

Tilburg University

Arbeidsmigratie smeermiddel naar meer flexibilisering

Creemers, Jan

Published in:
Zeggenschap: Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen

Publication date:
2016

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Creemers, J. (2016). Arbeidsmigratie smeermiddel naar meer flexibilisering. *Zeggenschap: Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*, 27(4), 20-22.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Arbeidsmigratie smeermid

Vaak wordt beweerd dat arbeidsmigranten de banen inpikken van de binnenlandse werknemers. Dat blijkt echter nauwelijks het geval, constateert *Jan Cremers* op basis van onderzoek. Wel gebruiken werkgevers buitenlandse werknemers om meer flexibiliteit aan de onderkant van de arbeidsmarkt te realiseren.

Verdringing op de arbeidsmarkt treedt op als het vinden van een baan van de één baanverlies (of het niet verkrijgen van een baan) betekent van de ander. Het begrip wordt in nationale en internationale studies op verschillende manieren omschreven. Het inzetten van bijstandsgerechtigden die werk verrichten zonder betaling als tegenprestatie voor een uitkering, resulterend in het verdwijnen van vergelijkbare betaalde arbeid, wordt gezien als een vorm van verdringing. Voorts wordt onevenredig veel gebruik van stagiaires of het overhevelen van werk van betaalde krachten naar vrijwilligers, bijvoorbeeld in de publieke sector, gezien als een vorm van verdringing. Arbeidsmarktdeskundigen noemen de situatie waarbij werkzoekenden onder hun niveau werken een vorm van conjuncturele, tijdelijke verdringing; tijdens economische neergang en oplopende werkloosheid zijn meer arbeidskrachten beschikbaar dan arbeidsplaatsen. Werkgevers kunnen in die situatie hogere eisen stellen en personen met een hoger opleidingsniveau aanstellen die lager opgeleiden wegdrücken.

Arbeidsmigratie

Bij arbeidsmigratie (hier breed opgevat als arbeidsmigratie van buiten de EU en arbeidsmobiliteit binnen de EU) komt het regelmatig voor dat de aangestelde buitenlandse werknemers hoger zijn opgeleid dan strikt noodzakelijk is voor

de aangeboden functies, toch wordt in dit verband niet direct aan conjuncturele verdringing gerefereerd. Bij arbeidsmigratie dient het gebruik van de term verdringing vooral gezien te worden als een netter woord voor de uitspraak 'ze pikken onze banen in'. In de zoektocht naar kostenverlaging worden werknemers aangetrokken die minder eisen stellen en gemakkelijk inzetbaar zijn. Er is sprake van verdringing als een daling van het aantal banen voor binnenlandse werknemers een aantoonbaar gevolg is van het aanbod van arbeidsmigranten. De SER maakt in het advies uit 2014 over migratie onderscheid tussen directe verdringing (verlies van werk door de komst van een arbeidsmigrant) en indirecte verdringing (buitenlands aanbod doet werk dat ook door binnenlands aanbod gedaan zou kunnen worden maar waarvoor het moeilijk is dat binnenlands aanbod te vinden, bijvoorbeeld omdat de lonen te laag zijn). Dat SER-advies stelt overigens vast dat de meeste beschikbare studies aantonen dat op macroniveau verdringingseffecten ook tijdens een recessie beperkt kunnen worden genoemd. Ingezoomd op microniveau kan er bij bepaalde beroepsgroepen of bedrijfstakken wel sprake van verdringing zijn.

Weinig verdringing

In verschillende onderzoeken is getracht een beeld te krijgen van de mogelijke verdringingseffecten van arbeidsmigratie en -mobiliteit. In een SEO-onderzoek (uit 2008) naar de economische effecten kon voor de periode 1999-2005 geen grootschalige verdringing van binnenlandse werknemers door de komst van langdurige arbeidsmigranten uit de

ddel naar meer flexibiliteit

MOE-landen (Midden- en Oost-Europa) worden vastgesteld. Tijdelijke migranten bleken – mogelijk omdat ze goedkoop waren – in bescheiden mate binnenlandse kandidaten te verdringen. Per saldo had de migratie een (klein) neerwaarts effect op het gemiddelde loonniveau. Dat effect was waarneembaar in de laagste loonklasse en afwezig in de hogere loongroepen.

Uit vervolgonderzoek (SEO 2011) kwam naar voren dat in de periode 2005-2008 de binnenlandse arbeidsmarkt niet getroffen leek door een groeiende verdringing van Nederlandse werknemers, ondanks een verdubbeling van het aantal arbeidsmigranten. Kennelijk was de arbeidsmarkt goed in staat met het extra arbeidsaanbod om te gaan. In groeisegmenten konden soms positieve effecten worden opgetekend: daar bleek de inzet van migranten complementair aan het binnenlands aanbod. In krimpsegmenten traden soms negatieve effecten op: arbeidsmigratie bleek dan concurrerend te zijn met het binnenlands aanbod. Deze effecten waren volgens de onderzoekers echter

beide in omvang zo gering, dat het netto-effect nul was. Zelfs in tijden van economische neergang bleken de effecten klein. Recente studies tonen weinig verband aan tussen de aanwezigheid van migranten uit MOE-landen en de bin-

Arbeidsmigratie had geen significant effect op de werkgelegenheidsperspectieven

nenlandse werkgelegenheid tijdens de crisis. Onderzoekers gaan er meestal van uit dat migranten mobiel zijn en wegtrekken op het moment dat de werkgelegenheid verslechtert, mede omdat de toegang tot de sociale zekerheid vaak niet aanwezig is.

Druk op lage lonen

Deze uitkomsten kwamen in hoge mate overeen met Brits onderzoek dat in de periode 1997-2005 (een tijd waarin de arbeidsmigratie naar Groot-Brittannië fors groeide) weinig verdringingseffecten kon waarnemen, maar wel een druk op de lage lonen en een positief effect op de hogere loongroepen constateerde. In Groot-Brittannië uitte zich dat vooral door een neerwaarts effect op de lonen van al langer aanwezige migranten. Arbeidsmigratie had geen significant effect op de werkgelegenheidsperspectieven van Britse werknemers. De adviescommissie MAC van de Britse regering legde nog een andere relatie tussen de beloning en het binnenlandse aanbod: een verbetering van de lonen in sommige sectoren zou een sterke stimulans betekenen voor de instroom van Britse werknemers. Economische analyses in Noorwegen leverden een vergelijkbaar beeld: de inzet van

Project arbeidsmigratie

In de zomer van 2015 is bij de Tilburg Law School INT-AR van start gegaan, een door het GAK gefinancierd meerjarig project over arbeidsmigratie. De doelstelling is de internationalisering van de Nederlandse arbeidsmarkt en de grensoverschrijdende arbeidsrekrutering te analyseren en te documenteren. Naast de inrichting van een databank, wordt in enkele regio's onderzoek gedaan naar de inzet van arbeidsmigranten en de motieven die daarbij spelen en vinden regelmatig publicaties plaats die het resultaat zijn van de multidisciplinaire literatuurstudie en dataverzameling. www.tilburguniversity.edu/about/schools/law/intar/

arbeidsmigranten zorgt voor een neerwaartse druk op de lonen in de laagste looncategorieën, leidend tot indirecte verdringing. Ook recent onderzoek (eind 2014) naar verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt, in opdracht van het ministerie van SZW, leidde tot de conclusie dat in sommige sectoren vooral laagopgeleide, jongere en allochtone werknemers last hadden van indirecte verdringing door de komst van werknemers uit Midden en Oost-Europa. Die blijken vooral op banen terecht te komen waarvoor Nederlandse werklozen zich niet aanbieden. Dit wordt in de hand gewerkt

Toename migranten ging gepaard met verschuiving van vaste naar flexibele arbeid

door oneerlijke concurrentie, mede veroorzaakt door EU-regelgeving. Het is voor werkgevers goedkoper personeel te huren via buitenlandse constructies en bemiddelaars.

Flexibilisering

In de meeste analyses wordt vooral gekeken naar de directe werkgelegenheidseffecten en de invloed op de beloning. Dat is echter slechts een deel van het verhaal. Hoewel de arbeidsmigratie vanuit economisch oogpunt vaak profijtelijk is, leidt deze migratie ook tot nieuwe vormen van ongelijkheid en sociale problemen, die zich vooral op lokaal niveau afspelen. Ook een ander aspect wordt vaak over het hoofd gezien, namelijk de invloed op de flexibilisering van de arbeidsmarkt. In de studie in opdracht van het ministerie van SZW, uitgebracht in 2014, constateert SEO dat tijdens de economische crisis de arbeidsmigratie wel afnam uit West-Europa, maar niet of nauwelijks uit Oost-Europa. In de sectoren landbouw, industrie, bouw, groothandel en transport daalde het aantal Nederlandse werknemers terwijl tegelijkertijd het aantal buitenlandse werknemers toenam. Dit ging vrijwel steeds gepaard met een verschuiving van vaste naar

flexibele arbeidsvormen. In die sectoren was sprake van zowel een zoektocht naar goedkope arbeid, als van een voortgaande flexibilisering. De kostenverlaging is bereikt door te kiezen voor arbeidsmigranten die lagere lonen en hogere flexibiliteit voor lief nemen. Deze verdringing heeft vooral plaatsgevonden in arbeidsintensieve banen met gestandaardiseerde werkzaamheden, waar op prijs en niet op kwaliteit wordt geconcurrereerd en waarbij de beheersing van de Nederlandse taal minder belangrijk is.

Manipulatie

Een Frans onderzoek dat veel meer kijkt naar de arbeidsrelatie van de arbeidsmigrant lijkt deze constatering te onderbouwen. De onderzoeker analyseert hoe arbeidsovereenkomsten (en derhalve loonrigiditeit) de arbeidsmarktpositie van autochtonen kunnen beschermen tegen migratie. Hij concludeert dat migratie geen effect heeft op het loon van autochtone werknemers met een vast contract maar wel tot een loonsverlaging leidt bij autochtone werknemers met een flexibel contract. Deze asymmetrische invloed op het loon geeft aan dat het loon van werknemers met een contract voor bepaalde tijd door bedrijven gemanipuleerd kan worden om arbeidskosten bij te stellen. Omdat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een korte tijdsduur hebben en zonder kosten kunnen worden beëindigd, bieden deze contracten werkgevers een aantal mogelijkheden loonkosten aan te passen: bedrijven betalen hun nieuwe medewerkers simpelweg lagere lonen dan de werknemers die met een contract voor bepaalde tijd het bedrijf hebben verlaten. Het personeelsverloop van medewerkers met een vast contract is lager, dit komt vooral omdat de meeste aanwerving plaatsvindt via een contract voor bepaalde tijd. Daarnaast genieten werknemers met een vast contract vaak meer bescherming. Het is bijgevolg voor bedrijven niet mogelijk het loon van werknemers met een vast contract te verlagen. Echter, als autochtone werknemers met vaste contracten het bedrijf verlaten worden zij vervangen door migranten en daardoor vermindert een groei van het aantal migranten de stabiele vormen van werkgelegenheid. Op die manier werkt arbeidsmigratie als een smeermiddel naar grotere flexibilisering.