

Zijn Nederlandse managers geschikte ‘gastarbeiders’?

In 1734 werd in Potsdam begonnen met de bouw van 130 woningen, bedoeld om nieuwe ‘gastarbeiders’ te huisvesten. De Amsterdamse scheepstimmerman Jan Bouman (geboren te Amsterdam in 1706 en overleden in Berlijn in 1776) was bij de bouw betrokken en werd zeer gewaardeerd om zijn bekwaamheden. Daarna zou hij bouwopdrachten in Berlijn uitvoeren en tot Pruisisch ‘Hauptbaudirektor’ worden benoemd. Het was de bedoeling dat de huizen in Potsdam de nieuwkomers een gevoel zouden geven dat ze in het verre Pruisen thuis waren. Het zal geen Nederlander verbazen dat het tegenwoordig fraai gerestaureerde buurtje ‘das Holländische Viertel’ werd genoemd. De aan te trekken Hollandse handwerkslieden moesten gespecialiseerd zijn in het bouwen op moerassige grond.

Bij mijn weten is over zulke vroege Hollandse ‘gastarbeiders’, onder anderen de droogleggers van polders in Engeland en Polen, weinig bekend. Slechts over een enkeling weten we meer, zoals de Hollandse bouwmeester Tilman van Gameren (1632-1706) die in 1660 door het Poolse hof werd uitgenodigd om in Polen vestingwerken te bouwen. Vanaf 1670 begon hij zich toe te leggen op het ontwerpen van paleizen en kerken in een classicistische stijl – hij keek goed naar voorbeelden van Jacob van Campen in Nederland – die zeer in de smaak viel bij de kosmopolitische Poolse adel. Als blijk van grote waardering voor zijn architectuur ontving hij van het hof een Poolse adellijke titel.

Nederlandse ‘gastarbeiders’, van uitgebuite au pairmeisjes tot royaal betaalde voetballers, zijn er uiteraard nog steeds, maar een aparte buurt zal niet meer voor hen worden gebouwd. In het algemeen zijn zulke Nederlanders gezocht wegens hun specialistische bekwaamheden: waterdeskundigen, sommige bankiers, wetenschappers en uitvoerende kunstenaars om slechts enkele beroepen te noemen. De voorbeelden suggeren dat vooral kennis en ervaring die ook buiten de Nederlandse context tellen nodig zijn om elders succes te hebben. Maar hoe staat het met de buitenlandse vraag naar Nederlandse managers in bijvoorbeeld de zorgsector. Zouden zij als mondiale ‘gastarbeiders’ in het buitenland een vergelijkbare topbaan kunnen vinden?

Het zal duidelijk zijn dat er wel degelijk Nederlandse managers uit het bedrijfsleven in het buitenland werken. Dikwijls is dat echter bij een buitenlandse vestiging van hun Nederlandse bedrijf. Zulke buitenlandse ervaringen maken onderdeel uit van hun carrièreplanning. Het omgekeerde komt ook voor: buitenlandse managers die tijdelijk bij bedrijfsvestigingen in Nederland werken. Maar zowel de Nederlandse als de buitenlandse managers begeven zich zelden op de internationale arbeidsmarkt voor topmanagers, als die al bestaat. Slechts een enkele buitenlandse manager wordt door een bedrijf gevraagd, zoals de Zweed Moberg bij Ahold. Toen enige jaren geleden veel ophef ontstond over de hoge salarissen en vooral riantie bonussen van zulke topmanagers, meenden ze die hoogte te kunnen rechtvaardigen door naar de hoge beloningen voor zulke functies in het buitenland te wijzen. Uit hun antwoorden op de

voor de hand liggende vraag waarom ze dan niet in het buitenland solliciteerden werd duidelijk dat de internationale mobiliteit van managers niet zo groot is, ook niet in deze tijd van een zogenaamde mondiale economie. Bij mondialisering gaat het vooral over verplaatsing van werk naar elders en minder over de mobiliteit van topmanagers.

Over hoe het elitemigranten in Frankrijk vergaat heeft de Parijse sociologe Anne-Catherine Wagner een interessant en amusant boek geschreven: *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France* (1998). Ook zij laat zien dat mondiale managers vooral werken in Franse vestigingen van het eigen bedrijf. In Bourdieuse termen wijst ze er bovendien op dat de diverse soorten kapitaal die buitenlandse managers naar Frankrijk meenemen niet altijd passen in de bestaande sociale structuren aldaar die bovendien een sterk nationaal karakter hebben (194). Anders gezegd en op Nederland toegepast: het Nederlandse sociaal en cultureel kapitaal van managers is in het buitenland niet vanzelfsprekend veel waard. Want hoe staat het bijvoorbeeld met managers uit zorg- en onderwijsinstellingen, of van woningbouwverenigingen? Zou er in buitenland vraag naar hen zijn? Die landen beschikken uiteraard over een eigen reservoir van managers met nuttig sociaal en cultureel kapitaal op nationaal niveau. Doordringen op zo'n arbeidsmarkt is niet eenvoudig.

Zolang managers uit bovengenoemde instellingen lokaal blijven opereren valt hun hoge salaris min of meer te begrijpen. Ze kunnen in die specifieke en lokale netwerken hun verworven sociaal kapitaal immers optimaal inzetten. Want de meeste Nederlandse managers kunnen eigenlijk geen kant op, gedoemd om in hun eigen lokale *niche* te blijven opereren. Het antwoord op de vraag of Nederlandse managers geschikte 'gastarbeiders' zijn is dus nee. Dat neemt niet weg dat ook in een kleine *niche* heel veel geld kan worden verdiend. Of die hoge salarissen te rechtvaardigen zijn is een heel andere kwestie. Waaraan hebben bijvoorbeeld managers uit de zorgsector hun zeer hoge salarissen te danken? 'Bekwaamheid' lijkt me een oninteressante sociologische verklaring en bovendien twijfelachtig, zo blijkt soms uit de pers. De kracht van *old boys networks* is een mogelijk ander antwoord, maar is niet voldoende onderzocht. Economen kennen een theorie over *rentseeking* die stelt dat managers interne barrières opwerpen, bijvoorbeeld door hun organisatie complexer te maken en een tussenlaag van goedbetaalde managers aan te stellen waardoor zij als topmanagers weer hoger beloond moeten worden. Het klinkt als een aantrekkelijke verklaring maar economie is mijn vak niet (zie Richard Swedberg, *Principles of economic sociology*, 2003).

Om die hoge salarissen in een mondiale context te plaatsen, zoals managers zelf graag doen, zouden de volgende onderzoeksvragen misschien helpen om een antwoord te vinden. In de eerste plaats mis ik een Nederlandse replicatie van Wagners onderzoek. Over 'gewone' gastarbeiders weten we inmiddels meer dan genoeg, maar over elitemigranten weer heel weinig. Ten tweede zou onderzoek kunnen worden gedaan naar de Nederlandse elitemigranten elders. Bestaan die echt, hoe zien ze eruit en hoe vergaat het hen? Van elitemigranten valt voor de Nederlandse managers weinig concurrentie te vrezen, want voor hen geldt hetzelfde als voor de Nederlandse managers in het buitenland. Maar wat gaat er gebeuren als heel geschikte Nederlanders van Turkse of Marokkaanse afkomst deze toposities in Nederland zouden willen bekleden? Dat is echter weer een andere onderzoeksvraag.

H. Schijf