

Kennismigratie

(Harm Voogt)



Opportunisme of noodzaak voor Nederland als kennisland?

1) Inleiding	2
2) Kennismigratie	
a) Wat is een kennismigrant?	3
b) De ontwikkeling van kennismigratie in Nederland	3
c) De mondiale concurrentie	4
3) De drijfveren achter de migratie van (kennis) arbeid	
a) Demografische ontwikkelingen	6
b) Economische ontwikkelingen en globalisering	7
4) Kansen en bedreigingen	
a) Kansen	8
b) Bedreigingen	9
5) Conclusie en vooruitgang	10

1. Inleiding

Wat was er eerder? De behoefte aan de profilering van Nederland als kennisland of de behoefte aan een structurele instroom van kennismigranten?

Alhoewel beiden het resultaat zijn van bepaalde economische ontwikkelingen die al meer dan 10 jaar geleden geconstateerd werden, heeft de overheid echt grote initiatieven op dit gebied pas vanaf 2003 gestimuleerd. Zo kent Nederland sinds 2003 het Innovatie Platform en ziet de Kennismigranten regeling van de Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND) vlak daarna, in januari 2004, het licht.

Het Innovatie Platform wil van Nederland weer een mondiale koploper maken in de Internationale kenniseconomie. Die ambitie is ontstaan vanuit het gegeven dat de concurrentiepositie van Nederland, en daarmee de aanhoudende groei van onze welvaart, al sinds 1990 onder druk staat.

De Kennismigranten regeling heeft de doelstelling om de toelating van kenniswerkers laagdrempelig en efficiënt te maken. Kenniswerkers die van buiten de Europese Unie naar Nederland komen, of het nu een werknemer of een student betreft, zijn om verschillende redenen hard nodig en dragen bij aan de profilering van Nederland als kenniseconomie.

Dus? Wat was er eerder? Officieel het Innovatie Platform. Maar de behoefte aan buitenlandse mensen met een specifieke toegevoegde waarde leeft al zolang er internationale bedrijven bestaan.

In dit stuk beoog ik een overzicht te geven van het belang van kennismigratie en meer specifiek wat dat betekent voor Nederland als kennisland. Uiteindelijk draait het om het opleiden, aantrekken en inzetten van het juiste talent. Talent dat hard nodig is om Nederland in economisch opzicht concurrerend te houden en als dat ten delen uit het buitenland komt dan levert dat wel zo zijn voordelen op.

2. Kennismigratie

a) Wat is een Kennismigrant?

Eerst maar de definitie: een kennismigrant is iemand die naar Nederland komt om arbeid in loondienst te verrichten en daar, althans in Nederland, een bruto inkomen voor ontvangt van ca € 46.000, tenzij de leeftijd van 30 nog niet bereikt is, dan is het bruto jaarinkomen ca € 35.000.

Veelal is de kennismigrant hoogopgeleid, maar een vereiste is dat niet. Middels het vaststellen van een inkomenseis heeft het Ministerie gemeend dat het voldoende geregeld is. De redenering is dat indien men bereid is een dergelijk salaris te betalen aan een arbeidsmigrant, dan zal hij of zij het wel waard zijn en hoeft er niet meer over de inhoudelijke kwalificaties gediscussieerd te worden. Het al dan niet hebben genoten van een opleiding betekent niet dat iemand niet de gewenste bijdrage kan leveren op het gebied van productiviteit en innovatie. Ziehier ook een gewenste aansluiting vanuit de regelgevers met Nederland als kennisland.

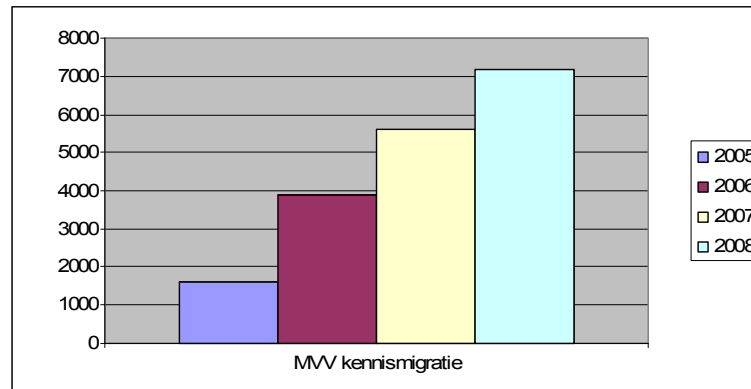
Let wel; onder de definitie die het IND erop nahoudt vallen niet de studenten en onderzoekers die aangetrokken worden door de Universiteiten in Nederland. Zij dragen echter wel degelijk bij aan het merk Nederland als kennisland; ongetwijfeld meer dan de kenniswerker die als werknemer komt.

b) Ontwikkeling van kennismigratie in Nederland

Nederland was binnen Europa vrij laat met het goed faciliteren van de instroom van kenniswerkers en onze cijfers op dat gebied zijn dan ook minder goed dan bijvoorbeeld die van onze zuiderburen. In 2005 trokken wij zo'n 1600 kenniswerkers aan terwijl België er ongeveer 6000 mocht verwelkomen. Zeer waarschijnlijke redenen dat Nederland daar erg traag mee was kunnen we vinden in het diepgewortelde idee dat wij hebben bij de term 'arbeidsmigranten'. Het beleid in Nederland is jaren gericht geweest op het buiten houden van arbeidsmigranten en tevens is de politieke toon in Nederland na 2000 redelijk verhardt ten nadele van buitenlanders. Dat doet Nederland als 'merk' geen goed. Die manier van denken dient heel anders te zijn, zeker waar het kennismigranten betreft.

Toch heeft Nederland wel de weg naar boven gevonden sinds de invoering van de kennismigranten regeling in 2004. Het IND laat zien dat in 2006 er al 3600 kennismigranten naar Nederland kwamen, in 2007 waren dat er 5600 en het ziet er naar uit dat het er in 2008 meer dan 7000 mensen zullen zijn. De top drie landen van herkomst van kennismigranten zijn India, de Verenigde Staten van Amerika en Japan.

(bron: Het Juridisch Dagblad).



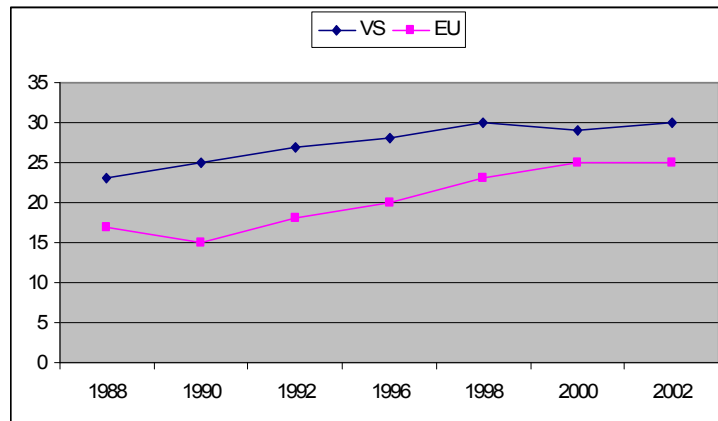
(bron IND)

c) De mondiale concurrentie

Gezien het feit dat we het over migratie hebben is het goed om verder te kijken dan alleen Nederland. Hoe verhoudt bijvoorbeeld de Europese Unie (EU) zich met de Verenigde Staten (VS)? De VS hebben in de geschiedenis altijd een grotere aantrekkingskracht gehad op hoog opgeleide buitenlanders dan Europa, en met name dan het vaste land van Europa.

Het Verenigd Koninkrijk (VK) is in dit opzicht namelijk een verhaal apart. Het VK heeft altijd een stevige instroom aan migranten van verschillende niveaus gekend. Ook daar heeft men, in dit geval sinds 2002, een actief beleid dat zich richt op de toename van instroom van hoger opgeleiden. De voordelen die het VK met zich meebrengt ten opzichte van het vasteland van Europa heeft met het koloniale verleden te maken. De Commonwealth biedt een fantastisch netwerk van meer dan 50 landen van zowel ontwikkelde als opkomende economieën en daarnaast is het Engels als gemeenschappelijke taal een mooie katalysator. Bovendien is de regelgeving er ook op afgestemd. Ingezetenen van de Commonwealth kunnen zonder probleem voor een 'working holiday' komen en de toelatingsregels zijn ook anders dan in bijvoorbeeld Nederland. Zo hoeft een migrant die het VK wil binnenkomen om te werken niet al een arbeidscontract op zak te hebben; wel wordt er weer gekeken naar het niveau van de genoten opleiding. Ter vergelijking; het VK heeft in 2005 bijna 18000 kennismigranten toegelaten, terwijl Nederland zoals we boven zagen bleef steken op 'slechts' 1600 (bron: Volkskrant / Oeso)

Terug naar de vergelijking tussen de gehele EU en VS. In het grafiek hieronder is te zien hoe de instroom van kennismigranten zich vanaf 1988 tot 2002 ongeveer heeft ontwikkeld.



Het grafiek laat zien dat EU een inhaalslag heeft gemaakt op de VS. Interessant genoeg is die lijn weer afgevlakt rond 2000; op een moment dat in de EU veel lidstaten al een begin hadden gemaakt een actief beleid gericht op het aantrekken van de kennismigrant. Het geeft duidelijk aan dat economische voorspoed een grotere rol speelt bij de groei van het aantal kenniswerkers dan het faciliteren ervan.

Vandaag is het nog steeds zo dat de VS het gros van de hoogopgeleide werkers naar zich toe trekt. Volgens voormalig Vice President van de Europese Commissie Franco Frattini gaat momenteel circa 55% van de hoogopgeleide buitenlandse werknemers richting de VS, terwijl slechts 5% voor Europa kiest, hetgeen veel te weinig is volgens de experts. In het rapport 'Mind the Gap' van SEO Economisch Onderzoek (SEO) en Randstad uit 2007, blijkt dat de huidige demografische ontwikkelingen en andere trends ervoor zullen zorgen dat Europa in 2050 tegen een gigantisch tekort van ca 31 miljoen werknemers aankijkt. Ter indicatie, op dit moment kent de EU zo'n 195 miljoen werkenden.

Een belangrijk speerpunt in het beleid om dat enorme tekort op te vangen is de migratie van (kennis)werkers. Om dat verder te stimuleren heeft de heer Frattini eind 2007 al de komst van een Europese blauwe kaart aangekondigd. Deze doet sterk denken aan de green card die de VS gebruikt bij migranten. De blauwe kaart dient ervoor te zorgen dat kenniswerkers, die al twee jaar in een bepaald land hebben gewerkt, het recht hebben om naar elders binnen de EU te verhuizen.

Het faciliteren van deze beweging is heel erg belangrijk. Op dit moment zijn alle lidstaten nog steeds eilandjes binnen het geheel en houden zij de eigen regels erop na. De eigen regelgeving dient veelal als aansluiting met de lokale markt of om het juist meer aantrekkelijk te maken. Dat verschil zal ongetwijfeld voorlopig blijven, maar indien Europa pretendeert vrij verkeer binnen de EU te stimuleren dan is het nu aan Vice President Barrot, de opvolger van Frattini, om dat beleid voort te zetten.

3. De drijfveren achter de migratie van (kennis) arbeid

In een eerder grafiek was te zien dat verreweg de belangrijkste drijfveer voor de migratie van arbeid, hoogopgeleid of niet, de economie is. Uiteindelijk maakt arbeid onderdeel uit van het economisch proces en is het één van de productiefactoren. Het hele vraagstuk is er een van vraag en aanbod en migratie dient in die zin puur ter distributie van de factor arbeid. Het feit dat de migratie gestimuleerd wordt door overheden betekent wat dat betreft dan ook dat de distributie van de factor arbeid achter loopt op de andere ontwikkelingen. Een andere mobiele factor voor het bedrijfsleven is bijvoorbeeld het kapitaal, en het verplaatsen daarvan naar andere landen vormt steeds minder een probleem.

De volgende ontwikkelingen zijn belangrijke drijfveren achter de groeiende behoefte aan (buitenlands) talent:

a. Demografische ontwikkelingen

In vrijwel alle ontwikkelde economieën, en dus ook in Nederland krijgen we de komende decennia te maken met een aantal structurele demografische ontwikkelingen:

- vanaf 2010 gaan de babyboomers met pensioen. Die uitstroom houdt tot ongeveer 2020 aan.
- de bevolking krimpt. Het geboortecijfer in Nederland ligt onder het gemiddelde dat nodig is om een bevolking op peil te houden.

Deze twee factoren gecombineerd betekenen automatisch dat de beroepsbevolking gaat afnemen in zowel absolute maar ook in relatieve zin. Tot aan 2030 zal de bevolking krimpen. Het is vrijwel zeker dat het resultaat hiervan is dat de arbeidsparticipatie als geheel zal gaan dalen, hetgeen een stevige rem is op de groei van onze economie.

De Europese lidstaten zijn in 2000 bij elkaar gekomen in Lissabon en hebben het volgende onderling afgesproken: ‘to become the most competitive and dynamic knowledge based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion’. Opvallend is dat we hier zien dat het zijn van een kenniseconomie in verband wordt gebracht met de hoeveelheid van de banen en de kwaliteit van het werk. Afgesproken is toen ook dat de arbeidsparticipatie in Europa in 2010 op 70% zou liggen. Momenteel ligt het EU gemiddelde er nog onder, rond de 64%. Het streven is niet onredelijk en zal deels afhangen van het aantrekken van buitenlands talent.

Vandaar het actieve beleid van de Europese Commissie, in de persoon van Vice President Jacques Barrot. Het is volledig terecht dat arbeidsmigratie, en met name kennismigratie, de onverdeelde aandacht heeft van de Europese Commissie als één van de oplossingen om de arbeidsparticipatie op het juiste niveau te houden. Zonder migratie van

werknemers naar Europa kijkt de EU namelijk niet tegen het eerder genoemde gat aan van ca 32 miljoen, maar dan is het een gat van meer dan 50 miljoen werknemers.
(zie 'Mind the Gap' – Ideal – SEO / Randstad onderzoek uit 2007)

b. Economische ontwikkelingen en globalisering

In 1998 kwam McKinsey al met een rapport waarin gesproken werd over de 'war on talent'. Deels is de reden voor die 'oorlog' hierboven al genoemd. De extra druk die er nog eens bijkomt komt voort uit economische overwegingen. De verdergaande globalisering en de daaruit voortkomende internationalisering en schaalvergroting vergroten de roep om talent, ongeacht waar het vandaan komt.

Twee ontwikkelingen kunnen we onderscheiden:

- de vraag naar hoogopgeleide mensen neemt structureel toe; met name in de volwassen economieën, maar dit gebeurt ook al in de opkomende economieën
- de toegevoegde waarde van de immateriële activa van een organisatie neemt in relatieve zin steeds verder toe, en hiertoe behoort uiteraard ook de menselijk 'activa', het human capital.

'...that intangible assets have shot up from 20% of the value of companies in the S&P 500 in 1980 to around 70% today.'

Accenture; The Economist October 2006

Globalisering, met als stuwende kracht onder andere het feit dat de technologische mogelijkheden wereldwijd aanwezig zijn, is de belangrijkste reden voor bovenstaande ontwikkelingen. Globalisering heeft ervoor gezorgd dat het speelveld voor bedrijven steeds platter wordt. Om de concurrentie voor te blijven zien we bedrijven onder andere de volgende bewegingen maken, en soms in combinatie:

- (internationale) schaalvergroting, hetgeen veel gepaard is gegaan met internationale fusies en overnames.
- offshoren of nearshoren van bepaalde, meestal nog standaard, processen
- outsourcen van niet kern activiteiten
- investeren in kennis en innovatie ten verbetering dan wel verbreding van de eigen dienstverlening

Waar de eerste twee gedreven worden door de behoefte aan kosten beheersing zien we dat de laatste twee juist de focus leggen op het product en de dienstverlening. Een resultaat is in ieder geval dat, vanwege de toenemende vraag naar talent, bedrijven elkaar ook steeds vaker zullen beconcurreren op de (mondiale) arbeidsmarkt.

In Nederland hebben we dat in de afgelopen paar jaar ook al morgen ervaren. Voor het eerst in de geschiedenis hebben bedrijven en organisaties aangegeven dat bepaalde doelstellingen niet konden worden behaald omdat men het juiste talent niet kon vinden en/of behouden.

Uit bovenstaande ontwikkelingen kan Nederland twee waarheden afleiden:

- de behoefte aan instroom van kennismigranten zal alleen maar gaan toenemen
- Nederland, en de EU in het algemeen, heeft nog een inhaalslag te maken

In ieder geval is duidelijk dat het continu aantrekken van talent met name een economische behoefte is die gestimuleerd moet worden door de overheid. Economische groei en de aanwezigheid van talent zijn derhalve onlosmakelijk met elkaar verbonden.

4. Kansen en bedreigingen

De instroom van kennismigranten heeft voor Nederland als kenniseconomie een paar duidelijke pluspunten, zowel voor de arbeidsmarkt als voor de wetenschap en innovatie. Hieronder staan de belangrijkste overwegingen op een rij:

a) Kansen

- Er komt meer aanbod op schaarse profielen.

Dit is belangrijk voor de aanwezigheid van (internationaal) bedrijfsleven in onze economie. Een gezonde arbeidsmarkt is cruciaal voor de aanwezige Nederlandse en buitenlandse multinationals. Een gezonde arbeidsmarkt impliceert dat er een bepaalde flexibiliteit in zit en dat de lonen in balans zijn. Dat gegeven op zich is een criterium dat steeds belangrijker wordt voor buitenlandse bedrijven om voor een bepaald vestigingsland te kiezen. De toestroom van buitenlandse bedrijven heeft op zich weer een zeer positief effect op de werkgelegenheid van ons land.

- Buitenlandse kenniswerkers zorgen voor innovatie en ondernemerschap. Vanwege andere manieren van zaken doen, andere genoten opleidingen en andere werkervaringen wordt onze economie verrijkt met andere ideeën die alleen maar kunnen bijdragen aan een gezonde economische ontwikkeling. Indien wij daarvoor durven openstaan zal dat Nederland als geheel ontzettend veel kunnen opleveren op het gebied van ondernemerschap en innovatie

- Profilering van het merk Nederland als kenniseconomie
Hoe meer hoogopgeleiden in Nederland emploi vinden hoe groter de aantrekkingskracht op andere kenniswerkers. Dat betekent dat het aanbod toeneemt zonder dat deze potentiële kandidaten zich op dat moment in de Nederlandse markt bevinden. De 'BV Nederland' heeft dan op den duur een bepaalde aantrekkingskracht op talent vanuit andere wereld delen. Het mooie van het systeem is dat er ook een vorm van zelfregulering in zit. Indien er geen arbeidscontract ligt te wachten dan is het nu ook niet mogelijk om naar Nederland te komen. De blauwe kaart van Frattini verandert dat wellicht, maar dat duurt nog enkele jaren.

b) Bedreigingen

- Grotere concurrentie in de eigen arbeidsmarkt.

Ondanks dat bedrijven veelal zullen werven op schaarse profielen, betreft het toch een positie waar op dat moment geen Nederlander op terecht komt. Het resultaat kan zijn dat de gemiddelde Nederlander de handdoek in de ring gooit en met weinig vertrouwende eigen carrière voortzet. Het alternatief is dat dit een reden is voor de werknemer en voor het bedrijfsleven en overheid om continu ook in het eigen arbeidspotentieel te blijven investeren.

- Uitstroom van kennis en innovatie

Kennismigranten blijven in beginsel maximaal 5 jaar in Nederland. Indien zij op sleutelposities hebben gezeten bij bedrijven en organisaties en na een aantal jaar verhuist de kennismigrant weer terug, dan verliest de achterblijvende organisatie een hoop kennis en kunde. Dit zou een relevant argument kunnen zijn, ware het niet dat het vertrek van de buitenlandse werknemer natuurlijk niet als een verassing kan komen. In algemene zin is er een bepaald verloop bij organisaties en ook dan is er sprake van een verlies van bepaalde kennis. Dat hoort bij het in dienst hebben van werknemers. Het ontwikkelen en behouden van kennis is derhalve een belangrijke uitdaging voor bedrijven die met talent werken.

5. Conclusie en vooruitgang

De conclusie kan niet anders zijn dan dat het van cruciaal belang is voor zowel de concurrentiepositie van Nederland als voor de gezonde ontwikkeling van de eigen arbeidsmarkt dat kennismigratie op een zo positief mogelijke wijze gestimuleerd wordt door de overheid. Een groeiende instroom van het juiste talent zal één van de belangrijkste aanjagers zijn om Nederland op gebieden als innovatie en ondernemerschap te laten groeien. Daarnaast, en minstens zo belangrijk, is het een positieve stimulans voor het Nederlandse talent dat hierdoor de kans krijgt om zich in een meer internationale omgeving verder te ontwikkelen.

De Nederlandse overheid is in die zin op de goede weg wanneer we kijken naar de regelgeving rond kennismigratie, alhoewel er op detail en proces niveau nog veel verbeterd kan worden. Het is uiterst vervelend dat de kennismigrant zelf een efficiënte procedure ervaart en dat zijn of haar partner vervolgens heel lang moet wachten voordat de overgang geregeld is. Ook goed is dat de Nederlandse universiteiten een rol spelen in het naar Nederland aantrekken van talent. Via de buitenlandse student boot Nederland een uitstekende bron van talent aan.

Ongetwijfeld de belangrijkste pijler onder het hele systeem blijft het bedrijfsleven en met name de investeringen in de Nederlandse economie die vanuit het buitenland komen. Op dit gebied kan Nederland, alhoewel al bekend als een open economie, zichzelf een groot plezier doen en via de juiste regelgeving en het investeringsbeleid de aantrekkingskracht voor buitenlandse multinationals zo groot mogelijk houden. Kapitaal, als mobiele productiefactor, is wat dat betreft nog altijd de belangrijkste trekker van die andere mobiele productiefactor: arbeid.

Het bedrijfsleven is van cruciaal belang, maar ook de aansluiting van de economische behoefte op onze universiteiten en hogescholen speelt een hele grote rol. Talent kan natuurlijk ook worden opgeleid in eigen land en ook daar dient vanuit de overheid de nodige aandacht naartoe te gaan. De kracht van onze toekomstige concurrentie positie zal afhangen van de combinatie van de twee; zelf opleiden en vanuit het buitenland aantrekken. Want laten we niet vergeten dat, waar wij als land onze aantrekkingskracht op talent willen vergroten, andere landen dat ook zullen doen, en vaak al verder zijn. Talent vanuit het buitenland zal derhalve niet zomaar voor Nederland kiezen en sterker nog, ons 'eigen' talent zal straks ook makkelijk de keuze kunnen maken om als kennismigrant het buitenland op te zoeken.

De schrijver, Harm Voogt, is zelfstandig ondernemer op het gebied van arbeidsmarkten, mobiliteit en instroom. De voornaamste activiteiten worden geïnitieerd vanuit zijn eigen consultancy Parktown.