

# Reactie op: Internationale arbeidsmarkt blijft onbenut

Volgens Van Dalen en Henkens is de Nederlandse arbeidsmarkt gesloten vanwege de geringe bereidheid van werknemers elders te gaan werken en de geringe bereidheid van werkgevers om mensen van elders aan te nemen. Ze contrasteren dit met de situatie in het Verenigd Koninkrijk waar werkgevers veel meer bereid zijn mensen van buiten aan te nemen (de vraag of Britse werknemers meer bereid zijn elders te werken blijft onbeantwoord). De auteurs suggereren dat de Nederlandse werkgevers in het licht van de vergrijzing kortzichtig zijn.

Een alternatieve verklaring voor het verschillend gebruik door Britse en Nederlandse werkgevers van de internationale arbeidsmarkt is het beschikbare buitenlandse aanbod. Mede vanwege de taal, de aantrekkingskracht van de Britse jeugdcultuur, maar vooral ook door de meer open grenzen dan elders in de EU-15, zijn er sinds 2004 bijna 800.000 veelal jonge werknemers uit de nieuwe lidstaten (vooral Polen) naar het VK gegaan. In 2005 kwam bijna de helft van alle arbeidsmigranten het VK binnen via het zogeheten *worker registration*-programma (House of Lords, 2008). Dit biedt werknemers uit de nieuwe lidstaten een gemakkelijke toegang tot de Britse arbeidsmarkt. Een kwart van de arbeidsmigranten kwam op de Britse arbeidsmarkt via een werkvergunning die afgegeven wordt als er geen vergelijkbaar aanbod in de EU voorhanden is. Ook het aantal arbeidsmigranten van buiten de EU dat op deze wijze het VK binnenkwam is de laatste jaren flink gestegen.

Via het door Van Dalen en Henkens genoemde Britse puntensysteem kwam in 2005 nog geen vijf procent van de arbeidsmigranten binnen. Niet zozeer het selectieve arbeidsmigratiebeleid maar de opener opstelling naar de nieuwe lidstaten is dus primair verantwoordelijk voor het grotere buitenlandse aanbod op de Britse arbeidsmarkt. In Nederland moesten werk-

gevers tot voor kort voor werknemers uit de nieuwe lidstaten een werkvergunning aanvragen, hoewel niet voor alle sectoren, zoals de land- en tuinbouw, een arbeidsmarkttoets gold. Voor Roemeense en Bulgaarse werknemers geldt deze regeling nog steeds. Een en ander verklaart waarom, in vergelijking met het VK, buitenlandse werknemers hier veel minder breed worden ingezet. Het relatief gesloten karakter van de Nederlandse arbeidsmarkt lijkt dus eerder samen te hangen met het overheidsbeleid dan met de bereidheid van Nederlandse werkgevers om gebruik te maken van de internationale arbeidsmarkt. Van Dalen en Henkens suggereren dat er door vergrijzing structurele tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan. Dit valt echter te betwijfelen. De evenwichtsherstellende krachten op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat op lange termijn de werkgelegenheid zich richt op de beschikbare arbeidskrachten (SER, 2005). Het is ook niet waarschijnlijk dat de evenwichtswerkloosheid door vergrijzing zal dalen (CPB, 2006). Om de effecten van vergrijzing op de ontwikkeling van het toekomstige arbeidsaanbod te niet te doen zijn onrealistisch grote aantallen arbeidsmigranten nodig, en wat misschien nog belangrijker is, omdat de arbeidsmigranten zelf ook vergrijzen zijn er steeds meer migranten nodig (SER, 2002). Omdat, met uitzondering van Afrika, migratie een mondiaal fenomeen is, is het de vraag waar al deze mensen vandaan zouden moeten komen (SER, 2007).

## LITERATUUR

CPB (2006) *Economische Verkenning 2008–2011*. CPB Document 129. Den Haag: CPB.

House of Lords (2008) *The Economic Impact of Migration*, vol. 1, Select committee on Economic Affairs, 1st Report of Session 2007–2008.

SER (2002) *EU en Vergrijzing*. Den Haag: SER.

SER (2005) *Van alle leeftijden*. Den Haag: SER.

SER (2007) *Arbeidsmigratiebeleid*. Den Haag: SER.

**BART VAN RIEL**

Senior beleidsmede-  
werker SER