



LUSTEN EN LASTEN VAN EEN GLOBALE ARBEIDSMARKT

24

WERK ZONDER GRENZEN

Nederlandse bedrijven laten kleding produceren in Oost-Europa, software wordt ontwikkeld in India en de klantenservice opereert vanuit Lissabon. Zelfs accountants doen aan offshoring. Tegelijkertijd neemt het aantal buitenlandse arbeidskrachten in ons land alsmaar toe. De internationale verwevenheid van werk leidt tot kansen en bedreigingen. Technologische innovatie zorgt ervoor dat we minder afhankelijk worden van de steeds schaarsere arbeid.

Volgens CBS-onderzoek bracht over de periode 2014-2016 6% van de bedrijven met meer dan 50 werknemers activiteiten onder in het buitenland. Dit leverde ruim 30.000 internationale banen op. Het uitbestede palet blijkt breed: administratie- en managementfuncties maar ook kernactiviteiten als productie of levering van diensten.

EUROPA EN AZIË

Deze zogenaamde offshoring vond vaker plaats in de industrie (11% van de ondervraagde bedrijven) dan in overige sectoren (4%). Het aantal bedrijven dat activiteiten verplaatste nam af ten opzichte van 2009-2011. Wel steeg de hoeveelheid banen die naar het buitenland verdween. Bij driekwart ervan ging het om lager en middelbaar geschoold werk. Europa blijkt nog altijd de populairste bestemming om werk uit te besteden. India is vooral populair voor

offshoring van administratieve en managementactiviteiten en IT. Voor productie lijken andere Aziatische landen in opkomst.

VOORAL BESPARINGEN

Met name organisaties met een buitenlands moederbedrijf verplaatsen werk naar elders; bij zo'n 1 op de 5 bedrijven met 50 of meer medewerkers is dat het geval. Slechts 3% van de Nederlandse bedrijven besteedde werk internationaal uit, aldus het CBS. Belangrijkste motief: besparen op (loon-)kosten. Ook een strategisch besluit van het moederbedrijf en concentratie op de hoofdactiviteit werden veel genoemd. Deze beweegredenen komen overeen met eerder onderzoek uit 2012.

SOFTWARE UIT AFRIKA

In favoriete offshoringsbestemmingen als India en China stijgen de lonen sneller dan de productiviteit. Ook staan de exportsubsidies door de Chinese overheid onder druk. Het kostenvoordeel voor Nederlandse bedrijven neemt hierdoor af. Ook de bescherming van intellectueel eigendom en mogelijke spionage – denk aan de ophef rond technologiefabrikant Huawei – kan uitbesteders afschrikken. Deze ontwikkelingen bieden kansen voor andere landen zoals Vietnam en Bangladesh. Ook Afrika kan een optie zijn. Het Nederlandse Tunga beschikt volgens zeggende over een netwerk van ruim 300 Afrikaanse softwareontwikkelaars. Door de kostenstijgin-

< IT-offshoring is voor veel bedrijven de gewoonste zaak van de wereld

gen in China en India kunnen ook Oost-Europese landen aantrekkelijk worden als locatie. De transportkosten liggen lager en goederen zijn sneller beschikbaar. Een belangrijk voordeel bij trendgevoelige producten.

MEER RESHORING?

Heroverweging leidt niet alleen tot verplaatsing naar andere landen. Soms wordt het besluit om uit te besteden naar het buitenland volledig teruggedraaid. Over de periode 2014-2016 was deze reshoring volgens het CBS nog bescheiden; slechts 1% van de bedrijven haalde activiteiten terug naar Nederland.

Ton Wilthagen signaleert in het FD (4 februari 2019) een daling van het aantal banen dat door offshoring verloren gaat. Ook ziet de hoogleraar arbeidsrecht een voorzichtige trend van reshoring. Als voorbeeld noemt Wilthagen Philips dat de productie van babyproducten uit Groot-Brittannië verplaatst naar Drachten. De naderende Brexit was volgens het medische technologiebedrijf daarvoor niet de hoofdreden. Enkele jaren geleden haalde Philips de productie van scheerapparaten al terug naar Drachten.

GEEN TRUMP

Nederland heeft geen president die grote concerns onder druk zet om weer in eigen land te produceren, zoals Trump doet in de Verenigde Staten. Bedrijven maken hun afwegingen op economische gronden. Naast tegenvallers in het proces zelf meldt het CBS-onderzoek vooral onvoldoende kwaliteit en hoger dan verwachte kosten als motivatie voor reshoring. Withagen ziet ook politieke en maatschappelijke bewustwording rond verduurzaming als mogelijke drijfveer. Jarenlang gingen hier gevangen garnalen per vrachtauto naar Marokko. Na daar gepeld te zijn, werden ze weer naar Nederland vervoerd. Uit duurzaamheidsoogpunt is een dergelijk proces tegenwoordig nauwelijks nog te verkopen.

POLEN KOPLOPER

Wat de overweging ook is, het heeft geen zin om werkzaamheden terug te halen als er geen mensen zijn om deze uit te voeren. In steeds meer sectoren is de Nederlandse arbeidsmarkt bijzonder krap. Ook hier is er een sterke internationale component, want we kunnen al lang niet meer zonder buitenlandse werknemers. Zij vervulden in 2017 volgens het CBS 838.000 banen. Bijna 180.000 hiervan worden ingenomen door Polen; dat maakt ze met ruime afstand tot koploper.

TERUG NAAR HUIS?

De grootschalige aanwezigheid van Poolse arbeiders wordt minder vanzelfsprekend. De economie in Oost-Europa groeide tussen 2015 en 2018 jaarlijks met gemiddeld 4%. In Polen was de groei vorig jaar zelfs 5,1%. Volgens het economisch bureau van ABN Amro houdt deze ontwikkeling de komende jaren aan. Samen met de krimpende beroepsbevolking in Oost-Europa leidt dit ertoe dat de lonen waarschijnlijk zullen stijgen. Reden voor arbeidsmigranten die elders werken om terug te keren, denkt de bank. Ook Polen die nu nog een baan hebben in eigen land zullen minder snel geneigd zijn om in het buitenland aan de slag te gaan. Een ontwikkeling met grote gevolgen voor onder meer bouw, industrie, transport en de agrarische sector in Nederland. Branches die toch al worstelen met forse tekorten.

Garnalen worden machinaal gepeld met unieke innovatie



GROOTSCHALIGE
AANWEZIGHEID VAN
POOLSE ARBEIDERS
WORDT MINDER
VANZELFSPREKEND

GLOBAL RECRUITMENT

Mochten Polen en andere Oost-Europeanen inderdaad en masse terugkeren naar hun eigen land dan moeten vervangers een heel stuk verder over de grens worden gezocht. Frank van Gool is CEO van Otto Work Force, een van de grootste arbeidsbemiddelaars van buitenlandse krachten in Nederland. "Het staat buiten kijf dat we voor veel functies in Nederland en Europa naar global recruitment zullen moeten gaan," voorspelde hij vorig jaar op Working Progress. Met name China, Vietnam en de Filipijnen komen dan in beeld, aldus dit journalistieke platform voor HRM en recruitment.

In hoeverre dit een reële optie is, staat te bezien. De internationale concurrentie om de gunst van deze werknemers is groot. Culturele verschillen kunnen een stevige drempel vormen. Ook is het de vraag of het uit oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen wenselijk is dat we hier op grote schaal mensen tewerkstellen op vele duizenden kilometers afstand van hun thuisland.

GEPATENTEERDE GARNALENPELMACHINE

Is er een alternatief voor het aantrekken van telkens nieuwe groepen werknemers van steeds verder over de grens? En voor het shoppen met uitbesteed werk *all over the planet*? De eerdergenoemde garnalen kunnen inspireren. In plaats van ver weg in Marokko worden die nu steeds vaker machinaal gepeld, "gewoon" in Lauwersoog. Veel sneller dan met mensenhanden mogelijk is. De ontwikkeling van deze revolutionaire oplossing kostte de Groningse familie Kant een kwart eeuw bloed, zweet en tranen. Hun bedrijf ging zelfs failliet maar de ondernemers zetten door, met als resultaat een gepatenteerde garnalpenpelmachine. Deze wordt alsmear verder geoptimaliseerd zodat snelheid en capaciteit toenemen. Ziehier het lonkend perspectief. Technologische innovatie kan ervoor zorgen dat onze productiviteit stijgt. Door volop te investeren in automatisering en robotisering wordt Nederland minder afhankelijk van de alsmear schaarsere arbeid.