steunen om gezonder te gaan leven. Ik ken een groot bedrijf dat dat systematisch doet en sprak daar met een werknemer die op kosten van de baas een clinic hardlopen had gevolgd en een ander eetpatroon had aangeleerd. De man was sindsdien dertig kilo afgevallen, voelde zich een stuk gezonder, presteerde beter en kan nu ook blijven presteren.

2: scholing. In deze dynamische tijd is het – zeker in de technologische industrie – noodzakelijk dat werknemers hun vakkennis en vaardigheden (voortdurend)

op peil houden. Wie niet bereid is zich bij en om te scholen, loopt al gauw achter en krijgt steeds minder mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Scholing en vorming zijn primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Bij functiegerichte scholing nemen ze die ook. Bij loopbaangerichte scholing is dat nog lastiger, zeker als het gaat om scholing voor een andere sector. Om het risico te verminderen dat werknemers te weinig of te laat investeren in hun loopbaan, vraagt het kabinet de sociale partners om intersectorale scholing te stimuleren door het verbreden van het bereik van O&O-fondsen.

Dat kan ook, en daarmee ben ik bij punt 3: de mobiliteit verhogen. Meer mobiliteit betekent dat mensen sneller en soepeler van de ene naar de andere baan kunnen overstappen; zonder in de tussentijd langdurig werkloos te zijn. Om de mobiliteit van oudere werknemers te verbeteren, wil ik vanaf 1 januari 2013 een mobiliteitsbonus invoeren. De werkgever die een werknemer in dienst neemt die ouder is dan 55 jaar, komt drie jaar lang in aanmerking voor een mobiliteitsbonus van 3500 euro per jaar. De werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt die ouder is dan 50 jaar, komt drie jaar lang in aanmerking voor een mobiliteitsbonus van 7000 euro.

Ik ben daarmee ook al bij punt 4, de arbeidskosten. We moeten af van de regelingen die oudere werknemers relatief duur maken en daarmee de mobiliteit niet stimuleren, maar juist remmen. Het is van belang dat er een goede balans komt tussen de kosten en de productiviteit van ouder wordende werknemers.

Dat is in de eerste plaats een zaak van werknemers en werkgevers. Zij zijn primair verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid. Ik ben dan ook heel tevreden met de afspraken die in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt om meer te investeren in participatie en inzetbaarheid. Die afspraken bieden een uitstekende basis voor nieuw af te sluiten cao's.

Het is ook verstandig dat de Stichting van de Arbeid daarbij kiest voor een stappenplan per sector. Eerst wordt er een soort scan van de sector gemaakt en vervolgens wordt de cao-partijen in die sector aanbevolen afspraken te maken over concrete doelstellingen en het gericht inzetten van instrumenten om die (doelen) te bereiken. Dat lijkt mij een effectieve aanpak. Vooral ook

omdat de Stichting van de Arbeid zich voorgenomen heeft de ontwikkelingen te blijven volgen.

Dames en heren,

Het gaat er niet alleen om dat we ouderen stimuleren langer te blijven werken, het gaat er ook om dat we jongeren stimuleren te kiezen voor de goede opleidingen en beroepen. 'De slag om de jeugd' wordt dat hier vandaag genoemd. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is niet optimaal. Samen met mijn collega's Van Bijsterveldt en Verhagen werk ik dan ook aan voorstellen om de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt in de techniek te verbeteren.

Het is voor de technologische industrie van groot belang dat voldoende jongeren voor techniek kiezen. Op MBO, HBO en de universiteit. Als er structureel te weinig jongeren van school komen om de plaats in te nemen van technici die met pensioen gaan, dan blijven ondernemers zitten met vacatures die niet te vervullen zijn en verdwijnt er werkgelegenheid en welvaart.

Daarom is het niet alleen úw probleem, maar ook óns probleem. We staan met elkaar voor de taak om het beschikbare arbeidspotentieel optimaal te benutten. Daarbij is het goed om ook te kijken naar de mensen die nu met een uitkering aan de kant van de arbeidsmarkt staan. We hebben in Nederland een half miljoen Nederlanders onder de 65 die een uitkering krijgen en kunnen werken, maar dat niet doen. Soms omdat ze vanwege een arbeidsbeperking niet zo snel worden aangenomen door reguliere werkgevers, maar soms ook omdat ze niet willen.

Vorige week verzuchtte een wethouder in Twente dat ze niet kon begrijpen dat een bedrijf in haar gemeente Poolse jongeren inschakelde om kerstpakketten in te pakken, terwijl in haar gemeenten 959 Nederlandse jongeren staan ingeschreven als werkzoekende. Ik kan me haar verbazing voorstellen. Voor de uitkeringsinstanties – concreet: voor de gemeente en het UWV – moet gelden: als je kunt werken en er is werk, is er geen uitkering. Heb je geen zin, dan máák je maar zin.

We kunnen het ons niet veroorloven dat jongeren die kunnen werken met een uitkering aan de kant staan. Economisch niet, financieel niet en sociaal niet.

Daarom maken we het sociale stelsel ook meer activerend. Wie kan werken, er voor wie er werk is, die moet werken.

Dames en heren,

Of de AEX nou omhoog of omlaag gaat, Nederland vergrijsd en krijgt te maken met een krimpende beroepsbevolking. Om te voorkomen dat u, als ondernemer, in de problemen komt door een schreeuwend tekort aan personeel, moeten we nu investeren in de toekomst. Investeren in duurzame inzetbaarheid, in onderwijs dat beter aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt, en in het versterken van ons economische groeivermogen.

Als exportland zijn we sterk afhankelijk van de ontwikkelingen in de wereldeconomie, maar we hebben nog steeds een gunstige Ausgangspositie, mede dankzij de technologische sector die goed is voor een export van 55 miljard euro per jaar.

Nederland heeft een goede infrastructuur, een goed opgeleide beroepsbevolking en ons bedrijfsleven staat te boek als integer. Deze maand verscheen de *Bribe Payers Index 2011*, zeg maar de *Steekpenningen Index*. Internationale zakenlieden vinden het Nederlandse bedrijfsleven het meest integer. Met een score van 8.8 staan we op de eerste plaats. Boven Zwitserland.

Wij gaan het daarom redden. Onze financiële status is AAA, ons bedrijfsleven is iii: integer, innovatief en internationaal georiënteerd.

Jan, daar heb jij in aanmerkelijke mate aan bijgedragen. Ik heb je niet anders gekend dan sleurend aan de top. Je was een top-makelaar in Groningen, de voorzitter van mijn politieke partij – nu de grootste van het land – de baas van mijn provincie Gelderland en daarna – tot vandaag – de voorzitter van de ondernemers die met elkaar de harde kern van de Nederlandse welvaart vormen. Jan Kamminga is top, altijd positief, altijd optimistisch en – vraag niet hoe het kan – altijd jong. Jan, ik weet dat je al weer vol enthousiasme uitziet naar de volgende fase van je leven en er is geen twijfel mogelijk, ook dat wordt weer top.

Bij een goede voorzitter hoort een goede opvolger en daar heeft FME/CMW voor gezorgd. Ineke Dezentjé is van nature georiënteerd op ondernemerschap

en ondernemers. Ze kent de onderwijs- en opleidingenwereld en voor haar staan de deuren in Den Haag open, omdat we haar zeer waarderen. Ineke, zet 'm op, ik wens je zeven goede jaren toe, met een gezond stijgende AEX en een gezond dalende werkloosheid.