

Globalisering en werkgelegenheid

Marjolein Korvorst, Fabienne Fortanier en Martine Mol

Zowel via de extra banen die gecreëerd worden door het opzetten van nieuwe dochterondernemingen, als door overnames van bestaande bedrijven, hebben buitenlandse multinationals invloed op de banen, lonen en arbeidsomstandigheden van werknemers. Uit onderzoek in andere landen in Europa is bekend dat buitenlandse investeerders doorgaans een positieve bijdrage leveren aan de werkgelegenheid in een land. Hoe zit dat in Nederland?

1. Inleiding

Toenemende buitenlandse investeringen en groeiende activiteiten van multinationals illustreren het belang van de economische globalisering voor de Nederlandse economie.

In dit artikel worden de gevolgen van deze ontwikkeling voor de werkgelegenheid in Nederland onderzocht. Hiertoe zijn bedrijven in buitenlandse handen vergeleken met bedrijven in Nederlandse handen op het gebied van werkgelegenheid, lonen, in- en uitstroom van werk, het profiel van werknemers en arbeidsomstandigheden.

Een bedrijf is in buitenlandse handen wanneer het hoofdkantoor (van het moederbedrijf) buiten Nederland gevestigd is. Daarnaast speelt ook het wel of niet hebben van dochterondernemingen in het buitenland een rol bij het bepalen van de mate van internationale oriëntatie van een bedrijf. Ook op deze dimensie van internationalisering wordt in dit artikel kort ingegaan.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek beschikt over administratieve registerdata en enquêtegegevens van banen, personen en bedrijven. Door deze gegevens te combineren, ontstaat een geïntegreerd werkgever-werknemer microdatabestand waarop analyses gedaan kunnen worden naar verschillen in werkgelegenheid, beloning, profiel van werknemers (bijvoorbeeld herkomst, geslacht en leeftijd) en arbeidsomstandigheden bij bedrijven in buitenlandse of Nederlandse handen (voor een methodologische beschrijving, zie Fortanier, Korvorst en Luppés, 2010). Van dit bestand is voor dit onderzoek gebruik gemaakt.

2. Werkgelegenheid

Buitenlandse bedrijven in Nederland verschaffen werk aan iets meer dan 10 procent van de beroepsbevolking in de private sector (CBS, 2009). Uit de gekoppelde data uit de sociale en bedrijfsstatistieken (zie Fortanier en Korvorst, 2009; Fontanier et al., 2010) blijkt dat een buitenlandse bedrijf in Nederland gemiddeld meer werknemers in dienst heeft dan een Nederlands bedrijf. Het verschil bedraagt in doorsnee rond de 40 a 60 procent wat betreft het aantal voltijds banen op jaarbasis. Daarnaast is er een duidelijke stijging te zien van het gemiddelde aantal banen bij buitenlandse bedrijven in Nederland vanaf 2002.

De groei in baanvolume (in vte) bij buitenlandse bedrijven heeft in het tijdvak 2000 tot en met 2005 vooral plaatsgevonden in de sectoren van landbouw, bosbouw en visserij, mijnbouw en delfstoffenwinning, de bouw, handel en reparatie, transport en opslag, communicatie en financiële dienstverlening.

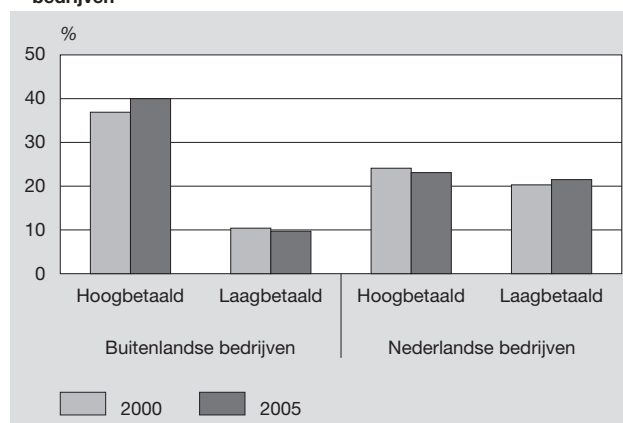
3. Lonen

Er is empirisch bewijs dat buitenlandse multinationals doorgaans relatief hogere lonen betalen aan werknemers, zowel in ons omringende landen in Europa, zoals Groot-Brittannië, Ierland en de Verenigde Staten, maar ook in ontwikkelingslanden (Görg, 2000; Lipsey en Sjöholm, 2004; Caves, 1996). Hogere lonen kunnen voor een deel verklaard worden door de gemiddeld hogere arbeidsproductiviteit bij buitenlandse investeerders (Beunen en Kessels, 2009; Fortanier, 2008). Dit productiviteitsverschil wordt op haar beurt weer veroorzaakt door zelfselectie bij internationalisering: alleen de productiefste bedrijven kunnen de kosten die gepaard gaan met het opzetten van een bedrijf in het buitenland (taal, regelgeving) dragen. Daarnaast worden hogere lonen door buitenlandse investeerders gebruikt om de uitstroom van werknemers en de door hen opgebouwde kennis en ervaring naar concurrerende bedrijven tegen te gaan.

3.1 Beloningsverschillen

Met behulp van het ontwikkelde werkgever-werknemerbestand zijn de beloningsverschillen tussen buitenlandse en Nederlandse bedrijven in Nederland voor 2000–2005 in kaart gebracht. Hieruit blijkt dat werknemers bij buitenlandse bedrijven inderdaad in doorsnee een hoger jaarsalaris verdienen dan werknemers bij Nederlandse bedrijven. Gecontroleerd voor sector, en bedrijfsgrootte en het wel of niet hebben van dochterondernemingen in het buitenland komt het verschil gemiddeld uit op 15 procent.

1. Aandeel hoog- en laagbetaald bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven



Bron: Internationalisation Monitor 2009.

Dit verschil in beloning blijkt ook uit de verschillen in het aandeel van hoog- en laagbetaalde werknemers bij Nederlandse en buitenlandse bedrijven. Terwijl Nederlandse bedrijven een symmetrische verdeling hebben van het aandeel hoog- en laagbetaalde werknemers, hebben buitenlandse bedrijven veel meer hoogbetaalden in dienst. Dit verschil in het aandeel hoog- versus laagbetaald bedraagt bijna het dubbele bij buitenlandse bedrijven en is vrij constant in de tijd (2000–2005).

Aandeel hoog/laagbetaald

Banen zijn geclassificeerd als hoogbetaald als hun (maandelijks) loon tot het 81^{ste} percentiel of hoger behoort van alle in Nederland geregistreerde banen in dat jaar. Banen zijn geclassificeerd als laagbetaald wanneer ze behoorden tot het 31^{ste} percentiel of lager. Vervolgens is het gemiddelde aandeel hoogbetaalde werknemers per bedrijf afgeleid door het (ongewogen) gemiddelde percentage hoogbetaalde banen op het totaal aantal banen bij dat bedrijf met als peildatum ultimo december. Een zelfde werkwijze is gehanteerd voor de classificatie van aandeel laagbetaalden per bedrijf.

3.2 In- en uitstroom van werknemers

Verklaringen voor de beloningsverschillen tussen buitenlandse en Nederlandse bedrijven worden zoals al aangegeven niet alleen vaak gezocht in de arbeidsproductiviteitsverschillen, maar ook in het voorkomen van personeelsverloop. Dit laatste kan nu ook met de nieuwe gekoppelde werkgever-werknemer dataset geïllustreerd worden.

De algemene indicatoren van baandynamiek zijn de creatie en destructie van banen. Het gaat daarbij om veranderingen van werk (bij een bedrijf) in een jaar. In het werkgever-werknemerbestand kan onderscheid worden gemaakt in nieuwe instromers op de arbeidsmarkt, werknemers die bij hun huidige werkgever blijven en personen die uitstromen (allen vergeleken met het voorafgaande jaar).

Instroom

Het aandeel instromers per bedrijf is berekend als het (ongewogen) gemiddelde percentage instromers (werknemers in eerste baan, nieuw op de arbeidsmarkt) van het totale aantal werknemers aan het eind van het jaar (ultimo december), uitgesplitst naar buitenlands of Nederlands eigendom en grootteklasse.

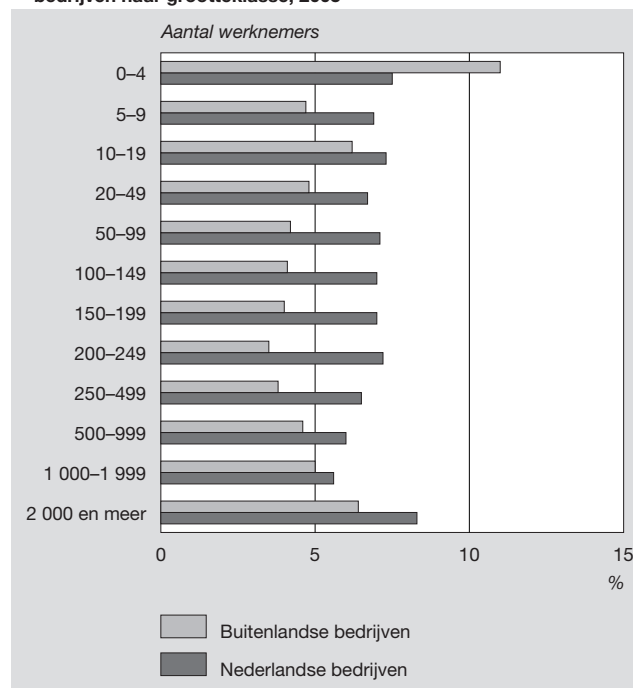
Uitstroom

Het aandeel uitstromers per bedrijf is berekend als het (ongewogen) gemiddelde percentage uitstromers (gedurende het jaar) van het totale aantal werknemers aan het eind van het jaar (ultimo december), uitgesplitst naar buitenlands of Nederlands eigendom en grootteklasse. Uitstroom kan veroorzaakt worden door (on)vrijwillig ontslag, beëindiging van seizoenswerk, overtolligheid als (mogelijk) gevolg van fusies en overnames, maar ook pensioen en vrijwillige baanveranderingen.

In 2005 lag het percentage werknemers dat in dat jaar bij hetzelfde bedrijf bleef werken rond 80 procent op jaarbasis. Dit aandeel lag hoger bij buitenlandse dan bij Nederlandse bedrijven. De verschillen in het behoud van personeel op jaarbasis waren het grootst bij bedrijven in het midden-segment (50–249 werknemers).

Het aandeel nieuwe instromers op de arbeidsmarkt is het grootst bij Nederlandse bedrijven. Gemiddeld lag dit aandeel in 2005 ongeveer 2 procentpunt hoger dan bij buitenlandse bedrijven. Uitzonderingen zijn de eenmanszaakjes en bedrijven met minder dan vijf werknemers.

2. Instromers op de arbeidsmarkt bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven naar grootteklasse, 2005



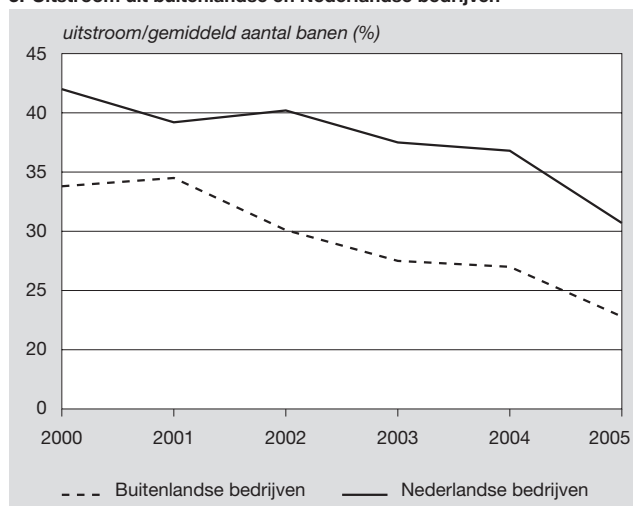
Bron: Internationalisation Monitor 2009.

In 2000–2005 is er in ieder jaar beduidend meer uitstroom bij Nederlandse bedrijven ten opzichte van buitenlandse bedrijven. Dit verschil in uitstroom van werk gaat op voor alle sectoren. Er zijn echter wel een aantal sectoren aan te wijzen waarin de uitstroom op jaarbasis over het algemeen significant hoger is. Hierbij gaat het om de horeca, onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening. Dit heeft voornamelijk te maken met tijdelijke contracten en seizoensarbeid.

3.3 Andere dimensies van internationalisering

Niet alleen buitenlands eigendom, maar ook het hebben van bedrijfsonderdelen in het buitenland hangt samen met een hogere beloning van werknemers. De hoogste jaarsalarissen worden uitgekeerd bij buitenlandse multinationals, gevolgd door Nederlandse multinationals met buitenlandse dochterondernemingen. De laagste lonen worden betaald bij bedrijven waarvan de reikwijdte beperkt is tot Nederland.

3. Uitstroom uit buitenlandse en Nederlandse bedrijven



Bron: Internationalisation Monitor 2009.

Staat 1
Gemiddeld jaarsalaris per werknemer bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven met en zonder dochterondernemingen in het buitenland

	Buitenlandse bedrijven	Nederlandse bedrijven	T-waarde
<i>1 000 euro</i>			
2001			
Met buitenlandse dochters	40,7	37,6	-3,73 ***
Zonder buitenlandse dochters	38,8	34,1	-5,89 ***
2005			
Met buitenlandse dochters	49,2	44,4	-4,50 ***
Zonder buitenlandse dochters	47,6	37,8	-8,53 ***

Bron: Internationalisation Monitor 2009.

*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

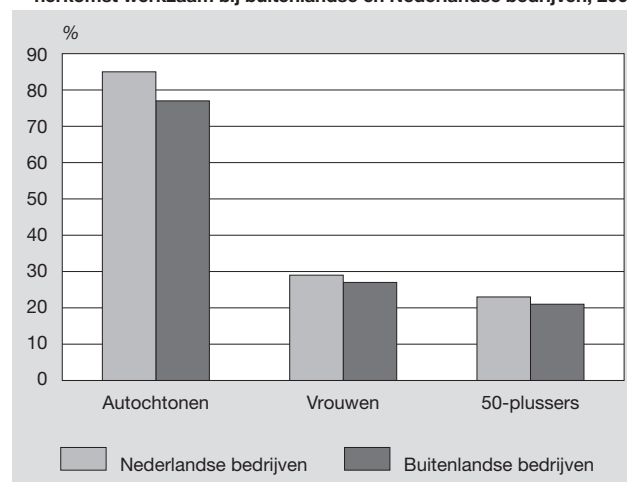
Bovendien is er bewijs voor indirecte effecten op de lonen die worden uitbetaald bij Nederlandse bedrijven. In sectoren waar 75 procent van de omzet gegenereerd wordt door buitenlandse bedrijven liggen de jaarsalarissen bij Nederlandse bedrijven gemiddeld 10 procentpunt hoger dan in sectoren waarin dit aandeel slechts 25 procent bedraagt (zie Fortanier en Korvorst, 2009). Dit verschil in beloning wordt in de vakliteratuur over het algemeen verklaard door de toegenomen concurrentie tussen bedrijven om (gekwalificeerd en hoogopgeleid) personeel (Görg, Strobl en Walsh, 2002)

4. Werknemersprofielen

Ook verschillen in de samenstelling van de werknemers bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven – bijvoorbeeld naar opleiding, geslacht of contractduur – kunnen een rol spelen. Een interessante vraag in de context van globalisering is of buitenlandse bedrijven andere werknemers in dienst hebben dan Nederlandse bedrijven. Zijn er verschillen aan te wijzen in geslacht, leeftijd en herkomst? Vooral wat betreft dat laatste zou je verwachten dat buitenlandse bedrijven meer allochtone werknemers in dienst hebben, bijvoorbeeld door inkomende expats die bij een overname of fusie meeverhuizen naar Nederland.

Voor het opgebouwde werkgever-werknemerbestand zijn de werknemersprofielen op bedrijfsniveau in kaart gebracht. Er zijn nauwelijks verschillen te constateren tussen buitenlandse en Nederlandse bedrijven wat betreft leeftijd en geslacht. In 2005, bijvoorbeeld, hadden buitenlandse en Nederlandse bedrijven gemiddeld evenveel vrouwen en 50-plussers in dienst. Wel is er een duidelijk verband met de grootte van een bedrijf. Vrouwen zijn vooral werkzaam bij middelgrote (50–249 werknemers) tot grote (250 werknemers en meer) bedrijven, en oververtegenwoordigd in de sectoren van de horeca, zakelijke dienstverlening, en onroerend goed. Oudere werknemers (50+) zijn juist minder vaak werkzaam bij bedrijven die groter zijn in omvang. Dit gaat op voor zowel buitenlandse als Nederlandse bedrijven in Nederland.

4. Aandeel vrouwen, 50-plussers en werknemers van Nederlandse herkomst werkzaam bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven, 2005



Bron: Internationalisation Monitor 2009.

Wat betreft het aandeel werknemers van niet-autochtone herkomst is er wel een duidelijk verschil te zien tussen buitenlandse en Nederlandse bedrijven: hun aandeel ligt hoger bij buitenlandse bedrijven, een verschil van ongeveer 8 procentpunt in 2005. De internationale oriëntatie van buitenlandse bedrijven wordt dus gereflecteerd in de herkomst van hun werknemers, met meer westers en niet-westers allochtone werknemers. Desondanks is 77 procent van de werknemers bij buitenlandse bedrijven van autochtone (Nederlandse) afkomst.

5. Arbeidsomstandigheden

Goede arbeidsomstandigheden zijn in het belang van werknemers. Daarnaast leiden verbeteringen in de werkomgeving en arbeidsbeleving doorgaans tot een afname van het ziekteverzuim en dragen op lange termijn bij aan een hogere arbeidsproductiviteit en het behoud van personeel. Niet alleen contractueel vastgelegde werktijden, en eventuele overuren, maar ook de subjectief ervaren werkdruk en autonomie, en het wel of niet uitvoeren van lichamelijk zwaar werk en arbeidssatisfactie zijn factoren die samen een goed beeld geven van de arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf. Voor de set van buitenlandse en Nederlandse bedrijven in het gecombineerde werkgever-werknemerbestand is na koppeling met de Nationale

Staat 2**Profiel van werknemers en arbeidsomstandigheden bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven naar grootteklasse, 2005*¹⁾**

	Eenheid	Buitenlandse bedrijven	Nederlandse bedrijven
<i>Kleine bedrijven (0–49 werknemers)</i>			
Leeftijd	jaren	37,7	37,4
Opleidingsniveau	%		
laag		22	32
midden		48	49
hoog		30	19
Contracturen per week	uren	37,3	30,5
Overuren per week	uren	6,8	4,6
Werktempo ²⁾		2,4	2,3
Ervaren autonomie ³⁾		2,6	2,4
Ervaren zwaarte van het werk ⁴⁾		1,5	1,6
Werktevredenheid (1–4)		3,7	3,7
N		116 000	501 000
<i>Middelgrote bedrijven (50–249 werknemers)</i>			
Leeftijd	jaren	39,4	39,0
Opleidingsniveau	%		
laag		26	33
midden		39	44
hoog		35	23
Contracturen per week	uren	35,6	33,6
Overuren per week	uren	6,2	5,4
Werktempo ²⁾		2,3	2,3
Ervaren autonomie ³⁾		2,6	2,5
Ervaren zwaarte van het werk ⁴⁾		1,5	1,7
Werktevredenheid (1–4)		3,7	3,7
N		288 000	1 040 000
<i>Grote bedrijven (250 werknemers of meer)</i>			
Leeftijd	jaren	39,5	39,6
Opleidingsniveau	%		
laag		26	27
midden		44	39
hoog		30	34
Contracturen per week	uren	33,4	31,0
Overuren per week	uren	6,3	4,9
Werktempo ²⁾		2,3	2,3
Ervaren autonomie ³⁾		2,5	2,4
Ervaren zwaarte van het werk ⁴⁾		1,6	1,5
Werktevredenheid (1–4)		3,6	3,6
N		948 000	3 517 000

Bron: TNO/CBS.

¹⁾ Herwogen naar alle werknemers in de totale beroepsbevolking in Nederland.²⁾ Schaal met 11 items; 1 (laag) – 4 (hoog); Cronbach's alpha = 0,87.³⁾ Schaal met 5 items; 1 (weinig) – 3 (veel); Cronbach's alpha = 0,73.⁴⁾ Schaal met 8 items; 1 (nooit) – 4 (erg vaak); Cronbach's alpha = 0,95.

Enquête Arbeidsomstandigheden voor het jaar 2005 een analyse uitgevoerd naar verschillen in arbeidsomstandigheden.

Werknemers bij buitenlandse bedrijven werken niet alleen contractueel meer uren maar rapporteren ook meer overwerk per week dan werknemers bij Nederlandse bedrijven. Dit geldt ook wanneer gecontroleerd is voor de bedrijfssector.

Daar staat tegenover dat werknemers bij buitenlandse bedrijven in alle grootteklassen aangeven meer autonomie te ervaren in het uitvoeren van het werk dan werknemers bij Nederlandse bedrijven. Ook geven werknemers bij kleine en middelgrote buitenlandse bedrijven minder vaak aan dat het werk zwaar is.

Deze verschillen in de arbeidsomstandigheden bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven hangen samen met een onderscheid in het opleidingsniveau van werknemers. Over het algemeen zijn werknemers bij de kleine tot middelgrote buitenlandse bedrijven hoger opgeleid – wat wellicht resulteert in andere loopbanen met langere werkweken en meer uren, maar ook meer autonomie en een gemiddeld hoger loon (zie par. 3). Nederlandse bedrijven in deze grootte-

klasse hebben lager opgeleide werknemers in dienst, die vaak ook lichamelijk zwaarder werk moeten uitvoeren.

Ten slotte is het opmerkelijk dat de mate van arbeidssatisfactie op een nagenoeg gelijk niveau uitkomt voor buitenlandse en Nederlandse bedrijven, ongeacht de bedrijfsgrootte.

6. Conclusie

In dit artikel zijn de belangrijkste verschillen tussen buitenlandse en Nederlandse bedrijven de revue gepasseerd wat betreft het gemiddeld baanvolume, salarisniveau, in- en uitstroom van werk, werknemersprofiel en arbeidsomstandigheden. Deze gegevens zijn verkregen door een koppeling op bedrijfsniveau tot stand te brengen tussen statistieken over banen, personen en bedrijven wat heeft geresulteerd in een werkgever-werknemerbestand voor het tijdvak 2000–2005.

Geconcludeerd kan worden dat buitenlandse bedrijven een bijdrage leveren aan de Nederlandse arbeidsmarkt als gekeken wordt naar het aantal banen. Bovendien zijn er interessante trends wat betreft het behoud van personeel en

het relatief hoge salarisniveau. Gecontroleerd voor sector, en bedrijfsgrootte en het wel of niet hebben van dochterondernemingen in het buitenland komt het loonsverschil tussen buitenlandse en Nederlandse bedrijven gemiddeld uit op 15 procent. Ook zijn er positieve verschillen te noemen wat betreft arbeidsomstandigheden, de ervaren autonomie en meer specifiek de zwaarte van het werk. Werken bij een buitenlandse baas lijkt dus zeer zeker te lonen. Hiertegenover staat echter wel de bevinding van gemiddeld hoger aantal contracturen en overwerkuren en een hogere ervaren werkdruk bij werknemers van buitenlandse bedrijven in Nederland.

Toekomstig CBS-onderzoek zal gericht zijn op een diepere detaillering van de gegevens over globalisering en werkgelegenheid naar individueel persoonsniveau, door desaggregatie van de geselecteerde set van bedrijven en hun werknemers. Dit opent mogelijkheden tot longitudinale analyses waarbij personen en hun loopbanen gevolgd worden in de tijd. Daarnaast zal de causaliteit tussen loonontwikkeling bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven en opleidingsniveau van werknemers nader worden onderzocht.

Technische toelichting

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit een geïntegreerde microdataset over bedrijven en personen voor het tijdvak 2000 tot en met 2005. Daarbij gaat het om een combinatie van de meest recente administratieve registerdata en enquêtegegevens, die op bedrijfsniveau (unieke identificatie sleutel BEID) aan elkaar gekoppeld zijn met peilmoment ultimo december. Dit resulteerde in een set van ongeveer 20 duizend bedrijven per jaar, getrokken uit het Algemeen bedrijvenregister (ABR), waarvoor de eigendomsrelatie kon worden vastgesteld (Nederlands of buitenlands hoofdkantoor) uit de jaarlijkse Statistiek Financiën van Grote Ondernemingen (SFGO) of de tweejaarlijkse Community Innovation Survey (CIS).

De werkgelegenheidsindicatoren zijn vervolgens toegevoegd uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Ondanks de geringe omvang van de geselecteerde bedrijven, waarbij vooral de grotere bedrijven zijn ingesloten, zijn deze toch van toepassing op zo'n 3 miljoen banen. Dit betreft ongeveer de helft van alle werkgelegenheid in Nederland op jaarbasis.

Het aantal bedrijven in het geïntegreerde werkgever-werknemer bestand is vrij stabiel – om en nabij de 20 duizend per jaar. Het aandeel bedrijven in buitenlandse handen bedraagt ongeveer 15 procent van het totaal. De verdeling naar grootteklasse is niet evenredig verdeeld bij de geselecteerde buitenlandse en Nederlandse bedrijven. Gegevens over Nederlandse bedrijven zijn vooral beschikbaar voor klein tot middelgrote bedrijven (<250 werknemers), terwijl informatie over bedrijven in buitenlandse handen vooral voor de grotere bedrijven ingesloten zijn. Voor dit verschil in grootteklasse is in de onderliggende analyses naar loonsverschillen bij bedrijven in buitenlandse en Nederlandse bedrijven gecontroleerd. Zie tabel 1 voor een gedetailleerde beschrijving van de dataset.

Voor het jaar 2005 is een separaat bestand opgebouwd

voor de analyse naar arbeidsomstandigheden bij buitenlandse en Nederlandse bedrijven. Er is een koppeling tot stand gebracht tussen de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, TNO/CBS, zie ook van den Bossche, Hupkens, de Ree en Smulders, 2006) met het geïntegreerde microdatabestand over personen en bedrijven. Dit resulteerde in een (voorlopige) set van ongeveer 8 duizend werknemers, die in 2005 werkzaam waren in Nederland, waarvoor kon worden vastgesteld of het bedrijf waarvoor ze werkten in buitenlandse of Nederlandse handen was. Een uitgevoerde herweging van de geselecteerde gegevens, naar geslacht en sector, geeft een eerste indruk van de arbeidsomstandigheden van alle werknemers in de beroepsbevolking. Voor de subjectieve mate van arbeidssatisfactie zijn verschillende schalen gebruikt, over werktempo (laag-hoog), ervaren autonomie (weinig-veel) en ervaren zwaarte van het werk (nooit-erg vaak).

Literatuur

Beunen, H. en Kessels, M. (2009, 18 november). Bedrijven met buitenlandse moeder hebben hogere arbeidsproductiviteit. *CBS-webmagazine*.

Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006).

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten.

Hoofddorp: TNO.

Caves, R. (1996). *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

CBS (2009). *Internationalisation Monitor 2009*. Den Haag/Heerlen: CBS.

Fortanier, F. (2008). Productiviteitsverschillen tussen Nederlandse en buitenlandse ondernemingen in Nederland. *Internationaliseringsmonitor 2008*, Den Haag/Heerlen: CBS.

Fortanier, F. en Korvorst, M. (2009). Effects of globalisation: wage differences between employees at Dutch and foreign controlled enterprises in the Netherlands. In: CBS (2009). *Internationalisation Monitor*. Den Haag/Heerlen: CBS.

Fortanier, F., Korvorst, M. en Luppens, M. (2010, te verschijnen). The employment consequences of globalisation: linking data on employers and employees in the Netherlands (LEED). Extended paper, SIS conference. *Studies in Theoretical and Applied Statistics: Springer Series*.

Görg, H. (2000). Multinational Companies and Indirect Employment: Measurement and Evidence. *Applied Economics*, 32(14): 1809–1818.

Görg, H., Strobl, E., and Walsh, F. (2002). *Why do foreign-owned firms pay better? The role of on-the-job-training*. Discussion Paper, IZA DP No. 590.

Lipsey, R.E. and Sjöholm, F. (2004). Foreign Direct Investment, Education and Wages in Indonesian Manufacturing. *Journal of Development Economics*, 73(1): 415–422.

Tabel 1
Bedrijven in het geïntegreerde werkgever-werknemerbestand naar grootteklasse

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totaal	18 865	17 681	19 077	17 837	18 481	17 469
<i>Nederlands eigendom</i>	16 149	15 067	16 144	15 080	15 640	14 798
0-4 werknemers	2 161	2 225	1 796	1 740	1 642	1 617
5-9 werknemers	1 669	1 603	1 123	1 251	1 043	1 226
10-19 werknemers	2 997	2 734	3 368	2 711	3 455	3 204
20-49 werknemers	3 597	3 258	3 665	3 605	4 073	3 757
50-99 werknemers	3 010	2 536	3 251	2 857	2 495	2 276
100-149 werknemers	927	913	1 079	1 097	1 070	948
150-199 werknemers	451	467	496	504	536	486
200-249 werknemers	257	255	270	266	255	252
250-499 werknemers	551	547	552	524	523	520
500-999 werknemers	304	308	290	277	306	268
1 000-1 999 werknemers	127	121	153	148	140	138
2 000 of meer werknemers	98	100	101	100	102	106
<i>Buitenlands eigendom</i>	2 716	2 614	2 933	2 757	2 841	2 671
0-4 werknemers	209	209	204	200	189	185
5-9 werknemers	165	156	158	156	131	134
10-19 werknemers	294	265	308	248	324	303
20-49 werknemers	525	471	527	509	548	494
50-99 werknemers	522	497	627	546	512	460
100-149 werknemers	273	261	296	293	319	310
150-199 werknemers	192	170	181	192	192	202
200-249 werknemers	118	128	142	126	122	112
250-499 werknemers	222	240	259	263	274	246
500-999 werknemers	123	124	141	139	141	145
1 000-1 999 werknemers	49	64	60	51	49	44
2 000 of meer werknemers	24	29	30	34	40	36