

# demos

Jaargang 29  
April 2013

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het  
Nederlands  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Bulletin  
over  
Bevolking  
en  
Samenleving

4

NIDI

## inhoud

- 1 **Arbeidsmigratie en vergrijzing: geen simpele oplossing**
- 3 Groei- en krimpberoepen
- 4 Groei- en krimpberoepen (vervolg)
- 5 **Worden we in de toekomst honderd jaar?**
- 8 **In 10 jaar 5 miljoen minder verkeersdoden in de wereld?**



Foto: RoelWijnants/flickr

## Arbeidsmigratie en vergrijzing: geen simpele oplossing

ERIK SCHRIJVERS EN MONIQUE KREMER

**Vergrijzing wordt vaak in een adem genoemd met het belang van arbeidsmigratie. De gedachte hierachter is dat door de instroom van mensen uit het buitenland onze (beroeps)bevolking op peil blijft. Deze gedachte is te kort door de bocht. Wat ontbreekt is aandacht voor hoe in een globaliserende wereld nieuwe banen en taken ontstaan en verdwijnen op de arbeidsmarkt blijkt uit een recente studie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).**

Volgens sommige economen maken vergrijzing en ontgroening meer arbeidsmigratie in de toekomst onontkoombaar. 'Wie gevolgen vergrijzing wil opvangen moet niet xenofob zijn', verkondigen de economen Brakman en Van Witteloostuijn. Hun collega (wijken) Jules Theeuwes presenteerde immigratie als 'een logische remedie om de demografische omwenteling te keren'. En het onderzoeksbureau SEO berekende in het rapport *Bridging the gap* (2010) een tekort van 16 procent op de totale Nederlandse arbeidsvraag, wat nog relatief gering is in de Europese context, waar in 2050 behoefte is aan 35 miljoen extra mensen om de beroepsbevolking op het huidige peil te houden.

Dergelijke berekeningen leveren sombere toekomstbespiegelingen op. Het verhaal gaat als volgt. Door arbeidstekorten zullen allereerst de lonen stijgen, waardoor de arbeidskosten in Nederland te hoog worden en de arbeid zich naar elders verplaatst. Ook zal de verzorgingsstaat onder druk komen te staan. Omdat het aantal werkenden verhoudingsgewijs afneemt, zullen steeds minder mensen steeds meer geld moeten opbrengen. In een sector als de zorg komt de vergrijzing extra hard aan, omdat de verwachting is dat een relatief oude bevolking meer zorg nodig heeft en dus meer verplegend personeel.

Het bevorderen van arbeidsmigratie kan in deze redenering het onheil keren. Het voorpelde arbeidsmarkttekort zou in een paar decennia met enkele procenten kunnen ver-



Foto: Sint-Katelijne-Waver/flickr

WRR-bundel *In betere banen* geeft Georges Lemaître (OESO) daarvan een mooie illustratie (zie figuur). Zijn figuur toont de bijdrage die verschillende groepen leveren aan veranderingen op de arbeidsmarkt. De veranderingen in de periode tussen 2000 en 2010 zijn daarbij onderverdeeld in zogenaamde groeikwintielen, gerangschikt van de twintig procent beroepen met de laagste groei tot en met de twintig procent beroepen met de hoogste groei. De gemiddelde groei van de verschillende kwintielen wordt weergegeven door de zwarte ruit. Uit de figuur blijkt dat de instroom van jongeren in sterk groeiende beroepen (meest rechts) in deze periode bijna driemaal zo groot was als de uitstroom van gepensioneerden. Jongeren namen dus banen in die er voorheen niet waren. Volgens Lemaître blijkt bovendien dat de uitstroom van gepensioneerden uit sterk teruglopende beroepen (meest links) vele malen groter was dan de instroom van jongeren. Op het moment dat de babyboomgeneratie van de arbeidsmarkt vertrekt, verdwijnt dus ook een deel van hun banen. Met andere woorden: het is niet verstandig de toekomstige arbeidsbehoefte enkel te benaderen in termen van het benodigde aantal mensen ter vervanging van degenen die met pensioen gaan.

minderen. Volgens bevolkingsexpert Rainer Münz is arbeidsmigratie voor de Europese lidstaten hoe dan ook noodzakelijk. Middelen als participatieverhoging en langer doorwerken lijken onvoldoende om de schaarste aan arbeid op te vangen.

Hier ontbreekt echter een stap in de redenering. Demografische voorspellingen proberen uitspraken te doen over de omvang van de arbeidstekorten die zullen optreden in de toekomst. Het huidige aantal arbeidsplaatsen is daarbij vaak leidend. Het optreden van tekorten is echter mede afhankelijk van hoe de arbeid zich zal gaan ontwikkelen. Daarnaast zijn kwantitatieve voorspellingen veel te grof. Welke kennis en vaardigheden moeten die honderdduizenden migranten precies inbrengen? Ze moeten immers concrete banen gaan invullen.

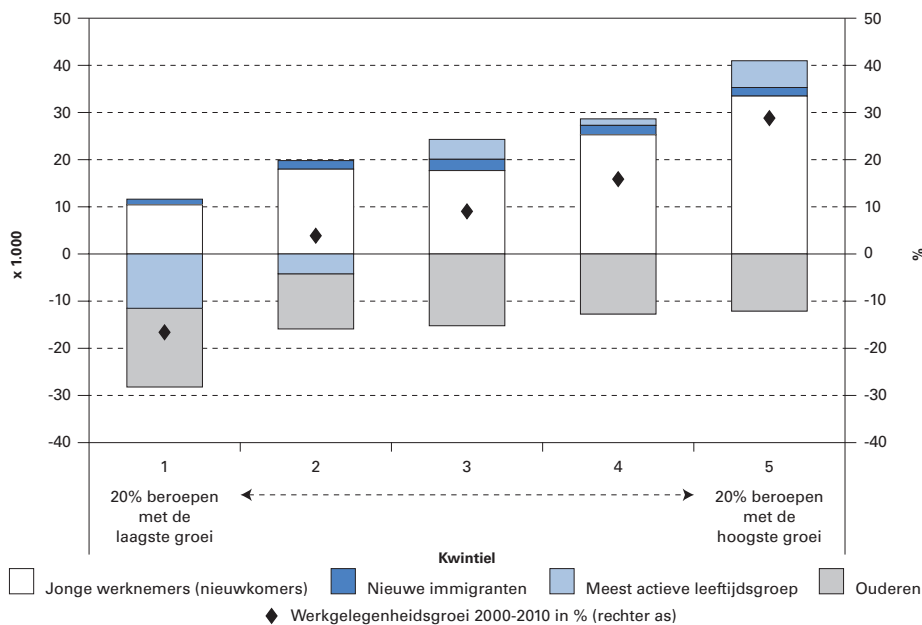
### Waarom bestaat in de toekomst behoefte?

Hoe de arbeidsmarkt zich in de toekomst zal ontwikkelen is veel lastiger te voorspellen dan demografische trends, die een aanzienlijk langere tijdshorizon hebben. In de onlangs verschenen

Veel van de arbeidsmarktdynamiek wordt veroorzaakt door technologische innovaties en mondiale concurrentie. Zo is veel routinematig werk uit Nederland verdwenen door technologische vernieuwing en de verplaatsing van bedrijfstakken naar elders. Denk aan de scheepsbouw en auto-industrie. Maar ook administratieve taken en ICT-functies worden inmiddels uitbesteed. Taakdifferentiatie is hierbij een complicerende factor: handel vindt niet meer plaats in gehele producten maar in kleine onderdelen daarvan. Door technologische ontwikkelingen als internet en een hoge ontwikkelingsstandaard in landen als Zuid-Korea, China en India kunnen steeds meer productonderdelen in de hele wereld worden gemaakt. Door de crisis versnelt dit proces van taakdifferentiatie.

Hoe dergelijke ontwikkelingen zullen uitpakken voor de Nederlandse arbeidsmarkt is zeer de vraag. Wellicht is Nederland precies goed geoutilleerd om mondiale productieprocessen met elkaar te verbinden. Maar het is ook mogelijk dat veel hoogwaardige arbeid naar Azië wordt verplaatst. Dan worden niet alleen mensen aan de onderkant en in het middensegment van de arbeidsmarkt getroffen, maar ook degenen die zich lange tijd veilig achten: de hoger opgeleide westerlingen. Deze onzekerheid geldt evenzeer voor de andere segmenten van de arbeidsmarkt. Vaak wordt gesteld dat in de toekomst aan de onderkant van de arbeidsmarkt weinig werkgelegenheid meer zal zijn. Dit is een van de redenen waarom Nederland, evenals veel andere Europese lidstaten, de grens gesloten houdt voor laagopgeleide werknemers van buiten de Europese Unie. Juist aan de onderkant van de arbeidsmarkt vindt momenteel echter de meeste grensoverschrijdende mobiliteit plaats. In de vleesverwerkende industrie en de land- en tuinbouw lijkt sprake van een structurele vraag naar laaggeschoolde arbeid, die grotendeels wordt ingevuld door Europese arbeidsmigranten.

Bijdragen aan verandering op de arbeidsmarkt naar groep en groeikwintiel van beroepen, 2000-2010





**GROEI- EN KRIMPBEROEPEN**

*Beroepen sterven uit en nieuwe beroepen worden geboren. Er heeft een continu proces van 'upgrading' van vaardigheden plaatsgevonden: je hebt een steeds hogere opleiding nodig om een beroep uit te kunnen oefenen. Onderzoek van de OESO over de jaren 2000-2010 laat zien dat dit proces grosso modo doorgaat. De groei zit in Europa vooral bij specialisten in management en technici. Krimp is er bij fabrieksarbeiders, elektrotechniek, landbouw en ambachtslieden. Vooral beroepen die gekenmerkt worden door routinematige arbeid lopen het gevaar dat ze vervangen worden door machines of geheel en al te verdwijnen door out-sourcing van productie naar het buitenland.*

**Top 5 van groeiende en krimpende beroepen in Europa, 2000-2010 (percentages)**

Groei/rimp	Gemiddelde groei *
<b>Groeiberoepen</b>	
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	52
Wetenschappers en ingenieurs	50
Technici gezondheidszorg	43
Lager personeel bedrijfsbeheer en administratie	39
CEO's, hogere kaderleden, leden van wetgevende en uitvoerende macht	28
<b>Krimpberoepen</b>	
Metaalarbeiders, machinemonteurs e.d.	-12
Landbouwers	-16
Assembleurs	-19
Elektriciens en elektronici	-29
Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	-31
<b>Alle beroepen</b>	9

\* De gemiddelde groei betreft de procentuele groei tussen 2000 en 2010, gemiddeld over alle Europese lidstaten binnen de OESO.

Bron: OESO, *International Migration Outlook 2012*, blz. 135.

Foto: Nuon/flickr

Tot slot zijn ook de voorspellingen voor het middensegment van de arbeidsmarkt onhelder. Enerzijds verwachten arbeidseconomen dat in hoogwaardige economieën veel beroepen uit het middensegment zullen verdwijnen. Anderzijds: door groeiende verwachtingen van burgers en complexere behandelmethoden kan er in de langdurige zorg juist in het middensegment veel vraag ontstaan. Dit geldt ook voor het technische arbeidsmarktsegment, waar de introductie van strengere veiligheidseisen en moeilijker te bedienen machines de vraag naar mensen met een betere opleiding heeft aangewakkerd.

Hoe verschillende segmenten van de arbeidsmarkt zich ontwikkelen, en in welke mate en in welke opleidingscategorieën daadwerkelijk in de toekomst meer mensen nodig zullen zijn, is dus geen uitgekristalliseerde kwestie. Hierdoor komt ook het pleidooi voor meer arbeidsmigratie op losse schroeven te staan. Het risico is groot dat we mensen binnenhalen die we al snel niet meer nodig hebben.

### Complementaire vaardigheden

Bevolkingskrimp is op zichzelf geen reden om ons zorgen te maken over economische groei. Japan, waar vergrijzing samengaat met economische stagnatie, is niet noodzakelijk ons voorland. Landen die kleiner zijn dan Nederland en die ook bevolkingskrimp kennen, zoals Denemarken, hebben een prima economie. Een goed opgeleide bevolking lijkt belangrijker te zijn dan grote aantallen werknemers. Daarom is in Nederland, maar ook in veel andere landen, de rode loper uitgerold voor hoog opgeleide kennismigranten van buiten de Europese Unie. Sinds 2006 heeft Nederland een speciale kennismigrantenregeling waardoor werkgevers migranten kunnen aantrekken voor banen met een (bruto)jaarinkomen van meer dan 55.000 euro per jaar. Om de mondiale concurrentie het hoofd te bieden, moet Nederland zich specialiseren in hoogwaardige arbeid, zo is de gedachte. Dit suggereert dat ongeacht de concrete vraag naar arbeid, het aantal hoogopgeleide werknemers zo groot mogelijk moet zijn. Een van de manieren om dit te doen is het rekruteren van buitenlands talent, bij voorkeur *the best and the brightest*.

Het simpelweg aantrekken van allerlei hoger opgeleiden draagt echter niet per definitie bij aan het inkomen per capita, schreef de econoom Joop Hartog in zijn afscheidsrede van twee jaar geleden. De enige manier waarop we volgens hem enige inkomensgroei kunnen bewerkstelligen, is door vele honderdduizenden buitenlandse toptalenten binnen te halen. Het aantrekken van hoger opgeleiden is eigenlijk alleen interessant wanneer hun kennis en vaardigheden van toegevoegde waarde zijn: de hoger opgeleiden van buiten Nederland moeten meer te bieden hebben dan de al rijkelijk aanwezige, en in aantal groeiende hoger opgeleiden in Nederland. Dat laat onderzoek uit het buitenland zien. Uit Brits onderzoek komt bijvoorbeeld naar voren dat sommige vaardigheden van migranten extra veel bijdragen aan productiviteitsgroei, innovatie en de uitbreiding van sectoren waar Groot-Brittannië

een competitief voordeel heeft. Dat ging vooral over kennis van technologische deelgebieden of een groot zakelijk en cultureel begrip van operaties op internationale bedrijfslocaties – vaardigheden die autochtone Britten onvoldoende hadden. Deens onderzoek toont dat de productiviteit in bedrijven waar kennismigranten werden aangenomen ook steeg. Dit kwam doordat de export van deze bedrijven toenam: de binnengehaalde werknemers bezaten kennis over buitenlandse markten, die voordien niet aanwezig was. Er bestaat dus vooral een economisch voordeel wanneer de kennis en vaardigheden van migranten aanvullend en niet concurrerend zijn ten opzichte van reeds aanwezige werknemers en passen in economisch sterke sectoren van een land of regio.

Ook voor het aantrekken van hoger opgeleiden is dus kennis nodig over de arbeidsmarkt. In het bijzonder over de sterke kanten van de Nederlandse economie en de wijze waarop de structuur van die economie zich in de toekomst zal ontwikkelen.

### In betere banen: verkenning van de vraag naar arbeid

Hoe komen we te weten hoe de Nederlandse economie en arbeidsmarkt zich de komende tijd zullen ontwikkelen? Het huidige arbeidsmigratiebeleid ligt grotendeels in de handen van werkgevers. Dat geldt natuurlijk niet alleen voor de kennismigrantenregeling maar ook voor het aantrekken van Europese migranten. De overheid stelt weliswaar diverse randvoorwaarden, maar het zijn uiteindelijk de werkgevers die buitenlandse werknemers naar Nederland halen. Daar is in principe veel voor te zeggen. Werkgevers weten immers wanneer zij tekorten ervaren. De betrokkenheid van werkgevers voorkomt bovendien dat werknemers naar Nederland komen waarvoor uiteindelijk geen baan beschikbaar is. Mede om die reden is het zogenaamde aanbodgestuurde model – waarbij werknemers zonder concreet baanaanbod het land mogen binnenkomen – wereldwijd op zijn retour en is er nu steeds meer sprake van vraagsturing.



## GROEI- EN KRIMPBEROEPEN (vervolg)

Aandeel alle werknemers en immigranten in de top 5 groeiende en krimpende beroepen in Europa in 2010 (percentages)\*

	Alle werknemers	Immigranten
<b>Groeiberoepen</b>		
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	5,8	5,4
Wetenschappers en ingenieurs	3,9	4,1
Technici gezondheidszorg	3,0	2,4
Lager personeel bedrijfsbeheer en administratie	1,5	1,0
CEO's, hogere kaderleden, leden van wetgevende en uitvoerende macht	0,2	0,2
<b>Krimpberoepen</b>		
Metaalarbeiders, machine-monteurs e.d.	4,7	3,9
Landbouwers	3,3	1,3
Assembleurs	2,6	3,5
Elektriciens en elektronici	1,7	1,8
Ambachtslieden en drukkerij-medewerkers	0,6	0,5
<b>Alle beroepen</b>	100	100

\* Het aandeel van werknemers, c.q. immigranten betreft de werkgelegenheid in een bepaald beroep als percentage van de totale werkgelegenheid, resp. totale werkgelegenheid van immigranten, gemiddeld over alle Europese lidstaten binnen de OESO.

Bron: OESO, *International Migration Outlook 2012*, blz. 135.

Foto: Highways Agency/flickr



Het huidige vraaggestuurde model is desondanks problematisch. Het is namelijk overwegend gebaseerd op de ad-hoc beslissingen van individuele werkgevers. Deze werkgevers werven buitenlandse werknemers nadat zij tekorten hebben geconstateerd. In de potentiële, langere-termijnbehoeften van de arbeidsmarkt wordt hierdoor niet voorzien. Juist de structurele demografische en mondiale economische ontwikkelingen vragen om een meer systematisch beredeneerde aanpak.

Klassieke migratielanden als Canada en Australië hebben vaak een lange traditie van arbeidsmarkt-onderzoek. Zij hanteren een puntensysteem om migranten toe te laten tot bepaalde beroepen, wat veronderstelt dat zij inzicht hebben in toekomstige tekorten. De in 2008 opgerichte Britse *Migration Advisory Committee* borduurt voort op deze methode. Deze onafhankelijke commissie probeert de vraag naar arbeid te objectiveren met behulp van statistiek, stakeholderbijeenkomsten en de analyse van door werkgevers signaleerde ar-



Foto: koen de koning/flickr

beidsmarkthiaten. Deze methode geeft een goed beeld van de actuele arbeidsmarkttekorten. Toekomstgericht is deze werkwijze echter niet. Ook in Londen waagt men zich niet aan voorspellingen.

De Australische overheid doet dat wel. Daar is recentelijk een viertal scenario's voor 2025 opgesteld, om een beeld te krijgen van de verschillende manieren waarop vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zich zullen ontwikkelen. Kenmerkend is dat het daarbij gaat om scenario's van vaardigheden (*skills*). Dat ligt voor de hand: het zijn behalve de omvang van de beroepsbevolking immers vooral de opleiding en bredere vaardigheden van werknemers die de schaarste op de arbeidsmarkt bepalen. Een analyse van vaardigheden is bovendien robuuster dan van sectoren, want in moderne economieën zijn sectoren steeds lastiger te onderscheiden. Zoals bleek uit figuur 1 is nu al een grote verschuiving waarneembaar in de beroepenstructuur. Om te voorkomen dat we nu de werklozen van morgen binnenhalen, zou het beter zijn om het migratiebeleid te richten op



Foto: Ekenitr/flickr

vaardigheden waarvan het aannemelijk is dat we die in de toekomst nodig zullen hebben.

### Slot

Vergrijzingsproblemen zijn een weinig behulpzaam uitgangspunt voor een doordacht en doelgericht arbeidsmigratiebeleid op de lange termijn. Ook de door werkgevers ervaren tekorten zijn daarvoor een onbetrouwbare indicator. In plaats daarvan zou de aandacht gericht moeten worden op het vergaren van kennis over verschillende categorieën en vaardigheden waarvan de kans groot is dat ze (ook) in de nabije toekomst van nut zullen zijn. We willen natuurlijk niet de werklozen van morgen binnenhalen. Er is dus meer kennis nodig over hoe in een globaliserende wereld nieuwe banen en taken ontstaan en verdwijnen op de arbeidsmarkt. Gewapend met dergelijke kennis kunnen betere afwegingen tussen verschillende alternatieven gemaakt worden om tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Arbeidsmigratie is er daar immers maar een van.

Deze bijdrage is gebaseerd op de publicatie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid *In betere banen. De toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie* onder redactie van J.W. Holtslag, M. Kremer en E. Schrijvers, Den Haag: 2012.

### LITERATUUR:

- Berkhout, E. en E. van den Berg (2010), *Bridging the gap. International Database on Employment and Adaptable Labour*, Amsterdam: SEO.
- Münz, R. (2011) 'The future of Europe's labour force – with and without international migration', blz. 15-26 in J.O. Karlsson en L. Pelling (red.), *Moving beyond demographics. Perspectives for a common European migration policy*, Stockholm: Global Utmaning.
- Malchow-Møller, N., J.R. Munch en J.R. Skasen (2011), 'Do foreign experts increase productivity of domestic firms?', IZA discussion paper nr. 6001.

**Dr. E. Schrijvers** en **Dr. M. Kremer**,  
Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid,  
e-mail: schrijvers@wrr.nl