

Buitenlandse bedrijven trekken vaker allochtone werknemers uit het buitenland dan Nederlandse bedrijven

Ruben van Gaalen en Caroline Bloemendal

Migratiestromen zijn in het verleden uitvoerig beschreven naar allerlei persoons- en baankenmerken. Er is echter nog weinig bekend over de samenhang tussen de internationalisering van het bedrijfsleven enerzijds en de toestroom en terugkeer van buitenlandse werknemers anderzijds. In deze studie wordt deze samenhang onderzocht. Twee vragen staan daarbij centraal. Trekken bedrijven in buitenlandse handen naar verhouding vaker westers en niet-westers allochtone werknemers uit het buitenland dan bedrijven in Nederlandse handen? En: vertrekken buitenlandse werknemers die bij buitenlandse bedrijven startten eerder dan zij die bij een Nederlands bedrijf aan de slag gingen?

1. Internationalisering Nederlandse arbeidsmarkt

De Europese Raad van Lissabon in 2000 heeft een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie gesteld, namelijk om de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Een belangrijk middel om dat doel te bereiken is het toegankelijk maken van nationale arbeidsmarkten voor alle EU-burgers. Met de uitbreiding van de Europese Unie – vooral met Midden en Oost-Europese landen – staat de Nederlandse arbeidsmarkt open voor miljoenen nieuwe EU-burgers. De stroom arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen groeit de afgelopen jaren gestaag, vooral uit Polen (Corpeleijn, 2009, 2010). Dit arbeidsaanbod komt deels tegemoet aan de vraag naar laag- en middelbaar opgeleid personeel, onder meer in de gezondheidszorg, tuinbouw, bouwnijverheid en sommige takken van de industrie (vgl. De Boom, Weltevrede, Rezai en Engbersen, 2008; Cörvers, Muysken, Neubourg, en Schliwen, 2009).

Daarnaast is Nederland meer en meer onderdeel van een globaal netwerk van arbeidsvraag en -aanbod, waarin vooral multinationals en specifieke groepen (niet-)westers allochtone arbeidskrachten actief zijn. Er bestaat in toenemende mate behoefte aan zogenaamde 'kenniswerkers', hoogopgeleide, vaak technisch specialisten. Deze 'bovenkant' van de arbeidsmarkt komt bijvoorbeeld uit westerse landen zoals Japan en de Verenigde Staten, maar steeds vaker ook uit niet-westerse zoals India en China. Daarom heeft het kabinet met de invoering van de kennismigrantenregeling het aandeel expats willen doen stijgen (Wijkhuis en Jennissen, 2010; Cörvers et al., 2009).

Migratiestromen zijn in het verleden uitvoerig beschreven naar allerlei persoons- en baankenmerken (bijv. Corpeleijn, 2010; Sprangers et al., 2004). Er is echter nog weinig zicht op de samenhang tussen de internationalisering van het bedrijfsleven enerzijds en de toestroom en terugkeer

van buitenlandse werknemers anderzijds. In deze studie wordt deze samenhang onderzocht aan de hand van twee onderzoeksvragen.

1. We vermoeden dat buitenlandse bedrijven – bijvoorbeeld als dochteronderneming of als deel van een buitenlandse multinational – geregeld 'eigen personeel' laten overkomen uit het land, waar het hogere management is gehuisvest. Dit zou deels een verklaring kunnen zijn voor de relatief hogere beloning: het personeel moest ervoor naar Nederland komen (zie Fortanier en Korvorst, 2009). De eerste onderzoeksvraag luidt: *Trekken bedrijven in buitenlandse handen naar verhouding vaker westers en niet-westers allochtone werknemers uit het buitenland dan bedrijven in Nederlandse handen? En is er wat dat betreft een verschil tussen westerse en niet-westerse bedrijven?*
2. We weten dat er een verband bestaat tussen de kans op retourmigratie en de blijfduur van immigranten. Een langer verblijf betekent dat immigranten beter bekend zijn met de Nederlandse zeden en gewoonten, instituties en sociale regelgeving. Ze hebben meer Nederlandse vrienden, wellicht een partner of zelfs een gezin (Van Gaalen en Bijwaard, 2008). Analoog aan deze bevindingen denken we dat hoogbetaalde vakkrachten die in een internationaal georiënteerd bedrijf werken minder snel wortelen in Nederland. De culturele afstand tot Nederland – vooral voor werknemers uit niet-westerse landen – is groter dan zij die bij een Nederlands bedrijf werken. Daardoor zal de binding aan Nederland van buitenlandse werknemers bij een bedrijf in buitenlandse handen kleiner zijn dan die van allochtone buitenlandse werknemers die bij een Nederlands bedrijf terecht zijn gekomen. Dit geldt vooral voor specialisten wiens vak-kennis ook elders in de wereld wordt gevraagd. De tweede onderzoeksvraag luidt: *Vertrekken buitenlandse werknemers die bij buitenlandse bedrijven startten eerder dan zij die bij een Nederlands bedrijf aan de slag gingen?*

Op de eerste onderzoeksvraag wordt ingegaan in paragraaf 2. Hierin wordt een vergelijking gemaakt van de persoons- en baan- en bedrijfskenmerken van werknemers die immigrerden en in 2006 een baan in Nederland vonden met een referentiegroep van werknemers die niet recentelijk immigrerden (zie kader). In paragraaf 3 komt de tweede onderzoeksvraag aan de orde. Hierin wordt de kans geschat dat werknemers die in 2006 immigrerden op 1 januari 2010 (nog) in Nederland verblijven. Omdat de vertrek-kans samenhangt met bepaalde persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht, nemen we deze factoren mee in het multivariaat model.

Voor het onderzoek combineren we gegevens die aangegeven in welk land de zeggenschap van een onderneming ligt, de UCI- variabele (Ultimate Controlling Institutional Unit), met migratie- en baangegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand. Voor meer details wordt verwezen naar de Technische toelichting.

Buitenlandse en binnenlandse instroom als werknemer

Er worden twee populaties werknemers vergeleken:

1. Buitenlandse instroom: werknemers die in 2006 immigrerden en binnen twaalf maanden een baan als werknemer in Nederland vonden. Het gaat om ruim 21 000 werknemers: 10 038 westerse allochtonen, 5 915 autochtonen en 5 219 niet-westerse allochtonen.
2. Binnenlandse instroom: een referentiegroep van werknemers die niet recentelijk immigrerden. Dit zijn in Nederland wonende werknemers – autochtonen, westerse en niet-westerse allochtonen – die in 2006 van baan wisselden of begonnen met werken na een studie, een uitkering of een periode van inactiviteit.

Om de twee populaties enigszins vergelijkbaar te maken beperken we ons tot werknemers die 25 jaar of ouder zijn en minimaal 30 dagen werkten.¹⁾

2. Trekken buitenlandse bedrijven vaker allochtone werknemers uit het buitenland?

Eigenaarschap bedrijf

Van de werknemers die vanuit het buitenland instroomden als werknemer ging veruit de meerderheid aan de slag bij bedrijven in Nederlandse handen (staat 1). Vergeleken met de referentiegroep werknemers die vanuit het binnenland instroomde, kwamen ze echter vaker bij buitenlandse bedrijven terecht. Dat gold met name voor de allochtonen onder hen. Van de autochtonen die vanuit het buitenland instroomden als werknemer ging 17 procent werken bij een bedrijf onder buitenlandse zeggenschap, tegenover 12 procent van de autochtonen in de binnenlandse instroom. Bij de westerse allochtonen was dat respectievelijk 26 versus 16 procent en bij niet-westerse allochtonen 25 versus 14 procent.

De westerse allochtone werknemers die recent immigrerden en bij een buitenlands bedrijf werk vonden, kwamen vrijwel allemaal bij een westers bedrijf terecht (staat 2). In 43 procent van de gevallen was dat een bedrijf uit de Verenigde Staten. Maar een klein aandeel (minder dan 1 procent) van de westerse allochtone immigranten ging aan

Staat 1

Buitenlandse instroom als werknemer en binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep) naar bedrijfs- en baankenmerken

	Buitenlandse instroom als werknemer			Binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep)		
	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen
	%					
Eigenaarschap bedrijf						
Nederlands bedrijf	83	74	75	88	84	86
Buitenlands bedrijf	17	26	25	12	16	14
westers bedrijf	16	26	17	11	16	13
niet-westers bedrijf	1	1	8	0	0	1
Branche in 2006						
Landbouw, bosbouw en visserij	0	2	1	1	1	1
Delfstoffenwinning	0	1	0	0	0	0
Sociale werkvoorziening	0	0	0	1	1	1
Overige industrie	10	9	5	7	6	5
Energie- en waterleidingbedrijven	0	0	0	0	0	0
Bouwnijverheid	2	1	1	5	2	1
Handel en reparatie	8	12	9	10	9	6
Horeca	3	2	4	2	2	3
Vervoer, opslag en communicatie	5	5	3	6	5	3
Financiële instellingen	4	4	4	3	3	2
Uitzendbureaus	15	21	27	20	26	39
Schoonmaakbedrijven	1	1	10	2	2	8
Overige zakelijke dienstverlening	17	28	24	17	20	15
Openbaar bestuur	15	1	2	5	3	3
Onderwijs	5	8	6	5	5	2
Gezondheids- en welzijnszorg	8	3	3	14	10	8
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	4	3	2	3	3	2
Inkomsten uit baan in 2006 (fiscaal inkomen)						
≤ 50 euro	4	5	14	14	13	16
> 50–100 euro	21	37	43	32	37	50
> 100–150 euro	31	23	21	33	29	25
> 150–200 euro	16	11	9	12	10	6
> 200–250 euro	9	5	4	4	4	2
> 250–300 euro	5	3	2	4	5	2
> 300 euro	13	15	7	1	2	0
Deeltijdfactor						
≤ 0,2	2	2	4	6	5	5
> 0,2–0,4	6	5	11	12	11	13
> 0,4–0,6	9	6	11	14	13	14
> 0,6–0,8	12	12	13	14	16	18
> 0,8–1,0	71	76	61	53	54	49
Totaal (abs.)	5 915	10 038	5 219	504 545	79 300	95 179

Staat 2**Verdeling buitenlandse instroom als werknemer en binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep) bij buitenlandse bedrijven naar herkomst bedrijf**

	Buitenlandse instroom als werknemer			Binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep)		
	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen
	%					
Westers bedrijf	100	100	100	100	100	100
Verenigde Staten	32	43	38	23	32	28
Duitsland	9	5	7	17	10	10
Frankrijk	14	7	6	12	9	8
Verenigd Koninkrijk (incl. VK/AU en VK/NL)	16	15	16	14	13	13
Scandinavië	5	2	2	3	3	2
Overige Europese landen	21	15	27	29	27	36
Overige westerse landen	3	12	4	3	5	3
Niet-westers bedrijf	100	100	100	100	100	100
BRIC-landen	0	11	70	5	6	43
Overige niet-westerse landen	100	89	30	95	94	57

de slag bij een niet-westers bedrijf. Wanneer dat wel het geval was, was dat meestal geen bedrijf uit een BRIC-land (Brazilië, Rusland, India en China).

Van de niet-westerse immigranten ging 17 procent bij een westers bedrijf werken. Ook bij hen was dat relatief vaak (38 procent) een bedrijf uit de Verenigde Staten. Acht procent van de niet-westerse immigranten vond werk bij een niet-westers bedrijf. Dit aandeel was 8 keer zo hoog als bij de niet-westerse werknemers in de referentiegroep. De overgrote meerderheid (70 procent) van de niet-westerse immigranten die aan de slag gingen bij een niet-westers bedrijf, vond werk bij een bedrijf dat aangestuurd werd vanuit een van de BRIC-landen.

Bedrijven in buitenlandse landen

Een bedrijf is in buitenlandse handen wanneer het hoofdkantoor (van het moederbedrijf) buiten Nederland gevestigd is. In 2008 telde Nederland ruim 572 duizend bedrijven, waarvan er bijna 6 duizend in buitenlandse handen waren.

Bedrijven onder buitenlandse zeggenschap zijn relatief groot. Hoewel ze maar 1 procent van alle bedrijven in Nederland uitmaken, hebben ze bijna 17 procent van alle werknemers in dienst en zijn ze goed voor 32 procent van de totale omzet van bedrijven. Van de werknemers die zich bezighouden met onderzoek en ontwikkeling werkt 1 op de 3 bij een buitenlands bedrijf.

Ruim 10 procent van de totale werkgelegenheid is toe te schrijven aan bedrijven die in een ander EU-land hun hoofdvestiging hebben. De helft daarvan komt voor rekening van bedrijven die in Duitsland en Frankrijk gevestigd zijn. De Verenigde Staten zijn met 3,6 procent van de werknemers de grootste buitenlandse werkgever (Bruls en Leufkens, 2011). Opkomende economieën zoals Brazilië, Rusland, India en China, de zogenaamde BRIC-landen, investeren nog relatief weinig in Nederland. Wel is er een duidelijke stijging waarneembaar: van 5 duizend banen in 2006 naar 20 duizend banen in 2007 (CBS, 2009; 2010).

Concluderend kunnen we stellen dat westerse bedrijven vaker westers allochtone werknemers uit het buitenland trekken dan Nederlandse bedrijven. Daarnaast trekken ze ook – maar in iets mindere mate – vaker niet-westers allochtone werknemers. Niet-westerse bedrijven trekken vooral vaker niet-westerse werknemers uit het buitenland. Dat geldt met name voor bedrijven uit de BRIC-landen.

Branche

Wat betreft de branche verschillen autochtone werknemers in de buitenlandse instroom van de andere twee groepen werknemers die uit het buitenland kwamen: met 15 procent waren personen die werkten in het openbaar bestuur ruim vertegenwoordigd (staat 1). Ook was dit aandeel drie keer zo hoog als bij de autochtonen in referentiegroep werknemers. Het gaat meestal om ambassade medewerkers en mensen in andere overheidsfuncties in internationale organisaties (EU, VN etc.) die terugkeren naar Nederland.

Wat verder opvalt, is dat werknemers uit de buitenlandse instroom weliswaar vaak werk vonden via een uitzendbureau (autochtonen 15 procent, westerse allochtonen 21 procent en niet-westerse allochtonen 27 procent), maar dat deze percentages bij de binnenlandse instroom een stuk hoger lagen (respectievelijk 20 procent, 27 procent en 39 procent). Kennelijk spelen uitzendbureaus internationaal gezien een kleinere rol dan bij de arbeidsbemiddeling binnen Nederland. Daarnaast bleken werknemers van alle drie de groepen in de buitenlandse instroom vergeleken met de referentiegroep minder vaak in de gezondheidszorg en de welzijnszorg terecht te komen.

De meer internationaal opererende branches als handel en reparatie, en financiële instellingen trokken relatief gezien meer westerse en niet-westerse werknemers uit de buitenlandse instroom dan uit de binnenlandse instroom. De overige industrie was vooral in trek onder de westerse immigranten.

Baankenmerken

Werknemers uit de buitenlandse instroom werkten vaker voltijds dan werknemers uit de binnenlandse instroom. De

inkomsten (per gewerkte dag) lagen bij alle drie groepen immigranten gemiddeld genomen een stuk hoger dan bij de referentiegroep. Ruim 13 procent van de autochtonen die terugkeerden behoorde tot de hoogste inkomstengroep, tegenover minder dan 1 procent van de autochtone instromers in de referentiegroep. Ook bij de westerse en niet-westerse werknemers die recent immigrerden was het aandeel werknemers in deze inkomensgroep met respectievelijk 15 en 7 procent relatief groot. Dit komt onder andere doordat dit voor een deel kenniswerkers zijn. Kenniswerkers krijgen relatief gemakkelijk een vergunning om in Nederland te werken, maar moeten wel aan bepaalde eisen voldoen, onder andere aan een salariscriterium (Berkhout, Smid en Volkerink, 2010).

Hoewel bij de niet-westerse werknemers uit de buitenlandse instroom de gemiddelde inkomsten per dag hoger waren dan die van de niet-westerse werknemers in de binnenlandse instroom, leek de inkomstenverdelingen bij deze groepen instromers meer op elkaar dan bij de autochtonen en westerse allochtonen.

Persoonskenmerken

Werknemers uit de buitenlandse instroom waren vaker mannen dan werknemers uit de binnenlandse instroom (staat 3). Dat gold voor alle drie de groepen. Daarnaast telden zowel de westerse als de niet-westerse immigranten relatief veel jongeren onder de 35 jaar. Van de westerse immigranten was 61 procent tussen de 25 en 35 jaar oud, van de niet-westerse allochtonen was dat 66 procent. Bij de binnenlandse instroom was dat respectievelijk 44 en 55 procent. Hiermee hangt samen dat deze twee groepen werk-

nemers ook vaker ongehuwd en minder dikwijls gescheiden zijn dan de werknemers uit de referentiegroep. Ruim zes op de tien westerse en niet-westerse immigranten vestigden zich in Noord-Holland en Zuid-Holland.

Bij de autochtone werknemers uit de buitenlandse instroom gaat het vaak om terugkerende emigranten die qua leeftijd, burgerlijke staat en woonprovincie meer op de gemiddelde autochtone werknemer uit de binnenlandse instroom lijken dan op de allochtone immigranten.

3. Vertrekken buitenlandse werknemers die bij een buitenlands bedrijf werken eerder weer uit Nederland?

In deze paragraaf proberen we de vraag te beantwoorden of allochtone werknemers die in 2006 naar Nederland kwamen en binnen twaalf maanden bij een buitenlands bedrijf aan de slag gingen, eerder weer uit Nederland vertrekken dan immigranten die bij Nederlands bedrijf gingen werken. We onderzoeken dit door middel van een multivariaat model (logistische regressie) waarin wordt gekeken of het bedrijfskenmerk 'in buitenlandse handen' de kans om begin 2010 nog in Nederland te verblijven significant verkleint, rekening houdend met overige persoon- en baan-kenmerken (staat 4).²⁾ Naast significantieniveaus rapporteren we de *Wald*-statistiek, als maat voor het aandeel verklaarde variantie door toevoeging van de variabele in het model.

Algemeen valt op dat het model vooral verklaringen aanreikt voor verschillen binnen de groep niet-westerse werknemers die enkele jaren eerder immigrerden (Nagelkerke's

Staat 3
Buitenlandse instroom als werknemer en binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep) naar persoonskenmerken

	Buitenlandse instroom als werknemer			Binnenlandse instroom als werknemer (referentiegroep)		
	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen	autochtonen	westerse allochtonen	niet-westerse allochtonen
	%					
Geslacht						
Man	65	64	67	55	53	57
Vrouw	35	36	33	45	47	43
Geboortejaarklassen						
25 tot 35 jaar	45	61	66	41	44	55
35 tot 45 jaar	34	26	26	31	31	31
45 tot 55 jaar	15	11	7	18	17	11
55 jaar en ouder	6	2	1	9	8	2
Burgerlijke staat						
Ongehuwd	45	66	59	41	46	42
Gehuwd of partnerschap	44	30	35	48	42	45
Verweduwd of gescheiden	10	3	6	11	12	13
Onbekend	1	0	1	0	0	0
Provincie						
Groningen	3	2	1	4	3	2
Friesland	3	1	1	4	2	1
Drenthe	3	1	1	3	2	1
Overijssel	6	2	3	7	5	4
Flevoland	2	1	3	2	2	4
Gelderland	11	5	4	12	9	6
Utrecht	7	5	5	8	7	7
Noord-Holland	17	31	35	16	22	25
Zuid-Holland	19	30	32	19	24	34
Zeeland	2	2	1	2	2	1
Noord-Brabant	17	15	11	15	14	11
Limburg	10	5	3	6	8	3
Totaal (abs.)	5 915	10 038	5 219	504 545	79 300	95 179

$R^2 = 0,192$), terwijl het model het minst verklaart voor de groep autochtone werknemers (Nagelkerke's $R^2 = 0,041$).

Het blijkt dat het alleen voor niet-westerse werknemers uitmaakt of het bedrijf waar men vanuit het buitenland met werken is begonnen, in buitenlandse handen is. Deze groep heeft een significant geringere kans ($OR=0,60$) begin 2010 nog in Nederland te verblijven. Voor de andere twee groepen werknemers die naar Nederland kwamen om er te werken, maakt het geen verschil of het bedrijf waar ze terecht kwamen nu vanuit het buitenland wordt aangestuurd of niet. Het zijn dus vooral niet-westerse werknemers in een internationale arbeidssetting die vaker weer terug naar huis of naar een ander land gaan om hun arbeidscarrière daar voort te zetten.

Ook de hoogte van de verdiensten van het werk spelen een rol bij de vertrekans. Westerse allochtonen (301 euro of meer per dag; $OR=0,64$) en niet-westerse (tussen 251 en 300 euro per dag; $OR=0,50$) werknemers met hoge inkomsten hadden Nederland in 2010 veel vaker weer verlaten dan werkenden met een gemiddeld salaris. Deze snelle vertrekkers zijn dan ook vooral kenniswerkers.

Binnen de groep niet-westerse werknemers zijn het de laagverdieners (51 tot 100 euro per dag; $OR=2,31$) die juist

een grotere kans hebben na enige jaren nog in Nederland te verblijven dan de referentiegroep met een gemiddeld salaris. Iets soortgelijks zien we als we kijken naar de verschillende branches: westerse en niet-westerse werknemers die werken in branches waar ten opzichte van de referentiecategorie (hier financiële instellingen zoals banken) relatief veel laagbetaald werk wordt verricht (horeca, uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven etc.) hebben een grotere kans in Nederland te blijven.

Wanneer we kijken naar de persoonskenmerken dan blijkt dat vrouwen een grotere kans hebben om in Nederland te blijven dan mannen. Verder hebben ook westerse allochtone werknemers van middelbare leeftijd en oudere niet-westerse werknemers een relatief hogere kans om te blijven.

4. Discussie: Nieuwe immigranten, nieuwe dynamiek?

De stroom buitenlandse werknemers uit de nieuwe EU-landen verschilt in drie opzichten van de klassieke arbeidsmigratiestromen uit de Mediterrane landen, zoals Turkije en Marokko:

Staat 4
Buitenlandse instroom als werknemer in 2006: kans dat de migranten begin 2010 nog in Nederland zijn

	Autochtonen		Westerse allochtonen		Niet-westerse allochtonen	
	Exp(B)	Wald	Exp(B)	Wald	Exp(B)	Wald
Eigenaarschap bedrijf (ref. Nederlands bedrijf)						
Buitenlands bedrijf	0,99	0,01	0,94	1,28	0,60***	40,14
Geslacht (ref. man)						
Vrouw	1,66***	26,68	1,42***	60,38	1,63***	42,17
Leeftijd (ref. 25 tot 35 jaar)						
35 tot 45 jaar	0,94	0,35	1,22***	15,37	1,08	0,85
45 tot 55 jaar	0,88	0,88	1,20**	5,92	1,07	0,27
55 jaar en ouder	0,88	0,51	0,79	2,27	0,46**	6,78
Burgerlijke staat (ref. ongehuwd)						
Gehuwd of partnerschap	1,03	0,09	1,00	0,00	1,35***	17,29
Verweduwd of gescheiden	1,00	0,00	1,72***	16,07	1,17	0,89
Onbekend	-	-	-	-	-	-
Dagloon uit baan (ref. $\geq 150-200$ euro)						
≤ 50 euro	0,88	0,27	0,75*	4,09	1,24	1,33
$>50-100$ euro	1,14	0,79	0,91	1,65	2,31***	45,77
$>100-150$ euro	1,11	0,69	1,18*	4,84	1,31*	5,17
$>200-250$ euro	0,92	0,29	1,13	1,26	1,14	0,55
$>250-300$ euro	1,03	0,02	0,85	1,63	0,50***	9,31
>300 euro	0,77	3,35	0,64***	27,62	0,87	0,89
Deeltijdfactor (ref. $\geq 0,4-0,6$)						
$\leq 0,2$	0,96	0,01	1,06	0,07	0,94	0,07
$>0,2-0,4$	1,25	1,17	1,04	0,08	1,03	0,03
$>0,6-0,8$	1,10	0,35	0,82*	3,77	0,80	2,12
$>0,8-1,0$	1,39*	4,81	0,93	0,58	0,81	2,45
Branche (ref. financiële instellingen)						
Landbouw, bosbouw en visserij	0,46	2,23	1,63**	6,13	1,86	2,86
Delfstoffenwinning	0,52	1,36	1,05	0,04	1,05	0,01
Sociale werkvoorziening	2,06	0,46	-	-	0,27*	3,71
Overige industrie	1,09	0,14	1,36**	6,04	1,80***	7,89
Energie- en waterleidingbedrijven	-	-	1,61	0,41	-	-
Bouwnijverheid	0,75	0,85	3,02***	16,89	3,44**	7,64
Handel en reparatie	0,83	0,61	1,12	0,83	1,01	0,00
Horeca	0,88	0,14	1,66**	7,63	3,29***	20,61
Vervoer, opslag en communicatie	0,83	0,52	1,24	2,33	2,03***	8,18
Uitzendbureaus	0,72	2,03	1,39**	7,57	1,85***	11,62
Schoonmaakbedrijven	0,98	0,00	2,53***	15,48	4,81***	46,27
Overige zakelijke dienstverlening	0,85	0,59	1,37***	8,05	1,02	0,02
Openbaar bestuur	1,03	0,01	6,13***	42,90	5,21***	19,29
Onderwijs	1,05	0,03	1,46***	8,38	1,07	0,10
Gezondheids- en welzijnzorg	1,20	0,48	3,16***	42,21	2,46***	11,59
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	1,16	0,25	1,18	1,04	1,06	0,05
Constante	5,00***	37,07	1,01	0,00	1,05	0,05
N	5 915		10 038		5 219	
Nagelkerke's R^2	0,041		0,056		0,192	

* $p < 0,05$
 ** $p < 0,01$
 *** $p < 0,001$

1. EU-migranten kunnen met minder beperkingen in Nederland werken en zich er vestigen dan de klassieke arbeidsmigranten.
2. Arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de klassieke migranten.
3. De culturele en geografische afstand tussen Nederland en het herkomstland is doorgaans kleiner.

Gezien deze verschillen is het enerzijds aannemelijk dat immigranten uit de EU-landen zich makkelijker inpassen in de cultuur, anderzijds dat ze een grotere migratiedynamiek zullen vertonen: heen en weer migreren is voor hen relatief laagdrempelig. Dit laatste blijkt ook uit dat een substantieel deel van de werknemers uit EU-landen kortdurende banen vervult en zich niet officieel in Nederland vestigt (Corpeleijn, 2009). Hoewel ook van deze 'nieuwe' immigranten een bepaald percentage zich blijvend in Nederland zal vestigen, is er een verschuiving te verwachten van 'blijvende' naar 'pendelende' migranten.

Om deze nieuwe dynamiek en de binding aan Nederland beter te begrijpen, is het interessant naast demografische transitie zoals ouderschap en partnerschap, ook de arbeidsmarktcarrière gedurende het verblijf in Nederland te analyseren. Toekomstig onderzoek zal zich ook moeten richten op de groeiende groep arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen, die zich (vooralsnog) vaak niet inschrijft in de GBA, om zich op een gegeven moment wel te vestigen (zie Corpeleijn, 2009). Hoe lang duurt het gemiddeld voordat een arbeidsmigrant zich in Nederland vestigt?

Gezien de verdere internationalisering van de Nederlandse arbeidsmarkt zou toekomstig onderzoek de samenhang moeten bestuderen tussen arbeidsmarktdynamiek (push en pull factoren) enerzijds en de toestroom en terugkeer van arbeidsmigranten anderzijds. Zo is de relatie tussen economische ontwikkeling (innovatie) en migratiestromen nog weinig onderzocht (zie Bijwaard, 2009).

Tot slot is het interessant te kijken hoe de bezitsverhouding van bedrijven en de verhouding binnenlandse en buitenlandse werknemers zich in recente jaren heeft ontwikkeld. We hebben laten zien dat vooral niet-westerse, hoogbetaalde vakmensen vaker bij niet-westerse bedrijven aan de slag gaan en ook sneller weer vertrekken. Longitudinaal onderzoek moet uitwijzen hoe dikwijls het voorkomt dat (innovatieve) Nederlandse bedrijven worden overgenomen door buitenlandse investeerders. Vervangen deze bedrijven Nederlands personeel steeds meer door 'eigen werkers' die weer vertrekken met nieuwe kennis?

Technische toelichting

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens die aangeven in welk land de zeggenschap van een onderneming ligt: de UCI variabele (Ultimate Controlling Institutional Unit) (zie ook CBS, 2009). De koppeling van de UCI-variabele aan het SSB is bruikbaar als de populatie wordt beperkt tot bedrijven met meer dan tien werknemers (CBS, 2009). We verrijken deze gegevens met baan- en persoonsgegevens uit de definitieve versie van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Het SSB is een

stelsel van koppelbare registers die onderling op elkaar zijn afgestemd en consistent gemaakt zijn (Bakker, 2008). Het bevat gegevens op het gebied van onder meer demografie, arbeidsmarkt, criminaliteit en deels ook onderwijs. Op dit moment zijn de sociaaleconomische gegevens van 1999 tot en met 2008 integraal beschikbaar voor de gehele Nederlandse bevolking.

In deze studie wordt migratie gedefinieerd als de in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) geregistreerde vestiging vanuit het buitenland. Aangezien personen met een verwachte verblijfsduur van minder dan vier maanden niet worden ingeschreven in de GBA en omdat niet alle personen die wel langer in Nederland verblijven zich daadwerkelijk inschrijven, blijven deze migranten buiten beschouwing. Een immigrant wordt als arbeidsmigrant aangemerkt wanneer hij binnen één jaar na vestiging (maximaal tot eind december 2007) een baan als werknemer in Nederland had. Het initiële analysebestand omvat alle arbeidsmigranten die in 2006 naar Nederland zijn geïmmigreerd (zie ook Corpeleijn, 2010).

Begrippen

Dagloon

Het dagloon is per baan bepaald door het fiscale brutoloon dat in het betreffende jaar in de baan werd verdiend te delen door het aantal gewerkte dagen (volgens de opgave voor de sociale verzekeringspremies).

Expat

Een expat is een vaak hoogopgeleide persoon die tijdelijk in een ander land verblijft. Meestal zijn zij gedetacheerd. Met de invoering van de kennismigrantenregeling heeft het kabinet het aandeel expats willen doen toenemen (Wijkhuis en Jennissen, 2010).

Immigratie

Vestiging vanuit het buitenland in Nederland, waarbij de betreffende persoon wordt ingeschreven in de Gemeentelijke Basisadministratie. De persoon wordt ingeschreven als verwacht wordt dat hij of zij minimaal vier maanden in Nederland zal verblijven.

Leeftijd

Is bepaald als het verschil tussen het jaar van immigratie en het geboortjaar.

Literatuur

Bakker, B.F.M. (2008). De stand van het sociaal statistisch bestand. *Bevolkingstrends*, 56(2).

Berkhout, E., Smid, T., Volkerink, M. (2010). Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.

Boom, J. de, A. Weltevrede, S. Rezai en G. Engbersen (2008). Oost-Europeanen in Nederland; een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en uit voormalig Joegoslavië. Rotterdam: RISBO Contractresearch BV / Erasmus Universiteit.

Bruls, F. en K. Leufkens (2011, 25 juli). Buitenlandse bedrijven in Nederland: klein aantal, forse omzet. CBS-Webmagazine,

Bijwaard, G. (2009). Crisis en de werkgelegenheid van recente immigranten, *Economische Statistische Berichten*, 94(4572): 685–686.

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

CBS (2010). *Internationalisation Monitor 2010*. Den Haag / Heerlen.

Corpeleijn, A. (2009). Werknemers uit Oost-Europa: recente ontwikkelingen. *Sociaaleconomische trends*, 1/2009.

Corpeleijn, A. (2010). CBS Berichten: Arbeidsmigratie naar en uit Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(3): 335–341.

Cörvers, F., J. Muysken, C. de Neubourg, A. Schliwen (2009). Arbeidsmigratie. In: Wetenschappelijk Onderzoeken Documentatiecentrum (WODC), Migratie naar en vanuit Nederland; een eerste proeve van de Migratiekaart. WODC-Cahier, 2009-3, Den Haag.

Fortanier, F., en M. Korvorst (2009). Effects of globalisation: wage differences between employees at Dutch and foreign controlled enterprises in the Netherlands. In: *Internationalisation Monitor 2009*, Den Haag / Heerlen: CBS, p.71–81.

Gaalen, R. van, en G. Bijwaard (2008). Wat bindt arbeidsmigranten aan Nederland? Levensloop-dynamiek van tussen 1999 en 2003 gearriveerde arbeidsmigranten. In: M. Mol, H.J. Dirven en R. van der Bie (eds.), *Dynamiek in de sociale statistiek: nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop*, Den Haag / Heerlen: CBS, p.191–205.

Sprangers, A., A. Zorlu, J. Hartog en J. Nicolaas (2004). Immigranten op de arbeidsmarkt. *Sociaaleconomische trends*, 4/2004.

Verschuren, S., R. van Gaalen, H. Nicolaas (2011). Arbeidsmigratie, volgmigratie en retourmigratie in de periode 2000–2006. *Bevolkingstrends*, 59(2).

Wijkhuis, L.J.J. en R.P.W. Jennissen (2010). Arbeidsmigratie naar Nederland: de invloed van gender en gezin. Den Haag: WODC.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Vooral de vergelijkingsgroep zou anders een onevenredig deel marginale baantjes (qua baanduur), starters op de arbeidsmarkt en studenten met een bijbaan bevatten.
- ²⁾ Het betreft hier strikt genomen geen kans, maar een relatieve kansverhouding: de kans om wel in Nederland te verblijven gedeeld door de kans om niet in Nederland te verblijven.