



Centraal Bureau
voor de Statistiek

Sociaaleconomische trends 2013

Werknemers bij internationaal opererende bedrijven beter betaald

Marjolijn Jaarsma
december 2013, 02

Bedrijven met internationale activiteiten betalen hogere salarissen dan vergelijkbare bedrijven die zich op de binnenlandse markt richten. Ceteris paribus hebben het vallen onder buitenlandse zeggenschap, buitenlandse investeringen, in- en uitvoer van goederen en een hoge arbeidsproductiviteit een positieve invloed op het salaris. Veruit de belangrijkste verklaring voor salarisverschillen lijkt het opleidings- en kennisniveau van de werknemer te zijn. Toch verdienen werknemers van buitenlandse bedrijven gemiddeld bijna 7 procent meer dan gelijkgeschoolde collega's bij vergelijkbare Nederlandse bedrijven.

1. Inleiding

Als kleine, open economie verdient Nederland relatief veel aan internationaal zakendoen. Ongeveer 30 procent van het Nederlandse bbp wordt gecreëerd door de export van goederen en diensten (Lejour, Kuypers, Lemmers en Ramaekers, 2012). De Nederlandse overheid erkent het belang van de export en stimuleert exportactiviteiten dan ook, bijvoorbeeld met handelsmissies of beleid voor het verbeteren van het Nederlandse vestigingsklimaat. Onderzoek wijst uit dat internationaal georiënteerde bedrijven (zie voor de definitie de Technische toelichting) relatief hoge salarissen betalen (Lipse, 2002; Korvorst, Fortanier en Mol, 2010; Korvorst, 2012). In hoeverre valt dit te verklaren door de internationale activiteiten en investeringen van deze bedrijven? Of spelen een hogere arbeidsproductiviteit en andere werknemerskenmerken hier een belangrijkere rol?

Verklaringen in de academische literatuur

In de academische literatuur wordt voor de hogere salarissen bij bedrijven in buitenlands eigendom als verklaring gegeven, dat deze bedrijven een hogere arbeidsproductiviteit realiseren (Caves, 1996; Fortanier en Van de Ven, 2009; Wagner, 2012). Daarnaast zorgen hogere salarissen ervoor dat werknemers niet overstappen naar lokale concurrenten, zodat specifieke kennis en vaardigheden binnen het bedrijf behouden blijven (Fortanier en Korvorst, 2009). Empirisch onderzoek laat zien dat het personeelsverloop bij bedrijven in buitenlandse handen inderdaad kleiner is dan bij Nederlandse bedrijven (Korvorst, 2012). Verschillen in arbeidsproductiviteit en angst voor het weglekken van kennis verklaren echter niet het totale verschil in gemiddeld salaris.

Dat internationaal opererende bedrijven verschillen van bedrijven die alleen op de binnenlandse markt actief zijn, is eveneens beschreven in de economische literatuur (Bernard en Jensen, 1997; Melitz, 2003). Er is veel empirisch materiaal beschikbaar dat laat zien dat exporteurs productiever, groter, kapitaalintensiever zijn en beter betalen dan bedrijven die niet exporteren. Vergelijkbare resultaten zijn inmiddels ook voor importeurs en voor bedrijven in buitenlands eigendom gepubliceerd (Jaarsma en Lemmens-Dirix, 2010; Korvorst et. al., 2010).

Waarom het ene bedrijf uitgroeit tot een internationaal opererend bedrijf en het andere niet, wordt vaak verklaard door de theorie van zelfselectie. Volgens deze theorie zouden alleen de meest productieve, winstgevende en concurrerende bedrijven in staat zijn om de kosten en risico's van internationaal zakendoen, zoals het opzetten van een netwerk of het kunnen dragen van hoge transportkosten, te betalen. De theorie dat internationaal zakendoen bedrijven vervolgens nóg productiever maakt, wordt in de literatuur niet breed gedragen (Smeets, Creusen, Lejour en Kox, 2010; Wagner, 2005).

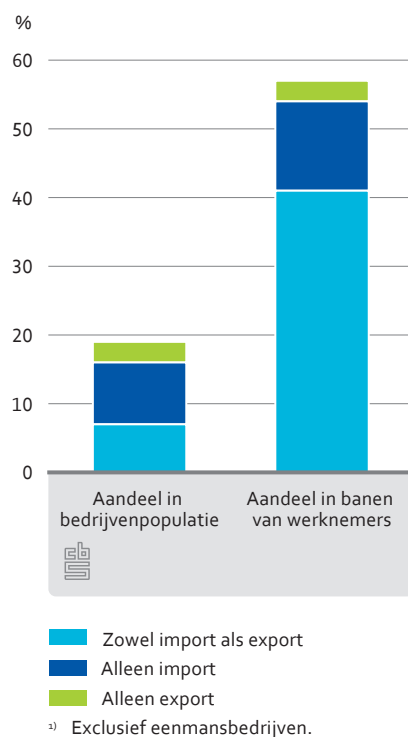
Het combineren van deze internationaliseringkenmerken – handel, investeringen en buitenlands eigendom – is een logische vervolgstap in het onderzoek naar salarisverschillen. Daarbij is er ook aandacht voor de rol die individuele kenmerken van werknemers, zoals opleiding, geslacht en leeftijd, hierbij spelen.

2. Descriptieve resultaten

2.1 Internationaal actieve bedrijven

Het aandeel bedrijven in Nederland dat actief is in de internationale goederenhandel was tussen 2007 en 2010 gemiddeld 10 procent. Dit percentage is al een aantal jaren redelijk stabiel (EIM, 2008; De Wit, 2012). Naast een grote bijdrage aan het bbp genereren exporterende bedrijven ongeveer 80 procent van de omzet in de Nederlandse private sector (Fortanier en Genee, 2010) en bieden ze werkgelegenheid aan 44 procent van alle werknemers in Nederland.

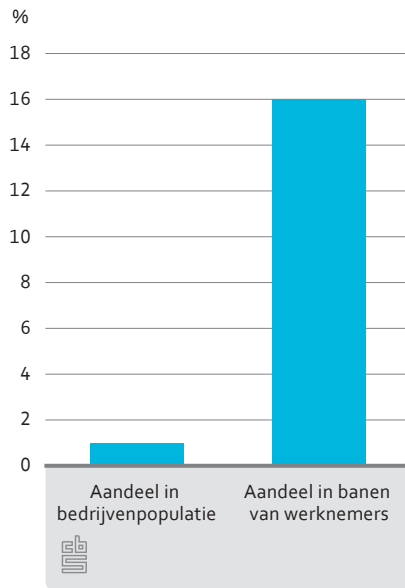
2.1.1 Bedrijven¹⁾ met internationale handel, 2007/2010



Internationaal actieve bedrijven zijn echter niet alleen bedrijven die deelnemen aan het internationale handelsverkeer. Ook bedrijven in Nederland waarvan het uiteindelijke zeggenschap in het buitenland gevestigd is, behoren tot de internationaal opererende bedrijven (zie Technische toelichting).

Bedrijven waarvan het uiteindelijke zeggenschap in het buitenland is gevestigd, vormen slechts één procent van alle bedrijven in Nederland. Deze dochterbedrijven van buitenlandse multinationals zorgen voor ongeveer de helft van de Nederlandse handel in goederen. Bovendien creëren internationaal georiënteerde bedrijven vaak hoogwaardige werkgelegenheid en hebben ze relatief veel kenniswerkers in dienst (Groot, Van Gessel en Raspe, 2013). Bijna 16 procent van alle werknemers in Nederland werkt bij een bedrijf in buitenlands eigendom.

2.1.2 Bedrijven¹⁾ onder buitenlandse zeggenschap, 2007/2010



¹⁾ Exclusief eenmansbedrijven.

2.2 Salarisverschillen

Ruim een derde van de werknemers bij een buitenlands bedrijf in Nederland verdient een salaris uit de hoogste salaris categorie van ons land. Hiermee wordt een salaris bedoeld dat tot de 20 procent hoogste van Nederland behoort. Bij bedrijven in Nederlands eigendom verdient ongeveer 16 procent van het personeelsbestand een dergelijk hoog salaris. Het gemiddelde

2.2.1 Jaarsalaris per werknemer naar internationale handel en eigenaar van bedrijf¹⁾, 2007/2010

	Gemiddeld jaarsalaris (1 000 euro)	F-waarde
Zowel import als export (<i>two-way trader</i>)	41,9***	
Alleen import	33,4***	7 426
Alleen export	39,1***	
Zonder internationale handel	32,6***	
Onder Nederlandse zeggenschap	34,2***	
Onder buitenlandse zeggenschap	55,6***	24 119

***significant bij een p-waarde van 0,001

¹⁾ Exclusief eenmansbedrijven.

salaris van een werknemer bij een buitenlands bedrijf was in de periode 2007-2010 bijna 20 duizend euro hoger dan dat van een werknemer bij een Nederlands bedrijf.

Ook tussen de verschillende typen handelsondernemingen zijn er verschillen in salariëring. Zo komen we de hoogste salarissen tegen bij bedrijven die zowel importeren als exporteren, de laagste salarissen zien we bij bedrijven zonder internationale handel. Bij exporteurs ligt het aandeel medewerkers met de hoogste salarissen ruim 10 procentpunt hoger dan bij niet-exporteurs.

Regressieresultaten

2.3 Basismodel

De eerste regressievergelijking vormt het basismodel (Model 1) en laat zien in hoeverre het gemiddeld salaris per werknemer (in natuurlijk logaritme) samenhangt met het in binnenlands of buitenlands eigendom zijn van een bedrijf. Behalve voor zeggenschap is ook gecorrigeerd voor de sector waarin een bedrijf actief is (ingedeeld in industrie, groothandel en dienstverlening) en voor de grootte van een bedrijf, (uitgedrukt in natuurlijk logaritme van het aantal voltijds equivalenten of vte's dat in een jaar werkzaam was). Ten slotte is ook gecorrigeerd voor tijd in jaren (2007-2010), maar deze coëfficiënten zijn niet weergegeven. Zoals verwacht laat dit basismodel duidelijk zien dat er een positief en significant verband is tussen het in buitenlands eigendom zijn en het gemiddeld salaris van werknemers. Kortom, als gecorrigeerd wordt voor bedrijfstak, periode en bedrijfsgrootte is het salaris van een werknemer bij een buitenlands bedrijf fors hoger dan dat van collega's bij een vergelijkbaar Nederlands bedrijf.

2.4 Internationaliseringskenmerken

In de tweede kolom wordt het basismodel verder uitgebreid met variabelen die aangeven of een bedrijf deelneemt aan het internationale handelsverkeer en of het bedrijf internationale investeringen heeft (Model 2). Beide internationaliseringskenmerken blijken extra verklarende variabelen te zijn voor het gemiddeld salaris van een werknemer. Werknemers van bedrijven die in het buitenland investeren, verdienen ongeveer 22 procent meer dan werknemers bij bedrijven zonder buitenlandse investeringen. Ook de kenmerken invoer, uitvoer en in- én uitvoer zijn positief geassocieerd met het salaris van werknemers. Niettemin blijft het salaris dat een werknemer bij een bedrijf in buitenlands eigendom verdient, *ceteris paribus* ruim 30 procent hoger dan dat van een werknemer bij een vergelijkbaar Nederlands bedrijf.

Zelfs als ook nog gecorrigeerd wordt voor verschillen in een aantal werknemerskenmerken zoals geslacht en leeftijd en voor arbeidsproductiviteit – in de literatuur vaak als reden genoemd van verschil in loon – blijven buitenlandse bedrijven beter betalen (Model 3). Daarnaast suggereren de resultaten dat bedrijven met een groot aandeel vrouwelijke werknemers relatief lagere salarissen betalen dan vergelijkbare bedrijven met een groter mannelijk personeelsbestand.

2.4.1 Regressieresultaten met ln salaris per werknemer als afhankelijke variabele¹⁾, 2007/2010

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Bedrijf onder buitenlandse zeggenschap	0,385*** 140,404	0,290*** 115,877	0,283*** 100,340	0,063*** 31,673
Bedrijfs grootte (LN aantal vte's)	0,039*** 81,905	-0,050*** -90,489	-0,044*** -69,811	-0,008*** -18,548
Zowel import als export (two-way trader)		0,053*** 33,898	0,026*** 15,800	0,004*** 3,130
Alleen import		-0,029*** -17,421	-0,032*** -18,958	-0,022*** -19,093
Alleen export		0,051*** 18,813	0,032*** 11,409	0,013*** 6,829
Buitenlandse investeringen		0,199*** 106,371	0,136*** 53,573	0,044*** 24,835
Ln arbeidsproductiviteit			0,121*** 153,534	0,054*** 97,370
Aandeel vrouwen			-0,172*** -72,813	-0,036*** -21,910
Aandeel 50-plussers			0,145*** 51,425	0,113*** 58,352
Aandeel hoogbetaald ²⁾				1,073*** 518,137
N	659 418	316 833	244 436	244 436
R ² adjusted	0,112	0,122	0,217	0,627

***significant bij een p-waarde van 0,001

¹⁾ Alle modellen gecorrigeerd voor tijd en sector. Exclusief eenmansbedrijven.

²⁾ Salaris maakt deel uit van de 20 procent hoogste salarissen in Nederland.

2.5 Kennis en opleiding

Uit recente literatuur (Wagner, 2012) wordt duidelijk dat naast de arbeidsproductiviteit en internationaliseringskenmerken van het bedrijf ook sekse en leeftijd van de medewerkers belangrijke verklarende factoren zijn. Verder zouden verschillen in opleidingsniveau of het type beroep van de werknemer een belangrijk deel van de nog resterende loonverschillen kunnen verklaren.

Wagner (2012) vindt in zijn studie naar loonverschillen tussen exporteurs en niet-exporteurs een duidelijk positief verband tussen salaris en *human capital*. Voortbouwend op deze studie kan de aanname gemaakt worden dat hoogopgeleide werknemers een relatief hoog salaris verdienen. Door per bedrijf het aandeel werknemers met een salaris in de hoogste salariscategorie als proxy voor hun opleidingsniveau mee te nemen in de analyse, ontstaat (ondanks endogeniteitsproblemen) inzicht in hoeverre werknemers van buitenlandse bedrijven hogere salarissen verdienen omdat ze hoger opgeleid zijn en een ander type baan hebben dan werknemers van verder vergelijkbare Nederlandse bedrijven.

Het meest uitgebreide regressiemodel (model 4) neemt daarom, naast de eerder genoemde variabelen, ook het aandeel werknemers met de hoogste salarissen per bedrijf mee in de regressie. Door deze toevoeging gaat de verklaaringskracht van het model fors omhoog, terwijl de richting van de effecten van de andere variabelen hetzelfde blijven. Wel daalt het verschil in gemiddeld salaris van werknemers van bedrijven in buitenlands eigendom ten opzichte van collega's bij Nederlandse bedrijven naar ongeveer 7 procent. Gegeven het feit dat buitenlandse bedrijven (relatief) meer hoogopgeleide werknemers in dienst hebben, betalen ze nog steeds een significant hoger salaris dan Nederlandse bedrijven. Uit een onderzoek van TNO en CBS uit 2005 blijkt dat werknemers van buitenlandse bedrijven een hogere werkdruk ervaren en vaker overuren maken (Korvorst et al, 2010). Wellicht dat het hogere salaris als compensatie hiervan dient.

Dit alles komt overeen met de breed gedragen empirische bevinding dat internationaal opererende bedrijven hogere salarissen aan hun werknemers betalen dan vergelijkbare bedrijven die zich op de binnenlandse markt richten, ook als gecorrigeerd wordt voor arbeidsproductiviteit en andere persoonskenmerken. *Ceteris paribus* is het hebben van een buitenlandse moeder, buitenlandse investeringen, in- en uitvoer van goederen en een hoge arbeidsproductiviteit van positieve invloed op het salaris. Het opleidings- en kennisniveau verklaart het grootste gedeelte van de salarisverschillen. Toch blijft er een onverklaard salarisverschil over. Werknemers van bedrijven in buitenlands eigendom verdienen bijna 7 procent meer dan gelijkgeschoolde collega's bij vergelijkbare Nederlandse bedrijven.

Technische toelichting

Door het koppelen van gegevens over banen en personen enerzijds en bedrijven en hun kenmerken anderzijds is de LEED-database (Linked Employer Employee Database) tot stand gekomen (Fortanier, Korvorst en Luppés, 2012). Door de baangegevens in deze database te verrijken met internationale kenmerken van het bedrijf – zoals buitenlandse zeggenschap, investeringen en internationale handelskenmerken – wordt het mogelijk om uitspraken te doen over de vraag in hoeverre het hogere salaris van werknemers bij internationaal opererende bedrijven te verklaren is door verschillen in bedrijfs- en/of persoonskenmerken.

In dit artikel onderscheiden we vier categorieën van internationale handel in goederen: 1) bedrijven die alleen goederen importeren, 2) bedrijven die alleen goederen exporteren, 3) bedrijven die zowel goederen importeren als exporteren en 4) bedrijven zonder internationale goederenhandel. Behalve de internationale handelsstatus, wordt ook per bedrijf bepaald of het internationale investeringen heeft (ja/nee) en of het uiteindelijke zeggenschap over een bedrijf in het buitenland ligt (ja/nee).

Om vervolgens te kunnen onderzoeken in hoeverre het salaris van werknemers bij internationaal georiënteerde bedrijven afwijkt van dat van hun collega's bij nationaal gerichte bedrijven, hebben we voor de periode 2007-2010 een aantal regressies op de LEED-database uitgevoerd. Hierbij zijn zelfstandigen en bedrijven met één werkzame persoon weggelaten. Op dit moment voert het CBS haalbaarheidsstudies uit om te bepalen in hoeverre opleidingsgegevens over personen te gebruiken zijn in studies op basis van de LEED-database.

Literatuur

Bernard, A.B. en J.B. Jensen (1997). Exceptional Exporter Performance: Cause, Effect, or Both? *Journal of International Economics* 47 (1999), 1-25.

Caves, R. (1996). *Multinational enterprise and economic analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

EIM (2008). *De Exportindex MKB 2007*. Zoetermeer.

Fortanier, F. en S. Genee (2010). *Internationaliseren en productiviteit – Deel 1. Statistische analyse*. Den Haag/Heerlen: CBS.

Fortanier, F., M. Korvorst en M. Luppens (2012). *The employment consequences of Globalization: Linking Data on employers and employees in the Netherlands*. Gepubliceerd in *Advanced Statistical Methods for the Analysis of Large data-sets*.

Fortanier, F. en P. van de Ven (2009). *Globalization and national accounts: consequences of inward foreign direct investment for productivity at the micro and meso level*. Paper gepresenteerd op ISI Conferentie, Durban.

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

Groot, S., G. van Gessel en O. Raspe (2013). Foreign knowledge workers in the Netherlands. In: CBS (2013) *Internationalisation Monitor 2013*, Den Haag/Heerlen.

Jaarsma, M. en C. Lemmens-Dirix (2011). International traders in goods and services – differences and similarities. In: CBS (2011) *Internationalisation Monitor 2010*, Den Haag/Heerlen.

Korvorst, M. (2012). Internationalisation and employment – Key figures. In: CBS (2012) *Internationalisation Monitor 2012*, Den Haag/Heerlen.

Korvorst, M. F. Fortanier en M. Mol (2010). Globalisering en werkgelegenheid. *Sociaaleconomische trends*, 1/2010.

Kuypers, F., A. Lejour, O. Lemmers en P. Ramaekers (2012). *Kenmerken van wederuitvoerbedrijven*. Den Haag/Heerlen: CBS/CPB.

Lipsey, R. (2002). Home- and host-country effects of FDI. *NBER Working Paper Series 9293*, Cambridge.

Melitz, M (2003). The impact of trade on aggregate industry productivity and intra-industry reallocations. *Econometrica* 71(6), 1695-1725.

Schank, T., C. Schnabel and J. Wagner (2010). Higher wages in exporting firms: self-selection, export effect, or both? First evidence from linked employer-employee data. *Review of World Economics* 146 2 (2010), 303-322.

SER (2012). *Verschuivende economische machtsverhoudingen*, Den Haag.

Smeets, R., H. Creusen, A. Lejour en H. Kox (2010). Export margins and export barriers. Uncovering market entry costs of exporters in the Netherlands. *CPB Document 20*, Den Haag.

Wagner, J (2005). Exports and productivity: A survey of the evidence from firm level data. *Working Paper Series in Economics, No. 4*. Lüneburg: University of Lüneburg.

Wagner, J. (2012). Average wage, qualification of the workforce and export performance in German enterprises: Evidence from KombiFiD data. *Working Paper Series in Economics, No. 224*. Lüneburg: University of Lüneburg.

Wit, T. de. (2012). International trade in goods by enterprises – Key figures. In: CBS (2012) *Internationalisation Monitor 2012*, Den Haag/Heerlen.

Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
–	Nihil
–	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2012–2013	2012 tot en met 2013
2012/2013	Het gemiddelde over de jaren 2012 tot en met 2013
2012/'13	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2012 en eindigend in 2013
2010/'11–2012/'13	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2010/'11 tot en met 2012/'13

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2013.
Vereenvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.