MANIFEST

“Stop de uitverkoop van hoogwaardig werk uit Nederland”

Amsterdam, juni 2012

De laatste jaren hebben onzichtbare en sluipende veranderingen plaatsgevonden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Vele duizenden banen van hoogopgeleide mensen zijn verplaatst naar lagelonen landen en door toedoen van het Internet wordt veel werk van deze mensen “uitverkocht” aan mensen op willekeurige plaatsen in de wereld.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat aan de vooravond van grote veranderingen. Binnen de Nederlandse politiek zien wij - vakbonden en medezeggenschap actief in de ICT-sector - initiatieven die een directe bedreiging vormen voor de kwantiteit en de kwaliteit van hoogwaardige werkgelegenheid in Nederland. Met name wereldwijd opererende bedrijven worden op allerlei wijzen gefaciliteerd om hun bedrijfswinsten en financiële voordelen te optimaliseren. Het verplaatsen van steeds hoogwaardiger werkgelegenheid uit Nederland naar andere landen kan ongehinderd worden gebruikt om de aandeelhouders maximaal tevreden te stellen, terwijl de werkgelegenheid in Nederland steeds verder in het gedrang komt. Op dit moment is de drempel voor bedrijven die in Nederland medewerkers willen ontslaan al lager dan in veel andere Europese landen. Uit het rapport “Vacatures 2011” van het UWV blijkt bovendien dat het aantal werknemers dat in 2011 een vast contract kreeg is gedaald met 97% tot grofweg 2.000. Wij verwachten dat het verlagen van ontslagvergoedingen en het verder flexibliseren van de arbeid in Nederland deze trend verder zal versnellen. De aanname dat dit soort maatregelen juist meer werkgelegenheid zullen creëren, is wat ons betreft een illusie. Uit ervaring weten wij dat de kans nihil is dat voor de steeds hoogwaardiger banen die verdwijnen voldoende ander werk terugkomt en dat er voldoende en gericht geïnvesteerd wordt in Nederlandse werknemers. De werkloosheid onder (oudere) hoogopgeleiden zou juist significant kunnen toenemen.

Op het moment waarop Nederland nog volop de balans aan het opmaken is van de gevolgen die de deregulering van de financiële markten met zich heeft meegebracht, is de volgende deregulering al weer begonnen: de arbeidsmarkt. Als vakbonden en medezeggenschap weten we heel goed hoe we er wat dat betreft voor staan met de BV Nederland. In de medezeggenschap van onze bedrijven zijn de afgelopen jaren talrijke adviesaanvragen ingediend waarbij het verlies van duizenden banen een centrale rol heeft gespeeld. En die trend is nog niet ten einde. We proberen de scherpe randjes af te halen van allerhande reorganisaties, maar kunnen deze zelden tegenhouden. Wij onderhandelen primair over het zo goed mogelijk ondervangen van de sociale gevolgen. Daarbij is ons streven altijd om een zo gezond mogelijk bedrijf over te houden met ook de beste kansen voor de werknemers die overblijven. Ter illustratie van de ontwikkelingen die we ervaren in onze bedrijven, gaan wij in op twee elementen die een cruciale rol spelen voor de werkgelegenheid (binnen de grote ICT-dienstverleners) in Nederland: offshoring en crowdsourcing.

Offshoring
De ICT-sector is wereldwijd trendsettend bij het toepassen van technische en technologische ontwikkelingen in bedrijfsprocessen. Het belangrijkste doel daarbij is "sneller, beter, goedkoper". Bedrijven en andere (overheids) organisaties hebben in Nederland en daarbuiten inmiddels op grote schaal de eigen ICT-activiteiten en –afdelingen geoutsourced naar gespecialiseerde ICT-bedrijven. Door gebruik te maken van wereldwijde processen en werknemers uit lagelonen landen binnen en buiten Europa, wordt het werk slimmer ingericht en kunnen kostenbesparingen voor de bedrijven gerealiseerd worden. Daardoor zijn – ook in Nederland - al de nodige banen verloren gegaan. Aanvankelijk was offshoring een model dat met name toegepast werd voor repititief, lager gekwalificeerd werk. De ervaring leert dat inmiddels ook hoogwaardig en specialistisch werk heel gemakkelijk via offshoring verdwijnt naar andere plekken op de wereld.

In antwoord hierop hebben vakorganisaties en medezeggenschap zich bijvoorbeeld sterk gemaakt om (een deel van) de door outsourcing gerealiseerde besparingen te herinvesteren in de ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden en daarmee de inzetbaarheid van de Nederlandse werknemers te vergroten en verbeteren. De gedachte achter deze aanpak is dat globalisering moeilijk is tegen te houden, maar dat je wél kunt zorgdragen voor het verzachten van een aantal gevolgen daarvan. Het behoud van hoogwaardig en innovatief (ICT) werk in Nederland achten wij van groot belang. De resultaten van deze aanpak zijn tot nu toe beperkt gebleven. We constateren dat de (her)investeringen in hoogwaardig werk bij lange na niet de omvang hebben van de gerealiseerde besparingen. De investeringsbereidheid van de wereldwijd opererende ICT-bedrijven ligt vooral in de groeimarkten zoals "BRICS", waar de return on investment op korte termijn immers het grootst is. Nederland en (West) Europa worden gezien als deel van de wereld waar weliswaar belangrijke, winstgevende klanten zitten, maar niet als plekken waar het werk gedaan moet en kan worden. De winsten vloeien weg en de werkgelegenheid neemt verder af, er resteren vooral verkoopkantoren. Dit heeft grote risico's voor de ontwikkeling van Nederland als kenniseconomie.

Crowdsourcing
Een nieuw fenomeen om hooggekwalificeerd werk elders te laten uitvoeren is crowdsourcing. Het gaat daarbij niet om de vernieuwende wijze om snel goede en gedragen oplossingen te kunnen aandragen voor maatschappelijke ontwikkelingen, zoals ook door sommige politieke partijen wordt gebruikt. Het gaat om een commerciële variant daarvan, die in de ICT-sector al actief wordt toegepast, bijvoorbeeld als een nieuwe manier om software te ontwikkelen. Dit komt er op neer dat hooggekwalificeerd werk eerst in een aantal stukken (modules) wordt opgedeeld, waarna die afzonderlijke modules door gebruikmaking van technologie worden aangeboden aan een virtuele groep mensen, de "crowd". Deze mensen kunnen waar dan ook ter wereld op afroep en binnen vooraf gestelde criteria (zoals kwaliteitseisen, prijs en levertijd) meebieden op deze werkzaamheden. Degene die het snelst de beste oplossing biedt tegen de laagste prijs, wint de competitie. Alleen de winnaar verdient nog, alle andere aanbieders vissen achter het net en verdienen niets. Er is sprake van "stukloon" in de meest elementaire vorm, zonder afnameverplichting, waarbij de sterksten overleven. Zolang werknemers in de crowd maar als beste uit de bus blijven komen, is er weinig aan de hand. Maar helaas is dat in een mondiale economie niet voor iedereen weggelegd en bij het uitblijven van werk kan hun reputatie

verzwakken en neemt de kans op vervolgopdrachten sterk af. Van het achterliggende verdienmodel profiteren vooral de aandeelhouders van de grote multinationals.

Voorbeelden van organisaties die crowd sourcing direct of indirect aanbieden zijn TopCoder (www.topcoder.com), Elance (www.elance.com), Guru (www.guru.com), Odesk (www.odesk.com) en Proz (www.proz.com). In alle gevallen gaat het om virtuele marktplaatsen op het internet om opdrachten binnen te halen en door te sluizen naar aangesloten professionals, veelal in landen met aanzienlijk lagere lonen en minder goede werkomstandigheden dan in Nederland en de rest van (West) Europa gebruikelijk zijn. Wij voorzien dat dergelijke "crowds en "clouds" op korte termijn een forse impact zullen hebben. In eerste instantie op de Nederlandse (ICT-)arbeidsmarkt, maar ook op andere sectoren waarin dergelijke oplossingen worden aangeboden, zoals bijvoorbeeld de financiële instellingen, de farmacie en chemie, en zelfs overheidsorganisaties. Ook de grafische en meer creatieve sectoren maken er al gebruik van, denk daarbij aan tekst-, web- en reclamebureaus. Het gaat daarbij niet alleen om software-ontwikkeling, maar ook om bijvoorbeeld consultancy, finance-, marketing- en HR-werkzaamheden. Dat kan betekenen dat Nederlandse (ICT) werknemers nog meer dan nu al het geval is moeten gaan concurreren op arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden met bijvoorbeeld collega's in India, Malawi en Zuid-Amerika. Ging het bij offshoring nog om volledige banen die naar elders werden verplaatst, nu gaat het om stukjes werk die overal ter wereld terecht kunnen komen tegen tarieven die sterk onder druk staan als gevolg van deze wijze van aanbesteden. De risico's van het werkgeven worden op die manier uitgebreid omzeild, alles komt op het conto van de werknemer. Er is geen sprake meer van een vast dienstverband, er zijn geen opleidingskosten, pensioenverplichtingen, zorgverplichtingen, etc.

Op dit moment zijn behoorlijk wat bedrijven gestart met deze vorm van crowdsourcing en het eind van de experimentele fase komt al in zicht. De ervaring leert dat het tempo en de impact van dergelijke ontwikkelingen door de buitenwacht - dus ook door de politiek - hevig onderschat worden. De veronderstelling dat alleen standaard, repeterend werk zoals algorithmische werkzaamheden verplaatst kunnen worden naar andere bedrijven, landen en mensen is achterhaald. Het lijkt er op dat bijna alle soorten werkzaamheden via de crowd elders en goedkoper gedaan kunnen worden. Dit geldt dus niet alleen voor software-ontwikkeling, maar ook voor bijvoorbeeld project-management, software-architecture, etc. Hier wordt op dit moment bij de grote ICT bedrijven volop mee geexperimenteerd. Marketing, finance en HR functies zijn vaak al geoutsourced.

Maatregelen voor behoud hoogwaardige werkgelegenheid

De kansen en mogelijkheden die technologie biedt om complexe vraagstukken op te lossen zijn ongekend. Tegelijkertijd vinden wij het belangrijk dat de Nederlandse economie en de Nederlandse werknemers een zekere mate van bescherming genieten tegen de nadelige neveneffecten van globalisering en crowdsourcing. Dat kan bijvoorbeeld door als overheid het goede voorbeeld te geven bij het uitbesteden van (ICT) opdrachten door te claimen dat de werkzaamheden worden uitgevoerd door Nederlandse onderdanen. Ook het herinvesteren van een deel van de besparingen in Nederland kan stimulerend werken. Tevens is goede regelgeving met betrekking tot de globalisering van de arbeidsmarkt van belang, waarbij ook sociaal-

maatschappelijke en moreel-ethische aspecten, fiscaliteit, data privacy en intellectuele eigendom van in Nederland gegenereerde ideeën en oplossingen meegewogen moeten worden.

Er moeten duurzame strategieën worden ontworpen om zo veel mogelijk hoogwaardig werk in Nederland te behouden en nieuw te ontwikkelen. Daarbij kan het van belang zijn dat ontslagvergoedingen juist omhoog gaan in plaats van omlaag, dat ontslagregels verder worden aangescherpt in plaats van versoepeld en dat er een balans nagestreefd wordt op het vlak van flexibilisering van de arbeidsmarkt in Nederland in plaats van maximalisatie van het flexwerk.

Wij roepen de Nederlandse politiek en de beleidsbepalers in de bedrijven op om in dezen hun verantwoordelijkheid te nemen en met ons hierover verder in gesprek te gaan.

Ondertekenaars,

- Bob Bolte, bestuurder FNV Bondgenoten
- Huug Brinkers, senior-belangenbehartiger De Unie
- Joost van Herpen, bestuurder Telecom bij Abvakabo FNV
- Ernst Kuntz, coördinator platform EOR Bondgenoten
- OR HP Nederland
- OR IBM Nederland
- COR KPN
- kaderleden KPN Corporate Market (voorheen Getronics)
- OR en kaderleden NXP Semiconductors
- OR Océ
- Alfred Eykelenboom, kaderlid bij Ericsson
- kaderleden ATOS