

Grenzen verleggen op e

Internationalisering verandert arbeidsmarkt

Wouter van Casteren en Wim Schouten

De internationale concurrentie om schaarse arbeidskrachten en toptalent neemt toe. Radicale oplossingen zijn mogelijk nodig. Dan maar geen bèta's meer opleiden in Nederland?

Internationalisering is van alle tijden. Maar de wereldeconomie lijkt nu dynamischer dan ooit tevoren. Grenzen gaan verder open. Een Europese 'Blue Card' voor het aantrekken van buitenlands toptalent, variant op de Amerikaanse 'Green Card', komt er aan. Snel opkomende grootmachten zoals China en India, de stijging van welvaart op wereldschaal en de mogelijkheid dat opkomende landen ook gaan concurreren op innovatieve en hoogwaardige producten en diensten, kunnen grote gevolgen hebben voor de Nederlandse economie en werkgelegenheid. Als altijd is daarbij het concurrerend vermogen van de Nederlandse economie in het geding.

Een nieuwe ontwikkeling is dat onze wervingskracht richting internationale arbeid relatief afneemt én dat er vanuit het buitenland ook harder getrokken wordt aan Nederlands talent. Juist nu Nederland zelf mensen moet werven en binden. De Nederlandse arbeidsmarkt lijkt immers richting structurele krapte te gaan, als we tenminste de internationale concurrentie kunnen bijbenen. Een positieversterking van Nederland op de internationale arbeidsmarkt, zeker die voor schaars talent, is daarom nodig. Zeker als de schaarste voor sommige beroepsgroepen binnenkort echt toeslaat.

Een gecompliceerde opdracht. En dan is er nog de impact op onze eigen bevolking, de huidige inwoners van Nederland. Hoe gaan zij om met internationalisering en de competenties die dat van hen vraagt? Wie worden mogelijk de dupe en wie profiteren van een open arbeidsmarkt? Wat betekent een

steeds internationalere arbeidsmarkt in sociaal-cultureel en psychologisch opzicht voor de Nederlandse samenleving?

Nederland emigratieland?

Het aantal Nederlanders dat emigreert is de afgelopen jaren gestegen. Jaarlijks verlaten tussen de 100.000 en 130.000 mensen ons land. Nederland is daarmee vanaf 2003 van een immigratie- een emigratieland geworden, met per saldo een jaarlijks verlies van 20.000 à 30.000 mensen. Nu, in 2008, meldt het CBS weer een migratieoverschot, maar geen enkel land in West-Europa verloor de afgelopen jaren zoveel inwoners als Nederland. Dat er in 2008 weer een positief migratiesaldo is, is mede te danken aan de instroom vanuit Oost-Europa. Het aantal mensen dat Nederland verlaat, blijft hoog met ruim 100.000 op jaarbasis. Het gaat bij emigranten niet alleen om het klassieke beeld van het Hollandse gezin dat het in Canada gaat proberen. Het gaat ook om migranten die vanuit Nederland weer doorhopen naar een ander Westers land, zoals het Verenigd Koninkrijk, waar blijkbaar het leven en werken voor hen aantrekkelijker is.

Tegenover deze weg- of doortrek staat dat de internationalisering van onze binnenlandse arbeidsmarkt eigenlijk nog weinig voorstelt.¹ Bovendien neemt de agrarische sector het overgrote deel voor haar rekening. Maar er gaat c.q. moet wel wat veranderen. Binnen enkele jaren gaat de potentiële beroepsbevolking flink krimpen terwijl de vraag naar personeel blijft. Bij ongewijzigde omstandigheden wordt Nederland dus meer afhankelijk van buitenlandse arbeidskrachten.

en krappe arbeidsmarkt



Foto: iStock

Dan moet er echter wel nog wat veranderen bij werkgevers. Ook bij openstaande vacatures heeft het werven van medewerkers vanuit het buitenland bij veruit de meeste (HR-)managers lage prioriteit². Dat is begrijpelijk, gelet op mogelijke problemen met taal en cultuur waarmee werving in het buitenland gepaard kan gaan. Die obstakels zijn echter niet op alle deelmarkten even groot.

Gehele arbeidsmarkt internationaal?

Wordt de hele arbeidsmarkt internationaal? Er zit namelijk nogal wat verschil tussen beroepen en sectoren voor wat betreft de wijze waarop internationalisering aangrijpt en de gevolgen voor migratiestromen. Twee vragen zijn daarbij bovenal bepalend:

1. Is het werk plaatsgebonden? Werk kan plaatsgebonden zijn omdat direct fysiek contact met de klant vereist is, zoals in de zorg, bij kappers of in de kinderopvang. Maar ook omdat het meerwaarde biedt in een netwerk of keten te zitten, zoals in science parks. Of omdat het werk aan de grond vast moet zitten, zoals in de bouw. Als er voor dit werk te weinig

menskracht is, is import van arbeid een goede mogelijkheid. Is werk niet plaatsgebonden, dan is offshoring ook een optie. Mits het antwoord op vraag 2 nee is.

2. Vereist het werk cultuurspecifieke kennis? Werk kan cultuurspecifieke kennis vergen omdat het erg 'talig' is, omdat het

Jaarcongres Raad voor Werk en Inkomen 'De internationale arbeidsmarkt'

Op donderdag 30 oktober 2008 organiseert de Raad voor Werk en Inkomen zijn jaarcongres rond het thema de internationale arbeidsmarkt. Om de juiste mensen te binden en aan te trekken, moet Nederland een aantrekkelijk land zijn om te werken én te leven. Vraag is hoe Nederland een aantrekkelijke smeltkroes kan zijn. Onder meer Alfred Kleinknecht, Ton Wilthagen en Paul Schnabel belichten deze thema's vanuit respectievelijk het perspectief van de economie, de arbeidsmarkt/onderwijs en de mens.

kennis vergt van een specifiek rechtssysteem, of omdat het begrip vergt van wat er in een cultuur speelt. Voor bijvoorbeeld technische banen speelt een culturele context vaak veel minder; wiskunde is een internationale taal. Een gevolg hiervan kan zijn dat een jurist meer verdient dan een technicus. Die laatste staat immers meer bloot aan internationale concurrentie. Hij moet opboksen tegen goedkope, slimme Chinezen.

Het voorgaande is in een compact model samen te vatten:

Tabel 1: Wervingsbronnen personeel

Type werk	Plaatsgebonden	Niet plaatsgebonden
Cultuurspecifiek	Binnenlandse arbeidsmarkt	Emigranten
Niet cultuurspecifiek	Immigranten	Offshoring

Aan beide criteria kan evenwel gewerkt worden. Plaatsgebonden wordt steeds relatiever.

Je kunt patiënten naar India vliegen om ze goedkoop te laten opereren, zoals sommigen nu al vakanties combineren met een operatie. Een kleermaker in Hong Kong kan aan de hand van een gemailde scan een maatpak maken. Je kunt prefab bouwonderdelen goedkoop in Polen laten maken. En ook cultuurspecifieke belemmeringen hoeven minder een probleem te zijn. Je kunt met een vertaalprogramma een Indiër toch de helpdesk van een Nederlandse zorginstelling laten bemensen.

Omgekeerd kun je door het (bewust) concentreren van kennis en bedrijvigheid in een regio niet-plaatsgebonden werkgelegenheid toch plaatsgebonden maken.

Zo bezien is de internationale arbeidsmarkt nog dynamischer dan die al lijkt. De noodzaak van immigratie of emigratie, offshoring of terughalen kan voor specifieke werkzaamheden of bedrijven snel veranderen. Werkzaamheden die gemakkelijk naar het buitenland te verplaatsen zijn, kunnen juist in Nederland blijven omdat die in een plaatselijk netwerk of keten toch net wat efficiënter lopen. Die afwegingen veranderen bovendien ook steeds, naar gelang de technologie en de lokale omstandigheden en netwerken veranderen. Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt zijn dus niet zo maar aan te wijzen.

Competenties Nederlandse beroepsbevolking

Wat echter niet verandert, is de trend van internationalisering zelf. Juist omdat afwegingen kunnen veranderen

en arbeid die eerst is verplaatst naar het buitenland weer kan terugkeren, is het aanpassingsvermogen van Nederlandse werknemers van belang.

Een meer internationale arbeidsmarkt betekent dat Nederlandse werknemers vaker (tijdelijk) zullen moeten samenwerken met instromende werkers vanuit het buitenland. En Nederlandse werkers zullen ook vaker (een periode) in het buitenland gaan werken.

Bovendien leidt de mix van internationalisering en technologische vooruitgang ertoe dat de levenscyclus van producten verkleint en er dus door bedrijven sneller geschakeld moet kunnen worden naar andere, aangepaste diensten en producten. Dat betekent dat ook werknemers zich snel moeten kunnen aanpassen.

Internationalisering van de arbeidsmarkt maakt internationalisering van het *onderwijs* – met als kerncompetentie onder meer (cultureel) aanpassingsvermogen – daarom tot een harde voorwaarde. Dus meer internationale stages en meer ‘internationale competenties’ (talen, wereldoriëntatie, kennis van de wereldmarkt). Belangrijke vragen voor het onderwijs zijn hoe goed de Nederlandse werknemer nu zijn mannetje staat op de internationale arbeidsmarkt. En welke nieuwe eisen stelt het aan werkgevers? Want ook aankomend werkgevers gaan gewoon naar school.

Kies niet exact! (?) Beleidsmatig kun je ook wel wat met bovenstaande inzichten. Rationeel kan het zijn – als je op structurele personeelstekorten afstevent – om niet te investeren in kennis en competenties die relatief eenvoudig op de wereldmarkt zijn te halen. Zoals kennis van bèta en techniek. Een echt structureel personeelstekort in Nederland kan bijna niet anders worden aangepakt dan ook met keuzes ten aanzien van het opleiden van onze eigen bevolking.

Dat kan dus betekenen dat we wel meer bèta's en technici gaan opleiden voor het onderwijs, omdat de cultuurgebondenheid daarvan dicteert dat bij voorkeur Nederlanders voor de klas staan. Maar juist minder bèta's gaan opleiden voor R&D-functies. Dat gaat immers ten koste van het beschikbaar talent voor wel cultuurgebonden werkzaamheden en die bèta kan desgewenst snel ingevlogen worden. Als we er de prijs voor betalen...

In een echt internationale, open arbeidsmarkt zal een dergelijke specialisatie meer tot stand komen. Als Nederland echter voor bepaalde competenties vertrouwt op instroom uit het

buitenland, dan hoort daar wel een adequaat werving, opvang- en vestigingsklimaat bij. Anders missen we de boot dubbel. Want moeilijker dan zelf bèta's opleiden is in de nabije toekomst misschien nog wel om technici uit India en China te verleiden hier te komen wonen. Zeker als hen in hun thuisland of in andere Westerse landen een aantrekkelijker aanbod wacht.

Verdringing en sociale zekerheden Dat grenzen open zijn en verder open gaan, is niet tegen te houden. En, gelet op personele tekorten, ook niet goed te verdedigen richting werkgevers met vacatures. Onherroepelijk betekent dit, dat uitkeringsgerechtigden meer en meer zullen moeten concurreren met buitenlandse werknemers. Immigranten bovendien, die vaak hard en lang willen werken voor een relatief laag loon.

Natuurlijk is dat een bedreiging voor werkloze Nederlandse werknemers en werkzoekenden. Het betekent dat werkloze werkzoekenden nog alerter moeten zijn op hun inzetbaarheid en hun werkinstelling. Door het WERKbedrijf en gemeenten zal nog harder gewerkt moeten worden aan de verbetering van competenties bij moeilijk plaatsbare werkzoekenden.

Dat gaat echter niet zonder de steun van werkgevers. Het hoort bij de verantwoordelijkheid van Nederlandse bedrijven dat zij ook op een internationale arbeidsmarkt kansen bieden aan kansarme Nederlandse werkzoekenden. In een meer internationale arbeidsmarkt is een werkgeversgerichte benadering daarom een must voor de bemiddeling van groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Meer concurrentie maakt daarnaast ook de (onderhandeling) positie van de factor arbeid zwakker en dat zal zich mogelijk vertalen naar een verslechterde loonontwikkeling en verslechterde sociale zekerheid. Een mogelijke angst bij internationalisering en vooral bij de instroom van goedkopere arbeid uit Oost-Europa is daarom dat de welvaart en de sociale zekerheden in Nederland uiteindelijk hierdoor ondergraven worden. Is dat een terechte vrees? Dat zal nog moeten blijken, maar in elk geval is het perspectief van dichte grenzen en dus onvervulde vacatures sowieso weinig aantrekkelijk. Bovendien is het voor de wervingspositie van Nederland op de internationale arbeidsmarkt juist belangrijk dat het werk- en leefklimaat goed op peil blijft. Daarbij horen zeker ook een aantrekkelijke loonontwikkeling, arbeidsrust en goede sociale voorzieningen. Juist met die punten kan Nederland de wereldarbeidsmarkt op.

Conclusies De internationalisering en open grenzen betekenen meer concurrentie voor werkzoekende uitkeringsgerechtigden. Lichtpunt voor hen is dat Nederland steeds meer moeite zal krijgen om werkers en toptalent hiernaartoe te halen als de welvaart in herkomstlanden stijgt en personeelsproblemen ook daar gaan opspelen. Een gerichte inzet om Nederland als woon- en werkland aantrekkelijk te houden is zeer belangrijk. Er blijft hoe dan ook een harde noodzaak om ook al het binnenlandse potentieel te ontwikkelen. Juist als werkgevers gemakkelijker kunnen werven in het buitenland is hun actieve medewerking aan de bemiddeling van kansarme Nederlandse werkzoekenden hard nodig om te voorkomen dat groepen structureel aan de kant komen te staan.

De impact van internationalisering op afzonderlijke beroepen en opleidingen is lastig ver van te voren te voorspellen. Zinvol is vooral om de algemene internationalisering van het onderwijs te ondersteunen en 'internationale competenties' sterker te verweven in het onderwijs. Maar wordt de krapte echt structureel, dan ontkomt Nederland er mogelijk niet aan om ook kritisch te kijken naar de competenties die we zelf willen opleiden. Opvallend is daarbij dat Nederland op dit moment het meeste aandacht heeft voor de bèta-opleidingen, terwijl die het gemakkelijkst inwisselbaar zijn met buitenlands talent.

Lastig is natuurlijk dat de afwegingen op dit punt veel breder zijn en ook samenhangen met onze ambities met de economische infrastructuur en met speeewerpunttechnologieën. De fundamentele keuze tussen een leraar voor de klas of een Nederlandse bèta-onderzoeker is en blijft daarom moeilijk. ■

Wim Schouten is beleidsadviseur bij de Raad voor Werk en Inkomen.

Wouter van Casteren is werkzaam als teamleider bij het sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt (SBO). Het artikel is geschreven op persoonlijke titel.

Noten

1 Zo werd in 2006 vijf procent van de banen in de provincie Noord-Brabant bezet door arbeidsmigranten, waarvan het merendeel afkomstig vanuit de EU (ETIN. *Arbeidsmigranten in Brabant*. SER Brabant, 2008).

2 Manpower Nederland, *Het kritieke tekort*. Een Manpower Witboek, 2008.