

SPOREN VAN DE GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEIDSMARKT

Sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

*Ontwikkeling en toetsing van een grensoverschrijdende
arbeidsmarktmonitor voor de Euregio Rijn-Waal
en de euregio rijn-maas-noord*

Nijmegen, juni 2004

ProArbeit Niederrhein
E'til
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Deze publicatie is te bestellen bij het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Post adres: Postbus 1422
6501 BK Nijmegen
Bezoek adres: Toernooiveld 5, Nijmegen
Telefoon: 024 – 365 35 20
Fax: 024 – 365 34 93
E-mail: info@kenniscentrum-ba.nl
Aan de totstandkoming van dit rapport hebben gewerkt:
Ralf Köpke, ProArbeit Niederrhein
Ingrid Nouwens, E'til
Heleen van Camp, E'til
Jos Frietman, KBA
Jana Eggert, KBA

Medewerking is verleend door:
Klaus-Peter Müller, ProArbeit Niederrhein
Mariska Roelofs, KBA

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. / Nijmegen: Kenniscentrum
Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, ProArbeit Niederrhein en E'til.
ISBN 90-77202-07-2
NUR 520

© 2004 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoud

1	De ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor	1
1.1	Doel van het modelproject	1
1.2	Onderzoeksmethode	1
1.3	Opbouw van het rapport	2
2	De ontwikkeling en toetsing van een grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor	3
2.1	Expertinterviews	3
2.2	Kwantitatieve dataverzameling en analyse	4
2.3	Bedrijvenenquête: vragenlijsten en diepte-interviews	4
3	De grensoverschrijdende arbeidsmarkt - realiteit en wens: conclusies	7
3.1	Sporen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt	7
3.1.1	Informatie over grensoverschrijdende vraag en aanbod: kennis en bewustzijn	9
3.1.2	Matchen van grensoverschrijdende vraag en aanbod: concrete arbeidsmarktactiviteiten	13
3.1.3	Algemene conclusies	16
3.2	Perspectieven van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt	17
3.2.1	Een model van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt	18
3.2.2	Ontwikkelingskansen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt	19
4	Aanbevelingen voor de verdere ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt	23
4.1	De verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor	23
4.2	De verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt	25

1 De ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor

De Europese binnenmarkt en de verdere Europese integratie weerspiegelen op meerdere gebieden de vragen van nationale economieën, binnenlandse markten en grensoverschrijdende economische en arbeidsverhoudingen. Ondanks de vorderingen bij de integratie bestaan er tussen de arbeidsmarktsituaties en de werkgelegenheidsontwikkelingen binnen buurstaten in de Europese Unie grote verschillen. Dit is ook het geval tussen Duitsland en Nederland. In Nederland zijn er de laatste jaren aanzienlijke successen behaald op het gebied van arbeidsmarktbeleid, ook al lijkt de tendens de laatste twee jaar wat teruglopend te zijn. De Duitse arbeidsmarkt daarentegen blijft stagneren en kent nog steeds een hoge werkloosheid.

De samensmelting van arbeidsmarkten in het kader van de Europese integratie, zo was de veronderstelling, moest zich daar voltrekken waar de nationale economische en arbeidsmarktdelen aan elkaar grenzen.

1.1 Doel van het modelproject

Het modelproject “Ontwikkeling en toetsing van een grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor voor de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord” heeft verschillende doelen, te weten: 1) het onderzoeken van ontwikkelingen op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, 2) het analyseren van de bestaande situatie (Ist-Zustand) en het toetsen van de monitoring-instrumenten en 3) het introduceren van de ontwikkelde methodiek als prognose instrument voor het arbeidsmarktbeleid in het grensgebied. Met andere woorden, de monitor als instrument streeft ernaar om een vorm van “Früherkennungssystem” voor ontwikkelingen op de Euregionale arbeidsmarkt te ontwikkelen. Tekorten, verkeerde ontwikkelingen maar ook mogelijke verwaarloosde mogelijkheden moeten erdoor geïdentificeerd worden. Het doel van de monitoring is om analytisch onderbouwde aanbevelingen en oplossingsstrategieën aan te dragen.

1.2 Onderzoeksmethode

In het kader van het project is in eerste instantie een documentanalyse uitgevoerd op reeds bestaande databestanden uit eerdere deelprojecten in de verschillende Euregio's

(RAIL, ROA, PERMANENT en andere). De *statistische data* betreffende grensoverschrijdende vraag en aanbod zijn geanalyseerd en geven een overzicht van de arbeidsmarktsituatie aan beide kanten van de grens. Ook zijn de data gebruikt bij het bepalen van het verdere verloop van het project waar het gaat om branchekeuze, arbeidsmarktpolitieke vraagstellingen, aandachtspunten in de enquête en de interviews, etc.

Op basis van de analyses en aanvullend onderzoek zijn geschikte *interviewpartners* (arbeidsmarktdeskundigen met een helikopterview) uit relevante instanties aan beide kanten van de grens opgespoord. Door middel van een vooraf vervaardigde gespreksleidraad zijn een aantal face-to-face interviews uitgevoerd. De informatie uit de interviews is eveneens gebruik bij het bepalen van het verdere verloop van het project.

Een *schriftelijke enquête onder bedrijven* is uitgevoerd. Aangeschreven zijn kleine (meer dan vijf werknemers) en middelgrote bedrijven. Na de analyse van de schriftelijke enquête, is er met ca. 15% van de bedrijven persoonlijk contact opgenomen. Er hebben *diepte-interviews* plaatsgevonden over o.a. aantal en structuur van de vacatures, de tegenwoordige en toekomstige kwalificatie eisen aan het personeel en grensoverschrijdende arbeidsmarkt relevante aspecten.

Een nauwe samenwerking met andere onderzoeksinstituten en instellingen is nagestreefd. De synergie effecten zijn ontstaan door partnerschappen met lopende arbeidsmarktprojecten in de onderzoeksregio (ETIL in Maastricht, ROA in Maastricht en PERMANENT in Wesel).

1.3 Opbouw van het rapport

In dit rapport wordt eerst de ontwikkeling en toetsing van een methodiek voor grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitoring behandeld. Het hierop volgende hoofdstuk behandelt de inhoudelijke conclusies over de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. De aandacht richt zich daarbij aan de ene kant op de aanwezige sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, die men op grond van de monitoring in de periode van het onderzoek geïdentificeerd heeft, en aan de andere kant op de mogelijkheden voor de verdere ontwikkeling van deze arbeidsmarkt. In het laatste hoofdstuk worden de aanbevelingen (*Handlungsempfehlungen*) beschreven, die op grond van de monitoring geformuleerd konden worden en noodzakelijk en zinvol bleken.

2 De ontwikkeling en toetsing van een grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve methode. Kwantitatief was de statistische dataverzameling over en analyse van werkgelegenheidsstructuren en vraag en aanbod op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Daarna volgde het kwalitatieve onderzoek (schriftelijke enquête en diepte-interviews) in specifieke branches en marktsegmenten. In dit rapport worden de resultaten van het kwalitatieve onderzoek in twee pilot-branches beschreven, te weten de metaalbranche en in het gezondheidswezen.

In dit meerfasenmodel zijn de arbeidsmarktstatistische analyses en de expertinterviews, als eerste uitgevoerd. Daarna zijn de schriftelijke bedrijvenenquêtes afgenomen. De resultaten van de schriftelijke enquête zijn in de diepte-interviews met enkele bedrijven en instellingen in de twee branches besproken.

2.1 Expertinterviews

Parallel aan de statistische data-analyse zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van verschillende instanties, zoals de Industrie- und Handelskammer (IHK), de Handwerkskammer (HWK), de Kamer van Koophandel (KvK), de regionale bureaus ter stimulering van de economische bedrijvigheid, de vakbonden, uitzendbureaus, de Euregio en vertegenwoordigers van de Bezirksregierung van NRW, de arbeidsbemiddelingsinstanties (Agenturen für Arbeit en CWI's) en de provincies Limburg en Gelderland. Door deze brede spreiding was het mogelijk om meerdere deelaspecten van de euregionale arbeidsmarkt te bekijken en inhoudelijk in één geheel samen te voegen. Al bij de analyse van de interviews is duidelijk geworden dat er veel verschillende grensoverschrijdende activiteiten en uitgangspunten voorhanden zijn. Een goed inzicht in de ontwikkeling van een euregionale arbeidsmarkt en de afstemming van al bestaande projecten op het gebied van opleiding, scholing en arbeidsmarkt is echter amper voorhanden.

Vanuit het perspectief van verschillende actoren zijn (deels verborgen) aanzetten van een zich ontwikkelende grensoverschrijdende arbeidsmarkt gevonden. Afhankelijk van de functie en betrokkenheid van de actoren, zijn deelaspecten beschreven die echter nog vaak los van elkaar staan. De inhoudelijke analyse van de interviews heeft

duidelijk gemaakt dat de actuele ontwikkelingstoestand van de samengroeiende arbeidsmarkt nog als ontnuchterend ingeschat moet worden. In de antwoorden van de geïnterviewden was er vooral sprake van subjectieve, maar ook objectieve barrières, drempels en hindernissen. Echter, er bleken ook aanzetten, sporen en positieve verwachtingen te bestaan, die op de totstandkoming van een gemeenschappelijke grensoverschrijdende arbeidsmarkt wijzen.

2.2 Kwantitatieve dataverzameling en analyse

De inhoudelijke opzet voor het onderzoek impliceerde een omvattende analyse van al bestaand onderzoek en een kwantitatieve dataverzameling over de deelarbeidsmarkten in de Euregio's. Resultaten van voorafgaande arbeidsmarktonderzoeken samen met de omvattende data-analyse van de euregionale arbeidsmarkt, vormden uiteindelijk de basis voor de keuze van de te onderzoeken branches. Bij de dataverzameling moest om te beginnen de in Duitsland en Nederland gebruikte statistische categorieën op elkaar afgestemd worden. Voor het onderzoek naar de sociaal-economische kernindicatoren van de beroepsbevolking, de branche indelingen, de vacatures en de structuur van de werkloosheid, per deel van de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord, was een aanzienlijk databestand nodig. Dit databestand vormde later de basis voor de beschrijving van de arbeidsmarkt- en sectorontwikkelingen.

De dataverzameling en analyse was gericht op een beschrijving van vraag en aanbod, van mogelijke arbeidsmarktontwikkelingen, van de verhouding van vacatures tegenover aantallen werklozen en van mogelijke toekomstige potenties. Zo is in beide Euregio's de sector van de commerciële dienstverlening, door een groot aantal arbeidsplaatsen en een groot aantal vacatures, een belangrijke sector. Uit de statistische analyse zijn ook voor de latere branchekeuze indicatoren bepaald, op grond waarvan de metaal- en elektrotechniek aan de ene kant en het onderwijs en de openbare dienstverlening aan de andere kant als zijnde interessante sectoren met potentie voor een verdiepend onderzoek geselecteerd.

2.3 Bedrijvenenquête: vragenlijsten en diepte-interviews

Kernelementen van de monitor zijn de ontwikkeling van een branchegerichte vragenlijst én de intensiveringfase door diepte-interviews in bedrijven, die aansluitend op de analyse van de schriftelijke enquête heeft plaatsgevonden. Tussen de gekozen branches is er sprake van grote onderlinge verschillen. Dit heeft ertoe geleid dat de vragenlijsten per sector ook verschillen. Elke vragenlijst heeft de volgende inhoudelijke zwaartepunten:

- werkgelegenheidsontwikkeling in het verleden en de toekomstverwachtingen;
- aantal en structuur van vacatures;
- kwalificatie eisen aan de werknemers;
- thema's voor toekomstige bij- en nascholingen;
- acquisitie;
- tewerkstelling van pendelaars;
- bereidheid om mee te werken aan grensoverschrijdende initiatieven;
- houding tegenover en ontwikkeling van een euregionale arbeidsmarkt.

In beide sectoren zijn, verdeelt over het totale gebied van de Euregio's, meer dan 1200 vragenlijsten verstuurd naar bedrijven en instellingen met een minimumgrootte van 5 werknemers. Met een response van een bijna 15% in het Duitse en 16% in het Nederlandse gebied is de respons voor een wetenschappelijk onderzoek, vooral met het oog op de representativiteit en het maken van trendprognoses, als positief te beoordelen. De analyse van de enquêteresultaten wijst op duidelijke gebreken en barrières voor de totstandkoming van één gemeenschappelijke arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de ondernemers. Tevens wijzen de resultaten uit dat de acquisitie in het buurland sterk conjunctuurafhankelijk is.

In de uitspraken over toekomstverwachtingen zijn grote verschillen geconstateerd. Waar 55% van de Duitse metaalbedrijven en zelfs 62% van de ondervraagde instellingen in de gezondheidszorg een positieve verwachting heeft met betrekking tot een gemeenschappelijke Duits-Nederlandse arbeidsmarkt, heeft maar 10% van de Nederlandse metaalbedrijven en 4% van de instellingen in de gezondheidszorg positieve verwachtingen. Toch wordt duidelijk dat een groot aantal ondervraagde bedrijven en instellingen zich met de vraag van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt beziggehouden heeft, zij het in de vorm van tewerkstelling van pendelaars, samenwerking over de grens, oriëntatie op de andere markt, maar ook door het bewuste besluit vooralsnog geen grensoverschrijdende activiteiten te ondernemen.

De analyse van de schriftelijke enquête diende ook ter voorbereiding van intensieve diepte-interviews bij bedrijven en instellingen in beide delen van de Euregio's. Een deel van de bedrijven en instellingen heeft zich al bij de beantwoording van de vragenlijst tot een interview bereid verklaard. Men moet zich realiseren dat het voor veel kleine en middelgrote bedrijven problematisch is om, naast de uitvoering van de gewone werkzaamheden, tijd vrij te maken voor de beantwoording van de vragenlijst en zeker om aan een interview deel te nemen.

De diepte-interviews met de bedrijven en instellingen zijn voor de ontwikkeling van een arbeidsmarktmonitor van wezenlijk betekenis. Niet alleen ter aanvulling van informatie is dit instrument interessant. Het instrument levert daarnaast een bijdrage

aan het realiseren van verschillende kwalitatieve doelen van het project. De interviews gaven de mogelijkheid om gesprekspartners te informeren over doelen en belang van het onderzoek. Bovendien hadden de interviews een belangrijke functie niet alleen waar het gaat om informatie-uitwisseling, maar ook waar het gaat om de verdere uitbouw van het netwerk.

3 De grensoverschrijdende arbeidsmarkt - realiteit en wens: conclusies

Bij de toepassing van de grensoverschrijdende monitor was het van bijzondere betekenis om sporen en bewijzen voor de ontwikkeling van een euregionale arbeidsmarkt te identificeren. Doel was om uitgangspunten, projecten, initiatieven en activiteiten op te sporen, die op de ontwikkeling van een euregionale arbeidsmarkt wijzen.

In dit hoofdstuk zijn de inhoudelijke conclusies over de grensoverschrijdende arbeidsmarkt geformuleerd, op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve delen van het onderzoek. De aandacht is gericht op het aangeven van sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt die tijdens de looptijd van het project zijn geïdentificeerd (de realiteit) én op mogelijkheden voor de verdere ontwikkeling van deze arbeidsmarkt en de noodzakelijke maatregelen hiervoor (de gewenste situatie). De conclusies in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de resultaten van de analyse van de verschillende fasen van de monitoring. Omdat deze studie het doel had, aan de weet te komen in hoeverre men op dit moment al van een bestaande grensoverschrijdende arbeidsmarkt kan spreken, zijn enerzijds alle statistische data geanalyseerd en arbeidsmarktexperts met een helikopterperspectief ondervraagd (macroniveau) en anderzijds bedrijvenenquêtes en diepte-interviews in de metaalsector en in de gezondheidszorg (microniveau) uitgevoerd. De conclusies zijn dan ook op beide niveaus geformuleerd.

Het hoofdstuk begint met de definitie van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt en beschrijft daarna de, op grond van de door het onderzoek ontdekte, sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de betreffende Euregio's. In het tweede paragraaf is geprobeerd om de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te typeren en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling weer te geven.

3.1 Sporen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

In het kader van dit omvangrijke onderzoek zijn verschillende aanwijzingen voor het bestaan van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt gevonden. Deze – zij het ook verschillend te waarderen, maar toch - bestaande sporen worden in dit hoofdstuk samengevat en geanalyseerd. Om te beginnen zal een - door arbeidsmarktexperts en

bedrijven geformuleerde - definitie van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt gegeven worden.

Definitie van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt gelden dezelfde wetten als op elke andere markt. Vraag en aanbod zijn de 'drijfveren' voor het functioneren van een (grensoverschrijdende) arbeidsmarkt. Zoals door de arbeidsmarktexperts en bedrijven geformuleerd, zijn juist de ongelijke verhoudingen tussen vraag en aanbod op de nationale arbeidsmarkt 'drijfveren' voor de ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

De totstandkoming en het functioneren van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt wordt bepaald door het bestaan van de - officieel niet meer existierende, maar nog in het bewustzijn bestaande - nationale grens die de arbeidsmarkt in twee verschillend functionerende arbeidsmarktsystemen verdeelt. Verschillen in de wettelijke en specifieke belastingtechnische voorwaarden, maar ook de loonverhoudingen, de arbeidsflexibiliteit en mentaliteit, de taal etc, bemoeilijken in grote mate de totstandkoming van een grensoverschrijdende match tussen vraag en aanbod.

Een belangrijk inzicht van dit onderzoek is dat een grensoverschrijdende arbeidsmarkt alleen gedefinieerd kan worden als meerdere parameters meegenomen worden in de definitie. De arbeidsmarktexperts en de bedrijven hebben benadrukt dat de tewerkstelling van pendelaars als enige parameter niet voldoende is voor de identificatie van een ontstaande arbeidsmarkt. Andere parameters, zoals het aantal zakelijke relaties, het aantal vestigingen binnen een branche, de grensoverschrijdende oriëntering van intermediaire organisaties, zoals bijvoorbeeld uitzendbureaus, zijn even maataangevend voor de formulering van een passende definitie van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Verder is er nadrukkelijk op gewezen dat de grensoverschrijdende arbeidsmarkt - zoals elke andere markt - verdeeld kan worden in verschillende facetten of deelarbeitsmarkten: deelarbeitsmarkten voor specifieke beroepsgroepen, voor bedrijfstakken in bepaalde regio's, voor bepaalde regio's, voor een heel economisch gebied. Dit betekent dat het vaak wel mogelijk is om te spreken van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt voor bepaalde beroepsgroepen of bedrijfstakken, terwijl het echter voor een gehele regio niet opgaat. De arbeidsmarktdeskundigen in de Euregio's zijn het erover eens dat nog niet van een functionerende grensoverschrijdende arbeidsmarkt gesproken kan worden, alleen segmenten of deelarbeitsmarkten wijzen op aanzetten van een zich ontwikkelend proces.

Op zoek naar sporen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

In de verschillende fasen van de monitoring zijn meerdere dimensies van een zich ontwikkelende of al in aanzet bestaande grensoverschrijdende arbeidsmarkt duidelijk

geworden. Deze - min of meer geprononceerde - sporen worden hier samengevat en geëvalueerd. Omdat er voor het matchen van vraag en aanbod op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt - volgens de resultaten van het onderzoek – *informatie (of kennis)* en *activiteiten* noodzakelijk zijn, zijn de sporen met het oog op beide categorieën geanalyseerd. De sporen zijn ook op twee verschillende niveaus geanalyseerd, namelijk op het microniveau en op het macroniveau. Het microniveau is in het geval van een arbeidsmarkt 1) de beroepsbevolking (aanbodkant) en 2) de bedrijven (vraagkant). Het macroniveau is het - min of meer doelgerichte - arbeidsmarktbeleid, dit betekend de maatregelen die vraag en aanbod van de arbeidskrachten regelen.

3.1.1 Informatie over grensoverschrijdende vraag en aanbod: kennis en bewustzijn

Kennis en bewustzijn op microniveau: de vraagkant

Het onderzoek wijst uit dat de meeste van de ondervraagde bedrijven geloven in de totstandkoming van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Hier is een interessant verschil tussen de Duitse en Nederlandse bedrijven en instellingen vast te stellen: de Duitse bedrijven geven overwegend aan dat de grensoverschrijdende arbeidsmarkt naar hun mening in afzienbare tijd tot stand zal komen; de Nederlandse bedrijven reageren terughoudender en verwachten de totstandkoming verder in de toekomst, omdat het niet te vermijden is. Vermoedelijk is dit onderscheid terug te voeren op een verschil in arbeidsmarkt politiek denken. Nederlandse bedrijven leggen meer nadruk op de directe dekking van de arbeidsvraag en men lijkt meer op het marktprincipe georiënteerd te zijn. Duitse ondernemingen daarentegen zijn meer gericht op gestructureerde lange termijn oplossingen van het arbeidsmarktprobleem. In ieder geval hebben bedrijven en instellingen een houding jegens de ontwikkeling en de *toekomstperspectieven van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt*, wat ook bewijst dat de bedrijven een over de grens kijken. De meeste bedrijven zijn zich bewust van de meerwaarde van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt niet alleen met betrekking tot de verbreding van het arbeidsmarktaanbod maar ook in de horizonvergroting.

Hier moet gezegd worden dat een groot aantal bedrijven en instellingen om verschillende redenen bewust de marktrichting ‘naar binnen’ kiest – dus om niet grensoverschrijdend werkzaam te worden - bij de strategische planning van de arbeidsmarktactiviteiten. Ondanks deze ‘negatieve’ houding, wijst deze beslissing erop dat men *bewust nagedacht heeft over deze mogelijkheden* en kan dus ook als een spoor van een bestaande grensoverschrijdende arbeidsmarkt aangeduid worden. Dit laat onverlet dat er aan beide kanten van de grens nog veel bedrijven en instellingen zijn die zich niet met het thema bezighouden en daardoor niet de kansen op de arbeidsmarkt aan de andere kant van de grens zien.

Gesprekken met bedrijven en instellingen hebben verder duidelijk gemaakt dat er op het tijdstip van het onderzoek een gebrek is aan een effectieve arbeidsmarkttransparantie. Bedrijven weten weinig tot niets over de algemene arbeidsmarktsituatie of -structuur van het buurland. Deze onkunde - of gebrek aan transparantie - wordt vaak als reden voor het niet oriënteren op de arbeidsmarkt aan de andere kant van de grens aangevoerd. Het informatietekort zorgt ervoor dat veel kansen en mogelijkheden blijven liggen. Het feit dat bedrijven bij zich zelf en in het algemeen, een informatietekort over de 'andere markt' aangeven, betekent dat men zich met het thema heeft beziggehouden en dat men een tekort heeft vastgesteld. Ondanks dit informatietekort is een aanzienlijk aantal bedrijven overgegaan tot de aanstelling van werknemers uit het andere land. Dit feit geeft aan dat bedrijven toch over enige kennis over de aanbodkant van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt beschikken en bereid zijn hun vraag naar arbeidskrachten hiermee te dekken. Zoals in het volgende hoofdstuk aangegeven, ligt het initiatief dat leidt tot een effectieve grensoverschrijdende matching tussen vraag en aanbod, overwegend aan de aanbodkant.

Kennis en bewustzijn op microniveau: de aanbodkant

Over de aanbodkant van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt - de werkende bevolking - kunnen in dit onderzoek alleen kwantitatieve uitspraken gedaan worden. Enquêtes van (potentiële) werkzoekenden of pendelaars waren niet gepland bij deze analyse van de grensoverschrijdende arbeidsmarktsituatie. Indirect (via uitspraken van de arbeidsmarktdeskundigen én de bedrijven) zijn belangrijke inzichten verkregen over het proces van de daadwerkelijke matching tussen vraag en aanbod.

Aan bedrijven is gevraagd welke kanalen zij gebruiken bij de werving van nieuwe werknemers. Naast de (meer) traditionele kanalen, zoals de informele contacten van de eigen medewerkers en advertenties in de lokale media, worden steeds meer *open sollicitaties* en de *bemiddelingsdiensten van intermediaire organisaties* ingezet (ook grensoverschrijdend). Deze laatste verdienen bijzondere aandacht, omdat het getuigt van een ontwikkeling, die beslist gevolgen heeft voor de totstandkoming van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Het feit dat bij bedrijven veel open sollicitaties binnenkomen, ook volgens de bedrijven aan de andere kant van de grens, is bewijs ervoor dat - tenminste voor een deel van de - werkzoekenden zich bewust zijn van de arbeidsmarktmogelijkheden aan de andere kant van de grens en dat ze er ook weet van hebben. Gedreven door werkloosheid en weinig vooruitzichten op de eigen arbeidsmarkt, zoekt men naar nieuwe kansen en probeert men doelgericht werk over de grens te vinden. Wie niet direct deze weg volgt, benut de bemiddelingsdiensten van intermediaire organisaties zoals uitzendbureaus. Deze (meer Nederlandse maar ook Duitse) uitzendbureaus in het grensgebied hebben zich bewust en doelgericht op de andere arbeidsmarkt gericht. Ze

beschikken over uitvoerige arbeidsmarktinformatie over beide zijden van de grens, hebben contacten en ingangen bij de Agenturen für Arbeit, organiseren bijeenkomsten, nemen veel van het bureaucratische werk over, zorgen in de meeste gevallen voor een goede begeleiding van de bedrijven en de pendelaars, etc. Op deze manier zorgen zij voor het verdwijnen van veel hindernissen die bedrijven zeggen of verwachten te ervaren bij het aannemen van Duitse c.q. Nederlandse werknemers. De expertise en het bemiddelingsvermogen van de uitzendbureaus worden door de ondervraagde bedrijven zeer gewaardeerd en vaak ontstaat er zelfs een structurele samenwerking. Dit in tegenstelling tot de ervaringen van de bedrijven met nationale bemiddelingsdiensten zoals de Bundesagentur für Arbeit en het CWI. Vooral vindt men de kwaliteit van de geboden dienstverlening en van de sollicitant slecht.

Een ander belangrijk inzicht op het niveau van de aanbodkant is dat - zoals duidelijk geworden is in de gesprekken met de bedrijven en instellingen - de medewerker niet bereid is meer dan 30 km tussen woonplaats en werk te reizen. Hier moet wel de opmerking gemaakt worden dat de afstand die de werknemers willen afleggen afhankelijk is van het kwalificatieniveau van de werknemer: des te hoger het niveau hoe meer men bereid is grotere afstanden af te leggen tussen woon- en werkplaats. Deze conclusie is belangrijk want zij geeft aanwijzingen voor de kans op succes van een grensoverschrijdende matching tussen vraag en aanbod. Belangrijk is het echter dat werkzoekenden een toenemende bereidheid vertonen aan de andere kant van de grens te werken.

Kennis en bewustzijn op macroniveau: overzicht van grensoverschrijdende vraag en aanbod

Ook arbeidsmarktdeskundigen zijn het overwegend erover eens dat er tot op dit moment geen systeem is dat succesvol de grensoverschrijdende arbeidsmarktrelevante informatie bundelt en structureert. Er worden wel onderzoeksprojecten uitgevoerd en publicaties uitgegeven, maar deze behandelen of alleen een deelaspect, of een bepaalde regio of de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktactoren geloven in de ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt en zien ook een meerwaarde in het ontstaan hiervan. Daarom verwelkomen zij een kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling en -analyse over vraag en aanbod in een grensoverschrijdend perspectief.

De door Etil uitgevoerde kwantitatieve analyse van de actuele arbeidsmarktsituatie (1 juli 2003) in de beide Euregio's geeft een overzicht van de vraag en aanbod op de (Nederlandse en Duitse) deelarbeitsmarkten. Deze vorm van grensoverschrijdende arbeidsmarktanalyse in de betreffende Euregio's was er tot op dit tijdstip nog niet. Alleen al het feit dat zo een analyse geïnitieerd en uitgevoerd is, is een belangrijk bewijs van een zich ontwikkelende grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

De analyse maakt het mogelijk om (voorzichtige) conclusies te trekken met betrekking tot de arbeidsmarktsituatie in de Euregio's en geeft indicatoren aan voor het bepalen van de sectoren, die op grond van de hoeveelheid arbeidsplaatsen en vacatures, belangrijk zijn voor en mogelijkheden bieden op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Belangrijke inzichten zijn dat tussen de Euregio's verschillen in structuur zijn vastgesteld: bij de structuur van arbeidsmogelijkheden, bij de structuur van de werkloosheid en bij de vacatures (zie tabel 3.1.1).

Tabel 3.1.1 – Overzicht van de structuurverschillen in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord (1 Juli 2003)

	Euregio Rijn-Waal	euregio rijn-maas-noord
Beroepsbevolking	- totaal ca. 1.153.000 personen - grootste deel van de beroepsbevolking bevindt zich in Nederland	- totaal ca. 906.000 personen - 3/4 van de bevolking bevindt zich in Duitsland
Aantal arbeidsplaatsen	- totaal 820.000 werkplaatsen - meeste arbeidsplaatsen in de commerciële dienstverlening	- totaal 607.000 werkplaatsen - meeste arbeidsplaatsen in de commerciële dienstverlening
Werkgelegenheidsstructuur	- meer werkgelegenheid in het Nederlandse deel - in het NL deel aanzienlijk meer werkgelegenheid in de dienstverleningssector en weinig in de industrie	- meer werkgelegenheid in het Duitse deel - meeste werkgelegenheid in de commerciële dienstverlening en in administratieve beroepen
Werkloosheid	- hogere werkloosheid in het Duitse deel - 25% van de werkzoekenden langer dan 2 jaar werkloos - in het Duitse deel meer korte termijn werkloosheid - in het NL deel meer langdurige werkloosheid - meeste werklozen in de 'lage' beroepen	- iets meer werklozen in het NL deel - meeste werkzoekenden zijn 0 tot 3 jaar werkloos - in het Duitse deel meer korte termijn werkloosheid - in het NL deel meer langdurige werkloosheid - meeste werklozen in de 'lage' beroepen
Vacatures	- totaal 22.000 vacatures - meeste vacatures in de commerciële dienstverlening - vacatures zijn gelijkmatig over de sectoren verdeeld	- totaal 16.500 vacatures - meeste vacatures in de commerciële dienstverlening

Deze verschillen zijn bij de Euregio Rijn-Waal meer uitgesproken dan bij de euregio rijn-maas-noord. De beide delen van de Euregio Rijn-Waal laten een verschil in de arbeidsstructuur zien. Er zijn ook verschillen bij het aantal vacatures en in de sector waar deze vacatures zijn, bij het aantal werkzoekenden en de duur van de werkloosheid. In de euregio rijn-maas-noord bezitten beide delen een min of meer overeenkomstige structuur van arbeidsmogelijkheden. Er zijn wel verschillen in het aantal vacatures en werkzoekenden.

De statistische analyses wijzen ook uit dat de deelregio's elkaar wat te bieden hebben wanneer het om complementaire structuren gaat: de ene regio heeft werkzoekenden in een bepaalde beroepsgroep, terwijl de andere regio juist in deze groep vacatures heeft. Op grond van de structurele verschillen tussen de landsdelen in de Euregio Rijn-Waal (vooral op het gebied van de arbeidsmogelijkheden), kan de grensoverschrijdende vervulling van vacatures in deze Euregio theoretisch eenvoudig plaatsvinden.

Overigens gaat het hier om een eenzijdige stroom, want de vacatures aan Nederlandse kant kunnen met Duitse werkzoekende bezet worden, omdat er meer Duitse werkzoekenden zijn. Hierbij kan in het bijzonder aan beroepsgroepen gedacht worden zoals metaalbewerkers en monteurs, vakspecialisten, technici en informatici. In de euregio rijn-maas-noord zijn in beide gebieden bij de zelfde beroepsgroepen gebreken of overschotten zodat het moeilijk is een goede uitwisseling tot stand te brengen.

3.1.2 Matchen van grensoverschrijdende vraag en aanbod: concrete arbeidsmarktactiviteiten

Concrete arbeidsmarktactiviteiten op microniveau: vraagkant

Zoals al meerdere malen is aangetoond is het belangrijkste bewijs voor het bestaan of ontwikkelen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt het over de grenzen heen matchen van vraag en aanbod. Het onderzoek wijst uit dat in het grensgebied een aantal concrete matchingsprocessen plaatsgevonden hebben en nog plaatsvinden. *Bij het vervullen van vacatures hebben een groot aantal Duitse en Nederlandse bedrijven en instellingen niet alleen erover nagedacht om pendelaars aan te nemen, maar dit ook daadwerkelijk gedaan.*

Een belangrijk resultaat van dit onderzoek is dat de grensoverschrijdende arbeidsmarkt (volgens de huidige stand van zaken) zeer conjunctuurgevoelig is en door de vraag naar arbeid wordt gestuurd. Er moet gezegd worden dat de mate van conjunctuurgevoeligheid verschillend is tussen de sectoren. Bij dit onderzoek is het de metaalsector die duidelijk met de gevolgen van de conjunctuurschommelingen te maken

heeft. Bedrijven in deze sector hebben – zo wijst het onderzoek uit - op grond van knelpunten op de binnenlandse markt overwogen om Duitse ofwel Nederlandse werknemers aan te nemen. De gezondheidszorg is als sector weinig afhankelijk van de conjunctuurschommelingen of merkt de gevolgen ervan pas later. De gezondheidszorg heeft echter om andere redenen met knelpunten op de binnenlandse arbeidsmarkt te maken. En toch is er in deze sector bij een gelijk gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten relatief weinig arbeidsmarktmobiliteit in vergelijking met de metaalsector.

Ook andere factoren (afhankelijk van de sector) spelen een rol die de grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit remmen of stimuleren. In het geval van de gezondheidszorg zijn deze factoren bijvoorbeeld het beheersen van de taal, het profiel van de werknemers en het feit dat men in de buurt van de woonplaats ook werk kan vinden door de goede regionale verdeling van de gezondheidsinstellingen.

Het hierboven gestelde, betekent dat bedrijven bij lage conjunctuur - zoals ze zelf ook hebben aangegeven - minder snel geneigd zijn arbeidskrachten over de grens te zoeken, maar zich op de directe omgeving richten. Dit doen zij niet in het laatste uit kostenoverwegingen. Men moet constateren dat bedrijven alleen op korte termijn plannen en niet over een lange termijn plan beschikken. Uit het onderzoek blijkt dat, ondanks optredende problemen bij de vervulling van vacatures, niet vaak uit strategische overwegingen werving in het buurland plaatsvindt. Bedrijven zoeken – als al - min of meer doelgericht naar oplossingen voor knelpunten op de binnenlandse markt en er kan slechts *in geringe mate van een structurele oriëntatie van bedrijven op de markt aan de andere kant van de grens* gesproken worden. Deze oriëntatie heeft dan ook meer met afzetactiviteiten en samenwerking te maken dan met grensoverschrijdende personeelswerving. Wel moet hier benadrukt worden dat bedrijven aan beide kanten van de grens noemenswaardige *zakelijke relaties* onderhouden in het andere gebied.

Het inzicht dat bedrijven, afhankelijk van de conjunctuur, in toenemende mate over de grens actief zijn, is een van de meest belangrijke conclusies, niet alleen voor de verdere uitvoering van de arbeidsmarktmonitor, maar ook voor het functioneren van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Of het tot een grensoverschrijdende matching komt hangt grotendeels af van de oriëntering en de bereidheid van bedrijven om een blik over de grens te werpen. De onderzochte bedrijven beweren dat zij bijna uitsluitend (natuurlijk afhankelijk van het kwalificatieniveau van de gezochte arbeiders) in de directe omgeving kijken. Als de geografische ligging van het bedrijf in de buurt van de grens is ziet men in veel gevallen *een uitbreiding van de wervingsstrategieën op de deelregio direct aan de andere kant van de grens*. Deze uitbreiding gebeurt meestal niet doelgericht en bewust. Toch is het resultaat - de grensoverschrijdende matching - het meest tastbare bewijs voor de

totstandkoming van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. In veel van de gevallen worden de bemiddelingsdiensten van uitzendbureaus door bedrijven gebruikt om de werving van nieuwe medewerkers te ondersteunen. Opgemerkt moet worden dat bedrijven op het tijdstip van het plaatsen van vacatures bij de uitzendbureaus, zich niet direct bewust zijn van de grensoverschrijdende mogelijkheden. Met andere woorden: ze zoeken niet doelgericht en uitsluitend naar sollicitanten aan de andere kant van de grens. Uitzendbureaus bieden de bedrijven sollicitanten met het vereiste functieprofiel aan. Omdat de uitzendbureaus zich al op de andere markt hebben georiënteerd en een grensoverschrijdend aanbod aan arbeidskrachten hebben, bieden ze de bedrijven naast andere sollicitanten ook pendelaars aan. Dit leidt tot de conclusie dat het alleen incidenteel en via omwegen, en niet structureel en bewust, tot een grensoverschrijdende matching komt. Er zijn ook voorbeelden van bedrijven die bewust en doelgericht aan de andere kant van de grens personeel geworven hebben (via samenwerkingsprojecten, job beurzen of andere activiteiten). Men moet echter de katalysatorrol van de uitzendbureaus bij de ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt niet onderschatten.

Concrete arbeidsmarktactiviteiten op microniveau: aanbodkant

Zoals al vastgesteld is er een aantal werkzoekenden - in verschillende mate - actief op de arbeidsmarkt van het buurland. Uit eigen initiatief (open sollicitaties) of door bemiddeling van een intermediaire organisatie proberen zij een arbeidsplaats te krijgen. Wanneer zij eenmaal een arbeidsplaats hebben, spannen zij zich - met de hulp van uitzendbureaus of de personeelsfunctionarissen van het bedrijf in - om bureaucratistische en administratieve zaken te regelen. Omdat het beheersen van de taal van het andere land vaak onmisbaar is voor het arbeidsproces, neemt men deel aan bedrijfsinterne of -externe taalcursussen.

Concrete arbeidsmarktactiviteiten op het macroniveau: arbeidsmarktbeleid

Op het tijdstip van het onderzoek kan men niet van een gemeenschappelijk, structureel arbeidsmarktbeleid spreken. De nationale arbeidsmarktpolitiek stopt aan de grens en is voornamelijk op de bestrijding van de werkloosheid gericht. Maar alleen door de vervulling van vacatures worden er geen langdurige oplossingen voor de heersende structurele arbeidsmarktproblemen gevonden.

De mening van de arbeidsmarktdeskundigen is dat er op het niveau van de arbeidsmarktrelevante instanties alleen sporadisch grensoverschrijdende contacten zijn, dit terwijl men samenwerking aanspoort en de samenwerking als wenselijk ziet.

Hierbij komen nog de diversiteit van de sociale wetgeving en het belastingstelsel, de problemen met de vergelijkbaarheid van diploma's, de verschillen in loon en arbeidsflexibiliteit. Arbeidsmarktdeskundigen wijzen echter ook op een tendens van toenemend 'denken over de bevordering van de integratiemogelijkheden' op de ver-

schillende arbeidsmarktrelevante niveaus. Dit denken leidt niet direct tot actie, maar bereid de weg naar het groeiende bewustzijn over de totstandkoming en het functioneren van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

In de Euregio's waren en zijn er diverse en projecten die vaak echter alleen deelaspecten dekken en tijdelijk van aard zijn. Bovendien bestaan er op kleine schaal binnen de Euregio's praktijkgeoriënteerde oplossingen. Deze projecten, of tenminste de inspanningen om praktijk nabije oplossingen te vinden, zijn maar 'aanzetten' met een kleine actieradius, maar zij vormen tegelijkertijd ook sporen van een nog onvolkomen maar zich ontwikkelende en perspectiefrijke grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

3.1.3 Algemene conclusies

Samenvattend kan gesteld worden dat uit de analyse van de situatie op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt blijkt, dat arbeidsmobiliteit en samenwerking voorkomen. Het is echter nog te vroeg om al over een gemeenschappelijke grensoverschrijdende arbeidsmarkt te kunnen spreken. Afhankelijk van de parameter die men heeft gebruikt of van het arbeidsmarktsegment dat men heeft geanalyseerd kunnen er aanzetten en sporen (zie Tabel 3.1.2) aan beide zijden van de grens geïdentificeerd worden, die een bewijs zijn voor de ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de richting van integratie.

Tabel 3.1.2 – Sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

	Arbeidsmarktinformatie	Arbeidsmarktactiviteiten
Individuele bedrijven en werknemers	- toekomstperspectieven voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt worden gezien - actieve aandacht voor het thema van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt - oriëntering op de aanbodkant van de andere markt door open sollicitaties en bemiddelingsdiensten - kennis over de situatie op de andere markt bij werkzoekenden en bemiddelingsorganisaties - toenemende bereidheid van werkzoekenden om aan de andere kant van de grens te werken	- acquisitie activiteiten over de grens - groot aantal bedrijven hebben pendelaars in dienst - redelijk aantal bedrijvencontacten in het grensgebied - actief offensief van werkzoekenden op de andere markt - weinig structurele oriëntering van bedrijven op de markt aan de andere kant van de grens

Vervolg Tabel 3.1.2 - Sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

	Arbeidsmarktinformatie	Arbeidsmarktactiviteiten
Overzicht van grensoverschrijdend vraag en aanbod	- kwantitatieve analyse van het grensoverschrijdende vraag en aanbod - verschillen in de arbeidsmarktstructuren tussen beide Euregio's (zie schema 3.1.1) - voor een deel complementaire structuren: deelregio's hebben elkaar iets te bieden	nvt
Arbeidsmarktbeleid	nvt	- bevorderen van de totstandkoming van een overzicht van de grensoverschrijdende vraag en aanbod - groeiend bewustzijn van de meerwaarde van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt - sporadische grensoverschrijdende contacten tussen instituties, samenwerking is echter gewenst - toenemend denken over de bevordering van integratie - groot aantal projecten gericht op het stimuleren van de grensoverschrijdende arbeidsmarktmobilititeit

3.2 Perspectieven van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

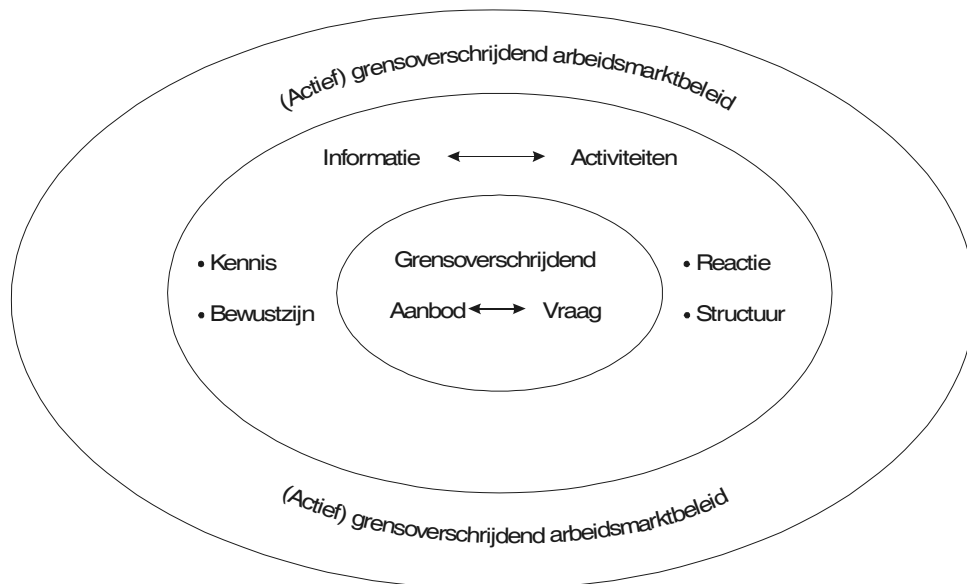
Het onderzoek is niet alleen gericht op de sporen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, maar ook op ontwikkelingskansen in deze richting. Deze worden in dit hoofdstuk nog een keer samengevat. Eerst wordt echter op grond van de in het kader van dit onderzoek verworven kennis een model van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt geïntroduceerd. Dit model wordt geïntroduceerd, omdat het enerzijds een heldere omschrijving van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt geeft (met de belangrijkste elementen, die het totstandkomen daarvan beïnvloeden) en anderzijds de mogelijkheid biedt om de perspectieven en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen duidelijk in een kader te plaatsen.

3.2.1 Een model van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Zoals al gezegd zijn vraag en aanbod de drijfveren op elke markt, zo ook op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. In het geval van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt gaat het om een grenzeloze en natuurlijke *matching tussen vraag en aanbod*. Dit constante matchingsproces vormt de kern van het model (zie in figuur 3.2.1). Voor een optimale matching tussen vraag en aanbod zijn *informatie* en *activiteiten* noodzakelijk. Deze twee factoren staan in voortdurende wisselwerking met elkaar. Wanneer men de informatiekant neemt, kan men deze verdelen in *kennis over de grensoverschrijdende arbeidsmarkt* (hoe ziet de vraag- en aanbodkant eruit, welke perspectieven zijn er, welke problemen zijn te verwachten?) en in *bewustzijn van de mogelijkheden en kansen* die deze biedt (wat vindt men van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt, heeft men een bewuste actieve of passieve houding, in hoeverre is men open, etc.). De activiteitenkant kan men verdelen in *reacties van de arbeidsmarkt-deelnemers* (op bijvoorbeeld conjuncturele schommelingen of werkeloosheid) en in *structuren* (dat wil zeggen in het arbeidsmarktbeleid van individuele bedrijven en/of branches ingevoerde maatregelen).

De randvoorwaarden voor het functioneren van elke arbeidsmarkt worden door een min of meer *doelgericht arbeidsmarktbeleid* bepaald. Met arbeidsmarktbeleid worden alle maatregelen bedoeld die vraag en aanbod van arbeidskrachten regelen.

Figuur 3.2.1 – Model van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt



3.2.2 Ontwikkelingskansen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Uitgaand van het feit, dat de aanwezige aanzetten en sporen uit de onbalans tussen vraag en aanbod op de euregionale arbeidsmarkt zijn ontstaan, worden verdere initiatieven voor de ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt nadrukkelijk door de arbeidsmarktactoren verwelkomd. De uitspraken en meningen van de arbeidsmarktdeskundigen en de bedrijven zijn hieronder met elkaar geïntegreerd weergegeven.

De behoefte aan arbeidsmarktinformatie

Zoals al vastgesteld, is er naar de mening van de arbeidsmarktdeskundigen en de bedrijven een gebrek aan een effectieve transparantie van vraag en aanbod op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Kennis over de situatie en ontwikkelingen op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt zijn nodig om een tijdige identificatie en anticipatie op veranderingen mogelijk te maken. Een continue, betrouwbare en duidelijke informatiestroom kan naar de mening van de arbeidsmarktdeskundigen een bijdrage leveren aan het ontstaan van arbeidsmarkttransparantie. Bedrijven benadrukken dat informatie op maat geboden moet worden, omdat verschillen tussen sectoren, regio's en groepen pendelaars een precieze specificering vereisen. Verder zou de informatie permanent vernieuwd en praktijkgeoriënteerd aangeboden moeten worden. Niet alleen de kwantitatieve feiten dienen beschreven te worden, maar ook de kwalitatieve ontwikkelingen en prognoses dienen geduid te worden. Een aanbeveling van de direct betrokkenen is het om in gelijke mate meer algemene arbeidsmarktinformatie en meer concrete, praktijk nabije en dienstverleninggeoriënteerde informatie te verschaffen.

De ontwikkeling van een grensoverschrijdend arbeidsmarktbewustzijn

Wanneer men de huidige situatie met betrekking tot kansen en mogelijkheden op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt overziet moet men constateren dat mensen, instanties en bedrijven - in verschillende mate en frequentie - zich op de een of andere manier beziggehouden hebben met de specifieke vraag van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Dit getuigt van een actieve houding tegenover de grensoverschrijdende arbeid: men zoekt en kent de mogelijkheden wanneer het nodig is, staat open tegenover de grensoverschrijdende arbeid of heeft om verschillende redenen besloten geen blik over de grens te werpen. Ook al wordt op dit tijdstip deze actieve houding door procentueel weinig arbeidsmarktdeelnemers aangenomen en er nog altijd een relatief groot aantal arbeidsmarktdeelnemers is dat onverschillig over de andere markt is, kan men toch spreken van een toenemende verbreding van de geografische horizon van de arbeidsmarktdeelnemers en van een groeiend bewustzijn over de arbeidsmogelijkheden aan de andere kant van de grens.

De opvatting leeft dat wanneer men bepaalde randvoorwaarden op informatief, administratief en wettelijk gebied creëert, het samengroeien van de markten gestimuleerd zal worden. Voor een deel zal dit ook zo zijn, maar naar de mening van de arbeidsmarktdeskundigen en de bedrijven blijft de vraag of mensen bereid, mobiel en flexibel genoeg zijn om aan de andere kant van de grens te gaan werken. Er is namelijk ook een mentale barrière die overwonnen moet worden. Niet alleen met betrekking tot het vreemde, maar ook gegeven het feit dat mensen niet bereid zijn om meer dan ca. 30 km te pendelen tussen werk- en woonplaats. Men zal moeten nagaan hoe men de interesse in de andere markt kan opwekken en bevorderen. Niet alleen de ontwikkeling van een regionale grensoverschrijdende pers kan daartoe een bijdrage leveren, maar ook een goed doordachte informatie- en promotiecampagne.

Bedrijven als kruispunt tussen vraag en aanbod

Het onderzoek heeft uitgewezen dat het zeer belangrijk is om de grensoverschrijdende arbeidsmarkt vanuit het perspectief van bedrijven te benaderen en hun denk- en handelwijze hieromtrent te onderzoeken. Daarbij is het zinvol om ook de conjunctuurafhankelijkheid en de reacties van werknemers aan beide zijden van de grens te onderzoeken om een totaalbeeld te krijgen van het functioneren van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Ondanks de bestaande scepsis en belemmeringen proberen bedrijven steeds meer de mogelijkheden na te gaan, die de Euregio's voor grensoverschrijdende samenwerking en arbeidsmobiliteit bieden. Het onderzoek laat zien dat er voorbeelden zijn ('good practice') die aantonen dat dit kan functioneren wanneer men zich er maar daadwerkelijk voor inzet. Deze voorbeelden kunnen als aansporingen gebruikt worden om andere arbeidsmarktd deelnemers te stimuleren, om stappen over de grens te wagen.

Het bevorderen van grensoverschrijdende contracten en samenwerking op verschillende niveaus

Arbeidsmarktdeskundigen en bedrijven leggen steeds weer de nadruk erop dat het van groot belang is om aan beide kanten van de grens goede randvoorwaarden te creëren. De grensoverschrijdende arbeidsmarkt kan, volgens de uitspraken van de arbeidsmarktdeskundigen, als een vorm van 'experimentenveld' gebruikt worden. Op dit 'veld' kan men problemen en verschillen 'en miniature' onderzoeken. Bovendien kan men oplossingen en strategieën proberen te ontwikkelen. Dit is een langdurig en moeilijk proces, maar het begint met het leggen van contacten.

Het is ook - volgens de bij dit onderzoek betrokkenen - aan te bevelen om met instanties aan de andere kant van de grens samen te werken en concrete, bindende afspraken te maken. Men kan dit doen door het intensiveren van de contacten tussen arbeidsmarktactoren. Het wordt relevant gevonden dat de betreffende personen/bedrijven

eigenaar van het probleem worden, met andere woorden dat men ze anticipeert. Daardoor wordt de behoefte gewekt om naar alternatieve mogelijkheden te zoeken.

Het is naar de mening van de bedrijven niet aan te raden, nieuwe (bureaucratische) gremia en instanties te vormen. De in het kader van dit onderzoek geplande werkgeverspanel wekte weinig interesse bij de bedrijven. In veel regio's bestaan al verschillende arbeidsmarktplatformen die zich op de binnenlandse regionale arbeidsmarkt richten. Aan deze platformen kan men een extra grensoverschrijdende dimensie toevoegen.

Een grensoverschrijdend panel is alleen van nut wanneer men daarin alle organisaties kan bundelen, die een substantiële bijdrage leveren aan de optimalisering van de grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit.

Afstemming van vraag en aanbod: een doelgericht arbeidsmarktbeleid

Men kan, naar de mening van de arbeidsmarktdeskundigen, van een euregionale arbeidsmarkt spreken, wanneer men de informatieverzorging optimaliseert, randvoorwaarden creëert, de grensoverschrijdende mobiliteit mogelijk maakt en de eigen interesses op de achtergrond laat. Doelgericht en actief arbeidsmarktbeleid kan een wezenlijke bijdrage leveren aan de totstandkoming van een dergelijke grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Bedrijven en arbeidsmarktdeskundigen vinden het belangrijk dat een grensoverschrijdend evenwicht tussen vraag en aanbod tot stand komt. Een zelden beantwoorde vraag is de verhouding tussen de vacatures aan beide kanten van de grens. Hierover bestaat niet alleen weinig transparantie, maar er zijn hier ook geen overzichten van.

Grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid zou volgens uitspraken van arbeidsmarktdeskundigen op een dynamische en toekomstgerichte ontwikkeling van de arbeidsmarkt gericht moeten zijn. Men kan met elkaar overeenkomen om een anti-cyclisch arbeidsmarktbeleid te voeren. Belangrijk is ook de coördinatie van bestaande grensoverschrijdende activiteiten en de intensivering, uitbouw en bundeling van doelgerichte arbeidsmarktprojecten. De verdere ontwikkeling van een netwerk van alle in de regio voorhanden zijnde projecten en een continuïteitsgarantie is, volgens de arbeidsmarktdeskundigen, aan te bevelen. In ieder geval moeten de arbeidsmarktgerichte maatregelen op elkaar afgestemd zijn. De centrale vraag is: waar zijn de gemeenschappelijke grensoverschrijdende aandachtspunten, zoals bijvoorbeeld bepaalde producten, het personeel/het vervullen van vacatures of een gemeenschappelijke doelstelling, zoals de promotie van een regio.

Samenvattend kan vastgesteld worden dat het onderzoek duidelijke ontwikkelingskansen op en voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt aangeeft. Arbeidsmarktdeskundigen en bedrijven hebben zich met het thema beziggehouden en zijn tot min of meer concrete voorstellen voor maatregelen ter stimulering van de verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

4 Aanbevelingen voor de verdere ontwikkeling van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

In het vorige hoofdstuk wordt duidelijk dat een grensoverschrijdende arbeidsmarkt alleen via een omweg te bereiken is. Dit impliceert dat ondanks vele omvangrijke projecten, talrijke publicaties, individuele maatregelen en een serie van ‘good practices’, de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in het algemeen niet als een samenhangende en natuurlijke entiteit waargenomen wordt.

Er moet nog veel worden gedaan aan de basis: zorgen voor arbeidsmarkttransparantie, coördinatie van verschillende projecten en maatregelen, publiciteit, afstemming van het arbeidsmarktbeleid. Hierbij is het belangrijk dat men de activiteiten in de reeds bestaande reguliere structuren integreert en geen nieuwe instanties opzet.

Het doel van het onderzoek was onder andere de behoefte aan grensoverschrijdende maatregelen, die bij arbeidsmarktdelnemers reeds bestaat, op te sporen en aanbevelingen te formuleren voor de start van nieuwe activiteiten, waar deze noodzakelijk en zinvol zijn. De hieronder beschreven aanbevelingen betreffen enerzijds de verdere ontwikkeling van het (grensoverschrijdende) monitoringsinstrument en anderzijds de verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt als een zelfstandige entiteit.

4.1 De verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor

De structurele opbouw van de complementaire fasen van de monitor blijkt een adequate onderzoeksmethode. Bij het ontwerpen en uitvoeren van de grensoverschrijdende arbeidsmarktmonitor is de focus gericht op de ontwikkeling van een aanzet, die continuïteit waarborgt. De actiegerichte opzet van de monitor heeft zich als succesvol bewezen en zal ook in de toekomst de basis vormen van het arbeidsmarktonderzoek.

De voortzetting van de euregionale arbeidsmarktmonitor steunt op twee zuilen:

- a) de gerichte dataverzameling van relevante arbeidsmarktinformatie als vaste component van de arbeidsmarktmonitor;
- b) de uitvoering van concrete arbeidsmarktactiviteiten.

Bij het eerste punt gaat het in de kern om herhalingsmetingen volgens het beproefde model van de Euregionale arbeidsmarktmonitor. De tweede zuil doelt - (onder andere)

op basis van de informatie uit punt a - op de uitvoering van concrete arbeidsmarktactiviteiten. Daartoe zal gebruik gemaakt worden van bestaande en nieuw ontwikkelde netwerken van arbeidsmarktactoren en, voorzover dit mogelijk is, zal de aansluiting bij al lopende initiatieven en projecten gezocht worden. In het huidige concept wordt de keuze van de actief in de monitor te betrekken branches en bedrijven in grote mate bepaald door de resultaten van de statistische analyse van de euregionale arbeidsmarkt. Ook in de toekomst wordt de keuze van de branches, de bedrijven of andere regionale samenwerkingsverbanden in het grensgebied, op basis van de resultaten uit de eerste zuil van de monitor gemaakt.

Op grond van de bij de ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmonitor gemaakte ervaringen, kunnen de volgende opmerkingen en aanbevelingen worden gemaakt.

1. Waar het gaat om de interviews met arbeidsmarktdeskundigen in het kader van de monitoring kan de aanbeveling gedaan worden het aantal ondervraagde arbeidsmarkt- en bedrijfslevendeskundigen uit te breiden. Op deze manier kan een nog gedetailleerdere basis gevormd worden die de latere branche- of sectorenkeuze vergemakkelijkt. Een brede spreiding van deskundigen over verschillende werkterreinen kan later, bij de netwerkvorming, een bijdrage leveren aan de totstandkoming van één allesomvattende netwerk. Van de kant van het (beroeps-)onderwijs en bestaande samenwerkingsprojecten of initiatieven, bijvoorbeeld de Duits-Nederlandse bedrijvenclub in Nijmegen en de Wirtschaftsförderung, kunnen ook input en kwaliteitsverbeteringen komen. In het kader van de netwerkvorming dient het raster van de betrokken deelnemers zo kleinmazig mogelijk te zijn, zodat activiteiten en parallelle ontwikkelingen in de kwalitatieve analyse geïntegreerd kunnen worden.
2. Voor verder onderzoek zijn statistische up-dates van structurele betekenis. Om de trends in de branches of sectoren te kunnen voorzien, is tijdige en actuele statistische onderbouwing onmisbaar. Daarom moeten die de basis blijven vormen voor de verdere inbedding van een observatie-instrument van de arbeidsmarkt.
3. Voor het formuleren van aanbevelingen is de kennis uit de interviews van wezenlijke betekenis. Niet alleen waar het gaat om het formuleren van belemmeringen in de euregionale ontwikkeling, van structurele of vermeende barrières, maar ook op het gebied van concrete maatregelen komen talrijke ideeën voort uit de diepte-interviews.
4. Verder wordt het voor de voortzetting van de monitor van betekenis geacht om een groep van bedrijven in de betrokken branches aan te wijzen, die aan periodieke korte interviews willen deelnemen. Dit om gegevens up-to-date te houden, waardoor het mogelijk is, arbeidsmarktbeleid aan te passen en opvallende ontwikkelingen in een branche op de spoor te komen.

5. De ondervraagde bedrijven moeten in ieder geval de documentatie over de resultaten van het onderzoek ontvangen. Hierin dienen zowel de algemene resultaten als de bedrijfsspecifieke uitkomsten staan.

Het aangepaste meerfasen model van de euregionale arbeidsmarktmonitoring ziet als volgt uit:

Arbeidsmarktanalyse, dataverzameling en expertinterviews

Hier moeten een breed scala aan deskundigen bij betrokken worden. Afstemmingsgesprekken met het CWI en Agenturen für Arbeit ter verwerking van vacatures.

Branchekeuze

Bij de keuze van de branches moeten de statistische data, de analyse en ook de arbeidsmarktdeskundigen een rol spelen.

Bedrijvenenquête in schriftelijke vorm

Diepte-interviews met branche-deskundigen, vakmensen

Diepte-interviews met bedrijven uit twee sectoren

Branche- en sectorbijeenkomsten

Bevordering van samenwerking tussen bedrijven

Bevordering van de netwerkvorming

Aanbevelingen voor de invoering van een regionaal, bedrijfsnabij arbeidsmarkt- en kwalificatiebeleid

Presentaties en publicaties

4.2 De verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Hieronder worden de aanbevelingen gegeven voor de verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Grensoverschrijdende arbeidsmarkt vanuit het perspectief van individuele bedrijven

Zoals al geconstateerd is de grensoverschrijdende arbeidsmarkt zeer conjunctuurgevoelig. Bedrijven blijken pas arbeidskrachten aan de andere kant van de grens te werven, wanneer ze hun tekorten niet uit het binnenlandse aanbod kunnen aanvullen.

Dit heeft echter tot op heden niet geleid tot het ontstaan van een doelgerichte en structurele grensoverschrijdende arbeidsmarktstrategie bij bedrijven. Daarom moet men zich met de bedrijven in de verschillende branches identificeren en hun denk- en handelwijzen onderzoeken: welke natuurlijke weg volgt het bedrijf bij de werving van een goede arbeidskracht? Wat is het eerste uitgangspunt? Tot wie wenden bedrijven zich om hulp en hoe doen zij dit?

Daarbij komt nog dat men moet nadenken hoe men het voor bedrijven aantrekkelijk kan maken (niet alleen op financieel gebied) om werknemers aan de andere kant van de grens te werven of grensoverschrijdend actief te zijn. Hierbij moet men rekening houden met het feit dat bedrijven altijd de makkelijkste en goedkoopste weg kiezen. Wanneer de kosten laag zijn, dan zijn de bedrijven eerder geneigd om een stap over de grens te zetten. Gaat men snel, adequaat en praktijkgeoriënteerd in op de behoeften van de bedrijven en kent men de (sectorspecifieke) problemen en mogelijkheden, dan kan men bedrijven ook voor bepaalde initiatieven winnen.

De benodigde maatregelen ter ondersteuning van de ontwikkeling van een grensoverschrijdende oriëntering zijn door de bedrijven als volgt geformuleerd (het gaat hier om sectoroverschrijdende maatregelen):

- bijeenkomsten voor werkgevers en personeelsfunctionarissen om ervaringen uit te wisselen;
- oprichten van een instantie die niet alleen informatie kan verschaffen maar ook bijeenkomsten organiseert en zich inzet voor de bedrijven;
- inrichten van een databank met een overzicht van het regionale aanbod aan arbeidskrachten;
- openen van een internetplatform met 'best practice' voorbeelden uit de Euregio's, inclusief potentiële samenwerkingspartners uit Nederland of Duitsland;
- vaste, competente en dienstverleninggeoriënteerde aanspreekpartners bij openbare instanties (zoals de Bundesagentur für Arbeit en het CWD), die voor een betere oriëntering op de andere arbeidsmarkt en voor het beantwoorden van vragen op het gebied van de belastings- en sociaalverzekeringstechnische vraagstukken zorgen kan (niet alleen voor de werkzoekenden maar ook voor de bedrijven);
- bijeenkomsten met Bundesagenturen für Arbeit/CWI's en bedrijven in de regio ten behoeve van het elkaar leren kennen en de ontwikkeling van een gemeenschappelijk perspectief;
- inrichten van een passend internetplatform dat de bedrijven de gewenste informatie snel bieden kan;
- aanbieden van intensieve taalmaatregelen.

Informatiepunt 'Arbeidsmarktmobiliteit'

Arbeidsmarktdelnemers hebben behoefte aan een centraal informatie- en servicepunt, die naast de informatieverschaffing over grensoverschrijdende activiteiten, ook de interesses van de grensarbeiders en de werkgevers aan elkaar verbindt en als referentiepunt fungeert.

Zo'n instantie moet de eerste aanspreekpartner zijn bij grensoverschrijdende mobiliteit, bij het werven van personeel of andere grensoverschrijdende aangelegenheden. Hoofdtaken moeten zijn: het sensibiliseren van de burger voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt en het transparant maken van de kansen en ontwikkelingen die de grensregio's van Europa bieden.

Mogelijke activiteiten van een specifieke informatiepunt zijn:

- structureren en coördineren van de informatiestroom en systematisering naar thematische zwaartepunten;
- inventariseren van "best practices" en andere relevante regionale en grensoverschrijdende arbeidsmarktprojecten en het maken van een databank;
- uitwerken van een doelgerichte promotiecampagne met gebruik van de moderne media;
- organiseren van informatiebijeenkomsten en workshops voor geïnteresseerde werknemers en werkgevers;
- opbouwen van contacten met relevante instanties en organisaties en het initiëren en uitbreiden van netwerken;
- regelmatig publiceren van nieuwsbrieven.

Vacatures in grensoverschrijdend evenwicht

Vacatures zijn het punt waar vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar vinden. Centraal in de huidige vorm van de arbeidsmarktmonitor staat het standpunt van de werkgevers/bedrijven. Door de ontwikkeling van een maatregel, die de beschikbare vacatures in een grensoverschrijdend perspectief zet, wordt een brug geslagen naar de werknemers. Aantal en de structuur van de vacatures leveren zinvolle informatie over de vraag naar arbeid.

Vacatures kunnen gebruikt worden om de belangrijke arbeidsmarktdelnemers in een branche met elkaar in gesprek te brengen. Men moet eerst bepalen wanneer (in welke fase van de monitoring) en wie men moet aanspreken om een strategie voor de vervulling van vacatures te ontwikkelen. Belangrijk is dat het om vacatures gaat die geschikt zijn voor de grensoverschrijdende mobiliteit. Eerst neemt men contact op met de nationale/regionale arbeidsbemiddelende instanties en gaat men na welke vacatures er zijn in de onderzochte branches. Met de informatie uit de monitor opent men het gesprek met branchespecifieke organisaties en bespreekt men in hoeverre het zinvol is om de vacatures grensoverschrijdend aan te bieden. Aansluitend stelt men

gemeenschappelijk een agenda op voor de ontwikkeling van de grensoverschrijdende activiteiten in de branche.

Belangrijk is ook erover na te denken hoe men een duurzame methode kan ontwikkelen om systematisch vacatures te catalogiseren. Omdat de bedrijven een groot deel van de vacatures niet bij de officiële instanties meldt (slechts de helft van de vacatures worden bij de arbeidsagenturen gemeld), moet door een aanvullende bedrijfsenquête geprobeerd worden informatie over de volgende thema's te vinden: welke kwalificaties vereisen de vacatures, welke mogelijkheden voor de bezetting van de vacatures worden gebruikt en is geprobeerd om de vacatures met werknemers uit het buurland te vervullen.

Permanente Ronde Tafel 'Arbeidsmobiliteit'

De meeste arbeidsmarktdeelnemers zijn van mening dat de arbeidsmarktmonitor op lange termijn alleen dan effectief kan zijn als deze van begin af aan het resultaat is van gemeenschappelijke afstemming van activiteiten. Daarom is men ervan overtuigd dat een gemeenschappelijk platform gevormd moet worden, waarop alle draden samenlopen, zoals o.a. informatie - en sturingsfunctie en initiëring van nieuwe activiteiten. Alleen zo kan het lukken om een gemeenschappelijk imago van de grensregio te verkrijgen. Eigen mogelijkheden moeten ontwikkeld worden; op bestaande mogelijkheden moet aangesloten worden.

Een geschikt instrument voor samenwerking is een permanente Ronde Tafel 'Arbeidsmarktmobiliteit'. Het moet een platform worden met vertegenwoordigers van de regionale en lokale overheden, intermediaire organisaties en werkgevers- / werknemersverenigingen. Doel van de Ronde Tafel moet zijn de versterking van de interne en externe profilering van de Euregio's. Men kan bijvoorbeeld naast een regelmatige informatie-uitwisseling de aandacht richten op het initiëren en uitbouwen van activiteiten en maatregelen voor de bevordering van de (grensoverschrijdende) arbeidsmarktontwikkelingen en samenwerking. In ieder geval moeten de activiteiten ook tot een geïntegreerd euregionaal aanbod van kwalificatiemaatregelen leiden. Belangrijk is dat de arbeidsmarktrelevante partijen regelmatig met elkaar in contact blijven, onafhankelijk van de conjunctuurschommelingen. Omdat de grensoverschrijdende arbeidsmarkt gevoelig is voor deze schommelingen is het noodzakelijk dat de arbeidsmarktpartijen met elkaar in gesprek blijven en erop letten dat de grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit geen structurele schade oploopt.

Deze Ronde Tafel moet ook contacten leggen en, waar mogelijk, aansluiting zoeken bij de bestaande regionale sectorale arbeidsmarktplatformen. Deze platformen kunnen een belangrijke rol spelen bij de opbouw van een structurele grensoverschrijdende samenwerking.