I**MPRESSIE 'GLOBALISERING VAN DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT: INZICHTEN EN UITDAGINGEN', 13 MAART 2013**

**Woensdag 13 maart 2013 organiseerden de Vrije Universiteit Amsterdam (afdeling Ruimtelijke Economie), het Centraal Planbureau en Platform31 een workshop die in het teken stond van de invloed van globalisering en agglomeratiekrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt en economie. Ruim zestig wetenschappers, statistici en beleidsmakers hadden zich verzameld in het SER-gebouw in Den Haag om met elkaar kennis en nieuwe inzichten uit te wisselen. Een kort verslag van een aantal presentaties is hieronder te lezen, aangevuld met een kort interview met de twee buitenlandse key note sprekers van de workshop: professor Uwe Blien en emeritus professor Paul Cheshire.**

Turkse bakkers, Poolse bouwvakkers, Britse effectenhandelaren en een hoog percentage Aziaten die studeren aan Nederlandse universiteiten zijn enkele van de vele voorbeelden van de effecten van globalisering op de Nederlandse arbeidsmarkt en economie. Ook het feit dat veel producten in andere landen vervaardigd worden wijst op een mondiale economie. Tijdens de workshop werd ingegaan op de vraag hoe de globalisering nu precies uitpakt voor verschillende typen bedrijven en werknemers.

**Onderzoek met microdata**

De beschikbaarheid van microdata maakt het mogelijk om de heterogeniteit te bestuderen en het belang hiervan vast te stellen. De data maken het bijvoorbeeld mogelijk om een onderscheid te maken tussen de effecten van globalisering (bijvoorbeeld “outsourcing”) op verschillende inkomensgroepen (laag, midden, hoog). De afgelopen jaren hebben verschillende onderzoekers met de microdata gewerkt om meer inzicht te krijgen in de trends van de arbeidsmarkt.

Tijdens de workshop werd er in het ochtendgedeelte specifiek ingegaan op de gevolgen van globalisering op de arbeidsmarkt. In het middaggedeelte werd ingezoomd op de invloed van stedelijke agglomeraties en agglomeratiekracht op de arbeidsmarkt. Aanleiding voor de workshop vormde onder meer de afronding van een vierjarig onderzoek van Platform31 onder leiding van professor Henri de Groot van de VU in samenwerking met Rijksuniversiteit Groningen, CBS en CPB. Bij het onderzoek waren ook de steden Amsterdam, Haarlemmermeer en Rotterdam en het Ministerie van EL&I betrokken. Daarnaast markeerde de workshop ook de afronding van het CPB onderzoeksprogramma globalisering.

**Groeiende polarisatie op de arbeidsmarkt**

De eerste presentatie werd gehouden door Anna Salomons van de Universiteit Utrecht. Zij presenteerde een onderzoek naar de groeiende polarisatie op de arbeidsmarkt door een afname van het aantal banen van middeninkomens. De afname wordt enerzijds veroorzaakt door uitbesteding van het werk naar het buitenland (offshoring) en anderzijds omdat het routinewerk betreft wat steeds vaker door computers, robots en andere technieken kan worden overgenomen. Een afname van het aantal banen voor middeninkomens brengt uiteenlopende beleidsvraagstukken met zich mee: hoe kan een hoge werkloosheid in deze specifieke groep worden voorkomen en welke maatregelen kunnen er worden genomen om de polarisatie in de hand te houden? Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan omscholing.

**Outsourcing en (kans op) werkloosheid**

Eén dag na de verdediging van zijn proefschrift presenteerde Dr. Jan Möhlmann van de Vrije Universiteit Amsterdam één hoofdstuk van zijn boek “Globalization and Productivity: Micro-Evidence on Heterogeneous Firms, Workers and Products” over de effecten van outsourcing op werkloosheid. Hierbij onderzocht hij zowel de kans dat iemand werkloos raakt en de kans dat werklozen weer een nieuwe baan vinden. Eén van de resultaten van zijn onderzoek is het verschil tussen buitenlandse en binnenlandse outsourcing; bij binnenlandse outsourcing lopen werknemers uit de laagste inkomensgroep het grootste risico om hun baan te verliezen (bijvoorbeeld een bedrijf die besluit om de catering voortaan uit te besteden door een cateringbedrijf in te huren), terwijl bij buitenlandse outsourcing de kans op werkloosheid juist kleiner is. Bedrijven die kiezen voor outsourcing naar het buitenland zijn voornamelijk grotere en mogelijk sneller groeiende bedrijven. Dit betekent dat zij niet altijd werknemers hoeven te ontslaan omdat er door de groei andere functies vrijkomen binnen het bedrijf zelf. Wel hebben werknemers die hun baan kwijt zijn geraakt door outsourcing naar het buitenland meer moeite met het vinden van een nieuwe baan, doordat hun banen in Nederland minder voorkomen.

**Culturele diversiteit op de arbeidsmarkt**

Het middaggedeelte werd geopend met een key note presentatie van arbeidsmarktspecialist Professor Uwe Blien, die verbonden is aan het Instituut voor Arbeidsmarktonderzoek (IZA) in Bonn (Duitsland). Hij sprak over de invloed van culturele diversiteit op de arbeidsmarkt in West Duitsland en over het positieve verband dat hij had gevonden tussen het aantal nationaliteiten binnen een bedrijf en de productiviteit. Door culturele interactie ligt de arbeidsproductiviteit hoger en dit betekent dat er minder werknemers meer kan worden geproduceerd. Met het oog op de vergrijzing in met name West-Europese landen kan culturele diversiteit als een kans worden gezien.

**Triumph of the City**

Suzanne Kok, onderzoekster van het Centraal Planbureau en de Rijksuniversiteit Groningen, stelde vast dat bedrijven zich graag in grote steden willen vestigen omdat het hier eenvoudiger is om een nieuwe werknemer te vinden. Daarnaast is er een grotere concurrentie tussen de potentiële nieuwe werknemers (meer mensen willen dezelfde baan) en dit heeft een positief effect op de kwaliteit en heterogeniteit van de werknemers waar zij uit kunnen kiezen. Ook voor werknemers is het aantrekkelijk om in een grote stad te wonen, omdat zij meer keuze hebben uit verschillende banen en bovendien zijn de lonen in de stad doorgaans hoger. Het onderzoek vormt een toevoeging aan het wetenschappelijke bewijs voor de aantrekkelijkheid van (grote) steden. Het is een uitdaging voor kleinere en middelgrote steden om in de regio voldoende arbeidspotentieel te creëren die aantrekkelijk is voor zowel (nieuwe) bedrijven en werknemers.

**Locatiekeuzes ZZP’ers**

Dr. Sierdjan Koster van de Rijksuniversiteit Groningen presenteerde de resultaten van het Kennis voor Krachtige Steden project “Geslaagd in de Stad”. Dit onderzoek draait om de bekende vraag of wonen werken volgt of werken juist wonen. Koster kijkt hierbij met name naar de locatiekeuzes van ZZP”ers; waar wonen de mensen en waar werken zij? Koster concludeert dat in dit geval de woonlocatie van de werknemers leidend is en dat de bedrijfslocatie hierop aangepast wordt. Het blijft echter de vraag of de bedrijfslocatie verandert als het bedrijf waar de ZZP”er werkzaam is in de loop van jaren gaat groeien.

**Hoogwaardige architectuur: waste of money?**

Tenslotte gaf Paul Cheshire, emeritus professor economische geografie aan de London School of Economics (LSE) in Engeland, een presentatie over invloed van bekroonde toparchitecten op de kantorenmarkt in Londen. Hij stelde vast dat er een gebrek aan bewijs is om deze toparchitecten te prefereren boven gewone architecten. De hoge designkosten van deze architecten wegen namelijk niet op tegen de baten. In tegendeel: de kantoren van toparchitecten zorgen voor een algemene daling van de huurprijzen, terwijl de huurprijzen rondom zulke kantoren juist stijgen, omdat de schaarste nog groter wordt. Daarnaast is er geen enkel bewijs dat de iconische gebouwen een positieve bijdrage leveren aan de branding of marketing van de stad.

**Interview Paul Cheshire en Uwe Blien**

Voorafgaand aan de workshop gaven Paul Cheshire, emeritus professor economische geografie aan de London School of Economics (LSE) in Engeland, en Uwe Blien, als professor verbonden aan het Instituut voor Arbeidsonderzoek in Duitsland, hun visie op de uitdagingen van de (Nederlandse) arbeidsmarkt.

**Gebruik de culturele diversiteit van steden**

Cheshire en Blien riepen beide op om de voordelen van culturele diversiteit in te zien. Met name de (populistische) media en politici bekijken de globalisering van de arbeidsmarkt negatief en laten de positieve effecten buiten beschouwing. Het onderzoek van Blien laat bijvoorbeeld zien dat een grotere culturele diversiteit binnen een bedrijf een positief effect heeft op de arbeidsproductiviteit. Cheshire ziet de multiculturaliteit van Londen als één van de belangrijkste reden waarom de stad zo succesvol is.

In een open arbeidsmarkt is het volgens beide professoren van belang dat iedereen dezelfde taal spreekt om geen onnodige barrières op te werpen. Daarnaast is het goed om de culturele achtergrond van immigranten mee te nemen in beleid. De Aziatische immigranten scoren in Duitsland bijvoorbeeld veel beter op de middelbare school in vergelijking met de Duitse of Turkse scholieren. Door de verschillen binnen de culturen kunnen zij niet allemaal tot één en dezelfde groep gerekend worden. Een arbeidsmarktbeleid met een generieke benadering van de verschillende groepen immigranten is niet nastrevenswaardig volgens Blien.

**Demografische ontwikkelingen**

Uwe Blien herkent de Nederlandse krimpdiscussie die ook in Duitsland speelt. De groei van de steden gaat gepaard met krimp van plattelandsgemeenten. Tegelijkertijd is er de vergrijzende beroepsbevolking die een tekort aan arbeidskrachten op de langere termijn tot gevolg kan hebben. Cheshire waarschuwt dat zowel Nederland als Duitsland zich niet teveel moet laten leiden door de demografische voorspellingen. Ook in Engeland was in de jaren “90 van de vorige eeuw een krimpende bevolking voorspeld, maar uiteindelijk kregen de demografen geen gelijk omdat zij geen rekening hadden gehouden met bepaalde trends (vrouwen kregen op latere leeftijd kinderen en immigranten kregen meer kinderen dan van te voren verwacht).

**Topsectorenbeleid: goed of slecht idee?**

Hoe eensgezind beide professoren aankeken tegen de uitdagingen van de arbeidsmarkt, hoe verschillend hun standpunten waren ten opzichte van het Nederlandse topsectorenbeleid. Volgens Cheshire is het niet de taak van overheid om in bepaalde economische sectoren wel of niet te investeren. Hij is van mening dat het publieke belastinggeld geïnvesteerd moet worden in een “sector blind” beleid dat generiek de economie stimuleert door middel van goede faciliteiten (bijvoorbeeld infrastructuur en scholing) en goed bestuur. Het is in zijn ogen niet gelegitimeerd om het geld in bepaalde economische sectoren te steken. Met name omdat het onbekend is op basis van welke argumenten (of feiten) de selectie van de “topsectoren” plaats moet vinden. Uwe Blien reageerde hierop dat het op zich verstandig kan zijn om in bepaalde economische sectoren te investeren. Bijvoorbeeld door te investeren in sectoren die een potentiële groei van de werkgelegenheid zullen opleveren gelet op een groeiende vraag naar een bepaalde type product en/of dienst. Investeren in sectoren met zo”n potentieel kan een goede manier zijn om de economie te stimuleren. De professoren vinden elkaar in het argument dat de taak van de overheid vooral is om veranderingen in de economie te begeleiden en faciliteren (adaptieve planning) en dat zij niet zozeer zelf de veranderingen in gang moeten willen zetten.